



Nachhaltigkeits bericht 2024

DNK-Erklärung

GDV Dienstleistungs-GmbH

Frankenstraße 18
20097 Hamburg

Berichtsjahr	2024
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Sara Wastavino Morales Nachhaltigkeitsbeauftragte Nachhaltigkeit@gdv-dl.de 040 / 33449 – 4143 Frankenstraße 18 20097 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen	3
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	4
2. Wesentlichkeit	5
3. Ziele	7
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	8
5. Verantwortung	10
6. Regeln und Prozesse	11
7. Kontrolle	13
8. Anreizsysteme	15
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	15
10. Innovations- und Produktmanagement	17
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	19
12. Ressourcenmanagement	21
13. Klimarelevante Emissionen	22
14. Arbeitnehmerrechte	27
15. Chancengerechtigkeit	28
16. Qualifizierung	29
17. Menschenrechte	36
18. Gemeinwesen	40
19. Politische Einflussnahme	42
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	43



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 in im Geschäftsjahr 2024 ca. 410 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. Die strategische Verankerung von Nachhaltigkeit orientiert sich dabei 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.
- Die GDV DL bekennt sich zur Nachhaltigkeitsstrategie der deutschen Versicherungswirtschaft, wie sie sich in der Positionierung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) widerspiegelt. Die GDV DL unterstützt deren Inhalte und Ziele. Diese Positionierung kann [hier](#) eingesehen werden.

Im Jahr 2024 hat die GDV DL die Charta der Vielfalt unterzeichnet, und unterstreicht damit die Bedeutung von Diversity und Inklusion für die Unternehmenskultur der GDV DL. Zudem ist die GDV DL Unterzeichnerin des UN Global Compact, einer der weltweit bedeutendsten Initiativen für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. 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, der regelmäßig überprüft und an neue Herausforderungen sowie gesetzliche Anforderungen, wie die CSRD-Richtlinie, angepasst wird.

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. Ende des Jahres 2024 wurde eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse nach den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) initiiert, die als Grundlage für das erste Berichtsjahr 2025 dient. Ziel ist es, die relevanten Themen im erweiterten Stakeholderkontext zu identifizieren, einschließlich eines detaillierten Mappings der Wertschöpfungskette und der Abgrenzung wesentlicher Themen. 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:

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

Die Wesentlichkeitsanalyse der GDV DL greift diese Themen auf und definiert weitere spezifische Schwerpunkte, die den individuellen Kontext des Unternehmens reflektieren.

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 Energiressourcen.
- 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.

Integration der Wesentlichkeitsanalyse in die Unternehmensprozesse

- 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 Risikomanagementsystem integriert.
- Berichterstattung: Die Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse und dem Risikomanagement fließen direkt in die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD-Standards ein und dienen der Steuerung strategischer Maßnahmen.

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. Abstand wird hierbei vorerst von einem Ausgleich durch Zertifikate genommen. Das Fokusthema bleibt die Vermeidung und Verringerung.
- Zertifizierung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001. Dies umfasst die Einführung systematischer Prozesse zur Energieoptimierung und die Reduktion des Energieverbrauchs.
- Der Fokus liegt auf dem Einsatz energieeffizienter Hardwarekomponenten und der Optimierung von Kennzahlen wie PUE (Power Usage Effectiveness) und EUE (Energy Usage Effectiveness).
- Die GDV DL unterstützt alternative Mobilitätsangebote für Mitarbeitenden wie ein bezuschusstes Jobticket, eine Fahrradgarage und bei Dienstreisen die Förderung von Bahnreisen anstelle von Flugreisen, wo immer möglich.
- Nachhaltige Dienstleistungen. Entwicklung und Bereitstellung ressourcenschonender IT- und Branchenservices und digitaler Lösungen für die Versicherungsbranche.

Social (Soziales)

- Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit. Ausbau des Frauenanteils in Führungspositionen und chancengleiche Förderung aller Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Religion oder ethnischer Herkunft.
- Weiterbildung durch die Bereitstellung umfangreicher Schulungs- und Weiterbildungsprogramme, um Mitarbeitende auf die Anforderungen der Digitalisierung und Nachhaltigkeit vorzubereiten.
- Hoher Standard im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten, 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).
- 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: In 2025 wird ein detaillierter Plan erarbeitet, der Meilensteine und Maßnahmen für die Reduktion von Emissionen definiert. Dabei orientiert sich die GDV DL an wissenschaftlich fundierten Zielen, wie sie im Rahmen der Science-Based Targets Initiative (SBTi) gefordert werden.
- 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 betont den Ausbau des überdurchschnittlich hohen Frauenanteils in Führungspositionen und möchte diesen auch für die Folgejahre so weiterleben. Eine chancengleiche Förderung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Religion oder Hautfarbe ist ein zentrales Anliegen.

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 Branchenservice- 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 kommenden Jahren 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.

Im Einkauf von Dienstleistungen und Produkten strebt die GDV DL neben wirtschaftlichen Aspekten auch die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Faktoren an. Aktuell bevorzugt das Unternehmen regionale Dienstleister und Lieferanten.

Obwohl die Wertschöpfungskette im IT-Sektor generell flach ist, da hauptsächlich Dienstleistungen angeboten werden, verfolgt die GDV DL 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. Die GDV DL betont gegenüber ihren Lieferanten bei der Auftragsvergabe die besondere Wichtigkeit der Nachhaltigkeit. Ab 2025 werden Nachhaltigkeits- und Umweltsiegel bei der Vergabe von besonderer Wichtigkeit sein. Die GDV DL plant ab 2025 umfassende Lieferantenbewertung, um weitere Schritte in Richtung Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette zu unternehmen (siehe auch Punkt 17 Menschenrechte). 2024 hat die GDV DL einen Code of Conduct für Lieferanten erarbeitet. Dieser regelt die ethischen, sozialen und ökologischen Standards, die von allen Lieferanten eingehalten werden müssen. Der Code dient als Grundlage für eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit und fördert die Schaffung einer nachhaltigen Lieferkette.

Im Rahmen der Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung hat die GDV DL begonnen, ihre gesamte Wertschöpfungskette systematisch zu analysieren. Die Betrachtung erstreckt sich auf bis zu zwei Stufen der Lieferkette, sowohl upstream (vorgelagert, z. B. Beschaffung von Materialien) als auch downstream (nachgelagert, z. B. Nutzung der Dienstleistungen durch Kunden). Durch diese Analyse sollen Risiken und Potenziale identifiziert werden, um die Nachhaltigkeit in der gesamten Wertschöpfungskette weiter zu verbessern.

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.

Unterstützt wird die Geschäftsführung von der Nachhaltigkeitsbeauftragten, die als zentrale Koordinatorin für sämtliche Nachhaltigkeitsinitiativen fungiert. Ihre Hauptaufgaben umfassen:

- 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 Position der Nachhaltigkeitsbeauftragten ist als Stabsstelle im Bereich „Projekt- und Prozessmanagement sowie Facility Management“ angesiedelt, wodurch sie direkten Einfluss auf operative und strategische Entscheidungen nehmen kann.

