

Verantwortung
und

Nachhaltigkeit

Über diesen Fortschrittsbericht

Verantwortung und Nachhaltigkeit sind zentrale Bestandteile der Konzernstrategie der TÜV NORD GROUP. Seit 2018 berichten wir jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten entlang der drei Nachhaltigkeitsfelder Unternehmen, Menschen und Umwelt. Die Berichterstattung erfolgte in den vergangenen Jahren nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). In diesem Nachhaltigkeitsbericht wenden wir erstmalig freiwillig die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) an. Als Basis für die Erstellung des Berichts dienen ausgewählte Angabepflichten nach den ESRS Set 1.

Der Bericht 2025 ist unterteilt in zwei Teile. Zunächst folgt das Kapitel Verantwortung und Nachhaltigkeit aus dem Geschäftsbericht der TÜV NORD GROUP. Dieses gibt einen anschaulichen Überblick über die zentralen Nachhaltigkeitsthemen der TÜV NORD GROUP und ordnet wesentliche Entwicklungen aus dem Berichtsjahr ein. Für tiefergehende Informationen sind an-

schließend die Informationen nach den ESRS dargestellt. Im Einklang mit den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse berichten wir, neben den Angaben aus ESRS 2, Informationen in den folgenden thematischen Standards:


ESRS E1 – Klimawandel
ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens
ESRS S4 – Verbraucher:innen und Endnutzende
ESRS G1 – Unternehmensführung

Das Geschäftsjahr der TÜV NORD GROUP vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 ist der Berichtszeitraum für diesen Nachhaltigkeitsbericht.

Ausgewählte Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts 2025 sind von der BDO AG auf begrenzte Sicherheit geprüft. Diese sind mit dem ☺-Symbol gekennzeichneten.

Inhalt

| | |
|-----------|--|
| 04 | Auf einen Blick |
| 06 | Nur nachhaltige Unternehmen sind zukunftsfähig – Interview mit Ringo Schmelzer, Chief Operating Officer TÜV NORD AG |
| 08 | Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2025 |
| 10 | Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2030 |
| 12 | Highlights 2025 |
| 14 | Unternehmen |
| 16 | Menschen |
| 18 | Umwelt |
| 20 | Anhang |
| 21 | Das Profil der TÜV NORD GROUP |
| 22 | Allgemeine Angaben – ESRS 2 |
| 29 | Klimawandel – ESRS E1 |
| 37 | Arbeitskräfte des Unternehmens – ESRS S1 |
| 53 | Verbraucher:innen und Endnutzende – ESRS S4 |
| 58 | Unternehmensführung – ESRS G1 |
| 65 | Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers |
| 68 | Impressum |

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

Auf einen Blick

1.380  Mitarbeitende

haben die finanzielle **Bezuschussung des Deutschlandtickets** in Anspruch genommen

53 % 

der **neu bestellten Firmenwagen** im deutschen Fuhrpark sind **E-Fahrzeuge**

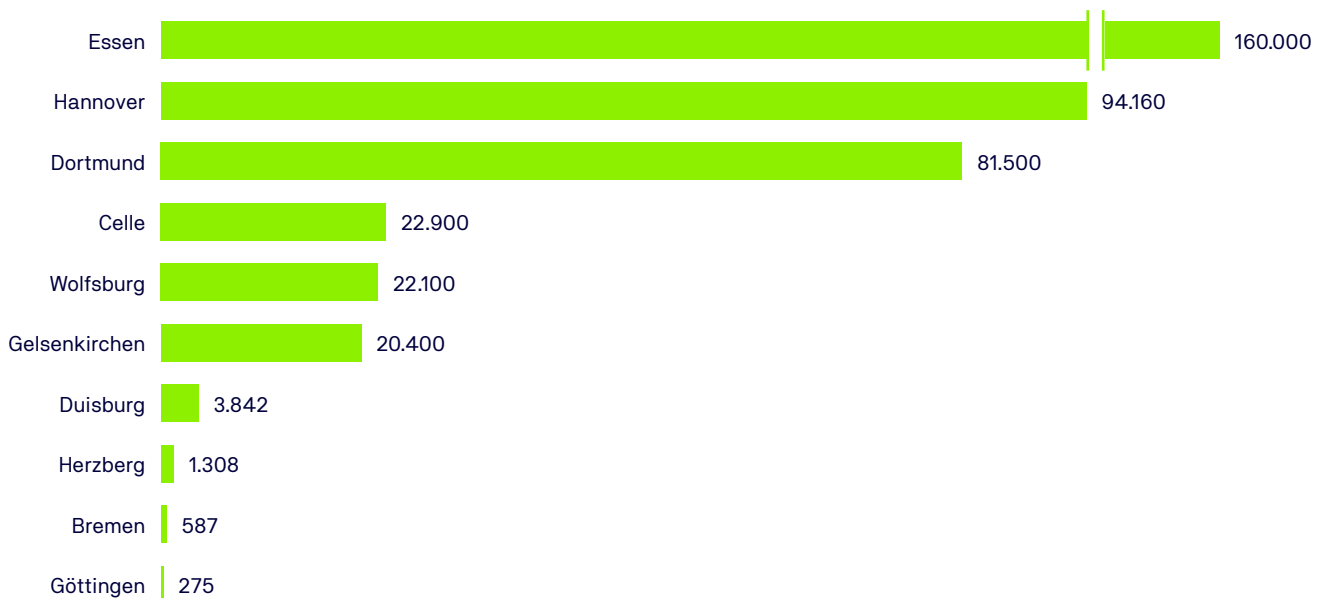
Insgesamt  **407.072** kWh

Strom konnten **durch eigene PV-Anlagen** der TÜV NORD GROUP in Deutschland produziert werden

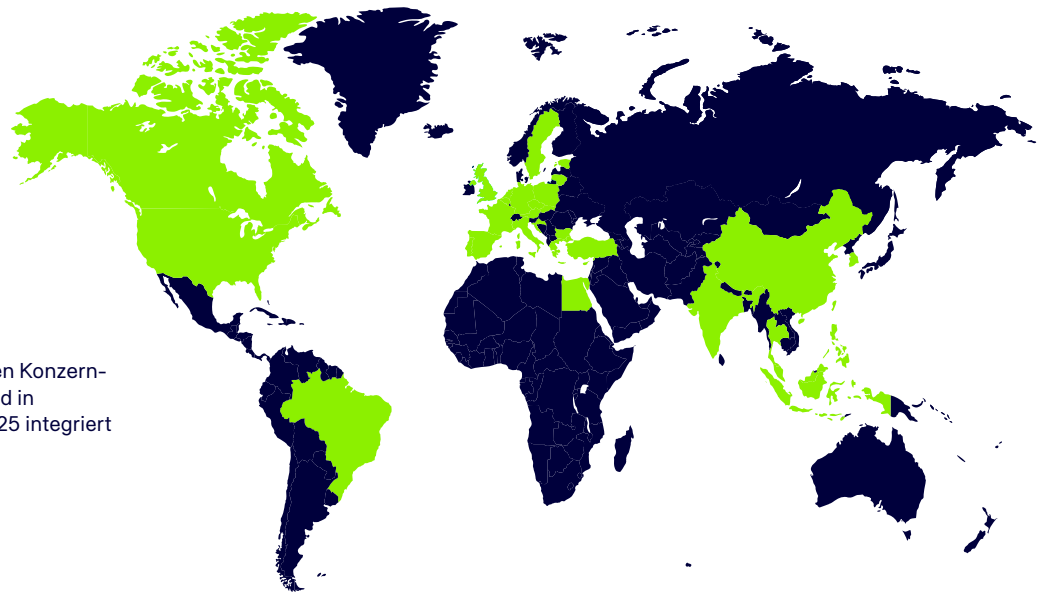
rund  **8.500** t CO₂e

konnten in Scope 2 **durch die Nutzung erneuerbarer Energien eingespart werden** im Vergleich zum konventionellen Strommix, insbesondere **durch eigene PV-Stromerzeugung** und den Einkauf von **zertifiziertem Grünstrom** in Deutschland

Produzierter Strom durch PV-Anlagen auf Gebäuden der TÜV NORD GROUP (in kWh)



Sitz der in die Nachhaltigkeitsberichterstattung integrierten Gesellschaften



Alle **Gesellschaften**, die für den Konzernabschluss wesentlich sind, sind in den Nachhaltigkeitsbericht 2025 integriert



Auch 2025 wurde die TÜV NORD GROUP mit der EcoVadis-Platin-Medaille **ausgezeichnet**



Externe Zertifizierung des integrierten Managementsystems nach ISO 9001, 14001 und 45001 und **Erweiterung des Gruppenzertifikats** um 8 Einzelzertifizierungen

WE SUPPORT



Teilnahme am **UN Global Compact** durch Einreichung des Communication on Progress bestätigt

Nur nachhaltige Unternehmen sind zukunftsfähig

Interview mit Ringo Schmelzer,
Chief Operating Officer TÜV NORD AG

Herr Schmelzer, welchen Stellenwert hat Nachhaltigkeit in der TÜV NORD GROUP?

Nachhaltigkeit ist für uns mehr als ein Handlungsfeld – sie ist ein zentraler Treiber unserer Aktivitäten und fest in der Konzernstrategie verankert. Diesen Anspruch entwickeln wir konsequent weiter, national wie international. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2030 unterstreicht diesen klaren Kurs und verbindet wirtschaftliche Stärke mit verantwortungsvollem Handeln.

Auch wenn das Thema in den Medien aktuell kaum eine Rolle spielt: Langfristiger Erfolg wird künftig denjenigen Unternehmen gelingen, die Nachhaltigkeit systematisch in ihre Geschäftsmodelle und Prozesse integrieren. Sie ist zunehmend Voraussetzung für Marktzugänge, Partnerschaften und Aufträge – für uns ebenso wie für unsere Kundinnen und Kunden.

Folgerichtig bauen wir unser Portfolio in diese Richtung weiter aus, insbesondere international. Wir wollen unsere Kundinnen und Kunden als verlässlicher und kompetenter Partner in eine nachhaltige Zukunft begleiten – von der Energiewende über Mobilitätslösungen und Weiterbildungsangebote bis hin zu Zertifizierungen von Umwelt- und Sozialstandards.

Wie setzen Sie Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Konzern um?

Es geht darum, sich auf wesentliche Themen zu fokussieren. Wir wissen sehr genau, wo wir die größten Beiträge für eine nachhaltige Entwicklung leisten können und bündeln dort unsere Kräfte. Teamwork und Kommunikation sind zentral, alle Beteiligten müssen wissen, wo es hingehet. Wir haben Nachhaltigkeitskoordinatorinnen und -koordinatoren in den Business Units etabliert, die Maßnahmen in den gesamten Konzern tragen. Sie sensibilisieren unsere Mitarbeitenden: Was bedeutet eine vielfältige Unternehmenskultur für unseren Erfolg? Wie kann ich in meinem Arbeitsalltag dazu beitragen, Treibhausgasemissionen zu reduzieren oder Ressourcen zu schonen? Je tiefer das Verständnis für das gemeinsame Ziel ist, desto größer ist die Motivation in den Teams.

Wie gelingt es, wirtschaftliche Stabilität und Nachhaltigkeitsziele in Einklang zu bringen?

Nachhaltigkeit, Innovation und wirtschaftliche Stabilität stellen für mich eine Einheit dar. Wirtschaftliche Stabilität lässt sich ohne Nachhaltigkeit langfristig nicht halten. Ein starkes Engagement für Nachhaltigkeit stärkt das Vertrauen von Kundinnen und Kunden und hilft dabei, Risiken zu erkennen und zu minimieren. Sei es im Hinblick auf Umwelt, soziale Aspekte oder Governance. Das trägt zur Stabilität und Sicherheit des Unternehmens bei.

„Ein starkes Engagement für Nachhaltigkeit stärkt das Vertrauen von Kundinnen und Kunden und hilft dabei, Risiken zu erkennen und zu minimieren.“

Ringo Schmelzer, Chief Operating Officer



Was hat die TÜV NORD GROUP 2025 erreicht?

Nur zwei Beispiele: Wir sind beim Thema E-Mobilität in unserem Fuhrpark einen großen Schritt vorangekommen. Immer mehr Mitarbeitende nutzen die attraktiven Angebote und fördern damit eine zukunftsgerichtete Mobilitätskultur.

Besonders erfreulich ist, dass wir weitere nachhaltigkeitsbezogene Zertifizierungen in TÜV NORD-Gesellschaften im In- und Ausland implementieren konnten. Dazu zählen das Umweltmanagement nach ISO 14001 sowie das Energiemanagement nach ISO 50001. Dass wir hier gut aufgestellt sind, zeigt die Auszeichnung mit der EcoVadis-Medaille in Platin, die wir zum zweiten Mal in Folge erhalten haben.

Welche Schwerpunkte setzen Sie 2026?

Effizienz wird zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor. Wir werden weiter intensiv an der Automatisierung von Prozessen und dem Reporting arbeiten. Dabei spielt auch der Einsatz neuer Technologien wie KI eine zentrale Rolle. Jedes Land hat seine speziellen Gegebenheiten, was Nachhaltigkeit angeht. Wir werden gemeinsam analysieren, an welcher Stelle Nachhaltigkeitsmaßnahmen neu geschaffen oder optimiert werden können.

Und natürlich treiben wir die konsequente Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen voran. Das sehen wir auch als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die wesentlichen Grundlagen sind geschaffen – jetzt geht es an die Optimierung. Dazu fokussieren wir uns auf ausgewählte Bereiche innerhalb unserer Wertschöpfungskette.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir auf das Erreichte mit Recht stolz sein können. Jetzt freue ich mich, die nächsten Schritte gemeinsam mit unseren weltweiten Teams aktiv zu gestalten.

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2025

Zur Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen haben wir 2025 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei lag der Schwerpunkt auf der Aktualisierung und Ergänzung der bestehenden IROs (Impact, Risk, Opportunity). Bei Bedarf wurden diese konkretisiert und neue, branchenspezifische IROs wurden ergänzt. Darüber hinaus haben wir verstärkt die systematischen Abhängigkeiten zwischen den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen untersucht.

Identifikation von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Analyse 2025 basiert auf den IROs, die in der Vorjahresanalyse identifiziert wurden. Diese wurden im ersten Schritt auf ihre Vollständigkeit und Aktualität überprüft. Anschließend haben wir die Liste der IROs um neue relevante Aspekte ergänzt. Zusätzlich wurden alle IROs auf Zusammenhänge zu klimabedingten physischen oder transitorischen Faktoren hin untersucht (→ weitere Informationen dazu sind im vollständigen Nachhaltigkeitsbericht 2025, ESRS E1 zu finden). Das so entstandene Zwischenergebnis wurde mit dem Sustainability Council abgestimmt, das aus Repräsentantinnen und Repräsentanten der Business Units und Fachbereiche besteht. Diese haben die IRO-Liste aus ihrer Perspektive vervollständigt und fehlende IROs hinzugefügt.

Bewertung der IROs

Die Bewertung der identifizierten IROs erfolgte in zwei Schritten. Zunächst wurden alle IROs vom Nachhaltigkeitsmanagement der TÜV NORD AG vorbewertet. Alle IROs, deren Relevanz als hoch oder sehr hoch eingestuft wurde, sind in die weitere Bewertung nach den Kriterien der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) eingeflossen. Bewertet wurde nach Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit und Eintrittswahrscheinlichkeit. Die finale Bewertung wurde dann durch Expertinnen und Experten der TÜV NORD GROUP mittels eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Dieser Kreis setzt sich aus Repräsentantinnen und Repräsentanten der Zentralfunktionen der TÜV NORD AG sowie der Group Division International zusammen.

Festlegung des Schwellenwerts und der wesentlichen IROs

Bei der Festlegung des Schwellenwerts haben wir uns an den im Risiko- und Chancenmanagement üblichen Schwellenwerten orientiert. Themen, bei denen dieser überschritten wurde, wurden direkt als wesentlich eingestuft. Zusätzlich gab es einen Korridor für Themen, die nicht über dem Schwellenwert lagen, aber dennoch aufgrund der Bewertung als wichtig eingestuft worden sind. Diese Themen haben wir als Beobachtungsthemen aufgenommen und vom Nachhaltigkeitsmanagement einzeln prüfen lassen, um zu entscheiden, ob sie weiter beobachtet werden oder als wesentlich eingeordnet werden. Alle Themen unterhalb dieses Korridors gelten im Sinne der ESRS als nicht wesentlich.

Validierung und Kommunikation der Ergebnisse

Die Ergebnisse wurden anschließend dem Sustainability Council sowie den weiteren beteiligten Personen zur Validierung präsentiert. Nach finaler Abstimmung der Ergebnisse wurden diese der Konzerngeschäftsleitung vorgestellt und von ihr freigegeben.

Die wesentlichen IROs bestätigen die drei Nachhaltigkeitsfelder – Unternehmen, Menschen und Umwelt – der bisherigen strategischen Ausrichtung der TÜV NORD GROUP. Im Nachhaltigkeitsfeld Unternehmen bleibt das Thema Compliance bestehen. Das Nachhaltigkeitsfeld Menschen unterteilt sich in Aspekte zu den eigenen Mitarbeitenden sowie zu Verbraucher:innen und Endnutzenden. Für die eigene Belegschaft wurden die Themen Arbeitsbedingungen, Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit sowie Weiterbildung und Entwicklung erneut als relevant eingestuft und inhaltlich weiter ausgearbeitet. Neu hinzugekommen ist das Thema Zusammenarbeit mit Freelancern. Der Fokus in Bezug auf Verbraucher:innen und Endnutzende liegt auf dem Dienstleistungsportfolio der TÜV NORD GROUP und deren Mehrwert für Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität. Im Nachhaltigkeitsfeld Umwelt wurde das bereits bestehende Thema Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) als wesentlich bestätigt.

| Nr. | Thema | IRO | Typ | Zeithorizont | | | Wertschöpfungs-kette | | | |
|--|--|---|---------------------------------|--------------|---|---|----------------------|---|---|---|
| | | | | 🕒 | 🕒 | 🕒 | > | 📅 | 🔍 | < |
| ESRS E1 Klimawandel | | | | | | | | | | |
| 1. | Treibhausgas-emissionen | Treibhausgasemissionen, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit der TÜV NORD GROUP entstehen, tragen zum Klimawandel bei. | Tatsächlich negative Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | ■ | □ | □ |
| ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens | | | | | | | | | | |
| 2. | Arbeitsbedingungen | Die TÜV NORD GROUP bietet ihren Mitarbeitenden aufgrund des Geschäftsmodells und der Heterogenität des Unternehmens einen attraktiven, flexiblen und vor allem sicheren Arbeitsplatz. | Tatsächlich positive Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | □ | ■ | □ |
| 3. | Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit | Durch die Förderung von Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit trägt die TÜV NORD GROUP dazu bei, Barrieren abzubauen und Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigten zu schaffen, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen. | Tatsächlich positive Auswirkung | □ | ■ | □ | □ | ■ | □ | □ |
| 4. | Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung | Durch die Förderung der Mitarbeitenden durch gezielte Ausbildungs- und Entwicklungsprogramme kann die TÜV NORD GROUP die Qualifikation ihrer Mitarbeitenden erhöhen. Dies kann sich positiv auf die individuelle Mitarbeitendenzufriedenheit auswirken. | Tatsächlich positive Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | ■ | □ | □ |
| 5. | | Die Mitarbeitenden können ihre Fähigkeiten und Kenntnisse durch gezielte Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten erweitern. Dies hilft dem Unternehmen, mit technologischem Wandel und Markttrends Schritt zu halten und wettbewerbsfähig zu bleiben. | Finanzielle Chance | □ | □ | ■ | □ | ■ | □ | □ |
| 6. | | Ohne gezielte Personalentwicklung kann es schwierig sein, die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen im Unternehmen zu entwickeln. Dies kann zu einem Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden führen, was sich auf die Leistung und Produktivität sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auswirken kann. Ebenso können qualifizierte Mitarbeitende das Unternehmen verlassen, wenn ihnen nicht genügend Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung geboten werden. | Finanzielles Risiko | □ | ■ | □ | □ | ■ | □ | □ |
| 7. | Zusammenarbeit mit Freelancern | Die Zusammenarbeit mit Freiberuflerinnen und Freiberuflern ist eine Möglichkeit für die TÜV NORD GROUP, flexibler auf dem Markt zu agieren. | Finanzielle Chance | ■ | □ | □ | ■ | □ | ■ | □ |
| ESRS S4 Verbraucher:innen und Endnutzende | | | | | | | | | | |
| 8. | Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität durch Dienstleistungen | Mit ihren Dienstleistungen identifiziert die TÜV NORD GROUP potenzielle Gefahren und betriebliche Risiken in Kundenprozessen und trägt so zur Verbesserung der Sicherheit in den Kundenunternehmen und zur Verringerung von Unfällen bei. | Tatsächlich positive Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | □ | ■ | ■ |
| 9. | | Die TÜV NORD GROUP unterstützt andere Unternehmen bei ihren Bemühungen um Nachhaltigkeit und hilft ihnen dabei, Lösungen zur Anpassung an den Klimawandel zu entwickeln. | Tatsächlich positive Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | □ | ■ | ■ |
| 10. | | Die TÜV NORD GROUP erbringt Dienstleistungen, um sicherzustellen, dass die Produkte/Prozesse den Sicherheits- und Qualitätsstandards entsprechen und die Endverbraucher:innen vor potenziellen Gefahren schützen. Diese Partnerschaften tragen zu einer gerechteren und nachhaltigeren Zukunft bei. | Tatsächlich positive Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | □ | ■ | ■ |
| ESRS G1 Unternehmensführung | | | | | | | | | | |
| 11. | Compliance | Korruption und Bestechung von Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP können sich negativ auf die Erbringung von Dienstleistungen oder die Vergabe von Aufträgen auswirken. | Potenziell negative Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | ■ | □ | □ |
| 12. | | Eine starke Compliance-Kultur verbessert das Image der TÜV NORD GROUP, erhöht die Kundenzufriedenheit und verhindert finanzielle Verluste aufgrund von Korruptionsstrafen. | Finanzielle Chance | ■ | □ | □ | □ | ■ | □ | □ |

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2030

Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit und Verantwortung prägen das unternehmerische Selbstverständnis der TÜV NORD GROUP. Das zeigt sich sowohl in unserem Verhaltenskodex als auch in unserer Konzernstrategie **HORIZON2030**. Nachhaltigkeit stellt dort eine von sechs strategischen Stoßrichtungen dar und ist somit in der strategischen Ausrichtung der TÜV NORD GROUP verankert. Auch die Teilstrategien unserer sechs Business Units legen, basierend auf **HORIZON2030**, nachhaltigkeitsbezogene Ziele und Maßnahmen für den eigenen Geschäftsbereich fest. Aufbauend auf der Stoßrichtung Nachhaltigkeit haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie bis 2030 weiterentwickelt. Neben der Stoßrichtung Nachhaltigkeit ist auch die Stoßrichtung Mensch und Kultur in die neue Strategie eingeflossen. Damit bilden die drei Nachhaltigkeitsfelder Unternehmen, Menschen und Umwelt weiterhin den Rahmen für unsere nachhaltige Ausrichtung. Die enge Verknüpfung der Strategien von Konzern, Business Units und Nachhaltigkeit stärkt die konsistente Ausrichtung unserer strategischen Arbeit. Nachhaltigkeit bleibt somit ein fester Bestandteil bei strategischen Entscheidungen in der TÜV NORD GROUP. Internationale Leitlinien, insbesondere ausgewählte Sustainable Development Goals (SDGs), ergänzen die Strategie und unterstreichen unsere globale Verantwortung.

Steuerung von Nachhaltigkeit in der TÜV NORD GROUP

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Chief Operating Officer (COO) der TÜV NORD GROUP. Dieser wird vom Nachhaltigkeitsmanagement der TÜV NORD AG unterstützt, das für die strategische Ausrichtung, Koordination und Bearbeitung übergreifender nachhaltigkeitsbezogener Aktivitäten zuständig ist. Auf Ebene der Business Units sind die jeweiligen CEOs für Nachhaltigkeit verantwortlich. Gemeinsam mit dem Vorstand der TÜV NORD AG bilden sie die Konzerngeschäftsleitung. Die Konzerngeschäftsleitung wird über zentrale konzernübergreifende Nachhaltigkeitsthemen informiert und beschließt diese. Die CEOs der Business Units ernennen Nachhaltigkeitskoordinatorinnen und -koordinatoren, die sie unterstützen und die verantwortlich sind, die nachhaltigen Aktivitäten in der jeweiligen Business Unit zu steuern und weiterzuentwickeln. Auf Gesellschafts- bzw. Zentralfunktionsebene verantworten die jeweiligen Geschäftsführungen bzw. Bereichsleitungen das Thema Nachhaltigkeit.

Innerhalb der TÜV NORD GROUP ist Nachhaltigkeit durch Steuerungsgremien in der Unternehmensstruktur integriert. Zentral ist der Sustainability Council, geleitet durch das Nachhaltigkeitsmanagement der TÜV NORD AG. Der Council setzt sich aus den Nachhaltigkeitskoordinatorinnen und -koordinatoren der Business Units, Group Divisions und Zentralfunktionen zusammen. Das Gremium initiiert konzernübergreifende Nachhaltigkeitsprojekte und bereitet fundierte Entscheidungen und Empfehlungen für die Konzerngeschäftsleitung vor. Zudem steuern die Mitglieder Projektgruppen zur Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener Initiativen und Maßnahmen. Zeitgleich dient der Sustainability Council als Plattform für den regelmäßigen Austausch zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen und Aktivitäten, die das Nachhaltigkeitsmanagement der TÜV NORD GROUP beeinflussen. Das Gremium tagt in der Regel in zweimonatigem Turnus.

In den Konzerngesellschaften gibt es Nachhaltigkeitsbeauftragte, die in Abstimmung mit der Nachhaltigkeitskoordinatorin bzw. dem Nachhaltigkeitskoordinator der übergeordneten Business Unit relevante Vorgaben innerhalb der Konzerngesellschaft umsetzen.

Unsere Ziele in den drei Nachhaltigkeitsfeldern Unternehmen, Menschen, Umwelt

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2030 fokussiert unverändert die drei Nachhaltigkeitsfelder Unternehmen, Menschen und Umwelt. Diese wurden durch die doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2025 erneut bestätigt. Für jedes Nachhaltigkeitsfeld haben wir eine Leitidee, Ziele, Maßnahmen und KPIs definiert. Die Leitidee und die dazugehörigen Ziele jedes Nachhaltigkeitsfelds sind in der Tabelle auf Seite 47 dargestellt. Informationen zu konkreten Maßnahmen sind in den Kapiteln zu den Nachhaltigkeitsfeldern aufgeführt.

Zu den zentralen Zielen im Nachhaltigkeitsfeld Unternehmen gehören der strategische Ausbau des gesellschaftlichen Engagements sowie die weitere Internationalisierung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wir arbeiten eng mit unseren Tochterunternehmen weltweit zusammen, um lokale Gegebenheiten in unserer Maßnahmenentwicklung zu berücksichtigen und dadurch Nachhaltigkeitspotenziale optimal zu nutzen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Positionierung der TÜV NORD GROUP als Nachhaltigkeitsvorbild. Hierfür unterziehen wir uns unter anderem regelmäßig externen Bewertungen wie beispielsweise durch EcoVadis.

Im Nachhaltigkeitsfeld Menschen stehen die Mitarbeitenden, das Arbeitsumfeld und die Attraktivität als Arbeitgeber im Mittelpunkt. Eine inspirierende Arbeitskultur, die durch Entwicklung, Innovation und Zusammenarbeit geprägt ist, trägt zur Arbeitgeberattraktivität der TÜV NORD GROUP bei und fördert die langfristige Bindung von Mitarbeitenden. Ein zentrales Element ist dabei das Talentmanagement. Durch gezielte Identifikation und Förderung von Talenten wird die Mitarbeitendenzufriedenheit erhöht und die Nachfolgeplanung im Generationswechsel gesichert. Die Etablierung einer Unternehmens- und Führungskultur, die Internationalität, Weiterentwicklung und Vielfalt im Fokus hat, ist ein weiterer wichtiger Aspekt, um sich zukunftsorientiert aufzustellen.

