



Nachhaltigkeits bericht 2025



DNK-Erklärung

GDV Dienstleistungs-GmbH

Frankenstraße 18
20097 Hamburg

Berichtsjahr	2025
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Nachhaltigkeit@gdv-dl.de 040/33449-0

Inhaltsverzeichnis

0. Allgemeine Informationen	3
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	3
2. Wesentlichkeit	4
3. Ziele	6
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	8
5. Verantwortung.....	9
6. Regeln und Prozesse	10
7. Kontrolle.....	11
8. Anreizsysteme.....	12
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	12
10. Innovations- und Produktmanagement.....	14
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	16
12. Ressourcenmanagement	17
13. Klimarelevante Emissionen	21
14. Arbeitnehmerrechte	27
15. Chancengerechtigkeit	28
16. Qualifizierung.....	30
17. Menschenrechte	37
18. Gemeinwesen	39
19. Politische Einflussnahme	41
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	41

0. Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die GDV Dienstleistungs-GmbH (GDV DL) ist für Branchenservices zentraler IT- und Servicedienstleister für die Versicherungswirtschaft. Sie konzipiert, entwickelt und betreibt wettbewerbsneutral IT- und Branchenservices für die Versicherungswirtschaft und stellt den reibungslosen Datenaustausch zwischen allen Beteiligten sicher. Die datentechnischen Infrastrukturen und Verfahrensweisen richten sich dabei nach den Vorgaben des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) und erfüllen höchsten Standard.

Neben dem Hauptstandort in Hamburg hat die GDV DL auch eine Niederlassung in Berlin. Insgesamt waren im Geschäftsjahr 2025 ca. 400 Mitarbeitende bei der GDV DL angestellt.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Für die GDV DL ist Nachhaltigkeit mehr als nur eine betriebswirtschaftliche Überlegung – sie ist eine zentrale Leitlinie für verantwortungsvolles und zukunftsorientiertes Handeln. Diese Leitlinie ist eingebettet in das bestehende Leitlinien-Werk, wie u.a. zu Compliance und Datenschutz. Die GDV DL überprüft die Umsetzung der Leitlinie, misst Fortschritte und nimmt gegebenenfalls Anpassungen vor, um sicherzustellen, dass Verpflichtungen erfüllt und die GDV DL einen Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft leistet. Die strategische Verankerung von Nachhaltigkeit orientiert sich an den drei ESG-Kriterien (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung), die gleichermaßen bedeutend für das Unternehmen sind. Um die

Nachhaltigkeitsstrategie fundiert und transparent umzusetzen, orientiert sich die GDV DL an internationalen sowie branchenspezifischen Standards und Frameworks:

- Sustainable Development Goals (SDGs): Die SDGs dienen der GDV DL als globaler Kompass für die nachhaltige Entwicklung und tragen zur Ausrichtung der unternehmerischen Maßnahmen bei.
- Greenhouse Gas Protocol (GHG): Dieses international anerkannte Standardwerk für die Bilanzierung von Treibhausgasemissionen bildet die Grundlage für das Klimamanagement der GDV DL.
- Global Reporting Initiative (GRI): Die Anwendung der GRI-Standards ermöglicht eine strukturierte und nachvollziehbare Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsmaßnahmen und Fortschritten.
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK): Im Rahmen des DNK gewährleistet die GDV DL eine umfassende und transparente Offenlegung ihrer nachhaltigen Aktivitäten.
- CSRD-Richtlinie (Corporate Sustainability Reporting Directive): Als Vorbereitung auf die, in 2022 vom EU-Parlament verabschiedete neue gesetzliche Vorgabe, wurde in 2025 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Omnibus-Initiative im Februar 2025 hat die Verpflichtung zur Berichterstattung für die GDV DL ausgesetzt. Vor diesem Hintergrund wird die GDV DL zukünftig die CSRD-Richtlinie nicht mehr anwenden.
- Die Charta der Vielfalt: Sie wurde von der GDV DL in 2024 unterzeichnet und steht für die Bedeutung von Diversity und Inklusion für die Unternehmenskultur.
- Dem UN Global Compact, einer der weltweit bedeutendsten Initiativen für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung, ist die GDV DL ebenfalls beigetreten.

Beide Mitgliedschaften verdeutlichen das Engagement der GDV DL, die damit verbundenen Themen wie Vielfalt, Nachhaltigkeit und ethisches Wirtschaften konsequent voranzutreiben.

Um die Umsetzung dieser Nachhaltigkeitsstrategie messbar und wirksam zu gestalten, arbeitet die GDV DL kontinuierlich an der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in ihre operativen und strategischen Prozesse. Gleichzeitig versteht das Unternehmen Nachhaltigkeit als dynamischen Ansatz.

Die GDV DL hat sich qualitative und quantitative Nachhaltigkeitsziele gesetzt, die alle ESG-Bereiche (Environment, Social, Governance) abdecken. Diese Ziele sind zeitlich definiert, an den branchenspezifischen Standards der Versicherungsbranche orientiert und werden kontinuierlich überwacht, um Fortschritte messbar zu machen und transparent zu berichten.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die

Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die GDV DL legt großen Wert darauf, die Wechselwirkungen zwischen ihrer Geschäftstätigkeit und den Aspekten der Nachhaltigkeit systematisch zu analysieren. Im Rahmen der Nachhaltigkeitspositionierung des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) werden branchenspezifische Themenfelder definiert, die wesentliche Einflüsse auf die Gesellschaft und das Unternehmen haben können. Für die GDV DL sind dabei insbesondere die folgenden Aspekte von besonderer Bedeutung:

- Nachhaltiger Geschäftsbetrieb: Reduktion von Emissionen, energieeffiziente Betriebsführung und Förderung nachhaltiger IT-Lösungen;
- Vielfalt und Chancengleichheit: Förderung einer inklusiven und gerechten Unternehmenskultur.

Im Jahr 2025 wurde viel Energie in die Vorbereitung zur CSRD-Berichterstattung investiert. So wurden andere Aspekte der Nachhaltigkeit in den Hintergrund gedrängt. Da die CSRD-Berichterstattung für uns aufgrund der neuen Entwicklungen in Zusammenhang mit der OMNIBUS Initiative nicht mehr rechtlich bindend ist, wird sich das Nachhaltigkeitsteam im Jahr 2026 mit neuer Kraft für die weitere Etablierung des Nachhaltigkeitsgedanken im Unternehmen einsetzen.

Positive und negative Wirkungen der Geschäftstätigkeit

Positive Wirkungen:

- Förderung nachhaltiger IT- und Branchenserviceinfrastrukturen: Durch die Bereitstellung energieeffizienter Lösungen und die ausschließliche Nutzung von Ökostrom trägt die GDV DL aktiv zur Emissionsreduktion bei.
- Verantwortungsvolle Unternehmenskultur: Mit Initiativen wie der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und des UN Global Compact werden soziale und ethische Werte gestärkt.
- Unterstützung der Versicherungsbranche: Als IT- und Branchenservicedienstleister ermöglicht die GDV DL ihren Kunden, nachhaltige Standards einfacher zu implementieren und ihre ESG-Ziele zu erreichen.

Negative Wirkungen:

- Hoher Energiebedarf von Rechenzentren: Trotz der Nutzung von Ökostrom erfordert der Betrieb der IT-Infrastruktur erhebliche Energieressourcen.
- Ressourcennutzung: Die Nutzung und Entsorgung von Hardware stellt eine Herausforderung im Hinblick auf die Kreislaufwirtschaft dar.

Diese Erkenntnisse fließen direkt in die strategischen und operativen Prozesse der GDV DL ein. Zum Beispiel wird durch die enge Zusammenarbeit mit nachhaltigen Lieferanten, Lieferantenrichtlinien und die Optimierung von Prozessen entlang der Wertschöpfungskette das Ziel angestrebt, negative Auswirkungen zu minimieren.

Berücksichtigung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte in der Risikoanalyse:

- ESG-Risikomanagement: Nachhaltigkeitsthemen können erhebliche Risiken bergen. Die GDV DL integriert ESG-Themen in ihr Risikomanagementsystem, um potenzielle Risiken frühzeitig zu identifizieren und geeignete Steuerungsmaßnahmen einzuleiten.
- Risikoinventur: Risiken werden im Rahmen des monatlichen Risikomanagements erfasst, bewertet und aktualisiert. Neu identifizierte Risiken werden durch die Fachbereiche gemeldet und in das zentrale Risikomanagement integriert.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die GDV DL hat sich qualitative und quantitative Nachhaltigkeitsziele gesetzt, die alle ESG-Bereiche (Environment, Social, Governance) abdecken. Diese Ziele sind zeitlich definiert, an den branchenspezifischen Standards orientiert und werden kontinuierlich überwacht, um Fortschritte messbar zu machen und transparent zu berichten.

Environment (Umwelt)

- Ziel ist es, den CO₂-Ausstoß signifikant zu reduzieren, indem Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung von Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette priorisiert werden. Die GDV DL verfolgt dabei eine klare Ausrichtung auf den „Net Zero“-Ansatz, der langfristig Treibhausgasneutralität anstrebt. Im Zuge unserer Dekarbonisierungsstrategie wird geprüft, ob die Zielerreichung neben Vermeidungs- und Reduktionsmaßnahmen auch durch den Ausgleich mit Zertifikaten erfolgen kann.
- Der Fokus liegt auf dem Einsatz energieeffizienter Hardwarekomponenten und der Optimierung von Kennzahlen wie PUE (Power Usage Effectiveness) und EUE (Energy Usage Effectiveness).
- Reduktion des CO₂-Ausstoßes durch Mitarbeiterwege, indem die GDV DL alternative Mobilitätsangebote für Mitarbeitenden, wie ein bezuschusstes Jobticket, eine Fahrradgarage und bei Dienstreisen die Förderung von Bahnreisen anstelle von Flugreisen unterstützt.
- Nachhaltige Dienstleistungen: Entwicklung und Bereitstellung ressourcenschonender IT- und Branchenservices und digitaler Lösungen für die Versicherungsbranche.