Im Rahmen der Einführung eines Energiemanagementsystems gemäß ISO 50001 wurde ein sogenanntes E-Team gegründet, das als interdisziplinäre Arbeitsgruppe für die Implementierung und Weiterentwicklung des Systems verantwortlich ist. Die Leitung obliegt der benannten Energiemanagementbeauftragten, die u. a.

- Maßnahmen zur Energieeinsparung koordiniert,
- das Monitoring des Energieverbrauchs sicherstellt und
- die Einhaltung regulatorischer Anforderungen überwacht.

Zur Vorbereitung auf die zukünftigen Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) hat die GDV DL ein bereichsübergreifendes Projekt ins Leben gerufen. Dieses Projektteam umfasst Expertinnen und Experten aus:

- 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.

Das Projekt wird von der Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet, die eine zentrale Rolle in der Umsetzung der neuen Berichtstandards einnimmt.

Im Jahr 2024 wurde die Integration von Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen und in den einzelnen Bereichen gezielt vorangetrieben. Durch die Einführung fester, regelmäßiger Arbeitsstrukturen und interdisziplinärer Treffen konnten nachhaltige Themen systematisch in die tägliche Arbeit integriert werden. Die Bereitstellung spezifischer Ressourcen und die Verankerung von Nachhaltigkeit als abteilungsübergreifende Aufgabe fördern eine effektive und konstruktive Zusammenarbeit auf allen Ebenen.

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.

Bestehende Prozesse der GDV DL werden sukzessive überprüft und angepasst. So wurden beispielsweise nachhaltige Kriterien in 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 Einführung eines strukturierten und unternehmensweiten Kennzahlenmanagements sorgt dafür, dass Fortschritte messbar und transparent kommuniziert werden können. Hierbei werden insbesondere KPI-bezogene Daten aus dem Energiemanagementsystem und anderen operativen Bereichen herangezogen, um nachhaltige Entwicklungen nachweisbar zu dokumentieren.

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. In 2024 wurde dies durch eine verpflichtende Schulung zum Energiemanagementsystem über die digitale Lernplattform Reteach ergänzt.

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.

Seit dem Geschäftsjahr 2023 werden insbesondere ökologische Kennzahlen regelmäßig erhoben, überwacht und ausgewertet. Dazu zählt beispielsweise die Durchführung eines Energieaudits nach DIN EN 16247-1, das in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister ein aussagekräftiges energetisches Profil liefert. Ab dem Jahr 2024/2025 wird das Energieaudit durch die Einführung eines unternehmensweiten Energiemanagementsystems gemäß ISO 50001 ersetzt. Dieses System wird die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz sicherstellen und eine zuverlässige Datengrundlage für die interne Steuerung sowie die externe Berichterstattung schaffen.

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.

Im Jahr 2024 wurde eine neue Stelle geschaffen, die sich auf das Kennzahlenmanagement innerhalb der GDV DL spezialisiert. Diese Position sorgt dafür, dass sämtliche Nachhaltigkeitskennzahlen unternehmensweit konsistent erhoben, dokumentiert und ausgewertet werden. Im gleichen Jahr wurde ein erster Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen den Fachabteilungen geschaffen, um die Integration des Kennzahlenmanagements ab 2025 zu vertiefen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16 (siehe G4-56)

Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen einer Organisation.

Die GDV DL beachtet folgende Prinzipien

(s. dazu auch „1. Strategische Analyse und Maßnahmen“):

- GDV DL Nachhaltigkeitsleitlinie,
- Nachhaltigkeitspositionierung des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV),
- Datenschutzkodex Code of Conduct des GDV,
- 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.

Für das Jahr 2024 wurden bei spezifischen Führungskräften Nachhaltigkeitsziele in die Zielvereinbarungen aufgenommen, um damit die Bedeutung der Nachhaltigkeit als wichtiges Unternehmensziel zu unterstreichen und darüber hinaus als Impuls zu fungieren, um Führungskräfte zu ermutigen, Nachhaltigkeitsprinzipien in ihre geschäftlichen Praktiken zu integrieren.

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 bzw. der Versicherungsbranche eine Vielzahl von weiteren Gruppen. Wie bereits im Abschnitt zur Wesentlichkeit erläutert wurde, ist die GDV DL derzeit dabei, eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse sowie die Analyse aller relevanten Stakeholder zu erstellen.

Die GDV DL betrachtet eine offene und transparente Kommunikation als grundlegend für 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. Es gibt verschiedene Kommunikationskanäle, die den Dialog, Partizipation und Wissensmanagement fördern. Hierzu gehören das firmeninterne Intranet und die Wissensplattform Confluence. 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. In 2024 wurden in diesem Zusammenhang Umfragen vorgenommen, wie beispielsweise für die

Durchführung eines Social Days. Zudem gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Mitarbeitenden Feedback zur Nachhaltigkeit innerhalb der GDV DL zu geben. Auch steht die Nachhaltigkeitsbeauftragte stetig in Kontakt mit Mitarbeitenden und dem Betriebsrat. Dadurch wird gewährleistet, dass Vorschläge zum Thema Nachhaltigkeit von den Mitarbeitenden in den Prozess 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 nun auch in der externen Kommunikation präsent und die GDV DL bekennt sich auf dieser Webseite auch aktiv zu nachhaltigen Werten. Dort ist auch der direkte Kontakt mit der Geschäftsführung oder der Nachhaltigkeitsbeauftragten bei Nachhaltigkeitsthemen eröffnet.

Die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse ist im Rahmen der Umsetzung der CSRD mit den ESRS zwingend vorgegeben und findet erstmals für das Geschäftsjahr 2025 Anwendung. Die Einbeziehung der Perspektive der Stakeholder der GDV DL ist ein integraler Bestandteil der Wesentlichkeitsanalyse. Unternehmen sind verpflichtet, offenzulegen, wie die Interessen und Ansichten der betroffenen Stakeholder während der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt wurden. Die GDV DL hat diesen Prozess im Herbst 2024 begonnen und plant für 2025, die relevanten Stakeholder bei der Wesentlichkeitsanalyse einzubeziehen. Die Ergebnisse sind noch kein Bestandteil für das Berichtsjahr 2024.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, 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, EnEg, 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.

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 klimawandelbezogenen Risiken.

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.

Im Jahr 2024 wurde das Projekt Drittdienstleisterportal (DDLp) ins Leben gerufen, um die Versicherungsbranche bei den regulatorischen Anforderungen nach DORA zu unterstützen. Mit der Verordnung „Digital Operational Resilience Act (DORA)“ hat die EU eine für den gesamten Finanzsektor geltende Regulierung für die Themen Cybersicherheit, IKT-Risiken und digitale operationale Resilienz geschaffen, die am 17. Januar 2025 in Kraft tritt. Mehr als 3.600 Unternehmen des Finanzsektors in Deutschland fallen ab diesem Zeitpunkt unter den Geltungsbereich dieser Verordnung. Vor diesem Hintergrund hat die GDV DL einen Branchenservice entwickelt, den durch die DORA betroffenen sogenannten IKT-Drittdienstleistern (zu denen auch die GDV DL gehört) sowie den Finanzunternehmen eine gemeinsame Plattform zum Austausch der für die Regulatorik relevanten Daten zur Verfügung zu stellen. Eine derartige übergreifende Stelle, an der die zahlreichen regulatorischen Anforderungen abgebildet werden konnten, gab es bislang nicht. Dieser neue Branchenservice zeigt die Innovationskraft, auf neue Anforderungen, wie z.B. Regulatorik getriebene Themen, schnell und effizient mit einer Branchenlösung zu reagieren. Durch den Gedanken einer einheitlichen Datenbereitstellungsmöglichkeit werden darüber hinaus Ressourcenoptimierungen im Interesse der Nachhaltigkeit gehoben.

