

# Verant- wortung und Nach- haltigkeit

# Über diesen Fortschrittsbericht

Verantwortung und Nachhaltigkeit stehen bei der TÜV NORD GROUP im Mittelpunkt der Unternehmensstrategie. Seit 2018 berichten wir jährlich über die Fortschritte unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen bezüglich der ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Tätigkeiten (zuletzt im Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2022). Alle drei Jahre veröffentlicht die TÜV NORD GROUP einen vollständigen Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit. Zwischen den Hauptberichtszyklen geben wir Fortschrittsberichte heraus, in denen wir über laufende Entwicklungen und Initiativen informieren. Die Dokumentation unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten erfolgt nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

In diesem Fortschrittsbericht erläutern wir die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen entlang unserer CR-Roadmap und stellen einzelne Projekte der Handlungsfelder vor. Außerdem geben wir Ausblicke auf kommende Themen und beschreiben den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse.

Dieser Fortschrittsbericht bezieht sich auf die Konzernzentrale Hannover/Deutschland, alle deutschen und ausländischen Standorte, die schon im Bericht 2022 einbezogen wurden<sup>1</sup>, sowie die 2023 neu integrierten vollkonsolidierten Gesellschaften:

- Controllo e Certificazione Prodotti Biologici S.r.l. (CCPB), Bologna/Italien
- DMT Consulting Limited, Nottingham/Großbritannien
- DMT Consulting Private Limited, Kolkata/Indien

- DMT GEOSCIENCES LTD., Calgary/Kanada
- TÜV NORD Adriatic d.o.o., Zagreb/Kroatien
- TÜV NORD do Brasil Avaliações da Qualidade EIRELLI, São Paulo/Brasilien
- TÜV NORD ITALIA S.r.l., Cerro Maggiore/Italien
- TÜV NORD Polska Sp. z o.o., Kattowitz/Polen
- TÜV USA, Inc., Salem/USA
- UAB TÜVLITA, Vilnius/Litauen


2024 werden die verbleibenden Gesellschaften mit in den Bericht integriert.

Berichtszeitraum dieses Fortschrittsberichts ist das Geschäftsjahr der TÜV NORD GROUP vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023. Der Berichtszeitraum stimmt mit dem unseres Finanzberichts überein. Ausgewählte Informationen des CR-Fortschrittsberichts werden auf begrenzte Sicherheit durch die BDO AG geprüft. Einzelne Kapitel des Fortschrittsberichts sind auch im Geschäftsbericht 2023 enthalten.

<sup>1</sup> ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U., Sevilla/Spanien; Guangzhou TÜV Industrial Technical Services Co., Ltd., Guangzhou/China; PT. TÜV NORD Indonesia, Jakarta/Indonesien; THE INSPECTION COMPANY OF KOREA (INCOK), Seoul/Südkorea; TÜV ASIA PACIFIC LTD., Kwun Tong, Kowloon/Hongkong (bereits seit 2021 integriert, wurde in den vorherigen Berichten aufgrund eines Übertragungsfehlers nicht mit aufgeführt); TÜV HELLAS (TÜV NORD) S.A., Athen/Griechenland; TÜV India Private Ltd., Mumbai/Indien; TÜV NORD Baltik SIA, Riga/Lettland; TÜV NORD Czech, s.r.o., Prag/Tschechien; TÜV NORD EGYPT FOR INSPECTION AND CERTIFICATION SERVICES (S.A.E.), Kairo/Ägypten; TÜV NORD Hangzhou Co., Ltd., Hangzhou/China; TÜV NORD HONG KONG LTD., Kwun Tong, Kowloon/Hongkong; TÜV NORD INTEGRA BVBA, Berchem/Belgien; TÜV NORD Korea Ltd., Seoul/Südkorea; TÜV NORD (Malaysia) SDN. BHD, Petaling Jaya/Malaysia; TÜV NORD Nederland QA B.V., Son en Breugel/Niederlande; TÜV NORD TAIWAN CO., LTD., Taipeh/Taiwan; TÜV NORD (Thailand) Ltd, Bangkok/Thailand; TÜV UK Ltd., Croydon/Großbritannien

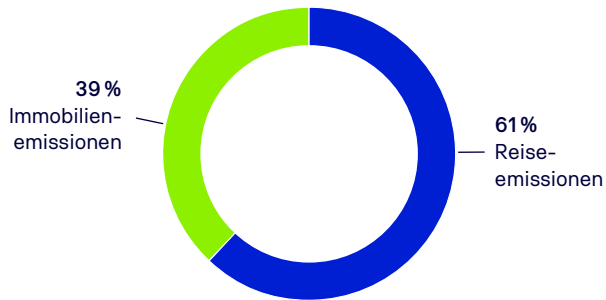
# Inhalt

04	Auf einen Blick
06	Alle ziehen beim Thema Nachhaltigkeit an einem Strang – Interview mit Dr. Dirk Stenkamp und Dr. Christina Fries-Henrich
08	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025
09	Unsere CR-Roadmap 2022 – 2025
10	Wesentlichkeit unserer CR-Themen
12	Unternehmen
16	Menschen
20	Umwelt
<b>24</b>	<b>Anhang</b>
25	Das Profil der TÜV NORD GROUP
26	Mitgliedschaften und Auszeichnungen
27	Kennzahlentabelle
36	GRI-Inhaltsindex
44	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
46	Impressum

Die mit dem -Symbol gekennzeichneten Informationen sind extern geprüft. Für Details dazu s. „Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers“.

# Auf einen Blick

Konzernweites Verhältnis der THG-Emissionen durch Reisetätigkeit und Immobiliennutzung



70 %

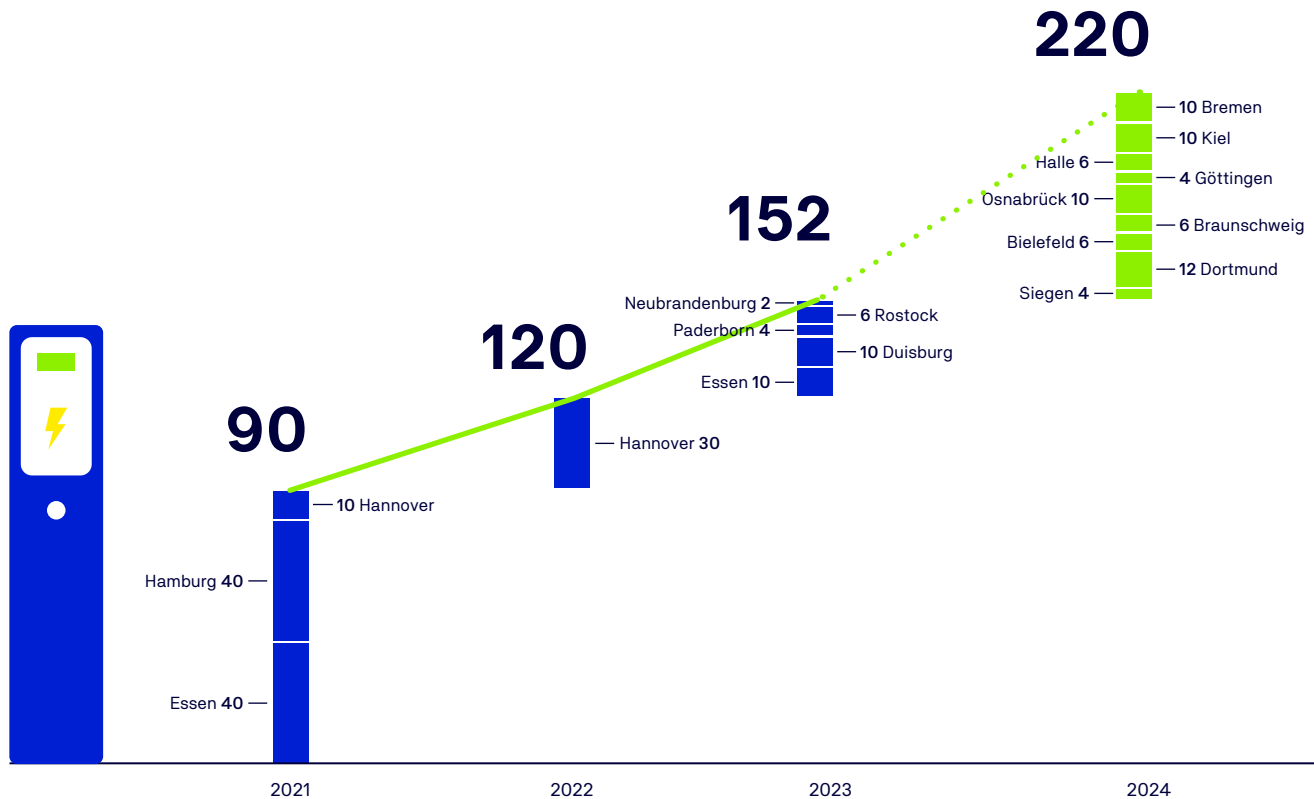


der Spenden der TÜV NORD AG gingen an Projekte auf Initiative von Mitarbeitenden.

≈ 9,8 Mio. km

wurden 2023 mit einem **Elektro- oder Hybrid-Pkw** zurückgelegt. Das macht Emissionseinsparungen von rund 37% (rund 600 CO<sub>2</sub>e-t) im Vergleich zur Nutzung von durchschnittlichen Verbrennern.

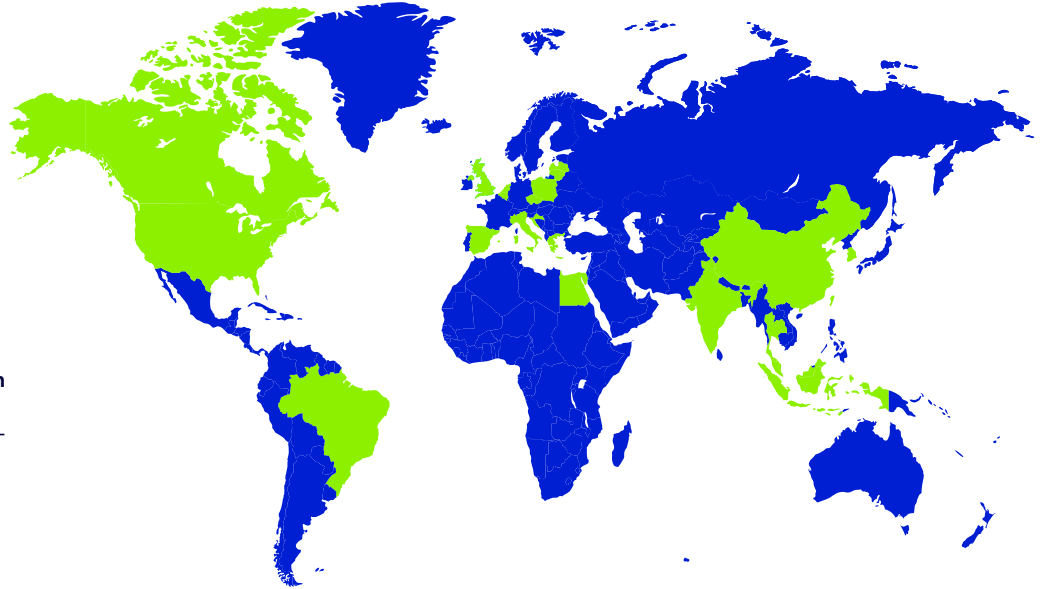
Installierte Ladepunkte an TÜV NORD-Standorten in Deutschland durch TÜV NORD Immobilien



Sitz der in die Nachhaltigkeitsberichterstattung integrierten internationalen Gesellschaften

29

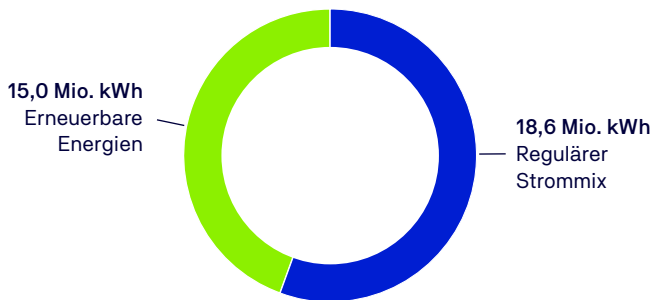
internationale Gesellschaften sind in den Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2023 integriert.



Strombezug der TÜV NORD GROUP weltweit

44,6 %

Strom aus erneuerbaren Energien



Erneute **Auszeichnung** des Nachhaltigkeitsmanagements durch EcoVadis



**Rezertifizierung** des integrierten Managementsystems



Erneute Einreichung des **Communication on Progress** im Rahmen unserer Mitgliedschaft beim **UN Global Compact**

# Alle ziehen beim Thema Nachhaltigkeit an einem Strang

Ein Interview mit Dr. Dirk Stenkamp, Vorsitzender des Vorstands, und Dr. Christina Fries-Henrich, Head of Sustainability & Integrated Management System.

## Was hat die TÜV NORD GROUP 2023 in Sachen Nachhaltigkeit erreicht?

**Dr. Dirk Stenkamp** Wir haben 2023 in Sachen Nachhaltigkeit viel erreicht, unter anderem haben wir erneut die EcoVadis-Goldmedaille erhalten. Das war insbesondere durch die sehr gute Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen der involvierten Fachbereiche und dem CR-Management möglich. Es ist enorm wichtig, dass alle im Konzern bezüglich Nachhaltigkeit an einem Strang ziehen und gemeinsam vorangehen.

**Dr. Christina Fries-Henrich** Das wurde 2023 im Bereich Beschaffung sehr deutlich. Zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen haben wir unter anderem die Nachhaltigkeitskriterien für unsere Lieferanten erweitert. Das Ergebnis hat sich auch sehr positiv auf unsere EcoVadis-Bewertung ausgewirkt.

Außerdem haben wir unser integriertes Managementsystem (IMS) gemäß den ISO-Normen 9001, 14001 und 45001 zertifizieren lassen. Auch das ist eine wirkliche Teamleistung der Gesellschaften, den IMS-Standard jedes Jahr zu halten und sogar weiterzuentwickeln. Wir arbeiten daran, unser Managementsystem und unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen noch stärker miteinander zu verbinden, um voneinander zu lernen und so die Nachhaltigkeit unserer internen Prozesse zu steigern.

**DS** Das zeigt einmal mehr, wie wichtig und umfassend die Zusammenarbeit der Konzernbereiche für eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns ist. Unsere Mitarbeitenden kooperieren über Fachbereiche und Konzernebenen hinweg, um so die bestmöglichen Ergebnisse zu erreichen.

---

## Die CR-Strategie der TÜV NORD GROUP setzt einen Schwerpunkt auf die Mitarbeitenden. Was bedeutet das für Sie mit Blick auf das Jahr 2023?

**DS** Die TÜV NORD GROUP ist ein Dienstleister. Den größten Wert bringen unsere gut ausgebildeten Fachkräfte. Sie machen die TÜV NORD GROUP zu dem Wissenskonzern, der er ist. Aus diesem Grund müssen sie im Vordergrund unserer Unternehmensentwicklung stehen.

**ChFH** Das wird auch beim Betrachten der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse deutlich. Sechs unserer zwölf wesentlichen Themen kommen aus dem Handlungsfeld Menschen. Einige davon sind jetzt neu hinzugekommen, wie die „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ oder „Recruiting“.

**DS** Ein weiteres Schwerpunktthema 2023 war Mitbestimmung. Wir freuen uns, dass die diesjährigen Tarifverhandlungen mit einem positiven Ergebnis abgeschlossen wurden.



### **Eigentlich alles Gründe, um zu feiern.**

**DS** Und das haben wir auch getan! Nach fordernden Corona-Jahren wollten wir unsere Wertschätzung für unsere Mitarbeitenden ausdrücken. Im September fand unser Mitarbeitendenfest TÜV NORD in Concert mit über 4.000 Teilnehmenden statt.

**ChFH** Bei der Organisation haben wir auch auf Nachhaltigkeit geachtet. Zum Beispiel gab es Shuttlebusse von acht Standorten für die An- und Abreise der Mitarbeitenden und ihrer Familien. Dadurch hatten mehr Teilnehmende die Möglichkeit, ohne ihren privaten Pkw anzureisen.

