

# Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit

**TÜV NORD GROUP**

Expertise for your Success

# Über diesen Bericht

Mit dem Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018 geben wir erstmals Auskunft über die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und erläutern, wie die TÜV NORD GROUP Verantwortung und Nachhaltigkeit (Corporate Responsibility, kurz CR) in ihre Unternehmensprozesse integriert. Künftig werden wir jedes Jahr einen entsprechenden Bericht veröffentlichen und darin über die Fortschritte unseres Engagements informieren.

Nachhaltigkeit und Verantwortung prägen seit jeher das unternehmerische Selbstverständnis der TÜV NORD GROUP und sind deshalb fest in unserer DNA verankert. Aufbauend auf diesem Fundament haben wir vor zwei Jahren mit der Entwicklung eines systematischen, konzernweiten Corporate Responsibility Managements begonnen, im Einklang mit den Erwartungen unserer Anspruchsgruppen. Wir haben unsere nachhaltigen Aktivitäten zusammengeführt, organisatorische Strukturen geschaffen und eine CR-Strategie sowie eine Roadmap erarbeitet. In der Roadmap sind unsere mittel- und langfristigen Ziele festgeschrieben und mit Maßnahmen hinterlegt (siehe dazu auch S. 13).

Die Veröffentlichung unseres Berichts zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018 ist ein wichtiger Meilenstein im Rahmen des strategisch orientierten Managements von Verantwortung und Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen. Wir legen offen, wo wir stehen, welche Prozesse wir für eine strukturierte Umsetzung aufbauen und welche Ziele wir ansteuern. In diesem Bericht setzen wir Ziele und Maßnahmen unseres CR-Engagements in den

gesamtgemeinschaftlichen Kontext von Nachhaltigkeit und in Bezug zu den Anforderungen, die sich aus unserer unternehmerischen Verantwortung ergeben. So wollen wir unseren Anspruchsgruppen (siehe dazu auch S. 11) und der interessierten Öffentlichkeit ermöglichen, sich ein umfassendes Bild von unserem CR-Ansatz und unseren CR-Aktivitäten zu machen.

In diesem Bericht geben wir Auskunft über unsere Verantwortung für nachhaltiges Handeln in den Bereichen Wertschöpfung, Mitarbeitende, Umwelt und Gesellschaft. Definiert haben wir diese vier Handlungsfelder und die dazugehörigen Themen in einem Wesentlichkeitsprozess unter Einbindung wichtiger Anspruchsgruppen (siehe dazu auch S. 11 und 12). Die Zusammenstellung der Berichtsinhalte erfolgte in enger Zusammenarbeit mit allen verantwortlichen Geschäfts- und Funktionalbereichen. Indem wir die Inhalte zu unseren wesentlichen Themen nach einer einheitlichen Vorgehensweise zusammengestellt haben, schaffen wir eine klare Struktur in den Berichtskapiteln.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt und fokussiert sich auf 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 2018. In unserem ersten Bericht haben wir auch Inhalte aus vorangegangenen Jahren mit aufgenommen, um insbesondere Entwicklungen aufzuzeigen. In den nächsten Jahren werden wir den Geltungsbereich des CR-Berichts sukzessive erweitern, entsprechend den Fortschritten bei der konzernweiten Strukturierung unseres CR-Managements.

Eine gekürzte Fassung des vorliegenden Berichts zu Verantwortung und Nachhaltigkeit haben wir in den aktuellen Geschäftsbericht der TÜV NORD GROUP aufgenommen. Damit zeigen wir die enge Verflechtung unserer finanziellen und nichtfinanziellen Leistungen.

# Inhalt

03	Vorwort des Vorstands	35	Gesundheit und Sicherheit
04	Das Jahr 2018	37	Werteorientierte Personalführung
06	Das Profil der TÜV NORD GROUP	38	Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden
<b>07</b>	<b>Corporate Responsibility Strategie</b>	40	Angemessene Arbeitsumgebung
08	Unsere Corporate Responsibility Strategie	41	Diversität und Inklusion
09	Steuerung von Corporate Responsibility	<b>42</b>	<b>Umweltorientierung</b>
10	Werte und Verantwortung	43	Im Gespräch mit Tanja Klar
11	Stakeholder-Beziehungen gestalten	44	Managementansatz, Themen und Steuerung
12	Materialität unserer CR-Themen	46	Umweltfreundliches Reiseverhalten
13	Roadmap 2020 zur Orientierung	48	Ressourcensparsamkeit und -effizienz
<b>14</b>	<b>Verantwortliche Wertschöpfung</b>	49	Energieeffizienz in Gebäuden
15	Im Gespräch mit Carsten Becker	<b>50</b>	<b>Gesellschaftliche Orientierung</b>
16	Managementansatz, Themen und Steuerung	51	Im Gespräch mit Simon Piotrowski
18	Werteorientierte, nachhaltige Unternehmensführung	52	Managementansatz, Themen und Steuerung
20	Verantwortung in der Wertschöpfungskette	54	Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission
22	Nachhaltigkeitsbezug für Innovationen und Dienstleistungen	56	Einbindung von Anspruchsgruppen über die Wertschöpfungskette hinaus
24	Einsatz modernster, digitaler Wertschöpfungsmittel und -methoden	57	Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung
26	Integrität und Compliance	59	Menschenrechte
28	Gleichberechtigte Integration von Auslandsgesellschaften	<b>60</b>	<b>Anhang</b>
<b>30</b>	<b>Mitarbeitendenorientierung</b>	61	Mitgliedschaften und Auszeichnungen
31	Im Gespräch mit Triin Tint	62	Kennzahlentabelle
32	Managementansatz, Themen und Steuerung	67	GRI-Inhaltsindex
34	Attraktiver Arbeitgeber	73	Impressum

»Corporate Responsibility ist langfristig orientiert und erfordert ein ausbalanciertes Handeln aus ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Sicht.«

(aus unserer Corporate Responsibility Strategie)

GRI 102-14

# Vorwort des Vorstands

Liebe Leserinnen und Leser,

als einige Ingenieure vor genau 150 Jahren den Norddeutschen Verein zur Überwachung von Dampfkesseln in Hamburg gründeten, verband sie eine Vision: Technik muss sicher sein, kein Mensch darf durch den technischen Fortschritt in Gefahr geraten.

Was die Vorgänger der TÜV NORD GROUP antrieb, setzten die Ingenieure durch alle industriellen Epochen fort. Heute gilt: Die neue, digitalisierte Welt muss genauso sicher sein wie die alte, analoge. Unsere Kunden können darauf vertrauen, dass wir die digitale Transformation mit ihnen gestalten und zukunftsfähige Lösungen entwickeln.

Wie zukunftsfähig wir sind, entscheidet sich auch mit Blick auf die großen, globalen Entwicklungen. Wir müssen die mittel- und langfristigen Wechselwirkungen zwischen Unternehmenshandeln, Umwelt und Gesellschaft in unsere Entscheidungen einbeziehen. Die TÜV NORD GROUP hat auch hier ihren Anspruch festgelegt: Wir bekennen uns seit jeher dazu, Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftsmodelle auf Mensch und Umwelt zu übernehmen und entsprechend zu handeln.

Schon heute schützen wir mit unserem Wissen Leben und Güter und schonen die natürlichen Ressourcen. Künftig bewerten wir bereits bei der Entwicklung unserer Dienstleistungen deren Auswirkungen z. B. auf die Umwelt. Für den Klimaschutz setzen wir ein besonderes Zeichen: Als Unternehmen haben wir uns auf das 2-Grad-Ziel verpflichtet. Unser erster konsequenter Schritt: Wir erfassen den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Dienstreisen und Immobilien.

Unsere Haltung zur Zukunftsfähigkeit und unser Verständnis von Verantwortung konsequent schärfen – das war 2018 eine unserer Aufgaben. Aus unserem Leitbild heraus haben wir in allen relevanten Bereichen Ziele abgeleitet, an denen wir uns künftig messen lassen. Unsere neue Corporate Responsibility Roadmap bündelt die wichtigsten Aktivitäten. Sie dient jetzt allen weltweit 13.000 Mitarbeitenden, unseren Kunden und weiteren Anspruchsgruppen als Kompass. Drei konkrete Beispiele:

- Wir treiben die Nachhaltigkeitsbewertung von Innovationen voran und bauen dafür ein einheitliches Bewertungssystem auf.



Dr. Dirk Stenkamp, Vorstandsvorsitzender

- Wir nutzen das Potenzial von Digitalisierung, um positive Nachhaltigkeitseffekte zu erzielen. So wird über eine Remote-Prüfung unser Reiseaufkommen deutlich verringert.
- Unsere Mitarbeitenden können sich künftig unabhängiger von Zeit und Ort weiterbilden. Bis 2020 bieten wir flexible digitale Lernformate an.

Der vorliegende Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit legt das bereits Erreichte und die nächsten Schritte offen. Er hat dann sein Ziel erreicht, wenn er unsere Mitarbeitenden, Kunden, Partner und alle, die mit uns Lösungen für eine lebenswerte Welt entwickeln wollen, zum Dialog anregt.

Ihr

Dr. Dirk Stenkamp  
Vorstandsvorsitzender

# Das Jahr 2018:

Verantwortung und Nachhaltigkeit auf einen Blick



**1.229,5**

MIO. EURO NETTOUMSATZ

**24**

**DIGITAL EXPERTS**

aus allen Geschäftsbereichen ausgebildet  
an der TÜV NORD Digital Academy

**1.067 €**



**WEITERBILDUNGSBUDGET**

je Mitarbeitendem

**100 %**

der neuen **LIEFERANTEN** nach  
Nachhaltigkeitskriterien bewertet



**PARTNERSCHAFT**  
mit Europas größtem Umweltpreis  
**GreenTec Awards**



**2,77** t CO<sub>2</sub>

**INTENSITÄT**  
der THG-Emissionen pro Mitarbeitendem  
durch Geschäftsreisen

**100%**

**DER ANGESTELLTEN**  
sind von einem intern geprüften  
Managementsystem für Arbeitssicherheit  
und Gesundheitsschutz abgedeckt



**70**

**MITGLIEDER**  
bei »the network«, einem internationalen  
Netzwerk von Mitarbeitenden mit dem Ziel, die  
Vielfalt in der TÜV NORD GROUP zu erhöhen

**6**

**GESCHÄFTSBEREICHE**  
Industrie Service, Mobilität, Bildung,  
Rohstoffe, Aerospace und IT

# Das Profil der TÜV NORD GROUP

Die TÜV NORD GROUP ist ein weltweit agierender Technologiekonzern. Seine mehr als 13.000 Mitarbeitenden stehen seit 150 Jahren für Sicherheit, Unabhängigkeit und Qualität. Sie testen, prüfen, zertifizieren, beraten und qualifizieren nach vielen weltweit gültigen technologischen Standards. So gelingt es der TÜV NORD GROUP, ihre unterschiedlichen Kundengruppen in der vernetzten Welt ganzheitlich und bestmöglich zu betreuen. 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. 73 % unserer Prüfungs-, Zertifizierungs-, Engineering-, Beratungs- und Qualifizierungsdienstleistungen finden auf dem deutschen Markt statt. 16 % unserer Geschäftstätigkeit erfolgen im übrigen Europa, 9 % in Asien, 1 % in Amerika und 1 % in Afrika.

Die TÜV NORD GROUP hat ihre Tätigkeiten in sechs Geschäftsbereiche sowie den Bereich Holding/Services gegliedert und ist im TICET-Markt (Testing, Inspection, Certification, Engineering, Training) tätig. Neben dem klassischen Prüfgeschäft werden umfangreiche Beratungs- und Schulungsdienstleistungen angeboten. Mit den Dienstleistungen in den Bereichen Rohstoffe und Aerospace hat der Konzern ein Alleinstellungsmerkmal in der Branche.

- Die Prüf- und Zertifizierungsdienstleistungen des Geschäftsbereichs **Industrie Service** umfassen sowohl spezifische Einzelprüfungen als auch sicherheitstechnische Bewertungen komplexer Anlagen.
- Der Geschäftsbereich **Mobilität** erbringt zahlreiche Dienstleistungen wie die Abnahme und Durchführung von Fahrzeug- und Führerscheinprüfungen bis hin zu entwicklungsbegleitenden Prüf- und Beratungsleistungen für die Automobil- und Zulieferindustrie.

- Der Geschäftsbereich **Rohstoffe** bietet Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Rohstofferkundung, Bergbau und Kokereitechnik, Bau und Infrastruktur, Produktprüfung und Gebäudesicherheit sowie industrielle Prüf- und Messtechnik an.
- Das Dienstleistungsangebot des Geschäftsbereichs **Bildung** beinhaltet die Qualifizierung und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften ebenso wie öffentlich geförderte Schulungsmaßnahmen.
- Der Geschäftsbereich **Aerospace** befasst sich mit der Beschaffung, Modifizierung, Prüfung und Zertifizierung von Elektronikkomponenten für die Luft- und Raumfahrtindustrie.
- Schwerpunkte der Tätigkeit des Geschäftsbereichs **IT** sind die IT-Security-Evaluierungsdienstleistungen für Soft- und Hardware nach dem Common-Criteria-Prüfschema sowie Test- und Zertifizierungsdienstleistungen für IT-Infrastrukturen zum Nachweis der Sicherheit und Verfügbarkeit von Rechenzentren und Cloud-Anbietern.

In allen sechs Geschäftsbereichen 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 2018 verfügt die TÜV NORD GROUP über 84 Gesellschaften, davon 39 im Inland und 45 im Ausland, die von der Führungsgesellschaft TÜV NORD AG als Management-Holding direkt oder indirekt beherrscht werden. Deren Gesellschafter sind der TÜV Hannover/Sachsen-Anhalt e. V., der TÜV NORD e. V. sowie der RWTÜV e. V., die RWTÜV Stiftung und der TÜV Thüringen e. V.



# Corporate Responsibility Strategie

**» Wir berücksichtigen nicht nur die Auswirkungen unserer Entscheidungen und unseres Handelns auf unser Unternehmen, sondern auch die Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt.«**

Mit der Corporate Responsibility Strategie führt die TÜV NORD GROUP ihre unterschiedlichen Aktivitäten nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaftens zusammen.

# Unsere Corporate Responsibility Strategie

»Die Verantwortung der TÜV NORD GROUP sehen wir darin, ein langfristig erfolgreiches Geschäft zu führen. Wir berücksichtigen dabei nicht nur die Auswirkungen unserer Entscheidungen und unseres Handelns auf unser Unternehmen, sondern auch die Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt.«

## LANGFRISTIG DENKEN: UNSERE HALTUNG

Es ist fester Bestandteil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses, Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt zu übernehmen und nachhaltig zu handeln. Die Umsetzung von Corporate Responsibility verstehen wir als einen langfristig angelegten Weg in die Zukunft. Das Ziel ist gesteckt, die Route geplant, der Startschuss gefallen. Auf diesem Weg sind wir gefordert, unser Handeln jeden Tag aufs Neue zwischen ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Belangen auszubalancieren. Die wichtigsten Koordinaten für unsere unternehmerische Verantwortung bilden unsere fünf Leitwerte:

Unsere Kunden stehen im Fokus

Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Erfolg

Unsere Integrität ist die Basis allen Handelns

Unsere Vielfalt eröffnet neue Chancen

Unsere Innovationskultur weist in die Zukunft

## SICHER NAVIGIEREN: UNSER STRATEGISCHER ANSATZ

2018 haben wir die unterschiedlichen Aktivitäten nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaftens in einer Corporate Responsibility Strategie zusammengeführt. In engem Bezug zu unserer

Unternehmensstrategie erarbeitet, dient sie uns als übergeordnete Landkarte. In Hinblick auf unsere Wertschöpfung betrachten wir Corporate Responsibility als wichtigen Erfolgsfaktor für unser Unternehmen. Denn wir brauchen nachhaltige Dienstleistungen für unsere Kunden, Integrität gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft und engagierte Mitarbeitende, um unser Geschäft zukunftsfähig aufzustellen. Unsere CR-Strategie umfasst unsere Haltung zu Verantwortung und Nachhaltigkeit, Entscheidungen zur Steuerung von Corporate Responsibility, die vier wesentlichen Handlungsfelder sowie eine CR-Roadmap mit Zielen, Messgrößen und Zielwerten.

## WESENTLICHKEIT DEFINIEREN: VIER HANDLUNGSFELDER

Die vier wesentlichen Handlungsfelder unserer Corporate Responsibility Strategie haben wir im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse unter Einbezug unserer Anspruchsgruppen herausgearbeitet (siehe Kapitel »Materialität unserer CR-Themen«). Auf diese vier Themen fokussieren wir unser nachhaltiges Handeln:



Verantwortliche Wertschöpfung



Mitarbeitendenorientierung



Umweltorientierung



Gesellschaftliche Orientierung

Die Route für jedes dieser vier Handlungsfelder haben wir in der Roadmap 2020 vereint: Sie beinhaltet Ziele sowie Maßnahmen und Umsetzungsaktivitäten (siehe Kapitel »Roadmap 2020 zur Orientierung«). Übergeordnete Ziele, wie die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen, werden auf die Ebene der Geschäftsbereiche und Konzerngesellschaften heruntergebrochen und umgesetzt. Auf dem Weg tauschen wir uns regelmäßig mit unseren Anspruchsgruppen aus. Unsere Nachhaltigkeitsleistung kommunizieren wir transparent nach innen und außen. So stellen wir sicher, dass wesentliche Erwartungen, die auch von außen an die TÜV NORD GROUP gestellt werden, frühzeitig erkannt und angemessen berücksichtigt werden.

GRI 102-18, 102-52

# Steuerung von Corporate Responsibility

## NUTZEN STIFTEN: UNSER MANAGEMENTANSATZ

Unsere langfristig orientierte Corporate Responsibility Strategie setzen wir im Rahmen eines integrierten Managementsystems um. Im Fokus unserer Unternehmensverantwortung stehen der strategische und der operative Nutzen für die Wertschöpfung der TÜV NORD GROUP: von A wie Arbeitgeberattraktivität über R wie Ressourceneffizienz bis hin zu Z wie zukunftsweisende Innovationen. Gemeinsam füllen wir unsere Corporate Responsibility Strategie durch diverse Aktivitäten mit Leben: auf übergeordneter Ebene sowie in den Geschäftsbereichen und Konzerngesellschaften. Dabei setzen die Geschäftsbereiche und Konzerngesellschaften eigene Schwerpunkte bei der Umsetzung der Ziele, entsprechend ihren spezifischen Tätigkeiten und Möglichkeiten. Aus einzelnen Mosaiksteinen entsteht so ein Gesamtwerk, mit dem die konzernweiten Ziele erreicht werden sollen.

## TRANSPARENZ SCHAFFEN: JÄHRLICHE BERICHTERSTATTUNG

Uns ist es wichtig, dieses Mosaik mit seinen Zielen nachvollziehbar offenzulegen. Dafür ist unser erster Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit ein entscheidender Schritt. In Zukunft werden wir jährlich über den jeweiligen Status quo der ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit berichten. In diesem Rahmen gehen wir darauf ein, wie viel Wegstrecke wir bereits zurückgelegt haben und welche Hürden es möglicherweise noch zu überwinden gilt. Inhaltlich folgen wir in der Berichterstattung den Prinzipien: Einbeziehung von Anspruchsgruppen, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit. Wir berichten auf Basis von klar definierten und implementierten, jederzeit abruf- und nachprüfbaren Datenquellen.

## GEZIELT STEUERN: CR-ORGANISATION

Die TÜV NORD GROUP hat auf drei Ebenen Rollen und Zuständigkeiten definiert: auf Ebene des Konzerns, der Geschäftsbereiche und der Konzerngesellschaften. Durch diese Organisationsstruktur stellen wir die Steuerung der Unternehmensverantwortung sowie die Umsetzung der Ziele sicher.

1

### KONZERNEBENE

Corporate Responsibility ist bei der TÜV NORD GROUP an höchster Stelle der Unternehmensführung verankert: Die Verantwortung liegt bei der Konzerngeschäftsleitung. Ein CR-Steuerungskreis stimmt sich zu allen übergreifenden Themen und Aktivitäten ab. Für die Koordination der CR-Aktivitäten und der CR-Kommunikation hat der Konzern die Stabsfunktion eines CR-Managers eingerichtet.

2

### GESCHÄFTSBEREICHE

Die Geschäftsbereichsleitung ist für Corporate Responsibility zuständig, sie benennt einen CR-Koordinator. Er arbeitet im Steuerungskreis auf Konzernebene mit und unterstützt die Geschäftsbereichsleitung bei der strategischen Koordination der jeweiligen Aktivitäten.

3

### KONZERNGESELLSCHAFTEN

Verantwortlich für Corporate Responsibility ist die Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft. Ein Managementbeauftragter unterstützt sie bei der Planung, Umsetzung und Berichterstattung.

# Werte und Verantwortung

## VERBINDLICHE RICHTSCHRUR UNSERES HANDELNS

Als Richtschnur unseres persönlichen Handelns im Unternehmen gelten verbindlich für alle Beschäftigten der TÜV NORD GROUP unsere Unternehmenswerte und unser Verhaltenskodex. Sie sind gleichzeitig ein wesentlicher Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems (CMS).

Der Verhaltenskodex schreibt rechtskonformes und faires Verhalten für alle Beschäftigten fest. Er untersagt unter anderem jegliche Form von Korruption oder Vorteilsnahme, fordert die Einhaltung von Datenschutz ebenso wie Gleichberechtigung und Respekt. Integrativer Bestandteil unserer Unternehmenswerte ist unsere Verantwortung, denn sie trägt unser Geschäft, prägt unser Handeln und hat Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft. Ohne Verantwortung könnten wir unsere Unternehmenswerte nicht umfassend leben. Deshalb definieren wir unsere unternehmerische Verantwortung mit Bezug zu unseren fünf Werten wie folgt:

### Unsere Kunden stehen im Fokus

Wir betrachten es als unsere Verantwortung, zum Erfolg unserer Kunden beizutragen – heute und morgen. Mit Leistungen von höchster Qualität und Effizienz im Rahmen eines nachhaltigen Dienstleistungsportfolios sowie mit neuen Ideen begleiten wir sie in die Zukunft.

### Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Erfolg

Als Arbeitgeber sind wir dafür verantwortlich, ein attraktives und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir eröffnen unseren Mitarbeitenden Gestaltungsräume für eigenverantwortliches

Arbeiten, setzen auf Teamarbeit, fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bieten individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Mitarbeitenden wiederum tragen dafür Verantwortung, einen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten.

### Unsere Integrität ist die Basis allen Handelns

Wir agieren jederzeit nachhaltig – ökonomisch, ökologisch und gesellschaftlich. Getragen von gegenseitigem Respekt und Vertrauen pflegen wir eine Kultur der Offenheit. Auf Basis unseres verpflichtenden Verhaltenskodex handeln wir stets rechtskonform und transparent gegenüber unseren Geschäftspartnern und der Gesellschaft. Dies sehen wir ebenso als unsere Verantwortung an wie die Beachtung der Auswirkungen unseres Handelns auf Umwelt und Gesellschaft.

### Unsere Vielfalt eröffnet neue Chancen

Vielfalt und Internationalität betrachten wir als Bereicherung für unser Unternehmen. Wir fördern Chancengleichheit und respektieren die Individualität jeder und jedes Einzelnen. Indem wir auf gemischte Teams und interdisziplinäres Arbeiten setzen, kommen wir unserer Verantwortung nach, den Kunden passgenaue Lösungen anzubieten.

### Unsere Innovationskultur weist in die Zukunft

Wir verbessern kontinuierlich unsere Produkte und Prozesse, entwickeln neue Ideen für die Kunden und treiben Innovationen voran. Wir betrachten es als unsere Verantwortung, nachhaltigkeitsorientierte Dienstleistungen am Puls der Zeit zu entwickeln und uns dabei an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen zu orientieren.

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

# Stakeholder-Beziehungen gestalten

## EINBINDUNG UNSERER ANSPRUCHSGRUPPEN

Bei der Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit nach ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Kriterien ist es für uns wichtig, unsere internen und externen Anspruchsgruppen einzubeziehen. Wir tauschen uns aus, lernen verschiedene Erwartungen kennen und können Impulse frühzeitig aufnehmen. Innerhalb und außerhalb unserer Wertschöpfungskette haben wir die folgenden Anspruchsgruppen als relevant ermittelt:

Intern	Extern
Aufsichtsrat (intern/extern)	Kunden
Vorstand, Konzerngeschäftsleitung (KGL)	Lieferanten und Dienstleister
Leitung der Geschäftsbereiche	Kooperationspartner
Gesellschaften im Inland (Führungskreis und Experten)	Finanzpartner
Regionen und Gesellschaften im Ausland (Führungskreis und Experten)	Shareholder (TÜV-Vereine)
Funktionalbereiche (Führungskreis und Experten)	Akkreditierungs- und Zertifizierungsorganisationen
Konzern- und Managementbeauftragte	Befugnis erteilende Behörden
Vertretungen der Mitarbeitenden (Betriebsräte und weitere vertretende Instanzen)	Gesetz- und Regelgeber
Mitarbeitende	Wettbewerb
	Verbände und NGOs
	Medien und Öffentlichkeit

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir gemeinsam mit ausgewählten Anspruchsgruppen ökonomische, ökologische und soziale Interessen und Themen identifiziert, ihre Relevanz bewertet und sie den vier wesentlichen Handlungsfeldern zugeordnet. Die Beziehung zu den jeweiligen Anspruchsgruppen und die Bewertung und Berücksichtigung ihrer Erwartungen werden zentral im CR-Management oder dezentral über die Geschäfts- und Funktionalbereiche gesteuert bzw. realisiert.

