



NACHHALTIGKEITS- BERICHT

2024/2025

Inhaltsverzeichnis

GRS und Nachhaltigkeit	5
Strategie	5
Wesentlichkeit	6
Ziele	6
Tiefe der Wertschöpfungskette	8
Prozessmanagement	8
Verantwortung, Regeln und Prozesse	9
Kontrolle	10
Anreizsysteme	10
Beteiligung von Anspruchsgruppen	11
Innovations- und Produktmanagement	11
Umwelt	12
Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	12
Ressourcenmanagement, klimarelevante Emissionen	13
Gesellschaft	16
Arbeitnehmerrechte	16
Chancengerechtigkeit	17
Qualifizierung	19
Menschenrechte	19
Gemeinwesen, politische Einflussnahme	20
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	20

PRÄAMBEL

Nachhaltigkeit ist für die GRS nicht nur ein Leitgedanke, sondern ein grundlegendes Prinzip unseres Handelns. Als gemeinnützige technisch-wissenschaftliche Forschungs- und Sachverständigenorganisation übernimmt die GRS Verantwortung für ein nachhaltiges, transparentes und zukunftsorientiertes Handeln. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit umfasst weit mehr als ökologische Aspekte: Es schließt ebenso soziale Verantwortung, verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie die langfristige Sicherung unserer wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit ein. In einem Umfeld, das durch technologische Entwicklungen, gesellschaftliche Erwartungen und regulatorische Anforderungen stetig komplexer wird, verpflichten wir uns nicht nur zu gesetzeskonformem, sondern auch zu ethisch fundiertem, verantwortlichem Verhalten entsprechend dem Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK).

Mit unseren wissenschaftlichen Analysen, Bewertungen und sicherheitstechnischen Dienstleistungen leisten wir einen unabhängigen Beitrag zum Schutz der Umwelt und zur Stärkung sicherheitsrelevanter Standards. Gleichzeitig verstehen wir Nachhaltigkeit als inneren Anspruch: Wir verbessern kontinuierlich unsere organisatorischen Prozesse, fördern die Kompetenz und Gesundheit unserer Beschäftigten und entwickeln Maßnahmen weiter, die unsere ökologische Wirkung reduzieren.

Dieser Bericht legt unsere Grundsätze, Maßnahmen und Fortschritte transparent dar und zeigt auf, wie die GRS Nachhaltigkeit als integralen Teil ihrer strategischen Ausrichtung und täglichen Arbeit lebt.

Hintergrund

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) wurde 2011 vom Rat für Nachhaltige Entwicklung als freiwilliges Berichtsinstrument verabschiedet. Er umfasst 20 Kriterien zu Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft und dient als Orientierung für eine transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung. Bereits im Jahr 2012 untersuchte der Aufsichtsrat der GRS, inwieweit der DNK vollständig auf die GRS übertragbar ist. Aufgrund der spezifischen Ausrichtung der GRS als gemeinnützige technisch-wissenschaftliche Forschungs- und Sachverständigenorganisation wurde eine vollständige Implementierung als nicht praktikabel bewertet. Viele der im DNK vorgesehenen Leistungsindikatoren sind für eine nicht kapitalmarktorientierte Organisation ohne gewinnorientierte Produkte oder Dienstleistungen nur eingeschränkt relevant und würden einen unverhältnismäßigen administrativen Aufwand verursachen.

Gleichzeitig wurde betont, dass die Grundprinzipien des DNK – insbesondere nachhaltiges und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln – auch in der GRS gelten sollen. Der

Aufsichtsrat beschloss daher 2013, den DNK nicht unmittelbar anzuwenden, jedoch angelehnt an dessen Zielsetzung alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und vorzulegen. Diese Berichterstattung erfolgt unter Berücksichtigung der besonderen Rahmenbedingungen der GRS.

Parallel dazu hat die GRS bereits 2012 den Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Bundes eingeführt. Dessen Grundsätze – zuletzt 2024 aktualisiert – bilden den verbindlichen Handlungsrahmen für Unternehmen mit Bundesbeteiligung und fördern eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Die Geschäftsführung der GRS richtet ihr Handeln entsprechend an den Zielen der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und den Sustainable Development Goals (SDGs) aus.

Die GRS berichtet jährlich im Corporate Governance Bericht über die Umsetzung des PCGK und macht diesen öffentlich zugänglich. Damit stellt sie sicher, dass Transparenz, gute Unternehmensführung und nachhaltiges Handeln dauerhaft weiterentwickelt und nachvollziehbar dokumentiert werden.