Social (Soziales)

- Die Vergütungsstrukturen werden systematisch überprüft, um faire, transparente und wettbewerbsfähige Lohnmodelle sicherzustellen und Maßnahmen abzuleiten, um Lohngefälle perspektivisch auszugleichen.
- Die Mitarbeitenden werden durch gezielte Weiterbildungsangebote für zukünftige Kompetenzanforderungen qualifiziert.
- Die gesellschaftliche Verantwortung der GDV DL wird durch den Ausbau von Gemeinwesenaktivitäten und Patenschaftsprogrammen weiter gestärkt.
- Die soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette wird weiter durch die enge Zusammenarbeit mit Lieferanten gewährleistet, um faire Arbeitsbedingungen und soziale Verantwortung sicherzustellen.

Governance (Unternehmensführung)

- Weiterentwicklung des Compliance-Managements u.a. durch die Integration von ESG-Richtlinien in die Unternehmenssteuerung zur Erfüllung aufsichtsrechtlicher Anforderungen.
- Aufbau eines strukturierten Systems zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitsaktivitäten, unterstützt durch Key Performance Indicators (KPIs), welches nach der Einführung von SAP HANA im Jahr 2027 vorangetrieben wird.
- Regelmäßige Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern über Fortschritte und Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit.
- Förderung eines unternehmensweiten Bewusstseins für Nachhaltigkeit durch Schulungen und Initiativen.

Fokusthemen und operationalisierte Maßnahmen

- Net Zero: Im Zuge unserer Dekarbonisierungsstrategie wird geprüft, ob die Zielerreichung neben Vermeidung und Reduktion auch durch den Ausgleich mit Zertifikaten erfolgen kann.
- Ressourcen schonen und Prozesse durch Automatisierung effizienter gestalten. Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen steht im Mittelpunkt, um Ressourcen zu schonen und Prozessautomatisierung voranzutreiben.
- Als IT- und Branchenservice-Dienstleister mit eigenem Rechenzentrum setzt die GDV DL auf Green-IT. Energieeffiziente Hardwarekomponenten und die kontinuierliche Bewertung sowie Verbesserung von Nachhaltigkeits-Kennzahlen, z. B. PUE oder EUE-Werte, sind zentrale Aspekte.
- Die GDV DL legt Wert auf eine chancengleiche Förderung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Religion oder Hautfarbe.

Die GDV DL versteht Nachhaltigkeit nicht nur als langfristige Zielsetzung, sondern als einen dynamischen Prozess, der stetig weiterentwickelt wird.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die GDV DL fokussiert ihre Wertschöpfung vorwiegend auf selbst erbrachte Branchenservices- und IT-Dienstleistungen, maßgeschneidert für die Anforderungen der Versicherungsbranche. In sämtlichen Phasen der Wertschöpfung beabsichtigt die GDV DL, Nachhaltigkeitsaspekte in ihre Arbeitsprozesse zu integrieren. Die in den Geschäfts- und Risikostrategien verankerten Nachhaltigkeitsaspekte tragen zu einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Entwicklung bei. Die GDV DL versteht sich dabei als Serviceerbringer der Versicherungsbranche als Teil der Transformationskraft der Versicherungswirtschaft.

Bei der Beschaffung von Dienstleistungen und Produkten berücksichtigt der Bereich Einkauf zunehmend, neben wirtschaftlichen Aspekten, auch soziale und ökologische Faktoren. Dies wird bereits bei der Auswahl von Anbietern berücksichtigt und ist in der Richtlinie "CMS-16 Ausschreibungen" verankert.

Die GDV DL verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Lieferkette. Diese umfasst die Beschaffung von Daten, IT-Hardware und -Software, Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement. Daher sind für die GDV DL die Nachhaltigkeits- und Umweltsiegel bei der Auftragsvergabe ein wichtiger Indikator für die Auswahl der Lieferanten.

Die im Jahr 2025 gestarteten Lieferantenbewertungen mit Blick auf Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette werden auch im Jahr 2026 fortgesetzt und kontinuierlich angepasst. Dies immer mit dem Blick auf den 2024 erstellten Code of Conduct für Lieferanten, welcher die ethischen, sozialen und ökologischen Standards definiert und von allen Lieferanten eingehalten werden muss. Damit dient der Code als Grundlage für eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit und fördert die Schaffung einer nachhaltigen Lieferkette.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit innerhalb der GDV DL ist klar definiert und auf verschiedene Ebenen verteilt, um eine effektive Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu gewährleisten.

Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung der GDV DL. Diese trägt die strategische Verantwortung und ist maßgeblich für die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Unternehmensstrategie zuständig. Dabei stellt die Geschäftsführung sicher, dass Nachhaltigkeit als unternehmensweite Priorität etabliert wird und langfristig in den Geschäftsprozessen verankert bleibt. Hierbei wird die Geschäftsführung von einem Nachhaltigkeitsteam unterstützt, welches sich aus den folgenden Bereichen zusammensetzt.

- Compliance: Sicherstellung der regulatorischen Konformität
- Risikomanagement: Identifikation und Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken
- Human Resources: Förderung sozialer Nachhaltigkeit
- Kaufmännischer Bereich: Integration von ESG-Kennzahlen in die Unternehmenssteuerung.

Dieses bereichsübergreifend zusammengestellte Team koordiniert gemeinsam die Nachhaltigkeitsinitiativen.

- Strategische Planung und Umsetzung sowie Entwicklung und Koordination von Projekten zur Erreichung der nachhaltigen Unternehmensziele.
- Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit: Förderung nachhaltiger Praktiken durch enge Zusammenarbeit mit allen Unternehmensbereichen.
- Etablierung von Nachhaltigkeitsprinzipien im Arbeitsalltag und Schaffung eines Bewusstseins für nachhaltige Themen im gesamten Unternehmen.

Die bereits im Jahr 2024 etablierten Arbeitsstrukturen und interdisziplinären Treffen wurden auch im Jahr 2025 kontinuierlich fortgeführt und unterliegen einem regelmäßigen Anpassungsprozess, welcher weiterhin für die Verankerung von Nachhaltigkeit als bereichsübergreifende Aufgabe verstanden und gelebt wird.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil aller Bereiche der GDV DL und wird durch klar definierte Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert. Die Fachbereiche entwickeln und kontrollieren themenspezifische Maßnahmen eigenständig, um eine praxisnahe und zielgerichtete Umsetzung sicherzustellen.

Im Jahr 2022 wurde ein erster Maßnahmenplan verabschiedet, der auf eine ganzheitliche Integration von Nachhaltigkeitsaspekten abzielt. Dieser wird stetig aktualisiert und erweitert.

Bestehende Prozesse der GDV DL werden sukzessive überprüft und angepasst. So wurden beispielsweise nachhaltige Kriterien im Jahr 2024 fester Bestandteil der Einkaufsprozesse. Die Einkaufsrichtlinie legt besonderen Wert auf die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Kriterien bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern. Der Code of Conduct ergänzt diese Vorgaben, indem er klare ethische Standards und Anforderungen an die Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten definiert. Ebenso fand Nachhaltigkeit Einzug in das Projektmanagementhandbuch; Projekte werden unter Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten geprüft und priorisiert.

Auch das Risikomanagement der GDV DL integriert seit dem Geschäftsjahr 2024 Nachhaltigkeit, indem es potenzielle ESG-Risiken systematisch identifiziert, bewertet und in das unternehmensweite Risikomanagement aufnimmt. Dies ermöglicht nicht nur eine proaktive Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken, sondern auch eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die strategische Ausrichtung des Unternehmens.

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit wird durch umfangreiche Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen unterstrichen. Im Berichtsjahr 2023 wurden Mitarbeitende umfassend über die nachhaltigen Ziele und Praktiken der GDV DL informiert. Im Jahr 2024 wurde dies durch eine verpflichtende Schulung zum Energiemanagementsystem über die digitale Lernplattform „reteach“ ergänzt. Im Jahr 2025 wurde das eingeführte Energiemanagementsystem nach ISO 50001 erfolgreich zertifiziert und im Unternehmen etabliert.

Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung von Regeln, Leitlinien und Prozessen stellt die GDV DL sicher, dass Nachhaltigkeit als zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur verankert wird.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die GDV DL verfolgt einen strategischen Ansatz, der auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Anpassung an die Anforderungen der nachhaltigen Entwicklung basiert. Ein zentraler Bestandteil dieses Ansatzes ist die systematische Erhebung und Kontrolle von Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit. Um dies sicherzustellen, hat die GDV DL im Jahr 2022 eine umfassende Datensammlung und -analyse etabliert, die als Grundlage für die Definition und Überwachung quantitativer Nachhaltigkeitsziele dient.

Das im Jahr 2025 erfolgreich eingeführte und auditierte Energiemanagementsystem (EnMS) nach ISO 50001 liefert eine zuverlässige Datengrundlage der Energiekennzahlen und ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz.

Ein weiterer wesentlicher ökologischer Leistungsindikator ist der Corporate Carbon Footprint (CCF), der in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister gemäß den Vorgaben des GHG Protocols erstellt wird. Der CCF ermöglicht die systematische Erfassung und Überwachung der Treibhausgasemissionen des Unternehmens und bildet die Grundlage für Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen.

Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit werden Kennzahlen durch den Bereich Human Resources (HR) erhoben, analysiert und regelmäßig an die Geschäftsführung sowie den Aufsichtsrat berichtet. Diese Daten umfassen unter anderem Informationen zur Förderung von Diversität, Weiterbildung und Arbeitsbedingungen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.*

Die GDV DL beachtet folgende Prinzipien (s. dazu auch „1. Strategische Analyse und Maßnahmen“):

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>
Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Nachhaltigkeitsleitlinie der GDV DL,
- Nachhaltigkeitspositionierung des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV),
- Datenschutzkodex Code of Conduct des Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV e. V.),
- Kodex des Bundesdeutschen Arbeitskreises für Umweltbewusstes Management e. V. (B.A.U.M. e. V.).

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Das Unternehmen verfügt derzeit über kein Vergütungs- oder Anreizsystem, in das Nachhaltigkeitsziele für die Geschäftsleitung oder die Führungsebene generell integriert sind. Jedoch werden Nachhaltigkeitsaspekte in individuelle Zielvereinbarungen aufgenommen. Eine entsprechende Weiterentwicklung des Vergütungssystems sowie die Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in der obersten Führungsebene erfolgen daher auf einer individuellen Basis. Es wird kontinuierlich geprüft, ob eine generelle Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in den Zielvereinbarungen der Führungsebene erfolgen könnte. Wegen der Unterschiedlichkeit der jeweiligen Tätigkeiten favorisiert das Unternehmen momentan eine individuelle Einbindung derartiger Aspekte in das Vergütungssystem. Detaillierte individualisierte Angaben zur Vergütungsstruktur werden zum jetzigen Zeitpunkt nicht offengelegt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein

kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Zu den Stakeholdern der GDV DL gehören neben Gesellschaftern, Aufsichtsräten, Kundinnen und Kunden aus der Versicherungsbranche auch die Mitarbeitenden der GDV DL.

Die GDV DL betrachtet eine offene und transparente Kommunikation als grundlegend für die Partizipation und somit für die erfolgreiche Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien. Der Dialog mit den Stakeholdern wird von der GDV DL bedarfsgerecht gestaltet:

Die Mitarbeitenden sind eine bedeutende interne Stakeholdergruppe. Über das Informations- und Wissensportal Confluence gibt es die Möglichkeit, den Dialog, Partizipation und Wissensmanagement zu fördern. Im Rahmen der jährlichen Emissionsmessung (CCF) werden Mitarbeitende bzgl. ihrer Präferenzen hinsichtlich des Fahrtweges in das Büro sowie die Nutzung von Homeoffice befragt. Die Teilnahme erfolgt freiwillig und anonym.

- Mitarbeitende stehen im regen Kontakt mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten. Durch diesen stetigen Austausch wird gewährleistet, dass Vorschläge zum Thema Nachhaltigkeit jederzeit durch die Mitarbeitenden eingebracht und in die Prozesse integriert werden können.
- Die GDV DL ist Mitglied im Netzwerk Nachhaltigkeit des GDV e.V. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Arbeitsgruppen und Netzwerktreffen teil, um den Austausch und die Zusammenarbeit zu fördern. Über weitere Gremien strahlt das Netzwerk Nachhaltigkeit dabei in die gesamte Versicherungsbranche aus.
- Im Rahmen der Erneuerung der Unternehmenswebseite ist Nachhaltigkeit seit 2024 in der externen Kommunikation präsent und die GDV DL bekennt sich auf dieser Webseite aktiv zu nachhaltigen Werten. Dort ist auch der direkte Kontakt mit der Geschäftsführung oder der Nachhaltigkeitsbeauftragten bei Nachhaltigkeitsthemen eröffnet.

Die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse wurde im Jahr 2025 im Rahmen der Umsetzung zur CSRD-Berichterstattung gestartet. Durch die geänderten, gesetzlichen Vorgaben wurde eine Neubewertung der Lage vorgenommen. Die Erkenntnisse daraus werden noch ausgewertet, auch die Stakeholder Einbindung wird dahingehend noch geprüft, daher liegen noch keine Ergebnisse für das Berichtsjahr 2025 vor.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>
Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Nachhaltigkeitsanforderungen						
Unternehmen: GDV Dienstleistungs-GmbH			Datum: 20.08.2024			
Anspruchsgruppe	Einfluss und Bedeutung Anspruchsgruppe					Anforderungen zur Nachhaltigkeit
	sehr gering	gering	mittel	hoch	sehr hoch	
Gesetzgeber (EU, Staat, Land, Stadt, Gemeinde)					x	CSRD, LkSG, EnEfG, F-Gase-Verordnung, Hamburgisches Klimaschutzgesetz
Kapitalgeber (Gesellschafter)					x	Nachhaltigkeitsstrategie, Nachhaltigkeitsnachweis/-berichte
Kapitalgeber						keine
Kunden					x	Nachhaltigkeitsnachweis, Daten zu Corporate-Carbon-Footprint
Management & Beschäftigte (Führungskräfte)				x		Nachhaltigkeitsziele/-strategien, Leit- u. Richtlinie, Sensibilisierung, Schulungen
Management & Beschäftigte (Beschäftigte)				x		Arbeits-/Gesundheitsschutz, Arbeitgeberattraktivität – Soziales (Charta der Vielfalt, Equal Pay etc.) und Umwelt (Klimaschutz, Jobticket)
Sonstige (Geschäftspartner, Lieferanten, Dienstleister)			x			Code of Conduct, Verhaltensgrundsätze für Lieferanten, Rahmenverträge, Lieferantenbewertung
Sonstige (Belegschaftsangehörige)		x				Flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeit
Sonstige (Gewerkschaften)	x					Nachhaltigkeitsnachweis/-berichte
Sonstige (Nachbarschaft, Anwohner, anliegende Unternehmen)		x				Umfeldsicherheit, Umweltschutz, Verkehr
Sonstige (Verbände, Vereine, Aktivisten, NGOs)	x					IT-Spenden, Nachhaltigkeitsnachweis/-berichte, Global Compact
Sonstige (Medien, Zeitung, Fernsehen, Internet)	x					Nachhaltigkeitsnachweis/-berichte

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die GDV DL nimmt als Anbieterin von IT- und Branchenservicedienstleistungen eine entscheidende Rolle in der Wertschöpfungskette der Versicherungsbranche ein. Daher verfolgt das Unternehmen aktiv das Ziel, den eigenen Geschäftsbetrieb und die erbrachten Dienstleistungen so effizient und ressourcenschonend wie möglich zu gestalten. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Energieeffizienz in den unternehmenseigenen Rechenzentren sowie dem Einsatz von effizienten Hardwarekomponenten.

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>
Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>



Die angebotenen Services der GDV DL tragen maßgeblich zur Digitalisierung der Versicherungsbranche bei. Beispiele hierfür sind Online-Portale wie das Projekt Digitale Rentenübersicht (DiRü) sowie das Projekt "Connected Car Data", das die TGIC-Infrastruktur als zentrale Kommunikationsschnittstelle zwischen der deutschen Versicherungswirtschaft und der Automobilindustrie etabliert.

Der von der GDV DL angebotene Dienst „ZÜRS“ (Zonierungssystem für Überschwemmungen, Rückstau und Starkregen) leistet einen wertvollen Beitrag an die Versicherungsbranche hinsichtlich der Bewertung von klimabezogenen Risiken. ZÜRS bündelt versicherungsrelevante Geodaten und liefert eine objektive Grundlage zur unternehmensinternen Risikobewertung und Prämienkalkulation. Das System besteht aus den Online-Anwendungen, den ZÜRS Kompakt Dateien sowie aus Karten- und Analysediensten. ZÜRS Geo beinhaltet viele Zusatzdaten und -funktionen und erlaubt die Einschätzung des Überschwemmungsrisikos sowie die Ermittlung der Umweltgefährdung bezüglich geschützter Tier- und Pflanzenarten.

Unsere Informationssysteme und Dienstleistungen bieten eine exakte und umfangreiche Beurteilung für jeden beliebigen Standort – deutschlandweit. Relevant sind die hochwertig aufgearbeiteten Geoinformationen für die Produkte der Gebäude- und Hausratversicherung mit dem Anteil Elementarschadenversicherung sowie der Umwelthaftpflichtversicherung.

Ebenso unterstützt die GDV DL durch Dienstleistungen wie eVB (elektronische Versicherungsbestätigung) die Digitalisierung der deutschen Verwaltung.

Innovationsprozesse nehmen einen zentralen Stellenwert innerhalb der GDV DL ein, um als Lieferant die Transformationskraft der Versicherungswirtschaft zu unterstützen. Integraler Bestandteil des Anforderungsprozesses ist eine Einbindung der Nachhaltigkeitsbeauftragten, mit dem Zweck sämtlicher Projekte mit den Nachhaltigkeitszielen zu synchronisieren.

Der Service Drittdienstleisterportal wurde zum Start des Digital Operational Resilience Act (DORA) im Jahr 2025 eingeführt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Zu den natürlichen Ressourcen, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in Anspruch nehmen, gehören insbesondere:

- Energie in Form von Strom und Wärme
- Wasser
- Papier/Druckprodukte
- IT-Hardware/elektronische Geräte
- Gastronomie
- Fläche
- Abfälle.

Diese Ressourcen messen wir in den folgenden Einheiten:

- Wärme und Strom und Treibstoffe in kWh
- Wasser in m³
- Papier in kg
- IT-Hardware in kg
- Gastronomie in kg
- Fläche (beheizte Fläche und Außenfläche) in m²
- Abfälle in kg.

