

2021

# Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit

# Über diesen Bericht

Im Jahr 2018 veröffentlichte die TÜV NORD GROUP erstmals einen Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit. In den Jahren 2019 und 2020 berichteten wir jeweils in Fortschrittsberichten über die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten.

Dieses Jahr veröffentlichen wir erneut, wie schon 2018, einen umfassenden Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit. Dieser stellt unsere Strategie 2025 für verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln in den Bereichen »Unternehmen«, »Menschen« und »Umwelt« dar. Zudem legen wir die Ziele offen, die wir bis 2023 erreichen wollen.

Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option »Kern« erstellt und sein Geltungsbereich umfasst, neben den deutschen Gesellschaften und Standorten aller Geschäftsbereiche der TÜV NORD GROUP, erstmalig auch die folgenden zwölf internationalen Konzerngesellschaften in Indien, China, Taiwan, Hongkong, Korea, Indonesien, Spanien, den Niederlanden, Griechenland und der Tschechischen Republik:

- TÜV India Private Ltd., Mumbai/Indien
- TÜV NORD Hangzhou Co., Ltd., Hangzhou/China
- Guangzhou TÜV Industrial Technical Services Co., Ltd., Guangzhou/China
- TÜV NORD TAIWAN CO., LTD., Taipeh/Taiwan
- TÜV NORD HONG KONG LTD., Kwun Tong, Kowloon/Hongkong
- TÜV NORD Korea Ltd., Seoul/Korea
- THE INSPECTION COMPANY OF KOREA (INCOK), Seoul/Korea
- PT. TÜV NORD Indonesia, Jakarta/Indonesien
- ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U., Sevilla/Spanien
- TÜV Nederland QA B.V., Best/Niederlande
- TÜV HELLAS (TÜV NORD) S.A., Athen/Griechenland
- TÜV NORD Czech, s.r.o., Prag/Tschechien

Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr der TÜV NORD GROUP vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021. Auch weiterhin planen wir, jährlich einen Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit zu veröffentlichen.

Auszüge aus diesem Dokument sind unter »Verantwortung und Nachhaltigkeit« auch im Geschäftsbericht 2021 der TÜV NORD GROUP enthalten.

# Inhalt

02	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	28	<b>Menschen</b>
04	Das Jahr 2021:	29	Beitrag zum Neuen erhöht Zufriedenheit
06	Das Profil der TÜV NORD GROUP	30	Wirkung von Innovationsprojekten
<b>07</b>	<b>Corporate Responsibility Strategie</b>	31	Managementansatz, Themen und Steuerung
08	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025	32	Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung
10	Steuerung von Corporate Responsibility	34	Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden
11	Werte und Verantwortung	36	Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission
12	Stakeholder-Beziehungen gestalten	38	Achtung der Menschenrechte
13	Materialität unserer CR-Themen	40	Diversität und Inklusion
14	Unsere CR-Roadmap 2023	42	Angemessene Arbeitsumgebung, Gesundheit, Sicherheit
<b>16</b>	<b>Unternehmen</b>	43	Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung
17	Nachhaltigkeit lohnt sich!	<b>44</b>	<b>Umwelt</b>
18	Wirkung von Innovationsprojekten	45	Klimaschutz ist wesentliche Herausforderung unserer Zeit
19	Managementansatz, Themen und Steuerung	46	Wirkung von Innovationsprojekten
20	Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen	47	Managementansatz, Themen und Steuerung
22	Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools	48	Umweltfreundliches Reiseverhalten
24	Integrität und Compliance	50	Energieeffizienz von Gebäuden
26	Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette	52	Ressourcensparsamkeit und -effizienz
27	Integration der Konzerngesellschaften in die nichtfinanzielle Berichterstattung	<b>54</b>	<b>Anhang</b>
		55	Mitgliedschaften und Auszeichnungen
		56	Kennzahlentabelle
		64	GRI-Inhaltsindex
		71	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
		73	Impressum

Die mit dem »☉« Symbol gekennzeichneten Informationen sind extern geprüft. Für Details dazu s. »Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers«.

GRI 102-13, 102-14, 102-16, 102-43

# Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

während Klimaschutz und Ressourcenschonung die wohl drängendste Aufgabe der Weltgemeinschaft zum gemeinschaftlichen Erhalt unseres Planeten darstellt, droht dieses wichtige Ziel aktuell aus dem Fokus zu geraten. Der militärische Konflikt in der Ukraine, nur anderthalb Flugstunden von Deutschland entfernt, bringt großes Leid über viele Menschen und wird das wirtschaftliche und soziale Leben für einen nicht absehbaren Zeitraum weltweit verändern. Die Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP setzen sich in mehr als 100 Ländern aktiv für das friedliche, demokratische und respektvolle Miteinander von Menschen und Staaten ein. Diese gelebten Werte unserer vielfältigen Unternehmenskultur liegen auch dem hier vorgelegten CR-Bericht zugrunde.

In der aktuellen Situation gehört eine sichere Energieversorgung, die regenerative Technologien voranbringt und zugleich die CO<sub>2</sub>-Emission reduziert, zu unseren prioritären Aufgaben als Unternehmen. Wetteraufzeichnungen und Studien bestätigen, dass jetzt gehandelt werden muss, um den Eintritt irreversibler Schäden für die Erde und unsere Lebensgrundlage aufzuhalten und nach Möglichkeit abzuwenden. Der Deutsche Wetterdienst bestätigt in seiner Jahresbilanz\* den Trend der globalen Erwärmung. 2021 war dem Bericht zufolge das elfte zu warme Jahr in Folge. Die jüngste Veröffentlichung des Weltklimarats IPCC\*\* weist darauf hin, dass der globale Temperaturanstieg

nur noch dann auf 1,5 bis 2,0 Grad Celsius begrenzt werden könne, wenn die weltweiten Emissionen von CO<sub>2</sub> und anderen klimaschädlichen Gasen spätestens ab 2025 sinken.

Als TÜV NORD GROUP werden wir uns weiter mit unserer großen Expertise und starken Innovationen für die Energiewende einsetzen und damit unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Viele dieser Aktivitäten, die wir auf ihren nachhaltigen Nutzen hin bewerten lassen, werden in diesem CR-Bericht beschrieben. An dieser Stelle seien stellvertretend drei Beispiele genannt:

- Mit der konzernübergreifenden Initiative HydroHub tragen wir zum Aufbau einer nachhaltigen Wasserstoff-Infrastruktur bei. Davon profitieren u. a. Energieunternehmen, Industrie und Kommunen.
- Neue Dienstleistungen für alternative Fahrzeugantriebe fördern Maßnahmen zum Klimaschutz und die Sensibilisierung für das Thema Elektromobilität in der Gesellschaft.
- Mit Prozessverbesserungen werden in chemischen und petrochemischen Anlagen die Schadstoffbelastungen des Abwassers verringert und Wasserverbräuche optimiert. Dies trägt zur Ressourceneffizienz bei.

Die TÜV NORD GROUP hat sich verpflichtet, Nachhaltigkeit und verantwortliches Handeln in allen Unternehmensbereichen weltweit zu verankern sowie die Prinzipien des UN Global Compact und

\* DWD-Klimastatusbericht 2021, veröffentlicht am 21. März 2022 Klimastatusbericht Deutschland Jahr 2021 (dwd.de)

\*\* IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change, Veröffentlichung des sechsten Sachstandsberichts am 4. April 2022 AR6 Climate Change 2022: Mitigation of Climate Change – IPCC



die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen im eigenen Einflussbereich zu fördern. Zu diesem Zweck hat die Konzerngeschäftsleitung im vergangenen Jahr die CR-Strategie 2025 verabschiedet. Darin bekennen wir uns, den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg eng mit den Beiträgen zu verknüpfen, die wir zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt leisten. In unserer CR-Roadmap sind die konkreten Umsetzungsschritte zunächst bis 2023 entlang definierter Handlungsfelder hinterlegt. Darüber informiert erstmals der vorliegende CR-Bericht.

Die TÜV NORD GROUP bis 2030 klimaneutral zu gestalten, ist eines unserer Kernprojekte für die kommenden Jahre. Unser Dekarbonisierungsvorhaben folgt dabei dem Dreiklang Vermeiden – Reduzieren – Kompensieren. 2021 konnten wir unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck als Unternehmen zum zweiten Mal in Folge deutlich reduzieren – weltweit. Für eine eventuell erforderliche Kompensation unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen haben wir vorsorglich und nach klar definierten Kriterien ein Solarenergieprojekt in Indien vorgesehen, das auf ausgewählte, von unserem Unternehmen besonders unterstützten Sustainable Development Goals (SDG) einzahlt.

Für ihre hohe Leistungsfähigkeit und Transparenz in den Bereichen Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility hat die TÜV NORD GROUP zum zweiten Mal in Folge die EcoVadis-Medaille in Gold erhalten. Damit gehören wir im EcoVadis-Nachhaltigkeitsranking derzeit zu den besten drei Prozent von mehr als 90.000

bewerteten Unternehmen aus 160 Ländern weltweit. Im Namen von Vorstand und Konzerngeschäftsleitung danke ich allen Kolleginnen und Kollegen, die zu diesem großen Erfolg beigetragen haben.

Die erzielten Ergebnisse und Perspektiven, die in diesem CR-Bericht zusammengefasst sind, ermutigen uns, den eingeschlagenen Weg für eine nachhaltig und verantwortlich handelnde TÜV NORD GROUP mit Entschlossenheit weiter fortzusetzen. Unsere Kunden, Partner und Stakeholder sind jederzeit herzlich eingeladen, uns dabei mit Anregungen, Vorschlägen und Kritik zu unterstützen: Kommen Sie gerne auf uns zu! Wir freuen uns darauf, den Dialog mit Ihnen fortzusetzen, damit unsere Nachhaltigkeitsbeiträge noch wirkungsvoller werden.

Für Vorstand und Konzerngeschäftsleitung

Dr. Dirk Stenkamp

GRI 404-1

# Das Jahr 2021:

## Verantwortung und Nachhaltigkeit auf einen Blick

» Verantwortung und Nachhaltigkeit (vereint unter dem Begriff Corporate Responsibility) sind die Basis unseres unternehmerischen Handelns. Sie sind für uns wesentliche Werttreiber, die uns den Weg zu neuen Geschäftsmodellen und Dienstleistungen eröffnen, wodurch wir unseren Wertbeitrag für die Gesellschaft und die Umwelt hin zu einer nachhaltigeren Welt steigern können. «

Wir sichern die Zukunft unseres Unternehmens, indem wir die ökonomischen, ökologischen sowie gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Entscheidungen und Handlungen erkennen und gezielt steuern. Vor allem leisten wir damit einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt.



(2019: 85, davon 43 im Ausland, 2020: 82, davon 42 im Ausland)



# 10

Länder wurden neben Deutschland erstmalig in die CR-Berichterstattung einbezogen

# 72%

Anteil des **EINKAUFSVOLUMENS** bei Lieferanten, die nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet worden sind (2019: 25,7%, 2020: 57%)

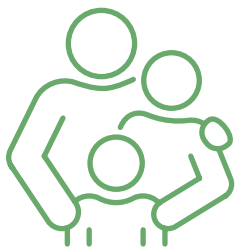
# 14.253

**ANGESTELLTE**  
in der TÜV NORD GROUP  
(2019: 14.088, 2020: 14.182)

# 1.002 €



durchschnittliche Ausgaben für **AUS- UND WEITERBILDUNG** pro Mitarbeitendem in Deutschland (2019: 1.034€, 2020: 796€)



Erneute Auszeichnung **BERUFUNDFAMILIE**



Erneute Auszeichnung mit der Gold-Medaille von **ECOVADIS** (2019: Silber, 2020: Gold)



# 1,81 t CO<sub>2</sub>

**INTENSITÄT**  
der THG-Emissionen pro Mitarbeitendem  
durch Geschäftsreisen  
(2019: 2,77t, 2020: 2,07t)

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6

# Das Profil der TÜV NORD GROUP

Als anerkannter Technologie-Dienstleister steht die TÜV NORD GROUP weltweit für Sicherheit und Vertrauen, Neutralität und Qualität. Bei allem haben wir die digitale Zukunft fest im Blick. Unabhängige Ingenieurinnen und Ingenieure sowie IT-Security-Fachleute bieten exzellente Lösungen für Sicherheit, Qualität und eine hervorragende Position im Wettbewerb. In 50 Ländern zu Hause, in mehr als 100 Ländern tätig stärken wir mit über 14.000 Mitarbeitenden Unternehmen bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung für Mensch, Technologie und Umwelt. Wir haben alle industriellen Revolutionen begleitet, weltweit anerkannte Sicherheitsstandards mitentwickelt und tragen auch im digital vernetzten Zeitalter zu einer sicheren Welt bei.

Seit mehr als 150 Jahren ist die TÜV NORD GROUP im TICCET-Markt (Testing, Inspection, Certification, Consulting, Engineering, Training) aktiv. Im Fokus der Geschäftstätigkeit stand zu jeder Zeit und heute mehr denn je das Prüfen von Technik und Sicherheit nach anerkannten Standards sowie nationalen und internationalen rechtlichen Vorgaben. Somit gewährleistet die TÜV NORD GROUP als Technologie-Konzern eine umfassende Betreuung seiner Kunden sowohl national und international als auch regional. Zu ihnen gehören namhafte Global Player ebenso wie regional ausgerichtete kleine und mittlere Unternehmen, Organisationen, Behörden, Institutionen und Privatkunden.

Hauptsitz der TÜV NORD GROUP ist Hannover. 73,7% der Konzernumsätze wurden 2021 auf dem deutschen Markt erwirtschaftet. Der Umsatz des internationalen Geschäfts erreichte einen Anteil von 26,3% (15,0% im übrigen Europa, 9,4% in Asien, 1,4% in Amerika und 0,5% in Afrika).

Die TÜV NORD GROUP hat ihre Aktivitäten in sechs Geschäftsbereiche sowie insbesondere die konzerninternen Dienstleistungen im Bereich Holding / Services organisiert. In allen sechs Geschäftsbereichen (Industrie Service, Mobilität, Engineering und Rohstoffe, Bildung, Aerospace, IT) bieten wir unsere Produkte und Dienstleistungen weltweit an, angepasst an die jeweiligen Märkte und die dort geltenden regulatorischen Anforderungen. Generelle markt-spezifische Ausschlüsse unserer Produkte und Dienstleistungen sind uns für das Jahr 2021 nicht bekannt.

Zum 31. Dezember 2021 verfügt die TÜV NORD GROUP über 83 Gesellschaften, davon 41 im Inland und 42 im Ausland, die von der Führungsgesellschaft TÜV NORD AG als Management Holding direkt oder indirekt beherrscht werden. Die TÜV NORD AG ist nach §17 AktG von TÜV Nord Holding GmbH & Co. KG, Hamburg, sowie TÜV HSA Holding GmbH & Co. KG, Hannover, unmittelbar und vom TÜV Nord e. V. und TÜV Hannover/Sachsen-Anhalt e. V. mittelbar abhängig.



# Corporate Responsibility Strategie

**» Unseren Unternehmenserfolg verbinden wir mit dem Beitrag, den wir zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt leisten. «**

Wir positionieren die TÜV NORD GROUP als Sustainability & Purpose Leader, indem wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden die Besetzung nachhaltiger Wachstumsfelder und die Ausrichtung des Produkt- und Dienstleistungsportfolios an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen vorantreiben, uns zum Klimaschutz bekennen und unsere verantwortliche Haltung nach innen und nach außen glaubhaft vermitteln.

GRI 102-12, 102-13, 102-16, 102-43, 102-44, 102-46, 102-52, 103-1, 103-2, 103-3

# Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025

## WEITERENTWICKLUNG UND NACHSCHÄRFUNG DER CR-STRATEGIE

Nachhaltigkeit und Verantwortung prägen das unternehmerische Selbstverständnis der TÜV NORD GROUP und sind fest in unserer DNA verankert. Im Zentrum aller Aktivitäten steht unsere langfristig ausgerichtete, konzernweite Corporate Responsibility Strategie (CR-Strategie). Aufgrund der außerordentlichen Dynamik in den uns umgebenden Rahmenbedingungen in den vergangenen zwei Jahren haben wir unsere CR-Strategie weiterentwickelt und nachgeschärft. Im März 2021 haben wir die neue CR-Strategie 2025 in Kraft gesetzt. Sie wird unser verantwortliches und nachhaltiges Handeln als Unternehmen für die nächsten Jahre bestimmen. Um die darin festgelegten Ziele zu erreichen, haben wir zudem eine erste CR-Roadmap für die Jahre 2021 bis 2023 ausgearbeitet, die zeitgleich mit der CR-Strategie 2025 freigegeben worden ist. Eine Roadmap für den Zeitraum 2024 bis 2025 planen wir im Jahr 2023 zu entwickeln.

Unsere CR-Strategie und die in der Roadmap formulierten Ziele, Maßnahmen und Indikatoren sind eingebettet in die gesamtstrategische Positionierung der TÜV NORD GROUP (»Strategy2025«), die maßgeblich von den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen der Klimaforschung geprägt ist. Danach ist die Begrenzung des menschengemachten globalen Temperaturanstiegs um höchstens 1,5 Grad Celsius zwingend notwendig. Hierzu muss der CO<sub>2</sub>-Ausstoß noch vor 2030 deutlich sinken und im Jahr 2050 netto null Emissionen erreichen. Vor diesem Hintergrund haben auch die nachhaltigen Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) im Rahmen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen eine herausragende Akzeptanz in der Wirtschaft erreicht; die SDGs prägen die strategische Ausrichtung unserer Kundinnen und Kunden sowie Wettbewerberinnen und Wettbewerber. Gleichzeitig fordern unsere Anspruchsgruppen (> s. Abschnitt »Stakeholder-Beziehungen gestalten«, S. 12) einen angemessenen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft. Der Gesetzgeber wiederum stellt Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung, wodurch ein zunehmender Bedarf entsteht, ein einheitliches Management der nicht-finanziellen Indikatoren aufzubauen.

All dies bildet den Rahmen für die Nachhaltigkeitsbemühungen der TÜV NORD GROUP: Seit 2020 definieren wir Nachhaltigkeit als einen unserer Leitwerte. Mit der »Strategy2025« wird Nachhaltigkeit zudem zu einer strategischen Hauptstoßrichtung für unseren Konzern und alle seine Geschäfts- und Zentralbereiche. Das heißt, wir möchten uns strategisch mit einem ökologisch, ökonomisch und gesellschaftlich nachhaltigen Produkt- und Dienstleistungsportfolio

als führendes Unternehmen der TIC-Branche (Testing, Inspection, Certification) positionieren. Dazu gehören für uns neben dem ausdrücklichen Bekenntnis zum 1,5-Grad-Ziel die Besetzung nachhaltiger Wachstumsfelder sowie die Anwendung von Nachhaltigkeitskriterien für Innovationen und Dienstleistungen. Für uns sind Verantwortung und Nachhaltigkeit wichtige Leitwerte, die sich in unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Unternehmenskultur widerspiegeln (> s. Abschnitt »Werte und Verantwortung«, S. 11).

## GANZHEITLICHER MANAGEMENTANSATZ

Unsere CR folgt einem ganzheitlichen Managementansatz. Im Zentrum stehen drei Handlungsfelder: »Unternehmen«, »Mensch« und »Umwelt« (> s. Von »Shared Value« zu »System Value«, S. 9). Die Umsetzung verfolgen wir entlang der Wertschöpfungskette. Dabei gehen wir langfristig orientiert vor und nutzen für die Umsetzung das integrierte Managementsystem des Konzerns.

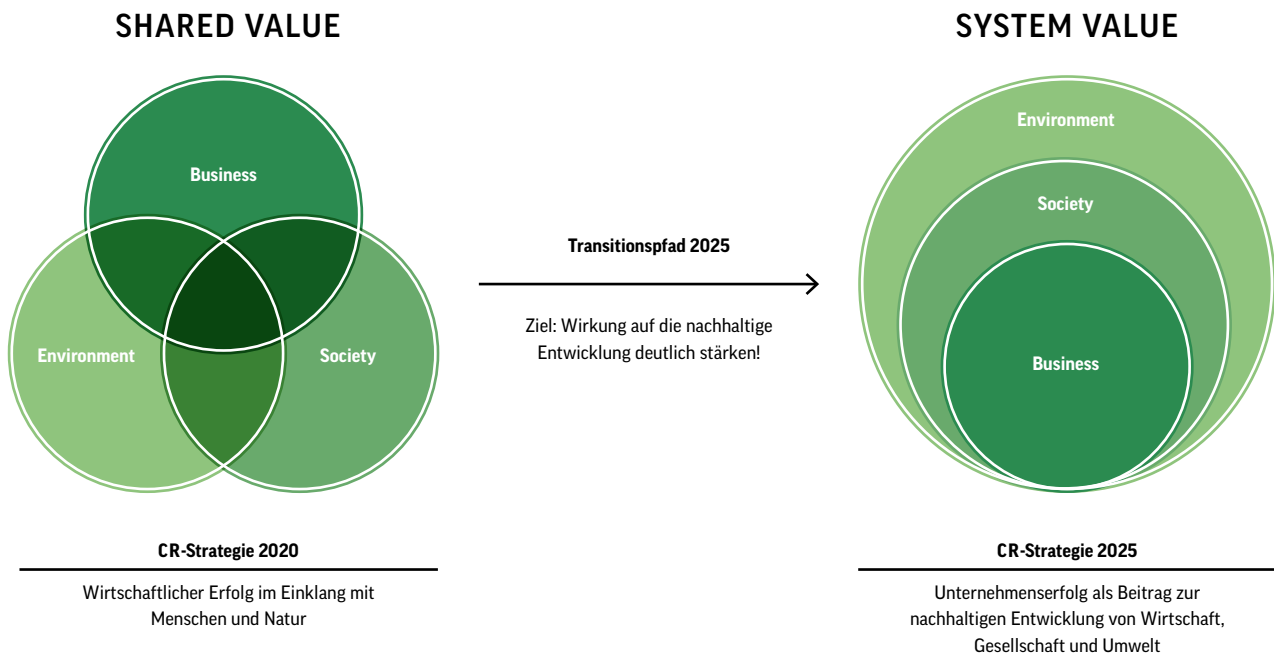
Die in der CR-Strategie und der CR-Roadmap festgelegten Ziele und Maßnahmen beruhen auf einer Wesentlichkeitsanalyse (> s. Kapitel »Materialität unserer CR-Themen«, S. 13). Bei der Umsetzung können die Geschäftsbereiche und Konzerngesellschaften unterschiedliche Schwerpunkte setzen und ihren Beitrag zur gemeinsamen Zielerreichung entsprechend den eigenen Möglichkeiten und Stärken definieren und gestalten. Entscheidend ist, dass die konzernweiten Ziele durch die Summe aller Beiträge erreicht werden.

Wie die Planung und Umsetzung der CR koordiniert wird, ist im Kapitel »Steuerung von Corporate Responsibility« (S. 10) beschrieben.

## PARADIGMENWECHSEL ZU EINEM SYSTEMISCHEN ANSATZ

Mit unserer CR-Strategie 2025 und der klaren Positionierung zu einer nachhaltigkeitsorientierten Wertschöpfung vollzieht die TÜV NORD GROUP einen Paradigmenwechsel vom Shared-Value-Ansatz, wie er bisher im Rahmen der CR-Strategie 2020 verfolgt wurde, zu einem auf Systemdenken basierenden, zukunftsweisenden System-Value-Ansatz (> s. Von »Shared Value« zu »System Value«, S. 9). Damit machen wir deutlich, dass sich die drei Subsysteme des globalen Systems (Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt) entsprechend dem dargestellten Inklusionsmodell in gegenseitiger Abhängigkeit befinden und miteinander interagieren.

## VON »SHARED VALUE« ZU »SYSTEM VALUE«



Als Unternehmen haben wir uns deshalb entschlossen, unseren Unternehmenserfolg mit dem Beitrag zu verbinden, den wir zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt leisten (> s. auch unsere Corporate Responsibility Leitlinie, S.2).

Somit ist die CR-Strategie 2025 in der neuen, ebenfalls im März 2021 veröffentlichten Corporate Responsibility-Leitlinie der TÜV NORD GROUP verankert. Das Dokument soll gemeinsam mit der CR-Roadmap 2023 (und anschließend mit der CR-Roadmap 2025) Impulse für die Umsetzung der »Strategy2025« geben, den Weg zu einer nachhaltigen Weiterentwicklung des Konzerns aufzeigen und Nachhaltigkeitsthemen langfristig, auch über 2025 hinaus, in den Blick nehmen. Außerdem dient die neue CR-Strategie, gemeinsam mit den untergeordneten Roadmaps, der Etablierung eines Rahmens sowie angemessener Metriken für das Management der nichtfinanziellen Indikatoren im Konzern bis zum Jahr 2025.

### ORIENTIERUNG AN DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS UND DEM GLOBAL COMPACT DER VEREINTEN NATIONEN

Wir orientieren uns strategisch nicht nur an Megatrends, sondern seit 2018 zudem verstärkt an den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen. In den vergangenen zwei Berichtsjahren haben wir uns insbesondere mit dem transformativen Potenzial der SDGs für die eigenen Digitalisierungsprojekte, für Innovationen,

Dienstleistungen und Geschäftsaktivitäten intensiv auseinandergesetzt und es als Zielsetzung zum Thema »Nachhaltiges Produkt und Dienstleistungsportfolio« in der »Strategy2025« verankert.

Die neuen Innovationsprojekte aller deutschen Geschäftsbereiche und Gesellschaften des Konzerns haben wir auch im Jahr 2021 einer Bewertung anhand fest definierter Nachhaltigkeitskriterien unterzogen, die sich an den SDGs orientieren. Dabei wurde auch die Wirkung der Projekte auf die SDGs strukturiert eingeschätzt. Jedes Innovationsprojekt wurde innerhalb des Innovationsprozesses daraufhin überprüft, inwiefern die Innovation zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt beiträgt. Hierfür erfassen die zuständigen Innovationsmanagerinnen und -manager, auf welche SDG-Indikatoren eine Innovation wie stark einwirkt und auf welche Weise sie zur Umsetzung der CR-Roadmap des Konzerns beiträgt (> s. dazu auch die Infografiken auf den S.18, 30, 46).

Im aktuellen Berichtsjahr haben wir im deutschen Teil der TÜV NORD GROUP die wesentlichen organisatorischen und methodischen Voraussetzungen für die strukturierte Bewertung unseres Dienstleistungsportfolios geschaffen und die Ermittlung der Wirkung unserer Dienstleistungen auf die SDGs in zwei Geschäftsbereichen (Industrie Service und Mobilität) initiiert. Künftig wollen wir sicherstellen, dass wir nicht nur mit Innovationen und daraus resultierenden Dienstleistungen, sondern mit unserer gesamten Geschäftstätigkeit zur Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele beitragen. Die so zu gewinnenden Erkenntnisse sollen künftig dazu genutzt werden,

unsere nachhaltige Wirkung als Unternehmen strategisch und operativ gezielter zu steuern.

Seit August 2021 ist die TÜV NORD GROUP auch Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen, der weltweit größten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Mit dem Beitritt zum Global Compact unterstreichen und stärken wir unser nachhaltiges Engagement. Wir verpflichten uns, den Pakt und seine Prinzipien in unsere Unternehmensstrategie, Unternehmenskultur sowie das Tagesgeschäft zu integrieren. Außerdem sagen wir zu, uns an Kooperationsprojekten zu beteiligen, die die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen, insbesondere die SDGs, fördern.

## TRANSPARENZ SCHAFFEN: JÄHRLICHE BERICHTERSTATTUNG

Uns ist wichtig, unsere CR-Strategie nachvollziehbar offenzulegen. Deshalb berichten wir jährlich über den aktuellen Fortschritt unserer Nachhaltigkeitsbemühungen. Damit kommen wir auch der Rechenschaftspflicht im Rahmen des UN Global Compact nach. Inhaltlich folgen wir in der Berichterstattung den Prinzipien: Einbeziehung von Stakeholdern, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit. Wir berichten auf Basis von klar definierten und implementierten, jederzeit abruf- und nachprüf- baren Datenquellen.

GRI 102-18

# Steuerung von Corporate Responsibility

Corporate Responsibility (CR) ist bei der TÜV NORD GROUP an höchster Stelle verankert: Die übergreifende Zuständigkeit für CR liegt bei der Konzerngeschäftsleitung und innerhalb dieses Gremiums beim Vorstandsvorsitzenden. Auf Ebene der Geschäfts- oder Zentralbereiche sind die jeweiligen Bereichsleitenden für CR zuständig, auf Gesellschaftsebene die jeweilige Geschäftsführung.

Für die Weiterentwicklung der CR-Strategie und die Koordination der übergreifenden CR-Aktivitäten sowie die CR-Kommunikation ist auch weiterhin die Stabsfunktion einer CR-Managerin bzw. eines CR-Managers zuständig. Sie bzw. er organisiert und leitet auch den CR-Steuerungskreis und berät die Geschäfts- und Zentralbereiche sowie Konzerngesellschaften bei der Umsetzung der CR-Strategie. Unterstützt wird sie bzw. er von den CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren der Bereiche. Darüber hinaus tauscht sie bzw. er sich regelmäßig mit dem Kreis der Managementbeauftragten zu CR-Themen und -Aktivitäten aus.

Der CR-Steuerungskreis setzt sich aus den CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren zusammen, die ihre jeweiligen Geschäfts- und Zentralbereiche vertreten. Sie besitzen CR-strategische Kompetenzen und tauschen sich im Steuerungskreis zu allen übergreifenden CR-Themen und -Aktivitäten aus. Dazu gehört auch die Entwicklung und Umsetzung der CR-Strategie 2025 sowie der CR-Roadmaps 2023 und 2025. Der CR-Steuerungskreis tagte im Jahr 2021 in zweimonatigem Turnus, insgesamt sechsmal.

Die CR-Aktivitäten der Konzerngesellschaften werden in der Regel von der oder dem Managementbeauftragten der Gesellschaft gesteuert. Sie bzw. er stimmt sich mit der CR-Koordinatorin bzw. dem CR-Koordinator des übergeordneten Geschäftsbereichs ab und ist im Wesentlichen dafür zuständig, die Umsetzung der CR-Vorgaben innerhalb der Konzerngesellschaft nachzuhalten.

# Werte und Verantwortung

Verantwortung und Nachhaltigkeit – vereint unter dem Begriff Corporate Responsibility – sind wesentliche Pfeiler der unternehmerischen Aktivitäten der TÜV NORD GROUP. Sie prägen unser Handeln und tragen unser Geschäft. **Unser Unternehmenserfolg ist für uns eng mit dem Beitrag verknüpft, den wir zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt leisten** (> s. auch unsere Corporate Responsibility Leitlinie, S. 2). Seit Anfang 2020 ist Nachhaltigkeit Teil des Leitbilds der TÜV NORD GROUP. Damit geben wir dem Thema in unserem Unternehmen das Gewicht, das es in der Öffentlichkeit und bei unseren Anspruchsgruppen hat. Das Management von Corporate Responsibility verstehen wir als einen langfristig angelegten Weg. Die Basis dafür bilden die nachfolgenden sechs Unternehmenswerte, die für alle unsere Beschäftigten als Richtschnur für das persönliche Handeln im Unternehmen gelten und verbindlich sind.

## UNSERE KUNDEN STEHEN IM FOKUS

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

## UNSERE MITARBEITENDEN SIND DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Als Arbeitgeber sind wir dafür verantwortlich, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden hohe Wertschätzung erfahren. Wir eröffnen unseren Mitarbeitenden Gestaltungsräume für eigenverantwortliches Arbeiten, setzen auf Teamarbeit, fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und bieten individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Mitarbeitenden wiederum tragen dafür Verantwortung, einen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten.

## UNSERE INTEGRITÄT IST DIE BASIS ALLEN HANDELNS

Wir sehen es als unsere Verantwortung gegenüber unseren Anspruchsgruppen, der Umwelt und der Gesellschaft, jederzeit transparent, rechtskonform und nachhaltig zu handeln. Integrität

beziehen wir somit explizit auch auf die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt und das gesellschaftliche Umfeld.

## UNSERE NACHHALTIGKEIT ERÖFFNET WEGE IN EINE GEMEINSAME ZUKUNFT

Wir legen ein besonderes Augenmerk auf die ökonomischen, ökologischen sowie gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Entscheidungen und Handlungen. Nachhaltigkeit ist elementarer Bestandteil unseres Markenkerns – sowohl im Leistungsportfolio als auch bei allen Innovationsthemen. Kontinuierlich optimieren wir unseren ökologischen Fußabdruck.

## UNSERE VIELFALT ERÖFFNET NEUE CHANCEN

Wir sehen es als unsere Verantwortung gegenüber allen Mitarbeitenden, die Individualität jeder und jedes Einzelnen zu respektieren und die Chancengleichheit zu fördern. Indem wir auf gemischte Teams und interdisziplinäres Arbeiten in und zwischen allen Unternehmensbereichen setzen, schaffen wir eine wichtige Voraussetzung, unseren Kundinnen und Kunden in allen Märkten passgenaue Lösungen anzubieten.

## UNSERE INNOVATIONSKULTUR WEIST IN DIE ZUKUNFT

Wir betrachten es als unsere Verantwortung für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens, unsere Produkte und Prozesse kontinuierlich zu verbessern, nachhaltige Geschäftsmodelle und Dienstleistungen am Puls der Zeit zu entwickeln und uns dabei an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen zu orientieren. Unsere Mitarbeitenden ermutigen wir zu Kreativität und bieten ein Umfeld, das diese Art der Innovation befördert.