Klimaschutz gilt für die TÜV NORD GROUP als Schlüssel zu langfristigem Erfolg. Daher liegt der Fokus des Nachhaltigkeitsfelds Umwelt weiterhin auf der Reduktion der THG-Emissionen.

Zunächst konzentrieren sich die Ziele und Maßnahmen auf die Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Für unser langfristiges Ziel – Treibhausgasneutralität bis 2050 – entwickeln wir derzeit konkrete Scope-3-Ziele, orientiert am 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil im Nachhaltigkeitsfeld Umwelt ist die Ausweitung des Umwelt- und Energiemanagementsystems im Rahmen des integrierten Managementsystems. Die internen Managementsysteme werden unter Berücksichtigung aktueller Erkenntnisse und Anforderungen ausgebaut und weiterentwickelt. Als Basis hierfür dienen die ISO 14001- und ISO 50001-Zertifizierungen. Dies unterstützt uns bei der Identifizierung, Bewertung und dem Managen relevanter umwelt- und energiebezogener Aspekte und Risiken. Indem wir potenzielle Risiken systematisch identifizieren und effektive Maßnahmen zu ihrer Minderung ergreifen, schaffen unsere Konzerngesellschaften eine solide Grundlage für ihre nachhaltige Ausrichtung.

| Nachhaltigkeitsfeld | Leitidee | Ziele |
|---------------------|---|---|
| Unternehmen | | |
| | Innovativ und wegweisend für internationalen Erfolg | <ul style="list-style-type: none"> Positionierung der TÜV NORD GROUP als Nachhaltigkeitsvorbild Weiterentwicklung des gesellschaftlichen Engagements Ausbau und Internationalisierung der Nachhaltigkeitsaktivitäten |
| Menschen | | |
| | Talente gewinnen, entwickeln und binden durch Weiterbildung, Innovation und Zusammenarbeit | <ul style="list-style-type: none"> Aufbau einer Unternehmenskultur mit Fokus auf Internationalität, Mitarbeitendenentwicklung und Vielfalt Gezielte Talententwicklung Stärkung der Arbeitgeberattraktivität zur langfristigen Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden |
| Umwelt | | |
| | Klimaschutz als Voraussetzung für langfristigen Erfolg | <ul style="list-style-type: none"> Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 um 50 % bis 2030 Weiterentwicklung des Klima- und Umweltmanagements |

Controlling nachhaltigkeitsbezogener Ziele

Fortschritte der beschriebenen Ziele und Maßnahmen werden unterjährig im Rahmen des strategischen Controllings überprüft. Dies ermöglicht uns, die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen gezielt zu evaluieren und bei Bedarf entsprechende Anpassungen vorzunehmen. Weitere zentrale Kennzahlen werden jährlich im Rahmen der Berichterstattung erhoben und extern geprüft.

Highlights 2025

Die Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP tragen durch ihr Engagement und ihre Arbeit maßgeblich zur nachhaltigen Ausrichtung unseres Unternehmens bei. Die ausgewählten Beispiele aus den drei Nachhaltigkeitsfeldern veranschaulichen diese Vielfalt eindrucksvoll.



Unternehmen

„Die Kombination von Datenanalyse und KI birgt enormes Potenzial, um die Sicherheit im Verkehr und das Wohlbefinden von Fahrzeuginsassen zu steigern. Diese Entwicklung bedarf nun weiterer Forschung, damit Sicherheit, Zuverlässigkeit und Datenschutz gewährleistet sind.“

Marija Steinmeier, Leiterin Strategie und Innovationsmanagement,
TÜV NORD Mobilität

Gesundheitsassistenzsysteme im Fahrzeug können kritische Situationen frühzeitig erkennen, zum Beispiel durch das Monitoring von Gesundheitsdaten. Vor diesem Hintergrund hat TÜV NORD Mobilität gemeinsam mit dem Innovationen Institut die „Automotive Health Studie 2025“ durchgeführt. Im Fokus der Studie stand die Frage, wie smarte Sensorik, KI und die kontinuierliche Datenanalyse im Fahrzeug für mehr Sicherheit im Straßenverkehr sorgen können. Die Studie orientiert sich an der Zielrichtung der „Vision Zero“ des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr, die Zahl der Verkehrstoten bis 2030

um 40 Prozent zu senken. Die Studie identifiziert unter anderem Funktionen wie Herz-Kreislauf-Assistenz, Blutzuckerüberwachung, Sauerstoffregulierung und Stressadaptation als effektive Ansätze zur Senkung von Unfallrisiken. Fahrerinnen und Fahrer können mithilfe der Technologie rechtzeitig über akute medizinische Ereignisse und potenzielle Risiken informiert werden, um Unfälle zu vermeiden. Die umfassende Analyse zeigt erstmals, wie groß das Potenzial ist, das sich aus der Verbindung von Digitalisierung und Gesundheit für die Fahrersicherheit ergibt.

Die Gründung der PROUD Community 2024 war ein wichtiger Schritt für queere Mitarbeitende der TÜV NORD GROUP. Sie bietet einen sichtbaren Raum für den vertraulichen Austausch von Erfahrungen und Anliegen. Die Community vernetzt queere Kolleginnen und Kollegen sowie Verbündete (Allies) konzernweit und trifft sich monatlich zum Austausch und zur Planung von konkreten Maßnahmen. 2025 begann die PROUD Community mit ihrer Arbeit und organisierte zwei Workshops. Der erste Workshop im Rahmen des PRIDE DAY 2025 thematisierte Barrieren im Arbeitsalltag von queeren Beschäftigten sowie Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung. Der zweite Workshop analysierte die Darstellung queerer Personen in den Medien. Sichtbare Zeichen setzte die Community zudem durch das Hissen von Flaggen an den Standorten Hamburg, Hannover und Essen sowie durch die Teilnahme bei „Hamburg zeigt Flagge“.



„Die PROUD Community macht deutlich, wie wichtig Sichtbarkeit und Unterstützung im Arbeitsalltag sind. Wir freuen uns, in der Community auch zahlreiche Allies begrüßen zu dürfen, die helfen, gegen Diskriminierung und Missstände vorzugehen und damit Vielfalt und Akzeptanz fördern.“

Jan Billen, Teamassistent der Geschäftsführung, TÜV NORD Akademie



Menschen

Die Green Horizon Challenge ermöglichte es Mitarbeitenden der Business Unit Digital & Semiconductor, eigene nachhaltige und innovative Ideen einzubringen und diese gemeinsam weiterzuentwickeln. Ziel war es, wirkungsvolle Maßnahmen zu identifizieren und das Bewusstsein für Nachhaltigkeit als strategische Stoßrichtung der Unternehmensstrategie zu stärken. Die Challenge förderte zudem die Integration der 2025 neu zusammengeführten Business Unit und ermöglichte die Zusammenarbeit

von Mitarbeitenden aus verschiedenen Unternehmen und Ländern in einem gemeinsamen Projekt.

Nach Einreichung der Ideen arbeiteten internationale Teams an der Konkretisierung ausgewählter Vorschläge. Fünf Vorschläge erreichten die finale Phase und wurden den Business-Unit-Leads vorgestellt. Den ersten Platz belegte die Idee „Eco habits at work“. Sie setzt auf Sensibilisierung durch alltägliche Routinen wie das Ausschalten von Licht, PCs oder Heizungen, um Energie zu sparen, Kosten zu senken und den Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Die Umsetzung dieser Idee verspricht nicht nur ökologische Vorteile, sondern auch wirtschaftliche Einsparungen und eine nachhaltige Veränderung der Arbeitsgewohnheiten.



„Das Projekt hat gezeigt, wie kreative Ansätze und internationale Zusammenarbeit zu nachhaltigen Lösungen führen können. Wir gehen nun in die konkrete Umsetzung. Hier wollen wir Erfolgsgeschichten, interaktive Elemente und digitale Tools nutzen, um langfristige Veränderungen zu erreichen.“

Christian Ornaghi, IT-Manager, ALTER FRANCE



Umwelt

Unternehmen



Aktueller Status wesentlicher Ziele im Nachhaltigkeitsfeld Unternehmen

| Ziel | Stand 2025 | Wesentliche Maßnahmen |
|--|--|--|
| Internationalisierung der Nachhaltigkeitsaktivitäten | | |
| Ausbau und Internationalisierung der Nachhaltigkeitsaktivitäten | Regelmäßiger themenspezifischer Austausch findet statt Lokale Maßnahmen wurden implementiert | Implementierung erweiterter Kommunikationsformate mit Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit, um einen verstärkten Austausch zur Qualitätssicherung zwischen internationalen Gesellschaften zu ermöglichen |
| Compliance | | |
| 100 % der Compliance-Fälle, inkl. Fälle im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), werden grundsätzlich innerhalb einer intern festgelegten Frist bearbeitet und abgeschlossen | 85 % der Compliance-Fälle wurden fristgerecht bearbeitet; in begründeten Einzelfällen wurde die Frist aufgrund des Prüfungsumfanges (Komplexität) und Abhängigkeiten zu anderen Untersuchungen überschritten | Etablierung eines Hinweisgebersystems zur Meldung von Compliance- und AGG-Verstößen und zu ihrer strukturierten Bearbeitung |
| 100 % der Bestandsmitarbeitenden haben Zugang zu Compliance-Schulungen | Bereits jetzt haben alle Bestandsmitarbeitenden durch unterschiedliche Kanäle die Möglichkeit, Compliance-Schulungen in Anspruch zu nehmen; die Angebote sollen in Zukunft weiter ausgebaut werden | Kommunikationsoffensive und Schulungen wurden durchgeführt |
| Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität durch Dienstleistungen | | |
| Angebot von nachhaltigen Dienstleistungen | Fortlaufende Durchführung der Bewertung | Nachhaltigkeitsbewertung von Innovationsprojekten stellen sicher, dass neue Lösungen zu Sicherheit, Qualität und nachhaltiger Entwicklung beitragen |

Compliance und Integrität sind zentrale Grundlagen für die verantwortungsvolle Unternehmensführung der TÜV NORD GROUP. Unsere Kundinnen und Kunden vertrauen darauf, dass unsere Dienstleistungen unabhängig, regelkonform und transparent erbracht werden, um Sicherheit und Qualität in ihren Prozessen zu stärken. Eine gute Unternehmensführung ist somit nicht nur ein internes Steuerungsinstrument, sondern die Voraussetzung dafür, Erwartungen des Marktes und regulatorische Anforderungen zuverlässig zu erfüllen.

Die Governance-Strukturen der TÜV NORD GROUP sind am Three Lines Model ausgerichtet. Durch drei zentrale Instanzen werden die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsprozesse und Organisationsstrukturen sowie die Effektivität des internen Kontrollsystems sichergestellt. Das operative Management (First Line) verantwortet das Tagesgeschäft und managt operative Risiken. Funktionen wie das Qualitätsmanagement, Risikomanagement, Controlling, Recht und Compliance (Second Line) unterstützen bei dieser Steuerung und setzen Leitplanken. Die Konzernrevision (Third Line) prüft unabhängig die

Wirksamkeit der bestehenden Prozesse und Kontrollen. Entsprechend ist das Compliance-Management-System (CMS) fester Bestandteil des internen Kontrollsystems. Werte und Leitlinien der TÜV NORD GROUP sowie unser Leitbild geben Orientierung für das tägliche Handeln der Mitarbeitenden. Der Verhaltenskodex konkretisiert diese Grundsätze und ist als Teil des CMS in der Organisation verankert. Ergänzend definieren relevante Konzernrichtlinien Rollen, Verantwortlichkeiten und Prozesse zur Sicherstellung regelkonformen Handelns sowie klare Beschwerdeverfahren.

Die TÜV NORD GROUP orientiert ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten u. a. an den SDGs der Vereinten Nationen. Im Fokus des Nachhaltigkeitsfelds Unternehmen stehen insbesondere die Ziele 8 und 9.



Maßnahmen und Highlights

Internationalisierung von Nachhaltigkeitsaktivitäten

Als weltweit agierendes Unternehmen hat die TÜV NORD GROUP Standorte auf allen Kontinenten. Angesichts länderspezifischer Gegebenheiten erfordert die zunehmende Internationalisierung von Nachhaltigkeitsaktivitäten individuelle Analysen und passgenaue Maßnahmen. Bereits in den vergangenen Jahren wurden zunehmend lokal umsetzbare Nachhaltigkeitsleistungen identifiziert und realisiert. Auf dem Dach der Labore von TÜV NORD Indonesia wurde beispielsweise eine neue PV-Anlage installiert, durch welche die Scope-2-Emissionen der Gesellschaft reduziert werden sollen. TÜV NORD Nederland hat 2025 50 Prozent des eigenen Fuhrparks elektrifiziert. Zusätzlich wurden die Governance-Strukturen unter anderem durch ein international harmonisiertes Compliance-Schulungsprogramm und durch die Überarbeitung des Lieferantenkodex gestärkt. Der überarbeitete Lieferantenkodex konkretisiert Anforderungen im Bereich Menschenrechte und Umwelt und wurde konzernweit ausgerollt.

50 %

des Fuhrparks von TÜV NORD Nederland sind planmäßig **elektrifiziert** worden

Integrität und Vertrauen durch Compliance

Ein zentraler Baustein des CMS ist das Hinweisgebersystem der TÜV NORD GROUP. Unter anderem über ein IT-Tool sowie eine externe Ombudsperson können Hinweise vertraulich und auf Wunsch anonym gemeldet werden. Automatisierte Prozesse dienen der klaren Zuweisung und Bearbeitung der eingehenden Fälle sowie dem Schutz der hinweisgebenden Person vor Vergeltungsmaßnahmen. Um die Bekanntheit des Hinweisgebersystems weltweit zu fördern, wurde dieses 2025 durch eine Kommunikationsoffensive aktiv beworben. Präventiv setzt die TÜV NORD GROUP auf zahlreiche Schulungsprogramme zur Sensibilisierung und zum Wissensaufbau. 2025 wurden etwa neue Mitarbeitende in Onboarding-Veranstaltungen zu Compliance-relevanten Themen geschult. Zudem wurde ein softwaregestütztes Schulungsprogramm für internationale Gesellschaften ausgerollt, das neben klassischen Compliance-Themen auch AGG-Themen umfasst. In der TÜV NORD GROUP ist die Rolle der AGG-Beauftragten ebenso wie die des Compliance-Officers konzernweit etabliert. Die AGG-Beauftragte fungiert als zentrale Ansprechpartnerin für alle Anliegen und Beschwerden im Zusammenhang mit dem AGG. Gemeinsam mit dem

Compliance-Officer bildet sie eine enge Schnittstelle, die eine effektive und koordinierte Bearbeitung dieser Themen sicherstellt.

Eine Datenbank

ermöglicht die **einheitliche Verarbeitung** und das **Nachverfolgen** aller konzernrelevanten Compliance-Fälle

Nachhaltigkeitsbewertung von Innovationsprojekten

Verantwortliches Handeln für Mensch und Umwelt ist Kern des Geschäftsmodells der TÜV NORD GROUP. Dazu gehört, dass wir mit nachhaltigen Produkten, Dienstleistungen und Innovationen am Markt agieren. Damit neue Dienstleistungen und Projekte von Beginn an zu Sicherheit, Qualität und nachhaltiger Entwicklung beitragen, werden Innovationsprojekte seit 2020 systematisch über ein Sustainability Assessment bewertet. Grundlage ist ein Kriterienkatalog, mit dem die voraussichtliche Wirkung in Bezug auf die SDGs und interne Zielsetzungen eingeschätzt wird. Aus der Bewertung wird ein Sustainability Index abgeleitet, der verbindlich in die Gesamtbewertung der Innovationsprojekte einfließt.

Weil die TÜV NORD GROUP an Vertrauen gemessen wird, verbinden wir wirksame Governance-Strukturen und Compliance mit verantwortungsvoller Innovation und erreichen so, dass Kundinnen und Kunden dauerhaft sichere und hochwertige Leistungen erhalten.

Menschen



Aktueller Status wesentlicher Ziele im Nachhaltigkeitsfeld Menschen

| Ziel | Stand 2025 | Wesentliche Maßnahmen |
|---|---|--|
| Arbeitsbedingungen | | |
| Employee Engagement Index $\geq 80\%$ | Employee Engagement Index = 73 % | Vereinbarungen im Manteltarifvertrag sowie Tarifverträge z. B. über den Zuschuss zur Altersvorsorge Konzernbetriebsvereinbarungen ermöglichen den Mitarbeitenden ortsflexibles Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte Konzernbetriebsvereinbarungen zu Benefits |
| Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung | | |
| Jährliche ungewollte Fluktuation Talente $\leq 2\%$ | Erreichung wesentlicher Meilensteine bei den Themen Talentmanagement und Nachfolgeplanung | Identifikation von nationalen und internationalen Talenten und Aufbau eines nationalen und internationalen Talentpools |
| Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit | | |
| Frauen in Führungspositionen bis Ende 2030 $\geq 30\%$ | 27 % Frauen auf den obersten vier Führungsebenen | Zielgruppenspezifische Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden zur Förderung von Diversität im Arbeitsalltag |
| Erreichungsquote der definierten Ziele im Handlungsplan aus dem Audit „berufundfamilie“ 2024 = 100 % und anschließende Rezertifizierung | 50 % der Maßnahmen werden derzeit bearbeitet, 41 % der Maßnahmen sind bereits umgesetzt | Umsetzung der identifizierten Maßnahmen im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ |

Als Wissenskonzern für technische Sicherheit, Unabhängigkeit und Qualität lebt die TÜV NORD GROUP von der Kompetenz und Integrität der Mitarbeitenden. Unsere Leistungen sind objektiv als zuverlässig erkennbar, da sie auf unserer internen Expertise, Lernbereitschaft und effektiven Zusammenarbeit basieren. Entsprechend ist es konsequent, dass in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse Mitarbeitenthemen im Fokus stehen.

Als Grundlage, um diese Themen geeignet zu steuern, dient neben dem Verhaltenskodex sowie den Werten und Leitlinien die umfassende HR-Strategie der TÜV NORD GROUP. 2025 wurde diese entsprechend der neuen Konzernstrategie **HORIZON2030** weiterentwickelt. Im Mittelpunkt stehen bis Ende 2030 die Themen Arbeitgeberattraktivität, Talentmanagement sowie Kultur und Diversität. Bereits bestehende Maßnahmen und getroffene

Reglungen, etwa tarifvertragliche Rahmenbedingungen, Vereinbarungen zu ortsflexiblem Arbeiten oder Benefits, dienen weiterhin als verlässliche Basis für die Zusammenarbeit in der TÜV NORD GROUP.

Die TÜV NORD GROUP orientiert ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten u. a. an den SDGs der Vereinten Nationen. Im Fokus des Nachhaltigkeitsfelds Menschen stehen insbesondere die Ziele 4, 5, 8 und 10.



Maßnahmen und Highlights

Arbeitgeberattraktivität

2025 konnten die Tarifverhandlungen zwischen der Tarifgemeinschaft TÜV und der Gewerkschaft ver.di erfolgreich mit Einmalzahlung, Gehaltserhöhungen, einem Erholungsbeitrag und dem ver.di Bonus Deutschlandticket mit einer Laufzeit von 27 Monaten abgeschlossen werden. Die finanzielle Bezuschussung des Deutschlandtickets wurde 2025 von 1.380 Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Mit der deutschlandweiten Einführung des JobRads steht seit Mitte 2025 Mitarbeitenden darüber hinaus die Möglichkeit zur Verfügung, ein Fahrrad über die TÜV NORD GROUP zu leasen. Bis Ende 2025 wurden bereits 386 Fahrräder bestellt. Ergänzt wird dieses Angebot von weiteren Zusatzleistungen und Benefits, die bereits in den vergangenen Jahren ermöglicht worden sind, dazu zählen flexible Arbeitszeitmodelle oder finanzielle Zuschüsse zur Altersvorsorge. Ab 2026 wird zudem das Kilometergeld für private Elektrofahrzeuge, die für Geschäftsreisen genutzt werden, höher ausfallen als für Pkw mit anderen Antriebsarten.

Mitbestimmung und Mitgestaltung

Die TÜV NORD GROUP legt großen Wert darauf, die Perspektiven ihrer Belegschaft systematisch in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Hierfür werden Formate der Mitbestimmung und Beteiligung genutzt, wobei Betriebsräte eine zentrale Rolle spielen. Ein weiteres wesentliches Instrument ist die regelmäßige Mitarbeitendenbefragung, die 2025 mit einer Beteiligung von 57 Prozent ein wertvolles Stimmungsbild zu Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit, Prozessen und Führungskultur geliefert hat. Die Ergebnisse sind entscheidend für die Identifizierung konzernweiter Handlungsfelder und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Auf Basis der Umfrageergebnisse hat die Konzerngeschäftsleitung die Bereiche „Prozesse und Qualität“, „Führungskultur“ sowie „Umgang mit Veränderungen“ als Felder für Verbesserungen identifiziert, die nun mit konkreten Maßnahmen gefördert werden. Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse der Umfrage ein hohes Engagement der Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP. Die Bereitschaft, Erfahrungen und Meinungen zu teilen, verdeutlicht die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit der TÜV NORD GROUP und ihren Wunsch, aktiv an der Entwicklung des Unternehmens mitzuwirken.

Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit

Lernangebote, Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, etwa zu unbewussten Vorurteilen, Inklusion und psychologischer Sicherheit, unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, ein respektvolles und inklusives Umfeld mitzugestalten. Zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung wurden etwa Best Practices geteilt, um das Bewusstsein für Inklusion zu stärken und die Integration von Menschen mit Behinderung im Arbeitsumfeld zu fördern. Zusätzlich sind Vielfaltsthemen in der TÜV NORD GROUP durch Community-Formate verankert. Communities zu Themen wie interkulturelle Vielfalt oder LGBTQIA+ bieten Mitarbeitenden die Möglichkeiten, sich freiwillig zu en-

gagieren, Erfahrungen auszutauschen und neue Projekte ins Leben zu rufen. So können Mitarbeitende partizipativ eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung mitgestalten.

Seit 2012 nimmt die TÜV NORD GROUP am Audit „berufundfamilie“ teil. 2025 lag ein Schwerpunkt auf der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Audit 2024. In diesem Rahmen hat die TÜV NORD GROUP 2025 eine Kita für den Betreiber Kinderhut am Standort in Essen gebaut. Mit Plätzen, die für Kinder unserer Mitarbeitenden reserviert sind, wird so eine Betreuung direkt am Arbeitsort ermöglicht, wodurch sich Wege reduzieren und Familien mehr Planbarkeit im Alltag erfahren.

1.380  **Mitarbeitende**

haben die finanzielle **Bezuschussung des Deutschlandtickets** in Anspruch genommen

Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung

2025 haben wir Maßnahmen zur Optimierung der Talentidentifikation ergriffen, darunter die Einführung einer neuen Definition von (Top-)Talenten und die Überarbeitung des Nachfolgemanagements. Talentkonferenzen für die obersten Führungsebenen wurden durchgeführt; ein digitales Tool zur Unterstützung dieser Prozesse ist in Vorbereitung.

Wie in den vergangenen Jahren wurde auch 2025 der Workshop „New Horizon“ angeboten. 2025 wurde dieser von 67 Personen besucht. Der Workshop begleitet Mitarbeitende bei der Planung des beruflichen Ausstiegs, gibt die Möglichkeit der Reflexion des bisherigen Werdegangs und bietet Unterstützung bei der individuellen Gestaltung des Ruhestands. Neben Informationen zu organisatorischen und finanziellen Aspekten ist auch Raum für Erfahrungsaustausch gegeben. Inhaltlich werden Schwerpunkte auf Wissenstransfer, Gesundheitsmaßnahmen sowie eine mögliche „Silver Career“ gesetzt.

Weitere Maßnahmen und Aktionen, die 2025 umgesetzt worden sind, sowie vertiefende Informationen werden ausführlich im Personalbericht und im vollständigen Nachhaltigkeitsbericht 2025 der TÜV NORD GROUP dargestellt.

Bis 2030 stehen die Themen Arbeitgeberattraktivität, Talentmanagement sowie Kultur und Diversität im Fokus unserer Arbeit. Ziel ist, eine inspirierende und partizipative Arbeitskultur zu gestalten, in der Mitarbeitende ihre Potenziale entfalten können.

Umwelt



Aktueller Status wesentlicher Ziele im Nachhaltigkeitsfeld Umwelt

| Ziel | Stand 2025 | Wesentliche Maßnahmen |
|---|---|---|
| Umweltfreundliches Reiseverhalten | | |
| Reduktion der THG-Emission von Scope 1 und Scope 2 um 50 % bis 2030 verglichen mit 2023 | Mehr als die Hälfte aller neu bestellten Fahrzeuge im deutschen Fuhrpark sind inzwischen Elektrofahrzeuge, insgesamt 53 % | Erhöhung des Anteils von Elektrofahrzeugen im Fuhrpark in Deutschland durch die finanzielle Bezuschussung von E-Firmenwagen und für die Installation von privaten Wallboxen |
| Reduktion der Scope-3-Emissionen | Vorbereitung einer höheren Kilometerpauschale ab 2026 für private Elektrofahrzeuge, die für Geschäftsreisen genutzt werden, als für Pkw mit anderen Antriebsarten | Finanzielle Anreize für die Nutzung privater Elektrofahrzeuge bei Geschäftsreisen |
| | Einführung des JobRad-Angebots und Weiterführung der finanziellen Bezuschussung des Deutschlandtickets | Förderung von THG-armen Geschäftsreisen durch geeignete Anreizsysteme und Rahmenbedingungen |
| Nutzung erneuerbarer Energien | | |
| Reduktion der THG-Emission von Scope 1 und Scope 2 um 50 % bis 2030 verglichen mit 2023 | Vereinzelte Umstellung von Stromverträgen auf erneuerbare Energien, z. B. am Hauptsitz von TÜV Hellas in Athen; die Umstellung weiterer internationaler Standorte ist für die kommenden Jahre geplant | Umstellung des Strombezugs bei internationalen Gesellschaften sowie angemieteten Flächen auf regenerative Quellen mit Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten |

Der Schwerpunkt im Nachhaltigkeitsfeld Umwelt ist deutlich: Wir wollen unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten und unsere Emissionen gezielt verringern. Grundlage hierfür sind unsere strategischen Ziele: Bis 2030 beabsichtigen wir, unsere Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2 im Vergleich zu 2023 um 50 Prozent zu senken. Langfristig streben wir an, unsere Emissionen über alle relevanten Scopes um mindestens 90 Prozent zu reduzieren. Erst unvermeidbare Restemissionen gleichen wir über anerkannte Kompensationsmaßnahmen aus. Reduktion hat bei uns Vorrang vor Kompensation.

Diese Ziele sind in der Konzernstrategie **HORIZON2030** verankert. Im Einklang mit der daraus abgeleiteten Nachhaltigkeitsstrategie bilden sie einen verlässlichen Rahmen für unsere Gesellschaften und Business-Partner. Den Fortschritt der strategischen Maßnahmen verfolgen wir laufend und bewerten ihn unterjährig als festen Bestandteil des Konzerncontrollings.

Unsere größten Hebel für THG-Einsparungen liegen aktuell in zwei Bereichen: unsere geschäftlich bedingten Reisen und die Energieversorgung unserer Betriebsstandorte. Entsprechend

konzentrieren wir unsere wesentlichen Maßnahmen und Investitionen auf diese beiden Felder. Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen gewinnen zusätzlich an Bedeutung. Diese Scope-3-Emissionen analysieren wir derzeit strukturiert, um ihre Hebelwirkung besser herauszustellen und künftig gezielt weitere Reduktionsmaßnahmen abzuleiten.