## DIALOG MIT INTERNEN ANSPRUCHSGRUPPEN

2017 und 2018 haben wir in Deutschland sowie in sieben Auslandsgesellschaften in Asien (Indien, China, Taiwan, Malaysia, Indonesien, Südkorea) und in zwei Gesellschaften in Europa (Griechenland und Spanien) Dialoge mit rund 600 Mitarbeitenden geführt (siehe dazu auch S. 18). 2019 werden wir diese Dialoge fortsetzen und uns noch intensiver mit unseren internen Anspruchsgruppen aus verschiedenen Weltregionen austauschen – sowohl direkt über Konzernaudits und Workshops als auch indirekt über die Managementbeauftragten der internationalen Standorte (siehe dazu auch S. 28).

## INTENSIVIERUNG DES AUSTAUSCHS MIT EXTERNEN ANSPRUCHSGRUPPEN

Mit der Veröffentlichung unseres ersten Berichts zu Verantwortung und Nachhaltigkeit wollen wir den Austausch mit unseren externen Anspruchsgruppen intensivieren (siehe dazu auch S. 18 und 56). Dafür ist 2019 eine Stakeholder-Konferenz geplant, 2019 und 2020 wollen wir zudem schriftliche und persönliche Interviews mit ausgewählten Anspruchsgruppen führen.

Dafür haben wir den verschiedenen Gruppen Themen zugeordnet, über die wir in den Austausch treten möchten.

- Kunden: Service, Qualität, Preis
- Lieferanten, Dienstleister, Kooperationspartner: faire Konditionen, Impact auf kundenrelevante Prozesse
- Nachbarn der TÜV NORD-Standorte: Verkehrsinfrastruktur, Lärm, Mitnutzung Betriebsrestaurant etc.
- Akkreditierungsorganisationen und Behörden: Erwartungen und Entwicklungen uns betreffender Regelungen
- Nichtregierungsorganisationen: relevante Umwelt- und Gesellschaftsthemen
- Verbände und Wettbewerber: gemeinsame Positionierung und Zusammenarbeit an relevanten Themen, die einen positiven Einfluss auf Wirtschaft, Umwelt und/oder Gesellschaft haben können
- Medien- und Öffentlichkeitsvertreter: Positionierung zu Verantwortung und Nachhaltigkeit

# Materialität unserer CR-Themen

## ERMITTLUNG DER WESENTLICHEN CR-THEMEN

Welches sind die vorrangigen CR-Themen bei der TÜV NORD GROUP? Eine fundierte Antwort auf diese Frage liefert unsere Wesentlichkeitsanalyse, die wir 2018 durchgeführt haben.

Im ersten Schritt haben wir dafür die Ausgangslage bewertet. Dazu haben wir unsere bisherigen CR-Aktivitäten sowie die Erwartungen unserer verschiedenen Anspruchsgruppen erfasst und thematisch geordnet. Im Abgleich mit den GRI-Standards und dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) wurden zusätzliche CR-Themen in eine Gesamtliste möglicher Themen aufgenommen.

Sämtliche ermittelten CR-Themen kamen in einem zweiten Schritt auf den Prüfstand: Welche Relevanz schreiben unsere Anspruchsgruppen den jeweiligen Themen zu? Und wie stark sind die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen (Impact) unserer Geschäftstätigkeit, bezogen auf die jeweiligen Themen, wie zum Beispiel »Mitarbeitergesundheit und -sicherheit« oder »Ressourcensparsamkeit und -effizienz«?

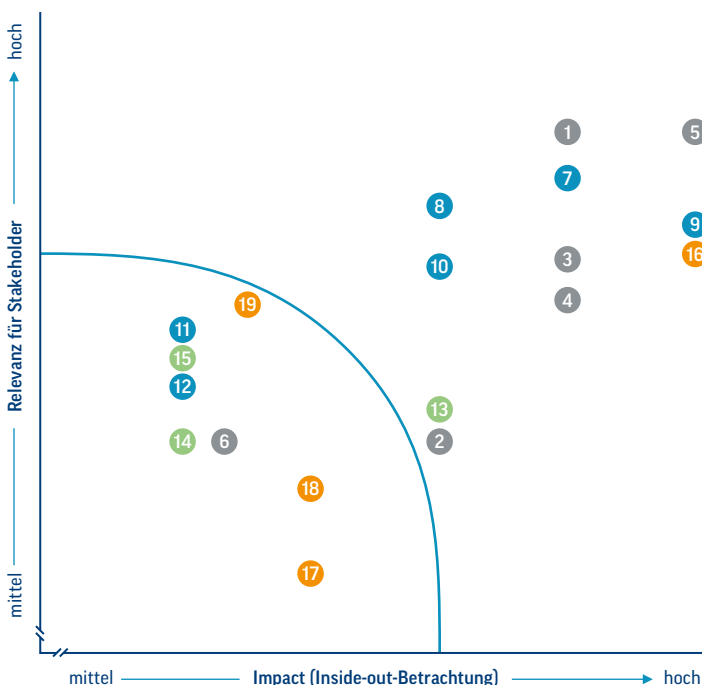
## INTERNER UND EXTERNER BLICK

Beide Faktoren, Relevanz und Impact, haben wir mit dem Werkzeug »Wesentlichkeitsanalyse« genau herausgearbeitet. Die Impact-Bewertung erfolgte halbquantitativ. Der CR-Steuerungskreis der TÜV NORD GROUP sowie interne Fachzuständige haben die Themen auf einer vorgegebenen Skala nach ihrem Impact bewertet. Zudem haben wir mit unseren Anspruchsgruppen intensive Stakeholder-Dialoge geführt, beispielsweise mit über 500 Konzernmitarbeitenden, um die CR-Themenrelevanz zu ermitteln. Die Ergebnisse hat der CR-Steuerungskreis ausführlich diskutiert.

Auf dieser Basis ist ein nachvollziehbares Gesamtbild entstanden, das unseren Weg transparent abbildet. Für die TÜV NORD GROUP haben sich elf wesentliche CR-Themen herauskristallisiert, sie bilden auch den Schwerpunkt des vorliegenden Berichts. Die weiteren acht wichtigen Themen finden kurz Erwähnung, im Sinne einer ganzheitlichen Darstellung.

## WESENTLICHKEITSMATRIX TÜV NORD GROUP

Stand 16.2.2018



### 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 Gleichberechtigte Integration der Auslandsgesellschaften

### 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 Menschenrechte

GRI 102-44

# Roadmap 2020 zur Orientierung

## ROUTENPLAN ZUR ZIELERREICHUNG

Auf unserem Weg, Verantwortung und Nachhaltigkeit systematisch in alle Geschäftsbereiche zu integrieren, leitet uns die Roadmap 2020. Sie enthält für jedes der vier Handlungsfelder ein übergeordnetes, langfristiges Ziel. Zudem sind für die jeweiligen wesentlichen CR-Themen Ziele definiert und Routen geplant, über die wir diese Ziele bis 2020 erreichen wollen. Steuerungsgrößen und Maßnahmen sind als Leitplanken gesetzt. Anhand konkreter Zielgrößen wollen wir den Grad der Umsetzung bewerten.

Entwickelt hat die Roadmap der CR-Steuerungskreis. Den Auftakt machte ein Workshop zur Roadmap-Definition im Juli 2018, bei dem die langfristigen CR-Ziele erarbeitet und diskutiert wurden. Aufgeteilt in Arbeitsgruppen, haben sich die Vertreter aus dem CR-Steuerungskreis anschließend in mehreren Workshops mit konkreten Zielgrößen, Indikatoren und Maßnahmen auseinandergesetzt. Zwischen Oktober und November 2018 erfolgten die letzten kritischen Analysen und schließlich die Entwurfsfreigabe im CR-Steuerungskreis. Verabschiedet wurde die Roadmap 2020 Ende 2018 von der Konzerngeschäftsleitung.

## ROADMAP 2020

	Unser Anspruch	Unser Ziel	Unser KPI
<b>Verantwortliche Wertschöpfung</b>	»Unseren wirtschaftlichen Erfolg gestalten wir im Einklang mit Menschen und Natur.«	Wahrnehmung der TÜV NORD GROUP als wertorientiertes und nachhaltiges Unternehmen	CR-Zertifikat oder -Listings bis 2020 in Nachhaltigkeitsrating/-rankings
<b>Mitarbeitendenorientierung</b>	»Unsere Mitarbeitenden sind das Wesen unseres Unternehmens und der Schlüssel zu unserem langfristigen Erfolg.«	Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden	Haltung des Engagement-Index in der Mitarbeitenden-Befragung 2020 auf weiterhin hohem Niveau von über 70 %
<b>Umweltorientierung</b>	»Der Klimaschutz und die Bewahrung unserer Lebensgrundlage gehören zu den größten Herausforderungen unserer Zeit, die wir Menschen nur gemeinsam oder gar nicht meistern werden.«	Verpflichtung auf das 2-Grad-Klimaziel	Wesentliche Reduktion des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks (Treibhausgasemissionen gesamt, als CO <sub>2</sub> -Äquivalent) bis 2050, Maßnahmenentwicklung zur Reduktion unserer THG-Emissionen im dem Dreiklang »Vermeiden, Vermindern, Kompensieren«, in dieser Reihenfolge
<b>Gesellschaftliche Orientierung</b>	»Die Entfaltung des Menschen ergibt nur in der Gesellschaft einen tieferen Sinn.«	Gesellschaftlich engagiert durch Innovation	Unsere Innovationen unterstützen 2020 und darüber hinaus die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft

Die Darstellung von Anspruch, Ziel und Key Performance Indicators (KPI) in den einzelnen Handlungsfeldern ist ein Auszug aus der Roadmap 2020 der TÜV NORD GROUP.



# 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 eine entsprechende Auszeichnung bis 2020.



# » Nachhaltigkeit steigert den (Mehr-)Wert von Innovationen.«

**Sie entwickeln mit Ihrem Team innovative Dienstleistungen für die Kunden. Was bedeutet Innovation für die TÜV NORD GROUP?**

**Carsten Becker (CB)** Innovativ sein bedeutet für uns, mit modernen Mitteln den Kunden schneller, preiswerter und besser bedienen zu können. Außerdem wollen wir den Kunden neue Services anbieten, die ihre Sicherheit erhöhen oder beispielsweise neuen Gefahren effektiv begegnen, etwa durch IT-Security. Innovationen der TÜV NORD GROUP müssen aber auch nachhaltig sein im Hinblick auf ihre ökologischen und ökonomischen Auswirkungen.

**Das heißt, Nachhaltigkeit spielt bei der Entwicklung innovativer Dienstleistungen eine wichtige Rolle?**

**CB** Wenn wir neue Angebote entwickeln, konzentrieren wir uns zu allererst darauf, was die Kunden möchten. Und für viele Kunden ist Nachhaltigkeit von großer Bedeutung. Darüber hinaus entsprechen wir mit nachhaltigen Dienstleistungen den Forderungen des Gesetzgebers. Und es ist meines Erachtens absehbar, dass neue Rahmenbedingungen aus der Politik auch eine Nachhaltigkeitskomponente haben werden. Und nicht zuletzt: Ohne einen Beitrag zur Nachhaltigkeit ist eine Innovation weniger wert.



Im Gespräch mit  
Carsten Becker  
Leiter Innovationsmanagement  
bei TÜV NORD Systems

**Innovation und Digitalisierung sind Treiber der Nachhaltigkeitsstrategie der TÜV NORD GROUP. Mit welchen Themen dieses Spannungsfeldes setzen Sie sich derzeit auseinander?**

**CB** Insbesondere bei den Themen »Virtual Reality Training« sowie »Remote Audit« – also der Auditierung per Remote-Technik aus der Ferne – spielt Nachhaltigkeit eine große Rolle. Denn diese Techniken tragen deutlich zur Reduktion unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks bei. Gleichzeitig steigern wir die Wertigkeit des Service für den Kunden.

**Lassen Sie uns einen Blick in die Zukunft werfen. Wo geht die Dienstleistungs-Reise hin?**

**CB** Themen wie »künstliche Intelligenz«, »Industrie 4.0« sowie »Virtual und Augmented Reality« werden vermehrt Einzug in den Arbeitsalltag halten. Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach nachhaltigen Services. Wir sind also mit unseren Schwerpunkten optimal für die nächsten zehn Jahre aufgestellt.

**Die CR-Roadmap formuliert konkrete Ziele bis zum Jahr 2020. Wie geht es danach für das Innovation Center weiter?**

**CB** Die Jagd danach, Erster zu sein, hört niemals auf. Innovationen bleiben deshalb immer wichtig. Zwar werden aktuelle Themen wie die Digitalisierung irgendwann umgesetzt sein, aber dann warten neue Herausforderungen auf uns.

**Was sind Ihre persönlichen Ziele als Leiter des Innovation Centers?**

**CB** Mein Ziel ist erreicht, wenn in zehn Jahren mehr Menschen bei der TÜV NORD GROUP arbeiten als heute und wenn wir Chancen ergriffen und möglichst viele Fehler früh erkannt haben. Perfekt wäre es, wenn sich unser Bestreben, nachhaltig zu sein, mit dem Wunsch der Kunden deckt.

# Managementansatz, Themen und Steuerung

## WERTSCHÖPFUNG VERANTWORTLICH GESTALTEN, RISIKEN VERMEIDEN

Wir tragen die Verantwortung dafür, das Geschäft der TÜV NORD GROUP zukunftsfähig aufzustellen. Dies setzt voraus, dass wir langfristig denken und wissen, welche Auswirkungen unser Handeln hat: nicht nur auf unser Unternehmen und seine Mitarbeitenden, sondern auch auf die Gesellschaft und die Umwelt.

»Verantwortliche Wertschöpfung« ist deshalb das zentrale Handlungsfeld unserer CR-Strategie. Es dient uns gleichzeitig als Fundament für alle weiteren Handlungsfelder. Denn unser Ziel ist es, unsere gesamte Wertschöpfung verantwortlich und nachhaltig zu gestalten und Risiken zu vermeiden. Unsere Geschäftstätigkeit könnte unsere Reputation sowie Gesellschaft und Umwelt dann negativ beeinflussen, wenn wir Geschäftsbeziehungen mit nicht integren Instanzen unterhalten und unsere Produkte und Dienstleistungen nicht nachhaltig gestalten würden. Integrität und Compliance sowie nachhaltig gestaltete und zukunftsweisende Dienstleistungen sind daher von großer Bedeutung für die Vermeidung von Risiken. Da wir unsere Wertschöpfung ganzheitlich betrachten, beziehen wir auch Lieferanten und Dienstleister in unser Engagement mit ein. So vergrößern wir die Effekte unseres Handelns in der Lieferkette und bei den Kunden.

In unserem Handlungsfeld »Verantwortliche Wertschöpfung« messen wir sechs Themenbereichen einen besonderen Stellenwert bei. Die ersten fünf haben wir als wesentlich identifiziert. Ein weiteres wichtiges Thema ist die »Gleichberechtigte Integration von Auslandsgesellschaften«.

## Werteorientierte, nachhaltige Unternehmensführung

Unsere Führungskultur ist geprägt von Werten, Vertrauen und Verantwortung. Diese Kultur fördert umsichtiges und nachhaltiges Handeln im ganzen Unternehmen.

## Verantwortung in der Wertschöpfungskette

Die TÜV NORD GROUP ist mit vielen Branchen vernetzt. Das ermöglicht es uns, über Unternehmensgrenzen hinaus Nachhaltigkeit voranzutreiben. So fordern wir auch von unseren Lieferanten, nachhaltig zu handeln.

## Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen

Die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens ist abhängig davon, dass wir unser Produkt- und Dienstleistungsportfolio nach ökologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Gesichtspunkten verantwortlich gestalten und Innovationen hervorbringen, die einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen.

## Digitale Wertschöpfungsmittel und -methoden

Der Einsatz moderner, digitaler Wertschöpfungsmittel ist für uns von großer Relevanz. Damit unser Kerngeschäft auch in Zukunft markttauglich bleibt, ist die Umstellung auf digitale Geschäftsmodelle und Technologien existenziell.

## Integrität und Compliance

Integrität und Compliance sind wesentliche Voraussetzung dafür, dass unsere Marke Vertrauen genießt und als sicher, glaubwürdig und zuverlässig wahrgenommen wird – heute und in Zukunft.

## Gleichberechtigte Integration der Auslandsgesellschaften

Die gleichberechtigte Integration der Auslandsgesellschaften der TÜV NORD GROUP ist ein wichtiger Faktor für unseren unternehmerischen Erfolg im nationalen und internationalen Umfeld.

## GESAMTZIEL VORGEBEN, INDIVIDUELLE ROUTEN AUSARBEITEN

»Verantwortliche Wertschöpfung« ist der Kern unserer Corporate Responsibility, aus ihm erwachsen alle weiteren Handlungsfelder. Deshalb gelten für dieses Thema auch die generellen Steuerungs- und Managementansätze (siehe dazu Kapitel »Steuerung von Corporate Responsibility«, S. 9). Im Rahmen dessen geben das CR-Leitbild, die CR-Strategie und die Roadmap 2020 die Richtung vor. Die Geschäftsbereiche und Konzerngesellschaften setzen sämtliche

übergreifenden CR-Ziele entsprechend ihren eigentlichen Schwerpunkten um; dies gilt auch für das Handlungsfeld »Verantwortliche Wertschöpfung«. Die Umsetzungen müssen dabei auf das Gesamtziel einzahlen.

Wir verpflichten uns auf die Anforderungen der Global Reporting Initiative und des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Auf internationaler Ebene orientieren wir uns an den ILO-Arbeitsnormen, dem Global Compact der Vereinten Nationen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

### AUSZUG AUS UNSERER ROADMAP 2020 IM HANDLUNGSFELD »VERANTWORTLICHE WERTSCHÖPFUNG«

Thema	Unser Ziel	KPI
Werteorientierte, nachhaltige Unternehmensführung	Unser Unternehmen wird durch Mitarbeitende als wertorientiert und nachhaltig agierend wahrgenommen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wahrnehmung des Unternehmenshandelns erreicht in Mitarbeitenden-Befragung 2020 mindestens gute Bewertungen.</li> </ul>
Verantwortung in der Wertschöpfungskette	Nachhaltigkeitskriterien sind in die Beschaffungsprozesse integriert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewertung von 100% der neu registrierten fachlich und umsatzmäßig relevanten Lieferanten</li> <li>Gesamtanteil des Einkaufsvolumens bei diesen Lieferanten beträgt 2020 mindestens 25%.</li> </ul>
Nachhaltigkeitsbezug für Innovationen und Dienstleistungen	Verantwortung und Nachhaltigkeit sind als Bewertungsgrößen für unsere Innovationen und Dienstleistungen etabliert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Start der Bewertung von Innovationen und Dienstleistungen 2020</li> </ul>
Einsatz modernster, digitaler Wertschöpfungsmittel und -methoden	Digital Experts stellen vernetztes Digitalisierungswissen sicher.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle Geschäftsbereiche verfügen 2018 über Digital Experts.</li> </ul>
Integrität und Compliance	Ein Schulungsprogramm zu Integrität und Compliance ist konzernweit eingeführt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein auf E-Learning basierendes, zielgruppenorientiertes Schulungsprogramm ist bis 2020 konzernweit eingeführt.</li> </ul>
Gleichberechtigte Integration der Auslandsgesellschaften	Auslandsgesellschaften sind in die Netz- und Applikationslandschaft des Konzerns integriert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Integrationsgrad der vollkonsolidierten Gesellschaften beträgt bis Ende 2020 mindestens 80%.</li> </ul>

# Werteorientierte, nachhaltige Unternehmensführung

## WERTE LEBEN, VERANTWORTLICH FÜHREN

»Wir fördern eine Wertekultur, agieren jederzeit verantwortlich und berücksichtigen dabei die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Handelns. Neben dem Shareholder Value sind die Interessen der relevanten Anspruchsgruppen und deren Berücksichtigung für unseren langfristigen Unternehmenserfolg von erheblicher Bedeutung.«

### Ziel

- Unser Unternehmen wird durch Mitarbeitende als werteorientiert und nachhaltig agierend wahrgenommen.

### KPI

- Wahrnehmung des Unternehmenshandelns erreicht in Mitarbeitenden-Befragung 2020 mindestens gute Bewertungen.

Wir sind überzeugt, dass eine Unternehmens- und Führungskultur, die von Werten, Vertrauen und Verantwortung geprägt ist, eine wesentliche Basis für unseren langfristigen Unternehmenserfolg bildet. Gleichzeitig schützt sie unseren Konzern vor wirtschaftlichen Risiken, die durch mangelndes Verantwortungsgefühl und das Fehlen von Werten entstehen könnten.

Unsere Unternehmens- und Führungskultur bringt die tägliche Unternehmenspraxis mit unseren CR-Zielen in Einklang und stärkt Eigenverantwortung und Gemeinschaftssinn in der TÜV NORD GROUP sowie gegenüber der Gesellschaft. Sie schärft das Bewusstsein für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und fördert dadurch nachhaltiges und umsichtiges Verhalten bei allen Mitarbeitenden.

Die Verantwortung für eine werteorientierte, nachhaltige Unternehmensführung liegt beim Vorstand der TÜV NORD GROUP und der Konzerngeschäftsführung. Über die Leiter der Geschäftsbereiche wird diese Verantwortung an die Konzerngesellschaften übertragen. Eingebettet in den übergreifenden Steuerungsprozess, sind unser

Leitbild, die neuen Führungsleitlinien und die CR-Strategie richtungsweisend für unsere nachhaltige Entwicklung (siehe Kapitel »Unsere Corporate Responsibility Strategie«, S. 8 und 10).

Entscheidend für unseren weiteren Weg ist auch die Frage: Wie nehmen unsere Anspruchsgruppen die TÜV NORD GROUP wahr? Erste Erkenntnisse haben wir im Rahmen der Dialoge mit rund 600 Mitarbeitenden gewonnen. Indem wir sie eng in unseren Prozess einbezogen haben, konnten wir unsere CR-Handlungsfelder und -themen weiter strukturieren und schärfen. In unserer Mitarbeitenden-Befragung, die wir alle drei Jahre konzernweit in einem größeren Umfang durchführen, wollen wir weitere Informationen sammeln. Dafür werden wir 2020 das Thema »Werteorientierte, nachhaltige Unternehmensführung« in die Befragung integrieren. Unser Ziel ist, gute bis sehr gute Bewertungen zu erlangen. Ab April 2019 wollen wir dann auch verstärkt externe Anspruchsgruppen in den Dialog einbeziehen und strukturiert erfassen, wie sie die Werteorientierung und die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens wahrnehmen.

Unsere Unternehmenskultur definieren wir über Werte. 2017 haben wir diese unter Einbindung der neuen Generation von Führungskräften und Mitarbeitenden weiterentwickelt und in unserem Leitbild neu formuliert. Als Basis für die künftige Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit wurden sie Anfang 2018 konzernweit veröffentlicht.

### Unsere Unternehmenswerte:

Unsere Kunden stehen im Fokus

Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Erfolg

Unsere Integrität ist die Basis allen Handelns

Unsere Vielfalt eröffnet neue Chancen

Unsere Innovationskultur weist in die Zukunft<sup>1</sup>

Die neuen Werte sind die Visitenkarte unseres Unternehmens nach innen und nach außen. Sie sind Ausdruck unserer werteorientierten, nachhaltigen Unternehmensführung und basieren

<sup>1</sup> Im Kapitel »Verbindliche Richtschnur unseres Handelns« auf S. 10 werden unsere Werte in Verbindung mit unserer unternehmerischen Verantwortung genauer erläutert.

auf dem, wofür unsere Mitarbeitenden seit 150 Jahren stehen: Unabhängigkeit, Sicherheit, Vertrauen. Zugleich nehmen sie gesellschaftliche Entwicklungen und Erfordernisse des digitalen Wandels auf.

Konsequenterweise steht der Kunde im Fokus. Im Zuge der Dynamik heutiger Entwicklungen ist es für uns zudem selbstverständlich, dass wir unsere Innovationskultur pflegen und ausbauen. Wir bieten Gestaltungsräume für Mitarbeitende und bekennen uns zu eigenverantwortlichem und unternehmerischem Handeln. Unsere Werte sind keine »weichen Faktoren«, sondern tragende Säulen im Umgang mit Mitarbeitenden, Kunden und der Gesellschaft. Sie geben deutliche Hinweise, worauf es uns weiterhin ankommt, etwa Nachhaltigkeit, eine transparente Kommunikation sowie Vielfalt, Internationalität und die Förderung der Zusammenarbeit in gemischten Teams.

