



## **Corporate Governance Bericht 2025**

### **der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates der Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH**

#### **I. Einleitung**

Die Grundsätze guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes wurden durch das Bundeskabinett zuletzt am 6. November 2024 aktualisiert (Bekanntmachung vom 6. November 2024 sowie im GMBI 2024, 1066).

Diese Grundsätze sollen für die moderne und verantwortungsvolle Führung der Unternehmen sorgen. Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) als Teil I der Grundsätze richtet sich an die Unternehmen mit Bundesbeteiligung. Der Bund ist mit 46,15 % an der Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH beteiligt.

In der Sitzung des Aufsichtsrats der GRS vom 20. Dezember 2011 wurde die Anwendung des PCGK auf die GRS ab dem Geschäftsjahr 2012 beschlossen. Durch die Verankerung im Gesellschaftsvertrag der GRS wurden die Empfehlungen des PCGK zu einem Bestandteil des Handlungsrahmens der GRS und ihrer Organe.

Der Aufsichtsrat der GRS hat ein Präsidium aus vier Aufsichtsratsmitgliedern, das zur Vorbereitung grundlegender Beschlüsse des Aufsichtsrates insbesondere in Personalfragen der GRS tätig wird. Die abschließende Beschlussfassung obliegt dem Aufsichtsrat.

Der Corporate Governance Bericht 2025 einschließlich der Entsprechenserklärung sowie der Geschäftsbericht 2025 werden auf der Website der GRS veröffentlicht ([www.grs.de](http://www.grs.de)).

#### **II. Berichtspflichten**

##### **1. Vergütung von Geschäftsführung und Aufsichtsrat**

Die Geschäftsführung der GRS bestand im Jahr 2025 aus Frau Dr. Florence-Nathalie Sentuc und Herrn Hans J. Steinhauer. Die Geschäftsführung hat auf Basis der vom Aufsichtsrat gebilligten Dienstverträge Anspruch auf ein monatliches Festgehalt zzgl. Nebenleistungen. Der Aufsichtsrat der GRS hat 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.

Für Frau Dr. Sentuc beliefen sich die Gesamtbezüge im Jahr 2025 auf 211.448,04 EUR, davon 167.840,04 EUR Festgehalt, 6.000,00 EUR Einmalzahlungen einschl. Prämie für 2024 und 1.608,00 EUR als Sachbezug für den geldwerten Vorteil der privaten Nutzung eines Dienstwagens. Die GRS hat Frau Dr. Sentuc im Dienstvertrag eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse zugesagt. Die Beitragszahlung der GRS an die Unterstützungskasse betrug für den Zeitraum Januar bis Dezember 2025 monatlich 3.000,00 EUR, zusammen 36.000,00 EUR und ist in den Gesamtbezügen enthalten.

Für Herrn Steinhauer beliefen sich die Gesamtbezüge im Jahr 2025 auf 190.097,16 EUR, davon 153.043,24 EUR Festgehalt, 31.691,12 EUR Einmalzahlungen einschl. Prämie für 2024 und 5.362,80 EUR als Sachbezug für den geldwerten Vorteil der privaten Nutzung eines Dienstwagens. Darüber hinaus wurden im Jahr 2025 insgesamt 135.954,15 EUR der Pensionsrückstellung zur Abdeckung der laufenden Versorgungsverpflichtung von Herrn Steinhauer zugeführt.

Gemäß Beschluss des Aufsichtsrats vom 3. Juli 2025 erhielt der ehemalige Geschäftsführer Herr Uwe Stoll für seine Tätigkeit als Geschäftsführer bis zum 30. Juni 2024 eine Prämie in Höhe von 13.600,00 EUR.

