



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2021

---

## Atruvia AG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Principal Expert Sustainability  
Management Communication and  
Marketing (CaM)  
Benjamin Hoffmann

GAD-Straße 2  
648163 Münster  
Deutschland

+49 251 7133-4124  
[benjamin.hoffmann@atruvia.de](mailto:benjamin.hoffmann@atruvia.de)





---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Atruvia AG (im Folgenden Atruvia) ist der Digitalisierungspartner innerhalb der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Vom Rechenzentrumsbetrieb bis hin zur Beratung deckt das Leistungsportfolio alle Bereiche rund um die Banken-IT ab. Das Unternehmen mit Verwaltungssitz in Karlsruhe und Münster sowie Niederlassungen in München, Frankfurt und Berlin beschäftigt in der Unternehmensgruppe gegenwärtig fast 8.400 Mitarbeitende, die gemeinsam einen jährlichen Konzernumsatz von rund 1,7 Milliarden Euro erwirtschaften.

Zum Kundenkreis von Atruvia zählen rund 770 Volksbanken und Raiffeisenbanken in Deutschland, die Unternehmen der genossenschaftlichen Finanzgruppe sowie zahlreiche Privatbanken und Unternehmen anderer Branchen, darunter auch der ADAC. Atruvia betreut mehr als 164.000 Bankarbeitsplätze, verwaltet knapp 86 Millionen Kundenkonten und stellt mit bundesweit gut 32.000 eigenen Selbstbedienungsgeräten flächendeckend eine reibungslose Bargeldversorgung sicher. In ihren Hochsicherheitsrechenzentren betreibt Atruvia derzeit das Bankverfahren agree21.

### Ergänzende Anmerkungen:

Die DNK-Erklärung bezieht sich auf Atruvia ohne Tochterunternehmen.

Zum 01.09.2021 wurde die Fiducia & GAD in Atruvia umbenannt. Ab dem Geschäftsjahr 2021 sind die DNK-Erklärungen unter dem Namen "Atruvia" zu finden, ältere DNK-Erklärung unter "Fiducia & GAD".

---

# 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.

Atruvia hat im Jahr 2017 mit dem Aufbau eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements begonnen. 2018 wurde – basierend auf einer ersten Wesentlichkeitsbestimmung - ein internes Nachhaltigkeitsverständnis sowie darauf aufbauend eine erste Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. 2019 haben wir Nachhaltigkeit als zusätzliche Zieldimension in der Unternehmensstrategie verankert. 2021 wurde im Zuge der zu Oktober 2020 erfolgten Einführung eines agilen Zusammenarbeitsmodells eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie partizipativ unter Beteiligung aller Bereiche entwickelt. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist als eine von mehreren Teilstrategien in der Atruvia Unternehmensstrategie verankert. Sie definiert die übergreifenden Leitplanken für nachhaltiges Handeln und entsprechende Handlungsaufträge für weitere Teilstrategien (z.B. IT-Strategie, Personalstrategie und Portfoliostrategie). Die Nachhaltigkeitsstrategie hat die Gestaltungshebel im Blick, über die Atruvia als Digitalisierungspartner der gesamten genossenschaftliche Finanzgruppe (GFG) verfügt. Zum einen kann Atruvia durch Nachhaltigkeitsleitung im eigenen Betrieb die zunehmend digitale Wertschöpfungskette von Banken nachhaltiger gestalten. Zum anderen kann Atruvia als zukunftsorientierter Partner digitale Lösungen für Nachhaltigkeitsherausforderungen liefern, die Banken befähigen, Nachhaltigkeit effektiver und effizienter zu realisieren.

Bei der Operationalisierung unseres Ansatzes verfolgen wir daher zwei Stoßrichtungen:

1. Nachhaltige Atruvia: Mitarbeitende, Betriebsökologie und IT-Infrastruktur. Ein attraktiver, zukunftsorientierter Arbeitgeber sein mit einer gelebten Kultur für Nachhaltigkeit und einem nachhaltigen IT-Betrieb (Gebäude, Mobilität, Rechenzentren, etc.).
2. Nachhaltige Produkte und Lösungen: IT und Digitalisierung für nachhaltige Bankgeschäfte. Durch Innovation und Produktentwicklung im Dialog mit unseren Kunden den Weg zur nachhaltigen Transformation der Finanzwirtschaft IT-seitig bestmöglich begleiten.
3. Inhaltlich setzen wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie in folgenden vier Bereichen um:
  1. ESG Governance
  2. Kultur und Mitarbeitende

### 3. Ökologie und Klima

### 4. Ökonomie

Das Thema ESG Governance bekommt – nicht zuletzt durch zunehmende regulatorische Anforderungen – einen neuen Fokus. Daher haben wir dieses Handlungsfeld neu in unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit aufgenommen. Bei der Umsetzung von ESG Governance orientieren wir uns am für den Finanzsektor maßgeblichen Konzept von ESG allgemein sowie der vom Bundesverband der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie im Speziellen, die einen Reifegradfächer Nachhaltigkeit beinhaltet.

Bei der Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten waren uns gerade zu Beginn die UN Sustainable Development Goals (SDG) eine wichtige Richtschnur. Die SDG dienen uns weiterhin als Meta-Referenzrahmen. Atruvia ist darüber hinaus zertifiziert nach:

- ISO 9001:2015
- ISO / IEC 20000-1:2011
- ISO / IEC 27001:2013

## 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.

Atruvia hat Ende 2017 mit internen Stakeholdern eine erste Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um Prioritäten für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie zu identifizieren. Darin eingeflossen sind:

- globale Herausforderungen für Nachhaltigkeit (Sustainable Development Goals)
- die Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) an Wesentlichkeit
- Studien zu Herausforderungen von Digitalisierung und Nachhaltigkeit
- der Leistungsstand der IT-Branche und die Anforderungen von Ratingagenturen an Nachhaltigkeit für IT-Dienstleister
- der Leistungsstand und die Nachhaltigkeitsherausforderungen von Finanzdienstleisterndas Selbstverständnis und die Werte von Atruvia
- die Ergebnisse eines internen Kick-off-Workshops Nachhaltigkeit (Arbeitskreis Nachhaltigkeit) mit ersten Einschätzungen zu Quick Wins und strategischen Projekten
- Feedback aus dem Steuerkreis Nachhaltigkeit unter Vorsitz des Personalvorstands

Die Ergebnisse der internen Wesentlichkeitsbestimmung werden jährlich im Zuge laufender Stakeholderdialoge mit ausgewählten Kunden der genossenschaftlichen FinanzGruppe (Nachhaltigkeitsvorreiter) diskutiert (siehe auch Kriterium 9 samt Leistungsindikator) sowie durch

eigenes Desk Research ergänzt. Die nächste umfassende Wesentlichkeitsanalyse in Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist für 2024 geplant.

Als aktuell wesentliche Themen wurden identifiziert:

#### **Impact Materiality (Auswirkungen durch Atruvia)**

- Effiziente und effektive IT-seitige Umsetzung der Sustainable-Finance-Regulatorik
- IT-Innovationen zur Verbesserung des ökologischen und sozialen Impacts unserer Kunden
- Corporate Digital Responsibility (Sicherheit, Datenschutz, Persönlichkeitsrechte, Digital inclusion, Green IT)
- Diversität
- umweltfreundliche Rechenzentren

Digitalisierung kann positive wie negative Nachhaltigkeitseffekte nach sich ziehen. Zu den negativen ökologischen Auswirkungen gehören an erster Stelle der hohe Energieverbrauch zum Betrieb unserer Rechenzentren (Strom) sowie allgemein ein erhöhter Energieverbrauch im Zuge zunehmender Digitalisierung (kundenseitig und gesamtgesellschaftlich). Zu den negativen sozialen Aspekten gehören v.a. mangelnde digitale Inklusion, v.a. in älteren Bevölkerungsschichten, sowie ein nicht-nachhaltiger Einsatz neuer Technologien (z.B. KI-basierte Robo Advisors für die Finanzberatung).

An positiven Auswirkungen für Kunden von Atruvia kann Nachhaltigkeit mehr Ressourcenschonung und Klimaschutz bewirken (Ausbau der digitalen Wertschöpfungskette und Umsetzung der Klimastrategie), IT-basierte Lösungen von Nachhaltigkeits Herausforderungen (z.B. Datenerfassung, -auswertung), einen effizienten Umgang mit ESG-Regulatorik sowie verstärkte IT-Sicherheit und Verständlichkeit (digitale Inklusion).

#### **Financial Materiality (Auswirkungen auf Atruvia)**

- Kundenzufriedenheit im Umgang mit der Umsetzung von Sustainable-Finance-Regulatorik und Nachhaltigkeitschancen
- Transparenter Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken
- zufriedene und innovationsfreudige Mitarbeiter
- Transparenz über die eigene Nachhaltigkeitsleistung

Atruvia bildet mit ihren IT-Dienstleistungen und Digitalisierungslösungen einen wesentlichen Teil der Wertschöpfungskette ihrer Kunden (Finanzdienstleister) ab. Somit ergeben sich aus der Missachtung wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte nicht nur Risiken für Atruvia, sondern auch für ihre Kunden. Denn in Zeiten der Digitalisierung benötigen auch Nachhaltigkeitslösungen zunehmend IT-Unterstützung. Hierin liegen auch die Geschäftschancen von Nachhaltigkeit von Atruvia. Durch die steigende Bedeutung von Sustainable Finance für Finanzdienstleister ergeben sich auch für uns als IT- und Digitalisierungspartner der genossenschaftlichen FinanzGruppe neue Möglichkeiten, unsere Kunden zu unterstützen. Durch die zunehmende Regulierung von ESG und Sustainable Finance steigen damit auch die Risiken für Atruvia bei einer nicht hinreichenden Erfüllung der Vorgaben.

Weiterhin bildet unser Nachhaltigkeitsengagement einen zunehmend wichtigen Baustein als

---

attraktiver Arbeitgeber, v.a. im Hinblick auf die jungen Generationen und Gesellschaft. Intern fördern unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten Motivation und Gesundheit unserer Mitarbeiter sowie ressourcenschonendes Verhalten.

Für das geschäftliche Umfeld von Atruvia siehe Punkt „allgemeine Informationen“.

### 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.

Nachhaltigkeit ist bei Atruvia integriert verankert als eine von mehreren Teilstrategien der Unternehmensstrategie. Der jährliche, systematische Strategie-Update-Zyklus ist somit sowohl das Format für die Zielentwicklung als auch für das Controlling der Zielerreichung. Der Prozess wird durch unseren Bereich „Unternehmensstrategie“ koordiniert. Die Unternehmensstrategie unterliegt weiterhin der Aufsicht durch die BaFin.

Die Unternehmensstrategie formuliert eine strategische Roadmap für die nächsten fünf Jahre. In dem Zuge werden handlungsleitende Wertbeiträge bis spätestens 2027 definiert sowie konkrete Meilensteine für das jeweilige Geschäftsjahr.

Unsere konkreten Ziele für die Bereiche Soziales und Ökologie machen wir bei den Kriterien 10 bis 20 transparent. Unsere für die Operationalisierung rahmengebenden Wertbeiträge gemäß Unternehmensstrategie sind in unten stehender Tabelle aufgeführt.

Bei der Priorisierung der Wertbeiträge haben wir zum einen Sorge getragen, dass alle vier Bereiche unserer Nachhaltigkeitsstrategie abgedeckt sind (siehe Kriterium 1). Regulatorischen Vorgaben zu ESG und Nachhaltigkeit haben wir dabei mit Vorrang behandelt. Die Globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG) haben uns bei der Strategieentwicklung als Richtschnur gedient. Als priorisierte Ziele haben wir die Ziele 4 (hochwertige Bildung), 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) und 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) identifiziert. Wir operationalisieren unsere Strategie jedoch nicht gemäß den SDG, sondern anhand des für den Finanzsektor aktuell maßgebenden Konzepts ESG (Environmental, Social, Governance).

Zieldatum	Wertbeitrag
2027	Wir haben eine konkrete Nachhaltigkeitsambition gemäß BVR Reifegradfächer definiert und umgesetzt
2026	Wir erfüllen die EU-CSR-Berichtspflicht (CSRD), samt Angaben zur EU-Taxonomie, in zufriedenstellender Qualität und haben intern ausreichend Know-how zur Umsetzung der Berichtspflichten aufgebaut
2026	Wir sind nach EMAS validiert, dem EU-weit anspruchsvollsten Umweltstandard
2026	Wir sind klimaneutral in Scope 1+2
2026	Wir leben in der Breite eine aktive Kultur der Nachhaltigkeit

## 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.

Atruvia AG ist der Digitalisierungspartner in der genossenschaftlichen FinanzGruppe. Wir vereinen jahrzehntelanges Expertenwissen in Banking und Informationstechnologie. Die speziell auf Banken zugeschnittenen IT-Lösungen und Leistungen reichen vom Rechenzentrumsbetrieb über das Atruvia Bankverfahren bis hin zur App-Entwicklung. Dabei nutzen wir zukunftsweisende Technologien wie Smart Data und schreiben Prozessoptimierung und Regulatorik groß.