GRS UND NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit bedeutet für uns als gemeinnützige GmbH, dass wir unser wirtschaftliches Handeln und Arbeiten einerseits und unsere Umwelt sowie 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 SDGs sowie in der dem 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.



STRATEGIE

Die GRS versteht sich als Organisation, die Verantwortung für die Gesellschaft übernimmt – dieser Anspruch ist fest in unserer mitarbeiter- und werteorientierten Unternehmensführung verankert. Unser Auftrag ergibt sich aus § 2 Absatz 1 unseres Gesellschaftsvertrags: Wir befassen uns mit wissenschaftlichen Fragen der nuklearen Sicherheit und mit Themen des Umweltschutzes sowie der Sicherheitsforschung. Zusätzlich engagieren wir uns für den Umwelt- und Unfallschutz im Zusammenhang mit der nuklearen Sicherheit. Aus diesem Auftrag leitet sich unser zentrales Ziel ab: den Schutz von Mensch und Umwelt nachhaltig zu stärken.

 <p>UNSERE MISSION</p> <p>Wir schützen Mensch und Umwelt durch die Weiterentwicklung der Sicherheit technischer Anlagen.</p>	 <p>UNSERE VISION</p> <p>Wir wollen erste Wahl sein, wenn öffentliche Auftraggeber im In- und Ausland Forschung, Methoden, Analysen oder Bewertungen zur Erhöhung der Sicherheit nuklearer und nicht-nuklearer Anlagen benötigen.</p>
--	--

Unsere Unternehmenspolitik, unser Leitbild sowie die „Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit“ bilden gemeinsam mit unserem nach DIN EN ISO 9001:2015 und ISO/IEC 27001:2022 zertifizierten Managementsystem die Basis unseres täglichen Handelns. In all diesen Elementen sind Nachhaltigkeitsaspekte fest verankert – ganz im Sinne der Philosophie des DNK.

Das Leitbild der GRS beinhaltet vier strategische Ziele und benennt wesentliche Werte, an denen sich die GRS bei ihrer Arbeit orientiert. Die Geschäftsführung stellt sicher, dass unsere Unternehmensziele klar definiert, zeitgemäß und im Einklang mit unserer gesellschaftlichen Verantwortung sowie unserer strategischen Ausrichtung stehen. Dabei berücksichtigen wir Nachhaltigkeit sowohl in unseren internen Abläufen als auch bei externen Tätigkeiten – einschließlich der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen.

Wesentlichkeit

Im Rahmen des DNK versteht die GRS unter Wesentlichkeit die Identifikation jener Nachhaltigkeitsthemen, die für unsere Geschäftstätigkeit und unsere Stakeholder besonders relevant sind. Dabei betrachten wir sowohl, welche Auswirkungen unsere Arbeit auf ökologische und gesellschaftliche Aspekte hat, als auch welche externen Nachhaltigkeitsthemen unser Unternehmen beeinflussen können – im positiven wie im negativen Sinne. Grundlage der Bewertung ist eine Analyse unserer Tätigkeitsfelder, unseres gesellschaftlichen Umfelds und der Erwartungen unserer Anspruchsgruppen. Diese doppelte Perspektive (Inside-out und Outside-in) ermöglicht es uns, Nachhaltigkeitsthemen klar zu priorisieren und die gewonnenen Erkenntnisse systematisch in unsere Prozesse und Entscheidungen einfließen zu lassen. So stellen wir sicher, dass wir uns auf diejenigen Themen konzentrieren, die für den Schutz von Mensch und Umwelt sowie für die langfristige Weiterentwicklung unseres Unternehmens am bedeutendsten sind.

Ziele

Ihre konkreten Nachhaltigkeitsziele hat die GRS in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2026 bis 2030 beschrieben, die dem Aufsichtsrat vorgelegt und anschließend auf der Website der GRS veröffentlicht wurde.

Als Organisation, deren wesentlicher Zweck es ist, Mensch und Umwelt zu schützen, hat der Klimaschutz für uns eine besondere Bedeutung. Dabei orientieren wir uns an dem im Bundes-Klimaschutzgesetz formulierten Ziel einer klimaneutralen Bundesverwaltung. Um dieses Ziel zu erreichen, gilt für alle unsere Aktivitäten, dass CO₂-Emissionen vorrangig zu vermeiden oder, sofern dies nicht möglich ist, so weit wie möglich zu reduzieren sind. In diesem Zusammenhang wurde bspw. eine 100-kWp-Photovoltaikanlage am Standort Garching installiert. 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 2030).



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 berichten wir sowohl umfangreich über wesentliche Aktivitäten in unseren verschiedenen Geschäftsfeldern als auch über unsere 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.