Die Bezüge sind zudem gemäß den Vorgaben des § 285 Nr. 9 HGB im Anhang des Jahresabschlusses dargestellt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates sind gemäß Gesellschaftsvertrag ehrenamtlich tätig und erhalten für ihre Tätigkeit von der GRS keine Vergütung. Die GRS hat ihnen auch keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt oder hierfür Vorteile gewährt. Sie erhielten lediglich einen Ersatz für Aufwendungen, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied entstanden sind.

## **2. Kurze Darstellung der Aktivitäten für eine Nachhaltige Unternehmensführung**

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

Um die Zielsetzung des DNK in angemessenem Umfang unter Berücksichtigung der Besonderheiten der GRS und mit einer Begrenzung des Personal- und Kostenaufwandes umzusetzen, wurde vom Aufsichtsrat der GRS im Jahr 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.

Die in der Richtlinie (EU) 2022/2464 (Corporate Social Reporting Directive (CSRD)) enthaltenen Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung anhand einheitlicher Berichtsstandards (European Sustainability Reporting Standards (ESRS)), wonach die GRS ursprünglich ab dem

Jahr 2026 berichtspflichtig gewesen wäre, wurden im Laufe des Jahres 2025 durch verschiedene Gesetzesinitiativen auf europäischer und nationaler Ebene angepasst. Im Ergebnis wurde der Kreis der von der CSRD-Berichtspflicht betroffenen Unternehmen gegenüber dem ursprünglichen Entwurf um rund 90 Prozent reduziert. Unternehmen sollen künftig erst ab einer Größe von

- mindestens 1.000 Beschäftigten (im Durchschnitt)
- und einem Nettoumsatz von 450 Millionen Euro

berichtspflichtig werden. Die GRS wäre damit nicht mehr von der CSRD-Berichtspflicht betroffen. Die Änderungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in der CSRD sind bis zum 19. März 2027 in nationales Recht umzusetzen.

Die GRS wird die Entwicklung der Gesetzgebung auf europäischer und nationaler Ebene und die hiermit in Verbindung stehenden Vorgaben in Regelwerken wie dem PCGK verfolgen und ihre Berichte hiernach praxisnah ausrichten.

Die im Team der Stabsstelle „Compliance Officer / Managementsysteme“ tätige Nachhaltigkeitsmanagerin, welche die Weiterentwicklung, Umsetzung und Überwachung von Maßnahmen der auf der Website der GRS veröffentlichten Nachhaltigkeitsstrategie koordiniert, trägt zur kontinuierlichen Verbesserung der zugehörigen Unternehmensprozesse und zur Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen bei. Sie sorgt für die Verankerung und Berücksichtigung im Integrierten Managementsystem (IMS) der GRS.

Die Unternehmenspolitik, das Unternehmensleitbild, die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit und das gesamte nach DIN EN ISO 9001:2015 und ISO/IEC 27001:2022 zertifizierte Managementsystem der GRS mit dessen 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. Die Geschäftsführung sorgt ferner dafür, dass die Personen, die unter Aufsicht der GRS Tätigkeiten verrichten, sich der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte und der damit verbundenen Auswirkungen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit bewusst sind. So wird beispielsweise die Thematik des klimaschonenden Mobilitätsmanagements einerseits durch die Bezugsmöglichkeit eines Deutschland-Ticket Jobtickets, andererseits durch die Teilnahme aller GRS-Standorte an Initiativen wie dem „Stadtradeln“ verdeutlicht. Eine weitere Sensibilisierung erfolgt durch Schulungen zum energieeffizienten Verhalten im Büro.

Ihre konkreten Nachhaltigkeitsziele hat die GRS in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie 2026-2030 fortgeschrieben. Dabei berücksichtigt die GRS auch die von der (vorherigen) Bundesregierung beschlossene Weiterentwicklung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie mit dem Titel „Transformation gemeinsam gerecht gestalten“.