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.

Seit 2022 erhebt die GDV DL ihren CO₂-Fußabdruck gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocols in den Kategorien Scope 1, Scope 2 und ausgewählten Kategorien aus Scope 3. Die Berichterstattung umfasst:

Vollständig erfasste Bereiche:

Scope 1 & Scope 2: Vollumfängliche Erhebung und Berichterstattung.

Erfasste Kategorien aus Scope 3:

Mitarbeitende:

- Anfahrt der Mitarbeitenden,
- Homeoffice.

Brennstoff- und energiebezogene Emissionen:

- Vorkette Strom,
- Vorkette Wärme.

Eingekaufte Güter und Dienstleistungen:

- Elektronische Geräte,
- Druckprodukte,
- Gastronomie,

- Büropapier,
- Wasserverbrauch.

Geschäftsreisen:

- Bahn,
- Flüge,
- Hotelübernachtungen,
- Miet- und Privatfahrzeuge.

Noch nicht priorisierte Kategorien:

Im Bereich Scope 3 fehlen derzeit Daten für folgende Kategorien:

Upstream: Eingekaufte Dienstleistungen, Abfall, sowie angemietete oder geleaste Sachanlagen.

- Diese Kategorien werden aufgrund ihrer aktuell geringeren Relevanz als nicht physisch produzierender Dienstleister noch nicht prioritär betrachtet.

Downstream: Nutzung der verkauften Produkte, Verarbeitung der verkauften Produkte und der Umgang mit verkauften Produkten am Lebenszyklusende.

- Diese Kategorien werden aufgrund keiner Relevanz als nicht physisch produzierender Dienstleister nicht betrachtet.

Ziel bleibt es jedoch, bestehende Datenlücken zeitnah zu schließen, um den CO₂-Fußabdruck der GDV DL entlang der gesamten Wertschöpfungskette vollständig zu erfassen.

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

- Anfahrten der Mitarbeitenden (28,1%),
- Homeoffice/mobile Arbeit (20,2%),
- Energieverbrauch in den Gebäuden/Fernwärme (15,1%),
- Einkauf von IT-Hardware (14,7%).

Ressource Wasser: Im Jahr 2023 wurde erstmals der Wasserverbrauch in das Monitoring einbezogen. Vergleichsdaten zum Basisjahr 2022 liegen daher noch nicht vor.

Ressourcenmanagement: Ab 2025 wird das Monitoring um das Müllaufkommen erweitert. Hierfür wurde 2023 ein erster Schritt durch die Einführung einer fachgerechten Mülltrennung in Zusammenarbeit mit dem Vermieter unternommen.

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 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, insbesondere um den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) gerecht zu werden. Zu diesem Zweck werden Gespräche mit den Vermietern fortgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2023 verursachte die GDV DL insgesamt einen CO₂-Ausstoß von insgesamt 491.242,05 kg.

Angesichts der teils noch unklaren Datenlage und der nicht einheitlich definierten Scope-3-Emissionen sind die genannten Emissionswerte unter Vorbehalt zu betrachten. Die GDV DL arbeitet kontinuierlich daran, die Datengrundlage zu verbessern und die Berichterstattung zu präzisieren.

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.

Bedingt durch die Corona-Pandemie wurde mobile Arbeit dauerhaft in die Arbeitspraxis integriert. Diese Maßnahme verringert den Bedarf an Büroflächen und reduziert die Pendelstrecken der Mitarbeitenden. Laut der Emissionsbilanz von 2023 ist ein Rückgang bei den Anfahrtswegen zu den Standorten sowie eine stärkere Nutzung der mobilen Arbeit in Vergleich zum vorherigen Jahr zu verzeichnen.

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.

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. Dies ist seit jeher gelebte Praxis im Unternehmen. Flugreisen werden nur dann genutzt, wenn sie aufgrund außergewöhnlich langer Distanzen oder anderer unvermeidbarer Umstände unumgänglich sind.

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

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 Energieverbrauchs. Zusätzliche Messpunkte wurden insbesondere im Rechenzentrum, dem größten Energieverbraucher, eingerichtet.
- Die Einführung wurde durch finanzielle Unterstützung des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) ermöglicht, die für Software- und Hardwareinvestitionen verwendet wird.
- Energiedaten fließen direkt in betriebliche Entscheidungen ein, um Einsparpotenziale frühzeitig zu identifizieren. Dies führt zu einer Prozessoptimierung.
- Die GDV DL plant, die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern.

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.

Leistungsindikator GRI SRS-305-1; Leistungsindikator GRI SRS-305-2; Leistungsindikator GRI SRS-305-5:

Die GDV DL hat für das Geschäftsjahr 2023 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.

Zielsetzung:

Die GDV DL verzichtet bewusst darauf, sich als klimaneutral bzw. auf den Weg zur Klimaneutralität zu bezeichnen. 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.

Zudem wird keine Kompensation durch den Erwerb von Zertifikaten angestrebt, da der Zertifikatehandel derzeit noch unzureichend reguliert ist und somit nicht den Ansprüchen an Transparenz und Wirksamkeit genügt. Im Rahmen der CSRD-Berichterstattung wird das Jahr 2025 vor allem der Definition eines klaren Weges zu Net Zero gewidmet sein, aus dem sich konkrete Maßnahmen für das Unternehmen ableiten lassen.

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

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

Das im Jahr 2024 eingeführte Energiemanagementsystem unterstützt hier ebenfalls im Monitoring der wesentlichen Energieverbräuche den Ansatz des Unternehmens, Emissionen zu vermeiden und zu verringern. Dieses wird noch dadurch verstärkt, dass die Energiemanagementbeauftragte zukünftig auch in den Einkaufsprozessen einbezogen wird.

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 1,58 und am Standort 2 bei 1,46 – und damit in einem effizienten Bereich. Ebenfalls liegen diese Werte im klaren Mittelfeld der Versicherungsbranche (Durchschnitt Rechenzentren Versicherungsbranche: 1,59 – Quelle: Nachhaltigkeitsbericht 2023 Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V.).

GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen

Emissionsquellen kg	2022 CO ₂	2023 CO ₂
Scope 1	12.151,75	12.694,33
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	12.151,75	12.694,33
Kältemittelleckagen	11.287,20	12.473,89
Wärme (eigenerzeugt)	864,54	220,43
Scope 2	78.902,69	74.244,06
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf	78.902,69	74.244,06
Wärme (eingekauft)	78.902,69	74.244,06
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf 3	0,00	0,0
Strom (stationär)	0,00	0,0
Scope 3	519.222,83	404.303,66
Anfahrt Mitarbeitende	334.213,46	237.358,83
Anfahrt Mitarbeitende	241.417,42	137.969,17
Home Office	92.796,04	99.389,66
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	101.835,13	79.153,68
Elektronische Geräte	97.482,88	72.089,14
Druckprodukte	2.421,67	5.475,77
Büropapier	1.138,29	393,91
Gastronomie	785,51	813,23
Wasser	6,79	381,63
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	79.913,12	83.334,20
Vorkette Strom	42.054,54	47.782,11
Vorkette Wärme	37.858,57	35.552,09
Geschäftsreisen	3.261,12	4.456,95
Flüge	2.794,51	1.219,64
Bahn	466,61	2.315,54
Hotelübernachtungen	-	793,97
Miet- u. Privatfahrzeuge	-	127,81
Gesamtergebnis	610.277,27	491.242,05

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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.

Die Summe der direkten THG Emissionen im Jahr 2023 betrugen 12,69 t CO₂-Äquivalent. Als Basisjahr dient das Jahr 2022, da es sich hier um die initiale Aufnahme der Emissionen handelt. Die Emissionsbilanz wurde in Zusammenarbeit mit der Firma Climate Partner erhoben und erstellt.

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.

Die Summe der indirekten THG Emissionen im Jahr 2023 betrugen 74,24 t CO₂-Äquivalent. Als Basisjahr dient das Jahr 2022, da es sich hier um die initiale Aufnahme der Emissionen handelt. Die Emissionsbilanz wurde in Zusammenarbeit mit der Firma Climate Partner erhoben und erstellt.

*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.

Die Summe der sonstigen THG Emissionen im Jahr 2023 betrugen 404,30 t CO₂-Äquivalent. Als Basisjahr dient das Jahr 2022, da es sich hier um die initiale Aufnahme der Emissionen handelt. Die Emissionsbilanz wurde in Zusammenarbeit mit der Firma Climate Partner erhoben und erstellt.

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 in den Jahren 2022 und 2023 mehrere Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Abschluss geführt werden, so zum Beispiel Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne der Verbesserung der Work-Life Balance sowie mobiles Arbeiten. 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. In 2023 wurde erstmalig auch eine Auszubildendenvertretung gewählt.

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 Mitarbeitern etc.) eingehalten werden. Der Bereich Einkauf ist angehalten, z.B. auch Entsorgungsfragen in die Bestellentscheidungen einbeziehen.

Die Bewertungen von Dienstleistern in ihrem Geschäftsverlauf, Geschäftsverhalten (intern und extern) und in ggf. vorhandenen Pressemitteilungen gehören bei Auftragsvergabe als auch bei laufenden Verträgen zu den Aufgaben des Einkaufs (Lieferantenbewertung) und der in der Auftragsvergabe involvierten Mitarbeiter.

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.

Die GDV DL bekennt sich 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.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die GDV DL großzügige Gleitzeitregelungen implementiert. Diese ermöglichen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Flexibilität in ihren Arbeitszeiten, um ihre beruflichen Verpflichtungen besser mit ihren familiären Verantwortungen in Einklang zu bringen. Mobiles Arbeiten ist fest in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, ihre Arbeit im Rahmen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung flexibel und standortunabhängig zu erledigen.

Der standardisierte Recruiting-Prozess ist darauf ausgerichtet, die Vielfalt zu fördern und gilt als einer der strategischen Ansätze des Unternehmens. Dies wird durch die 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 erreicht. Die GDV DL hat klare Richtlinien für Toleranz und Zusammenarbeit entwickelt, um eine integrative und respektvolle Arbeitsumgebung zu fördern. Diese Richtlinien schaffen einen Rahmen, der die Vielfalt der Belegschaft respektiert und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsplatzes unterstützt.

Die Zufriedenheit mit der Unternehmenskultur beträgt 3,9 Punkte auf einer Skala von 1 bis 5, basierend auf 90 Bewertungen auf der unabhängigen Bewertungsplattform Kununu.de.

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.

- In der Rekrutierung von potentiellen Mitarbeitenden setzt die GDV DL in Erstgesprächen ausschließlich auf ein digitales Format des Kennenlernens. Hierdurch können unnötige Fahrtwege eingespart und der Energieverbrauch reduziert werden. Dies zählt darüber hinaus auf das Ziel der GDV DL ein, möglichst viele Geschäftsprozesse zu digitalisieren.
- Die digitale Ende-zu-Ende-Abwicklung des Bewerbungsprozesses bei der GDV DL zählt nach wie vor nicht nur auf die Schnelligkeit und positive Erfahrung für Bewerbende ein, sondern auch auf den ökologischen Fußabdruck.

Im Mai 2024 hat die GDV DL die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit haben wir uns für eine offene und integrative Organisationskultur positioniert, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Der Deutsche Diversity Tag am 28.05.2024 wurde zum Anlass genommen, die Mitarbeitenden zu befragen, wie sie selbst zu dem Thema stehen: was Vielfalt für sie bedeutet, ob und warum sie Vielfalt wichtig finden und wo sie die GDV DL sehen bzw. welche konkreten Beispiele ihnen zu Diversität am Arbeitsplatz einfallen. Eine rege Beteiligung und die vielen detaillierten Antworten haben gezeigt, dass dieses Thema für die Belegschaft von großer Bedeutung ist. Der Deutsche Diversity Tag wird künftig eine feste jährliche Instanz sein, sich intensiv diesem Thema im Rahmen von gemeinsamen Aktionen zu widmen.

Die die Chancengerechtigkeit gewährleistenden internen Richtlinien werden kontinuierlich aktualisiert und erneut intern ins Bewusstsein gebracht.

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.

Die GDV DL setzt sich aktiv für die berufliche Entwicklung und Entfaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Dabei steht im Fokus, durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen die individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zu optimieren und weiterzuentwickeln. Besonders die Förderung von Auszubildenden spielt eine zentrale Rolle, um junge Talente auf ihrem Weg ins Berufsleben bestmöglich zu unterstützen.

Die GDV DL unterstützt ihre Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen Entwicklung. Dies beinhaltet eine kontinuierliche Qualifizierung, um den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Angesichts der demografischen und technologischen Entwicklung erkennt die GDV DL die Bedeutung, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt auf die zukünftigen Herausforderungen vorzubereiten.

Die GDV DL betrachtet Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung nicht nur als Verpflichtung, sondern auch als Chance für individuelles Wachstum, kontinuierliche Weiterentwicklung und Sicherstellung des unternehmerischen Auftrags. Das Unternehmen erkennt Risiken in einem dynamischen Arbeitsumfeld und setzt sich proaktiv dafür ein, Lösungen zu entwickeln, um die berufliche Entwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern.