**DS** Das Fest war auf ganzer Linie ein voller Erfolg!

### **2023 gab es auch viele gesetzliche Änderungen im Bereich Nachhaltigkeit. Wie geht die TÜV NORD GROUP damit um?**

**ChFH** Wir arbeiten eng mit den jeweiligen Fachkolleginnen und -kollegen zusammen, um unsere Prozesse entsprechend anzupassen und gut auf die Veränderungen vorbereitet zu sein. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zum Beispiel soll die Lieferkette von Unternehmen transparenter machen. An diesem Thema arbeiten wir intensiv und haben unter anderem unser Beschwerdesystem aktualisiert sowie unsere Einkaufsprozesse durchleuchtet. Besonders für die Einhaltung von Menschenrechten ist es wichtig, Transparenz in der Lieferkette zu schaffen und Verantwortung für sie zu übernehmen. Daher freue ich mich über meine neue Rolle als Menschenrechtsbeauftragte der TÜV NORD GROUP.

### **Berichtspflichten in Sachen Nachhaltigkeit werden sich in den kommenden Jahren weiter ändern. Bereitet sich die TÜV NORD GROUP schon darauf vor?**

**ChFH** Ganz genau. Treiber bei der nichtfinanziellen Berichterstattung ist die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). In Vorbereitung auf die verschärften Berichtspflichten, die 2025 für uns relevant werden, haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse 2023 bereits nach den neuen Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt.

### **Wie sehen die nächsten Schritte der TÜV NORD GROUP hin zu noch mehr Nachhaltigkeit aus?**

**DS** Wir verfolgen weiterhin unsere Ziele für 2025, denken aber auch schon über den nächsten Schritt nach und erarbeiten neue Schwerpunkte und Ziele für die folgenden Jahre. Vor allem die CSRD wird hier einen großen Stellenwert haben. Gleichzeitig ist uns wichtig, nicht nur Berichterstattung zu betreiben, sondern auch Maßnahmen umzusetzen. Dafür ist es zentral, dass wir noch enger mit unseren Fachbereichen und operativen Einheiten zusammenarbeiten. Über die TÜV NORD GROUP hinaus wollen wir durch den Ausbau unserer Nachhaltigkeitsdienstleistungen eine anhaltend positive Wirkung bei unseren Kunden erzielen.

# Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025

Mit der 2020 eingeführten Konzernstrategie „Strategy2025“ ist Nachhaltigkeit bei der TÜV NORD GROUP als eine strategische Stoßrichtung definiert. Zur Umsetzung dieser Stoßrichtung wurde die CR-Strategie 2025 erarbeitet, die 2021 in Kraft trat. Für die Weiterentwicklung der CR-Strategie sowie die Koordination der übergreifenden CR-Aktivitäten ist nach wie vor das CR-Management der TÜV NORD AG verantwortlich. Unterstützt wird es hierbei durch den CR-Steuerungskreis, dem die CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren in den Geschäfts- und Zentralbereichen angehören.

Die CR-Strategie beinhaltet Nachhaltigkeitsziele, die auf den CR-Leitlinien der TÜV NORD GROUP basieren und den Handlungsfeldern Unternehmen, Menschen und Umwelt zugeordnet sind. Im Handlungsfeld Unternehmen fokussieren wir unsere nachhaltige Unternehmensführung sowie den Ausbau unseres nachhaltigen Produkt- und Dienstleistungsportfolios. So unterstützen wir auch unsere Kundinnen und Kunden auf ihrem Weg zu einer nachhaltigen Ausrichtung.

Im Handlungsfeld Menschen stellen wir die TÜV NORD GROUP als sozial verantwortungsvollen und nachhaltig agierenden Arbeitgeber in den Mittelpunkt. Neben einer wertschätzenden, modernen Unternehmenskultur hat die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden höchste Priorität. Außerdem unterstützen wir eine konstante berufliche Weiterentwicklung.

Im Handlungsfeld Umwelt gelten unsere Ziele und Maßnahmen der Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen). Hier konzentrieren wir uns auf die THG-Emissionen, die sich aus dem Betrieb der Immobilien und durch die Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden ergeben.

Aus der CR-Strategie leitet sich die CR-Roadmap ab, die gleichzeitig mit der CR-Strategie verabschiedet wurde. Sie definiert konkrete Maßnahmen zu den Zielen der drei Handlungsfelder. Damit ermöglicht sie die weitere Verankerung von Nachhaltigkeit und Verantwortung in allen Geschäftsbereichen. Alle Maßnahmen sind mit Zuständigkeiten und einem konkreten Bearbeitungszeitraum hinterlegt. Die CR-Roadmap wird regelmäßig gemeinsam mit dem CR-Steuerungskreis und den entsprechenden Fachbereichen weiterentwickelt und um gewonnene Erkenntnisse aus unseren Nachhaltigkeitsinitiativen ergänzt, so auch 2023.

Unsere strategische Ausrichtung orientiert sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die Auswahl der für die TÜV NORD GROUP relevanten SDGs wird in den Kapiteln zu den Handlungsfeldern dargestellt. Die Orientierung an den SDGs bildet gemeinsam mit dem von der TÜV NORD GROUP verfolgten System-Value-Ansatz den Kontext der CR-Strategie. Im System-Value-Ansatz werden die drei Systeme Ökonomie, Gesellschaft und Ökologie als miteinander verbundene und sich bedingende Ebenen betrachtet. Mehr Informationen hierzu sind im Fortschrittsbericht 2022 zu finden.

Ergänzend zur CR-Strategie folgen wir Richtlinien, die das verantwortungsvolle Handeln und die Werte unseres Konzerns definieren. Der Verhaltenskodex konkretisiert unser Leitbild und dient als Grundlage und Orientierung für persönliches Handeln in der TÜV NORD GROUP. Im Zusammenspiel mit den CR-Leitlinien, der Corporate Governance (Grundsätze der Unternehmensführung) und dem Compliance Management bildet der Verhaltenskodex das Rückgrat unseres verantwortungsvollen geschäftlichen Handelns. Der Verhaltenskodex umfasst unter anderem Richtlinien zur Wahrung der Menschenrechte sowie zum Umgang mit Interessenkonflikten. Er verbietet jegliche Form von Korruption. Er wird ergänzt durch unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte.

Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette werden u. a. durch unseren Compliance-Kodex für externe Dienstleister adressiert. Verdachtsfälle in Bezug auf Verletzungen unseres Verhaltenskodexes sowie Menschenrechts- und Umweltverstöße in der Lieferkette können anonym über unsere Website, das Intranet, eine Ombudsperson oder die Compliance-Ansprechpersonen gemeldet werden. Um den Zugang zu erleichtern, haben wir unser Beschwerdemeldesystem auf der Homepage verbessert. Zudem führen wir für alle Hierarchieebenen verpflichtende Compliance-Schulungen durch. Zur stärkeren Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Beschaffung wurde 2023 zudem die Verfahrensweisung zum Lieferantenmanagement angepasst.

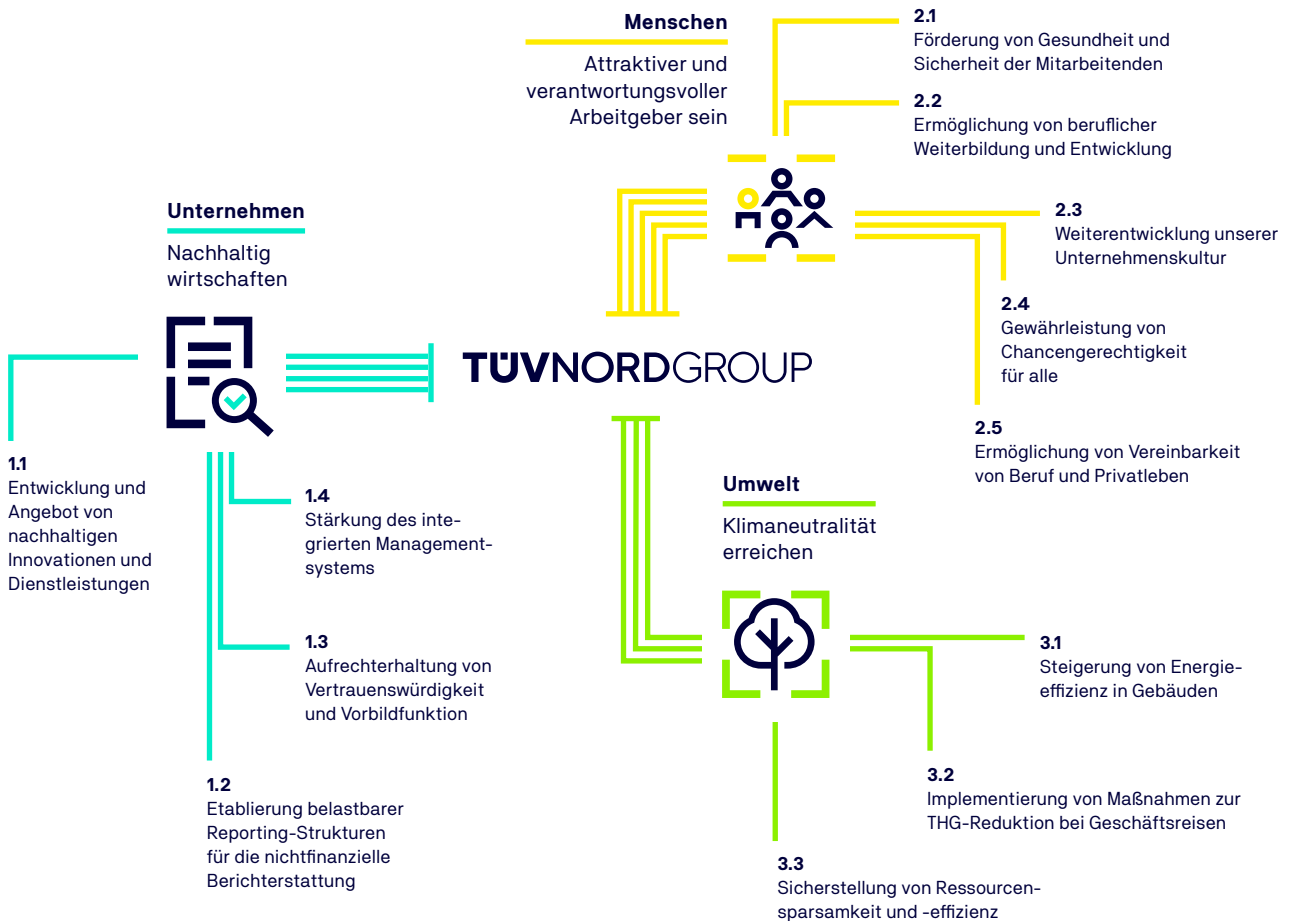


# Unsere CR-Roadmap 2022 – 2025

Die Corporate Responsibility-Roadmap der TÜV NORD GROUP ist ein grundlegender Bestandteil für unsere Maßnahmen und Aktivitäten in den Bereichen Verantwortung und Nachhaltigkeit. In ihr definieren wir Oberziele für die Handlungsfelder Unternehmen, Menschen und Umwelt. Die CR-Roadmap beinhaltet neben den Oberzielen, die sich aus den wesentlichen Themen ableiten, auch Unterziele und Maßnahmen, die auf die Erreichung der jeweiligen Oberziele hinwirken. In den Kapiteln zu den einzelnen Handlungsfeldern sind ausgewählte Oberziele, ein-

schließlich Unterzielen bzw. Maßnahmen, näher beschrieben. In der Überarbeitung der CR-Roadmap 2023 lag der Schwerpunkt darauf, diese an die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse anzupassen. Zudem wurden erstmalig Ziele für das integrierte Managementsystem der TÜV NORD GROUP in der CR-Roadmap aufgenommen. Dies trägt zur engeren Verzahnung beider Themengebiete bei. Der Wirkungszeitraum der CR-Roadmap ist bis 2025 festgelegt, analog zu unserer CR-Strategie.

## Handlungsfelder und ausgewählte Oberziele der CR-Roadmap



# Wesentlichkeit unserer CR-Themen

2023 haben wir eine ausführliche Wesentlichkeitsanalyse im Sinne der doppelten Wesentlichkeit durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse dient der Identifizierung der für ein Unternehmen besonders relevanten Themen bezüglich Nachhaltigkeit. Zur Analyse der wesentlichen Themen werden zwei Perspektiven betrachtet: In der Inside-Out-Perspektive wird analysiert, welche positiven und welche negativen Auswirkungen ein Unternehmen auf Menschen und Umwelt hat. In der Outside-In-Perspektive werden die finanziellen Chancen und Risiken beleuchtet, die sich durch externe Entwicklungen für das Unternehmen ergeben. Diese beiden Perspektiven bilden die Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Sie werden in der Darstellung auf der folgenden Seite durch die X- und Y-Achse abgebildet.

Die Inside-Out-Perspektive für die TÜV NORD GROUP wurde in einem partizipativen Workshop erarbeitet. Dieser wurde gemeinsam mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Geschäfts- und Zentralbereiche durchgeführt. Für die Outside-In-Perspektive haben wir Interviews mit eben dieser Gruppe geführt. Zudem haben wir die Interviews noch auf Geschäftsführungen sowie weitere Fachbereichsleitungen erweitert. Gemeinsam haben wir die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen der TÜV NORD GROUP auf die Gesellschaft, die Umwelt, unsere Kundinnen und Kunden, unsere Lieferketten und unsere Mitarbeitenden analysiert sowie Chancen und Risiken ausgemacht, die sich für den Konzern ergeben. Die große Zahl an internen Stakeholdern hat uns geholfen, alle Seiten unseres Geschäfts zu beleuchten und einen ganzheitlichen Blick auf Nachhaltigkeit in der TÜV NORD GROUP zu werfen. Die so identifizierten Punkte wurden um Aussagen aus der umfassenden Befragung der Mitarbeitenden 2021 und mit Kundenfeedback ergänzt und verdichtet.

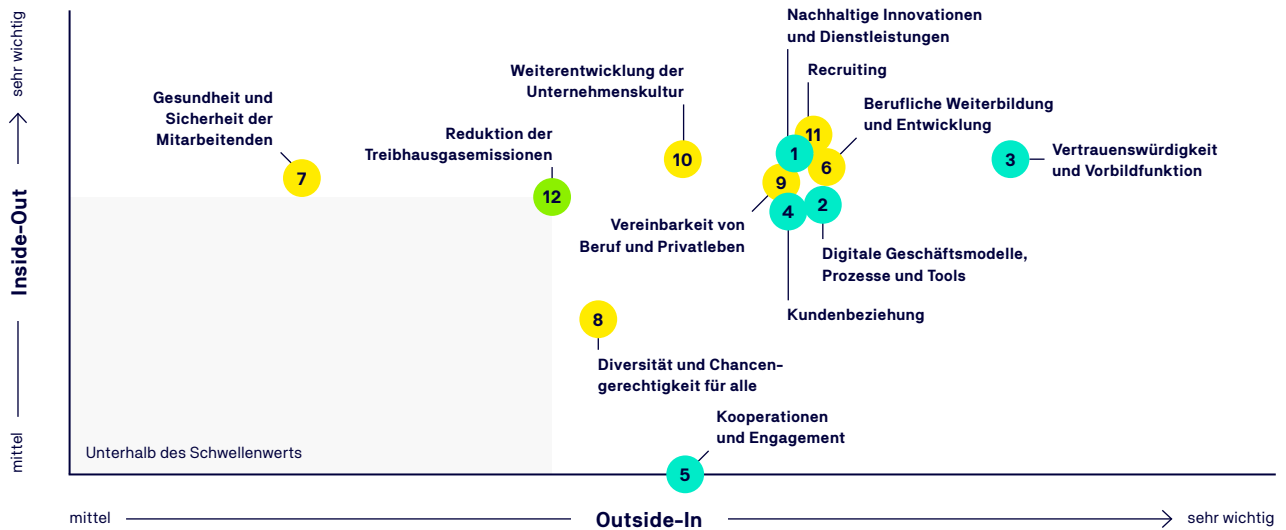
Wir sammelten über 300 Aspekte, die sortiert und zusammengeführt wurden. So konnten wir die über 300 Aspekte der Longlist auf eine Medium-List kürzen. In einem weiteren Schritt wurden die Themen ein weiteres Mal geclustert. Die aufbereiteten Ergebnisse haben Expertinnen und Experten aus den Geschäfts- und Zentralbereichen bewertet. Zusätzlich zu den am Prozess beteiligten Kolleginnen und Kollegen nahm der CR-Steuerungskreis an der Bewertung teil. Die Befragung

orientierte sich an den vorgeschriebenen Kriterien wie dem Ausmaß, der Wahrscheinlichkeit des Eintritts und der Umkehrbarkeit der Auswirkung der einzelnen Aspekte. Daraus ergibt sich eine Gewichtung der identifizierten Aspekte. Anschließend wurden die Ergebnisse mit Verantwortlichen für das Risikomanagement des Konzerns gespiegelt.

