

**Bericht zur Umsetzung der Zielsetzung
des deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) in der GRS
– Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 –**

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.

Beschluss des Aufsichtsrates in der 87. Sitzung

Der Aufsichtsrat der GRS hat in seiner 87. Sitzung am 20. Dezember 2012 in Berlin folgenden Beschluss gefasst:

1. *Der Aufsichtsrat begrüßt die dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zugrunde liegende Philosophie eines nachhaltigen unternehmerischen Handelns. Er sieht darin eine Chance, die GRS stärker unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit auszurichten und nach außen zu positionieren.*
2. *Der DNK ist ein Transparenzinstrument, mit dem insbesondere im Wettbewerb stehende kapitalmarktorientierte Unternehmen bestimmte Zielgruppen über ihre nachhaltige unternehmerische Praxis informieren können.*
3. *Der Aufsichtsrat stellt nach eingehender Beratung fest, dass die GRS als überwiegend nicht im Wettbewerb stehendes, gemeinnütziges Unternehmen nicht ohne weiteres der Zielsetzung des DNK zuzuordnen ist. Überdies wäre die Anwendung des DNK relativ aufwändig und ohne Personalverstärkung und Erhöhung des Stundensatzes kaum darstellbar.*

Vor diesem Hintergrund bittet der Aufsichtsrat die Geschäftsführung der GRS, dem Prokuristen, Herrn Watermeyer, die Aufgaben eines Nachhaltigkeitsbeauftragten der GRS zu übertragen und ihn zunächst zu beauftragen, die Anwendung des DNK in der GRS zu prüfen. Anzustreben ist, die Zielsetzung des DNK in angemessenem Umfang unter Berücksichtigung der Besonderheiten der GRS und mit einer Begrenzung des Personal- und Kostenaufwandes umzusetzen.

Der Aufsichtsrat bittet die Geschäftsführung, in der nächsten Aufsichtsratssitzung entsprechend zu berichten.

Beschluss des Aufsichtsrates in der 88. Sitzung

In seiner 88. Sitzung am 13. Mai 2013 hat der Aufsichtsrat der GRS folgenden Beschluss gefasst:

Der Aufsichtsrat nimmt die Ergebnisse der Prüfung der Anwendung des DNK in der GRS zur Kenntnis. Er bittet die Geschäftsführung der GRS, dem Aufsichtsrat alle zwei Jahre einen Bericht zur Nachhaltigkeit des Unternehmens vorzulegen. Der Aufsichtsrat stimmt dem von der Geschäftsführung vorgeschlagenen Vorgehen zur Schaffung einer neuen Stabsfunktion „CSR und Compliance“ zu.

In der Diskussion des Aufsichtsrates wurde eine vollständige Implementierung des DNK unter Anpassung an internationale Standards der Berichterstattung und Rechnungslegung samt entsprechender Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) nicht als praktikabel erachtet, da viele der Bewertungsbereiche des DNK für die GRS als gemeinnützige Sachverständigenorganisation nicht oder nur schwer anwendbar sind. Die GRS ist nicht auf den Kapitalmarkt und seine Akteure mit den dortigen Analyse- und Investmentprozessen hin ausgerichtet. Insbesondere die Anwendung oder Übertragung der Leistungsindikatoren im Bereich „Strategische Analyse, Strategie und Ziele“ oder im Bereich „Innovations- und Produktmanagement“ schien fragwürdig, da zum einen der im Gesellschaftsvertrag festgelegte Tätigkeits- und Aufgabenbereich nicht verändert werden kann, zum anderen keine gewöhnlichen Produkte oder Dienstleistungen mit Gewinnerzielungsabsicht im Wettbewerb erstellt bzw. erbracht werden. Auch die KPIs im Bereich „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“ sind in dieser Form kaum anwendbar.

Weiterhin wurde anerkannt, dass die GRS bereits den Public Corporate Governance Kodex implementiert hat. Im Rahmen der jährlichen Corporate Governance Berichte sorgt sie somit für eine transparente und nachvollziehbare Unternehmensführung.

Im Aufsichtsrat herrschte Einigkeit darüber, dass die Standardisierung, die bei einer vollständigen Implementierung des DNK erforderlich werden würde, praktisch viel Zeit in Anspruch nehmen und damit erhebliche Kosten verursachen würde. Ein Anwachsen der administrativen Kosten der GRS und entsprechende Erhöhungen des Stundensatzes wären die Folge.

Es herrschte jedoch ebenfalls Einigkeit darüber, dass die dem DNK zugrundeliegende Philosophie des nachhaltigen unternehmerischen Handelns auch in der GRS zur Anwendung komme und auch in Zukunft beachtet werden solle.

Daher wurde vorgeschlagen, 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 mit begrenztem Personal- und Kostenaufwand 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 420 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von dieser Berichtspflicht nicht betroffen.