Verantwortung und Nachhaltigkeit sind zudem wesentliche Werttreiber. Sie eröffnen uns neue Geschäftsmodelle und Dienstleistungen, mit denen wir unseren Beitrag für eine nachhaltigere Welt steigern können. Gleichzeitig sichern Verantwortung und Nachhaltigkeit die Zukunft unseres Unternehmens, indem wir die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Entscheidungen und Handlungen jederzeit erkennen, gezielt steuern und einen Mehrwert für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt schaffen.

GRI 102-13, 102-40, 102-42, 102-43, 102-46

# Stakeholder-Beziehungen gestalten

Bei der Wahrnehmung ihrer Unternehmensverantwortung setzt die TÜV NORD GROUP auf einen intensiven regelmäßigen Austausch mit internen und externen Anspruchsgruppen (»Stakeholder«), die für die unternehmerische Ausrichtung innerhalb und außerhalb der Wertschöpfungskette relevant sind.

Die Einbeziehung unserer Stakeholder umfasst dabei unterschiedliche Anspruchsgruppen. Die von uns als relevant identifizierten Gruppen sind:

Interne Anspruchsgruppen	Extern
Aufsichtsrat (intern)	Aufsichtsrat (extern)
Vorstand	Kundinnen und Kunden
Konzerngeschäftsleitung (KGL)	Unterauftragnehmerinnen und Unterauftragnehmer, Lieferantinnen und Lieferanten, Dienstleisterinnen und Dienstleister
Leitung der Geschäfts- und Zentralbereiche	
Gesellschaften im Inland (Führungskreis sowie Expertinnen und Experten)	Kooperationspartnerinnen und -partner
Regionen und Gesellschaften im Ausland (Führungskreis sowie Expertinnen und Experten)	Finanzpartnerinnen und -partner
Konzernbeauftragte	Shareholder (TÜV-Vereine)
Kreis der Managementbeauftragten	Gremien*
Vertretungen der Mitarbeitenden (Betriebsratsgremien, weitere vertretende Instanzen)	Akkreditierungs- und Zertifizierungsorganisationen*
Mitarbeitende	Befugnis erteilende Behörden*
	Gesetz- und Regelgeber*
	Wettbewerb*
	Verbände und NGOs*
	Medien und Öffentlichkeit

\*Anspruchsgruppen, die einen direkten oder indirekten Beitrag zur Wertschöpfung der TÜV NORD GROUP leisten

Um die Anspruchsgruppen einzubinden, haben wir bereits 2017 die relevanten ökonomischen, sozialen und/oder ökologischen Themen unserer Stakeholder erfasst und bewertet und den vier Handlungsfeldern der CR-Strategie 2020 zugeordnet. Auch bei der Erarbeitung unserer CR-Strategie 2025 sind wir in den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen getreten: Im Jahr 2020 haben wir eine Stakeholder-Veranstaltung durchgeführt und dabei unseren Strategieentwurf

präsentiert sowie Feedback eingeholt. Mithilfe zielgruppenspezifischer Befragungen haben wir 2021 unsere Stakeholder in die Bewertung der Relevanz unserer Themen einbezogen. Die Ergebnisse haben wir in unsere Wesentlichkeitsanalyse eingearbeitet (> s. [Materialität unserer CR-Themen, S.13](#)).

Wir beziehen grundsätzlich sowohl diejenigen Anspruchsgruppen ein, mit denen wir entlang der Wertschöpfungskette zusammenarbeiten, als auch die Anspruchsgruppen, die nicht direkt zu unserer Wertschöpfungskette beitragen. Diese Gruppen bieten für uns die Chance, die ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns besser einzuschätzen und unser Leistungsportfolio noch zielgerichteter auszugestalten.

## WEITERE AUSTAUSCHFORMATE

Ein reger interner Austausch findet u. a. mit Betriebsratsgremien statt. Dieser wird über den Konzernbetriebsrat (KBR) sichergestellt, der auch im CR-Steuerungskreis vertreten ist und im Rahmen von KBR-Tagungen gesondert informiert wird. Die CR-Managerin bzw. der CR-Manager berichtet und diskutiert zu CR-Fragen des Konzerns in der Versammlung der leitenden Angestellten. Über die jährlich stattfindende International Quality & Sustainability Conference werden die Vertreterinnen und Vertreter aller TÜV NORD-Bereiche eingebunden. Seit 2021 finden zudem regelmäßige Meetings mit internationalen Gesellschaften statt, die stufenweise in das konzernweite CR-Management eingebunden werden (> s. [Kap. „Integration der Konzerngesellschaften in die nichtfinanzielle Berichterstattung, S. 27](#)).

Den Dialog mit unseren Marktbegleiterinnen und Marktbegleitern zu Nachhaltigkeitsthemen gewährleisten wir über die Nachhaltigkeitsgremien des TIC Councils und des TÜV-Verbands.

Darüber hinaus nutzen wir Netzwerke zum Austausch zu Verantwortungs- und Nachhaltigkeitsthemen. Dazu gehören die Netzwerke unserer Stakeholder wie das CSR-Netzwerk Hamburg und das Deutsche Netzwerk Wirtschaftsethik (dnwe), letzteres etwa im Rahmen des dnwe-Regionalforums NRW und des CSR-Kommunikationskongresses. Außerdem sind wir in sozialen Medien wie LinkedIn und Twitter aktiv, um mit unseren Anspruchsgruppen im Gespräch zu bleiben. All diese Kanäle helfen uns dabei, die Wahrnehmung und Auswirkungen unseres Handelns besser einzuschätzen. Zudem unterstützen sie uns bei der Kommunikation nach außen sowie bei der Neu- und Weiterentwicklung von Ideen und Themen.



GRI 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 102-49

# Materialität unserer CR-Themen

Welche CR-Themen für die TÜV NORD GROUP eine entscheidende Rolle spielen und worauf wir uns in unserer CR-Strategie konzentrieren sollten, haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2021 ermittelt. Die mit diesem Instrument bestimmten relevanten CR-Themen bilden die Grundlage für unsere Maßnahmen und Aktivitäten im Kontext von Verantwortung und Nachhaltigkeit. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir drei Dimensionen berücksichtigt: die Bewertung der Geschäftsrelevanz unserer CR-Themen, die Bewertung der ökonomischen, ökologischen und/oder sozialen Auswirkungen unseres Handelns (Impact) sowie die Relevanzbewertung durch die Anspruchsgruppen.

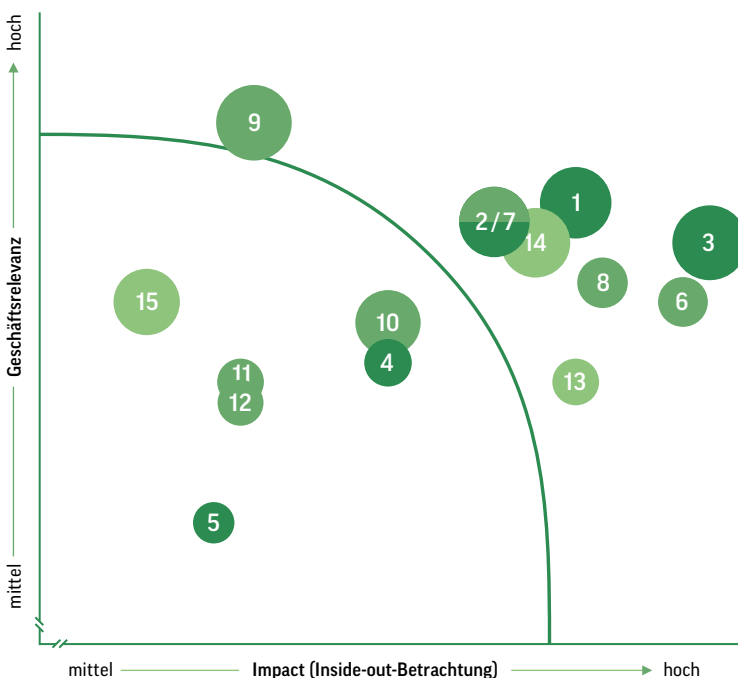
Die Geschäftsrelevanz haben wir durch eine Relevanzbefragung des Top-Managements (Vorstand und Geschäftsbereichsleitungen) ermittelt. Die Einschätzung des Impacts erfolgte halbquantitativ, d. h. jedes CR-Thema wurde im Rahmen einer vorgegebenen Skala durch interne Expertinnen und Experten (CR-Steuerungskreis, Fachzuständige) eingeordnet. Impact definieren wir als das »Ausmaß« positiver und negativer Auswirkungen des Unternehmenshandelns

bei einem spezifischen CR-Thema. Die Impact-Bewertung ergibt sich grundsätzlich aus der Betrachtung von Intensität und Eintrittswahrscheinlichkeit dieser Auswirkungen. Darüber hinaus haben wir unsere Anspruchsgruppen zielgruppenspezifisch befragt hinsichtlich der Relevanz unserer CR-Themen. Auf diese Weise entstand ein umfassendes und transparentes Gesamtbild für unsere künftigen CR-Anstrengungen.

Folgende CR-Themen ergeben sich aus dem Wesentlichkeitsbericht 2021 – gegliedert nach Handlungsfeldern. Themen in Schwarz sind wesentlich und haben somit die höchste Relevanz, grau dargestellte Themen sind wichtig.

Im Vergleich zur vergangenen Wesentlichkeitsanalyse 2018 bis 2020 wurden die Themen »Energieeffizienz in Gebäuden« und »Achtung der Menschenrechte« 2021 nicht mehr als wichtige, sondern als wesentliche Themen bewertet und werden entsprechend prioritär behandelt.

## WESENTLICHKEITSMATRIX 2021



Die Größe der Kreise geht mit der Relevanz der CR-Themen für unsere Anspruchsgruppen einher.



### UNTERNEHMEN

- 1 Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen
- 2 Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools
- 3 Integrität und Compliance
- 4 Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette
- 5 Integration der Konzerngesellschaften in die nichtfinanzielle Berichterstattung



### MENSCHEN

- 6 Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung
- 7 Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden
- 8 Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission
- 9 Achtung der Menschenrechte
- 10 Angemessene Arbeitsumgebung, Gesundheit und Sicherheit
- 11 Diversität und Inklusion
- 12 Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung



### UMWELT

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

GRI 102-11, 102-12, 102-16, 102-44

# Unsere CR-Roadmap 2023

Auf unserem Weg, Verantwortung und Nachhaltigkeit systematisch in alle Geschäftsbereiche der TÜV NORD GROUP zu integrieren, leitet uns die Roadmap 2023. Sie liegt allen unseren Maßnahmen und Aktivitäten rund um Verantwortung und Nachhaltigkeit zugrunde. Für jedes unserer Handlungsfelder umfasst sie ein übergeordnetes Ziel und für jedes Thema mindestens ein spezifisches, selbst gesetztes Ziel, das wir, sofern nicht längerfristiger angelegt, spätestens bis zum Jahresende 2025 erreicht haben wollen. Darüber hinaus liefern die Roadmap 2023 (für die Jahre 2021 bis 2023) und die noch zu entwickelnde Roadmap 2025 (für die Jahre 2024 bis 2025) gemeinsam mit unserer übergeordneten CR-Strategie 2025 den Rahmen und die Metriken für das Management der nichtfinanziellen Indikatoren im Konzern bis 2025.

Mit der Entwicklung der aktuellen CR-Roadmap 2023 begann der CR-Steuerungskreis im Mai 2020. In Kraft gesetzt wurde sie gemeinsam mit der neuen CR-Strategie 2025 im 1. Quartal 2021 von der Konzerngeschäftsführung (KGL). Eine zweite CR-Roadmap wird den Zeitraum 2024 bis 2025 abdecken. Sie soll im Jahr 2023 entwickelt werden, basierend auf den bis dann veränderten Anforderungen und den Erfahrungswerten aus der aktuellen Roadmap.

Die Ziele und Maßnahmen unserer CR-Roadmap 2023 sollen allen Mitarbeitenden des Konzerns drei Jahre lang als konkrete Orientierung für Verantwortungs- und Nachhaltigkeitsthemen dienen. Deren Umsetzung in Deutschland steuern wir bereits erfolgreich über das zentrale CR-Management des Konzerns sowie über die CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren der Geschäftsbereiche und der Funktionalbereiche der Holding.

Auch von außen wird die TÜV NORD GROUP als wertorientiertes und nachhaltiges Unternehmen wahrgenommen: Bereits im Dezember 2020 erreichten wir den EcoVadis Gold-Status. Damit gehören wir zu den besten fünf Prozent der von EcoVadis in Sachen Nachhaltigkeit bewerteten Unternehmen. Diese Auszeichnung dürfen wir auch nach dem Ende 2021 erfolgreich angestoßenen Assessment tragen.

Zum Jahresende 2021 geben wir im Folgenden Auskunft über den ersten Zwischenstand der Umsetzung unserer Meta-Ziele sowie über die gesetzten untergeordneten Ziele in den drei Handlungsfeldern gemäß unserer CR-Roadmap 2023. Weitere Details zur Ausgestaltung und zum Umsetzungsstand unserer strategischen CR-Themen zum Ende des Jahres 2021 enthalten die Kapitel »Unternehmen«, »Menschen« und »Umwelt«.

## ROADMAP 2023 - UNSERE METAZIELE

Handlungsfeld	Leitaussage	Leitziel	Status
<b>Unternehmen</b>	Die TÜV NORD GROUP positioniert sich strategisch als führendes Unternehmen der TIC-Branche in Bezug auf die ökologisch, ökonomisch und gesellschaftlich nachhaltige Gestaltung des Produkt- und Dienstleistungsportfolios, u. a. durch Identifikation und Besetzung nachhaltiger Wachstumfelder sowie die Anwendung von Nachhaltigkeitskriterien für Innovationen und Dienstleistungen.	Wir steigern den positiven Charakter unseres Handelns entlang der Wertschöpfungskette hinsichtlich ökologischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Auswirkungen. Dazu nutzen wir innovative Entwicklungen und digitale Technologien, die eine nachhaltige Entwicklung unterstützen und beschleunigen. Parallel sind Integrität und Compliance unverhandelbare Grundbausteine unserer Unternehmensverantwortung, die es zu erhalten und auszubauen gilt.	in Arbeit
<b>Menschen</b>	Die TÜV NORD GROUP positioniert sich strategisch als führendes Unternehmen der TIC-Branche in Bezug auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>• die authentische Vermittlung der Sinnhaftigkeit und des positiven Einflusses eigener Geschäftsaktivitäten auf Menschen und deren Lebensgrundlage</li> <li>• das jederzeit verantwortliche Handeln gegenüber internen und externen Stakeholdern sowie</li> <li>• die Etablierung als wertorientiertes Unternehmen mit positivem Einfluss als gesellschaftlicher Akteur</li> </ul>	Durch nachhaltiges, gegenseitig wertschätzendes, motivierendes und verantwortungsvolles Handeln schaffen wir eine Arbeitsumgebung, die den Menschen in den Mittelpunkt unserer Aktivitäten stellt. Auf eine gelebte Kultur bauend, die für Vielfalt, Nachhaltigkeit und Innovation steht, sind wir ein attraktiver Arbeitgeber, der sich für die Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden einsetzt und sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist.	in Arbeit
<b>Umwelt</b>	Die TÜV NORD GROUP bekennt sich ausdrücklich zum 1,5-Grad-Ziel, verpflichtet sich zur Dekarbonisierung bis 2030 und positioniert sich strategisch als führendes Unternehmen der TIC-Branche in Bezug auf Umwelt- und Klimaschutz.	Die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus geschäftlich veranlassten Reisen, der Nutzung von Immobilien und dem Ressourcenverbrauch der gesamten TÜV NORD GROUP sind durch gezielte Maßnahmen zur Vermeidung, Reduzierung und Kompensation bis 2030 klimaneutral gestellt.	in Arbeit



## ROADMAP 2023 - THEMEN JE HANDLUNGSFELD

**HANDLUNGSFELD »UNTERNEHMEN«**

Thema	Ziele
<b>Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortung und Nachhaltigkeit sind als Bewertungsgrößen für unsere Innovationen und Dienstleistungen etabliert. Unser Innovations- und Portfoliomanagement fördert insbesondere Ideen und Konzepte, die zur nachhaltigen Entwicklung in ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Hinsicht beitragen.</li> </ul>
<b>Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Auf- und Ausbau digitaler Geschäftsmodelle wird gefördert.</li> <li>• Im Rahmen der Prozesslandschaft der TÜV NORD GROUP wird die sinnvolle Digitalisierung der Geschäftsprozesse behandelt/angestrebt.</li> </ul>
<b>Integrität und Compliance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Compliance-Management-System (CMS) sichert mit seiner Struktur, seinen Prozessen und Maßnahmen die Regelkonformität. Das CMS stärkt die Integrität als Basis all unseres Handelns, sowohl bei jedem einzelnen Mitarbeitenden als auch in der TÜV NORD GROUP insgesamt.</li> <li>• Ein Schulungsprogramm zu Integrität und Compliance ist konzernweit eingeführt.</li> </ul>
<b>Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsaspekte ist beim Management geschaffen.</li> <li>• Nachhaltigkeitskriterien sind in die Beschaffungsprozesse integriert.</li> <li>• Aufrechterhaltung und sinnvoller Ausbau der Teilnahme an CR-Ratings, -Rankings und -Assessments.</li> </ul>
<b>Integration der Konzerngesellschaften in die nicht finanzielle Berichterstattung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Über gemeinsame Strategien und deren Umsetzung wachsen die Integration, der Erfolg und das Zusammengehörigkeitsgefühl aller Konzerngesellschaften, national und international. Die CR-Strategie leistet hier einen wichtigen Beitrag zur Sinnstiftung und Werteorientierung.</li> </ul>

**HANDLUNGSFELD »MENSCHEN«**

Thema	Ziele
<b>Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TÜV NORD GROUP wird von ihren Mitarbeitenden als wertorientiert und nachhaltig agierend wahrgenommen. Die etablierten Führungsleitlinien der TÜV NORD GROUP werden gelebt, Führungskräfte-Entwicklungsprogramme dienen ihrer Vermittlung und Mitarbeitende empfinden Führung, gemessen an den Leitlinien, als adäquat.</li> </ul>
<b>Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexible Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden werden systematisch und stetig weiter ausgebaut und dem Bedarf angepasst.</li> <li>• Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden geschieht dialogisch, transparent und konform zum Personalbedarf. Bei Besetzungen kann primär auf interne Kandidaten zurückgegriffen werden.</li> <li>• Die offene Feedbackkultur wird systematisch weiter gefördert und ausgebaut.</li> </ul>
<b>Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Sichtbarkeit von CR-Themen erhöht sich stetig.</li> </ul>
<b>Achtung der Menschenrechte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Prozesse zur Bewertung und Einhaltung der Menschenrechte gemäß dem Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung sind umgesetzt.</li> </ul>
<b>Angemessene Arbeitsumgebung, Gesundheit und Sicherheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der TÜV NORD GROUP fördert die Gesundheit und steigert die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.</li> <li>• Die bereitgestellte Infrastruktur und die Arbeitsumgebung unterstützen innovatives, kreatives und gesundes Arbeiten.</li> </ul>
<b>Diversität und Inklusion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chancengleichheit ist für alle Mitarbeitenden gewährleistet.</li> </ul>
<b>Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spenden und Sponsoring-Projekte im Konzern werden systematisch erfasst. Das entsprechende Engagement erfolgt in Übereinstimmung mit der Wertschöpfung oder ist an lokale bzw. regionale Projekte geknüpft.</li> <li>• Angebote zum ökologischen und gesellschaftlichen Engagement der Mitarbeitenden werden gefördert.</li> </ul>

**HANDLUNGSFELD »UMWELT«**

Thema	Ziele
<b>Umweltfreundliches Reiseverhalten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus geschäftlich veranlassten Reisen werden vermieden, reduziert bzw. kompensiert, um bis 2030 klimaneutral zu werden.</li> </ul>
<b>Energieeffizienz von Gebäuden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Energieeffizienz der durch uns genutzten Gebäude wird stetig gesteigert und CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus der Nutzung von Gebäuden werden vermieden, reduziert bzw. kompensiert, um bis 2030 klimaneutral zu werden.</li> </ul>
<b>Ressourceneffizienz und -sparsamkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Ressourcen werden im Konzern gezielt und effizient eingesetzt und nach Nutzung den Verwertungskreisläufen zugeführt.</li> </ul>



# Unternehmen

---

» Wir sehen Nachhaltigkeit als einen Haupttreiber zur Entwicklung und Bereitstellung von Dienstleistungen und Produkten sowie zur Weiterentwicklung unserer Prozesse. «

Die TÜV NORD GROUP positioniert sich strategisch als führendes Unternehmen der TIC-Branche in Bezug auf die ökologisch, ökonomisch und gesellschaftlich nachhaltige Gestaltung des Produkt- und Dienstleistungsportfolios, u. a. durch Identifikation und Besetzung nachhaltiger Wachstumsfelder sowie die Anwendung von Nachhaltigkeitskriterien für Innovationen und Dienstleistungen.

# Nachhaltigkeit lohnt sich!

Im Gespräch mit  
Carsten Becker,  
Leiter Innovation im  
Geschäftsbereich  
Industrie Service



**Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit im Innovations- und Digitalisierungsprozess der TÜV NORD GROUP?** Jede Innovation, die wir heute auf den Weg bringen, hat als ein wichtiges Bewertungskriterium das Thema Nachhaltigkeit. Das heißt, die Nachhaltigkeitsbewertung entscheidet ganz wesentlich darüber, ob wir eine Idee überhaupt weiterverfolgen. Natürlich betrachten wir auch Chancen und Risiken, zum Beispiel mit Blick auf Wirtschaftlichkeit und Reputation, aber keiner dieser Faktoren wird so umfangreich betrachtet wie das Thema Nachhaltigkeit.

**Wie stellen Sie denn konkret fest, ob eine Idee oder ein Projekt nachhaltig ist?** Wir legen als Maßstab unseren Kriterienkatalog für Nachhaltigkeit an, mit über 70 Punkten, orientiert an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen: Hat die Dienstleistung Einfluss auf die Wasserqualität, verbessert sie die Nahrungsmittelversorgung, verringert sie Emissionen ... Wir bewerten, wie stark der positive oder möglicherweise auch negative Einfluss unserer Innovation auf diese Punkte ist.

**Und wenn das Projekt negative Wirkungen entfaltet?** Bei geringfügig negativen Wirkungen wird geprüft, ob der negative Impact deutlich verringert oder sogar eliminiert werden kann; bei stark negativen Wirkungen wird die Idee nicht weiterverfolgt.

**Welches sind aktuell besonders nachhaltige Innovationsprojekte?** Mit Remote-Inspektionen können wir Emissionen stark reduzieren. Dabei führen wir Prüfungen oder Audits ganz oder teilweise per Videoübertragung durch. Unsere Sachverständigen müssen also nicht hinfliegen, auch weitere Fachleute unserer Kunden können einfach zugeschaltet werden; vor Ort führt eine lokale Expertin oder ein Experte die Kamera und arbeitet mit dem Team vor Ort zusammen.

In vielen unterschiedlichen Bereichen ist das inzwischen möglich, zum Beispiel bei der Fertigungsüberwachung für Windenergieanlagen, bei Schadengutachten für Autos oder für die Inspektion von Blitzableitern.

Ein ganz wichtiges Thema ist auch Wasserstoff als eine der Schlüsseltechnologien, mit denen wir als Gesellschaft nachhaltiger werden können. Im HydroHub haben wir unser Wissen und unsere Fähigkeiten aus allen Geschäftsbereichen gebündelt, um das Thema zusammen mit unseren Kunden mit ganzer Kraft voranzutreiben.

**Wie wichtig ist es für Kundinnen und Kunden, ob eine Dienstleistung nachhaltig ist?** Das Bewusstsein für nachhaltige Dienstleistungen ist sehr stark gewachsen, aber natürlich mit individuellen Unterschieden. Der große Vorteil ist – und das vergessen viele: Nachhaltigkeit ist oft mit einem geringeren Verbrauch an Ressourcen verbunden, wodurch die Kosten sinken. Das genießen auch diejenigen, für die Nachhaltigkeit weniger im Vordergrund steht. Nachhaltigkeit lohnt sich!

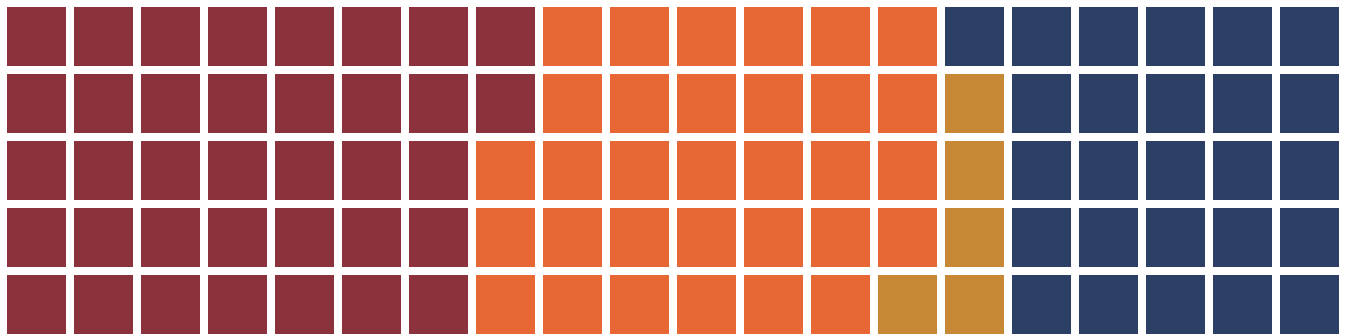
**Und wie unterstützen Sie Unternehmen dabei, selbst nachhaltiger zu agieren?** Indem wir ihnen zum Beispiel helfen, ihren ökologischen Fußabdruck zu messen. Dazu stellen wir einen Evaluierungskatalog auf und machen konkrete Vorschläge, wie die einzelnen Punkte verbessert werden können. Mit der CSR Performance Ladder, angelehnt an die ISO-Norm 26000, der »Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen«, kann sich eine Organisation fortwährend weiterentwickeln, und mit dem Sustainability Rating können Unternehmen schauen, wie nachhaltig sie im Branchenvergleich sind. Das alles erfordert teilweise ein sehr tiefes technisches Verständnis der unterschiedlichen Branchen – was das angeht, sind wir als Wissenskonzern gut aufgestellt.

GRI 203-2

Durch unser Innovationsmanagement fördern wir Ideen und Konzepte, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen. Dazu bewerten wir seit dem Jahr 2020 alle Innovationsprojekte in den deutschen Gesellschaften der TÜV NORD GROUP im Rahmen eines Sustainability Assessments. Mithilfe eigens entwickelter Assessment-Kriterien nehmen wir eine qualitative Einschätzung der Wirkung unserer Innovationsprojekte auf die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen vor. Der so ermittelte Sustainability Index fließt in die Gesamtbewertung unserer Innovationsprojekte ein und hilft uns dabei, Wachstumschancen für unser Unternehmen auf nachhaltigen Gebieten zu nutzen.

Die Infografik zeigt, auf welche SDGs sich alle unsere Innovationsprojekte im Handlungsfeld »Unternehmen« auswirken. Laut Sustainability Assessment sind dabei die SDGs 8, 9, 12 und 17 maßgeblich.

Zu jedem SDG beschreiben wir beispielhaft ein ausgewähltes Innovationsprojekt und seine jeweilige Wirkung.



37%

32%

5%

26%



**Information Centered Evaluation (Code Quality Matrix)**

Analyseverfahren zur Sicherstellung von Qualität in Quellcodes von Softwareprodukten – **Wirkung des Projekts:** Die Sicherstellung von Softwarequalität ist in unserer digitalisierten Welt ein wichtiger Baustein für nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Neben verringerten Belastungen für Mitarbeitende und Umwelt durch vermiedene Reisen führt das vollständig digitalisierte und beschleunigte Prüfverfahren zu schnelleren Entwicklungszyklen. So treiben wir Digitalisierungsprozesse auch bei unseren Kunden voran.



**HydroHub**

Strategische und ganzheitliche Weiterentwicklung des Themas Wasserstoff durch die Bündelung verfügbarer technischer Informationen und Daten – **Wirkung des Projekts:** Für eine ressourceneffiziente Industrie, nachhaltiges Wirtschaftswachstum und Technologieentwicklung ist klimafreundlicher Wasserstoff zentral. Durch neue Produkte und Kooperationen im Rahmen der Wasserstoff-Allianz tragen wir zum Aufbau einer widerstandsfähigen und nachhaltigen Wasserstoff-Infrastruktur bei.



**CERA4in1**

Erstes universelles Zertifizierungssystem für Mineralien; Bewertung von Nachhaltigkeitskriterien entlang der gesamten Wertschöpfungskette – **Wirkung des Projekts:** Mit der Zertifizierung schaffen wir Transparenz, klären über Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette von Mineralien auf und tragen so dazu bei, dass sich Nutzerinnen und Nutzer für nachhaltige Lösungen entscheiden. Außerdem können wir durch den Standard Einfluss nehmen, z. B. auf ökologische Aspekte wie die Reduzierung des Abfallaufkommens.



**Automatisiertes Fahren Next Level**

Erarbeitung von Leitlinien für Typprüfungen und Testverfahren für das automatisierte Fahren – **Wirkung des Projekts:** Wir stellen unsere Ergebnisse Partnerorganisationen zur Verfügung, tauschen uns aus mit anderen Akteurinnen und Akteuren aus Wirtschaft und Wissenschaft und arbeiten in globalen Partnerschaften an branchenweiten Lösungen zu umweltverträglichem autonomem Fahren. So treiben wir gemeinsam die Weiterentwicklung umweltfreundlicher Technologien und Technologien voran und tragen so zu einer nachhaltigen Mobilitätswende bei.

GRI 102-44, 103-1, 103-2, 103-3

# Managementansatz, Themen und Steuerung

## HANDLUNGSFELD »UNTERNEHMEN«

Als Unternehmen tragen wir Verantwortung dafür, unser Geschäftsmodell integer sowie zukunftssicher aufzustellen und die positiven Effekte unserer ökologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Auswirkungen zu steigern. Dies wollen wir wesentlich über die nachhaltige Ausgestaltung unserer Produkte und Dienstleistungen erreichen. Gleichzeitig wollen wir die Förderung von innovativen, digitalen Technologien beschleunigen, die einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten. Dabei folgen wir stets dem Dreiklang unserer Unternehmensvision: »technisch, digital, vernetzt«.

Im Jahr 2020 haben wir unsere Konzernstrategie »Strategy2025« verabschiedet, die u. a. die Themen Nachhaltigkeit sowie Innovation und Digitalisierung als zentrale Säulen definiert. Die hier verankerte Verpflichtung zu einer nachhaltigkeitsorientierten und innovativen Wertschöpfung findet sich auch in den Teilstrategien unserer sechs Geschäftsbereiche ([> s. Kapitel Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 6](#)) wieder. Jede Teilstrategie umfasst eigene Nachhaltigkeits- und Innovationsziele bis zum Jahr 2025.

Unsere Innovations- und Digitalisierungsziele haben wir in der Teilstrategie »Innovation und Digitalisierung« festgehalten. Sie dient als Rahmen für die Umsetzung im operativen Geschäft und definiert unseren Weg zu einem datengetriebenen Unternehmen. In der Konzernrichtlinie zum Innovationsmanagement, die sich an der ISO-56000-Familie orientiert, definieren wir, wie die ganzheitliche Bewertung unserer Innovationen erfolgt. So müssen unsere Innovationen u. a. ein Assessment mit festgelegten Nachhaltigkeitskriterien durchlaufen. Zuständig für die konzernweite Steuerung der Nachhaltigkeit im Innovationsbereich sowie der Digitalisierung ist der Zentralbereich »Digitalisierung und Innovation«.

Zusätzlich werden wir ab 2022 auch unsere bestehenden Produkte hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit bewerten, um den Einfluss unseres Produkt- und Dienstleistungsportfolios auf die nachhaltige Entwicklung strukturiert zu überprüfen und zu steuern. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Produktmanagerinnen und Produktmanagern der operativen Einheiten.

Integrität und Compliance bilden die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Als TÜV NORD GROUP leben wir von dem Vertrauen unserer Stakeholder in die Sicherheit, Zuverlässigkeit und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen.

Dieses Vertrauen stärken wir durch rechtskonformes, verantwortungsvolles und glaubwürdiges Verhalten aller Mitarbeitenden in allen Geschäftsbereichen.

Die Gewährleistung von Integrität und Compliance innerhalb der TÜV NORD GROUP steuern wir über ein Compliance-Management-System (CMS). Neben Vorgaben für Strukturen, Prozesse und Kontrollen umfasst das CMS auch präventive Maßnahmen, um Compliance-Risiken im Konzern zu erkennen und möglichst auszuschließen. Die Gesamtverantwortung für die Compliance trägt seit 2021 der Vorstandsbereich Personal. Die zentrale Anlaufstelle in allen Compliance-Fragen ist die Ansprechperson Compliance, die dem Vorstand direkt unterstellt ist. Für die lokale Umsetzung der Compliance-Vorgaben sind die einzelnen Geschäftsbereiche zuständig. Unser Leitbild, einschließlich der Führungsleitlinien, und unser Verhaltenskodex liefern darüber hinaus den Beschäftigten der TÜV NORD GROUP wichtige Handlungsanleitungen.