Die einzelnen Mengenangaben finden sich in den Leistungsindikatoren wieder.

Die größten Nachhaltigkeitsauswirkungen, die aus den Geschäftstätigkeiten der GDV DL mit zwei Standorten resultieren, entfallen hauptsächlich auf:

- Anfahrten der Mitarbeitenden (28,9%)
- Homeoffice/mobile Arbeit (24,8%)
- Energieverbrauch in den Gebäuden/Fernwärme (16,1%)
- Gekaufte Waren und Betriebsmittel (14,7%).

Basierend auf der Einführung einer fachgerechten Mülltrennung in Zusammenarbeit mit dem Vermieter im Jahr 2023, konnte das Monitoring für das Berichtsjahr 2025 um das Müllaufkommen erweitert werden.

Da die GDV DL in beiden Standorten Mieterin ist, ist sie zur Erstellung und zum Monitoring ihrer Emissionen auf die Betriebskostenabrechnungen angewiesen. Diese werden grundsätzlich erst zur Mitte, bzw. Ende des Folgejahres vorgelegt. Dadurch kann die GDV DL ihre Emissionen derzeit nur mit einem Zeitversatz von einem Jahr betrachten. Die Verbesserung der Datenverfügbarkeit bleibt ein erklärtes Ziel.

Im Geschäftsjahr 2024 verursachte die GDV DL insgesamt einen CO₂-Ausstoß von insgesamt 428,14 t CO₂.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Ziele, die sich die GDV DL für die Ressourceneffizienz setzt, finden sich in Kriterium 3 und lauten wie folgt:

- Signifikante Reduktion des CO₂-Ausstoßes mit einer klaren Ausrichtung auf den „Net Zero“-Ansatz, der langfristig Treibhausgasneutralität anstrebt.
- Verstärkter Einsatz energieeffizienter Hardwarekomponenten und der Optimierung von Kennzahlen wie PUE (Power Usage Effectiveness) und EUE (Energy Usage Effectiveness).
- Reduktion der CO₂-Emissionen aus der Mitarbeitermobilität.
- Kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz.

Seit 2023 gilt eine überarbeitete Reiserichtlinie der GDV DL, die umweltfreundliche Reisemöglichkeiten, insbesondere Bahnreisen, priorisiert. Dies entspricht seit jeher gelebter Praxis im

Unternehmen. Flugreisen werden nur dann genutzt, wenn sie aufgrund außergewöhnlich langer Distanzen oder anderer unvermeidbarer Umstände unumgänglich sind.

Während die Reisetätigkeit nach der Pandemie leicht angestiegen ist, bleibt die Förderung nachhaltiger Mobilitätsoptionen ein zentraler Bestandteil der Unternehmenspolitik.

Die Zusammenfassung von Standorten, um eine effiziente Flächennutzung zu realisieren, ist weiter ein großer Fokuspunkt innerhalb der GDV DL. Beim Auflösen von Standorten wird darauf geachtet, nicht mehr gebrauchtes Mobiliar, entweder an die Mitarbeitenden für einen geringen Wert zu veräußern oder an Hamburger Schulen zu spenden.

Die Stromversorgung erfolgt vollständig aus 100% erneuerbaren Energien. Seit 2025 werden Herkunftsnachweise vom Stromanbieter bereitgestellt, was ein wesentliches Auswahlkriterium bei der Anbieterentscheidung im Jahr 2024 war.

Bei der Wärmeversorgung sind wir vom Vermieter abhängig. Wir beobachten mit Interesse, welche Lösungen die kommunale Wärmeplanung in Hamburg für unseren Standort hat und stehen im Austausch mit unserem Vermieter.

Zur Erfüllung der Anforderungen des Energieeffizienzgesetzes hat die GDV DL ein Energiemanagementsystem implementiert, das folgende Schwerpunkte umfasst:

- **Transparente Energiedatenerfassung:** Eine neue Softwarelösung ermöglicht eine detaillierte Analyse des Energieverbrauches. Zusätzliche Messpunkte wurden insbesondere im Rechenzentrum, dem größten Energieverbraucher, eingerichtet.
- **Energiedaten fließen direkt in betriebliche Entscheidungen ein,** um Einsparpotenziale frühzeitig zu identifizieren. Dies führt zu einer Prozessoptimierung.

Zukünftige, stärkere Serverleistung plus stärkere Klimatisierungsanforderungen bei unklarer Strompreisentwicklung schätzt die GDV DL als Risiko ein.

Das eingeführte Energiemanagementsystem trägt zur Überprüfung der Maßnahmen und der Zielerreichung bei.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden,

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>



nach:

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Gekaufte Waren und Betriebsmittel 49,88 t CO₂.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch
 - ii. Heizenergieverbrauch
 - iii. Kühlenergieverbrauch
 - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom
 - ii. verkaufte Heizungsenergie
 - iii. verkaufte Kühlenergie
 - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Öko-Strom (einfache HKN) aus Wasserkraft 1.168.793 kWh
Fernwärme 292.949 kWh.



Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Im Verhältnis zu unserem Basisjahr 2022 gibt es keine Verringerung unserer Energieverbrauche im Jahr 2024.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i.** Oberflächenwasser;
 - ii.** Grundwasser;
 - iii.** Meerwasser;
 - iv.** produziertes Wasser;
 - v.** Wasser von Dritten.
 - b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i.** Oberflächenwasser;
 - ii.** Grundwasser;
 - iii.** Meerwasser;
 - iv.** produziertes Wasser;
 - v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
 - c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
-

- i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wasserverbrauch: 1.069 m³

Ausschließlich Trinkwasser, bereitgestellt durch die jeweiligen Trinkwasserversorger.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Restmüll: 2.703 kg

Papier- und Kartonabfälle: 511 kg

Biologische Abfälle: 830 kg

Gelbe Tonne: 303 kg.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die GDV DL hat für das Geschäftsjahr 2024 erneut in Kooperation mit einem externen Dienstleister den Corporate Carbon Footprint (CCF) gemäß GHG Protocol für Scope 1-2 und anteilige Scope 3 Emissionen erstellt.

Die größten Nachhaltigkeitsauswirkungen, die aus den Geschäftstätigkeiten der GDV DL mit zwei Standorten resultieren, entfallen hauptsächlich auf:

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>
Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Anfahrten der Mitarbeitenden (28,9%)
- Homeoffice/mobile Arbeit (24,8%)
- Energieverbrauch in den Gebäuden/Fernwärme (16,1%)
- Gekaufte Waren und Betriebsmittel (14,7%).

Zielsetzung:

In den ersten Jahren des Aufbaus eines umfassenden Nachhaltigkeitsmanagements liegt der Fokus klar auf der Vermeidung von Emissionen und der Reduktion unvermeidbarer Emissionen. Diese Herangehensweise steht im Einklang mit dem Net-Zero-Standard, den die GDV DL künftig verstärkt in ihre strategischen Zielsetzungen einbinden wird.

Die Maßnahmenableitung erfolgt differenziert nach kurzfristigen, mittel- und langfristigen Perspektiven. Vorrangig verfolgt die GDV DL das Ziel, Emissionen zu vermeiden und zu verringern.

Die im Jahr 2025 erstellte Dekarbonisierungsstrategie hat aufgezeigt, dass ein Erwerb von Zertifikaten für die Erreichung des Net Zero-Ziels ein probates Mittel sein kann. Im Jahr 2026 wird ein entsprechender Erwerb durch das Nachhaltigkeitsteam geprüft.

Die Hauptemissionen resultieren aus Mitarbeitenden-Anfahrten sowie dem Betrieb von Rechenzentren, IT-Hardware und weiteren elektronischen Geräten wie Notebooks. In den kommenden Jahren wird verstärkt darauf fokussiert, diese Emissionen prozessual zu vermeiden und zu verringern.

Wesentlich für die GDV DL als IT-Dienstleister ist insbesondere der Power Usage Effectiveness (PUE) Wert für die zwei bestehenden Rechenzentren. Im Jahr 2023 wurden diese Werte erstmalig für beide Standorte erhoben. Der gemittelte Wert liegt für das Rechenzentrum am Standort 1 bei einem PUE Wert 1,44 und am Standort 2 bei 1,46 – und damit in einem effizienten Bereich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. *Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.*

b. *In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*



c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Als Berechnungsgrundlage dient das Geschäftsjahr 2022, da in diesem Jahr erstmalig alle relevanten Emissionen erfasst und von einem externen Dienstleister für ein Corporate Carbon Footprint (CCF) gemäß GHG Protocol für Scope 1-2 und anteilige Scope 3 Emissionen erstellt wurde.

Basisjahr 2022: 12,15 t CO₂

Jahr 2024: 0,50 t CO₂.

Erläuterung der Differenz: Da es keinen Verbrenner-Fuhrpark gibt, die Räumlichkeiten gemietet sind und es im Jahr 2024 zu keiner Nachfüllung von Kältemittel kam, fallen hier nur 496 kg CO₂ durch die Verbrennung von Heizöl am Standort Hamburg an.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:



- i. der Begründung für diese Wahl;*
- ii. der Emissionen im Basisjahr;*
- iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Als Berechnungsgrundlage dient das Geschäftsjahr 2022, da in diesem Jahr erstmalig alle relevanten Emissionen erfasst und von einem externen Dienstleister für ein Corporate Carbon Footprint (CCF) gemäß GHG Protocol für Scope 1-2 und anteilige Scope 3 Emissionen erstellt wurde.

