2019

Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit

TÜV NORD GROUP

Expertise for your Success

Vor einem Jahr gab die TÜV NORD GROUP erstmals umfassend Auskunft über die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Mit dem Fortschrittsbericht 2019 legen wir offen, welche Ziele wir gemäß unserer Roadmap 2020 ansteuern und wo genau wir per Ende 2019 in der Umsetzung stehen.

Auszüge aus diesem Dokument sind unter »Verantwortung und Nachhaltigkeit« auch im Unternehmensbericht 2019 enthalten.

1.282,4 Mio. €

NETTOUMSATZ
(2018: 1.229,5 Mio. €).

41

DIGITAL EXPERTS
aus allen Geschäftsbereichen ausgebildet an der TÜV NORD Digital Academy (2018: 24).

2,70 t CO_2

INTENSITÄT
der THG-Emissionen pro Mitarbeitendem durch Geschäftsreisen (2018: 2,77 t).

25,7 %

Anteil des Einkaufsvolumens bei **LIEFERANTEN**, die nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet worden sind (2018: 10 %).

GRI 102-14

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

Liebe Leserinnen und Leser,

die Fridays-for-Future-Bewegung hat im vergangenen Jahr Millionen Menschen für Nachhaltigkeit, Umweltschutz und den Erhalt des Weltklimas mobilisiert. Diese Themen stehen ganz oben auf der gesellschaftlichen und politischen Agenda. Sie fordern dazu heraus, für den Erhalt unserer Erde klar Stellung zu beziehen und entsprechend zu handeln.

Als TÜV NORD GROUP haben wir Verantwortung und Nachhaltigkeit nicht erst jetzt entdeckt. Seit mehr als 150 Jahren setzen wir uns für den Schutz von Menschen, Technik und Umwelt ein. Über die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten haben wir 2018 in unserem Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit erstmals transparent und umfassend Auskunft gegeben. Im vorliegenden Fortschrittsbericht über das Jahr 2019 legen wir nun offen, wo wir aktuell stehen und was bereits vorzeitig umgesetzt wurde.

Nachhaltigkeit ist zu einem festen Bestandteil der Strategien unseres Konzerns und seiner Geschäftsbereiche geworden. Innovative und zugleich nachhaltige Expertise zeigte TÜV NORD 2019 unter anderem in der Begutachtung großer Offshore-Windenergieanlagen mittels neuer laserbasierter Messegeräte (Light Detection and Ranging (LiDAR)). TÜV NORD Mobilität übernahm die weltweit erste Typprüfung für einen Fahrzeug-Hybridantrieb aus Brennstoffzelle und Lithium-Ionen-Batterie.

Unsere Ingenieure und IT-Experten nutzten auch 2019 verstärkt digitale Prüfwerkzeuge und die Möglichkeiten der digitalen Konnektivität. So verfolgen Kunden unserer Aerospace-Tochtergesellschaft ALTER TECHNOLOGY die Tests ihrer Produkte in einem virtuellen Labor online über Tausende Kilometer hinweg. Auf diese Weise werden Reisen reduziert und CO_2-Emissionen vermieden.

Nachhaltiges Handeln wird zu einem immer wichtigeren Faktor für wirtschaftlichen Erfolg. Wir sind davon überzeugt, dass sich werteorientierte Unternehmen langfristig in ihren Märkten durchsetzen werden. So verlieh die internationale Ratingagentur EcoVadis der TÜV NORD GROUP für ihre Nachhaltigkeitsleistungen auf Anhieb den Silber-Status. Bewertet wurden die Bereiche »Umwelt«, »Arbeits- & Menschenrechte«, »Ethik« und »Nachhaltige Beschaffung«.

Als Beispiele für 2019 erzielte Fortschritte innerhalb des Unternehmens seien hier nur genannt:

- Für die Nachhaltigkeitsbewertung von Innovationen wurde ein einheitliches Bewertungssystem aufgebaut, das seit Januar 2020 operativ angewendet wird.
- In der konzerneigenen Digital Academy wurden unsere Digital Experts während ihrer Ausbildung erstmals mit Corporate Digital Responsibility und der Impact-Bewertung digitaler Projekte vertraut gemacht.
- Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, 2018 noch auf die drei Hauptstandorte Hamburg, Hannover und Essen begrenzt, wurden deutlich ausgebaut, ihre Nutzung auf 15 TÜV NORD-Standorte erweitert. Gleichzeitig ergänzen jetzt Online-Tools die bewährten Präsenzangebote.

Die in diesem Fortschrittsbericht beschriebenen Ziele und Maßnahmen spornen uns an, gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern auch in Zukunft tragfähige Lösungen für eine lebenswerte Welt zu entwickeln.

Ihr

Dr. Dirk Stenkamp
Vorsitzender des Vorstands
TÜV NORD GROUP

Inhalt

03 Unsere Corporate Responsibility Strategie
04 Wesentlichkeit unserer CR-Themen
05 Unsere Roadmap 2020
06 Verantwortliche Wertschöpfung
10 Mitarbeitendenorientierung
14 Umweltorientierung
18 Gesellschaftliche Orientierung

22 Anhang
23 Über diesen Fortschrittsbericht
23 Das Profil der TÜV NORD GROUP
24 Mitgliedschaften und Auszeichnungen
25 Kennzahlentabelle
30 GRI-Inhaltsindex
36 Impressum

GRI 102-12, 102-16, 102-18, 102-43, 102-44, 102-46, 102-50

Unsere Corporate Responsibility Strategie

DIE CORPORATE RESPONSIBILITY STRATEGIE DER TÜV NORD GROUP

Im Zentrum aller Aktivitäten rund um Verantwortung und Nachhaltigkeit innerhalb der TÜV NORD GROUP steht unsere langfristig ausgerichtete, konzernweite Corporate Responsibility Strategie. Sie wurde 2018 entwickelt und legt fest, wie wir als TÜV NORD GROUP unsere Verantwortung verstehen und wahrnehmen möchten. Bei der Umsetzung unserer CR-Strategie hat sich unser integriertes Managementsystem bewährt, daher haben wir auch 2019 uneingeschränkt daran festgehalten. So konnten wir unsere Strategie sowohl auf Ebene der Geschäftsbereiche als auch der Konzerngesellschaften Schritt für Schritt weiter umsetzen. Auf den folgenden Seiten berichten wir auszugsweise und transparent aus unserer Roadmap 2020. Dabei gehen wir darauf ein, was zur Erreichung unserer Ziele getan wurde, was der derzeitige Status quo ist, und welche Pläne wir für das Jahr 2020 haben. Ein wichtiger Erfolgsfaktor dafür ist die Einbindung der Geschäftsbereiche und der Gesellschaften.

ORIENTIERUNG AN DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs) DER VEREINTEN NATIONEN

Wir orientieren uns strategisch nicht nur an Megatrends, sondern seit 2018 zudem verstärkt an den nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen. Im Jahr 2019 haben wir uns mit dem transformativen Potenzial der SDGs für die eigenen Digitalisierungsprojekte, Innovationen, Dienstleistungen und Geschäftsaktivitäten gerade im Hinblick auf die Erarbeitung der neuen Konzernstrategie auseinandergesetzt. Ab 2020 werden wir unsere Innovationsprojekte auch nach Nachhaltigkeitskriterien bewerten und deren Wirkung auf die SDGs strukturiert ermitteln. So tragen wir mit unserer Geschäftstätigkeit zur Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele bei.

STEUERUNG AUF ALLEN EBENEN

Die Geschäftsbereiche werden jeweils durch CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren vertreten, die sich mit dem Führungskreis in den jeweiligen Geschäftsbereichen austauschen und gemeinsam die Umsetzung der Roadmap mitgestalten.

2020 möchten wir die Zusammenarbeit bei CR-Themen zwischen allen Ebenen weiter verbessern. Dazu planen wir Anfang 2020 ein Treffen des CR-Managers mit den CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren sowie allen Managementbeauftragten der Gesellschaften. Durch Impulse und in Workshops werden wir über wirksame Formen der Zusammenarbeit nachdenken, um unsere CR-strategischen Vorgaben noch besser in unsere Prozesse und Aktivitäten zu integrieren und allgemein umzusetzen.

EINBINDUNG INTERNER UND EXTERNER STAKEHOLDER

Im April 2019 haben wir unseren ersten Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit ausgewählten Repräsentanten von Kundenunternehmen, Befugnis erteilenden Behörden, Universitäten und NGOs vorgestellt. Durch den anschließenden Austausch und die Diskussion mit unseren Anspruchsgruppen konnten wir wertvolles Feedback zu unserer CR-Strategie und dem Weg zum ersten Bericht gewinnen. 2020 wollen wir den Dialog mit unseren Stakeholdern zur CR-Positionierung der TÜV NORD GROUP ausbauen und systematisieren.

Unsere verschiedenen Formate wie Onboarding-Veranstaltungen oder Corporate Audits haben wir auch 2019 weiterhin genutzt, um mit unseren internen Stakeholdern in Dialog zu CR-Themen zu treten. Des Weiteren spielte auch die Management Conference im Dezember 2019 in Athen eine wichtige Rolle. Unter dem Motto »Empowering Sustainability by Innovation« trafen sich 125 Top-Führungskräfte des Konzerns und thematisierten Verantwortung und Nachhaltigkeit aus unterschiedlichsten Perspektiven. Die Ergebnisse werden wir 2020 in die Weiterentwicklung unserer Konzern- und CR-Strategien, unserer Roadmap und unserer Dienstleistungen einfließen lassen.

GRI 102-43, 102-44, 102-46, 102-47

Wesentlichkeit unserer CR-Themen

Welche Themen für die TÜV NORD GROUP eine große Rolle spielen und worauf wir uns in unserer CR-Strategie vor allem konzentrieren sollten, haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. 2018 haben wir in einem umfangreichen Prozess die Erwartungen unserer Stakeholder und unseren Impact als Maßstab angesetzt, um die verschiedenen CR-Themen zu bewerten. Daraus haben sich die wesentlichen und wichtigen CR-Themen für die TÜV NORD GROUP ergeben. Sie bilden die Grundlage für unsere Maßnahmen und Aktivitäten im Kontext von Verantwortung und Nachhaltigkeit. Nähere Informationen und eine Beschreibung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse sind in unserem Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018 zu finden.

Im CR-Steuerungskreis haben wir im vergangenen Jahr unsere CR-Strategie und die uns selbst gesetzten Ziele kritisch bewertet. In diesem Zuge fand insbesondere eine sprachliche Überarbeitung statt. Unsere CR-Themen sind – aufgegliedert nach Handlungsfeldern – in der rechten Spalte aufgelistet.

Um unsere wesentlichen Themen zu ergänzen und zu prüfen, führen wir zudem regelmäßig Assessments von Trends durch. So stellen wir fest, was derzeit von besonders hoher gesellschaftlicher Relevanz ist. 2019 kristallisierten sich »Klimawandel« und »Plastik« als die großen und breit diskutierten Themenkomplexe heraus. Auch wir bei der TÜV NORD GROUP haben im CR-Steuerungskreis analysiert, welche Rolle wir in der Diskussion rund um die genannten Herausforderungen einnehmen und inwiefern wir einen Einfluss darauf haben:

Dem Klimawandel begegnen wir im Handlungsfeld »Umweltorientierung«, in dem wir darlegen, wie wir zum Klimaschutz beitragen können. Wir sehen unseren wesentlichen Beitrag darin, das Reiseverhalten bezogen auf die Wahl der Verkehrsmittel zu ändern sowie flankierende Maßnahmen zum Fuhrpark zu ergreifen oder die Nutzung des ÖPNV anzuregen (BahnCard, Jobticket).

Die Problematik rund um Plastik ordnen wir in unser Thema »Ressourcensparsamkeit und -effizienz« ein. Wir werden uns künftig in diesem Kontext mit der Nutzung von und der Verschmutzung durch Plastik auseinandersetzen und unsere Rolle sowie unseren Einfluss definieren.

