

Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit

Über diesen Fortschrittsbericht

Verantwortung und Nachhaltigkeit stellen für uns als TÜV NORD GROUP wichtige Bestandteile unserer Geschäftspolitik dar. Im Jahr 2018 veröffentlichte die TÜV NORD GROUP erstmals einen Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit. Seitdem wird alle drei Jahre (zuletzt 2021) in einem vollumfänglichen Bericht über die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten berichtet. Zwischenzeitlich legen wir in Fortschrittsberichten neue Entwicklungen und Aktivitäten dar. Wir berichten über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten unter Bezugnahme auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Im Fortschrittsbericht 2022 stellen wir unsere Bemühungen und Erfolge im Bereich Nachhaltigkeit vor und zeigen, welche Maßnahmen wir ergriffen haben, um einen positiven Beitrag zur Umwelt und zur Gesellschaft zu leisten. Wir fokussieren uns auf Veränderungen und Höhepunkte des Jahres 2022 sowie die Zielerreichung unserer CR-Roadmap. Der diesjährige Fortschrittsbericht baut auf dem CR-Bericht von 2021 auf, der weitere detaillierte Beschreibungen enthält. Bezüglich des Berichts zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2021 nimmt der diesjährige Fortschrittsbericht eine Richtigstellung in der Kennzahlentabelle „Allgemeine Kennzahlen zum Konzern“ vor. Auf den Übertragungsfehler wird in einer Fußnote verwiesen.

Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr der TÜV NORD GROUP vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022. Dieser ist deckungsgleich mit unserer finanziellen Berichterstattung. Unser Finanzbericht wird durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Der CR-Fortschrittsbericht wurde einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit durch die BDO AG unterzogen.

Neben unserem Hauptsitz in Hannover umfasst dieser Fortschrittsbericht alle deutschen sowie die internationalen Niederlassungen der TÜV NORD GROUP, die bereits in dem Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2021 aufgeführt sind¹ und additional die 2022 neu integrierten vollkonsolidierten Gesellschaften.² Weitere Gesellschaften werden 2023 und 2024 eingebunden. Auszüge aus dem diesjährigen Fortschrittsbericht finden sich im Geschäftsbericht 2022 wieder.

16



Länder wurden neben Deutschland in die CR-Berichterstattung einbezogen (2021: 10 Länder)

69%



unserer 2022 bereits auf **Nachhaltigkeit** bewerteten **Produkt- und Dienstleistungsgruppen** haben eine besonders positive Wirkung auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

66%



unserer 2022 nach Nachhaltigkeitskriterien bewerteten **Innovationsprojekte** haben eine besonders positive Wirkung auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft



Erneute Auszeichnung mit der Gold-Medaille von EcoVadis (2020: Gold, 2021: Gold)

¹ 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

² TÜV Nord Baltik SIA, Riga / Lettland; TÜV UK Ltd. London / United Kingdom; TÜV NORD INTEGRA BVBA, Berchem / Belgien; TÜV NORD EGYPT FOR INSPECTION AND CERTIFICATION, SERVICES (S.A.E.), Kairo / Ägypten; TÜV NORD (Thailand) Ltd., Bangkok / Thailand; TÜV NORD (Malaysia) SDN. BHD., Petaling Jaya / Malaysia

Inhalt

04	„Transparenz ist entscheidend für die Akzeptanz und Umsetzung der CR-Strategie“ – Interview mit Dr. Dirk Stenkamp und Dr. Christina Fries-Henrich
06	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025
07	Wesentlichkeit unserer CR-Themen
08	Unsere CR-Roadmap 2022 – 2025
10	Unternehmen
14	Menschen
18	Umwelt
22	Anhang
23	Das Profil der TÜV NORD GROUP
24	Mitgliedschaften und Auszeichnungen
25	Kennzahlentabelle
34	GRI-Inhaltsindex
42	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
44	Impressum

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

Transparenz ist entscheidend für die Akzeptanz und Umsetzung der CR-Strategie

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

„Making Sustainability Move“ – der Titel des diesjährigen Fortschrittsberichts zu Verantwortung und Nachhaltigkeit der TÜV NORD GROUP setzt den Fokus auf Bewegung. Wie äußert sich dies in den Nachhaltigkeitsbemühungen des Konzerns und welche Relevanz hat Nachhaltigkeit für Sie?

Dr. Dirk Stenkamp Mich hat im vergangenen Jahr sehr beschäftigt, dass wir über viele Krisen diskutiert haben und darüber Nachhaltigkeit und insbesondere die Klimathematik fast aus den Schlagzeilen verschwanden. Dabei sind wir und die kommenden Generationen im höchsten Maße davon betroffen. Der Sommer 2022 war in Europa der wärmste seit Beginn der Aufzeichnungen. Allein im August lagen die Durchschnittstemperaturen 0,8 Grad Celsius höher als die vorherigen Spitzenwerte. Mit den Temperaturen steigen auch die Folgen für Umwelt und Gesundheit. Unternehmen stehen aus meiner Sicht besonders in der Verantwortung, die Lebensgrundlagen für nachfolgende Generationen zu schützen. Aus diesem Grund setzen wir uns ehrgeizige Nachhaltigkeitsziele und haben uns schon 2018 zum 1,5-Grad-Ziel der UN-Klimakonferenz in Paris 2015 bekannt.