Darüber hinaus sind Arbeitgeberattraktivität und Sicherung der Kompetenzen in Bezug auf die Beschäftigten der GRS von großer Bedeutung. Vor dem Hintergrund der sich ändernden politischen Lage sowie dem demographischen Wandel ist es Ziel der GRS, eine positive Unternehmenskultur zu fördern sowie durch attraktive Arbeitsbedingungen ihre Beschäftigten zu motivieren und zu binden. Dazu gehören Themen wie vorausschauende Personalplanung, Mitarbeiterbindung, Einführung neuer Technologien und weitergehende Digitalisierung von Arbeitsprozessen, Aus- und Weiterbildung, flexible Arbeitsmodelle, Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und Beruf und das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Tiefe der Wertschöpfungskette

Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette der GRS ist auf wissensbasierte Dienstleistungen ausgelegt. Der Hauptwert wird durch das Wissen und die Expertise der Beschäftigten geschaffen, nicht durch die Herstellung von physischen Gütern. Die langjährigen Beziehungen zu unseren öffentlichen Auftraggebern sind projektbasiert und fußen auf unserem Gesellschaftsvertrag mit überwiegender Beteiligung der öffentlichen Hand.

. Die GRS bietet maßgeschneiderte Lösungen für spezifische Kundenbedürfnisse an.

Die vorgelagerte Wertschöpfungskette der GRS besteht insbesondere aus

- Lieferanten von Daten und Informationen. Diese Daten und Informationen stammen regelmäßig von anderen wissenschaftlichen Institutionen und Forschungseinrichtungen, die Daten und Forschungsergebnisse bereitstellen, aber auch von Behörden, internationalen Organisationen und Gremien, die regulatorische Informationen und Sicherheitsstandards liefern.
- Technologie- und Softwareanbietern: Unternehmen, die spezialisierte Software und Technologien für Sicherheitsanalysen und Simulationen bereitstellen. Zum Teil entwickelt die GRS aber auch selbst Simulationscodes für verschiedenste Abläufe in kerntechnischen Anlagen. Aktuell nutzen mehr als 170 Institute aus 40 Ländern die Rechencodes der GRS.

Die nachgelagerte Wertschöpfungskette besteht zuvorderst aus den Kunden und Auftraggebern der GRS, die die Beratungs- und Unterstützungsleistungen benötigen. Gleichfalls zählt aber auch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen (z. B. in wissenschaftlichen Zeitschriften und auf Konferenzen) sowie die Vermittlung von Wissen (z. B. durch Schulungen und Workshops für Fachkräfte und Interessengruppen zur Verbreitung von Wissen und Best Practices) zur nachgelagerten Wertschöpfungskette.



PROZESSMANAGEMENT

Das Qualitäts- und Informationssicherheitsmanagementsystem der GRS, welches nach DIN EN ISO 9001:2015 und ISO/IEC 27001:2022 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 Beschäftigten im Rahmen einer Verbindlichkeits-erklärung zur Einhaltung der im Managementsystem beschriebenen Unternehmenspolitik und zur fortlaufenden Verbesserung des Managementsystems. Das Managementsystem gilt damit für alle Beschäftigten 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 beschaffende Produkt oder die Dienstleistung keine renommierte Kenn-/Auszeichnung der Einhaltung ökologischer und sozialer Aspekte, ist die Erfüllung der Kriterien möglichst anderweitig zu prüfen. 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). 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 vor geschriebenen Reinigungsarbeiten mit modernsten Reinigungstechniken entsprechend dem Gebäudereiniger-Handwerk auszuführen und hierzu umweltverträgliche Reinigungsschemie 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. 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. Die Beteiligungsverwaltung des BMUKN 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 wird.

Anreizsysteme

Im Hinblick auf das DNK-Kriterium „Anreizsysteme“ ist festzuhalten, dass die Arbeitsverträge der Beschäftigten sowie der Führungskräfte der GRS weder Zielvereinbarungen noch variable Vergütungsbestandteile vorsehen. Eine auf Grundlage der „Gesamtbetriebsvereinbarung über Richtlinien für ein Prämiensystem“ gezahlte Prämie bezieht sich jeweils auf Leistungen des vorangegangenen Kalenderjahres. Die Prämie stellt eine zusätzliche Anerkennungsleistung dar, die der Förderung und Motivation der Beschäftigten dient und die Erreichung transparenter, möglichst messbarer Kriterien würdigt. Prämiiert werden können sowohl monetär schwer quantifizierbare Beiträge – etwa im Innovationsmanagement, in Weiterbildungsaktivitäten oder in der langfristigen Wertschöpfung – als auch Leistungen, die einen erkennbaren Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen der GRS leisten. Die Ausschüttung erfolgt an höchstens 20% der Beschäftigten, ohne Bevorzugung einzelner Hierarchieebenen; auch die Prämierung von Teams ist möglich.