UNSERE CR-THEMEN

VERANTWORTLICHE WERTSCHÖPFUNG

1 Werteorientierte, nachhaltige Unternehmensführung
2 Verantwortung in der Wertschöpfungskette
3 Nachhaltigkeitsbezug für Innovationen und Dienstleistungen
4 Einsatz modernster, digitaler Wertschöpfungsmittel und -methoden
5 Integrität und Compliance
6 Integration der Konzerngesellschaften

MITARBEITENDENORIENTIERUNG

7 Attraktiver Arbeitgeber
8 Gesundheit und Sicherheit
9 Werteorientierte Personalführung
10 Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden
11 Angemessene Arbeitsumgebung
12 Diversität und Inklusion

UMWELTORIENTIERUNG

13 Umweltfreundliches Reiseverhalten
14 Ressourcensparsamkeit und -effizienz
15 Energieeffizienz in Gebäuden

GESELLSCHAFTLICHE ORIENTIERUNG

16 Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission
17 Einbindung von Anspruchsgruppen über die Wertschöpfungskette hinaus
18 Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung
19 Achtung der Menschenrechte

Wesentliche Themen | Wichtige Themen

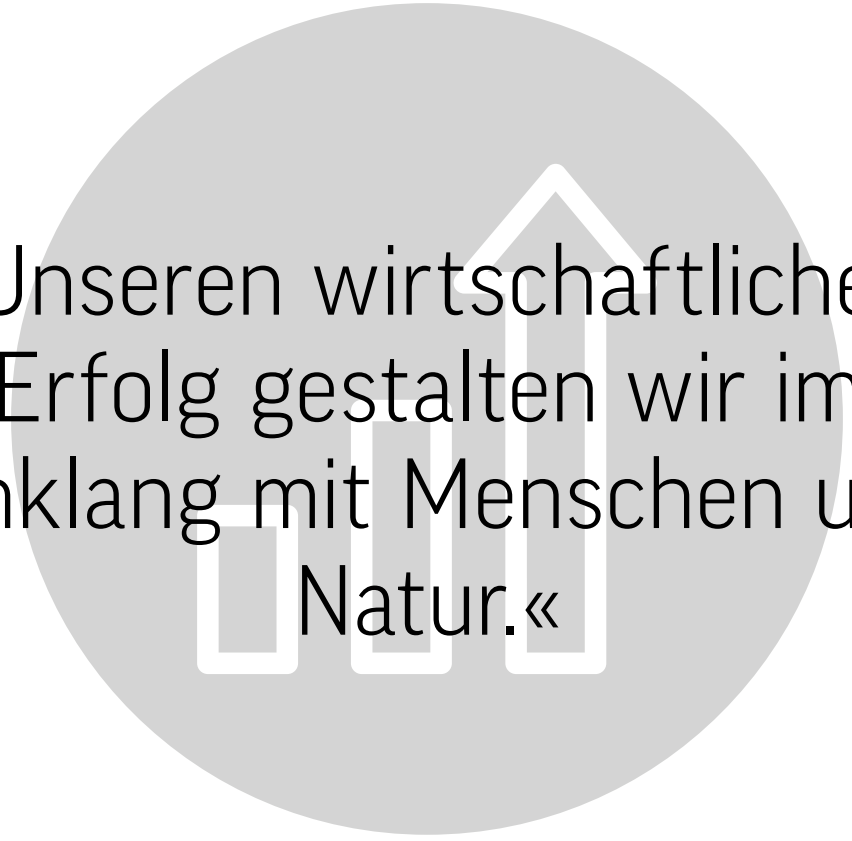
Unsere Roadmap 2020

Die Roadmap 2020 haben wir 2018 in einem umfassenden Prozess entwickelt und abgestimmt. 2019 wurde sie erneut auf den Prüfstand gestellt: Sind unsere Ziele weiterhin aktuell, unsere Meilensteine logisch und erreichbar? Wir haben zufrieden festgestellt, dass wir die Roadmap auch für 2020, abgesehen von kleinen sprachlichen Anpassungen, weitestgehend unverändert als unseren Kompass nutzen können. Denn sie gibt die Richtung vor, in die wir als TÜV NORD GROUP gehen möchten. Sie liegt unseren gesamten Maßnahmen und Aktivitäten rund um Verantwortung und Nachhaltigkeit zugrunde und umfasst für jedes unserer Handlungsfelder ein übergeordnetes und für jedes Thema ein spezifisches, uns selbst gesetztes Ziel. Unsere Metaziele pro Handlungsfeld und der Stand der Zielerreichung sind im Folgenden abgebildet. Umfassende Informationen zur Entwicklung der Roadmap sind in unserem Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018 dargelegt.

ROADMAP 2020 – AKTUELLER UMSETZUNGSSTATUS UNSERER METAZIELE

Handlungsfeld	KPI	Status	Erläuterung
Verantwortliche Wertschöpfung Ziel: Wahrnehmung der TÜV NORD GROUP als werteorientiertes und nachhaltiges Unternehmen	CR-Zertifikat oder -Listings bis 2020 in Nachhaltigkeitsratings/-rankings	**erreicht**	Im Corporate Responsibility Rating von EcoVadis wurden wir bereits 2019 mit dem Silber-Status ausgezeichnet. Die TÜV NORD GROUP gehört somit zu den Top 30 % der von EcoVadis bewerteten Unternehmen.
Mitarbeitendenorientierung Ziel: Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden	Haltung des Engagement-Index in der Mitarbeitenden-Befragung 2020 auf weiterhin hohem Niveau von über 70 %	in Arbeit	Wir als Konzern arbeiten mittels vielfältiger Maßnahmen konsequent daran. Eine Evaluation wird erst Ende 2020, nach Abschluss der Mitarbeitenden-Befragung, möglich sein.
Umweltorientierung Ziel: Verpflichtung auf das 2-Grad-Klimaziel	Wesentliche Verkleinerung des CO_2-Fußabdrucks (Treibhausgasemissionen gesamt, als CO_2-Äquivalent) bis 2050, Maßnahmenentwicklung zur Reduktion unserer THG-Emissionen in dem Dreiklang »Vermeiden – Vermindern – Kompensieren«, in dieser Reihenfolge	in Arbeit	Die Reduktion des CO_2-Ausstoßes hat für uns einen besonders hohen Stellenwert. Wir arbeiten daher stetig daran, Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, mit denen wir unseren CO_2-Fußabdruck weiter verkleinern.
Gesellschaftliche Orientierung Ziel: Gesellschaftlich engagiert durch Innovation	Unsere Innovationen unterstützen 2020 und darüber hinaus die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft	in Arbeit	Wir definieren und optimieren seit 2019 Kriterien und Verfahren zur Ermittlung und Darstellung des Einflusses unserer Innovationen auf die nachhaltige Entwicklung bzw. auf die Erreichung der SDGs. Darüber wollen wir ab 2020 den gesellschaftlichen Mehrwert aller Innovationen im Konzern nachweislich darstellen.

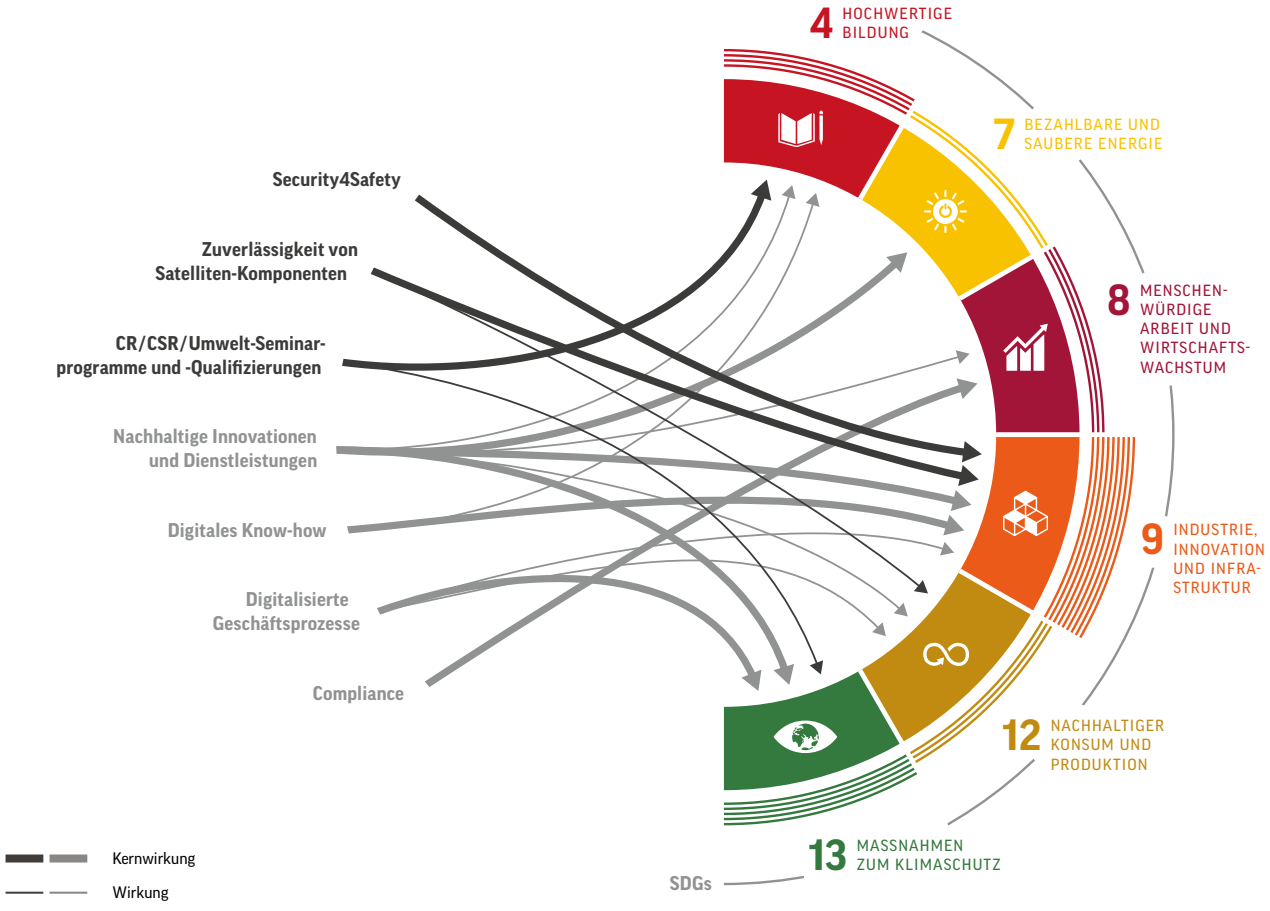
Verantwortliche Wertschöpfung



»Unseren wirtschaftlichen Erfolg gestalten wir im Einklang mit Menschen und Natur.«

Die TÜV NORD GROUP wird als werteorientiertes und nachhaltiges Unternehmen wahrgenommen und erreicht bis 2020 eine entsprechende Auszeichnung.

Im Handlungsfeld »Verantwortliche Wertschöpfung« liegt unser besonderes Augenmerk auf unserem Handeln als Unternehmen. Insbesondere durch unsere Digitalisierungsprojekte, Innovationen und Dienstleistungen haben wir die Möglichkeit, die Auswirkungen unseres Unternehmens und sogar unserer Kundenunternehmen in ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Hinsicht nachhaltiger zu gestalten und einen deutlich wahrnehmbaren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in den Bereichen Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9) zu leisten.



DIENSTLEISTUNG			INTERNE MASSNAHME			
Security4Safety	**Zuverlässigkeit von Satelliten-Komponenten**	**CR / CSR / Umwelt-Seminarprogramme und -Qualifizierungen**	**Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen**	**Digitales Know-how**	**Digitalisierte Geschäftsprozesse**	**Compliance**
Durch das Erkennen und Eliminieren von Sicherheitslücken in digitalen Prozessen wird die Sicherheit vernetzter Produkte und Anlagen erhöht.	Durch Prüfung und Bestätigung der Zuverlässigkeit elektronischer Komponenten wird eine funktionierende ökonomische und gesellschaftliche Infrastruktur gewährleistet.	Expertenseminare vermitteln Wissen zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekten wie Energiemanagement, Abfallmanagement oder Gewässerschutz.	Verantwortung und Nachhaltigkeit etablieren wir als Bewertungsgrößen für Innovationen und Dienstleistungen.	An der Digital Academy der TÜV NORD GROUP werden Digital Experts ausgebildet, die über Expertenwissen zu Vernetzung und Digitalisierung verfügen.	Geschäftsprozesse wie Gehaltsabrechnungen werden digitalisiert, um Papier zu sparen.	Mit einem effizienten und starken Compliance-Management-System (CMS) unterstützen wir alle Mitarbeitenden in ihrem richtigen Verhalten, schützen unsere Werte und stärken das Vertrauen unserer Kunden in die TÜV NORD GROUP.

Neues zu Managementansatz, Themen und Steuerung

Wir verstehen Nachhaltigkeit als wesentliches Element unseres Handelns. Daher haben wir sowohl unsere Konzernstrategie als auch die Teilstrategien unserer sechs Geschäftsbereiche um die Säule »Nachhaltigkeit« ergänzt. Nachhaltigkeit ist somit ein fester Bestandteil aller strategischen Entscheidungen. Wir berücksichtigen unsere Wirkung auf die SDGs und bewerten neue Produkte und Dienstleistungen auch nach ihrem nachhaltigen Mehrwert.

ROADMAP 2020 – AKTUELLER STATUS DER ZIELERREICHUNG IM HANDLUNGSFELD »VERANTWORTLICHE WERTSCHÖPFUNG«

Themen und unsere Ziele	KPI	Status	Erläuterung
Werteorientierte, nachhaltige Unternehmensführung Unser Unternehmen wird durch Mitarbeitende als werteorientiert und nachhaltig agierend wahrgenommen.	• Wahrnehmung des Unternehmenshandelns erreicht in Mitarbeitenden-Befragung 2020 mindestens gute Bewertungen	in Arbeit	Im Jahr 2019 haben wir neue Führungsleitlinien erarbeitet und erste Workshops dazu durchgeführt. Eine Bewertung wird infolge der Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung 2020 vorgenommen.
Verantwortung in der Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien sind in die Beschaffungsprozesse integriert.	• Bewertung von 100 % der neu registrierten fachlich und umsatzmäßig relevanten Lieferanten • Gesamtanteil des Einkaufsvolumens bei diesen Lieferanten beträgt 2020 mindestens 25 %	erreicht	Alle entsprechenden Lieferanten werden über den zentralen Einkauf bewertet. Das für 2019 festgelegte Ziel eines Einkaufsvolumens von 15 % bei den entsprechenden Lieferanten konnten wir sogar übertreffen. Das Einkaufsvolumen bei diesen betrug im Jahr 2019 25,7 %.
Nachhaltigkeitsbezug für Innovationen und Dienstleistungen Verantwortung und Nachhaltigkeit sind als Bewertungsgrößen für unsere Innovationen und Dienstleistungen etabliert.	• Start der Bewertung von Innovationen und Dienstleistungen 2020	in Arbeit	Im Jahr 2019 haben wir einen Kriterienkatalog zur Bewertung von Innovationen und Dienstleistungen erarbeitet. Dieser wird 2020 finalisiert und bei allen Innovationsprojekten zur Anwendung gebracht.
Einsatz modernster, digitaler Wertschöpfungsmittel und -methoden Digital Experts stellen vernetztes Digitalisierungswissen sicher.	• Alle Geschäftsbereiche verfügen 2019 über Digital Experts	erreicht	Im Jahr 2019 haben wir an der Digital Academy weitere Digital Experts ausgebildet. Insgesamt sind nun 41 Digital Experts in allen sechs Geschäftsbereichen des Konzerns tätig. Sie arbeiten wirksam zusammen.
Integrität und Compliance Ein Schulungsprogramm zu Integrität und Compliance ist konzernweit eingeführt.	• Ein auf E-Learning basierendes, zielgruppenorientiertes Schulungsprogramm ist bis 2020 konzernweit eingeführt	in Arbeit	Im Jahr 2019 haben wir eine Plattform für digitale Schulungen installiert und darüber die ersten Pilotmodule durchgeführt. Dieses Angebot werden wir künftig erweitern.
Integration der Konzerngesellschaften Auslandsgesellschaften sind in die Netz- und Applikationslandschaft des Konzerns integriert.	• Der Integrationsgrad der vollkonsolidierten Auslandsgesellschaften beträgt bis Ende 2020 mindestens 80 %	in Arbeit	An diesem Ziel wird konsequent weitergearbeitet. Per Ende 2019 sind die vorgesehenen Integrationsprojekte im Plan.