Basisjahr 2022: 78,90 t CO₂

Jahr 2024: 69.08 t CO₂.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

- i. der Begründung für diese Wahl;*
- ii. der Emissionen im Basisjahr;*
- iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial



(Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

Als Berechnungsgrundlage dient das Geschäftsjahr 2022, da in diesem Jahr erstmalig alle relevanten Emissionen erfasst und von einem externen Dienstleister für ein Corporate Carbon Footprint (CCF) gemäß GHG Protocol für Scope 1-2 und anteilige Scope 3 Emissionen erstellt wurde.

Basisjahr 2022: 519,11 t CO₂

Jahr 2024: 358,57 t CO₂.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.*

b. *In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*

c. *Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.*

d. *Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.*

e. *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

Als Berechnungsgrundlage dient das Geschäftsjahr 2022, da in diesem Jahr erstmalig alle relevanten Emissionen erfasst und von einem externen Dienstleister für ein Corporate Carbon Footprint (CCF) gemäß GHG Protocol für Scope 1-2 und anteilige Scope 3 Emissionen erstellt wurde.



GHG Scope	GHG Category	GHG Emission Source	CCF 2022 Emissions (t CO2)	CCF 2024 Emissions (t CO2)
Scope 1	Total		12,15174716	0,4959738
	Direct Emissions from Company Facilities	Total	12,15174716	0
		Heat (Self Generated)	0,864544794	0
		Refrigerant Leakage	11,28720237	0
	Direct Emissions from Company Vehicles	Total		0
		Vehicle Fleet		0
	Further Direct Emissions	Total		0,4959738
		Combustion		0,4959738
FugitiveEmissions			0	
Scope 2	Total		78,90269087	69,07601747
	Purchased Electricity	Total		0
		Electricity (Stationary)		0
		Electricity (Vehicle Fleet)		0
	Purchased Heating, Steam, and Cooling	Total	78,90269087	69,07601747
		Purchased Cooling		0
		Purchased Heating	78,90269087	69,07601747
Scope 3	Total		519,2228307	358,5690985
	3.1 Purchased Goods and Services	Total	101,8351319	58,4768092
		External Data Center		0
		Food And Beverages	0,785511229	8,222895613
		Operational Supplies	101,0428296	49,88325176
		Water	0,006791095	0,370661831
	3.3 Fuel and Energy-Related Activities	Total	79,91311617	59,84506248
		Upstream Emissions Combustion		0,112797
		Upstream Emissions Cooling		0
		Upstream Emissions Electricity		42,05454465
		Upstream Emissions Heating		37,85857152
		Upstream Emissions Vehicle Fleet		0
	3.5 Waste Generated in Operations	Total		1,340018616
		Operational Waste		1,340018616
	3.6 Business Travel	Total	3,2611239	9,155222201
		Flights	2,7945135	3,644132486
		Hotel Nights		1,839050821
		Private And Rental Vehicles		0,387376835
		Rail	0,4666104	3,284662058
	3.7 Employee Commuting	Total	334,2134587	229,751986
		Employee Commuting	241,4174209	123,5032707
		Home Office	92,7960378	106,2487153
Total			610,2772687	428,1410898

Da es keinen Verbrenner-Fuhrpark gibt, die Räumlichkeiten gemietet sind und es im Jahr 2024 zu keiner Nachfüllung von Kältemittel kam, fallen unter Scope 1 nur 0,49 t CO2 durch die Verbrennung von Heizöl am Standort Hamburg an.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die GDV DL strebt danach, ihren Mitarbeitenden sichere Arbeitsplätze und eine marktfähige Vergütung zu bieten. Die Unternehmensführung verfolgt dabei eine nachhaltige Personalpolitik und schafft gute Arbeitsbedingungen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. So legt die GDV DL einen starken Fokus auf ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Geschäftsführung fördert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Unternehmen. Gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern führt die GDV DL in den verschiedenen Gremien des Betriebsrates einen konstruktiven Dialog. Durch die Zusammenarbeit konnten weiter mehrere Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Abschluss geführt werden. Auch werden veraltete Betriebsvereinbarungen auf neuen Stand gesetzt, wie bspw. die Betriebsvereinbarung "Organisatorische Vorkehrungen" bzgl. des Prozesses zur Bildschirmarbeitsplatzbrille. Gesetzlich bestellte Funktionen wie die Schwerbehindertenvertretung sind fester Bestandteil der GDV DL. Quartalsweise findet der ASA (Arbeitssicherheitsausschuss) unter Beteiligung des Betriebsrates, der Sicherheitsbeauftragten, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Schwerbehindertenvertretung statt. Im Jahr 2023 wurde erstmalig auch eine Auszubildendenvertretung gewählt, die auch im Jahre 2025 weiter besteht.

Die GDV DL ist ausschließlich in Deutschland tätig. Die GDV DL legt Wert darauf, dass bei der Auswahl und Beauftragung von Geschäftspartnern Umweltschutzvorschriften und ein nachhaltiger Klimaschutz (z.B. Green IT, erneuerbare Energien, lokale Bereitstellung von Mitarbeitenden etc.) eingehalten werden. Die GDV DL hat im Februar 2025 eine umfangreiche Lieferantenabfrage durchgeführt. Hierbei wurden die Verhaltensgrundsätze für Lieferanten (Code of Conduct) an 106 Lieferanten versendet. 55 Lieferanten (52%) haben diese unterschrieben an den Einkauf der GDV DL zurückgesendet. Die unterschriebenen Verhaltensgrundsätze für Lieferanten sind im Vertragsmanagement des Einkaufs abgelegt. Bis Ende März 2026 soll eine erneute Lieferantenabfrage erfolgen, um die Quote der unterschriebenen Verhaltensgrundsätze für Lieferanten (Code of Conduct) auf mindestens 75% zu



erhöhen. Aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben sich keine negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Chancengleichheit

Soziale Nachhaltigkeit ist ein Bestandteil unserer Unternehmensführung – gerade in einer Branche wie den IT-Dienstleistungen für Versicherungen, in der Vertrauen und Verantwortung eine entscheidende Rolle spielen.

Die GDV DL bekennt sich weiter nachdrücklich zur Chancengerechtigkeit, Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Inklusion, angemessener Bezahlung sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Unternehmen verfolgt klare Ziele, um diese Grundsätze umzusetzen.

Die gezielte Förderung von Diversität innerhalb der GDV DL verstehen wir als einen Hebel zur Steigerung von Innovationskraft, technologischer Exzellenz und organisatorischer Resilienz.

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt nutzten wir im Jahr 2025 den Deutschen Diversity Tag zum zweiten Mal, um das Thema für die Mitarbeitenden erlebbar zu machen mit verschiedenen Maßnahmen. Dazu gehörten:

- Job-Rotation zur Förderung neuer Perspektiven,
- eine Dankbarkeitswand als sichtbares Zeichen für Wertschätzung,
- die Wissenstoolbox für den Austausch von Kompetenzen,
- sowie eine Umfrage, die die Fokusthemen unserer Vielfaltsarbeit ermittelt. Dabei wurden insbesondere die Dimensionen Alter, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie Geschlecht identifiziert.

Weitere Maßnahmen:

Im Jahr 2025 implementierten wir eine Assistenzfunktion (Plugin) auf unserer Karriere- und Unternehmenswebsite. Unser Ziel: Für mehr Menschen die digitale Zugänglichkeit verbessern.

Gleichzeitig investieren wir gezielt in die Förderung junger Talente: 2025 konnten wir zwei Auszubildende einstellen, für 2026 sind bereits ein weiterer Auszubildender sowie zwei duale Studierende eingeplant.

Der Blick auf den Frauenanteil zeigt: Er steigt. So konnten wir insbesondere in Führungspositionen zwei neue Kolleginnen hinzugewinnen.

Standardisierter Recruiting-Prozess zur Förderung von Vielfalt

Ziel unseres standardisierten Recruiting-Prozesses ist es, Vielfalt zu fördern. Das sind die Maßnahmen:

- in Planungsprozessen und Vakanzaufnahmen verfolgen wir Kompetenztrends, um festgefahrene Strukturen zu vermeiden
- Verwendung neutraler, inklusiver Sprache in Ausschreibungen,
- eine diskriminierungsfreie Personalauswahl,
- die DSGVO-Konformität in allen HR-Prozessen
- sowie eine wertschätzende Kommunikation mit Bewerberinnen und Bewerbern entlang des gesamten Bewerbungsprozesses.

Richtlinien für Toleranz und Zusammenarbeit

Die GDV DL hat klare Richtlinien für Toleranz und Zusammenarbeit entwickelt. Ziel ist es, eine integrative und respektvolle Arbeitsumgebung zu fördern.

Zu den Maßnahmen: Im Jahr 2025 führten wir eine ergänzende, aktualisierte Schulung zum Thema Toleranz und respektvolle Zusammenarbeit im Unternehmen.

Von der Theorie in die Praxis: Zufriedenheit mit Unternehmenskultur

Das Unternehmen setzt sich aktiv dafür ein, die genannten Grundsätze und Ziele nicht nur zu formulieren, sondern auch in der täglichen Praxis umzusetzen. Hierzu werden kontinuierlich Maßnahmen ergriffen, um die Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und eine positive Unternehmenskultur zu fördern.

Die Zufriedenheit mit der Unternehmenskultur beträgt gleichbleibend zum Vorjahr 3,9 Punkte auf einer Skala von 1 bis 5, basierend auf 104 Bewertungen auf der unabhängigen Bewertungsplattform Kununu.de.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Unser Ziel im Bereich der Qualifizierung lautet: Wir möchten unsere Innovationskraft stärken und sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden einer digitalen und nachhaltigen Zukunft gewachsen sind/aktiv mitgestalten können.