Durch die Gewichtung gewinnen wir Klarheit, welche Themen für uns als TÜV NORD GROUP von höchster Bedeutung und damit wesentlich sind. Unsere diesjährige Wesentlichkeitsanalyse bestätigt, dass sich die TÜV NORD GROUP neben der Reduktion der THG-Emissionen auf ihre soziale und unternehmerische Nachhaltigkeit fokussiert.

Im Vergleich zu 2022 hat sich die Anzahl der wesentlichen Themen von zehn auf zwölf erhöht. Sieben der zwölf Themen wurden durch die Analyse 2023 bestätigt. Zusätzlich zu den im vergangenen Jahr als wesentlich identifizierten Themen haben wir 2023 „Kundenbeziehung“, „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, „Unternehmenskultur“ und „Recruiting“ als wesentlich definiert und somit in den Handlungsfeldern Unternehmen und Menschen ergänzt. Die zwei Themen „Compliance und Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“ und „Offene Feedbackkultur“ aus dem Jahr 2022 wurden aufgrund der Ergebnisse nicht direkt übernommen. Sie finden aber indirekte Berücksichtigung in den Themen „Unternehmenskultur“, „Vertrauenswürdigkeit und Vorbildfunktion“ sowie „Kundenbeziehung“. Andere im vergangenen Jahr alleinstehende wesentliche Themen haben wir im Rahmen der Analyse zusammenggeführt. So bilden zum Beispiel die wesentlichen Themen „Umweltfreundliches Reiseverhalten“ und „Energieeffizienz in Gebäuden“ nun gemeinsam das wesentliche Thema „Reduktion der Treibhausgasemissionen“. Die drei Handlungsfelder Unternehmen, Menschen und Umwelt wurden durch die Wesentlichkeitsanalyse 2023 bestätigt. Alle wesentlichen Themen sowie die Aspekte, aus denen sie sich zusammensetzen, sind auf der folgenden Seite aufgeführt. Ob die Unterthemen als positiv oder negativ bewertet wurden, ist jeweils durch ein entsprechendes Vorzeichen gekennzeichnet. Die Zugehörigkeit zu den einzelnen Handlungsfeldern ist farblich markiert.

Wesentliche Themen 2023 



Handlungsfeld	Wesentliche Themen	Unterthemen	Perspektive
<b>Unternehmen</b>	1. Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen	+ Innovationsbereitschaft + Nachhaltiges Dienstleistungsportfolio	Inside-Out
	2. Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools	+ Sicherheit als Kernprodukt + Angebot von Produkten im Bereich Klimawandel + Angebot von Produkten im Bereich Wasser + Angebot von Produkten im Bereich Kreislaufwirtschaft	Outside-In
	3. Vertrauenswürdigkeit und Vorbildfunktion	+ Vorbildfunktion + Wissenskonzern	Inside-Out
	4. Kundenbeziehung	+ Reputation + Kundenorientierung - Prozesse	Outside-In
	5. Kooperationen und Engagement	+ Sichere Kundenbeziehungen + Flexibilität bei Kundenerwartungen + Kooperationen + Engagement	Outside-In
<b>Menschen</b>	6. Berufliche Weiterbildung und Entwicklung	+ Vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten + Weiterbildung der Mitarbeitenden	Inside-Out
	7. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden	+ Förderung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden - Arbeitsorte	Outside-In
	8. Diversität und Chancengerechtigkeit für alle	- Maßnahmenwirksamkeit + Bereicherung für die TÜV NORD GROUP	Outside-In
	9. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	+ Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben + Flexible Arbeitszeiten/Ansätze zur Work-Life-Balance	Inside-Out
	10. Weiterentwicklung der Unternehmenskultur	+ Gute Unternehmenskultur - Kommunikation und Transparenz + Unternehmenskultur	Outside-In
	11. Recruiting	+ Attraktiver Arbeitgeber - Fachkräftemangel	Outside-In
<b>Umwelt</b>	12. Reduktion der Treibhausgasemissionen	- Reiseverhalten + Energieeffizienz in Gebäuden	Inside-Out

# Unternehmen

Durch ihre nachhaltigen Produkte und Dienstleistungen schafft die TÜV NORD GROUP einen nachhaltigen Mehrwert für ihre Kundinnen und Kunden.



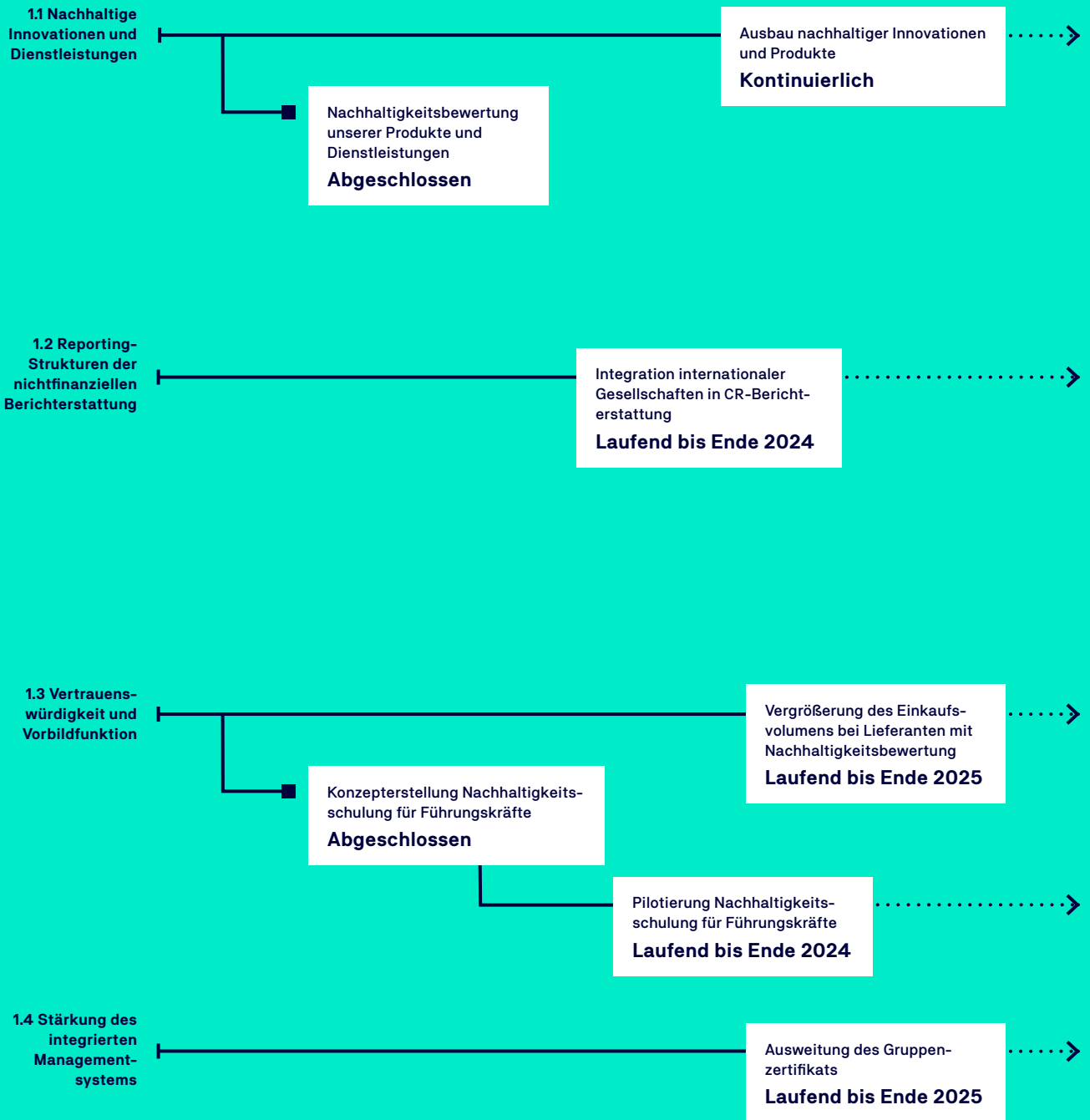
Die TÜV NORD GROUP kann besonders durch ihre Dienstleistungen nachhaltig wirken. Aus diesem Grund ist das wesentliche Thema „Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen“ zentral für die unternehmerische Nachhaltigkeit der TÜV NORD GROUP. Mit unserer Nachhaltigkeitsexpertise unterstützen wir den Unternehmenserfolg unserer Kundinnen und Kunden u. a. in den Bereichen Umweltstandards, Energiesparen und Energieverwendung sowie alternative Mobilität. Bei der Dienstleistungserbringung spielen auch digitale Prozesse sowie der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) weiterhin eine wichtige Rolle. So kann die Nutzung von KI die Effizienz bei der Erbringung von Dienstleistungen steigern. Die Spezialisten aus den operativen Einheiten arbeiten aktiv an den Themen IT-Sicherheit und Digitalisierung mit. Zu diesen Themen wurden unsere Mitarbeitenden 2023 auch intensiv geschult.

2023 haben wir Maßnahmen ergriffen, um unsere eigenen internen Prozesse nachhaltiger zu gestalten. Hierzu gehören unter anderem neu entwickelte Schulungskonzepte. Sie sollten das Bewusstsein für Nachhaltigkeit innerhalb der Organisation schärfen. Mit zielgruppenspezifischen Nachhaltigkeitsschulungen sowohl für Führungskräfte als auch Mitarbeitende soll sichergestellt werden, dass alle die Prinzipien der Nachhaltigkeit verstehen und umsetzen können. Zudem wurden 2023 Nachhaltigkeitskriterien verstärkt in Lieferantenabfragen einbezogen. Damit wird Nachhaltigkeit als Entscheidungsfaktor bei der Auswahl relevanter Lieferanten berücksichtigt. Weitere Maßnahmen werden näher auf den folgenden Seiten beschrieben.

Die Berücksichtigung von Änderungen in der Gesetzgebung im Bereich Nachhaltigkeit führt ebenfalls zu einer Anpassung von internen Prozessen. Zu relevanten Gesetzesänderungen zählen z. B. das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) und die Taxonomieverordnung. Wir haben unsere Prozessabläufe kritisch hinterfragt, um bestehende Prozesse bei Bedarf zu aktualisieren. Im Rahmen des LkSG hat die TÜV NORD GROUP z. B. eine Menschenrechtsbeauftragte ernannt, ihre Aufgabe ist es u. a., regelmäßigen fachbereichsübergreifenden Austausch sicherzustellen.

Die TÜV NORD GROUP orientiert ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten u. a. an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die 17 Ziele fördern eine globale nachhaltige Entwicklung und ein nachhaltiges Wirtschaften. Im Fokus des Handlungsfelds Unternehmen stehen insbesondere die Ziele 4, 8, 9 und 12.





Diese Grafik zeigt eine Übersicht ausgewählter Maßnahmen im Handlungsfeld Unternehmen und ihren Bearbeitungsstatus. Eine nähere Beschreibung der Maßnahmen ist auf der folgenden Seite zu finden.

## CR-Roadmap 2022 – 2025 – aktueller Status der Zielerreichung im Handlungsfeld Unternehmen

Themen und Ziele	Ausgewählte Maßnahme	Erläuterung	SDG
<b>1.1 Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen</b>	<b>Nachhaltigkeitsbewertung unserer Produkte und Dienstleistungen</b>	Die Nachhaltigkeitsbewertung aller Dienstleistungen der TÜV NORD GROUP wurde 2023 erfolgreich abgeschlossen. Eine konkrete Analyse der Ergebnisse wird aktuell durchgeführt. Nähere Informationen zur Nachhaltigkeitsbewertung von Dienstleistungen sind im Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2021 zu finden. Der Ausbau nachhaltiger Produkte wurde auch in der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse als zentral für den Konzern bestätigt und wird entsprechend auch weiterhin ein wesentliches Thema sein.	8, 9, 12
<b>1.2 Reporting-Strukturen der nicht-finanziellen Berichterstattung</b>	<b>Integration internationaler Gesellschaften in die CR-Berichterstattung</b>	2023 wurde die Integration weiterer Gesellschaften in die nichtfinanzielle Berichterstattung der TÜV NORD GROUP planmäßig fortgesetzt. 97 % der Mitarbeitenden sind damit 2023 in die CR-Berichterstattung integriert. 2024 werden die noch ausstehenden internationalen Gesellschaften folgen.	9, 12
<b>1.3 Vertrauenswürdigkeit und Vorbildfunktion</b>	<b>Vergrößerung des Einkaufsvolumens bei Lieferanten mit Nachhaltigkeitsbewertung</b>	2023 wurden 93 % des Einkaufsvolumens anhand von zentralen Nachhaltigkeitskriterien bewertet. Mithilfe eines Lieferantenfragebogens führen wir CR-Risikoanalysen durch. Dies erhöhte den Anteil des nachhaltig überprüften Einkaufsvolumens über die vergangenen Jahre hinweg (2020: 57 %, 2021: 72 %, 2022: 93 %). 2023 haben wir zudem die Kriterien des Lieferantenfragebogens erweitert und die Verfahrensanweisung zum Lieferantenmanagement überarbeitet, um nachhaltig handelnde Lieferanten zu bevorzugen.	8, 12
	<b>Nachhaltigkeitsschulung für Führungskräfte</b>	Die TÜV NORD GROUP hat für ihre Führungskräfte und Führungsgremien bereits spezifische Schulungen durchgeführt, z. B. zu Compliance und Diversity. 2023 wurde gemeinsam mit Führungskräften aus allen Geschäftsbereichen ein umfassendes Schulungskonzept zu Nachhaltigkeitsthemen entwickelt. Dieses soll 2024 umgesetzt werden, um das Nachhaltigkeitsbewusstsein und die Nachhaltigkeitskompetenz der Führungskräfte weiter zu stärken.	4, 8
<b>1.4 Stärkung des integrierten Managementsystems</b>	<b>Ausweitung des Gruppensertifikats</b>	Um das integrierte Managementsystem (IMS) weiter zu stärken, bezieht die TÜV NORD GROUP sukzessive weitere Unternehmen in das Gruppensertifikat ein. Besonderer Fokus liegt auf ISO 14001 und 45001. Seit 2023 werden die Themen Corporate Responsibility und IMS stärker miteinander verknüpft. Dieser Ansatz soll auch in den kommenden Jahren weiter intensiviert werden.	9, 12

# Highlights 2023

## Deutscher Nachhaltigkeitspreis

Die TÜV NORD GROUP wurde in der Kategorie „Forschung und Entwicklung sowie Prüfdienstleistungen“ als eines von vier Unternehmen für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2023 nominiert. Die aus 140 Mitgliedern bestehende Fachjury vergibt den Deutschen Nachhaltigkeitspreis an Unternehmen, welche die nachhaltige Transformation in ihrer Branche anführen. Die Anerkennung, bei Deutschlands wichtigstem Preis für ökologisches und soziales Engagement als Finalist nominiert zu werden, ehrt und motiviert uns, auch in Zukunft Maßnahmen zur Erreichung unserer CR-Ziele voranzutreiben.

## Smart Meter für die Energiewende

Die umfassende Digitalisierung der Stromnetze ist von entscheidender Bedeutung für den Erfolg der Energiewende. Intelligente Messsysteme (Smart Meter) nehmen hierbei eine Schlüsselrolle ein. Das deutsche Smart Meter Gateway (SMGW) ermöglicht das Management erneuerbarer Energien und liefert somit die Voraussetzungen für den Ersatz fossiler Energieträger und die Absicherung des intelligenten Stromnetzes (Smart Grid). TÜVIT unterstützt das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) bei den SMGW-Spezifikationen. Dadurch leistet TÜVIT einen erheblichen Beitrag für mehr Energieeffizienz und Nachhaltigkeit.

## AI Lab

Im Oktober 2023 wurde das AI Lab ins Leben gerufen als ein gemeinsames Unternehmen von fünf TÜV-Organisationen. Ihr vorrangiges Ziel ist die Unterstützung bei der Umsetzung des EU Artificial Intelligence Act (AI Act). Das AI Lab wird sich auf die Entwicklung von Prüf- und Zertifizierungsmethoden für sicherheitskritische KI-Anwendungen konzentrieren, wie sie im AI Act definiert sind. Durch die signifikante Beteiligung der TÜV NORD GROUP unterstreichen wir unser Engagement für eine vertrauenswürdige und sichere KI-Nutzung.