Highlights 2019

EFFEKTIVE KOMMUNIKATION ALS VORAUSSETZUNG FÜR DEN WISSENSTRANSFER

Zu unserem neu etablierten »HR4Business«-Programm gehört auch ein Ansatz für das Knowledge-Management. Wir sehen Wissensmanagement – mit allen Facetten – als einen festen Bestandteil der Unternehmensprozesse und sind bestrebt, es dauerhaft in der TÜV NORD GROUP zu verankern. Eine wesentliche Voraussetzung für Wissenstransfer sehen wir in einer funktionierenden und erfolgreichen Kommunikation unter unseren Mitarbeitenden. Um sie zu fördern, hat der Geschäftsbereich Bildung im Jahr 2019 ein eigenes Projekt (»KOMM MIT«) ins Leben gerufen. Darüber wurden neue Wege des Miteinanders und des Informationsaustauschs erarbeitet und etabliert. Die Ergebnisse aus dem Projekt stießen bei den Teilnehmenden auf positive Resonanz und werden mittlerweile erfolgreich umgesetzt.

REDESIGN DES INNOVATIONSPROZESSES

Im Jahr 2019 haben wir eine Überarbeitung unseres gesamten Innovationsprozesses vorgenommen und einen Innovation Council gegründet. Dieses geschäftsbereichsübergreifende Gremium verantwortet nun die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Innovationsportfolios. Den Innovationsprozess haben wir vereinheitlicht, um die Transparenz, Vergleichbarkeit und Wirksamkeit bei der Entwicklung der besten Ideen zu erhöhen.

FAILEARN – WORST CASE MEETS BEST PRACTICE

Aus Fehlern sollte man lernen! Im Jahr 2019 haben wir die Veranstaltungsreihe »faiLEARN – Worst Case meets Best Practice« eingeführt. Damit wollen wir eine offene Lern- und Innovationskultur entwickeln. In Auftaktveranstaltungen in Essen, Hamburg und Hannover berichteten Referentinnen und Referenten offen von ihren Erfahrungen mit Fehlern und besprachen mit den Teilnehmenden, wie man mit ihnen umgehen kann. Derzeit erarbeiten wir eine Methode, um die Inhalte und Erkenntnisse allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen.

NACHHALTIGKEITSBEWERTUNG UNSERER INNOVATIONEN UND DIENSTLEISTUNGEN

Unsere Produkte und Dienstleistungen sollen einen nachhaltigen Mehrwert schaffen. Dazu benötigen wir einen Bewertungsmechanismus für Nachhaltigkeit. 2019 hat die TÜV NORD GROUP unter Einbindung der CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren der Geschäftsbereiche dazu eine Methodik und entsprechende Nachhaltigkeitskriterien skizziert. Dieses Verfahren wird nun zunächst in unseren Geschäftsbereichen pilotiert und durch den Innovation Council weiterentwickelt. Ab Mitte 2020 wollen wir die Nachhaltigkeitsbewertung auf alle Innovationen und Digitalisierungsprojekte der Digital Academy anwenden. Für Ende 2020 planen wir, mit diesen Kriterien auch in die Bewertung unseres Dienstleistungsportfolios einzusteigen.

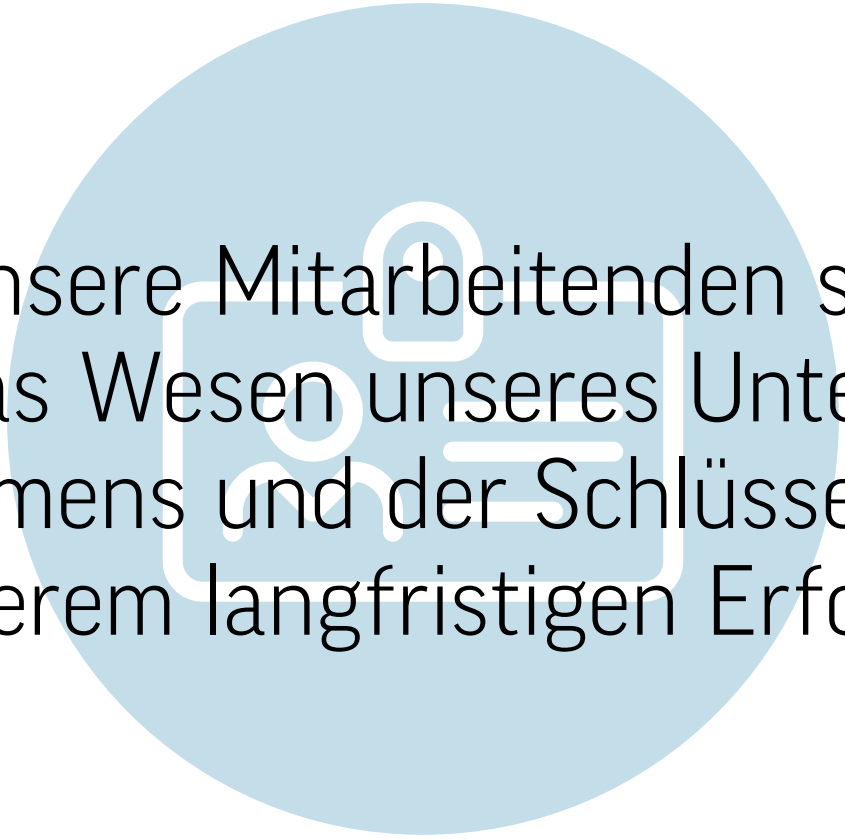
DIGITAL EXPERTS

An unserer Digital Academy bilden wir seit 2017 Mitarbeitende und Führungskräfte in umfangreichen Trainings zu Digital Experts aus. Sie sollen die Digitalisierung der TÜV NORD GROUP von innen heraus antreiben. Die Anzahl der Digital Experts konnte 2019 von 17 auf 41 gesteigert werden. Wirksam vernetzt und in interdisziplinären Teams konzipieren sie zukunftsweisende Projekte für unser Unternehmen. So wurde 2019 im Geschäftsbereich Bildung die Einsparung von Papier durch eine Umstellung auf onlinegestützte Prüfungsverfahren erfolgreich getestet. Mittlerweile hat sich die Onlineprüfung zu einem Standard für unsere Bildungsangebote entwickelt.

PRÜFZEICHENKOMMISSION

Mit der Marke »TÜV NORD« verbinden Kundinnen und Kunden wie Verbraucherinnen und Verbraucher auf der ganzen Welt Werte wie Verlässlichkeit, Qualität und Sicherheit. Besonders wichtig ist uns daher, dass unsere Prüfzeichen nicht missbräuchlich verwendet werden. Aus diesem Grund gibt unsere Prüfzeichenkommission seit 2019 konzernweit sämtliche Prüfzeichen frei und leistet so einen Beitrag zur Sicherheit und Qualität unserer Prüfungen und Prüfzeichen. So wollen wir das Vertrauen von Kundinnen und Kunden und Verbraucherinnen und Verbrauchern in unser Unternehmen sichern.

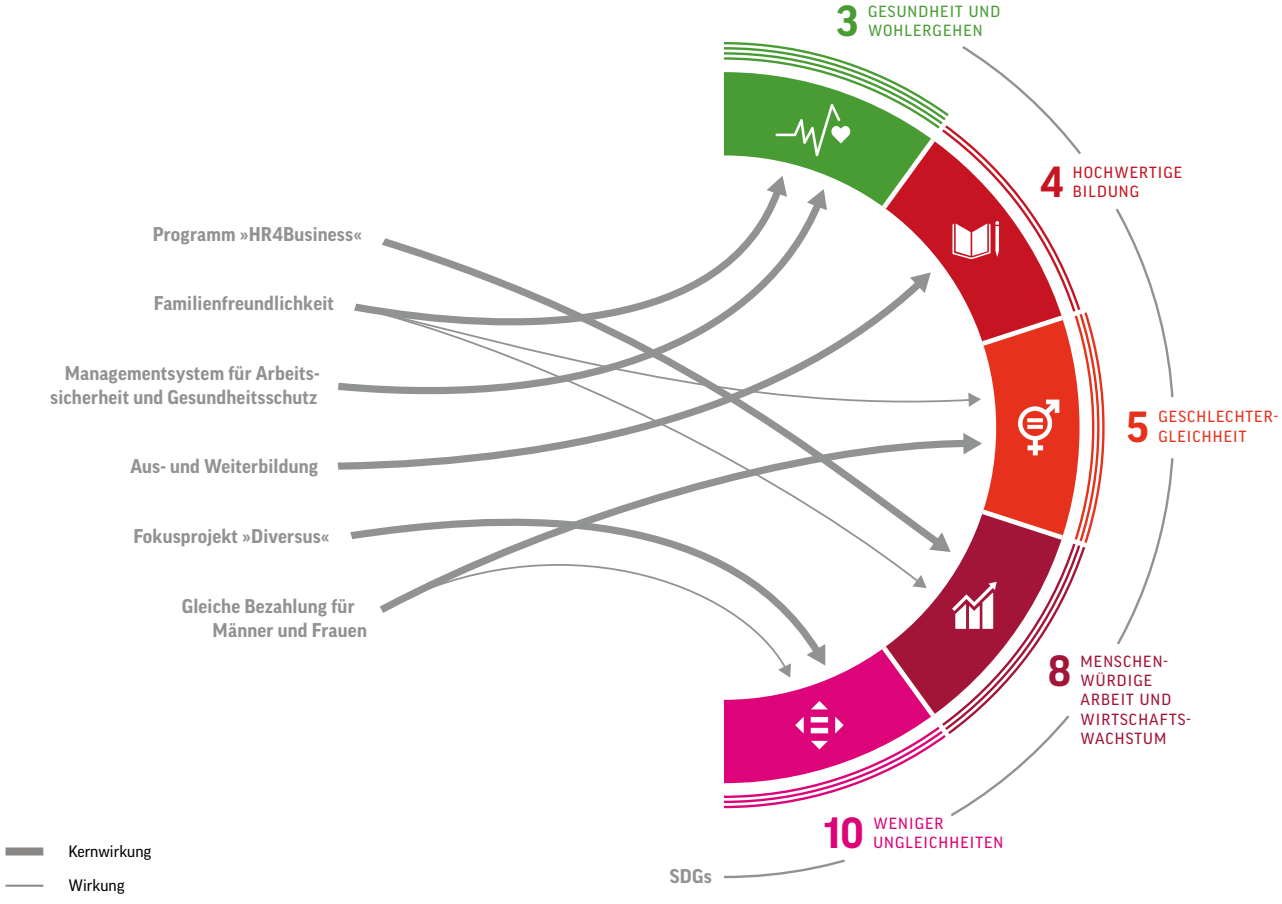
Mitarbeitenden-orientierung



»Unsere Mitarbeitenden sind das Wesen unseres Unternehmens und der Schlüssel zu unserem langfristigen Erfolg.«

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, konzernweit gemessen über den Mitarbeitenden-Engagement-Index, lag im Jahr 2017 bereits auf überdurchschnittlich hohem Niveau im Vergleich zur Industrie in Deutschland. Dieser Index soll auch im Jahr 2020 auf einem weiterhin hohen Niveau von über 70 % gehalten werden.

Die Förderung und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden steht im Zentrum des Handlungsfelds »Mitarbeitendenorientierung«. Wir möchten unsere Mitarbeitenden in ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung fördern und ihnen ein gesundes und angenehmes Arbeitsumfeld bieten. Dazu setzen wir diverse Projekte zu Themen wie Gesundheitsförderung, Familienfreundlichkeit und Gleichstellung um. Mit zahlreichen Maßnahmen, die sich auf die Aufrechterhaltung und Verbesserung von Gesundheit und Wohlergehen unserer Mitarbeitenden auswirken, leisten wir einen positiven Beitrag zum SDG 3.



INTERNE MASSNAHME

Programm »HR4Business«	Familienfreundlichkeit	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Aus- und Weiterbildung	Fokusprojekt »Diversus«	Gleiche Bezahlung für Männer und Frauen
Das Programm »HR4Business« richtet die HR-Strategie der TÜV NORD GROUP neu aus und berücksichtigt auch die CR-Strategie.	Die TÜV NORD GROUP ist als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert.	Alle Mitarbeitenden sind von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt.	Der Bedarf an Aus- und Weiterbildungsmaß-nahmen wird ermittelt und danach intern und extern durchgeführt.	Das Projekt vereint die Themen angemessene Arbeitsumgebung, fairer und sozialer Umgang am Arbeitsplatz sowie Arbeitsplatzflexibilität.	In der TÜV NORD GROUP wird bei der Bezahlung nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden.