Wie Digitalisierung, Innovation und Compliance in einem Projekt vereint werden können, zeigen die Bereiche Audit und Inspektion. Durch die Digitalisierung in Form von Remote-Audits und Remote-Inspections können wir diese Dienstleistungen ortsunabhängig erbringen und sparen durch wegfallende Dienstreisen Treibhausgasemissionen ein. Zum Einsatz kommen hierbei beispielsweise Drohnen und smarte Brillen. Gegenwärtig überprüft der Geschäftsbereich Industrie Service im Rahmen eines Innovationsprogramms mehr als 40 mögliche Anwendungsfälle.

Als internationale Organisation übernehmen wir auch Verantwortung für unsere Tochtergesellschaften in allen Weltregionen und binden diese bereits ab diesem Berichtsjahr nach einem Stufenplan in unsere CR-Berichterstattung ein.

Um unserer Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette gerecht zu werden, sind unsere hohen Nachhaltigkeitsstandards außerdem auch für unsere wesentlichen Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner verbindlich. Den Rahmen für nachhaltige Beschaffung bilden unsere Konzernrichtlinien »Einkauf« und »Unterauftragnehmer«.

GRI 102-11, 102-16, 103-1, 103-2, 103-3, 203-2

# Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen

»Unsere Produkte und Dienstleistungen fördern die Sicherheit und Lebensqualität in der Gesellschaft. Sie schützen deshalb Mensch, Umwelt und Ressourcen. Durch diesen gesellschaftlichen Beitrag sichern wir gleichzeitig auch die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Nachhaltigkeit und Werteorientierung sind wichtige Aspekte bei der Erbringung unserer Leistungen. Beide Aspekte werden noch stärker im Markenkern der TÜV NORD GROUP betont. Der Markenkern »Sicherheit« und der damit verbundene Sicherheits- und Schutzauftrag erstrecken sich auch auf die digitale Welt und adressieren ebenfalls die Themen Nachhaltigkeit und Werteorientierung.«

## Ziele

- Verantwortung und Nachhaltigkeit sind als Bewertungsgrößen für unsere Innovationen und Dienstleistungen etabliert.
- Unser Innovations- und Portfoliomanagement fördert insbesondere Ideen und Konzepte, die zur nachhaltigen Entwicklung aus ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Sicht beitragen.

Eine strukturierte Bewertung der Nachhaltigkeit ist 2021 im Innovationsprozess verankert und für alle aktiven Innovationsprojekte durchgeführt. Die Ergebnisse werden in strategische und operative Entscheidungsprozesse einbezogen.

Zielwerte betreffend den nachhaltigen Charakter von Innovationen sind 2021 für den Zeitraum 2022–2025 definiert und werden ab 2022 nachverfolgt.

Dienstleistungen (individuell oder sinnvoll gruppiert) werden ab 2022 einer strukturierten und standardisierten Bewertung der Nachhaltigkeit unterzogen und die Ergebnisse werden in strategische und operative Entscheidungsprozesse einbezogen.

2022 sind Zielwerte, nachhaltige Geschäfte und Geschäftsfelder betreffend, definiert.

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. Diese zu entwickeln und zu fördern, sehen wir als zentrale Zukunftsaufgabe für den Konzern. Die Nachhaltigkeit unseres eigenen Portfolios ist der entscheidende Hebel, um positive ökologische, ökonomische und gesellschaftliche Effekte unseres Handelns zu bewirken.

Das Thema Nachhaltigkeit und die Umsetzung der CR-Roadmap sind feste Bestandteile unserer Konzernstrategie »Strategy2025« sowie der Strategien der Geschäftsbereiche und Zentralfunktionen. Darin ist vorgegeben, dass diese ihre Produkt- und Dienstleistungsportfolios nachhaltig gestalten und an den Sustainable Development Goals (SDGs) ausrichten sollen. Unser Ziel ist es, die TÜV NORD GROUP als Vorreiter in Sachen Verantwortung und Nachhaltigkeit zu positionieren. In einem Aktionsplan haben wir die hierfür wichtigsten Maßnahmen definiert. Sie umfassen neben der Bewertung des Nachhaltigkeitsniveaus von Innovationen und Dienstleistungen die Ausrichtung unseres Portfolios auf nachhaltigere Lösungen sowie die Anpassung an die künftigen, mehr Nachhaltigkeit verlangenden Marktanforderungen und Kundenerwartungen. Darüber hinaus sind die Geschäftsbereiche und Zentralfunktionen aufgefordert, Transparenz über die Nachhaltigkeitsrisiken und deren Auswirkungen auf die Reputation und die Finanzen der TÜV NORD GROUP herzustellen. Ebenfalls sind die Folgen für Gesellschaft und Umwelt einzubeziehen.

Nach den Vorgaben unserer CR-Roadmap 2023 haben wir uns bislang auf die Nachhaltigkeitsbewertung unserer Innovationen fokussiert. Ab 2022 werden wir auch unsere bestehenden Dienstleistungen und Produkte systematisch in den Blick nehmen. Die Verantwortung für unser nachhaltiges Portfolio haben wir auf mehrere Schultern verteilt: Zuständig für die Nachhaltigkeit unserer Innovationen ist der Zentralbereich Digitalisierung und Innovation; die Bewertung des Nachhaltigkeits-Impacts in diesem Bereich verantworten die Innovationsmanagerinnen und -manager der Geschäftsbereiche. Die Zuständigkeit für die Nachhaltigkeit unserer bestehenden Produkte und Dienstleistungen liegt bei den Geschäftsbereichen; hier verantworten die Produktmanagerinnen und -manager die Bewertung des Nachhaltigkeits-Impacts.



Wie die ganzheitliche Bewertung unserer Innovationen erfolgt, haben wir in unserer Konzernrichtlinie zum Innovationsmanagement geregelt. Dabei orientieren wir uns u. a. an den Vorgaben der ISO 56000-Familie. Unsere Richtlinie legt fest, dass alle Innovationen vor ihrer Implementierung u. a. ein strukturiertes Sustainability Assessment durchlaufen müssen. Das bedeutet, dass neben herkömmlichen Aspekten wie technische Machbarkeit, Kundennutzen oder Kosten-Nutzen-Verhältnis auch der Aspekt Verantwortung und Nachhaltigkeit einer Innovation bewertet wird. Da wir diese Assessments noch vor der Realisierung der Innovationsprojekte durchführen, stellen wir sicher, dass neben den Chancen auch mögliche Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert und angegangen werden können.

Für die Nachhaltigkeitsbewertung im Rahmen der Sustainability Assessments kommt im ersten Schritt ein Kriterienkatalog zum Einsatz. Diesen hat das zentrale CR-Management der TÜV NORD GROUP unter Einbeziehung der CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren im Jahr 2020 definiert und anschließend mit dem Innovation Council der TÜV NORD GROUP abgestimmt. Die Kriterien richten sich aus an relevanten SDG-Indikatoren sowie den Vorgaben der CR-Roadmap. Nach der Bewertung anhand des Kriterienkatalogs findet eine Validierung statt. Hierfür müssen die Bewertungsergebnisse, einschließlich der Begründung für jeden Wert, von einer Person oder Instanz validiert werden, die nicht am Bewertungsprozess beteiligt war. Anschließend wird für jedes Innovationsprojekt ein Sustainability Impact Score – die arithmetische Summe der einzelnen Bewertungen der Kriterien – ermittelt. Dieser bildet die Basis für die Bestimmung des abschließenden Nachhaltigkeitsindex eines Projekts auf einer Skala von 0 (inakzeptabel) bis 8 (hervorragend).

Grundsätzlich ist ein Mindestwert von 5 (exzellent) notwendig, damit sich eine Innovation gemäß unserem Anspruch als »nachhaltige Innovation« qualifiziert. Über den betreffenden Anteil berichten wir auch intern im Rahmen der jährlichen Strategie-Reviews. Von bisher insgesamt 58 bewerteten Innovationsprojekten weisen 37 einen Nachhaltigkeitsindex von 5 und höher aus – das entspricht 64 Prozent. Die zu erreichenden Zielwerte für den Anteil »nachhaltiger Innovationen« bei Innovationen sowie Produkten und Dienstleistungen sind bisher noch nicht definiert. Dies haben wir uns bis Ende 2022 vorgenommen, sodass die Zielwerte ab 2023 Anwendung finden können.

Ab 2022 wollen wir auch unsere bereits auf dem Markt etablierten Produkte und Dienstleistungen einem Sustainability Assessment unterziehen, um insbesondere solche Lösungen zu fördern, die einen starken positiven Beitrag in ökologischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Hinsicht aufweisen. Hierfür haben wir 2021 begonnen, die Kriterien zu aktualisieren. Dies wollen wir im ersten Quartal 2022 abschließen. Auch eine entsprechende Berechnungsgrundlage für den künftigen Nachhaltigkeitsindex für Produkte und Dienstleistungen planen wir für 2022. Erste Pilotbewertungen im Geschäftsbereich Mobilität im vergangenen Jahr werden uns wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Kriterien und der Anwendungsmethodik liefern.

#### NACHHALTIGE INNOVATIONEN VORANBRINGEN: DER HYDROHUB DER TÜV NORD GROUP

Für das Gelingen der Energiewende gilt die Wasserstofftechnologie als Schlüssel. Denn Wasserstoff kann sowohl als Energiespeicher genutzt als auch über weite Strecken transportiert werden. Zudem lässt er sich als grüne Energie importieren. Damit sich die nachhaltige Technologie durchsetzt, muss jedoch eine entsprechende Infrastruktur aufgebaut werden. Hierzu leisten wir im Rahmen unserer Wasserstoffinitiative H2@TNG einen wichtigen Beitrag: Mit dem 2021 gestarteten Projekt HydroHub unterstützen Expertinnen und Experten aus spezialisierten Einheiten der TÜV NORD GROUP Energie- und Industrieunternehmen sowie Kommunen entlang der Wasserstoff-Wertschöpfungskette. Sie analysieren Bedarfe, identifizieren wirtschaftliche und technische Potenziale und entwickeln konkrete Projekte, z. B. für Speichersysteme oder intelligente Sektorenkopplung. Damit ist der HydroHub bestes Beispiel für eine zukunftsweisende, auf Nachhaltigkeit setzende Erweiterung unseres Produktportfolios.

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 203-2

# Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools

»Wir streben nach technologischer Exzellenz und setzen dazu auf modernste, digitale Wertschöpfungsmittel und -methoden im Einklang mit unserer Unternehmensvision (technisch, digital, vernetzt). Dazu setzen wir gezielt auf die Förderung digitaler Geschäftsmodelle und auf eine sinnvolle Digitalisierung der Prozesse in der Prozesslandschaft der TÜV NORD GROUP.«

## Ziele

### ■ Der Auf- und Ausbau digitaler Geschäftsmodelle wird gefördert.

Die Definition, was die TÜV NORD GROUP unter digitalen Geschäftsmodellen versteht, liegt vor.

Zielwerte für die Implementierung digitaler Geschäftsmodelle und deren jährliche Umsatzanteile werden in 2022 festgelegt.

### ■ Im Rahmen der Prozesslandschaft der TÜV NORD GROUP wird die sinnvolle Digitalisierung der Geschäftsprozesse behandelt/ angestrebt.

Die Definition, was die TÜV NORD GROUP unter sinnvoll digitalisierbaren (Geschäfts-)Prozessen versteht, liegt vor.

Die digitale Transformation verändert unsere Lebenswelt grundlegend und damit auch das Aufgabenspektrum der TÜV NORD GROUP. Digitale Geschäftsmodelle erfordern neue Herangehensweisen und Lösungen, um unseren Auftrag zu erfüllen. Dieser ist und bleibt, die Sicherheit von Menschen, Gütern und Umwelt zu gewährleisten. Die neue »phygital« Welt – das Zusammenwachsen physischer und digitaler Welt – verlangt jedoch von uns, den Begriff Sicherheit neu zu definieren. Es geht nicht mehr nur um die Sicherheit einzelner Produkte, sondern um die Sicherheit vernetzter, intelligenter Systeme. Als neutralem Dritten kommt uns daher auch die Rolle zu, umfassenden Schutz für digitale Technologien sicherzustellen.

Die Gesamtverantwortung für die Digitalisierung im Konzern trägt die Konzerngeschäftsführung. Die konkrete Ausgestaltung der Digitalisierung verantwortet der Zentralbereich Digitalisierung und Innovation, der die Zukunftsfähigkeit und internationale Wettbewerbsfähigkeit unseres Konzerns u. a. durch eine Innovationsstrategie absichert. Dazu gehören die Entwicklung

digitaler Geschäftsmodelle, insbesondere durch die Nutzung von Daten und künstlicher Intelligenz, sowie die Stärkung der digitalen Kompetenzen im Konzern. Für die Digitalisierung (digitisation) der eigenen Geschäftsprozesse sind die Geschäftsbereiche sowie die Zentralbereiche des Konzerns zuständig.

In der strategischen Stoßrichtung Innovation & Digitalisierung der STRATEGY2025 sowie in unserer Konzern-Richtlinie zum Innovationsmanagement haben wir wichtige Vorgaben zur Umsetzung unserer Digitalisierungsziele festgelegt. Zusätzlich orientieren wir uns für organisatorische und regulatorische Vorgaben an der ISO 56000-Familie.

Von zentraler Bedeutung für die TÜV NORD GROUP sind der Auf- und Ausbau von digitalen Geschäftsmodellen im Rahmen unseres Innovationsmanagements. Das umfasst einerseits die Schaffung ortsunabhängiger Dienstleistungen wie Remote Audit und Remote Inspection, die insbesondere durch die Corona-Pandemie eine stark erhöhte Nachfrage erlebt haben, sowie andererseits neue digitale Plattformlösungen. Gemeint sind Dienstleistungen, bei denen unsere Kundinnen und Kunden über eine Online-Plattform auf verschiedenste Arten von Datenanalysen zugreifen können. Die 2021 von uns aufgesetzte Datenstrategie, mit der wir die TÜV NORD GROUP zu einem datengetriebenen Unternehmen weiterentwickeln, bildet hierfür die Grundlage. Welche konkreten Bedarfe unsere Kundenschaft diesbezüglich hat, ermitteln wir über regelmäßige Kundennutzen-Analysen. Mit der Balance Scorecard Innovation haben wir zudem ein Kennzahlensystem für die Messung unseres Innovationsmanagements eingeführt. Damit können wir jährlich auch digitalisierungsrelevante Kennzahlen erfassen und die Umsetzung unserer Digitalisierungsvorhaben nachhalten.

Zwei wichtige Einrichtungen unterstützen und koordinieren die Ziele unseres Innovationsmanagements: Dazu gehört als Governance-Gremium auf Konzernebene der Innovation Council mit Vertreterinnen und Vertretern aller Geschäftsbereiche sowie der Bereiche Digitalisierung & Innovation, Konzernstrategie & Organisationsentwicklung und Konzerncontrolling. Zweck des Innovation Councils ist die Schaffung und kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Innovationsportfolios. Hierzu ist er verantwortlich für den Austausch geeigneter Methoden und Verfahren, die Auswahl konzernweiter Referenzprojekte und die gemeinschaftliche Entwicklung von unterstützender Dokumentation zum Innovationsmanagement. Im Innovation Council können sich die Geschäftsbereiche austauschen und bei der Entwicklung neuer, digitaler Geschäftsmodelle kooperieren. Hinzu kommt unser Innovationscockpit als ein wichtiges



Werkzeug im Innovationscontrolling und Innovationsportfoliomanagement des Konzerns. Hier werden Innovationsaktivitäten von der Idee bis zur Umsetzung verfolgt. Es liefert somit einen Überblick über die Innovationstätigkeit der TÜV NORD GROUP.

Neben der Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle braucht es den kontinuierlichen Aufbau digitaler Kompetenzen im Konzern. Ziel ist insbesondere, in der Belegschaft das Bewusstsein für die digitale Transformation zu schärfen und die Mitarbeitenden zu befähigen, digital zu denken und digitale Tools zu nutzen. Das notwendige Know-how hierfür vermitteln wir den Mitarbeitenden in der Digital Academy, die bereits 2017 als konzernweite Einrichtung gestartet ist. Die durch die Digital Academy geprägten Module sind fester Bestandteil der Führungskräfte trainings.

Darüber hinaus bildet die Digital Academy der TÜV NORD GROUP fortlaufend Mitarbeitende zu Digital Experts aus. Das Programm umfasst neun Wochen mit Trainings, eigenständiger Projektarbeit und E-Learning-Formaten. Inhalte sind u. a. Design Thinking, UX Design, Corporate Digital Responsibility und Cyber Security. Der Abschluss der Ausbildung erfolgt durch das Pitchen von eigenen Innovationsprojekten und eine Online-Prüfung. Bislang haben wir 87 Digital Experts ausgebildet, davon 27 im Jahr 2021.

Zudem haben wir unter der Schirmherrschaft der Digital Academy bisher 48 Digitalisierungsprojekte aufgesetzt, davon 14 erfolgreich abgeschlossen sowie sieben an andere Projekte oder Programme übergeben. Die E-Learning-Plattform »Masterplan«, mit der sich Beschäftigte weiterbilden können, ist ein Beispiel für ein Pilotprojekt, das aus der Digital Academy in die TÜV NORD GROUP übernommen wurde.

Hinzu kommen Mitarbeitendenschulungen im agilen Projektmanagement – eine Arbeitsmethode, die sich vor allem für digitale Projekte eignet. Einfacherem digitalem Arbeiten diente auch die konzernweite Einführung von Microsoft Teams in den Jahren 2020 bis 2021. Der Roll-out wurde durch sogenannte Champions begleitet, die in erster Linie Digital Experts waren und als Ansprechpersonen allen Mitarbeitenden in den Geschäftsbereichen zur Verfügung standen.

Um unsere internen Abläufe weiter zu digitalisieren (digitisation), setzen wir auf ein Business Process Management (BPM). Damit analysieren wir sinnvolle Digitalisierungsmöglichkeiten und steuern deren Umsetzung. Ein eigenes BPM Council fördert und verantwortet dabei die Zusammenarbeit und Koordination der Geschäftsbereiche. Eine Reihe praktischer Optimierungen konnten wir bereits

erreichen: Am Standort Essen können Mitarbeitende ihr Kfz-Kennzeichen in einem digitalen System hinterlegen; damit öffnet sich die Schranke zu den Parkplätzen automatisch. Über einen Zeugnisgenerator können sowohl die Mitarbeitenden für sich selbst als auch die Führungskräfte für ihre Mitarbeitenden rechtssichere Arbeitszeugnisse anfordern und erstellen. Ebenfalls digitalisiert haben wir die Arbeitszeiterfassung, sodass Zeitnachweise papierlos ins System eingestellt, dort genehmigt und archiviert werden können. Bereits seit 2019 haben Mitarbeitende zudem die Möglichkeit, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen mittels eines Workflows von zu Hause einzureichen; die Führungskräfte erhalten eine digitale Übersicht aller ihnen zugehörigen arbeitsunfähig gemeldeten Mitarbeitenden.

#### ONLINE UND DATENGETRIEBEN: NEUE, DIGITALE GESCHÄFTSMODELLE DER TÜV NORD GROUP

Mit einer Reihe neuer Plattformen bieten wir unseren Kundinnen und Kunden moderne digitale Dienstleistungen an, die gleichzeitig das Geschäftsportfolio der TÜV NORD GROUP erweitern: Über »DoEEEt« beispielsweise erhalten Nutzerinnen und Nutzer Zugriff auf aggregierte Informationen zu sogenannten EEE-Komponenten (elektrische, elektronische und elektro-mechanische Komponenten) verschiedener Hersteller in der Luft- und Raumfahrt. Damit haben wir eine zentrale Anlaufstelle geschaffen, über die alle für die Erfüllung eines Raumfahrtprojekts notwendigen Informationen abgerufen werden können. Via »DMT Safe-guard« bieten wir datenbasierte Monitoringlösungen an. Die Plattform ermöglicht z. B. die Onlineüberwachung des Zustands und der Integrität von Anlagen oder Anlagenkomponenten, Brücken, Tunneln, Windkraftanlagen und vielem mehr. Das »Virtual Lab« wiederum ist die virtuelle Präsenz unserer Labore von Alter Technology in Spanien. Damit können unsere Kundinnen und Kunden ihre Tests überwachen und steuern, ohne während der Testausführung anwesend sein zu müssen.

GRI 102-13, 102-16, 102-44, 103-1, 103-2, 103-3, 205-2, 406-1

# Integrität und Compliance

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

## Ziele

- **Das Compliance-Management-System (CMS) sichert mit seiner Struktur, seinen Prozessen und Maßnahmen die Regelkonformität. Das CMS stärkt die Integrität als Basis all unseres Handelns, sowohl bei jedem/ jeder einzelnen Mitarbeitenden als auch in der TÜV NORD GROUP insgesamt.**

Weiterentwicklung der Organisationsstruktur für das CMS in der TÜV NORD GROUP.

- **Ein Schulungsprogramm zu Integrität und Compliance ist konzernweit eingeführt.**

Ein auf E-Learning basierendes, zielgruppenorientiertes Schulungsprogramm zu Integrität und Compliance wurde eingeführt. Nutzung und Roll-out in den Organisationseinheiten werden ab 2021 fortgesetzt.

TÜV NORD genießt als Marke hohes Vertrauen – sie steht für Sicherheit, Zuverlässigkeit und Qualität. Dies ist nur durch ein ausgeprägtes Maß an Compliance und Integrität zu gewährleisten. Rechtskonformes, verantwortungsvolles und glaubwürdiges Verhalten sind hierfür zentral.

Unter Compliance verstehen wir die Einhaltung aller für uns relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Standards und vertraglichen Verpflichtungen sowie aller freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen. Dazu gehören auch Vorschriften, die vom Konzern selbst gesetzt wurden. Wir respektieren das geltende Recht in den Ländern, in denen wir aktiv sind, und erwarten das Gleiche von unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnerinnen und -partnern. Verstöße gegen Recht und Ethik werden nicht akzeptiert.

Um Risiken vorzubeugen und Schaden von der TÜV NORD GROUP abzuwenden, hat der Vorstand ein zentrales Compliance-Management-System (CMS) in der TÜV NORD AG eingerichtet. Darunter

fallen Organisationsstrukturen, Prozesse, Berichterstattungsvorgaben sowie entsprechende Kontrollen. Hinzu kommen umfangreiche präventive Möglichkeiten, um die Entstehung von Compliance-Risiken (z. B. durch kriminelle Handlungen) zu verhindern oder möglichst früh zu erkennen.

Grundsätzlich steuern wir das Thema Compliance mithilfe einer Reihe von Richtlinien und Rahmenwerken: Das Leitbild mit unseren Werten und Führungsleitlinien bildet zusammen mit dem Verhaltenskodex die zentrale Richtschnur für das Handeln aller Beschäftigten der TÜV NORD GROUP. Der Kodex sieht vor, dass bei allen Tätigkeiten die Einhaltung der geltenden Gesetze sowie der einschlägigen internen Regelungen Pflicht ist.

Die wesentlichen Organisationsstrukturen und -prozesse für unsere Compliance haben wir in der Konzernrichtlinie zur Compliance festgehalten. Sie bildet auch die Basis für unser CMS. Die Richtlinie trifft wichtige konzernweite Festlegungen zu den Rollen und Aufgaben im CMS und soll ein einheitliches Verständnis des Compliance-Managements im Konzern sicherstellen.

Im Zuge der Neuausrichtung unserer Compliance haben wir das CMS im Jahr 2021 einer intensiven Überprüfung unterzogen und Verbesserungspotenziale identifiziert. In der Folge haben wir unseren Verhaltenskodex sowie einzelne Konzernrichtlinien überarbeitet, darunter die Richtlinie zur Compliance. Außerdem haben wir die Dokumentation des CMS an die Vorgaben des TIC (Testing, Inspection, Certification) Councils angepasst, dessen Gründungsmitglied die TÜV NORD GROUP seit 2020 ist.

Mit dem Beitritt zum TIC Council haben wir uns verpflichtet, das TIC Council Compliance Programme und den TIC Code of Conduct verbindlich einzuführen. Dabei handelt es sich um »Good Practice«-Standards, deren Umsetzung wir im Rahmen einer jährlichen externen Überprüfung nachweisen müssen. Diese wurde erstmals 2021 erfolgreich durchgeführt. Die identifizierten Handlungsfelder und Verbesserungspotenziale werden wir in den nächsten Jahren sukzessive überprüfen und umsetzen.

Die organisatorische Gesamtverantwortung für das Thema Compliance liegt seit 2021 im Vorstandsbereich Personal. Die Koordinierungsstelle in Compliance-Angelegenheiten der TÜV NORD GROUP liegt bei der zentralen Ansprechperson Compliance. Sie berichtet direkt an die Vorständin Personal. Die lokale Compliance-Koordination liegt bei den einzelnen Geschäftsbereichen.

Um eine verlässliche Abstimmung zwischen den verschiedenen Einheiten im Konzern zu Compliance-Themen sicherzustellen, haben wir 2021 die Zusammenarbeit zwischen Compliance, Konzernrevision und Recht neu geordnet. Außerdem haben wir ein Compliance Committee unter der Leitung der Vorständin Personal eingeführt. Daran nehmen Personalvorstand und HR-Bereichsleitung, Compliance, Revision, Recht sowie die Compliance-Verantwortlichen der Geschäftsbereiche teil.

Für die Meldung von Compliance-Verstößen stellen wir im Konzern verschiedene Kanäle zur Verfügung, die sowohl intern als auch extern genutzt werden können. Dazu zählen u. a. ein Hinweisgeber-system im Intranet, ein Meldeformular auf der Unternehmensweb-site sowie eine eigene Compliance-E-Mail-Adresse. Beschäftigte können sich auch an ihre direkten Vorgesetzten wenden. Daneben verfügen wir seit mehr als zehn Jahren über eine Ombudsperson, die Hinweise auf Verstöße entgegennimmt – auch anonym. Die Ombudsperson unterliegt der anwaltlichen Schweigepflicht.

Ein wichtiges Element, um die Authentizität unserer Dienstleistungen nachzuweisen, ist die ausschließliche Verwendung zugelassener Konformitätszeichen. Hierfür nutzt TÜV NORD CERT als Zertifizierungsstelle eine Datenbank, in der alle zugelassenen Konformitätszeichen registriert sind. Die Datenbank hilft uns, bei Beschwerden oder Verdachtsfällen nachzuvollziehen, ob eine unzulässige Nutzung von Konformitätszeichen vorliegt.

Im Rahmen eines Compliance-Case-Managements haben wir ein standardisiertes Verfahren eingeführt, um Verdachtsfälle oder Verstöße systematisch abzarbeiten und bei Bedarf zu sanktionieren: Jeder gemeldete Verstoß wird nach Eingang hinsichtlich der Relevanz für die TÜV NORD GROUP klassifiziert. Als relevant eingestufte Verstöße sind neben der unzulässigen Nutzung von Konformitätszeichen u. a. Verstöße gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht, Korruption (z. B. aktive oder passive Bestechung), Diebstahl oder Betrug. 2021 wurden insgesamt 15 Compliance-Fälle erfasst. Davon wurden zwei über die Ombudsperson, fünf über interne und acht über externe Kanäle an uns herangetragen. Drei der Fälle hatten arbeitsrechtliche Hintergründe, die jeweils zu einer Kündigung führten.

Unsere Compliance umfasst selbstverständlich auch die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). In einer eigenen Konzernrichtlinie haben wir die Verantwortlichkeiten und

Vorgehen bei AGG-Sachverhalten geregelt. Beschwerden geht die AGG-Beauftragte der TÜV NORD GROUP nach (s. Kapitel [Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung, S. 32f](#)).

Damit wir den gestiegenen Anforderungen an die Prüfung von risikobehafteten Geschäftspartnerinnen und -partnern gerecht werden können, haben wir 2021 sogenannte Compliance-Checks in den Bereichen Mergers & Acquisitions, Risikomanagement, Exportkontrolle, HR und Vertrieb eingeführt. Demnach müssen z. B. Lieferantinnen und Lieferanten, Partnerinnen und Partner in Joint Ventures oder Vertriebsvermittlerinnen und -vermittler vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit der TÜV NORD GROUP eine Compliance-Prüfung durchlaufen.

Um regelkonformes Verhalten innerhalb unseres Unternehmens zu verankern, setzen wir auf die Schulung und Information unserer Mitarbeitenden. Das 2020 konzipierte Schulungsprogramm haben wir 2021 erweitert und auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnitten. Die Schulungsinhalte bestehen aus verschiedenen verpflichtenden Bausteinen: Unser Verhaltenskodex ist Bestandteil der Unterlagen die alle neuen Mitarbeitenden vor Arbeitsaufnahme erhalten. Hierin sind u. a. klare Aussagen zur Korruptionsbekämpfung festgehalten. Die neuen Mitarbeitenden werden im Rahmen von Onboarding-Veranstaltungen in Compliance-Fragen sensibilisiert. Seit 2021 müssen alle Beschäftigten zudem eine neu entwickelte Basisschulung in Form eines E-Trainings absolvieren. Die Sensibilität unserer Mitarbeitenden in Sachen Compliance werden wir 2022 mit einem Fragebogen zur Basisschulung ermitteln. Zusätzlich bieten wir Compliance-Schulungen für bestimmte Geschäftsbereiche oder bei besonderen Fragestellungen an (z. B. Compliance in Einkauf und Vertrieb). Mit dem Roll-out unseres überarbeiteten Schulungsprogramms haben wir Ende 2021 begonnen und wollen ihn im Jahr 2022 flächendeckend im In- und Ausland umsetzen.

Es ist unser Anspruch, dass alle Ebenen der TÜV NORD GROUP umfassend über angepasste sowie neue Strategien und Maßnahmen im Bereich Compliance informiert sind. Die entsprechenden Informationen werden unter der Leitung der Vorständin Personal und der zentralen Ansprechperson Compliance über die Compliance-Verantwortlichen der Geschäftsbereiche den Geschäftsführenden der TÜV NORD-Gesellschaften zur Verfügung gestellt, mit dem Ziel, dass diese sie an die Mitarbeitenden weiterleiten.

GRI 102-9, 102-16, 308-1

# Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

»Wir stehen für verantwortungsvolles, nachhaltiges Handeln entlang unserer Wertschöpfungskette. Unsere Verantwortung erstreckt sich von der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen über die eigenen Prozesse, Erbringung und Abnahme unserer Leistungen und Entsorgung von Produkten bis hin zu gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Handlungen. Die Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette umfasst auch einen angemessenen Schutz von personenbezogenen Daten und einen sorgfältigen Umgang mit schutzwürdigen Informationen.«

## Ziele

- Das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsaspekte ist beim Management geschaffen.
- Nachhaltigkeitskriterien sind in die Beschaffungsprozesse integriert.
- Aufrechterhaltung und sinnvoller Ausbau der Teilnahme an CR-Ratings, -Rankings und -Assessments.

Kein Unternehmen kommt ohne Arbeitsmittel aus. Für das Geschäft der TÜV NORD GROUP reichen diese von IT-Bedarf über Prüfmittel bis zu Papier. Dabei ist es uns nicht egal, woher diese Produkte stammen und wie sie hergestellt wurden. Vielmehr achten wir bei der Lieferanten- und Warenauswahl auf Nachhaltigkeit.

In der Praxis bedeutet das: Wir arbeiten möglichst nur mit Lieferanten zusammen und kaufen nur Waren ein, die zentrale Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Diese umfassen Umwelt-, Governance- und soziale Kriterien wie z. B. die Umweltverträglichkeit von Produkten fairer Wettbewerb, Achtung der Menschenrechte sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Details haben wir in unserem Compliance-Kodex für Lieferanten und Business Partner und in der Konzernrichtlinie Einkauf festgelegt. Die Verantwortung für die zentrale Beschaffung trägt der Bereich Einkauf von TÜV NORD Service. Beschaffungsvorgänge ohne Beteiligung des Bereichs Einkauf verantwortet der jeweilige Fachbereich nach gleichen Maßstäben.

Um festzustellen, ob unsere relevanten Lieferanten nachhaltig agieren, nutzen wir einen systematischen Bewertungsprozess. Dieser beginnt gemäß unserer Verfahrensanweisung Lieferantenmanagement mit einer Lieferantenselbstauskunft. Dabei müssen potenzielle Lieferanten Fragen zu ihrem Umwelt- und Energiemanagement sowie zu Compliance und Ethik beantworten. Auch unsere bestehenden relevanten Lieferanten verpflichten wir zur Durchführung dieser Selbstauskunft mindestens alle drei Jahre. Auf Basis dieser Angaben nehmen wir eine CSR-Risikobetrachtung vor. Im Ergebnis nehmen wir gegebenenfalls zusätzliche Sozial- oder Umweltklauseln in die Rahmenverträge auf. 2021 haben wir 31 neue Lieferanten anhand von Umweltkriterien überprüft.

Für eine Beauftragung müssen sich Lieferanten, die für unsere Leistungserbringung relevant sind, schriftlich zur Einhaltung unseres Compliance-Kodexes für Lieferanten und Business Partner verpflichten. Bei Verstößen kann die TÜV NORD GROUP Sanktionen bis hin zur außerordentlichen Kündigung ergreifen.

Seit 2021 führen wir auch Lieferanten-Audits nach einem von uns erstellten Bewertungsverfahren inklusive Fragenkatalog und Bewertungsschema durch. Damit stärken wir unsere Verantwortung hinsichtlich der Wertschöpfungskette. Insgesamt haben wir 2021 drei Lieferanten-Audits durchgeführt.