„Unsere Ziele sind, Vertrauen in Technologien zu schaffen und sichere Beiträge zur nachhaltigen Mobilität zu leisten. In Innovationsprojekten analysieren wir Chancen und Risiken von KI, besonders im Kontext von automatisiertem und vernetztem Fahren.“

Jens Tobien, Referent Strategie & Innovationsmanagement, TÜV NORD Mobilität

# Menschen

In einer Welt, die von ständigem Wandel geprägt ist, sehen wir es als zentrale Aufgabe an, unser Miteinander zu stärken und unsere Unternehmenskultur stetig weiterzuentwickeln.



Das 2022 gestartete Programm MINDSET lädt alle Mitarbeitenden ein, Ideen einzubringen und Angebote zu erarbeiten, um so unsere Unternehmenskultur aktiv mitzugestalten. Highlights von MINDSET sind u. a. der Social Day, an dem Mitarbeitende während der Arbeitszeit eine Kindertagesstätte renoviert haben, der Orientierungs-Workshop „New Horizon“ oder die Kulturreise.

Die Kulturreise lädt Teilnehmende ein, sich mit den Veränderungen der Arbeitswelt auseinanderzusetzen. Den Auftakt machten Führungskräfte, die dazu befähigt und angeregt wurden, Führung neu zu denken und damit den Kulturwandel in der Organisation aktiv zu unterstützen. Über das Jahr verteilt konnten die Teilnehmenden in mehreren Formaten Ansätze für Themen wie Führung, Kommunikation und Gesundheit gemeinsam erarbeiten und sich über Best Practices austauschen.

Mit dem Orientierungs-Workshop „New Horizon“ begleitet die TÜV NORD GROUP ihre Mitarbeitenden auf dem Weg in den Renteneintritt. Der Workshop richtet sich an Kolleginnen und Kollegen ab 60 und bietet konkrete Unterstützung, sich individuell auf die kommende Lebensphase vorzubereiten. Er unterstützt nicht nur bei der Planung des beruflichen Ausstiegs, sondern setzt auch inhaltliche Schwerpunkte wie Wissenstransfer, Gesundheitsmaßnahmen sowie eine mögliche Silver Career.

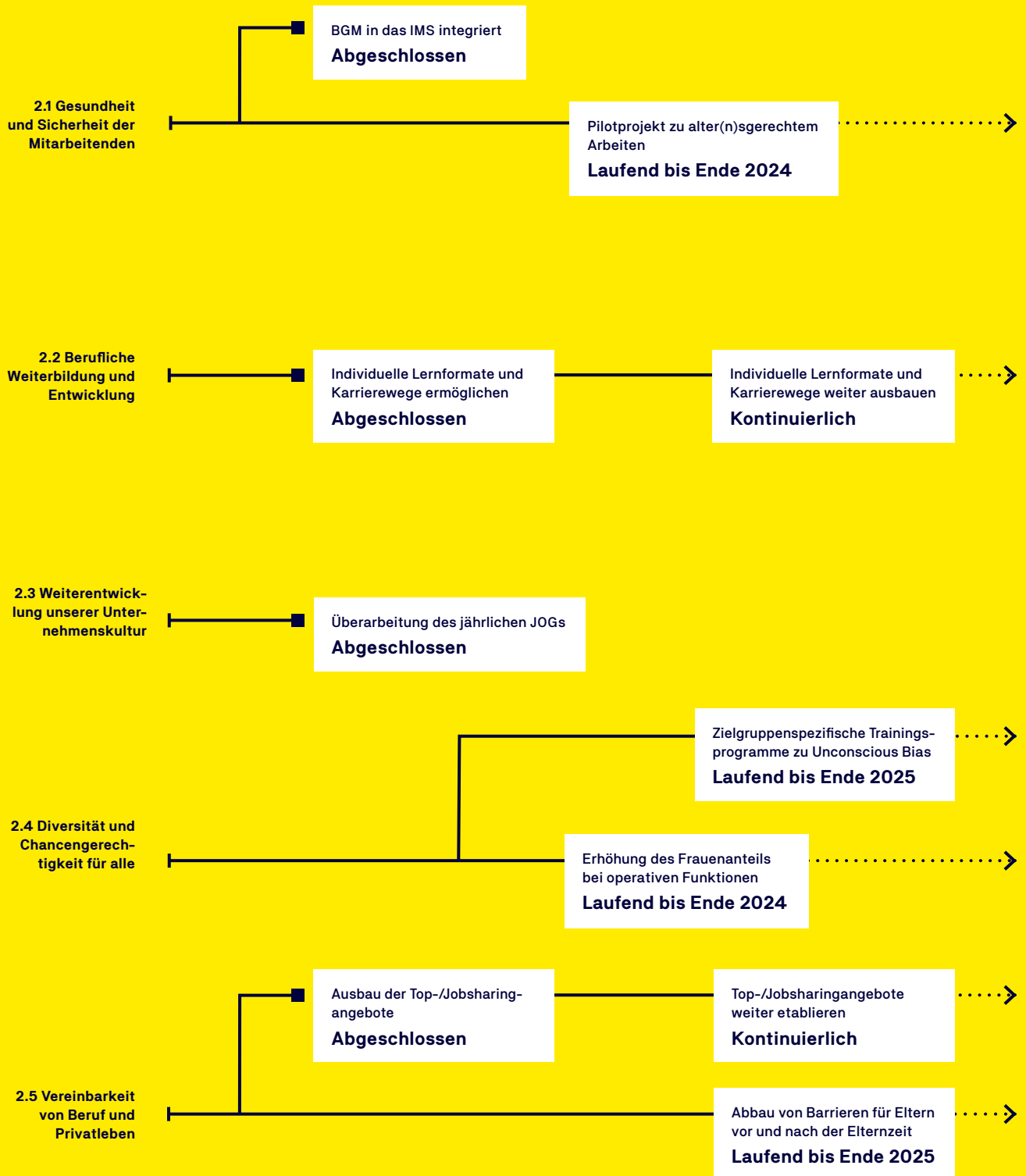
Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist die Mitarbeitengewinnung ein zentrales Thema. Um diese zu unterstützen, haben wir 2023 eine neue Recruitingstrategie verabschiedet.

Ziel ist es, bis 2030 das Bewerbungserlebnis für Kandidatinnen und Kandidaten zu optimieren und an aktuelle Bedürfnisse anzupassen, z. B. durch schnellere Prozesse und wertschätzende, proaktive Kommunikation. Fokussiert werden insbesondere datengetriebenes Arbeiten, das Optimieren bestehender Standards und die internationale Vernetzung der Recruiterinnen und Recruiter. Mit neuen Ansätzen und Wegen sollen so in den nächsten Jahren mehr qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für offene Stellen gewonnen werden. 2023 wurden bereits alternative Formate entwickelt und pilotiert, die uns als Arbeitgeber mit möglichen Interessentinnen und Interessenten vernetzt. Mehr Informationen zum Thema Recruiting gibt es im Personalbericht der TÜV NORD GROUP.

Die TÜV NORD GROUP orientiert ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten u. a. an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die 17 Ziele fördern eine globale nachhaltige Entwicklung und ein nachhaltiges Wirtschaften. Im Fokus des Handlungsfelds Menschen stehen insbesondere die Ziele 3, 4, 5, 8 und 10.







Diese Grafik zeigt eine Übersicht ausgewählter Maßnahmen im Handlungsfeld Menschen und ihren Bearbeitungsstatus. Eine nähere Beschreibung der Maßnahmen ist auf der folgenden Seite zu finden.

**CR-Roadmap 2022 – 2025 – aktueller Status der Zielerreichung im Handlungsfeld Menschen**

<b>Themen und Ziele</b>	<b>Ausgewählte Maßnahme</b>	<b>Erläuterung</b>	<b>SDG</b>
<b>2.1 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden</b>	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in das integrierte Managementsystem (IMS) integriert</b>	Das BGM umfasst alle Maßnahmen und strukturellen Vorgehensweisen, die der Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden dienen. Es besteht aus vier Säulen: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. 2023 wurde die Konzernrichtlinie Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) entwickelt. Damit bildet das BGM einen Baustein des IMS.	3, 8
	<b>Pilotprojekt zu alter(n)sgerechtem Arbeiten</b>	2024 wird DMT ein Pilotprojekt zu alter(n)sgerechtem Arbeiten durchführen. Das Pilotprojekt betrachtet die unterschiedlichen Anforderungen und Wünsche der Mitarbeitenden während der unterschiedlichen Phasen ihres Berufslebens. Ziel ist es, konkrete Bedürfnisse der Belegschaft zu analysieren und Schwerpunkte für die spätere Entwicklung von passgenauen Angeboten zu erarbeiten.	3, 8, 10
<b>2.2 Berufliche Weiterbildung und Entwicklung</b>	<b>Individuelle Lernformate und Karrierewege ermöglichen</b>	Neben der Etablierung von spezifischen Karrierewegen stand 2023 auch die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden im Fokus. Zu Beginn des Jahres haben wir die Themen Weiterbildung und lebenslanges Lernen strategisch neu aufgestellt. Dadurch schaffen wir eine systematische Lern- und Weiterbildungslandschaft innerhalb der TÜV NORD GROUP, die sich aus mehreren Elementen zusammensetzt. Einige Aspekte wurden bereits umgesetzt, wie beispielsweise die Überarbeitung der jährlichen Jahresorientierungsgespräche (JOG) oder die transparente Kommunikation der Angebote. Weitere Elemente werden in den kommenden Jahren erstellt und integriert.	4, 8
<b>2.3 Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur</b>	<b>Überarbeitung des jährlichen Jahresorientierungsgesprächs (JOG)</b>	2023 wurde das neue Konzept für die jährlichen Jahresorientierungsgespräche fertiggestellt. Ab 2024 gilt es für die meisten inländischen Gesellschaften. Das neue Format GROW (Gemeinsame Reflexion zur Orientierung und Weiterentwicklung) fördert eine moderne Feedbackkultur, die individuelle Entwicklung und eine regelmäßige Reflexion. Aufgrund unserer ganzheitlichen Betrachtung des Themas Unternehmenskultur spielen auch die anderen wesentlichen Themen und Ziele im Handlungsfeld Menschen eine wichtige Rolle für die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.	8
<b>2.4 Diversität und Chancengerechtigkeit für alle</b>	<b>Zielgruppenspezifische Trainingsprogramme zu Unconscious Bias</b>	Das bereits etablierte Unconscious-Bias-Trainingsprogramm soll in Zukunft verstärkt durchgeführt werden. Zur Hauptzielgruppe gehören Führungskräfte und Beschäftigte aus dem HR-Bereich. Das Trainingsprogramm befähigt dazu, (unbewusste) Vorurteile zu erkennen, sie abzubauen und Vielfalt zu fördern.	5, 10
	<b>Erhöhung des Frauenanteils bei operativen Funktionen</b>	In operativen Funktionen wollen wir den Frauenanteil bis zum 31.12.2024 im Vergleich zum 31.12.2021 um 10 Prozent steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir 2023 weitere Maßnahmen angestoßen, die Barrieren beseitigen und Diversität fördern. Im Recruiting setzen wir schon bei der Konzeption von Stellenanzeigen darauf, vielfältige Adressaten zu erreichen. Die vorurteilsfreie Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten wird durch einen Jobinterview-Leitfaden unterstützt.	5
<b>2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b>	<b>Ausbau der Top-/Jobsharingangebote</b>	Das Jobsharing-Konzept mit mittlerweile zwei etablierten Job-Tandems stößt sowohl bei den Mitarbeitenden als auch bei den Führungskräften auf durchweg positive Resonanz. Das Arbeitszeitmodell leistet einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Gleichzeitig dient Jobsharing als Möglichkeit zur Karriereentwicklung und als Weg, den Wissenstransfer bei Unternehmensaustritten sicherzustellen. Die erfolgreichen Job-Tandems bieten die Grundlage für eine geplante Ausweitung des Themas in den kommenden Jahren.	5, 8, 10
	<b>Abbau von Barrieren für Eltern vor und nach der Elternzeit</b>	2023 wurde eine Projektgruppe mit dem Ziel gegründet, für Eltern rund um die Elternzeit ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und derzeit bestehende Barrieren abzubauen. Dies umfasst z. B. die transparente, zugängliche Kommunikation bestehender sowie die Entwicklung neuer Maßnahmen. 2023 wurden u. a. konkrete Leitfäden, Handlungshilfen und Checklisten erarbeitet, die sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende vor, während und nach der Elternzeit unterstützen. Ebenso wurde die Erstellung eines Webinars für Führungskräfte angestoßen, welches zu Themen rund um die Elternzeit sensibilisieren soll.	5, 8, 10

# Highlights 2023

## Gesundheitswoche

Ein Schwerpunktthema im Jahr 2023 war die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Die vielen Maßnahmen zum Thema Gesundheit und Wohlbefinden wurden Ende des Jahres mit einer Gesundheitswoche abgerundet. Dabei handelt es sich um ein Online-Präventionsprogramm für alle Mitarbeitenden. Diese konnten an sportlichen Aktivitäten, Entspannungsübungen und sogar an einem Live-Cooking teilnehmen. Darüber hinaus gab es Angebote zu den Themen gesunde Ernährung und Stärkung der Resilienz.

## Women in Tech: Von Frauen für Frauen

Für das wesentliche Thema „Diversität und Chancengerechtigkeit“ ist u. a. Förderung von Frauen gerade in der männlich geprägten TIC-Branche relevant. Um Frauen in der TÜV NORD GROUP einen Raum zum Netzwerken und Erfahrungsaustausch zu bieten, lud DMT 2023 zur Auftaktveranstaltung „Women in Tech: Von und für Frauen“ ein. Dort ging es u. a. um die Themen Self Empowerment und Unconscious Bias, die

durch Mitmachstationen, Workshops, Key Notes und Podiumsdiskussionen erlebbar gemacht wurden. Die Teilnehmerinnen hatten die Möglichkeit, ihre eigenen Ideen einzubringen, die nun im Rahmen regelmäßig stattfindender Veranstaltungen inhaltlich aufgegriffen werden.

## Kulturelle Integration im Rahmen von M&A-Aktivitäten

Ziel ist es, Mitarbeitende nach Unternehmenszusammenschlüssen verstärkt auch auf kultureller Ebene zu integrieren und ihnen so den Einstieg in die TÜV NORD GROUP zu erleichtern. Dazu wurde eine entsprechende Strategie entwickelt, die auf den Erfahrungen vergangener Integrationsprozesse aufbaut und nun fester Bestandteil des Post-Merger-Integrationsprozesses ist. Das neue standardisierte Vorgehen stellt sicher, dass u. a. kommunikative und soziale Aspekte im Integrationsprozess verstärkt Berücksichtigung finden.

„Die Arbeit innerhalb von MINDSET bietet die Möglichkeit, dass sich Mitarbeitende mit eigenen Ideen einbringen können und so eine Unternehmenskultur entsteht, die stetig neue Impulse erhält und die Innovationskraft des Unternehmens stärkt.“

Melanie Ortkeper, CR-Koordinatorin, DMT



# Umwelt

## Auf dem Weg zur Klimaneutralität bis 2030.



Im Fokus unserer Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen stehen primär zwei Bereiche. Zum einen die mobilitätsbedingten Emissionen der Geschäftsreisen. Zum anderen die Nutzung und die Unterhaltung der Immobilien der TÜV NORD GROUP. Beide Bereiche stellen die größten Emittenten der TÜV NORD GROUP dar.

Wir sehen uns erneut mit der Herausforderung konfrontiert, unsere festgelegten THG-Ziele nicht einhalten zu können. Dies liegt insbesondere an einer steigenden Anzahl von Geschäftsreisen. Aus diesem Grund haben wir im Rahmen der Reiserichtlinie zielgerichtete Leitplanken für umweltfreundliches Reisen festgelegt. Hierbei werden erstmalig umweltorientierte und wirtschaftliche Aspekte gleichgesetzt. Zusätzlich bestimmt die überarbeitete Konzernbetriebsvereinbarung Car-Policy (Dienstwagenrichtlinie) einen finanziellen Vorteil für die Anschaffung von emissionsarmen Fahrzeugen.