Neues zu Managementansatz, Themen und Steuerung

Auch im vergangenen Jahr haben wir in allen Bereichen daran gearbeitet, unsere Mitarbeitenden zu unterstützen und ihnen ein gutes Arbeitsumfeld zu bieten. Die TÜV NORD GROUP entwickelt sich gemeinsam mit den Menschen, die bei ihr arbeiten, kontinuierlich weiter. So haben wir zum Beispiel neue Führungsleitlinien entwickelt und das Betriebliche Gesundheitsmanagement ausgebaut.

Besonders freut uns, dass unsere Bemühungen auch außerhalb der TÜV NORD GROUP wahrgenommen werden. Als einziges Prüfunternehmen und zum zweiten Mal in Folge wurden wir als exzellenter Arbeitgeber ausgezeichnet und zählen damit zu den Top 1% der Arbeitgeber in Deutschland.

ROADMAP 2020 – AKTUELLER STATUS DER ZIELERREICHUNG IM HANDLUNGSFELD »MITARBEITENDENORIENTIERUNG«

Themen und unsere Ziele	KPI	Status	Erläuterung
Attraktiver Arbeitgeber Reputationskriterien für TÜV NORD als Arbeitgeber sind definiert, systematisch erfasst, analysiert und bewertet.	• Auswertung der Reputationskriterien auf Konzernebene ab 2020	erreicht	Unsere Reputation als Arbeitgeber wird jährlich erfasst, und die Ergebnisse werden in einem Report festgehalten.
Gesundheit und Sicherheit Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) fördert die Gesundheit und steigert die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.	• Grundsätzliche BGM-Anforderungen bis 2020 erfüllt	in Arbeit	Im Jahr 2019 haben wir einen Prozess zur Implementierung eines BGM entwickelt. Darin sind Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung enthalten. Bis Ende 2020 wird der Prozess im gesamten Konzern einmal durchlaufen.
Werteorientierte Personalführung Die Führungsleitlinien der TÜV NORD GROUP sind etabliert und die Führungskräfte-Entwicklungsprogramme zur Förderung unserer Wertekultur eingeführt.	• Wahrnehmung der Führungsleitlinien und Wertekultur erreicht in Mitarbeitenden-Befragung 2020 mindestens gute Bewertungen	in Arbeit	Im Jahr 2019 haben wir neue Führungsleitlinien erarbeitet und erste Workshops dazu durchgeführt. Eine Bewertung wird infolge der Mitarbeitenden-Befragung 2020 vorgenommen.
Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden Flexible Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden sind etabliert.	• Angebote zu flexiblen Lernformaten bis 2020 verfügbar	erreicht	Seit 2019 bieten wir digitale Lernformate an. Das soll 2020 weitergeführt werden.
Angemessene Arbeitsumgebung Die bereitgestellte Infrastruktur und die Arbeitsumgebung unterstützen ein innovatives, kreatives und gesundes Arbeiten.	• Analysen der Arbeitsumgebung für 80% der Mitarbeitenden an deutschen Standorten bis 2020	in Arbeit	Im Jahr 2019 haben wir eine Arbeitsplatzanalyse konzipiert und einen Fragebogen dazu entwickelt. Bis Ende September 2020 soll die Befragung durchgeführt sein, und die Ergebnisse sollen nach Auswertung bis zum Jahresende vorliegen.
Diversität und Inklusion Chancengleichheit ist für alle Mitarbeitenden gegeben.	• Indikatoren und Zielwerte 2019 definiert • Bewertung der Zielerreichung ab 2020	in Arbeit	Im Jahr 2019 haben wir die Definition der Indikatoren und Zielwerte fast vollständig abgeschlossen. Die Finalisierung und die anschließende Bewertung werden ab 2020 stattfinden.

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7

Highlights 2019

»HR4BUSINESS« IST GESTARTET

Ein gutes Personalmanagement ist für die TÜV NORD GROUP mit rund 14.000 Mitarbeitenden unerlässlich. Daher haben wir mit dem 2019 eingeführten Programm »HR4Business« unser Personalmanagement weiterentwickelt. Wir unterscheiden zwischen Aufgaben der Personalentwicklung, der Personalplanung, des Personalservice, des Personalmarketings und der Personalvielfalt. Für jeden dieser Bereiche haben wir jeweils ein Fokusprojekt entwickelt. So ist unser Personalmanagement langfristig und zukunftsfähig aufgestellt.

EXZELLENTER ARBEITGEBER

Im Jahr 2019 erhielten wir zum zweiten Mal in Folge die Auszeichnung als exzellenter Arbeitgeber, die jährlich von einer unabhängigen Organisation vergeben wird. Wir sind die einzige Prüforganisation, die als exzellenter Arbeitgeber ausgezeichnet wurde, und gehören somit zu den Top 1% der Arbeitgeber in Deutschland. Auch in anderen Rankings konnten wir als Arbeitgeber punkten. So zählen wir im Universum-Ranking zu den Top 100 Arbeitgebern in Deutschland.

ZUKUNFTSORIENTIERTES RECRUITING

Wir möchten uns im »War for Talents« behaupten und aktiv auf potenzielle neue Mitarbeitende zugehen. Auf dem Weg zu einem zukunftsorientierten Recruiting haben wir 2019 »BeeSite« als neues Talent-Relationship-Management-Tool eingeführt. Über »BeeSite« bauen wir eine Community für Talente auf, die eine Nähe zu unseren Themen oder Mitarbeitenden haben. In der »BeeSite«-Community können wir schon vor einer Bewerbung mit den Talenten kommunizieren und eine Beziehung zu ihnen aufbauen. So finden wir gemeinsam heraus, ob wir zueinander passen. Diese Plattform hilft uns auch dabei, Fehlbesetzungen zu vermeiden. Zudem stärken wir konzernweit die Transparenz in Recruiting-Prozessen.

GESUNDHEIT FÖRDERN

Bislang waren unsere Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) auf unsere drei Hauptstandorte begrenzt. Seit dem Jahr 2019 können die Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP die etwa 100 Gesundheitsmaßnahmen an insgesamt 15 Standorten nutzen. Präsenzangebote wurden um Onlineangebote erweitert. Ausgewählte Maßnahmen wie medizinische Check-ups oder psychologische Coachings bieten wir standortübergreifend an. Und das Angebot soll weiter wachsen: Für 2020 planen wir, weitere Standorte aufzunehmen.

STARKE NACHWUCHSKRÄFTE

Um unsere Nachwuchskräfte ideal auf ihre steigende Verantwortung in den Bereichen Führung, Projektmanagement und Vertrieb vorzubereiten, bietet die TÜV NORD GROUP ihnen verschiedene Entwicklungsprogramme. Für Nachwuchskräfte auf der Junior-Management-Ebene haben wir im Jahr 2019 zum Beispiel das »JUMP«-Programm eingeführt. Außerdem ging das Programm »TANDEM« in die zweite Runde. Insgesamt 15 Nachwuchskräfte bekamen über zwölf Monate hinweg eine Mentorin oder einen Mentor zur Seite gestellt. Da beide Programme sehr positiv aufgenommen wurden, planen wir, sie 2020 weiterzuführen.

DIVERSITÄT UND INKLUSION FEST VERANKERT

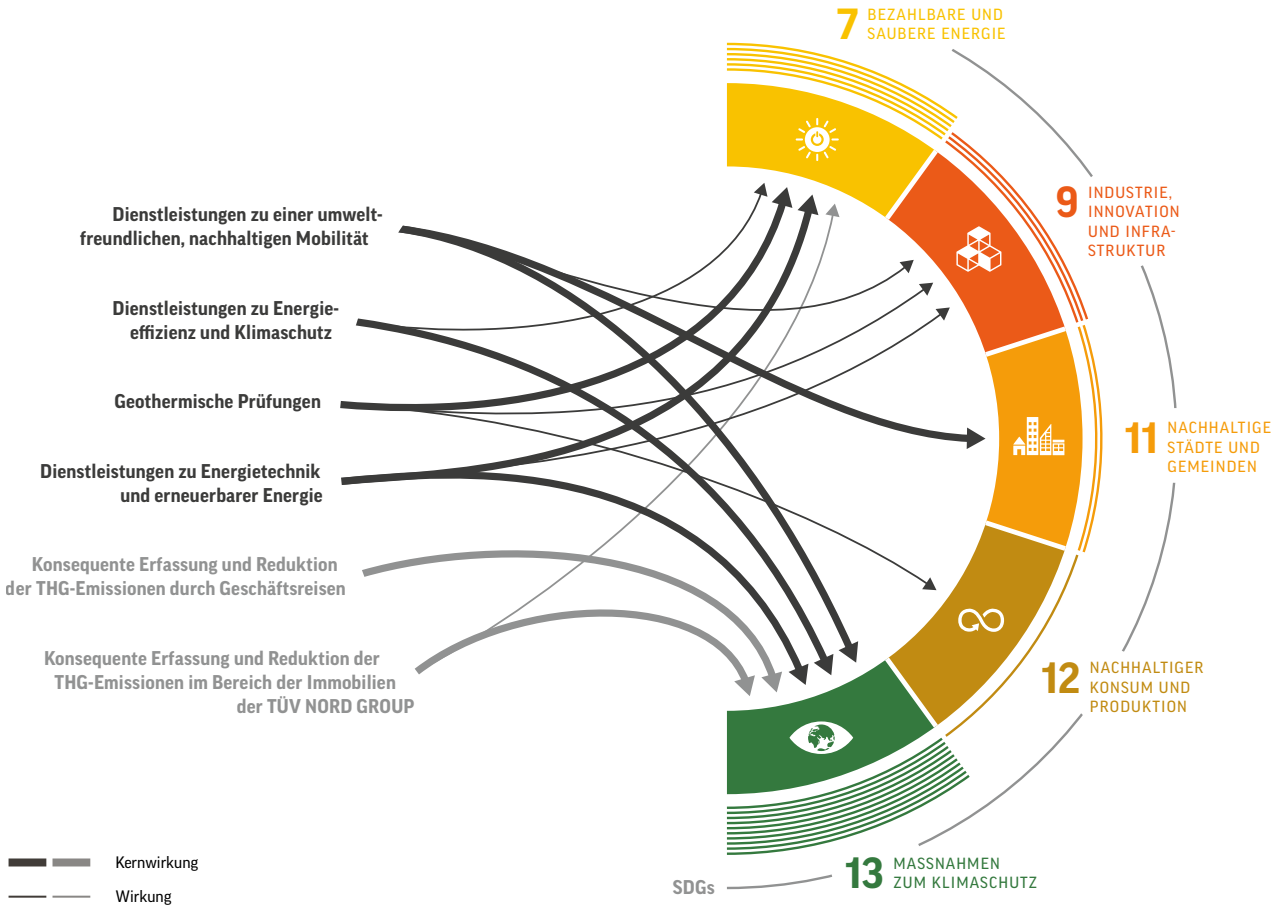
Diversität und Inklusion haben für uns besonders hohe Bedeutung. Um sie in der TÜV NORD GROUP gezielt zu fördern, haben wir verschiedene Projekte und Neuerungen ausgearbeitet, wie zum Beispiel ein Gender Balance Programm. Seit Anfang 2019 wird in allen Beobachterschulungen der zentralen Orientierungs- und Assessment-Center gezielt das Bewusstsein für eine genderneutrale Beobachtung und Beurteilung der Teilnehmenden aufgebaut. Um die Unvoreingenommenheit bereits im Auswahlprozess für neue Mitarbeitende zu stärken, haben wir für unsere Führungskräfte ein »Unconscious Bias«-Training entwickelt. Dieses wird Anfang 2020 eingeführt.

Umwelt-orientierung

»Klimaschutz und die Bewahrung unserer Lebensgrundlagen gehören zu den größten Herausforderungen unserer Zeit, die wir Menschen nur gemeinsam oder gar nicht meistern werden.«

Die TÜV NORD GROUP verpflichtet sich auf das 2-Grad-Klimaziel und strebt eine weitestgehende Dekarbonisierung bis 2050 an.

Im Mittelpunkt des Handlungsfelds »Umweltorientierung« steht das Bestreben, die Erwärmung unseres Planeten einzudämmen und die zum Teil katastrophalen Auswirkungen der von Menschen verursachten Klimaveränderung zu begrenzen (SDG 13). Eine signifikante Anzahl unserer Dienstleistungen, wie auch dezidierte interne Programme und Maßnahmen, zielen darauf ab, einen immer größer werdenden Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.



DIENSTLEISTUNG				INTERNE MASSNAHME	
Dienstleistungen zu einer umweltfreundlichen, nachhaltigen Mobilität	**Dienstleistungen zu Energieeffizienz und Klimaschutz**	**Geothermische Prüfungen**	**Dienstleistungen zu Energietechnik und erneuerbarer Energie**	**Konsequente Erfassung und Reduktion der THG-Emissionen durch Geschäftsreisen**	**Konsequente Erfassung und Reduktion der THG-Emissionen im Bereich der Immobilien der TÜV NORD GROUP**
Städte und Gemeinden werden zur Umsetzung nachhaltiger Mobilitätskonzepte beraten. Emissionsarme, umweltschonende Fahrzeuge und Komponenten werden geprüft.	CO_2-Reduktion und -kompensation sowie Klimaneutralität werden verifiziert, Energieaudits durchgeführt, Energieausweise erstellt.	Potenzielle Standorte tiefer Geothermie werden erkundet und bewertet. Das geothermische Potenzial wird, als Grundlage für Geothermiekraftwerke, simuliert.	Produkte, Systeme und Anlagen der Energietechnik, insbesondere von erneuerbaren Energien, werden über den gesamten Lebenszyklus begleitet.	CO_2-Emissionen durch Geschäftsreisen werden erfasst und durch digitale Prozesse und Anreize zur Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel kontinuierlich reduziert.	Die CO_2-Emissionen der TÜV NORD-Immobilien werden konzernweit überwacht und reduziert z. B. durch energetische Modernisierung, CO_2-neutralen Strombezug, ein energieeffizientes Rechenzentrum und Neubauten nach dem Standard für nachhaltiges Bauen.