Nachhaltigkeit braucht es nicht nur in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, sondern auch in unseren eigenen Prozessen. Deshalb schulen wir neben unseren Mitarbeitenden im Einkauf (z. B. über das Einkaufshandbuch und Tagungspräsentationen) auch unsere Führungskräfte in Nachhaltigkeitsfragen (z. B. in CR-Workshops und -Informationsveranstaltungen). Außerdem überprüfen wir unsere eigenen Geschäftspraktiken hinsichtlich Nachhaltigkeit und Verantwortung im Rahmen von internen Konzernaudits. CR-Themen und -Fragestellungen sind dabei fest in die Checklisten und Audit-Fragebögen integriert.

Gleichzeitig unterziehen wir uns externen Ratings, Rankings und Assessments, um unsere CR-Aktivitäten durch unabhängige Dritte bewerten zu lassen. So haben wir z. B. auch 2021 beim Sustainability Rating von EcoVadis teilgenommen und erreichten das zweite Jahr in Folge den Gold-Status. Dieses Mal gehörte die TÜV NORD GROUP zu den besten 3 Prozent der mehr als 90.000 Unternehmen weltweit, deren Nachhaltigkeitsleistung von EcoVadis bewertet wurde.

# Integration der Konzerngesellschaften in die nichtfinanzielle Berichterstattung

»Die konzernweite Umsetzung der CR-Strategie treiben wir voran durch die stets wachsende Integration der Gesellschaften der TÜV NORD GROUP im In- und Ausland in die nichtfinanzielle Berichterstattung.«

## Ziele

- **Über gemeinsame Strategien und deren Umsetzung wachsen die Integration, der Erfolg und das Zusammengehörigkeitsgefühl aller Konzerngesellschaften, national und international. Die CR-Strategie leistet hier einen wichtigen Beitrag zur Sinnstiftung und Werteorientierung.**

Im Jahr 2022 ist die Einbindung in die CR-Berichterstattung in wesentlichen internationalen Gesellschaften (> 100 MA oder > 10 Mio. € Umsatz) sichergestellt.

Ende 2023 sind 50 Prozent der per Ende 2020 existierenden internationalen Gesellschaften in die CR-Berichterstattung aufgenommen.

Bis 2025 haben alle per Ende 2020 existierenden nationalen und internationalen Tochtergesellschaften die CR-Strategie und die CR-Roadmap angemessen implementiert und berichten darüber im Rahmen der CR-Berichterstattung des Konzerns.

In 50 Ländern zu Hause, in mehr als 100 Ländern tätig stärkt die TÜV NORD GROUP Unternehmen bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung für Mensch, Technologie und Umwelt. Unser langfristiges Ziel ist es, auch in den Auslandsgesellschaften unsere CR-Strategie umzusetzen. Das heißt, wir wollen weltweit im Konzern nach einheitlichen Nachhaltigkeitskriterien handeln und entsprechende Synergien schaffen und nutzen.

Unsere CR-Leitlinie, CR-Strategie 2025 und CR-Roadmap 2023 gelten deshalb konzernweit, auch für unsere Auslandsgesellschaften. Wir haben die Mitarbeitenden aller Gesellschaften der TÜV NORD GROUP über verschiedene Kanäle (z. B. Website, Intranet) über das Inkrafttreten im März 2021 informiert. Zusätzlich wurden die Managementbeauftragten der Konzerngesellschaften durch die CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren der Geschäftsbereiche informiert.

Dabei wurden im Jahr 2021 insbesondere die Auslandsgesellschaften in den Blick genommen. Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, die CR-Strategie, die CR-Roadmap und die CR-Berichterstattung sukzessive in alle internationalen Einheiten des Konzerns zu integrieren. Dazu haben die Geschäftsbereiche einen Integrationsplan erstellt, der im CR-Steuerungskreis des Konzerns verabschiedet wurde.

In einem ersten Schritt haben wir die operativen Einheiten des Geschäftsbereichs Industrie Service in Indien, China, Taiwan, Hongkong, Korea, Indonesien, Griechenland, den Niederlanden, und der Tschechischen Republik sowie die Muttergesellschaft des Geschäftsbereichs Aerospace (ALTER TECHNOLOGY) in Spanien integriert. Unseren CR-Ansatz und -Fahrplan haben wir mit allen acht Ländern in individuellen Kennenlern- und Auftaktveranstaltungen vermittelt. In Folgemeetings wurden erste Fortschritte bei der CR-Umsetzung in den Gesellschaften präsentiert und Inhalte und Kennzahlen für die Berichterstattung besprochen. Im Ergebnis sind Beiträge der Gesellschaften in Indien, China, Spanien und den Niederlanden bereits Bestandteil des vorliegenden Berichts. Die Kennzahlen der zu integrierenden Gesellschaften im Handlungsfeld Menschen kumulieren wir seit diesem Berichtsjahr im CR-Bericht mit den Kennzahlen der deutschen Gesellschaften. Für das Handlungsfeld Umwelt geschieht dies voraussichtlich ab dem Berichtsjahr 2022.

Gesteuert wird der Integrationsprozess unserer ausländischen Gesellschaften mithilfe des global harmonisierten Integrierten Managementsystems (IMS), das die Aktivitäten aller Konzerngesellschaften abdeckt und zunehmend auch Corporate-Responsibility-Themen adressiert. Das IMS ermöglicht eine strukturierte Internationalisierung und soll die Zusammenarbeit über alle Geschäftsbereiche hinweg vereinfachen, indem es die Konzernanforderungen in praktische Handlungsschritte auch für die international tätigen Bereiche übersetzt.

Die Umsetzung der Konzernanforderungen erfolgt über regionale Einheiten, sogenannte Hubs. Ihre Aufgabe ist es, regionale und lokale Aktivitäten sowie Best Practices abzustimmen und in Einklang mit den Konzernzielen zu bringen. In allen seit 2019 durchgeführten Meetings mit den internationalen Hubs ist CR ein gesetztes Thema. Auf diese Weise stellen wir sicher, unsere Auslandsgesellschaften entsprechend zu informieren und Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schärfen.



# Menschen



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

Die TÜV NORD GROUP positioniert sich strategisch als führendes Unternehmen der TIC-Branche in Bezug auf die authentische Vermittlung der Sinnhaftigkeit und des positiven Einflusses eigener Geschäftsaktivitäten auf Menschen und deren Lebensgrundlage, das jederzeit verantwortliche Handeln gegenüber internen und externen Stakeholdern sowie die Etablierung als wertorientiertes Unternehmen mit positivem Einfluss als gesellschaftlicher Akteur.



# Beitrag zum Neuen erhöht Zufriedenheit

**Mit der Strategie 2025 rücken Innovation und Nachhaltigkeit weiter in den Fokus. In welchem Zusammenhang stehen diese Themen mit der Arbeitgeberattraktivität?** Nachhaltigkeit ist ein starker Wettbewerbsfaktor. Im Business, aber auch im Wettbewerb um die Talente. Immer mehr Bewerberinnen und Bewerber achten darauf, ob Unternehmen nachhaltig wirtschaften und ob sie nachhaltig aufgestellt sind. Und auch viele unserer Kolleginnen und Kollegen in der TÜV NORD GROUP können wir langfristig nur für uns gewinnen, wenn wir das Thema Nachhaltigkeit vorantreiben.

Innovation im Zusammenhang mit Arbeitgeberattraktivität bedeutet für mich, Freiräume für kreatives Arbeiten zu schaffen. Wenn ich selbst dazu beitragen kann, Neues zu schaffen und damit unseren Konzern auch in Zukunft relevant zu halten, dann ist das ein sehr befriedigendes Gefühl. Es ist wichtig, dass wir diesen Raum auch in Zukunft bieten, gekoppelt an eine gute Fehlerkultur.

**In der TÜV NORD GROUP entstehen zahlreiche Innovationen. Inwiefern wirken sich diese auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus?**

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hängt sicher nicht davon ab, wie viele Innovationen Marktreife erreichen. Entscheidend ist vielmehr, dass ich mich persönlich einbringen kann. Wenn mein Input dazu führt, dass etwas Neues entsteht, das das Unternehmen voranbringt, dann sorgt das meiner Meinung nach für Zufriedenheit.

**Gesundheitsschutz und Work-Life-Balance gewinnen zunehmend an Bedeutung. Inwieweit können Innovationen helfen, diese Bereiche in der TÜV NORD GROUP voranzutreiben?** Gesundheit ist und bleibt Trendthema, wenn es um Arbeitgeberattraktivität geht. Wir wissen das und bieten seit vielen Jahren ein breit gefächertes Programm an Gesundheitsmaßnahmen an. Auch der Wunsch nach ortsflexiblem Arbeiten hat zugenommen, was

sowohl auf die Gesundheit als auch auf die Work-Life-Balance einzahlt. Dafür bieten wir ebenfalls Lösungen an. Mittlerweile gibt es zahlreiche Tools, um Meetings und Workshops remote durchzuführen. Aber natürlich werden auch diejenigen mit Gesundheitsangeboten versorgt, die nicht von zu Hause arbeiten können. Hier ist das Thema Arbeitsumgebung wichtig.

**Die individuelle Entwicklung der Mitarbeitenden ist ein Ziel der CR-Roadmap 2023. Wie kann das gewährleistet werden, wenn man sich in Präsenz kaum noch trifft?** Weiterentwicklung hat immer mit Feedback zu tun. Deshalb ist eine gelebte Feedbackkultur zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden wichtig, aber auch zwischen den Kolleginnen und Kollegen. Dieser Austausch funktioniert digital, wie auch im persönlichen Gespräch. Die Personalentwicklung informiert Führungskräfte regelmäßig darüber, welche Programme zur Weiterentwicklung zur Verfügung stehen, und natürlich sind auch die Mitarbeitenden aufgefordert zu überlegen, welche Entwicklung sie anstreben.

**Welche Themen sind wichtig, damit sich die TÜV NORD GROUP weiterhin als attraktiver Arbeitgeber positionieren kann?** An vorderster Stelle steht das Thema Arbeitsplatzsicherheit. Wir sehen immer wieder, wie volatil die Wirtschaft ist. Das hat auch Auswirkungen auf die Arbeitsplätze. Hier können wir punkten. Dann müssen wir uns den bereits genannten Themen stellen: Was tun wir dafür, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu bewahren? Wie gehen wir mit Nachhaltigkeit um? Schaffen wir den Mitarbeitenden Freiräume für Innovationen? Ein wichtiger Baustein ist auch Internationalität. Gerade junge Menschen wünschen sich, Teil eines internationalen Teams zu sein. Generell ist gelebte Diversität ein Marker für eine gute Unternehmenskultur.

Im Gespräch mit  
Dr. h.c. Roland Bursy,  
Leiter Personalstrategie  
und Talentmanagement

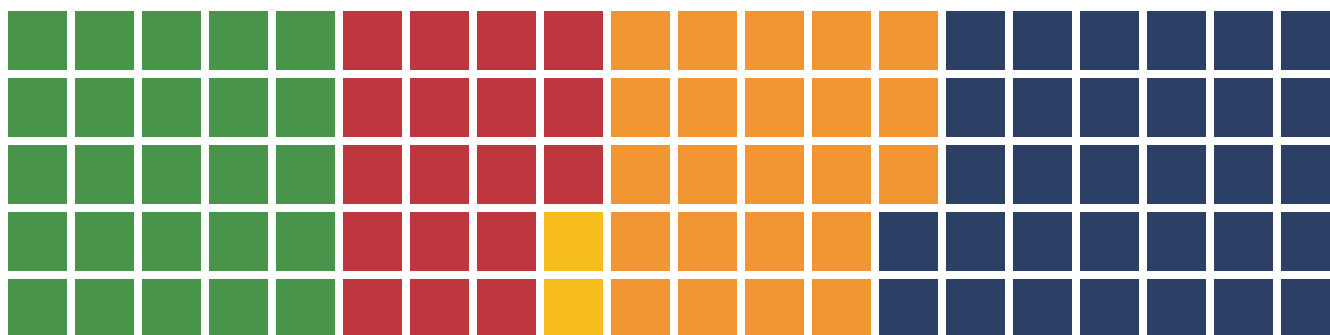


GRI 203-2

Durch unser Innovationsmanagement fördern wir Ideen und Konzepte, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen. Dazu bewerten wir seit dem Jahr 2020 alle Innovationsprojekte in den deutschen Gesellschaften der TÜV NORD GROUP im Rahmen eines Sustainability Assessments. Mithilfe eigens entwickelter Assessment-Kriterien nehmen wir eine qualitative Einschätzung der Wirkung unserer Innovationsprojekte auf die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen vor. Der so ermittelte Sustainability Index fließt in die Gesamtbewertung unserer Innovationsprojekte ein und hilft uns dabei, Wachstumschancen für unser Unternehmen auf nachhaltigen Gebieten zu nutzen.

Die Infografik zeigt, auf welche SDGs sich alle unsere Innovationsprojekte im Handlungsfeld »Menschen« auswirken. Laut Sustainability Assessment sind dabei die SDGs 3, 4, 7, 11 und 17 maßgeblich.

Zu jedem SDG beschreiben wir beispielhaft ein ausgewähltes Innovationsprojekt und seine jeweilige Wirkung.



25%

18%

2%

23%

32%



**Product Testing Lab Bangalore**

Erweiterung der Kapazitäten für Produktprüfungen und Entwicklung neuer, innovativer Dienstleistungen in einem neuen Labor in Bangalore – **Wirkung des Projekts:** Durch die Prüfungen können wir Schadstoffe und Sicherheitslücken in Produkten und Fahrzeugen frühzeitig erkennen. So reduzieren wir potenzielle Risiken für Mensch und Umwelt und fördern damit die menschliche Gesundheit sowie die ökologischen Lebensgrundlagen.



**Online Campus**

Erprobung neuer, digitaler Lernformate und Entwicklung bis hin zur Serienreife – **Wirkung des Projekts:** Mithilfe unserer neuen, digitalen Lernformate bauen wir den Zugang zu hochwertiger fachlicher und beruflicher Bildung weiter aus. Aus- und Weiterbildung bieten wir somit auch barrierefrei, ortsunabhängig und niedrigschwellig an. Dadurch können wir noch umfangreicher zum Aufbau von Know-how und zur Qualifikation von Menschen beitragen, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen und lebenslanges Lernen fördern.



**Remote-Inspection**

Untersuchung der Anwendungsbereiche, in denen Remote-Inspections durchgeführt werden könnten – **Wirkung des Projekts:** Remote-Inspections werden unter anderem zur Evaluation von Betrieben und von Fertigungsprozessen von Windkraftanlagen eingesetzt. Durch das Programm haben wir somit die Möglichkeit, zur Aufrechterhaltung der Infrastruktur von erneuerbaren Energien beizutragen und den Zugang zu sauberer Energie abzusichern.



**PTI 2025+**

Anpassung der für die technische Untersuchung von Fahrzeugen notwendigen Hard- und Software an die Weiterentwicklungen der Fahrzeug- und Verkehrstechnologie – **Wirkung des Projekts:** Durch die von uns durchgeführten Untersuchungen an Fahrzeugen und Verkehrsanlagen können technische Fehler vermieden werden. So leisten wir einen Beitrag zur Sicherheit im Straßenverkehr, zur Senkung von Umweltbelastungen sowie zur Festlegung von Grenzwerten und fördern so die nachhaltige Entwicklung sowie die Attraktivität von Städten.



**Digitale Prüfassistent**

Entwicklung eines Tools, das bei unterschiedlichen Prüftätigkeiten vor Ort und remote unterstützt – **Wirkung des Projekts:** Zur Erreichung nachhaltiger Entwicklung sind auch für uns Partnerschaften und Wissenstransfers über umweltverträgliche Technologien unerlässlich. Bei der Entwicklung des Tools fließt das Wissen aus unterschiedlichen Bereichen ein. Wir arbeiten eng mit unseren Kooperationspartnern zusammen, nutzen das gemeinsame Know-how und fördern gleichzeitig den Wissensaufbau und -austausch.



GRI 102-12, 102-13, 102-16, 103-1, 103-2, 103-3, 406-1

# Managementansatz, Themen und Steuerung

## HANDLUNGSFELD »MENSCHEN«

Bei der TÜV NORD GROUP stehen die Menschen im Mittelpunkt aller Aktivitäten, denn unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu langfristigem Erfolg. Ihr Know-how, ihre Kreativität, ihre Motivation und ihre Leistungsfähigkeit sind es, die unsere Produkte und Dienstleistungen erst möglich machen. Sie sind es, die unserem Unternehmen ein Gesicht geben gegenüber unseren Kundinnen und Kunden. Mit ihrer Arbeit prägen sie maßgeblich die Zukunft des Konzerns mit.

Mit unserer Unternehmenskultur fördern und stärken wir nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln im Konzern. Entscheidend hierfür sind eine werteorientierte und wertschätzende Personalführung, umfassende Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sowie die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Für uns ist es selbstverständlich, für Vielfalt, Inklusion und Chancengerechtigkeit zu sorgen sowie eine gesunde und kreativitätsfördernde Arbeitsumgebung zu schaffen. Zudem zeigen wir gesellschaftliches Engagement und unterstützen die ehrenamtlichen Tätigkeiten unserer Beschäftigten. Mit diesem ganzheitlichen Ansatz wollen wir der gesellschaftlichen Verantwortung unseres Unternehmens gerecht werden und auch in Zukunft für Fachkräfte ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

Die Grundsätze unserer Unternehmens- und Personalführung haben wir im Leitbild der TÜV NORD GROUP definiert. Dort sind unsere Vision, Mission und Werte zusammengefasst. Unser Verhaltenskodex konkretisiert das Leitbild und gibt Orientierung bei der Umsetzung. Der Kodex ist für alle Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP verbindlich. Darüber hinaus geben unsere Führungsleitlinien, die wir Anfang 2020 verabschiedet haben, den Führungskräften und Mitarbeitenden klar formulierte Vorgaben für die Zusammenarbeit an die Hand. Verantwortlich für die nachhaltige Unternehmens- und Personalführung ist der Manager Change and Transformation.

Wir begleiten und unterstützen unsere Mitarbeitenden in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung durch das Competence Center Talent Development und unsere Personalstrategie. Die

zahlreichen Angebote für die Aus- und Weiterbildung unserer Belegschaft steuern wir über das integrierte Managementsystem sowie mithilfe von Konzernrichtlinien und -betriebsvereinbarungen. So haben wir 2021 z. B. ein neues Trainee-Programm entwickelt, unser Nachfolgemanagement erweitert und das E-Learning-Angebot verbessert. Um auch weiterhin eine nachhaltige Personalentwicklungsarbeit leisten zu können, haben wir die entsprechende Organisationseinheit im vergangenen Jahr in die TÜV NORD Akademie überführt. Damit stellen wir sicher, dass unsere interne Qualifizierung eng mit der Personalentwicklung verzahnt ist.

Neben der beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden fördern wir auch Vielfalt und Chancengerechtigkeit in unserer Belegschaft. Dazu haben wir im Jahr 2021 die »Diversity, Inclusion & Equity«-Strategie entwickelt. Darin sind eine Reihe von Zielwerten definiert, die wir mittels vielfältiger Maßnahmen, z. B. beim Recruiting, erreichen wollen. Außerdem stärken wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, etwa mit einem nach ISO 45001 zertifizierten Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Für die Umsetzung entwickeln wir zahlreiche Angebote und erarbeiten eine Konzernrichtlinie.

Wir bekennen uns ausdrücklich zum Schutz der Menschenrechte und damit zu den Grundsätzen der UN-Menschenrechtscharta, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie zu den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Hierfür haben wir 2021 eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte abgegeben. Wichtige Anforderungen ergeben sich zudem aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte sowie dem Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetz. Das zentrale CR-Management-Team der TÜV NORD AG koordiniert interimistisch die Umsetzung in verschiedenen Prozessen des Unternehmens.

Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung zu tragen, sind wir im Jahr 2021 dem UN Global Compact und der Allianz für Entwicklung und Klima beigetreten. Dadurch verpflichten wir uns auch auf internationaler Ebene, wichtige Anforderungen an nachhaltiges Handeln zu erfüllen. Die Verantwortung für unser gesellschaftliches Engagement liegt bei der Konzern-Kommunikation.

GRI 102-16, 103-1, 103-2, 103-3, 406-1

# Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung

»Wir betrachten das ethische Verhalten unserer Führungskräfte als entscheidend. Durch eine wertorientierte Personalführung ziehen wir langfristig die Menschen an, die zu unserer Unternehmenskultur passen. Wir fördern eine Wertekultur, agieren jederzeit verantwortlich und berücksichtigen dabei die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Handelns.«

## Ziel

- Die TÜV NORD GROUP wird von ihren Mitarbeitenden als wertorientiert und nachhaltig agierend wahrgenommen. Die etablierten Führungsleitlinien der TÜV NORD GROUP werden gelebt, Führungskräfte-Entwicklungsprogramme dienen ihrer Vermittlung und Mitarbeitende nehmen Führung, gemessen an den Leitlinien, als adäquat wahr.

Die Wahrnehmung des Führungsverhaltens erreicht in Mitarbeitenden-Befragungen stetig bessere Werte.

Wir leben eine Unternehmens- und Führungskultur, die von Werten, Vertrauen und Verantwortung geprägt ist. Unser wertschätzendes Miteinander im Konzern leistet einen wichtigen Beitrag dazu, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben und Mitarbeitende langfristig an uns zu binden. So tragen wir zum nachhaltigen Unternehmenserfolg bei.

Die Verantwortung für die wertorientierte, nachhaltige Unternehmensführung liegt beim Manager Change and Transformation. In unserem Leitbild und unserem Verhaltenskodex haben wir die wichtigsten Leitplanken für die tägliche, wertorientierte Zusammenarbeit festgehalten (s. Kapitel Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 31). Außerdem hat die TÜV NORD GROUP im Januar 2020 konzernweite Führungsleitlinien verabschiedet, die Führungskräften und Mitarbeitenden ein gemeinsames Verständnis und klar formulierte Grundsätze der Personalführung mitgeben. Sie verdeutlichen unseren Anspruch an wertorientiertes Führen und zeigen, dass wir Führung über die Hierarchieebenen hinweg »aus einem Guss« anstreben und als einen strategischen Pfeiler unseres

Konzerns betrachten. Die Führungskräfte sind eingeladen, die neuen Leitlinien offen und proaktiv zu kommunizieren und kreativ mit ihnen zu arbeiten.

Für den Aufbau einer zeitgemäßen Führungskultur haben wir außerdem spezifische Entwicklungsprogramme mit dem Fokus Führung und Werte für alle Führungsebenen entwickelt: Neben den vorhandenen Seminaren, Trainings und Videos steht seit 2021 der digitale Lernpfad LEAD zur Verfügung. Dieser hilft dabei, ein gemeinsames Verständnis von Führung zu etablieren und so die Führungskultur im Konzern zu stärken. Das virtuelle Lernangebot besteht aus mehreren multimedialen Modulen und soll sich somit gut in das operative Tagesgeschäft integrieren lassen. 2022 startet der Pilot in deutscher und englischer Sprache. Ab Juli 2022 soll LEAD für das mittlere Management konzernweit angeboten werden.

Sollten sich Mitarbeitende von Kollegen, Kolleginnen oder ihrer Führungskraft hinsichtlich einer allgemeinen Gleichbehandlung benachteiligt fühlen, können sie sich an eine zentrale Anlaufstelle wenden, die allen Beschwerden nachgeht. Deutschlandweit liegt hierfür das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zugrunde. Zuständig ist die AGG-Beauftragte, die im Bereich Personal der Konzernholding angesiedelt ist und in AGG-Thematiken direkt an die Personalvorständin des Konzerns berichtet. Sie nimmt Beschwerden entgegen, prüft diese und schlägt Maßnahmen zur Abhilfe vor. Alle Mitarbeitenden haben das Recht, Beschwerden nach dem AGG an die zentrale AGG-Beschwerdestelle zu richten. Im Jahr 2021 wurden insgesamt drei Fälle untersucht, wovon einer nicht unter das AGG fiel und bei zweien Abhilfepläne umgesetzt wurden.

Neben einer zeitgemäßen Führungskultur sind eine gute Kommunikation untereinander und der Zusammenhalt unserer Mitarbeitenden für ein stabiles und wertschätzendes Miteinander von zentraler Bedeutung. Um beides zu stärken, haben wir an der konzernweiten Vernetzung der Mitarbeitenden gearbeitet. So hat die PEOPLE-Projektgruppe »Collaborate Network (in Workstyle)« ein digitales Netzwerktool entwickelt, das Kolleginnen und Kollegen in den Austausch bringt. Mitarbeitende können darüber in entspannter Atmosphäre informell kommunizieren, z. B. in virtuellen Meetings. Das eigens hierfür programmierte Tool befindet sich derzeit in der Testphase. Die Beschäftigten erweitern damit einerseits ihr persönliches Netzwerk im Konzern über Hierarchieebenen und Standorte hinweg. Andererseits finden sie Ansprechpersonen bei den unterschiedlichsten Fragen. Dies ist gerade in Zeiten von vermehrtem

Arbeiten von Zuhause aus ein wichtiger Faktor für Team-Building und Mitarbeitendenmotivation.

Unser Verständnis von nachhaltiger und werteorientierter Führung umfasst auch wichtige Freiräume für innovatives Denken und eine erlebbare Wissenskultur. So ist 2021 die #GoNORD-Initiative gestartet. Unter dem Motto »Innovation by Everyone« wollen wir, konzernweit Ideen für neue Produkte und Geschäftsmodelle fördern. Hierzu bietet die Initiative die nötigen Strukturen, damit Mitarbeitende über den Tellerrand schauen, sich mit ihren Kolleginnen und Kollegen austauschen und gemeinsame Experimente starten können. Gearbeitet wird in hierarchiefreien, virtuellen Arbeitsgruppen. Auf der bereits im Konzern etablierten digitalen Lernplattform »Masterplan« können sich die Beschäftigten individuell mit neuen Themen und Technologien auseinandersetzen. Mit dem zur Verfügung gestellten Tool »Kickbox« können sie dann aus ihren Ideen umsetzungsreife Prozesse, Produkte und Dienstleistungen entwickeln. Es basiert auf einer physischen Box, die verschiedene Rahmenwerke, Methoden und Werkzeuge enthält. Darüber hinaus erhalten die Nutzenden Zugang zu E-Learning-Angeboten sowie persönliche Betreuung und Coachings. Die Kickbox-Methode führt die Teilnehmenden Schritt für Schritt durch den Innovationsprozess und unterstützt sie dabei, ihre Ideen in innovative Lösungen zu verwandeln und diese mit echten Kundinnen und Kunden zu validieren. TÜV NORD testet die Kickbox seit November 2021 in einem dreimonatigen virtuellen Programm. Eine interne Jury wird die eingereichten Ideen anschließend bewerten und auswählen.

Mit mehreren Mentoring-Ansätzen stärkt die TÜV NORD GROUP zudem den Wissenstransfer zwischen den Generationen im Unternehmen. Derzeit pilotieren wir z. B. das Projekt NEXT (s. Kapitel [Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden](#), S. 35), in dem jüngere Mitarbeitende von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren in einem strukturierten Prozess an eine verantwortliche Aufgabe herangeführt werden. So stellen wir sicher, dass wichtiges Erfahrungswissen nicht verloren geht und bringen den älteren Beschäftigten zudem Wertschätzung entgegen und erleichtern ihnen den Übergang in den Ruhestand; Mentorinnen und Mentoren können auch aus dem Ruhestand heraus tätig werden, wenn sich dies anbietet. In unserem Reverse Mentoring-Programm »Generational Exchange Mentoring« (GEM) wiederum lernen die Älteren von den Jüngeren. Hier sind Nachwuchskräfte die Mentorinnen oder Mentoren, während etablierte Führungskräfte den oder die Mentee stellen. So können vor allem digitale Fähigkeiten in einem geschützten Rahmen an ältere Beschäftigte vermittelt werden, die bislang wenig Berührung mit dem Thema hatten.

Zu guter Führung gehört für uns auch eine ehrliche und offene Feedback- und Fehlerkultur. Das bedeutet, voneinander zu lernen, Feedback anzunehmen und Fehler zuzulassen. So befragen wir etwa alle drei Jahre die Mitarbeitenden der TÜV NORD GROUP zu unterschiedlichen Themen, von den Arbeitsbedingungen über die Führungskultur bis hin zur strategischen Ausrichtung des Konzerns. Im Rahmen der jüngsten Erhebung im November und Dezember 2021 haben wir rund 12.000 Beschäftigte zur Beantwortung des umfangreichen Fragebogens eingeladen. Für Ad-hoc-Stimmungsbilder zu einzelnen Themen führen wir zusätzlich den »Puls-Check« durch. Mit kurzen Fragebögen fühlen wir so den aktuellen »Puls« unseres Unternehmens zu Themenfeldern wie »Umgang mit der Corona-Pandemie«, »Engagement« und »Innovation & Digitalisierung«. In der Regel wird hierfür eine repräsentative Anzahl an Mitarbeitenden und Führungskräften befragt.

Ebenfalls im Rahmen unserer Fehlerkultur haben wir bereits im Jahr 2019 die Veranstaltungsreihe »faiLEARN – Worst Case meets Best Practice« eingeführt. Darin berichten Referentinnen und Referenten offen von ihren Erfahrungen mit Fehlern und besprechen mit den Teilnehmenden den besten Umgang damit. Auch 2021 wurden diverse faiLEARN-Veranstaltungen durchgeführt, für 2022 sind weitere in Planung.

#### PROJEKT EMPOWER: NEUE LÖSUNGEN IN SOZIALEN LERNGRUPPEN FINDEN

Gemeinsam nach neuen Lösungsansätzen suchen – darum ging es im Projekt EMPOWER. In der gleichnamigen PEOPLE-Projektgruppe fanden sich motivierte Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen der TÜV NORD GROUP zusammen, um in kleinen Lerngruppen an Themen wie virtuelle Teamarbeit und Online Collaboration zu arbeiten. Ziel war es, Lösungen zu finden, die den Arbeitsalltag erleichtern. Die selbstgesteuerten Teams gingen nach einem agilen Lernkonzept und dem Prinzip »Learning by Doing« vor. Expertinnen und Experten begleiteten und unterstützten sie beim Kompetenzaufbau. Neben Kick-off und Kick-out gab es Zwischenphasen, in denen sich die Teams eigenständig unterschiedlichen Lernaufgaben widmeten. Die Aufgaben konnten sie frei wählen. So wurde sichergestellt, dass für den Arbeitsalltag relevante Themen bearbeitet wurden. Damit ist EMPOWER ein zeitgemäßes Beispiel für praxisnahes Lernen, das Aufbrechen von Silos für einen Kulturwandel vom »Ich« zum »Wir«.

GRI 103-1, 103-2, 103-3

# Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden

»Wir sind überzeugt, dass Wissen und Kompetenz die Grundlage des Erfolgs der TÜV NORD GROUP darstellen. Daher fördern und fordern wir die fachliche und überfachliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden und den Austausch zu Wissensthemen. Weiterqualifikationen richten sich an den sich ändernden Anforderungen aus.«

## Ziele

- **Flexible Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden werden systematisch und stetig weiter ausgebaut und dem Bedarf angepasst.**  
Angebote zu flexiblen Lernformaten werden weiter ausgebaut.
- **Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden geschieht dialogisch, transparent und konform zum Personalbedarf. Bei Besetzungen kann primär auf interne Kandidatinnen und Kandidaten zurückgegriffen werden.**
- **Die offene Feedbackkultur wird systematisch weiter gefördert und ausgebaut.**  
Ein Konzept für zeitgemäße Jahresorientierungsgespräche dient als systematische Grundlage.

Unser langfristiger, nachhaltiger Unternehmenserfolg ist eng mit unseren Mitarbeitenden verknüpft. Vor allem die Weiterentwicklung der TÜV NORD GROUP zu einem Wissenskonzern mit einer Vielzahl zeitgemäßer professioneller Dienstleistungen braucht exzellentes Know-how. Wichtige Basis hierfür sind gut ausgebildete, kompetente und motivierte Beschäftigte. Die kontinuierliche Förderung der fachlichen und persönlichen Entwicklung der Belegschaft liegt uns daher besonders am Herzen.

Dies steuern wir über das Competence Center Talent Development und das Competence Center Personalstrategie. Zum 1. Juli 2021 haben wir zudem die Personalentwicklung der TÜV NORD GROUP neu aufgestellt. Die Organisationseinheit ging per Betriebsübergang mit sämtlichen Mitarbeitenden von der TÜV NORD AG in die TÜV NORD Akademie über. Unser Anspruch ist, dass wir auch in den nächsten Jahren eine nachhaltige Personalentwicklungsarbeit leisten, die nahe an der Belegschaft ist und dem wirtschaftlichen

Erfolg des Konzerns dient. Außerdem haben wir dafür gesorgt, dass unsere interne Qualifizierung enger mit der Personalentwicklung verzahnt ist.

Den Rahmen für die Entwicklung und Qualifizierung unserer Beschäftigten haben wir in unseren Konzernrichtlinien zur Personalentwicklung sowie zur beruflichen Erstausbildung festgehalten. Wichtige Instrumente wie Jahresorientierungsgespräche, Entwicklungszentrum für Mitarbeitende oder das Nachfolgemanagement sind in Konzernbetriebsvereinbarungen geregelt. Darüber hinaus sind bereits 36 Gesellschaften der TÜV NORD GROUP nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Über das integrierte Managementsystem des Konzerns sind alle Konzerngesellschaften dazu verpflichtet, den Schulungsbedarf ihrer Beschäftigten systematisch zu ermitteln und die notwendigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Bei allen internen Fort- und Weiterbildungen holen wir Feedback von den Teilnehmenden ein, um unsere Qualifizierungsangebote noch besser auf die Bedarfe abzustimmen.