Die Entwicklung und Kommunikation des neuen Leitbildes und der darin verankerten Unternehmenswerte erfolgte in der Verantwortung der Konzerngeschäftsleitung. Um das Top- und Middle-Management der TÜV NORD GROUP sowie möglichst viele Konzernmitarbeitende in diesen Prozess einzubeziehen, gab es zahlreiche interne Veranstaltungen für Führungskräfte auf verschiedenen Ebenen und für Mitarbeitende. Dazu zählten Workshops, Präsentationen und Diskussionen in den Organisationseinheiten sowie eine interne Umfrage der Konzernkommunikation. Mit einem Brief der Konzerngeschäftsleitung an alle Mitarbeitenden sowie durch eine breitflächige Darstellung in der Mitarbeitenden-Zeitschrift internord 1/2018 startete der konzernweite Rollout des neuen Leitbilds.<sup>2</sup>

Basierend auf dem Unternehmensleitbild hat die TÜV NORD GROUP im Jahr 2018 auch neue Führungsleitlinien entwickelt, die unseren Anspruch an eine werteorientierte, nachhaltige Unternehmensführung stärken. Sie werden seit Dezember 2018 nach einem von der Konzerngeschäftsleitung verabschiedeten Kommunikationskonzept eingeführt.

Auch für den Nutzwert und die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen bildet eine verantwortliche, nachhaltige Unternehmensführung eine wichtige Voraussetzung. Um sicherzustellen, dass das Wissen unserer Mitarbeitenden langfristig verfügbar bleibt, hat der Funktionalbereich »Digitalisierung und Innovation« ein geschäftsbereichsübergreifendes Wissensmanagement initiiert. National

und international wird das Ausrollen einer Kollaborationsplattform vorbereitet, die aktiv zur Vernetzung, zum Wissensaustausch und zum Cross-Selling beiträgt. Zudem fördert das Mentoring-Programm »Tandem« der Personalentwicklung den Wissensaustausch und die Vernetzung innerhalb der TÜV NORD GROUP und trägt zur Bindung unserer Nachwuchskräfte bei.

#### AUSGEZEICHNETE UNTERNEHMENSKULTUR VON TÜV INDIA

TÜV India, eine der größten Auslandsgesellschaften der TÜV NORD GROUP, wurde im August 2018 für ihre Unternehmenskultur ausgezeichnet: Auf dem Employee Engagement and Experience Summit der »Transformance Business Media« belegte das Unternehmen in der Kategorie »Beste Unternehmenskultur« den ersten Platz. Führungskultur, Mitarbeiterentwicklung, Mitarbeiterengagement, Benefits und gesellschaftliche Verantwortung zählen zu den herausragenden Leistungen, die die Jury überzeugt haben.

<sup>2</sup>) Unser Leitbild ist seit April 2018 auch für unsere externen Anspruchsgruppen und die breite Öffentlichkeit unter <https://www.tuev-nord-group.com/leitbild/einsehbar>.

# Verantwortung in der Wertschöpfungskette

## WERTSCHÖPFUNGSKETTE BETRACHTEN, NACHHALTIGKEITSKRITERIEN ETABLIEREN

»Wir stehen für verantwortungsvolles, nachhaltiges Handeln entlang unserer Wertschöpfungskette, bezogen sowohl auf unsere eigenen Prozesse als auch auf die Einbindung von externen Dritten. Unsere Verantwortung erstreckt sich von der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen über die Entsorgung von Produkten und die Abnahme unserer Leistungen bis hin zum gesellschaftlichen Impact unserer Geschäftspraktiken.«

### Ziel

- Nachhaltigkeitskriterien sind in die Beschaffungsprozesse integriert.

### KPI

- Bewertung von 100 % der neu registrierten fachlich und umsatzmäßig relevanten Lieferanten.
- Der Gesamtanteil des Einkaufsvolumens bei fachlich und umsatzrelevanten Lieferanten, die nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet wurden, beträgt 2020 mindestens 25 %.

Auch als nicht produzierendes Unternehmen benötigen wir für unser Geschäft verschiedenste Arbeitsmittel: von PCs über Prüfmittel bis zu Papier. Bei der Lieferanten- und Warenauswahl wenden wir zunehmend Nachhaltigkeitskriterien an. Diese wollen wir ausbauen, um mehrere Effekte zu erzielen: Wir arbeiten mit Lieferanten zusammen, die uns ethisch einwandfreies Verhalten zusichern, damit erhöhen wir die Transparenz und Glaubwürdigkeit unserer Marke. Gleichzeitig sensibilisieren wir potenzielle Lieferanten für Nachhaltigkeit, indem wir klare Anforderungen an die Zusammenarbeit stellen. Nicht zuletzt reduzieren wir unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck durch die Auswahl möglichst umweltfreundlicher Produkte. So sind Kriterien der Umweltverträglichkeit in Vertragsvereinbarungen

bei Beschaffungsvorgängen für 19 unterschiedliche Warengruppen definiert, darunter IT-Bedarf und Druckerzeugnisse (siehe dazu auch Kapitel »Ressourcensparsamkeit und -effizienz«, S. 48).

Grundlage all unserer Beschaffungsvorgänge sind die Konzernrichtlinie Einkauf und die Verfahrensanweisungen in unserem Lieferantenmanagement. In dessen Ausgestaltung orientieren wir uns an den CSR-Anforderungen des Bundesverbands Materialwirtschaft und Logistik e. V. Zudem geben unsere CR-Strategie und CR-Roadmap 2020 die Route vor und kennzeichnen unsere Zielmarke.

Die Verantwortung dafür, dass Nachhaltigkeitsaspekte in der Beschaffung berücksichtigt werden, liegt beim zentralen Einkauf. Künftig wird der Verantwortungsbereich erweitert: Wer die Zusammenarbeit mit einem bestimmten Lieferanten genehmigt, muss gewährleisten, dass Compliance- und Nachhaltigkeitsprinzipien Bestandteil der vertraglichen Vereinbarung mit dem Partner sind. Dazu dient unter anderem der TÜV NORD Compliance Kodex für Businesspartner und Lieferanten, dessen Unterzeichnung für relevante Geschäftspartner verbindlich ist.

Bevor wir ein Unternehmen in unser Lieferantenportfolio aufnehmen, holen wir ausführliche Auskünfte ein. So erhalten die Unternehmen einen Fragebogen, der auch Nachhaltigkeitsaspekte abdeckt. Dadurch können wir uns ein differenziertes Bild von jedem Anbieter machen, auch hinsichtlich Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagementsystemen sowie in Bezug auf Compliance und Ethik. Nicht nur neue Interessenten durchlaufen diesen Prozess. Auch bestehende Lieferanten, die fachlich oder vom Einkaufsvolumen her relevant sind, müssen alle drei Jahre erneut einen Fragebogen ausfüllen. Als fachlich relevant gelten beispielsweise Prüfmittel-lieferanten oder Fachhändler mit Kalibrier- und Eichungsdienstleistungen. Zudem werden alle Stammlieferanten alle drei Jahre geprüft. Bei Bedarf führen wir ergänzende Lieferantenaudits durch. Die Verfahren und die Bewertungskriterien legen der Zentraleinkauf und das Qualitätsmanagement der jeweils beteiligten Konzerngesellschaften fest.

Ziel ist es, dass künftig bei der Registrierung und Bewertung aller Lieferanten, die fachlich oder vom Einkaufsvolumen her relevant sind, Nachhaltigkeitskriterien Anwendung finden. 2018 haben wir bereits alle neuen, zentral registrierten Lieferanten anhand von Umweltkriterien überprüft. Bis 2020 wollen wir 25 % des Gesamteinkaufsvolumens von Zulieferern beziehen, die entsprechend unseren Kriterien geprüft wurden. Derzeit beträgt ihr Anteil am Gesamteinkaufsvolumen 10 %.

Auch für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden gelten unsere Anforderungen an Compliance und Ethik. Sollte sich eine Konzerngesellschaft unsicher sein, ob die Zusammenarbeit etwa Compliance-Risiken für die TÜV NORD GROUP in sich birgt, beraten sich Geschäftsführung und Vertrieb der jeweiligen Gesellschaft mit dem Compliance-Manager des Konzerns. Dabei werden, soweit erforderlich, verbindliche Maßnahmen zur Sicherstellung der Compliance vereinbart. Gleichzeitig fordern auch die Kunden von uns verantwortliches und nachhaltiges Handeln, das sich auch in unseren Produkten und Dienstleistungen widerspiegeln soll. Die Erfassung, Analyse und Bewertung dieser Anforderungen und Erwartungen liegt in den Händen des Vertriebs. Indem wir diese in die Entwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen einbeziehen, schaffen wir einen Mehrwert für unsere Kunden und für die Gesellschaft und leisten einen Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs).

Verantwortung in der Wertschöpfungskette beziehen wir auch auf unsere eigenen Produkte und Dienstleistungen (siehe Kapitel »Nachhaltigkeitsbezug für Innovationen und Dienstleistungen«, S. 22) und auf deren Vertrieb. Im Rahmen des EMPOWER-Teilprojekts »Vertrieb/Cross-Selling« haben wir 2017 und 2018 einen konzern-

weiten Vertriebsansatz entwickelt und die Kundenansprache mit Fokus auf bestehende Kunden optimiert. In der nächsten Ausbaustufe konzentrieren wir uns auf neue, zukunftsorientierte Kunden und auf weitere Synergien im Vertrieb über die Grenzen der Konzerngesellschaften und -regionen hinaus.

Unsere nachhaltigen Geschäftspraktiken in der Wertschöpfungskette evaluieren wir intern vor allem über Konzernaudits in den Konzernbereichen und -gesellschaften. Dabei nehmen wir den dort implementierten Managementansatz und die Umsetzung von CR-relevanten Maßnahmen in den Blick (siehe auch Kapitel »Steuerung von Corporate Responsibility«, S. 9). Für eine zielgerichtete Analyse und Auswertung haben wir die Checkliste für Konzernaudits 2018 überarbeitet und Fragen zur Umsetzung der CR-Strategie ergänzt. In die Bewertung unserer Geschäftspraktiken fließen auch die Rückmeldungen unserer Anspruchsgruppen ein, die wir ab 2019 verstärkt einbeziehen werden (siehe auch Kapitel »Einbindung von Anspruchsgruppen über die Wertschöpfungskette hinaus«, S. 56). Ziel ist es, anhand der jährlich zu analysierenden Ergebnisse die ethische und nachhaltige Grundlage unserer Geschäftspraktiken weiterzuentwickeln – und so unsere CR-strategische Ausrichtung praktisch umzusetzen.

# Nachhaltigkeitsbezug für Innovationen und Dienstleistungen

## INNOVATIONEN ENTWICKELN, NACHHALTIGEN MEHRWERT SCHAFFEN

»Wir fördern die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens durch eine ökologisch, ökonomisch und gesellschaftlich nachhaltige Gestaltung unseres Produkt- und Dienstleistungsportfolios. Wir identifizieren und besetzen nachhaltige Wachstumsfelder. Durch unsere Dienstleistungsdefinition, -gestaltung und -struktur übermitteln wir eine positive Botschaft, die unsere verantwortliche und gesellschaftsorientierte Haltung nach innen und nach außen trägt.«

### Ziel

- Verantwortung und Nachhaltigkeit sind als Bewertungsgrößen für unsere Innovationen und Dienstleistungen etabliert.

### KPI

- Start der Bewertung von Innovationen und Dienstleistungen 2020.

Ein Kriterienkatalog zur Bewertung des verantwortlichen und nachhaltigen Charakters unserer Innovationen und Dienstleistungen sowie entsprechende Zielwerte sind 2019 definiert.

Bis Ende 2020 ist die Innovationsbewertung in allen Geschäftsbereichen etabliert und die Bewertung bestehender Dienstleistungen gestartet.

Als Dienstleister für Technologie steht die TÜV NORD GROUP seit jeher für Sicherheit und Vertrauen. Bei jeder unserer Prüfungen geht es darum, Verantwortung zu übernehmen: für die Menschen und für die Umwelt. Verantwortliches Handeln gehört zum Kern unseres Geschäftsmodells, ist seit 150 Jahren Teil unserer DNA und spiegelt sich auch in unseren Innovationen wider.

Für die TÜV NORD GROUP ist es notwendig, Dienstleistungen nachhaltig auszugestalten und innovative Entwicklungen voranzutreiben. Wir wirken in Gremien an der Erarbeitung von Standards mit und müssen nach dem Stand der Technik prüfen können. Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir technologische Entwicklungen auf Augenhöhe begleiten können.

Bereits heute tragen wir mit nachhaltig gestalteten Dienstleistungen dazu bei, dass unsere Wertschöpfung einen positiven Einfluss auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft hat. Wir unterstützen die Innovationsfähigkeit in Kundenunternehmen und leisten einen Beitrag zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. In Zeiten der digitalen Vernetzung schützen wir nicht nur Menschen vor den Folgen der Technik, sondern auch die Technik vor menschlichen Manipulationen. Beispielhaft dafür steht unsere Dienstleistung »Security4Safety«, bei der wir IT-Sicherheit und funktionale Sicherheit zusammendenken. Sie ermöglicht die Identifikation und Eliminierung von digitalen Schwachstellen im Entwicklungs-, Fertigungs- und Serviceprozess sowie die Gewährleistung von Qualität und Sicherheit von vernetzten Produkten und Anlagen.

Ein weiteres Beispiel ist der digitale Zwilling. Mit ihm lassen sich verschiedenste Geräte und Einrichtungen digital abbilden: etwa eine Turbine oder ein Aufzug. Über Sensortechnik wird das digitale Abbild laufend mit Daten aus dem realen Zwilling versorgt. Auf diese Weise ist es möglich, den technischen Zustand einer Anlage, wie etwa eines Aufzugs, zu überwachen und aus der Ferne zu prüfen. So lässt sich auch prognostizieren, wann bestimmte Komponenten ausfallen werden.

Seit 2015 bauen wir das Thema Innovation gezielt aus. Dadurch sichern wir langfristig das Bestandsgeschäft und ebnen den Weg für ein erfolgreiches, nachhaltiges Geschäft in der Zukunft. Wir gestalten unsere innovativen Dienstleistungen und Produkte verantwortungsbewusst und vermeiden damit mögliche Risiken, die aus unserer Geschäftstätigkeit für die Gesellschaft und die Umwelt entstehen könnten. Ziel ist es, eine Bewertung des verantwortlichen und nachhaltigen Charakters für unsere Innovationen und Dienstleistungen systematisch zu etablieren und uns dabei auch an den Sustainable Development Goals zu orientieren. Dafür erweitern wir unsere Innovationsrichtlinie um Responsibility & Sustainability Checks, die wir im Innovations-



prozess und im Rahmen der Portfolioanalyse anwenden wollen. Grundideen für deren Definition und Umsetzung haben wir bereits entwickelt, im Laufe des Jahres 2019 wollen wir sie festlegen. Anschließend werden wir mit den Checks starten, sodass die Innovationsbewertung 2020 fest etabliert werden kann. Eine strukturierte Portfolioanalyse mit Blick auf Verantwortung und Nachhaltigkeit soll 2020 initiiert werden.

Unseren CR-Ansatz sowie die Orientierung der TÜV NORD GROUP an den Sustainable Development Goals wollen wir außerdem in den kommenden Strategieprozess integrieren (siehe dazu auch unsere Zielsetzung in »Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission«, S. 54).

Verantwortlich für die nachhaltige Gestaltung von Innovationen ist auf Konzernebene der Funktionalbereich »Digitalisierung und Innovation«. In diesem Bereich werden Rahmenbedingungen definiert und Entwicklungsthemen priorisiert. In den Geschäftsbereichen liegt die Verantwortung für Innovation bei der Geschäftsbereichsleitung. Innovation Manager und Innovation Board sind für die Umsetzung zuständig. Für die nachhaltige Gestaltung des Dienstleistungsportfolios trägt die Konzerngeschäftsführung die Verantwortung, in den Geschäftsbereichen die Geschäftsbereichsleitung. Ob und wie die gesteckten Ziele erreicht werden, evaluieren jeweils zum

Jahresende der zentrale Funktionalbereich »Digitalisierung und Innovation« gemeinsam mit dem CR-Manager des Konzerns, ab 2020 zudem die Geschäftsbereiche.

Durch unsere Dienstleistungsdefinition, -gestaltung und -struktur übermitteln wir eine positive Botschaft, die unsere verantwortliche und gesellschaftsorientierte Haltung nach innen und nach außen trägt. Den Nachhaltigkeitsbezug unserer Innovationen und Dienstleistungen kommunizieren wir derzeit intern über das Intranet und durch unsere Mitarbeiterzeitung, extern über unser Kundenmagazin und unsere Website. Nach Strukturierung unseres Ansatzes planen wir diese Kommunikationskanäle ab 2020 deutlich auszubauen.

Um unsere Innovationen nachhaltig auf die Zukunft auszurichten, binden wir unsere Beschäftigten auf allen Ebenen des Innovationsprozesses ein: Beispielsweise bringen Mitarbeitende eigene Vorschläge in das Ideenmanagement der TÜV NORD GROUP ein, wie etwa zum Thema »Künstliche Intelligenz«. Und auch mit der Veranstaltungsreihe »Tech Experience« bieten wir Mitarbeitenden die Chance, Zukunftstechnologien und Trends aktiv kennenzulernen und zu diskutieren. Thematisiert wurden in Präsentationen, Praxisbeispielen und Diskussionen zum Beispiel »Internet der Dinge«, »Augmented Reality« und »Industrial Cyber Security«.

# Einsatz modernster, digitaler Wertschöpfungsmittel und -methoden

## DIGITALE TECHNOLOGIEN EINSETZEN, DIGITALE EXPERTEN AUSBILDEN

»Wir streben nach technologischer Exzellenz und setzen dazu modernste, digitale Wertschöpfungsmittel und -methoden im Einklang mit unserer Unternehmensvision (technisch, digital, vernetzt) ein.«

### Ziel

- Digital Experts stellen vernetztes Digitalisierungswissen sicher.

### KPI

- Alle Geschäftsbereiche verfügen 2018 über Digital Experts.

Die Geschäftsbereiche werden durch den Aufbau eines Expertennetzwerks (Digital Experts) vernetzt.

Im Jahr 2018 verfügt jeder Geschäftsbereich über mindestens einen Digital Expert. In den Jahren 2019 und 2020 ist das Expertennetzwerk vorhanden und wirksam.

Im Zuge der digitalen Transformation erweitert und verändert sich das Aufgabenspektrum der TÜV NORD GROUP zunehmend. Digitale Geschäftsmodelle erfordern von uns neue Konzepte, Herangehensweisen, Hilfsmittel und Lösungen, um unseren Auftrag zu erfüllen. Dieser Auftrag ist und bleibt, die Sicherheit von Menschen, Gütern und Umwelt zu gewährleisten. Aus Digitalisierung und Vernetzung entsteht aber noch ein weiteres Ziel: Neben dem Schutz von Menschen vor Maschinen müssen zunehmend auch Maschinen vor menschlicher Manipulation geschützt werden. Der TÜV NORD GROUP kommt demnach gerade in Zeiten der digitalen Transformation als unabhängiges und objektives Prüfer eine wichtige gesellschaftliche Rolle zu, nämlich ausreichenden Schutz für neue, digitale Technologien umfassend sicherzustellen. Wir kennen und verstehen neue Geschäftsmodelle und Methoden und wissen, worauf es bei den Prüfungen ankommt.

Vor diesem Hintergrund entwickelt sich die TÜV NORD GROUP konsequent weiter. Einen wichtigen Schritt haben wir 2018 mit

dem Aufbau des zentralen Funktionalbereichs »Digitalisierung und Innovation« gemacht. Angesiedelt beim Vorstandsvorsitzenden, bildet der Bereich die Klammer für alle Innovations- und Digitalisierungsprojekte der Geschäftsbereiche und Zentralfunktionen der TÜV NORD GROUP im In- und Ausland. Eine Innovations- und Digitalisierungsstrategie wird erarbeitet und eine digitale Roadmap aufgesetzt. Ziel ist es, die digitale Wertschöpfung an sich zu erhöhen ebenso wie deren Transparenz und Effizienz. Verschiedene Beispiele, wie Echtzeit-Video-Audits, der MAP-Cloud-Service für die Überwachung von Solarkraftwerken oder die digitale Inspektion von Pipelines, zeigen bereits, wie fortgeschritten unsere Dienstleistungen im Rahmen der Digitalisierung sind.

Der Bereich »Digitalisierung und Innovation« verantwortet das Thema Digitalisierung auf Konzernebene und gibt die Rahmenbedingungen vor. In den Geschäftsbereichen liegt die Verantwortung für Digitalisierung bei der jeweiligen Geschäftsbereichsleitung, unterstützt von den Digital Experts. Bis Ende 2018 wurden in unserer Digital Academy bereits 24 Digital Experts aus verschiedenen Ländern ausgebildet, in jedem Geschäftsbereich ist mindestens ein Digital Expert tätig.

Als Koordinator und Impulsgeber für digitale Transformation und technische Innovationen bei der TÜV NORD GROUP steuert der Bereich »Digitalisierung und Innovation« die Weiterentwicklung der Innovations- und Digitalisierungsstrategie sowie neuer Geschäftsmodelle und Lösungen.

Zudem kommt dem Bereich eine Schnittstellenfunktion zu: Er koordiniert und priorisiert sämtliche Innovations- und Digitalaktivitäten der TÜV NORD GROUP und berät das Top-Management des Konzerns sowie die einzelnen Geschäftsbereiche bei der Bewertung, Entwicklung und Einführung von Innovationen. Der Bereich baut zurzeit ein Partnernetzwerk für den regelmäßigen Austausch und die gemeinsame Entwicklung von Innovationen auf. Die Bündelung all dieser genannten Themen und Aufgaben in einem zentralen Funktionalbereich unterstreicht die Bedeutung, die wir – ebenso wie unsere Kunden – dem Thema Digitalisierung beimessen. Wir handeln ökonomisch nachhaltig, weil wir so die Zukunft unseres Geschäfts sichern. Wer sich den Herausforderungen der Digitalisierung verantwortlich stellt, kann die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit seines Unternehmens aktiv gestalten.

Das notwendige Know-how für die Begleitung und Umsetzung der digitalen Transformation vermitteln wir den Mitarbeitenden in

der Digital Academy. Als konzernweites Projekt 2017 gestartet, hat sie das Bewusstsein für die digitale Transformation geschärft und begleitet bzw. fördert alle Geschäftsbereiche auf diesem Weg und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance, die Digitalisierung im Unternehmen aktiv mitzugestalten. Diese Befähigung der Mitarbeitenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die Zukunft der TÜV NORD GROUP. Denn Ziel ist es, künftig noch mehr digitale Produkte und Dienstleistungen für die weltweiten Kunden anbieten zu können und damit die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Die Digital Academy bildet Digital Experts aus, die zum einen das Thema Digitalisierung weiter ins Unternehmen tragen, zum anderen in interdisziplinären Teams an Pilotprojekten arbeiten. Eines dieser Projekte ist die »Digitale Signatur«, die sowohl für interne Prozesse als auch für Prüfberichte und Zertifikate eingesetzt werden kann. Sie beschleunigt Vertragsabschlüsse und spart Papier.

Durch die geschäftsbereichsübergreifende Vernetzung der Digital Experts bauen wir in der TÜV NORD GROUP ein Expertennetzwerk auf, das Synergieeffekte ermöglicht und neue Zukunftsperspektiven in Sachen Digitalisierung eröffnet. Unsere Digital Academy versteht sich zukünftig auch als Befähigungsprogramm für unsere Kunden, die sich aktiv in die digitale Welt und ihre Vernetzung einbringen wollen. Langfristig soll zudem die bereits online verfügbare Website der Digital Academy zu einer Wissensplattform für alle Mitarbeitenden ausgebaut werden.

Selbstverständlich digitalisiert die TÜV NORD GROUP bereits seit vielen Jahren auch ihre eigenen Geschäftsprozesse. So wurden beispielsweise wesentliche zentrale Prozesse bereits von papiergebundenen Dokumenten auf papierlose elektronische Wege umgestellt, wie etwa HR- (Gehaltsabrechnung, Urlaubsanträge u. v. m.) und Beschaffungsprozesse. Weitere Optimierungen erfolgen mithilfe digitaler Mittel und Methoden in den Geschäftsbereichen und tragen so zur Erhöhung der ökonomischen und ökologischen Effizienz bei.

# Integrität und Compliance

## RECHTSKONFORMITÄT SICHERSTELLEN, REPUTATION SCHÜTZEN

»Integrität und Compliance sind die Grundbausteine unserer Unternehmensverantwortung und unabdingbare Voraussetzung dafür, das Vertrauen unserer Kunden und aller weiteren Anspruchsgruppen in uns und unsere Dienstleistungen zu gewinnen, zu erhalten und zu stärken.«

### Ziel

- Ein Schulungsprogramm zu Integrität und Compliance ist konzernweit eingeführt.

### KPI

- Ein auf E-Learning basierendes, zielgruppenorientiertes Schulungsprogramm ist bis 2020 konzernweit eingeführt.

Das Schulungsprogramm ist als E-Learning erstellt und seine Einführung im Jahr 2020 mit den Gremien abgestimmt. Ebenso im Jahr 2020 sind der Rollout und die Nutzung in den Organisationseinheiten gestartet.