Neues zu Managementansatz, Themen und Steuerung

Den Schutz von Klima und Umwelt verstehen wir als wichtigste Herausforderung unserer Zeit. Für uns ist es daher selbstverständlich, dafür zu sorgen, dass unsere Geschäftstätigkeit einen möglichst positiven Einfluss auf die Umwelt hat. Um dies zu gewährleisten, arbeiten wir konsequent daran, Ressourcen zu schonen und unsere Mitarbeitenden zu einem klimafreundlichen Verhalten zu motivieren. So planen wir zum Beispiel 2020 die Überarbeitung unserer Reiserichtlinie. Darin soll klarer festgelegt werden, welches Verkehrsmittel unsere Mitarbeitenden für welche Geschäftsreise nutzen sollen. Insbesondere mit Blick auf Umweltauswirkungen haben Unternehmensentscheidungen nicht nur positive, sondern manchmal auch negative Auswirkungen. Ganz im Sinne der Nachhaltigkeit bemühen wir uns daher, bei Entscheidungen eine möglichst ganzheitliche Bewertung vorzunehmen.

ROADMAP 2020 – AKTUELLER STATUS DER ZIELERREICHUNG IM HANDLUNGSFELD »UMWELTORIENTIERUNG«

Themen und unsere Ziele	KPI	Status	Erläuterung
Umweltfreundliches Reiseverhalten Ein Prozess zur Erfassung und Bewertung der CO_2-Emissionen durch Geschäftsreisen ist konzernweit etabliert.	• Die CO_2-Emissionen durch Geschäftsreisen werden ab 2020 flächendeckend erfasst	in Arbeit	Im Jahr 2019 haben wir einen Prozess zur Erfassung und Bewertung der CO_2-Emissionen durch Geschäftsreisen definiert und umgesetzt. Reduktionsziele werden im Jahr 2020 definiert.
Ressourcensparsamkeit und -effizienz Ein Prozess zur Erfassung und Bewertung der Leistung hinsichtlich Ressourcensparsamkeit und -effizienz ist etabliert.	• Material- und Energieverbrauch werden ab 2019 erfasst	**erreicht**	Wir erfassen den Energieverbrauch der Immobilien, die wir in Deutschland nutzen, auf jährlicher Basis. Unseren Materialverbrauch erfassen wir über den zentralen Einkauf.
Energieeffizienz in Gebäuden Ein Prozess zur Erfassung und ein Konzept zur Verkleinerung des CO_2-Fußabdrucks der durch die TÜV NORD GROUP genutzten Immobilien sind konzernweit etabliert.	• Der CO_2-Fußabdruck durch Immobilien wird ab 2019 mindestens für die deutschen Hauptstandorte des Konzerns kontinuierlich erfasst • Zielvorgaben zur Verkleinerung des CO_2-Fußabdrucks werden ab 2021 verfolgt	in Arbeit	Den Energieverbrauch unserer Immobilien erfassen wir jährlich. Seit 2019 verwalten wir die Verbräuche in einer eigenen Datenbank. Aus den Verbrauchsdaten berechnen wir die CO_2-Emissionen. Reduktionsziele und -maßnahmen werden 2020, nach Auswertung des jüngsten Energieaudits, definiert und sollen ab 2021 verfolgt werden.

Highlights 2019

UMWELTFREUNDLICHERE FAHRZEUGE

Bei der Ausgestaltung unserer Fahrzeugflotte setzen wir auf mehr Nachhaltigkeit. Wir haben uns entschieden, bei Anschaffungen strenge Vorgaben zu Schadstoff- und Effizienzklassen zu machen. Zudem haben wir die öffentliche Debatte um den Stickoxidausstoß dieselbetriebener Fahrzeuge für uns bewertet. Vor allem hinsichtlich der Fahrzeugemissionen mussten wir abwägen, welche strategische Entscheidung bezüglich der Antriebsart wir treffen, weil wir sie als in Summe aller Emissionen umweltfreundlicher ansehen. Im vergangenen Jahr haben wir wieder vermehrt auf Benzinautos im Kleinwagensegment umgestellt, auch wenn deren Einsatz einen höheren CO_2-Ausstoß zur Folge hat. Für uns hatte die Verringerung unserer Feinstaubemissionen, wie sie durch Dieselautos entstehen, in dieser Fahrzeugkategorie zunächst Priorität. Uns ist bewusst, dass diese Strategie einen Zwischenschritt und die kurzfristige Reaktion auf die Stickstoffoxid-Debatte darstellt. Unsere langfristige Fahrzeugstrategie orientiert sich am Ausbau umweltfreundlicher Mobilität. So vergrößern wir unsere Fahrzeugflotte mit Hybrid- und Elektroantrieben kontinuierlich. Auf dem Weg zur nachhaltigen Mobilität freuen wir uns besonders über unser erstes Wasserstofffahrzeug, das uns im Mai 2020 übergeben wird.

NACHHALTIGER NEUBAU IN ESSEN

An unserem Standort in Essen bauen wir derzeit ein neues Bürogebäude und lösen damit mehrere alte Gebäude mit schlechter Energiebilanz ab, deren Renovierung und energetische Verbesserung nicht mehr aussichtsreich gewesen wären. Auf dem 13.000 m² großen Areal wird ein fünfstöckiges Gebäude entstehen, das Büros, Besprechungsräume und Labore enthält. Dort sollen im Herbst 2021 etwa 600 Mitarbeitende aus den Geschäftsbereichen Industrie Service und IT einziehen. Wie bei sämtlichen Neubauten setzen wir auch in Essen auf die Standards für nachhaltiges Bauen. Bereits in der Planung achten wir auf eine besonders hohe Energieeffizienz. So wird das Bürohaus mit umweltfreundlicher Fernwärme versorgt werden. Damit erreichen wir eine deutliche CO_2-Einsparung gegenüber der Nutzung von Gas als Heizträger. Für die Fassade nutzen wir recycelbares Aluminium als Werkstoff. Der Bau erfolgt in Anlehnung an den Silberstandard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen. Bei der Raumplanung setzen wir auf offene Konzepte im Sinne der zukunftsweisenden Arbeitsplatzgestaltung.

GEMEINSAM GEGEN LEBENSMITTELVERSCHWENDUNG

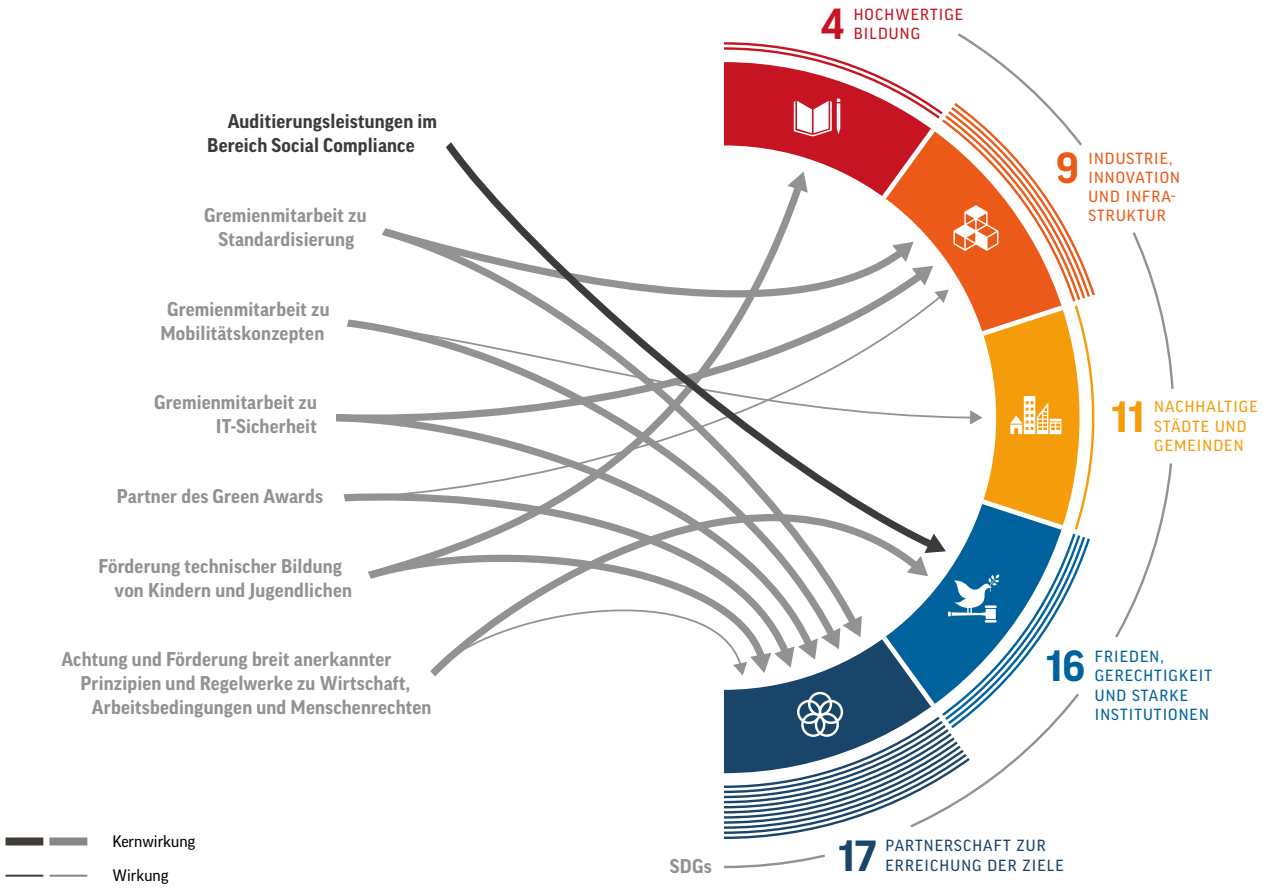
In Deutschland landen jedes Jahr knapp 12 Mio. Tonnen nicht verwertete Lebensmittel im Müll. Das sehen wir als ein ökonomisches, ökologisches und ethisches Problem an. Aus diesem Grund setzen wir in den vier Betriebsrestaurants an unseren Hauptstandorten nicht nur auf schmackhaftes und gesundes Essen. Unser Betreiber L&D in Hannover und in Hamburg ist Mitglied im Verein »United Against Waste«. Die Betriebsrestaurants des Betreibers Aramark in Essen erfassen bereits seit Jahren den Lebensmittelverbrauch und erfüllen schon die Anforderungen des Vereins, nun streben sie auch offiziell eine Mitgliedschaft an. Der Verein hat praxisnahe Lösungen zur Reduzierung von Lebensmittelverschwendung entwickelt, von denen viele bei uns umgesetzt werden. Sämtliche Lebensmittelabfälle aus den Bereichen Lagerung, Produktion, Überproduktion sowie aus dem Tellerrücklauf werden erfasst und analysiert. Auf der Grundlage dieser Analyse werden 2020 gezielt Maßnahmen entwickelt, um unser Abfallaufkommen zu reduzieren. Erfahrungsgemäß ergibt das Vorgehen von »United Against Waste« eine Verringerung der Lebensmittelabfälle um ca. 30 %. Entsprechende Schulungen in den Betriebsrestaurants sind bereits erfolgt, nun stehen erste Messungen und Erhebungen an. Ein weiterer Schritt in Richtung Nachhaltigkeit ist die Einführung von To-go-Mehrwegverpackungen.

Gesellschaftliche Orientierung

»Die Entfaltung des Menschen ergibt nur in der Gemeinschaft einen tieferen Sinn.«

Unsere Innovationen unterstützen 2020 und darüber hinaus nachweislich die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Im Handlungsfeld »Gesellschaftliche Orientierung« konzentrieren wir uns vor allem auf unsere Arbeit in Gremien und Zusammenschlüssen sowie darauf, technikbasierte umwelt- und gesellschaftsorientierte Projekte und Initiativen zu unterstützen. Wir nutzen also unser Wissen und unsere Ressourcen, um gemeinsam mit ausgewählten Partnern und gesellschaftlichen Akteuren die nachhaltige Entwicklung insbesondere aus einer technischen Perspektive zu fördern. Hiermit leisten wir einen dezidierten Beitrag zum SDG 17.



DIENSTLEISTUNG	INTERNE MASSNAHME					
Auditierungsleistungen im Bereich Social Compliance	Gremienmitarbeit zu Standardisierung	Gremienmitarbeit zu Mobilitätskonzepten	Gremienmitarbeit zu IT-Sicherheit	Partner des Green Awards	Förderung technischer Bildung von Kindern und Jugendlichen	Achtung und Förderung breit anerkannter Prinzipien und Regelwerke zu Wirtschaft, Arbeitsbedingungen und Menschenrechten
Angebot an Auditierung und Zertifizierung nach Social Accountability & Compliance Standards wie SA 8000 und BSCI.	Engagement und Mitarbeit in nationalen, europäischen sowie globalen Gremien für die Entwicklung sicherheitsrelevanter Regelwerke.	Engagement und Mitarbeit in nationalen, europäischen sowie globalen Gremien zur Entwicklung nachhaltiger und einheitlicher Mobilitätskonzepte und zur Fahrzeugsicherheit.	Mitarbeit in Gremien mit dem Ziel, IT- und Cybersicherheit zu erhöhen.	Seit sieben Jahren ist die TÜV NORD GROUP Partner eines der wichtigsten Umweltpreise.	Beteiligung am bundesweiten Unternehmensnetzwerk der Wissensfabrik zur Förderung technischer Bildung und Unternehmertums von Kindern und Jugendlichen.	ILO-Kernarbeitsnormen, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP).