Für die Geschäftsführung hat der Aufsichtsrat zudem ein eigenes Prämiensystem gemäß der „Richtlinie über die Gewährung erfolgs- und leistungsabhängiger Prämien für die Mitglieder der Geschäftsführung der GRS gGmbH“ beschlossen. Dieses System wird seit dem Geschäftsjahr 2019 angewendet.

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die GRS setzt sich aktiv mit gesellschaftlich relevanten Fragestellungen auseinander und bezieht öffentliche Diskussionen, fachlich begründete Kritik sowie geäußerte Sorgen in die Gestaltung ihrer Arbeitsschwerpunkte ein. Ein zentraler Bestandteil ihres Selbstverständnisses ist es, zu einer informierten, sachgerechten und wissenschaftlich fundierten öffentlichen Meinungsbildung beizutragen. Dazu gehört auch, den Anspruch der Öffentlichkeit auf rasche, korrekte und verständlich aufbereitete Informationen zu sicherheitstechnischen Themen konsequent zu erfüllen.

Die im DNK-Kriterium „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ sowie in zugehörigen Leistungsindikatoren – etwa GRI SRS-102-44 zu wichtigen Themen und Anliegen von Stakeholdern sowie dem Umgang der Organisation damit – beschriebenen Anforderungen entsprechen weitgehend der gelebten Praxis der GRS. Sie informiert ihre Gesellschafter, öffentlichen Auftraggeber, die Fachöffentlichkeit und Medienvertreter regelmäßig über ihre Tätigkeitsschwerpunkte, Forschungsergebnisse und organisatorischen Entwicklungen. Darüber hinaus pflegt die GRS einen kontinuierlichen, transparenten Dialog mit ihren relevanten Anspruchsgruppen, um deren Erwartungen frühzeitig zu erkennen und angemessen in ihre Arbeit einzubeziehen.

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. Darüber hinaus befasst sich die GRS auch mit innovativen Technologien wie Künstlicher Intelligenz zur Unterstützung von Analyse-, Prognose- und Bewertungsverfahren, mit Fragestellungen aus dem Bereich der Fusionsforschung sowie mit Aspekten der Anlagensicherheit in nicht-nuklearen Themenfeldern.



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

Der Umweltschutz ist ein integraler Bestandteil des Managementsystems der GRS und prägt sowohl die organisatorischen Prozesse als auch das tägliche Handeln der Beschäftigten. Die systematische Berücksichtigung ökologischer Aspekte dient nicht nur der Erfüllung des im Gesellschaftsvertrag verankerten Unternehmenszwecks, sondern auch der kontinuierlichen Verbesserung der eigenen Umweltleistung.

Zu den wesentlichen Ressourcen, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit der GRS eingesetzt werden, zählen vor allem:

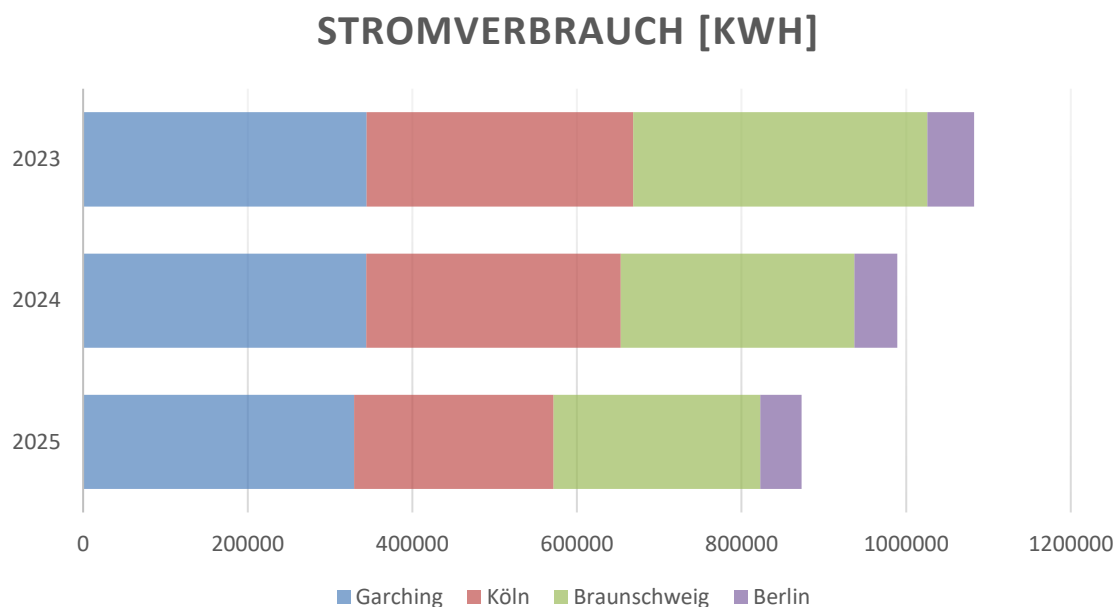
- **Stromverbrauch**, einschließlich des energieintensiven Betriebs des Rechenzentrums, das für die Durchführung komplexer sicherheitstechnischer Analysen und Simulationen erforderlich ist;
- **Fernwärme**, die zur Beheizung der Büro- und Laborstandorte genutzt wird;
- **Papier**, das insbesondere für Berichte, Dokumentationen und die externe Kommunikation zum Einsatz kommt;
- **CO₂-Emissionen aus Dienstreisen**, die trotz zunehmend digitalisierter Arbeitsprozesse weiterhin notwendig bleiben, um Projekte vor Ort zu begleiten, Fachveranstaltungen zu besuchen oder internationale Kooperationen zu unterstützen.