Die TÜV NORD GROUP orientiert ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten u. a. an den SDGs der Vereinten Nationen. Im Fokus des Nachhaltigkeitsfelds Umwelt stehen insbesondere die Ziele 7, 12 und 13.



Maßnahmen und Highlights

Klimafreundlichere Mobilität

Geschäftsreisen gehören zum Alltag unserer Expertinnen und Experten, gleichzeitig sind sie einer der größten Emissions-treiber. Deshalb entwickeln wir unsere Reiserichtlinie weiter, damit klimafreundliche Optionen zum neuen Standard werden. Öffentliche Verkehrsmittel werden bevorzugt, digitale Meetings ersetzen viele Fahrten und Flüge. In Deutschland unterstützen wir zudem die Nutzung des Deutschlandtickets finanziell. Seit 2025 können Beschäftigte in Deutschland mit dem Modell JobRad ein Fahrrad zu vergünstigten Konditionen leasen und so ihren Arbeitsweg dauerhaft emissionsärmer gestalten.

Ein weiteres wesentliches Ziel ist, den Anteil emissionsarmer Fahrzeuge im Fuhrpark schrittweise zu erhöhen. Unsere Car Policy und die dort definierten Rahmenbedingungen werden daher regelmäßig bewertet und bei Bedarf überarbeitet. Mitarbeitende erhalten bereits jetzt finanzielle Anreize für die Wahl eines Elektrofahrzeugs. Diese Ansätze erweisen sich als sehr wirksam. 2025 ist der Anteil bestellter E-Fahrzeuge im deutschen Fuhrpark um 15 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Um diese Entwicklung zu unterstützen, hat die TÜV NORD GROUP in den vergangenen Jahren die Ladesäuleninfrastruktur an vielen Standorten ausgebaut. Auch die Nutzung privater Elektrofahrzeuge für Geschäftsreisen wird zukünftig finanziell unterstützt. Ab 2026 erhalten Nutzende rein elektrisch betriebener privater Fahrzeuge eine höhere Kilometerpauschale als diejenigen, die Pkw mit anderen Antriebsarten nutzen.

53 % 

der **neu bestellten Firmenwagen** im deutschen Fuhrpark sind **E-Fahrzeuge**

Energieeffizienz und erneuerbare Energien

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf unseren Betriebsstandorten. An großen Einrichtungen investieren wir in Energieeffizienz, zum Beispiel durch moderne Klimadecken, den Anschluss an Fernwärmenetze sowie standardisierte Beschattung und LED-Beleuchtung mit Bewegungsmeldern. Parallel stellen wir die Stromversorgung schrittweise auf erneuerbare Quellen um. Alle Immobilien der TÜV NORD GROUP, die zentral durch TÜV NORD Immobilien verwaltet werden, werden bereits seit mehreren Jahren mit Strom aus zertifizierten regenerativen Quellen versorgt. Unser Fokus für die nächsten Jahre wird besonders auf unseren internationalen Gesellschaften liegen. Die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Quellen ist dort



407.072 kWh

Strom wurden insgesamt **durch 12 PV-Anlagen** der TÜV NORD GROUP **in Deutschland erzeugt**

häufig mit mehr Herausforderungen verbunden als an den deutschen Standorten, sodass wir in den kommenden Jahren lokal orientierte Lösungen mit den Kolleginnen und Kollegen erarbeiten werden. Dabei werden unter anderem die Marktverfügbarkeit und die regulatorischen Rahmenbedingungen berücksichtigt.

Umweltbewusster Einkauf und nachhaltige Dienstleistungen

Der Fokus wird in den kommenden Jahren insbesondere auch auf unseren erweiterten Scope-3-Emissionen liegen. Schwerpunkt werden unter anderem die Rahmenbedingungen für umweltbewusstes Einkaufsverhalten sein, um die vorgelagerten Scope-3-Emissionen zu adressieren. Bereits jetzt stellt die Nachhaltigkeitsbewertung einen wesentlichen Aspekt bei der Auswahl und Zusammenarbeit mit neuen Lieferanten dar. Das Nettoeinkaufsvolumen der fachlich und umsatzmäßig relevanten Lieferanten, die anhand von Nachhaltigkeitskriterien bewertet wurden und vom deutschlandweit verantwortlichen Bereich Beschaffung betreut werden, konnte so seit 2020 von 57 Prozent auf 99 Prozent gesteigert werden.

Parallel sind nachhaltigkeitsunterstützende Dienstleistungen weiterhin wesentlicher Bestandteil unseres Dienstleistungsportfolios. Wir erstellen unter anderem Klimabilanzen für Kundenunternehmen, zertifizieren klimarelevante Technologien wie Wasserstoffanlagen, Windkraftinfrastruktur und Elektrofahrzeuge und unterstützen mit Messtechniklösungen etwa das satellitengestützte EU-Erdbeobachtungsprogramm Copernicus. Darüber hinaus bieten wir Weiterbildungs-, Schulungs- und Beratungsangebote rund um Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement an.

Bis 2030 wollen wir unsere Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2 halbieren und richten Mobilität, Gebäude und Einkauf konsequent auf Klimaschutz aus.

Anhang

- 21 Das Profil der TÜV NORD GROUP
- 22 Allgemeine Angaben – ESRS 2
- 29 Klimawandel – ESRS E1
- 37 Arbeitskräfte des Unternehmens – ESRS S1
- 53 Verbraucher:innen und Endnutzende – ESRS S4
- 58 Unternehmensführung – ESRS G1
- 65 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- 68 Impressum

Das Profil der TÜV NORD GROUP

Seit über 150 Jahren ist die TÜV NORD GROUP als führender Technologiekonzern in den TICCET-Märkten (Testing, Inspection, Certification, Consulting, Engineering, Training) aktiv. Mit einem Team von mehr als 15.500 engagierten Expertinnen und Experten sind wir in sechs Business Units tätig: Mobility, Industry, Energy & Resources, Certification, Digital & Semiconductor sowie People & Empowerment.

Unser umfassendes Dienstleistungsangebot richtet sich an globale Konzerne, öffentliche Einrichtungen, KMUs und Privatpersonen. Mit unseren Gesellschaften sind wir in den wichtigsten Märkten weltweit präsent und stehen für höchste Ansprüche bei Sicherheit, Unabhängigkeit und Qualität.

Vorstand der TÜV NORD AG

Vorstandsvorsitzender
Dr. Dirk Stenkamp

Finanzvorstand
Jürgen Himmelsbach

Personalvorständin
Inga Dransfeld-Haase

Chief Operating Officer
Ringo Schmelzer

Verantwortung für die unternehmerische Nachhaltigkeit

der TÜV NORD GROUP trägt der COO, Ringo Schmelzer

In den Konzernabschluss einbezogen sind

96 Gesellschaften,
davon **44** in **Deutschland**
und **52** **international**.

6 Business Units

>1.500
unterschiedliche Dienstleistungen

in den Bereichen Testing, Inspection, Certification, Consulting, Engineering und Training

Unser Claim

**Inspired by
knowledge**

Allgemeine Angaben – ESRS 2

Grundlagen für die Erstellung

🕒 BP-1: Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitsklärung

Der Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts 2025 der TÜV NORD GROUP entspricht dem des Konzernabschlusses. Die in die Konsolidierung einbezogenen Tochterunternehmen sind in der [Anteilsbesitzliste des Finanzberichts auf Seite 86](#) aufgezeigt. Das Geschäftsjahr der TÜV NORD GROUP vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 ist der Berichtszeitraum für diesen Nachhaltigkeitsbericht. Damit stimmt der Berichtszeitraum mit unserer finanziellen Berichterstattung überein. In Vorbereitung auf die zukünftig verpflichtende Berichterstattung nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) haben wir für den Nachhaltigkeitsbericht 2025 erstmalig freiwillig ausgewählte Angaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) Set 1 als Berichtsgrundlage genutzt. Mit Blick auf die derzeit stattfindende Überarbeitung der ESRS durch die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) verzichten wir bewusst auf Angaben, von denen wir erwarten, dass sie durch die Überarbeitung der ESRS in Zukunft entfallen. Entsprechend sind nicht alle ESRS-Anforderungen vollumfänglich enthalten. In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2025 berichten wir daher über ausgewählte Nachhaltigkeitsaktivitäten der TÜV NORD GROUP und zeigen den Status wesentlicher Ziele und Maßnahmen auf.

Der Scope der doppelten Wesentlichkeitsanalyse schließt die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette mit ein. Entlang dieses Scopes variiert der Wirkungsbereich der berichteten Konzepte, Strategien und Maßnahmen je nach Art des Konzepts oder der Aktivität. Grundsätzlich inkludiert der Bericht die Aktivitäten der TÜV NORD GROUP entlang ihrer Wertschöpfungskette. Genauere Informationen bezüglich der Integration der Wertschöpfungskette sind unter IRO-1 beschrieben.

| | | |
|---|--|-------------------------------|
| Die TÜV NORD GROUP hat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine bestimmte Information, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen bezieht, auszulassen. | <input checked="" type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
|---|--|-------------------------------|

| | | |
|---|-----------------------------|--|
| Die TÜV NORD GROUP hat von der Ausnahmeregelung gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU zu Ausnahmen von der Angabe bevorstehender Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten, Gebrauch gemacht. | <input type="checkbox"/> Ja | <input checked="" type="checkbox"/> Nein |
|---|-----------------------------|--|

🕒 BP-2: Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

| | | |
|---|-----------------------------|--|
| Die TÜV NORD GROUP legt Angaben in Bezug auf spezifische Umstände vor. | <input type="checkbox"/> Ja | <input checked="" type="checkbox"/> Nein |
| Die TÜV NORD GROUP hat Abweichungen von den in ESRS 1 Abschnitt 6.4 definierten Zeithorizonten für kurz-, mittel- und langfristige Berichterstattung vorgenommen. | <input type="checkbox"/> Ja | <input checked="" type="checkbox"/> Nein |

Als kurzfristig gilt der Berichtszeitraum (ein Jahr). Als mittelfristig wird der Zeitraum vom Ende des kurzfristigen Zeitraums bis zu fünf Jahren definiert. Alles darüber hinaus gilt als langfristiger Zeithorizont.

| | | |
|--|-----------------------------|--|
| Die Kennzahlen umfassen Daten zur vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette, die anhand indirekter Quellen wie Sektordurchschnittsdaten oder anderer Näherungswerte geschätzt werden. | <input type="checkbox"/> Ja | <input checked="" type="checkbox"/> Nein |
|--|-----------------------------|--|

Bei Verwendung von Annahmen und Schätzungen sind diese im jeweiligen Kapitel bei den entsprechenden Kennzahlen angegeben.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2025 wendet die TÜV NORD GROUP erstmalig freiwillig die ESRS Set 1 als Rahmenwerk an ([siehe BP-1](#)). Kennzahlen werden daher auf Grundlage der ESRS-Definition erstellt, anstelle wie in den vergangenen Jahren auf Basis des Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Wenn sich die Definitionen nicht unterscheiden, werden die Vorjahreswerte ebenfalls angegeben. Bei abweichenden Definitionen zwischen ESRS und GRI werden ausschließlich die aktuellen Daten gemäß der ESRS-Definition dargestellt.

| | | |
|---|-----------------------------|--|
| Die TÜV NORD GROUP hat wesentliche Fehler in früheren Berichtszeiträumen festgestellt. | <input type="checkbox"/> Ja | <input checked="" type="checkbox"/> Nein |
| Die TÜV NORD GROUP hat Informationen auf der Grundlage anderer Rechtsvorschriften in den Nachhaltigkeitsbericht integriert. | <input type="checkbox"/> Ja | <input checked="" type="checkbox"/> Nein |
| Die TÜV NORD GROUP hat Informationen mittels Verweis aufgenommen. | <input type="checkbox"/> Ja | <input checked="" type="checkbox"/> Nein |

In der Analyse wurden neben der Anwendungsanforderung (Application Requirement [AR]) 16 des ESRS 1, die als Ausgangspunkt der Analyse diente, folgende Input-Parameter berücksichtigt:

| 2025 neu einbezogen | Basis für Analyse aus den Vorjahren |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Input aus Fachbereichen und dem Sustainability Council Aktueller Quartalsbericht des Risiko- und Chancenmanagements (RCM) Aktuelle Risikoanalyse, die im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes durchgeführt wurde Guidelines for Double Materiality Assessment des TIC Council Internes Mapping von Geschäftsaktivitäten auf die SDGs der Vereinten Nationen | <ul style="list-style-type: none"> Ergebnisse aus Workshop mit internen Stakeholdern zur Identifikation von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen Ergebnisse aus Interviewgesprächen mit internen Expertinnen und Experten zur Identifikation von finanziellen Risiken und Chancen Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2021 Rückmeldungen von Kundinnen und Kunden |

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Angaben zum Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit

🕒 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen inklusive der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen nach ESRS E1

Zur Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Der Fokus der Analyse lag 2025 darauf, die bestehenden IROs (Impacts, Risks, Opportunities) auf Aktualität und Vollständigkeit zu prüfen. Sie wurden bei Bedarf konkretisiert und es wurden neue branchenspezifische IROs in die Analyse inkludiert. Zudem wurden systematische Abhängigkeiten zwischen identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen verstärkt beleuchtet. Entsprechend den Anforderungen der ESRS wurde besonders darauf geachtet, mögliche Risiken im Zusammenhang mit menschenrechtlichen Aspekten zu erkennen. Diese Risiken wurden sowohl im Unternehmen als auch in der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigt.

Identifikation von Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Grundlage für die Analyse 2025 waren die identifizierten IROs aus der Vorjahresanalyse. Sie wurden im ersten Schritt nach Vollständigkeit und Aktualität bewertet. Dabei wurden alle Business Units, Tätigkeiten und alle Standorte der TÜV NORD GROUP betrachtet. Anschließend wurde die Liste der IROs um neue Aspekte ergänzt. Zusätzlich haben wir die IROs auch im Hinblick auf Zusammenhänge zu klimabedingten physischen oder transitorischen Faktoren bewertet (weitere Informationen enthält der Absatz Angabepflichten **ESRS E1 IRO-1: Klimaauswirkungen, -risiken und -chancen**). Das so entstandene Zwischenergebnis wurde mit dem Sustainability Council gespiegelt, der aus Vertreterinnen und Vertretern der Business Units und Fachbereiche besteht. Diese hatten die Möglichkeit, die IRO-Liste mit aus ihrer Perspektive fehlenden IROs zu vervollständigen.

Um die Sichtweise von externen Interessengruppen bei der Identifikation der IROs zu integrieren, wurden internen Expertinnen und Experten befragt. Diese Expertinnen und Experten stehen im Rahmen ihres Geschäftsalltags im regulären Austausch mit relevanten externen Interessengruppen oder können diese aufgrund ihrer Tätigkeit repräsentieren.

Bewertung der IROs

Die identifizierten IROs wurden zunächst vom Nachhaltigkeitsmanagement der TÜV NORD AG nach ihrer Relevanz bewertet. Für die Vorselektion wurde eine 4-stufige Skala angewendet. Für die Vorbewertung wurde sich nicht an den ESRS-Kriterien orientiert. Alle IROs, deren Relevanz als hoch oder sehr hoch eingestuft wurde, sind in die weitere Bewertung nach den Kriterien der ESRS eingeflossen. Bewertet wurde nach Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit und Eintrittswahrscheinlichkeit.

Die finale Bewertung wurde durch Expertinnen und Experten der TÜV NORD GROUP im Rahmen eines Fragebogens durchgeführt. Dieser Kreis setzt sich aus Repräsentantinnen und Repräsentanten der Zentralfunktionen der TÜV NORD AG sowie der Group Division International zusammen. Wie schon während der Überarbeitung haben wir auch in der Bewertung der IROs Wert daraufgelegt, das gesamte Unternehmen sowie die gesamte Wertschöpfungskette der TÜV NORD GROUP abzudecken. Für die Bewertung der Auswirkungen, Chancen und Risiken wurden 4-stufige Skalen verwendet. Chancen und Risiken wurden anhand der Skala des allgemeinen Risikomanagements der TÜV NORD GROUP nach Ausmaß (spürbar bis existenzgefährdend/enorm) und nach Eintrittswahrscheinlichkeit (wenig bis sehr hoch) bewertet. Die Bewertung der Auswirkungen wurde ebenfalls an dieser Skala ausgerichtet. Sie wurde ergänzt um Bewertungen zu Ausmaß (wenig Veränderung bis sehr starke Veränderung), Umfang (lokal/intern bis global) und Umkehrbarkeit (wenig Aufwand bis nicht behebbar/veränderbar).

Das Risiko- und Chancenmanagement (RCM) gemäß KonTraG und die doppelte Wesentlichkeitsanalyse werden derzeit in zwei getrennten Prozessen bearbeitet. Nachhaltigkeitsrisiken können grundsätzlich im RCM erfasst werden. In diesem Fall fließen sie parallel auch in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse mit ein. Sollten in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wesentliche Risiken identifiziert worden sein, werden diese ebenfalls mit dem RCM gespiegelt. Alle identifizierten Risiken werden nach denselben Kriterien bewertet. Eine zusätzliche Priorisierung von Risiken erfolgt nicht. Um die beiden Prozesse zu harmonisieren, werden regelmäßige Meetings mit allen relevanten Bereichen abgehalten. Ziel des Austauschs ist es, eine engere Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Bereichen zur Identifikation und Abbildung von Risiken zu fördern.

Festlegung des Schwellenwerts und der wesentlichen IROs

Die Auswertung und die Festlegung der Schwellenwerte wurde vom Nachhaltigkeitsmanagement der TÜV NORD AG durchgeführt. Dabei diente der im RCM übliche Schwellenwert als Orientierung. Themen, die oberhalb dieser Schwelle lagen, wurden als wesentlich eingestuft. Zusätzlich gab es einen Korridor für Themen, die nicht über dem Schwellenwert lagen, aber dennoch aufgrund der Bewertung als wichtig eingestuft wurden. Diese Themen wurden als Beobachtungsthemen aufgenommen und vom Nachhaltigkeitsmanagement einzeln geprüft, um zu beurteilen, ob sie weiter beobachtet oder als wesentlich eingeordnet werden. Alle Themen unter diesem Korridor gelten als nicht wesentlich im Sinne der ESRS.

Validierung und Kommunikation der Ergebnisse

Die Ergebnisse wurden anschließend zur Validierung dem Sustainability Council sowie den weiteren beteiligten Personen präsentiert. Nach finaler Abstimmung der Ergebnisse wurden diese der Konzerngeschäftsführung (KGL) vorgestellt und durch sie freigegeben. Anschließend wurden die wesentlichen IROs dem Aufsichtsrat vorgestellt.

Das beschriebene Verfahren der doppelten Wesentlichkeitsanalyse unterscheidet sich nicht grundlegend vom Vorgehen aus den vorherigen Jahren. Der Schwerpunkt 2025 lag auf der inhaltlichen Aktualisierung. Dadurch konnten die identifizierten IROs präziser definiert, durch neue Perspektiven ergänzt und an aktuelle Anforderungen angepasst werden. Damit spiegelt die neue Analyse eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Verfeinerung der bisherigen Ergebnisse wider, mit einem stärkeren Fokus auf Wirkungstiefe und Nachvollziehbarkeit.

Angabepflichten ESRS E1 IRO-1: Klimaauswirkungen, -risiken und -chancen

2025 wurden erstmalig auch klimabedingte physische und transitorische IROs im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse verstärkt betrachtet. Hierfür wurden zwei Klimaszenarien berücksichtigt:

- **International Plant Protection Convention (IPPC)-Szenario Shared Socioeconomic Pathway 2-4.5 (SSP2-4.5) für physische Klimaauswirkungen, -risiken und -chancen**

Der IPCC ordnet SSP2-4.5 als mittleres Emissionsszenario ein, mit einer erwarteten globalen Erwärmung von rund 2,7 °C bis 2100 (Bandbreite ca. 2,1–3,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau). Die Temperaturentwicklung, die unter heutigen Politiken wahrscheinlich ist, liegt im selben Größenordnungsbereich wie das IPCC-Szenario SSP2-4.5. Vor diesem Hintergrund nutzt die TÜV NORD GROUP SSP2-4.5 als „wahrscheinliches Referenzszenario“.

- **International Plant Protection Convention (IPPC)-Szenario Shared Socioeconomic Pathway 1-1.9 (SSP1-1.9) für transitorische Klimaauswirkungen, -risiken und -chancen**

Dieses Szenario stellt den besten Weg dar, um das 1,5-Grad-Ziel zu erreichen, indem es sich auf nachhaltige Entwicklung, den Schutz der Umwelt und eine starke internationale Zusammenarbeit konzentriert. Es entspricht den derzeit angestrebten politischen Ambitionen.

Die identifizierten klimabezogenen IROs wurden durch das Klima- und Umweltmanagement der TÜV NORD AG bewertet und anschließend innerhalb des Nachhaltigkeitsmanagements diskutiert und finalisiert. In die Bewertung floss die Betrachtung von Veränderungen bei Vermögenswerten sowie Geschäftstätigkeiten ein.

Mit Blick auf physische Klimarisiken und -chancen hat die Analyse gezeigt, dass Risiken in diesem Bereich überwiegen. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden jedoch keine der identifizierten Risiken als wesentlich eingestuft. Die am höchsten bewerteten transitorischen Risiken und Chancen beziehen sich auf das Produktportfolio der TÜV NORD GROUP. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist das IRO Nr. 10 als wesentlich eingestuft worden: Die TÜV NORD GROUP unterstützt andere Unternehmen bei ihren Bemühungen um Nachhaltigkeit und hilft ihnen, Lösungen zur Anpassung an den Klimawandel zu entwickeln. Eine detaillierte Darstellung ist im [Kapitel ESRS 2, SBM-3](#) zu finden.

Ziel ist, die Klimarisikoanalyse 2026 weiter auszubauen und eine umfangreichere Analyse durchzuführen. Die Ergebnisse sollen anschließend die Weiterentwicklung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse unterstützen und auch den Übergangsplan für den Klimaschutz konkretisieren.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden auch die Themen Verschmutzung, Wasserressourcen, biologische Vielfalt und Ökosysteme sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft beleuchtet. Eine explizite Analyse wurde für die genannten Themen nicht durchgeführt.

🕒 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell inklusive Bewertung der Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells nach ESRS E1

Nachhaltigkeit und Verantwortung prägen das unternehmerische Selbstverständnis der TÜV NORD GROUP. Das zeigt sich sowohl in unserem Verhaltenskodex als auch in unserer Konzernstrategie **HORIZON2030**. Nachhaltigkeit ist eine von sechs strategischen Stoßrichtungen und somit in der strategischen Ausrichtung der TÜV NORD GROUP verankert. Auch die Teilstrategien unserer sechs Business Units legen, basierend auf **HORIZON2030**, nachhaltigkeitsbezogene Ziele und Maßnahmen für den eigenen Verantwortungsbereich fest. Aufbauend auf der Stoßrichtung Nachhaltigkeit haben wir 2025 unsere Nachhaltigkeitsstrategie bis 2030 weiterentwickelt. Neben der Stoßrichtung Nachhaltigkeit ist auch die Stoßrichtung Mensch und Kultur in die neue Strategie eingeflossen. Damit bilden die drei Nachhaltigkeitsfelder Unternehmen, Menschen und Umwelt weiterhin den Rahmen für unsere nachhaltige Ausrichtung. Sie wurden durch die doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2025 erneut bestätigt. Insgesamt wurden durch den in IRO-1 dargestellten Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse 12 wesentliche IROs identifiziert. Acht Auswirkungen sowie drei Chancen und ein Risiko. Vier der wesentlichen Auswirkungen (IRO Nr. 3, Nr. 9, Nr. 10, Nr. 11) entstehen aufgrund des Produktportfolios der TÜV NORD GROUP und sind damit eng mit dem Geschäftsmodell und den Geschäftsbeziehungen des Unternehmens verbunden. Die anderen vier wesentlichen Auswirkungen (IRO Nr. 1, Nr. 4, Nr. 5, Nr. 12) hängen mit eigenen unternehmensinternen Aktivitäten zusammen. Alle IROs stehen damit im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell oder der Konzernstrategie **HORIZON2030** der TÜV NORD GROUP. Daher werden beide Aspekte auch aus aktueller Perspektive als ausreichend widerstandsfähig eingeschätzt, um die IROs geeignet zu managen, insbesondere durch die strategischen Stoßrichtungen Nachhaltigkeit sowie Mensch und Kultur. Die Stoßrichtung Nachhaltigkeit legt ihren Fokus auf die Reduktion der Treibhausgasemissionen und auf übergeordnete Governance-Themen. Mitarbeitenthemen werden wiederum durch die Stoßrichtung Mensch und Kultur abgedeckt mit den wesentlichen Schwerpunkten auf Unternehmenskultur, Talententwicklung und Arbeitgeberattraktivität. Weder die wesentlichen IROs noch die ergriffenen und geplanten Maßnahmen haben im Berichts-

jahr zu einer Änderung der Strategie oder des Geschäftsmodells geführt. Zudem hat es im Berichtsjahr keine erheblichen aktuellen finanziellen Effekte der wesentlichen Risiken und Chancen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse auf unsere Finanz- und Ertragslage sowie Zahlungsströme gegeben. Da die IROs bereits eng mit der strategischen Ausrichtung der TÜV NORD GROUP verbunden sind, wird in Zukunft nicht von einer wesentlichen Veränderung der Finanz- und Ertragslage sowie der Zahlungsströme ausgegangen, die im Zusammenhang mit dem Management der IROs stehen.

Die als wesentlich identifizierten IROs fallen unter die Angabepflichten der ESRS. Es wurden keine zusätzlichen unternehmensspezifischen Angaben hinzugefügt. In den einzelnen Kapiteln zu den Themenstandards **ESRS E1, S1, S4** und **G1** werden sie eingehender beleuchtet. Dort berichten wir auch über entsprechende Strategien, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele, die in Verbindung mit den wesentlichen IROs stehen. Auf die Berichterstattung der themenspezifischen Anforderungen an den SBM-3 verzichten wir in diesem Jahr aufgrund der aktuellen Überarbeitung der ESRS.

Im Vergleich zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2024 zeigt die aktualisierte Analyse 2025 eine deutlich höhere Klarheit und Präzision in der Definition und Strukturierung der IROs. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass viele der im Vorjahr identifizierten Themen weiterhin wesentlich und relevant sind. Im Umweltbereich stehen die Treibhausgasemissionen und ihre Reduktion weiterhin im Fokus. Im Bereich der eigenen Mitarbeitenden wurden die Themen Arbeitsbedingungen, Inklusion Diversität und Chancengerechtigkeit sowie Weiterbildung und Entwicklung bestätigt und fachlich vertieft. Neu hinzugekommen ist das Thema Zusammenarbeit mit Freelancern, während Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Recruiting nicht mehr gesondert ausgewiesen werden. Das Thema Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität durch Dienstleistungen bündelt mehrere frühere Themen und beschreibt ihre Wirkung präziser. Im Bereich Unternehmensführung wurde das Thema Compliance beibehalten und fachlich weiter ausgearbeitet.