In den vorangegangenen Jahren wurde bereits für sämtliche von TÜV NORD Immobilien verwalteten Gebäude Strom aus erneuerbaren Energiequellen bezogen. 2023 haben wir diesen Ansatz auf die von der TÜV NORD GROUP gemieteten Gebäude sukzessive ausgeweitet. Bis 2025 soll, wo umsetzbar, an allen angemieteten deutschen Standorten Ökostrom bezogen werden. Auch die geplante Installation von Photovoltaikanlagen auf 65 unserer TÜV NORD-Stationen ist 2023 weiter vorangeschritten.

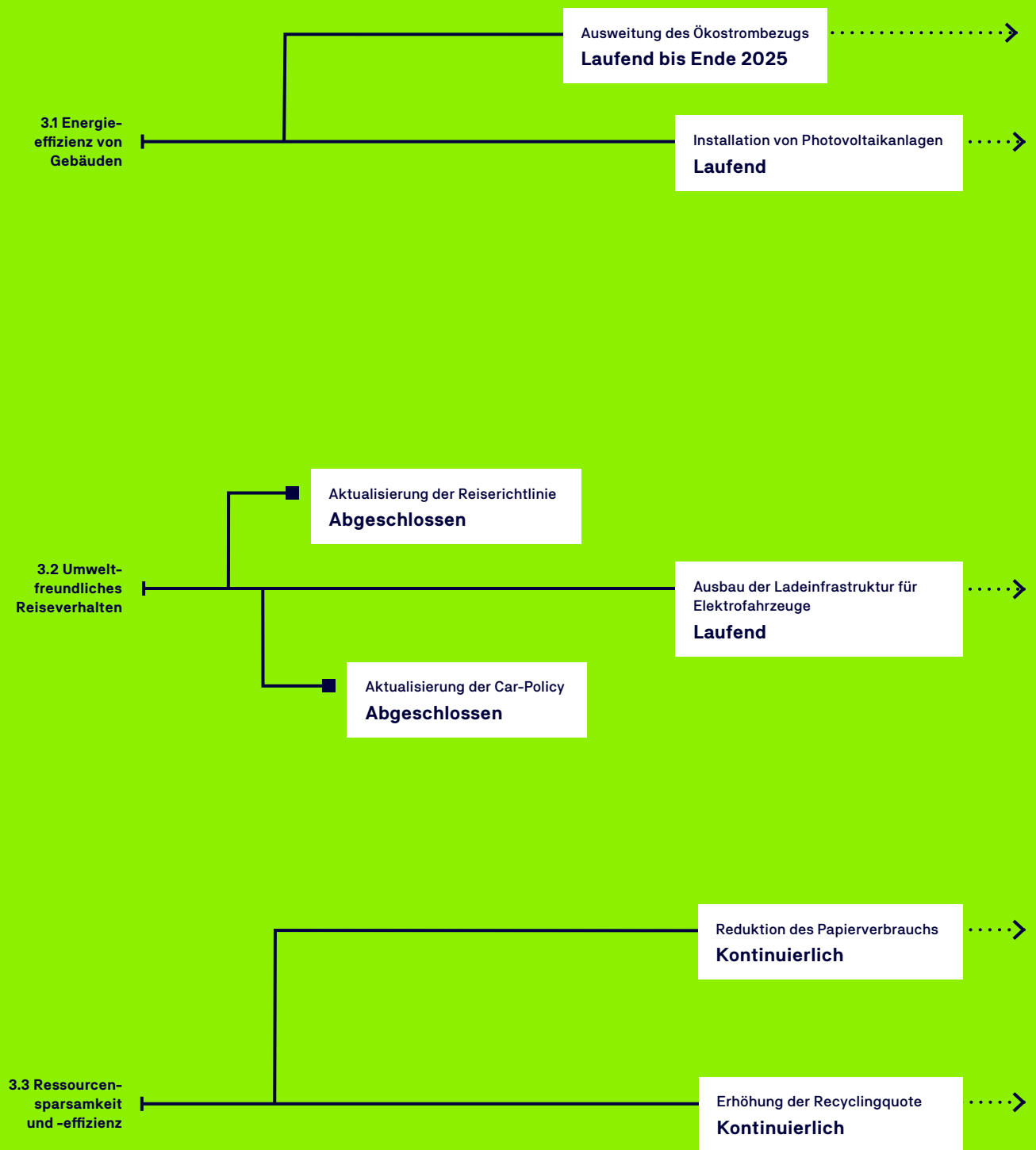
Im Bereich Abfall verfolgt die TÜV NORD GROUP weiterhin das Ziel, die Recyclingquote des Gesamtabfallaufkommens an allen deutschen Standorten zu steigern. Zudem soll auch in Zukunft

der Papierverbrauch reduziert werden. 2023 wurde dies von der Abfallbeauftragten durch gezielte Aktionen, Schulungen und weitere Maßnahmen aktiv vorangetrieben. Zusätzliche Informationen zu den Maßnahmen sind auf den folgenden Seiten zu finden.

Die Entwicklung und das Angebot von Innovationen und Dienstleistungen, die einen positiven Beitrag für die Umwelt leisten, nimmt in der TÜV NORD GROUP eine wichtige Rolle ein. Die Expertinnen und Experten der TÜV NORD GROUP führen unter anderem Zertifizierungen von nachhaltigen Standards oder Prüfungen und Inspektionen im Industriebereich durch. Auch in den Bereichen Umweltbildung, Energiewende sowie einer sicheren Verkehrswende unterstützt die TÜV NORD GROUP durch passende Dienstleistungen.

Die TÜV NORD GROUP orientiert ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten u. a. an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die 17 Ziele fördern eine globale nachhaltige Entwicklung und ein nachhaltiges Wirtschaften. Im Fokus des Handlungsfelds Umwelt stehen insbesondere die Ziele 7, 11, 12 und 13.





Diese Grafik zeigt eine Übersicht ausgewählter Maßnahmen im Handlungsfeld Umwelt und ihren Bearbeitungsstatus. Eine nähere Beschreibung der Maßnahmen ist auf der folgenden Seite zu finden.

**CR-Roadmap 2022 – 2025 – aktueller Status der Zielerreichung im Handlungsfeld Umwelt**

<b>Themen und Ziele</b>	<b>Ausgewählte Maßnahme</b>	<b>Erläuterung</b>	<b>SDG</b>
<b>3.1 Energieeffizienz von Gebäuden</b>	<b>Ausweitung des Ökostrombezugs</b>	Alle von TÜV NORD Immobilien verwalteten Gebäude beziehen bereits zu 100 % Ökostrom. Bis 2025 ist geplant, dies auch bei 80 % unserer TÜV NORD-Stationen sicherzustellen, um energiebezogene Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Bis Ende 2023 wurde dies bereits bei 108 TÜV NORD-Stationen umgesetzt. Die noch ausstehenden 54 TÜV NORD-Stationen folgen in den kommenden Jahren.	7, 11, 13
	<b>Installation von Photovoltaikanlagen</b>	Die Installation von Photovoltaikanlagen auf 65 TÜV NORD-Stationen ist 2023 weiter vorangeschritten. Diese Maßnahme wird parallel zum Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge und einer grundsätzlichen Sanierung und Modernisierung der TÜV NORD-Stationen durchgeführt. Drei Prüfstationen wurden bereits mit PV-Anlagen ausgestattet. Weitere 22 Anlagen befinden sich derzeit im Bau bzw. in Planung. Die ursprünglich angestrebte Fertigstellung bis Ende 2025 wird voraussichtlich aufgrund von veränderten Rahmenbedingungen und Verzögerungen bei Dienstleistern später als geplant erfolgen.	7, 11, 13
<b>3.2 Umweltfreundliches Reiseverhalten</b>	<b>Aktualisierung der Reiserichtlinie</b>	2022 haben wir mit der Aktualisierung unserer Reiserichtlinie begonnen, die wir 2023 erfolgreich abgeschlossen haben. Unser Ziel, Nachhaltigkeitskriterien bei Geschäftsreisen stärker zu berücksichtigen, wurde erreicht. So ist nun die bevorzugte Nutzung der Bahn festgeschrieben, und bei Mietwagen müssen verbrauchsarme und emissionsfreie Fahrzeuge gebucht werden. Die Veranstaltungsorte von Präsenzveranstaltungen werden so gewählt, dass das Reiseaufkommen auf ein Minimum reduziert werden kann. Darüber hinaus haben wir die Häufigkeit von Präsenzmeetings verringert und die von Online-Meetings erhöht.	13
	<b>Aktualisierung der Car-Policy</b>	Auch unsere Car-Policy wurde 2023 überarbeitet, und nachhaltige Aspekte wurden verstärkt eingebunden. So gibt es nun einen stärkeren finanziellen Anreiz, sich für emissionsarme Firmenwagen zu entscheiden. Die überarbeitete Richtlinie zeigt bereits eine positive Wirkung. So wurde nach Veröffentlichung ein signifikanter Anstieg an Elektrofahrzeugbestellungen verzeichnet.	13
	<b>Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge</b>	2023 haben wir erfolgreich die Förderung der Elektromobilität und den Ausbau der Ladeinfrastruktur an deutschen Standorten der TÜV NORD GROUP vorangetrieben. Neben den großen Hauptstandorten gibt es nun auch an kleineren Standorten Ladestellen für Elektrofahrzeuge. Dort wurden 2023 insgesamt 32 Ladepunkte gebaut. Weitere 68 Ladepunkte werden 2024 fertiggestellt. Dies ist Teil eines größeren Projekts, das auch die Installation von Photovoltaikanlagen und die energetische Sanierung der TÜV NORD-Stationen umfasst. An drei Stationen wurden weitere 22 Ladepunkte installiert. An 22 TÜV NORD-Stationen wurde bereits mit der Planung und dem Bau weiterer Ladesäulen begonnen. Der angestrebte Ausbau von Ladesäulen an 65 TÜV NORD-Stationen bis Ende 2025 wird voraussichtlich später als geplant erfolgen. Grund hierfür sind veränderte Rahmenbedingungen und Verzögerungen bei den Dienstleistern.	7, 11, 13
<b>3.3 Ressourcensparsamkeit und -effizienz</b>	<b>Reduktion des Papierverbrauchs</b>	Die ursprüngliche Zielsetzung (jährliche Reduzierung des Papierverbrauchs um 10 %) wurde angepasst, um eine praxisnähere Entwicklung abzubilden. Die bisherige lineare Reduktionsstrategie hat sich als nicht zielführend erwiesen. Wir setzen auf eine schrittweise Reduktion anhand konkreter Maßnahmen. Das Hauptziel bleibt die konsequente Verringerung des Papierverbrauchs. Dies wird auch durch die aktuellen Kennzahlen bestätigt. Eine deutliche und stetige Reduktion ist in den vergangenen Jahren zu verzeichnen. Deutschlandweit wurden 2023 343 t Papier verbraucht, verglichen mit 767 t im Jahr 2019.	12
	<b>Erhöhung der Recyclingquote</b>	Jedes Jahr initiiert die TÜV NORD GROUP Maßnahmen zur Erhöhung der Recyclingquote, um unvermeidbare Abfälle wiederzuverwerten. Dazu gehört u. a. 2023 ein Pilotprojekt, bei dem ausgemusterte Arbeitskleidung aufgearbeitet und zu Dämmwolle verarbeitet wird. Zudem wurden gemeinsam mit dem NABU alte Firmenhandys nach entsprechender Löschung von Daten und technischer Aufbereitung gesammelt und recycelt.	12

# Highlights 2023

## Neue PV-Anlagen für die TÜV NORD GROUP

2023 wurde die 1.650 Quadratmeter umfassende PV-Anlage auf dem Dach des IFM-Gebäudes der TÜV NORD GROUP in Essen in Betrieb genommen. Der Jahresstromertrag der Anlage wird auf 300.000 kWh geschätzt. 95 % der gewonnenen Energie werden für die Versorgung des TÜV NORD CAMPUS verwendet, 5 % in das öffentliche Netz eingespeist. Die Inbetriebnahme der PV-Anlage am Essener Standort ist nur ein Beispiel für die vermehrte Installation von PV-Anlagen auf Gebäuden der TÜV NORD GROUP. Die Installation von PV-Anlagen auf TÜV NORD-Stationen wurde 2023 ebenfalls vorangetrieben. Von den geplanten 65 Anlagen befinden sich 22 derzeit im Bau bzw. sind in Planung. Drei Prüfstationen wurden bereits mit PV-Anlagen ausgestattet.

## Recycling alter TÜV NORD-Fahnen

In Kooperation mit dem integrativen Nähprojekt „Taschentalent“ wurden aus TÜV NORD-Fahnen mit altem Logo 1.060 Rucksäcke hergestellt. Insgesamt wurden 200 Fahnen aus gut 900 Quadratmetern Stoff verarbeitet. Die Entscheidung für die Herstellung eines praktischen Rucksacks traf die Nähgruppe für geflüchtete und nicht geflüchtete Frauen gemeinsam mit TÜV NORD-Mitarbeitenden. Die blau-weißen Taschen mit den bunten Tragegurten wurden beim Mitarbeitendenfest der TÜV NORD GROUP gegen eine Schutzgebühr von fünf Euro verkauft.

## TÜV SPACE

2023 startete TÜV SPACE als Pilotprojekt an den Standorten Hannover und Hamburg. Ziel des Projekts ist es, neue Ideen für Büroflächen zu entwickeln und ihre Attraktivität zu steigern. Gleichzeitig sollen die Räumlichkeiten durch die Neugestaltung effizienter genutzt werden. Die ersten Entwürfe werden derzeit gemeinsam mit Mitarbeitenden entwickelt. Auch Desksharing soll mitgedacht und künftig vermehrt genutzt werden.



„TÜV NORD Nederland hat das Sustainable Material Inventory (SMI) System eingeführt, um das Recyclingpotenzial von Materialien bei Abbruch- oder Umbauarbeiten zu erkennen. Ein wichtiger Schritt für die Kreislaufwirtschaft und einen kleineren ökologischen Fußabdruck.“

Paul van Enckevort, Senior Vice President Certification, TÜV NORD Nederland

# Anhang

25	Das Profil der TÜV NORD GROUP
26	Mitgliedschaften und Auszeichnungen
27	Kennzahlentabelle
36	GRI-Inhaltsindex
44	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
46	Impressum



# Das Profil der TÜV NORD GROUP

Seit der Gründung vor mehr als 150 Jahren ist die TÜV NORD GROUP als Technologiekonzern im TICCET-Markt (Testing, Inspection, Certification, Consulting, Engineering, Training) tätig.

Mit unserem Team von über 14.000 engagierten Spezialistinnen und Spezialisten in den sechs Geschäftsbereichen Industrie Service, Mobilität, Engineering und Rohstoffe, Aerospace, Bildung und IT sowie Holding/Services legen wir größten Wert auf die verantwortungsbewusste Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden. Unser breites Spektrum an Dienstleistungen richtet sich an global agierende Konzerne bis hin zu Privatpersonen. Mit unseren Gesellschaften in den wichtigsten Märkten auf allen Kontinenten gewährleisten wir höchste Standards an Sicherheit und Zuverlässigkeit.

In unserem Kerngeschäft übernehmen wir Verantwortung für Menschen, Technik und Umwelt. Unsere Prüfungen basieren auf nationalen und internationalen Standards sowie rechtlichen Vorgaben. Gleichzeitig sind wir wichtiger Partner bei der Entwicklung neuer, wegweisender Sicherheitsstandards. Durch unsere Prüfungen und beratenden Tätigkeiten erzielen wir einen positiven Effekt bei unseren Kundinnen und Kunden.

Unsere eigene unternehmerische Nachhaltigkeit ist zentral im Bereich Sustainability and Integrated Management System gebündelt. Dieser obliegt in der Gesamtverantwortung dem Vorstandsvorsitzenden.

Der Vorstand ist zu einem Drittel weiblich besetzt. Er besteht aus dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Dirk Stenkamp, Finanzvorstand Jürgen Himmelsbach und Personalvorständin Dr. Astrid Petersen. Die Ernennung der Mitglieder des Vorstands der TÜV NORD AG erfolgt durch den Aufsichtsrat. Die Konzerngeschäftsführung besteht aus dem Vorstand und je einem Repräsentanten aus jedem der sechs Geschäftsbereiche und ist für die Steuerung der operativen Tätigkeiten der TÜV NORD GROUP verantwortlich.