Um unseren Beschäftigten passende zeitgemäße Angebote machen zu können, bieten wir eine Reihe flexibler und vor allem digitaler Formate an. So stehen für alle Mitarbeitenden- und Managementebenen abgestimmte Entwicklungsprogramme zur Verfügung, die auch virtuell durchgeführt werden können. Das hat sich vor allem in Zeiten der COVID-19-Pandemie bewährt. In unserem Reverse Mentoring-Programm lernen ältere Mitarbeitende von jüngeren, z. B. zum Thema Digitalisierung (> s. Kapitel [Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung](#), S. 32 – 33).

Gleichzeitig verbessern wir unser konzernweites E-Learning-Angebot, indem wir es zielgruppenspezifisch erweitern. Den Anfang macht das mittlere Management mit dem neuen virtuellen Lernformat »LEAD«, das im Dezember 2021 pilotiert wurde. Das Format ergänzt die in den Entwicklungsprogrammen vermittelten Inhalte und fördert das ortsunabhängige Lernen zu verschiedenen Führungsthemen (> s. Kapitel [Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung](#), S. 32 – 33). Darüber hinaus haben wir unsere digitale Lernplattform »Masterplan« weiter ausgebaut. Auf der Plattform können sich die Beschäftigten zu zahlreichen Themenfeldern weiterbilden. Konzernweit haben bereits mehr als 2.100 Nutzerinnen und Nutzer insgesamt 205.000 Lektionen abgeschlossen.

Ein wichtiger Schwerpunkt für die TÜV NORD GROUP ist die Weiterentwicklung der Führungskräfte. Mithilfe klassischer Assessment-Center-Verfahren ermitteln wir das Potenzial von Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung auf dem jeweils nächsten Manage-

ment-Level. Das Assessment Center für das künftige mittlere Management haben wir 2021 neu konzipiert und stringenter auf das Thema »Führen von Führungskräften« ausgerichtet. Das Assessment Center für das künftige Junior-Management werden wir 2022 evaluieren und neu ausrichten. Für beide Verfahren haben wir 2021 zudem eine digitale Lösung geschaffen. Damit können die Instrumente auch pandemieunabhängig eingesetzt werden, während wir zugleich einen Beitrag zur Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch den Wegfall von Reisen leisten. Ebenfalls überarbeitet und erfolgreich neu aufgestellt haben wir 2021 das Management Audit, die Potenzialermittlung für unser Top-Management.

Neben der klassischen Führungskräfteentwicklung fördern wir auch alternative Karrierewege. Hierzu haben wir im Geschäftsbereich IT erfolgreich ein Pilotprojekt für die Einführung einer Fachlaufbahn durchgeführt. Ziel des Projekts ist es, Mitarbeitenden eine fachliche Entwicklungsmöglichkeit neben der klassischen Führungskarriere zu bieten und damit auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Derzeit werden die ersten Fachpositionen im Geschäftsbereich besetzt. Perspektivisch streben wir die Umsetzung von Fachkarrieren in der gesamten TÜV NORD GROUP an. Bedingung hierfür ist eine systematische konzernweite Stellenbewertung, die wir sukzessive ausrollen.

Für eine bedarfsgerechte Nachwuchsförderung haben wir 2021 ein neues Trainee-Programm entwickelt. Damit wollen wir jungen Akademikerinnen und Akademikern sowie Berufserfahrenen den Einstieg bei der TÜV NORD GROUP erleichtern und ihnen von Beginn an die Vielfalt der Arbeitsmöglichkeiten im Konzern näherbringen. Das Programm wird ab dem ersten Quartal 2022 bei TÜV NORD Systems erprobt. Zum Start können bis zu fünf Engineering-Trainee-Stellen sowie eine Management-Trainee-Stelle besetzt werden.

Zentral für den Erfolg der TÜV NORD GROUP sind die Digitalisierung und die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle. Um diese Themenfelder zu fördern, bedarf es einer konzernweiten Innovationskultur. Innovation wiederum kann nur gelingen, wenn die Fehler- und Feedbackkultur einer Organisation auf ein konstruktives Miteinander ausgerichtet ist. Instrumente wie das Jahresorientierungsgespräch haben wir daher besonders in den Fokus genommen: 2021 hat eine Projektgruppe, bestehend aus Personalreferentinnen und -referenten, Betriebsrat und dem Bereich Personalstrategie und Talent Management, damit begonnen, ein neues konzernweites Format für die bestehenden Jahresorientierungsgespräche zu erarbeiten.

Eine besondere Herausforderung für die TÜV NORD GROUP ist die demografische Struktur der Belegschaft. In den nächsten zehn Jahren werden knapp 50% unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt das Unternehmen verlassen. Diesen Generationswechsel werden wir strategisch steuern. Im Rahmen des Projekts »Globent« führen wir eine konzernweite Software zur Nachfolgeplanung ein. Damit können sogenannte Talentkonferenzen durchgeführt werden, um mögliche Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten zu identifizieren. Nach positiven Erfahrungen in drei Pilotprojekten wird die Software 2022 konzernweit auf der ersten und zweiten Führungsebene eingeführt, 2023 auf allen weiteren Führungsebenen, anschließend für alle Mitarbeitenden der Gesellschaften mit SAP-Infrastruktur.

Zur Unterstützung unseres Nachfolgemagements haben wir 2021 zwei weitere Bausteine entwickelt: »Top Talentscaping« macht die Top-Talente aller Führungsebenen in einem Geschäftsbereich sichtbar und sorgt für deren systematische Weiterentwicklung und Bindung an das Unternehmen. Mit »NEXT« stellen wir den Wissenstransfer von älteren Fach- und Führungskräften vor ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen sicher.

#### NEXT-PROGRAMM: GENERATIONSÜBERGREIFENDER WISSENSTRANSFER

Damit das Wissen von Fach- und Führungskräften, die in den Ruhestand wechseln, nicht verloren geht, hat die TÜV NORD GROUP das Programm »NEXT« entwickelt. In einem moderierten Dialog und mit gezielten Techniken wird dafür gesorgt, relevantes Wissen rechtzeitig an Jüngere weiterzugeben. »Wissengebenden« und »Wissennehmenden« wird hierfür nicht nur Arbeitszeit zur Verfügung gestellt, sie erhalten auch systematische Leitfäden zum zielgerichteten Wissenstransfer. Das kann die Erstellung einer Wissenslandkarte sein, eine Mindmap zur Darstellung der wichtigsten Bezugspersonen oder ein strukturierter Dialog über Ideen und Visionen, die noch nicht realisiert wurden. Am Ende können die ausscheidenden Beschäftigten mit einem guten Gefühl das Unternehmen verlassen und die nachrückenden Kolleginnen und Kollegen mit einem soliden Überblick in ihre neuen Aufgaben starten.



GRI 102-13, 102-16, 103-1, 103-2, 103-3

# Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission

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

## Ziele

### ■ Die Sichtbarkeit von CR-Themen erhöht sich stetig.

Die CR-Strategie und die CR-Roadmap des Konzerns sind verabschiedet, werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

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

CR-Themen haben ihren Platz in sämtlichen Kommunikationskanälen der TÜV NORD GROUP.

Interne Netzwerke zu CR-Themen sind initiiert.

Die Gewährleistung sicherer Prozesse und Produkte ist das Markenzeichen der TÜV NORD GROUP. Mit einem breiten Dienstleistungs- und Produktportfolio rund um Testing, Inspection, Certification, Consulting, Engineering und Training leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Schutz von Leben, Gütern und natürlichen Ressourcen sowie zur Zukunftssicherheit unserer Kundinnen und Kunden.

Von einem sicheren Umfeld profitieren Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt gleichermaßen. Unsere breitgefächerte Expertise bringen wir deshalb aktiv in den wissenschaftlichen, öffentlichen und politischen Diskurs ein. Wir engagieren uns in zahlreichen Gremien und entwickeln sicherheitsrelevante Technologien und

Standards maßgeblich mit. Gleichzeitig richten wir unser Portfolio klar an den Bedarfen für unabhängige, objektive und neutrale Prüfung und Zertifizierung in allen Lebens- und Wirtschaftsbereichen aus. Dabei binden wir relevante Akteurinnen und Akteure mit ein. Außerdem orientieren wir uns bei unseren Produkten und Dienstleistungen eng an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) sowie unseren internen Nachhaltigkeitszielen (> s. Kapitel »Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen«, S. 20–21).

Die allgemeine Verantwortung für das Thema liegt beim zentralen CR-Management-Team und dem CR-Steuerungskreis des Konzerns. Die Umsetzung wird von den Funktionalbereichen der Holding, insbesondere von der Konzern-Kommunikation sowie von den Geschäftsbereichen des Konzerns unterstützt. Die Ausrichtung unserer Tätigkeiten auf Verantwortung und Nachhaltigkeit haben wir zudem in unserem Leitbild verankert. Darüber hinaus unterstützen unsere Corporate Governance-Richtlinien sowie unser Compliance-Management-System mit Verhaltenskodex und Ombudsperson die Sicherstellung verantwortungsbewussten Handelns im Konzern.

Zwei wichtige Initiativen geben uns einen regulatorischen Rahmen für Verantwortung und Nachhaltigkeit vor: Mit dem Beitritt zum UN Global Compact (UNGC) im Jahr 2021 haben wir uns dazu verpflichtet, unser Handeln verantwortungsvoll und nachhaltig zu gestalten und an den zehn universellen Prinzipien des UNGC auszurichten. Darüber hinaus werden wir ab 2022 regelmäßig über den Fortschritt der Umsetzung der zehn Prinzipien berichten. Zum Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN) gehören mittlerweile mehr als 800 Unterzeichnende, bestehend aus Unternehmen, Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Verbänden und dem öffentlichen Sektor.

Der Allianz für Entwicklung und Klima sind wir ebenfalls im vergangenen Jahr beigetreten. Damit unterstreichen wir unsere Verpflichtung zum Klimaschutz. Die Allianz umfasst neben Unternehmen auch Privatpersonen, Vereine und Institutionen, die sich für eine nachhaltige Entwicklung und Klimaschutz einsetzen. Das heißt: Sie vermeiden und reduzieren ihre Treibhausgas-Emissionen und kompensieren diejenigen, die nicht vermieden oder reduziert werden können. Als Unterstützer der Allianz streben auch wir Klimaneutralität bis 2030 an.

Beide Initiativen eröffnen uns die Möglichkeit, an Veranstaltungen und sonstigen Austauschformaten teilzunehmen, sich dort zu vernetzen, und die Position der TÜV NORD GROUP als gesellschaftlicher Akteur zu stärken.

Außerdem sind wir bestrebt, Nachhaltigkeit und Corporate Responsibility auch nach innen zu tragen und im Unternehmen noch fester zu verankern. Im Rahmen unseres Ideenmanagements nutzen wir z. B. das Know-how und die Ideen unserer Beschäftigten bei der nachhaltigen Ausgestaltung unserer Arbeitsweise sowie bei Produkten und Dienstleistungen. So haben wir mit der Kampagne #OptimizeWorkspaces4TNG nach Anregungen für neue Raum- und Arbeitsplatzkonzepte gesucht, um die Arbeitsumgebungen an die aktuellen und künftigen Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen. Neben Wirtschaftlichkeit und internationaler Anwendung war Nachhaltigkeit hierbei ein zentrales Kriterium. Im Rahmen der Innovationskampagne »Nachhaltige Dienstleistungen« konnten Mitarbeitende ihre Ideen einbringen, wie sich der Konzern noch nachhaltiger aufstellen kann und welche nachhaltigen Dienstleistungen wünschenswert wären. Für 2022 planen wir eine Mitarbeitendenkampagne zur Dekarbonisierung und Klimaneutralität innerhalb des Konzerns.

Darüber hinaus setzen wir auf die interne und externe Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit. Unsere Mitarbeitenden informieren wir z. B. über interne CR-Meldungen sowie eine eigene Intranetseite zum Integrierten Managementsystem, deren grundlegende Überarbeitung wir 2021 begonnen haben. Nach außen kommunizieren wir u. a. online über eine eigene Seite zum Thema Nachhaltigkeit, die wir 2021 neugestaltet haben. Sowohl die externe als auch die interne Kommunikation soll im kommenden Jahr weiter ausgebaut werden.

Von zentraler Bedeutung ist für uns auch der regelmäßige Wissensaustausch und fachliche Dialog. Dies treiben wir aktiv voran, indem wir interdisziplinäre Austausch- und Diskussionsformate zu gesellschaftsrelevanten Themen mit CR-Bezug organisieren oder an diesen teilnehmen. So diskutierten wir 2021 z. B. während des TÜV NORD-Dialogs mit Bundestagsabgeordneten unterschiedlicher Parteien zum Thema »Neue Legislatur – endlich gute Infrastruktur« oder luden internationale Expertinnen und Experten zum 9. Symposium zum Thema »Stilllegung und Abbau kerntechnischer Anlagen«. Während des GreenTech Festivals 2021 engagierte sich die Geschäftsführung von TÜV NORD Systems zu den Themen Wasserstoff, alternative Kraftstoffe und neue Energieinfrastruktur. Seit August 2021 machen wir gemeinnützigen Organisationen zudem ein besonderes Angebot zum Wissenstransfer: NGOs können sich für kostenlose Webinar-Plätze in der TÜV NORD Akademie anmelden. Die TÜV NORD Akademie nimmt damit, über unsere CR-Roadmap hinaus, unternehmerische Verantwortung für gemeinnütziges Engagement wahr.

#### TÜV NEDERLAND: TOP-PERFORMER IN SACHEN NACHHALTIGKEIT

TÜV Nederland ist die führende Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsstelle auf dem niederländischen Markt. Die Förderung nachhaltigen Handelns für eine bessere Umwelt spielt hier schon lange eine zentrale Rolle. Bereits seit 2010 ist das Unternehmen in zwei wichtigen niederländischen Zertifizierungsverfahren von Nachhaltigkeitsaspekten aktiv: CSR Performance Ladder und CO<sub>2</sub> Performance Ladder. Ersteres unterstützt Unternehmen bei der kontinuierlichen Entwicklung von 31 CSR-Themen mithilfe eines Managementsystems und unter Berücksichtigung von Stakeholdern. Das sogenannte CO<sub>2</sub> Performance Ladder hilft Organisationen bei der Reduzierung ihrer Kohlenstoffemissionen. In beiden Programmen gehört TÜV Nederland zu den Top 3 Zertifizierern auf dem niederländischen Markt.

Um Nachhaltigkeit noch weiter voranzutreiben und neue Lösungen zu entwickeln, engagiert sich TÜV Nederland derzeit zudem im internationalen Programm »Operation Clean Sweep®«. Ziel ist es, Unternehmen bei der Bekämpfung von Verlusten von Harzpellets, -flocken und -pulver und zu unterstützen, und dabei zu verhindern, dass diese in Meere und Ozeane gelangen – durch die Einrichtung eines TÜV-Zertifizierungssystems mit kontinuierlicher Überprüfung des zugehörigen Managementsystems.

Außerdem ist TÜV Nederland im Bereich der nachhaltigen Bauwirtschaft aktiv, insbesondere in Bezug auf nachhaltige Abbrucharbeiten: Um Abfälle, die beim Abriss von Gebäuden entstehen, recyceln und wiederverwenden zu können, arbeitet TÜV Nederland an einem neuen System zur Gesamtinventarisierung aller im Bauschutt enthaltenen Baustoffe und zur Sicherstellung eines Gesamtgleichgewichts zwischen wiederverwendbaren Stoffen und Abfall. Das nächste große Ziel hat TÜV Nederland bereits im Visier: in Zusammenarbeit mit interessierten Akteuren ein Zertifizierungsschema für eine nachhaltige, kreislauforientierte Bauweise zu entwickeln.

GRI 102-9, 102-12, 102-13, 102-16, 103-1, 103-2, 103-3, 406-1

# Achtung der Menschenrechte

»Wir achten und fördern die Menschenrechte im Rahmen unserer gesamten Geschäftstätigkeit.«

## Ziele

- Die Prozesse zur Bewertung und Einhaltung der Menschenrechte gem. des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung sind umgesetzt.

Definition eines Verfahrens zur Integration der Anforderungen des NAP

Die Anforderungen des NAP sind bis Ende 2021 umgesetzt.

Jeder Mensch hat das Recht auf Freiheit, Sicherheit, Respekt, Gleichheit, Würde und Partizipation. Die TÜV NORD GROUP ist davon überzeugt, dass die Einhaltung und der Schutz dieser Menschenrechte die Basis jedes nachhaltigen Wirtschaftens sein sollten.

Als international tätiger Konzern übernehmen wir deshalb Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden und der Gesellschaft und unterstützen die zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie die Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Diese Verantwortung umfasst sowohl unsere eigene Geschäftstätigkeit als auch unsere Geschäftsbeziehungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Dabei orientieren wir uns an Menschenrechtsstandards und -richtlinien wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) oder den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Insbesondere stellen wir uns gegen jede Form von Diskriminierung und Zwangsarbeit und arbeiten daran, diese zu beseitigen sowie gar nicht zuzulassen.

Verantwortlich für die Koordination in Sachen Menschenrechte war auch im Jahr 2021 das zentrale CR-Management-Team der TÜV NORD AG. Sowohl in den Leitwerten und dem Verhaltenskodex unseres Konzerns als auch unserer CR-Leitlinie und CR-Strategie haben wir unsere klare Haltung zur Achtung der Menschenrechte im Rahmen unserer gesamten Geschäftstätigkeit niedergelegt. Darüber hinaus hat die Konzerngeschäftsführung 2021 eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte verabschiedet. Sie ist die Basis für die Wahrnehmung unserer Sorgfaltspflichten und unseren Einsatz für Menschenrechte in unserem Unternehmen und

innerhalb unserer Geschäftsbeziehungen. Die Grundsatzerklärung ist öffentlich abrufbar und wurde im Intranet aktiv an alle Mitarbeitenden kommuniziert.

Um den menschenrechtlichen Due-Diligence-Prozess in unseren bestehenden Risikoprozessen fest zu verankern, haben wir im Jahr 2021 unsere betroffenen Prozesse und die zugehörigen Konzernrichtlinien analysiert und, wo notwendig, überarbeitet: So werden beim Risiko- und Chancenmanagement (RCM) – einer Plattform, mit der Risiken und Chancen rechtzeitig identifiziert und gesteuert werden – nun auch Menschenrechtsverletzungen berücksichtigt. Gleiches gilt für die Risikoevaluierung von Großaufträgen durch unsere Risikokommission – ein Instrument, mit dem sich mögliche wirtschaftliche und rechtliche Risiken erkennen und vermeiden lassen. Auch bei der Bearbeitung und Abwicklung von Angeboten und Aufträgen haben wir die Prüfung auf menschenrechtliche Risiken eingeschlossen. Bei der Vergabe von Lieferungen und Leistungen an Dritte, also im Einkauf, ist der Compliance-Kodex Lieferanten und Business-Partner wesentlicher Teil der Lieferantenbewertung (> s. Kapitel »Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette«, S. 26). Alle Lieferantinnen und Lieferanten sowie Unterauftragnehmerinnen und Unterauftragnehmer müssen den Kodex unterzeichnen und verpflichten sich damit zum Schutz der Menschenrechte. Alle Konzerngesellschaften müssen zudem im Zuge einer Vergabe eine Risikobewertung mithilfe einer fest definierten Risikomatrix durchführen. Diese umfasst auch menschenrechtliche Aspekte, etwa bei der Bewertung von Arbeitsbedingungen. Als Hilfestellung bei der Durchführung stellen wir den Verantwortlichen für die jeweiligen Prozesse einen Link zu einem breit anerkannten CSR-Risikocheck-Tool zur Verfügung.

Wichtige Anforderungen ergeben sich für uns auch aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung von 2016 sowie dem Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetz (LkSG) von 2021. Um die Vorgaben adäquat umzusetzen, beobachtet die Taskforce Nachhaltigkeit des TÜV-Verbands, an der wir aktiv teilnehmen, die Entwicklung gesetzlicher Vorgaben auf nationaler und europäischer Ebene eng. Auch im zentralen Einkauf des Konzerns wird das Thema verfolgt, und es wurden dort entsprechende Anpassungen initiiert. So wurden 2021 die Menschenrechtsvorgaben zu den Beschaffungsprozessen verstärkt und in einer überarbeiteten Fassung des Compliance-Kodex für Lieferanten und Business Partner hinterlegt (> s. Kapitel »Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette«, S. 26). Für 2022 haben wir die Veröffentlichung einer neuen, gesetzeskonformen Version des genannten Dokuments geplant.



Darüber hinaus sensibilisieren wir mit einigen Maßnahmen unsere Beschäftigten in Bezug auf das Thema Menschenrechte. In einem Kick-off-Meeting haben wir Ende 2020 Repräsentantinnen und Repräsentanten der relevanten Geschäfts- und Funktionalbereiche unseres Konzerns zum Thema informiert und gemeinsam mit ihnen festgelegt, wie das Verständnis in der Belegschaft geschärft werden kann. Anfang 2021 haben wir dazu weitere Abstimmungen mit relevanten Stellen vorgenommen. Zudem haben wir das Thema Menschenrechte in unsere Compliance-Schulung aufgenommen, die wir 2021 für alle Mitarbeitenden eingeführt haben.

Wichtige konzerninterne Kommunikationsmaßnahmen fanden auch zum LkSG statt. Die Jahrestagung 2021 des zentralen Einkaufs beschäftigte sich umfassend mit dem Thema Corporate Responsibility und ging dabei insbesondere auf die Anforderungen und Auswirkungen des LkSG ein. Aufgrund der positiven Erfahrungen der remote durchgeführten Veranstaltung sollen in Zukunft weitere, verstärkt virtuelle Meetings zur Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele in diesem Bereich stattfinden.

Sollte es trotz all dieser Bemühungen zu Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten kommen, haben wir effektive Beschwerdemechanismen etabliert: Betroffene und andere Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber haben die Möglichkeit, Menschenrechtsverstöße zu melden, beispielsweise über das vorhandene Compliance-Management-System. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Beschwerdekanaäle, etwa über direkte Vorgesetzte, den Vorstand oder die Geschäftsführung, den Compliance Officer, den Bereich Recht oder den Bereich Konzernrevision, die AGG-Beauftragte bzw. den AGG-Beauftragten, die Ombudsperson oder über die Belegschaftsvertretungen. Alle Kanäle werden über den Verhaltenskodex sowie unsere Intranet- und Internetseiten aktiv intern und extern kommuniziert. Außerdem werden alle Beschwerden intern nachverfolgt. Die Auswertung der Fälle von Menschenrechtsverletzungen wird ab dem Jahr 2022 jährlich durch den Compliance Officer erfolgen.

Selbstverständlich gewährleisten wir zudem die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Die Unternehmen der TÜV NORD GROUP legen großen Wert darauf, Lösungen zu finden, die nah an den individuellen Lebenswelten unserer Mitarbeitenden sind. Dafür ist eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen den Belegschaftsvertretungen und den Unternehmen der TÜV NORD GROUP entscheidend – auch

und gerade in herausfordernden Zeiten. Im deutschen Teil der TÜV NORD GROUP gibt es 68 Betriebsratsgremien: einen Konzernbetriebsrat, neun Gesamtbetriebsräte sowie 58 örtliche und Unternehmensbetriebsräte.

Die Arbeit unserer Betriebsräte steht seit 2020 stark im Zeichen der Corona-Pandemie. Betriebsratssitzungen und -versammlungen sowie Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen fanden auch im Jahr 2021 größtenteils virtuell statt. Das galt auch für Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften. Das Prinzip der Mitbestimmung konnte sich auch in diesen Zeiten bewähren: Krisenbedingt haben wir auch 2021 in den betroffenen Unternehmen Kurzarbeitsvereinbarungen getroffen.

GRI 102-13, 102-16, 103-1, 103-2, 103-3, 405-1, 406-1

# Diversität und Inklusion

»Wir fördern Diversität als einen wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmenskultur und -werte. Die TÜV NORD GROUP erkennt in der Vielfalt seiner Mitarbeitenden eine Ressource für sämtliche Geschäftsmodelle sowie die Unternehmensführung und fördert diese Ressource.«

## Ziel

- **Chancengleichheit ist für alle Mitarbeitenden gewährleistet.**  
Aus den vorhandenen Diversity-Indikatoren werden Zielwerte bis Ende 2021 abgeleitet.

Die TÜV NORD GROUP lebt von der Vielfalt ihrer Belegschaft. Gerade als Wissenskonzern sind wir auf Beschäftigte angewiesen, die ihr Potenzial entfalten und ihr Know-how und ihre Erfahrungen vollumfänglich einbringen können. Bedingung hierfür ist eine inklusive Vertrauenskultur, damit sich die Menschen, die bei uns arbeiten, dazugehörig, sicher und wertgeschätzt fühlen. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund von Megatrends wie Internationalisierung oder Individualisierung, denen auch wir als Unternehmen gegenüberstehen. Daher setzen wir gezielt auf Diversität und Inklusion im Konzern und verfolgen dabei einen ganzheitlichen Ansatz. Dieser berücksichtigt die Kerndimensionen von Vielfalt wie Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung sowie soziale Herkunft.

Mit unserer »Diversity, Inclusion & Equity«-Strategie, die wir 2021 entwickelt haben, tragen wir dazu bei, Vielfalt in unserem Unternehmen gezielt zu fördern und ein inklusives Arbeitsumfeld für die Mitarbeitenden zu schaffen. Der Strategieentwurf enthält u. a. wichtige Zielwerte für eine Reihe strategischer Indikatoren. Dazu gehört insbesondere der Anteil von Frauen in Führungspositionen, in operativen Funktionen sowie in der Unternehmensleitung. Diese neue Teilstrategie der HR-Strategie wird uns darin unterstützen, die unterschiedlichen Anforderungen an Vielfalt zu erfüllen: Das sind neben den Wünschen der Beschäftigten selbst auch die Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden, rechtliche Vorgaben sowie die Verbindlichkeiten, die sich aus der Charta der Vielfalt ergeben, die wir 2018 als freiwillige Selbstverpflichtung unterzeichnet haben. Gleichzeitig soll die Strategie einen wichtigen Beitrag zum Gewinnen

neuer Talente und bei der Bindung von Fachkräften leisten. Für die Steuerung im Unternehmensalltag haben wir die Funktion einer Managerin bzw. eines Managers Diversity, Inclusion & Equity geschaffen. Es handelt sich dabei um eine Querschnittsaufgabe über alle HR-strategischen Themenfelder hinweg.

Ganz praktisch zeigt sich unser Einsatz für Diversität beispielsweise im Handlungsfeld Recruiting & Entwicklung von Mitarbeiterinnen. In Zusammenarbeit mit dem Bereich Personal haben wir 2021 unseren seit etwa 20 Jahren bestehenden Coaching-Pool erweitert um Coaches, die auf weibliche Fach- und Führungskräfte spezialisiert sind. So möchten wir explizit Frauen fördern, die sich bereits in Führungspositionen befinden, oder auf eine Führungsposition vorbereiten.

Darüber hinaus arbeiten wir an gendersensibel formulierten Stellenausschreibungen. Dies hilft uns dabei, mehr Frauen für unsere offenen Stellen vor allem in den technischen Berufen und für Führungspositionen zu gewinnen. Bei der Besetzung von Führungspositionen sind zudem mindestens ein Mann und eine Frau im Beobachterkreis zum Auswahlverfahren verpflichtend, anderenfalls findet dieses nicht statt.

Unser Ziel ist es, bis Ende 2024 die Hälfte aller Vakanzen und der Führungspositionen der obersten drei Führungsebenen mit Frauen zu besetzen. Hierzu hat der Vorstand entsprechende langfristig orientierte finanzielle Anreize für die Führungskräfte der ersten beiden Ebenen beschlossen. In operativen Funktionen wollen wir den Frauenanteil bis zum 31.12.2024 im Vergleich zum 31.12.2021 um 10 Prozentpunkte steigern. Der Vorstand ist bereits zu 33 Prozent weiblich besetzt. Der Aufsichtsrat soll bis zum 30.6.2025 mit mindestens 30 Prozent Frauen besetzt werden.

Außerdem haben wir unsere Bewerbungsformulare neben den Geschlechtskategorien »männlich« und »weiblich« um die Kategorie »divers« ergänzt. Unser HR Controlling Standard Report führt ab Januar 2022 ebenfalls diese zusätzliche Kategorie. Zu unserer Konzernsprache haben wir den Gender-Doppelpunkt hinzugefügt (z. B. »Mitarbeiter:innen«), den Beschäftigte auf Wunsch nutzen können.

Um stärker Fachkräfte mit Migrationsgeschichte sowie Bildungsausländer:innen für die TÜV NORD GROUP zu gewinnen, haben wir unser 2021 neu konzipiertes Trainee-Programm auch auf diese Zielgruppe ausgerichtet. Mit einem individuellen Sprachprogramm werden Trainees mit nicht ausreichenden Sprachkenntnissen für

einen Direkteinstieg im Unternehmen vorbereitet. Zudem unterstützen wir schon in der Rekrutierungsphase sowohl die Bewerber:innen als auch die Führungskräfte und Mitarbeitenden im Personalbereich in Fragen der Anerkennung von im Ausland abgeschlossenen Qualifikationen.

Wir fördern Studierende durch die Vergabe einjähriger Stipendien mit Schwerpunkt auf die MINT-Fächer. Dabei achten wir auch hier auf Diversität: Von 43 Stipendiat:innen sind knapp die Hälfte im Stipendienjahr 2020/2021 weibliche Personen, mehr als ein Drittel sind Menschen mit Migrationsgeschichte. 56 Prozent der Geförderter sind sogenannte Bildungsaufsteiger:innen und zwei der Stipendien erhielten Menschen mit Behinderung.

Weil Vielfalt und Inklusion insbesondere auch junge Menschen bewegen, haben wir uns 2021 an der »Diversity Challenge« der Charta der Vielfalt beteiligt. Damit sollen Beschäftigte zwischen 16 und 27 Jahren für das Thema Vielfalt begeistert und in ihrem Engagement für eine vorurteilsfreie, gleichberechtigte Arbeitswelt gestärkt werden. Unterstützt durch eine Mentorin entstand so die Podcast-Reihe »Diversity Lounge« der TÜV NORD GROUP, in der Mitarbeitende und Gäste über alle Facetten von Diversität am Arbeitsplatz diskutierten. In insgesamt acht Folgen erhielten die Hörerinnen und Hörer wichtige Impulse, warum Beschäftigte von mehr Offenheit profitieren, sowie hilfreiche Anregungen, wie Vielfalt am Arbeitsplatz aktiv gelebt werden kann. Von den eingereichten Projekten aus insgesamt 82 Organisationen schaffte es der Podcast bei der Challenge auf die Shortlist der 30 kreativsten Ideen.

Mit mehreren Aktionstagen feierten wir 2021 auch die Vielfalt im eigenen Konzern. Am Europäischen Tag der Sprachen zollten wir zum Beispiel den unterschiedlichen Sprachen und Kulturen im Unternehmen Respekt – allein bei der TÜV NORD GROUP in Deutschland sind Menschen aus fast 60 Nationen beschäftigt. Am Pride Day Germany setzten wir ein deutliches Zeichen für die Chancengleichheit von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans\*, inter\* und queeren Menschen am Arbeitsplatz. Und mit der Teilnahme an der Kampagne #PurpleLightUp machten wir am Internationalen Tag für Menschen mit Behinderungen auf deren Stärken und Rechte in der Arbeitswelt aufmerksam.

Über unser Unternehmensnetzwerk »the network« ermutigen wir unsere Mitarbeitenden zudem, sich auch außerhalb der Arbeitszeiten für mehr Vielfalt bei der TÜV NORD GROUP zu engagieren. Das Netzwerk versteht sich als Treiber für Kulturveränderung und ermöglicht den konzernweiten Austausch. 2021 beschäftigten sich

verschiedene Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Vielfaltsthemen, z. B. Alt & Jung, Unconscious Bias (unbewusste Voreingenommenheit), Jobsharing oder Internationalisierung.

Vor allem die Internationalisierung ist auch eine strategisch angelegte Zukunftsaufgabe für den Konzern und in der »Strategy2025« der TÜV NORD GROUP festgehalten. Hierzu bedarf es einer Stärkung der interkulturellen Kompetenzen bei den Führungskräften sowie einer engeren internationalen Vernetzung der Geschäftsbereiche. Um dies zu gewährleisten, haben wir 2021 das Konzept für unser »International Leadership Exchange Program« (ILEP) entwickelt. In zwei Jahren sollen alle Führungskräfte der ersten und zweiten Managementebene das Programm durchlaufen haben.