Ist Nachhaltigkeit deswegen fast zwangsläufig eine strategische Stoßrichtung der TÜV NORD GROUP?

Dr. Christina Fries-Henrich Ja, insbesondere unsere CR-Strategie, die sich auf die UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung bezieht, sind fest in der Unternehmensstruktur und in unseren Werten verankert. Gleichzeitig befinden wir uns in einem kontinuierlichen Lernprozess. Auch helfen wir unseren Kunden, selbst nachhaltiger zu agieren.

Welche gesellschaftlichen Beiträge haben die TÜV NORD GROUP und ihre Kunden 2022 erbracht?

DS Die Sicherheit der Energieversorgung war 2022 für alle das bestimmende Thema. Ich nenne nur zwei Beispiele: Die Beschleunigung der Energiewende durch Wind, Photovoltaik und Biogas und die Schaffung eines tragfähigen Wasserstoff-Marktes. Mit unseren Dienstleistungen schaffen wir Vertrauen und damit Akzeptanz für neue, klimafreundliche Technologien. Ein weiterer Schwerpunkt war die Qualifizierung internationaler Lieferketten nach den neuen gesetzlichen Regelungen.

Welche Nachhaltigkeitsthemen wurden im Jahr 2022 international und international adressiert?

ChFH Wir haben gemerkt, dass die intensive Arbeit an unserer CR-Roadmap, die Maßnahmen, KPIs und Zeiträume definiert, zu einer immer größeren Komplexität führt. Seitenaspekte werden stärker beleuchtet, darum droht manchmal die Übersichtlichkeit verloren zu gehen. Wir haben die Roadmap 2022 daher gestrafft und wieder auf das Wesentliche reduziert. Unsere Mitarbeitenden können jetzt auf wenigen Folien den Weg, den wir gemeinsam gehen, verfolgen und sehen den konkreten Nutzen. Diese Transparenz ist entscheidend für die Zustimmung zur gesamten CR-Strategie und für ihre Umsetzung. Änderungen an unseren Kernzielen oder unseren Nachhaltigkeitsambitionen haben wir nicht vorgenommen.



Welche konkreten Umsetzungsbeispiele gab es 2022 intern?

ChFH Wir haben den Prozess der CO₂-Datenerhebung grundlegend verändert und an die Controlling-Strukturen angedockt. Für unsere Mobilitätsdaten erhalten wir damit mehrmals im Jahr ein aktuelles Reporting. Neben unseren Innovationen haben wir jetzt auch mit der Bewertung aller Produkte und Dienstleistungen hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit begonnen. Wir achten auf einen sparsamen und schonenden Umgang mit Ressourcen, schließen Wertschöpfungskreisläufe und identifizieren Verbesserungspotenziale. So recyceln wir jetzt die ausgemusterte Dienstkleidung unserer Kolleginnen und Kollegen. Im Mittelpunkt unserer Nachhaltigkeitsbemühungen stehen jedoch immer unsere Mitarbeitenden. Das neue konzernweite Programm MINDSET dient als Orientierung für unsere Unternehmenskultur und hilft uns, diese kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Auf welchen Erfolg im Jahr 2022 sind Sie besonders stolz?

DS 2022 wurden wir für unseren Einsatz und unsere Transparenz mit der EcoVadis-Medaille in Gold ausgezeichnet. Über alle Branchen und Länder hinweg zählen wir damit zu den besten 2 Prozent der bewerteten Unternehmen in unserer Branche. Dieses Ergebnis reflektiert die hohe Qualität unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Danke an alle Mitarbeitenden, die zu diesem Erfolg beigetragen haben.

ChFH Außerdem haben wir 2022 zum ersten Mal den Communication on Progress Report im Rahmen unserer UNGC-Mitgliedschaft eingereicht. Das hat uns geholfen, noch mehr Transparenz zu schaffen.

Was benötigt die TÜV NORD GROUP für die Umsetzung ihrer Ziele und Maßnahmen?

ChFH Nachhaltigkeit funktioniert nur in Kooperation. Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse fanden zielgruppenspezifische Befragungen mit relevanten Bereichen statt. Wir haben zusätzlich eine Umfrage mit Mitarbeitenden durchgeführt, um Ideen für die geplante Klimaneutralität zu sammeln. Wir schätzen das Know-how unserer Mitarbeitenden und Kooperationspartner:innen und wollen dies für unsere Nachhaltigkeitsbemühungen noch stärker nutzen.