Der transaktionale Kern des bestehenden Verfahrens agree21 mit sämtlichen Funktionen zu Konten, Buchungen und Kundendaten wird weiterhin Bestand haben und kontinuierlich weiterentwickelt. Neue digitale Services werden heute schon bei Atruvia über eine offene modulare Plattform entwickelt und ausgebracht. Damit schaffen wir auch die Basis zum Aufbau eines breiten Partnernetzwerks: die offene Software-Architektur erleichtert die Integration nicht nur der eigenen, sondern auch der Lösungen von Drittanbietern.

Unsere Wertschöpfungskette haben wir im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse anhand des Dreiklangs aus vorgelagerter Wertschöpfungskette (Lieferkette), eigener Geschäftstätigkeit und nachgelagerter Wertschöpfungskette (Wirkung unserer Dienstleistungen) im Hinblick auf Nachhaltigkeitsauswirkungen analysiert.

### **Lieferkette:**

Durch die Größe von Atruvia ist das Einkaufsvolumen relevant. Allerdings hat die Lieferkette keine ähnlich hohe Gewichtung wie bei einem produzierenden Unternehmen. Sie ist zu berücksichtigen, steht aber nicht im Fokus.

Die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Lieferantenbewertung ist – u.a. in Vorbereitung auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – in Umsetzung. Ein darüberhinausgehender Dialog mit Lieferanten findet aktuell nicht statt.

### **Eigene Geschäftstätigkeit:**

Unter diesen Punkt fallen die Betriebsökologie, der Umgang mit den Mitarbeitenden sowie deren Innovationsfähigkeit und -bereitschaft und unser Beitrag zur nachhaltigen Ausgestaltung der Digitalisierung (Corporate Digital Responsibility, CDR). Alle Aspekte rund um unsere Mitarbeitenden sind wesentlich, ebenso wie der Aspekt Dienstreisen bei Betriebsökologie. Ein zentraler Hebel für uns ist vor allem die nachhaltige Ausgestaltung der Digitalisierung (ökologischer Fußabdruck der Banken-IT sowie soziale Aspekte wie u.a. Cyber Security, Datenschutz und Persönlichkeitsrechte, ethischer Einsatz von KI). Hier hat Atruvia den Gestaltungsauftrag, nachhaltige Digitalisierung mit Sustainable Finance bestmöglich zu verheiraten, unter Berücksichtigung der jeweiligen Nachhaltigkeitsambition ihrer Kunden.

Durch die Umstellung auf 100% Ökostrom hat Atruvia bereits den wesentlichen ökologischen Hebel zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen realisiert und über 80% der CO<sub>2</sub>-Emissionen reduziert (siehe auch Kriterium 13).

#### **Wirkung Dienstleistungen:**

Unter der Maßgabe, dass die Rechenzentren im Besitz der genossenschaftlichen FinanzGruppe sind, ist Green IT, also die Gestaltung umweltfreundlicher Rechenzentren ein Nachhaltigkeitsaspekt der nachgelagerten Wertschöpfungskette. CO<sub>2</sub>-Reduktion, Energie- und Ressourceneffizienz (Papierverbrauch durch Services u. a. im Bereich Beleg- und Kontoauszugdruck) und Corporate Digital Responsibility (CDR, nachhaltige Gestaltung der Banken-Digitalisierung) sind die wesentlichen Themen und werden im Dialog mit den Kunden adressiert, sowohl in der Regelkommunikation als auch in ausgewählten Stakeholdergesprächen zu Nachhaltigkeitsthemen (siehe Kriterium 9). Aktuell liegt der Fokus auf der Umsetzung regulatorischer Anforderungen zu Sustainable Finance, z.B. die IT-seitige Abbildung der Taxonomie-Anforderungen. Perspektivisch möchten wir auch Lösungen jenseits regulatorischer Anforderungen anbieten.

Die Wirkung der Dienstleistungen ist der Bereich der Wertschöpfungskette mit dem größten Potenzial zur Minimierung schädlicher Auswirkungen (v. a. CO<sub>2</sub>) und zur Generierung positiver Impacts (Ausbau der CDR mit Fokus auf digitalen Lösungen für gesteigerte Nachhaltigkeit). Die Herausforderungen liegen hier im Bereich der Innovation und der Definition, welchen Beitrag IT zu Sustainable Finance leisten kann. Dies kann nur im engen Dialog mit den Banken geschehen sowie auch nur in Abhängigkeit der jeweiligen Nachhaltigkeitsambition der Bank und den regulatorischen Anforderungen zu Sustainable Finance. Weiterhin ist es eine Herausforderung, dass z.B. Rechenzentren-Hardware langfristig angeschafft und genutzt wird, so dass Energieeffizienzverbesserungen nur mit langem Zeithorizont geplant werden können.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Operativ wird das Nachhaltigkeitsmanagement von Atruvia als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe verantwortet. Im seit Oktober 2020 eingeführten agilen Zusammenarbeitsmodell treiben zwei Principal Experts Sustainability in den Bereichen Communication und Marketing (CAM) sowie Mitarbeiter Experience (MAX) im cross-funktionalen Schulterschluss die Nachhaltigkeitsstrategie, die interne Vernetzung und die Umsetzung von Maßnahmen voran. Bereichsübergreifende Themen werden im Roundtable der Geschäfts- und Servicefeld-Leads verhandelt. Als strategische Unternehmensziele definierte Nachhaltigkeitsthemen sind von allen Geschäfts- und Servicefeldern umzusetzen. Themenpaten für Nachhaltigkeit im Vorstand sind der Personalvorstand sowie der einer der beiden Vorstandssprecher (Ressort Unternehmensentwicklung).

### 6. Regeln und Prozesse

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

Die Einführung des agilen Zusammenarbeitsmodells im Oktober 2020 bedeutet für Atruvia eine neue strategische Ausrichtung: flache Hierarchien, ein Mehr an Geschwindigkeit und eine nachhaltige Unterstützung der Kunden im Zuge der Digitalisierung. Das heißt: weg vom IT-Dienstleister hin zum Digitalisierungspartner. Dies hat weitreichende Auswirkungen auf die interne Zusammenarbeit und auf Regeln und Prozesse – auch für das Themenfeld Nachhaltigkeit: schlanke Entscheidungsstrukturen, Selbstorganisation sowie ein iteratives und inkrementelles Vorgehen. Die Service- und Geschäftsfelder agieren dabei in hohem Maße eigenverantwortlich. Über die cross-funktionale Organisation in Squads, Tribes und Chapters wird Zusammenarbeit gefördert und Silodenken überwunden. Zwei Principal Experts Sustainability in den Bereichen Communication und Marketing (CAM) sowie Mitarbeiter Experience (MAX) treiben Nachhaltigkeit dabei unternehmensweit voran und kooperieren sowohl mit den Bereichs- und Geschäftsfeld-Leads als auch mit dem Vorstand. Im jährlichen Strategieprozess – Nachhaltigkeit ist als eigene Teilstrategie verankert – werden gemeinschaftlich neue Nachhaltigkeitsziele verabschiedet. Für 2023 ist die Gründung einer Nachhaltigkeits-Community geplant. Das Umweltmanagement ist als Chapter organisiert und dem Bereich Mitarbeiter Experience, das auch das Facility Management umfasst, zugeordnet. Für die Themen Diversität und Umweltmanagement existieren bereits eigene Arbeitsgruppen.

Und ist es wichtig, eine aktive Kultur der Nachhaltigkeit zu etablieren. Bis 2026 möchten wir durch eine entsprechende interne Governance den Einbezug des gesamten Unternehmens durch einen klar definierten Verantwortungsgrad sowie den gezielten Einsatz von Mitarbeiter\*innen mit Spezialistenwissen ermöglichen. Dieser Aufbau von ESG-Governance-Strukturen soll dabei, wo immer möglich, nicht als zusätzliche Prozesse und Regeln, sondern innerhalb unseres agilen Zusammenarbeitsmodells abgebildet werden.

## 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.

Nachhaltigkeit betrachten wir integriert und steuern es im Hinblick auf die gesamte Unternehmensstrategie, wo Nachhaltigkeit als eigene Teilstrategie verankert ist. Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses wird die Zielerreichung streng kontrolliert. Die Unternehmensstrategie betrachtet Nachhaltigkeit dabei als Querschnittsthema, so dass die Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen auf mehrere Teilstrategien verteilt ist. Seit 2019 ist Atruvia ein von der Finanzaufsicht (BaFin) beaufsichtigtes Unternehmen, was zusätzliche Kontrollmechanismen an Strategieumsetzung beinhaltet.

2021 haben wir im Zuge der Einführung von „Total Workforce Management“ die Diversity-Dimensionen „Alter“ und „Geschlecht“ bei der Besetzung von neuen Rollen als Bewertungskennzahl eingeführt. Zusätzlich ist für 2022 ein Employee Experience KPI-Modell im Aufbau, in dem sämtliche Kennzahlen rund um das Thema Nachhaltigkeit und Diversity berücksichtigt werden.

Für den Bereich Betriebsökologie und zur Messung der Energieeffizienz in den Rechenzentren werden Kennzahlen bereits seit vielen Jahren unterjährig erfasst und evaluiert. Das Ressourcenmanagement des Fachbereichs Facility Management trägt die Verantwortung für das Monitoring einschließlich der Initiierung von Optimierungs- und Einsparmaßnahmen.

Die beiden Principal Experts Sustainability (siehe Kriterien 5 und 6) überwachen die Datenerfassung, wobei die Verantwortung für die Erfassung und die Qualität der Daten in den jeweiligen Bereichen liegt.

Mitarbeiterbezogene Leistungsindikatoren (Zufriedenheit, Gesundheit etc.) z.B. werden im Rahmen von HR-Regelprozessen erfasst und bewertet.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir sind stolz darauf, Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zu sein. Diese Zugehörigkeit unterscheidet uns als Digitalisierungspartner klar von anderen Unternehmen. Denn in einer Genossenschaft zählt jede Stimme, und alle tragen Verantwortung. Damit dieser gemeinschaftliche Ansatz in der Praxis funktioniert, braucht er ein [stabiles Wertefundament](#).

Für uns bedeutet das: füreinander da sein, offen, respektvoll und ehrlich miteinander umgehen, eigenverantwortlich handeln und ergebnisorientierte Entscheidungen treffen. Dieses Werteversprechen macht uns zum optimalen Partner und Begleiter in die digitale Banking-Welt. Längst reicht es nicht mehr aus, Daten lückenlos zu verwalten und Banken sichere IT zur Verfügung zu stellen. Vielmehr braucht es regionale Nähe, ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse der Kund\*innen und stetig wachsendes Vertrauen zueinander.

Unsere Wertestruktur haben wir in einem [Verhaltenskodex](#) operationalisiert. Er ist für sämtliche Mitarbeitenden bindend. Darin heißt es:

- Atruvia verpflichtet sich, jeden Menschen zu respektieren und seine Rechte zu achten. Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Herkunft, Nationalität, seiner Weltanschauung, seiner sexuellen Neigung, seines Alters oder seines Aussehens diskriminiert werden.
- Die Verschiedenheit der Menschen und ihrer Fähigkeiten ist eine Stärke des Unternehmens. Daher fördert das Unternehmen seine Mitarbeitenden nach ihren individuellen Möglichkeiten.
- Atruvia pflegt einen respektvollen Umgang mit ihren Mitarbeitenden und strebt an, die Bedürfnisse relevanter Interessengruppen zu berücksichtigen und Probleme einvernehmlich zu lösen.
- Die Beachtung von Arbeitsschutzgesetzen und Sicherheitsvorschriften ist von besonderer Wichtigkeit.
- Das Unternehmen sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und hat für Mitarbeitenden ein betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert.
- Atruvia bekennt sich zum nachhaltigen Handeln und zum verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Sie berücksichtigt den Schutz der Umwelt in betrieblichen Abläufen und Entscheidungen.

---

## 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.

Atruvia folgt als zentraler Digitalisierungspartner der Volks- und Raiffeisenbanken den genossenschaftlichen Prinzipien von Gemeinwohl, Regionalität und fairem Wirtschaften. Diese bilden auch den Grundstein für die Personalstrategie und die daraus abgeleitete transparente und nachhaltige Vergütung. Ziel ist es, durch eine anforderungs-, markt- und leistungsgerechte Vergütung Mitarbeitermotivation und Unternehmensbindung zu erreichen.

Tarifliche Mitarbeitende werden anhand eines mit der Gewerkschaft Ver.di ausgehandelten Haustarifvertrags vergütet. Ende 2021 wurde eine zweistufige prozentuale Erhöhung im Tarifvertrag festgelegt, sodass bereits rückwirkend zum 1. Juli 2021 eine Erhöhung stattfand. Dieser beinhaltet zusätzliche tarifliche Sonderzahlungen. Darüber hinaus wird Atruvia der Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden und deren Absicherung im Alter durch betriebliche Altersversorgungsregelungen gerecht. Über die Fairness der Vergütung wacht eine paritätisch besetzte Entgeltkommission.