Dazu passt es, dass sich die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie wiederfindet. Lebenslanges Lernen sehen wir als Grundlage von Innovation und Resilienz. Durch gezielte Qualifizierungen fördern wir Fachwissen, soziale und digitale Kompetenzen sowie nachhaltiges Denken.

Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden Zugang zu Weiterbildungsprogrammen haben - unabhängig von Funktion, Alter oder Herkunft - und so ihre Potenziale entfalten können. Viele verschiedene Formate und Instrumente bieten einen wertvollen Rahmen für einen Austausch, auch mit Blick auf die unterschiedlichen Persönlichkeits- bzw. Vielfaltsdimensionen, um gemeinsam miteinander zu wachsen.

Die GDV DL baut ihre Lernangebote schrittweise aus und ergänzt digitale und analoge Formate zunehmend um arbeitsplatznahe und kollaborative Lernformen. Mitarbeitende erhalten mehr Flexibilität und Orientierung, individuelle und teambezogene Lernbedarfe werden damit adressiert. Unsere beiden digitalen Lernplattformen „reteach“ und „Udemy“ bleiben zentrale Elemente dieser Lernlandschaft und werden bedarfsgerecht weiterentwickelt. Die wachsenden regulatorischen Vorgaben – insbesondere im Kontext von IT-Sicherheit, Datenschutz und dem Digital Operational Resilience Act (DORA) – führen zu einem gezielten Ausbau der verpflichtenden Unterweisungen und Schulungen zu Compliance, IT-Sicherheit, Energieeffizienz und Korruptionsprävention. Fachliche Weiterbildungen, insbesondere im IT- und Projektkontext, werden über e-Learning und Bildungsmaßnahmen unterstützt.

Die GDV DL begleitet zudem Führungsteams und Organisationseinheiten dabei, Zusammenarbeit, Kommunikation und Verantwortungsübernahme weiterzuentwickeln. Formate wie Teamentwicklung,

Dialogangebote, Mitarbeiterjahresgespräche und bereichsübergreifende Zusammenarbeit werden kontinuierlich weitergeführt und an aktuelle Anforderungen angepasst. So wurden im Jahr 2025 insgesamt 17 Teamentwicklungen durchgeführt, die zudem durch Transfer- und Feedbackrunden begleitet werden. Rückmeldungen zeigen u. a. mehr Selbststeuerung, frühzeitige Konfliktklärung sowie höhere Verbindlichkeit in den Teams. 9 Veranstaltungen wurden im Format „Führung im Dialog“ umgesetzt. Führungskräfte reflektieren dort reale Praxisfragen, lernen kollegial voneinander und schärfen ihre Rollen. Die Inhalte werden regelmäßig reflektiert und anhand der Bedarfe weiterentwickelt.

Die Förderung von Auszubildenden bleibt ein zentraler Bestandteil der Qualifizierungsstrategie. Die GDV DL ist ein Ausbildungsbetrieb, der seine eigenen qualifizierten Nachwuchsfachkräfte langfristig an das Unternehmen binden möchte. Im Jahr 2025 bilden wir 7 junge Menschen in folgenden Berufen aus:

- Auszubildende Fachinformatiker:in Systemintegration
- Auszubildender Fachinformatiker:in Anwendungsentwicklung
- Auszubildende Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement.

Gleichzeitig bereitet sich die GDV DL auf die demografischen Veränderungen der kommenden Jahre vor, indem sie Maßnahmen zur Einarbeitung, Wissensweitergabe und strukturierten Übergabeprozessen weiterentwickelt. Ziel ist es, kritische Kompetenzen zu sichern und den Wissenstransfer nachhaltig zu stärken.

Direkte Risiken mit negativer Auswirkung auf die Qualifizierung haben wir bei der GDV DL nicht festgestellt. Das allgemeine Risiko des Fachkräftemangels und der damit zusammenhängenden demografischen Entwicklung sehen wir aber auch in unserer Branche als gegeben an.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;



v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;**
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);**
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;**
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;**
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.**

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;**
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;**
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;**

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;**
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;**
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.**

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Es gibt im Berichtsjahr 2025 keine dokumentierbaren Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen, weder für Angestellte noch für Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, jedoch von der Organisation kontrolliert werden.

Die Zahl und Arten der arbeitsbedingten Erkrankungen dokumentieren wir aus Datenschutzgründen nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die gesetzlichen Regelungen hinsichtlich der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften bzw. Verordnungen werden konsequent umgesetzt. Das betriebliche Eingliederungsmanagement wird insbesondere unter klarer Beachtung datenschutzrechtlicher Anforderungen durchgeführt, um eine Wiedereingliederung eines erkrankten Mitarbeitenden bestmöglich vorzunehmen. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich diesbezüglich über das Intranet zu informieren. Dies wird umfänglich genutzt.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich über unsere interne Plattform über alle Themen zum AGS zu informieren und auch dort Kommentare/Anregungen zu hinterlassen. Über diese Plattform werden die Mitarbeitenden auch über alle Themen und Events (Ergonomie, Beratung, Gripeschutz, Arbeitsschutzunterweisung etc.) zum Arbeits- und Gesundheitsschutz informiert. Sich über diese Plattform zu informieren, ist eine Verpflichtung für die Mitarbeitenden.

Mitarbeitende können gemäß § 17 Arbeitsschutzgesetz jederzeit Verbesserungsvorschläge machen, über die entschieden wird und deren Ergebnis dem Mitarbeitenden mitgeteilt wird.

Bei Einführung neuer Arbeitsmittel werden Teststellungen durchgeführt. So wurde 2025 eine Teststellung für ein Headset, welches für Brillenträger geeignet ist, durchgeführt. Dabei wurden drei Modelle von Mitarbeitenden, die Brillenträger sind, getestet und bewertet. Auf Grundlage der Bewertung wurde ein Headset ausgewählt.

Der Arbeitsschutzausschuss tritt viermal im Jahr zusammen. Vertreten sind dort die Arbeitgebervertretung, Betriebsärzte, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat.

Aktuelle Krankenkassen-Reports zeigen einen hohen Anstieg psychischer Erkrankungen: Diesen Trend erkennen wir auch intern. Aufgrund dessen qualifizierte sich die Verantwortliche für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in 2025 zur Fachberaterin für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Weitere



Impulse sammelte die BEM-Beauftragte stetig im Rahmen ihres Netzwerkaustausches bei der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW). So auch durch die jährliche Rezertifizierung des CDMP-Titels.

Um auch die Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren und ihnen ein Werkzeug im Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden zu geben, sollen alle Führungskräfte zu diesem Thema im Jahr 2026 geschult werden.

Des Weiteren wird die psychische Gefährdungsbeurteilung im Jahr 2026 aktualisiert und fortgeschrieben.

Um den Mitarbeitenden auch das Thema präventive Gesundheit näher zu bringen, wurde in 2025 eine Informationsveranstaltung mit der Rentenversicherung zum Thema RV Fit umgesetzt. Ebenso zum Thema Altersrente.

Die ganzheitliche Gesundheit unserer Mitarbeitenden verstehen wir als wichtiges Gut. Aus diesem Grund wurden alle Mitarbeitenden eingeladen, an einem für sie kostenfreien professionellen und umfassenden Bluttest teilzunehmen. Die Long-Term Health Checks testen dabei 44 Biomarker und können den Mitarbeitenden so frühzeitig gesundheitliche Risiken aufdecken und wertvolle Hinweise für Ernährung, Fitness und Wohlbefinden liefern.

Eine fortwährende Evaluation entsprechender Kennzahlen ermöglicht eine kontinuierliche Qualitätssicherung und Ausbau der Maßnahmen.

*Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

a. 14 Stunden

i. Männer: 14 Stunden

i. Frauen: 13,5 Stunden

ii. entfällt

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Anstelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

	Anzahl Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Geschlecht männlich	weiblich	Betriebszugehörigkeit im ø in Jahren	Schwerbehinderung	Anzahl MA mit anderer Nationalität als Deutsch
Gesamtunternehmen	403	236	167	219	184	12,9	22	28
			m55/w112					
Geschäftsführung	8	6	2	3	5	13,7		
Kaufmännischer Bereich	12	9	3	3	9	11,7	1	1
Einkauf	6	5	1	2	4	11,2		
Recht, Compliance, Management System	8	6	2	6	2	9,0	1	
Service Center	152	24	128	65	87	16,5	13	13
Personalmanagement	16	12	4	4	12	12,2		
Customer Business Services	56	47	9	30	26	12,4	6	1
IT-Strategie und -Sicherheit	13	11	2	10	3	11,9		1
Projekt-, Prozess-, Facilitymanagement	21	15	6	5	16	11,4		2
Anwendungsentwicklung	48	42	6	37	11	9,2		4
IT-Betrieb	57	54	3	51	6	9,7	1	3
Azubis/ Werkstudenten/BR	6	5	1	3	3	6,3		3

	Altersgruppen		
	bis 29	30-50	ab 51
Gesamt	32	183	188
Geschäftsführung		2	6
Kaufmännischer Bereich	1	7	4
Einkauf		3	3
Recht, Compliance, Management Systeme		5	3
Service Center	12	53	87
Personalmanagement	1	7	8
Customer Business Services	3	30	23
IT-Strategie und -Sicherheit	1	4	8
Projekt-, Prozess-, Facilitymanagement		16	5
Anwendungsentwicklung		5	29
IT-Betrieb		4	27
Azubis/ Werkstudenten/ BR	5		1

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>
Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>