Die GDV DL betreibt insbesondere zum Thema soziale Nachhaltigkeit (z.B. Diversität, Unconscious Bias etc.) weitergehenden Wissensaufbau für die Mitarbeitenden und Führungskräfte. Sowohl die verpflichtend eingeführten Mitarbeiterjahresgespräche als auch Teamentwicklungsmaßnahmen bieten einen wertvollen Rahmen für einen Austausch, auch mit Blick auf die unterschiedlichen Persönlichkeits- bzw. Vielfaltsdimensionen, um gemeinsam miteinander zu wachsen.

Durch die Implementierung der digitalen Lernplattformen Reteach und Udemy konnte der Ansatz des integrativen Lernens erfolgreich im Unternehmen etabliert werden. Reteach wird als Plattform zur zeitunabhängigen Abbildung von Unterweisungen (Kartellrechts- oder Datenschutzschulungen; IT-Sicherheit etc.) genutzt. Auf der Plattform Udemy besuchen Mitarbeitende Kurse, um sich online fachlich stetig fortzubilden. Beiden Plattformen ist immanent, dass sie ortonabhängiges Lernen ermöglichen und Reisen zu Veranstaltungsorten erheblich entfallen lassen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

*Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
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. 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.**

Es gibt in Berichtsjahr 2024 keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen.

Auch gibt es keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schwerer Folge.

In 2024 gab es zwei leichtere Schnittverletzungen.

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.

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 durch das Intranet oder auch durch die Wissensplattform zu informieren. Dies wird umfänglich genutzt.

Innerhalb der GDV DL gibt es folgenden Ausschuss:

- Arbeitsschutzausschuss

Bei der Gestaltung von neuen Arbeitsbereichen und Arbeitsplätzen wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz rechtzeitig mit eingebunden, um alle Vorschriften und Richtlinien der Arbeitssicherheit einzuhalten. Dabei werden die Mitarbeitenden vorab informiert und beteiligt. Ebenso dürfen die Mitarbeitenden im Sinne des § 17 Arbeitsschutzgesetz Verbesserungsvorschläge machen. Dabei sind die Vorschläge zu prüfen und das Ergebnis der Prüfung ist den Mitarbeitenden mitzuteilen.

Gefährdungsbeurteilung

Zur Prävention und zur Vermeidung von psychischen und physischen Belastungen analysieren wir regelmäßig unsere Arbeitsbedingungen auf entsprechende Gefährdungen. In 2022 wurden die psychischen Gefährdungen mit einem wissenschaftlich anerkannten Verfahren analysiert. Die Ergebnisse belegen einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es wurden keine Risikobereiche identifiziert. Im Rahmen der Analyse wurden Handlungsbedarfe dokumentiert, die zur Stärkung der Gesundheit beitragen können. Von den

- Mitarbeitende werden über anstehende Veränderungen der Arbeitsbedingungen informiert und beteiligt. Ebenso dürfen die Mitarbeitenden im Sinne des § 17 Arbeitsschutzgesetz Verbesserungsvorschläge machen. Dabei sind die Vorschläge zu prüfen und das Ergebnis der Prüfung ist den Mitarbeitenden mitzuteilen. Handlungsbedarfen werden Maßnahmen abgeleitet werden, die mit entsprechenden Fach- und Führungskreisen abgestimmt werden.
- Für akute, für Mitarbeitende belastende Arbeits- und Lebenssituationen, hat die GDV DL eine Kooperation mit einem psychologischen Fachdienst zur Unterstützung bzw. Betreuung der bedürftigen Person.
- Die GDV DL setzt sich ebenfalls für die Gesundheitsförderung durch Angebote für individuelle Ergonomie-Beratungen, umfangreiche Ausstattung für die Homeoffice, individuelle und bedarfsorientierte Bereitstellung von Arbeitsmitteln im Büro und im Homeoffice, Betriebssport und Gripeschutz ein.
- Aufgrund bereits bestehender formeller Strukturen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie geltender betrieblicher Regelungen wird eine Beteiligung der Mitarbeitenden im Arbeits- und Gesundheitsschutz sichergestellt.

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.

1636 Stunden pro Auszubildenden (5 Auszubildende, davon 2 weibliche)

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 Angestelltenkategorie 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			Geschlecht		Ø Betriebs- zugehörigkeit in Jahren	Schwer- behinderung	Nationalität	
	MA	Vollzeit	Teilzeit	männlich	weiblich			Deutsch	Andere*
Gesamt	408	59%	41%	55%	45%	11,9	5%	93%	7%
Geschäftsführung	8	75%	25%	38%	63%	12,3			
Kaufmännischer Bereich	17	76%	24%	29%	71%	12,1			
Recht, Compliance, Management Systeme	9	89%	11%	78%	22%	9,6			
Service Center	152	18%	82%	42%	58%	15,5			
Personalmanagement	18	67%	33%	17%	83%	11,8			
Customer Business Services	57	84%	16%	54%	46%	11,0			
IT-Strategie und - Sicherheit	14	71%	29%	86%	14%	9,8			
Projekt-, Prozess-, Facilitymanagement	22	82%	18%	23%	77%	9,5			
Anwendungsentwicklung	47	83%	17%	79%	21%	7,8			
IT-Betrieb	59	95%	5%	90%	10%	9,3			
Azubis/ Werkstudenten	5	100%		60%	40%	1,6			

© HR-Services

	Altersgruppen			
	bis 29	30-49	50-59	ab 60
Gesamt	10%	43%	35%	12%
Geschäftsführung	-	25%	38%	38%
Kaufmännischer Bereich	-	59%	6%	35%
Recht, Compliance, Management Systeme	-	56%	33%	11%
Service Center	9%	35%	43%	13%
Personalmanagement	6%	39%	50%	6%
Customer Business Services	7%	51%	32%	11%
IT-Strategie und -Sicherheit	14%	29%	43%	14%
Projekt-, Prozess-, Facilitymanagement	5%	73%	18%	5%
Anwendungsentwicklung	11%	60%	23%	6%
IT-Betrieb	15%	37%	37%	10%
Azubis/ Werkstudenten	100%	-	-	-

Mitarbeitende	2023		2024	
	abs.	%	abs.	%
Altersstruktur				
unter 30	45	10,5%	41	10,0%
30 bis 50 Jahre	203	47,5%	186	45,6%
über 50 Jahre	179	41,9%	182	44,6%
Gesamt	427	100,0%	408	100,0%

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.

Im Jahr 2024 wurde ein Compliance-Hinweis zu einem möglichen Diskriminierungsvorfall gemeldet. Der Sachverhalt wurde vom Compliance-Beauftragten sorgfältig geprüft, konnte jedoch nach eingehender Untersuchung nicht bestätigt werden. Die Organisation engagiert sich proaktiv für die Vermeidung jeglicher Diskriminierung und fördert ein respektvolles Miteinander. Dies wird unter anderem durch regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung, die Implementierung eines klaren Verhaltenskodex sowie durch transparente Maßnahmen sichergestellt.

Mitarbeitenden steht ein vertrauliches Meldesystem zur Verfügung, um mögliche Missstände oder Compliance-Verstöße zu melden. Diese Meldungen werden sorgfältig überprüft und konsequent bearbeitet. Ziel der Organisation ist es, durch kontinuierliche Aufklärungsarbeit und transparente Prozesse ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt fördert und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden gewährleistet.