Welche Herausforderungen sehen Sie mit Blick voraus?

DS Bei allen positiven Entwicklungen müssen wir den Blick für die Realität bewahren. Coronabedingt haben wir mehrere Jahre in Folge erfreuliche Emissionsminderungen verzeichnet. Mit der Rückkehr zum normalen betrieblichen Alltag nehmen die Geschäftsreisen wieder zu. Trotz der hohen Zahl der Videokonferenzen erfordern viele Kundenprojekte eine Präsenz vor Ort, zum Beispiel in Asien oder Südamerika. Dennoch arbeiten wir jeden Tag daran, die CO₂-Belastungen im Unternehmen zu senken. Dafür ist unser erklärtes Ziel, bis 2030 klimaneutral zu sein, die größte Motivation.

Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025

Unsere Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen sind in der CR-Strategie und der CR-Roadmap der TÜV NORD GROUP definiert. Grundlage für beide Dokumente ist die CR-Leitlinie. Die erste Iteration unserer CR-Strategie haben wir 2018 entwickelt. Die 2020 verabschiedete Konzernstrategie „Strategy2025“, die Nachhaltigkeit als eine ihrer vier Stoßrichtungen bestimmt, machte eine Überarbeitung unserer CR-Strategie notwendig. Seit 2021 verfolgen wir daher die überarbeitete Version unserer CR-Strategie, die auf dem System-Value-Ansatz basiert (siehe [Unsere CR-Roadmap 2022 – 2025, Seite 08](#)). Aus unserer CR-Strategie leitet sich unsere CR-Roadmap ab. Durch unsere Nachhaltigkeitsbemühungen generieren wir neue Erkenntnisse und lassen diese insbesondere in unsere CR-Roadmap einfließen.

Wir setzen zusätzlich zur CR-Strategie Richtlinien ein, die verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln und die Werte der Gruppe bestimmen.¹

Der Verhaltenskodex der TÜV NORD GROUP ist als Teil des Compliance-Management-Systems eine konzernweite verbindliche Grundlage für das Agieren aller Mitarbeitenden. Er gibt Orientierung bei der Umsetzung unserer strategischen Prioritäten und bildet die Grundlage für alle Konzernrichtlinien und internen Regelungen. Der Verhaltenskodex beinhaltet unter anderem Regelungen zur Achtung der Menschenrechte sowie

zum Umgang mit Interessenkonflikten. Außerdem untersagt er Korruption in jeder Form. Zusätzlich gehen wir in unserer Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte gesondert auf die Einhaltung der Menschenrechte ein. Diese orientiert sich an allgemein anerkannten Menschenrechtsstandards und -richtlinien.² Wir sehen unsere größten Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette insbesondere bei Dienstleistern. Diesem Risiko wirken wir mit unserem Verhaltenskodex und unserem Compliance-Kodex für Lieferanten und Business Partner entgegen. Außerdem können Verdachtsfälle bezüglich Verletzungen von Menschenrechtsstandards über unsere Internet- und Intranet-Seite sowie gegenüber einer Ombudsperson und einer zentralen Compliance-Ansprechperson vorgebracht werden. Darüber hinaus werden verpflichtende Compliance-Schulungen für alle Mitarbeitenden und den Vorstand durchgeführt.

Ergänzend zu den oben genannten öffentlich einsehbaren Richtlinien besitzt die TÜV NORD GROUP Konzernrichtlinien, die einen wesentlichen Bestandteil unserer Steuerungsstruktur bilden. Bei den Konzernrichtlinien handelt es sich um interne Dokumente, die nicht extern veröffentlicht werden. Ihre Veröffentlichung im Intranet ist ein Bestandteil des regulären Prozesses. In unseren Richtlinien sowie in unserer CR-Strategie wenden wir das Vorsorgeprinzip an.

¹ Alle veröffentlichten Richtlinien sind im Kapitel „Das Profil der TÜV NORD GROUP“ im Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2022 zu finden.

² Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPR), Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und Prinzipien des UN Global Compact.

„Unsere CR-Strategie beschreibt, wie wir uns selbst nachhaltiger aufstellen, aber auch unsere Kunden bei ihren nachhaltigen Aktivitäten unterstützen. Die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele ist kein Selbstläufer, sondern erfordert von allen Beteiligten ein hohes Engagement.“

Daniela Peukert,
Senior Manager Konzernstrategie / Organisationsentwicklung, TÜV NORD AG



Wesentlichkeit unserer CR-Themen

Eine vollständige Wesentlichkeitsanalyse wurde im Rahmen des CR-Berichts 2021 erstellt. Um die neuen GRI-Standards zu berücksichtigen, wurde 2022 erneut eine initiale Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. In Zukunft wollen wir diese ausweiten.