Führungskräfte, außertarifliche Mitarbeitende sowie leitende Angestellte nehmen zusätzlich an variablen Vergütungssystemen teil. Diese sind eindeutig geregelt und transparent. Die Höhe der variablen Vergütung ist grundsätzlich an vorab vereinbarte, persönliche Ziele sowie abgeleitete Unternehmensziele gekoppelt. Eigens definierte Nachhaltigkeitsziele sind im Rahmen der Vergütung bislang nicht implementiert und derzeit auch nicht in Planung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten für ihre Tätigkeit eine jährliche Pauschale als Aufsichtsratsvergütung. Den Bezügen liegen die Beschlüsse der Hauptversammlung zugrunde. Im Jahresabschluss 2021 wurden diese Gesamtbezüge offengelegt.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Siehe Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden bei Atruvia beträgt für das **Berichtsjahr 2021 das 7,2-Fache** des mittleren Niveaus (Median) der Jahresvergütung (ohne Überstunden, Rufbereitschaft, etc.) aller Beschäftigten (inklusive Vorstand).

## 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.

Als Digitalisierungspartner für vornehmlich die genossenschaftliche FinanzGruppe ist Atruvia in ein aktives Netzwerk von Finanzdienstleistern eingebunden. Dabei bildet das Genossenschaftsnetzwerk den Kern für den Austausch mit externen Stakeholdern. Seit Anfang 2018 finden fortlaufend Dialoge mit Nachhaltigkeitsvorreitern unter den Genossenschaftsbanken statt.“

Im Zentrum stand und steht die Frage, wie Atruvia das Nachhaltigkeitsmanagement von Finanzdienstleistern IT-seitig bestmöglich unterstützen kann. Auf diese Frage können wir nur gemeinsam mit unseren Kunden Antworten finden. Weiterhin arbeiten wir eng mit dem Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) zusammen, der 2021 gemeinsam mit Stakeholdern ein für die genossenschaftliche FinanzGruppe wegweisendes Nachhaltigkeitsverständnis entwickelt hat.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet der Austausch mit den internen Stakeholdern. Top-Management und Führungskräfte sind über die beiden Principal Experts Sustainability bis auf Vorstandsebene im Zuge von Regelterminen als auch anlassbezogen in das Thema Nachhaltigkeit eingebunden (siehe Kriterien 5 und 6). 2021 wurden im Zuge der Strategieentwicklung sämtliche Geschäfts- und Servicefelder in die Bestimmung des gemeinsamen Nachhaltigkeitskurses eingebunden, in Form von Tiefeninterviews. Auch die Integration von Nachhaltigkeit als Teilstrategie der Unternehmensstrategie bedeutet einen kontinuierlichen, direkten Austausch mit den Atruvia-Bereichen, um u.a. Zuständigkeiten der Zielerreichung zu klären.

Die Stakeholderpriorisierung erfolgte 2018 auf Basis der existierenden Stakeholder-Landschaft von Atruvia und wurde 2021 aktualisiert. Die Stakeholder wurden priorisiert nach den Aspekten „Einfluss“ und „Anspruch“.

### **Direkt relevante Stakeholder:**

- Eigentümer
- Kunden\*innen (innerhalb der genossenschaftlichen Finanzgruppe)
- Marktkund\*innen (außerhalb der genossenschaftlichen Finanzgruppe)
- Topmanagement
- Rollenträger\*innen
- Mitarbeitende
- Lieferanten
- Betriebsrat

**Indirekt relevante Stakeholder:**

- potenzielle Mitarbeitende
- Endkund\*innen
- sonstige Geldgeber
- Wettbewerber
- Nachbarn
- NGOs
- Verbände
- Politik & Regulierer (EU, BaFin)
- Gewerkschaften
- Fach- und Publikumsmedien
- Universitäten und andere Bildungsträger
- Öffentlichkeit

## 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, 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.

Im Berichtsjahr betrafen nachhaltigkeitsbezogene Anliegen unserer Kunden vor allem Transparenz in Bezug auf die Aspekte ihrer Wertschöpfungskette, die von den IT-Dienstleistungen von Atruvia betroffen sind. Dies adressieren wir einerseits durch unsere jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung. Perspektivisch möchten wir v.a. unsere ökologische Nachhaltigkeitsleistung noch stärker kundenbezogen mit Kennzahlen hinterlegen können. Für eine entsprechende Datenbasis legen wir mit dem Aufbau eines Umweltmanagementsystems die Grundlage, welches planmäßig 2022 etabliert wird (siehe Kriterien 11-13).

Anliegen der Mitarbeitenden betrafen vor allem den in Umsetzung befindlichen, langfristigen Veränderungsprozess hin zu einem agilen Zusammenarbeitsmodell (Start: Oktober 2020). Dies adressieren wir fortlaufend durch transparente und dialogorientierte Kommunikation sowie durch begleitende Informationsveranstaltungen und Trainings.

Allgemein geschäftsbezogene Anliegen der zentralen Stakeholder von Atruvia (Eigentümer und Kunden) betrafen im Berichtszeitraum vorwiegend die Stabilität und Funktionalität der

Omnikanalplattform sowie die Markeneinführung. Hier stand Atruvia im konstanten Dialog mit den Banken/Kunden.

## 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.

Atruvia stellt mit ihren IT-Dienstleistungen einen wesentlichen Bestandteil der Wertschöpfungskette von Finanzdienstleistern dar. Somit ist ein Nachhaltigkeitsbestreben im eigenen Haus, wie z. B. das energieeffiziente Betreiben unserer Rechenzentren, gleichzeitig ein Dienst für mehr Nachhaltigkeit bei unseren Kunden, die das IT-gestützte Bankverfahren an uns auslagern.

Wir haben es uns zum Ziel gemacht, Finanzdienstleistern aus IT-Sicht die Möglichkeit zu geben durch unsere Dienstleistungen nachhaltiger zu agieren. Dies umfasst den Regelbetrieb von Banken-IT wie auch neue Dienstleistungsprodukte zur Lösung von Nachhaltigkeits Herausforderungen. Eine positive Nachhaltigkeitswirkung lässt sich im ersten Schritt durch eine zunehmende Digitalisierung der Bankprozesse erreichen (Ressourcenschonung). Dies adressieren wir im Zuge unserer Betriebsökologie, durch Einbindung der Geschäftsbereiche (Druckprozesse für Kunden) und im Zuge des genossenschaftlichen Gemeinschaftsprojekts „Digitalisierungsoffensive“.

### **Digitale Verantwortung**

Doch auch darüber hinaus hat IT das Potenzial, durch z.B. neue Vernetzungs- und Informationswege, Bankgeschäfte sozial und ökologisch verträglicher zu gestalten. Dies betrachten wir unter dem Stichwort Corporate Digital Responsibility (CDR) und zwei Perspektiven: Die (ethischen) Grenzen einer nachhaltigen Digitalisierung (Datenschutz, Persönlichkeitsrechte, Cyber Security und transparenter Umgang mit Künstlicher Intelligenz). Und die Chancen einer nachhaltigen Digitalisierung, d.h. Ansätze, wie Digitalisierungslösungen für mehr Nachhaltigkeit sorgen kann. Um die nachhaltigkeitsbezogenen Geschäftschancen und Wirkungsmöglichkeiten besser zu verstehen und auszubauen, suchen wir kontinuierlich den Dialog in der genossenschaftlichen FinanzGruppe zur Klärung nachhaltigkeitsbezogener Kundenbedürfnisse. In der für 2022 geplanten Kundenbefragung werden wir auch Unterstützungsbedarfe rund um nachhaltige Digitalisierung strukturiert abfragen. Für 2023 ist die Unterzeichnung des CDR-Kodex der [CDR-Initiative](#) geplant, um auf Basis dieses Rahmenwerks den zielgerichteten Ausbau von CDR-Ansätzen intern voranzutreiben. Bis 2025 möchten wir durch unsere Geschäftsfelder nachhaltig ausgerichtete Leistungen, Lösungen und Produkte entwickeln.

### **Agiles Portfoliomanagement**

Atruvia verfolgt ein strategisches Portfoliomanagement, um Kundenbedürfnisse und Innovationsbedarfe systematisch zu erkennen und zu steuern. Wir entwickeln uns Schritt für Schritt weiter von einem integrierten monolithischen Full-Service-IT-Anbieter zu einem fokussierten Banking-Services-Capability-Provider. Das agile Portfoliomanagement operationalisiert die Portfoliostrategie und sorgt für die Wahrung der aufsichtsrechtlichen Konformität, flexible Reaktion auf sich verändernde Marktanforderungen, Schaffung nutzbarer Lösungen in kurzen Zyklen und die Intensivierung der Kundenbeziehung und -einbindung. Damit wir lenken die Energie des Unternehmens zyklisch dorthin, wo der größte Wert geschaffen wird, transparent für unsere Kunden und Mitarbeiter. Geplante Umsetzungsvorhaben zur Realisierung von strategischen Initiativen werden nach eindeutigen Standards beschrieben und unternehmensweit in Beziehung zueinander gesetzt. D.h. die Bewertung jedes Vorhabens mittels einheitlicher Kriterien mit starken Wertbezügen (Kunden- bzw. Unternehmensnutzen) machen eine relative Vergleichbarkeit aller Vorhaben möglich. Zur Erreichung der Zielzustände werden in jährlichen und unterjährigen Zyklen Vorhaben (Portfolio Epics) abgeleitet, beschrieben und an einer zentralen Stelle (Unternehmensbacklog) gesammelt und priorisiert. Auf Basis der Methodik WSJF (Weighted Shortest Job First), einem Standardvorgehen für Priorisierungen im agilen Kontext, wird die Bewertung und Priorisierung der Portfolio-Epics vorgenommen. Die Methodik WSJF berücksichtigt diverse Aspekte des Nutzens und der Wertgenerierung eines Vorhabens und stellt dies in Relation zum Aufwand. Je höher der Score, der sich aus der Berechnung ergibt, desto mehr Wertgenerierung durch das jeweilige Portfolio-Epic. Für 2023 ist ein Pilot geplant, um Nachhaltigkeitsaspekte in die Epic-Beschreibungen zu integrieren. Erste Ergebnisse sind vor 2024 nicht zu erwarten, nachdem Veränderungen der existierenden Bewertungslogik umfassend verprobt werden müssen.

### **Innovationsmanagement**

Atruvia betreibt aktive Innovationsarbeit mit eigenen Innovation Labs an den drei Standorten Karlsruhe, München und Münster. Wir wissen, dass es ein völlig neues Innovationsklima braucht, um auch in Zukunft mit dem Wettbewerb mithalten zu können. Unser Innovationskonzept setzt auf die Ideenkraft und die Erfahrung unserer Mitarbeitenden, gepaart mit einer engen Kooperation mit unseren Kund\*innen. Innovation ist eine Unternehmensaufgabe und braucht Querdenker und Freiraum für gute Ideen.

Unser Innovationsprogramm begleitet von der Förderung der Ideen über agile Projektphasen bis hin zu fertigen Produkten die Mitarbeitenden von Atruvia sowie mit eingebundene Bankkunden intensiv und aktiv. Die Innovationskollegen unterstützen dabei mit unterschiedlichen Kreativmethoden (World Café, Design Thinking, Kanban, u. v. m.) oder Moderation von Workshops. Ziel sind die Förderung und das „Wachsenlassen“ von Ideen und kreativen Denkanstößen. Durch ein gut aufgestelltes Netzwerk mit anderen Innovationseinrichtungen wie dem ImpactHub in München und Ruhr oder dem CyberForum in Karlsruhe können Kontakte zu Start-ups, Fintechs oder Speakern hergestellt werden.

Verschiedene Formate wie MorgenMacher, Machertreffen, Internet of Things-Workshops und Hackathons sorgen für die regelmäßige Einbettung von Innovationsthemen und -impulsen in das Tagesgeschäft, diese finden seit der Corona-Zeit digital statt. Ebenfalls wurden erste Gespräche für ein Projekt mit den Schwerpunkten Chance Management und Nachhaltigkeit in Kooperation mit der Hochschule Pforzheim geführt. Die Vorstellung der Maßnahmen ist für 2022 geplant. Im Anschluss

---

an die Formate ist es das Ziel, aus Trends Ideen und Geschäftsmodelle zu erarbeiten, Erfolg versprechende Ideen möglichst schnell und kostengünstig am Markt zu validieren und im besten Fall, nach erfolgreichem internem Pitch, als Minimal Viable Product für eine Pilotierung am Markt auszuarbeiten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer  
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Das Leistungsportfolio von Atruvia ist für die einzelnen Geschäftsfelder bei Atruvia sowie in deren Tochterunternehmen gebündelt. Die Beteiligungen des Unternehmens sind strategischer Art zur Stärkung des genossenschaftlichen Verbundes.

Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- und sozialen Faktoren erfolgt derzeit nicht.

---

# 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.

Atruvia als Digitalisierungspartner mit vier Rechenzentren benötigt für ihre Geschäftstätigkeit natürliche Ressourcen. Die wesentlichen Ressourcen nach Unternehmensaktivitäten sind:

- Rechenzentrumsbetrieb: Strom und Wasser
- Druckproduktion: Strom und Papier
- Verwaltung: Strom, Wärme, Kraftstoffe und Wasser

Unsere IT-Dienstleistungen stellen einen wesentlichen Bestandteil der Wertschöpfungskette unserer Kunden dar. Indem wir ressourcenschonend agieren, helfen wir auch Finanzdienstleistern, ihren Ressourcenverbrauch zu minimieren. Unser Facility Management sorgt durch den Einsatz hocheffizienter und umweltfreundlicher Technik für einen schonenden Umgang mit oben genannten Ressourcen. Es erfolgt ein ständiges Monitoring und eine Steuerung der wichtigsten Ressourcenverbräuche.