Die GRS verfolgt das Ziel, diese Umweltwirkungen schrittweise zu reduzieren und durch geeignete Maßnahmen zu steuern. Dazu zählen unter anderem Investitionen in energieeffiziente IT-Infrastruktur, die Optimierung des Gebäudemanagements, die Förderung der digitalen Dokumentenerstellung, der Ausbau virtueller Kommunikationsformate sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung der Beschäftigten für umweltbewusstes Handeln.

Durch die fortlaufende Erfassung, Bewertung und Steuerung dieser Verbrauchs- und Emissionsquellen schafft die GRS Transparenz über ihre Umweltaspekte und legt die Grundlage für kontinuierliche Verbesserungen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Ressourcenmanagement, klimarelevante Emissionen

Im Rahmen einer Untersuchung des Stromverbrauchs und der Stromlieferverträge an den vier Standorten der GRS wurden Einsparpotentiale identifiziert. 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. Der Stromverbrauch konnte über die letzten Jahre sukzessiv reduziert werden.



Im Zuge der fortlaufenden Optimierung des Energieeinsatzes ergänzt die am Standort Garching installierte 100 kWp Photovoltaikanlage die identifizierten Einsparmaßnahmen wirkungsvoll. Der erzeugte Solarstrom wird systematisch erfasst, digital überwacht und regelmäßig ausgewertet. Diese transparente und datenbasierte Analyse ermöglicht eine präzise Beurteilung der Anlagenleistung und unterstützt die gezielte Weiterentwicklung der Energieeffizienzmaßnahmen. Durch die Nutzung solarer Energie leistet die GRS einen messbaren Beitrag zum Klimaschutz und zur Schonung natürlicher Ressourcen und stärkt damit ihre langfristige ökologische Nachhaltigkeitsstrategie.



Die Gebäude an allen vier Standorten der GRS werden mit Fernwärme beheizt. Diese Form der Wärmeversorgung zeichnet sich durch eine hohe Energieeffizienz und geringere CO₂-Emissionen im Vergleich zu konventionellen Heizsystemen aus. Durch den zentralen Bezug von Wärme aus umweltfreundlicheren Quellen leistet die GRS einen aktiven Beitrag zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks.

Einige 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 Beschäftigten im Umgang mit Energie wird als Thema innerbetrieblicher Schulungen und Workshops weiterverfolgt.

In den vergangenen Jahren ist ein kontinuierlicher Rückgang des Papierverbrauchs zu verzeichnen. Dieser positive Trend ist maßgeblich auf die konsequente Digitalisierung interner Prozesse sowie die Umstellung auf digitale Projektberichterstattung zurückzuführen. Durch den verstärkten Einsatz elektronischer Kommunikations- und Dokumentationsmittel konnten papierbasierte Arbeitsabläufe weitgehend ersetzt werden. Dies trägt nicht nur zur Ressourcenschonung bei, sondern unterstützt auch die übergeordneten Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens im Bereich Umwelt- und Klimaschutz.