Für die Definition unserer Auswirkungen wurde eine Impact-Analyse vorgenommen. Dabei wurden keine für unsere Branche bekannten Auswirkungen außen vorgelassen. Außerdem treffen keine Branchenstandards des GRI auf uns zu. Aus der Analyse haben sich negative und positive tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen ergeben, die von ca. 50 Stakeholdern anhand einer Umfrage bewertet wurden. Zu den befragten Stakeholdergruppen gehören Kundinnen und Kunden, Lieferunternehmen, Kooperationspartner:innen und Mitglieder des CR-Steuerungskreises. Die ersten beiden Stakeholdergruppen wurden indirekt durch Mitarbeitende mit engem Kundenkontakt und den Zentraleinkauf der TÜV NORD GROUP befragt. Die Bewertung erfolgt entlang der Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit, Ausmaß, Umfang und Irreversibilität. Daraus ergibt sich die Erheblichkeit der

Auswirkung, anhand derer wir die wesentlichen Themen abgeleitet und zur besseren Übersicht gruppiert haben (siehe Grafik).

Im Vergleich zu der 2021 durchgeführten Analyse haben sich die wesentlichen Themen nicht grundlegend geändert. Einige Themen wurden zusammengelegt. „Compliance und Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“ enthält nun „Integrität und Compliance“, „Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“ und „Achtung der Menschenrechte“. Die Themen „Gesellschaftliche Rolle gemäß Vision und Mission“ und „Zielgerichtetes Engagement im Einklang mit unserer Wertschöpfungskette“ wurden im Thema „Gesellschaftliches Engagement“ vereint. Das Thema „Chancengleichheit für alle gewährleisten“ wurde aufgrund der gesellschaftlichen und internen Relevanz hinzugefügt, auch wenn es laut der Umfrage kein wesentliches Thema ist.

Den Umgang mit den wesentlichen Themen beschreiben wir in den zugehörigen Handlungsfeldern und noch detaillierter im Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2021.

Wesentliche Themen 2022

Negative und positive Auswirkungen (tatsächlich und potenziell)

- Wahrnehmung als Arbeitgeber
- Fehlende Digitalisierung
- Treibhausgas-Emissionen
- Mitarbeitendenzufriedenheit
- Produkte und Dienstleistungen
- Nicht Einhalten von Richtlinien/ Gesetzen
- + Vernetzung und Austausch
- + Wertschöpfungskette
- + Produkte und Dienstleistungen
- + Spenden und Sponsoring
- + Wahrnehmung des Unternehmens
- + Diversität und Inklusion

Wesentliche Themen 2022

- Compliance und Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette
- Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools
- Entwicklung und Angebot von nachhaltigen Innovationen und Dienstleistungen
- Gesundheit der Mitarbeitenden fördern und Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber erhöhen
- Gesellschaftliches Engagement
- Berufliche Entwicklungen ermöglichen
- Offene Feedbackkultur fördern und ausbauen
- Chancengleichheit für alle gewährleisten
- Umweltfreundliches Reiseverhalten
- Energieeffizienz in Gebäuden

Handlungsfeld

Unternehmen



Menschen



Umwelt



Unsere CR-Roadmap 2022 – 2025

Unsere Corporate Responsibility-Roadmap ist die Basis unserer Maßnahmen und Aktivitäten in den Bereichen Nachhaltigkeit und Verantwortung. Sie enthält Oberziele für die drei Handlungsfelder Unternehmen, Menschen und Umwelt und definiert Unterziele und Maßnahmen, die in den jeweiligen Kapiteln des CR-Fortschrittsberichts beschrieben werden. Die Oberziele werden in der unten dargestellten Tabelle aufgeführt. Die übergeordnete Verantwortung für die CR-Roadmap liegt bei der Konzerngeschäftsführung der TÜV NORD GROUP. Das CR-Management trägt unter anderem die Verantwortung für die Koordinierung der Maßnahmen unter den Geschäftsbereichen, um die Zielerreichung sicherzustellen. Zudem stößt es Überarbeitungs-