Neues zu Managementansatz, Themen und Steuerung

2019 haben wir Nachhaltigkeit als festen Bestandteil sowohl in unsere Konzernstrategie als auch in unsere Geschäftsbereichsstrategien implementiert. Damit zeigen wir auch, dass wir unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst nehmen und unser Unternehmen als einen festen Teil der Gesellschaft verstehen. Es ist es uns wichtig, die Erwartungen unserer Anspruchsgruppen an uns zu kennen und von ihnen zu lernen. Aus diesem Grund werden wir den Austausch intensivieren und stärker systematisieren.

ROADMAP 2020 – AKTUELLER STATUS DER ZIELERREICHUNG IM HANDLUNGSFELD »GESELLSCHAFTLICHE ORIENTIERUNG«

Themen und unsere Ziele	KPI	Status	Erläuterung
Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission Corporate Responsibility wird Bestandteil der Konzernstrategie und dient als Leitplanke für die Strategien der Geschäftsbereiche.	• Ab dem Jahr 2020 ist die CR-Strategie ein fest integrierter Bestandteil der Konzernstrategie sowie der Strategien von Geschäfts- und Funktionalbereichen	erreicht	Im Jahr 2019 haben wir sowohl die Konzern- als auch die Geschäftsbereichsstrategien um die Teilstrategie »Nachhaltigkeit« ergänzt. Corporate Responsibility ist somit ein fester Bestandteil unserer Strategie.
Einbindung von Anspruchsgruppen über die Wertschöpfungskette hinaus Die Einbindung von Anspruchsgruppen über die Wertschöpfungskette hinaus ist erfolgt und die gewonnenen Erkenntnisse sind im Management der Corporate Responsibility berücksichtigt.	• Interner Dialog mit maßgeblichen Repräsentanten externer Anspruchsgruppen im Jahr 2019 • Systematisches Verfahren zum Umgang mit externen Anspruchsgruppen ab 2020	in Arbeit	Im Jahr 2019 sind wir in einen initialen Austausch mit Repräsentanten unserer Anspruchsgruppen getreten. 2020 wird die systematische Einbeziehung all unserer Anspruchsgruppen über strukturierte Formate initiiert.
Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung Die Spenden- und Sponsoring-Projekte im Konzern werden systematisch erfasst. Das entsprechende Engagement erfolgt in Übereinstimmung mit der Wertschöpfung oder ist an lokale bzw. regionale Projekte geknüpft.	• Im Jahr 2020 ist das gesamte Engagement des Konzerns und der Konzerngesellschaften zentral erfasst, und 80 % des Volumens entsprechen den Kriterien	in Arbeit	Seit dem Jahr 2019 werden sämtliche Spenden- und Sponsoring-Projekte erfasst. Die Umsetzung und Überprüfung obliegt unserer Spendenkommission. Im Jahr 2020 arbeiten wir daran, den Erfüllungsgrad der genannten Engagement-Kriterien zu erfassen und die gesetzte Marke von 80 % zu erreichen.
Achtung der Menschenrechte Die Prozesse zur Bewertung und Einhaltung der Menschenrechte gemäß dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung sind umgesetzt.	• Ab 2020 werden Risikoanalysen kontinuierlich durchgeführt und resultierende Maßnahmen umgesetzt	in Arbeit	Auf die Umsetzung der Elemente des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte konzentrieren wir uns 2020.

GRI 102-13, 102-43

Highlights 2019

AUTOMATISIERTES UND VERNETZTES FAHREN SICHER GESTALTEN

Um die zielgerichtete Weiterentwicklung von Leitlinien und Prüfverfahren zu fördern, bringen wir unsere Expertise in unterschiedlichen Gremien zu automatisiertem und vernetztem Fahren sowie zu CarIT ein. Im Jahr 2019 setzten wir an unserem Institut für Fahrzeugtechnik und Mobilität im Geschäftsbereich Mobilität diverse Projekte um. So analysierten wir beispielsweise in dem vom BMWi geförderten Forschungsprojekt »AutoConstruct« neue Vernetzungstechnologien für den Automobileinsatz. Die Erkenntnisse dienten der Entwicklung geeigneter Prüfverfahren. Darüber hinaus arbeiten wir im DIN-Normenausschuss »Automobiltechnik« mit, in dem im Jahr 2019 neue ISO-Sicherheitsstandards für die Automobilindustrie ausgearbeitet wurden.

DIGITALISIERUNG IM AUTOMOBILHANDEL

Auf der IAA in Frankfurt stellten wir die Ergebnisse unserer Studie zur Digitalisierung im Automobilsektor vor. Sie zeigt, wie digitalisierte Prozesse an der Kundenschnittstelle im Automobilhandel und -service helfen können, die Kundenorientierung zu verbessern. Die Studie enthält zudem eine Checkliste für eine Digitalisierungsstrategie im Automobilhandel. Sie hilft dabei, den Auf- und Ausbau der Onlinepräsenz strukturiert umzusetzen.

NACHWUCHSTALENT FÜR NORMUNG

Eine Mitarbeiterin aus dem Geschäftsbereich IT wurde 2019 nach einem intensiven Qualifikationsverfahren ausgewählt, am IEC Young Professionals' Programme der International Electrotechnical Commission (IEC) teilzunehmen. Ziel des Programms ist es, Nachwuchstalente aus den Bereichen Management, Ingenieurswesen oder Technik an die Arbeit der IEC heranzuführen, damit sie sich dort aktiv einbringen. Das Programm soll die Normungsarbeit im elektrotechnischen Bereich stärken. Mit dem Besuch des Young Professionals' Workshop 2019 in Schanghai trat die Mitarbeiterin ihre einjährige Amtszeit an, in der sie Deutschland auf der globalen IEC-Plattform vertritt und in die Arbeit der internationalen Normungsorganisation involviert wird. Kurz danach übernahm sie auch die Leitung einer IEC-Arbeitsgruppe zu Cyber Security.

NORMEN FÜR KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Unser Fachwissen bringen wir auch im Arbeitsausschuss »Künstliche Intelligenz« des Deutschen Instituts für Normung (DIN) und in den entsprechenden internationalen Gremien (ISO / IEC) ein. Bereits seit 2018 prägen wir den Normungsprozess im Bereich der künstlichen Intelligenz durch das Wissen und die Sichtweise einer unabhängigen Prüforganisation. Unter Berücksichtigung der technischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen entwickeln wir gemeinsam Normen und Begriffsdefinitionen, die einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Akzeptanz von künstlicher Intelligenz leisten. Mit unserer Erfahrung im inzwischen alltäglichen Einsatz von künstlicher Intelligenz in einigen unserer Prüfprozesse können wir wichtige Impulse setzen.

TIC COUNCIL MITGLIEDSCHAFT

Wir sind Mitglied im TIC Council, dem Weltverband der Testing, Inspection and Certification Industry mit international mehr als 90 Mitgliedern. Der TIC Council hat den Anspruch, Normen und Lösungen zu entwickeln und zu verbreiten, die Sicherheit und Innovationen fördern und so die Gesellschaft nachhaltig stärken. Die Mitglieder stehen für die höchsten Standards in den Bereichen Sicherheit, Qualität, Gesundheit, Ethik und Nachhaltigkeit. Im Jahr 2019 haben wir uns dort unter anderem in der »Strategy Taskforce« engagiert und die organisatorischen Strukturen des Council mit erarbeitet.

EINBEZUG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Die Veröffentlichung des ersten CR-Berichts im April 2019 nahmen wir zum Anlass, uns mit externen Anspruchsgruppen auszutauschen und sie in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten einzubeziehen. Bei einem initialen Dialog waren Kundenunternehmen, Behörden, NGOs und Universitäten vertreten. Das positive Feedback zu unserer CR-Strategie und zur Berichterstattung motiviert uns, die Anliegen und Erwartungen unserer Anspruchsgruppen noch systematischer zu berücksichtigen. Im Jahr 2020 wollen wir über eine weitere Stakeholderveranstaltung ein regelmäßiges Dialogformat initiieren.

Anhang

23 Über diesen Fortschrittsbericht
23 Das Profil der TÜV NORD GROUP
24 Mitgliedschaften und Auszeichnungen
25 Kennzahlentabelle
30 GRI-Inhaltsindex
36 Impressum

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-46, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54

Über diesen Fortschrittsbericht

Im April 2019 haben wir mit dem Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018 erstmals umfassend Auskunft über die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit gegeben und erläutert, wie die TÜV NORD GROUP Verantwortung und Nachhaltigkeit (Corporate Responsibility) in ihre Unternehmensprozesse integriert und steuert. Im vorliegenden Bericht legen wir den Fokus auf den Fortschritt in unseren Handlungsfeldern und Themen, die wir bereits im Bericht 2018 ausführlich beschrieben haben. Daher konzentrieren wir uns in diesem Bericht auf die Zusammenfassung von Veränderungen und Neuigkeiten sowie die Highlights des Jahres 2019 und die aktuellen Kennzahlen. Für eine detaillierte Beschreibung der Managementansätze, Programme und Aktivitäten, welche konstant weitergeführt wurden, verweisen wir auf den Bericht 2018. Er kann hier abgerufen werden.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option: »Kern« erstellt und umfasst die deutschen Gesellschaften und Standorte aller Geschäftsbereiche der TÜV NORD GROUP. Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr der TÜV NORD GROUP vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2019. Auch weiterhin planen wir, jährlich einen Bericht zu unseren Fortschritten im Bereich Verantwortung und Nachhaltigkeit zu veröffentlichen.

Das Profil der TÜV NORD GROUP

Die TÜV NORD GROUP ist ein weltweit agierender Technologiekonzern. Seine mehr als 14.000 Mitarbeitenden stehen seit 150 Jahren für Sicherheit, Unabhängigkeit und Qualität. Sie erbringen innovative Prüfungs-, Zertifizierungs-, Beratungs- und Engineeringdienstleistungen mit höchster Kompetenz nach weltweit geltenden Standards. Somit gewährleistet die TÜV NORD GROUP als Technologie-Konzern eine umfassende Betreuung seiner Kunden sowohl national und international als auch regional. Zu ihnen gehören namhafte Global Player ebenso wie regional ausgerichtete kleine und mittlere Unternehmen, Organisationen, Behörden, Institutionen und Privatkunden.

Hauptsitz der TÜV NORD GROUP ist Hannover. 74,1 % der Konzernumsätze wurden 2019 auf dem deutschen Markt erwirtschaftet. Der Umsatz des internationalen Geschäfts erreichte einen Anteil von 25,9 % (14,2 % im übrigen Europa, 9,1 % in Asien, 2,0 % in Amerika und 0,6 % in Afrika).

Die TÜV NORD GROUP ist als technologischer Dienstleister im TICCET-Markt (Testing, Inspection, Certification, Consulting, Engineering, Training) tätig und hat ihre Aktivitäten in sechs Geschäftsbereiche sowie den Bereich Holding/Services organisiert. Über das klassische Prüfgeschäft hinaus werden umfangreiche Beratungs- und Schulungsdienstleistungen angeboten.

In allen sechs Geschäftsbereichen (Industrie Service, Mobilität, Engineering und Rohstoffe, Bildung, Aerospace, IT) bieten wir unsere Produkte und Dienstleistungen weltweit an, angepasst an die jeweiligen Märkte und die dort geltenden regulatorischen Anforderungen. Generelle marktspezifische Ausschlüsse unserer Produkte und Dienstleistungen sind uns derzeit nicht bekannt.

Zum 31. Dezember 2019 verfügt die TÜV NORD GROUP über 85 Gesellschaften, davon 42 im Inland und 43 im Ausland, die von der Führungsgesellschaft TÜV NORD AG als Management Holding direkt oder indirekt beherrscht werden. Die TÜV NORD AG ist nach § 17 AktG von TÜV Nord Holding GmbH & Co. KG, Hamburg, sowie TÜV HSA Holding GmbH & Co. KG, Hannover, unmittelbar und vom TÜV Nord e. V. und TÜV Hannover/Sachsen-Anhalt e. V. mittelbar abhängig.

GRI 102-13

Mitgliedschaften und Auszeichnungen

Die TÜV NORD GROUP ist Mitglied in verschiedenen Verbänden und Netzwerken. Eine Übersicht ist im Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018 zu finden. Neu hinzugekommen ist die Mitgliedschaft der TÜV NORD GROUP im TIC Council.

Die folgenden, im Vorjahr angegebenen Auszeichnungen behielten auch 2019 ihre Gültigkeit bzw. wurden 2019 erneuert:

Bestehende Zertifizierungen 2019: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007

Rezertifizierung 2018 für Konzern gesamt (Deutschland), gültig bis 2021

Selbstverpflichtung 2018 unterzeichnet und auch 2019 gültig

Bewertung 2019 durch Mitarbeitende und Bewerber

Besonders stolz sind wir auf die Auszeichnungen, die wir im Jahr 2019 erstmalig für unsere Arbeit erhalten haben:

EcoVadis CSR-Rating – Silber Status (> Link)

Top 1% ausgezeichneter Arbeitgeber im Ranking der Leading Employers (> Link)

Auszeichnung als »MINT Minded Company« (> Link)

GRI 102-7, 205-2, 308-1, 402-1

Kennzahlentabelle

Um größere Transparenz und Vergleichbarkeit herzustellen, sind neben den Kennzahlen für 2019 auch die Vorjahreszahlen für 2018 und 2017 (sofern vorhanden) angegeben.