Darüber hinaus versucht die GRS ihre Beschäftigten so weit wie möglich darin zu unterstützen, ihre Arbeitswege klimaschonend zu gestalten. Je nach Wohnort des bzw. der Einzelnen können hierfür dank der guten Verkehrsanbindung der Standorte sowohl die Nutzung des ÖPNV als auch des Fahrrads in Betracht gezogen werden. Außerdem bietet die GRS ihren Beschäftigten seit langem die Möglichkeit des Bezugs eines Jobtickets. Darüber hinaus prüft die GRS, wie zukünftig noch mehr Beschäftigte zur Nutzung von ÖPNV oder Fahrrad animiert werden können (bspw. durch die wiederholte Teilnahme der GRS an Initiativen wie dem „Stadtradeln“). Schließlich tragen auch die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens dazu bei, Pendelstrecken und damit wegebedingte CO₂-Emissionen einzusparen. Eine signifikante Reduzierung von CO₂-Emissionen erzielt die GRS zudem durch eine klimabewusste Organisation von Dienstreisen. Dienstreisen werden nach den Vorgaben des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) durchgeführt, welches Nachhaltigkeitsaspekte umfangreich berücksichtigt. Danach sind Dienstreisen möglichst umweltverträglich und nachhaltig durchzuführen. Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass innerdeutsche Dienstreisen grundsätzlich so weit wie möglich mit der Deutschen Bahn durchzuführen sind. Inlandsflüge kommen als Alternative nur in Betracht, wenn zwingende Gründe (insb. seitens der Auftraggeber) dies erforderlich machen.

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 Beschäftigten des Geowissenschaftlichen Labors). Ein Fahrzeug ist vollelektrisch, zwei Fahrzeuge sind Hybridelektrofahrzeuge. Diese Fahrzeuge werden durch die Geschäftsführung der GRS bzw. für Boten-/Shuttelfahrten am Standort in Garching genutzt.



GESELLSCHAFT

Arbeitnehmerrechte

Als tarifgebundenes Unternehmen ist die Zahlung einer den jeweils geltenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Entlohnung der Beschäftigten 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 Beschäftigten im Rahmen von im GRS Intranet publizierten Statusberichten aus der wöchentlichen Leitungskonferenz sowie im Rahmen von Betriebsversammlungen, Kommunikationsforen, Mitarbeiterdialogen und sonstigen Veranstaltungen statt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist fester Bestandteil unserer Prozesse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es umfasst neben den gesetzlich vorgegebenen Präventionsmaßnahmen, Vorsorgeangeboten und -untersuchungen auch Gesundheitstage, Rahmenverträge mit Dienstleistern, Betriebssport und vieles mehr. Ergänzend unterstützen wir durch unser Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) von längeren bzw. schwerwiegenderen Erkrankungen betroffene Beschäftigte im Dialog mit dem Betriebsrat sowie bei Bedarf mit Unterstützung durch den arbeitsmedizinischen Dienstleister der GRS dabei, ihren Weg zurück in die berufliche Tätigkeit ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend zu gestalten. Durch diese breit angelegten Maßnahmen schafft die GRS ein Arbeitsumfeld, das Fachkompetenzen stärkt, die persönliche Entwicklung fördert und gleichzeitig die Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten nachhaltig unterstützt.

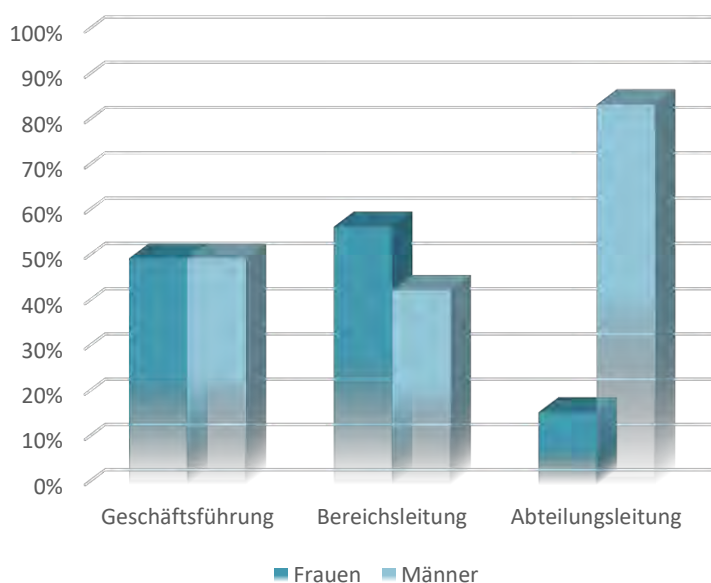
Chancengerechtigkeit

Die GRS bekennt sich zu einer gleichstellungsfördernden, toleranten und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur mit gleichen Entwicklungschancen. Wir verstehen Chancengerechtigkeit als zentralen Bestandteil einer verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Unternehmenskultur. Sie fördert ein Arbeitsumfeld, das von Gleichstellung, Respekt und Offenheit geprägt ist und in dem alle Beschäftigten – unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität – gleiche Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten erhalten. Dieses Selbstverständnis ist im „Unternehmensleitbild“ sowie in den „Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit“ fest verankert und bildet die Grundlage für unser tägliches Handeln.