Die TÜV NORD AG, mit Sitz in Hannover, ist nach § 17 AktG von TÜV Nord Holding GmbH & Co. KG, Hamburg, sowie TÜV HSA Holding GmbH & Co. KG, Hannover, unmittelbar und vom TÜV Nord e.V. und TÜV Hannover/Sachsen-Anhalt e.V. mittelbar abhängig. Die TÜV NORD AG, mit Sitz in Hannover, ist nach § 17 AktG von TÜV Nord Holding GmbH & Co. KG, Hamburg, sowie TÜV HSA Holding GmbH & Co. KG, Hannover, unmittelbar und vom TÜV Nord e.V. und TÜV Hannover/Sachsen-Anhalt e.V. mittelbar abhängig. Zum 31. Dezember 2023 werden, inklusive TÜV NORD AG, 91 Gesellschaften in den Konzernabschluss einbezogen, davon 45 im Inland und 46 im Ausland.

Unserer CR-Strategie sowie weitere Richtlinien und Dokumente bilden die Basis für unser verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Die Veröffentlichungen sind unter den folgenden Links der TÜV NORD GROUP zu finden:

Titel	Verabschiedet durch	Geltungsbereich	Link
Verhaltenskodex	Konzerngeschäftsführung	Konzernweit	<a href="http://www.tuev-nord-group.com/fileadmin/Content/TUEV_NORD_GROUP/files/TNG-Verhaltenskodex_DE.pdf">www.tuev-nord-group.com/fileadmin/Content/TUEV_NORD_GROUP/files/TNG-Verhaltenskodex_DE.pdf</a>
Werte und Leitlinien (Website)	Konzerngeschäftsführung	Konzernweit	<a href="http://www.tuev-nord-group.com/de/nachhaltigkeit/werte-und-leitlinien/">www.tuev-nord-group.com/de/nachhaltigkeit/werte-und-leitlinien/</a>
Corporate Responsibility-Leitlinie	Konzerngeschäftsführung	Konzernweit	<a href="http://www.tuev-nord-group.com/fileadmin/Content/TUEV_NORD_GROUP/files/CR_Leitlinie.pdf">www.tuev-nord-group.com/fileadmin/Content/TUEV_NORD_GROUP/files/CR_Leitlinie.pdf</a>
Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	Vorstand	Konzernweit	<a href="http://www.tuev-nord-group.com/fileadmin/Content/TUEV_NORD_GROUP/files/Grundsatzklaerung_Menschenrechte.pdf">www.tuev-nord-group.com/fileadmin/Content/TUEV_NORD_GROUP/files/Grundsatzklaerung_Menschenrechte.pdf</a>
Compliance-Kodex Lieferanten und Business-Partner	Konzerngeschäftsführung	Inländische Unternehmen der TÜV NORD GROUP, soweit diese von der TÜV NORD Service GmbH & Co. KG Einkaufsdienstleistungen beziehen. Alle anderen Gesellschaften sind verpflichtet, ihre Beschaffungsprozesse entsprechend etablierter Konzernrichtlinien selbst zu organisieren und umzusetzen.	<a href="http://www.tuev-nord.de/fileadmin/Content/TUEV_NORD_DE/pdf/kodex-businesspartner.pdf">www.tuev-nord.de/fileadmin/Content/TUEV_NORD_DE/pdf/kodex-businesspartner.pdf</a>

GRI 2-28

# Mitgliedschaften und Auszeichnungen

Die TÜV NORD GROUP ist Mitglied in mehreren Verbänden und Netzwerken. Eine Übersicht ist im Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2021 zu finden.



Bestehende Zertifizierungen 2023: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018



Rezertifizierung 2021 für Konzern gesamt (Deutschland), seit 2012



Auszeichnung als LEADING EMPLOYER, Top 1% aller Arbeitgebenden in Deutschland



Auszeichnung als „MINT Minded Company“



EcoVadis Sustainability Rating – erneute Auszeichnung mit dem Gold-Status<sup>1</sup>



Selbstverpflichtung 2018 unterzeichnet, unbegrenzt gültig

Zusätzliche Auszeichnungen der TÜV NORD GROUP sind [hier](#) zu finden.

<sup>1</sup> Die Bewertung bezieht sich auf das Jahr 2023.

# Kennzahlentabelle

	Einheit	2019	2021	2022	2023	GRI- Angabe
<b>Allgemeine Kennzahlen zum Konzern</b>						
Angestellte <sup>1</sup> (Gesamtzahl)	Anzahl	14.088	14.253	14.477	14.271	2-7
Angestellte <sup>2</sup> (Full-Time-Equivalent)	Anzahl	11.276	11.959	12.238	12.346	2-7
Konzerngesellschaften <sup>3</sup> , gesamt	Anzahl	85	83	86	91	2-6
davon im Inland	Anzahl	42	41	42	45	2-6
davon im Ausland	Anzahl	43	42	44	46	2-6
Nettoumsatz	Mio. Euro	1.282,4	1.369,3	1.451,8	1.583,3	2-6
Kapitalisierung, gesamt	Mio. Euro	1.042,9	1.102,40	1.105,2	1.192,3	2-6
davon Verbindlichkeiten und Rückstellungen	Mio. Euro	918,9	943,7	776,8	858,3	2-6
davon Eigenkapital	Mio. Euro	124,0	158,7	328,4	334	2-6
Geleisteter Produkt- oder Dienstleistungsumfang <sup>4</sup> als Anzahl Geschäftsbereiche	Anzahl	6	6	6	6	2-6
<b>Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen</b>						
Mindestmitteilungsfrist, die Angestellten und ihren Vertretern typischerweise eingeräumt wird, bevor erhebliche betriebliche Veränderungen, die sich wesentlich auf sie auswirken können, umgesetzt werden	Wochen	4	4	4	4	402-1
Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden <sup>5</sup>	Anteil	97 %	100 %	100 %	100 %	308-1
Anteil der Lieferanten <sup>6</sup> , die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden, am Gesamteinkaufsvolumen	Anteil	26 %	72 %	93 %	93 %	308-1
Mitglieder des Kontrollorgans, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>7</sup>	Anzahl	130	☺ 150	150	97	205-2
	Anteil	100 %	☺ 100 %	100 %	100 %	
Angestellte, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>8</sup>	Anzahl	13.958	☺ 14.103	14.367	14.187	205-2
	Anteil	100 %	☺ 100 %	100 %	100 %	
Geschäftspartner, die Informationen zu den Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>9</sup>	Anzahl	29	☺ 31	35	40	205-2
	Anteil	100 %	☺ 100 %	100 %	100 %	

<sup>1</sup> Jahresdurchschnitt der Gesamtbelegschaft.

<sup>2</sup> Jahresdurchschnitt des aktiven Stammpersonals.

<sup>3</sup> Die Angabe bezieht sich auf alle in den Konzernabschluss einbezogenen verbundenen Unternehmen. Zusätzlich existierten per Ende 2023 (2022, 2021) 79 (87, 85) nicht in den Konzernabschluss einbezogene verbundene Unternehmen, 8 (7, 6) at Equity bewertete assoziierte Unternehmen, 9 (8, 8) nicht at Equity bewertete assoziierte Unternehmen und Joint Ventures sowie 7 (7, 6) sonstige Beteiligungen.

<sup>4</sup> Hierunter fallen sämtliche Dienstleistungen in den Geschäftsbereichen Industrie Service, Mobilität, Engineering und Rohstoffe, Bildung, Aerospace und IT.

<sup>5</sup> Die Angaben beziehen sich auf fachlich und Umsatzmäßig relevante Lieferanten gem. Lieferantenmanagement im Bereich Beschaffung des Konzerns, derzeit begrenzt auf deutsche Gesellschaften.

<sup>6</sup> Siehe Fußnote 5.

<sup>7</sup> Hierunter fallen Geschäftsführungen inkl. Vorstand sowie der Aufsichtsrat der TÜV NORD AG, angegeben in Headcount als Jahresdurchschnitt.

<sup>8</sup> Angegeben in Headcount als Jahresdurchschnitt, exklusive der TÜV NORD-Mitglieder des Aufsichtsrats.

<sup>9</sup> Hierunter fallen alle fachlich und Umsatzmäßig relevanten Lieferanten, die im Bereich Beschaffung neu registriert wurden. Alle neu registrierten Schlüssellieferanten werden über den Compliance-Kodex Lieferanten und Business-Partner der TÜV NORD GROUP informiert.

	Einheit	2019	2021	2022	2023	GRI- Angabe
<b>Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen<sup>10</sup></b>						
Festangestellte konzernweit <sup>11</sup> , gesamt	Anzahl		9.608	☺ 10.257	☺ 10.959	2-7
davon weiblich	Anzahl		2.787	☺ 3.076	☺ 3.282	2-7
davon männlich	Anzahl		6.821	☺ 7.181	☺ 7.677	2-7
davon Festangestellte in Deutschland <sup>12</sup> , gesamt	Anzahl	7.894	8.215	☺ 8.136	☺ 8.142	2-7
davon weiblich	Anzahl	2.201	2.346	☺ 2.336	☺ 2.319	2-7
davon männlich	Anzahl	5.693	5.869	☺ 5.800	☺ 5.823	2-7
Befristet Beschäftigte konzernweit <sup>13</sup> , gesamt	Anzahl		1.731	☺ 1.828	☺ 1.881	2-7
davon weiblich	Anzahl		424	☺ 413	☺ 431	2-7
davon männlich	Anzahl		1.307	☺ 1.415	☺ 1.450	2-7
davon befristet Beschäftigte in Deutschland <sup>14</sup> , gesamt	Anzahl	621	498	☺ 532	☺ 273	2-7
davon weiblich	Anzahl	315	261	☺ 266	☺ 124	2-7
davon männlich	Anzahl	306	237	☺ 266	☺ 149	2-7
In Vollzeit Beschäftigte konzernweit, gesamt	Anzahl		9.767	☺ 10.486	☺ 11.235	2-7
davon weiblich	Anzahl		2.207	☺ 2.434	☺ 2.678	2-7
davon männlich	Anzahl		7.560	☺ 8.052	☺ 8.557	2-7
davon in Vollzeit Beschäftigte in Deutschland, gesamt	Anzahl	7.163	7.253	☺ 7.231	☺ 7.057	2-7
davon weiblich	Anzahl	1.605	1.662	☺ 1.644	☺ 1.555	2-7
davon männlich	Anzahl	5.558	5.591	☺ 5.587	☺ 5.502	2-7
In Teilzeit Beschäftigte konzernweit, gesamt	Anzahl		1.572	☺ 1.679	☺ 1.739	2-7
davon weiblich	Anzahl		1.004	☺ 1.068	☺ 1.063	2-7
davon männlich	Anzahl		568	☺ 611	☺ 676	2-7
davon in Teilzeit Beschäftigte in Deutschland, gesamt	Anzahl	1.352	1.460	☺ 1.517	☺ 1.492	2-7
davon weiblich	Anzahl	911	945	☺ 971	☺ 916	2-7
davon männlich	Anzahl	441	515	☺ 546	☺ 576	2-7
Angestellte, die von Tarifverhandlungen erfasst sind konzernweit	Anteil		☺ 73 %	71,7 %	☺ 63,0 %	2-30
Angestellte, die von Tarifverhandlungen erfasst sind in Deutschland	Anteil	86 %	☺ 85 %	86,7 %	☺ 83,0 %	2-30

<sup>10</sup> Die konzernweiten Angaben unter „Menschen“ beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Gesamtbelegschaft der derzeit im Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit integrierten internationalen Gesellschaften (siehe S. 02) sowie auf das aktive Stammpersonal in Deutschland, gem. Belegschaftsstatistik, exkl. der nicht konsolidierten Gesellschaften. Die Anzahl der Mitarbeitenden ist, sofern nicht anders dargestellt, als Headcount (Anzahl an Personen) angegeben. Die deutschlandweiten Angaben werden gesondert dargestellt, um die Vergleichbarkeit für die kommenden Jahre sicherzustellen, in denen eine sukzessive Eingliederung weiterer internationaler Gesellschaften in die CR-Berichterstattung geplant ist. Die Kategorie „divers“ wurde eben-

falls mit abgefragt. Da es keine Meldungen in dieser Kategorie gab, wird sie in der Tabelle nicht mit aufgeführt.

<sup>11</sup> Für das Jahr 2023 (2022, 2021) konnte der Anstellungsstatus (fest angestellt oder befristet) von insgesamt 134 (80, 127) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert. Für 2021 erfolgte eine Einschätzung basierend auf der bei den übrigen Mitarbeitenden festgestellten Befristungsquote.

<sup>12</sup> Siehe Fußnote 11.

<sup>13</sup> Siehe Fußnote 11.

<sup>14</sup> Siehe Fußnote 11.

	Einheit	2019	2021	2022	2023	GRI- Angabe
Neue Angestellte während des Berichtszeitraums konzernweit <sup>15</sup> , gesamt	Anteil		☉ 12,1 %	☉ 15,1 %	☉ 15,9 %	
	Anzahl		☉ 1.355	☉ 1.806	☉ 1.996	401-1
davon weiblich	Anzahl		☉ 439	☉ 648	☉ 573	401-1
davon männlich	Anzahl		☉ 916	☉ 1.158	☉ 1.423	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl		☉ 540	☉ 596	☉ 769	401-1
davon weiblich	Anzahl		☉ 163	☉ 223	☉ 239	401-1
davon männlich	Anzahl		☉ 377	☉ 373	☉ 530	401-1
davon 30 – 50 Jahre alt	Anzahl		☉ 694	☉ 988	☉ 1.024	401-1
davon weiblich	Anzahl		☉ 230	☉ 348	☉ 294	401-1
davon männlich	Anzahl		☉ 464	☉ 640	☉ 730	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl		☉ 117	☉ 222	☉ 203	401-1
davon weiblich	Anzahl		☉ 44	☉ 77	☉ 40	401-1
davon männlich	Anzahl		☉ 73	☉ 145	☉ 163	401-1
davon neue Angestellte während des Berichtszeitraums in Deutschland <sup>16</sup> , gesamt	Anteil	10,9 %	☉ 8,5 %	☉ 10,2 %	☉ 11,0 %	
	Anzahl	926	☉ 737	☉ 870	☉ 913	401-1
davon weiblich	Anzahl	363	☉ 274	☉ 376	☉ 318	401-1
davon männlich	Anzahl	563	☉ 463	☉ 494	☉ 595	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl	285	☉ 246	☉ 272	☉ 328	401-1
davon weiblich	Anzahl	112	☉ 80	☉ 116	☉ 109	401-1
davon männlich	Anzahl	173	☉ 166	☉ 156	☉ 219	401-1
davon 30 – 50 Jahre alt	Anzahl	517	☉ 394	☉ 483	☉ 512	401-1
davon weiblich	Anzahl	202	☉ 153	☉ 206	☉ 187	401-1
davon männlich	Anzahl	315	☉ 241	☉ 277	☉ 325	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl	124	☉ 93	☉ 115	☉ 73	401-1
davon weiblich	Anzahl	49	☉ 39	☉ 54	☉ 22	401-1
davon männlich	Anzahl	75	☉ 54	☉ 61	☉ 51	401-1

<sup>15</sup> Hierunter fallen: Einstellungen und Wiedereintritte des Stammpersonals, dargestellt als Headcount. Nicht enthalten sind Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden und Aushilfen. Für das Jahr 2023 (2022, 2021) konnte der Status von 13 (3, 4) Personen nicht eindeutig ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

<sup>16</sup> Siehe Fußnote 15.