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.

Die GDV Dienstleistungs-GmbH (GDV DL) verpflichtet sich zur Einhaltung und Förderung der international anerkannten Menschenrechte gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

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>

(AEMR) und der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Unser Ziel ist es, durch nachhaltige Unternehmensführung sicherzustellen, dass Menschenrechte in unserem Unternehmen, bei Tochtergesellschaften sowie entlang der gesamten Lieferkette gewahrt werden.

Umsetzung Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Die GDV Dienstleistungs-GmbH (GDV DL) bekennt sich ausdrücklich zu ihrer Verantwortung, Menschenrechte zu achten und Umweltstandards entlang globaler Lieferketten zu fördern. Obwohl das Unternehmen nicht direkt unter die Regelungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) fällt, setzt die GDV DL die Anforderungen des Gesetzes freiwillig um. Damit erfüllt sie nicht nur die Erwartungen ihrer Partnerunternehmen, sondern leistet auch einen aktiven Beitrag zu nachhaltigen und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken. Das LkSG definiert klare Anforderungen an die unternehmerische Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Achtung von Menschenrechten und des Umweltschutzes entlang globaler Lieferketten – eine Verantwortung, die die GDV DL proaktiv übernimmt, um ihre Vorreiterrolle in der Branche zu stärken. Im Jahr 2024 wurden mehrere zentrale Maßnahmen umgesetzt:

Einbindung der geforderten Prozesse aus dem LkSG: Die GDV DL hat die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) konsequent in ihre internen Prozesse integriert. Diese Integration umfasst die klare Regelung von Zuständigkeiten und Aufgaben, insbesondere in den Bereichen Risikoanalyse sowie Prävention und Minimierung menschenrechtlicher und umweltbezogener Verstöße entlang der Lieferkette. Die Compliance-Stelle übernimmt hierbei eine zentrale Rolle, indem sie die Überwachung und Koordination aller relevanten Maßnahmen sicherstellt. Auf diese Weise wird die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie der unternehmensinternen Standards nachhaltig gewährleistet.

Verhaltensgrundsätze für Lieferanten

Einführung der CMS-15 Anlage 2 Verhaltensgrundsätze für Lieferanten: Im Jahr 2024 hat die GDV DL zudem ihre Einkaufsrichtlinie grundlegend überarbeitet, um die Achtung der Menschenrechte und die Förderung fairer Arbeitsbedingungen in der gesamten Lieferkette weiter zu stärken. Im Rahmen dieser Überarbeitung wurden verbindliche Verhaltensgrundsätze für Lieferanten und Dienstleister eingeführt, die künftig als verpflichtender Bestandteil in Verträge aufgenommen werden. Ziel dieser Maßnahme ist es, sicherzustellen, dass alle Geschäftspartner grundlegende Menschenrechtsstandards einhalten und ethische sowie faire Arbeitsbedingungen fördern. Dieses Engagement unterstreicht die Verantwortung der GDV DL für eine nachhaltige und respektvolle Zusammenarbeit entlang der Lieferkette.

Zentrale Verpflichtungen der Verhaltensgrundsätze:

- Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen: Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Schutz der Beschäftigtenrechte.
- Vergütung und Arbeitszeiten: Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zu Arbeitszeiten und fairer, transparenter Vergütung.

- Vereinigungsfreiheit: Recht auf Gewerkschaftsmitgliedschaft und Tarifverhandlungen ohne Repressalien.
- Vielfalt und Inklusion: Förderung einer diskriminierungsfreien und inklusiven Arbeitsumgebung.

Grundsatzerklärung zur Achtung von Menschenrechten

Die Achtung der Menschenrechte bildet eine zentrale Säule der unternehmerischen Verantwortung der GDV Dienstleistungs-GmbH (GDV DL). Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat das Unternehmen eine Grundsatzerklärung veröffentlicht, die sein Engagement für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte sowohl innerhalb des Unternehmens als auch entlang der gesamten Lieferkette klar zum Ausdruck bringt. Diese Grundsatzerklärung ist Teil der präventiven Maßnahmen der GDV DL, um menschenrechtliche Risiken frühzeitig zu erkennen und systematisch entgegenzuwirken. Damit setzt das Unternehmen ein klares Zeichen für nachhaltige Geschäftsführung und die Förderung ethischer Standards entlang der Lieferkette. Diese Erklärung wird über das Kundenportal den kooperierenden Versicherungsunternehmen zugänglich gemacht.

Beschwerdeverfahren

Um potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Verstöße wirksam anzugehen, hat die GDV Dienstleistungs-GmbH (GDV DL) ein Beschwerdeverfahren als Teil ihres Hinweisgebersystems integriert. Dieses Verfahren dient als präventive Maßnahme, um Risiken frühzeitig zu erkennen und zu adressieren. Dieses Verfahren ermöglicht es, potenzielle Verstöße anonym zu melden und trägt dazu bei, Menschenrechte und Umweltstandards wirksam zu schützen.

Anpassung des Einkaufsprozesses

Als weitere Präventionsmaßnahme hat die GDV Dienstleistungs-GmbH (GDV DL) ihre Einkaufsrichtlinie grundlegend überarbeitet. Die Überarbeitung der Einkaufsrichtlinie bildet eine wichtige Grundlage für die fortlaufende Risikoanalyse und die Erarbeitung weiterer Präventivmaßnahmen, die im Rahmen der Bemühungen um das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG) umgesetzt werden.

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die GDV Dienstleistungs-GmbH (GDV DL) unterhält ausschließlich Betriebsstätten in Deutschland, einem Land mit hohen Standards im Bereich der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen. Vor diesem Hintergrund ist eine spezifische Prüfung auf Menschenrechtsaspekte in den eigenen Betriebsstätten nicht einschlägig.

Eine umfassende Bewertung von Lieferanten ist im Rahmen eines Projekts geplant, das 2025 gestartet wird. Ziel dieses Projekts ist die Einführung eines neuen Lieferantensystems, welches menschenrechtliche Kriterien integriert und als Grundlage für ein umfassendes Supplier-Management-System dienen wird.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Im Berichtszeitraum 2024 wurden noch keine neuen Lieferanten auf soziale Aspekte geprüft. Siehe Begründung GRI SRS 412-1

*Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative

soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Im Berichtszeitraum 2024 wurden noch keine soziale Auswirkungen in der Lieferkette geprüft. Siehe Begründung GRI SRS 412-1. Tatsächlich wurde aber in Vorbereitung auf die CSRD und damit verbundene Wesentlichkeitsanalyse mit einer umfassenden Definition der Wertschöpfungskette und mit einem sogenannten Mapping der vor- und nachgelagerten Risiken der Wertschöpfung begonnen.

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.