NACHHALTIGKEITSBERICHT

Die GRS ist sich als gemeinnützige GmbH (gGmbH) ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst und bekennt sich ausdrücklich zu der dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zugrunde liegenden Philosophie eines nachhaltigen unternehmerischen Handelns als unmittelbarer Konsequenz ihres gesellschaftlichen Auftrags sowie aufgrund ihrer Verantwortung gegenüber Vertragspartnern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

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 GRS hat im April 2015 gemeinsam mit allen Führungskräften ein neues Leitbild erarbeitet (siehe Abb. 1). Dieses Leitbild soll nach innen und außen die grundlegenden Ziele und Werte der GRS vermitteln. Einen Anstoß für die Überarbeitung des Leitbildes boten unter anderem das diesbezügliche Ergebnis einer Mitarbeiterbefragung sowie der Veränderungsprozess, in dem sich die GRS aktuell befindet. Zentrale Leitgedanken sind der Schutz von Mensch und Umwelt und die Weiterentwicklung der Sicherheit technischer Anlagen. Außerdem beinhaltet das Leitbild vier strategische Ziele und benennt wesentliche Werte, an denen sich die GRS bei ihrer Arbeit orientiert.



Abb. 1: Leitbild der GRS

Als gemeinnützige Organisation verfolgt die GRS keine gewinnorientierten Ziele, hat sich aber zum Ziel gesetzt, ein kontinuierliches Kostenmanagement zu betreiben, 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 ihrer 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.

2 Prozessmanagement

Die Unternehmenspolitik, das Unternehmensleitbild, die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit und das gesamte Integrierte 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.

Die GRS prüft die Güte ihrer Arbeit im Rahmen des Qualitätsmanagements (QM) anhand der DIN-Norm DIN EN ISO 9001. Nach dieser Norm lässt sie sich seit 1997 regelmäßig zertifizieren. Das Qualitätsmanagement sorgt dafür, dass die Arbeitsergebnisse festgelegten Standards, den Zielen des Unternehmens und den Anforderungen der Kunden entsprechen. Die Beschreibung der Prozesse und die damit verbundene Projektorganisation sind im Managementsystem der GRS dokumentiert. Die Geschäftsführung verpflichtet sich und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Verbindlichkeitserklärung zur Einhaltung der im Managementsystem beschriebenen Unternehmenspolitik und zur fortlaufenden Verbesserung des Managementsystems. Das Managementsystem gilt damit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GRS an allen Standorten und für alle Kernprozesse der GRS sowie für die zu deren Lenkung und Unterstützung implementierten Führungs- und Unterstützungsprozesse.

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

Das Risikomanagement der GRS ist Bestandteil des Qualitätsmanagements nach DIN EN ISO 9001:2015 und umfasst neben der Risikoidentifikation, -analyse und -bewertung auch die Risikobehandlung, -überwachung und -überprüfung. Es ist als Unterstützungsprozess für die Führungs- und Kernprozesse eng verzahnt mit dem Unterstützungsprozess „Projektmanagement“. Ebenso gibt es Schnittstellen zu den Unterstützungsprozessen

„Personalentwicklung“ und „IT-Management“. Aus allen Prozessen werden Informationen genutzt, um ein stetiges und nachhaltiges Risikomanagement zu gewährleisten. Die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement der GRS liegt bei der Geschäftsführung. Sie delegiert die Verwaltung einzelner Risiken und die Durchführung hierfür erforderlicher Prozesse an die entsprechenden Führungskräfte als Risikoverantwortliche. Die Geschäftsführung führt und steuert diese insbesondere im Rahmen zentraler und regelmäßiger Gremiensitzungen, vor allem im Rahmen des wöchentlich stattfindenden Leitungskonferenz-Jour fixe (LK-Jour Fixe).

Darüber hinaus wendet die GRS den Public Corporate Governance Kodex (PCGK) an. Der PCGK enthält neben vielen anderen Punkten auch Vorgaben für das Zusammenwirken von Unternehmensleitung und Überwachungsorgan bei der Umsetzung der Unternehmensziele. Im Juni und Juli 2012 wurden sowohl der Gesellschaftsvertrag der GRS als auch die Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und dessen Ausschüsse sowie für die Geschäftsführer den Erfordernissen des PCGK angepasst. Abweichungen von den Anforderungen des PCGK sind jährlich in einem Corporate Governance Bericht zu begründen. Der Corporate Governance Bericht für das jeweils zurückliegende Geschäftsjahr wird seitdem nach Annahme durch den Aufsichtsrat auf der Website der GRS veröffentlicht.

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

Zum Kriterium „Anreizsysteme“ des DNK ist zu berichten, dass die Arbeitsverträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Führungskräften der GRS keine Zielvereinbarungen und keine variablen Vergütungsbestandteile enthalten. Der Public Corporate Governance Kodex (PCGK) enthält im Punkt 4.3 Vorgaben an die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung inklusive grundlegender Regeln für die Bemessung einer variablen Vergütung.

Das in der GRS seit dem Geschäftsjahr 2008 bis zum Geschäftsjahr 2018 angewendete Prämiensystem, welchem der Aufsichtsrat zugestimmt hatte, orientierte sich mittelbar auch an der Erreichung von unternehmensbezogenen Nachhaltigkeitszielen. Die Grundprämie wird 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 wird erstmalig für die Prämienrunde im Jahr 2020 anzuwenden sein. Eine Prämie bezieht sich auf innerhalb des jeweils vorangegangenen Kalenderjahres erbrachte Leistungen. Dabei handelt es sich um eine als Anerkennung gewährte zusätzliche Leistung, die als Förder- und Motivationsmaßnahme dient.