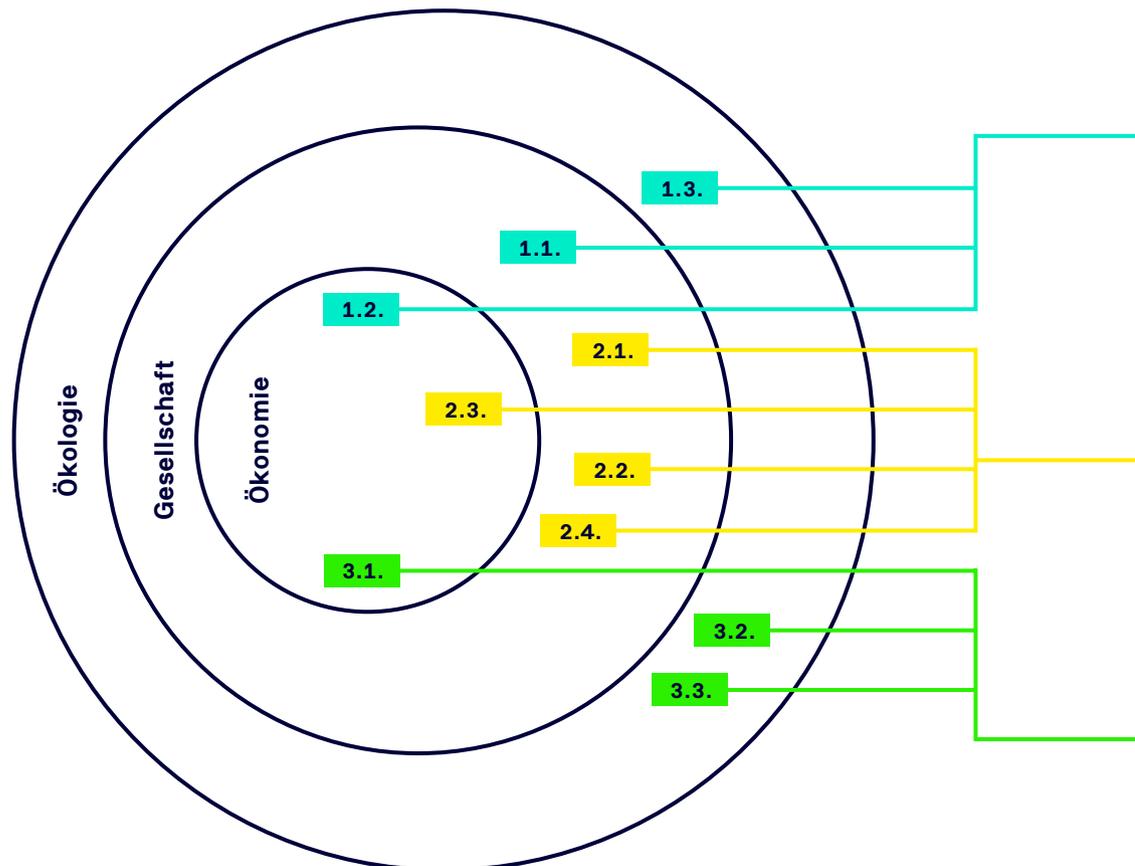
prozesse an, prüft die Ziele und gibt Impulse für die Weiterentwicklung der CR-Roadmap.

Die CR-Roadmap wurde 2022 großflächig überarbeitet und ihr Wirkungszeitraum ist, analog zu unserer CR-Strategie, bis 2025 festgelegt. Das Überarbeiten der CR-Roadmap ist notwendig geworden aufgrund der neuen Erkenntnisse, die wir aus unserem Lernprozess der vergangenen Jahre gezogen haben. Der CR-Steuerungskreis hat Vorschläge für Anpassungen erarbeitet. Diese Vorschläge wurden durch das CR-Management, das den CR-Steuerungskreis leitet, zusammengetragen und in Zusammenarbeit mit Fachexpertinnen und -experten aus dem

System-Value-Ansatz

In unserem Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2021 haben wir erstmals den für unsere CR-Strategie angewandten System-Value-Ansatz beschrieben. Im Gegensatz zum Shared-Value-Ansatz fokussiert dieser die Interaktionen und Abhängigkeiten zwischen den einzelnen Systemen: Ökonomie, Gesellschaft und Ökologie. Anstatt die drei Systeme als voneinander getrennt zu betrachten, wird die Ökologie als das größte der drei Systeme gesehen, in das die Subsysteme Gesellschaft und Ökonomie einzuordnen sind. Das ist von Relevanz für die Betrachtung der Wirkung unserer Strategie und Maßnahmen.

In dieser Infografik stellen wir dar, auf welcher Ebene des System-Value-Ansatzes die Ziele unserer CR-Roadmap ihre Wirkung entfalten.



Konzern in eine geschärfte Version der CR-Roadmap überführt. Im Dezember 2022 wurde die überarbeitete CR-Roadmap durch die Konzerngeschäftsleitung offiziell verabschiedet.

Die neue CR-Roadmap ist deutlich prägnanter formuliert. Es wurden Maßnahmen zusammengefasst und in ein nutzerfreundliches Arbeitsdokument überführt. Dies unterstützt die Ansprechpersonen dabei, an den Maßnahmen zu arbeiten und ihre Ziele zu verfolgen. Die Verringerung der Komplexität erleichtert die Handhabung im geschäftlichen Alltag und erlaubt eine fokussiertere Bearbeitung der adressierten Themen. Die Kernziele der CR-Strategie sind von der Überarbeitung

unberührt geblieben. Im Fokus stehen weiterhin das Klima und unser Bekenntnis zum 1,5-Grad-Ziel sowie das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und die Förderung von zuverlässigen, sicheren und nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen.