Angabepflichten ESRS E1 SBM-3: Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells in Bezug auf den Klimawandel

Basierend auf den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse inklusive der Bewertung von physischen und transitorischen Klimarisiken (siehe Kapitel **ESRS 2, IRO-1**) wird die strategische und wirtschaftliche Ausrichtung der TÜV NORD GROUP als resilient gegenüber dem Klimawandel eingestuft. Zudem trägt die strategische Diversifikation mit unterschiedlichen Zielgruppen und Märkten zur langfristigen Stabilität des Unternehmens bei.

| Nr. | Thema | Auswirkungen, Risiken, Chancen (Impacts, Risks, Opportunities [IROs]) | Typ | Zeithorizont | | | Wertschöpfungskette | | | |
|--|--|---|---------------------------------|--------------|---|---|---------------------|---|---|---|
| | | | | 🕒 | 🕒 | 🕒 | > | 📊 | 🔍 | < |
| ESRS E1 Klimawandel | | | | | | | | | | |
| 1. | Treibhausgasemissionen | Treibhausgasemissionen, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit der TÜV NORD GROUP entstehen, tragen zum Klimawandel bei. | Tatsächlich negative Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | ■ | □ | □ |
| ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens | | | | | | | | | | |
| 2. | Arbeitsbedingungen | Die TÜV NORD GROUP bietet ihren Mitarbeitenden aufgrund des Geschäftsmodells und der Heterogenität des Unternehmens einen attraktiven, flexiblen und vor allem sicheren Arbeitsplatz. | Tatsächlich positive Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | □ | ■ | □ |
| 3. | Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit | Durch die Förderung von Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit trägt die TÜV NORD GROUP dazu bei, Barrieren abzubauen und Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigten zu schaffen, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen. | Tatsächlich positive Auswirkung | □ | ■ | □ | □ | ■ | □ | □ |
| 4. | Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung | Durch die Förderung der Mitarbeitenden durch gezielte Ausbildungs- und Entwicklungsprogramme kann die TÜV NORD GROUP die Qualifikation ihrer Mitarbeitenden erhöhen. Dies kann sich positiv auf die individuelle Mitarbeitendenzufriedenheit auswirken. | Tatsächlich positive Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | ■ | □ | □ |
| 5. | | Die Mitarbeitenden können ihre Fähigkeiten und Kenntnisse durch gezielte Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten erweitern. Dies hilft dem Unternehmen, mit technologischem Wandel und Markttrends Schritt zu halten und wettbewerbsfähig zu bleiben. | Finanzielle Chance | □ | □ | ■ | □ | ■ | □ | □ |
| 6. | | Ohne gezielte Personalentwicklung kann es schwierig sein, die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen im Unternehmen zu entwickeln. Dies kann zu einem Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden führen, was sich auf die Leistung und Produktivität sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auswirken kann. Ebenso können qualifizierte Mitarbeitende das Unternehmen verlassen, wenn ihnen nicht genügend Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung geboten werden. | Finanzielles Risiko | □ | ■ | □ | □ | ■ | □ | □ |
| 7. | Zusammenarbeit mit Freelancern | Die Zusammenarbeit mit Freiberuflerinnen und Freiberuflern ist eine Möglichkeit für die TÜV NORD GROUP, flexibler auf dem Markt zu agieren. | Finanzielle Chance | ■ | □ | □ | ■ | □ | ■ | □ |
| ESRS S4 Verbraucher:innen und Endnutzende | | | | | | | | | | |
| 8. | Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität durch Dienstleistungen | Mit ihren Dienstleistungen identifiziert die TÜV NORD GROUP potenzielle Gefahren und betriebliche Risiken in Kundenprozessen und trägt so zur Verbesserung der Sicherheit in den Kundenunternehmen und zur Verringerung von Unfällen bei. | Tatsächlich positive Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | □ | ■ | ■ |
| 9. | | Die TÜV NORD GROUP unterstützt andere Unternehmen bei ihren Bemühungen um Nachhaltigkeit und hilft ihnen dabei, Lösungen zur Anpassung an den Klimawandel zu entwickeln. | Tatsächlich positive Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | □ | ■ | ■ |
| 10. | | Die TÜV NORD GROUP erbringt Dienstleistungen, um sicherzustellen, dass die Produkte/Prozesse den Sicherheits- und Qualitätsstandards entsprechen und die Endverbraucher:innen vor potenziellen Gefahren schützen. Diese Partnerschaften tragen zu einer gerechteren und nachhaltigeren Zukunft bei. | Tatsächlich positive Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | □ | ■ | ■ |
| ESRS G1 Unternehmensführung | | | | | | | | | | |
| 11. | Compliance | Korruption und Bestechung von Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP können sich negativ auf die Erbringung von Dienstleistungen oder die Vergabe von Aufträgen auswirken. | Potenziell negative Auswirkung | ■ | □ | □ | □ | ■ | □ | □ |
| 12. | | Eine starke Compliance-Kultur verbessert das Image der TÜV NORD GROUP, erhöht die Kundenzufriedenheit und verhindert finanzielle Verluste aufgrund von Korruptionsstrafen. | Finanzielle Chance | ■ | □ | □ | □ | ■ | □ | □ |

🕒 Kurzfristig 🕒 Mittelfristig 🕒 Langfristig > Vorgelagert 📊 Eigene Aktivitäten 🔍 Geschäftsmodell < Nachgelagert

📌 IRO-2: In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeits- erklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Wie unter BP-1 beschrieben, berichtet die TÜV NORD GROUP freiwillig in Anlehnung an die ESRS Set 1. Aufgrund der derzeitigen Überarbeitung der Standards wird der Fokus im Nachhaltigkeitsbericht 2025 auf ausgewählte Informationen gelegt. Die folgende Tabelle enthält daher nur die Datenpunkte, die in diesem Bericht dargestellt werden. Auf die Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, verzichten wir aufgrund der nur selektiven Berichterstattung nach ESRS Set 1.

Wie unter BP-1 beschrieben, berichtet die TÜV NORD GROUP freiwillig in Anlehnung an die ESRS Set 1. Aufgrund der derzeitigen Überarbeitung der Standards wird der Fokus im Nachhaltigkeitsbericht 2025 auf ausgewählte Informationen gelegt. Die folgende Tabelle enthält daher nur die Datenpunkte, die in diesem Bericht dargestellt werden. Auf die Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, verzichten wir aufgrund der nur selektiven Berichterstattung nach ESRS Set 1.

| Angabepflicht | | Titel | Anmerkungen zum Berichtsumfang |
|---------------|----------|---|--|
| ESRS 2 | BP-1 | Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung | 📌 |
| | BP-2 | Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen | 📌 |
| | IRO-1 | Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen inkl. der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen nach ESRS E1 | 📌 |
| | IRO-2 | In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten | 📌 |
| | SBM-3 | Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell inkl. Bewertung der Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells nach ESRS E1 | 📌 |
| | MDR-P | Mindestangaben zu Konzepten | |
| | MDR-A | Mindestangaben zu Maßnahmen und Ressourcen | § 69 wird ausgelassen |
| | MDR-M | Mindestangaben zu Kennzahlen | |
| | MDR-T | Mindestangaben zu Zielen | |
| ESRS E1 | E1-1 | Übergangsplan für den Klimaschutz | 📌 Taxonomiebezogene Angaben (§ 16c-f) werden ausgelassen |
| | E1 IRO-1 | Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen | 📌 |
| | E1-2 | Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel | 📌 |
| | E1-3 | Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten | 📌 |
| | E1-4 | Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel | 📌 |
| ESRS S1 | S1-1 | Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens | 📌 |
| | S1-2 | Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen | 📌 |
| | S1-3 | Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können | 📌 |
| | S1-4 | Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen | 📌 |
| | S1-5 | Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen | 📌 |
| | S1-6 | Merkmale der Arbeitnehmenden des Unternehmens | 📌 § 50biii wird ausgelassen |
| | S1-8 | Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog | 📌 Gemäß ESRS 1, Anlage C wird § 60c ausgelassen |
| | S1-9 | Diversitätsparameter | 📌 |
| | S1-10 | Angemessene Entlohnung | 📌 |
| | S1-12 | Menschen mit Behinderungen | 📌 |

| Angabepflicht | Titel | Anmerkungen zum Berichtsumfang | |
|---------------|-------|---|--|
| ESRS S4 | S4-1 | Strategien im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzenden | ☑ |
| | S4-2 | Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzenden in Bezug auf Auswirkungen und S4-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzende Bedenken äußern können | Ausgewählte Datenpunkte werden berichtet |
| | S4-3 | Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzende Bedenken äußern können | Ausgewählte Datenpunkte werden berichtet |
| | S4-4 | Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzende und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzenden sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen | Ausgewählte Datenpunkte werden berichtet |
| | S4-5 | Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen | |
| ESRS G1 | G1-1 | Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur | ☑ |

Klimawandel – ESRS E1

| Nr. | Thema | IRO | Typ |
|--|------------------------|--|---------------------------------|
| Auswirkungen, Risiken, Chancen (Impacts, Risks, Opportunities [IROs]) Klimawandel | | | |
| 1. | Treibhausgasemissionen | Treibhausgasemissionen, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit der TÜV NORD GROUP entstehen, tragen zum Klimawandel bei. | Tatsächlich negative Auswirkung |

Strategie

🌱 E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz

Die TÜV NORD GROUP ist sich als wissens- und technologie-basierter Dienstleister ihrer Verantwortung gegenüber Mensch, Wirtschaft und Umwelt bewusst. Obwohl unsere Geschäftstätigkeit im Vergleich zu produzierenden Unternehmen geringe direkte Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) verursacht, verfolgen wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Klimaschutz und haben entsprechend einen Übergangsplan entwickelt, inklusive konkreter und überprüfbarer Emissionsreduktionsziele:

- Bis 2030 Orientierung am 1,5-Grad-Pfad: Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 % im Vergleich zu 2023. Kontinuierliche Reduktion der Emissionen aus ausgewählten Scope-3-Kategorien.
- Bis 2050 Ausrichtung am 1,5-Grad-Ziel: Gesamtemissionsreduktion von mindestens 90 %. Ausgleich von unvermeidbaren Restemissionen durch anerkannte Kompensationsmaßnahmen (Removals).

Wir sind uns bewusst, dass der Weg zu einer 1,5-Grad-konformen Klimaschutzausrichtung anspruchsvoll ist und noch weitere wesentliche Schritte und Entscheidungen erfordert. Gleichzeitig sehen wir diesen Prozess aber auch als notwendig an für eine langfristige und zukunftsorientierte Weiterentwicklung der TÜV NORD GROUP. Daher legen wir 2026 einen besonderen Fokus auf unsere Scope-3-Emissionen und arbeiten an einer konkreteren Zielsetzung. Genauere Informationen über Ziele, Konzepte, Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz sind in den Kapiteln [ESRS E1-2](#), [E1-3](#) und [E1-4](#) zu finden.

Ist die TÜV NORD GROUP von den EU-Paris-aligned Benchmarks betroffen? Diese Verordnung setzt EU-Referenzwerte für Unternehmen mit hohen Treibhausgasemissionen fest, die durch klare und nachweisbare Dekarbonisierungsschritte auf den 1,5-Grad-Pfad gebracht werden sollen.

Ja Nein

Zur Erreichung der genannten Ziele haben wir Reduktionsmaßnahmen entlang unserer größten Dekarbonisierungshebel entwickelt. Diese sind insbesondere in den Bereichen der Mitarbeitendenmobilität wie auch im Betrieb unserer eigenen oder angemieteten Immobilien zu finden. Eine detaillierte Beschreibung dieser Maßnahmen findet sich im [Kapitel ESRS E1-3](#).

Wir investieren in strategierelevante und ökonomisch tragfähige Maßnahmen, die einen Beitrag zur Umsetzung unserer Klimaziele leisten. Diese Investitionen konzentrieren sich auf die sukzessive Dekarbonisierung unserer internen Geschäftstätigkeiten und die Reduzierung von negativen Umwelteinflüssen im Einklang mit unseren Klimaschutzzielen, den betrieblichen und wirtschaftlichen Entwicklungen und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

Relevante Informationen im Rahmen der Taxonomieverordnung werden derzeit erhoben.

In der Konzernstrategie ist Nachhaltigkeit als zentrale Stoßrichtung verankert und bildet den Rahmen für die Ausrichtung unserer Klimastrategie. Diese ist, wie in E1-1 beschrieben, mit ihren Zielen und Maßnahmen fest in die Konzernstrategie eingebettet und wird durch eine passende Ressourcen- und Budgetplanung unterlegt. Dabei werden Kosten und Kapazitätsbedarfe ganzheitlich betrachtet und mit allen involvierten Abteilungen abgestimmt. Die Konzernstrategie sowie weitere konzernrelevante Maßnahmen werden durch die Konzerngeschäftsführung der TÜV NORD GROUP genehmigt. Zudem wurden die Konzernstrategie, inklusive der Stoßrichtung Nachhaltigkeit, und die damit verbundenen Umweltziele dem Aufsichtsrat vorgestellt.

Der Fortschritt unserer Klimaschutzmaßnahmen wird kontinuierlich im Rahmen des Strategiecontrollings sowie im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung evaluiert. Mehr Informationen hierzu sind unter [ESRS E1-2](#) zu finden.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

☑ E1-2: Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Durch die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde die tatsächlich negative Auswirkung der durch die Geschäftstätigkeit der TÜV NORD GROUP verursachten Treibhausgasemissionen identifiziert (IRO Nr. 1). Dieses IRO wird in mehreren Konzepten, Richtlinien und Strategien der TÜV NORD GROUP adressiert. Die zugehörigen Informationen sind in den nachfolgenden Tabellen dokumentiert, einschließlich der geforderten Angaben nach ESRS 2, MDR-P.

Konzernstrategie HORIZON2030, strategische Stoßrichtung Nachhaltigkeit

Im Rahmen der strategischen Stoßrichtung Nachhaltigkeit unserer Konzernstrategie HORIZON2030 fokussieren wir uns auf die Reduktion unserer THG-Emissionen in Scope 1 und Scope 2. Abgeleitet aus der Konzernstrategie wurde die Nachhaltigkeitsstrategie erstellt mit dem Ziel, alle wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Ziele und Maßnahmen sowie die Verantwortlichkeiten innerhalb der Konzernfunktionen darzustellen.

| Konzept | Konzernstrategie HORIZON2030, strategische Stoßrichtung Nachhaltigkeit |
|--|---|
| Allgemeines Ziel | Die Konzernstrategie HORIZON2030 hat unter anderem die Stoßrichtung Nachhaltigkeit als einen strategischen Schwerpunkt identifiziert. Sie ist darauf ausgelegt, ein resilientes Geschäftsmodell zu unterstützen und die TÜV NORD GROUP zukunftssicher aufzustellen. Dazu gehört auch die Reduktion unserer THG-Emissionen mit Fokus auf den Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Ziele und Maßnahmen richten sich unter anderem an klimaschutzrelevanten Themen aus, wie dem Einsatz erneuerbarer Energien. |
| Überwachungsprozess | Unterjähriges Strategiecontrolling |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Aktivitäten der TÜV NORD GROUP |
| Höchste Verantwortungsebene | Konzerngeschäftsleitung |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Interne Stakeholder wurden bei der Erstellung und dem Controlling der Ziele einbezogen, darunter die Vertreter:innen der Business Units, Group Divisions und wesentlicher Zentralfunktionen. Die Strategie wurde intern über mehrere Kommunikationskanäle und -termine an die Mitarbeitenden kommuniziert. |

Integriertes Managementsystem inkl. ISO 14001-Zertifizierung

Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist unser integriertes Managementsystem (IMS), das die Anforderungen von Standards wie ISO 9001 für Qualitätsmanagement, ISO 14001 für Umweltmanagement und ISO 45001 für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in einem einheitlichen System zusammenführt. Insbesondere unterstützt die ISO 14001 bei der Erreichung unserer Klimaziele, indem sie ein systematisches Rahmenwerk für die

Identifikation, Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung umweltbezogener Maßnahmen und Risiken bietet. Dieses System ermöglicht eine effiziente Steuerung und Überwachung unserer Unternehmensprozesse, indem alle relevanten Standards und Richtlinien kohärent integriert sind. Das betrifft auch die Konzernrichtlinie Betriebliches Umweltmanagement, die eine strukturierte Grundlage schafft für die Planung, Durchführung und Berichterstattung im Bereich des Klima- und Umweltmanagements.

| Konzept | Integriertes Managementsystem (IMS) |
|---|---|
| Allgemeines Ziel | Das IMS hat das Ziel, die Anforderungen mehrerer Managementsysteme, wie das Umweltmanagement (ISO 14001), Arbeitsschutzmanagement (ISO 45001) und Qualitätsmanagement (ISO 9001), in einem kohärenten System zu vereinen. Es ermöglicht eine effiziente Steuerung und Überwachung der Unternehmensprozesse, da alle relevanten Standards und Richtlinien in einem System integriert sind. Durch die Verlinkung wesentlicher Dokumente des Managementsystems mit den nachhaltigkeitsbezogenen Zielen der Konzernstrategie werden auch hier die Aspekte Klimaschutz und der Einsatz erneuerbarer Energien berücksichtigt. Zudem unterstützt die Bewertung von relevanten Umweltaspekten sowie umweltbezogener Risiken und Chancen dabei, relevante Klimawandelfolgen zu identifizieren und entsprechende Anpassungsmaßnahmen zu definieren. |
| Überwachungsprozess | Das IMS wird sowohl intern als auch extern überwacht. Intern stellen die etablierten Governance-Strukturen der TÜV NORD GROUP sicher, dass das IMS durch Funktionen wie den Bereich Konzernrevision unabhängig und objektiv überprüft wird. Zusätzlich durchläuft das IMS jährlich ein Audit durch einen externen Zertifizierer. |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Aktivitäten der TÜV NORD GROUP |
| Höchste Verantwortungsebene | Konzerngeschäftsleitung |
| Verweis auf Standards/Initiative Dritter | Zertifiziert durch Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Die Managementbeauftragten der Gesellschaften werden als wesentliche Stakeholder im IMS mit Arbeitsgruppen und regelmäßigen Austauschmeetings einbezogen. Sie übernehmen die Rolle der Schnittstelle zwischen Konzernvorgaben und der Umsetzung vor Ort und stellen die normkonforme, wirksame Anwendung und kontinuierliche Weiterentwicklung des IMS in der jeweiligen Gesellschaft sicher. Zudem kommunizieren sie gesellschaftsspezifische Anforderungen an die TÜV NORD AG. Informationen werden über allgemeine und fachspezifische interne und externe Kanäle kommuniziert. |

📍 E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Die oben beschriebenen Konzepte und Strategien geben den Rahmen für die Umsetzung der Maßnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen im Unternehmen vor. Diese Reduktionsmaßnahmen betreffen sowohl die Mitarbeitendenmobilität als auch die Emissionen aus dem Betrieb von Immobilien. Sie adressieren entsprechend die größten identifizierten vergleichsweise gut steuerbaren Hebel, die uns als TÜV NORD GROUP zur Emissionsreduktion zur Verfügung stehen. Im Bereich der Immobilien betreffen die von uns durchgeführten Maßnahmen sowohl die unternehmenseigenen Gebäude als auch angemietete Flächen.

Zusätzlich zu den folgenden beschriebenen zentralen Maßnahmen, unterstützt die TÜV NORD GROUP die Nutzung des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs, beispielsweise durch die Zuschussung des Deutschlandtickets. Ein großer Meilenstein 2025 war auch die deutschlandweite Einführung der Möglichkeit, Jobräder über die TÜV NORD GROUP zu beziehen. Mitarbeitende können nun zu steuervergünstigten Konditionen ein Fahrrad leasen. Dies wirkt sich nicht nur auf die Mitarbeitendenzufriedenheit und -gesundheit positiv aus, sondern kann auch pendelbedingte Emissionen reduzieren. Gleichzeitig stärken wir durch gezielte Informationsmaßnahmen das Bewusstsein für nachhaltige Mobilität. Viele Standorte der TÜV NORD GROUP sind zudem mit einer Ladeinfrastruktur für E-Mobilität ausgestattet und bieten Raum für das sichere Abstellen von Fahrrädern. Das vermehrte Nutzen von Online-Meetings anstelle von Präsenzterminen reduziert ebenfalls unsere Reisetätigkeit und damit verbundene THG-Emissionen.

Mobilitätsbezogene Maßnahmen

| Maßnahme | Überarbeitung der Car-Policy |
|---|---|
| Erwartete Ergebnisse | Eine weiterentwickelte Car-Policy soll zum Ausbau von Anreizsystemen für die Nutzung und Anschaffung von Elektrofahrzeugen beitragen. Die Quote der Elektrofahrzeuge im deutschen Fuhrpark soll erhöht werden mit dem Ziel, die fuhrparkbedingten Scope-1-Emissionen zu reduzieren. |
| Relevante Konzepte | Konzernstrategie HORIZON2030 , strategische Stoßrichtung Nachhaltigkeit |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Bis Ende 2030 |
| Scope | Deutschlandweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | 2025 wurde die finanzielle Förderung von E-Firmenwagen verlängert. Der arbeitgeberseitige finanzielle Zuschuss fällt höher aus, wenn Fahrzeuge mit geringen THG-Emission gewählt werden. Dieser Anreiz ist sehr erfolgreich. 2025 waren mehr als die Hälfte der neu bestellten Fahrzeuge im Fuhrpark in Deutschland E-Fahrzeuge, insgesamt 53 %. Zudem bezuschusst die TÜV NORD GROUP weiterhin die Installation privater Wallboxen. Die Car-Policy soll 2026 weiter angepasst werden, unter anderem auch unter dem Aspekt der Einsparung von THG-Emissionen. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | THG-Emissionen des deutschen Fuhrparks (Scope 1) |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Emissionsberechnung Scope 1 |
| Annahmen und Grenzen | Aufgrund der Verwendung von Verbrauchsdaten und anerkannten Emissionsfaktoren sind die errechneten Emissionen des deutschen Fuhrparks so genau wie möglich. Die Berechnung erfolgte zudem unter Berücksichtigung des Greenhouse Gas (GHG)-Protokolls. |
| Überprüfung | Für die Berechnung der THG-Bilanz wird mit einem Dienstleister kooperiert. |

| Maßnahme | Überarbeitung der Reiserichtlinie |
|---|--|
| Erwartete Ergebnisse | Eine weiterentwickelte Reiserichtlinie soll THG-arme Geschäftsreisen fördern und virtuelle Meetings weiter priorisieren. |
| Relevante Konzepte | Konzernstrategie HORIZON2030 , strategische Stoßrichtung Nachhaltigkeit |
| Status | Geplant für 2026 |
| Bearbeitungszeitraum | Bis Ende 2026 |
| Scope | Deutschlandweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | 2026 ist eine nächste Revision der Reiserichtlinie auch unter Klimaschutzaspekten geplant. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | THG-Emissionen in Deutschland (Scope 3.6.) |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Erhoben werden THG-Emissionen im Flug-, Bahn- (inklusive ÖPNV) und Pkw-Verkehr (private Pkw zu Geschäftsreiszwecken). Wo möglich werden Reiseleistungen (km) und Reiseklasse (zum Beispiel bei Flügen Economy, Business und First) berücksichtigt und mit entsprechenden Emissionsfaktoren verrechnet. |
| Annahmen und Grenzen | Keine |
| Überprüfung | Für die Berechnung der THG-Bilanz wird mit einem Dienstleister kooperiert. |

Immobilienbezogene Maßnahmen

Alle Immobilien der TÜV NORD GROUP, die zentral durch TÜV NORD Immobilien verwaltet werden, werden bereits seit mehreren Jahren mit Ökostrom aus zertifizierten regenerativen Energiequellen versorgt. Dies wurde 2025 auch auf viele angemietete Flächen ausgeweitet. In den kommenden Jahren liegt der Fokus auf der Umstellung der internationalen Gesellschaften, sofern die Nutzung von erneuerbaren Energien an diesen Standorten unter den gegebenen Rahmenbedingungen möglich ist. Zusätzlich wird der Ausbau eigener Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) weiter vorangetrieben. Neben den bereits bestehenden Anlagen wurde 2025 eine neue Anlage auf den Dächern der Labore von TÜV NORD Indonesia installiert. An unseren großen Standorten setzen wir zudem bauliche Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz um. Dazu zählen der Einsatz von Klimadecken zur effizienten Klimatisierung, doppelt und dreifach verglaste Fenster für eine verbesserte Dämmung sowie der Anschluss an Fernwärmenetze als Ersatz für Gasheizungen. Zusätzlich setzen wir auf LED-Beleuchtung, Bewegungsmelder und standardisierte Beschattungslösungen, um Energie zu sparen und Überhitzung zu vermeiden.

| Maßnahme | Umstellung des eingekauften Stroms bei angemieteten Immobilien auf erneuerbare Energiequellen |
|---|---|
| Erwartete Ergebnisse | Die stromverbrauchsbedingten Scope-2-Emissionen sollen durch die Versorgung nahezu aller durch die TÜV NORD GROUP genutzten Immobilien mit erneuerbaren Energiequellen gesenkt werden. |
| Relevante Konzepte | Konzernstrategie HORIZON2030 , strategische Stoßrichtung Nachhaltigkeit |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Bis Ende 2030 |
| Scope | Deutschlandweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | Die Umstellung des Strombezugs bei angemieteten Flächen wurde 2025 erfolgreich vorangebracht. Wo ein Umstieg auf erneuerbare Energien möglich war, wurden die Stromverträge gewechselt. Damit sind nun nahezu alle Standorte – angemietete und eigene – auf die Stromversorgung durch erneuerbare Energien umgestellt, sofern technisch und wirtschaftlich umsetzbar. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | THG-Emissionen durch Strombezug bei deutschen Gesellschaften (Scope 2) |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Abfrage über jährliches Reporting zu Umfang und Energiequelle des Stroms |
| Annahmen und Grenzen | Keine |
| Überprüfung | Für die Berechnung der THG-Bilanz wird mit einem Dienstleister kooperiert. |

| Maßnahme | Umstellung des genutzten Stroms bei internationalen Gesellschaften auf erneuerbare Energien |
|---|---|
| Erwartete Ergebnisse | Internationale Standorte werden sukzessiv auf die Möglichkeit der Nutzung erneuerbarer Energien überprüft und sofern umsetzbar wird der Strombezug entsprechend umgestellt. Zeitgleich werden an geeigneten Standorten der TÜV NORD GROUP weitere PV-Anlagen installiert. Dies soll die THG-Emissionen in Scope 2 der internationalen Tochterunternehmen reduzieren. |
| Relevante Konzepte | Konzernstrategie HORIZON2030 , strategische Stoßrichtung Nachhaltigkeit |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Bis Ende 2030 |
| Scope | Internationale Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | 2025 wurden bereits vereinzelte Stromverträge auf erneuerbare Energien umgestellt, beispielsweise am Hauptsitz von TÜV Hellas in Athen. Die Umstellung weiterer internationaler Standorte ist für die kommenden Jahre geplant. Der Ausbau von PV-Anlagen wird ebenfalls weiter vorangetrieben. Neben bestehenden PV-Anlagen wurde 2025 auf den Dächern der Labore von TÜV NORD Indonesia in Cikarang eine PV-Anlage installiert. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | THG-Emissionen durch Strombezug bei internationalen Gesellschaften (Scope 2) |
| Methoden der Kennzahlgenerierung | Abfrage über jährliches Reporting zu Umfang und Quelle des Stroms |
| Annahmen und Grenzen | Keine |
| Überprüfung | Für die Berechnung der THG-Bilanz wird mit einem Dienstleister kooperiert. |

Maßnahmen zur Reduktion von Scope-3-Emissionen

Während Scope-1- und Scope-2-Emissionen vergleichsweise gut steuerbar sind, hängen vor- und nachgelagerte Scope-3-Emissionen stärker mit externen Faktoren zusammen und sind daher weniger gut beeinflussbar. In der Regel gehören die Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen zu den größten Positionen in Klimabilanzen von Dienstleistungsunternehmen. Um diese Emissionen bei den Klimazielen mit zu berücksichtigen, plant die TÜV NORD GROUP, bis Ende 2030 Rahmenbedingungen für ein umweltfreundlicheres Einkaufsverhalten zu definieren. Dadurch sollen insbesondere vorgelagerte Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen gesenkt werden.

| Maßnahme | Definition von Rahmenbedingungen für umweltfreundlicheres Einkaufsverhalten |
|---|--|
| Erwartete Ergebnisse | Die Maßnahme soll sich positiv auf die Reduktion von vorgelagerten Scope-3-Emissionen auswirken. |
| Relevante Konzepte | Konzernstrategie HORIZON2030 , strategische Stoßrichtung Nachhaltigkeit |
| Status | Zukünftig geplant |
| Bearbeitungszeitraum | Bis Ende 2030 |
| Scope | Deutschlandweite Maßnahme |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | THG-Emissionen durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen (Scope 3.1) |
| Methoden der Kennzahlgenerierung | Einkaufsbezogene THG-Emissionen werden derzeit mit der Spend-based-Methode berechnet. |
| Annahmen und Grenzen | Keine |
| Überprüfung | Für die Berechnung der THG-Bilanz wird mit einem Dienstleister kooperiert. |

Ergänzend zu den Maßnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen in unserer eigenen Geschäftstätigkeit unterstützt die TÜV NORD GROUP auch ihre Kundinnen und Kunden bei der Verringerung von THG-Emissionen und der Umsetzung klimabezogener Anforderungen. Wir passen entsprechend unsere Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich an die Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden sowie an aktuelle Marktentwicklungen an. Das Portfolio der TÜV NORD Akademie bietet unter anderem Weiterbildungen zu Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement an, um Mitarbeitende und Fachkräfte entsprechend weiterzubilden. Zu unserem Dienstleistungsportfolio zählt auch die Zertifizierung technischer Systeme, die aufgrund des Klimawandels erforderlich sind. Dazu gehören Wasserstofftechnik (Produktion, Lagerung, Transport), Windkraftanlagen und Hauptuntersuchungen für Elektrofahrzeuge. Messtechnik ist ein weiterer wichtiger Baustein. So unterstützen wir zum Beispiel das EU-Erdüberwachungsprogramm Copernicus, das die Abmilderung von Klimawandelfolgen und Umweltschutz zum Ziel hat. Zusätzlich bieten

wir umfassende Beratungsleistungen im Bereich Nachhaltigkeit an sowie die Erstellung von Klimabilanzen.