#### DIE TÜV NORD GROUP ENGAGIERT SICH FÜR MEHR FRAUEN IN DER LUFT- UND RAUMFAHRT

Unser Tochterunternehmen ALTER TECHNOLOGY mit Sitz in Madrid ist ein wichtiger internationaler Partner bei der Beschaffung, Modifizierung, Prüfung und Zertifizierung von Elektronikkomponenten in der Luft- und Raumfahrt. Um die beruflichen Chancen von Frauen im Unternehmen zu stärken, wurde bereits 2019 ein Gender-Balance-Komitee gegründet, das mithilfe eines »Diversity, Inclusion & Equity«-Plans Maßnahmen für mehr Vielfalt umsetzt. Dazu gehörte im vergangenen Jahr auch die enge Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation »Women in Aerospace Europe« (WIA-E): ALTER TECHNOLOGY, das zu den Gründungsmitgliedern der Vereinigung zählt, wirkte 2021 aktiv an der erfolgreichen Gründung einer lokalen Gruppe von WIA-E in Madrid mit. Damit verfügt WIA-E über eine weitere Interessenvertretung für Frauen an einem für die Luft- und Raumfahrtindustrie wichtigen Standort. Ziel der Vereinigung ist es, Frauen in der Branche sichtbarer zu machen und ihnen den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern. Hierfür fördert die Organisation die Vernetzung von Frauen durch Netzwerk- und Mentoring-Programme. Außerdem geht sie an Schulen und Universitäten, um über die Bedeutung der Raumfahrt für den Alltag aufzuklären und so Mädchen und junge Frauen für MINT-Bildungswege und Karrieren in der Luft- und Raumfahrt zu begeistern.

# Angemessene Arbeitsumgebung, Gesundheit, Sicherheit

»Wir fördern und forcieren eine Umgebung, die kreatives und innovatives Arbeiten ermöglicht, Voraussetzungen für effektive und effiziente Kommunikation und Kollaboration bietet und positive Impulse zur Steigerung der Wertschöpfung setzt. Thematiken der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden über das gesetzliche Maß hinaus gefördert, um attraktiv auf dem Arbeitsmarkt zu sein und den Mitarbeitenden größtmögliche Partizipation und Gestaltungsfreiheit am bzw. des Arbeitsplatzes zu ermöglichen.«

## Ziele

- **Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der TÜV NORD GROUP fördert die Gesundheit und steigert die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.**

Die TÜV NORD GROUP hat ein betriebliches Gesundheitsmanagement als Teil des integrierten Managementsystems (IMS) als kontinuierlichen gesundheitsförderlichen Gestaltungsprozess eingeführt, der die Arbeit, die Organisation und das Verhalten am Arbeitsplatz im Fokus hat.

Die Überprüfung der praktischen Umsetzung erfolgt ab dem Jahr 2023 im Rahmen der intern durchgeführten Managementsystem-Audits.

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

Konzept zur Gestaltung von unterschiedlichen Arbeitsflächen durch Optimierung der heutigen Flächennutzung in Bestandsimmobilien.

Daher setzen wir auf die systematische und nachhaltige Gestaltung von gesundheitsfördernden Strukturen und Prozessen im Konzern – unter dem Dach eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) nach DIN EN ISO 45001. Es umfasst den Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement genauso wie die betriebliche Gesundheitsförderung. Für die stufenweise konzernweite Umsetzung sorgt der BGM-Steuerkreis, er entwickelt auch die entsprechenden Maßnahmen. Für 2022 sind das z. B. Stress- und Zeitmanagement für Sachverständige und Auditorinnen und Auditoren, altersgerechtes Führen oder der Umgang mit psychischen Erkrankungen für Führungskräfte. Gleichzeitig haben wir bestehende Angebote, z. B. zur gesunden Bildschirmarbeit, an die Anforderungen der Pandemie angepasst. Der nächste Schritt ist die Erarbeitung einer Konzernrichtlinie zum BGM.

Der Erfolg unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements steht und fällt mit der Unterstützung der Mitarbeitenden und Führungskräfte. Eine eigene Intranetseite informiert daher seit 2021 anschaulich über unsere Angebote und Maßnahmen und die damit verbundenen Ziele. Eine eigene Arbeitsgruppe steuert die Konzernkommunikation zum Thema. In den beiden größten Gesellschaften der TÜV NORD GROUP steht neuen Führungskräften zudem das Angebot »Gesunde Führung« zur Verfügung. Damit können sie lernen, das gesundheitsgerechte Verhalten ihrer Mitarbeitenden aktiv zu fördern.

Gesundes, kreatives und nachhaltiges Arbeiten unterstützen wir darüber hinaus mit über 70 Mitarbeitenden-Benefits, aus denen die Beschäftigten frei wählen können, darunter Gesundheits-, Mobilitäts- und Qualifizierungsangebote. Mit einer neuen, zentralen Plattform werden wir ab 2022 den Zugang zu den Benefits weiter vereinfachen. Die Plattform wird die Leistungen klarer erläutern und attraktiv visualisieren.

Für besseres kollaboratives Arbeiten hat sich 2021 eine PEOPLE-Arbeitsgruppe mit dem Thema Raumgestaltung beschäftigt und Vorschläge für moderne Büroflächen entwickelt. Ende 2021 wurden diese als Handlungsempfehlung der Konzerngeschäftsführung vorgestellt. Die Erfahrungen aus der Pandemie zeigen eine hohe Produktivität und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, auch wenn sie von zuhause aus arbeiten. Daher werden wir das Arbeiten von zuhause auch nach der Pandemie ermöglichen und zusätzlich zur bestehenden Konzernbetriebsvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten eine Konzernbetriebsvereinbarung zum Homeoffice auf den Weg bringen. Besondere Familienfreundlichkeit wurde uns 2021 mit der Rezertifizierung vom audit berufundfamilie bescheinigt.

Sicherheit und Gesundheitsschutz spielen nicht nur bei unseren Produkten und Dienstleistungen eine wichtige Rolle, sondern auch bei der Frage, wie wir selbst arbeiten. Das gilt gerade in Zeiten der Pandemie, in denen der Schutz unserer Mitarbeitenden oberste Priorität genießt. Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ist zudem eine unerlässliche Basis dafür, dass unsere Beschäftigten ihr kreatives Potenzial entfalten und bestmöglich zusammenarbeiten können.

GRI 102-16

# Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung

»Aus unserer Vision und Mission erschließen sich mittelbare und unmittelbare Werte, die es gilt, Dritten gegenüber sichtbar zu machen. Wir fördern gezielt ein solches gesellschaftliches Engagement, das mit unseren Betätigungsfeldern innerhalb der Wertschöpfung im Einklang steht. Darüber hinaus unterstützen wir Gemeinschaften und Initiativen an unseren Standorten sowie das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeitenden.«

## Ziele

- Spenden und Sponsoring-Projekte im Konzern werden systematisch erfasst. Das entsprechende Engagement erfolgt in Übereinstimmung mit der Wertschöpfung oder ist an lokale bzw. regionale Projekte geknüpft.
- Angebote zum ökologischen und gesellschaftlichen Engagement der Mitarbeitenden werden gefördert.

Ein wichtiges Anliegen für die TÜV NORD GROUP ist die Förderung von ökologischen und nachhaltigen Projekten, Initiativen und Organisationen, die in einem engen Zusammenhang mit unseren Tätigkeiten und unserer Wertschöpfung stehen. So leisten wir finanzielle Unterstützung in Form von Spenden oder Sponsoring, insbesondere für lokale oder regionale Projekte an unseren Standorten. Außerdem bestärken wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden, indem wir bevorzugt Initiativen und Organisationen begünstigen, in denen unsere Beschäftigten gemeinnützig aktiv sind.

Dabei agieren wir nach verbindlichen Vorgaben, die in unserer Konzernrichtlinie für Spenden und Sponsoring festgeschrieben sind. Danach können Spenden in Form von Geld- oder Sachspenden oder in Form von Dienstleistungen erfolgen, sofern diese durch eine unserer Gesellschaften erbracht werden. Koordiniert werden alle Spenden und Sponsorings über unsere Spendenkommission, die über die Vergabe zentral zur Verfügung gestellter Mittel unter Einhaltung der Vergabekriterien entscheidet. Außerdem dokumentiert sie alle Spenden- und Sponsoringausgaben im Konzern und berät den Vorstand bei der Auswahl von Begünstigten.

Im Jahr 2021 leistete die TÜV NORD GROUP Spendenzahlungen in Höhe von insgesamt über 400.000 Euro, davon rund 315.000 Euro in Deutschland. Die von uns geleisteten Spenden und Sponsorings unterliegen einem strikten Controlling, das wir weiter optimiert haben. Demnach müssen unsere SAP-geführten Gesellschaften ihre Spenden- und Sponsoringausgaben per Innenauftrag zuordnen; für unsere nicht an das SAP-System angeschlossenen Gesellschaften gilt eine Reportingpflicht.

Unser Engagement ist breit gefächert: So unterstützten wir im vergangenen Jahr z. B. Kulturveranstaltungen im Rahmen der Initiative »TÜV NORD – Zukunft im Revier«, darunter das Klavier-Festival Ruhr. Im Bereich des Naturschutzes haben wir vor drei Jahren begonnen, an ausgewählten Standorten Rasenflächen in Wildbienen-Wiesen umzuwandeln, etwa auf dem TÜV NORD Campus in Essen sowie an den TÜV-STATIONEN in Hannover-Anderten und Norderstedt. Mit der Initiative »pace4plants« haben wir unsere Mitarbeitenden motiviert, Schritte für Aufforstungsprojekte in Indien, Nicaragua, Togo, Essen oder auf dem Kaiserstuhl zu sammeln. Insgesamt nahmen 382 Beschäftigte aus dem In- und Ausland teil, sodass 3.298 Bäume an regionale und internationale Aufforstungsprojekte gespendet werden konnten.

## ALTER SOLIDARY: BESCHÄFTIGTE NEHMEN SPENDENAKTIONEN IN DIE HAND

Mitarbeitende unseres spanischen Tochterunternehmens ALTER TECHNOLOGY haben 2019 die Initiative »ALTER Solidary (Social & Environmental)« gegründet, um mit gemeinnützigen Organisationen sowie sozialen und ökologischen Projekten zusammenzuarbeiten. Die Initiative generiert Geld- und Sachspenden für Menschen in Not. So wurde ein Kinderkrankenhaus in Sevilla mit Möbeln versorgt. Pakete mit Schulmaterial gingen nach Kambodscha und Madagaskar, um Familien zu unterstützen, die mit Krankheiten wie Multipler Sklerose zu kämpfen haben. Außerdem werden Kleidung, Bücher und Spielzeug weiterverwertet und Familien mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zur Verfügung gestellt. Mit diesem beispielhaften Engagement zeigen das Unternehmen und seine Beschäftigten, wie Verantwortung und Nachhaltigkeit ganz praktisch gelebt werden können.



# Umwelt



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

Die TÜV NORD GROUP bekennt sich ausdrücklich zum 1,5-Grad-Ziel, verpflichtet sich zur Dekarbonisierung bis 2030 und positioniert sich strategisch als führendes Unternehmen der TIC-Branche in Bezug auf Umwelt- und Klimaschutz.



# Klimaschutz ist wesentliche Herausforderung unserer Zeit

**Welche Rolle spielen derzeit Umweltthemen in der TÜV NORD GROUP?** Ein verantwortungsvoller und umweltbewusster Umgang mit Ressourcen gehört zu unserem Selbstverständnis. Wir haben stets das Ziel, unseren Unternehmenserfolg so zu gestalten, dass wir einen Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und besonders auch für den Erhalt unserer Umwelt leisten. Für Fragen des Umwelt- und Klimaschutzes hat das Problembewusstsein in der breiten Bevölkerung in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen und auch bei uns zu erhöhten Anforderungen geführt.

**Warum sollten die Unternehmen der TÜV NORD GROUP gerade über Innovationen zur nachhaltigen Entwicklung im Bereich Umwelt beitragen?** Den Schutz von Klima und Umwelt sehen wir als eine wesentliche Herausforderung unserer Zeit. Wir können hier ein deutliches Zeichen setzen. Dafür haben wir in unserem Konzern die Weichen gestellt und richten die Art, wie wir unsere Dienstleistungen erbringen, die internen Prozesse und unser Verbraucherverhalten noch stärker auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz aus. Zudem haben wir unser Dienstleistungsportfolio ausgebaut und bieten unseren Kunden Leistungen an, die nachhaltiges Denken und Handeln fördern, zum Beispiel im Bereich erneuerbarer Energien, bei der Nutzung von Wasserstoff oder bei nachhaltigen Mobilitätsanwendungen.

**Wie setzt das der Geschäftsbereich Mobilität in der Praxis um?** Da wir einen Großteil unserer Leistungen heute direkt vor Ort bei Kunden – zum Beispiel in Autohäusern und Werkstätten oder bei Fahrzeugherstellern – erbringen, ist unser Reiseverhalten ein relevanter Hebel, um Luftschadstoffe zu reduzieren. Wir legen einen starken Fokus auf das Identifizieren von CO<sub>2</sub>-Einsparpotenzialen bei unseren täglichen Fahrten und Geschäftsreisen. Wir vermeiden Fahrten, wo möglich, und steigen auf emissionsneutrale oder -ärmere Alternativen um.

Unsere Initiativen zielen darauf ab, unsere bestehenden Dienstleistungen neu zu denken. So bauen wir mit Nachdruck Prozesse auf, um Services nutzenstiftend remote anzubieten, und wir setzen ein Konzept um, mit dem wir die Emissionen unseres Fuhrparks zeitnah reduzieren und unseren gesamten Fuhrpark bereits bis 2030 klimaneutral stellen können.

**Bitte nennen Sie beispielhaft ein Innovationsprojekt und beschreiben Sie die konkreten Auswirkungen auf Umwelt- / Klimaschutz?**

Wir haben gezielt ein Innovationsprojekt zu alternativen Antrieben aufgesetzt, um unter anderem die Prüfungen der sicherheits- und umweltrelevanten Komponenten im Fahrzeug und auch in der Batterie konsequent auf die gestiegenen Anforderungen unserer Kunden auszurichten. Als unabhängiges Prüfunternehmen ist es unsere Aufgabe, die besten Prüfverfahren parat zu haben, damit neue Technologien sicher, verantwortlich und nachhaltig eingesetzt werden können. Bereits heute können wir unseren Kunden alle für die Genehmigung von Elektrofahrzeugen relevanten Prüfverfahren anbieten.

**Welchen Themen widmen Sie sich im Hinblick auf die künftig stärker vernetzte Mobilität und die daraus resultierenden Herausforderungen für Technik und Gesellschaft?** Neue Antriebsformen, E-Motoren, das Auslaufen des Verbrenners, komplett automatisiertes Fahren, Sensorik, cloudbasierte Navigation, digitalisierte Verkehrsleitsysteme ... Das sind alles Themen, die bei der Weiterentwicklung unserer Leistungen und der Neuausrichtung unseres Portfolios für uns taktgebend sind und einem ständigen Wandel unterliegen. Daher sehen wir Nachhaltigkeit auch als einen Prozess. Wir werden nicht aufhören, uns zu engagieren und besser zu werden.

Im Gespräch mit Marija Steinmeier, Leiterin Strategie und Innovationsmanagement des Geschäftsbereichs Mobilität.

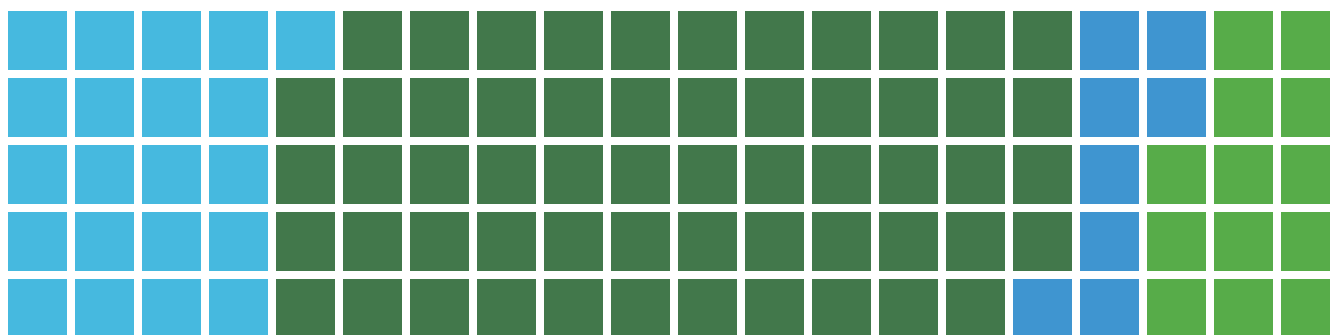


GRI 203-2

Durch unser Innovationsmanagement fördern wir Ideen und Konzepte, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen. Dazu bewerten wir seit dem Jahr 2020 alle Innovationsprojekte in den deutschen Gesellschaften der TÜV NORD GROUP im Rahmen eines Sustainability Assessments. Mithilfe eigens entwickelter Assessment-Kriterien nehmen wir eine qualitative Einschätzung der Wirkung unserer Innovationsprojekte auf die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen vor. Der so ermittelte Sustainability Index fließt in die Gesamtbewertung unserer Innovationsprojekte ein und hilft uns dabei, Wachstumsmöglichkeiten für unser Unternehmen auf nachhaltigen Gebieten zu nutzen.

Die Infografik zeigt, auf welche SDGs sich alle unsere Innovationsprojekte im Handlungsfeld »Umwelt« auswirken. Laut Sustainability Assessment sind dabei die SDGs 6, 13, 14 und 15 maßgeblich.

**Zu jedem SDG beschreiben wir beispielhaft ein ausgewähltes Innovationsprojekt und seine jeweilige Wirkung.**



21%



**EPC Projekte DMT/Encos**

Zusammenführung der Anlagebauportfolios zweier Geschäftseinheiten zur Nutzung im Bereich Chemie und Petrochemie sowie gemeinsame Internationalisierung – **Wirkung des Projekts:** Durch die Optimierung der Abwasserreinigung und die Wiederaufbereitung von verunreinigten Abwässern im Anlagenbau können wir die Schadstoffbelastung des Wassers senken und die Abwasserqualität verbessern. Mithilfe anlageninterner Abwasserweiternutzung kann es grundsätzlich möglich sein, Wasserverbräuche zu optimieren und somit zur Ressourceneffizienz beizutragen.

58%



**eMobility**

Ausbau des Geschäftsbereichs Mobilität mit dem Ziel, neue Angebote für E-Mobilität entlang der Wertschöpfungskette, z. B. rund um Batterien zu entwickeln – **Wirkung des Projekts:** Mit der Erweiterung unserer Dienstleistungen im Bereich der alternativen Antriebe integrieren wir Maßnahmen zum Klimaschutz aktiv in unser Unternehmensportfolio. Durch den Ausbau der Ressourcen im Bereich E-Mobilität fördern wir außerdem die Sensibilisierung für den Schutz des Klimas.

8%



**FoodLab Indonesien und Thailand**

Auf- und Ausbau von Laborkapazitäten für innovative Prüfungen und Tests im Lebensmittelbereich in Südostasien – **Wirkung des Projekts:** Mit den durchgeführten Kontrollen tragen wir zur Umwelt- und Lebensmittelsicherheit bei, indem wir z. B. auf Pestizidrückstände und Schadstoffe prüfen sowie Trink- und Abwasser untersuchen. Die Ergebnisse geben Aufschluss über den Zustand von Gewässern, Meeren und Ozeanen.

13%



**Grüner Knopf**

Mitentwicklung der Kriterien des staatlichen Siegels »Grüner Knopf« für nachhaltige Textilien und Begleitung der praktischen Umsetzung als eine der ersten Auditierungs- und Zertifizierungsinstanzen – **Wirkung des Projekts:** Durch den Grünen Knopf werden sowohl menschenrechtliche als auch soziale und ökologische Kriterien bei der Herstellung von Textilien berücksichtigt. Im Rahmen der Auditierung prüfen wir beispielsweise die biologische Abbaubarkeit von chemischen Stoffen oder ob gefährliche Chemikalien oder Pestizide eingesetzt wurden. So tragen wir zum Schutz von Ökosystemen und dem Erhalt der biologischen Vielfalt bei.

GRI 103-1, 103-2, 103-3

# Managementansatz, Themen und Steuerung

## HANDLUNGSFELD »UMWELT«

Seit 2020 ist Nachhaltigkeit ein Leitwert unseres Konzerns und eine der vier Stoßrichtungen unserer »Strategy2025«.

Um ein noch deutlicheres Zeichen in Richtung Umwelt- und Klimaschutz zu setzen, haben wir uns 2020 dazu verpflichtet, bereits bis 2030 klimaneutral zu werden. Unser erklärtes und ehrgeiziges Ziel ist es, bei geschäftlich veranlassten Reisen, bei der Nutzung von Immobilien sowie beim Ressourcenverbrauch die CO<sub>2</sub>e-Emissionen bis dahin auf null zu setzen. Als Zwischenschritt haben wir uns das Ziel gesetzt, die CO<sub>2</sub>e-Emissionen bis 2025 insgesamt auf 55% im Vergleich zu 2019 zu senken. Bei der Umsetzung folgen wir dem Dreiklang »Vermeiden – Reduzieren – Kompensieren«:

- Wir vermeiden unternehmenseigene Emissionen, indem wir z. B. neue, digitale Möglichkeiten der Dienstleistungserbringung entwickeln sowie auf nicht notwendige Geschäftsreisen und -fahrten verzichten.
- Wir reduzieren unternehmenseigene Emissionen, indem wir z. B. die Energieeffizienz in unseren Gebäuden erhöhen, Anreize zur Nutzung emissionsarmer Verkehrsmittel wie der Bahn schaffen und unseren Mitarbeitenden einen klimafreundlichen Fuhrpark bereitstellen.
- Unternehmenseigene Emissionen, die wir nicht in dem geplanten Umfang vermeiden oder reduzieren können, kompensieren wir grundsätzlich über ein zertifiziertes Klimaschutzprojekt.

Unsere Ziele sowie die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten zum Handlungsfeld »Umwelt« haben wir in der CR-Roadmap für den Konzern festgelegt. Diese Informationen werden wir zudem in unser Umweltmanagementsystem (UMS) integrieren. Auf diese Weise werden wir die Umsetzung gezielt steuern und kontrollieren und so die Erreichung der Emissionsziele sicherstellen. Unser UMS ist nach ISO 14001 zertifiziert und für alle Gesellschaften der TÜV NORD GROUP verbindlich.

Die Steuerung ist auf zwei Ebenen vorgesehen: Auf Konzernebene werden konzernweite Reduktionsziele vorgegeben und deren Erreichung jährlich im Rahmen der CR-Berichterstattung überprüft. Die einzelnen Geschäftsbereiche setzen sich eigene Reduktionsziele und etablieren eine Prozesssteuerung zur Umsetzung der gesetzten Reduktionsziele zusammen mit den operativen Gesellschaften. Auf Konzernebene sorgt die TÜV NORD AG dafür, dass die bereichsspezifischen Zielsetzungen konzernweit harmonisiert werden. Die genannten Prozesse befinden sich im Aufbau und weisen derzeit noch unterschiedliche Reifegrade auf. Insgesamt sollen sie im Jahr

2022 ihre Wirksamkeit entfalten. Hierzu sind Reduktionsziele bereits als Long-term Incentives Bestandteil der Zielvereinbarungen mit Entscheidern auf der Ebene der Geschäftsbereiche.

Für die Umsetzung der Emissionsziele bedarf es entsprechender Kennzahlen und Daten. Zur Berechnung der Emissionen werden sowohl zentrale als auch dezentrale Datenquellen abgefragt. Zu den zentral verfügbaren Daten gehören reiserelevante Daten, wie zurückgelegte Kilometer mit der Bahn, dem Pkw oder Flugzeug und die Emissionsdaten der von der TÜV NORD GROUP verwalteten Immobilien. Dezentral (in den operativen Gesellschaften) verfügbar sind dagegen Energiedaten der angemieteten Immobilien sowie die Reisedaten der noch nicht an SAP angeschlossenen bzw. in die zentralen Erfassungsprozesse eingebundenen Gesellschaften.

Um die Prozesse der Erfassung, des Controllings und der Berichterstattung zu unterstützen, haben wir eine konzernweit einzusetzende Datenbank entwickelt, die sich zurzeit in der Pilotphase befindet. Alle Organisationseinheiten, die zur Erfassung der emissionsrelevanten Daten beitragen, werden ihre Daten ab 2022 in diese Datenbank einspeisen.

Mit unseren zahlreichen Maßnahmen streben wir an, Treibhausgasemissionen so gut wie möglich zu vermeiden und zu verringern. Dadurch konnten wir auch 2021, dem zweiten Jahr unseres Programms zu Klimaschutz und Klimaneutralität, unsere Reduktionsziele zum zweiten Mal in Folge erreichen. Begünstigt wurde dies zusätzlich durch die besondere Corona-Situation. Für den Fall, dass wir unsere gesetzten Einsparziele in Zukunft nicht erreichen sollten, haben wir in Zusammenarbeit mit First Climate ein Solarenergieprojekt in Indien identifiziert, über das wir unsere Emissionen ausgleichen können. Dieses haben wir nach zuvor fest definierten Kriterien ausgewählt. So sollte es unter anderem auf die nachhaltigen Entwicklungsziele einzahlen, die auch vom Konzern verfolgt werden. Darüber hinaus war es uns wichtig, ein zertifiziertes Projekt in einem Land zu wählen, in dem wir selbst tätig sind.

Der Photovoltaik-Solarpark im Bundesstaat Rajasthan hat eine installierte Gesamtleistung von 400 Megawatt und vermeidet so jährlich die Emission von rund 780.000 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Dies entspricht dem jährlichen Strombedarf von mehr als einer Million Menschen in Indien. Das Projekt erfüllt mit dem »Gold Standard« die derzeit höchsten Auflagen für die CO<sub>2</sub>e-Kompensation. Das beinhaltet Faktoren wie die dauerhafte Emissionseinsparung, die klare Verifizierung und Transparenz sowie positive Effekte für die lokale Umwelt und die sozialen Belange der Bevölkerung vor Ort.

GRI 103-1, 103-2, 103-3

# Umweltfreundliches Reiseverhalten

»Wir sind uns bewusst, dass ein großer Anteil unserer Umwelteinflüsse durch die Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden hervorgerufen wird. Derzeit erbringen wir viele unserer Dienstleistungen vor Ort, bei unseren Kunden. Auch deswegen sind wir bestrebt, den Anteil unserer Reisetätigkeit durch Digitalisierung zu verringern, unser Reiseverhalten anzupassen und dieses proaktiv umwelt- und klimafreundlich zu gestalten.«

## Ziel

- Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus geschäftlich veranlassten Reisen werden vermieden, reduziert bzw. kompensiert, um bis 2030 klimaneutral zu werden.

## KPI

- Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus geschäftlich veranlassten Reisen sind erfasst und bewertet. Entsprechende Reduktionsziele je Geschäftsbereich sind gesetzt und werden überwacht.
- Bis 2025 sind die CO<sub>2</sub>e-Emissionen der gesamten TÜV NORD GROUP aus geschäftlich veranlassten Reisen um 45% im Vergleich zum Basisjahr 2019 reduziert (bei Nichterreichung mit entsprechender Kompensation der Emissionen in Deutschland und weltweit).

Um unsere CR-Roadmap umzusetzen und CO<sub>2</sub>e-Emissionen einzusparen, reduzieren wir nicht notwendige Reisen und nutzen verstärkt nachhaltige Verkehrsmittel. So konnten wir in Deutschland unsere reisebedingten Emissionen, Scope 1 und 3, im Jahr 2021 um 32,7% gegenüber 2019 reduzieren. Wegen der coronabedingten Einschränkungen und als gesundheitliche Vorsichtsmaßnahme haben wir weitgehend auf Online-Meetings umgestellt und damit auf viele Arbeitswege, Geschäftsfahrten und -reisen verzichtet. Das betrifft nahezu den gesamten innerbetrieblichen Austausch sowie, wo es möglich war, auch den Kundenkontakt. Besonders wirken sich die vermiedenen Flugreisen ins Ausland aus. Insgesamt liegen wir für 2021 mit 7.154 eingesparten

Tonnen CO<sub>2</sub>e weit über unserem Reduktionsziel von 3.279 Tonnen gegenüber 2019.

Verantwortlich für die Steuerung und Umsetzung eines umweltfreundlichen Reiseverhaltens bei der TÜV NORD GROUP sind die einzelnen Geschäftsbereiche. Ihnen obliegen das Management der darauf bezogenen Emissionsziele und deren Umsetzung. Verschiedene Richtlinien und Vereinbarungen geben hierfür den Rahmen vor.

Unser verbindliches Umweltmanagementsystem (UMS) etwa, das für alle Gesellschaften der TÜV NORD GROUP gilt, enthält als ein wesentliches Element die Energie- und Ressourcensparsamkeit. Außerdem haben wir unsere Konzernrichtlinie zum betrieblichen Umweltschutz bei einer Revision im August 2020 hinsichtlich des Dienstreiseverkehrs und der Bewertung seiner CO<sub>2</sub>e-Emissionen präzisiert. Die darin angesprochene Konzernbetriebsvereinbarung Reiseordnung haben wir 2021 im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte überarbeitet. Darin ist nun festgehalten, dass für geschäftlich veranlasste Auswärtstätigkeiten schon bei der Anordnung und Planung der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zu beachten ist; bei der Prüfung sind auch digitale Konferenzen, z. B. Video-Meetings, in Betracht zu ziehen. Die Reiseordnung enthält zudem eine Prüfpflicht, Bahnfahrten statt Kurzstreckenflüge zu nutzen. Die Kosten einer BahnCard Business können übernommen werden. Weiterhin sind Hotels zu bevorzugen, die besonders auf ihre Umweltbilanz achten, sowie bei Mietwagen verbrauchsarme oder emissionsfreie Fahrzeugtypen. Die Nutzung von Schiffen ist aus Nachhaltigkeitsgründen nur in begründeten Ausnahmefällen erlaubt.

Die 2020 abgeschlossene Konzernbetriebsvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten haben wir 2021 auf weitere Gesellschaften ausgeweitet – auch dies reduziert Reisetätigkeiten. Die Vereinbarung gilt damit für über 80% unserer Mitarbeitenden an den deutschen Standorten. Ausgenommen sind die Beschäftigten, die nicht ortsflexibel arbeiten können, z. B. bei TÜV NORD Mobilität im Bereich Haupt- und Abgasuntersuchung.

Auch die Remote-Durchführung von Inspektionen, Audits, Schaden-gutachten und Seminaren trug zum ortsflexiblen Arbeiten und damit der Reduzierung von Emissionen bei. Hier haben wir den Trend von 2020 intensiviert fortgesetzt, sodass auf viele Geschäftsreisen verzichtet werden konnte. Wir prüfen derzeit die Möglichkeiten zur Einführung von Media-Reality-Technologien in unsere Dienstleistungserbringung. Dabei handelt es sich um eine Mischung aus Virtual Reality (virtueller Realität) und Augmented Reality

(erweiterter Realität), bei der unsere natürliche Wahrnehmung um eine künstlich erzeugte Wahrnehmung ergänzt wird. Diese Möglichkeit nutzen wir z. B. bei der ENCOS-Anlagenplanung: Mithilfe einer HoloLens-Brille können unsere Ingenieurinnen und Ingenieure das 3D-Modell einer geplanten Anlage vor Ort maßstabsgetreu im Raum sehen. Gleichzeitig lassen sich damit Besprechungen ortsunabhängig durchführen; Kundinnen und Kunden können im Rahmen des 3D-Reviews digital eingebunden werden. So reduzieren wir auch an dieser Stelle Reisetätigkeiten, sowohl für uns als auch für unsere Kundinnen und Kunden.

Weiterhin setzen wir, z. B. im Geschäftsbereich Bildung, auf die Bündelung nicht vermeidbarer Dienstfahrten. Die Mitarbeitenden sind angehalten, die Anzahl an Fahrten zu reduzieren, z. B. indem sie mehrere Termine zusammenlegen oder Mehr-Personen-Fahrten organisieren.

Da geschäftlich verursachte Fahrten dennoch nicht vollständig ersetzbar sind, arbeiten wir an einem Konzept, mit dem sich unsere Firmenfahrzeugflotte möglichst CO<sub>2</sub>e-arm gestalten lässt. Denn rund 61% des CO<sub>2</sub>e-Ausstoßes in der TÜV NORD GROUP gingen 2019 auf den Einsatz geschäftlich genutzter Fahrzeuge zurück, im Corona-Jahr 2020 waren es rund 69%. Geschäftlich verursachte Fahrten sind damit der Hauptverursacher unserer CO<sub>2</sub>e-Emissionen. Die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele – die Reduzierung des CO<sub>2</sub>e-Ausstoßes um 45% bis 2025 sowie die Verpflichtung zur Klimaneutralität bis 2030 – hängt daher maßgeblich mit der Nutzung unseres Fuhrparks zusammen. Das Konzept befindet sich derzeit in der internen Abstimmung. Über die abschließend vereinbarten Maßnahmen werden wir voraussichtlich im Berichtsjahr 2022 Auskunft geben. Da das Fuhrparkmanagement in die Verantwortung des Geschäftsbereichs Mobilität fällt, ist dieser federführend an der Entwicklung und Umsetzung des Konzepts beteiligt.

Bereits jetzt können unsere Mitarbeitenden bei der Auswahl eines neuen Dienst- oder Poolfahrzeugs zwischen einer großen Anzahl von Mild-Hybrid-Fahrzeugen und Fahrzeugen mit alternativen Antrieben wählen. Gleichzeitig haben wir die dafür benötigte Infrastruktur ausgebaut und flexible Lademöglichkeiten für E-Fahrzeuge geschaffen. Dazu gehören z. B. jeweils 40 Ladestellen an unseren Hauptstandorten Hannover, Hamburg und Essen, die Möglichkeit zum Laden unterwegs durch die Nutzung der EnBW-Karte sowie das Laden zuhause über intelligente Wallboxen.