	Einheit	2017	2018	2019	GRI-Angabe
Konzernmanagement[1]					
Angestellte[2] (Gesamtzahl)	Anzahl	13.908	13.693	14.088	102-7
Angestellte[3] (Vollzeitäquivalent)	Anzahl	10.539	10.780	11.276	102-7
Konzerngesellschaften[4], gesamt	Anzahl	84	84	85	102-7
davon im Inland	Anzahl	39	39	42	102-7
davon im Ausland	Anzahl	45	45	43	102-7
Nettoumsatz	Mio. Euro	1.184,8	1.229,5	1282,4	102-7
Kapitalisierung[5], gesamt	Mio. Euro	888,4	924,0	1.042,9	102-7
davon Verbindlichkeiten und Rückstellungen	Mio. Euro	787,2	815,3	918,9	102-7
davon Eigenkapital	Mio. Euro	101,2	108,7	124,0	102-7
Geleisteter Produkt- oder Dienstleistungsumfang[6] als Anzahl Geschäftsbereiche	Anzahl	6	6	6	102-7
Verantwortliche Wertschöpfung					
Mindestmitteilungsfrist, die Angestellten und ihren Vertretern typischerweise eingeräumt wird, bevor erhebliche betriebliche Veränderungen, die sich wesentlich auf sie auswirken können, umgesetzt werden[7]	Wochen	4	4	4	402-1
Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden[8]	Anteil	50%	100%	97%	308-1
Anteil der Lieferanten[9], die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden am Gesamteinkaufsvolumen	Anteil	keine Angabe	10,0%	25,7%	308-1
Mitglieder des Kontrollorgans, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben[10]	Anzahl Anteil	keine Angabe	130 100%	130 100%	205-2
Angestellte, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben[11]	Anzahl Anteil	keine Angabe	13.563 100%	13.958 100%	205-2
Geschäftspartner, die Informationen zu den Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben[12]	Anzahl Anteil	keine Angabe	10 100%	29 100%	205-2

1 Die Angaben beziehen sich auf die gesamte TÜV NORD GROUP.

2 Hierunter fallen alle Mitarbeitenden des Konzerns, einschließlich der von den Vereinen gestellten Sachverständigen.

3 Hierunter fallen alle Mitarbeitenden des Konzerns, einschließlich der von den Vereinen gestellten Sachverständigen, als Vollzeitäquivalent gerechnet.

4 Die Angabe bezieht sich auf alle in den Konzernabschluss einbezogenen verbundenen Unternehmen. Zusätzlich existierten per Ende 2019 (bzw. 2018) 78 (73) nicht in den Konzernabschluss einbezogene verbundene Unternehmen, 6 (5) at Equity bewertete assoziierte Unternehmen, 8 (9) nicht at Equity bewertete assoziierte Unternehmen und Joint Ventures sowie 8 (7) sonstige Beteiligungen.

5 Der Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018 enthielt an dieser Stelle leicht abweichende Zahlen für das Jahr 2018, die zum Zeitpunkt der Freigabe des Berichts noch vorläufig waren.

6 Hierunter fallen sämtliche Dienstleistungen in den Geschäftsbereichen Industrie Service, Mobilität, Bildung, Engineering & Rohstoffe, Aerospace und IT.

7 In Deutschland existieren einzelne gesetzliche Regelungen, die nur teilweise konkret in Wochen/Monaten festgelegt sind. Im Fall einer Betriebsänderung ist gem. § 111 BetrVG die »rechtzeitige« Unterrichtung des Betriebsrats erforderlich.

8 Die Angaben beziehen sich auf fachlich und umsatzmäßig relevanten Lieferanten gem. Lieferantenmanagement im zentralen Einkauf des Konzerns, derzeit begrenzt auf deutsche Gesellschaften.

9 Die Angaben beziehen sich auf fachlich und umsatzmäßig relevanten Lieferanten gem. Lieferantenmanagement im zentralen Einkauf des Konzerns, derzeit begrenzt auf deutsche Gesellschaften.

10 Hierunter fallen Vorstand und Aufsichtsrat, sowie die oberen Führungskräfte des Konzerns.

11 Hierunter fallen alle weiteren Mitarbeitenden des Konzerns.

12 Hierunter fallen alle fachlich und umsatzmäßig relevanten Lieferanten, die beim Zentraleinkauf neu registriert wurden. Alle neu registrierten Schlüssellieferanten werden über den Business Kodex für Lieferanten und Geschäftspartner der TÜV NORD GROUP informiert.

GRI 102-8, 102-41, 102-48, 401-1

	Einheit	2017	2018	2019	GRI-Angabe
Mitarbeitendenorientierung[13]					
Festangestellte[14] gesamt	Anzahl	keine Angabe	6.801	7.894	102-8
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	1.741	2.201	102-8
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	5.060	5.693	102-8
Befristet Beschäftigte[15], gesamt	Anzahl	keine Angabe	314	621	102-8
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	131	315	102-8
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	183	306	102-8
In Vollzeit Beschäftigte, gesamt	Anzahl	keine Angabe	6.044	7.163	102-8
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	1.183	1.605	102-8
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	4.861	5.558	102-8
In Teilzeit Beschäftigte, gesamt	Anzahl	keine Angabe	1.071	1.352	102-8
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	689	911	102-8
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	382	441	102-8
Angestellte, die von Tarifverhandlungen erfasst sind[16]	Anteil	100 %	100 %	86 %	102-41
Neue Angestellte während des Berichtszeitraums[17], gesamt	Anteil Anzahl	7,0 % 475	8,8 % 619	10,9 % 926	401-1
davon weiblich	Anzahl	142	185	363	401-1
davon männlich	Anzahl	333	434	563	401-1
davon 30 Jahre alt und jünger	Anzahl	198	215	285	401-1
davon weiblich	Anzahl	53	68	112	401-1
davon männlich	Anzahl	145	147	173	401-1
davon 31–50 Jahre alt	Anzahl	236	334	517	401-1
davon weiblich	Anzahl	73	95	202	401-1
davon männlich	Anzahl	163	239	315	401-1
davon 51 Jahre alt und älter	Anzahl	41	70	124	401-1
davon weiblich	Anzahl	16	22	49	401-1
davon männlich	Anzahl	25	48	75	401-1

[13] Die Angaben unter »Mitarbeitendenorientierung« beziehen sich, sofern nicht explizit anders angegeben, auf das Stammpersonal Region 1 (Deutschland) der SAP-HR-geführten Gesellschaften, gem. Belegschaftsstatistik, inkl. der nicht konsolidierten Gesellschaften. Von den nationalen Gesellschaften fehlten 2018 TN Bildung und Tochtergesellschaften, TÜV Thüringen Anlagentechnik und TÜV Thüringen Fahrzeugtechnik. Für das Jahr 2019 wurden diese miterfasst. 2018 waren bei Gesellschaften mit nationalen und internationalen Standorten nur die Mitarbeitenden an nationalen Standorten berücksichtigt. 2019 richtete sich die Erfassung nach dem Legal-Entity-Ansatz. Die Anzahl der Mitarbeitenden ist, sofern nicht explizit anders dargestellt, als Headcount (Anzahl an Personen) angegeben (GRI 102-48).

[14] Für das Jahr 2019 konnte der Anstellungsstatus (fest angestellt oder befristet) von insgesamt 71 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden. Für diese erfolgte eine Einschätzung basierend auf der bei den übrigen Mitarbeitenden festgestellten Befristungsquote.

[15] Siehe Fußnote 14.

[16] Für die Jahre 2017 und 2018 wurden Annahmen getroffen, da eine geeignete einheitliche Berechnungsmethode erst 2019 entwickelt wurde.

[17] Hierunter fallen: Einstellungen und Wiedereintritte des Stammpersonals dargestellt als Headcount. Nicht enthalten sind Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden und Aushilfen.

GRI 401-1, 401-3

	Einheit	2017	2018	2019	GRI-Angabe
	Anteil	2,5%	3,2%	3,9%	
Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums[18], gesamt	Anzahl	169	226	325	401-1
davon weiblich	Anzahl	57	54	128	401-1
davon männlich	Anzahl	112	172	197	401-1
davon 30 Jahre alt und jünger	Anzahl	37	38	68	401-1
davon weiblich	Anzahl	13	14	36	401-1
davon männlich	Anzahl	24	24	32	401-1
davon 31–50 Jahre alt	Anzahl	105	157	202	401-1
davon weiblich	Anzahl	38	32	72	401-1
davon männlich	Anzahl	67	125	130	401-1
davon 51 Jahre alt und älter	Anzahl	27	31	55	401-1
davon weiblich	Anzahl	6	8	20	401-1
davon männlich	Anzahl	21	23	35	401-1
Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit, gesamt	Anzahl	keine Angabe	7.115	8.515	401-3
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	1.872	2.516	401-3
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	5.243	5.999	401-3
Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, gesamt	Anzahl	224	226	317	401-3
davon weiblich	Anzahl	64	47	101	401-3
davon männlich	Anzahl	160	179	216	401-3
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind[19], gesamt	Anzahl	keine Angabe	220	235	401-3
	Anzahl	keine Angabe	46	51	
davon weiblich	Anteil	keine Angabe	94%	88%	401-3
	Anzahl	keine Angabe	174	184	
davon männlich	Anteil	keine Angabe	98%	99%	401-3
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren[20], gesamt	Anzahl	keine Angabe	194	207	401-3
	Anzahl	keine Angabe	40	46	
davon weiblich	Anteil	keine Angabe	82%	79%	401-3
	Anzahl	keine Angabe	154	161	
davon männlich	Anteil	keine Angabe	94%	89%	401-3

[18] Hierunter fallen: unternehmensfremde Abgänge / Fluktuation (Eigenkündigungen) des Stammpersonals dargestellt als Headcount.

[19] Die Anteilberechnung für 2018 wurde aufgrund der Revision der Berechnungsgrundlage 2019 (siehe Fußnote 13) neu vorgenommen, woraus sich eine leichte Anpassung der Zahlen gegenüber der im Bericht 2018 veröffentlichten ergibt.

[20] Siehe Fußnote 19.

GRI 403-8, 404-1, 405-1

	Einheit	2017	2018	2019	GRI-Angabe
Angestellte, die von einem intern geprüften Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Anteil	100 %	100 %	100 %	403-8
Angestellte, die von einem extern zertifizierten Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind[21]	Anzahl Anteil	1.926 27 %	1.962 28 %	1.912 22 %	403-8
Durchschnittliches Budget für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitendem[22]	Euro	920	1.067	1.034	404-1
Angestellte nach Geschlecht					
weiblich	Anteil	28 %	28 %	30 %	405-1
männlich	Anteil	72 %	72 %	70 %	405-1
Angestellte nach Altersgruppe					
unter 30 Jahre alt	Anteil	8 %	9 %	10 %	405-1
30–50 Jahre alt	Anteil	48 %	47 %	47 %	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil	44 %	44 %	43 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Angestellte)	Anteil	4 %	4 %	4 %	405-1
Personen in den Leitungsorganen nach Geschlecht[23]					
weiblich	Anteil	15 %	14 %	15 %	405-1
männlich	Anteil	85 %	86 %	85 %	405-1
Personen in den Leitungsorganen nach Altersgruppe					
unter 30 Jahre alt	Anteil	0 %	0 %	0 %	405-1
30–50 Jahre alt	Anteil	30 %	34 %	36 %	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil	70 %	66 %	64 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Personen in Leitungsorganen)	Anteil	5 %	2 %	1 %	405-1

[21] Anzahl der Mitarbeitenden im Geltungsbereich der Konzernzertifizierung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach OHSAS 18001, die somit sowohl intern als auch von einer externen Partei überprüft wurden. Nicht enthalten sind einzeln (bspw. nach SCC – Sicherheits-Certifikat-Contraktoren) zertifizierte Gesellschaften. Es gibt im Geltungsbereich der Zertifizierung nach OHSAS 18001 keine Mitarbeitenden ohne Angestelltenstatus, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der TÜV NORD GROUP kontrolliert wird. Der niedrigere Anteil 2019 liegt an der Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten in nicht extern zertifizierten Gesellschaften.

[22] Die Angabe bezieht sich auf das Vollzeitäquivalent (FTE), die hochgerechnete Anzahl an Vollzeitmitarbeitenden.

[23] Hierunter fallen Vorstände, Geschäftsführer und leitende Angestellte mit besonderer Handlungsvollmacht.

GRI 301-1, 302-1, 303-5, 305-1, 305-3, 305-4, 305-5

	Einheit	2017	2018	2019	GRI-Angabe
Umweltorientierung					
Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen[24]	t CO_2e	12.986	13.906	14.328	305-1
Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) für Geschäftsreisen der Mitarbeitenden, die in der Vorkette entstehen bzw. in Transportmitteln, die nicht dem Unternehmen gehören[25]	t CO_2e	11.501	7.332	7.532	305-3
Intensität der THG-Emissionen pro Mitarbeitendem[26]	t CO_2e	3,22	2,77	2,70	305-4
Intensität der THG-Emissionen pro Quadratmeterzahl[27]	t CO_2/m^2	0,059	0,033	0,033	305-4
Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, im jeweiligen Jahr gegenüber 2017[28]	t CO_2e	keine Angabe	3.249	2.627	305-5
Gesamtgewicht des verbrauchten Papiers[29]	t	779	836	767	301-1
davon Druckerzeugnisse	t	631	696	632	301-1
davon Kopierpapier	t	148	140	135	301-1
davon aus erneuerbaren Materialien	t	779	836	767	301-1
Gesamtverbrauch von Wasser aus allen Gebieten[30]	m^3	47.000	44.664	46.180	303-5
Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation[31]	MWh	42.642	40.902	41.183	302-1
davon Stromverbrauch, gesamt	MWh	17.279	17.205	17.355	302-1
davon Heizenergieverbrauch, gesamt	MWh	25.363	23.696	23.828	302-1

[24] Hierunter fallen: Firmenfahrzeuge, Dienst-Kilometer mit privaten Pkw, Leihwagen; nur für Deutschland; Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial: Defra Guidelines 2017; Konsolidierungsansatz: operative Kontrolle; unter Verwendung des Greenhouse Gas Protocol.