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

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

Die Berichterstattung, wie sie bspw. im Kriterium „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ und im zugehörigen Leistungsindikator GRI SRS-102-44 (G4-27) gefordert wird („Wichtige Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekomen sind, und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Themen und Anliegen – auch im Rahmen ihrer 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.

3 Umwelt

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

Die Beachtung und Förderung des Umweltschutzes ist gewichtiger 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 (insbesondere innerhalb des Rechenzentrums),
- Papier zur Erstellung von Berichten und Dokumentationen,
- CO₂-Emissionen bei Reisetätigkeiten.

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

Gegen Ende des Jahres 2019 steht im gesetzlichen Zyklus von vier Jahren gemäß § 8 des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G) das nächste Energieaudit an. Zuletzt wurde ein solches Energieaudit nach DIN EN 16247-1:2012 im Zeitraum vom 21.09.2015 bis 19.02.2016 mit dem Ziel durchgeführt, Verbesserungspotentiale im Bereich der Energieeffizienz der GRS-Standorte aufzuzeigen.

Die damals im Auditbericht vorgeschlagenen Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz, wie zum Beispiel der Austausch der Kälteerzeugung und die Erhöhung der Raumlufttemperatur im Rechenzentrum, sind umgesetzt worden. Der ebenfalls vorgeschlagene Austausch von Leuchtstoffröhren gegen energieeffizientere LED-Leuchten wurde an den Standorten ebenfalls schrittweise umgesetzt.

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

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

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

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

Im Rahmen von IT-gestützten Dienstleistungen und von Forschungsvorhaben ist die GRS stets bestrebt, Aspekte der Energieeffizienz und des verantwortungsvollen Umgangs mit natürlichen Ressourcen neben Sicherheitsaspekten zur Grundlage von Entscheidungen zu machen und dies offen darzulegen.



DB

Die
DB Vertrieb GmbH
bescheinigt dem Unternehmen
Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit gGmbH,
dass im Rahmen des Geschäftskundenprogramms **bahn.business**
vom **01.01.2018 bis 31.12.2018**
582.855 Personenkilometer (99,33 %)* im DB Fernverkehr zurückgelegt wurden.

Geschäftskunden fahren in DB-Zügen (ICE/EC/IC) mit 100 % Ökostrom. Durch den Einsatz erneuerbarer Energien werden direkte Emissionen von vornherein vermieden. **bahn.business** kompensiert zusätzlich die im vor- und nachgelagerten Prozess verursachten indirekten Emissionen.

**Ihre Geschäftsreisen im
DB Fernverkehr sind damit
CO₂-frei.**

*99,33 % der Fahrten sind CO₂-frei, die restlichen Fahrten wurden im Nahverkehr zurückgelegt.

Die Herkunft und Berechnung des verwendeten Ökostroms sind zertifiziert.

Emissionen durch vor- und nachgelagerte Prozesse wurden nach dem „Gold Standard“ für Emissionsprojekte kompensiert.

nachdenken • klimabewusst reisen

atmosfair

TUV SUD
Bilanzierung des Einsatzes Erneuerbarer Energien
• Geprüftes Bilanzierungssystem
• Unabhängig anerkannter Nachweise
• Geprüfte Webkassensagen
www.klimawandel.de/bilanzierung

Das ist grün.
Mobil arbeiten.
100% Ökostrom.
bahn.business.
Nr. 27
deutschebahn.com/gruen

bahn.business

Abb. 2: Dienstreisen der GRS mit der Bahn

4 Gesellschaft

Als eigenständig 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 können.

Die GRS ist eine gemeinnützige und unabhängige Forschungs- und Sachverständigenorganisation. Als solche verfolgt sie keine Partikularinteressen, sondern stellt ihre Arbeit in den Dienst der Allgemeinheit. Die Mittel der GRS sind insoweit zweckgebunden. Politische Zuwendungen oder Spenden sind daher ausgeschlossen.

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

Zur Vermeidung von Korruption 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.

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 die Chancen für einen Auslandsaufenthalt oder die Mitarbeit in internationalen Projekten.

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

Die GRS fördert u. a. durch flexible Arbeitszeit- und Gleitzeitmodelle, KITA-Belegplätze sowie durch Eltern-Kind-Zimmer für plötzliche Betreuungseingänge die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen flexibleren Umgang mit kurzfristig auftretenden Sondersituationen (wie z. B. Streik im ÖPNV, Unwetter, Erkrankung eines nahen Angehörigen, nicht verschiebbarer privater Termin, Dienstreise am Vortrag) zu ermöglichen, wurden die bereits im September 2015 angepassten Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit im Dezember 2018 nochmals erweitert. Die/der Vorgesetzte kann in einem solchen Fall ihren/seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mobiles Arbeiten genehmigen.