Bei der TÜV NORD GROUP orientiert sich die Finanzierung unserer Maßnahmen maßgeblich an deren Art und Organisation. Zentral organisierte Maßnahmen wie die Elektrifizierung des deutschen Fuhrparks oder Investitionen in Immobilien an deutschen Standorten werden auf Konzernebene koordiniert. Die daraus resultierenden Kosten werden nach einem festgelegten Schlüssel auf die Gesellschaften verteilt. Gesellschaftsspezifische Maßnahmen, die die Konzernziele unterstützen, werden direkt von den jeweiligen Gesellschaften finanziert. Sie haben die Möglichkeit, solche Maßnahmen eigenständig zu planen und entsprechend in den Budgetplanungen zu hinterlegen. Auch die Weiterentwicklung unseres Dienstleistungsportfolios erfolgt durch die Gesellschaften. Dabei liegt der Fokus auf branchenspezifischen Anforderungen, die in der kaufmännischen Verantwortung der jeweiligen Gesellschaften liegen.

Ziele

🕒 ESRS E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

| Ziel | Reduktion der THG-Emission 2030 von Scope 1 und Scope 2 um 50% im Vergleich zu 2023. |
|-----------------------------|---|
| Relevante Konzepte | Konzernstrategie HORIZON2030, strategische Stoßrichtung Nachhaltigkeit |
| Einheit | % |
| Relativ oder absolut | Relativ |
| Bezugswert | Wird nach Anpassung des Datenerhebungsprozesses veröffentlicht. |
| Basisjahr | 2023 |
| Scope | Konzernweite Zielsetzung |
| Zeitraum zur Zielerreichung | Ende 2030 |
| Annahmen und Methoden | Die Emissionsdaten werden anhand einer verbrauchsbasierter Berechnung entsprechend den Kriterien des GHG-Protokolls ermittelt; die Zielsetzung basiert auf der Annahme, dass sich die Rahmenbedingungen der Gesellschaften nicht wesentlich ändern. |
| Wissenschaftliche Grundlage | Basiert auf dem 1,5-Grad-Pfad |
| Status Zielerreichung | Vereinzelte Umstellung von Stromverträgen an internationalen Standorten auf den Strombezug aus erneuerbaren Energiequellen, unter anderem am Hauptsitz von TÜV Hellas in Athen. Die Umstellung weiterer internationaler Standorte ist für die kommenden Jahre in der Klärung. Um die Zielstellung in den nächsten Jahren zu erreichen, bedarf es weiterer zentraler Entscheidungen und Weiterentwicklungen. |
| Nachverfolgung | Im Rahmen der Berichterstattung findet ein jährliches Controlling der THG-Emissionen statt; dieses fließt auch in das Controlling der Konzernstrategie ein. |
| Involvierte Stakeholder | Relevante Unternehmenseinheiten wurden in den Prozess der Zielfindung involviert. |

Bis Ende 2030 sollen die Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 und 2 um 50 % im Vergleich zu 2023 gesenkt werden. Die Einsparung verteilt sich in etwa gleichmäßig auf Scope 1 und Scope 2. Als Basisjahr wurde 2023 gewählt, da sich in diesem Jahr die wirtschaftliche Lage nach der Corona-Pandemie stabilisiert hat. Damit bietet 2023 einen verlässlichen Post-Corona-Referenzwert.

Langfristig strebt die TÜV NORD GROUP bis 2050 Treibhausgasneutralität an. Um diese zu erreichen, sollen unsere THG-Emissionen um mindestens 90 % über alle relevanten Scopes hinweg reduziert werden. Unvermeidbare Restemissionen werden wir durch anerkannte Kompensationsmaßnahmen (Removals) ausgleichen. Wir arbeiten derzeit intensiv an der Weiterentwicklung der Scope-3-Datenerhebung, um zukünftig auch konkrete Zielwerte für Scope-3-Unterkategorien sowie ein Basisjahr festzulegen. Im Rahmen der Zieldefinition wird auch die Wirksamkeitsbewertung der Maßnahmen mitberücksichtigt.

Die festgelegten Ziele dienen dem Management des in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten IRO Nr. 1 und sollen die Treibhausgasemissionen, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit der TÜV NORD GROUP entstehen, senken.

Unsere THG-Emissionsreduktionsziele orientieren sich an wissenschaftlichen Leitlinien und anerkannten Standards. Unser langfristiges Ziel ist angelehnt an die Kriterien der Science Based Targets initiative (SBTi) und das Pariser Abkommen. Auch unser Zwischenziel 2030 ist so ausgestaltet, dass die geplanten Reduktionen in Scope 1 und Scope 2 weitgehend mit diesen Vorgaben übereinstimmen. Für Scope 3 setzen wir auf gezielte Maßnahmen und strategische Kooperationen, um auch dort relevante Emissionen schrittweise zu senken.

Grundlage für die Ausgestaltung der Ziele sind die Zukunftsszenarien des IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) und die Kriterien der SBTi. Die Bilanzierung erfolgt gemäß dem GHG-Protokoll, wobei organisches Wachstum berücksichtigt wird. Anpassungen des Emissionsniveaus im gewählten Basisjahr werden nach anerkannten methodischen Grundlagen vorgenommen.

Bei der Festlegung der Klimaziele berücksichtigen wir wettbewerbliche Rahmenbedingungen und die erwartete Entwicklung der TÜV NORD GROUP. Diese Prognosen werden gezielt in die Maßnahmenplanung einbezogen. Wesentliche interne Stakeholder, insbesondere aus den operativen Business Units und dem Bereich Finanzen, sind aktiv in den Entscheidungsprozess eingebunden. Wir verfolgen einen praxisorientierten Dekarbonisierungspfad, der regelmäßig überprüft und weiterentwickelt wird. Dabei konzentrieren wir uns auf klimarelevante und geschäftsbedingte Potenziale, die wir gezielt nutzen, um nachhaltige Emissionsreduktionen und wirtschaftliche Effizienz gleichermaßen zu fördern.

Im Zuge der Umstellung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung vom bisherigen Standard der Global Reporting Initiative (GRI) auf die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) haben wir unsere bestehenden Prozesse zur Erfassung von Umweltkennzahlen umfassend überprüft. Unser Ziel ist es, künftig eine Berichterstattung sicherzustellen, die den Anforderungen der ESRS vollständig entspricht. Gleichzeitig möchten wir erreichen, dass die erhobenen Daten sowie die angewendeten Berechnungsmethoden eine verlässliche Grundlage bieten, um unsere Treibhausgasemissionen fundiert zu analysieren. Im Rahmen dieser Überprüfung haben wir uns entschieden, unsere Berichterstattung im Jahr 2025 stärker zu fokussieren. Im Jahr 2026 werden wir die Weiterentwicklung unserer Prozesse konsequent vorantreiben. So stellen wir sicher, dass wir eine vollständig anforderungsgerechte ESRS-Berichterstattung gewährleisten können.

Arbeitskräfte des Unternehmens – ESRS S1

| Nr. | Thema | IRO | Typ |
|---|--|---|---------------------------------|
| Auswirkungen, Risiken, Chancen (Impacts, Risks, Opportunities [IROs]) Arbeitskräfte des Unternehmens | | | |
| 2. | Arbeitsbedingungen | Die TÜV NORD GROUP bietet ihren Mitarbeitenden einen attraktiven, flexiblen und vor allem sicheren Arbeitsplatz. | Tatsächlich positive Auswirkung |
| 3. | Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit | Durch die Förderung von Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit trägt die TÜV NORD GROUP dazu bei, Barrieren abzubauen und Chancengerechtigkeit für alle Mitarbeitenden zu schaffen, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen. | Tatsächlich positive Auswirkung |
| 4. | Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung | Durch die Förderung der Mitarbeitenden durch gezielte Ausbildungs- und Entwicklungsprogramme kann die TÜV NORD GROUP die Qualifikation ihrer Mitarbeitenden erhöhen. Dies kann sich positiv auf die individuelle Mitarbeitendenzufriedenheit auswirken. | Tatsächlich positive Auswirkung |
| 5. | Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung | Die Mitarbeitenden können ihre Fähigkeiten und Kenntnisse durch gezielte Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten erweitern. Dies hilft dem Unternehmen, mit technologischem Wandel und Markttrends Schritt zu halten und wettbewerbsfähig zu bleiben. | Finanzielle Chance |
| 6. | Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung | Ohne gezielte Personalentwicklung kann es schwierig sein, die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen im Unternehmen zu entwickeln. Dies kann zu einem Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden führen, was sich auf die Leistung und Produktivität sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auswirken kann. Ebenso können qualifizierte Mitarbeitende das Unternehmen verlassen, wenn ihnen nicht genügend Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung geboten werden. | Finanzielles Risiko |
| 7. | Zusammenarbeit mit Freelancern | Die Zusammenarbeit mit Freiberuflerinnen und Freiberuflern ist eine Möglichkeit für die TÜV NORD GROUP, flexibler auf dem Markt zu agieren. | Finanzielle Chance |

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

🕒 S1-1: Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Relevante Konzepte, Richtlinien und Strategien, um die identifizierten IROs (Impacts, Risks, Opportunities) zu adressieren, sind in den nachfolgenden [Tabellen](#) dokumentiert. Neben grundsätzlichen Unternehmensrichtlinien wie dem Verhaltenskodex oder unseren Werten und Leitlinien ([siehe Kapitel G1-1](#)), hat die TÜV NORD GROUP auch themenspezifische Strategien und Richtlinien, die das Management der eigenen Arbeitskräfte lenken.

Arbeitsbedingungen (besonders Attraktivität und Sicherheit) (IRO Nr. 2)

Übergeordnet legt die HR-Strategie der TÜV NORD GROUP wesentliche personalbezogene Zielsetzungen und Maßnahmen fest. Durch regelmäßige Überprüfungen im Rahmen des Strategiecontrollings wird sichergestellt, dass die Umsetzung der HR-Strategie international einheitlich erfolgt und den strategischen Zielen des Konzerns entspricht. Aspekte der HR-Strategie finden sich auch in der Stoßrichtung Mensch und Kultur unserer Konzernstrategie **HORIZON2030** wieder. Diese fokussiert die Optimierung der digitalen, prozess- und daten-gesteuerten Personalarbeit, die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zur langfristigen Bindung und Rekrutierung von Mitarbeitenden sowie die gezielte Talentförderung zur Sicherung der Nachfolge im Generationswechsel. Allgemein legt sie einen Fokus auf die Etablierung einer Unternehmenskultur, die Internationalität, Weiterentwicklung und Vielfalt in den Vordergrund stellt.

| Konzept | HR-Strategie 2030 |
|---|---|
| Allgemeines Ziel | Mit der HR-Strategie soll eine inspirierende Arbeitskultur geschaffen werden, die durch kontinuierliche Entwicklung, Innovation und Zusammenarbeit Talente anzieht, fördert und bindet. Schwerpunkthemen sind Kultur und Diversität, Talent Management und Arbeitgeberattraktivität. |
| Überwachungsprozess | Die Zielsetzungen werden unterjährig durch das Strategiecontrolling nachgehalten. |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Aktivitäten der TÜV NORD GROUP und die eigenen Mitarbeitenden |
| Höchste Verantwortungsebene | Konzerngeschäftsleitung |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Die HR-Strategie wurde mit den HR-Verantwortlichen der Business Units abgestimmt. Insbesondere die Priorisierung von Maßnahmen ist in Zusammenarbeit entstanden. Die HR-Verantwortlichen repräsentieren die Belegschaft in den Business Units. Die Strategie wurde auch dem Konzernbetriebsrat vorgestellt. |

Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit (IRO Nr. 3)

Die TÜV NORD GROUP stärkt unter anderem durch die Integrationsvereinbarung und das audit berufundfamilie ihr Management von Themen wie Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit. Beide Konzepte fördern ein Arbeitsumfeld, das die individuellen Lebenssituationen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt und gleichzeitig Barrieren abbaut. Außerdem hat die TÜV NORD GROUP die Konzernrichtlinie Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verabschiedet. Diese wird genauer im [Kapitel G1-1](#) beschrieben. Auch sie unterstützt das IRO im Bereich Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit (IRO Nr. 4), indem sie eine offene, faire und familienfreundliche Unternehmenskultur schafft, in der Vielfalt als Stärke verstanden und gelebt wird.

| Konzept | Konzernbetriebsvereinbarung Integrationsvereinbarung |
|---|--|
| Allgemeines Ziel | Die Konzernbetriebsvereinbarung soll einen Beitrag dazu leisten, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen und Diskriminierung und soziale Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung zu reduzieren. Ziel für die TÜV NORD GROUP ist, die Zugänglichkeit und Chancengerechtigkeit für alle Mitarbeitenden weiter auszubauen. |
| Überwachungsprozess | Die Einhaltung wird durch Betriebsräte sowie durch die Konzernschwerbehindertenvertretung geprüft. |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Deutschlandweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Mitarbeitende |
| Höchste Verantwortungsebene | Vorstand der TÜV NORD AG |
| Verweis auf Standards/Initiative Dritter | § 83 Sozialgesetzbuch IX |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Die Konzernbetriebsvereinbarung wurde zwischen der Konzernschwerbehindertenvertretung in Zusammenarbeit mit dem Konzernbetriebsrat geschlossen. Die Kommunikation erfolgt über allgemeine interne Kommunikationskanäle. |

Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung (IRO Nr. 4-6)

Um das Potenzial ihrer Mitarbeitenden gezielt zu erkennen und individuell zu fördern, setzt die TÜV NORD GROUP Diagnose- und Entwicklungsinstrumente ein. Durch strukturierte Entwicklungsprogramme werden Fähigkeiten gestärkt, die für den technologischen und organisatorischen Wandel des Unternehmens sowie die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden

entscheidend sind. Damit unterstützt dieser strategische Managementansatz die IROs im Themenfeld Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung. Er ist durch Konzernrichtlinien und Konzernbetriebsvereinbarungen in der TÜV NORD GROUP verankert, unter anderem durch die Vereinbarungen zum Einsatz von Diagnose- und Entwicklungsinstrumenten, Assessment- und Orientierungscetern oder die Konzernrichtlinie Personalentwicklung. Der Managementansatz trägt zur Qualifizierung, Zufriedenheit und langfristigen Bindung der Mitarbeitenden bei und unterstützt dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der TÜV NORD GROUP.

| Konzept | Diagnose- und Entwicklungsinstrumente |
|---|---|
| Allgemeines Ziel | Das Potenzial von Mitarbeitenden soll durch passende Diagnose- und Entwicklungsinstrumente frühzeitig erkannt und mit geeigneten Programmen gefördert werden. |
| Überwachungsprozess | Konzernrichtlinien werden spätestens alle drei Jahre auf Gültigkeit und Vollständigkeit geprüft. Die Umsetzung der Konzernrichtlinien wird im Rahmen des internen Kontrollsystems intern und extern auditiert und geprüft. |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Mitarbeitende |
| Höchste Verantwortungsebene | Vorstand der TÜV NORD AG |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Der Konzernbetriebsrat wird bei der Erstellung zentraler Dokumente wie den Richtlinien zu den Diagnose- und Entwicklungsinstrumenten angehört und Feedback von ihm wird eingeholt. Die Kommunikation erfolgt über allgemeine interne Kommunikationskanäle. |

Zusammenarbeit mit Freelancern (IRO Nr. 7)

Die TÜV NORD GROUP hat mit der Konzernrichtlinie Unterauftragnehmer einen verbindlichen Rahmen für die Auswahl und Bewertung von Freiberufler:innen und Unterauftragnehmer:innen geschaffen. Ziel ist es, Risiken in der Zusammenarbeit zu minimieren und gleichzeitig eine verlässliche, qualitätsgesicherte Auftragsabwicklung zu gewährleisten. Damit unterstützt die Richtlinie die entsprechende finanzielle Chance Zusammenarbeit mit Freelancern, indem sie Transparenz und Verlässlichkeit im Auswahlprozess sicherstellt und die flexible Zusammenarbeit mit externen Fachkräften fördert.

| Konzept | Konzernrichtlinie Unterauftragnehmer |
|---|--|
| Allgemeines Ziel | Die Richtlinie legt den Prozess zur Auswahl und Bewertung von Unterauftragnehmer:innen bei der Abwicklung von Aufträgen, die durch eine Gesellschaft der TÜV NORD GROUP durchgeführt werden, fest. So sollen Risiken der Unterbeauftragung minimiert werden. |
| Überwachungsprozess | Konzernrichtlinien werden spätestens alle drei Jahre auf Gültigkeit und Vollständigkeit geprüft. Die Umsetzung der Konzernrichtlinien wird im Rahmen des internen Kontrollsystems intern und extern auditiert und geprüft. |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Anwendung mit dem Fokus auf externe Mitarbeitende |
| Höchste Verantwortungsebene | Konzerngeschäftsleitung |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Konzernrichtlinien werden von den zur Erstellung beauftragten Bereichen erstellt, von der IMS-Koordination und je nach Erfordernis von entsprechenden Expertinnen und Experten, Fach- und Funktionsbereichen geprüft und durch die Konzerngeschäftsleitung freigegeben. Die Kommunikation erfolgt über allgemeine interne Kommunikationskanäle. |

Das Management der Menschen- und Arbeitnehmendenrechte ist von hoher Relevanz für die TÜV NORD GROUP. Speziell spiegelt sich das in den IROs Nr. 2 und Nr. 3 wider. Um ein zuverlässiges Management zu erreichen, haben wir diese Rechte in mehreren Richtlinien verankert. Die Basis bilden unser Code of Conduct sowie die Werte und Leitlinien der TÜV NORD GROUP (siehe ESRS G1-1). Ein weiterer Baustein ist die Grundsatz-erklärung zur Wahrung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt. Alle Maßnahmen, die wir zur Achtung der Menschenrechte ableiten, beziehen sich auf unsere eigenen Mitarbeitenden und unsere Geschäftstätigkeiten. Sie umfassen außerdem alle Geschäftsbeziehungen sowie die Mitarbeitenden entlang unserer gesamten Lieferkette. Das zeigt auch die Verankerung von Menschenrechtsthemen in unserem Lieferantenkodex. Es ist unser Anspruch, dass dieser die Basis jeder neuen Lieferantenbeziehung mit der TÜV NORD GROUP bildet. Ein wichtiges Tool, um die Wahrung der Menschenrechte in der Praxis zu managen, ist unser IT-gestütztes Hinweisgeber-system Trust Line. Gemeldete Vorfälle werden vertraulich bewertet und bearbeitet. Anschließend können bei Bedarf individuelle Maßnahmen zur Behebung der Vorfälle festgelegt werden. Weitere Informationen hierzu und zu potenziellen Abhilfemaßnahmen sind unter ESRS G1-1 zu finden.

| Konzept | Grundsatz-erklärung zur Wahrung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt |
|---|---|
| Allgemeines Ziel | Die Grundsatz-erklärung nimmt das Leitbild und den Verhaltenskodex der TÜV NORD GROUP auf und ergänzt diese. Sie stellt eine verbindliche Grundlage für die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten der TÜV NORD GROUP gemäß dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) dar. |
| Überwachungsprozess | Die Grundsatz-erklärung wird im Rahmen des regulären LkSG-Prozesses jährlich auf Aktualität geprüft. Das Controlling der hinterlegten Risiken und Maßnahmen liegt im Verantwortungsbereich der/des Menschenrechtsbeauftragten. |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Abdeckung mit dem Fokus auf interne und externe Stakeholder; die Ergebnisse der Risikoanalyse decken die vom LkSG geforderten Gesellschaften ab. |
| Höchste Verantwortungsebene | Vorstand der TÜV NORD AG |
| Verweis auf Standards/Initiative Dritter | Die Grundsatz-erklärung orientiert sich an: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP), Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Prinzipien des UN Global Compact. |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Bei der Erstellung werden relevante Fachbereiche einbezogen. Die Kommunikation erfolgt über allgemeine interne Kommunikationskanäle. |

Im Vergleich zum Vorjahr gab es 2025 wesentliche Änderungen an der HR-Strategie sowie an der Grundsatz-erklärung zur Wahrung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt. Die HR-Strategie 2025 wurde entsprechend dem regulären Strategiezyklus neu aufgesetzt und 2025 beschlossen. Die Grundsatz-erklärung zur Wahrung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt wurde entsprechend dem LkSG auf Basis der aktuellen Ergebnisse der Risikoanalyse angepasst. An den weiteren Konzepten wurden keine wesentlichen Änderungen vorgenommen.

| | | |
|---|--|-------------------------------|
| Die TÜV NORD GROUP gibt an, ob ihre Konzepte in Bezug auf ihre eigene Belegschaft ausdrücklich die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit umfassen. | <input checked="" type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| Die TÜV NORD GROUP gibt an, ob es über ein Konzept oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen verfügt. | <input checked="" type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |

Die TÜV NORD GROUP verfügt über ein Konzept sowie ein Managementsystem zur Vermeidung von Arbeitsunfällen. Der Konzernbeauftragte für Arbeits- und Gesundheitsschutz koordiniert alle Maßnahmen in diesem Bereich, um ein einheitliches Vorgehen innerhalb der TÜV NORD GROUP sicherzustellen. Zusätzlich haben die TÜV NORD AG und weitere TÜV NORD-Gesellschaften zertifizierte Managementsysteme; darunter fällt auch das Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ISO 45001). Durch jährliche Berichte an den Vorstand informieren wir über die Wirksamkeit der Maßnahmen. In diesem Rahmen werden die Maßnahmen auch evaluiert und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen.

| | | |
|---|--|-------------------------------|
| Die TÜV NORD GROUP gibt an, ob sie über spezifische Konzepte verfügt, die auf die Beseitigung von Diskriminierung (einschließlich Belästigung), die Förderung der Chancengleichheit und andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion abzielen. | <input checked="" type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
|---|--|-------------------------------|

Die Konzepte decken explizit Diskriminierung aufgrund von Nationalität, kultureller und ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Hautfarbe, Behinderung, Alter, Religion und Weltanschauung ab. Eine nähere Beschreibung der wesentlichen Konzepte ist im [Kapitel ESRS S1-1](#) nachzulesen. Die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung und Diversität werden in den [Kapiteln ESRS S1-4](#) sowie [ESRS G1-1](#) beschrieben.

| | | |
|---|--|-------------------------------|
| Die TÜV NORD GROUP gibt an, ob für sie spezifische politische Verpflichtungen in Bezug auf Inklusion oder Fördermaßnahmen zugunsten von Menschen aus Gruppen bestehen, die unter ihren eigenen Arbeitskräften besonders gefährdet sind. | <input checked="" type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
|---|--|-------------------------------|

Bei den oben genannten Verpflichtungen handelt es sich um Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Unter [ESRS S1-4](#) werden Maßnahmen dargestellt, die unter anderem der Einhaltung der durch das AGG geforderten Pflichten nachkommen. Weitere Informationen sind unter [ESRS G1](#) zu finden.

🕒 S1-2: Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

Die TÜV NORD GROUP verfolgt als mitbestimmtes Unternehmen das Ziel, dass die Interessen und Sichtweisen der Mitarbeitenden aktiv berücksichtigt werden und in Entscheidungsprozesse einfließen. Dies erfolgt über mehrere Ebenen und Formate, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf die Belegschaft gezielt zu identifizieren. Die operative Verantwortung sowie die Phasen, in denen die Mitarbeitenden einbezogen werden, variiert je nach Thema oder Initiative.

Eines der wichtigsten Mitbestimmungsformate sind die Betriebsräte. Der Konzernbetriebsrat besteht aus 54 angeschlossenen Betriebsratsgremien. Er trifft sich quartalsweise mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite, um relevante Themen zu besprechen und Entscheidungsgrundlagen zu schaffen. Der soziale Dialog zwischen dem Arbeitgeber und der Mitbestimmung wird durch die Personalvorständin und die Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats verantwortet. Der Konzernbetriebsrat und die Arbeitgeberseite setzen sich gemeinsame Ziele, deren Fortschritt unter anderem im Rahmen von gemeinsamen Sitzungen überprüft wird. Dies hilft, die Wirksamkeit der Mitbestimmungsmaßnahmen nachzuverfolgen.

Um ein großflächiges Stimmungsbild der eigenen Belegschaft zu erhalten, führt die TÜV NORD GROUP regelmäßige, umfangreiche Mitarbeitendenbefragungen durch. Diese bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Meinungen und Erfahrungen mitzuteilen. Mögliche Herausforderungen und Unzufriedenheiten können so frühestmöglich identifiziert werden. Zudem sind die Ergebnisse entscheidend für die Identifizierung konzernweiter Weiterentwicklungsmöglichkeiten und für die Bewertung eingeführter Maßnahmen und Prozesse wie der Mitbestimmung ([weitere Informationen unter ESRS S1-4](#)). 2025 wurde eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, an der 57 Prozent der Belegschaft teilgenommen haben. Die Fragen umfassten Themen wie Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeit, Prozesse und Qualität sowie Führungskultur. Auf Basis der Umfrageergebnisse hat die Konzerngeschäftsleitung die Handlungsfelder „Prozesse und Qualität“, „Führungskultur“ sowie „Umgang mit Veränderungen“ identifiziert, die nun mit konkreten Maßnahmen gefördert werden sollen. Die Ergebnisse der Befragung werden transparent über Führungskräfte, Intranetbeiträge und Townhallmeetings kommuniziert. Zusätzlich ergänzen Puls-Checks das Bild, die in einem kleineren Rahmen durchgeführt werden. Durch kompakte, themenspezifische Fragebögen kann so zwischen den großen Umfragen regelmäßig ein Stimmungsbild eingeholt werden. Beide Formate werden aus dem Vorstandsbereich Personal koordiniert.

Ein weiterer zentraler Bestandteil der Mitarbeitendenbeteiligung ist das Programm MINDSET, das konkrete Projekte zur Verbesserung der Unternehmenskultur umsetzt. Mitarbeitende können selbst Vorschläge für Projekte und Initiativen einbringen und an ihnen arbeiten. MINDSET unterliegt der Verantwortung der Personalvorständin.