Mitarbeitende	2023		2024		2025	
Alterstruktur						
in absoluten Zahlen und Prozent		%		%		%
unter 30	45	11%	41	10,0%	32	8%
30 bis 50 Jahre	203	48%	186	45,6%	183	45%
über 50 Jahre	179	42%	182	44,6%	188	47%
Gesamt	427		408		403	

Führungskräfte			
Ebene	Männer	Frauen	n.n.
GF	1	1	
Bereichsleitung	9	1	
Abteilungsleitung	8	8	4
Teamleitung	20	5	

18 Nationalitäten

Stand: 01.11.2025

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums: Im Berichtszeitraum wurde insgesamt 1 Diskriminierungsvorfall gemeldet.

b. Status des Vorfalls und ergriffene Maßnahmen: Für den gemeldeten Vorfall stellt sich der Status wie folgt dar:

- i. Prüfung: Der Vorfall wurde von den zuständigen internen Stellen (z. B. Personalabteilung/Compliance) ordnungsgemäß und vollständig geprüft.
- ii. Abhilfeplan: Ein entsprechender Abhilfeplan wurde in diesem Fall erfolgreich umgesetzt.
- iii. Bewertung: Die umgesetzte Maßnahme und deren Ergebnisse wurden im Rahmen des routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet und als angemessen und wirksam eingestuft.
- iv. Aktueller Status: Der Vorfall gilt als vollständig abgeschlossen und ist nicht mehr Gegenstand laufender interner Maßnahmen oder rechtlicher Klagen.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Übergeordnetes Ziel ist es, die Rolle der GDV DL bezüglich der Verantwortung zu unternehmerischer Sorgfaltspflicht und zur Achtung von Menschenrechten und des Umweltschutzes entlang globaler Lieferketten zu stärken.

So bekräftigt die GDV DL auch in 2025 ihr uneingeschränktes Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte gemäß der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR) und der europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) sowie zur Förderung nachhaltiger Lieferketten. Obwohl die GDV DL aufgrund ihrer Mitarbeiterzahl weiterhin nicht unter den formellen Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) fällt, halten wir konsequent an der im Vorjahr eingeschlagenen Strategie der freiwilligen Umsetzung zentraler Sorgfaltspflichten fest. Das regulatorische Umfeld im Bereich Nachhaltigkeit hat sich durch die sogenannte Omnibus-Initiative 2025 geändert. Auf europäischer Ebene führen insbesondere die Anpassungen der Größenkriterien in der Bilanzrichtlinie sowie Fristverlängerungen bei den Berichtsstandards (ESRS) zu einer spürbaren Entlastung.

Ungeachtet dieser Entlastungen verfolgt die GDV DL weiterhin den Anspruch, wesentliche menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten freiwillig und wirksam umzusetzen. Dieses Engagement ist Ausdruck unserer Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette und stärkt unsere Rolle als verllässlicher, transparenter und konformer Partner – insbesondere für die

Versicherungswirtschaft. Zudem bleiben viele unserer Kunden, trotz regulatorischer Entlastungen, weiterhin in den Anwendungsbereich der CSRD einbezogen. Vor diesem Hintergrund ist es für uns selbstverständlich, unsere eigenen Standards kontinuierlich weiterzuentwickeln, um eine nahtlose Integration in deren Compliance-Anforderungen zu gewährleisten. Auf diese Weise stellen wir sicher, auch künftig proaktiv zur Wahrung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht beizutragen und verantwortungsvolles Handeln im Unternehmen und in der Lieferkette dauerhaft zu verankern.

Konkrete Maßnahmen und Zielerreichung 2025

Der im Jahr 2024 eingeführte „Verhaltenskodex für Lieferanten“ (Anlage zur CMS-15) ist im Berichtsjahr 2025 fester Bestandteil der Einkaufsprozesse geworden. Es werden die Einhaltung dieser Vorgaben bei Neuverträgen obligatorisch vorausgesetzt und bei Bestandsverträgen sukzessive nachgezogen. Das Ziel ist es, keine Geschäftsbeziehungen einzugehen, die Risiken hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen, Zwangsarbeit oder fehlender Arbeitsschutzstandards bergen. Ein wesentlicher Aspekt zur Sicherstellung der Compliance und zur Vermeidung von Risiken in der Lieferkette ist die strikte Einhaltung interner Zeichnungs- und Genehmigungsprozesse. Nur durch reglementierte Abläufe wird verhindert, dass Verträge mit ungeprüften Lieferanten geschlossen werden.

Im Jahr 2025 lag ein Fokus der Compliance-Tätigkeit auf der Überprüfung dieser Kontrollmechanismen:

- **Auditierung von Zeichnungsbefugnissen:** Im Rahmen des Compliance-Auditprogramms 2025 wurde die Einhaltung der Richtlinie „Zeichnungsbefugnisse“ geprüft. Durch die konsequente Durchsetzung des Vier-Augen-Prinzips (z. B. im Einkauf) stellen wir sicher, dass Beschaffungsvorgänge transparent sind und Korruption sowie die Umgehung von Menschenrechtsstandards durch „Maverick Buying“ effektiv unterbunden werden.
- **Kartellrechtliche Compliance:** Ein freier und fairer Wettbewerb ist die Basis für ethisches Wirtschaften. Die GDV DL hat ihre Richtlinie zum Kartellrecht aktualisiert, wobei interne Richtlinien und Schulungsinhalte für das Jahr so geschärft wurden, dass die verbandliche Tätigkeit und die kartellrechtlichen Risiken überarbeitet und stärker berücksichtigt wurden. Im Jahr 2025 wurde ein internes Audit zum Kartellrecht durchgeführt, um wettbewerbswidriges Verhalten auszuschließen. Dies schützt indirekt auch die Menschenrechte, da Kartellbildungen häufig zu Lasten schwächerer Marktteilnehmer gehen.

Die GDV DL wird die Entwicklungen der europäischen Gesetzgebung (insb. Umsetzung der CSDDD – Corporate Sustainability Due Diligence Directive) genau beobachten und ihre internen Richtlinien (im Compliance Management System - CMS) entsprechend anpassen, um ihrer gesellschaftlichen Verantwortung weiterhin gerecht zu werden und die hohen Standards der Versicherungswirtschaft zu erfüllen.

Wesentliche Risiken betrachten wir aufgrund der Integration der ESG-Themen in unserem Risikomanagementsystem (s. dazu Kriterium 2).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

In Investitionsvereinbarungen sind keine speziellen Regelungen zur Einhaltung von Menschenrechten enthalten und werden auch nicht unter Menschenrechtsaspekten geprüft.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die gesellschaftliche Verantwortung der GDV DL wird durch den Ausbau von Gemeinwesenaktivitäten und Patenschaftsprogrammen weiter gestärkt.

Unser soziales Engagement geht über die Unternehmensgrenzen hinaus und stärkt systematisch vor allem lokale Initiativen: Es ist das Ziel der GDV DL, ihr lokal verankertes soziales Engagement auszubauen, um soziale Teilhabe zu stärken. Für unsere Maßnahmen kooperieren wir mit sozialen Initiativen, Bildungsprojekten und gemeinnützigen Organisationen.

Unsere Maßnahmen:

Social Day im Ronald McDonald Haus

Im Februar 2025 engagierten sich Kolleginnen und Kollegen bei einem Social Day beim Ronald McDonald Haus im Kinderkrankenhaus Hamburg-Altona. Nach langer Bauzeit zur Erweiterung der Anzahl der Apartments können nun wieder Angehörige schwer kranker Kinder, die im Altonaer

Kinderkrankenhaus behandelt werden, ein liebevolles Zuhause auf Zeit erhalten und ganz in der Nähe bleiben. Mitarbeitende der GDV DL halfen beim Herrichten, Putzen, Räumen und Backen – mehr als ursprünglich geplant. Im Dezember 2025 backten Kolleginnen und Kollegen erneut fleißig: Die Kekse wurden zur Eröffnungsfeier des Neubaus des Ronald McDonald Hauses gespendet.

Feierabend bei Hanseatic Help

Im Mai 2025 engagierten sich Kolleginnen und Kollegen bei einem Einsatz nach Feierabend bei Hanseatic Help. Die Hamburger Hilfsorganisation unterstützt bedürftige Menschen mit kostenlosen Spenden von Kleidung und Hygieneartikeln. Gemeinsam mit engagierten Menschen wurde Kleidung sortiert und Hilfspakete gepackt.

World Clean Up Day

Auch in diesem Jahr führten wir unser Engagement direkt vor der Haustüre fort: Kolleginnen und Kollegen sammelten anlässlich des jährlichen globalen World Clean Up Days im September 2025 in dem Gebiet rund um den Hauptstandort Hammerbrook der GDV DL 29 Kilogramm Müll ein. Damit hat sich die eingesammelte Menge sogar im Vergleich zum Vorjahr vervierfacht.

Hardwarespende für Schulen

In Zusammenarbeit mit der Initiative Das-macht-Schule tätigten wir im November 2025 eine Hardwarespende an eine Berliner Grundschule. Es ist das zweite Jahr unserer Kooperation. Ausgemusterte Hardware kann nun in Schulen einen wertvollen Beitrag für die Digitalisierung der Schulen stiften und damit Schüler:innen weiter Zugang zu Technologien bieten.

Unternehmensspenden

Mit unserer Unternehmensspende im Dezember 2025 unterstützten wir das Kinderhospiz Sternenbrücke sowie das Hospiz Leuchtfeuer in Hamburg. Beide Einrichtungen leisten unverzichtbare Arbeit und setzen sich für ein würdevolles Leben und Sterben ein.