Die Marke TÜV NORD genießt hohes Vertrauen und steht für Sicherheit, Zuverlässigkeit und Qualität. Notwendige Voraussetzung für diese Wahrnehmung – und damit auch für die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäfts – sind Integrität und Compliance. Sie bilden tragende Eckpfeiler unseres Unternehmens und ziehen sich wie ein roter Faden durch all unser Tun. Denn rechtskonformes Verhalten und die Einhaltung sämtlicher Regeln und Selbstverpflichtungen soll auf allen Ebenen der TÜV NORD GROUP sichergestellt sein, sodass keine Risiken für unser Geschäft entstehen.

Ein wesentliches Compliancerisiko stellen zum Beispiel Verstöße gegen die Vorschriften der Akkreditierer sowie der amtlichen und nichtamtlichen Zulassungsstellen oder Behörden dar, etwa durch Gefälligkeitsgutachten und Gefälligkeitszertifikate. Derartige Verstöße würden zu einem massiven Vertrauensverlust bei den Kunden und in der Gesellschaft führen und die Integrität unserer

Produkte und Dienstleistungen zerstören. Um diesen sowie weiteren Risiken dauerhaft vorzubeugen, ist Compliance fest in unserer Corporate Governance Struktur integriert. Diese Struktur richtet sich konsequent am weltweit anerkannten Three-Lines-of-Defense (TLod)-Governance-Modell aus und steht für eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle.

Für die effektive Umsetzung der Corporate Governance (Grundsätze der Unternehmensführung) orientiert sich die TÜV NORD GROUP an den Anforderungen, die der Deutsche Corporate Governance Kodex an kapitalmarktorientierte Unternehmen stellt. Außerdem werden die entsprechenden Gesetze, wie das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) und das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG), eingehalten. Damit alle Mitarbeitenden im Unternehmen genau diese Anforderungen erfüllen, arbeiten wir derzeit an der Einführung eines E-Learning-basierten, zielgruppenorientierten Schulungsprogramms zu Integrität und Compliance. Dem Schulungsprogramm soll in unseren Complianceaktivitäten ein hoher Stellenwert zukommen, da wir dadurch alle Mitarbeitenden unkompliziert, regelmäßig und direkt erreichen.

Wichtiges Basisinstrument im Bereich Corporate Governance ist das seit mehr als zehn Jahren etablierte und mehrfach zertifizierte Compliance-Management-System (CMS) gemäß dem IDW PS 980 Teile I, II und III. Ziel des CMS ist es, die Werte und den Schutz der TÜV NORD GROUP zu stärken und sicherzustellen und somit möglichen Risiken vorzubeugen und Schaden von der TÜV NORD GROUP abzuwenden.

Das CMS enthält deshalb Maßnahmen und Instrumente, die Mitarbeitende der TÜV NORD GROUP beim Umgang mit rechtlichen Risiken und bei der Einhaltung der lokalen und internationalen rechtlichen Vorschriften unterstützen. Als Rahmen haben wir dafür eine konzernweite Compliance-Organisation geschaffen, mit klaren Verantwortlichkeiten, Steuer- und Kontrollmechanismen.

Der Vorstand der TÜV NORD GROUP trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Compliance. In allen Tochtergesellschaften ist jeweils die Geschäftsführung dafür verantwortlich, dass Compliance in ihrer Gesellschaft eingehalten wird.

Der vom Vorstand berufene Leiter Konzernrevision und Compliance ist zentraler Ansprechpartner, Koordinierungs- und Anlaufstelle in allen Complianceangelegenheiten und berichtet direkt an den

Vorstand. In den Geschäftsbereichen und Tochtergesellschaften ernennt die Geschäftsführung jeweils einen Compliancemanager. Die konkrete Bearbeitung von Compliancevorgängen erfolgt im Rahmen eines adhoc zu bildenden Koordinierungskreises. Federführend sind der Leiter Konzernrevision und/oder die Leiterin Recht der TÜV NORD GROUP.

Das Unternehmensleitbild mit Werten und Führungsleitlinien bildet zusammen mit dem Verhaltenskodex der TÜV NORD GROUP die zentrale Richtschnur für das Handeln und die Entscheidungen aller Beschäftigten des Konzerns. Anhand konkreter Handlungsanweisungen werden die Mitarbeitenden darin unterstützt, sich stets rechtskonform zu verhalten. Die Leitlinien und der Kodex werden regelmäßig überprüft und aktualisiert, zuletzt 2018. Informationsveranstaltungen und Schulungen sensibilisieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema Compliance, denn wir streben einen präventiven Complianceansatz und eine Unternehmenskultur an, die potenzielle Regelverstöße bereits im Vorfeld durch Sensibilisierung und Aufklärung der Mitarbeitenden ausschließt.

Auch bei der Auswahl der Lieferanten und Geschäftspartner ist Compliance ein wesentliches Beurteilungskriterium, das mit dem Compliance Kodex für Lieferanten und Geschäftspartner sichergestellt wird und die Grundlage für bestehende und zukünftige Geschäftsbeziehungen bildet. Mit Unterzeichnung der Vereinbarung zum Compliance Kodex verpflichten sich die Lieferanten des Konzerns, im Sinne unserer Compliancestandards zu handeln. Dazu zählen grundlegende Anforderungen an Menschenrechte, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, Umweltschutz, Produkt- und Arbeitssicherheit sowie die Einhaltung der Gesetze und der Verzicht auf Korruption.

Hinweise von Mitarbeitenden, Geschäftspartnern oder Kunden auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße nimmt der von der TÜV NORD GROUP bestellte Ombudsmann entgegen. Der als Ombudsmann eingesetzte neutrale Rechtsanwalt behandelt die Hinweise vertraulich, er unterliegt der anwaltlichen Schweigepflicht. Ansprechpartner des Ombudsmanns ist der zentrale Ansprechpartner

Compliance. Sobald in der TÜV NORD GROUP Complianceverstöße entdeckt werden, werden diese angemessen sanktioniert.

Zur Compliancemessung erfasst der Bereich Konzernrevision & Compliance regelmäßig Complianceverstöße, Informations- und Schulungsmaßnahmen je Zielgruppe, Complianceanfragen sowie den Umsetzungsgrad der vereinbarten Maßnahmen aus Revisionsaudits und Markenverletzungen. Über die Ergebnisse wird im Statusreport Compliance berichtet. Außerdem messen und dokumentieren wir die Sensibilität unserer Mitarbeitenden in Bezug auf Compliance Themen.

Das CMS sowie die Wirksamkeit der internen Revision werden jährlich im Rahmen der Abschlussprüfung durch einen Wirtschaftsprüfer bewertet und im Geschäftsbericht bestätigt. Darüber hinaus unterzieht sich die Interne Revision einem externen Quality Assessment gemäß den Standards des IIA/DIIR. Auf Basis sämtlicher Ergebnisse entwickeln wir die Effizienz und Effektivität unseres Compliance-Management-Systems und dessen Instrumente kontinuierlich weiter.

#### MARKENSCHUTZ

Unser Prüfzeichen transportiert die Werte technische Sicherheit, Zuverlässigkeit und Qualität und dient unseren Kunden als verlässlicher Wegweiser und vertrauensbildendes Element. Um unsere Integrität zu bewahren, müssen wir deshalb auch unsere Marke vor Missbrauch und Verletzungen schützen. Denn der Missbrauch unserer Marke schädigt den Wert der Marke selbst und minimiert das Vertrauen unserer Kunden in die Marke TÜV NORD. Deshalb verfolgen wir Markenverletzungen weltweit und gehen gegen die unberechtigte Verwendung unserer Marke gerichtlich vor. Bei Importkontrollen werden zudem Produkte mit gefälschten Prüfzeichen beschlagnahmt und vernichtet. Das schützt Firmen und Verbraucher vor dem Kauf und der Verwendung unsicherer oder gefährlicher Produkte.

# Gleichberechtigte Integration von Auslandsgesellschaften

## TOCHTERGESELLSCHAFTEN VERZAHNEN, INTERNATIONALISIERUNG AUSBAUEN

»Durch eine gleichberechtigte Integration aller Gesellschaften der TÜV NORD GROUP im In- und Ausland leisten wir einen wichtigen Beitrag zu unserem unternehmerischen Erfolg.«

### Ziel

- Auslandsgesellschaften sind in die Netz- und Applikationslandschaft des Konzerns integriert.

### KPI

- Der Integrationsgrad der vollkonsolidierten Gesellschaften beträgt bis Ende 2020 mindestens 80 %.

Die TÜV NORD GROUP ist mit ihren Tochtergesellschaften in mehr als 70 Ländern der Welt aktiv. Unser langfristiges Ziel ist es, alle Auslandsgesellschaften in die Netz- und Applikationslandschaft des Konzerns zu integrieren. Dies ermöglicht uns eine noch stärkere Verzahnung, sodass wir nach einheitlichen Kriterien handeln, Synergien stärker nutzen und uns noch internationaler aufstellen können. Bis 2020 werden wir auch geeignete Kriterien und Steuerungsinstrumente für eine weitergehende Integration unserer Konzerngesellschaften ermitteln.

Einen wichtigen Schritt zur Steigerung des Internationalisierungsgrades unseres Konzerns und zur gleichberechtigten Integration der Auslandsgesellschaften haben wir bereits getan. Im Geschäftsbereich Industrie Service haben wir begonnen, unsere Organisationsstruktur neu zu gestalten. Bisher war der Bereich nach Regionen, Ländern und Gesellschaften gegliedert. Diese Struktur haben wir aufgebrochen, um sie künftig auf Kundensegmente auszurichten, also eine kundenfokussierte Organisation zu schaffen. Die strategischen Kundensegmente sind Energie, Industrie, Infrastruktur sowie Mensch & Umwelt. Im Rahmen einer Pilotphase wurden fünf Operative Business Segmente (OBS) in die neue Struktur überführt. Seit Juni 2017 sind die OBS Systemzertifizierung, Kerntechnik, Erneuerbare Energien, Bahntechnik sowie Nahrung & Agrar

im operativen Regelbetrieb. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass die Ausrichtung auf Kundensegmente positive Wirkung entfaltet.

Die Neuorganisation beinhaltet eine gemeinsame internationale Führung und Steuerung von jeweils gleichartigen Geschäftsaktivitäten. Dadurch erreichen wir im Geschäftsbereich Industrie Service eine intensive Verzahnung aller inländischen und ausländischen Gesellschaften, stärken die Zusammenarbeit und steigern unser internationales Wachstum. Ab 2019 sollen auch die restlichen OBS in die neue Struktur überführt werden. Dies sind Fertigungstechnik, Prozesstechnologie und Immobilien sowie das Competence Cluster Konventionelle Kraftwerke.

Zusätzlich streben wir eine Internationalisierung unseres Beschaffungswesens sowie des TÜV NORD Service-Portfolios nach Wesentlichkeitskriterien an. In kleineren Pilotprojekten prüfen wir gerade beide Ansätze, um anhand der gewonnenen Erkenntnisse einen Handlungsrahmen zu erstellen.





# 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.



# » Nur mit einer kompetenten Crew sind wir wettbewerbsfähig.«

## Was bedeutet Arbeitgeberattraktivität für die TÜV NORD GROUP?

**Triin Tint (TT)** Als technischer Dienstleister ist es für uns besonders wichtig, die passenden Talente an Bord zu haben. Nur so sind und bleiben wir wettbewerbsfähig, gerade in Zeiten der digitalen Transformation.

## Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist ein Gradmesser dafür, ob ein Arbeitgeber attraktiv ist. Was bedeutet das für das Recruiting?

**TT** Was Mitarbeitende über ihren Arbeitgeber sagen oder schreiben, hat eine größere Wirkung als jede geplante und bezahlte Werbemaßnahme. Deswegen sind die Arbeitgeberbewertungsplattformen KUNUNU, Glassdoor & Co. so wichtig. Dort sind die Mitarbeitenden als Markenbotschafter unterwegs, und Bewerbende suchen nach Authentizität bei ihrer Jobwahl.

## Wie gelingt es Ihnen als Arbeitgeber, attraktiv zu sein?

**TT** Das gelingt uns nur, wenn wir kontinuierlich an uns arbeiten. Wir müssen wissen, welche Erwartungen an uns gestellt werden, und diese bestmöglich erfüllen. Was uns attraktiv macht, sind beispielsweise unsere Unternehmenskultur, wie Führungskräfte und Mitarbeitende unsere Werte leben und welche Benefits wir unseren Beschäftigten



Im Gespräch mit  
Triin Tint

Leiterin Employer Branding & Sourcing im  
Corporate Center Talent Management,  
TÜV NORD AG

bieten. Kollegialität und Vertrauen zeichnen uns aus. Und die Tätigkeiten in der TÜV NORD GROUP sind so vielfältig wie unsere Kunden.

## Wonach fragen Bewerberinnen und Bewerber heute verstärkt?

**TT** Insbesondere in den kritischen Talentsegmenten erkundigen sie sich nach flexiblen Arbeitszeiten und -modellen. Hier haben wir schon einiges zu bieten. Überstunden werden bezahlt oder können zeitlich ausgeglichen werden. Und bei kaum einem an-

deren Arbeitgeber gibt es so viele Aus- und Weiterbildungstage. Arbeitsmodelle wie Jobsharing hält die TÜV NORD GROUP aber beispielsweise bei Auditoren (im IT-Bereich) nicht für umsetzbar.

## Was ist wichtig, um die Arbeitgeberattraktivität weiter zu erhöhen?

**TT** Wir müssen die Bedürfnisse der Talente ernst nehmen, sie auf ihrem Karrierepfad beraten und stets die Mitarbeitenden-Zufriedenheit im Auge behalten. Diese ermitteln wir u. a. in den Jahresorientierungsgesprächen und den Mitarbeitenden-Befragungen.

## Was schätzen Sie selbst als Mitarbeiterin der TÜV NORD GROUP an Ihrem Arbeitgeber?

**TT** Ich arbeite seit mehr als elf Jahren bei der TÜV NORD GROUP und das immer noch sehr gerne. Besonders schätze ich die Gestaltungsfreiheit und das Vertrauen in meine Arbeit. Meine Vorgesetzten haben mir immer die Möglichkeit gegeben, mich weiterzuentwickeln. Auch die Vielfalt der Tätigkeiten innerhalb der TÜV NORD GROUP finde ich immer wieder spannend. Bei uns gibt es nichts, was es nicht gibt. Besonders stolz bin ich deswegen, dass unser Personalvorstand im Dezember 2018 die Charta der Vielfalt unterschrieben hat – eine Selbstverpflichtung, um noch mehr an dem Thema Diversität zu arbeiten.

# Managementansatz, Themen und Steuerung

## MITARBEITERZUFRIEDENHEIT STEIGERN, UNTERNEHMENSERFOLG SICHERN

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TÜV NORD GROUP sind der Schlüssel für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Sie sind das Gesicht unseres Konzerns beim Kunden, sie prüfen und sprechen Zertifizierungen aus, sie entwickeln neue Produkte und Innovationen – kurzum: Sie sind die Crew, die das Schiff TÜV NORD GROUP in die Zukunft bewegt. Ohne ihre Einsatzkraft käme kein Steuermann ans Ziel.

Für uns ist es deshalb elementar, gut ausgebildete, zuverlässige, vorausdenkende, motivierte, teamfähige und innovative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bord der TÜV NORD GROUP zu holen und zu halten. Damit uns dies gelingt, müssen wir als Arbeitgeber unsere Crewmitglieder fördern und fordern: in einer gesunden und ansprechenden Arbeitsumgebung und unter Arbeitsbedingungen, die motivieren und Wertschätzung transportieren.

Dafür stellen wir die folgenden sechs Themen in den Fokus unseres Handlungsfelds »Mitarbeitendenorientierung«. Die ersten vier haben wir als wesentlich identifiziert. Weitere wichtige Themen sind »Angemessene Arbeitsumgebung« und »Diversität und Inklusion«.

### Attraktiver Arbeitgeber

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne und lange bei uns arbeiten und verantwortlich handeln. Dafür bieten wir attraktive Arbeitsbedingungen und vielfältige Aufgaben, fördern neue Arbeitsformen und eine ausgewogene Work-Life-Balance. Indem wir unser Arbeitgeberimage nach außen positiv schärfen, ziehen wir neue Talente an und haben gute Chancen, alle Stellen zu besetzen.

### Gesundheit und Sicherheit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betrachten wir als wichtige Aspekte des integrierten Managementsystems der TÜV NORD GROUP, denn gesunde Mitarbeitende sind eine wesentliche Voraussetzung für unsere Wertschöpfung. Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements gestalten wir eine gesundheits- und leistungsfördernde Arbeitsumgebung und erhöhen gleichzeitig unsere Attraktivität.

### Werteorientierte Personalführung

Eine gute Zusammenarbeit zwischen allen im Unternehmen ist ein zentraler Erfolgsfaktor für ein reibungsloses Geschäft. Wir schaffen das Fundament für eine solche Zusammenarbeit durch ein wertebasiertes Arbeitsumfeld, das den fairen Umgang miteinander und eigenverantwortliches Handeln vorantreibt.

### Individuelle Entwicklung und Förderung

Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell, entwickeln sie gemäß ihren Stärken, Interessen und Kompetenzen weiter und machen sie fit für künftige Herausforderungen. Damit tragen wir zu ihrer Zufriedenheit bei, binden sie an unser Unternehmen und erfüllen die Erwartungen der Kunden an professionelle Experten.

### Angemessene Arbeitsumgebung

Wir gestalten die Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeitenden so, dass sie effizient, effektiv und gesundheitsschonend arbeiten können.

### Diversität und Inklusion

Wir nutzen unsere soziale, ethnische und kulturelle Vielfalt als Quelle für Kreativität und Innovationskraft.

## SEGEL NEU SETZEN, ENGAGEMENT-INDEX HALTEN

Wie zufrieden sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der TÜV NORD GROUP als Arbeitgeber? Eine Antwort auf diese Frage liefert uns der Mitarbeitenden-Engagement-Index in unserer Mitarbeitenden-Befragung. 2017 lag der Index auf überdurchschnittlichem Niveau im Vergleich zur Industrie in Deutschland. Darauf sind wir stolz, und wir wollen diesen Index auch im Jahr 2020 auf einem weiterhin hohen Niveau von über 70% halten. Auf unserem weiteren Weg beschränken wir uns deshalb nicht auf Einzelmaßnahmen, sondern gehen ganzheitlich vor. Wir haben das neue, konzernweite Programm HR4Business entwickelt und unsere HR-Strategie – unter Berücksichtigung der CR-Strategie – überarbeitet. Geplant sind fünf Fokusprojekte, die 2019 starten.

Damit wollen wir die Segel neu setzen und unsere Crew schlagkräftig für die künftigen Herausforderungen aufstellen. In der Steuerung knüpfen wir an bestehende Richtlinien an, wie die Konzernrichtlinie Personalentwicklung und die Führungsleitlinien. Die Richtlinienkompetenz liegt bei der TÜV NORD AG, die Umsetzung erfolgt in den dezentralen HR-Bereichen sowie im HR Shared Service. Der Vorstand und die Konzerngeschäftsführung sind die Entscheidungsgremien, die Personalleiterrunde bildet das Beratungsgremium. Evaluiert wird die Wirksamkeit der Managementansätze im Rahmen der Zertifizierung »Beruf und Familie« sowie im Rahmen anderer HR-Auditprogramme und der jährlichen Konzernprüfung.

### AUSZUG AUS UNSERER ROADMAP 2020 IM HANDLUNGSFELD »MITARBEITENDENORIENTIERUNG«

Thema	Unser Ziel	KPI
Attraktiver Arbeitgeber	Reputations-Kriterien für TÜV NORD als Arbeitgeber sind definiert, systematisch erfasst, analysiert und bewertet.	• Auswertung der Reputationskriterien auf Konzernebene ab 2020
Gesundheit und Sicherheit	Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) fördert die Gesundheit und steigert die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.	• Grundsätzliche BGM-Anforderungen bis 2020 erfüllt
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.
Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden	Flexible Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden sind etabliert.	• Angebote zu flexiblen Lernformaten bis 2020 verfügbar
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
Diversität und Inklusion	Chancengleichheit ist für alle Mitarbeitenden gegeben.	• Indikatoren und Zielwerte 2019 definiert • Bewertung der Zielerreichung ab 2020

# Attraktiver Arbeitgeber

## ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT STÄRKEN, TALENTE AN BORD HOLEN

»Wir sind als Arbeitgeber attraktiv und glaubwürdig. Wir steigern unsere Anziehungskraft (insbesondere für »Right Potentials«) innerhalb und außerhalb des Unternehmens durch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitgeberqualität und eine adäquate Kommunikation mit (potenziellen) Talenten.«

### Ziel

- Reputations-Kriterien für TÜV NORD als Arbeitgeber sind definiert, systematisch erfasst, analysiert und bewertet.

### KPI

- Auswertung der Reputationskriterien auf Konzernebene ab 2020.

Der 2018 gestartete Prozess zur konzernweiten, systematischen Erfassung, Analyse und Auswertung von Reputationskriterien ist 2019 etabliert.

In Deutschland werden ab 2020 systematisch durchgehende Analysen und Auswertungen (beispielsweise zu Top-Attraktoren des Konzerns und zu Top-Gründen für das Verlassen des Konzerns) durchgeführt.

Entsprechende Analysen können, je nach Bedarf der Konzernbereiche und -gesellschaften, auch außerhalb Deutschlands initiiert werden.

Wir leben in einer dynamischen, sich schnell wandelnden Gesellschaft. Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt, die Arbeitswelt von morgen verlangt neue Fähigkeiten von Mitarbeitenden und Führungskräften. Für die Wettbewerbsfähigkeit der TÜV NORD GROUP ist es deshalb unerlässlich, dass wir als attraktiver und glaubwürdiger Arbeitgeber wahrgenommen werden. Denn nur so können wir neue Talente anziehen und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unser Unternehmen binden.

Unseren Erfolg als Arbeitgeber messen wir unter anderem an der Anzahl der neu eingestellten Mitarbeitenden sowie an der Anzahl

derjenigen, die unser Unternehmen verlassen haben. Im Jahr 2018 konnten wir 619 neue Angestellte bei uns begrüßen, 434 Männer und 185 Frauen. Gleichzeitig haben 226 Mitarbeitende die TÜV NORD GROUP verlassen, 172 Männer und 54 Frauen.

Im Zuge des »War for talents« kommt dem Recruiting und dem Personalmarketing bei der TÜV NORD GROUP ein immer höherer Stellenwert zu. Unser Ziel ist es, beides neu auszurichten, um effektiver die richtigen Mitarbeitenden zu finden. 2019 werden wir deshalb das Fokusprojekt Join us starten. In dessen Rahmen wollen wir zielgruppen-, markt- und zukunftsorientierte HR-Marketing- und -Recruiting-Strukturen etablieren. Wir bauen ein Talent Relationship Management auf und definieren klare Prozesse für die Sicherung unserer Arbeitgeberattraktivität. Darüber hinaus wollen wir künftig offensiver als bisher die Mitarbeitenden-Benefits, die wir bieten, nach innen und nach außen kommunizieren.

Neben der Gewinnung neuer Talente geht es uns auch darum, die bereits bei uns tätigen zu halten. Durch einen einheitlichen, konzernweiten Exit-Prozess und eine Datenbank, in der wir Fluktuationsgründe einheitlich erfassen, werden wir zukünftig systematisch Kündigungsgründe ermitteln. Daraus können wir ableiten, was wir als Arbeitgeber in Zukunft besser machen müssen.

Gut aufgestellt sind wir beim Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Familie«. Dabei orientieren wir unsere Angebote an den Anforderungen unterschiedlicher Lebensphasen – wie etwa die Geburt eines Kindes oder die Pflege eines Angehörigen. Alle unsere Mitarbeitenden sind berechtigt Elternzeit zu nehmen. Davon haben beispielsweise 47 Frauen und 179 Männer im Jahr 2018 Elternzeit genommen. Flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeitsmöglichkeiten, Familienservices und andere Maßnahmen unterstützen die Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP dabei, Beruf, Familie und Privatleben in Einklang zu bringen.

Für unser Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wir 2012 zum ersten Mal von der berufundfamilie GmbH der gemeinnützigen Hertie-Stiftung als »familienfreundliches Unternehmen« zertifiziert worden. Alle drei Jahre erfolgt die Rezertifizierung, 2018 wurden wir bereits zum dritten Mal ausgezeichnet. Durch die nachhaltige Weiterentwicklung unserer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik stärken wir unsere Arbeitgeberattraktivität und unsere Wettbewerbsfähigkeit. Wie eine Befragung der Wirtschaftswoche Ende 2018 gezeigt hat, konnte die TÜV NORD GROUP gerade bei jungen Ingenieurinnen und Ingenieuren als Arbeitgeber punkten und ihre Attraktivität gegenüber dem Vorjahr deutlich steigern.

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8

# Gesundheit und Sicherheit

## SCHUTZ UND GESUNDHEIT SICHERN

»Nur gesunde und zufriedene Mitarbeitende sind motiviert und leistungsfähig. Deshalb genießen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Unternehmen der TÜV NORD GROUP einen hohen Stellenwert.«

### Ziel

- Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) fördert die Gesundheit und steigert die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.