Ein wichtiges Element zur organisationsübergreifenden Vernetzung und zur Unterstützung der Vielfalt im Unternehmen ist **TheNetwork**. Alle Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP können Mitglied des Unternehmensnetzwerks werden. **TheNetwork** versteht sich als Treiber für Kulturveränderung und fördert den

regelmäßigen Austausch unter den Mitgliedern. Das Netzwerk unterstützt Aktivitäten in allen Vielfaltsdimensionen der Charta der Vielfalt. Dazu gehören unter anderem Themen wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung oder ethnische Herkunft. Koordiniert wird das Netzwerk über ein gewähltes Board, das die Aktivitäten und regelmäßige Treffen ehrenamtlich organisiert. Der Vorstandsvorsitzende der TÜV NORD GROUP ist Schirmherr des Netzwerks und unterstützt es, um eine Kultur des Dialogs und der Mitgestaltung sicherzustellen. Dies wird auch durch das Mitwirken der betroffenen Gruppen gefördert. Die konkreten Perspektiven können in Communitys (beispielsweise PROUD-Community für LGBTQIA+, Community Kulturelle Vielfalt) eingebracht werden.

| | | |
|---|-----------------------------|--|
| Die TÜV NORD GROUP gibt an, ob es eine globale Rahmenvereinbarung oder andere Vereinbarungen gibt, die das Unternehmen mit Arbeitnehmervertretungen im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte bei den Arbeitskräften des Unternehmens geschlossen hat. | <input type="checkbox"/> Ja | <input checked="" type="checkbox"/> Nein |
|---|-----------------------------|--|

🕒 **S1-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können**

Die TÜV NORD GROUP hat klare und strukturierte Verfahren etabliert, um Anliegen der eigenen Belegschaft systematisch zu bearbeiten und mögliche negative Auswirkungen gezielt zu adressieren. Diese werden detailliert unter [ESRS G1](#) und in [ESRS S1-2](#) beschrieben.

🕒 **S1-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

Die TÜV NORD GROUP legt als Wissenskonzern großen Wert auf das Management ihrer Mitarbeitenden. Um gezielt Risiken, Chancen und Auswirkungen zu erkennen und darauf zu reagieren, setzt die TÜV NORD GROUP auf eine Reihe von bewährten Instrumenten. Besonders hervorzuheben sind dabei die doppelte Wesentlichkeitsanalyse und das klassische Risikomanagement. Diese Werkzeuge ermöglichen es uns, fundierte Entscheidungen zu treffen und unsere strategischen Ziele entsprechend auszu-

richten. Aktuell sind die doppelte Wesentlichkeitsanalyse und das Risikomanagement noch als separate Prozesse organisiert. Allerdings findet ein enger Austausch zwischen den Verantwortlichen statt, sodass die Ergebnisse beider Analysen miteinander verknüpft werden. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden zwei Chancen, ein Risiko und drei positive Auswirkungen als wesentlich definiert. Negative Auswirkungen wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ebenfalls identifiziert, haben den Schwellenwert jedoch nicht überschritten.

Die TÜV NORD GROUP setzt eine Vielzahl von Maßnahmen um, die sowohl die positiven und negativen, potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen auf die Belegschaft als auch die sich ergebenden Risiken und Chancen adressieren. Eine detaillierte Auflistung aller Maßnahmen ist in den folgenden [Tabellen](#) zu finden. Im Rahmen des regelmäßigen HR-Controllings werden wesentliche Kennzahlen bezüglich der Maßnahmeneffektivität erfasst und analysiert. Außerdem stehen die Maßnahmenverantwortlichen in der Regel im direkten Austausch mit den Beteiligten und betroffenen Personen in der Belegschaft. Dadurch wird sichergestellt, dass Feedback direkt bei den verantwortlichen Personen ankommt.

Informationen zur Umsetzung und langfristigen Sicherstellung der gesetzten Ziele sind ebenfalls in den folgenden [Tabellen](#) zu den jeweiligen Maßnahmen dokumentiert.

Arbeitsbedingungen (besonders Attraktivität und Sicherheit) (IRO Nr. 2)

Die bestehenden Konzernbetriebsvereinbarungen zu ortsflexiblen Arbeiten ermöglichen Mitarbeitenden mehr Gestaltungsspielraum und unterstützen sie dabei, berufliche Aufgaben mit privaten Anforderungen besser zu verbinden. Gleichzeitig sorgen klare Regelungen dafür, dass diese Flexibilität verlässlich bleibt und damit zur Attraktivität sowie Sicherheit des Arbeitsplatzes beiträgt. Ergänzend stärken Benefits wie das JobRad oder der betriebliche finanzielle Zuschuss zur Altersvorsorge die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden, da sie den Zugang zu gesundheitsfördernden und alltagsunterstützenden Leistungen erleichtern und finanziell unterstützen. Alle Benefits werden den Mitarbeitenden transparent und übersichtlich über eine Plattform im Intranet zur Verfügung gestellt. Gemeinsam fördern diese Maßnahmen moderne Arbeitsbedingungen, die das IRO Nr. 2 gezielt unterstützen.

| Maßnahme | Konzernbetriebsvereinbarungen zu ortsflexiblen Arbeiten |
|---|--|
| Erwartete Ergebnisse | Die Konzernbetriebsvereinbarungen ermöglichen es Mitarbeitenden, außerhalb der Betriebsstätte zu arbeiten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben soll aktiv mit der Regelung gefördert sowie die Attraktivität als Arbeitgeber gestärkt werden. |
| Relevante Konzepte | HR-Strategie |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Bearbeitung, mindestens alle 2 Jahre gemäß Konzernbetriebsvereinbarung |
| Scope | Ausgewählte Gesellschaften in Deutschland; ausgenommen leitende Angestellte und Auszubildende |
| Fortschritt 2025 | Die Konzernbetriebsvereinbarung ist nach wie vor gültig. Es gab 2025 keine inhaltlichen Änderungen. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Employee Engagement Index |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Der Employee Engagement Index wird im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung erhoben. |
| Annahmen und Grenzen | An der Umfrage teilnehmen können Mitarbeitende mit einer Konzernzugehörigkeit von mehr als sechs Monaten; nicht teilnehmen können Personen im Mutterschutz, in Elternzeit, langzeiterkrankte Personen, freigestellte Personen sowie Werkstudierende, Aushilfen und Rentner:innen. Die Teilnehmenden bilden eine repräsentative Gruppe, die sowohl Vielfalt als auch Merkmale der Belegschaft widerspiegeln. |
| Überprüfung | Für die Erhebung und Auswertung der Befragung wird mit einem externen Dienstleister kooperiert. |

| Maßnahme | Konzernbetriebsvereinbarung Benefitportal, Konzernbetriebsvereinbarung JobRad |
|---|---|
| Erwartete Ergebnisse | Beide Konzernbetriebsvereinbarungen sollen die Mitarbeitendenzufriedenheit, -gesundheit und -bindung stärken. |
| Relevante Konzepte | HR-Strategie |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Bearbeitung |
| Scope | Die Konzernbetriebsvereinbarung Benefitportal gilt für alle deutschen Gesellschaften der TÜV NORD GROUP. Das JobRad ist vom Konzernbetriebsrat ausgehandelt worden und betrifft somit alle Mitarbeitenden, für die der Konzernbetriebsrat zuständig ist. Die dazugehörige Vereinbarung gilt nicht für leitende Angestellte, Mitarbeitende in der Probezeit, Auszubildende und Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen. |
| Fortschritt 2025 | Seit Mitte 2025 ist das JobRad deutschlandweit für Mitarbeitende verfügbar; bis Ende 2025 wurden bereits 386 Fahrräder bestellt. Die Benefitplattform wurde 2024 etabliert und ist nach wie vor in Nutzung. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Employee Engagement Index |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Der Employee Engagement Index wird im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung erhoben. |
| Annahmen und Grenzen | An der Umfrage teilnehmen können Mitarbeitende mit einer Konzernzugehörigkeit von mehr als sechs Monaten; nicht teilnehmen können Personen im Mutterschutz, in Elternzeit, langzeiterkrankte Personen, freigestellte Personen sowie Werkstudierende, Aushilfen und Rentner:innen. Die Teilnehmenden bilden eine repräsentative Gruppe, die sowohl Vielfalt als auch Merkmale der Belegschaft widerspiegeln. |
| Überprüfung | Für die Erhebung und Auswertung der Befragung wird mit einem externen Dienstleister kooperiert. |

Die tariflichen Regelungen zu Arbeitszeiten und Vergütung schaffen einen verbindlichen Rahmen. Durch klar geregelte Arbeitszeitmodelle wird die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen unterstützt und damit die Attraktivität des Arbeitsplatzes gestärkt. Ergänzend trägt der tariflich geregelte Zuschuss zur Altersvorsorge dazu bei, die finanzielle Sicherheit der Mitarbeitenden langfristig zu gewährleisten. Gemeinsam fördern diese Maßnahmen sichere sowie verlässliche Arbeitsbedingungen (IRO Nr. 3).

| Maßnahme | Manteltarifvertrag und Tarifverträge zu Zusatzleistungen |
|---|--|
| Erwartete Ergebnisse | Die Vereinbarungen sollten unter anderem flexible Arbeitszeiten ermöglichen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern und die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken. Die gültigen Tarifverträge sehen einen Zuschuss des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge vor. Durch diese Maßnahme und weitere Benefits soll die Attraktivität als Arbeitgeber gestärkt werden. Sie dienen zur Stärkung der Unternehmenskultur und -werte, die als wichtiger Faktor für den Erfolg eines Unternehmens gesehen werden. |
| Relevante Konzepte | HR-Strategie |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Bearbeitung |
| Scope | Deutschlandweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | Die Tarifverhandlungen zwischen der Tarifgemeinschaft TÜV und der Gewerkschaft ver.di wurden erfolgreich abgeschlossen, wobei eine Einmalzahlung, Gehaltserhöhungen, ein Erholungsbeitrag und der ver.di-Bonus Deutschlandticket mit einer Laufzeit von 27 Monaten vereinbart wurden; auch die Tarifverhandlungen zwischen DMT und der Industriegewerkschaft IGBCE wurden mit einer gestaffelten Gehaltserhöhung erfolgreich abgeschlossen. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Employee Engagement Index |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Der Employee Engagement Index wird im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung erhoben. |
| Annahmen und Grenzen | An der Umfrage teilnehmen können Mitarbeitende mit einer Konzernzugehörigkeit von mehr als sechs Monaten; nicht teilnehmen können Personen im Mutterschutz, in Elternzeit, langzeiterkrankte Personen, freigestellte Personen sowie Werkstudierende, Aushilfen und Rentner:innen Die Teilnehmenden bilden eine repräsentative Gruppe, die sowohl Vielfalt als auch Merkmale der Belegschaft widerspiegeln. |
| Überprüfung | Für die Erhebung und Auswertung der Befragung wird mit einem externen Dienstleister kooperiert. |

Es liegen aktuell keine wesentlichen negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Übergang zu einer umweltfreundlicheren, klimaneutralen Wirtschaft vor. Die TÜV NORD GROUP bleibt durch ihr agiles, umfassendes Geschäftsmodell flexibel und zukunftsorientiert. Sie erweitert ihr Dienstleistungsangebot kontinuierlich um marktrelevante umweltfreundliche und nachhaltige Lösungen. Dadurch eröffnet sie auch neue Tätigkeitsfelder für die Belegschaft. Die TÜV NORD GROUP steht nicht in Opposition zu einer klimaneutralen oder umweltfreundlichen Wirtschaft. Durch regelmäßige Schulungen und marktorientierte Anpassungen im Dienstleistungsportfolio wird sichergestellt, dass der Übergang in eine nachhaltigere Wirtschaft sowohl auf Unternehmens- als auch auf Mitarbeitendenebene erfolgreich gestaltet werden kann.

Inklusion, Diversität & Chancengerechtigkeit (IRO Nr. 3)

Die zuvor genannten Maßnahmen wirken sich auch positiv auf das IRO Nr. 3 aus. Zur Förderung eines vielfältigen und inklusiven Arbeitsumfelds werden zudem Schulungen, Workshops und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt. Sie zielen darauf ab, das Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion zu schärfen und die Sensibilität für Diversität im Arbeitsumfeld zu stärken. So werden zum Beispiel Schulungen zu unbewussten Vorurteilen (unconscious bias) für Personalverantwortliche angeboten, sowie Workshops und Vorträge zu Themen wie Inklusion, Unternehmenskultur und psychologische Sicherheit. Zusätzlich zu den Schulungen können sich Mitarbeitende freiwillig aktiv in themenspezifischen Communities einbringen, wie dem DisAbility ThinkThank, der PROUD-Community oder der Community zur

interkulturellen Vielfalt. Die genannten Communities sind Teil von TheNetwork (mehr Informationen unter ESRS S1-2). Über die Plattform Voiio können Mitarbeitende zudem ganzheitliche Informationen und Unterstützung zu zahlreichen Themenfeldern erhalten. Die Themen reichen von Gesundheit, persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung, Schwangerschaft bis zur Pflege von Angehörigen. Auch zu Diversity-Themen gibt es hier Informationen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Es werden Themen wie inklusive Führungskonzepte, kulturelle Vielfalt und Kompetenzen oder Unterstützungsmöglichkeiten für Eltern in Führungspositionen behandelt.

| Maßnahme | Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden |
|---|--|
| Erwartete Ergebnisse | Allgemeine und zielgruppenspezifische Schulungen dienen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und befähigen diese gleichzeitig ein inklusives und diverses Arbeitsumfeld mitzugestalten. Das Programm BEyond, in dem sich mit unbewussten Vorurteilen auseinandergesetzt wird, richtet sich explizit an Mitarbeitende in Personalabteilungen und Führungskräfte. So soll Chancengerechtigkeit im Auswahlprozess, bei der Entwicklung und der Beförderung unterstützt werden. |
| Relevante Konzepte | HR-Strategie, Konzernbetriebsvereinbarung Integrationsvereinbarung |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Bearbeitung |
| Scope | Konzernweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | <p>2025 setzte die TÜV NORD GROUP das BEyond-Trainingsprogramm zur Weiterbildung von Personalverantwortlichen fort. Zudem lag ein Schwerpunkt auf der systematischen Vorbereitung von Führungskräften, um eine vorurteilsfreie Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten in Auswahlverfahren zu gewährleisten. Hierzu wurden, wie bereits 2024 begonnen, spezielle Jobinterview-Leitfäden bereitgestellt.</p> <p>Für alle Mitarbeitenden wurden vielfältige Wissensveranstaltungen organisiert. Dazu gehörte das interkulturelle Fastenbrechen in Essen während des Ramadan, das den kulturellen Austausch förderte. Anlässlich des Internationalen Tags der Menschen mit Behinderung wurden Best Practices geteilt, um das Bewusstsein für Inklusion zu stärken und die Integration von Menschen mit Behinderung im Arbeitsumfeld zu unterstützen.</p> <p>Zukünftig plant die TÜV NORD GROUP, vermehrt internationale Schulungen und Sensibilisierungskampagnen anzubieten, um den globalen Austausch und die Weiterbildung weiter zu intensivieren.</p> |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Frauen in Führungspositionen |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Die Kennzahl wird durch Abzüge aus dem SAP-System und manuelle Abfragen mit standardisierten Templates ermittelt. Alle Daten fließen in eine Datenbank und werden mittels eines Business-Intelligence-Tools zu Kennzahlen zusammengefasst. |
| Annahmen und Grenzen | Erfasst werden Frauen (aktives Stammpersonal) in den ersten vier Führungsebenen inklusive Vorstand. |
| Überprüfung | Regelmäßige Erhebung im Rahmen des HR-Controllings |

Weiterbildung & Mitarbeitendenentwicklung (IRO Nr. 4-6)

Zur Stärkung der Personalentwicklung werden jährliche Orientierungsgespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft durchgeführt. Zeitgleich bieten sie Mitarbeitenden und Führungskräften einen Rahmen für gegenseitiges Feedback und eine regelmäßige Reflektion der Zusammenarbeit. In der TÜV NORD GROUP gibt es zwei Formate, die für die Orientierungsgespräche genutzt werden können. Für beide gibt es Leitfäden und unterstützende Materialien für Führungskräfte und Mitarbeitende. Die meisten deutschen Gesellschaften nutzen das sogenannte GROW-Gespräch (Gemeinsame Reflektion für Orientierung und Weiterentwicklung) als Basis für den Austausch. Dieses hat den Schwerpunkt auf gegenseitigem Feedback und eine unterjährige Kontrolle der festhaltenden Ziele.

| Maßnahme | Jährliche Orientierungsgespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft |
|---|---|
| Erwartete Ergebnisse | In den Gesprächen sollen die persönlichen Zielvorstellungen der Mitarbeitenden sowie der Erfolg von vereinbarten Entwicklungs- und Fördermaßnahmen reflektiert werden. Führungskräften wird ein Rahmen gegeben, individuelle Potenziale der Mitarbeitenden zu reflektieren und zu fördern. Damit bilden die Gespräche einen Baustein für eine zielgerichtete und erfolgreiche Förderung der Mitarbeitenden. |
| Relevante Konzepte | Diagnose- und Entwicklungsinstrumente |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Bearbeitung |
| Scope | Konzernweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | Die Maßnahme ist etabliert und wird fortlaufend durchgeführt. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Umsetzungsquote GROW-Gespräche zum 31.1. des jeweiligen Jahres |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Meldung durch die Führungskräfte; Erhebungsprozess wird derzeit neu aufgesetzt |
| Annahmen und Grenzen | |
| Überprüfung | |

Zusätzlich unterstützen gezielte Diagnose- und Entwicklungsprogramme Mitarbeitende beim systematischen Ausbau von Kompetenzen und fördern gleichzeitig die strategische Weiterentwicklung der gesamten Organisation. Die TÜV NORD GROUP bietet hierfür Formate an, die Mitarbeitende je nach Entwicklungsstand gezielt fördern und weiterentwickeln. Durch die Identifikation nationaler und internationaler Talente sowie den Aufbau eines Talentpools werden qualifizierte Fachkräfte langfristig gebunden und auf zukünftige Aufgaben vorbereitet. Ergänzend schafft eine strategische Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen ein verlässliches Fundament, um künftige Personalbedarfe frühzeitig abzusichern und wichtige Rollen nachhaltig zu besetzen. Hierbei sollen auch interne Karrierewege aktiv gefördert werden. Gemeinsam tragen diese Maßnahmen dazu bei, das im IRO Nr. 6 beschriebene Risiko zu minimieren und eine nachhaltige Qualifikationssicherung im Unternehmen zu gewährleisten. Darüber hinaus gibt es zielgruppenorientierte Förderung, wie beispielsweise die Förderung weiblicher oder interkultureller Führungskräfte.

| Maßnahme | Identifikation von nationalen und internationalen Talenten und Aufbau eines nationalen und internationalen Talentpools |
|---|---|
| Erwartete Ergebnisse | Top-Talente sollen weltweit identifiziert, entwickelt und langfristig gebunden werden. Geeignete Diagnose- und Entwicklungsinstrumente unterstützen die Weiterentwicklung und Förderung von Talenten. Dies soll die Erreichung der Unternehmensziele unterstützen sowie einen langfristigen Unternehmenserfolg sicherstellen. |
| Relevante Konzepte | HR-Strategie, Diagnose- und Entwicklungsinstrumente |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Bearbeitung |
| Scope | Konzernweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | In Vorbereitung auf den Aufbau eines Talentpools wurden 2025 zentrale Maßnahmen ergriffen, um die Identifikation von Talenten und das Nachfolgemangement weiterzuentwickeln. Ein Meilenstein war unter anderem die Entwicklung einer technischen Grundlage zur Unterstützung der Talentidentifikation. Diese ermöglicht nun die einheitliche Bewertung auf Grundlage einer hinterlegten Datenbasis. Nach dieser Systematik wurden 2025 erste Talente bereits identifiziert. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Ungewollte Fluktuation Talente |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Erfasst wird die Kennzahl über die Fluktuationsrate: Prozentualer Anteil freiwilliger Austritte aus dem Talentpool im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl der Talente im gleichen Zeitraum. |
| Annahmen und Grenzen | Führungskräfte sind in der Lage, Talente in ihrem Team vorurteilsfrei zu erkennen. Sie sind motiviert, Talente im Konzern zu melden, weil im Unternehmen eine offene und kooperative Kultur herrscht. |
| Überprüfung | Die Kennzahl wird zukünftig regelmäßig im Rahmen des HR-Controllings erhoben. |

Zusammenarbeit mit Freelancern (IRO Nr. 7)

Die verpflichtende Einholung des Compliance Kodex schafft eine klare Grundlage für eine verantwortungsvolle und regelkonforme Zusammenarbeit mit Lieferanten und freiberuflichen Partner:innen. Die Maßnahme unterstützt damit das IRO, da sie eine flexible Zusammenarbeit mit Freiberufler:innen ermöglicht und zugleich hohe Standards in der Wertschöpfungskette sichert.

| Maßnahme | Einholung des Compliance Kodex als fester Bestandteil der Zusammenarbeit mit relevanten Lieferanten und Business Partnern |
|---|---|
| Erwartete Ergebnisse | Durch die Integration des Kodex in alle relevanten Geschäftsbeziehungen wird sichergestellt, dass ein einheitliches Verständnis von grundlegenden Anforderungen unter anderem zu Menschen- und Arbeitnehmendenrechten, Umweltschutz und Datenschutz vorliegt. Dies stärkt die Qualität und die Verlässlichkeit der Zusammenarbeit und mindert Risiken, die aus fehlender Transparenz entstehen könnten. |
| Relevante Konzepte | Konzernrichtlinie Unterauftragnehmer |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Bearbeitung |
| Scope | Konzernweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | 2025 wurden keine Änderungen am Compliance Kodex für Lieferanten und Business Partner vorgenommen. Der Kodex ist nach wie vor gültig und neue relevante Lieferanten müssen das Dokument verpflichtend vor Zusammenarbeit mit der TÜV NORD GROUP unterzeichnen. 2025 haben 100 % der neuen, relevanten Lieferanten, die vom Bereich Beschaffung betreut werden, den Compliance Kodex unterschrieben. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Anteil neuer, relevanter Lieferanten, die den Kodex unterschrieben haben |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Die Daten werden über das Lieferantenmanagement-Tool ermittelt. Die Kennzahl ergibt sich aus dem Quotienten der Anzahl der Lieferanten, die die Vorgaben erfüllen und der Gesamtzahl relevanter Lieferanten. Die Kennzahl wird in regelmäßigen Abständen mehrmals im Jahr ausgewertet. |
| Annahmen und Grenzen | Betrachtet werden die strategisch bedeutsamen und umsatzmäßig relevanten Lieferanten, die vom Bereich Beschaffung in Deutschland betreut werden. |
| Überprüfung | Die Kennzahl wird systemseitig erstellt. Einmal jährlich wird durch das Einkaufs-Controlling ein globaler Report auf Ebene der Bestellpositionen systemseitig abgerufen. An dieser Stelle wird auch die Plausibilität dieser Kennzahlen erfasst. |

Die TÜV NORD GROUP stellt personelle, finanzielle und fachliche Ressourcen bereit, um wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken effektiv zu managen. Fachliche Kompetenz stellt eine zentrale Ressource für die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der eigenen Belegschaft dar. Daher werden relevante Fachbereiche bei der Maßnahmengestaltung einbezogen.

Die Auswahl von relevanten Maßnahmen stützt sich auf das Ergebnis des allgemeinen Strategieprozesses. Dieser wird alle fünf Jahre durchgeführt und bildet die Grundlage für die Identifizierung strategischer Fokusthemen. Die Maßnahmen und strategischen Ziele werden in enger Zusammenarbeit mit den themenverantwortlichen Personen entwickelt, um sicherzustellen, dass gezielt wirksame Maßnahmen festgelegt werden.

Darüber hinaus ist ein zentrales Instrument zur Identifikation von Handlungsfeldern die Mitarbeitendenbefragung. Diese ermöglicht es, Optimierungspotenziale zu erkennen und Rückmeldungen zur Wahrnehmung bereits umgesetzter Maßnahmen einzuholen. Regelmäßig werden alle Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP zu unterschiedlichen Themen befragt – von den Arbeitsbedingungen über die Führung- und Kommunikationskultur bis hin zur strategischen Ausrichtung des Konzerns. Für kurzfristige Einblicke in spezifische Themen wird zusätzlich der Puls-Check eingesetzt. Das ermöglicht der TÜV NORD GROUP, flexibel auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren und gezielt Maßnahmen anzupassen. Dieser strukturierte Prozess zur Einbindung der Belegschaft in Entscheidungen soll nicht nur zu mehr Transparenz führen, sondern auch ein Mittel darstellen, um Maßnahmen oder Entscheidungen, die einen negativen Effekt auf die Mitarbeitenden haben könnten, frühzeitig zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. Dies wird ebenfalls durch die enge Zusammenarbeit mit den Betriebsräten im Unternehmen unterstützt. Diese waren als Teil der Projektgruppe auch eng bei der Mitarbeitendenbefragung eingebunden. Weitere Informationen sind unter [ESRS S1-2](#) zu finden.

Kennzahlen und Ziele

🕒 **S1-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**

Die detaillierte Darstellung aller wesentlichen Ziele der TÜV NORD GROUP im Bereich der eigenen Mitarbeitenden ist in den folgenden [Tabellen](#) zu finden. Die TÜV NORD GROUP legt ihre Ziele im Rahmen des Strategieprozesses fest und leitet daraus gezielt Maßnahmen ab. Informationen zum Einbezug der Belegschaft in diesen Prozess sind unter [ESRS S1-4](#) zu finden.

Der aktuelle Stand der Zielentwicklung wird regelmäßig erfasst und an die Führungskräfte kommuniziert. Berichte, darunter der Personalbericht und der Nachhaltigkeitsbericht, beschreiben den Fortschritt von Maßnahmen. Die Berichte werden sowohl intern als auch extern veröffentlicht. Im Rahmen des Controllings der Ziele werden Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert. Bei Bedarf können so effektiv Maßnahmen ergriffen werden, sollte eine Zielerreichung gefährdet sein. Detaillierte Informationen zu den einzelnen Messungen der Zielerreichung sind in den folgenden [Tabellen](#) dokumentiert.