Neben E-Fahrzeugen spielt auch die Förderung alternativer Fortbewegungsmittel bei der TÜV NORD GROUP eine wichtige Rolle.

So wurde ein Jobrad-Konzept im Rahmen der Benefitsstrategie für Beschäftigte geprüft. Da Jobräder derzeit nicht im Rahmen der Entgeltumwandlung für Mitarbeitende angeboten werden können, befinden sich andere Möglichkeiten in der Prüfung. Der Geschäftsbereich Engineering & Rohstoffe sensibilisiert darüber hinaus seine Mitarbeitenden, neben umweltfreundlichen Verkehrsmitteln wie Fahrrädern auch den öffentlichen Personennahverkehr zu nutzen.

Zusätzlich planen wir die Abfrage des Pendlerverhaltens unserer Mitarbeitenden inklusive einer Abschätzung der damit verbundenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen. Ursprünglich war die Erhebung für 2021 vorgesehen. Diese wurde jedoch aufgrund der Corona-Pandemie auf das Jahr 2022 verschoben, da wegen der Verpflichtung zum ortsflexiblen Arbeiten die Anzahl der Fahrten zu und von den Arbeitsstandorten deutlich abgenommen hat.

#### DIGITALE ERSATZLÖSUNGEN FÜR DAS PRÜF-, INSPEKTIONS- UND ZERTIFIZIERUNGSGESCHÄFT IN CHINA

Die Corona-Pandemie stellte eine große Herausforderung insbesondere für den Vor-Ort-Service der TÜV NORD GROUP dar. Denn aufgrund von Hygienevorschriften und Kontaktreduzierungen mussten wir das Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsgeschäft, das in der Regel vor Ort stattfindet, weitgehend einschränken. Das Management von TÜV NORD China nutzte die Krise als Chance und erarbeitete eine ortsunabhängige Ersatzlösung, indem es digitale und ferngesteuerte Werkzeuge für den Einsatz nutzte. In kürzester Zeit etablierte TÜV NORD China die neuen Remote-Prozesse nach den Auditierungsvorschriften des International Accreditation Forum (IAF) und beschaffte die notwendige Hardware in Form von speziellen Helmkameras mit Längenmessfunktion. Diese konnten die Kundinnen und Kunden vor Ort bereits eigenständig einsetzen. Die hiermit gewonnenen Informationen stehen unseren Mitarbeitenden für Prüf- und Inspektionszwecke zur Verfügung, ohne dass sie selbst anreisen müssen. Dies trägt zur Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>e-Emissionen bei. Zudem werden Reisekosten und Reisezeit eingespart, die Gesundheit der Mitarbeitenden geschützt, die Arbeitseffizienz und die Kundenzufriedenheit verbessert. Letztlich entstand so auch eine neue, effizientere und umweltfreundlichere Art der Dienstleistungserbringung.



GRI 103-1, 103-2, 103-3

# Energieeffizienz von Gebäuden

»Wir steigern systematisch die Energieeffizienz der durch uns genutzten Gebäuden, um die Ressourcen unseres Planeten zu bewahren, die Umwelt und das Klima zu schützen.«

## Ziel

- Die Energieeffizienz der durch uns genutzten Gebäude wird stetig gesteigert und die CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus der Nutzung von Gebäuden werden vermieden, reduziert bzw. kompensiert, um bis 2030 klimaneutral zu werden.

## KPI

- Bis 2025 sind die CO<sub>2</sub>e-Emissionen der gesamten TÜV NORD GROUP aus der Nutzung von Immobilien um 45 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 reduziert (bei Nichterreichung mit entsprechender Kompensation).

Ein ressourcenschonendes Energiemanagement ist ein wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsbemühungen der TÜV NORD GROUP. Die Verantwortung für die Förderung und Sicherstellung der Energieeffizienz von unseren Gebäuden und Anlagen – sowohl der eigenen Immobilien als auch der angemieteten Flächen – liegt bei TÜV NORD Immobilien bzw. bei den Gesellschaften, die Flächen oder Räumlichkeiten anmieten.

Entscheidende Vorgaben zum Energiemanagement im Gebäudebereich haben wir in unserer Konzern-Richtlinie zum betrieblichen Umweltschutz festgehalten. Seit der jüngsten Revision der Richtlinie vom August 2020 verpflichten wir uns, die Energieeffizienz unserer Immobilien zu steigern und auf diese Weise den Ausstoß von Treibhausgasen nachhaltig zu reduzieren. Das kann über Gebäudesanierungsmaßnahmen oder andere Energieeinsparprojekte gelingen. Für die konkrete Umsetzung enthält unsere Umweltschutz-Richtlinie klare Energie- und Lebenswegvorgaben. Danach müssen bei Investitionsvorhaben, z. B. von Gebäuden und Anlagen, umweltrelevante Anforderungen in Lastenheften festgelegt werden. Hier achten wir insbesondere auf die Energieeffizienz, die Minimierung der Bodenversiegelung und den richtigen Umgang mit umweltrelevanten Hilfs- und Betriebsstoffen. Zudem bewerten und

berücksichtigen wir den gesamten Lebensweg unserer Gebäude und Anlagen hinsichtlich der Umweltauswirkungen.

Um bestehende Optimierungspotenziale im Bereich der Energieeffizienz unserer Immobilien zu ermitteln, haben wir 2019 ein Energieaudit durchgeführt. Im Ergebnis entstanden, auch unter Berücksichtigung von Kosteneffizienz, eine Reihe von Maßnahmen, die wir im Rahmen unserer Instandhaltungsplanung für bestehende Gebäude schrittweise umsetzen. Gleichzeitig haben wir uns für einige Neubauprojekte entschieden, da wir hier den größten Einfluss auf Energieeffizienz, Wirtschaftlichkeit und die Erfüllung von Kundenanforderungen nehmen können.

So haben wir bereits 2019 entschieden, am Standort Essen einen neuen Gebäudekomplex zu errichten, der den aktuellen energetischen Anforderungen entspricht und konsequent nach dem Muster der Kreislaufwirtschaft aufgebaut ist (> s. Kapitel [Ressourcenspar-samkeit und -effizienz](#), S. 52). Für das neue Areal haben wir alte bestehende Immobilien ausgemustert, z. B. den Standort Lange-marckstraße in Essen. Den Neubau haben wir außerdem unter New-Work-Gesichtspunkten geplant und umgesetzt (> s. Kapitel [Angemessene Arbeitsumgebung](#), S. 42). Dies soll sich positiv auf das Arbeitsklima, den Zusammenhalt und die Qualität unserer Tätigkeiten auswirken. Durch ein modernes Bürokonzept mit Open-Space-Büroflächen und Desk-Sharing, also die Mehrfachnutzung eines Büroarbeitsplatzes aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten, verringern wir zudem den Flächenbedarf und leisten damit ebenfalls einen wichtigen Nachhaltigkeitsbeitrag.

Auch am Standort in Dortmund werden wir ein neues Gebäude errichten. Der Umzug in das neue Areal im Business Park Phönix West ist für Ende 2024 geplant. Sämtliche Neubauten, z. B. Bürogebäude oder Prüfstationen, werden in Anlehnung an die Standards für nachhaltiges Bauen errichtet. Dabei spielt das Thema Energieeffizienz eine wesentliche Rolle ebenso wie die Einbindung von regional angesiedelten Gewerken.

Für unsere Bestandsgebäude setzen wir auf nachhaltige Instandhaltungsmaßnahmen und erfassen diese in unserer fortlaufenden Instandhaltungsplanung in Zusammenarbeit mit dem Corporate Real Estate Management (CREM). Dazu gehört insbesondere eine optimierte Wärmedämmung. An unseren Standorten in Hannover, Hamburg und Essen haben wir beispielsweise eine Gebäudeleit-technik installiert, mit der eine Steuerung und Historienverfolgung der Heizungs-, Lüftungs- und Klimakomponenten möglich ist.



Darüber hinaus nutzen wir, wo wirtschaftlich sinnvoll, zunehmend emissionsarme Energie, z. B. bei der Wärmeversorgung. So kommt beim Neubau am Standort Essen anstatt Gas Fernwärme zum Einsatz. Damit sparen wir jährlich 36 Tonnen CO<sub>2</sub>e bei der Heizung ein. Auch der Neubau in Dortmund wird mit einer Fernwärmeversorgung geplant. Die Liegenschaft Hagen, die bislang mit Gas betrieben wird, sowie den alten Dortmunder Standort, der mit Öl beheizt wird, legen wir im Zuge des Neubaus in Dortmund zusammen. Auch hier findet eine fortlaufende Instandhaltungsplanung gemeinsam mit dem CREM statt. Bei unseren Bestandsimmobilien haben wir außerdem 2021 damit begonnen, bestehende Altverträge mit Energieversorgern durch neue regionale Verträge für emissionsarme Energiearten abzulösen. Das Projekt läuft in Verantwortung des zentralen Einkaufs.

Inwiefern wir auch eigenproduzierten Strom über Photovoltaik-Anlagen (PV-Anlagen) auf unseren Grundstücken einsetzen können, prüfen wir derzeit. Prinzipiell legen wir alle neuen Gebäude so aus, dass eine Installation von PV-Anlagen möglich ist. In einem Pilotprojekt Anfang 2022 realisieren wir die erste PV-Anlage auf einem dafür geeigneten Bestandsgebäude in Essen.

Einen weiteren Beitrag zur Energieeffizienz leisten wir in unserem Rechenzentrum in Hannover: Die Kühlung der Server erfolgt hier nicht wie konventionell üblich über Klimaanlage, sondern mittels Freiluft. Damit sparen wir jährlich bis zu 320 Tonnen CO<sub>2</sub>e ein. Für die Kühlung wird bei Temperaturen bis 18 °C die Außenluft genutzt. Bei höheren Temperaturen schalten sich Ventilatoren hinzu. Ab etwa 27 °C setzt zusätzlich eine adiabatische Kühlung ein, ein Kühlungssystem, das Verdunstungskälte nutzt. Erst wenn diese Kühlungsmethode nicht mehr ausreicht, kommen schließlich die Kompressoren der Kältemaschinen zum Einsatz, die eine ausreichende Kaltwassertemperatur für die Umluftkühlgeräte in den Serverräumen sicherstellen. Auch die Einhausungen im Inneren des IT-Sicherheitsraumes leisten mithilfe einer intelligenten Luftströmung einen Beitrag zugunsten einer effizienten Klimatisierung.

Zusätzliche Energieeinsparungen an unseren Standorten erreichen wir durch die Senkung des Stromverbrauchs unserer Firmen-Computer. Seit 2019 installiert das Client Management der internen IT für alle Rechner eine Software zur Energieeinsparung mit. Diese lernt anhand des Nutzerverhaltens. So werden z. B. Notebooks, die sich täglich in der Dockingstation und somit am Netzstrom befinden, nicht mehr dauerhaft weiterbeladen. Außerdem können die Nutzerinnen und Nutzer eigenständig Energieeinstellungen vornehmen.

Um dies noch weiter zu optimieren, plant das Client Management die Aufbereitung und Bereitstellung von Informationen an die Mitarbeitenden zur richtigen und energiesparenden Konfiguration der Endgeräte.

### ROOFTOP SOLAR PROJECT BEI TÜV INDIA

Solarenergie ist eine saubere und äußerst effiziente erneuerbare Energiequelle. Mit ihr lässt sich der Ausstoß von Treibhausgasen spürbar verringern und damit ein wichtiger Beitrag zur Eindämmung der globalen Erderwärmung leisten. Das hauseigene Solarenergieprojekt von TÜV India beweist, wie Wachstum und Entwicklung mit Nachhaltigkeit in Einklang gebracht werden können. Hintergrund war das rasante Geschäftswachstum von TÜV India und der damit verbundene zunehmende Schichtbetrieb. Dadurch stieg der Stromverbrauch erheblich, was zu höheren Energiekosten und gleichzeitig zu erhöhten CO<sub>2</sub>e-Emissionen führte.

Als Antwort darauf startete TÜV India am eigenen Standort im westindischen Pune ein Solarenergieprojekt: Auf dem Dach des Gebäudes wurden insgesamt 378 Photovoltaikmodule installiert, die eine maximale Erzeugungsleistung von ca. 125 Kilowatt Peak aufweisen. Seit Februar 2021 produziert die Photovoltaik (PV)-Anlage Strom. Dieser wird für den Betrieb des Labors für Lebensmitteltests sowie für die Büroräume aller Geschäftseinheiten verwendet, die vom Standort Pune aus arbeiten. Eine eingebaute automatisierte Steuerungseinheit liefert zudem wichtige Informationen über die Stromerzeugung. Die ersten Ergebnisse sind äußerst ermutigend: Dank der PV-Anlage konnten bisher fast 25% der Energiekosten eingespart werden. Das Projekt stellt damit wichtige Weichen für die Nachhaltigkeit: Es verringert die Nachfrage nach Energie, die aus fossilen Brennstoffen erzeugt wird, produziert Strom aus erneuerbaren Energiequellen für den eigenen Bedarf und fördert so eine saubere Umwelt sowie eine Kultur der Energieeffizienz im Geschäftsbetrieb.

GRI 103-1, 103-2, 103-3

# Ressourcensparsamkeit und -effizienz

»Wir achten jederzeit auf einen sparsamen und effizienten Umgang mit Ressourcen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und denken in Kreisläufen.«

## Ziel

- Die Ressourcen werden im Konzern gezielt und effizient eingesetzt und nach ihrer Nutzung den Verwertungskreisläufen zugeführt.

## KPI

- Der Papierverbrauch (Druck- und Kopierpapier) verringert sich jedes Jahr um 10 % (Basisjahr 2019).
- Die Recyclingquote des Gesamtabfallaufkommens ist an allen deutschen Standorten höher als 2019.
- Die Menge der Siedlungsabfälle ist an allen deutschen Standorten niedriger als 2019.

Die sparsame Nutzung von Ressourcen und die Vermeidung von Abfall sind wichtige Pfeiler unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Eine maßgebliche Rolle spielt die Reduzierung des Gewerbeabfalls an unseren Standorten. Deshalb haben wir uns verpflichtet, das Restabfallaufkommen unserer Mitarbeitenden zu reduzieren. Um dies zu erreichen, streben wir vor allem eine gesteigerte Verwertungsquote der gewerblichen Siedlungsabfälle an. Das heißt, wir führen nicht nur Wertstoffe wie Papier, Pappe, Leichtverpackungen, Glas, Holz, Metall usw. der Wiederverwendung oder dem Recycling zu, wie es die Gewerbeabfallverordnung vorsieht, sondern zusätzlich auch weitere Gewerbeabfälle wie Tonerpatronen, E-Schrott, Altbatterien oder Metallabfälle aus Prüftätigkeiten. Um den Erfolg zu kontrollieren, haben wir zwei Kennzahlen eingeführt: Das Restabfallaufkommen ermitteln wir pro Mitarbeitenden in »kg pro Person pro Woche«. Unsere Verwertungsquote messen wir anhand des prozentualen Anteils der Verwertung getrennt gesammelter und abgegebener Wertstoffe. Beide Kennzahlen werden für jeden Standort separat erfasst und sind somit vergleichbar.

Für die größeren Standorte der TÜV NORD GROUP in Deutschland (Standorte mit eigenen Immobilien und jeweils mehr als 100 Mitarbeitenden) bauen wir seit 2020 ein entsprechendes Kennzahlensystem auf. Dieses Vorhaben wurde vom Abfallbeauftragten etabliert. Die Umsetzung wird maßgeblich von den Abfallverantwortlichen sowie den Hausmeisterinnen und Hausmeistern vor Ort unterstützt. Dabei haben wir auch ermittelt, welche Wertstoffe am jeweiligen Standort bisher nicht oder nicht ausreichend getrennt gesammelt und der Weiterverwertung zugeführt werden. Dies betraf vor allem Leichtverpackungen im Rahmen des Dualen Systems Deutschland. Um unseren Mitarbeitenden die Wertstoffsammlung zu erleichtern, haben wir deshalb separate Sammelbehälter in den Teeküchen sowie Besprechungs- und Seminarräumen aufgestellt. Für das erhöhte Wertstoffaufkommen wurden uns zusätzliche Wertstoffcontainer von den öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträgern zur Verfügung gestellt, gleichzeitig haben wir das Gesamtvolumen der Restabfallbehälter reduziert. Außerdem haben wir in Aushängen, über E-Mail und im Intranet über die Wertstofftrennung informiert sowie das Reinigungspersonal unterwiesen. Durch Inspektionen vor Ort haben wir die Nutzung kontrolliert. Derzeit aktualisieren wir unsere Abfall- und Recyclingquoten mithilfe von Inspektionen auf den Betriebsgeländen der größeren Standorte, da die Daten in den Kalenderjahren 2019 und 2020 teilweise nur anhand von Gebührenbescheiden und durch Befragung der Hausmeisterinnen und Hausmeister ermittelt wurden.

Im nächsten Schritt werden wir auch an unseren Standorten mit mehr als 50 Mitarbeitenden das Konzept zur Abfalltrennung und -vermeidung umsetzen. Die Räumlichkeiten an den kleineren Standorten sind in der Regel extern angemietet, sodass die Abfallentsorgung über die jeweilige Vermieterin bzw. den jeweiligen Vermieter und damit für alle Mieterinnen und Mieter gemeinsam abgewickelt wird. Unsere Standards für den Umgang mit gewerblichen Siedlungsabfällen sollen jedoch auch an unseren kleineren Standorten gelten. Ab Kalenderjahr 2022 werden wir daher Inspektionen vor Ort durchführen, die Verantwortlichen schulen, Optimierungsbedarfe ermitteln, entsprechende Maßnahmen einleiten und die relevanten Kennzahlen erheben.

Ein weiterer wesentlicher Bereich der Abfallvermeidung ist der umweltverträgliche Umgang mit IT- und Kommunikationsgeräten. Aus diesem Grund entwickeln wir bei der TÜV NORD GROUP

Prozesse zur Wiedernutzung oder nachhaltigen Entsorgung von IT-Geräten: Geräte, die in einem sehr guten Zustand sind, sollen ohne großen Aufwand wieder dem Kreislauf zugeführt werden können, z. B. zum Erwerb durch Privatpersonen oder als Spende für soziale Zwecke (Resell-Prozess). Andere Geräte werden innerhalb der IT-Serviceline entweder aufbereitet oder als Ersatzteilquelle genutzt, um daraus wieder gebrauchsfertige Geräte zu machen (Refurbishment-Prozess). Ausgemusterte Geräte, die für das Refurbishment nicht geeignet sind, sollen recycelt werden. Für die Umsetzung insbesondere des Resellings und des Recyclings identifizieren wir derzeit anerkannte Anbieterinnen und Anbieter mit Nachhaltigkeitsexpertise.

Das Thema Ressourceneffizienz durch Kreislaufwirtschaft spielt auch bei unseren Gebäuden eine wichtige Rolle. So haben wir den Neubau unseres Standorts in Essen konsequent nach den aktuellen energetischen Anforderungen und dem Muster der Kreislaufwirtschaft errichtet (> s. Kapitel [Energieeffizienz in Gebäuden, S. 50 bis 51](#)). Materialien aus Stahl, Holz und Aluminium wurden, wo immer möglich, aus alter Bausubstanz recycelt. Rund 80 % des Betons und Mauerwerks aus dem Abriss von altem Gebäudebestand wurden wieder verbaut.

Zu guter Letzt trägt auch ein geringerer Papierverbrauch bei der TÜV NORD GROUP zur Abfallreduktion bei. Vor allem im administrativen Bereich haben wir hierfür eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt: Unsere Dokumentablage erfolgt elektronisch, Reiseanträge und -abrechnungen realisieren wir über einen digitalen Workflow, Angebote, Auftragsbestätigungen und Rechnungen werden digital übermittelt, auch der Gutachtenversand erfolgt in einigen Gesellschaften (z. B. bei TÜV NORD Umweltschutz) überwiegend online. Im Zuge der Einführung der elektronischen Fahrzeugakte zum 1. Juli 2022 bereiten wir außerdem die Umstellung auf einen digitalen Prüfbericht zur Hauptuntersuchung (HU) und zur Sicherheitsprüfung (SP) vor. Darüber hinaus bietet die TÜV NORD Akademie ihren 400 Seiten starken Seminarkatalog 2022 online an und stellt Präsenzseminare auf Webinare um, sodass gedruckte Seminarunterlagen entfallen können.

### MEHRWEG STATT EINWEG IN UNSEREN BETRIEBSRESTAURANTS

Die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie betrafen auch unsere Betriebsrestaurants. Neben kurzzeitigen Schließungen gab es zeitweise nur eine begrenzte Anzahl an Sitzplätzen. Die Folge: Speisen wurden zunehmend zum Mitnehmen ausgegeben – mit entsprechendem Müllaufkommen. Für die TÜV NORD GROUP war dies ein Anlass, sich noch stärker mit dem Thema Nachhaltigkeit in den Betriebsrestaurants auseinanderzusetzen. So entstand ein Maßnahmenplan mit dem Ziel, die ernährungsbedingten Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und Unternehmen stärker in den Blick zu nehmen. So war die Unterstützung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Sinne einer ausgewogenen Ernährung der Mitarbeitenden ein wichtiger Aspekt. Außerdem ging es darum, Einwegverpackungen zu reduzieren und der Ressourcenverschwendung entgegenzuwirken.

Seit 1. Juli 2021 beteiligen sich daher unsere Kantinen in Essen, Hamburg und Hannover an VYTAL, einem digital organisierten Mehrwegsystem. Damit müssen keine Einwegverpackungen mehr ausgegeben werden, stattdessen können sich die Mitarbeitenden unkompliziert Mehrweggeschirr ausleihen. Hierfür müssen sie sich nur via App registrieren und eine Mitgliedschaft erwerben. Zum Einsatz kommen Behälter aus BPA-freiem, gut recycelbarem Polypropylen. Nach nur zehn Nutzungen fällt deren Ökobilanz bereits günstiger aus als die von Einweggeschirr. Die Lebensdauer beträgt mindestens 200 Befüllungen. Über die gesamte Lebensdauer eines Behälters werden so im Vergleich zu Einwegverpackungen bis zu 30 Kilogramm CO<sub>2</sub>e eingespart. So leistet die TÜV NORD GROUP auch in diesem Bereich einen Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasen.

# Anhang

55	Mitgliedschaften und Auszeichnungen der TÜV NORD GROUP (Auswahl)
56	Kennzahlentabelle
64	GRI-Inhaltsindex
71	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
73	Impressum

GRI 102-12, 102-13

# Mitgliedschaften und Auszeichnungen

## AUSGEWÄHLTE MITGLIEDSCHAFTEN

Allianz für Entwicklung und Klima ([> Link](#))  
 Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) e.V. ([> Link](#))  
 Connected Living e.V. ([> Link](#))  
 Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. ([> Link](#))  
 Deutsches Institut für Normung e.V. (DIN) ([> Link](#))  
 Forum für Zukunftsenergien e.V. ([> Link](#))  
 Innovation Campus Metropolregion Berlin/Stettin e.V. ([> Link](#))  
 Leibniz Universitätsgesellschaft Hannover e.V. ([> Link](#))  
 Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. ([> Link](#))

Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e. V. ([> Link](#))  
 Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine e.V. ([> Link](#))  
 TIC Council ([> Link](#))  
 TÜV Markenverbund e.V. ([> Link](#))  
 TÜV-Verband e.V. ([> Link](#))  
 UN Global Compact ([> Link](#))  
 Wissensfabrik Unternehmen für Deutschland e.V. ([> Link](#))  
 Women In Aerospace Europe ([> Link](#))  
 Für weitere Auszeichnungen s. auch ([> Link](#))



Bestehende Zertifizierungen  
 2021: ISO 9001: 2015,  
 ISO 14001: 2015, ISO 45001:  
 2018 ([> Link](#))



EcoVadis Sustainability Rating –  
 erneute Auszeichnung (2022)  
 mit dem Gold-Status! ([> Link](#))



Rezertifizierung 2021 für  
 Konzern gesamt (Deutschland),  
 seit 2012 ([> Link](#))



Auszeichnung als  
 »LEADING EMPLOYERS«<sup>2</sup> ([> Link](#))



Auszeichnung als »MINT  
 Minded Company« ([> Link](#))



Bewertung 2021  
 durch Mitarbeitende  
 und Bewerber ([> Link](#))



Selbstverpflichtung 2018  
 unterzeichnet, unbegrenzt  
 gültig ([> Link](#))



<sup>1</sup> Aufgrund interner Verzögerungen bei EcoVadis wurde das Ergebnis erst zu Beginn 2022 veröffentlicht, die Bewertung bezieht sich jedoch auf das Jahr 2021.

<sup>2</sup> Auch hier bezieht sich die Bewertung auf das Jahr 2021.

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

# Kennzahlentabelle

Um größere Transparenz und Vergleichbarkeit herzustellen, sind neben den Kennzahlen für 2021 auch die Zahlen für 2020 und 2019 angegeben.

	Einheit	2019	2020	2021	GRI-Angabe
<b>Allgemeine Kennzahlen zum Konzern<sup>1</sup></b>					
Angestellte <sup>2</sup> (Gesamtzahl)	Anzahl	14.088	14.182	14.253	102-7
Angestellte <sup>3</sup> (Full-Time-Equivalent)	Anzahl	11.276	11.658	11.959	102-7
Konzerngesellschaften <sup>4</sup> , gesamt	Anzahl	85	82	83	102-7
davon im Inland	Anzahl	42	40	41	102-7
davon im Ausland	Anzahl	43	42	42	102-7
Nettoumsatz	Mio. Euro	1282,4	1.265,6	1.369,3	102-7
Kapitalisierung, gesamt	Mio. Euro	1.042,9	1.045,6	1.102,4	102-7
davon Verbindlichkeiten und Rückstellungen	Mio. Euro	918,9	919,4	943,7	102-7
davon Eigenkapital	Mio. Euro	124,0	126,3	154,7	102-7
Geleisteter Produkt- oder Dienstleistungsumfang <sup>5</sup> als Anzahl Geschäftsbereiche	Anzahl	6	6	6	102-7
<b>Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen</b>					
Mindestmitteilungsfrist, die Angestellten und ihren Vertretern typischerweise eingeräumt wird, bevor erhebliche betriebliche Veränderungen, die sich wesentlich auf sie auswirken können, umgesetzt werden <sup>6</sup>	Wochen	4	4	4	402-1
Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden <sup>7</sup>	Anteil	97%	100%	100%	308-1
Anteil der Lieferanten <sup>8</sup> , die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden am Gesamteinkaufsvolumen	Anteil	26%	57%	72%	308-1
Mitglieder des Kontrollorgans, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>9</sup>	Anzahl	130	130	150	205-2
	Anteil	100%	100%	100%	
Angestellte, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>10</sup>	Anzahl	13.958	14.052	14.103	205-2
	Anteil	100%	100%	100%	
Geschäftspartner, die Informationen zu den Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>11</sup>	Anzahl	29	28	31	205-2
	Anteil	100%	100%	100%	

<sup>1</sup> Die Angabe bezieht sich auf die gesamte TÜV NORD GROUP zum Stichtag 31.12.2021.

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

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

<sup>4</sup> Die Angabe bezieht sich auf alle in den Konzernabschluss einbezogenen verbundenen Unternehmen. Zusätzlich existierten per Ende 2021 (bzw. 2020, 2019) 85 (87, 78) nicht in den Konzernabschluss einbezogene verbundene Unternehmen, 6 (6, 6) at Equity bewertete assoziierte Unternehmen, 8 (8, 8) nicht at Equity bewertete assoziierte Unternehmen und Joint Ventures sowie 6 (6, 8) sonstige Beteiligungen.

<sup>5</sup> Hierunter fallen sämtliche Dienstleistungen in den Geschäftsbereichen Industrie Service, Mobilität, Engineering und Rohstoffe, Bildung, Aerospace und IT.

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

<sup>7</sup> Die Angaben beziehen sich auf fachlich und umsatzmäßig relevante Lieferanten gem. Lieferantenmanagement im zentralen Einkauf des Konzerns, derzeit begrenzt auf deutsche Gesellschaften.

<sup>8</sup> Siehe Fußnote 7.

<sup>9</sup> Hierunter fallen Vorstand und Aufsichtsrat, sowie die oberen Führungskräfte des Konzerns.

<sup>10</sup> Hierunter fallen alle weiteren Mitarbeitenden des Konzerns.

<sup>11</sup> Hierunter fallen alle fachlich und umsatzmäßig relevanten Lieferanten, die beim Zentraleinkauf neu registriert wurden. Alle neu registrierten Schlüssellieferanten werden über den Compliance-Kodex Lieferanten und Business Partner der TÜV NORD GROUP informiert.



## GRI 102-8

	Einheit	2019	2020	2021	GRI-Angabe
<b>Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen<sup>12</sup></b>					
Festangestellte konzernweit, gesamt	Anzahl			9.608	102-8
davon weiblich	Anzahl			2.787	102-8
davon männlich	Anzahl			6.821	102-8
davon Festangestellte in Deutschland <sup>13</sup> , gesamt	Anzahl	7.894	8.025	8.215	102-8
davon weiblich	Anzahl	2.201	2.272	2.346	102-8
davon männlich	Anzahl	5.693	5.753	5.869	102-8
Befristet Beschäftigte konzernweit, gesamt	Anzahl			1.731	102-8
davon weiblich	Anzahl			424	102-8
davon männlich	Anzahl			1.307	102-8
davon befristet Beschäftigte in Deutschland <sup>14</sup> , gesamt	Anzahl	621	551	498	102-8
davon weiblich	Anzahl	315	274	261	102-8
davon männlich	Anzahl	306	277	237	102-8
In Vollzeit Beschäftigte konzernweit, gesamt	Anzahl			9.767	102-8
davon weiblich	Anzahl			2.207	102-8
davon männlich	Anzahl			7.560	102-8
davon in Vollzeit Beschäftigte in Deutschland, gesamt	Anzahl	7.163	7.167	7.253	102-8
davon weiblich	Anzahl	1.605	1.618	1.662	102-8
davon männlich	Anzahl	5.558	5.549	5.591	102-8
In Teilzeit Beschäftigte konzernweit, gesamt	Anzahl			1.572	102-8
davon weiblich	Anzahl			1.004	102-8
davon männlich	Anzahl			568	102-8
davon in Teilzeit Beschäftigte in Deutschland, gesamt	Anzahl	1.352	1.409	1.460	102-8
davon weiblich	Anzahl	911	928	945	102-8
davon männlich	Anzahl	441	481	515	102-8

<sup>12</sup> Die konzernweiten Angaben unter »Menschen« beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Gesamtbelegschaft der derzeit im CR-Bericht integrierten internationalen Gesellschaften sowie auf das aktive Stammpersonal in Deutschland, gem. Belegschaftsstatistik, exkl. der nicht konsolidierten Gesellschaften. Bei den internationalen Gesellschaften handelt es sich um folgende Gesellschaften aus Indien, China, Hongkong, Korea, Indonesien, Spanien, den Niederlanden, Griechenland und der Tschechischen Republik: TÜV India Private Ltd., TÜV NORD Hangzhou Co., Ltd., Guangzhou TÜV Industrial Technical Services Co., Ltd., TÜV NORD TAIWAN CO., LTD., TÜV NORD HONG KONG Ltd., TÜV NORD Korea Ltd., THE INSPECTION COMPANY OF KOREA (INCOK), PT. TÜV NORD Indonesia, ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U., TÜV Nederland QA B.V., TÜV HELLAS (TÜV NORD) S.A., TÜV NORD Czech, s.r.o. Die Anzahl der Mitarbeitenden ist, sofern nicht anders dargestellt, als Headcount (Anzahl an Personen) angegeben (102-48). Die deutschlandweiten Angaben werden gesondert dargestellt, um die Vergleichbarkeit für die kommenden Jahre sicherzustellen, in denen eine sukzessive Eingliederung weiterer internationaler Gesellschaften in die CR-Berichterstattung geplant ist.

<sup>13</sup> Für das Jahr 2020 (2019) konnte der Anstellungsstatus (fest angestellt oder befristet) von insgesamt 79 (71) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden. Für diese erfolgte eine Einschätzung basierend auf der bei den übrigen Mitarbeitenden festgestellten Befristungsquote. Für das Jahr 2021 konnte der Status von 127 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, auch hier erfolgte die Einschätzung über die Quote der übrigen Mitarbeitenden.

<sup>14</sup> Siehe Fußnote 2.