Viele der bereits bestehenden Ziele wurden kumuliert oder aufgrund ihrer Relevanz erweitert. Zudem wurden viele Ziele mit quantitativen Daten hinterlegt. Es ist außerdem geplant, die CR-Roadmap jährlich durch den Steuerungskreis zu evaluieren, Maßnahmen und deren Fortschritt zu prüfen und Nachfolgemaßnahmen zu definieren.

Handlungsfelder und Oberziele der CR-Roadmap

Unternehmen



Nachhaltig wirtschaften

- 1.1. Entwicklung und Angebot von nachhaltigen Innovationen und Dienstleistungen
- 1.2. Etablierung belastbarer Reporting-Strukturen für die nichtfinanzielle Berichterstattung
- 1.3. Compliance und Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

Menschen



Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein

- 2.1. Gesundheit der Mitarbeitenden fördern und Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber erhöhen
- 2.2. Berufliche Entwicklung ermöglichen
- 2.3. Offene Feedbackkultur fördern und ausbauen
- 2.4. Chancengleichheit für alle gewährleisten

Umwelt



Klimaneutralität erreichen

- 3.1. Definition von Leitplanken für umweltfreundliches Reiseverhalten
- 3.2. Energieeffizienz in Gebäuden steigern
- 3.3. Ressourcensparsamkeit und -effizienz sichern

Unternehmen

Der nachhaltige Charakter von Produkten und Dienstleistungen im Portfolio sowie das nachhaltige Erbringen von Dienstleistungen sind Kriterien, die strategische und operative Entscheidungen beeinflussen.



Sicherheit und Vertrauen stehen für uns als Unternehmen der TIC-Branche (Testing, Inspection, Certification) an erster Stelle. Um unsere Produkte und Dienstleistungen stetig weiterzuentwickeln, unterziehen wir sie seit 2022 systematisch einer Nachhaltigkeitsbewertung. Die aus ihr gewonnenen Erkenntnisse dienen der Optimierung unserer Dienstleistungen und unserer strategischen und operativen Prozesse.

Die Nachhaltigkeitsbewertung beruht auf unserem 2022 finalisierten Kriterienkatalog, mit dem wir Dienstleistungen und Produkte ebenso wie unsere Innovationsprojekte bewerten. Die Geschäftsbereiche bilden sinnvolle Dienstleistungsgruppen, die gesammelt der Bewertung unterzogen werden. Die Erstellung der Berechnungsgrundlage für den Nachhaltigkeitsindex von Produkten und Dienstleistungen wurde ebenfalls im ersten Quartal 2022 finalisiert. Mehr Informationen zum Kriterienkatalog und der Bewertung können im Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2021 nachgelesen werden.

Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen sind essenziell für eine zukunftsorientierte Positionierung des Unternehmens. Auch die nachhaltige Gestaltung unserer Produkte und Dienstleistungen, zum Beispiel durch unsere digitalen Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools, wird hierbei berücksichtigt. Beide Themen werden gesondert in unseren Highlights im Handlungsfeld Unternehmen auf Seite 13 erläutert.