Die Geschäftsführung gewährleistet die in Nummer 5.5.2 und 5.5.3 des PCGK beschriebene gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur und Vorbildfunktion in der

GRS. Diese Themen betreut und fördert die Gleichstellungsbeauftragte der GRS, u. a. im Rahmen eines Gender-Equality-Plans. Die im Managementsystem der GRS verankerten „Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit“ beschreiben diese Unternehmenskultur. Durch die Tarifbindung der GRS an einen Vergütungstarifvertrag wird die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern sichergestellt.

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 eine (zeit- und orts-)flexible Einteilung der Arbeit zu ermöglichen, sehen die Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit auch Möglichkeiten des mobilen Arbeitens in Absprache mit der/dem Vorgesetzten vor. Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden neben klassischen Arbeitsschutzthemen und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) auch regelmäßige Gesundheitstage durchgeführt.

### **3. Anteil von Frauen im Unternehmen, in der Geschäftsführung, in den beiden Führungsebenen darunter und im Aufsichtsrat**

Unter den insgesamt 354 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand 31. Dezember 2025) befinden sich 148 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 42 % (Vorjahr 41 %). Von den 148 Mitarbeiterinnen sind 100 technisch-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 48 Verwaltungsmitarbeiterinnen.

Die beiden Führungspositionen in der Geschäftsführung sind mit einer technisch-wissenschaftlichen Geschäftsführerin und einem kaufmännisch-juristischen Geschäftsführer 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, während unter den sieben Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern vier Frauen vertreten sind.

Der Aufsichtsrat bestand in 2025 aus insgesamt 12 Mitgliedern, davon vier Frauen.

## **III. Entsprechenserklärung nach Nummer 7.1 des PCGK**

Geschäftsführung und Aufsichtsrat der GRS erklären für das Unternehmen, dass den Empfehlungen des PCGK in der jeweils geltenden Fassung entsprochen wurde und wird, soweit nicht im Folgenden Abweichungen dargestellt und begründet werden.

### **1. Abweichungen aufgrund des Gesellschaftsvertrages**

Abweichend von Nummer 3.1 des PCGK erfolgt die Entsendung und Abberufung der Mitglieder des Aufsichtsrates nach Gesellschaftsvertrag unmittelbar durch die jeweiligen Gesellschafter der GRS. Die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführer erfolgt nach Gesellschaftsvertrag durch den Aufsichtsrat der GRS.

Abweichend von Nummer 6.5 des PCGK wird der Aufsichtsrat nach § 11 des Gesellschaftsvertrags nur bei Bedarf einmal im Kalendervierteljahr einberufen. Er muss einmal

im Kalenderhalbjahr einberufen werden. Die regelmäßige Sitzungsfrequenz des Aufsichtsrats von zwei Sitzungen pro Jahr wurde vom Aufsichtsrat regelmäßig evaluiert und in der Vergangenheit als ausreichend erachtet. Dies wurde auch im Rahmen der aktuellen Effizienzprüfung des Aufsichtsrates erneut bestätigt. Bei Bedarf besteht die Möglichkeit zur Einberufung zusätzlicher Sitzungen oder zur Durchführung von schriftlichen Umlaufverfahren. Hiervon wurde bei Bedarf auch in der Vergangenheit Gebrauch gemacht.

## **2. Abweichungen aufgrund der Festlegung der Vergütung der Geschäftsführer**

Gemäß § 13 Absatz 4 des Gesellschaftsvertrags der GRS werden bei Abschluss, Änderung und Kündigung der Anstellungsverträge mit den Geschäftsführern die einschlägigen Empfehlungen des PCGK berücksichtigt. Die Empfehlungen in den Nummern 5.3.1 und 5.3.2 des PCGK zur Vergütung der Geschäftsführer werden allerdings nicht in vollem Umfang erfüllt (Leistungsbeurteilungen, Abfindungs-Cap). Der Aufsichtsrat legt die Vergütung der Geschäftsführer nicht anhand von Leistungsbeurteilungen fest, sondern in Anlehnung an die Vergütung vergleichbarer Führungspositionen im Bereich des Bundes (Vergleichsmaßstab). Auf diese Weise kann die Angemessenheit der Vergütung ebenfalls sichergestellt werden.