Die Erhebung der Basisdaten zum Thema Umwelt erfolgt seit dem Jahr 2019 zentral über das Umweltmanagement.

Wir prüfen unseren gesamten Ressourcenverbrauch kontinuierlich auf Einflussmöglichkeiten und Verbesserungspotenzial. Für unsere größten Ressourcenverbräuche decken wir kontinuierlich Verbesserungspotenziale auf und versuchen diese umzusetzen.

Siehe auch:

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

---

## 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.

Ressourceneffizienz, die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien und die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen sind Ziele unseres Handelns. In unserem Verhaltenskodex heißt es dazu: „Atruvia bekennt sich zu nachhaltigem Handeln und zum verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Sie berücksichtigt den Schutz der Umwelt in betrieblichen Abläufen und Entscheidungen.“

Wir sehen es als unsere Pflicht an, unsere Ressourcenverbräuche auf ein nicht vermeidbares Minimum zu reduzieren. Unsere Rechenzentren in Karlsruhe und Münster zeichnen sich durch eine hohe Energieeffizienz und moderne Technik aus. Die kontinuierliche Überwachung und Analyse des Wirkungsgrades der eingesetzten Energie trägt zur langfristigen Verbesserung der Energiebilanz bei.

### **Nutzung erneuerbarer Energien**

- 100 % Ökostrom an allen Standorten
- Photovoltaikanlage am Standort Karlsruhe-Rheinstetten  
Photovoltaikanlage am Standort München  
Nutzung Geothermie am Standort München
- Nutzung Geothermie am Standort Karlsruhe (Campus Neubau)
- Eine Photovoltaikanlage am Standort Münster ist in Planung

### **Initiativen**

- Regelmäßige Durchführung von Energieaudits gemäß DIN EN 16247
- Ladepunkte für Kfz-e-Mobilität sowie Fahrrad-Ladestationen für Mitarbeitende an allen Standorten
- Der Campus Neubau (erster Bauabschnitt in Betrieb Ende 2019, zweiter und dritter Bauabschnitt Ende 2021/ Mitte 2022) am Standort Karlsruhe wird mit modernen und effizienten Energieversorgungskonzepten versorgt. So werden selbstverständlich LED-Leuchten mit Bewegungssensorik, Wärmerückgewinnungssysteme in der Lüftungstechnik sowie effiziente Antriebe in der Versorgungstechnik eingesetzt. Aufgrund der Baukonstruktion kann über Erdwärmesonden und Wärmepumpen, im Zusammenspiel mit einer starken Isolierung, gänzlich auf den Einsatz von fossilen Brennstoffen verzichtet werden. Dieses System sorgt sowohl im Winter- als auch im Sommerbetrieb für einen niedrigen Energiebedarf.

- Es wird eine Kompensation für Heizöl durchgeführt, um die entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen auszugleichen.
- Teilnahme am Projekt „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ in Zusammenarbeit mit der Stadt München
- Teilnahme am ökologischen Projekt für integrierte Umwelttechnik (Ökoprofit) mit der Stadt Esslingen, Zertifizierung erfolgt Ende 2022.
- Teilnahme am Klimaneutralitätsnetzwerk Karlsruhe / Münster
- Seit September 2021 stehen 4.500 m<sup>2</sup> intakter Buchen-Urwald unter dem dauerhaften Schutz von Atruvia. Die Bäume im Atruvia-Wald sind mehr als 160 Jahre alt, wachsen auf dem Gelände der [Waldakademie von Förster Peter Wohlleben](#) und leisten einen wertvollen Beitrag zur Ökosystemstabilität und zum Klimaschutz.

#### **Ziele und Maßnahmen**

Es wurde ein Fahrplan zur Schaffung von Klimaneutralität im Unternehmen entwickelt (siehe Kriterium 13). Neben der Nutzung von 100 % Ökostrom an allen Standorten und der Kompensation der bestehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen für Heizöl, sollen verstärkt Maßnahmen zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen durchgeführt werden. Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Umweltmanagementsystems sollen hierbei auch die unternehmerischen Kernbereiche (z.B. Lieferantenmanagement, Druckwesen und Travel Management) stärker in die Verantwortung genommen werden. Eine strukturelle Integration des Umweltgedankens in unsere wesentlichen Handlungsfelder sehen wir als Grundlage auf unserem Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen. Ziele für 2022:

- Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Zertifizierung „fahrradfreundlicher Arbeitgeber“
- Zertifizierung nach Ökoprofit
- Anpassung der Dienstreiseregelung zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen
- Ausweitung der nachhaltigen Bewertungskriterien im Bereich der Beschaffung
- Zertifizierung zur Nachhaltigen Einkaufsorganisation nach BME, Bundesverband Materialwirtschaft und Einkauf

langfristige Ziele:

- 2024: Zertifizierung Umweltmanagement nach ISO 14001
- 2026: Klimaneutralität in Scopes 1+2

#### **Risiken**

Wesentliche ökologische und ökonomische Risiken bestehen in der intensiven Nutzung von Energie und Papier. Diese wurden bereits durch erste Maßnahmen (z.B. Bezug von Ökostrom, Errichtung von Photovoltaik, Bezug von umweltfreundlicherem Papier) gemindert und sollen in Zukunft noch weiter minimiert werden.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Als IT-Finanzdienstleister produzieren wir keine Produkte und können einen entsprechenden Prozentsatz wiederverwerteter (verkaufter) Produkte nicht erheben.

### **Arbeitsplatz-Hardware**

Die Entsorgung von interner Arbeitsplatz-Hardware erfolgt über unseren Vertragspartner, die AfB gemeinnützige GmbH in Düren. Die AfB steht für „Arbeit für Menschen mit Behinderung“ und hat sich darauf spezialisiert, ausgemusterte IT- und Mobilgeräte von Unternehmen, Versicherungen, Banken und öffentlichen Einrichtungen zu übernehmen und dabei so viele Geräte wie möglich wieder zu vermarkten.

Wir übernehmen damit Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft und tragen dazu bei, dass langfristig Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen werden und unsere IT-Hardware einer Wiederverwertung zugeführt wird. Am Standort Münster wird zudem ausgemusterte und freigegebene Hardware (Rechner, Drucker und Monitore) an Mitarbeitende zur Privatnutzung verkauft und zum Teil kostenfrei an öffentliche Einrichtungen wie zum Beispiel Schulen zur weiteren Nutzung abgegeben.

### **Ressourcenverbrauch Papier**

Im Rahmen unseres Ressourcenmanagements erfassen wir eingesetzte Materialien nach Gewicht bzw. Volumen. Atruvia hat in ihren Druckzentren in Karlsruhe (KA), Münster (MS) und Berlin (B) im Berichtszeitraum 3.828.722 kg Papier im Zuge von Kundendienstleistungen verarbeitet. Der Anteil an Papier mit Zertifikat liegt bei 56,57 %. Hinzu kommen 8.799 kg zertifiziertes Papier aus internem Verbrauch. Der Großteil des Papierverbrauchs steht somit im Zusammenhang mit erbrachten Dienstleistungen für Kunden. Der Anteil des Papiers aus der Verwaltung ging aufgrund von Digitalisierungsmaßnahmen sowie der Pandemie und dem damit verbundenen mobilen Arbeiten der MitarbeiterInnen stark zurück.

<b>Drucker-und Kopierpapier: Eigenverbrauch Verwaltung</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Einheit	kg	kg	kg
Papier gesamt	8.799	16.100	17.576
davon Papier 100 % Recycling Zertifikat Blauer Engel	0	0	0
davon Papier Zertifikat Ecolabel (FSC oder PEFC)	8.799	14.583	15.580
Anteil Papier mit Zertifikat	100%	91%	89%
Recyclingquote	0%	0%	0%
<b>Papierverbrauch Druckzentren KA, B, MS</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Formulare und Kuverts (Zertifikat Ecolabel (FSC oder PEFC)	2.165.794	2.047.117	4.146.250
Kartonagen (ab 2020 in Formulare und Kuverts enthalten)			6.112
Papier gesamt	3.828.722	3.845.808	4.152.362
davon Papier 100 % Recycling Zertifikat Blauer Engel	916	4.764	6.707
Anteil (Zertifikat Ecolabel (FSC oder PEFC)	56,57%	53,23%	
Recyclingquote	0,02%	0,12%	0,16%
<b>Gesamt Atruvia AG</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Papier gesamt	3.837.521	3.861.908	4.169.938
davon Papier (Zertifikat Ecolabel (FSC oder PEFC) (incl. Druckzentrum)	2.174.593	2.061.700	15.580
davon Papier 100 % Recycling Zertifikat Blauer Engel	916	4.764	6.707
Papier (Zertifikat Ecolabel (FSC oder PEFC)	56,67%	53,39%	0,37%
Recyclingquote	0,02%	0,12%	0,16%

---

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.

Als IT-Dienstleister mit Rechenzentrums- und Druckbetrieb sind wir uns der Verantwortung für den effizienten und umweltschonenden Umgang mit Energie bewusst. Verbräuche zu reduzieren und den Anteil erneuerbarer Energien zu erhöhen, sind dabei unsere Handlungsansätze.

Unsere technische Infrastruktur wird turnusmäßig in Energieaudits auf Effizienz und Einsparpotenziale hin geprüft. Auf Basis dieser Erkenntnisse investieren wir konsequent in Maßnahmen zur Energieeinsparung vorhandener Technik.

Beim Bau neuer Gebäude und Anschaffung neuer Gebäude- und Produktionstechnik ist der Ressourcenverbrauch ein wichtiges Bewertungskriterium.

Energieverbrauch	2021	2020	2019
Einheit	kWh	kWh	kWh
<b>a) Gesamtenergieverbrauch</b>			
<b>nicht erneuerbare Energiequellen</b>	<b>13.404.159</b>	<b>12.408.622</b>	<b>15.198.748</b>
Fernwärme Münster	863.000	685.400	673.000
Fernwärme Berlin	467.202	380.924	397.685
Wärme Karlsruhe Gas	6.924.760	5.864.689	6.459.714
Wärme München Küche Gas	2.476	6.094	25.794
Wärme Karlsruhe Heizöl	186.876	200.175	233.897
Wärme Münster Heizöl	533.630	238.689	599.378
Notstromversorgung Heizöl	597.898	868.633	1.048.462
Kraftstoff Firmenfahrzeuge (personenbezogene Fahrzeuge, Fuhrpark)	3.830.317	4.164.018	5.760.818
<b>b) Gesamtenergieverbrauch</b>			
<b>erneuerbare Energiequellen</b>	<b>77.738.421</b>	<b>80.603.151</b>	<b>82.352.968</b>
Ökostrom Karlsruhe, München, Berlin, Münster	75.245.697	78.377.526	80.444.265
Geothermie München	2.492.724	2.225.625	1.508.703
<b>c) Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>91.144.580</b>	<b>93.011.772</b>	<b>97.551.716</b>
I. Stromverbrauch	77.738.421	78.377.526	80.444.265
II. Heizenergieverbrauch	9.575.842	9.601.596	9.899.171
davon Fernwärme Münster und Berlin, München	1.330.202	3.291.949	2.579.388
davon Gas	6.927.236	5.870.783	6.485.508
davon Heizöl	1.318.404	438.864	833.275
<b>d) Gesamtenergieerzeugung - Verkauf</b>	<b>162.931</b>	<b>172.859</b>	<b>181.034</b>
davon Photovoltaikanlage RZ Rheinstetten	162.931	172.859	181.034
<b>Gesamter Energieverbrauch Atruvia AG</b>	<b>87.314.263</b>	<b>88.847.754</b>	<b>97.551.716</b>
Anteil erneuerbare Energien am Gesamtverbrauch	89,03%	90,72%	84,40%

Seit 2019 bilanzieren wir den Verbrauch von Kraftstoffen, dies führt zu einer wesentlichen Erhöhung des Gesamtenergieverbrauchs. Im Jahr 2021 ging der Verbrauch von Kraftstoffen aufgrund der Corona-Pandemie stark zurück. Die Erhöhung der Wärmeverbräuche an den

---

Standorten begründet sich durch die Witterungsverhältnisse im Jahr 2021. Leistungsindikator GRI  
SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauch.

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 Bereich des Strom- und Wärmeverbrauchs sind leichte Rückgänge zu verzeichnen. Diese sind überwiegend auf die reduzierte Mitarbeiterbelegung der Standorte zurückzuführen infolge zunehmender Arbeit im Home Office.