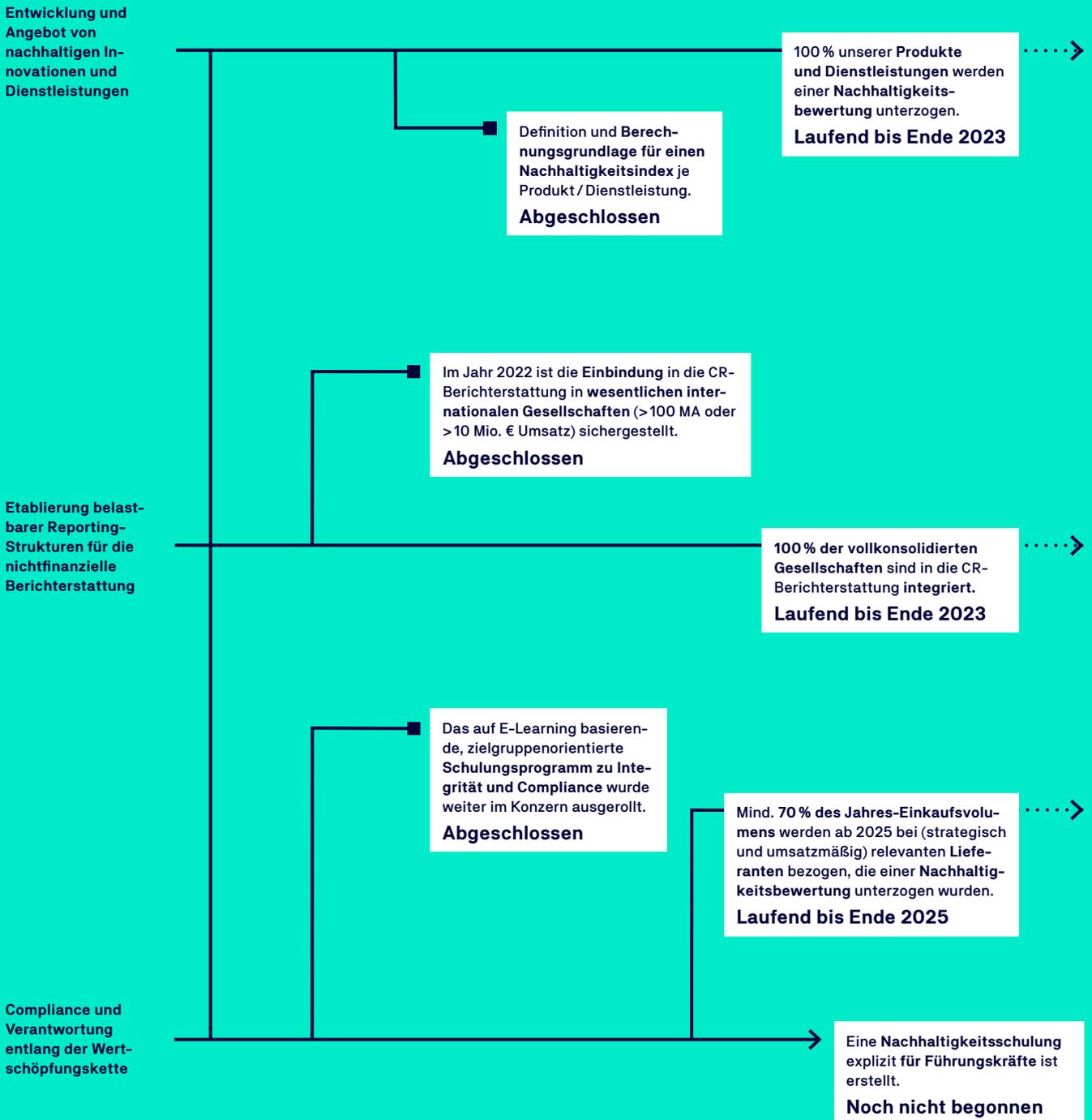
Um größtmögliche Transparenz zu schaffen, integrieren wir alle Konzerngesellschaften stufenweise in unsere nicht-finanzielle Berichterstattung. Zu den zwölf bereits etablierten

Gesellschaften kamen 2022 sechs weitere hinzu: aus Ägypten, Belgien, Großbritannien, Lettland, Malaysia und Thailand. Für die aktive Integration ist unter anderem eine kulturelle Integration notwendig, die wir ebenfalls 2022 angestoßen haben.

Unsere positive Wirkung erhöht sich außerdem durch die Verantwortung, die wir entlang unserer Wertschöpfungskette übernehmen, indem wir unsere Nachhaltigkeitsstandards auf unsere Lieferkette anwenden. Damit kommen wir auch dem ab dem 1. Januar 2023 geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) nach.

Als Leitlinien und Grundlage der Nachhaltigkeitsbemühungen der TÜV NORD GROUP dienen unter anderem die Ziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs). Die 17 globalen Ziele setzen einen Fahrplan für die Zukunft, um nachhaltiges Handeln und Wirtschaften zu ermöglichen. Innerhalb des Handlungsfelds Unternehmen werden vor allem die Ziele 4, 8, 9, 10, 12 und 13 abgedeckt.





Diese Grafik zeigt eine Übersicht ausgewählter Maßnahmen im Handlungsfeld Unternehmen und ihren Bearbeitungsstatus. Eine nähere Beschreibung der Maßnahmen ist auf Seite 12 zu finden.