GRI 401-1, 401-3

	Einheit	2019	2021	2022	2023	GRI-Angabe
Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums konzernweit <sup>17</sup> , gesamt	Anteil		☺ 6,8 %	☺ 7,6 %	☺ 8,3 %	
	Anzahl		☺ 763	☺ 910	☺ 1.036	401-1
davon weiblich	Anzahl		☺ 268	☺ 294	☺ 286	401-1
davon männlich	Anzahl		☺ 495	☺ 616	☺ 750	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl		☺ 201	☺ 246	☺ 252	401-1
davon weiblich	Anzahl		☺ 76	☺ 101	☺ 82	401-1
davon männlich	Anzahl		☺ 125	☺ 145	☺ 170	401-1
davon 30 – 50 Jahre alt	Anzahl		☺ 467	☺ 556	☺ 656	401-1
davon weiblich	Anzahl		☺ 160	☺ 155	☺ 173	401-1
davon männlich	Anzahl		☺ 307	☺ 401	☺ 483	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl		☺ 94	☺ 108	☺ 128	401-1
davon männlich	Anzahl		☺ 31	☺ 38	☺ 31	401-1
davon weiblich	Anzahl		☺ 63	☺ 70	☺ 97	401-1
davon Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums in Deutschland <sup>18</sup> , gesamt	Anteil	3,9 %	☺ 4,2 %	☺ 4,5 %	☺ 4,1 %	
	Anzahl	325	☺ 362	☺ 385	☺ 341	401-1
davon weiblich	Anzahl	128	☺ 150	☺ 156	☺ 113	401-1
davon männlich	Anzahl	197	☺ 212	☺ 229	☺ 228	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl	68	☺ 56	☺ 74	☺ 50	401-1
davon weiblich	Anzahl	36	☺ 26	☺ 40	☺ 15	401-1
davon männlich	Anzahl	32	☺ 30	☺ 34	☺ 35	401-1
davon 30 – 50 Jahre alt	Anzahl	202	☺ 230	☺ 250	☺ 243	401-1
davon weiblich	Anzahl	72	☺ 95	☺ 91	☺ 83	401-1
davon männlich	Anzahl	130	☺ 135	☺ 159	☺ 160	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl	55	☺ 75	☺ 61	☺ 48	401-1
davon weiblich	Anzahl	20	☺ 28	☺ 25	☺ 15	401-1
davon männlich	Anzahl	35	☺ 47	☺ 36	☺ 33	401-1
Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit konzernweit <sup>19</sup> , gesamt	Anzahl		9.597	☺ 9.730	☺ 9.154	401-3
davon weiblich	Anzahl		2.898	☺ 3.021	☺ 2.806	401-3
davon männlich	Anzahl		6.699	☺ 6.709	☺ 6.348	401-3
davon Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit in Deutschland <sup>20</sup> , gesamt	Anzahl	8.515	8.654	☺ 8.653	☺ 8.395	401-3
davon weiblich	Anzahl	2.516	2.594	☺ 2.592	☺ 2.429	401-3
davon männlich	Anzahl	5.999	6.060	☺ 6.061	☺ 5.966	401-3

<sup>17</sup> Hierunter fallen: unternehmensfremde Abgänge/Fluktuation (Eigenkündigungen) des Stammpersonals, dargestellt als Headcount. Für das Jahr 2023 (2022, 2021) konnte der Status von 7 (1, 1) Personen nicht eindeutig ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

<sup>18</sup> Siehe Fußnote 17.

<sup>19</sup> Für das Jahr 2023 (2022, 2021) konnte der Status von insgesamt 154 (95, 59) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

<sup>20</sup> Siehe Fußnote 19.

	Einheit	2019	2021	2022	2023	GRI- Angabe
Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben konzernweit <sup>21</sup> , gesamt	Anzahl		500 ☹	496	☹ 450	401-3
davon weiblich	Anzahl		175 ☹	170	☹ 169	401-3
davon männlich	Anzahl		325 ☹	326	☹ 281	401-3
davon Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben in Deutschland <sup>22</sup> , gesamt	Anzahl	317	444 ☹	453	☹ 399	401-3
davon weiblich	Anzahl	101	152 ☹	141	☹ 133	401-3
davon männlich	Anzahl	216	292 ☹	312	☹ 266	401-3
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind konzernweit <sup>23</sup> , gesamt	Anzahl		352 ☹	398	☹ 337	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil		79 ☹ k. A. ☹	87 92,6 %	☹ 91 ☹ 87,5 %	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil		273 ☹ k. A. ☹	311 100 %	☹ 246 ☹ 98,8 %	401-3
davon Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind in Deutschland <sup>24</sup> , gesamt	Anzahl	235	313 ☹	330	☹ 297	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil	51 88 %	66 91,7 %	59 90,8 %	☹ 63 ☹ 86,3 %	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil	184 99 %	247 100 %	271 100 %	☹ 234 ☹ 99,2 %	401-3
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren konzernweit <sup>25</sup> , gesamt	Anzahl		298 ☹	290	☹ 349	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil		69 ☹ k. A. ☹	61 71,8 %	☹ 83 ☹ 88,3 %	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil		229 ☹ k. A. ☹	229 83,9 %	☹ 266 ☹ 92,0 %	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 in Deutschland <sup>26</sup> , gesamt	Anzahl	207	256 ☹	289	☹ 306	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil	46 79 %	54 87,1 %	61 83,6 %	☹ 54 ☹ 88,5 %	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil	161 89 %	202 93,5 %	228 92,3 %	☹ 252 ☹ 92,3 %	401-3

<sup>21</sup> Für das Jahr 2023 (2022, 2021) konnte der Status von insgesamt 154 (95, 59) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

<sup>22</sup> Siehe Fußnote 21.

<sup>23</sup> Für das Jahr 2023 (2022, 2021) konnte der Status von insgesamt 519 (397, 543) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

<sup>24</sup> Siehe Fußnote 23.

<sup>25</sup> Siehe Fußnote 23.

<sup>26</sup> Siehe Fußnote 23.

	Einheit	2019	2021	2022	2023	GRI-Angabe
Angestellte, die von einem intern geprüften Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind <sup>27</sup>	Anzahl Anteil	7.618 100 %	7.501 100 %	13.022 100 %	12.954 100 %	403-8
Angestellte, die von einem extern zertifizierten Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind <sup>28</sup>	Anzahl Anteil	1.912 22 %	2.131 28 %	5.894 41 %	7.812 60 %	403-8
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen <sup>29</sup>	Anzahl Rate	84 7,11	88 7,10	88 6,70	105 8,10	403-9
Durchschnittliches Budget für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitendem konzernweit <sup>30</sup>	Euro		☺ 832	☺ 975,7	☺ 1.089,4	404-1
Durchschnittliches Budget für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitendem in Deutschland <sup>31</sup>	Euro	1.034	☺ 1.002	☺ 1.303,1	☺ 1.530,5	404-1
Angestellte nach Geschlecht konzernweit						
weiblich	Anteil		28,4 %	☺ 28,9 %	☺ 29,0 %	405-1
männlich	Anteil		71,6 %	☺ 71,1 %	☺ 71,0 %	405-1
Angestellte nach Geschlecht in Deutschland						
weiblich	Anteil	30 %	30,1 %	☺ 30 %	☺ 29,1 %	405-1
männlich	Anteil	70 %	69,9 %	☺ 70 %	☺ 70,9 %	405-1
Angestellte nach Altersgruppe konzernweit						
unter 30 Jahre alt	Anteil		12,5 %	☺ 13 %	☺ 14,1 %	405-1
30 – 50 Jahre alt	Anteil		50,4 %	☺ 51,4 %	☺ 52,6 %	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil		37,1 %	☺ 35,6 %	☺ 33,3 %	405-1
Angestellte nach Altersgruppe in Deutschland						
unter 30 Jahre alt	Anteil	10 %	9,8 %	☺ 10,4 %	☺ 11,3 %	405-1
30 – 50 Jahre alt	Anteil	47 %	47,2 %	☺ 46,9 %	☺ 48,5 %	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil	43 %	43 %	☺ 42,7 %	☺ 40,2 %	405-1

<sup>27</sup> Die Konzerngesellschaften unterliegen entsprechenden Konzernrichtlinien zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (K-RL 510 und 520), die für alle Unternehmen der TÜV NORD GROUP nach deutschem Recht bzw. für alle in- und ausländischen Beteiligungsgesellschaften, an denen die TÜV NORD AG direkt oder indirekt mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist oder die unternehmerische Führung durch den maßgeblichen Einfluss über Personen oder Gremien hält, gelten. Die Überprüfung der Umsetzung erfolgt über Audits und über Abfragen zum Managementreview. Nicht alle Gesellschaften werden innerhalb eines Jahres auditiert, die Stichproben zeigen jedoch die Umsetzung der gestellten Anforderungen. Für die Jahre 2019 und 2021 sind nur die SAP-geführten konsolidierten Gesellschaften aufgeführt, ab 2022 sind alle konsolidierten Gesellschaften in die Daten einbezogen. Die Angaben sind dargestellt als Full-Time Equivalent (FTE).

<sup>28</sup> Anzahl der Mitarbeitenden (dargestellt als FTE) im Geltungsbereich der Konzernzertifizierung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach ISO 45001 oder SCC, die somit sowohl intern als auch von einer externen Partei überprüft wurden.

<sup>29</sup> Seit 2022 werden Unfälle ab einem Arbeitstag Arbeitsausfall gewertet. Die Auswertung erfolgt über alle Gesellschaften der TÜV NORD GROUP und sind pro 1.000 FTE aufgeführt. Die Rate bezieht sich auf 1 Mio. Arbeitsstunden.

<sup>30</sup> Die Angabe bezieht sich auf die durchschnittlichen FTE. Für das Jahr 2023 konnte der Status von insgesamt 587 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden.

<sup>31</sup> Die Angabe bezieht sich auf die durchschnittlichen FTE der SAP-HR-Gesellschaften. Für das Jahr 2023 konnte der Status von insgesamt 448 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden.



	Einheit	2019	2021	2022	2023	GRI- Angabe
Schwerbehindertenquote (Angestellte) konzernweit <sup>32</sup>	Anteil		3,0 %	☉ 2,9 %	☉ 2,5 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Angestellte) in Deutschland <sup>33</sup>	Anteil	4 %	3,9 %	☉ 3,9 %	☉ 3,5 %	405-1
Personen in den Leitungsorganen nach Geschlecht konzernweit <sup>34</sup>						
weiblich	Anteil		☉ 17 %	16,7 %	☉ 13,9 %	405-1
männlich	Anteil		☉ 83 %	83,3 %	☉ 86,1 %	405-1
Personen in den Leitungsorganen nach Geschlecht in Deutschland <sup>35</sup>						
weiblich	Anteil	15 %	☉ 16,8 %	16,8 %	☉ 11,5 %	405-1
männlich	Anteil	85 %	☉ 83,2 %	83,2 %	☉ 88,5 %	405-1
Personen in den Leitungsorganen nach Altersgruppe konzernweit						
unter 30 Jahre alt	Anteil		☉ 0 %	☉ 0 %	☉ 1,0 %	405-1
30 – 50 Jahre alt	Anteil		☉ 27,3 %	☉ 25,9 %	☉ 29,7 %	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil		☉ 72,7 %	☉ 74,1 %	☉ 69,3 %	405-1
Personen in den Leitungsorganen nach Altersgruppe in Deutschland						
unter 30 Jahre alt	Anteil	0 %	☉ 0 %	☉ 0 %	☉ 0 %	405-1
30 – 50 Jahre alt	Anteil	36 %	☉ 26,7 %	☉ 26,7 %	☉ 26,4 %	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil	64 %	☉ 73,3 %	☉ 73,3 %	☉ 73,6 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Personen in Leitungsorganen) konzernweit <sup>36</sup>	Anteil		1 %	☉ 1,9 %	☉ 1,0 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Personen in Leitungsorganen) in Deutschland <sup>37</sup>	Anteil	1 %	1 %	☉ 1 %	☉ 1,1 %	405-1

<sup>32</sup> Für das Jahr 2023 (2022) konnte der Status von insgesamt 258 (185) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden.

<sup>33</sup> Siehe Fußnote 32.

<sup>34</sup> Hierunter fallen Vorstände, Geschäftsführer und leitende Angestellte mit besonderer Handlungsvollmacht. Für das Jahr 2022 musste eine nachträgliche Korrektur vorgenommen werden.

<sup>35</sup> Siehe Fußnote 34.

<sup>36</sup> Für das Jahr 2023 (2022) konnte der Status von insgesamt 258 (185) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden.

<sup>37</sup> Siehe Fußnote 36.

	Einheit	Basisjahr 2019	2022	2023	GRI- Angabe
<b>Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt<sup>38</sup></b>					
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)					
<b>Summe konzernweit</b>	t CO <sub>2</sub> e	<b>17.036</b>	<b>15.125</b>	☑ <b>12.404</b>	305-1
davon Fuhrpark	t CO <sub>2</sub> e	9.479	9.901	☑ 8.114	305-1
davon Gas	t CO <sub>2</sub> e	6.445	5.184	☑ 4.146	305-1
davon Heizöl	t CO <sub>2</sub> e	226	23	☑ 20	305-1
davon Kühl- und Kältemittel	t CO <sub>2</sub> e	886	18	☑ 124	305-1
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)					
<b>Summe konzernweit</b>	t CO <sub>2</sub> e	<b>8.249</b>	<b>9.154</b>	☑ <b>11.280</b>	305-2
davon eingekaufter Strom	t CO <sub>2</sub> e	7.489	7.448	☑ 9.965	305-2
davon Fuhrpark elektrisch	t CO <sub>2</sub> e	60	117	☑ 133	305-2
davon Fernwärme	t CO <sub>2</sub> e	760	1.706	☑ 1.315	305-2
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)					
<b>Summe konzernweit</b>	t CO <sub>2</sub> e	<b>29.329</b>	<b>23.665</b>	☑ <b>29.851</b>	305-3
davon Frischwasser	t CO <sub>2</sub> e	86	11	☑ 11	305-3
davon Papier	t CO <sub>2</sub> e	1.986	646	☑ 954	305-3
davon Vorkette Energie und Kraftstoff (WTT)	t CO <sub>2</sub> e	7.647	6.243	☑ 6.408	305-3
davon Geschäftsreise Flug	t CO <sub>2</sub> e	7.386	4.668	☑ 9.119	305-3
davon Geschäftsreise Bahn <sup>39</sup>	t CO <sub>2</sub> e	299	7	☑ 566	305-3
davon Geschäftsreise Mietwagen	t CO <sub>2</sub> e	570	1.298	☑ 1.514	305-3
davon Geschäftsreise PKW	t CO <sub>2</sub> e	11.178	10.781	☑ 11.266	305-3
davon Abwasser	t CO <sub>2</sub> e	177	11	☑ 13	305-3
THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3)					
<b>Summe konzernweit</b>	t CO <sub>2</sub> e	<b>54.614</b>	<b>47.945</b>	☑ <b>53.534</b>	305-1, 305-2, 305-3

<sup>38</sup> Die konzernweiten Angaben unter „Umwelt“ beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf alle vollkonsolidierten Gesellschaften der TÜV NORD GROUP (siehe Finanzbericht der TÜV NORD GROUP). In Intensitätsberechnungen einbezogene Anzahl von Mitarbeitenden gem. Finanzbericht siehe Seite 27 in diesem Fortschrittsbericht. Lagen Daten zum Abschluss des Berichts noch nicht final vor, wurden die Werte anhand von Vorjahresergebnissen hochgerechnet. Der Anteil der Hochrechnungen an den gesamten ausgewiesenen Emissionen beläuft sich auf ca. 30 % im Bereich Strom, ca. 45 % für Erdgas, ca. 65 % für Fernwärme, ca. 90 % für den Wasserverbrauch. Berechnungen wurden nach Greenhouse Gas Protocol vorgenommen. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial: DEFRA 2023, 2022 und 2019 jeweils für das entsprechende Jahr, Ecoinvent 3.9.1 und GEMIS 5. Bei Bahnfahrten wurden Unternehmensangaben über DB-Umweltkennzahlen verwendet.

<sup>39</sup> Der Unterschied zu 2022 lässt sich insb. mit grundsätzlich mehr gefahrenen Kilometern sowie einer verbesserten Datenerhebung im Ausland erklären.