Seit dem Geschäftsjahr 2022 baut die GDV DL ihr Engagement hinsichtlich lokal verankerten Nachhaltigkeitsengagement stetig aus. Nachdem in 2023 die ersten Hardwarespenden an eine Grundschule in Neurahlstedt in Zusammenarbeit mit der Initiative Das-macht-Schule übergeben werden konnten, wurde dieses Engagement in 2024 deutlich ausgebaut. So wurde durch die Azubis während ihrer Praxisteils Nachhaltigkeit alle übrigen und teilweise für den Betrieb im Unternehmen ausgemusterten Hardware Geräte katalogisiert und konnten so an verschiedene Schulen und einen gemeinnützigen Verein gespendet werden.

Der Verein Das-macht-Schule kümmert sich um die Weitergabe von intakten IT-Altgeräten an Schulen und anderen Bildungsinitiativen, die technische Ausstattung benötigen.

Die Vorbereitung von IT-Hardwarespenden für Hamburger Grundschulen erforderte die Bereitstellung entsprechender Ressourcen sowie ein herausragendes Maß an Einsatz und Engagement der Kolleginnen und Kollegen. Nicht mehr benötigte IT-Hardware wurde hierfür gesammelt und sorgfältig katalogisiert. Diese Geräte, die für das Unternehmen möglicherweise nicht mehr den neuesten technologischen Stand repräsentieren, können für Schulen einen erheblichen Mehrwert bedeuten. Die Weitergabe dieser Geräte ist ein Beitrag, um den Zugang zu Technologie in Bildungseinrichtungen zu verbessern.

Aus den Hardwarespenden entstand eine besondere Art der Kooperation und eine mit Hardwarespenden versorgte Hamburger Schule konnte viel Mobiliar aus dem aufgelösten Standort am Glockengießerwall im Rahmen einer Spende übernehmen. Dadurch konnten in der dortigen Schule der Aufenthaltsraum der Lehrer und auch mehrere Klassenräume fertiggestellt werden.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte hat regelmäßig an den Hamburger Nachhaltigkeitsdialogen teilgenommen, die einen regionalen Austausch zu nachhaltiger Unternehmenspraxis fördern und ein Netzwerk schaffen. Ebenfalls wurden Angebote der Hamburger Handelskammer wie z.B. der Nachhaltigkeitstag der IHK in Anspruch genommen.

World Clean Up Day:

Die GDV DL hatte ihre Unterzeichnung des Global Compacts direkt an einen praktischen Einsatz gekoppelt: Im Rahmen des World Clean Up Days sammelten zehn Mitarbeitende in dem Gebiet rund um den Hauptstandort Hammerbrook 7kg Müll ein.

Social Day:

Nachhaltigkeit bedeutet für die GDV DL eine Verantwortungsübernahme für die Auswirkungen ihres Handelns. Und dies nicht nur für eigene Belegschaft und Prozesse, sondern darüber hinaus für das Umfeld, in dem gewirkt wird. Die Bestrebungen zum Unternehmensengagement wurden folgerichtig mit Blick auf die Gesellschaft weiter ausgebaut.

So wurde im Rahmen einer gezielten Mitarbeitendenumfrage gemeinschaftlich ein Projektfeld für ein gemeinsames Corporate Voluntering (Social Day) identifiziert (Kinder, Jugendliche, Familien). So konnte im Rahmen einer Kooperation mit dem Ronald McDonald Haus Altona in Hamburg – ein Zuhause auf Zeit für Angehörige schwer kranker Kinder, die im Altonaer Kinderkrankenhaus behandelt werden – allen Mitarbeitenden ermöglicht werden, sich im Rahmen der Arbeitszeit zu engagieren. Durch zwei verschiedene Einsätze, die nicht an bestimmte Qualifikationen gebunden waren, konnte ein unternehmensweites Bewusstsein geschaffen sowie ein niedrigschwelliger Einstieg in das Thema geboten werden. Für den zweiten Teil des Social Days werden beteiligte Mitarbeitende durch die GDV DL bezahlt freigestellt.

Das Engagement zahlt darüber hinaus auf den Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden und einer verbesserten Arbeitsatmosphäre sowie die Zufriedenheit im Job ein, stärkt die Entwicklung sozialer Kompetenzen und das Vertrauen in die GDV DL insgesamt als Arbeitgeber und Unternehmen.

Das Engagement in lokalen Initiativen spiegelt die Überzeugung wider, dass Nachhaltigkeit auf lokaler Ebene beginnt. Die GDV DL freut sich, durch solche Initiativen nicht nur ökologische, sondern auch soziale Verantwortung zu übernehmen und nachhaltige Veränderungen in der Gemeinschaft zu bewirken. In den Folgejahren soll dieses Engagement ausgebaut und verstärkt werden.

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 Dienstleistungs-GmbH (GDV DL) agiert im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit neutral und sieht politische Einflussnahme nicht als Teil ihres Aufgabenbereichs. Entsprechend spielt die Beteiligung an Gesetzgebungsverfahren, die Eintragung in Lobbylisten sowie Zuwendungen an Regierungen oder politische Akteure keine wesentliche Rolle für das Unternehmen und ist nicht einschlägig.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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 2024 wurden keine Parteispenden getätigt.

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 bei der GDV DL

Die GDV Dienstleistungs-GmbH (GDV DL) ist sich ihrer Verantwortung als IT- und Branchenservice-Dienstleister der Versicherungsbranche bewusst. Der nachhaltige Erfolg und die Reputation des Unternehmens hängen wesentlich von der Qualität der Dienstleistungen, der Kompetenz der Mitarbeitenden sowie den Grundsätzen und Werten der GDV DL ab.

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, betreibt die GDV DL ein wirksames und kontinuierlich weiterentwickeltes Compliance-Management-System (CMS), das den Vorgaben der ISO 37301 entspricht. Ziel des CMS ist es, Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben, interne Regelungen sowie strafbewährte Handlungen zu verhindern und frühzeitig aufzudecken. Besonders wichtig sind dabei die Prävention von Korruption, die Sicherstellung der Informationssicherheit sowie die Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts. Diese Bereiche bergen ein hohes materielles und immaterielles Schadensrisiko, insbesondere für Reputation, Unternehmenskultur und Image.

Die Gesamtverantwortung für das CMS liegt bei der Geschäftsführung, die durch Führungskräfte, die Compliance-Stelle und Stabstellen unterstützt wird. Führungskräfte agieren als Multiplikatoren, sensibilisieren Mitarbeitende für interne und externe Vorgaben und überwachen deren Einhaltung. Die schriftlich fixierten Ordnungen (sfo) der GDV DL bilden die Grundlage des Handelns. Die Compliance-Stelle, angesiedelt im Bereich Recht, Compliance und Managementsysteme, führt regelmäßige Schulungen und Informationsveranstaltungen durch, um das Bewusstsein für relevante Vorgaben zu stärken.

Ein zentraler Bestandteil des CMS ist das Vorschriftenkataster, das durch den Bereich Recht, Compliance und Managementsysteme gepflegt und aktualisiert wird. Es dient zur Identifizierung und Überwachung aller relevanten Compliance-Verpflichtungen.