Arbeitsbedingungen (insb. Attraktivität und Sicherheit) (IRO Nr. 2-3)

Das Ziel, den Employee Engagement Index auf mindestens 80 Prozent zu erhöhen, unterstützt die Anforderungen an sichere und verlässliche Arbeitsbedingungen. Eine höhere Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zeigen, dass Arbeitszeiten, Vergütung und Flexibilität ausgewogen gestaltet sind und von den Mitarbeitenden als fair erlebt werden. Gleichzeitig wird sichtbar, ob die Maßnahmen zur Attraktivität des Arbeitsplatzes wirksam umgesetzt werden und Transparenz im Arbeitsalltag schaffen. Damit dient das Ziel als zentraler Indikator dafür, ob die TÜV NORD GROUP ein stabiles und gesundes Arbeitsumfeld bietet, das langfristige Motivation ermöglicht.

| Ziel | Employee Engagement Index \geq 80 % |
|-----------------------------|---|
| Relevantes Konzept | HR-Strategie |
| Einheit | Prozent |
| Relativ oder absolut | Relativ |
| Bezugswert | 64 % |
| Basisjahr | 2023 |
| Scope | Konzernweite Zielsetzung |
| Zeitraum zur Zielerreichung | Ende 2030 |
| Annahmen und Methoden | Der Employee Engagement Index berechnet sich aus den von den Mitarbeitenden gegebenen Antworten im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung; die Teilnehmenden bilden eine repräsentative Gruppe, die sowohl Vielfalt als auch Merkmale der Belegschaft widerspiegeln. |
| Status Zielerreichung | Der derzeitige Employee Engagement Index aus der Mitarbeitendenbefragung 2025 beträgt 73 %. |
| Nachverfolgung | Der Employee Engagement Index wird regelmäßig im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung erhoben. |
| Involvierte Stakeholder | Die Ziele, die in der HR-Strategie festgelegt worden sind, wurden gemeinsam mit den HR-Verantwortlichen der Business Units und Group Divisions erarbeitet. Die Strategie und damit auch die Ziele wurde anschließend von der Konzerngeschäftsleitung final bestätigt. |

Inklusion, Diversität & Chancengerechtigkeit (IRO Nr. 4)

Die Zielsetzung, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf mindestens 30 Prozent zu erhöhen, kombiniert die Maßnahmen der Potenzialerkennung, Talententwicklung und Nachfolgeplanung mit den wesentlichen Diversitätsmaßnahmen. Durch systematische Diagnostik, weltweite Talentpools und gezielte Entwicklungsprogramme werden qualifizierte Frauen sichtbar gemacht und bei Bedarf auf die Übernahme von Schlüsselpositionen vorbereitet. Durch eine sensibilisierte Führungskultur sollen strukturelle Hürden reduziert und Karrierepfade geöffnet werden.

| Ziel | Frauen in Führungspositionen \geq 30 % |
|-----------------------------|---|
| Relevantes Konzept | HR-Strategie |
| Einheit | Prozent |
| Relativ oder absolut | Relativ |
| Bezugswert | 24 % |
| Basisjahr | 2023 |
| Scope | Konzernweite Zielsetzung |
| Zeitraum zur Zielerreichung | Ende 2030 |
| Annahmen und Methoden | Erfasst werden Frauen (aktives Stammpersonal) in den ersten vier Führungsebenen inkl. Vorstand. |
| Status Zielerreichung | Der Anteil der Frauen in den ersten vier Führungsebenen betrug im Dezember 2025 konzernweit 27 %. |
| Nachverfolgung | Das Ziel wird über das HR-Controlling regelmäßig nachverfolgt. |
| Involvierte Stakeholder | Die Ziele, die in der HR-Strategie festgelegt worden sind, wurden gemeinsam mit den HR-Verantwortlichen der Business Units und Group Divisions erarbeitet. Die Strategie und damit auch die Ziele wurde anschließend von der Konzerngeschäftsleitung final bestätigt. |

Weiterbildung & Entwicklung (IRO Nr. 5-7)

Eine ungewollte Fluktuation von Talenten von maximal zwei Prozent dient dazu, dass Risiko von Talentverlusten zu überwachen und proaktive Maßnahmen zur Talententwicklung zu ergreifen. Der Zielwert der Talentfluktuation bildet einen klaren Orientierungsrahmen für die Maßnahmen, die Vielfalt und Wertschätzung im Arbeitsumfeld sowie die Mitarbeitendenentwicklung stärken. Zeitgleich verfolgt die TÜV NORD GROUP das Ziel, die Umsetzungsquote der GROW-Gespräche stetig zu erhöhen. Dies ist ein Baustein, um eine Lernkultur zu entwickeln, die unter anderem den Aufbau digitaler und technologischer Fähigkeiten und Kompetenzen ermöglicht. Durch die regelmäßigen Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften wird ein geeigneter Raum gegeben, der es ermöglicht, strukturiert Feedback zu geben, zu erhalten und Maßnahmen für Kompetenzaufbau mit der Führungskraft festzulegen. Dies trägt zu einer Umgebung bei, die Innovation fördert, und die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der TÜV NORD GROUP stärkt. Steigender Abwanderung und fehlende relevante Qualifikationen soll so wirksam entgegengewirkt werden. Der Prozess zur Erhebung der Umsetzungsquote der GROW-Gespräche wird derzeit neu aufgesetzt.

| Ziel | Jährliche ungewollte Fluktuation Talente ≤ 2 % |
|------------------------------------|---|
| Relevantes Konzept | HR-Strategie |
| Einheit | Prozent |
| Relativ oder absolut | Relativ |
| Bezugswert | Für 2025 nicht vorliegend, da es sich um einen neuen Zielwert handelt |
| Basisjahr | |
| Scope | Konzernweite Zielsetzung |
| Zeitraum zur Zielerreichung | Ende 2030 |
| Annahmen und Methoden | Das Ziel wird über die Fluktuationsrate festgelegt, also den prozentualen Anteil freiwilliger Austritte von Personen aus dem Talentpool im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl der Talente im gleichen Zeitraum. |
| Änderung der Methode | Die Kennzahlenerhebung wird neu etabliert. Die erforderliche Datengrundlage wird derzeit erarbeitet. Eine Auswertung für 2025 ist noch nicht möglich. |
| Status Zielerreichung | |
| Nachverfolgung | Die Verantwortung liegt bei dem HR-Controlling, welches zukünftig im Rahmen des Controllings der HR-Strategie diese Kennzahl erhebt. |
| Involvierte Stakeholder | Die Ziele, die in der HR-Strategie festgelegt worden sind, wurden gemeinsam mit den HR-Verantwortlichen der Business Units und Group Divisions erarbeitet. Die Strategie und damit auch die Ziele wurde anschließend von der Konzerngeschäftsleitung final bestätigt. |

Zusammenarbeit mit Freelancern (IRO Nr. 8)

Durch die eingeführten Konzepte und Maßnahmen sollen Risiken, wie beispielsweise Haftungs- und Reputationsrisiken bei der Unterbeauftragung von Freelancern minimiert werden. Die Wirksamkeit der Maßnahme wird über das Compliance-Management-System der TÜV NORD GROUP (siehe ESRS G1) geprüft, unter anderem indem eingegangene Meldungen bewertet werden und bei Bedarf konkrete Maßnahmen etabliert werden.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Kennzahlen im Kapitel ESRS S1 auf die Gesamtbelegschaft, der derzeit im Bericht integrierten internationalen Gesellschaften sowie auf das aktive Stammpersonal in Deutschland, gemäß Belegschaftsstatistik. Exkludiert sind nicht konsolidierte Gesellschaften. Eine Liste der in die Berichterstattung einbezogenen Gesellschaften ist im Finanzbericht der TÜV NORD GROUP zu finden. Bei den in ESRS S1 dargestellten Kennzahlen sind folgende Gesellschaften nicht mitberücksichtigt worden, da sie 2025 neu erworben wurden und sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch im Integrationsprozess befanden:

- Enterprise Products Integration Pte. Ltd., Singapur/Singapur
- EPI Certification Pte. Ltd., Singapur/Singapur
- EPI Europe B.V., Velp/Niederlande
- EPI LATAM LLC, Miami/USA

Die Kennzahlen sind, sofern nicht anders angegeben, als Head Count (HC) und zum Stichtag 31.12.2025 dargestellt. Die Kennzahlen werden durch Abzüge aus dem SAP-System und manuelle Abfragen mit standardisierten Templates ermittelt. Alle Daten fließen in eine Datenbank und werden mittels eines Business-Intelligence-Tools zu Kennzahlen zusammengefasst.

☑ S1-6: Merkmale der Arbeitnehmenden des Unternehmens

Gesamtzahl seiner Arbeitnehmenden nach Personenzahl und Aufschlüsselungen nach Geschlecht dargestellt

| Geschlecht | 2024 | 2025 |
|-------------------|---------------|---------------|
| Männlich | 10.017 | 10.259 |
| Weiblich | 4.135 | 4.218 |
| Divers | 2 | 3 |
| Nicht angegeben | 0 | 0 |
| Gesamtzahl | 14.154 | 14.480 |

Arbeitnehmendenzahl in Ländern, in denen das Unternehmen mindestens 50 Arbeitnehmende hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmenden des Unternehmens ausmachen.

| Land | 2024 | 2025 |
|-------------|-------|-------|
| Deutschland | 8.951 | 9.051 |
| Indien | 1.596 | 1.740 |

Darstellung von Informationen über Arbeitnehmende nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

| Jahr | Weiblich | Männlich | Divers | Keine Angaben | Insgesamt |
|--|----------|----------|--------|---------------|-----------|
| Zahl der Arbeitnehmenden | | | | | |
| 2025 | 4.218 | 10.259 | 3 | 0 | 14.480 |
| 2024 | 4.135 | 10.017 | 2 | 0 | 14.154 |
| Zahl der Arbeitnehmenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen | | | | | |
| 2025 | 3.393 | 7.751 | 2 | 20 | 11.146 |
| 2024 | 3.530 | 7.897 | 2 | 20 | 11.429 |
| Zahl der Arbeitnehmenden mit befristeten Arbeitsverträgen | | | | | |
| 2025 | 817 | 2.496 | 1 | 20 | 3.314 |
| 2024 | 599 | 2.106 | 0 | 20 | 2.705 |

Für das Jahr 2025 (2024) konnte der Status von insgesamt 20 (20) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden. Sie sind bei der Zahl der Arbeitnehmenden inkludiert, bei der Differenzierung der Arbeitsverträge exkludiert.

Mitarbeitende, die die TÜV NORD GROUP verlassen haben

| Kennzahl | 2024 | 2025 |
|-----------------------------------|-------|-------|
| Anzahl der Mitarbeitenden (in HC) | 1.510 | 1.511 |
| Fluktuationsrate (in %) | 10,8 | 10,6 |

Die Kennzahl ist als Jahresdurchschnitt angegeben. Einbezogen werden alle Mitarbeitenden, die freiwillig oder aufgrund von Entlassung, Ruhestand oder Tod aus der TÜV NORD GROUP ausgeschieden sind.

☺ S1-8: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Berichterstattung über die tarifvertragliche Abdeckung und den sozialen Dialog

Der prozentuale Anteil der Gesamtbeschäftigten, die unter Tarifverträge fallen betrug 2024 60,1% und 2025 58,4%. Im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sind derzeit mehrere Tarifverträge gültig.

| 2025 | Tarifvertragliche Abdeckung | Sozialer Dialog |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------------|
| Abdeckungsquote | Arbeitnehmende – EWR | Vertretung am Arbeitsplatz – EWR |
| 0-19 % | | |
| 20-39 % | | |
| 40-59 % | | |
| 60-79 % | | |
| 80-100 % | Deutschland | Deutschland |

Dargestellt sind Länder mit mindestens 50 Arbeitnehmenden, die mindestens 10 % der Gesamtzahl ausmachen. Laut Betriebsversammlungsgesetz (BetrVG) § 58 ist der Konzernbetriebsrat für Angelegenheiten zuständig, die den Konzern oder mehrere Konzerngesellschaften betreffen. Der Konzernbetriebsrat der TÜV NORD GROUP ist demnach für alle Tarifangestellten und nicht-leitenden außertariflichen Angestellten verantwortlich.

| | | |
|--|-----------------------------|--|
| Die TÜV NORD GROUP gibt an, ob ein europäischer Betriebsrat, ein Betriebsrat einer Societas Europea (SE) oder ein Betriebsrat einer Societas Cooperativa Europaea (SCE) besteht. | <input type="checkbox"/> Ja | <input checked="" type="checkbox"/> Nein |
|--|-----------------------------|--|

☺ S1-9: Diversitätsparameter

Geschlechterverteilung nach Anzahl sowie prozentualem Anteil auf der obersten Führungsebene

| Geschlecht | Einheit | 2025 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Männlich | HC | 81 |
| | % | 91,0 |
| Weiblich | HC | 8 |
| | % | 9,0 |
| Divers | HC | 0 |
| | % | 0 |
| Nicht angegeben | HC | 0 |
| | % | 0 |
| Gesamtzahl der Beschäftigten | HC | 89 |

Die Kennzahl bezieht sich auf die Geschäftsführungen der TÜV NORD-Gesellschaften sowie auf die Mitglieder der Konzerngeschäftsführung exklusive des Vorstands der TÜV NORD AG.

Verteilung der Arbeitnehmenden nach Altersgruppen

| Altersgruppen | 2024 | 2025 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|
| Unter 30 Jahre alt | 2.038 | 2.055 |
| 30-50 Jahre alt | 7.533 | 7.892 |
| Über 50 Jahre alt | 4.583 | 4.533 |
| Gesamtzahl der Beschäftigten | 14.154 | 14.480 |

☺ S1-10: Angemessene Entlohnung

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Die TÜV NORD GROUP gibt an, ob alle Arbeitnehmenden im Einklang mit den geltenden Referenzwerten eine angemessene Entlohnung erhalten. | <input checked="" type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
|--|--|-------------------------------|

☺ S1-12: Menschen mit Behinderungen

Der Prozentsatz der Arbeitnehmenden mit Behinderung betrug 2024 2,3% und 2025 2,5%. Deutschlandweit werden Personen mit einem Behinderungsgrad von mind. 30% in die Kennzahl einbezogen. Bei Gesellschaften außerhalb Deutschlands wird diese Differenzierung nicht vorgenommen.

Verbraucher:innen und Endnutzende – ESRS S4

| Nr. | Thema | IRO | Typ |
|--|--|--|---------------------------------|
| Auswirkungen, Risiken, Chancen (Impacts, Risks, Opportunities [IROs]) Verbraucher:innen und Endnutzende | | | |
| 8. | Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität durch Dienstleistungen | Mit ihren Dienstleistungen identifiziert die TÜV NORD GROUP potenzielle Gefahren und betriebliche Risiken in Kundenprozessen und trägt so zur Verbesserung der Sicherheit in den Kundenunternehmen und zur Verringerung von Unfällen bei. | Tatsächlich positive Auswirkung |
| 9. | Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität durch Dienstleistungen | Die TÜV NORD GROUP unterstützt andere Unternehmen bei ihren Bemühungen um Nachhaltigkeit und hilft ihnen dabei, Lösungen zur Anpassung an den Klimawandel zu entwickeln. | Tatsächlich positive Auswirkung |
| 10. | Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität durch Dienstleistungen | Die TÜV NORD GROUP erbringt Dienstleistungen, um sicherzustellen, dass die Produkte/ Prozesse den Sicherheits- und Qualitätsstandards entsprechen und die Endverbraucher:innen vor potenziellen Gefahren schützen. Diese Partnerschaften tragen zu einer gerechteren und nachhaltigeren Zukunft bei. | Tatsächlich positive Auswirkung |

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

🕒 S4-1: Strategien im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzenden

Wir unterstützen unsere Kundinnen und Kunden dabei, sowohl gesetzliche Vorschriften als auch freiwillige Standards zu erfüllen. Der Schutz von Menschen, Technik und Umwelt in den Bereichen Mobilität, Industrie, Engineering, Rohstoffe, Gesundheit und Bildung liegt im Zentrum unserer Dienstleistungen. Insbesondere zielt unser nachhaltiges Dienstleistungsportfolio darauf ab, unsere Kundinnen und Kunden bei ihrer nachhaltigen Entwicklung zu unterstützen. Unsere Bildungs- und Gesundheitsdienstleistungen haben beispielsweise einen positiven sozialen Einfluss, während unsere Dienstleistungen im Mobili-

täts-, Zertifizierungs- oder Energiebereich sich positiv auf die Umwelt auswirken, zum Beispiel durch eine Verringerung von erzeugten Schadstoffen. Unsere Dienstleistungen und die damit verbundenen positiven Wirkungen sind Teil unseres Geschäftsmodells und finden sich entsprechend auch in unserem Leitbild wieder. Dieses besteht aus der Mission der TÜV NORD GROUP, der Vision sowie dem Purpose.

- Mission: Unser Wissen nutzen, Wachstum ermöglichen, Zukunft gestalten – für unsere Kunden, die Gesellschaft, für uns.
- Vision: Innovative Technologien für alle – sicher, nachhaltig, begeisternd.
- Purpose: Wir schaffen Vertrauen in Technologie – unter der Erde, auf der Erde, im Weltraum.

| Konzept | Leitbild (Werte, Mission, Vision, Claim & Purpose) |
|---|---|
| Allgemeines Ziel | Mit dem Leitbild werden der Zweck sowie die Ausrichtung der TÜV NORD GROUP beschrieben. Bestehend aus Mission, Vision, Purpose und Werten bildet es die Basis für die strategische Ausrichtung des Unternehmens und gibt Mitarbeitenden eine Richtlinie für das tägliche Handeln. Gleichzeitig dient es als Orientierung für externe Stakeholder wie Kundinnen und Kunden sowie potenzielle Geschäftspartner:innen. |
| Überwachungsprozess | Das Leitbild wird im Rahmen der Strategieentwicklung überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Zudem wird es bei wesentlichen Änderungen von Rahmenbedingungen der TÜV NORD GROUP angepasst. |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Aktivitäten der TÜV NORD GROUP |
| Höchste Verantwortungsebene | Konzerngeschäftsleitung (KGL) |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Das Leitbild der TÜV NORD GROUP wurde von der KGL verabschiedet. Die Erstellung erfolgte unter Einbeziehung des Vorstands der TÜV NORD AG, der KGL sowie operativer Kolleginnen und Kollegen. Die Kommunikation wird durch allgemeine interne und externe Kommunikationskanäle sichergestellt. |

Die TÜV NORD GROUP verfolgt ein Geschäftsmodell, das darauf abzielt, ein sicheres und nachhaltiges Umfeld für technologische Innovationen zu schaffen. Diese Zielsetzung ist ein zentraler Bestandteil der Konzernstrategie **HORIZON2030**, die die Widerstandsfähigkeit und Zukunftssicherheit des Unternehmens in den Fokus rückt. Insbesondere in der strategischen Ausrichtung der einzelnen Geschäftsbereiche wird die Entwicklung nachhaltiger Dienstleistungen gefördert, sofern ein entsprechender Bedarf am Markt besteht.

| Konzept | Konzernstrategie HORIZON2030 |
|---|---|
| Allgemeines Ziel | Die Konzernstrategie 2030 ist darauf ausgelegt, ein resilientes Geschäftsmodell zu sichern und die TÜV NORD GROUP zukunftssicher aufzustellen. Dazu gehört unter anderem in der Stoßrichtung Customer Focus auch die Verbesserung kundenbezogener Prozesse und der Ausbau der markt- und kundenorientierten Zusammenarbeit. |
| Überwachungsprozess | Die Zielsetzungen werden unterjährig durch das Strategiecontrolling nachgehalten. |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Aktivitäten der TÜV NORD GROUP |
| Höchste Verantwortungsebene | Konzerngeschäftsleitung |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Interne Stakeholder wurden an unterschiedlichen Stellen einbezogen, etwa bei der Erstellung und dem Controlling der Konzernziele. Die Strategie wurde intern über mehrere Kommunikationskanäle und -termine an die Mitarbeitenden kommuniziert. |

Angaben zur Menschenrechtspolitik sind ausführlich in den Kapiteln [ESRS S1-1](#) und [ESRS G1-1](#) dargestellt. Bezogen auf Verbraucher:innen und Endnutzende gab es keine wesentlichen menschenrechtsbezogenen Vorfälle im Berichtsjahr 2025.

S4-2: Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzenden in Bezug auf Auswirkungen und S4-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzende Bedenken äußern können

Die TÜV NORD GROUP stellt als kundenorientiertes Unternehmen sicher, dass Verbraucher:innen sowie Endnutzende die Möglichkeit haben, ihre Anliegen und Beschwerden direkt an sie zu richten. Dies erfolgt durch direkten Austausch oder durch transparente Kommunikationswege. Kundinnen und Kunden sowie andere externe Interessenvertretungen haben unter anderem die Möglichkeit, über Telefon, E-Mail oder Online-Kanäle direkt mit uns in Kontakt zu treten. Zudem können auch die im [Kapitel ESRS G1-1](#) beschriebenen Hinweisgebersysteme genutzt werden, um negative Auswirkungen oder kundenbezogene Compliance-Hinweise anonym zu melden. Eines der wichtigsten Formate, um mit unseren Kundinnen und Kunden in den Austausch zu treten, ist zudem der persönliche Kontakt mit unseren operativen Mitarbeitenden.

Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Kundengruppen sowie des breiten Spektrums an Angeboten und Dienstleistungen, die von den Business Units der TÜV NORD GROUP erbracht werden, besteht eine hohe strukturelle und inhaltliche Heterogenität. Aus diesem Grund liegt die Verantwortung für die Einholung, Auswertung und Bearbeitung von Feedback bei den Business Units. Ergänzend dazu werden konzernweit strategisch relevante Vertriebs- und Marketingthemen durch einen eigenen, gesellschaftsübergreifenden Council koordiniert. In diesem Rahmen werden konkrete Maßnahmen zur weiteren Stärkung der Kundenorientierung der TÜV NORD GROUP entwickelt, von denen ausgewählte als zentrale Bausteine in der Konzernstrategie **HORIZON2030** verankert sind.

In der Regel nutzen die Business Units Kundinnen- und Kundenumfragen sowie Zufriedenheitsbefragungen im Rahmen eines strukturierten Feedbackprozesses. Sie zielen darauf ab, unsere Leistungsphasen kontinuierlich zu verbessern und ermöglichen es, potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Ein zentrales Instrument hierbei ist der Net Promoter Score (NPS). Er ist ein Indikator für Kundenzufriedenheit und -loyalität. Mit dieser Kennzahl lassen sich die Auswirkungen unserer Maßnahmen auf unsere Kundinnen und Kunden quantitativ messen. Sie soll zukünftig konzernweit erhoben werden und die Basis für das Kundenzufriedenheitsmanagement bilden.

Im Fall von Reklamationen oder Beschwerden ist die ordnungsgemäße Bearbeitung zentral für die TÜV NORD GROUP. Als Grundlage dient die Konzernrichtlinie Reklamations- und Beschwerdemanagement. Sie legt die grundsätzliche Vorgehens-

weise bei der Durchführung eines systematischen Reklamations- und Beschwerdemanagements fest. Die Verantwortung für die Implementierung eines wirksamen Reklamations- und Beschwerdemanagements liegt aber ebenfalls bei den Business Units. Die gesellschaftsspezifische Ausgestaltung stellt eine stärkere Nähe zu den jeweiligen Kundengruppen sicher und ermöglicht eine direkte Berücksichtigung ihrer spezifischen Anforderungen.

Allgemeines Ziel für die Kommunikation mit unseren Kundinnen und Kunden sowie Endnutzenden ist es, ihnen möglichst effektive Anlaufstellen zu bieten, um mit uns in den Austausch zu treten. Reklamationen und Beschwerden sollen genutzt werden, um Hinweise auf organisatorische Schwächen und Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren. Die so generierten Informationen fließen direkt oder indirekt in unsere Entscheidungen und Tätigkeiten ein, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf diese Zielgruppen zu identifizieren und zu bewältigen. In der doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2025 wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Kundinnen, Kunden oder Endnutzende identifiziert.

S4-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzende und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzenden sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Die regelmäßige Analyse der Marktbedürfnisse dient der gezielten Entwicklung und Optimierung unseres Produkt- und Dienstleistungsportfolios. So können wir unsere Kundinnen und Kunden gezielt bei der nachhaltigen Transformation unterstützen und unser Portfolio strategisch an künftige Anforderungen anpassen. Durch unser konzernweites Innovationsmanagement stellen wir sicher, dass neue Lösungen der TÜV NORD GROUP einen messbaren Beitrag zu Sicherheit, Qualität und nachhaltiger Entwicklung leisten. Seit 2020 werden Innovationsprojekte systematisch im Rahmen eines Sustainability-Assessments bewertet. Grundlage dafür sind eigens entwickelte Kriterien, mit denen wir die erwartete Wirkung der Innovationsprojekte auf die SDGs der Vereinten Nationen sowie auf interne Ziele der TÜV NORD GROUP qualitativ einschätzen. Aus dieser Bewertung leiten wir einen Sustainability-Index ab, der in die Gesamtbewertung der Innovationsprodukte einfließt. So priorisieren wir gezielt die Innovationen, die beispielsweise Sicherheitsrisiken in Kundenprozessen verringern, die Qualität und Verlässlichkeit von Dienstleistungen erhöhen und Unternehmen bei der Transformation hin zu klima- und ressourcenschonenderen Geschäftsmodellen unterstützen. Wir nutzen Wachstumschancen in nachhaltigen Geschäftsfeldern und stärken gleichzeitig die positiven Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf Verbraucher:innen und Endnutzende.

| Maßnahme | Nachhaltigkeitsbewertung von Innovationsprojekten |
|---|---|
| Erwartete Ergebnisse | Potenziell neue Dienstleistungen werden bereits zu Beginn auf ihre Auswirkungen auf eine nachhaltige Entwicklung bewertet. Neben allgemeinen Eigenschaften wie Umsetzbarkeit, Nutzen und Kosten werden so auch nachhaltige Kriterien von Beginn an mitberücksichtigt. |
| Relevantes Konzept | Konzernrichtlinie Innovationsmanagement |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Durchführung der Bewertung |
| Scope | Konzernweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | Auch 2025 haben mehrere Business Units ihre Innovationsprojekte bewertet. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Sustainability-Index |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Ein intern entwickeltes Auswertungstool basierend auf den SDGs und eigenen Konzernzielen wird für die Analyse der eingereichten Bewertungen genutzt. Jedes Projekt erhält einen Sustainability-Index, der sich aus der durchschnittlichen Bewertung ableitet. |
| Annahmen und Grenzen | Um die Subjektivität der Bewertung zu minimieren, wird das Vieraugenprinzip angewendet (siehe Zeile „Überprüfung“). Subjektive Einflüsse lassen sich jedoch nicht vollständig ausschließen. |
| Überprüfung | Bewertung und Auswertung liegen bei unterschiedlichen Abteilungen. Die Bewertung wird folglich von einer zweiten, unabhängigen Stelle geprüft. |

Im Rahmen unserer konzernweiten Innovationsstrategie bauen wir mit TÜV NORD innoTANK das Venture Clienting kontinuierlich aus, um Start-ups noch gezielter als Lösungspartner für neue Dienstleistungen sowie konkrete Herausforderungen der TÜV NORD GROUP einzubinden. Fachbereiche testen in Pilotprojekten neue Technologien und digitale Lösungen direkt im operativen Einsatz. Aktuell liegt der Fokus auf KI-Lösungen zur Effizienzsteigerung, zum Beispiel durch die Automatisierung von Arbeitsschritten. So können Prozesse vereinfacht, Durchlaufzeiten verkürzt und die Qualität der Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden sowie Endnutzende erhöht werden. Mit der schrittweisen Implementierung und stärkeren Nutzung des

Venture-Clienting-Angebots gewinnt die Erschließung neuer Geschäftsfelder an Bedeutung, etwa in den Bereichen datengestützte und automatisierte Services. Im Zuge der erfolgreichen Implementierung des Venture Clienting und aufgrund der wachsenden Nachfrage wird das bestehende Zielbild aktuell weiterentwickelt, um den Beitrag zu Sicherheit, Qualität und nachhaltiger Wertschöpfung transparent steuern und bewerten zu können. Auf diese Weise stärkt Venture Clienting die Innovationskraft der TÜV NORD GROUP und erhöht zugleich die positive Wirkung unserer Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungsketten unserer Kundinnen und Kunden.

| Maßnahme | Weiterer Ausbau des Venture Clienting |
|-----------------------------|--|
| Erwartete Ergebnisse | Beim Venture Clienting liegt der Fokus in den aktuell durchgeführten Projekten vor allem auf Effizienzsteigerung beispielsweise durch Automatisierung von Arbeitsschritten. Die Erschließung neuer Geschäftsfelder wird in Zukunft relevanter werden, wenn das Venture-Clienting-Angebot voll implementiert und angenommen wurde. |
| Relevantes Konzept | Innovationsstrategie |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Bearbeitung |
| Scope | Konzernweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | 2025 gab es über 20 Anwendungsfälle, bei denen nach Start-ups für eine Zusammenarbeit gesucht worden ist. Vier Lösungen wurden nach erfolgreichem Proof of Concept in der TÜV NORD GROUP implementiert. Die Nachfrage für Venture Clienting ist seit 2023 kontinuierlich gestiegen. Für TÜV NORD CERT wurde beispielsweise ein Start-up gefunden, das mithilfe detaillierter Satellitenbilder, kombiniert mit KI, präzise Informationen über Landschaften und Ökosysteme liefert. Diese können von TÜV NORD CERT genutzt werden, um Klimaschutzprojekte und Emissionszertifikate für Kundenunternehmen zu bewerten. Die Zusammenarbeit mit dem Start-up soll zukünftig projektspezifisch angewandt werden, um die Gutachtenqualität zu steigern. |

Ziele

S4-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Konkrete umsatzbezogene Zielsetzungen werden in den Business Units erarbeitet und wurden im Rahmen der Konzernstrategie **HORIZON2030** festgelegt. Diese Informationen werden jedoch nach ESRS 1, § 7.7 nicht veröffentlicht.