### KPI

- Grundsätzliche BGM-Anforderungen bis 2020 erfüllt.

Grundsätzliche Anforderungen an ein BGM, in Anlehnung an DIN SPEC 91020 (»Betriebliches Gesundheitsmanagement«), sind bis 2020 in deutschen Konzerngesellschaften erfüllt.

Die Überprüfung der praktischen Umsetzung erfolgt ab 2020 im Rahmen der intern durchgeführten Managementsystemaudits.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit ihrer Tätigkeit zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheit in der Gesellschaft bei. Tagtäglich erfüllen sie dabei hohe Anforderungen. Basis für ihren Einsatz und damit auch unseren Unternehmenserfolg ist ein Arbeitsumfeld, das ihren Arbeitsschutz garantiert und die Gesundheit fördert. Entsprechend bilden Sicherheit und Gesundheit eines unserer vier HR-Strategiefelder.

Das Thema Arbeitsschutz spielt eine große Rolle bei der TÜV NORD GROUP, weil viele unserer Beschäftigten mit technischen Geräten oder Maschinen umgehen müssen. Der Arbeitsschutz ist integraler Bestandteil des vorhandenen Managementsystems und umfasst Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Neben nationalen Gesetzen und Vorschriften gelten verbindliche Vorgaben für alle Unternehmen der TÜV NORD GROUP, für deren Mitarbeitende sowie für alle Personen, die für uns tätig sind oder sich auf unseren Betriebsgeländen aufhalten. Zu den Vorgaben zählen die Konzernrichtlinien »Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz«, die Regeln aus dem Managementhandbuch sowie die Brandschutzordnung. Zusätzlich gibt es in den jeweiligen Geschäftsbereichen zertifizierte Arbeits-

schutz-Managementsysteme. Die Verantwortung für den Arbeitsschutz liegt beim Vorstand der TÜV NORD AG und bei den Geschäftsführern der Konzerngesellschaften. Zudem sind alle Führungskräfte nach gesetzlichen Vorgaben für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden verantwortlich.

Die TÜV NORD GROUP nutzt diverse Instrumente, um Arbeitsunfällen vorzubeugen. So werden regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen nach nationalen Gesetzen und Vorschriften durchgeführt. In persönlichen Unterweisungen erläutern die jeweiligen Vorgesetzten den Beschäftigten die Arbeitsschutzmaßnahmen. Zudem stellt die TÜV NORD GROUP sicher, dass alle Mitarbeitenden Zugang zu Informationen haben, die über Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz sowie über Präventionsmaßnahmen aufklären. Dafür werden schriftliche Verfahrens- und Arbeitsanweisungen erstellt und veröffentlicht bzw. den Mitarbeitenden direkt ausgehändigt und Betriebsanweisungen ausgehängt. Unfälle werden systematisch erfasst und bewertet und mögliche Verbesserungen ausgelotet.

Zurzeit arbeitet ein Projektteam am Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Systems in Anlehnung an DIN SPEC 91020. Ziel ist es, unser Unternehmen gesundheitsgerecht zu gestalten und die Mitarbeitenden zu gesundheitsförderndem Verhalten zu befähigen. Unser Projekt »Gesund(heit) (er)leben« zahlt bereits auf die Ziele des BGM ein und ist ein wichtiger Schritt, um die Gesundheit aller Beschäftigten zu verbessern und ihre Lebensqualität ebenso wie ihre berufliche Leistungsfähigkeit zu steigern. Auch unsere Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind ein Schritt in Richtung BGM. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, an verschiedenen Betriebssportgruppen teilzunehmen oder an Impfaktionen, wie der Gripeschutzimpfung 2018. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitenden ein Seminarprogramm zum Thema »Gesundheitsschutz« an. Wie wirksam unsere Managementansätze sind, evaluieren wir im Rahmen von internen und externen Audits und Begehungen, in der Jahresberichterstattung des Konzerns und im Management Review, der den Jahresbericht »Arbeitsschutz« enthält. Darüber hinaus ist eine Evaluierung Bestandteil der Mitarbeitenden-Befragung, und die Intranetseite »Betriebliches Gesundheitsmanagement« bietet die Möglichkeit, Meinungen, Feedbacks und Vorschläge zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz einzureichen. Den Mitarbeitenden stehen verschiedene Formate und Instanzen zur Verfügung, um Beschwerden einzureichen: durch Gespräche mit ihren Führungskräften oder mit den zuständigen Personalreferenten, über die Managementbeauftragten der Gesellschaften sowie über die Belegschaftsvertretungen. Auch Geschäftspartner können auf Missstände über ein Feedback- und Beschwerdeverfahren aufmerksam machen.

# Werteorientierte Personalführung

## LEITLINIEN UMSETZEN, WERTEORIENTIERT FÜHREN

»Wir betrachten das ethische Verhalten unserer Führungskräfte als entscheidend. Durch eine wertorientierte Personalführung ziehen wir langfristig die Menschen an, die zu unserer Unternehmenskultur passen, und beeinflussen positiv die Entscheidung potenzieller Kunden für unser Unternehmen.«

### Ziel

- Die Führungsleitlinien der TÜV NORD GROUP sind etabliert und die Führungskräfte-Entwicklungsprogramme zur Förderung unserer Wertekultur eingeführt.

### KPI

- Wahrnehmung der Führungsleitlinien und Wertekultur erreicht in Mitarbeitenden-Befragung 2020 mindestens gute Bewertungen.

Die Erwartungen von Nachwuchskräften an potenzielle Arbeitgeber sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Entscheidend für die Stärkung unserer Arbeitgebermarke ist daher auch die Art und Weise, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Unternehmen geführt werden. Bei der TÜV NORD GROUP setzen wir auf eine Führungskultur, die von einer hohen Werteorientierung bestimmt ist.

Das Fundament unseres Führungsverständnisses bilden die 2018 neu entwickelten Führungsleitlinien. An ihnen sollen sich künftig alle Führungskräfte im Konzern orientieren. Im Dezember 2018 erarbeiteten die Top-Führungskräfte des Konzerns praktische Ansätze für die Umsetzung der neuen Leitlinien. Weitere Maßnahmen

zum Rollout sind für 2019 geplant. Ergänzt werden die Leitlinien durch die Personalstrategie, das Programm HR4Business sowie verschiedene Konzern-Betriebsvereinbarungen.

Evaluieren haben wir das Thema Führung unter anderem im Rahmen unserer Mitarbeitenden-Befragung 2017. Dabei haben wir auch das Verbesserungspotenzial ermittelt, an dem wir im Rahmen der Führungsleitlinien-Entwicklung intensiv gearbeitet haben und das wir in Zukunft noch weiter heben wollen. Mit der Umsetzung der neuen Führungsleitlinien im Jahr 2019 starten wir eine neue Evaluierung, die nächste Mitarbeitenden-Befragung ist für 2020 vorgesehen. Darin werden auch Verhaltensweisen der Führungskräfte abgefragt, etwa hinsichtlich der Werte Vertrauen, Offenheit, Kommunikation und Motivation.

Bereits bei der Personalauswahl bringen wir mittels gezielter Fragen und Aufgaben in Erfahrung, inwieweit die Bewerberin oder der Bewerber wertorientiert handelt und für eine Führungsposition geeignet ist. Wir haben 13 Kernkompetenzen festgelegt, die wir bei Führungskräften für unabdingbar halten, dazu zählt beispielsweise Glaubwürdigkeit.

Künftig wollen wir zudem Führungskräfte-Entwicklungsprogramme zur Förderung unserer Wertekultur etablieren. Wichtig ist uns dabei auch, gemeinsam mit den Führungskräften ein Klima zu schaffen, in dem Fehler toleriert werden. Zudem planen wir ein Anreizsystem zu wertorientierter Führung, das sowohl monetäre als auch nicht-monetäre Elemente enthält.

Die Umsetzung der neuen Führungsleitlinien und die Konsolidierung der Wertekultur innerhalb der TÜV NORD GROUP werden im Hinblick auf Führungskräfteentwicklung und Chancengleichheit über die Projekte PERSpekt und Diversus des Programms HR4Business zentral gesteuert. Verantwortlich für die konkrete Umsetzung unseres Anspruchs an wertorientierter Personalführung in den einzelnen Organisationseinheiten sind alle Führungskräfte des Konzerns. Eine wertorientierte Personalführung versteht die TÜV NORD GROUP grundsätzlich im Sinne der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden. Daher dienen uns die Zahl der Diskriminierungsfälle und die ergriffenen Abhilfemaßnahmen als Messwert bzw. Steuerungskennzahl nach GRI.

Zentrale Anlaufstelle für alle Beschwerden, die mit dem Thema »Gleichbehandlung« zusammenhängen, ist unsere AGG-Beauftragte (abgeleitet von dem Begriff »Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz«). Sie ist im Funktionalbereich »Personal« der Konzernholding angesiedelt, nimmt Beschwerden entgegen, prüft diese und schlägt Abhilfemaßnahmen vor. Für das Jahr 2018 lag eine Beschwerde hinsichtlich des Umgangs mit einer Person innerhalb eines Teams vor, für die jedoch kein AGG-Bezug festgestellt werden konnte. Die AGG-Beauftragte hat den Fall geprüft und durch Gespräche mit der betroffenen Person, dem Vorgesetzten und den anderen Teammitgliedern eine Klärung des Sachverhaltes herbeigeführt.

Künftig werden wir auch weitere unterstützende Messgrößen gemäß der CR-Roadmap nutzen. So wollen wir prüfen, ob und wann möglicherweise ein Zusammenhang zwischen Krankenstand sowie Fluktuationsrate und bestimmtem Führungsverhalten steht. Denn in ihrer Funktion haben Führungskräfte Handlungsspielraum und beeinflussen bewusst und unbewusst die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden. So wirkt sich etwa achtsames und werteorientiertes Verhalten der Führungskräfte positiv auf die Belastbarkeit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus.

# Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden

## INDIVIDUELLE ENTWICKLUNG FÖRDERN, FACHLICHE KOMPETENZEN STÄRKEN

»Wir sind überzeugt, dass Wissen und Kompetenz die Grundlage des Erfolgs der TÜV NORD GROUP darstellen. Daher fördern und fordern wir die fachliche und überfachliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden.«

### Ziel

- Flexible Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden sind etabliert.

### KPI

- Angebote zu flexiblen Lernformaten bis 2020 verfügbar.  
Zwecks individueller Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeitenden steht ihnen ab dem Jahr 2020 ein Pool von Angeboten zu flexiblen Lernformaten zur Verfügung.

Unsere Kunden können sich auf unsere technische Kompetenz und unsere Neutralität verlassen. Die Mitarbeitenden von TÜV NORD Mobilität sorgen beispielsweise durch die Hauptuntersuchungen für Sicherheit im Straßenverkehr. Und die Sachverständigen von TÜV NORD Systems leisten einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit komplexer Industrieanlagen. Voraussetzung für alle professionellen Services der TÜV NORD GROUP sind kompetente, gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Uns ist es daher wichtig, ihre fachliche und persönliche Entwicklung kontinuierlich zu fördern.

Für die Themen Personalentwicklung, Jahresorientierungsgespräche, Orientierungs- und Assessmentcenter gibt es in unserem Unternehmen mehrere Richtlinien, in denen auch die jeweiligen Verantwortlichkeiten geregelt sind.

Die TÜV NORD GROUP ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert und hat sich auch in diesem Zusammenhang dazu verpflichtet, den Schulungsbedarf im Unternehmen systematisch zu ermitteln sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Abdeckung des festgestellten Bedarfs intern und extern durchführen zu lassen. 2018 lag das durchschnittliche Budget für Aus- und Weiterbildungen bei 1.067€ pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter.

Für alle Mitarbeitenden ist das Jahresorientierungsgespräch mit der jeweiligen Führungskraft ein wichtiger Ausgangspunkt für die weitere Entwicklung. Den Bedarf an Personalentwicklungsmaßnahmen, der über die fachliche Fortbildung hinausgeht, ermittelt der Bereich Talent Management in den jährlichen Personalentwicklungskonferenzen der Geschäftsbereiche. An diesen Konferenzen nehmen die Geschäftsführung, die Personalentwicklung und die Personalleitung teil. Auf Basis der Konferenzergebnisse werden die Maßnahmen für das kommende Jahr geplant. Künftig sollen die Konferenzen noch stärker am individuellen Bedarf der Geschäftsbereiche ausgerichtet werden.

Zusammen mit der Abteilung »Interne Qualifizierung«, die in der TÜV NORD Akademie angesiedelt ist, erarbeitet das Talent Management übergreifende Qualifizierungsthemen. Als Kontrollinstrument dient das jährliche Planungsgespräch von Personalentwicklung und Interner Qualifizierung. 2018 wurde dabei die weitere Fokussierung auf digitale Lernformate in den Blick genommen – mit dem Ziel, diese für überfachliche Themen verstärkt zu nutzen. Derzeit gibt es ein Trainingsformat für das mittlere Management, das digitale Lernformate beinhaltet, 2018 lief ein internationales Pilotprojekt. Über eine Konzernbetriebsvereinbarung zum Einsatz von E-Learning-Angeboten wird noch verhandelt.

Unsere Führungskräfte entwickeln wir auf allen Ebenen zielgruppenspezifisch weiter. Besonderen Stellenwert schreiben wir in diesen Entwicklungsprogrammen den Themen Innovation und Digitalisierung zu. Das mittlere Management, dazu zählen beispielsweise Abteilungsleitende, ist als Bindeglied zwischen operativem Personal und Top-Führungsebene für eine erfolgreiche Strategieumsetzung von großer Bedeutung. Deshalb haben wir mit unserem Kooperationspartner European School of Management and Technology in Berlin



ein Programm speziell für diese Zielgruppe konzipiert. Die ersten 30 Teilnehmenden aus 13 Ländern und mehreren Geschäftsbereichen haben Mitte 2018 das Programm erfolgreich durchlaufen. Für die acht Frauen und 22 Männer standen insgesamt drei Module verteilt über drei Monate auf der Agenda. Künftig wird das Programm für das mittlere Management ein- bis zweimal im Jahr angeboten. Für das Junior Management starten wir 2019 mit dem Pilotprojekt unseres Programms JUMP, national und international.

Darüber hinaus werden regelmäßig Potenzialanalysen durchgeführt, um die Eignung für das Junior- bzw. Middle-Managementlevel festzustellen. Als Instrumente dienen dabei ein Assessment- und ein Orientierungcenter. Für das Upper- und das Top-Management gibt es derzeit keine spezifischen Potenzialanalyseverfahren, sie sind Teil des Projektes PErspekt im Rahmen des neuen Programms HR4Business. Eine weitere neue Initiative beschäftigt sich mit der Konzeption alternativer Karrierewege.

# Angemessene Arbeitsumgebung

## ARBEITSUMGEBUNG POSITIV GESTALTEN, INNOVATIONSKRAFT UNTERSTÜTZEN

»Wir fördern und forcieren eine Umgebung, die kreatives und innovatives Arbeiten ermöglicht, Voraussetzungen für effektive und effiziente Kommunikation und Kollaboration bietet und positive Impulse zur Steigerung der Wertschöpfung setzt.«

---

### Ziel

- Die bereitgestellte Infrastruktur und die Arbeitsumgebung unterstützen ein innovatives, kreatives und gesundes Arbeiten.

---

### KPI

- Analysen der Arbeitsumgebung für 80% der Mitarbeitenden an deutschen Standorten bis 2020.
- 

Egal, ob unsere Mitarbeitenden Aufgaben individuell bearbeiten, im Team Konzepte entwickeln oder sich standortübergreifend austauschen: Wir wollen ihnen eine angemessene Infrastruktur und Arbeitsumgebung bieten, in der sie kreativ, innovativ und gesund arbeiten können. So unterstützen wir durch das Angebot digitaler Kommunikationskanäle innovatives und kreatives Arbeiten und steigern durch die Reduzierung von Dienstreisen die Lebensqualität, da die Belastungen vermindert werden.

Entsprechend sind interne Messenger-, Audio- und Video-Services in die Arbeitsumgebungen der Mitarbeitenden integriert. Auch

größere Videokonferenzen sind von vielen unserer Standorte aus möglich. Ende 2018 verfügte die TÜV NORD GROUP über mehr als 120 Videokonferenz-Systeme (im Vergleich zu ca. 100 Anfang 2018) und 18 CISCO Spark Boards. Die technische Infrastruktur werden wir weiterhin Schritt für Schritt ausbauen, indem wir zusätzliches Equipment anschaffen und das Raumbuchungssystem effizienter gestalten.

Um auf breiter Ebene die Arbeitsumgebung gemäß den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden zu gestalten, werden wir diese zuerst systematisch analysieren. Geplant ist, dass wir bis 2020 die Arbeitsumgebung von 80% der Mitarbeitenden unter die Lupe genommen haben. Aus den Ergebnissen werden wir dann Schlüsse ziehen und bei Bedarf Anpassungen vornehmen. Einige Ansatzpunkte haben wir bereits identifiziert, ihnen wollen wir weiter auf den Grund gehen. Dazu zählen ergonomische Büromöbel, der Ausbau von Freizeit- und Ruheecken an unseren Standorten oder die freie Arbeitsplatzwahl innerhalb des Gebäudes. In einer interdisziplinären Projektgruppe arbeiten wir bereits an flexibleren Arbeitszeitmodellen. Unser Ziel ist es, Minimalanforderungen zu formulieren, um auf deren Basis Flexibilität und freie Absprachen zu fördern. Auch zum Thema Nahverkehrsbetriebe gibt es bereits eine Initiative. Hier geht es darum, zu prüfen, ob Taktzeiten und Anbindungen verbessert werden können.

Strategische Vorgaben zur Gestaltung einer angemessenen Arbeitsumgebung sollten erst nach den geplanten Analysen gestaltet werden. Dennoch gibt es interne Richtlinien in Betriebsordnungen, etwa zum Gesundheitsschutz, zur allgemeinen Gleichbehandlung und zu Gefährdungsbeurteilungen. Einzelne Ansätze verpflichtender Vorgaben sind in einigen Betriebsvereinbarungen (BV) der Konzerngesellschaften sowie in Konzernbetriebsvereinbarungen (KBV) enthalten, zum Beispiel in der KBV über fairen und sozialen Umgang am Arbeitsplatz oder der BV/KBV Arbeitsplatzflexibilität. Für die Zeit bis 2020 erfolgt die Steuerung dieses Themas im zentralen HR-Bereich über das Fokusprojekt Diversus.

GRI 405-1, 405-2

# Diversität und Inklusion

## CHANCENGLEICHHEIT FÖRDERN, VIELFALT LEBEN

»Wir fördern Diversität als wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.«

### Ziel

- Chancengleichheit ist für alle Mitarbeitenden gegeben.

### KPI

- Indikatoren und Zielwerte sind 2019 definiert.
- Bewertung der Zielerreichung ab 2020.

Die TÜV NORD GROUP lebt von der Vielfalt der Menschen, die in unserem Unternehmen tätig sind. Jede und jeder Einzelne bringt ihre bzw. seine Erfahrungen, Qualifikationen und Stärken ein. Das ermöglicht es uns, ein breites Dienstleistungsspektrum anzubieten und in gemischten Teams kreativ und innovativ zu arbeiten.

Im Dezember 2018 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit setzen wir nun auch öffentlich ein Zeichen für die Wichtigkeit von gelebter Diversität in der TÜV NORD GROUP. Denn die Charta der Vielfalt steht für Anerkennung und Wertschätzung der gesellschaftlichen Vielfalt, unabhängig von Nationalität, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Commitments zum Thema Diversität sind bei der TÜV NORD GROUP in verschiedenen Programmen verankert. Ein Beispiel ist das Gender Balance Programm und seit 2019 das HR-Fokusprojekt Diversus. Für Fragen und Belange der Gleichstellung steht allen Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeitern die AGG-Beauftragte zur Verfügung (siehe dazu auch »Werteorientierte Personalführung«, S.36-37). Unsere Stellenanzeigen sind gendersensibel gestaltet und bei der Bezahlung wird nicht zwischen Geschlechtern unterschieden. In allen deutschen Gesellschaften gibt es Tarifverträge, die die jeweilige Stelle mit der dazugehörigen Wertigkeit monetär abbilden.

Als Kennzahlen für Diversität dienen uns die Leitungsorgane der Organisation sowie die Personen mit Personalverantwortung oder besonderer Handlungsvollmacht. 2018 waren in diesen Positionen 14% Frauen und 86% Männer tätig, davon 34% im Alter zwischen 30 und 50 Jahren und 66% über 50 Jahre. Der Schwerbehindertenanteil der Personen mit Personalverantwortung liegt bei 2%. Insgesamt sind bei der TÜV NORD GROUP 28% Frauen und 72% Männer tätig, davon sind 9% unter 30, 47% zwischen 30 und 50 Jahre und 44% über 50 Jahre alt. Insgesamt sind 4% der Belegschaft schwerbehindert.

Voraussetzung dafür, dass sich das Potenzial der Vielfalt entfalten kann, ist Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um diese konzernweit zu fördern, haben wir im Rahmen unseres Programms HR4Business das HR-Fokusprojekt Diversus entwickelt. Die Projektleitung steht, der Startschuss fällt 2019. Nicht nur für unsere interne Weiterentwicklung, auch für die externe Wahrnehmung der TÜV NORD GROUP spielt das Projekt eine große Rolle. Denn es zielt darauf ab, Chancengleichheit zu fördern, die Diskriminierung von Minderheiten zu verhindern und wertvolle Potenziale zu erkennen und zu heben. Dafür nehmen wir die gesamte Belegschaft in den Blick und fokussieren uns nicht auf Minderheiten. Ermitteln wollen wir beispielsweise, welche Zielgruppen welche Rahmenbedingungen benötigen, damit Chancengleichheit wirklich greift. Außerdem gehen wir der Frage auf den Grund, welche Vorteile für unsere Organisation aus einem systematischen Diversity Management entstehen. Im Jahr 2018 wurde bereits mit dem Gender Balance Programm ein gendersensibles Mentoring-Angebot implementiert. 2019 werden wir zudem ein Talent Relationship Management aufsetzen, das wir von Beginn an auf Nachwuchskräfte mit diversem, vielfältigem Profil ausrichten wollen.



# 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.

# » Unsere Nachhaltigkeitsstrategie muss enkeltauglich sein. «

**Angesichts des Klimawandels verknüpfen viele das Thema Nachhaltigkeit vor allem mit Emissionen und Verantwortung für die Umwelt. Wie nehmen Sie diese Verantwortung wahr?**

**Tanja Klar (TK)** Die Wahrnehmung ökologischer Verantwortung gehört zu unseren Werten und ist Teil unserer Unternehmensentwicklung. Als Dienstleistungsunternehmen sind wir zwar kein besonders großer Emittent, trotzdem gibt es auch bei uns Einsparpotenzial, das wir nach dem Grundsatz heben wollen: vermeiden, vermindern, kompensieren.

**Und wie setzen Sie diesen Grundsatz um?**

**TK** Die Digitalisierung verschafft uns vielversprechende Chancen, wie wir mit unseren Kunden, Partnern und Lieferanten auf elektronischem Wege verbunden sein können. Dadurch werden nicht nur in unserem Bereich, sondern in der ganzen TÜV NORD GROUP viele Wege gespart und wertvolle Ressourcen geschont. Viele Kolleginnen und Kollegen vermeiden mittlerweile Dienstreisen durch die Nutzung von Videokonferenzen anstelle von Präsenzmeetings. Mit elektronischen Workflows sparen wir zudem Papier, gerade im HR-Bereich.

**Funktioniert das denn schon auf breiter Ebene?**

**TK** Es gibt immer etwas zu verbessern. Gerade wir Managementbeauftragte in der TÜV NORD GROUP tauschen uns intensiv darüber aus, was gut funktioniert in den einzelnen Bereichen, um es dann in anderen Einheiten



Im Gespräch mit  
Tanja Klar  
Referentin für Managementsysteme  
der TÜV NORD Akademie

einzuführen. Die unternehmerische Verantwortung speist sich aus der persönlichen Verantwortung der Beteiligten. Je mehr einbezogen werden, desto mehr Verantwortung können wir durch fortwährende, positive Veränderungen im Umgang mit Umweltaspekten wahrnehmen.

**Umwelt- und Energieseminare sind Teil des Geschäfts der TÜV NORD Akademie. Wie stellen Sie sicher, dass die hohen Standards nicht nur bei Ihren Kunden, sondern auch von Ihren Mitarbeitenden eingehalten werden?**

**TK** Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Maßnahmen und sammeln außerdem ihre Ideen ein. Umweltschutz hat bei uns einen hohen Stellenwert und wird regelmäßig in Besprechungen thematisiert. Gute Beispiele sind die klimaneutrale Produktion unserer Druckerzeugnisse oder auch der Versand unserer Teilnehmerunterlagen im Rahmen des Umweltschutzprogramms GoGreen. Wie umweltfreundlich die TÜV NORD GROUP insgesamt handelt und was wir noch verbessern können, zeigt unser Umweltmanagementsystem, das wir von einem neutralen Dritten bewerten und zertifizieren lassen.