Im Jahr 2026 sind verstärkt Kooperationen mit Bildungseinrichtungen zur Ausbildung von potenziellen IT-Fachkräften und der Eröffnung von Chancen für benachteiligte Kinder und Jugendliche geplant.

- Hacker School mit Mitarbeitenden aus der Softwareentwicklung.
- Hamburger Schülerinnen und Schülern, v.a. solchen aus Schulen mit niedrigem sozio-ökonomischem Faktor, mit Bewerbungstrainings zu unterstützen/ zu stärken. Ein Pilotprojekt wird mit der Stadtteilschule Blankenese gestartet, die in der Mittelstufe ebenfalls Schülerinnen und Schüler aus einem großen Einzugsgebiet beschult.
- Langfristige Partnerschaft mit einem Sportverein für Jugendsport.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die GDV DL agiert im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit neutral und sieht politische Einflussnahme nicht als Teil ihres Aufgabenbereichs. Dementsprechend werden auch keine politischen Eingaben durch die GDV DL gemacht. Entsprechend spielt die Beteiligung an Gesetzgebungsverfahren, die Eintragung in Lobbylisten sowie Zuwendungen an Regierungen oder politische Akteure keine Rolle für das Unternehmen und sind nicht einschlägig.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Berichtsjahr wurden keinerlei Parteispenden, Zuwendungen und Zahlungen an Parteien geleistet.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden,

welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Compliance und Verantwortung der GDV DL

Die GDV DL erkennt ihre Verantwortung als IT- und Branchenservice-Anbieter in der Versicherungswirtschaft an. Der langfristige Erfolg und das Ansehen des Unternehmens beruhen maßgeblich auf der Exzellenz der angebotenen Leistungen, der Fachkompetenz der Belegschaft sowie den etablierten Prinzipien und Werten der GDV DL. Zur Erfüllung dieser Pflichten unterhält die GDV DL ein effektives und laufend optimiertes Compliance-Management-System (CMS), das den Standards der ISO 37301 genügt. Das CMS zielt darauf ab, Verstöße gegen rechtliche Bestimmungen, interne Vorschriften und strafbare Handlungen zu vermeiden und zeitnah zu erkennen.

Besondere Schwerpunkte liegen auf der Korruptionsbekämpfung, der Gewährleistung der Datensicherheit sowie der Beachtung des Kartell- und Wettbewerbsrechts. Diese Felder bergen erhebliche Risiken für materielle und immaterielle Schäden, insbesondere im Hinblick auf Rufschäden, Unternehmenskultur und Markenimage.

Die oberste Verantwortung für das CMS trägt die Geschäftsführung, die von Führungskräften, der Compliance-Abteilung und zentralen Stabsbereichen unterstützt wird. Führungskräfte dienen als Vorbilder und Verstärker, indem sie Mitarbeitende für innere und äußere Regelungen sensibilisieren und deren Umsetzung kontrollieren. Die schriftlich festgelegten Ordnungen (sfO) der GDV DL bilden die Basis für das tägliche Handeln. Die Compliance-Stelle, die dem Bereich Recht, Compliance und Managementsysteme zugeordnet ist, organisiert regelmäßige Trainings und Aufklärungsveranstaltungen, um das Bewusstsein für wesentliche Vorgaben zu schärfen.

Ein wichtiger Teil des CMS stellt das Vorschriftenkataster dar, das vom Bereich Recht, Compliance und Managementsysteme verwaltet und stets auf dem neuesten Stand gehalten wird. Es dient der Erfassung und Überwachung aller maßgeblichen Compliance-Pflichten. Im Bereich Korruptionsprävention verfügt die GDV DL über ein umfassendes Regelwerk aus Leitlinien, Richtlinien und Hilfsmitteln, das fortlaufend geprüft und angepasst wird – mit der letzten Aktualisierung im Jahr 2023. Die Richtlinie zur Korruptionsprävention liefert präzise Anleitungen zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und Interessenkonflikten und unterstützt Mitarbeitende dabei, Korruptionsrisiken früh zu identifizieren und angemessene Schutzmaßnahmen zu treffen. Solche Initiativen wahren nicht nur die Unversehrtheit des Unternehmens, sondern sichern auch Arbeitsplätze und die wirtschaftliche Stabilität der GDV DL. Das CMS der GDV DL orientiert sich am Prinzip der drei Verteidigungslinien, um eine ganzheitliche Risikobewältigung und Kontrollarchitektur zu gewährleisten:

- Erste Verteidigungslinie: Präventive Maßnahmen werden unmittelbar im laufenden Geschäftsbetrieb verankert, einschließlich automatisierter und manueller Prozesse, des Vier-Augen-Prinzips sowie funktionaler Trennungen.

- Zweite Verteidigungslinie: Compliance- und Risikomanagement-Funktionen prüfen die Regelkonformität und beraten bei der Einführung vorbeugender Schritte.
- Dritte Verteidigungslinie: Die interne Revision bewertet die Effektivität und Passung der Kontrollen sowie Verfahren der ersten und zweiten Linie mittels risikobasierter Audits.

Ein Hinweisgebersystem rundet das CMS ab und ermöglicht die vertrauliche oder offene Meldung von Compliance-Verstößen. Diese Fälle werden gründlich bearbeitet, und bei Bedarf setzt die GDV DL Sanktionen um, um Regelbrüche zu ahnden und Schäden zu minimieren. Dieses integrierte Compliance-Framework gewährleistet nicht nur die strikte Beachtung aller relevanten Vorgaben, sondern fördert auch den nachhaltigen Fortbestand und die positive Entwicklung des Unternehmens.

Vorschriftenkataster

Die GDV DL pflegt ihr Vorschriftenkataster laufend, um gesetzliche und regulatorische Pflichten zu sichern. Mit dem Energieeffizienzgesetz wurde die ISO-50001-Pflicht hinzugefügt, sodass energiebezogene Vorschriften als neue Kategorie integriert wurden.

Dieses Kataster ist von zentraler Bedeutung für das bestehende Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) und das neu eingeführte Energiemanagementsystem (EnMS), da es eine einheitliche Grundlage für die Identifizierung und Überwachung relevanter Anforderungen bietet. Es unterstützt die ganzheitliche Umsetzung von Standards wie ISO 27001 und ISO 50001, indem es Compliance-Risiken frühzeitig aufdeckt und Maßnahmen koordiniert. Zudem bildet das Vorschriftenkataster einen integralen Bestandteil der weiterreichenden Re-Zertifizierungsprozesse, die regelmäßig durchgeführt werden, um die Wirksamkeit der Managementsysteme zu validieren und Zertifizierungen aufrechtzuerhalten.

Diese Erweiterung ermöglicht eine strukturierte Kontrolle energierelevanter Anforderungen und unterstützt die Umsetzung von Effizienzmaßnahmen, während die gesetzliche Konformität gewahrt bleibt. Das Vorschriftenkataster bleibt ein Eckpfeiler des Compliance-Managements der GDV DL.

Maßnahmen in 2025: Schulungsprogramm mit dem Fokus auf Compliance, Kartellrecht und Werte

Im Jahr 2025 hat die GDV DL das Schulungsprogramm vollständig über das elektronische Schulungstool "reteach" umgesetzt. Die Schwerpunkte lagen auf Korruptionsprävention, Toleranz und respektvoller Zusammenarbeit, Sensibilisierung zum Kartellrecht sowie dem Umgang mit Compliance-Verstößen.

Das digitale Tool ermöglicht es, Schulungen interaktiv und flexibel zu gestalten. Inhalte werden praxisnah vermittelt, darunter die Vermeidung von Korruptionsrisiken, die Förderung von Vielfalt und Inklusion sowie der korrekte Umgang mit dem Hinweisgebersystem bei Compliance-Verstößen. Ergänzend werden Quizfragen und Fallstudien eingesetzt, um die Lerninhalte zu festigen. Das Programm leistet einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Compliance-Kultur und der Wertorientierung innerhalb der GDV DL, während die digitale Umsetzung über „reteach“ die



Teilnahme für alle Mitarbeitenden effizient und ortsunabhängig gestaltet. Die Schulungen mit „reteach“ haben sich auch im Jahr 2025 weiter etabliert, wodurch die Plattform zu einem festen Bestandteil der kontinuierlichen Weiterbildung wurde und die Reichweite sowie Wirksamkeit der Maßnahmen nachhaltig gesteigert hat.

Korruptionsprävention

Im Jahr 2023 wurde ein umfassendes Audit zur Korruptionsprävention durchgeführt, dass die bestehenden Maßnahmen und Richtlinien eingehend überprüft hat. Die Ergebnisse des internen Audits zeigten Optimierungspotenziale auf, die in einer überarbeiteten Korruptionspräventionsrichtlinie mündeten. Diese Korruptionspräventionsrichtlinie gilt für alle, also für 100 % der Standorte der GDV. Die überarbeitete Korruptionspräventionsrichtlinie enthält klare Handlungsanweisungen und gezielte Maßnahmen, um identifizierte Risiken zu minimieren und die Transparenz im Umgang mit potenziellen Korruptionsfällen zu erhöhen. Damit stärkt die GDV DL ihre Fähigkeit, Korruptionsrisiken systematisch zu begegnen, und unterstreicht ihr Engagement für die Einhaltung höchster Compliance- und Ethikstandards. Die Anpassungen dienen der nachhaltigen Absicherung des Unternehmens und der Wahrung seiner Integrität.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.*
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.*

Für das Berichtsjahr 2025 sind keine Korruptionsfälle gemeldet. Es kam deshalb zu keinen Entlassungen oder Abmahnungen aufgrund von Korruption. Auch wurde in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern kein Fall von Korruption bekannt.