	Einheit	Basisjahr 2019	2022	2023	GRI- Angabe
<b>Intensität der THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3)</b>					
THG-Emissionen pro Mitarbeitenden	t CO <sub>2</sub> e/FTE	4,84	3,92	☺ 4,34	305-4
<b>Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen aus Immobiliennutzung (Scope 1, 2 und 3)</b>					
konzernweit	t CO <sub>2</sub> e	23.280	18.616	☺ 20.864	305-1, 305-2, 305-3
THG-Emissionen aus Immobiliennutzung pro Mitarbeitenden	t CO <sub>2</sub> e/FTE	2,06	1,52	☺ 1,69	305-4
<b>Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen aus Geschäftsreisen (Scope 1, 2 und 3)</b>					
konzernweit	t CO <sub>2</sub> e	31.334	29.329	☺ 32.670	305-1, 305-2, 305-3
THG-Emissionen aus Geschäftsreisen pro Mitarbeitenden	t CO <sub>2</sub> e/FTE	2,78	2,40	☺ 2,65	305-4
<b>Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, im jeweiligen Jahr gegenüber 2019<sup>40</sup></b>					
konzernweit	t CO <sub>2</sub> e	0	6.669	☺ 1.856	305-5
<b>Gesamtgewicht des verbrauchten Papiers<sup>41</sup></b>					
<b>Summe konzernweit</b>	<b>t</b>	<b>1.566</b>	<b>562</b>	☺ <b>414</b>	301-1
davon aus nicht erneuerbaren Materialien	t	0	0	☺ 0	301-1
davon aus erneuerbaren Materialien	t	1.566	562	☺ 414	301-1
davon aus recycelten Materialien	%	10	14	☺ 14	301-2
<b>Wasser und Abwasser<sup>42</sup></b>					
Verbrauch von Wasser konzernweit	m <sup>3</sup>	86.623	71.539	☺ 63.404	303-5
<b>Energieverbrauch innerhalb der Organisation</b>					
<b>Summe Energieverbrauch konzernweit</b>	<b>MWh</b>	<b>67.813</b>	<b>64.447</b>	☺ <b>62.211</b>	302-1
davon Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen konzernweit <sup>43</sup>	MWh	37.273	35.289	☺ 28.610	302-1
<b>Summe Stromverbrauch konzernweit</b>	<b>MWh</b>	<b>30.540</b>	<b>29.158</b>	☺ <b>33.601</b>	302-1
<b>Summe Wärmeenergieverbrauch konzernweit</b>	<b>MWh</b>	<b>37.273</b>	<b>35.289</b>	☺ <b>28.610</b>	302-1
<b>Energieintensität</b>					
Energieverbrauchsintensität	kWh/FTE	6,01	5,27	☺ 5,04	302-3

<sup>40</sup> Die Angabe bezieht sich auf die Senkung des gesamten Bruttovolumens der THG-Emissionen.

<sup>41</sup> 2022 wurden erstmalig auch die Mengen berücksichtigt, die durch dezentrale Beauftragung entstanden sind.

<sup>42</sup> Die Messung entspricht dem Frischwasserverbrauch, ermittelt über Wassermengenzähler. Von einer Abwassermenge in gleicher Höhe ist auszugehen.

<sup>43</sup> Hier einbezogen wurden Brennstoffe für Wärmeenergie.

# GRI-Inhaltsindex

Die TÜV NORD GROUP hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1.1.2023 – 31.12.2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 berichtet.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung/Erläuterung
<b>Allgemeine Angaben</b>				
GRI 2: Allgemeine Angaben	2-1 Organisationsprofil	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 02 Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 25		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 02		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 02 Impressum, S. 46		Kontaktstelle für Fragen zum Bericht: Dr. Christina Fries-Henrich
	2-5 Externe Prüfung	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 02 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen, S. 44 – 45		Die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über ausgewählte Nachhaltigkeitsinformationen durchgeführt. Der Vermerk befindet sich auf S. 44 – 45.
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08 Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 25	☑	Die TÜV NORD GROUP pflegt eine effiziente und risikoarme Lieferkette mit besonderem Fokus auf Menschenrechte und Umweltstandards. Die Beschaffung in Deutschland wird vorwiegend zentral koordiniert und kontrolliert. Auch in ausländischen Gesellschaften gelten die internen Konzernrichtlinien zur Beschaffung. Diese Richtlinien definieren unter anderem Mindeststandards hinsichtlich Liefer-/Leistungsumfang, Qualität, Service, Compliance und den Gesichtspunkten Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeitskriterien.  Die relevanten Warengruppen, die in diesem Rahmen bezogen werden, sind u. a. Büro- und Betriebsausstattung, Technologie, Marketing und Werbung, Hygiene und Reinigung, Reisedienstleistungen und Projekteinkauf.
	2-7 Angestellte	Allgemeine Kennzahlen zum Konzern, S. 27 Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 28 – 33	☑	
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 25		
	2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 25		Vorstandsvorsitzender Dr. Dirk Stenkamp

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung/Erläuterung
GRI 2: Allgemeine Angaben	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 25		Der Vorstand bildet zusammen mit jeweils einem Geschäftsführer der sechs Geschäftsbereiche die Konzerngeschäftsleitung. Zu den Aufgaben der Konzerngeschäftsleitung gehört u. a. die Verabschiedung relevanter Strategien und Ziele in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung der TÜV NORD GROUP sowie die Verabschiedung des unternehmensweiten Leitbilds und der Unternehmenswerte. Zudem ist die Konzerngeschäftsleitung in den Prozess der Erarbeitung der wesentlichen Themen eingeschlossen und gibt diese frei.
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08	☑	Die Verantwortung für Corporate Responsibility ist bei dem Vorstandsvorsitzenden verankert. Weitere Zuständigkeiten liegen bei den Bereichsleitenden der Geschäfts- und Zentralbereiche und auf Gesellschaftsebene bei der jeweiligen Geschäftsführung. Die entsprechenden Fachbereiche werden mit der Umsetzung der durch die Konzerngeschäftsleitung verabschiedeten Themen beauftragt. Inhaltlich verantwortet die Stabsfunktion des CR-Managements der TÜV NORD AG das Thema. In den Geschäftsbereichen übernehmen CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren diese Aufgabe.
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung			Der Vorstandsvorsitzende prüft und genehmigt den Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit der TÜV NORD GROUP. Anschließend informiert er die Konzerngeschäftsleitung. Die wesentlichen Themen werden von ihm sowie von der Konzerngeschäftsleitung geprüft und freigegeben.
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort (Interview), S. 06 – 07		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08 Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 25	☑	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip: Wir etablieren Verantwortung und Nachhaltigkeit als Bewertungsgrößen für unsere Innovationen und Dienstleistungen und fördern insbesondere Ideen und Konzepte, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen. Im Rahmen durchgehender Sustainability Assessments für Innovationsprojekte stellen wir sicher, dass neben den Chancen auch mögliche Nachhaltigkeitsrisiken, die mit entstehenden Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, identifiziert und angegangen werden können. Das Risiko- und Chancenmanagement ist auch generell elementarer Bestandteil unserer Unternehmensführung.
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08	☑	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08 Managementansätze Handlungsfelder Unternehmen, Menschen, Umwelt, S. 12, 16, 20, Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfelder Unternehmen, Menschen, Umwelt, S. 13 – 15, 17 – 19, 21 – 23		Mit der Konzernrichtlinie 233 „Allgemeine Gleichbehandlung (AGG) gemäß dem AGG“ sind der Prozess und die Abläufe bei AGG-Beschwerden im Konzern etabliert und kommuniziert.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung / Erläuterung
GRI 2: Allgemeine Angaben	2-26 Verfahren für die Einhaltung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08		Sollte es zu Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten kommen, haben wir effektive Beschwerdemechanismen etabliert: Betroffene und andere Hinweisgeberinnen und -geber haben die Möglichkeit, Menschenrechtsverstöße zu melden, beispielsweise über das vorhandene Compliance-Management-System. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Beschwerdekanäle, etwa über direkte Vorgesetzte, den Vorstand, die Geschäftsführung oder die Compliance-Ansprechpersonen. Für die Meldung von Compliance-Verstößen stellen wir im Konzern verschiedene Kanäle zur Verfügung, die sowohl intern als auch extern genutzt werden können. Dazu zählen u. a. ein Hinweisgebersystem im Intranet, ein Meldeformular auf der Unternehmenswebsite sowie eine eigene Compliance-E-Mail-Adresse. Beschäftigte können sich auch an ihre direkten Vorgesetzten wenden. Daneben verfügen wir seit mehr als zehn Jahren über eine Ombudsperson, die Hinweise auf Verstöße entgegennimmt – auch anonym. Die Ombudsperson nimmt auch Beschwerden bezüglich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes entgegen. Ebenso ist ein Beschwerdeprozess bezüglich Verstößen und Diskriminierungen gemäß der allgemeinen Gleichbehandlung etabliert und durch die Konzernrichtlinie 233 „Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem AGG“ im Konzern verankert.
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen			Die Gesamtzahl der wesentlichen Feststellungen (gekennzeichnet als konzernrelevant) beträgt 12. Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften oder höhere Bußgelder, die eine Offenlegung erfordern würden.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Mitgliedschaften und Auszeichnungen, S. 26		
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Vorwort (Interview), S. 06 – 07 Wesentlichkeit unserer CR-Themen, S. 10 – 11	☺	
	2-30 Tarifverträge	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 28 – 33	☺	
GRI 3: Wesentliche Themen	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Wesentlichkeit unserer CR-Themen, S. 10 – 11	☺	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	Wesentlichkeit unserer CR-Themen, S. 10 – 11	☺	
	3-3 Management von wesentlichen Themen	Unsere CR-Roadmap 2022 – 2025, S. 09 Managementansätze Handlungsfelder Unternehmen, Menschen, Umwelt, S. 12, 16, 20 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfelder Unternehmen, Menschen, Umwelt, S. 13-15, 17 – 19, 21-23	☺ ☺	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung/Erläuterung
<b>Wesentliche Themen 2023</b>				
<b>Handlungsfeld Unternehmen</b>				
<b>Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Unternehmen, S. 13 – 15	☑	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15 Handlungsfeld Umwelt, S. 20 – 23		
<b>Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Unternehmen, S. 13 – 15	☑	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15		
<b>Vertrauenswürdigkeit und Vorbildfunktion</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Unternehmen, S. 13 – 15	☑	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08 Handlungsfeld Unternehmen, S. 13 – 15 Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen, S. 27	☑	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08 Managementansatz Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 Maßnahmenliste Handlungsfeld Unternehmen, S. 14 Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen, S. 27		
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.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung / Erläuterung
<b>Kundenbeziehung</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15		
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen			Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen sowie Förderprogramme werden bundesweit entsprechend unserer Standortstruktur umgesetzt.
<b>Kooperationen und Engagement</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Unternehmen, S. 13 – 15		
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen			Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen sowie Förderprogramme werden bundesweit entsprechend unserer Standortstruktur umgesetzt. Konzernspenden werden nach Prüfung bzw. Anhörung durch die Spendenkommission der TÜV NORD AG vergeben.
<b>Handlungsfeld Menschen</b>				
<b>Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden</b>				
GRI 3 Wesentliche Themen:	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Menschen, S. 16 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Menschen, S. 17 – 19	☑	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Menschen, S. 17 – 19 Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 28 – 33		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 28 – 33		Seit 2022 werden Unfälle ab einem Arbeitstag Arbeitsausfall gewertet. Die Auswertung erfolgt über alle Gesellschaften der TÜV NORD GROUP.
<b>Berufliche Weiterbildung und Entwicklungen</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Menschen, S. 16 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Menschen, S. 17 – 19	☑	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Maßnahmenliste Handlungsfeld Menschen, S. 18 Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 28 – 33	☑	Da Ausgaben aus unserer Sicht eher der wahrgenommenen Arbeitgeberverantwortung entspricht als Zeiten, werden hier die entsprechenden durchschnittlichen Ausgaben angegeben. Für die Weiterbildungsausgaben wird nicht nach Geschlecht und Angestelltenstatus differenziert.



GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung/Erläuterung
<b>Diversität und Chancengerechtigkeit für alle</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Menschen, S. 16 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Menschen, S. 17 – 19	☑	
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit	405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten  405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 28 – 33	☑	Für die überwiegende Anzahl von Mitarbeitenden in Deutschland ergibt sich die Vergütung aus Tarifverträgen. In diesen Tarifverträgen richtet sich die Vergütung nach der auszuübenden und ausgeübten Tätigkeit der Mitarbeitenden. Eine Unterscheidung nach Geschlecht oder anderen Merkmalen findet nicht statt.
GRI 406: Gleichbehandlung	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Menschen, S. 17 – 19		2023 wurden zwei Diskriminierungsfälle/Benachteiligungssachverhalte gemeldet. Beide Meldungen wurden auf eine tatsächlich vorhandene Diskriminierung hin untersucht, wovon sich ein Fall als tatsächlicher AGG-Fall dargestellt hat. Entsprechende Maßnahmen zur Behebung wurden umgehend koordiniert.  Die gemeldeten Sachverhalte wurden durch die AGG-Beauftragte der TÜV NORD GROUP aufgenommen, detailliert und umfänglich geprüft, evaluiert und in Abstimmung mit involvierten Instanzen zu einer Lösungsfindung geführt (bei bestätigtem Fall). Bei beiden (auch bei Nichtbestätigung) erfolgte eine Berichterstattung an die zuständige Personalleitung und Geschäftsführung sowie abschließend an die Personalvorständin.  Weiter haben sich drei Beschäftigte aus dem Konzern zu Sachverhalten bei der AGG-Beauftragten beraten lassen, ohne eine aktive Beschwerde im Nachgang einzulegen.
<b>Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Menschen, S. 16 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Menschen, S. 17 – 19	☑	
GRI 401: Beschäftigung	401-3 Elternzeit	Maßnahmenliste Handlungsfeld Menschen, S. 18 Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 28 – 33	☑	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung / Erläuterung
<b>Weiterentwicklung der Unternehmenskultur</b>				
GRI 3 Wesentliche Themen:	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Menschen, S. 16 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Menschen, S. 17 – 19	☑	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 28 – 33		In den bestehenden Tarifverträgen existieren keine Regelungen zu solchen Mitteilungsfristen, Anhörungs- und Verhandlungsvorschriften.
<b>Recruiting</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Menschen, S. 16 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Menschen, S. 17 – 19	☑	
GRI 401: Beschäftigung	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 28 – 33	☑	
<b>Handlungsfeld Umwelt</b>				
<b>Reduktion der Treibhausgasemissionen</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Managementansatz Handlungsfeld Umwelt, S. 20 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Umwelt, S. 21 – 23	☑	
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Managementansatz Handlungsfeld Umwelt, S. 20 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfelder Umwelt, S. 21 – 23 Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑  ☑	Der Dampfverbrauch wird nicht erhoben. Selbst produzierter Strom wurde vollständig selbst genutzt.
GRI 305: Emissionen	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Managementansatz Handlungsfeld Umwelt, S. 20 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfelder Umwelt, S. 21 – 23 Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑  ☑	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Managementansatz Handlungsfeld Umwelt, S. 20 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfelder Umwelt, S. 21 – 23 Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑  ☑	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung/Erläuterung
	305-3 Sonstige Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Maßnahmenliste Handlungsfeld Umwelt, S. 22 Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	Managementansatz Handlungsfeld Umwelt, S. 20 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Umwelt, S. 21 – 23 Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑  ☑	
<b>Weitere Angaben im Handlungsfeld Umwelt</b>				
GRI 301: Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Managementansatz Handlungsfeld Umwelt, S. 20 Maßnahmenliste und Highlights 2023 Handlungsfeld Umwelt, S. 21 – 23 Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑  ☑	
GRI 303: Wasser und Abwasser	303-5 Wasserverbrauch	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑	

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

## Eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

### An die TÜV NORD AG, Hannover

Wir haben die mit einem „☺“ gekennzeichneten Angaben im Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit (nachfolgend auch „CR-Fortschrittsbericht“) der TÜV NORD AG, Hannover, (nachfolgend auch „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol „☺“ gekennzeichneten Angaben.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des CR-Fortschrittsberichts unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Angaben ist.

### Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen - insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer

und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie die vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätsmanagementsystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem „☺“ gekennzeichneten Angaben im CR-Fortschrittsbericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem „☺“ gekennzeichneten Angaben im CR-Fortschrittsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragungen von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des CR-Fortschrittsbericht einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im CR-Fortschrittsbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlich falscher Angaben im CR-Fortschrittsbericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilungen von ausgewählten quantitativen Angaben im CR-Fortschrittsbericht
- Beurteilung der Darstellung ausgewählter Angaben

#### **Prüfungsurteil**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem „☺“ gekennzeichneten Angaben im CR-Fortschrittsbericht der TÜV NORD AG, Hannover, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

#### **Verwendungsbeschränkung für den Vermerk**

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine

Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

#### **Hinweis auf Auftragsbedingungen**

Diesem Auftrag liegen die mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ vom 1. März 2021 sowie der die vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 ([www.bdo.de/auftragsbedingungen](http://www.bdo.de/auftragsbedingungen)) zugrunde.

Hamburg, 8. April 2024

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

ppa. Julius Hansen

Carmen Auer

# Impressum

## Herausgeber

TÜV NORD AG  
Am TÜV 1  
30519 Hannover  
tuev-nord-group.com  
info@tuev-nord-group.com

## Redaktion

Grubengold, Bochum

## Konzeption und Gestaltung

3st kommunikation, Mainz

## Fotografie

Moritz Frankenberg [S. 07, 15]  
Frauke Schumann [S. 19]  
TÜV NORD GROUP [S. 23]



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET



---

---

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

---

---