**Je mehr man sich mit einer Sache identifiziert, desto glaubwürdiger kann man sie vertreten. Was ist Ihr ganz persönlicher Antrieb, sich für den Umweltschutz einzusetzen?**

**TK** Die klimatischen Veränderungen unserer Erde sind nicht reversibel. Ich möchte, dass unser Beitrag auch Beispiel für andere Unternehmen ist. Wenn ich meine Kinder heute spielen sehe, ist es mein Wunsch, dass auch ihre Kinder und Enkelkinder noch in einer so lebenswerten Natur aufwachsen können. Wir sprechen in der TÜV NORD GROUP von »Enkeltauglichkeit« unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Das finde ich ist ein sehr passendes Bild. Um die Natur zu erhalten, müssen wir alle einen Beitrag leisten, und die Zeit ist zu knapp, um zögerlich zu sein. Ich spreche mit vielen Kolleginnen und Kollegen, die sich für das Thema Umwelt engagieren. Ihre Ideen für unseren Konzern gemeinsam wirkungsvoll umzusetzen, ist mir ein wichtiges Anliegen.

# Managementansatz, Themen und Steuerung

## RESSOURCENVERBRAUCH SENKEN, CO<sub>2</sub>-FUSSABDRUCK VERKLEINERN

Ob Immobilien, Fahrzeuge oder Industrieanlagen: Technische Sicherheit gewährleisten und Risiken für Mensch und Umwelt so weit wie möglich minimieren – das ist tagtäglich Anspruch und Ziel unserer Arbeit. Den hohen Maßstab unserer Prüfungen und Inspektionen legen wir auch bei uns selbst an. Wir wollen die negativen Auswirkungen, die unsere Geschäftstätigkeit auf die Umwelt hat, auf ein Minimum reduzieren. Denn auch wenn wir weder Produktionsstraßen betreiben noch rund um den Globus mit Waren handeln, verbraucht unser Geschäft Ressourcen – allen voran Energie. Deshalb nutzen wir bereits erneuerbare Energien und arbeiten mit einem Umweltmanagementsystem, das nach ISO 14001 zertifiziert ist.

Künftig wollen wir unseren Energieverbrauch noch weiter senken und unsere Ressourcen- und Energieeffizienz steigern. Deshalb nehmen wir die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit genau unter die Lupe und beziehen dabei die Erwartungen unserer Anspruchsgruppen ein. Wesentlicher Indikator für den Status quo ist unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, der Auskunft über die von uns erzeugten Kohlendioxid-Emissionen gibt. Diesen Fußabdruck wesentlich bis zum Jahr 2050 im Vergleich zu 2018 zu verkleinern, ist unser erklärtes Ziel und entspricht auch den Erwartungen unserer Anspruchsgruppen. Denn CO<sub>2</sub> beeinflusst maßgeblich die Erderwärmung und zerstört auf Dauer unser ökologisches Gleichgewicht.

Als wirkungsvollen Hebel zur Reduktion der Umweltauswirkungen unseres Geschäfts und damit als wesentliches Thema haben wir unser »Umweltfreundliches Reiseverhalten« identifiziert. Zudem messen wir dem Umgang mit Ressourcen und der Energieeffizienz in Gebäuden einen hohen Stellenwert bei.

## Umweltfreundliches Reiseverhalten

Heute Kassel, morgen Kopenhagen: Die Beschäftigten der TÜV NORD GROUP sind viel unterwegs, denn Prüfungen und Inspektionen finden überwiegend beim Kunden vor Ort statt, auch aufgrund gesetzlicher Regelungen. Um die Umweltauswirkungen, die durch unsere Reisetätigkeit entstehen, zu reduzieren, setzen wir zum einen auf die Digitalisierung von Prozessen. Innovative Lösungen ermöglichen es uns zum anderen, Reisen zu vermeiden. Wo Reisen notwendig sind, arbeiten wir daran, unser Reiseverhalten klimafreundlicher zu gestalten.

## Ressourcensparsamkeit und -effizienz

Wo und wie viel Ressourcen wir einsparen, lässt sich sowohl durch die Beschaffungsvorgänge beeinflussen als auch durch umweltschonende Technologien. Deshalb haben wir unsere Konzernrichtlinie Einkauf um Nachhaltigkeitskriterien ergänzt und innovative Technologien ausgebaut.

## Energieeffizienz der angemieteten oder eigenen Gebäude

Wir arbeiten stetig daran, unsere Immobilien energieeffizienter zu gestalten, etwa durch den Bezug von CO<sub>2</sub>-neutralem Strom, um so einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

## ROUTE PLANEN, STEUERRAD BESETZEN

Die TÜV NORD GROUP verpflichtet sich freiwillig auf das 2-Grad-Klimaziel und damit verbunden eine weitgehende Dekarbonisierung bis 2050. Um dieses Ziel zu erreichen, folgen wir dem Grundsatz: vermeiden, verringern, kompensieren. Wo immer möglich, setzen wir Maßnahmen zur kompletten Vermeidung von Treibhausgasemissionen um. Zudem bemühen wir uns, unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern. Dabei eröffnet uns die Digitalisierung neue Möglichkeiten. Erst wenn sich Emissionen unter bestmöglicher Abwägung ökologischer und betriebswirtschaftlicher Aspekte nicht vermeiden oder verringern lassen, setzen wir auf Kompensation.

Das Nachhaltigkeitsmanagement sowie Elemente und Ziele zum Thema Umweltschutz sind im übergreifenden Managementsystem der TÜV NORD GROUP enthalten. Die Verantwortung für dieses

Managementsystem trägt die Konzerngeschäftsleitung, die Steuerung erfolgt zentral. In den Tochtergesellschaften sind die jeweiligen Geschäftsführer für die Umsetzung der vom Konzern vorgegebenen Eckpunkte verantwortlich.

Für die inhaltliche Ausgestaltung und Koordination aller übergeordneten qualitäts-, umwelt- und energieeffizienzrelevanten Maßnahmen setzt der Vorstand einen Managementbeauftragten ein. Auf Ebene der Gesellschaften ernennt wiederum der Geschäftsführer für die Wahrnehmung dieser Aufgaben einen Managementbeauftragten.

Den Status des »betrieblichen Umweltschutzes und der Umweltleistung der Organisation« stellen wir im jährlichen Managementreview der TÜV NORD AG dar. Dabei wird sowohl über konzernübergreifende Ergebnisse berichtet als auch über Aktivitäten der einzelnen Gesellschaften.

### AUSZUG AUS UNSERER ROADMAP 2020 IM HANDLUNGSFELD »UMWELTORIENTIERUNG«

Thema	Unser Ziel	KPI
Umweltfreundliches Reiseverhalten	Ein Prozess zur Erfassung und Bewertung der CO <sub>2</sub> -Emissionen aus Dienstreisen ist konzernweit etabliert.	• Die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus Dienstreisen werden ab 2020 flächendeckend erfasst.
Ressourcensparsamkeit und -effizienz	Ein Prozess zur Erfassung und Bewertung der Leistung hinsichtlich Ressourcensparsamkeit und -effizienz ist konzernweit etabliert.	• Material- und Energieverbrauch werden ab 2019 erfasst.
Energieeffizienz in Gebäuden	Ein Prozess zur Erfassung und ein Konzept zur Senkung des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks der durch die TÜV NORD GROUP genutzten Immobilien sind konzernweit etabliert.	• Der CO <sub>2</sub> -Fußabdruck durch Immobilien wird ab 2019 mindestens für die deutschen Hauptstandorte des Konzerns kontinuierlich erfasst. • Zielvorgaben zur Senkung des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks werden ab 2021 verfolgt.

# Umweltfreundliches Reiseverhalten

## UMWELTFREUNDLICHE REISEN, DIGITALE ALTERNATIVEN

»Wir erbringen derzeit viele unserer Dienstleistungen bei unseren Kunden vor Ort. Die dafür notwendigen Reisen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an den gesamten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit den größten Anteil. Auch deswegen sind wir bestrebt, durch die Digitalisierung unserer Dienstleistungen die Reisetätigkeit zu verringern. Zudem arbeiten wir daran, unser erforderliches Reiseverhalten umwelt- und klimafreundlich zu gestalten: durch die Wahl entsprechender Verkehrsmittel und ein zukunftsorientiertes Fuhrparkmanagement.«

### Ziel

- Ein Prozess zur Erfassung und Bewertung der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Dienstreisen ist konzernweit etabliert.

### KPI

- Die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Dienstreisen werden ab 2020 flächendeckend erfasst.

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus o. a. Dienstreisen sind erfasst und bewertet. Entsprechende Reduktionsziele je Reisekilometer bzw. je Mitarbeitenden sind gesetzt und werden überwacht.

Die methodische Grundlage dazu ist 2019 definiert.

Die Implementierung an ausgewählten deutschen Standorten ist 2019 gestartet und bis Ende 2020 in Deutschland flächendeckend realisiert.

Sämtliche Regelungen zum Reiseverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der TÜV NORD GROUP sind in der Reiserichtlinie verankert. Darin ist festgeschrieben, dass die jeweils wirtschaftlichste Reiselösung zu wählen ist. Bisher verfügt die Richtlinie über keinen Passus zum Thema »nachhaltige Verkehrsmittelwahl«. Doch auch ohne einen solchen Passus sind die Mitarbeitenden sowie die Gesellschaften dazu aufgefordert, auf umweltfreundliches Reiseverhalten zu achten. Unterstützung erhalten sie dabei von der zuständigen TÜV NORD-Servicegesellschaft. Gefördert wird das verantwortungsbewusste Reiseverhalten auch durch die BahnCard für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie On- und Offline-Publikationen – etwa den Newsletter mit Kraftstoffspartipps. Für die tägliche Fahrt zur Arbeit gibt es bei der TÜV NORD GROUP ein Anreizsystem, das die Nutzung öffentlicher und alternativer Verkehrsmittel unterstützt, beispielsweise in Form von Jobtickets. Ob unser Managementansatz im Bereich Umweltschutz die gewünschten Wirkungen erzielt, evaluieren wir auch anhand der Reisedaten. Im Rahmen der jährlichen Management Reviews bewertet das Top-Management die Entwicklung.

Um den durch unser Reiseverhalten erzeugten CO<sub>2</sub>-Ausstoß gezielt weiter zu reduzieren, wollen wir in der TÜV NORD GROUP einen Prozess zur Erfassung und Bewertung der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Dienstreisen etablieren. Dafür analysieren wir sämtliche Reisedaten, denn der CO<sub>2</sub>-Ausstoß ist eine direkte Folge der Erbringung unserer Dienstleistungen beim Kunden vor Ort: Wie viel CO<sub>2</sub> erzeugen wir jährlich durch Reisen mit dem Flugzeug? Wie hoch ist der CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch die Nutzung von Pkws für Dienstreisen? Und was bedeutet es für unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Bahn unterwegs sind?

Indem wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Dienstreisen mit Bahn, Flugzeug oder Pkw messen und bewerten, bekommen wir ein klares Bild von den Anforderungen an unseren Dienstreiseverkehr und die eingesetzten Verkehrsmittel. Hier sind wir mit dem Standort Deutschland gestartet. Anhand der Ergebnisse wollen wir Lösungen erarbeiten, um unser Reiseverhalten klimafreundlicher zu gestalten und dabei Kundenerwartungen, Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz optimal zu verbinden. Entwicklungspotenzial bietet etwa unser Fuhrpark. Schon heute stellen wir sicher, dass alle 1.100 Dienstfahr-



zeuge aus der besten Effizienzklasse stammen und mit neuester Abgasreinigung ausgestattet sind. Auch haben wir Hybrid- und Elektroautos in die Flotte integriert.

Als Unternehmen, das kontinuierlich seine Produkte und Prozesse verbessert und innovative Lösungen bereitstellt, arbeiten wir auch an der Digitalisierung unserer Dienstleistungen. Digitale Lösungen werden unser Reiseverhalten verändern und helfen, CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen.

Im Rahmen unseres Geschäftsalltags führen wir außerdem interne Meetings zunehmend in Form von Net-Meetings durch, sodass weniger Reisen zwischen den Standorten notwendig sind, Reisezeit eingespart wird und Termine aufgrund des geringeren Zeitbedarfs auch flexibler organisiert werden können.

Die Erfassung und Bewertung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen im Rahmen unseres Reiseverhaltens ist demnach ein wichtiger Schritt auf unserer Nachhaltigkeitsroute. Damit leisten wir einen Beitrag zum Klimaschutz, den wir als gesamtgesellschaftliche Aufgabe betrachten, und kommen unserer freiwilligen Verpflichtung auf das 2-Grad-Klimaziel nach.

Eingebunden ist dieser Prozess in die konzernweite Erfassung, Berechnung und Überwachung sämtlicher CO<sub>2</sub>-Emissionen, die in

unserer Geschäftstätigkeit entstehen. Die methodischen Grundlagen für ein entsprechendes System werden definiert und ab 2019 wollen wir an ausgewählten Standorten mit der Implementierung starten. Geplant ist, bis 2024 das System schrittweise bei der gesamten TÜV NORD GROUP auszurollen: angefangen in Deutschland über die anderen EU-Länder bis zur weltweiten Implementierung.

#### ALTERNATIVE MOBILITÄTSKONZEPTE FÖRDERN

Als Dienstleistungsunternehmen beraten wir auch andere Akteure in Fragen umweltfreundlicher Mobilität und setzen beispielsweise mit Städten und Gemeinden Elektromobilitätskonzepte um, etwa mit der Stadt Hamburg in der dortigen HafenCity. Carsharing und Elektromobilität gelten hier als wesentliche Bausteine einer stadtverträglichen Mobilität. Künftig sollen 40 % der wohnungsbezogenen Stellplätze in der HafenCity mit einer Ladeinfrastruktur für E-Autos ausgestattet werden. Um die Anforderungen an eine solche Infrastruktur frühzeitig in die Neubauplanung einzubeziehen, haben wir für die HafenCity Hamburg GmbH eine technische Spezifikation der Ladeinfrastruktur erarbeitet.

# Ressourcensparsamkeit und -effizienz

## RESSOURCEN SCHONEN, DIGITALE LÖSUNGEN WEITERENTWICKELN

»Wir achten jederzeit auf einen sparsamen und effizienten Umgang mit Ressourcen, indem wir unter anderem diverse Digitalisierungsvorhaben realisieren und auf höchstem technologischem Niveau agieren.«

### Ziel

- Ein Prozess zur Erfassung und Bewertung der Leistung hinsichtlich Ressourcensparsamkeit und -effizienz ist konzernweit etabliert.

### KPI

- Material- und Energieverbrauch werden ab 2019 erfasst.

Der zentrale Einkauf ist verantwortlich für die Beschaffung von Betriebsmitteln, wie beispielsweise Papier, Drucker oder Arbeitskleidung. In der Konzernrichtlinie Einkauf sind dafür einheitliche Vorgaben für diverse Warengruppen definiert. Bei der Auftragsvergabe werden Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz verbunden mit Nachhaltigkeitsaspekten berücksichtigt, auch bezogen auf den gesamten Lebenszyklus eines Produkts. Nachhaltigkeitskriterien sind ebenso bei der Lieferantenauswahl anzuwenden. Auf Basis der einheitlichen Vorgaben kauft die TÜV NORD GROUP beispielsweise ausschließlich 100% recyceltes Papier. Auch für den Einkauf von Druckerkartuschen, Mobiliar oder Monitoren gelten klare Vorgaben. So dürfen nur Möbel angeschafft werden, die FSC-zertifiziertes Holz enthalten. Und in unseren Betriebsrestaurants legen

wir Wert auf eine bewusste Auswahl regionaler und saisonaler Bioprodukte. 2018 hat deshalb L&D, der Betreiber des Betriebsrestaurants in Hannover, den ersten Preis des niedersächsischen Landeswettbewerbs »Betriebliche Esskultur 3.0 – nachhaltig gut essen« gewonnen.

Neben der Auswahl von umweltfreundlichen Ressourcen im Rahmen der Beschaffungsprozesse arbeiten wir daran, den Ressourceneinsatz der TÜV NORD GROUP immer weiter zu reduzieren. Konsequenterweise haben wir diesen Anspruch in unserem Rechenzentrum in Hannover, in dem alle Daten zusammenfließen, die durch unsere weltweiten Geschäftsprozesse erzeugt werden. Bei der Planung haben wir zwei Ziele verfolgt: Es sollte zum einen eine effiziente IT-Landschaft mit einem zentralen Rechenzentrum entstehen, zum anderen wollten wir eine möglichst hohe Energieeffizienz bei der Bauweise sowie im Betrieb der Netzwerkinfrastruktur und der Serversysteme erreichen. Ausgerichtet nach dem Green-IT-Standard, zählt das Rechenzentrum heute zu den energieeffizientesten Rechenzentren in Deutschland.

Um unseren Ressourceneinsatz noch besser beurteilen zu können, wollen wir diesen ab 2019 gezielt erfassen und bewerten. Die Ergebnisse dienen uns dazu, Reduktionsziele sowie Maßnahmen zur Ressourceneinsparung und zur Erhöhung der Ressourceneffizienz abzuleiten, wie etwa die Umstellung von Papier auf digitale Prozesse. Intern nutzen wir bereits zunehmend digitale Dokumentationen, vor allem im HR-Bereich und sparen so große Mengen Papier. Zudem bilden wir einige Workflows rein elektronisch ab, wie etwa die Beschaffungsvorgänge.

Für die Implementierung eines Systems zur Erfassung und Bewertung unseres Ressourcenverbrauchs definieren wir jetzt die dafür notwendigen methodischen Grundlagen. Stufenweise wollen wir dann ab 2019 den Prozess an unseren Standorten implementieren, zuerst in Deutschland, ab 2022 in den anderen EU-Ländern und ab 2024 weltweit.

# Energieeffizienz in Gebäuden

## ENERGIEEFFIZIENZ IN GEBÄUDEN STEIGERN, ERNEUERBARE ENERGIEN NUTZEN

»Wir steigern systematisch die Energieeffizienz in TÜV NORD-Gebäuden, um die Ressourcen unseres Planeten zu bewahren sowie die Umwelt und das Klima zu schützen.«

### Ziel

- Ein Prozess zur Erfassung und ein Konzept zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der durch die TÜV NORD GROUP genutzten Immobilien sind konzernweit etabliert.

### KPI

- Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck durch Immobilien wird ab 2019 mindestens für die deutschen Hauptstandorte des Konzerns kontinuierlich erfasst.
- Zielvorgaben zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks werden ab 2021 verfolgt.

Die TÜV NORD GROUP arbeitet an den verschiedenen Standorten sowohl in eigenen Immobilien als auch auf angemieteten Flächen. Zuständig für den laufenden Betrieb in den Liegenschaften der TÜV NORD GROUP ist die Servicegesellschaft. Sie kümmert sich um die energieeffiziente und nachhaltige Gestaltung der Infrastruktur in den Gebäuden, verbunden mit allen notwendigen Dienstleistungen. Darüber hinaus behalten die jeweiligen Gesellschaften, die die Immobilien nutzen, den Umgang mit Energie und anderen Ressourcen im Blick.

In unseren eigenen Liegenschaften können wir durch Modernisierung die Energieeffizienz und die Wirtschaftlichkeit steigern, etwa durch Wärmedämmung. In gemieteten Immobilien ist unsere Handlungsfähigkeit begrenzter, doch auch dort lässt sich in Absprache mit

den Vermietern an einigen Stellschrauben drehen. Dazu zählt etwa der Bezug von CO<sub>2</sub>-neutralem Strom oder die Installation von LED-Leuchtmitteln. Die TÜV NORD GROUP bezieht bereits heute an nahezu allen eigenen deutschen Standorten CO<sub>2</sub>-neutralen Strom aus alternativen Quellen. So wurde beispielsweise in Hamburg an der Großen Bahnstraße die Heizung an die Fernwärme angeschlossen, was eine CO<sub>2</sub>-Ersparnis gegenüber Gasheizungen von 500 bis 600 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr bedeutet.

Den größten Einfluss auf die optimale Verknüpfung von Energieeffizienz, Wirtschaftlichkeit und Kundenanforderungen haben wir bei Neubauprojekten. Sämtliche Neubauten, wie Bürogebäude und Prüfstationen, werden in Anlehnung an die Standards für nachhaltiges Bauen errichtet, dabei spielt das Thema Energieeffizienz eine große Rolle, ebenso wie die Einbindung von regional angesiedelten Gewerken.

Nicht zuletzt tragen auch unsere Mitarbeitenden mit ihrem bewussten Verhalten zur Energieeinsparung bei, etwa durch Stoßlüften im Winter, Lichtausschalten beim Verlassen des Büros oder Abschalten der PC-Monitore bei Arbeitsende.

Um künftig die Energieeffizienz in den Gebäuden noch besser beurteilen und steuern zu können, wollen wir ein System zur Erfassung, Berechnung und Überwachung der konzernweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen auf gesamter TÜV NORD GROUP-Ebene definieren und implementieren. Darauf aufbauend wollen wir ein konzernweites Konzept entwickeln, um den Energieverbrauch zu optimieren und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch den Einsatz erneuerbarer, klimaneutraler Energien zu minimieren. Mit der Erfassung sind wir an unseren eigenen Immobilienstandorten in Deutschland gestartet, ab 2019 werden weitere deutsche Standorte einbezogen, 2022 soll die Ausweitung auf Gebäude im Ausland erfolgen. Langfristig planen wir alle wichtigen Liegenschaften zu erfassen und zu bewerten. Zu den wesentlichen Parametern in den Gebäuden gehören der Gas-, Wärme-, Strom- und Wasserverbrauch. Aus den Ergebnissen der Erfassung leiten wir schließlich ab, wie wir konkret weiter Energie einsparen bzw. klimaneutrale Energie einsetzen und so unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck verkleinern können.



# 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.

# » Ich möchte mein Ingenieurwissen sinnstiftend einbringen.«

**Sie sind bei »Ingenieure ohne Grenzen« engagiert. Was macht die Hilfsorganisation?**

**Simon Piotrowski (SP)** »Ingenieure ohne Grenzen« leistet seit 2003 internationale Entwicklungszusammenarbeit, indem wir uns um die infrastrukturelle Grundversorgung in Krisengebieten kümmern. Wir lösen akute Probleme in den Bereichen Wasser-, Sanitär-, Energieversorgung, Hygiene und Brückenbau.

**Die TÜV NORD GROUP fördert gezielt ehrenamtliches gesellschaftliches Engagement von Mitarbeitenden. Wie unterstützt sie Ihre Mitarbeit bei »Ingenieure ohne Grenzen«?**

**SP** Die TÜV NORD GROUP unterstützt uns in erster Linie bei der Finanzierung der Projekte. In den Jahren 2017 und 2018 hat das Unternehmen jeweils 10.000 € an ein Projekt gespendet, das ich persönlich unterstütze. Für meine Reise zum Projektstandort in Uganda habe ich zudem 2018 zwei Tage Sonderurlaub bekommen.

**Was bedeuten die Spenden für die Projektarbeit?**

**SP** Für die Projekte, die wir im Rahmen von »Ingenieure ohne Grenzen« durchführen, sind Spenden unerlässlich. Die Projektvolumina bewegen sich in der Regel im Bereich



Im Gespräch mit  
Simon Piotrowski  
Mitarbeiter bei  
TÜV NORD Systems

von mehreren 10.000 €. Erst durch Spenden wird es überhaupt möglich, Hilfe zu leisten.

**Wo haben Sie zuletzt geholfen?**

**SP** Wir haben uns darum gekümmert, in einer Schule in Uganda die Essenshygiene zu verbessern. Wir haben einen Speisesaal und eine effizientere Küche gebaut. Davor hatten wir bereits zwei 60-Kubikmeter-Zisternen zur Versorgung der Schule mit Wasser errichtet, mit sogenannten ISSB-Ziegeln. Diese Ziegel werden nicht gebrannt, sondern gepresst. Das spart Feuerholz ein und schont somit Ressourcen.

**Gibt es auch schon Folgeprojekte?**

**SP** Zurzeit planen wir ein Folgeprojekt an einer Nachbarschule; die Wasser- und Sanitärversorgung soll verbessert werden.

**Hat Ihre Tätigkeit bei TÜV NORD Einfluss auf Ihre Projektarbeit an der Schule in Uganda?**

**SP** Mit der Tätigkeit beim TÜV NORD hat das Projekt eher weniger zu tun. Die Herausforderung dieser Art von Projekten liegt vor allem in der interkulturellen Kommunikation und der Verwendung von angepassten Technologien. Denn wichtig ist, dass die umgesetzten Maßnahmen auch Bestand haben, nachdem das Projekt abgeschlossen ist. Mögliche Probleme, wie Reparaturbedarf, sollte der Projektpartner vor Ort eigenständig lösen können.

**Was motiviert Sie, sich in solchen Projekten zu engagieren?**

**SP** Ich habe bereits im Studium nach einer Möglichkeit gesucht, mein Ingenieurwissen sinnstiftend einzubringen. Unter anderem deswegen arbeite ich auch bei TÜV NORD. In den Projekten von »Ingenieure ohne Grenzen« ist es möglich, mit vergleichsweise überschaubaren Mitteln viel zu bewirken. Das ist auch ein großer Anreiz, dort mitzuarbeiten. Jetzt bin ich bereits an der Planung neuer Projekte beteiligt.