Die Möglichkeit der Herabsetzung der Vergütung wurde im Anstellungsvertrag des (kaufmännisch-juristischen) Geschäftsführers damals nicht vereinbart, da die Geschäftsführer abgesehen von der Gewährung erfolgs- und leistungsabhängiger Prämien keine variable Vergütung i. S. d. PCGK erhalten. Der Anstellungsvertrag des Geschäftsführers sieht daher auch kein Abfindungs-Cap in Höhe von höchstens zwei Jahresvergütungen vor, da der befristete Anstellungsvertrag keine Regelung für eine vorzeitige Beendigung der Tätigkeit als Geschäftsführer ohne wichtigen Grund, mithin auch keine Grundlage für eine Abfindungszahlung enthält und Bestandsschutz hat. Der im Jahr 2024 abgeschlossene Anstellungsvertrag der (technisch-wissenschaftlichen) Geschäftsführerin enthält sowohl die Möglichkeit der Herabsetzung der Vergütung für den Fall, dass die Weitergewährung der vereinbarten Vergütung infolge einer verschlechterten wirtschaftlichen Lage des Unternehmens unbillig für das Unternehmen wäre, als auch ein Abfindungs-Cap im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit als Geschäftsführerin.

Abweichend von Nummer 5.3.3 des PCGK wurden die Zielvereinbarungen für 2025 erst im Februar 2025 abgeschlossen.

## **3. Abweichungen aus anderen als den unter Ziffern 1 und 2 genannten Gründen**

In der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung der GRS wurde bislang keine Altersgrenze zur Ausübung der Tätigkeiten festgelegt (Empfehlung nach Nummer 5.2.5 des PCGK), da die zeitlich befristeten Geschäftsführerverträge vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters des jeweiligen Geschäftsführers enden.

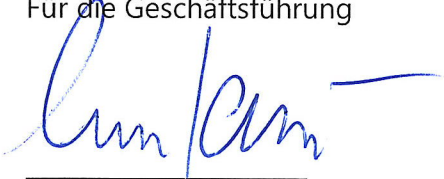
Für die Ausübung der Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrates der GRS ist keine Altersgrenze festgelegt (Empfehlung nach Nummer 6.2.2 des PCGK). Gemäß Gesellschaftsvertrag werden die Mitglieder des Aufsichtsrates unmittelbar durch die jeweiligen Anteilseigner entsandt und abberufen, wobei auf die persönliche und fachliche Eignung abgestellt wird. Die Vertreter des Bundes unterliegen darüber hinaus den Regelungen der Berufungsrichtlinien des Bundes. Eine

grundsätzliche Regelung in Form einer Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat wird deshalb für nicht erforderlich gehalten.

Der Aufsichtsrat der GRS hat keinen Prüfungsausschuss nach Nr. 6.1.6 des PCGK eingerichtet, der sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung, hier insbesondere der Auswahl und der erforderlichen Unabhängigkeit der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrages an die Abschlussprüferin bzw. den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, den Zusatzleistungen und der Honorarvereinbarung befasst. Angesichts der spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten (Größe des Unternehmens und Überschaubarkeit der Geschäftsfelder) und der Größe des Aufsichtsrates hält der Aufsichtsrat dies für entbehrlich.


Köln, den 16. Juni 2026

Für die Geschäftsführung



Hans J. Steinhauer

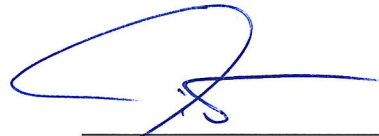
Für den Aufsichtsrat



Rita Schwarzelühr-Sutter  
Aufsichtsratsvorsitzende



Dr. Florence-Nathalie Sentuc



Stefan Kirchner  
stellv. Aufsichtsratsvorsitzender