---

Verringerung Energieverbrauch SRS 302-4	2021	2020	2019	Differenz 2021 zu 2020
Einheit	kWh	kWh	kWh	in kWh
<b>a) Gesamtenergieverbrauch nicht erneuerbare Energiequellen</b>	<b>13.404.159</b>	<b>12.408.622</b>	<b>15.198.748</b>	995.537
Wärme Münster	863.000	685.400	673.000	177.600
Wärme Berlin	467.202	380.924	397.685	86.278
Wärme Karlsruhe Gas	6.924.760	5.864.689	6.459.714	1.060.071
Wärme München Gas Küche	2.476	6.094	25.794	-3.618
Wärme Karlsruhe Heizöl	186.876	200.175	233.897	-13.299
Wärme Münster Heizöl	533.630	238.689	599.378	294.941
Notstromversorgung Heizöl	597.898	868.633	1.048.462	-270.735
Kraftstoff Firmenfahrzeuge (personenbezogene Fahrzeuge, Fuhrpark)	3.830.317	4.164.018	5.760.818	-333.701
<b>b) Gesamtenergieverbrauch erneuerbare Energiequellen</b>	<b>77.738.421</b>	<b>80.603.151</b>	<b>82.352.968</b>	-2.864.730
Ökostrom Karlsruhe, München, Berlin, Münster	75.245.697	78.377.526	80.444.265	-3.131.829
Geothermie München	2.492.724	2.225.625	1.508.703	267.099
<b>c) Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>91.144.580</b>	<b>93.011.772</b>	<b>97.551.716</b>	-1.867.192
I. Stromverbrauch	77.738.421	78.377.526	80.444.265	-639.105
II. Heizenergieverbrauch	9.575.842	9.601.596	9.899.171	-25.754
davon Fernwärme Münster, Berlin und München	1.330.202	3.291.949	2.579.388	-1.961.747
davon Gas	6.927.236	5.870.783	6.485.508	1.056.453
davon Heizöl	1.318.404	438.864	833.275	879.540
<b>d) Gesamtenergieerzeugung - Verkauf</b>	<b>162.931</b>	<b>172.859</b>	<b>181.034</b>	-9.928
davon Photovoltaikanlage RZ Rheinstetten	162.931	172.859	181.034	
<b>Gesamter Energieverbrauch Atruvia AG (ohne Fuhrpark)</b>	<b>87.314.263</b>	<b>88.847.754</b>	<b>97.551.716</b>	-1.533.491
<b>Anteil erneuerbare Energien am Gesamtverbrauch</b>	<b>89,03%</b>	<b>90,72%</b>	<b>84,40%</b>	<b>-1,69%</b>

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  
Gesamt Volumens 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 ( $\leq 1000$  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.

Die Gesamtwasserentnahme von Atruvia wird wesentlich geprägt durch die geothermische Nutzung von Grundwasser zur Kühlung unserer Verwaltungsgebäude in München. Die eingesetzte Technik ermöglicht einen energieeffizienten und umweltfreundlichen Betrieb.

Die Entnahme von Wasser aus der kommunalen Wasserversorgung entfällt zu ca. 63 % (19.267 m<sup>3</sup>) auf den Verwaltungsbetrieb und zu 37 % (10.969 m<sup>3</sup>) auf den Rechenzentrumsbetrieb und die Druckproduktion. Die reduzierten Werte beruhen darauf, dass das Betriebsrestaurant in München während der Lockdown-Phasen weitgehend geschlossen und die Tennisanlage nicht in Betrieb war. Auch ist ein starker Rückgang des Wasserbrauchs in der Verwaltung zu sehen, dieser ergibt sich aus der mobilen Arbeit der MitarbeiterInnen. Der reduzierte Bedarf an Brunnenwasser geht mit einer Regulierung der Kältetechnik am Standort München einher.

Gesamtwasserentnahme nach Quellen	2021	2020	2019
Einheit	m <sup>3</sup>	m <sup>3</sup>	m <sup>3</sup>
I. Oberflächenwasser einschließlich Wasser aus Feuchtgebieten, Flüssen, Seen und Meeren	0	0	0
II. Grundwasser (Brunnenwasser)	212.809	799.368	472.029
III. Regenwasser, das direkt von der Organisation gesammelt oder gespeichert wird	0	0	0
IV. Abwasser aus einer anderen Organisation	0	0	0
V. Kommunale Wasserversorgung	30.236	47.911	49.084
davon Verwaltung	19.267	31.702	38.533
davon Produktion/Rechenzentrum	10.969	16.209	10.551

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.

Die Abfallentsorgung sowie die Bereitstellung der jährlichen Abfallbilanz erfolgt durch regionale und städtische Entsorgungsfachbetriebe. Sie garantieren uns – vertraglich vereinbart – die fachgerechte Entsorgung. Gegenüber dem Jahr 2020 hat sich im Jahr 2021 der Gesamtanteil des ungefährlichen Abfalls verringert. Ein Grund hierfür sehen wir bei einer Minimalbelegung der Bürogebäude aufgrund der Pandemie. Auch gibt es eine Erhöhung der Verbräuche bei der Kompostierung, dies beruht darauf, dass in Münster die Grünabfälle mit bilanziert wurden. Des Weiteren erfolgt seit 2021 auch eine Trennung von Biomüll in den Verwaltungsgebäuden.

Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	2021	2020	2019
Einheit	t	t	t
<b>a) Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls</b>	<b>4,76</b>	<b>3,93</b>	<b>3,84</b>
davon			
II. Recycling	4,76	3,93	3,83
V. Müllverbrennung ( Massenverbrennung)	0	0	0
VIII. Lagerung	0	0	0,01
Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	2021	2020	2019
	t	t	t
<b>b) Gesamtgewicht des ungefährlichen Abfalls</b>	<b>850,94</b>	<b>941,09</b>	<b>1.558,60</b>
davon			
II. Recycling	559,72	661,03	1.106,87
II. Kompostierung	94,24	43,47	35,91
IV. Rückgewinnung einschließlich Energierückgewinnung	196,2	236,59	415,83
V. Müllverbrennung (Massenverbrennung)	0	0	0
VI. Tiefversenkung	0	0	0
VII. Mülldeponie	0	0	0

## 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.

Als Digitalisierungspartner mit vier Rechenzentren stellen die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Zusammenhang mit der Stromversorgung der Rechenzentrumsinfrastruktur unsere stärkste Emissionsquelle und den wichtigsten ökologischen Hebel dar. Atruvia hat im Jahr 2018 den gesamten Bezug von Strom auf Ökostrom umgestellt. Damit – sowie durch die Kompensation von weiteren Emissionsquellen (Heizöl) – wurde unsere größte Emissionsquelle CO<sub>2</sub>-neutral gestellt und unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen bereits über 80 Prozent reduziert. Nach der erfolgten Umstellung auf Ökostrom liegt nun ein operatives Ziel in der Reduktion der Energieverbräuche.

Europäische Unternehmen sind angehalten, bis spätestens 2050 ihre Geschäftstätigkeit in Übereinstimmung mit dem 1,5-Grad-Klimaziel gestalten. Um zur Erreichung dieses Ziels einen aktiven

Beitrag zu leisten, hat Atruvia einen Klimaneutralitäts-Fahrplan entwickelt mit den Leitplanken:

- Reduktion vor Neutralität
- Qualität vor Zeit
- Wissenschaftskonformität als Proof Point

In dem Zuge planen wir auch, 2023 der Science-based Targets Initiative beizutreten. Unser Klimaneutralitäts-Fahrplan basiert auf einer Ausweitung der wesentlichen Bilanzgrenzen für Scope 1 und 2 und einer Erweiterung der Handlungsfelder im Bereich der Scope-3-Emissionen (Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette). Aktuell werden Möglichkeiten zur Bilanzierung und Reduktion von ergänzenden Emissionsquellen geprüft. Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Umweltmanagementsystems sollen hierbei auch die unternehmerischen Kernbereiche (z. B. Lieferantenmanagement, Druckwesen und Travel Management) stärker in die Verantwortung genommen werden (siehe auch Kriterium 12, Ressourcenmanagement). Eine strukturelle Integration des Umweltgedankens in unsere wesentlichen Handlungsfelder sehen wir als Grundlage auf unserem Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen. Zertifizierte Klimaneutralität ist gleichzeitig auch ein wichtiger Nachweis für unsere Kunden, die damit die Nachhaltigkeit ihrer eigenen Lieferkette im Zuge ihrer eigenen Transparenzpflichten und in der Endkundenkommunikation belegen können.

**Unsere Klimaziele:**

2023: Kosten-Nutzen-Analyse zur Identifikation von Einsparpotenzialen im Gebäudebestand

2026: Klimaneutralität in Scopes 1 und 2

2030: Reduktion unserer Gesamtemissionen um 50 % gegenüber 2019

2035: Erreichung Klimaneutralität durch Reduktion unserer Gesamtemissionen um 70% und Kompensation nicht-vermeidbarer Emissionen

Für Emissionszahlen verwenden wir im Unternehmen keine Bezugsgrößen, da wir Emissionen gesamtheitlich betrachten und die gesamte Vermeidung als einziges Ziel haben. Bezugsgrößen werden in anderen Bereichen, z.B. im Bereich der Energieeffizienz, zur Bewertung von relativen Veränderungen dargestellt.

## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Unsere direkten Treibhausgasemissionen stammen aus der erforderlichen betrieblichen Mobilität (Leasingfahrzeuge/Poolfahrzeuge), dem Wärmebedarf und der Notstromversorgung (Testläufe). Die entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Ölverbrauch sowie der Notstromversorgung werden seit dem Jahr 2018 vollständig durch CO<sub>2</sub>-Zertifikate kompensiert. Die Erhöhung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes für Heizöl liegt größtenteils an der Anpassung des Umrechnungsfaktors in CO<sub>2</sub> von 2,7 auf 3,167 kg pro Liter Heizöl.

Die Emissionen in der betrieblichen Mobilität (Leasingfahrzeuge/Poolfahrzeuge) sind durch die Pandemie stark gesunken. Dagegen gab es im Jahr 2021 witterungsbedingt Anstiege in den Wärmeverbräuchen.

<b>Scope 1- direkte Treibhausgasemissionen (Verbrauch)*</b>			
	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Einheit	kWh	kWh	kWh
Emissionsquelle			
Heizöl für Notstromaggregate	597.898	868.633	1.045.523
Heizöl für Wärme Karlsruhe	186.876	200.175	233.897
Heizöl für Wärme Münster	533.630	238.689	599.378
Gas für Wärme Karlsruhe	6.924.760	5.864.689	6.459.714
Gas für Küche München	2.476	6.094	25.794
Leasingfahrzeuge in km	3.830.317	4.164.018	7.803.023
<b>Scope 1- direkte Treibhausgasemissionen (t CO2)*</b>			
	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Einheit	t CO2	t CO2	t CO2
Emissionsquelle			
Heizöl für Notstromaggregate	194	282	339
Heizöl für Wärme Karlsruhe	61	65	76
Heizöl für Wärme Münster	173	77	194
Gas für Wärme Karlsruhe	1.707	1446	1.592
Gas für Küche München	1	2	6
Leasingfahrzeuge	1055	1147	1.586
<b>Gesamt</b>	<b>3.191</b>	<b>3.019</b>	<b>3.586</b>

**\*Genauigkeit und Quellen 2021**

Heizöl: Genauigkeit 95%, Energiedatenerhebung

Gas: Genauigkeit 100%, Energiedatenerhebung

Leasingfahrzeuge: Genauigkeit 95 %, Umweltreport Leasing 2021

---

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Der Scope 2 – die indirekten Treibhausgasemissionen – wird vor allem durch unseren hohen Stromverbrauch für den Rechenzentrums- und Druckbetrieb bestimmt. Zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen wurde deshalb im Jahr 2016 beschlossen, die auslaufenden Stromlieferverträge auf Ökostrom umzustellen. In München wird als Wärmequelle Geothermie genutzt.

<b>Scope 2- indirekte Treibhausgasemissionen (Verbrauch)*</b>			
	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Einheit	kWh	kWh	kWh
Emissionsquelle			
Fernwärme - Münster	863.000	685.400	673.000
Fernwärme- Berlin	467.202	380.924	397.685
Fernwärme-Geothermie MUC	2.492.724	2.225.625	1.508.703
Strom- Verwaltung KA-M-B	7.988.767	7.995.608	9.347.986
Strom- Produktion KA-M-B	41.721.165	42.340.046	40.785.067
Strom- Verwaltung Münster	4.434.901	4.923.818	5.717.449
Strom- Produktion Münster	21.100.864	23.118.054	24.993.763
<b>Gesamt</b>	<b>79.068.623</b>	<b>81.669.475</b>	<b>80.844.265</b>
<b>Scope 2- indirekte Treibhausgasemissionen (t CO2)*</b>			
	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Einheit	t CO2	t CO2	t CO2
Emissionsquelle			
Fernwärme - Münster	207	164	162
Fernwärme- Berlin	60	49	51
Geothermie München	237	211	143
Strom- Verwaltung KA-M-B Ökostrom	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Strom- Produktion KA-M-B Ökostrom	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Strom- Verwaltung Münster Ökostrom	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Strom- Produktion Münster Ökostrom	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Gesamt</b>	<b>504</b>	<b>424</b>	<b>356</b>

**\* Genauigkeit und Quellen 2021**

Alle Emissionsquellen: Genauigkeit 100%, Quelle Energiedatenerhebung

---

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Mit den für unser Geschäft notwendigen Dienstreiseaktivitäten sind CO<sub>2</sub>-Emissionen verbunden. In diesem Bewusstsein versuchen wir, wo immer es geht, Reisen zu vermeiden und/oder diese möglichst umweltfreundlich zu organisieren. Dieser Ansatz ist die Grundlage unserer Dienstreiseverordnung. Der überwiegende Teil unserer Dienstreisen erfolgt mit der Bahn. Im Rahmen unseres betrieblichen Mobilitätsmanagements im Jahr 2022 wollen wir prüfen, wie bzw. ob eine Reduzierung der Mietwagennutzung oder der Flüge weiterhin möglich ist.