Um Beschäftigte in unterschiedlichen Lebensphasen bestmöglich zu unterstützen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken, setzt die GRS auf ein breites Spektrum an Maßnahmen. Dazu zählen mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeit- und Gleitzeitmodelle, KITA-Belegplätze sowie Eltern-Kind-Zimmer, die kurzfristige Betreuungssituationen überbrücken können.

Die GRS setzt sich aktiv für eine gerechte Geschlechterverteilung ein. Von den 354 Beschäftigten (Stand Dezember 2025) sind 148 Frauen, was einem Anteil von 42 % entspricht. Unter ihnen arbeiten 100 in technisch-wissenschaftlichen Bereichen und 48 in der Verwaltung. Auch in den Führungspositionen zeigt sich eine positive Entwicklung hin zu einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung, was den kontinuierlichen Einsatz der GRS für mehr Chancengerechtigkeit und Diversität widerspiegelt.

GESCHLECHTERVERTEILUNG AUF FÜHRUNGSEBENE



verteilung, was den kontinuierlichen Einsatz der GRS für mehr Chancengerechtigkeit und Diversität widerspiegelt.

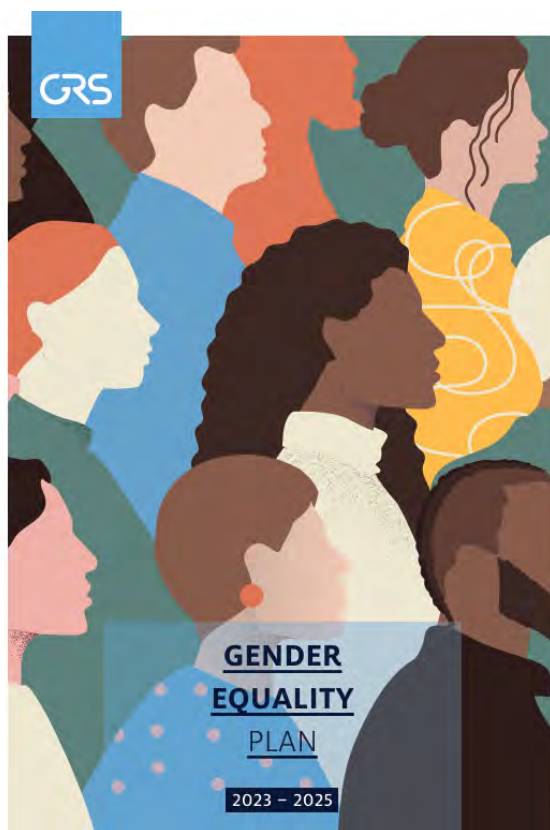
Dies zeigt sich ebenso in der Besetzung des Aufsichtsrats, in dem von insgesamt zwölf Mitgliedern vier Frauen vertreten sind.

Darüber hinaus weist die Belegschaft eine ausgewogene Altersverteilung mit einem durchschnittlichen Alter von 47 Jahren auf, die sowohl Erfahrung als auch Entwicklungspotenzial vereint.

Zudem zeichnet sich die GRS durch eine internationale Belegschaft mit Beschäftigten aus nahezu 40 Ländern aus und stärkt damit aktiv kulturelle Vielfalt und interkulturelle Zusammenarbeit.

An den vier Standorten der GRS sind zudem 10 Beschäftigte mit Behinderung tätig (Stand 1. Dezember 2025). In enger Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung, der Beauftragten des Arbeitgebers, betroffenen Beschäftigten sowie den gewählten Vertrauenspersonen stellt die GRS sicher, dass die Belange von Menschen mit Behinderung berücksichtigt und ihre gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsalltag umfassend unterstützt wird.

Ein zentrales Instrument zur Förderung von Gleichstellung und Diversität ist der Gender Equality Plan (GEP) der GRS. Er umfasst konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit, darunter die Förderung ausgewogener Karrierewege, transparente und diskriminierungsfreie Personalprozesse, flexible Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen. Darüber hinaus beinhaltet der GEP geplante Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung sowie die Integration der Geschlechterdimension in die Forschungs- und Lehrinhalte.



Die Förderung ausgewogener Karrierewege, transparente und diskriminierungsfreie Personalprozesse, flexible Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen. Darüber hinaus beinhaltet der GEP geplante Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung sowie die Integration der Geschlechterdimension in die Forschungs- und Lehrinhalte.