## GRI 102-41, 401-1

	Einheit	2019	2020	2021	GRI-Angabe
Angestellte, die von Tarifverhandlungen erfasst sind konzernweit	Anteil			✔ 73%	102-41
Angestellte, die von Tarifverhandlungen erfasst sind in Deutschland	Anteil	86%	85%	✔ 85%	102-41
Neue Angestellte während des Berichtszeitraums konzernweit <sup>15</sup> , gesamt	Anteil			✔ 12,1%	401-1
	Anzahl			✔ 1.355	401-1
davon weiblich	Anzahl			✔ 439	401-1
davon männlich	Anzahl			✔ 916	401-1
davon 30 Jahre alt und jünger	Anzahl			✔ 540	401-1
davon weiblich	Anzahl			✔ 163	401-1
davon männlich	Anzahl			✔ 377	401-1
davon 31-50 Jahre alt	Anzahl			✔ 694	401-1
davon weiblich	Anzahl			✔ 230	401-1
davon männlich	Anzahl			✔ 464	401-1
davon 51 Jahre alt und älter	Anzahl			✔ 117	401-1
davon weiblich	Anzahl			✔ 44	401-1
davon männlich	Anzahl			✔ 73	401-1
davon neue Angestellte während des Berichtszeitraums in Deutschland <sup>16</sup> , gesamt	Anteil	10,9%	8,2%	✔ 8,5%	401-1
	Anzahl	926	706	✔ 737	401-1
davon weiblich	Anzahl	363	266	✔ 274	401-1
davon männlich	Anzahl	563	440	✔ 463	401-1
davon 30 Jahre alt und jünger	Anzahl	285	229	✔ 246	401-1
davon weiblich	Anzahl	112	78	✔ 80	401-1
davon männlich	Anzahl	173	151	✔ 166	401-1
davon 31-50 Jahre alt	Anzahl	517	414	✔ 394	401-1
davon weiblich	Anzahl	202	167	✔ 153	401-1
davon männlich	Anzahl	315	247	✔ 241	401-1
davon 51 Jahre alt und älter	Anzahl	124	63	✔ 93	401-1
davon weiblich	Anzahl	49	21	✔ 39	401-1
davon männlich	Anzahl	75	42	✔ 54	401-1

<sup>15</sup> Hierunter fallen: Einstellungen und Wiedereintritte des Stammpersonals dargestellt als Headcount. Nicht enthalten sind Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden und Aushilfen.

<sup>16</sup> Hierunter fallen: Einstellungen und Wiedereintritte des Stammpersonals dargestellt als Headcount. Nicht enthalten sind Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden und Aushilfen. Für das Jahr 2021 konnte der Status von vier Personen nicht eindeutig ausgewertet werden, diese werden daher in der Altersaufschlüsselung nicht berücksichtigt.

## GRI 401-1

	Einheit	2019	2020	2021	GRI-Angabe
Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums konzernweit <sup>17</sup> , gesamt	Anteil			✔ 6,8%	401-1
	Anzahl			✔ 763	
davon weiblich	Anzahl			✔ 268	401-1
davon männlich	Anzahl			✔ 495	401-1
davon 30 Jahre alt und jünger	Anzahl			✔ 201	401-1
davon weiblich	Anzahl			✔ 76	401-1
davon männlich	Anzahl			✔ 125	401-1
davon 31–50 Jahre alt	Anzahl			✔ 467	401-1
davon weiblich	Anzahl			✔ 160	401-1
davon männlich	Anzahl			✔ 307	401-1
davon 51 Jahre alt und älter	Anzahl			✔ 94	401-1
davon weiblich	Anzahl			✔ 31	401-1
davon männlich	Anzahl			✔ 63	401-1
Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums in Deutschland <sup>18</sup> , gesamt	Anteil	3,9%	3,7%	✔ 4,2%	401-1
	Anzahl	325	319	✔ 362	
davon weiblich	Anzahl	128	134	✔ 150	401-1
davon männlich	Anzahl	197	185	✔ 212	401-1
davon 30 Jahre alt und jünger	Anzahl	68	37	✔ 56	401-1
davon weiblich	Anzahl	36	14	✔ 26	401-1
davon männlich	Anzahl	32	23	✔ 30	401-1
davon 31–50 Jahre alt	Anzahl	202	251	✔ 230	401-1
davon weiblich	Anzahl	72	113	✔ 95	401-1
davon männlich	Anzahl	130	138	✔ 135	401-1
davon 51 Jahre alt und älter	Anzahl	55	31	✔ 75	401-1
davon weiblich	Anzahl	20	7	✔ 28	401-1
davon männlich	Anzahl	35	24	✔ 47	401-1

<sup>17</sup> Hierunter fallen: unternehmensfremde Abgänge/Fluktuation (Eigenkündigungen) des Stammpersonals dargestellt als Headcount.

<sup>18</sup> Hierunter fallen: unternehmensfremde Abgänge/Fluktuation (Eigenkündigungen) des Stammpersonals dargestellt als Headcount. Für das Jahr 2021 konnte der Status einer Person nicht eindeutig ausgewertet werden, sie wird daher in der Altersaufschlüsselung nicht berücksichtigt.

## GRI 401-3

	Einheit	2019	2020	2021	GRI-Angabe
Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit konzernweit, gesamt	Anzahl			9.597	401-3
davon weiblich	Anzahl			2.898	401-3
davon männlich	Anzahl			6.699	401-3
davon Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit in Deutschland <sup>19</sup> , gesamt	Anzahl	8.515	8.497	8.654	401-3
davon weiblich	Anzahl	2.516	2.493	2.594	401-3
davon männlich	Anzahl	5.999	6.004	6.060	401-3
Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, gesamt	Anzahl			500	401-3
davon weiblich	Anzahl			175	401-3
davon männlich	Anzahl			325	401-3
davon Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben in Deutschland <sup>20</sup> , gesamt	Anzahl	317	367	444	401-3
davon weiblich	Anzahl	101	130	152	401-3
davon männlich	Anzahl	216	237	292	401-3
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind konzernweit <sup>21</sup> , gesamt	Anzahl			352	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil			79 k. A.	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil			273 k. A.	401-3
davon Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind in Deutschland <sup>22</sup> , gesamt	Anzahl	235	272	313	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil	51 88%	57 92%	66 91,7%	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil	184 99%	215 100%	247 100%	401-3

<sup>19</sup> Für das Jahr 2021 konnte der Status von insgesamt 59 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese wurden in den hier dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt.

<sup>20</sup> Siehe Fußnote 8.

<sup>21</sup> Die Ermittlung des konzernweiten Anteils der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden ist erst ab 2022 möglich.

<sup>22</sup> Für das Jahr 2021 konnte der Status von insgesamt 543 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese wurden in den hier dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt

## GRI 401-3, 403-8, 403-9, 404-1, 405-1

	Einheit	2019	2020	2021	GRI-Angabe
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren konzernweit <sup>23</sup> , gesamt	Anzahl			298	401-3
davon weiblich	Anteil			69 k. A.	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil			229 k. A.	401-3
davon Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren in Deutschland <sup>24</sup> , gesamt	Anzahl	207	218	256	401-3
davon weiblich <sup>25</sup>	Anteil	46 79%	167 84%	54 87,1%	401-3
davon männlich <sup>26</sup>	Anzahl Anteil	161 89%	51 90%	202 93,5%	401-3
Angestellte, die von einem intern geprüften Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind <sup>27</sup>	Anteil	100%	100%	100%	403-8
Angestellte, die von einem extern zertifizierten Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind <sup>28</sup>	Anzahl Anteil	1.912 22%	2069 28%	2.131 28%	403-8
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen <sup>29</sup>	Anzahl Rate	84 7,11%	80 6,86%	88 7,1%	403-9
Durchschnittliches Budget für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitender konzernweit <sup>30</sup>	Euro			👍 832	404-1
Durchschnittliches Budget für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitender in Deutschland <sup>31</sup>	Euro	1.034	796	👍 1.002	404-1
Angestellte nach Geschlecht konzernweit					
weiblich	Anteil			28,4%	405-1
männlich	Anteil			71,6%	405-1
Angestellte nach Geschlecht in Deutschland					
weiblich	Anteil	30%	30%	30,1%	405-1
männlich	Anteil	70%	70%	69,9%	405-1

<sup>23</sup> Die Ermittlung des konzernweiten Anteils der weiblichen und der männlichen Mitarbeitenden ist erst ab 2022 möglich.

<sup>24</sup> Für das Jahr 2021 konnte der Status von insgesamt 543 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese wurden in den hier dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt.

<sup>25</sup> Im Bericht 2020 wurde die Anzahl der weiblichen und der männlichen Angestellten für das Jahr 2020 irrtümlicherweise vertauscht. Dies haben wir in diesem Bericht korrigiert.

<sup>26</sup> Siehe Fußnote 25.

<sup>27</sup> Die Konzerngesellschaften unterliegen entsprechenden Konzernrichtlinien zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (K-RL 520 und 510), die für alle Unternehmen der TÜV NORD GROUP nach deutschem Recht bzw. für alle in- und ausländischen Beteiligungsgesellschaften, an denen die TÜV NORD AG direkt oder indirekt mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist oder die unternehmerische Führung durch den maßgeblichen Einfluss über Personen oder Gremien hält, gelten. Die Überprüfung der Umsetzung erfolgt über Audits und über Abfragen zum Managementreview. Nicht alle Gesellschaften werden innerhalb eines Jahres auditiert, die Stichproben zeigen jedoch die Umsetzung der gestellten Anforderungen.

<sup>28</sup> Anzahl der Mitarbeitenden im Geltungsbereich der Konzernzertifizierung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach OHSAS 18001 bzw. seit 2020 ISO 45001, die somit sowohl intern als auch von einer externen Partei überprüft wurden. Nicht enthalten sind einzeln (bspw. nach SCC - Sicherheits-Certifikat-Kontraktoren) zertifizierte Gesellschaften.

<sup>29</sup> Es werden nur meldepflichtige (mit mehr als 3 Kalendertagen Arbeitsunfähigkeit) Unfälle der Mitarbeitenden der SAP-geführten Gesellschaften berücksichtigt, die nach SCC oder ISO 45001 zertifiziert sind.

<sup>30</sup> Die Angabe bezieht sich auf die durchschnittlichen Full-Time-Equivalents (FTE), die hochgerechnete Anzahl von Vollzeitmitarbeitenden.

<sup>31</sup> Siehe Fußnote 30.

## GRI 405-1, 305-1, 305-3

	Einheit	2019	2020	2021	GRI-Angabe
<b>Angestellte nach Altersgruppe konzernweit</b>					
unter 30 Jahre alt	Anteil			12,5%	405-1
30-50 Jahre alt	Anteil			50,4%	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil			37,1%	405-1
<b>Angestellte nach Altersgruppe in Deutschland</b>					
unter 30 Jahre alt	Anteil	10%	7%	9,8%	405-1
30-50 Jahre alt	Anteil	47%	56%	47,2%	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil	43%	38%	43%	405-1
Schwerbehindertenquote (Angestellte) konzernweit	Anteil			3,0%	405-1
Schwerbehindertenquote (Angestellte) in Deutschland	Anteil	4%	4%	3,9%	405-1
<b>Personen in den Leitungsorganen nach Geschlecht konzernweit<sup>32</sup></b>					
weiblich	Anteil			☑ 17%	405-1
männlich	Anteil			☑ 83%	405-1
<b>Personen in den Leitungsorganen nach Geschlecht in Deutschland<sup>33</sup></b>					
weiblich	Anteil	15%	15%	☑ 16,8%	405-1
männlich	Anteil	85%	85%	☑ 83,2%	405-1
<b>Personen in den Leitungsorganen nach Altersgruppe konzernweit</b>					
unter 30 Jahre alt	Anteil			☑ 0%	405-1
30-50 Jahre alt	Anteil			☑ 27,3%	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil			☑ 72,7%	405-1
<b>Personen in den Leitungsorganen nach Altersgruppe in Deutschland</b>					
unter 30 Jahre alt	Anteil	0%	0%	☑ 0%	405-1
30-50 Jahre alt	Anteil	36%	27%	☑ 26,7%	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil	64%	74%	☑ 73,3%	405-1
Schwerbehindertenquote (Personen in Leitungsorganen) konzernweit	Anteil			1%	405-1
Schwerbehindertenquote (Personen in Leitungsorganen) in Deutschland <sup>34</sup>	Anteil	1%	1%	1%	405-1
<b>Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt</b>					
Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen <sup>35</sup>	t CO <sub>2</sub> e	6.162	4.297	☑ 3.919	305-1
Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) für Geschäftsreisen der Mitarbeitenden, die in der vorgelagerten Wertschöpfungskette entstehen bzw. in Transportmitteln, die nicht dem Unternehmen gehören <sup>36</sup>	t CO <sub>2</sub> e	15.698	12.265	☑ 10.788	305-3

<sup>32</sup> Hierunter fallen Vorstände, Geschäftsführer und leitende Angestellte mit besonderer Handlungsvollmacht.

<sup>33</sup> Siehe Fußnote 32.

<sup>34</sup> Für das Jahr 2021 konnte der Status von insgesamt 127 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese wurden in den hier dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt.

<sup>35</sup> Die hier betrachteten THG-Emissionen (Scope 1) resultieren aus Nutzung von Firmenfahrzeugen; nur für deutsche Unternehmen der TÜV NORD GROUP. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial: Defra Guidelines 2019 (für 2019),

Defra Guidelines 2020 (für 2020) und Defra Guidelines 2021 (für 2021); Konsolidierungsansatz: operative Kontrolle; unter Verwendung des Greenhouse Gas Protocol. Ab 2021 Verlagerung der Emissionen durch Nutzung von Mietwagen und privaten Pkw zur Durchführung von Dienstreisen von Scope 1 auf Scope 3, da diese Transportmittel nicht dem Unternehmen gehören. Die Scope-Verlagerung erfolgt hiermit auch rückwirkend für 2019 und 2020. Dies hat keinen Einfluss auf die Gesamtmenge der Emissionen der TÜV NORD GROUP.

<sup>36</sup> Für das Jahr 2021 konnte der Status von insgesamt 127 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese wurden in den hier dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt.



## GRI 301-1, 302-1, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

	Einheit	2019	2020	2021	GRI- Angabe
Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1 und 3) für Reisetätigkeiten der Mitarbeitenden	t CO <sub>2</sub> e	21.860	16.563	✓ 14.706	
Intensität der THG-Emissionen für Reisetätigkeiten pro Mitarbeitender <sup>37</sup>	t CO <sub>2</sub> e/FTE	2,77	2,07	✓ 1,81	305-4
Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien <sup>38</sup>	t CO <sub>2</sub> e	4.322	3.752	✓ 4.318	305-1
Bruttovolumen der indirekten THG-Emissionen (Scope 2) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien, die beim Herstellen bezogener Energien entstehen <sup>39</sup>	t CO <sub>2</sub> e	348	325	✓ 227	305-2
Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien, die in der vorgelagerten Wertschöpfungskette entstehen <sup>40</sup>	t CO <sub>2</sub> e	3.018	2.574	✓ 2.712	305-3
Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien	t CO <sub>2</sub> e	7.688	6.652	✓ 7.257	
Intensität der THG-Emissionen aus TÜV NORD-eigenen Immobilien pro Quadratmeterzahl <sup>41</sup>	t CO <sub>2</sub> e/m <sup>3</sup>	0,033	0,029	✓ 0,033	305-4
Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, im jeweiligen Jahr gegenüber 2019 <sup>42</sup>	t CO <sub>2</sub> e	-	6.334	✓ 7.585	305-5
Gesamtgewicht des verbrauchten Papiers <sup>43</sup>	t	767	655	544	301-1
davon Druckerzeugnisse	t	632	578	460	301-1
davon Kopierpapier	t	135	77	84	301-1
davon aus erneuerbaren Materialien	t	767	655	544	301-1
Gesamtverbrauch von Wasser aus allen Gebieten <sup>44</sup>	m <sup>3</sup>	46.180	41.899	37.119	303-5
Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation <sup>45</sup>	MWh	41.183	36.705	✓ 38.691	302-1
davon Stromverbrauch gesamt	MWh	17.355	14.321	✓ 13.973	302-1
davon Heizenergieverbrauch gesamt	MWh	23.828	22.384	✓ 24.719	302-1

<sup>37</sup> Berechnung basierend auf dem Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1 und 3) für Reisetätigkeiten der Mitarbeitenden; einbezogene Anzahl von Mitarbeitenden gem. Finanzbericht 2019: 7.889 FTE, 2020: 7.990 FTE, 2021: 8.108 FTE.

<sup>38</sup> Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung von TÜV NORD Immobilien sind (2019 – 2021: 21 Standorte). Die Scope-1-Emissionen setzen sich aus den Verbräuchen von Gas und Heizöl zusammen; Erfassung der Heizölverbräuche beginnend mit 2021. Quelle für verwendete Umrechnungsfaktoren: 2019: GEMIS 4,95 (EL-KW-Park-DE-2015); 2020/2021: GEMIS 5 (EL-KW-Park-DE-2015), GEMIS 4,95, Defra + WTT Generation & WTT T&D.

<sup>39</sup> Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung von TÜV NORD Immobilien sind (2019 – 2021: 21 Standorte). Die Scope-2-Emissionen setzen sich aus den Verbräuchen von Strom und Fernwärme zusammen. Quelle für verwendete Umrechnungsfaktoren: 2019: GEMIS 4,95 (EL-KW-Park-DE-2015); 2020/2021: GEMIS 5 (EL-KW-Park-DE-2015), GEMIS 4,95, Defra + WTT Generation & WTT T&D. In den TÜV NORD-eigenen Immobilien wird 100 % Ökostrom eingesetzt.

<sup>40</sup> Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung von TÜV NORD Immobilien sind (2019 – 2021: 21 Standorte). Die Scope-3-Emissionen setzen sich aus den Verbräuchen in den vorgelagerten Wertschöpfungsketten aller eingesetzten Energieträger sowie des verbrauchten Wassers, inkl. des Abwassers, zusammen. Quelle für verwendete Umrechnungsfaktoren: 2019: GEMIS 4,95 (EL-KW-Park-DE-2015); 2020/2021: GEMIS 5 (EL-KW-Park-DE-2015), GEMIS 4,95, Defra + WTT Generation & WTT T&D.

<sup>41</sup> Berechnung basierend auf dem Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien; einbezogene Gesamtfläche: 230.096 m<sup>2</sup> in 2019, 230.671 m<sup>2</sup> in 2020 und 222.601 m<sup>2</sup> in 2021.

<sup>42</sup> Die Angabe bezieht sich auf die Senkung des gesamten Bruttovolumens der direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1 und 3) für Reisetätigkeiten der Mitarbeitenden sowie der direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien; Basisjahr zur Berechnung ist 2019. Die Emissionssenkungen 2020 und 2021 ergeben sich u. a. aus dem Verzicht auf einige Dienstreisen während der Corona-Pandemie sowie der zunehmend digitalen Dienstleistungserbringung.

<sup>43</sup> Die Daten zum Papierverbrauch werden über den zentralen Einkauf (bezogen auf Deutschland) erfasst. Hier nicht eingeschlossen sind die Mengen, die durch dezentrale Beauftragung entstanden sind.

<sup>44</sup> Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung von TÜV NORD Immobilien sind (2019 – 2021: 21 Standorte). Die Messung entspricht dem Frischwasserverbrauch, ermittelt über Wassermengenzähler. Von einer Abwassermenge in gleicher Höhe ist auszugehen.





<sup>45</sup> Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung von TÜV NORD Immobilien sind (2019 – 2021: 21 Standorte). Der Kühlenergieverbrauch ist im Stromverbrauch enthalten. Quelle für verwendete Umrechnungsfaktoren: 2019: GEMIS 4,95 (EL-KW-Park-DE-2015); 2020 und 2021: GEMIS 5 (EL-KW-Park-DE-2015), GEMIS 4,95, Defra + WTT Generation & WTT T&D.

GRI 102-55

# GRI-Inhaltsindex

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

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung	Geprüft
<b>ALLGEMEINE ANGABEN</b>				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1 Name der Organisation	Über diesen Bericht, S. U2/ Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 06		
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 06		
	102-3 Hauptsitz der Organisation	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 06		
	102-4 Betriebsstätten	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 06/ Finanzbericht der TÜV NORD GROUP 2021, S. 66 – 70		
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 06		
	102-6 Belieferte Märkte	Das Profil der TÜV NORD GROUP, S. 06		
	102-7 Größe der Organisation	Allgemeine Kennzahlen zum Konzern, S. 56		
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 57		
	102-9 Lieferkette	Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette, S. 26/ Achtung der Menschenrechte, S. 38 – 39	Die TÜV NORD GROUP ist ein Dienstleistungsunternehmen ohne umfangreiche Lieferkette. Zu den wesentlichen Warengruppen, die eingekauft werden, zählen Druckerzeugnisse, Papier, Büroartikel, IT-Bedarf, Server, Client-PCs, Monitore, Drucker, Drucker-Verbrauchsmaterial, Kopiersysteme, Smartphones, Telekommunikationseinrichtungen, Data Security, Möbel (allgemein), Bürostühle, Werbeartikel, Außenwerbung, Reinigung von Arbeitskleidung, Hygiene/ Hygienepapier, Reisedienstleistungen und Projekteinkauf.	
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Im Geschäftsjahr 2021 gab es Veränderungen in der Organisation bzgl. Standorten und Beteiligungsstruktur des Konzerns. Es erfolgten bei den vollkonsolidierten Tochterunternehmen zwei Entkonsolidierungen aufgrund gesunkener Bedeutung sowie Verkaufs, davon eine im Inland und eine im Ausland. Des Weiteren wurden drei bisher nicht konsolidierte Gesellschaften infolge ihrer gestiegenen Bedeutung in den Konsolidierungskreis einbezogen, zwei im Inland, eine im Ausland. Bezüglich der Standorte von Lieferanten, der Struktur der Lieferkette oder der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich deren Auswahl und Kündigung, gab es keine signifikanten Veränderungen.	
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Unsere CR-Roadmap 2023, S. 14 – 15/ Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen, S. 20 – 21/ Infografiken, S. 18, 30, 46/ Geschäftsbericht 2021 der TÜV NORD GROUP, S. 97 – 98 (> <a href="#">Link</a> )	Wir etablieren Verantwortung und Nachhaltigkeit als Bewertungsgrößen für unsere Innovationen und Dienstleistungen und fördern insbesondere Ideen und Konzepte, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen. Im Rahmen durchgehender Sustainability Assessments für Innovationsprojekte stellen wir sicher, dass neben den Chancen auch mögliche Nachhaltigkeitsrisiken, die mit entstehenden Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, identifiziert und angegangen werden können. Das Risiko- und Chancenmanagement ist auch generell elementarer Bestandteil unserer Unternehmensführung.		

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung	Geprüft
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-12 Externe Initiativen	Über diesen Bericht, S. U2/Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08–10/Unsere CR-Roadmap 2023, S. 14–15/»Menschen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 31/Achtung der Menschenrechte, S. 38–39/Diversität und Inklusion, S. 41/Mitgliedschaften und Auszeichnungen, S. 55/Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte der TÜV NORD GROUP ( <a href="#">&gt; Link</a> )/Geschäftsbericht der TÜV NORD GROUP 2021, S. 101 ( <a href="#">&gt; Link</a> )	Global Reporting Initiative (GRI), Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (UN Global Goals), Internationale Arbeitsorganisation (ILO), UN Global Compact der Vereinten Nationen, OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, Nationaler Aktionsplan für Menschenrechte (NAP), EcoVadis, Allianz für Entwicklung und Klima	
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden, S. 02/Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 09–10/Stakeholder-Beziehungen gestalten, S. 12/Integrität und Compliance, S. 24/»Menschen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 31/Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission, S. 36/Achtung der Menschenrechte, S. 38/Mitgliedschaften und Auszeichnungen, S. 55		
	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden, S. 02–03		
	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden, S. 02–03/Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08–10/Werte und Verantwortung, S. 11/Unsere CR-Roadmap 2023, S. 14–15, Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen, S. 20/Integrität und Compliance, S. 24–25/Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette, S. 26/Integration der Konzerngesellschaften in die nichtfinanzielle Berichterstattung, S. 27/Menschen, S. 28/»Menschen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 31/Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung, S. 32–33/Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission, S. 36/Achtung der Menschenrechte, S. 38/Diversität und Inklusion, S. 40/Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfung, S. 43/Geschäftsbericht der TÜV NORD GROUP 2021, S. 100 ( <a href="#">&gt; Link</a> )		
	102-18 Führungsstruktur	Steuerung von Corporate Responsibility, S. 10/Geschäftsbericht der TÜV NORD GROUP 2021, S. 101 ( <a href="#">&gt; Link</a> )		
	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Stakeholder-Beziehungen gestalten, S. 12		
	102-41 Tarifverträge	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 58		
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Stakeholder-Beziehungen gestalten, S. 12		

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung	Geprüft
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden, S. 03/Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 10/Stakeholder-Beziehungen gestalten, S. 12/Materialität unserer CR-Themen, S. 13		
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08 – 10/Werte und Verantwortung, S. 11/Materialität unserer CR-Themen, S. 13/Unsere CR-Roadmap 2023, S. 14 – 15/»Unternehmen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 19/Integrität und Compliance, S. 24 – 25		
	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Finanzbericht der TÜV NORD GROUP 2021, S. 66 – 70 (> <a href="#">Link</a> )	Der Fokus dieses Berichts zu Verantwortung und Nachhaltigkeit liegt auf den deutschen konsolidierten Gesellschaften sowie auf zwölf internationale Gesellschaften (s. auch Über diesen Bericht, S. U2).	
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Über diesen Bericht, S. U2/Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 10/Stakeholder-Beziehungen gestalten, S. 12/Materialität unserer CR-Themen, S. 13		
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	Materialität unserer CR-Themen, S. 13		
	102-48 Neudarstellung von Informationen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 62	Die Neudarstellung betrifft das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen, s. dazu Fußnote 35.	
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	Materialität unserer CR-Themen, S. 13		
	102-50 Berichtszeitraum	Über diesen Bericht, S. U2		
	102-51 Datum des aktuellsten Berichts	Über diesen Bericht, S. U2		
	102-52 Berichtszyklus	Über diesen Bericht, S. U2/Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 12		
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum, S. 73		
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht, S. U2		
	102-55 GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex, S. 64		
	102-56 Externe Prüfung	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen, S. 71 – 72	Der vorliegende Bericht wurde erstmals einer externen Prüfung unterzogen.	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung	Geprüft
<b>WESENTLICHE UND WICHTIGE THEMEN</b>				
<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>				
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	»Unternehmen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 19/Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen, S. 20 – 21/Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools, S. 22 – 23		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile			
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen			
Auswirkungen	Auswirkungen	Innovationsprojekte auf die SDGs, S. 18, 30, 46/Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen, S. 20 – 21/Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools, S. 22 – 23		
<b>Korruptionsbekämpfung</b>				
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	»Unternehmen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 19/Integrität und Compliance, S. 24 – 25		☑
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile			☑
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			☑
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Integrität und Compliance, S. 25/Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen, S. 56		☑
<b>Materialien (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>				
GRI 301: Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 63		
<b>Energie</b>				
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 63	Der Energieverbrauch kann bislang nicht vollständig aufgeschlüsselt werden in Bezüge aus erneuerbaren und aus nicht-erneuerbaren Energien. Der Dampfverbrauch wird nicht erhoben. Es wird keine Energie verkauft.	☑
<b>Wasser und Abwasser (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>				
GRI 303: Wasser und Abwasser	303-5 Wasserverbrauch	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 63		

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung	Geprüft
<b>Emissionen</b>				
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	»Umwelt«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 47/ Umweltfreundliches Reiseverhalten, S. 48-49/ Energieeffizienz von Gebäuden, S. 50-51		☑
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile			☑
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			☑
GRI 305: Emissionen	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 62-63		☑
	305-3 Sonstige Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 62-63	☑
	305-4 Intensität der THG-Emissionen		Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 63	☑
	305-5 Senkung der THG-Emissionen		Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 63	☑
<b>Umweltbewertung der Lieferanten (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>				
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette, S. 26/Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen, S. 56		
<b>Beschäftigung</b>				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	»Menschen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 31		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile			
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			
GRI 401: Beschäftigung	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 58-59		☑
	401-3 Elternzeit		Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 60-61	
<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber Verhältnis</b>				
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	»Menschen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 31/Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung, S. 32-33		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile			
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber Verhältnis	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen, S. 56	In den bestehenden Tarifverträgen existieren keine Regelungen zu solchen Mitteilungsfristen, Anhörungs- und Verhandlungsvorschriften	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/ Erläuterung	Geprüft
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>				
GRI 403: Arbeits- sicherheit und Gesundheits- schutz	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Angemessene Arbeitsumgebung, Gesundheit, Sicherheit, S. 42/ Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 61		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 61	Es werden nur meldepflichtige (mit mehr als 3 Kalendertagen Arbeitsunfähigkeit) Unfälle der Mitarbeitenden der SAP-geführten Gesellschaften berücksichtigt, die nach SCC oder ISO 45001 zertifiziert sind.	
<b>Aus- und Weiterbildung</b>				
GRI 103: Management- ansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	»Menschen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 31/ Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden, S. 34 – 35		☑
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile			☑
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			☑
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Das Jahr 2021, S. 04 – 05/ Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 61	Da Ausgaben aus unserer Sicht eher der wahrgenommenen Arbeitgeberverantwortung entspricht als Zeiten, werden hier die entsprechenden durchschnittlichen Ausgaben angegeben. Für die Weiterbildungsausgaben wird nicht nach Geschlecht und Angestelltenstatus differenziert.	☑
<b>Vielfalt und Chancengleichheit (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>				
GRI 405: Vielfalt und Chancen- gleichheit	405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	Diversität und Inklusion, S. 40 – 41/ Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 61 – 62		☑
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Für die überwiegende Anzahl von Mitarbeitenden in Deutschland ergibt sich die Vergütung aus Tarifverträgen. In diesen Tarifverträgen richtet sich die Vergütung nach der auszuübenden und ausgeübten Tätigkeit der Mitarbeitenden. Eine Unterscheidung nach den Geschlechtern oder anderen Merkmalen findet nicht statt.	
<b>Gleichbehandlung</b>				
GRI 103: Management- ansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Integrität und Compliance, S. 25/ »Menschen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 31/ Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung, S. 32/ Achtung der Menschenrechte, S. 39/ Diversität und Inklusion, S. 40 – 41		☑
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile			☑
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes			☑



GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung	Geprüft
GRI 406: Gleichbehandlung	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Integrität und Compliance, S. 25/ »Menschen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 31/Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung, S. 32/Achtung der Menschenrechte, S. 39/Diversität und Inklusion, S. 40-41/	Im Jahr 2021 wurden insgesamt drei Fälle untersucht, wovon einer nicht unter das AGG fiel und bei zweien Abhilfepäne umgesetzt wurden.	✔
<b>Lokale Gemeinschaften (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>				
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme werden bundesweit entsprechend unserer Standortstruktur umgesetzt. Konzernspenden werden nach Prüfung bzw. Anhörung durch die Spendenkommission der TÜV NORD AG vergeben. Genauere Informationen hierzu siehe Spendenreport.	
<b>Politische Einflussnahme (einem nicht-wesentlichen Thema zugeordnet)</b>				
GRI 415: Politische Einflussnahme	415-1 Parteispenden	Im Verhaltenskodex der TÜV NORD GROUP ist festgelegt, dass keine monetären und nicht-monetären Spenden an Parteien erlaubt sind.		
<b>Einsatz modernster digitaler Wertschöpfungsmittel und -methoden (kein themenspezifischer GRI-Standard vorhanden)</b>				
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile 103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08/Unsere CR-Roadmap 2023, S. 14 - 15/ »Unternehmen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 19/Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools, S. 22 - 23/Werteorientierte Unternehmens- und Personalführung, S. 32 - 33/ Individuelle Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden, S. 34 - 35/ »Umwelt«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 47/Umweltfreundliches Reiseverhalten, S. 48 - 49/Ressourcensparsamkeit und -effizienz, S. 52 - 53		
<b>Gesellschaftliche Rolle gemäß Mission und Vision (kein themenspezifischer GRI-Standard vorhanden)</b>				
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile 103-3 Beurteilung des Managementansatzes	»Menschen«: Managementansatz, Themen und Steuerung, S. 31/ Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission, S. 36 - 37		

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

## Eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

An die TÜV NORD AG, Hannover

Wir haben die mit einem »☺« gekennzeichneten Angaben im Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit (nachfolgend auch »CR-Bericht«) der TÜV NORD AG, Hannover, (nachfolgend auch »Gesellschaft«) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol »☺« gekennzeichneten Angaben.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des CR-Berichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: »GRI-Kriterien«) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

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

### Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir sind von dem Unternehmen in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften unabhängig und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie den vom Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandard: »Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis« (IDW QS 1).

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): »Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information«, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem »☺« gekennzeichneten Angaben im CR-Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die in den Monaten Oktober 2021 bis April 2022 erfolgte, haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

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

### Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem »☑« gekennzeichneten Angaben im CR-Bericht der TÜV NORD AG, Hannover, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

### Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der TÜV NORD AG, Hannover, geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zu deren Information über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

Unsere Verantwortung besteht allein der TÜV NORD AG, Hannover, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft vereinbarten »Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft« vom 1. März 2021 sowie der vom IDW herausgegebenen »Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften« vom 1. Januar 2017 ([www.bdo.de/auftragsbedingungen](http://www.bdo.de/auftragsbedingungen)) beschränkt. Wir verweisen auf die dort enthaltenen Haftungsregelungen. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung oder Haftung.

Hamburg, 29. April 2022

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

ppa. Anja Graff

Nils Borchering  
Wirtschaftsprüfer

# Impressum

## Herausgeber

TÜV NORD AG  
Am TÜV 1  
30519 Hannover

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

## Kontakt

Adrian Altrhein  
Corporate Responsibility Manager  
der TÜV NORD GROUP

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

## Konzept und Redaktion

Scholz & Friends Reputation, Berlin

## Gestaltung

3st kommunikation, Mainz

## Fotografie

Seite 3: Frauke Schumann  
Seiten 17, 29, 45: Henning Scheffen





TÜV NORD AG  
Am TÜV 1  
30519 Hannover  
Telefon +49 511 998-0  
[tuev-nord-group.com](http://tuev-nord-group.com)  
[info@tuev-nord-group.com](mailto:info@tuev-nord-group.com)