Der starke Rückgang der CO<sub>2</sub>-Emissionen in Scope 3 ist überwiegend auf die reduzierte Mobilität im Rahmen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Dies bedeutet eine Reduzierung 88 % gegenüber 2019. Darüber hinaus wurde der Shuttle-Bus zwischen den Standorten Karlsruhe und Münster eingestellt.

<b>Scope 3 - indirekte Treibhausgasemissionen (Verbrauch)*</b>			
	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Einheit	km	km	km
Emissionsquelle			
Bahn ICE / EC Ökostrom	1.138.001	2.097.178	8.741.893
Bahn ICE / EC Nahverkehr	96.146	183.390	771.240
Flüge	312.899	765.483	4.014.164
Mietwagen	812.453	924.851	2.756.936
Shuttlebus	0	52.206	156.620
<b>Gesamt</b>	<b>7.350.167</b>	<b>4.023.108</b>	<b>16.440.853</b>
<b>Scope 3 - indirekte Treibhausgasemissionen (t CO2)*</b>			
	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Einheit	t CO2	t CO2	t CO2
Emissionsquelle			
Bahn ICE / EC Ökostrom	0	0	0
Bahn ICE / EC Nahverkehr	0	11	40
Flüge	95	222	1.148
Mietwagen	110	115	364
Shuttlebus	0	52	157
<b>Gesamt</b>	<b>205</b>	<b>400</b>	<b>1.709</b>

**\* Genauigkeit und Quellen 2021**

Bahn ICE / EC Ökostrom: Genauigkeit 100%, Quelle Umweltbilanz Bahn 21

Bahn ICE / EC Nahverkehr: Quelle Umweltbilanz Bahn 21

Flüge: Genauigkeit 100%, Quelle Statistik First business travel

Mietwagen: Genauigkeit 100%, Quelle Nachweis Statistik Mietwagen

---

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Im Jahr 2021 (3.899 Tonnen CO<sub>2</sub>) sind die Emissionen gegenüber dem Vorjahr 2020 (3.842 Tonnen CO<sub>2</sub>) leicht gestiegen. Dies ist damit zu begründen, dass 2021 nicht im selben Umfang Pandemie-Effekte eingetreten sind wie 2020. 2019 betrug die Emissionen 5.858 Tonnen.

---

## 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.

Atruvia ist ausschließlich in Deutschland tätig und hält sich an die deutschen Gesetze und Normen zu Arbeitnehmerrechten. Nicht nur über die Gremien der betrieblichen Mitbestimmung, sondern auch in vielen strategischen und operativen Projekten beteiligen wir unsere Mitarbeitende. Seit Oktober 2020 arbeiten wir im Rahmen unseres neuen Zusammenarbeitsmodells agil (siehe auch Kriterium 8).

Mithilfe der neuen, agilen Organisationsstrukturen, die projektorganisiertes und cross-funktionales Arbeiten in Teams in den Fokus stellen sowie die Mitarbeitenden befähigen, eigenverantwortlich und selbstorganisiert mit anderen gemeinsame Lösungen zu finden und Entscheidungen zu treffen, werden die Hierarchie und Berichtswege von Atruvia aufgebrochen und eine zeitgemäße und produktive Zusammenarbeitskultur geschaffen. Dies betrifft auch die Art, wie wir Nachhaltigkeit organisieren: Verantwortung ist Gemeinschaftssache, und unsere zwei Principal Experts Sustainability fördern und fordern bereichsübergreifende Partizipation und Dialog zu Nachhaltigkeit.

Atruvia bietet allen Mitarbeitenden ein berufliches und solides Zuhause mit Zukunftsperspektiven. Die Basis dafür bildet unsere Personalstrategie 2020+. Sie ist ein mutiges Konzept, auf das wir stolz sind. Das Besondere: Sie ist im Dialog mit Mitarbeitenden und Führungskräften entstanden und beschreibt unsere Arbeitswelt der Zukunft. Kollaboration und Kooperation bilden das Fundament unserer agilen Arbeitsweise: flache Hierarchien, schnelle Entscheidungen und transparente Kommunikation. „Was einer nicht allein schafft, das schaffen viele“ – diese genossenschaftliche Leitidee bestimmt unser Handeln. Die Personalstrategie ist bis auf Weiteres gültig. Mit ihr adressieren wir auch Risiken i.B. auf demographischen Wandel, Fachkräftemangel und Employer Branding. Der seit Ende 2019 gültige, gemeinsame Tarifvertrag über alle Standorte bildet eine wichtige Basis für unsere Kultur des Miteinanders. Er

wurde über 18 Monate von einem divers besetzten Projektteam erarbeitet. Auf dieser Basis und angesichts des hohen Maßes an betrieblicher Mitbestimmung sehen wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die Wahrung von Arbeitnehmerrechten.



Atruvia bietet ihren Mitarbeitenden diverse Zusatzversicherungen an, um sowohl im betrieblichen als auch im privaten Umfeld ihrer Fürsorgepflicht für die Gesundheit, Altersversorgung und Absicherung der Mitarbeitenden gerecht zu werden: d. h. Gruppen-Unfall-Versicherung, private Zusatz-Krankenversicherung, Direktversicherung für Altersversorgung, Pensionskassen-Beiträge, vermögenswirksame Leistungen. Änderungen an diesem umfassenden Leistungspaket sowie weitere Ziele sind bis auf Weiteres nicht in Planung.

2021 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie partizipativ unter Beteiligung sämtlicher Bereiche erarbeitet, die 2022 in die Umsetzung geht. Die Mitarbeitenden werden fortlaufend am Nachhaltigkeitsmanagement beteiligt, zum Beispiel zum Thema Diversity, zu dem es eine Projektgruppe gibt. Auch im Zuge der Teilnahme am Programm Ökoprofit existiert ein Umweltteam mit Vertreter\*innen aus verschiedenen Bereichen, die sich Maßnahmen definieren, einführen und für Rückmeldung aus der Belegschaft sorgen.

Seit 2017 wurde Atruvia jedes Jahr als „TOP Arbeitgeber“ ausgezeichnet (Focus). Seit 2016 gelten wir weiterhin durchgängig als „Best Place to Learn“. Für 2022 ist es Ziel, Atruvia als „Great Place to Work“ auszeichnen zu lassen.

---

## 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.

Atruvia verpflichtet sich, jeden Menschen zu respektieren und seine Rechte zu achten. Dazu gehört für uns, keine Mitarbeitenden aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, Nationalität, ihrer Weltanschauung, sexuellen Neigung, ihres Alters, Aussehens oder sonstiger sichtbarer oder unsichtbarer Merkmale zu diskriminieren. Wir sehen die Verschiedenheit unserer Mitarbeitenden als Stärke für unser Unternehmen und möchten jede und jeden individuell nach ihren/seinen Möglichkeiten fördern und unterstützen. Vielfalt verstehen wir als Teil eines ganzheitlichen Konzepts und sind bestrebt, die Chancen, die unseren Unterschieden zugrunde liegen, für unsere Mitarbeitenden und Kund\*innen sichtbar zu machen und zu entfalten.

Seit 2020 arbeitet ein bereichsübergreifendes Projektteam daran, Diversity bei Atruvia voranzutreiben. Den Grundstein zur Förderung von Diversität hat Atruvia bereits 2016 durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt gelegt. Ziel ist es, Diversity im Unternehmen langfristig zu etablieren und Mitarbeitende für das Thema zu sensibilisieren, Schwachstellen zu identifizieren und daraus Maßnahmen abzuleiten. Aus diesem Grund wurden 2021 Leitplanken sowie ein Diversity Statement für Atruvia erarbeitet und ein regelmäßiger Abstimmungsturnus mit dem Personalvorstand etabliert. 2021 haben wir weiterhin eine interne Interviewreihe Diversity@Atruvia mit verschiedenen Beiträgen von Mitarbeitenden eingeführt und unternehmensweit eine Empfehlung zur Nutzung von gendersensibler Sprache ausgesprochen. Um das Diversity Selbstverständnis weiter zu vertiefen, nehmen wir mit verschiedenen Projekten regelmäßig an den Aktionstagen der Charta der Vielfalt teil, wie z.B. dem Diversity Day. Die interne Diversity Community in unserem Intranet wird ebenfalls regelmäßig mit Beiträgen, Erklärvideos und einem Factbook bespielt. Bis 2023 wollen wir die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden zu Diversitätsaspekten deutlich vertieft haben. Um das Thema noch fester zu verankern, werden wir bis dahin relevante KPI zur Steuerung entwickeln. Besonderer Fokus liegt in unserer Personalstrategie aktuell auf den Themenbereichen kognitive Verzerrungen (engl. Unconscious bias) und Genderdiversität. Hierzu arbeitet das Diversity Team u.a. mit #WomenDigit vom ISF München und FAU Erlangen-Nürnberg zusammen. 2021 wurde eine Interviewreihe mit Rollenträger\*innen rund um die Transformation durchgeführt, bei der wir betrachtet haben, wie sich die Arbeitsbedingungen für Frauen in den letzten Jahren geändert haben. Dabei haben sich folgende drei Schwerpunkte herauskristallisiert: Agilität als Chance für Frauen, Störfelder im Prozess der Modernisierung sowie der "Erfahrungsraum Corona". Für 2022 sind Praxislaboratorien geplant, um aus der Belegschaft heraus Ideen und Lösungen zu diesen Schwerpunktthemen zu generieren.

Bereits im Jahr 2018 haben wir eine Frau in den Vorstand berufen, und seit 2020 werden zwei Vorstandspositionen von Frauen verantwortet. So konnten wir den Anteil der Frauen im Top Management deutlich steigern. 2021 wurde ebenfalls die gleichberechtigte Teilhabe für Frauen auf

Rollenebene 1 (z.B. Service und Geschäftsfeld Lead) und auf Rollenebene 2 (z.B. Tribe oder People Lead) beschlossen. Bis 2025 soll die Anzahl an weiblichen Führungskräften auf Ebene 1 auf 20% und auf Ebene 2 auf 22% steigen. Dennoch zählt Diversity für uns nicht als Quote, sondern als Mindset.

Weiterhin setzen wir uns für eine faire und angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden ein: Das Mehrjahresziel der Tarifharmonisierung über alle Standorte haben wir bereits Ende 2019 erreicht (siehe auch Kriterium 14).

Auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit legen wir Wert. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie individuellen Teil- und Elternzeitmodellen bietet Atruvia zunehmend weitere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mitarbeitende am Standort Münster können beispielsweise seit 2012 die Leistungen und Angebote der eigens gegründeten „Familiengenossenschaft Münsterland eG“ in Anspruch nehmen, die Unterstützung in allen Lebenslagen bietet, insbesondere bei der Kinderbetreuung und Pflegefragen. Bereits vor der Pandemie haben wir flexibles und selbstbestimmtes Remote Arbeiten angeboten, indem Mitarbeitenden ein mobiler Arbeitsplatz mit Handy und Laptop-Ausstattung zur Verfügung gestellt wurde. Auch künftig ist ein hybrides und flexibles Arbeitsmodell vorgesehen, mit der Empfehlung drei Tage Büro und zwei Tage mobiles Arbeiten. Ebenfalls konnte mit Inkrafttreten des neuen Tarifmodells (siehe Kriterium 14) ein Wertguthabenkonto eingeführt werden, durch welches Mitarbeitende ihre Bedürfnisse in Bezug auf „Zeit“ und „Geld“ individuell und lebensphasenabhängig gestalten können: Jeder Mitarbeitende verfügt nun über drei Konten mit Bezug zur Arbeitszeit: Ein Gleitzeit-, ein Freizeit- und ein Wertguthabenkonto.

Unser nachhaltiges Engagement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich auch in der Bereitschaft, unsere guten Arbeitsbedingungen im Rahmen der Zertifizierung „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ kontinuierlich überprüfen und bestätigen zu lassen. Das entsprechende Qualitätssiegel der Bertelsmann Stiftung ist für uns gleichermaßen Auszeichnung wie Ansporn zur stetigen Weiterentwicklung.

## 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.

Erfolgreich machen uns die Leidenschaft und die Kompetenz unserer Mitarbeitenden. Aus diesem Grund haben wir im Jahr 2017 mit der Personalstrategie 2020+ die Basis für einen Kulturwandel geschaffen. In vielen Workshops und Diskussionen haben unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte gemeinsam eine Roadmap für die kommenden Jahre erarbeitet.

Als „Best Place to Learn“-Unternehmen entwickeln und fördern wir vielfältige sowie generationenübergreifende Kompetenzen und Entwicklungspfade sowie eine reibungslose

Zusammenarbeit über alle Standorte. Für 2022 wird ebenfalls die Auszeichnung "Great Place to Work" angestrebt.