Zur Korruptionsprävention hat die GDV DL ein umfassendes Regelwerk aus Leitlinien, Richtlinien und Arbeitshilfen etabliert, das regelmäßig überprüft und aktualisiert wird – zuletzt im Jahr 2023. Die Richtlinie zur Korruptionsprävention gibt klare Handlungsanweisungen zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und Interessenkonflikten und hilft Mitarbeitenden, potenzielle Korruptionsrisiken zu erkennen und geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen schützen nicht nur die Integrität des Unternehmens, sondern auch die Arbeitsplätze und die Existenz der GDV DL.

Das CMS der GDV DL basiert auf dem Modell der drei Verteidigungslinien, um eine umfassende Risikosteuerung und Kontrollstruktur zu gewährleisten:

- Erste Verteidigungslinie: Präventive Kontrollen werden direkt im operativen Tagesgeschäft implementiert, einschließlich automatisierter und manueller Verfahren sowie eines Vier-Augen-Prinzips und funktionaler Trennung.
- Zweite Verteidigungslinie: Die Compliance- und Risikomanagementfunktionen überwachen die Einhaltung der Vorgaben und unterstützen bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen.
- Dritte Verteidigungslinie: Die interne Revision überprüft die Wirksamkeit und Angemessenheit der Kontrollen sowie der Prozesse der ersten und zweiten Verteidigungslinie durch risikoorientierte Prüfungen.

Ein Hinweisgebersystem ergänzt das CMS und ermöglicht die Meldung von Compliance-Verstößen. Diese werden konsequent aufgearbeitet, und bei Bedarf ergreift die GDV DL geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße zu sanktionieren und potenziellen Schaden abzuwenden.

Durch dieses ganzheitliche Compliance-Konzept sichert die GDV DL nicht nur die Einhaltung aller relevanten Vorgaben, sondern trägt auch aktiv zum langfristigen Erfolg und zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens bei.

Digital Operational Resilience Act

Die GDV DL integriert gesetzliche und regulatorische Vorgaben zeitnah in ihre betrieblichen Abläufe.

Änderungen, insbesondere im Bereich IT-Sicherheit und Digitalisierung, werden durch die Abteilung Recht, Compliance und Managementsysteme überwacht und in den operativen Betrieb umgesetzt.

Eine wichtige neue Regulierung ist der „Digital Operational Resilience Act (DORA)“, der am 16. Januar 2023 in Kraft trat und ab dem 17. Januar 2025 verbindlich gilt. DORA schafft erstmals EU-weit einheitliche Regeln zur Cybersicherheit, IKT-Risiken und digitalen Resilienz, um den Finanzsektor auch bei Störungen widerstandsfähig zu machen.

Die GDV DL hat frühzeitig Maßnahmen eingeleitet, um DORA umzusetzen und als zuverlässiger IT-Dienstleister der Versicherungsbranche ihre Rolle zu stärken. Schwerpunkte im Jahr 2024 waren:

- Auswirkungsanalyse: Prüfung und Dokumentation der Anpassungsbedarfe in Prozessen und Strukturen.
- Umsetzung für IKT-Drittanbieter: Sicherstellung der Einhaltung der DORA-Vorgaben.
- Freiwillige Maßnahmen: Stärkung der digitalen Resilienz über die verbindlichen Anforderungen hinaus.

Durch diese Maßnahmen positioniert sich die GDV DL als gesetzeskonformer Partner und leistet einen Beitrag zur IT-Sicherheit und Resilienz im Finanzsektor.

Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001

Die GDV DL hat im Jahr 2024 die Einführung eines Energiemanagementsystems (EnMS) nach der internationalen Norm ISO 50001 beschlossen, um ihre Energieeffizienz systematisch zu verbessern und die Anforderungen des Energieeffizienzgesetzes zu erfüllen. Ziel ist es, den Energieverbrauch zu optimieren, Emissionen zu reduzieren und eine nachhaltige Ressourcennutzung zu gewährleisten.

Das Energiemanagementsystem wird durch eine akkreditierte Zertifizierungsstelle geprüft und zertifiziert, um die Einhaltung der ISO 50001-Standards zu bestätigen. Die Zertifizierung sichert nicht nur die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Energieziele, sondern stärkt auch das Vertrauen von Stakeholdern in die nachhaltige Ausrichtung der GDV DL.

Mit diesem Schritt unterstreicht die GDV DL ihr Engagement für eine nachhaltige Unternehmensführung und setzt ein klares Zeichen für verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Ressourcen.

Vorschriftenkataster

Die GDV DL entwickelt ihr Vorschriftenkataster kontinuierlich weiter, um die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen sicherzustellen. Mit dem Erlass des Energieeffizienzgesetzes wurde die Verpflichtung zur Einführung eines Energiemanagementsystems ISO 50001 erforderlich. Energiebezogene Rechtsvorschriften wurden daher als neue Anforderung in das Vorschriftenkataster integriert.

Diese Anpassung ermöglicht eine systematische Überwachung der energierelevanten Vorgaben und trägt dazu bei, die Energieeffizienzmaßnahmen im Unternehmen gezielt umzusetzen und die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen sicherzustellen. Das Vorschriftenkataster bleibt damit ein zentraler Bestandteil des Compliance-Managements der GDV DL.

Schulungsprogramm 2024: Fokus auf Compliance und Werte

Im Jahr 2024 hat die GDV DL das Schulungsprogramm vollständig über das elektronische Schulungstool reteach umgesetzt. Die Schwerpunkte lagen auf Korruptionsprävention, Toleranz und respektvoller Zusammenarbeit sowie dem Umgang mit Compliance-Verstößen.

Das digitale Tool ermöglichte es, Schulungen interaktiv und flexibel zu gestalten. Inhalte wurden praxisnah vermittelt, darunter die Vermeidung von Korruptionsrisiken, die Förderung von Vielfalt und Inklusion sowie

der korrekte Umgang mit dem Hinweisgebersystem bei Compliance-Verstößen. Ergänzend wurden Quizfragen und Fallstudien eingesetzt, um die Lerninhalte zu festigen.

Das Programm leistete einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Compliance-Kultur und der Werteorientierung innerhalb der GDV DL, während die digitale Umsetzung über reteach die Teilnahme für alle Mitarbeitenden effizient und ortsunabhängig gestaltete.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*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.*

Im Vorjahr wurde ein umfassendes Audit zur Korruptionsprävention durchgeführt, das die bestehenden Maßnahmen und Richtlinien eingehend überprüft hat. Die Ergebnisse des internen Audits zeigten Optimierungspotenziale auf, die in einer überarbeiteten Korruptionspräventionsrichtlinie mündeten. Diese neue Richtlinie wurde im Jahr 2025 final umgesetzt und verabschiedet. 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.

Leistungsindikator GRI 205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten

Für das Berichtsjahr 2024 sind keine Korruptionsfälle bekannt. Es kam deshalb zu keinen Entlassungen oder Abmahnungen aufgrund von Korruption. Auch wurde in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern kein Fall von Korruption bekannt.

Leistungsindikator GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und



Vorschriften

Ebenfalls liegen für das genannten Berichtsjahr keine Zahlungen an erheblichen Bußgeldzahlungen oder Fälle im Rahmen von Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften vor.