[25] Hierunter fallen: Firmenfahrzeuge, Dienst-Kilometer mit privaten Pkw, Leihwagen, Flüge und Bahn; nur für Deutschland; Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial: Defra Guidelines 2017; für Leasingfahrzeuge direkte Berechnung über Kraftstoffverbrauch, für Privat-Pkw und Mietwagen über die Kilometer-Abrechnung, für Flüge über Defra Guidelines 2017 und für Bahn mit DB Umweltkennzahlen.

[26] Die Angaben beziehen sich auf THG-Emissionen (nur CO_2) Scope 1 und 3; zur Berechnung einbezogener Parameter: 2018: 7.665 FTE, 2019: 8.101 FTE.

[27] Die Angaben beziehen sich auf THG-Emissionen (nur CO_2) Scope 1, 2 und 3; betrifft Strom, Gas, Wasser, Abwasser; zur Berechnung einbezogener Parameter: m^2 231.863 im Jahr 2017, 230.096 im Jahr 2018, 230.096 im Jahr 2019.

[28] Die Angabe bezieht sich auf THG-Emissionen (nur CO_2) Scope 1 und 3; Basisjahr zur Berechnung ist 2017; für Leasingfahrzeuge direkte Berechnung über Kraftstoffverbrauch, für Privat-Pkw und Mietwagen über die Kilometer-Abrechnung; unter Verwendung des Greenhouse Gas Protocol. Die höheren THG-Emissionen 2019 im Vergleich zum Vorjahr ergeben sich aus der gestiegenen Anzahl an Mitarbeitenden.

[29] Die Daten zum Papierverbrauch werden über den zentralen Einkauf (bezogen auf Deutschland) erfasst. Hier nicht eingeschlossen sind die Mengen, die durch dezentrale Beauftragung entstanden sind. Der Prozess der Umstellung auf zentralen Papiereinkauf ist über 3 Jahre gelaufen und ist per Ende 2019 zu 99 % umgesetzt. Die geringere Zahl für 2017 im Vergleich zu 2018 entspricht der damals zentral beschafften Menge, die 2107 noch einen geringeren Anteil am zentral und dezentral beschafften Gesamtverbrauch darstellte.

[30] Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung der TN Service sind (22 Standorte). Die Messung entspricht dem Frischwasserverbrauch, ermittelt über Wassermengenzähler. Von einer Abwassermenge in gleicher Höhe ist auszugehen.

[31] Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung der TN Service sind (22 Standorte). Der Kühlenergieverbrauch ist im Stromverbrauch enthalten; Quelle für verwendete Umrechnungsfaktoren: GEMIS 4,95 (EL-KW-Park-DE-2015).

GRI 102-55

GRI-Inhaltsindex

Im nachfolgenden GRI-Inhaltsindex geben wir alle verwendeten GRI-Standards an und verweisen auf die entsprechenden Stellen im Bericht, an denen die jeweiligen Angaben zu finden sind.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung / Erläuterung
ALLGEMEINE ANGABEN			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1 Name der Organisation	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 23	
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 23	
	102-3 Ort des Hauptsitzes		
	102-4 Betriebsstätten	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 23 / Finanzbericht der TÜV NORD GROUP 2019, S. 67–71	
	102-5 Eigentum und Rechtsform	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 23	
	102-6 Belieferte Märkte		
	102-7 Größenordnung der Organisation	Kennzahlentabelle: Konzernmanagement, S. 25	
	102-8 Informationen über Angestellte und andere Mitarbeitende	Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 26	
	102-9 Lieferkette	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 20–21, 48	Die TÜV NORD GROUP ist ein Dienstleistungsunternehmen ohne umfangreiche Lieferkette. Zu den wesentlichen Warengruppen, die eingekauft werden, zählen Druckerzeugnisse, Papier, Büroartikel, IT-Bedarf, Server, Client-PCs, Monitore, Drucker, Drucker-Verbrauchsmaterial, Kopiersysteme, Smartphones, Telekommunikationskomponenten, Data Security, Möbel (allgemein), Bürostühle, Werbeartikel, Außenwerbung, Reinigung von Arbeitskleidung, Hygiene / Hygienepapier, Reisedienstleistungen und Projekteinkauf.
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Im Geschäftsjahr 2019 gab es Veränderungen in der Organisation bzgl. Standorten und Beteiligungsstruktur des Konzerns. Es erfolgten bei den vollkonsolidierten Tochterunternehmen drei Abgänge aus einem Verschmelzungsvorgang in Deutschland sowie zwei Entkonsolidierungen aufgrund gesunkener Bedeutung im Ausland. Des Weiteren wurden vier bisher nicht konsolidierte Inlandsgesellschaften infolge ihrer gestiegenen Bedeutung in den Konsolidierungskreis einbezogen. Bezüglich der Standorte von Lieferanten, der Struktur der Lieferkette oder der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich deren Auswahl und Kündigung, gab es keine signifikanten Veränderungen.
	102-11 Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen		Unser Unternehmenshandeln entwickeln wir auf Basis einer umfangreichen Risikobewertung, die auch mittel- und längerfristige Nachhaltigkeitsrisiken umfasst, sowie vor dem Hintergrund möglicher Auswirkungen auf unser Umfeld und die Umwelt. Dafür beobachten wir aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und lassen diese in unsere Bewertungen einfließen.
	102-12 Externe Initiativen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 17, 21 / Unsere Corporate Responsibility Strategie, S. 03	Global Reporting Initiative (GRI), Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK), ILO-Arbeitsnormen, Global Compact der Vereinten Nationen, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (UN Global Goals)
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 61 / Mitgliedschaften und Auszeichnungen, S. 24 / Highlights 2019, S. 21	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung / Erläuterung
	102-14 Aussagen der Führungskräfte	Vorwort des Vorstands, S. 01	
	102-16 Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 08, 10 / Unsere Corporate Responsibility Strategie, S. 03 / Unternehmensbericht der TÜV NORD GROUP 2019, S. 69	
	102-18 Führungsstruktur	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 09 / Unsere Corporate Responsibility Strategie, S. 03 / Unternehmensbericht der TÜV NORD GROUP 2019, S. 69	
	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 11	
	102-41 Tarifverhandlungen	Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 26	
	102-42 Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 11	
	102-43 Ansatz für die Stakeholder-einbeziehung	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 11–12 / Unsere Corporate Responsibility Strategie, S. 03 / Wesentlichkeit unserer CR-Themen, S. 04 / Highlights 2019, S. 21	
	102-44 Schlüsselthemen und Anliegen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 08, 11–13 / Unsere Corporate Responsibility Strategie, S. 03 / Wesentlichkeit unserer CR-Themen, S. 04	
	102-45 Entitäten, die in den Konzern-abschlüssen erwähnt werden	Finanzbericht der TÜV NORD GROUP 2019, S. 67–71	Der Fokus dieses Fortschrittsberichts liegt auf den deutschen konsolidierten Gesellschaften.
	102-46 Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 08, 11–12 / Unsere Corporate Responsibility Strategie, S. 03 / Wesentlichkeit unserer CR-Themen, S. 04 / Über diesen Fortschrittsbericht, S. 23	
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	Wesentlichkeit unserer CR-Themen, S. 04	
	102-48 Neuformulierung der Informationen	Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 26	
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung		Im Vergleich zum Vorjahr liegen keine erheblichen Änderungen vor.
	102-50 Berichtszeitraum	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 23	
	102-51 Datum des aktuellsten Berichts		
	102-52 Berichtszyklus		
	102-53 Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	Impressum, S. 36	
	102-54 Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 23	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung / Erläuterung
	102-55 GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex, S. 30	
	102-56 Externe Prüfung		Eine externe Prüfung ist für den nächsten vollständigen Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit (vsl. zum Jahr 2021) vorgesehen.
WESENTLICHE UND WICHTIGE THEMEN			
Indirekte ökonomische Auswirkungen			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 16–17, 22–25	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 22–25	
Korruptionsbekämpfung			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 16–17, 26–27	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-2 Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	Kennzahlentabelle: Verantwortliche Wertschöpfung, S. 25	Schulungen werden in den Gesellschaften individuell durchgeführt und bislang nicht zentral dokumentiert. Mit dem Erreichen des Ziels, ein auf E-Learning basierendes, zielgruppenorientiertes Schulungsprogramm zu Integrität und Compliance aufzusetzen und ab 2020 weltweit auszurollen (s. unsere CR-Roadmap 2020) wird auch die Erfassung der Kennzahlen zu Schulungen ermöglicht.
Materialien (einem nicht wesentlichen Thema zugeordnet)			
GRI 301: Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Kennzahlentabelle: Umweltorientierung, S. 29	
Energie (einem nicht wesentlichen Thema zugeordnet)			
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Kennzahlentabelle: Umweltorientierung, S. 29	Der Energieverbrauch kann bislang nicht aufgeschlüsselt werden in Bezüge aus erneuerbaren und aus nicht-erneuerbaren Energien. Der Dampfverbrauch wird nicht erhoben. Es wird keine Energie verkauft.
Wasser und Abwasser (einem nicht wesentlichen Thema zugeordnet)			
GRI 303: Wasser und Abwasser	303-5 Wasserverbrauch	Kennzahlentabelle: Umweltorientierung, S. 29	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung / Erläuterung
Emissionen			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 44–47	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
GRI 305: Emissionen	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kennzahlentabelle: Umweltorientierung, S. 29	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		
	305-4 Intensität der THG-Emissionen		
	305-5 Senkung der THG-Emissionen		
Umweltbewertung der Lieferanten			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 16–17, 20–21	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Kennzahlentabelle: Verantwortliche Wertschöpfung, S. 25	
Beschäftigung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 32–34	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
GRI 401: Beschäftigung	401-1 Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 26–27	
	401-3 Elternzeit	Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 27	
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 16–19	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Kennzahlentabelle: Verantwortliche Wertschöpfung, S. 25	In den bestehenden Tarifverträgen existieren keine Regelungen zu solchen Mitteilungsfristen, Anhörungs- und Verhandlungsvorschriften.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung / Erläuterung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 403: Managementansatz	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Highlights 2019, S. 13 / Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 35	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste		
	403-4 Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
	403-5 Mitarbeitendenschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden		
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 28	
Aus- und Weiterbildung			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 32–33, 38–39	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 28	Da Ausgaben aus unserer Sicht eher der wahrgenommenen Arbeitgeberverantwortung entsprechen als Zeiten, wird hier das Budget angegeben. Für die Weiterbildungsbudgets wird nicht nach Geschlecht und Angestelltenstatus differenziert.
Vielfalt und Chancengleichheit (einem nicht wesentlichen Thema zugeordnet)			
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit	405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 28	
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Für die überwiegende Anzahl von Mitarbeitenden in Deutschland ergibt sich die Vergütung aus Tarifverträgen. In diesen Tarifverträgen richtet sich die Vergütung nach der auszuübenden und ausgeübten Tätigkeit der Mitarbeitenden. Eine Unterscheidung nach Geschlecht oder anderen Merkmalen findet nicht statt.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung / Erläuterung
Gleichbehandlung			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 32–33, 36–37	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
GRI 406: Gleichbehandlung	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Im Jahr 2019 wurde uns ein Diskriminierungsvorfall bekannt gemacht. Der Fall wurde an die Konzerngleichstellungsbeauftragte herangetragen, dort geprüft und von ihr durch diverse Gespräche mit den involvierten Parteien bearbeitet. Das Vorgehen ergab, dass das Verhalten als AGG-rechtswidrig eingeordnet wurde. Der Vorfall ist abgeschlossen, die beschuldigte Person arbeitet nicht mehr im Unternehmen.
Lokale Gemeinschaften (einem nicht wesentlichen Thema zugeordnet)			
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme werden bundesweit entsprechend unserer Standortstruktur umgesetzt. Konzernspenden werden nach Prüfung bzw. Anhörung durch die Spendenkommission der TÜV NORD AG vergeben. Genaue Informationen hierzu siehe Spendenreport.
Politische Einflussnahme (einem nicht wesentlichen Thema zugeordnet)			
GRI 415: Politische Einflussnahme	415-1 Parteispenden		Im Verhaltenskodex der TÜV NORD GROUP ist festgelegt, dass keine monetären und nicht monetären Spenden an Parteien erlaubt sind.
Einsatz modernster digitaler Wertschöpfungsmittel und -methoden (kein themenspezifischer GRI-Standard vorhanden)			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 16–17, 24–25	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
Gesellschaftliche Rolle gemäß Mission und Vision (kein themenspezifischer GRI-Standard vorhanden)			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018, S. 52–55	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		

GRI 102-53

Impressum

Herausgeber
TÜV NORD AG
Am TÜV 1
30519 Hannover

tuev-nord-group.com
info@tuev-nord-group.com

Kontakt
Adrian Altrhein
Corporate Responsibility Manager
der TÜV NORD GROUP

verantwortung@tuev-nord.de
responsibility@tuev-nord.com

Konzept und Redaktion
Scholz & Friends Reputation, Berlin

Gestaltung
3st kommunikation, Mainz

Illustration und Fotografie
gettyimages [Titel]
Frauke Schumann [S. 01]

TÜV NORD AG
Am TÜV 1
30519 Hannover
Telefon +49 511 998-0
tuev-nord-group.com
info@tuev-nord-group.com