# Managementansatz, Themen und Steuerung

## SICHERHEIT GEWÄHRLEISTEN, ZUKUNFT GESTALTEN

Ob Mobilität, Energie oder Gesundheit – in all unseren Geschäftsfeldern verfolgen wir einen klaren Anspruch: Wir wollen das Leben sicherer machen und technologische Lösungen für wichtige globale Zukunftsfragen entwickeln. Entsprechend schaffen wir mit unseren Dienstleistungen und Produkten einen Mehrwert, für die Kunden und für die Gesellschaft. Auch über unsere eigene Geschäftstätigkeit hinaus arbeiten wir an sicherheitsrelevanten Themen in diversen Gremien mit und treiben zukunftsweisende Entwicklungen voran, dazu zählen innovative Methoden der IT-Sicherheit und klimaschonende Verkehrskonzepte. Sicherheit betrachten wir als wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung in unserer Gesellschaft.

»Gesellschaftliche Orientierung« beziehen wir demnach auf unsere Geschäftstätigkeit und die Chancen, die aus ihrer verantwortungsvollen Gestaltung erwachsen: für unser Unternehmen, für die Gesellschaft und für die Umwelt. Indem wir Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen gezielt steuern, können wir auch mögliche Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen und diesen proaktiv begegnen. Jenseits unserer Unternehmensgrenzen engagieren wir uns unter anderem, indem wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden unterstützen.

Im Handlungsfeld »Gesellschaftliche Orientierung« setzen wir uns insbesondere mit vier Themen auseinander. Unsere »Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission« haben wir hier als wesentliches Thema identifiziert. Daran schließen sich drei weitere wichtige Themen an.

## Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission

In unserer Vision und Mission formulieren wir unsere Rolle in der Gesellschaft und den Anspruch an unser Handeln. Damit beeinflussen wir die Aktivitäten in unserem Unternehmen positiv und erzeugen eine direkte oder indirekte Wirkung auf unser Umfeld. Wir entwickeln Lösungen auf dem neuesten Stand der Technik und bringen unsere Expertise in den öffentlichen Diskurs, in Gremien und Projekte ein.

## Einbindung von Anspruchsgruppen über die Wertschöpfungskette hinaus

Welche gesellschaftliche Wirkung entfaltet unser Leistungsportfolio? Und was gilt es, weiter auszugestalten? Durch das Feedback unserer Anspruchsgruppen erhalten wir Antworten auf diese Fragen.

## Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung

Die TÜV NORD GROUP fördert gesellschaftliches Engagement, das in direktem Bezug zu ihrer Wertschöpfung steht und engagiert sich für lokale und regionale Gemeinschaften dort, wo sie oder ihre Mitarbeitenden vertreten sind. Dabei agieren wir nach verbindlichen Vorgaben, die in unserer Konzernrichtlinie für Spenden und Sponsoring festgeschrieben sind.

## Wahrung der Menschenrechte

Die TÜV NORD GROUP achtet die Menschenrechte und bekennt sich zur freiwilligen Umsetzung wichtiger Richtlinien, u. a. zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Sustainable Development Goals und dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz. Darüber hinaus setzen wir uns für eine strukturierte Auseinandersetzung mit diesem Thema innerhalb des Unternehmens und im Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern ein.

## CHANCEN NUTZEN, GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT GESTALTEN

Wir wollen Risiken vermeiden und Chancen nutzen. Dafür nehmen wir systematisch in den Fokus, welche gesellschaftlichen Auswirkungen unsere Unternehmensentscheidungen haben. In unserem Handeln orientieren wir uns an unserer Vision und Mission.

Alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften tragen dazu bei, die konzernweit gesteckten Ziele im Bereich »Gesellschaftliche

Verantwortung« zu erreichen. Sie agieren im Rahmen des integrierten Managementsystems und folgen den übergeordneten CR-Steuerungsinstrumenten (siehe dazu Kapitel »Steuerung von Corporate Responsibility«, S. 9). In allen Geschäftsbereichen und Tochtergesellschaften arbeiten wir daran, dass unsere Innovationen die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft unterstützen.

Unser Navigator auf dem Weg ist die Roadmap 2020. Darin haben wir für das Handlungsfeld »Gesellschaftliche Orientierung« folgende Ziele festgelegt:

### AUSZUG AUS UNSERER ROADMAP 2020 IM HANDLUNGSFELD »GESELLSCHAFTLICHE ORIENTIERUNG«

Thema	Unser Ziel	KPI
Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission	Corporate Responsibility wird Bestandteil der Konzernstrategie und dient als Leitplanke für die Strategien der Geschäftsbereiche.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ab dem Jahr 2020 ist die CR-Strategie ein fest integrierter Bestandteil der Konzernstrategie sowie der Strategien von Geschäfts- und Funktionsbereichen.</li> </ul>
Einbindung von Anspruchsgruppen über die Wertschöpfungskette hinaus	Die Einbindung von Anspruchsgruppen über die Wertschöpfungskette hinaus ist erfolgt und die gewonnenen Erkenntnisse im Management der Corporate Responsibility berücksichtigt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initialer Dialog mit maßgeblichen Vertretern externer Anspruchsgruppen im Jahr 2019</li> <li>Systematisches Verfahren zum Umgang mit externen Anspruchsgruppen ab 2020</li> </ul>
Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung	Die Spenden- und Sponsoringprojekte im Konzern werden systematisch erfasst. Das entsprechende Engagement erfolgt in Übereinstimmung mit der Wertschöpfung oder ist an lokale bzw. regionale Projekte geknüpft.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Jahr 2020 ist das gesamte Engagement des Konzerns und der Konzerngesellschaften zentral erfasst und 80 % des Volumens entsprechen den Kriterien.</li> </ul>
Menschenrechte	Die Prozesse zur Bewertung und Einhaltung der Menschenrechte gem. dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung sind umgesetzt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ab 2020 werden Risikoanalysen kontinuierlich durchgeführt und resultierende Maßnahmen umgesetzt.</li> </ul>

# Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission

## EXPERTISE EINBRINGEN, ENTWICKLUNG FÖRDERN

»Wir übernehmen Verantwortung für die Auswirkungen unserer Entscheidungen und unserer Aktivitäten auf die Gesellschaft und berücksichtigen dabei Anforderungen an transparentes und ethisches Verhalten. Sicherheit sehen wir als eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung und Wohlergehen von Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt. Wir verstehen uns als Partner für die Sicherheit unserer Kunden wie auch breiter Kreise der Gesellschaft und übernehmen dadurch gesellschaftliche Verantwortung im Einklang mit unserer Vision und Mission sowie mit unseren Unternehmenswerten.«

### Ziel

- Corporate Responsibility wird Bestandteil der Konzernstrategie und dient als Leitplanke für die Strategien der Geschäftsbereiche.

### KPI

- Ab dem Jahr 2020 ist die CR-Strategie ein fest integrierter Bestandteil der Konzernstrategie sowie der Strategien von Geschäfts- und Funktionalbereichen.

Die CR-Strategie und CR-Roadmap 2020 des Konzerns sind bis Ende 2018 erstellt und verabschiedet.

Die CR-Strategie und CR-Roadmap 2020 sind breit kommuniziert und beeinflussen die Zielsetzung innerhalb der Managementsysteme auf operativer Ebene ab 2019.

Ab dem Jahr 2020 ist die CR-Strategie ein fest integrierter Bestandteil der Konzernstrategie sowie der Strategien der Geschäfts- und Funktionalbereiche.

»Sicherheit und Erfolg durch Wissen« lautet ein Leitsatz unserer Vision. Technologische Exzellenz, Zukunftssicherheit und Wissen sind drei Kernbegriffe unserer Mission. Indem wir Wissen bündeln, schaffen wir einen Mehrwert für unsere Kunden und für die Gesellschaft.

Für unsere gesellschaftliche Verantwortung sind Vision und Mission sowie die Unternehmenswerte entscheidende Orientierungspunkte. Künftig soll Corporate Responsibility auch fester Bestandteil unserer Konzernstrategie werden und als Leitplanke für die Strategien der Geschäftsbereiche dienen. Auf diese Weise wollen wir Nachhaltigkeit und Unternehmensentwicklung miteinander verbinden. Nach Einführung und Kommunikation der CR-Strategie und der CR-Roadmap im Jahr 2019 wollen wir 2020 mit dem Integrationsprozess starten.

Auf dem Weg dorthin haben wir wichtige Eckpunkte festgelegt. CR-Strategie und CR-Roadmap sollen ab 2019 bei der Zielsetzung in den Managementsystemen auf operativer Ebene berücksichtigt werden. Wir implementieren im Konzern und in den Geschäftsbereichen Prozesse für die Strategieentwicklung, für das Ideen- und für das Innovationsmanagement. So wollen wir zum Beispiel Innovationen für morgen fördern. Die Konzernrichtlinie »Innovationsmanagement« regelt die grundsätzlichen Vorgehensweisen bei der Planung, Entwicklung und Umsetzung von Innovationen und Produkt- bzw. Dienstleistungsentwicklung.

Unsere gesellschaftliche Verantwortung nehmen wir bereits in vielen Bereichen wahr. So engagieren wir uns in nationalen, europäischen und weltweit tätigen Gremien für die Weiterentwicklung und Gestaltung sicherheitsrelevanter Regelwerke. Sowohl in Ausschüssen von Bundes- und Landesministerien als auch in relevanten EU-Gremien und in den Vereinten Nationen arbeiten Experten der TÜV NORD GROUP an zukunftsfähigen Mobilitätskonzepten mit. In der »Sustainable Transport Division« der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen (UNECE) setzen wir uns für einheitliche Regelungen im Straßenverkehr ein und treiben gemeinsam technische Innovationen im Fahrzeugbereich voran, um Fahrzeuge sicherer und umweltfreundlicher zu machen.

Auch für die Sicherheit von Industrie-Anlagen, Energie, Lebensmitteln, Rohstoffen, Bergbau und IT engagieren wir uns in nationalen und internationalen Gremien. Zwei Schlüsselthemen, für die wir uns im



Zuge der Digitalisierung stark machen, sind IT- und Cybersicherheit. Diese Themen betreffen nahezu jeden in unserer Gesellschaft. Es geht unter anderem darum, kritische Infrastrukturen, wie Stromnetze oder Krankenhäuser, vor Hackerangriffen zu schützen. Wir platzieren diese Themen kontinuierlich in der Politik, damit dort die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen und weiterentwickelt werden. Zudem arbeiten wir in Normungsgremien und -ausschüssen an konkreten Umsetzungsstandards mit.

Neben der Gremienarbeit auf politischer Ebene ist die TÜV NORD GROUP Mitglied in diversen Wirtschaftsorganisationen, regionalen Initiativen und internationalen Verbänden. Dazu gehören das British Chamber of Commerce in Germany, das Institut der Norddeutschen Wirtschaft und das Innovationszentrum Connected Living e. V., eine Interessen- und Arbeitsgemeinschaft zur Entwicklung von Partnerschaften und Lösungen für das Internet der Dinge und Smart Home. Auch im Hauptvorstand von Bitkom (dem Digitalverband Deutschlands) ist die TÜV NORD GROUP vertreten, durch den TÜViT-Geschäftsführer Dirk Kretzschmar.

Unsere Expertise zu Datensicherheit, Konnektivität und nachhaltiger Mobilität bringen wir auch durch Studien oder Forschungsprojekte in den öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs ein: etwa durch die Mitarbeit am Anlagensicherheitsreport 2018 des Verbandes der TÜV e. V. (VdTÜV), durch ein Stipendium für die Autorin einer Studie zu Sicherheitsrisiken in der vernetzten Medizintechnik oder mit einer Studie zum Thema Digitalisierung im Auto-

handel. In Förder- und Forschungsprojekten arbeiten wir mit Partnern zusammen, um ganzheitliche Sicherheitslösungen zu entwickeln. So unterstützen wir beispielsweise eine IT-Juniorprofessur an der Universität Münster (siehe dazu auch »Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung«, S. 57).

Gesellschaftliche Verantwortung ist für die TÜV NORD GROUP eng mit der eigenen Innovationsfähigkeit verbunden. Denn wir erhöhen den Mehrwert für die Gesellschaft, wenn wir Herausforderungen, wie dem Klimawandel oder dem Internet der Dinge mit innovativen Lösungen begegnen. Auf diese Weise erschließen wir uns auch neue Marktfelder und steigern unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Unsere Innovationsfähigkeit fördern wir unter anderem durch Investitionen in neue Anlagen, Prüftechniken und unsere fachlichen Kompetenzen in verschiedenen Geschäftsbereichen. Durch unser Kalibrierlabor ist TÜV NORD Mobilität beispielsweise die einzige Prüforganisation, die derzeit ein Komplettpaket für Vor-Ort-Kalibrierungen anbieten kann. Und unser Competence Center Innovation im Geschäftsbereich Industrie Service analysiert neue Technologien und Methoden. Die Mitarbeitenden eruiieren mit verschiedenen Fachexperten von TÜV NORD, ob und wie sich diese neuen Technologien und Methoden in unseren Dienstleistungen und Prozessen umsetzen lassen und erarbeiten Ideen für neue Dienstleistungsangebote. Tech Experience-Veranstaltungen im Competence Center Innovation tragen zudem zur internen Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung bei.

# Einbindung von Anspruchsgruppen über die Wertschöpfungskette hinaus

## WAHRNEHMUNG ERMITTELN, CR-STRATEGIE WEITERENTWICKELN

»Wir stützen uns bei der Wahrnehmung unserer Unternehmensverantwortung auf einen intensiven, regelmäßigen Austausch mit internen und externen Anspruchsgruppen, die für die unternehmerische Ausrichtung innerhalb und außerhalb der Wertschöpfungskette relevant sind.«

### Ziel

- Die Einbindung von Anspruchsgruppen über die Wertschöpfungskette hinaus ist erfolgt und die gewonnenen Erkenntnisse im Management der Corporate Responsibility berücksichtigt.

### KPI

- Initialer Dialog mit maßgeblichen Vertretern externer Anspruchsgruppen im Jahr 2019.
- Systematisches Verfahren zum Umgang mit externen Anspruchsgruppen ab 2020.

In Befragungen und Dialogen haben wir ermittelt, wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die TÜV NORD GROUP und ihre Unternehmensverantwortung wahrnehmen. Künftig wollen wir verstärkt auch mit externen Anspruchsgruppen in den Austausch treten und dabei auch diejenigen einbinden, die nicht direkt an

unserer Wertschöpfungskette beteiligt sind. Auf diese Weise wollen wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Interessen sowie Erwartungen der Anspruchsgruppen an unser Unternehmen identifizieren und bei der Weiterentwicklung unserer CR-Strategie und CR-Roadmap berücksichtigen. Koordiniert wird dieser Prozess durch den Corporate Responsibility Manager des Konzerns.

Zum Auftakt planen wir für das zweite Quartal 2019 – nach Veröffentlichung des ersten CR-Reports – eine Stakeholder-Konferenz. Bis 2020 wollen wir dann ein systematisches Verfahren zum Umgang mit externen Anspruchsgruppen etablieren, sodass die Erkenntnisse aus den Dialogen und anderen Formaten in die Weiterentwicklung der CR-Strategie und der CR-Roadmap einfließen können. Die Auswahl der Anspruchsgruppen soll dabei thematisch erfolgen. Mit Lieferanten können wir beispielsweise zum Thema faire Konditionen arbeiten, mit Kunden zu Qualität, mit Behörden zu Erwartungen und mit Nichtregierungsorganisationen zu Umweltthemen.

Ansprüche und Zufriedenheit unserer Anspruchsgruppen ermitteln wir partiell bereits heute: in Umfragen und Studien. So finden Umfragen zur Kundenzufriedenheit in allen Geschäftsbereichen statt. Als Mitglied im TÜV-Verband VdTÜV haben wir zusammen mit dem Digitalverband Bitkom die Meinung der Bundesbürger zu autonomem Fahren erhoben. In Veranstaltungen treten wir zudem in den direkten Dialog mit den Teilnehmenden. Im Mai 2018 hat beispielsweise TÜV NORD EnSys Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft nach Hannover zum neunten Symposium zum Thema »Endlagerung radioaktiver Abfälle« eingeladen, um gemeinsam Herausforderungen und Lösungsansätze zu diskutieren. Künftig wollen wir uns noch konkreter mit unseren externen Anspruchsgruppen darüber austauschen, wie sie unsere Unternehmensverantwortung wahrnehmen, wo sie uns gut aufgestellt sehen und was sie zusätzlich von uns erwarten.

GRI 413-1

# Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung

## FÖRDERUNG AN GESCHÄFTSTÄTIGKEIT AUSRICHTEN, LOKAL ENGAGIEREN

»Wir fördern gezielt ein solches gesellschaftliches Engagement, das entweder mit unseren Betätigungsfeldern innerhalb der Wertschöpfung im Einklang steht oder durch das wir die lokalen bzw. regionalen Gemeinschaften an unseren relevanten Standorten unterstützen.«

### Ziel

- Die Spenden- und Sponsoringprojekte im Konzern werden systematisch erfasst. Das entsprechende Engagement erfolgt in Übereinstimmung mit der Wertschöpfung oder ist an lokale bzw. regionale Projekte geknüpft.

### KPI

- Im Jahr 2020 ist das gesamte Engagement des Konzerns und der Konzerngesellschaften zentral erfasst und 80% des Volumens entsprechen den Kriterien.

Zisternenbau für die Wasserversorgung einer Schule in Uganda: Mit der finanziellen Unterstützung der TÜV NORD GROUP konnte einer unserer Mitarbeiter an diesem Projekt von »Ingenieure ohne Grenzen« mitwirken. Das Projekt passt gut zu unserer gesellschaftlichen Orientierung, weil es einen engen Bezug zu unserer

Geschäftstätigkeit aufweist und einer unserer Mitarbeiter sich dort ehrenamtlich engagiert. Alternativ oder zusätzlich sollten Projekte, die wir unterstützen, im lokalen Umfeld unserer relevanten Standorte angesiedelt sein. Zudem haben wir in unserer Spenden-Vergaberichtlinie festgelegt, dass Organisationen, in denen sich Mitarbeitende der TÜV NORD GROUP ehrenamtlich engagieren, bevorzugt behandelt werden. Diese Vergaberichtlinie ist Teil der Konzernrichtlinie zu Spenden und Sponsoring, die Regeln und Rahmenbedingungen für Spenden und Sponsoring vorgibt. Alle In- und Auslandsgesellschaften sind dazu verpflichtet, ihre Ausgaben in diesem Bereich zu dokumentieren. Ab 2019 wollen wir die Konzernrichtlinie an unsere strategischen CR-Vorgaben anpassen und damit sicherstellen, dass das Engagement den vorgegebenen Kriterien entspricht. Unser Ziel ist es, dass 2020 mindestens 80% unserer Spenden- und Sponsoringprojekte den Kriterien »Bezug zur Geschäftstätigkeit« oder »lokale Verankerung« entsprechen.

Als Partner der GreenTec Awards engagieren wir uns bereits seit mehreren Jahren in enger Verbindung zu unserer Geschäftstätigkeit für die Umwelt. Die GreenTec Awards sind einer der wichtigsten Umweltpreise weltweit. Im Fokus der Auszeichnung stehen Erfindungen und Ideen, die einen nachhaltigeren und umweltfreundlicheren Lebensstil unterstützen. Seit 2013 ist Dr. Dirk Stenkamp, Vorstandsvorsitzender der TÜV NORD GROUP, Mitglied der 70-köpfigen Jury, die aus Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Medien besteht. 2018 hielt Dr. Stenkamp die Laudatio auf den Gewinner des GreenTec Awards in der Kategorie »Galileo Wissenspreis«, das Unternehmen GeoLab aus Eberswalde. GeoLab entwickelt einen natürlichen Werkstoff aus Pilzen, der etwa in Fastfood-Verpackungen oder Armaturenbrettern als schadstofffreie Plastik-Alternative eingesetzt wird. In seiner Laudatio betonte Dr. Dirk Stenkamp, wie wichtig es sei, dass kreative Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler es wagen, querzudenken und umweltfreundliche Innovationen zu erschaffen.

Die TÜV NORD GROUP beteiligt sich beispielsweise auch am bundesweiten Unternehmensnetzwerk der Wissensfabrik, einer Initiative von Unternehmen, Vereinen und Stiftungen, die sich für die technische Bildung von Kindern und das Unternehmertum stark machen. Als Mitglied des Lenkungskreises arbeitet Dr. Stenkamp an der strategischen Ausrichtung der Wissensfabrik mit.

Unternehmerisches Denken von Jugendlichen fördern – dieses Ziel steht auch im Fokus der World Robot Olympiad, die von TÜV NORD 2018 erneut unterstützt wurde. Im Rahmen des internationalen Roboterbauwettbewerbs für Kinder und Jugendliche hat TÜV NORD gemeinsam mit SAP die Kategorie »Future Innovators« initiiert. Jugendliche entwickeln darin Geschäftsmodelle zu ihren selbst gebauten Robotern und stellen diese vor. Gewonnen hat in dieser Kategorie 2018 ein Projekt aus Vietnam zum Recycling von Bioabfällen aus Wohngebäuden.

Darüber hinaus unterstützt die TÜV NORD GROUP akademische Einrichtungen und Professuren, zum Beispiel im Think Tank Cybersecurity der International Business School ESMT Berlin. Und unser Geschäftsbereich Aerospace, die Alter Technology Group,

finanziert zwei Lehrstellen an Universitäten in Madrid und Sevilla (siehe dazu auch Kapitel »Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission«, S. 55).

Gesteuert wird die Fördermittelvergabe bei der TÜV NORD GROUP durch eine Spendenkommission auf Konzernebene. Die Kommission setzt sich aus Vertretern der zentralen Funktionalbereiche Konzernkommunikation und Recht, des zentralen CR-Managements des Konzerns sowie zwei Führungskräften aus unterschiedlichen Tochtergesellschaften der TÜV NORD GROUP zusammen. Die Kommission berät die Konzerngeschäftsleitung bei Spenden- und Sponsoringaktivitäten und erarbeitet Vorschläge zur Verwendung des zentralen Budgets an Fördermitteln. Zudem kann jede Tochtergesellschaft der TÜV NORD GROUP eigenständig spenden, sofern sie eine Genehmigung gemäß Geschäftsordnung eingeholt und den Posten budgetiert hat.

Wir dokumentieren sämtliche Spenden- und Sponsoringprojekte durch Protokolle der Spendenkommission und jährliche Spendenreports.

# Menschenrechte

## MENSCHENRECHTE SCHÜTZEN, ANFORDERUNGEN UMSETZEN

»Selbstverständlich setzen wir uns mit den Menschenrechten auseinander. Wir respektieren und fördern diese im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sowohl in Entwicklungs- und Schwellenländern als auch in Deutschland.«

### Ziel

- Die Prozesse zur Bewertung und Einhaltung der Menschenrechte gemäß dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung sind umgesetzt.

### KPI

- Ab 2020 werden Risikoanalysen kontinuierlich durchgeführt und resultierende Maßnahmen umgesetzt.

Die TÜV NORD GROUP ist sich ihrer unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte bewusst. Entsprechend orientieren wir uns bei der Steuerung dieses Themenfeldes an geltenden Gesetzen, Vorgaben und Richtlinien, wie den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). Zuständig für die Koordination aller Aktivitäten in Bezug auf Menschenrechte ist die Konzernholding (TÜV NORD AG).

Die Bundesregierung hat den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte im Dezember 2016 im Bundeskabinett verabschiedet. Ziel des Aktionsplans ist die Umsetzung der von den Vereinten Nationen 2011 einstimmig beschlossenen Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Im NAP verankert die Bundesregierung zum ersten Mal die Verantwortung von deutschen Unternehmen für die Achtung von Menschenrechten in einem festgelegten Rahmen.

Da wir kein Produktionsbetrieb mit weitreichenden Lieferketten oder einem hohen Ressourcenverbrauch sind, schätzen wir die Risiken von Menschenrechtsverletzungen in unserer Geschäftstätigkeit eher gering ein. Zudem betreiben wir keine Rohstoff-

gewinnung in Konfliktgebieten. Ein gewisses Restrisiko der Menschenrechtsverletzung bleibt jedoch auch in unserem Geschäft bestehen. Deshalb setzen wir uns systematisch und transparent mit dem Thema auseinander. Ziel ist es, die Wahrung der Menschenrechte in unserer Wertschöpfungskette jederzeit sicherzustellen.

Entsprechend der vierten Kernarbeitsnorm der ILO gewähren wir selbstverständlich unseren Mitarbeitenden Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, beispielsweise in Form von Belegschaftsvertretungen oder der freien Arbeitnehmerorganisation »the network«, die von der Konzerngeschäftsleitung unterstützt wird. Ziel von »the network« ist, die Vielfalt im Unternehmen zu erhöhen und damit Innovation, Wachstum und Internationalität zu fördern. Dazu sollen langfristig mindestens 30 Prozent eines jeden Geschlechts auf jeder Führungsebene vertreten sein, und die Zahl internationaler Führungskräfte soll gesteigert werden.