Unternehmensführung – ESRS G1

| Nr. | Thema | IRO | Typ |
|--|------------|--|--------------------------------|
| Auswirkungen, Risiken, Chancen (Impacts, Risks, Opportunities [IROs]) Unternehmensführung | | | |
| 11. | Compliance | Korruption und Bestechung von Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP können sich negativ auf die Erbringung von Dienstleistungen oder die Vergabe von Aufträgen auswirken. | Potenziell negative Auswirkung |
| 12. | Compliance | Eine starke Compliance-Kultur verbessert das Image der TÜV NORD GROUP, erhöht die Kundenzufriedenheit und verhindert finanzielle Verluste aufgrund von Korruptionsstrafen. | Finanzielle Chance |

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

📌 G1-1: Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Die Governance-Struktur der TÜV NORD GROUP basiert auf dem weltweit anerkannten Governance Three Lines Model (TLM). Dieses Modell dient dazu, eine auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle durch drei zusammenhängende Schlüsselrollen sicherzustellen:

- First Line: Operatives Management
- Second Line: Risikomanagement, Controlling, Recht, Compliance
- Third Line: Konzernrevision

Mittels der drei zusammenhängenden Schlüsselrollen First Line, Second Line und Third Line stellt die TÜV NORD GROUP die Ordnungsmäßigkeit aller ihrer Geschäftsprozesse und Organisationsstrukturen im Konzern sowie die Effizienz und auch Effektivität ihres etablierten Internen Kontrollsystems (IKS) sicher.

Ein zentrales Element des Governance-Ansatzes der TÜV NORD GROUP ist das Compliance-Management-System (CMS), dessen Grundlage die Konzernrichtlinie Compliance ist. Das CMS stellt sicher, dass gesetzliche Vorgaben sowie interne und externe Richtlinien eingehalten werden. Schwerpunkte sind unter

anderem die Einhaltung des Verhaltenskodex der TÜV NORD GROUP und des Compliance-Programms des TIC Council, Anti-korruptionsprävention, Wahrung des fairen Wettbewerbs, Achtung der Menschenrechte, Datenschutzvorgaben und Maßnahmen zur Geldwäscheprävention und andere Bestechungsformen. Das CMS der TÜV NORD GROUP wurde bereits mehrfach durch externe Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfer auf Basis des Prüfungsstandards IDW PS 980 geprüft. Dabei wurde eine angemessene Implementierung und Ausrichtung des CMS im Prüfungsbericht festgestellt. Eine starke Compliance-Kultur schützt die TÜV NORD GROUP vor negativen Auswirkungen wie Korruption und Bestechung und stärkt gleichzeitig das Vertrauen der Kundinnen und Kunden. Durch präventive Maßnahmen und eine klare Fokussierung auf Compliance minimieren wir Risiken und fördern gleichzeitig langfristigen Geschäftserfolg und Kundenzufriedenheit. Um dies im Unternehmen zu verankern, haben wir mehrere Strategien und Konzepte verabschiedet. Dazu zählen sowohl konzernweite interne Richtlinien als auch öffentlich zugängliche Dokumente wie der Verhaltenskodex. Diese Regelwerke setzen verbindliche Standards für die Unternehmensführung und Compliance und enthalten ethische Grundsätze.

Die Werte und Leitlinien sowie der Verhaltenskodex der TÜV NORD GROUP fördern eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur und stärken die Integrität der Mitarbeitenden. Damit tragen sie zur Stärkung der Beziehungen zu Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partnern bei und unterstützen eine sichere Zusammenarbeit. Durch regelmäßige Überprüfungen und die Orientierung an globalen Standards wie dem UN Global Compact werden diese Werte weltweit verankert.

| Konzept | Werte und Leitlinien |
|---|--|
| Allgemeines Ziel | Unsere Werte und Leitlinien sind die verbindlichen Grundsätze des persönlichen Handelns in der TÜV NORD GROUP und stärken unsere Integrität. Sie haben eine klare und verantwortungsbewusste Haltung unserer Mitarbeitenden als Ziel. Die Leitlinien garantieren nachhaltig unseren weltweiten Unternehmenserfolg. |
| Überwachungsprozess | Regelmäßige Überprüfung im Rahmen der Strategieentwicklung |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Aktivitäten der TÜV NORD GROUP und die eigenen Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden und Partnerinnen und Partner |
| Höchste Verantwortungsebene | Konzerngeschäftsleitung |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Bei der Erstellung werden relevante Fachbereiche mit einbezogen. Die Werte und Leitlinien werden über allgemeine interne und externe Kanäle kommuniziert und Mitarbeitenden sowie externen Interessengruppen zur Verfügung gestellt. |

| Konzept | Verhaltenskodex |
|---|---|
| Allgemeines Ziel | Der Verhaltenskodex enthält die verbindlichen Grundsätze für das persönliche Handeln in der TÜV NORD GROUP und trägt zur Stärkung unserer Integrität bei. Er konkretisiert unser Leitbild und ist wesentlicher Bestandteil des CMS. |
| Überwachungsprozess | Regelmäßige Überprüfung im Rahmen der Strategieentwicklung |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Aktivitäten der TÜV NORD GROUP und die eigenen Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden und Partnerinnen und Partner |
| Höchste Verantwortungsebene | Konzerngeschäftsleitung |
| Verweis auf Standards/Initiative Dritter | Ausrichtung an den Prinzipien des UN Global Compact und an den Sustainable Development Goals (SDGs) |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Bei der Erstellung werden relevante Fachbereiche mit einbezogen. Der Verhaltenskodex wird über allgemeine interne und externe Kanäle kommuniziert und Mitarbeitenden sowie externen Interessengruppen zur Verfügung gestellt. |

Die Konzernrichtlinie Compliance dient als Basis zur Einhaltung von Compliance-Vorgaben, indem sie Verantwortlichkeiten und Prozesse des konzernweiten CMS festlegt. Die Umsetzung wird regelmäßig durch die Konzernrevision geprüft, um die Wirksamkeit des Systems zu gewährleisten. Dies trägt zur Risikominderung bei.

| Konzept | Konzernrichtlinie Compliance |
|---|--|
| Allgemeines Ziel | Die Konzernrichtlinie dient als Grundlage für das konzernweite CMS und definiert relevante Verantwortlichkeiten und Rollen innerhalb des Systems. Zudem gibt sie die Prozesse bei Beschwerden und möglichen Compliance-Fällen vor. |
| Überwachungsprozess | Konzernrichtlinien werden spätestens alle drei Jahre auf Gültigkeit und Vollständigkeit geprüft. Die Umsetzung der Konzernrichtlinien wird im Rahmen des IKS intern und extern auditiert und geprüft. |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Konzernweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Aktivitäten der TÜV NORD GROUP und die eigenen Mitarbeitenden. Indirekt sind auch Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partner betroffen. |
| Höchste Verantwortungsebene | Personalvorständin |
| Verweis auf Standards/Initiative Dritter | Orientierung an dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und an den internationalen Prüfungsstandards des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS980) |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Konzernrichtlinien werden von den zur Erstellung beauftragten Bereichen erstellt, von der IMS-Koordination und je nach Erfordernis von entsprechenden Expertinnen und Experten, Fach- und Funktionsbereichen geprüft und durch die Konzerngeschäftsleitung freigegeben. Die Kommunikation erfolgt über allgemeine und fachspezifische interne Kanäle. |

Die TÜV NORD GROUP sieht es als Selbstverständnis an, die persönliche Würde und Privatsphäre jedes Einzelnen zu schützen. Wir erkennen Vielfalt als Bereicherung, sowohl intern als auch im Umgang mit Dritten. Die Konzernrichtlinie Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt darüber hinaus sicher, dass die Verantwortlichkeiten und Prozesse bei Beschwerden gemäß dem AGG klar definiert sind. Im [Kapitel ESRS S1](#) wird verstärkt auf weitere Aspekte von Diversität und Gleichberechtigung eingegangen.

| Konzept | Konzernrichtlinie Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem AGG |
|---|--|
| Allgemeines Ziel | Durch die Konzernrichtlinie werden Verantwortlichkeiten und der Prozess bei Beschwerden gemäß dem AGG festgelegt. |
| Überwachungsprozess | Konzernrichtlinien werden spätestens alle drei Jahre auf Gültigkeit und Vollständigkeit geprüft. Die Umsetzung der Konzernrichtlinien wird im Rahmen des IKS intern und extern auditiert und geprüft. |
| Scope, Wertschöpfungskette, betroffene Stakeholder | Deutschlandweite Anwendung mit dem Fokus auf eigene Mitarbeitende; die AGG-Beauftragte ist laut Vorstandsbeschluss konzernweit für die gesamte TÜV NORD GROUP verantwortlich |
| Höchste Verantwortungsebene | Konzerngeschäftsleitung |
| Verweis auf Standards/Initiative Dritter | Ausrichtung am deutschen AGG |
| Berücksichtigung von/Kommunikation an Interessenvertretungen | Konzernrichtlinien werden von den zur Erstellung beauftragten Bereichen erstellt, von der IMS-Koordination und je nach Erfordernis von entsprechenden Expertinnen und Experten, Fach- und Funktionsbereichen geprüft und durch die Konzerngeschäftsleitung freigegeben. Die Kommunikation erfolgt über allgemeine und fachspezifische interne Kanäle. |

Darüber hinaus setzt sich die TÜV NORD GROUP mit ihrer Grundsatzerklärung zur Wahrung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt (siehe [Kapitel ESRS S1-1](#)) für die Achtung grundlegender Rechte in der eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der Lieferkette ein. Diese Verantwortung umfasst Maßnahmen zur Sicherstellung von Arbeits- und Umweltstandards und wird durch die Benennung einer/eines Menschenrechtsbeauftragten unterstützt. Weiterführende Informationen zur Corporate Governance und zum Compliance-Management-System sind im [Lagebericht, Abschnitt „Corporate Governance“](#) zu finden.

Die TÜV NORD GROUP hat ein Hinweisgebersystem etabliert, das es Mitarbeitenden und externen Interessengruppen ermöglicht, Compliance-Verstöße, ethische und rechtliche Bedenken auf mehreren Wegen anonym zu melden. Die Verfahren sind so gestaltet, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgebende ausgeschlossen werden können. Das System stellt sicher, dass Fachpersonal wie AGG-Beauftragte, Compliance-Manager:innen oder Datenschutzbeauftragte Beschwerden gezielt zugewiesen bekommen und diese strukturiert bearbeitet werden. Die konkreten Prozesse und Abläufe bei der Bearbeitung von Beschwerden sind in den Konzernrichtlinien und Verfahrensordnungen festgehalten. Ziel ist es, möglichst frühzeitig Kenntnis von möglichen Verstößen zu erlangen, Hinweise vertraulich zu behandeln und bei Bedarf angemessen zu reagieren.

Die Meldekanäle werden sowohl vom Unternehmen selbst eingerichtet als auch in Zusammenarbeit mit externen Personen und Dienstleistern bereitgestellt. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitende diese Kanäle kennen und nutzen können, erfolgt eine aktive Kommunikation über die Unternehmens-Homepage, das Intranet und Compliance-Schulungen. Zu den wichtigsten Meldekanälen zählen:

Ombudsperson

Eine externe Ombudsperson steht als Ansprechperson für Compliance-Meldungen zur Verfügung. Sie nimmt sowohl Verdachtsfälle als auch konkrete Hinweise auf Regelverstöße entgegen. Neben der Meldung von Verstößen gegen interne Richtlinien oder von sonstigen Compliance-Verstößen dient das Hinweisgebersystem auch als Beschwerdekanaal für Sachverhalte, die im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) relevant sind.

Hinweisgebersystem

Zudem wurde das IT-gestützte Hinweisgebersystem Trust Line eingeführt, das eine sichere und anonyme Möglichkeit bietet, Compliance-Verstöße zu melden. Über dieses System können konkrete Hinweise auf Gesetzesverstöße, Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien oder den Verhaltenskodex vertraulich eingereicht werden. Dazu zählen beispielsweise Menschen-

rechtsverletzungen oder Verstöße gegen Vielfalt, Diskriminierung oder Belästigung. Die Vertraulichkeit der Informationen sowie der Schutz der Identität der Hinweisgebenden werden dabei konsequent gewährleistet.

Eingehende Meldungen werden nach Themengebieten kategorisiert und an die zuständigen Fachabteilungen weitergeleitet. Zu diesen Themengebieten gehören unter anderem Datensicherheit und Datenschutz, Sozialstandards, Menschenrechte und Umwelt, Business-Integrität, Missbrauch und Veruntreuung von Vermögenswerten. Die Fachabteilungen prüfen die Beschwerden sorgfältig und leiten bei Bedarf individuelle Maßnahmen zur Aufklärung und Behebung ein.

Betriebsräte

Mitarbeitende können auch über den Konzernbetriebsrat sowie über örtliche Betriebsräte Beschwerden oder Anliegen direkt an das Unternehmen herantragen. Betriebsräte spielen eine zentrale Rolle bei der Entgegennahme und Bearbeitung insbesondere von Beschwerden, die keine konzernrelevanten Compliance-Fälle sind.

Weitere Meldewege

Zusätzlich können Mitarbeitende mögliche Compliance-Fälle auch über interne Meldewege wie ihre Führungskraft, Personalleitungen, HR-Business-Partner:innen, den Compliance-Officer der TÜV NORD AG oder die Compliance-Manager:innen in den Business Units einreichen. Spezifische Fälle im Kontext des AGG können gezielt bei der zuständigen AGG-Beauftragten adressiert werden.

Der präventive Compliance-Ansatz der TÜV NORD GROUP stärkt die Unternehmenskultur, indem er durch Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden dazu beiträgt, potenzielle Regelverstöße frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Darüber hinaus spielt die risikobasierte Bewertung bei der Einführung neuer Geschäftsansätze oder Unternehmensakquisitionen im Rahmen von M&A-Projekten eine wesentliche Rolle.

| | | |
|---|--|-------------------------------|
| Die TÜV NORD GROUP verfügt über Konzepte zur Bekämpfung von Korruption oder Bestechung, die mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption im Einklang stehen. | <input checked="" type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
|---|--|-------------------------------|

| Maßnahme | Etablierung eines Hinweisgebersystems zur Meldung von Compliance-Verstößen und zu ihrer strukturierten Bearbeitung |
|---|--|
| Erwartete Ergebnisse | Eine proaktive Compliance-Kultur soll konzernweit gefördert werden. |
| Relevante Konzepte | Konzernrichtlinie Compliance, Konzernrichtlinie Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem AGG |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Bearbeitung |
| Scope | Konzernweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | Zur Steigerung der weltweiten Bekanntheit des Hinweisgebersystems Trust Line wurde dieses im Code of Conduct aufgenommen und im international ausgerollten Schulungsprogramm aktiv beworben. Ergänzend werden Compliance-Officer und Manager:innen der Business Units gezielt geschult. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Prozentualer Anteil der innerhalb der intern festgelegten Frist geschlossenen Compliance-Fälle, inklusive AGG-Fälle |
| Methoden der Kennzahlgenerierung | Für die Kennzahl werden die abgeschlossenen Meldungen innerhalb der intern festgelegten Frist ins Verhältnis zur Gesamtzahl der eingegangenen Meldungen gesetzt. |
| Annahmen und Grenzen | Neben den vom Hinweisgeberschutzgesetz geforderten Fristen hat sich die TÜV NORD GROUP die interne Richtlinie gesetzt, eingegangene Fälle innerhalb von sechs Monaten abzuschließen. Dabei wird davon ausgegangen, dass Hinweise und Fälle über die Trust Line oder die Ombudsperson eingehen, andernfalls können Erfassungs- und Auswertungsabweichungen entstehen. |
| Überprüfung | Der TIC Council prüft die Funktionsfähigkeit des Hinweisgebersystems und kann dabei auch die Einhaltung der Fristen überprüfen. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Prozentualer Anteil der bestätigten Compliance-Verstöße, inklusive AGG-Fälle, für die geeignete Maßnahmen ergriffen worden sind |
| Methoden der Kennzahlgenerierung | Für die Kennzahl werden die bestätigten Verstöße, für die Abhilfemaßnahmen ergriffen worden sind, ins Verhältnis gesetzt zu den bestätigten Verstößen, für die keine Abhilfemaßnahme durchgeführt worden sind. |
| Annahmen und Grenzen | Betrachtet werden konzernrelevante Fälle. |
| Überprüfung | Im Rahmen der jährlichen Prüfung durch den TIC Council wird kontrolliert, ob die vorgesehenen Maßnahmen umgesetzt worden sind. |

Innerhalb der TÜV NORD GROUP sind insbesondere Mitarbeitende im Einkauf, Vertrieb wie auch Auditorinnen und Auditoren potenziell stärker von Korruptions- und Bestechungsrisiken betroffen. Diese Einschätzung basiert auf Erfahrungswerten sowie Daten und Prüfungen aus der Vergangenheit und wird kontinuierlich überprüft. Um diesen Risiken gezielt entgegenzuwirken, sollen zukünftig zielgruppenspezifische Schulungen zur Antikorruption für exponierte Funktionen durchgeführt werden, die von den Compliance-Verantwortlichen begleitet werden. Zusätzlich soll für den Vertrieb eine spezielle Schulung zur Geschäftspartnerprüfung angeboten werden, um sicherzustellen, dass alle relevanten Mitarbeitenden für potenzielle Risiken sensibilisiert sind und regelkonform handeln.

Neue Mitarbeitende nehmen im Rahmen eines konzernweit etablierten Onboarding-Events an Schulungen zu Unternehmenspolitik und Verhaltenskodex teil. Zusätzlich erfolgt ein einmaliges Onboarding für neue Gesellschaften im Zuge des M&A-Prozesses, um eine frühzeitige Integration in unsere Compliance- und Unternehmensrichtlinien zu gewährleisten.

Die Konzernrevision überprüft Gesellschaften hinsichtlich ihrer Einbindung in das Compliance-Management-System. Darüber hinaus stehen allen Mitarbeitenden Schulungsmöglichkeiten zu Compliance-Themen zur Verfügung. Für den Vorstand und die Geschäftsführungen – sowohl national als auch international – werden anlassbezogene Schulungen angeboten. Ergänzend dazu stellt unser Weiterbildungstool „Masterplan“ Compliance-Themen auch als Videomaterial bereit, um den unternehmensweiten Wissenstransfer weiter zu fördern. Weitere Informationen zu diesem Thema sind im Lagebericht im Abschnitt „Corporate Governance“ enthalten. Um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Diskriminierung und Gleichbehandlung zu schärfen und die Umsetzung des AGG zu fördern, gibt es themenspezifische Schulungen und Kommunikationskampagnen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, eine respektvolle und faire Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Diskriminierung bewusst thematisiert und ihr damit vorgebeugt wird.

Die aufgeführten zentralen Maßnahmen werden mit entsprechenden Zielen hinterlegt. Sie unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung der Compliance-Kultur der TÜV NORD GROUP und tragen dazu bei, unsere internen Prozesse weiterzuentwickeln.

| Maßnahme | Durchführung von Compliance- und AGG-Schulungen sowie entsprechenden Kommunikationskampagnen |
|------------------------------------|---|
| Erwartete Ergebnisse | Das Bewusstsein und die Verantwortung aller Mitarbeitenden für Compliance-Themen soll gestärkt werden. Durch gut informierte Mitarbeitende, die in der Lage sind, frühzeitig potenzielle Compliance- und AGG-Probleme zu erkennen und zu vermeiden, soll das Risiko von Verstößen reduziert werden. |
| Relevante Konzepte | Konzernrichtlinie Compliance, Konzernrichtlinie Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem AGG |
| Status | Derzeit laufend |
| Bearbeitungszeitraum | Fortlaufende Bearbeitung |
| Scope | Konzernweite Maßnahme |
| Fortschritt 2025 | 2025 wurde ein softwaregestütztes Compliance-Schulungsprogramm einschließlich AGG-Themen für internationale Gesellschaften ausgerollt. Zusätzlich wurden wie in der Vergangenheit die konzernweiten Onboarding-Veranstaltungen genutzt, um neue Mitarbeitende zu sensibilisieren. Weitere lokale, softwaregestützte Schulungsangebote zu Compliance- und AGG-Themen sowie eine Sensibilisierungskampagne des Topmanagements zur Bedeutung von Compliance waren ebenfalls Schwerpunkte 2025. |
| Maßnahmenbezogene Kennzahl | Angebot von regelmäßig verpflichtenden Schulungen für Bestandsmitarbeitende |
| Methoden der Kennzahlengenerierung | Einbezogen in die Betrachtung werden Schulungsangebote, die vom Compliance-Management der TÜV NORD AG oder den verantwortlichen Personen in den Business Units zur Verfügung gestellt werden; die bereitgestellten Schulungen werden durch Abfrage bei den entsprechenden Personen ermittelt. |
| Annahmen und Grenzen | Einbezogen werden Schulungen, die von Compliance-verantwortlichen Personen angeboten werden; Schulungen, die unabhängig von diesen angeboten werden, sind an dieser Stelle nicht berücksichtigt. |
| Überprüfung | Der Bereich Compliance der TÜV NORD AG fragt regelmäßig den aktuellen Stand in den Business Units ab; eine externe Überprüfung findet im Rahmen der jährlichen TIC Council-Prüfung mithilfe einer Stichprobenauswertung statt. |

| Ziel | Weltweit haben alle Bestandsmitarbeitenden Zugang zu Compliance-Schulungen |
|------------------------------------|--|
| Relevante Konzepte | Konzernrichtlinie Compliance, Konzernrichtlinie Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem AGG |
| Einheit | Prozent |
| Relativ oder absolut | Relativ |
| Bezugswert | 100% der Bestandsmitarbeitenden haben Zugang zu Schulungen, in Zukunft sollen die Schulungsangebote verstärkt kommuniziert werden. |
| Basisjahr | 2025 |
| Scope | Konzernweite Zielsetzung |
| Zeitraum zur Zielerreichung | Kontinuierliche Bearbeitung |
| Annahmen und Methoden | Als Schulungsmöglichkeit werden alle Formate gewertet, die Mitarbeitende nutzen können, um sich zu Compliance-relevanten Themen zu informieren; sie reichen von IT-gestützten Schulungen über Präsentationen bis hin zu persönlichen Schulungen. |
| Status Zielerreichung | Bereits jetzt haben alle Bestandsmitarbeitenden durch unterschiedliche Kanäle die Möglichkeit, Compliance-Schulungen in Anspruch zu nehmen; die Inhalte der Schulungen sowie der Prozess der Durchführung der Schulung sind so gestaltet, dass sie kulturell und sprachlich für alle Mitarbeitenden weltweit zugänglich und verständlich sind. |
| Nachverfolgung | Der TIC Council nimmt stichprobenartige Prüfungen vor; eine interne Berichterstattung findet über den jährlichen Compliance-Bericht statt. |
| Involvierte Stakeholder | Compliance-Management |

Die festgelegten Ziele richten sich daran aus, die Effizienz und Transparenz in der Bearbeitung von Compliance-Anfragen und der Umsetzung von Maßnahmen bei bestätigten Verstößen zu gewährleisten. Sie dienen dazu, dass alle Anfragen innerhalb definierter Fristen bearbeitet werden und dass für bestätigte Verstöße stets geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

| Ziel | Alle Compliance-Fälle, inklusive AGG-Fälle, werden grundsätzlich innerhalb der definierten Frist bearbeitet |
|------------------------------------|---|
| Relevante Konzepte | Konzernrichtlinie Compliance, Konzernrichtlinie Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem AGG |
| Einheit | Prozent |
| Relativ oder absolut | Relativ |
| Bezugswert | Nicht relevant |
| Basisjahr | Nicht relevant |
| Scope | Konzernweite Zielsetzung |
| Zeitraum zur Zielerreichung | Kontinuierliche Bearbeitung |
| Annahmen und Methoden | Betrachtet werden konzernrelevante Fälle, die über das Tool Ethics Point statistisch ausgewertet werden können; zugrunde gelegt werden externe Fristen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz sowie interne Richtlinien zu Bearbeitungsfristen. Als bearbeitet gelten Fälle, deren Untersuchung vonseiten der TÜV NORD GROUP abgeschlossen sind. |
| Status Zielerreichung | 85% der Compliance-Fälle wurden fristgerecht bearbeitet; in begründeten Einzelfällen wurde die Frist aufgrund des Prüfungsumfanges (Komplexität) und Abhängigkeiten zu anderen Untersuchungen überschritten. |
| Nachverfolgung | Anlassbezogene Auswertung |
| Involvierte Stakeholder | Personalvorständin, Compliance-Management, AGG-Beauftragte |

| Ziel | Bei allen bestätigten Compliance-Verstößen, inklusive AGG-Fälle, werden geeignete Maßnahmen ergriffen |
|------------------------------------|---|
| Relevante Konzepte | Konzernrichtlinie Compliance, Konzernrichtlinie Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem AGG |
| Einheit | Prozent |
| Relativ oder absolut | Relativ |
| Bezugswert | Nicht relevant |
| Basisjahr | Nicht relevant |
| Scope | Konzernweite Zielsetzung |
| Zeitraum zur Zielerreichung | Kontinuierliche Bearbeitung |
| Annahmen und Methoden | Für die Zielerreichung wird angenommen, dass klare Zuständigkeiten für die Umsetzung bestehen, die Maßnahmen kontinuierlich überwacht und bei Bedarf angepasst werden. |
| Status Zielerreichung | Für alle bestätigten Fälle wurden im Berichtszeitraum geeignete Maßnahmen ergriffen. |
| Nachverfolgung | Es sind geeignete Mechanismen und Prozesse zur kontinuierlichen Überwachung und Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen etabliert. Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch das obere Management unterstützt und gefördert. |
| Involvierte Stakeholder | Personalvorständin, Compliance-Management, AGG-Beauftragte |

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht

An die TÜV NORD AG, Hannover

Prüfungsurteil

Wir haben die mit einem „☺“ gekennzeichneten Angaben (nachfolgend „ausgewählte Angaben“) des Nachhaltigkeitsberichts der TÜV NORD AG, Hannover (nachfolgend der „Nachhaltigkeitsbericht“), für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die ausgewählten Angaben des beigefügten Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft im Abschnitt BP-1 des Nachhaltigkeitsberichts dargestellten Kriterien (nachfolgend „Berichtskriterien“) aufgestellt ist.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen **IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 [09.2022])** angewendet.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter für den Nachhaltigkeitsbericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten Berichtskriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit diesen Berichtskriterien zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen des Nachhaltigkeitsberichts) oder Irrtümern ist.


Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Einrichtung und Aufrechterhaltung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse, die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Inhärente Grenzen bei der Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Die ESRS enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die ausgewählten und mit einem „“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zum Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts angewandten Prozess einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben im Nachhaltigkeitsbericht.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu

adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir:

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern im Nachhaltigkeitsbericht im Abschnitt BP-1 dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben im Nachhaltigkeitsbericht, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.
- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung der ausgewählten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht beurteilt.
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt.
- analytische Prüfungshandlungen und Befragungen zu den ausgewählten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht durchgeführt.
- die Darstellung der ausgewählten Angaben der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht gewürdigt.

Verwendungsbeschränkung für den Prüfungsvermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Prüfungsvermerk 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 Prüfungsvermerk 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“ vom 1. Juli 2025 sowie der die vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 (www.bdo.de/auftragsbedingungen) zugrunde.

München, 7. April 2026

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Anja Graff ppa. Charlotte Steinkamp

Impressum

Herausgeber

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

Datum

8. April 2026

Redaktion

Grubengold, Bochum

Konzeption und Gestaltung

3st kommunikation, Mainz

Fotografie

Felix Matthies [S. 13 oben]
Henning Scheffen [S. 12]
Frauke Schumann [S. 07]
TÜV NORD GROUP [S. 13 unten]



 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