Durch die Kombination aus Engagement für Inklusion, gezieltem Diversity-Management und der Umsetzung des Gender Equality Plan verfolgt die GRS einen umfassenden Ansatz, der Vielfalt als Ressource begreift und ein Arbeitsumfeld schafft, in dem alle Beschäftigten ihre Potenziale entfalten können – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen.

Qualifizierung

Die Qualifizierung und kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten besitzt für die GRS als international anerkannte Forschungs- und Sachverständigenorganisation einen herausragenden Stellenwert. Um ihre hohe fachliche Kompetenz langfristig zu sichern, bietet die GRS ihren Beschäftigten ein breites Spektrum an zielgerichteten Aus- und Weiterbildungsangeboten. Hierzu steht jedem Fachbereich ein eigenes Qualifizierungsbudget zur Verfügung, das bedarfsgerecht für fachliche, methodische und persönliche Weiterentwicklung eingesetzt wird. Die GRS verfolgt dabei einen flexiblen Qualifizierungsansatz, der bewährte Lernformate wie Seminare, Workshops, Development-Center und Kooperationen mit internationalen Forschungseinrichtungen mit innovativen Angeboten wie digitalen Lernplattformen und E-Learning-Modulen kombiniert. Ein großer Teil der Belegschaft nutzt diese vielfältigen Möglichkeiten regelmäßig. Die Teilnahmequoten werden fortlaufend evaluiert, um die Weiterbildungslandschaft an aktuelle fachliche Anforderungen und individuelle Entwicklungsbedarfe anzupassen. Im Berichtszeitraum entfielen etwa 5,5 % der gesamten Arbeitsstunden auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, was den hohen Stellenwert kontinuierlicher Qualifizierung innerhalb der GRS unterstreicht.

Darüber hinaus eröffnen sich für viele Beschäftigte zunehmend Chancen zur Mitarbeit in internationalen Forschungs Kooperationen oder zur temporären Tätigkeit im Ausland. Diese Einsätze fördern nicht nur den fachlichen Austausch, sondern auch die interkulturellen Kompetenzen sowie die internationale Vernetzung der GRS.

Menschenrechte

Für die GRS ist die Einhaltung der Menschenrechte eine Selbstverständlichkeit, da unsere Arbeitsbedingungen den umfassenden deutschen Arbeits-, Sozial- und Gleichbehandlungsstandards entsprechen. Wir achten darauf, dass grundlegende Rechte wie Vereinigungsfreiheit, faire Arbeitsbedingungen und Schutz vor Diskriminierung jederzeit gewährleistet sind. Auch in unserer Beschaffungspraxis stellen wir sicher, dass unsere Lieferanten diese Standards respektieren und keine Formen von Ausbeutung, Zwangs- oder Kinderarbeit zulassen. Damit erfüllen wir nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern kommen unserer Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette verlässlich nach.

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 eines gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens (Compliance) ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensführung der GRS. Verschiedene interne Maßnahmen, Prozesse und ein etabliertes Risikomanagementsystem unterstützen die kontinuierliche Einhaltung aller relevanten gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben. Hierzu erfolgt ein regelmäßiger Abgleich dieser Anforderungen mit den vorhandenen technischen und organisatorischen Maßnahmen. Für sämtliche identifizierten Themenfelder sind im Unternehmen verantwortliche Stellen benannt, die die Umsetzung sicherstellen, als fachliche Ansprechpartner fungieren und die Belegschaft durch geeignete Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen unterstützen.

Um Korruption wirksam vorzubeugen – einem wesentlichen Element des Anti-Fraud-Managements – setzt die GRS ein an anerkannten Standards ausgerichtetes *Handbuch zur Korruptionsprävention* ein, das für alle Beschäftigten verbindlich ist. Es definiert klare Verhaltensmaßstäbe, darunter:

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

Durch diese systematische und präventive Ausrichtung wird ein Umfeld geschaffen, das regelkonformes Verhalten stärkt und Korruptionsrisiken wirksam entgegenwirkt, bevor sie entstehen.

**Gesellschaft für Anlagen-
und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH**

Schwertnergasse 1
50667 Köln
Telefon +49 221 2068-0

Forschungszentrum
Boltzmannstraße 14
85748 Garching b. München
Telefon +49 89 32004-0

Kurfürstendamm 200
10719 Berlin
Telefon +49 30 88589-0

Theodor-Heuss-Straße 4
38122 Braunschweig
Telefon +49 531 8012-0



→ www.grs.de