Auch bei der Umsetzung der im Mai 2018 in Kraft getretenen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sind alle Mitarbeitenden im Konzern dazu aufgerufen, das Recht auf Schutz personenbezogener Daten der Nutzer zu wahren und diese Daten nur nach aktiver Zustimmung zu verarbeiten. Der Konzerndatenschutzbeauftragte überwacht die Einhaltung der DSGVO und wird bei allen datenschutzrechtlichen Fragen eingebunden. Eine konzernweit einheitliche Datenschutzerklärung ist für alle nachvollziehbar in einfacher Sprache verfasst.

Ab 2019 werden wir unser Engagement ausweiten und die fünf Kernelemente, die der NAP für die Umsetzung der menschrechtlichen Sorgfaltspflicht formuliert, nach und nach umsetzen. Dies sind:

- Erstellung einer Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte
- Entwicklung eines Verfahrens zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte in der Wertschöpfungskette
- Durchführung von Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen
- Etablierung von Beschwerdemechanismen
- Eine regelmäßige Berichterstattung

In unseren Auslandsgesellschaften werden wir analog zu unserem Vorgehen in Deutschland Prozesse zur Wahrung der Menschenrechte etablieren. Dabei handeln wir im Einklang mit den regionalen und lokalen Anforderungen.

# Anhang

- 61 Mitgliedschaften und Auszeichnungen der TÜV NORD GROUP (Auswahl)
- 62 Kennzahlentabelle
- 67 GRI-Inhaltsindex
- 73 Impressum

GRI 102-13

# Mitgliedschaften und Auszeichnungen der TÜV NORD GROUP (Auswahl)

## MITGLIEDSCHAFTEN

Bitkom e. V.
Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) e. V.
Connected Living e. V.
Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik – EBEN Deutschland e. V.
DIN e. V.
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.
Forum für Zukunftsenergien e. V.
Leibniz Universitätsgesellschaft Hannover e. V.
Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V.
Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e. V.
Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine e. V.
TÜV Markenverbund e. V.
VDE Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V.
VdTÜV e. V.
Wissensfabrik Unternehmen für Deutschland e. V.
Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs Frankfurt am Main e. V.

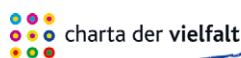
## AUSZEICHNUNGEN



Bestehende Zertifizierungen 2018: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007



Rezertifizierung 2018 für Konzern gesamt (Deutschland)



Selbstverpflichtung unterzeichnet 2018



Bewertung 2018 durch Mitarbeitende und Bewerber

# Kennzahlentabelle

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

	Einheit	2017	2018	GRI-Angabe
<b>Konzernmanagement<sup>1</sup></b>				
Angestellte <sup>2</sup> (Gesamtzahl)	Anzahl	13.908	13.693	102-7
Angestellte <sup>3</sup> (Vollzeitäquivalent)	Anzahl	10.539	10.780	102-7
Konzerngesellschaften <sup>4</sup> , gesamt	Anzahl	84	84	102-7
davon im Inland	Anzahl	39	39	102-7
davon im Ausland	Anzahl	45	45	102-7
Nettoumsatz	Mio. Euro	1.184,8	1.229,5	102-7
Kapitalisierung, gesamt	Mio. Euro	888,4	925,2	102-7
davon Verbindlichkeiten und Rückstellungen	Mio. Euro	787,2	816,5	102-7
davon Eigenkapital	Mio. Euro	101,2	108,7	102-7
Geleisteter Produkt- oder Dienstleistungsumfang <sup>5</sup> als Anzahl Geschäftsbereiche	Anzahl	6	6	102-7
<b>Verantwortliche Wertschöpfung</b>				
Mindestmitteilungsfrist, die Angestellten und ihren Vertretern typischerweise eingeräumt wird, bevor erhebliche betriebliche Veränderungen, die sich wesentlich auf sie auswirken können, umgesetzt werden <sup>6</sup>	Wochen	4	4	402-1
Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden <sup>7</sup>	Anteil	50%	100%	308-1
Anteil der Lieferanten <sup>8</sup> , die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden, am Gesamteinkaufsvolumen	Anteil	keine Angabe	10%	308-1
Mitglieder des Kontrollorgans, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>9</sup>	Anzahl		130	
	Anteil	keine Angabe	100%	205-2
Angestellte, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>10</sup>	Anzahl		13.563	
	Anteil	keine Angabe	100%	205-2
Geschäftspartner, die Informationen zu den Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>11</sup>	Anzahl		10	
	Anteil	keine Angabe	100%	205-2

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

2) Hierunter fallen alle Mitarbeitenden des Konzerns.

3) Hierunter fallen alle Mitarbeitenden des Konzerns, als Vollzeitäquivalent gerechnet.

4) Die Angabe bezieht sich auf alle in den Konzernabschluss einbezogenen verbundenen Unternehmen. Zusätzlich existieren 73 nicht in den Konzernabschluss einbezogene verbundene Unternehmen, 5 at Equity bewertete assoziierte Unternehmen, 9 nicht at Equity bewertete assoziierte Unternehmen und Joint Ventures, 7 sonstige Beteiligungen.

5) Hierunter fallen sämtliche Dienstleistungen in den Geschäftsbereichen Industrie Service, Mobilität, Bildung, Rohstoffe, Aerospace und IT.

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

7) Die Angaben beziehen sich auf fachlich und umsatzrelevante Lieferanten gem. Lieferantenmanagement im zentralen Einkauf des Konzerns, derzeit begrenzt auf deutsche Gesellschaften.

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

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

10) Hierunter fallen alle weiteren Mitarbeitenden des Konzerns.

11) Hierunter fallen alle fachlich und umsatzrelevanten Lieferungen, die beim Zentraleinkauf neu registriert wurden. Alle neu registrierten Schlüssellieferanten werden über den Business Kodex für Lieferanten und Geschäftspartner der TÜV NORD GROUP informiert und darauf verpflichtet.



	Einheit	2017	2018	GRI- Angabe
<b>Mitarbeitendenorientierung<sup>12</sup></b>				
Festangestellte gesamt	Anzahl	keine Angabe	6.801	102-8
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	1.741	102-8
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	5.060	102-8
Befristet Beschäftigte, gesamt	Anzahl	keine Angabe	314	102-8
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	131	102-8
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	183	102-8
In Vollzeit Beschäftigte, gesamt	Anzahl	keine Angabe	6.044	102-8
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	1.183	102-8
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	4.861	102-8
In Teilzeit Beschäftigte, gesamt	Anzahl	keine Angabe	1.071	102-8
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	689	102-8
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	382	102-8
Angestellte, die von Tarifverhandlungen erfasst sind	Anteil	100%	100%	102-41
Neue Angestellte während des Berichtszeitraums <sup>13</sup> , gesamt	Anteil	7,0%	8,8%	
	Anzahl	475	619	401-1
davon weiblich	Anzahl	142	185	401-1
davon männlich	Anzahl	333	434	401-1
davon 30 Jahre alt und jünger	Anzahl	198	215	401-1
davon weiblich	Anzahl	53	68	401-1
davon männlich	Anzahl	145	147	401-1
davon 31-50 Jahre alt	Anzahl	236	334	401-1
davon weiblich	Anzahl	73	95	401-1
davon männlich	Anzahl	163	239	401-1
davon 51 Jahre alt und älter	Anzahl	41	70	401-1
davon weiblich	Anzahl	16	22	401-1
davon männlich	Anzahl	25	48	401-1

12) Die Angaben unter »Mitarbeitendenorientierung« beziehen sich, sofern nicht explizit anders angegeben, auf das Stammpersonal Region 1 (Deutschland) der SAP-HR-geführten Gesellschaften, gemäß Belegschaftsstatistik Dezember 2018, inklusive der nicht konsolidierten Gesellschaften. Von den nationalen Gesellschaften fehlen TÜV NORD Bildung und Tochtergesellschaften, TÜV Thüringen Anlagentechnik und TÜV Thüringen Fahrzeugtechnik. Bei Gesellschaften mit nationalen und internationalen Standorten sind nur die Mitarbeitenden an nationalen Standorten berücksichtigt. Die Anzahl der Mitarbeitenden ist, sofern nicht explizit anders dargestellt, als Headcount (Anzahl an Personen) angegeben.

13) Hierunter fallen: Einstellungen und Wiedereintritte des Stammpersonals dargestellt als Headcount. Nicht enthalten sind Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden und Aushilfen. Die Auswertung gilt für SAP-HR-geführte Gesellschaften, inklusive nicht-konsolidierte Gesellschaften, jedoch ohne TÜV NORD Bildung und Tochtergesellschaften, TÜV Thüringen Anlagentechnik, TÜV Thüringen Fahrzeugtechnik und Dr. Ing. Wesemann.

	Einheit	2017	2018	GRI- Angabe
Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums <sup>14</sup> , gesamt	Anteil	2,5%	3,2%	401-1
	Anzahl	169	226	401-1
davon weiblich	Anzahl	57	54	401-1
davon männlich	Anzahl	112	172	401-1
davon 30 Jahre alt und jünger	Anzahl	37	38	401-1
davon weiblich	Anzahl	13	14	401-1
davon männlich	Anzahl	24	24	401-1
davon 31–50 Jahre alt	Anzahl	105	157	401-1
davon weiblich	Anzahl	38	32	401-1
davon männlich	Anzahl	67	125	401-1
davon 51 Jahre alt und älter	Anzahl	27	31	401-1
davon weiblich	Anzahl	6	8	401-1
davon männlich	Anzahl	21	23	401-1
Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, gesamt	Anzahl	224	226	401-3
davon weiblich	Anzahl	64	47	401-3
davon männlich	Anzahl	160	179	401-3
davon Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, gesamt	Anzahl	keine Angabe	220	401-3
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	46	401-3
	Anteil	keine Angabe	98%	401-3
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	174	401-3
	Anteil	keine Angabe	97%	401-3
davon Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren, gesamt	Anzahl	keine Angabe	194	401-3
davon weiblich	Anzahl	keine Angabe	40	401-3
	Anteil	keine Angabe	85%	401-3
davon männlich	Anzahl	keine Angabe	154	401-3
	Anteil	keine Angabe	86%	401-3

14) Hierunter fallen: unternehmensfremde Abgänge/Fluktuation (Eigenkündigungen) des Stammpersonals dargestellt als Headcount. Geltungsbereich der Auswertung wie für »Neue Angestellte...«.

	Einheit	2017	2018	GRI-Angabe
Angestellte, die von einem intern geprüften Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Anteil	100%	100%	403-8
Angestellte, die von einem extern zertifizierten Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind <sup>15</sup>	Anzahl	1.926	1.962	
	Anteil	27%	28%	403-8
Durchschnittliches Budget für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitenden <sup>16</sup>	Euro	920	1.067	404-1
<b>Angestellte nach Geschlecht</b>				
weiblich	Anteil	28%	28%	405-1
männlich	Anteil	72%	72%	405-1
<b>Angestellte nach Altersgruppe</b>				
unter 30 Jahre alt	Anteil	8%	9%	405-1
30–50 Jahre alt	Anteil	48%	47%	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil	44%	44%	405-1
Schwerbehindertenquote (Angestellte)	Anteil	4%	4%	405-1
<b>Personen in Leitungsorganen nach Geschlecht<sup>17</sup></b>				
weiblich	Anteil	15%	14%	405-1
männlich	Anteil	85%	86%	405-1
<b>Personen in Leitungsorganen nach Altersgruppe</b>				
unter 30 Jahre alt	Anteil	0%	0%	405-1
30–50 Jahre alt	Anteil	30%	34%	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil	70%	66%	405-1
Schwerbehindertenquote (Personen in Leitungsorganen)	Anteil	5%	2%	405-1

15) Anzahl der Mitarbeitenden im Geltungsbereich der Konzernzertifizierung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach OHSAS 14001, die somit sowohl intern als auch von einer externen Partei überprüft wurden. Nicht enthalten sind einzeln (bspw. nach SCC – Sicherheits-Certifikat-Contractoren) zertifizierte Gesellschaften. Es gibt im Geltungsbereich der Zertifizierung nach OHSAS 14001 keine Mitarbeitenden ohne Angestelltenstatus, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der TÜV NORD GROUP kontrolliert wird.

16) Die Angabe bezieht sich auf den Vollzeitäquivalent (FTE), die hochgerechnete Anzahl an Vollzeitmitarbeitenden.

17) Hierunter fallen Vorstände, Geschäftsführer und leitende Angestellte mit besonderer Handlungsvollmacht.

	Einheit	2017	2018	GRI-Angabe
<b>Umweltorientierung</b>				
Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalenten <sup>18</sup>	t CO <sub>2</sub> e	12.986	13.906	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, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalenten <sup>19</sup>	t CO <sub>2</sub> e	11.501	7.332	305-3
Intensität der THG-Emissionen pro Mitarbeitendem <sup>20</sup>	t CO <sub>2</sub> e	3,22	2,77	305-4
Intensität der THG-Emissionen pro Quadratmeterzahl <sup>21</sup>	t CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup>	0,059	0,033	305-4
Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionsenkung ist <sup>22</sup>	t CO <sub>2</sub> e	keine Angabe	3.249	305-5
Gesamtgewicht des verbrauchten Papiers <sup>23</sup>	t	779	836	301-1
davon Druckerzeugnisse	t	631	696	301-1
davon Kopierpapier	t	148	140	301-1
davon aus erneuerbaren Materialien	t	779	836	301-1
Gesamtverbrauch von Wasser aus allen Gebieten <sup>24</sup>	m <sup>3</sup>	47.000	44.664	303-5
Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation <sup>25</sup>	MWh	42.642	40.902	302-1
davon Stromverbrauch, gesamt	MWh	17.279	17.205	302-1
davon Heizenergieverbrauch, gesamt	MWh	25.363	23.696	302-1

18) 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.

19) 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.

20) Die Angaben beziehen sich auf THG-Emissionen (nur CO<sub>2</sub>) Scope 1 und 3; zur Berechnung einbezogener Parameter: 7.665 FTE.

21) Die Angaben beziehen sich auf THG-Emissionen (nur CO<sub>2</sub>) Scope 1, 2 und 3; betrifft Strom, Gas, Wasser, Abwasser; zur Berechnung einbezogener Parameter: m<sup>2</sup> 231.863 in 2017 und 230.096 in 2018.

22) Die Angabe bezieht sich auf THG-Emissionen (nur CO<sub>2</sub>) 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.

23) 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 in diesem Jahr noch einen geringeren Anteil am zentral und dezentral beschafften Gesamtverbrauch darstellte.

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

25) Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung der TÜV NORD 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

GRI-Index	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung
<b>ALLGEMEINE ANGABEN</b>			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1 Name der Organisation	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 6	
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		
	102-3 Ort des Hauptsitzes		
	102-4 Betriebsstätten		
	102-5 Eigentum und Rechtsform		
	102-6 Bediente Märkte		
	102-7 Größenordnung der Organisation	Kennzahlentabelle: Konzernmanagement, S. 62	
	102-8 Informationen über Angestellte und andere Mitarbeitende	Kennzahlentabelle: Mitarbeitende, S. 63–65	
	102-9 Lieferkette	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 6	
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Da es sich bei dem vorliegenden Bericht um den ersten Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit der TÜV NORD GROUP handelt, können keine Veränderungen angegeben werden.
	102-11 Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen		Die Erfassung und Steuerung der Risiken für die künftige Entwicklung der TÜV NORD GROUP erfolgt im Risikomanagementsystem. Ziele des Risikomanagementsystems sind eine vollständige und verlässliche konzernweite Erfassung der bestehenden Risikopotenziale, eine umfassende Risikozusammenfassung und -bewertung, die Abfrage und Erarbeitung effizienter Maßnahmen zur Risikoreduktion, eine kontinuierliche Risikoüberwachung sowie eine umfassende Risikoberichterstattung.
	102-12 Externe Initiativen		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 (UNO Global Goals)
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden	Mitgliedschaften und Auszeichnungen, S. 61	
102-14 Aussagen der Führungskräfte	Vorwort des Vorstands, S. 3		
102-16 Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	Unsere Corporate Responsibility Strategie, S. 8 Werte und Verantwortung, S. 10		
102-18 Führungsstruktur	Steuerung von Corporate Responsibility, S. 9	Siehe hierzu ebenfalls den Geschäftsbericht 2018 der TÜV NORD GROUP	
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Stakeholder-Beziehungen gestalten, S. 11		
102-41 Tarifverhandlungen	Kennzahlentabelle: Mitarbeitende, S. 63		
102-42 Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	Stakeholder-Beziehungen gestalten, S. 11		
102-43 Ansatz für die Stakeholder-Einbeziehung	Stakeholder-Beziehungen gestalten, S. 11 Materialität unserer CR-Themen, S. 12		

GRI-Index	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung
	102-44 Schlüsselthemen und Anliegen	Unsere Corporate Responsibility Strategie, S. 8 Stakeholder-Beziehungen gestalten, S. 11 Materialität unserer CR-Themen, S. 12 Roadmap 2020 zur Orientierung, S. 13	
	102-45 Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden		Siehe hierzu den Geschäftsbericht 2018 der TÜV NORD GROUP. Der Fokus des Berichts zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2018 liegt auf den deutschen konsolidierten Gesellschaften.
	102-46 Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	Über diesen Bericht, S. U2 Unsere Corporate Responsibility Strategie, S. 8 Materialität unserer CR-Themen, S. 12	
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	Materialität unserer CR-Themen, S. 12	
	102-48 Neuformulierung der Informationen		Da es sich bei dem vorliegenden Bericht um den ersten Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit der TÜV NORD GROUP handelt, können keine Veränderungen angegeben werden.
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung		
	102-50 Berichtszeitraum	Über diesen Bericht, S. U2	
	102-51 Datum des aktuellsten Berichts		Da es sich bei dem vorliegenden Bericht um den ersten Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit der TÜV NORD GROUP handelt, gibt es keinen vorherigen Bericht.
	102-52 Berichtszyklus	Über diesen Bericht, S. U2 Steuerung von Corporate Responsibility, S. 9	
	102-53 Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	Impressum, S. 73	
	102-54 Aussagen zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht, S. U2	
	102-55 GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex, S. 67-72	
	102-56 Externe Prüfung		Ein derartiges Verfahren wird bis zur Veröffentlichung des ersten Fortschrittsberichtes (in 2020) definiert.

## WESENTLICHE UND WICHTIGE THEMEN

### Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	
	103-3 Prüfung des Managementansatzes	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Nachhaltigkeitsbezug für Innovationen und Dienstleistungen, S. 22-23 Einsatz modernster, digitaler Wertschöpfungsmittel und -methoden, S. 24-25

GRI-Index	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung
<b>Korruptionsbekämpfung</b>			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Verantwortliche Wertschöpfung: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 16-17 Integrität und Compliance, S. 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. 62	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.
<b>Materialien (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>			
GRI 301: Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Kennzahlentabelle: Umweltorientierung, S. 66	
<b>Energie (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>			
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Kennzahlentabelle: Umweltorientierung, S. 66	Der Energieverbrauch kann bislang nicht aufgeschlüsselt werden in Bezüge aus erneuerbaren und aus nicht-erneuerbaren Energien. Dampf wird als Energieträger nicht eingesetzt. Es wird keine Energie verkauft.
<b>Wasser und Abwasser (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>			
GRI 303: Wasser und Abwasser	303-5 Wasserverbrauch	Kennzahlentabelle: Umweltorientierung, S. 66	
<b>Emissionen</b>			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Umweltorientierung: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 44-45 Umweltfreundliches Reiseverhalten, S. 46	
	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. 66	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Kennzahlentabelle: Umweltorientierung, S. 66	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlentabelle: Umweltorientierung, S. 66	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	Kennzahlentabelle: Umweltorientierung, S. 66	

GRI-Index	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung
<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>			
GRI 103: Managementansatz	103-1 <a href="#">Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen</a>	Verantwortliche Wertschöpfung: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 16-17 Verantwortung in der Wertschöpfungskette, S. 20-21	
	103-2 <a href="#">Der Managementansatz und seine Komponenten</a>		
	103-3 <a href="#">Prüfung des Managementansatzes</a>		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	308-1 <a href="#">Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden</a>	Verantwortung in der Wertschöpfungskette, S. 20 Kennzahlentabelle: Verantwortliche Wertschöpfung, S. 62	
<b>Beschäftigung</b>			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 <a href="#">Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen</a>	Mitarbeitendenorientierung: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 32-33 Attraktiver Arbeitgeber, S. 34	
	103-2 <a href="#">Der Managementansatz und seine Komponenten</a>		
	103-3 <a href="#">Prüfung des Managementansatzes</a>		
GRI 401: Beschäftigung	401-1 <a href="#">Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation</a>	Attraktiver Arbeitgeber, S. 34 Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 63-64	
	401-3 <a href="#">Elternzeit</a>		Attraktiver Arbeitgeber, S. 34 Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 64
<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>			
GRI 103: Managementansatz	103-1 <a href="#">Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen</a>	Verantwortliche Wertschöpfung: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 16-17 Werteorientierte, nachhaltige Unternehmensführung, S. 18-19	
	103-2 <a href="#">Der Managementansatz und seine Komponenten</a>		
	103-3 <a href="#">Prüfung des Managementansatzes</a>		
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-1 <a href="#">Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen</a>	Kennzahlentabelle: Verantwortliche Wertschöpfung, S. 62	In den bestehenden Tarifverträgen existieren keine Regelungen zu solchen Mitteilungsfristen, Anhörungs- und Verhandlungsvorschriften.



GRI-Index	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>			
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz - Managementansatz	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Gesundheit und Sicherheit, S. 35
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Unter- suchung von Vorfällen	
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	
	403-4	Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunika- tion zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäfts- beziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeits- sicherheit und den Gesund- heitsschutz	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz - themenspezifische Angaben	403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesund- heitsschutz abgedeckt sind	Gesundheit und Sicherheit, S. 35 Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 65
<b>Aus- und Weiterbildung</b>			
GRI 103: Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Mitarbeitendenorientierung: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 32-33
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden, S. 38
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden, S. 38 Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 65
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Ange- stellten und zur Übergangshilfe	Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden, S. 38
			Da Ausgaben aus unserer Sicht eher der wahrgenommenen Arbeitgeberverantwortung entspricht als Zeiten, wird hier das Budget angegeben. Für die Weiterbildungsbudgets wird nicht nach Geschlecht und Angestelltenstatus differenziert.
			Neben unserem umfassenden Fort- und Weiterbildungsprogramm wurden die folgenden Programme für (Nachwuchs-)Führungskräfte 2018 durchgeführt: Orientierungszentrum (57 Teilnehmende), das Middle Management Programm (30 Teilnehmende), die Management School (31 Teilnehmende) und das Mentoringprogramm (11 Teilnehmende). Programme zur Übergangshilfe, die den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit fördern und den Berufsausstieg aufgrund von Eintritt in den Ruhestand oder Kündigung unterstützen, werden nicht angeboten.

GRI-Index	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung
<b>Vielfalt und Chancengleichheit (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>			
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit	405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	Diversität und Inklusion, S. 41 Kennzahlentabelle: Mitarbeitendenorientierung, S. 65	
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Diversität und Inklusion, S. 41	Alle deutschen Gesellschaften sind mit einem Tarifvertrag ausgestattet, welcher die Stelle inklusive der dazugehörigen Wertigkeit monetär abbildet. Eine Unterscheidung zwischen Geschlechtern oder nach anderen Merkmalen wird nicht vorgenommen.
<b>Gleichbehandlung</b>			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Mitarbeitendenorientierung: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 32-33	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Werteorientierte Personalführung, S. 36-37	
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
GRI 406: Gleichbehandlung	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Werteorientierte Personalführung, S. 36-37	
<b>Lokale Gemeinschaften (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>			
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit der Wertschöpfungskette, S. 57-58	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.
<b>Politische Einflussnahme (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>			
GRI 415: Politische Einflussnahme	415-1 Parteispenden		Im Verhaltenskodex der TÜV NORD GROUP ist festgelegt, dass keine monetären und nichtmonetären Spenden an Parteien erlaubt sind.
<b>Einsatz modernster digitaler Wertschöpfungsmittel und -methoden (kein themenspezifischer GRI-Standard vorhanden)</b>			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Verantwortliche Wertschöpfung: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 16-17	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Einsatz modernster digitaler Wertschöpfungsmittel und -methoden, S. 24-25	
	103-3 Prüfung des Managementansatzes		
<b>Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission (kein themenspezifischer GRI-Standard vorhanden)</b>			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Gesellschaftliche Orientierung: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 52-53	
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission, S. 54-55	
	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@tuv-nord.com

**Konzeption und Redaktion**  
Scholz & Friends Reputation, Berlin

**Gestaltung**  
3st kommunikation, Mainz

**Illustration und Fotografie**  
Shutterstock (Titel)  
Henning Scheffen (S. 3)  
Patrick Ohligschläger (S. 15, 51)  
Frauke Schumann (S. 31, 43)



TÜV NORD AG  
Am TÜV 1  
30519 Hannover  
Telefon 0511 998-0  
[tuev-nord-group.com](http://tuev-nord-group.com)  
[info@tuev-nord-group.com](mailto:info@tuev-nord-group.com)