### **Talente gewinnen und entwickeln**

Den Veränderungsgeschwindigkeiten im digitalen wie gesellschaftlichen Wandel begegnen wir mit Respekt, denn sie fordern uns und unsere Kund\*innen qualitativ wie quantitativ sehr. Unsere Transformation zum agilen Unternehmen sowie die disruptiven Veränderungen im Finanzwesen benötigen qualifizierte und veränderungsbereite Mitarbeitende. Mit unserem umfassenden Qualifizierungsprogramm, das lebenslanges Lernen in allen Tätigkeitsbereichen zum Ziel hat, adressieren wir das wesentliche Risiko nicht ausreichend und nicht kontinuierlich lernender Mitarbeitenden. 2018 haben wir unser Karrieremodell konzeptionell überarbeitet (Fokus auf unternehmensweite Standardisierung der Qualifizierungsmaßnahmen, bedarfsorientierte Prozesse und langfristige Mitarbeiterentwicklung) und es 2019 implementiert. Dabei setzen wir auf ein 70-20-10-Modell aus Education, Exposure und Experience. Bei Education handelt es sich um formelles Lernen wie Weiterbildungen oder e-Learning, Exposure betitelt das Lernen im Austausch in z.B. Netzwerktreffen. Den Großteil macht für uns die Experience aus, bei der es um Erfahrungslernen im Daily Business geht, wie z.B. die Umsetzung des Gelernten in den Alltag. 2022 werden wir ergänzend zum Karrieremodell ein neues Potenzialmanagement pilotieren. Damit sorgen wir langfristig für die durchgängige Besetzung kritischer Unternehmenspositionen und bieten den Mitarbeitenden individuelle Potenzialentfaltungsmöglichkeiten. 2022 werden wir weiterhin ein neues Performance Management einführen, um eine faire und transparente Leistungsbeurteilung vorzunehmen und Mitarbeitende zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Unter dem „Campus Führung“ entwickeln wir unsere Führungsmannschaft kontinuierlich weiter. So werden seit September 2020 alle neuen Rollenträger\*innen im Rahmen von zweijährigen Transformations-Lernreisen durch unterschiedliche Lernformate für ihre Rolle im agilen Zusammenarbeitsmodell befähigt. Wesentliche Elemente sind fachliche Bausteine, wie z.B. „Agile Leadership“, „Fachliche Beratung“, „Hybride Führung“, „Strategie und Steuerung“, „Resilienz“ etc. . Um den Austausch über konkrete Praxisfälle zwischen den Rollenträger\*innen zu fördern und damit auf den internen Erfahrungsschatz der Kolleg\*innen zurückgreifen zu können, werden darüber hinaus regelmäßig kollegiale Fallberatungen angeboten. Für die individuelle Weiterbildung über das Gruppen-Programm hinaus bietet das Solo-Programm der Lernreisen breit gefächerte Weiterentwicklungsangebote, u.a. die Möglichkeit von individuellen Coachings, Lead-Team-Beratungen sowie Angebote zu den Themen Kultur und Agilität. Auch nach dem zweijährigen Lernreisen-Programm sind weiterhin bedarfsgerechte Befähigungsmaßnahmen für Rollenträger\*innen geplant, welche sich derzeit in der Konzeption befinden. Bis 2024 möchten wir auf diesem Wege die Rollenwirksamkeit unserer Leads deutlich stärken und Kompetenzen zur beidhändigen Führung ausbauen.

Unsere Investitionen in Aus- und Weiterbildung betragen 2021 3,6 Mio €. Darin enthalten sind Reisekosten für Weiterbildung (135.000 €), externe Seminare (3.352.000€), Seminaraufwand für Referenten (60.000 €) und Info-Veranstaltungen (40.000€). 48 neue Auszubildende starteten 2021 ihre Karriere bei uns. Über alle Ausbildungsjahre waren zu Ende 2021 143 Auszubildende im Unternehmen, davon absolvieren 88 ein duales Studium.

### **Health, Family and Life**

Unter dem Motto „Health, Family and Life“ entwickeln wir seit 2020 unser betriebliches

Gesundheitsmanagements (BGM) sukzessive weiter und bauen es konzeptionell aus. Unser Ziel ist es, dass unsere Mitarbeitende ihr Leistungspotenzial umfassend entfalten und dauerhaft erhalten können. Deshalb unterstützen wir sie bedarfsgerecht in ihrem gesundheitsförderlichen Verhalten, stärken ihnen den Rücken mit zielorientierten Angeboten in Familien- und Alltagsthemen und gestalten eine gesunde Organisation mit. Unsere digitale, interne Health, Family and Life-Community bildet unser komplettes Angebot inklusive unserer Prozesse und Ansprechpartner ab. Hier finden Mitarbeitende alles an einem Ort. Angefangen bei einer Vielzahl an Angeboten und Kursen rund um Gesundheitsprävention in den Themen Bewegung, Ernährung, psychische Gesundheit, gesunde Führung, Gesundheitsvorsorge, etc. über Akuthilfen durch Beratung und arbeitsmedizinische Betreuung, integrieren wir auch Family & Life-Themen und bauen diese bedarfsgerecht weiter aus. Zu letzteren gehören beispielsweise Unterstützungsangebote zu Themen wie Kinderbetreuung, Pflegeverantwortung, Ferienbetreuung und Beratung/Coaching in schwierigen Lebens- und Familiensituationen. Zusätzlich gibt es hilfreiche Tipps zum Zeit- und Stressmanagement, Angebote rund ums Haustier und Achtsamkeitskurse. Seit Oktober 2021 können Eltern und Großeltern ebenfalls zusätzlich unterstützende Angebot auf Voioo, einer betrieblichen Plattform für das Privat- und Familienleben, rund um (Schul-)Kinder und Jugendliche nutzen. Auch der Komplexität und Dynamik in der Arbeitswelt 4.0 begegnen wir zunehmend mit wechselnden Fokus-Themen. Mit dem Schwerpunkt „New Work und Gesundheit“ beispielsweise bringen wir die Themen „Digitalisierung“, „Agilität“ und „Veränderung als neue Normalität“ mit dem Thema Gesundheit zusammen und bieten den Mitarbeitenden dazu ein breites Angebot an Trainings, Webinaren und individueller Beratung/Coaching zur Stärkung ihrer persönlichen Ressourcen an.

Um die Perspektive unserer Mitarbeitenden zu den Themen Gesundheit und Zufriedenheit noch besser zu verstehen, wurde auch 2021 turnusgemäß der Puls Check durchgeführt, eine firmeninterne Umfrage, aus der Maßnahmen zu den Themen Gesundheit und Zufriedenheit abgeleitet werden.

#### **Deutschland Campus 2020+**

Weiterhin fördern wir durch moderne, kooperative, virtuelle und mobile Arbeitsformen sowie flexible Arbeitszeitmodelle die Balance zwischen Beruf und Privatleben. Mithilfe des neuen Zusammenarbeitsmodells im Rahmen des Projekts Deutschland Campus 2020+ wollen wir ein physisches und digitales Arbeitsumfeld schaffen, das unter anderem die Individualität und Flexibilität sowie Innovationskraft und Kreativität unserer Mitarbeitenden fördert. Dabei vereinen wir die Umbaumaßnahmen hin zu agilen Shared Desks in den Bestandsgebäuden über alle Standorte hinweg und bauen am Firmensitz auch einen neuen Campus Karlsruhe.

Einige Ziele haben wir bereits erreicht, darunter eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Desk-Sharing, Home-Office-Regelungen sowie die Schaffung einer Innovationswerkstatt in München und Kulturwerkstätten. Ziel ist es, die moderne und zukunftsfähige Arbeitsumgebung, sogenannte aktivitätsbezogenen Arbeitsplätze (Activity Based Working) weiter auszubauen. Aktuell wird diesbezüglich bedarfsorientiert geschaut, wo weiterer Handlungsbedarf besteht. Ebenfalls wurden Pilotprojekte etabliert, um mögliche Chancen und Herausforderungen frühestmöglich zu erkennen. Um die Mitarbeitende an die neue (Zusammen-)Arbeit zu gewöhnen, sind verschiedene Informations- und Trainingsangebote geplant. Am Campus Karlsruhe werden bis 2022 kreatives Arbeiten und agile Methoden unterstützt. Am Standort Münster geht das Vorstandsteam bereits voran, indem die ehemaligen Einzelbüros der Vorstandsetage in eine offene New-Work-Büroarchitektur umgebaut

---

wurden. Da sowohl Vorbereitung als auch Umsetzung bereichsabhängig ausreichend Zeit benötigen, wird von einem gesamten Zeithorizont bis ca. Mitte 2023 für alle Standorte ausgegangen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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.**

Arbeitsunfälle	2021	2020	2019
<b>Meldepflichtige Unfälle</b>	8	4	15
davon Arbeitsunfälle	4	2	2
davon Wegeunfälle	4	2	13

Arbeitsbedingte Erkrankungen werden bislang nicht strukturiert erfasst, weil Anzahl und Art der Erkrankungen in der Vergangenheit nicht signifikant waren. Eine systematische Erfassung ist geplant, ein konkreter Umsetzungstermin kann jedoch aufgrund des umfassenden laufenden Prozesses der agilen Geschäftstransformation noch nicht genannt werden.

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.

Umfangreiche Betriebsvereinbarungen finden sich für die Themengebiete Sicherheit und Gesundheit. Betriebliche und außerbetriebliche Programme unterstützen unsere Mitarbeitenden zusätzlich. Im Jahr 2017 wurde insbesondere das Gesundheitsmanagement mit einer umfangreichen Gesundheitsbefragung unterstützt, auf deren Grundlage wir 2018 einen Maßnahmenplan für ein betriebliches Gesundheitsmanagement 2020+ erarbeitet haben (siehe auch Kriterium 16).

Atruvia verfügt über einen ASA (Ausschuss für Arbeitssicherheit), zu dem die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Sicherheitsbeauftragten, der Betriebsarzt, Vertreter des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Schwerbehindertenvertretung und Arbeitnehmervertreter gehören. Der Kreis setzt sich aus Führungskräften und Mitarbeitenden zusammen. Der Ausschuss trifft sich vierteljährlich. Der ASA berät vertrauensvoll die Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung im Unternehmen und sichert die Zusammenarbeit der im Unternehmen dafür verantwortlichen Stellen. Der ASA überprüft nicht nur alle Vorfälle in Hinblick auf Rettungskette und Möglichkeiten zur Risikominimierung, sondern es finden auch regelmäßig Begehungen statt. Hierbei wird auch auf die Ergonomie von Arbeitsplätzen und Schutzausrüstungen geachtet. Als Kommunikationsplattform für alle relevanten Informationen zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde eine digitale Intranet Community geschaffen.

Zusätzlich haben wir einen AfA (Ausschuss für Arbeitsplatzgestaltung), der sich ausschließlich mit der Gestaltung von Arbeitsplätzen beschäftigt. Es finden regelmäßige Überprüfungen durch die Berufsgenossenschaft und die Bezirksregierung statt. Über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus haben wir zwei Rettungssanitäter, die Betriebsanitäter sind.

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.

In Summe haben unsere Mitarbeitenden im Jahr 2021 14.783 Seminartage absolviert. Das ergibt durchschnittlich 3,1 Weiterbildungstage und 24,7 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden. 2020 betrug der Durchschnitt 2,5 Weiterbildungstage und 20,0 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden.

#### Weiterbildung 2021

	Teilnehmer	Tage	Stunden	Stunden/Mitarbeitenden
Mitarbeitende	13.639	12.106	96.848	21,9
Führungskräfte	2.216	2.677	21.416	56,5

	Teilnehmer	Tage	Stunden
<b>Geschlecht</b>			
männlich	10.547	10.746	85.968
weiblich	5.308	4037	32.296
<b>Gesamtergebnis</b>	15.855	14.783	118.264

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).

Unser Team von derzeit 4.793 Mitarbeitenden hat einen Altersdurchschnitt von 45,4 Jahren bei einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 15,0 Jahren. Unter 30 Jahre sind 13,4 % und über 50 Jahre 42,4 % der Mitarbeitenden. Die Geschlechterverteilung lag 2021 bei 26,1 % Frauen und 73,9 % Männer. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt aktuell 20,9 % (50 von insgesamt 239).

**Mitarbeitende 2021**

---

	Altersgruppen			
<b>Geschlecht</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Gesamtergebnis</b>
männlich	485	1542	1513	3540
weiblich	157	577	519	1253
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>642</b>	<b>2119</b>	<b>2032</b>	<b>4793</b>
	Altersgruppen			
<b>Behinderungsgrad</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Gesamtergebnis</b>
Behinderung < 50 %	0	2	4	6
gleichgest. Behind.	0	4	14	18
schwerbehindert	3	34	124	161
keine Behinderung	639	2079	1890	4608
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>642</b>	<b>2119</b>	<b>2032</b>	<b>4793</b>
	Behinderungsgrad			
<b>Geschlecht</b>	<b>Behinderung &lt; 50 %</b>	<b>gleichgest. Behind.</b>	<b>schwerbehindert</b>	<b>Gesamtergebnis</b>
männlich	3	12	117	132
weiblich	3	6	44	53
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>161</b>	<b>185</b>

#### Führungskräfte 2021

	Altersgruppen			
<b>Geschlecht</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Gesamtergebnis</b>
männlich	1	97	91	189
weiblich	0	37	50	50
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>1</b>	<b>134</b>	<b>104</b>	<b>239</b>
	Altersgruppen			
<b>Behinderungsgrad*</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Gesamtergebnis</b>
gleichgest. Behind.	0	0	1	1
schwerbehindert	0	2	3	5
keine Behinderung	1	132	100	233
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>1</b>	<b>134</b>	<b>104</b>	<b>239</b>

\*bei den Führungskräften gibt es aktuell keine mit einer Behinderung < 50%

	Behinderungsgrad		
<b>Geschlecht</b>	<b>gleichgest. Behind.</b>	<b>schwerbehindert</b>	<b>Gesamtergebnis</b>
männlich	1	4	5
weiblich	0	1	1
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**Aufsichtsrat 2021\***

	Altersgruppen			
<b>Geschlecht</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Gesamtergebnis</b>
männlich	0	3	14	17
weiblich	0	0	3	3
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>20</b>

	Behinderungsgrade		
<b>Geschlecht</b>	<b>keine Behinderung</b>	<b>schwerbehindert</b>	<b>Gesamtergebnis</b>
männlich	0	0	0
weiblich	0	0	0
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\*zum Aufsichtsrat liegen keine Informationen über Behinderungsgrade vor

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 Berichtszeitraum gab es keine gemeldeten Fälle von Diskriminierung.

---

## 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.

Atruvia bezieht Waren und Dienstleistungen von Lieferanten zu 96 % innerhalb Deutschlands und zu 99,7 % innerhalb der EU (Stand 2021). Auf der Ebene unserer unmittelbaren Lieferanten ist das Risiko von schweren Menschenrechtsverletzungen daher eher gering.

Im Zuge der Vorbereitung auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) arbeiten wir daran, eine nachhaltige Beschaffung zu etablieren. Wir verankern das Thema Nachhaltigkeit dabei sukzessive in unserer Einkaufsstrategie und den davon abgeleiteten Warengruppenstrategien und planen, Maßnahmen mit unseren Lieferanten aus der Risikoanalyse zur Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zu erarbeiten.

2021 haben wir einen Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt, der bereits seit 2022 Anwendung findet und ab 2023 standardmäßig allen Lieferanten vorgelegt wird. Für 2022 ist die Verabschiedung einer Grundsatzerklärung, eine EcoVadis-Zertifizierung sowie die Implementierung eines Beschwerdemechanismus geplant. Ebenso werden wir 2022 Lieferkettenaspekte im Atruvia Risikomanagement ergänzen, die ab 2023 zur Anwendung kommen. Wir werden ausgewählte Lieferanten aus 2021 Nachhaltigkeitsaspekten befragen und die Umsetzung unserer nachhaltigen Warengruppenstrategie vorbereiten.

Bis 2023 möchten wir Nachhaltigkeitsaspekte in allen Warengruppenstrategien verankert haben und erste Maßnahmen bereits bei wesentlichen Lieferanten anstoßen. Außerdem werden wir für alle unsere Lieferanten sowohl tool-basiert als auch aufgrund unserer Warengruppenstrategien und Lieferantendialogen einen Risikomanagementprozess aufsetzen, um im Januar 2023 mit unseren regelmäßigen Risikoanalysen beginnen zu können.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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“.

Die Auswahl von Eigenanlagen wird anhand unterschiedlicher Gesichtspunkte, die auch ökologische und soziale Faktoren umfassen, getroffen. Eine Prüfung explizit nach Menschenrechtsaspekten findet bislang noch nicht statt, dies ist aktuell noch nicht leistbar.

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.

Alle Geschäftsstandorte der Atruvia befinden sich in Deutschland. Eine Prüfung in Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird daher nicht vorgenommen, weil nicht wesentlich.

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.

Es wurden keine neuen Lieferanten geprüft. Die Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Lieferantenbewertung ist aktuell im Aufbau. Siehe Kriterium 17.  
Wir werden dies ab 2022 adressieren.

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.

Es wurden keine bestehenden Lieferanten auf soziale Auswirkungen geprüft. Die Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Lieferantenbewertung ist aktuell im Aufbau. Siehe Kriterium 3, Ziele.

Wir werden dies ab 2022 adressieren.

## 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.

Atruvia ist den genossenschaftlichen Werten von Gemeinschaft, Solidarität und Regionalität verbunden und engagiert sich aus Tradition an den drei Standorten Karlsruhe, Münster und München für gemeinnützige Zwecke. Im Jahr 2021 haben wir das Gemeinwesen mit folgenden Maßnahmen gefördert:

- Förderung von Laufveranstaltungen in Karlsruhe (Atruvia Baden-Marathon 50.000 €) und Münster (Atruvia Staffelfmarathon 40.000 €). Seit der Saison 2018/2019 sponsern wir darüber

- hinaus an diesen Standorten den regionalen Basketball (WWU Baskets Münster, PS Lions Karlsruhe).
- Unterstützung der Schülerakademie für Mathematik und Informatik in Münster. Schüler aus ganz NRW wurden eingeladen, eine Woche lang, an spannenden Projekten zu arbeiten (5.000 €).
  - Weihnachtsaktionen an den Standorten Karlsruhe und Münster und München: Spenden an die Lebenshilfe Karlsruhe, den Kinderschutzbund Münster, das Familienhaus Münster und ein Seniorenheim in München. Unsere Mitarbeitende erfüllten jeweils die Weihnachtswünsche der Kinder. In Summe wurden 12.000 € gespendet.
  - Mit unserer Mitgliedschaft in der Stiftung „Aktive Bürgerschaft“ in Höhe von 30.000 € unterstützen wir das Kompetenzzentrum für Bürgerengagement der Genossenschaftlichen Finanzgruppe Volksbanken Raiffeisenbanken bei ihrem Einsatz für eine gerechte Bürgergesellschaft.
  - Unterjährige Spenden an soziale Einrichtungen, Kindergärten, Schulen in Höhe von 80.000 €.
  - Spenden von aufbereiteten Laptops an Schulen, Kindergärten, soziale Einrichtungen, freiwillige Feuerwehr, u. v. m.
  - Weitere Kooperationen mit Initiativen der Universitäten in Karlsruhe (KIT) und Münster (WWU)

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

**i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

**ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

**iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

**b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

---

Angaben gemäß Gewinn- und Verlustrechnung Atruvia AG	2021	2020	2019
Einheit	Mio €	Mio €	Mio €
<b>Umsatzerlöse</b>	1.312.973.180	1.370.511.351	1.341.346.625
<b>Materialaufwand</b>	586.889.957	639.822.729	655.053.759
- davon Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und bezogene Waren	18.287.874	21.204.859	22.578.125
- davon bezogene Leistungen	568.602.083	618.617.870	632.475.635
<b>Personalaufwand</b>	475.679.067	438.756.105	421.164.094
- davon Löhne und Gehälter	385.875.383	358.490.362	342.259.955
- davon soziale Angaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	89.803.684	80.265.743	78.904.139
- davon Altersversorgung	27.473.379	24.615.556	23.722.944
<b>Betriebsergebnis</b>	18.390.633	49.592.699	3.782.725
<b>Ergebnis nach Steuern</b>	10.800.018	25.946.984	960.517
<b>Jahresfehlbetrag/-überschuss</b>	9.935.696	24.678.753	-113.647
<b>Bilanzgewinn</b>	32.884.292	31.511.344	15.395.341

Branchenspezifische Ergänzungen

## 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.

Atruvia selbst nimmt politisch keinen Einfluss und tätigt keine Parteispenden. Politische Einflussnahme erfolgt über die Organe der genossenschaftlichen FinanzGruppe, deren Digitalisierungspartner wir sind.

Für uns als IT-Lösungsanbieter für v. a. die genossenschaftliche FinanzGruppe sind folgende **Gesetzgebungsverfahren und regulatorische Instanzen** zentral:

- BGB
- HGB
- KWG
- Bundesdatenschutzgesetz
- Bundesbankengesetz BbankG
- Solvabilitätsverordnung SolvV
- Bankenverordnung BankV
- Bankengesetz BanG
- Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht BaFin

(siehe auch [http://www.rechtliches.de/Gesetze\\_28.html](http://www.rechtliches.de/Gesetze_28.html))

#### **Arbeitgeberseitig:**

- Arbeitsrecht
- Gleichbehandlungsgesetz
- Arbeitsschutzgesetz
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitszeitgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Tarifvertragsgesetz
- Unfallverhütungsvorschriften

#### **Wesentliche Mitgliedschaften von Atruvia:**

- BVR Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken
- BWGV Baden-Württembergischer Genossenschaftsverband e.V.
- GVWE Genossenschaftsverband Weser-Ems
- GVB Genossenschaftsverband Bayern
- Stiftung Aktive Bürgerschaft
- IHK Münster / Frankfurt / Karlsruhe
- GenoAGV - Genossenschaftlicher Arbeitgeberverband Baden-Württemberg e.V.
- Stadt Karlsruhe Energie Effizienz Netzwerk KA
- Forschungsgesellschaft für Genossenschaftswesen Münster
- Deutsche Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Gesellschaft
- BITKOM Bundesverband Informationswirtschaft Telekommunikation und neue Medien e.V.

- Zukunftsinstitut GmbH
- Initiative D21 e.V.

## 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.

Keine.

## 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.

Atruvia bekennt sich ohne Einschränkung zu gesetzmäßigem Handeln. Die Mitarbeitenden und Führungskräfte müssen bei ihrer Tätigkeit die einschlägigen Gesetze und behördlichen Vorschriften, Verträge mit Kund\*innen und Lieferanten sowie die internen Regelungen des Unternehmens beachten und einhalten (Ordnungsmäßigkeit).

Sicherheit, Qualität und Compliance werden als unternehmensweite Aufgabe gesehen. Unsere Compliance-Grundsätze stellen den Mitarbeitenden verbindliche Regelungen und Prozesse für korrektes Verhalten zur Verfügung, die kontinuierlich an die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Marktanforderungen angepasst werden. So gewährleisten wir die Regelkonformität mit allen geltenden Gesetzen, Bestimmungen und Standards durch unseren Vorstand, unsere Mitarbeitenden und unsere IT-Systeme.

Compliance-relevante Anforderungen sind in den betrieblichen Vorgaben der schriftlich fixierten

Ordnung berücksichtigt. Weiterhin haben wir eine Regelung zum Umgang mit Wirtschaftskriminalität. Zur Überwachung der Einhaltung der betrieblichen Regelungen werden Maßnahmen im internen Kontrollsystem hinterlegt und überwacht. Der Bereich "Risikomanagement Compliance und Security" steuert die Überwachung von gesetzes- und richtlinienkonformem Verhalten. Der Bereich ist dem Vorstand zugeordnet, letzterer erhält einen monatlichen Risikobericht und halbjährlich einen separaten Compliance-Bericht. Ad-hoc-Berichte bei Vorfällen folgen den Ansätzen des [Konstanzer Instituts für Corporate Governance](#) (ISO19600; IDWP980).

Durch Erfüllung der sich aus dem Europäischen und nationalen Datenschutzrecht ergebenden Anforderungen werden die Rechte und Freiheiten von natürlichen Personen bei der Verarbeitung von Daten gewahrt.

Gremien wie das Gremium für Risikomanagement, IT- und Informationssicherheit sowie das Gremium für Arbeitsschutz und -sicherheit unterstützen die angemessene Behandlung von bedeutenden Risiken in den folgenden Kategorien:

- menschliches Fehlverhalten und organisatorische Mängel
- Infrastruktur/Systeme (technisches Versagen)
- externe Einflüsse (höhere Gewalt, Rechtsrisiken)
- unternehmerische Risiken von Atruvia

Compliance-Richtlinien, wie z.B. eine Geschenkerichtlinie, wurden erlassen und werden regelmäßig überwacht. Die Mitarbeitenden werden durch regelmäßige Schulungsveranstaltungen mittels Lernprogramme oder Präsenzs Schulungen über die Themen Compliance, sonstige strafbare Handlungen, IT-Sicherheit und Datenschutz geschult und informiert. Es gelten die entsprechenden Regelungen und Veröffentlichungen an alle Mitarbeitende im Intranet:

- Risikostrategie
- Regelung Umgang mit Vorteilen
- Flyer „Umgang mit Vorteilen“
- Regelung zum Compliance Management

Das Compliance-Management wird kontinuierlich weiterentwickelt und an die gesetzlichen Anforderungen angepasst. Darüber hinaus werden aktuell keine Ziele definiert.

## 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.

Atruvia ist nur in Deutschland vertreten. Sie hat zwei Verwaltungssitze, Karlsruhe und Münster; in München wird eine Niederlassung betrieben. Weitere Standorte sind Berlin und Frankfurt. Mit jeweils zwei redundanten Rechenzentren an zwei Standorten garantieren wir ein hohes Maß an Sicherheit, Verfügbarkeit und Stabilität.

Gewährleistete Überwachung und Steuerung:

- Zusammenwirken aller Steuerungsfunktionen in einem zentralen IT-Leitstand außerhalb der Rechenzentren
- ausfallsichere Anbindung
- ausgelegt für Regelbetrieb und Krisen
- ITIL-Orientierung mit integriertem Incident- und Problemmanagement
- biometrisches Zugangssystem zur Überwachung und Steuerung aller Zugriffe und Zutritte im Rechenzentrum inklusive Echtzeitmonitor
- zugriffsgeschützte Auslagerung der gesamten Leitstandtechnik wie PC, Server, Switches in redundanten Rechnerzellen

Für potenzielle Korruptionsrisiken sind in der regelmäßigen Risikoinventur, die 100 % unserer Betriebsstätten umfasst, keine Hinweise aufgetaucht.

### Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

**a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

**b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

**c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

**d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Keine.

---

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

**i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;

**ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;

**iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

**b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

**c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Keine.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.