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

Themen und Ziele	Ausgewählte Maßnahme	Erläuterung	SDG
Entwicklung und Angebot von nachhaltigen Innovationen und Dienstleistungen	100 % unserer Produkte und Dienstleistungen werden einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen.	2022 haben wir konzernweit begonnen, alle unsere Dienstleistungen einer strukturierten und standardisierten Bewertung auf Grundlage ihrer Nachhaltigkeitsaspekte zu unterziehen. Die daraus resultierenden Ergebnisse werden in strategische und operative Prozesse eingebunden. Wir planen, alle bestehenden Produkte und Dienstleistungen bis Ende 2023 anhand der Nachhaltigkeitsaspekte zu bewerten. Der Prozess wird dann kontinuierlich für neue Dienstleistungen und Produkte genutzt.	8, 9, 12
	Definition und Berechnungsgrundlage für einen Nachhaltigkeitsindex je Produkt / Dienstleistung.	Anfang 2022 haben wir den Kriterienkatalog für die Nachhaltigkeitsbewertung unserer Dienstleistungen und Produkte überarbeitet. Er dient als Bewertungsgrundlage. Die Kriterien werden von relevanten SDG-Indikatoren und den Vorgaben der CR-Roadmap abgeleitet. Mehr Informationen hierzu auf Seite 10.	8, 9, 12, 13
Etablierung belastbarer Reporting-Strukturen für die nichtfinanzielle Berichterstattung	Im Jahr 2022 ist die Einbindung in die CR-Berichterstattung in wesentlichen internationalen Gesellschaften (> 100 MA oder > 10 Mio. € Umsatz) sichergestellt.	Der Prozess zur Einbeziehung der internationalen Gesellschaften in die CR-Berichterstattung wurde 2021 mit zwölf internationalen Konzerngesellschaften begonnen. 2022 kamen sechs weitere Konzerngesellschaften hinzu: aus Ägypten, Belgien, Großbritannien, Lettland, Malaysia und Thailand. Aktuell sind 18 der 44 internationalen Gesellschaften im CR-Fortschrittsbericht 2022 integriert.	12, 13
	100 % der vollkonsolidierten Gesellschaften sind in die CR-Berichterstattung integriert.	Bis 2025 haben alle existierenden nationalen und internationalen Tochtergesellschaften (Stand 2020) die CR-Strategie und die CR-Roadmap angemessen implementiert und sind Teil der konzernweiten CR-Berichterstattung. Aktuell erstellen die Geschäftsbereiche einen Zeitplan für die Integration weiterer internationaler Gesellschaften. Mitte 2023 wird mit der Integration weiterer Gesellschaften begonnen.	12, 13
Compliance und Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette	Das auf E-Learning basierende, zielgruppenorientierte Schulungsprogramm zu Integrität und Compliance wurde weiter im Konzern ausgerollt.	Neben fachlichen Schulungen setzen wir auch für Compliance-Themen auf E-Learning-Schulungen. Das zielgruppenorientierte Schulungsprogramm wurde bereits 2021 entwickelt. Mit der Etablierung im Konzern wurde begonnen. 2022 wurde die Verbreitung und Durchführung der Schulungen weiter forciert. Ebenso wurde 2022 ein E-Learning zum Thema „Allgemeine Gleichbehandlung“ erstellt, das zur Sensibilisierung der Belegschaft genutzt wird.	8, 10
	Mind. 70 % des Jahres-Einkaufsvolumens werden ab 2025 bei (strategisch und umsatzmäßig) relevanten Lieferanten bezogen, die einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen wurden.	Lieferantinnen und Lieferanten werden nach zentralen Nachhaltigkeitskriterien bewertet. Diese umfassen Umwelt-, Führungs- und soziale Aspekte. Anhand von Selbstauskünften der Lieferantinnen und Lieferanten (auch von bereits bestehenden) führen wir eine CR-Risikobetrachtung durch und ergänzen ggf. die Rahmenverträge mit zusätzlichen Sozial- oder Umweltklauseln. So konnten wir den Anteil unseres Einkaufsvolumens, der durch Nachhaltigkeitskriterien geprüft wurde, stetig erhöhen (2020: 57 %, 2021: 72 %, 2022: 93 %).	8, 12, 13
	Eine Nachhaltigkeitsschulung explizit für Führungskräfte ist erstellt.	Bereits jetzt gibt es themenspezifische Schulungen und Sensibilisierungsprogramme wie zum Beispiel „Führungskräfte kompakt“. Hier werden Führungskräfte im Geschäftsbereich Industrie Service zu Diversität geschult. Um Aspekte der Nachhaltigkeit noch weiter in den Prozessen der TÜV NORD GROUP zu fördern, werden wir CR-Themen in die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften integrieren.	4, 8

Highlights 2022

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Auch 2022 konnten wir zahlreiche nachhaltige Projekte mit unserer Expertise begleiten, z. B. einen Deponiebetreiber, dessen Energiequelle Deponiegas für das Blockheizkraftwerk langsam versiegt. Das Ziel der Zusammenarbeit ist es, den Standort langfristig energieautark zu gestalten. Das bisher genutzte Deponiegas soll sukzessive durch selbst erzeugten Wasserstoff und eigene Wind- und Sonnenenergie ersetzt werden. Um das zu erreichen, haben wir eine Studie zur energetischen Entwicklung des Standorts durchgeführt und auch geprüft, ob der Einsatz einer Carbon-Capture-Technologie in Verbindung mit der Synthese von Methanol aus Wasserstoff sinnvoll ist.

Ausbau digitaler Prozesse zur Einsparung von Emissionen

Durch die zielgerichtete Einführung und Weiterentwicklung von modernen Technologien wie z. B. Fernüberwachung, Drohneinsatz und Sprachsteuerung können wir unsere

Reisetätigkeit verringern und effizientere Prozesse etablieren, die gleichzeitig die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeitenden verbessern. Dies hat auch direkte positive Auswirkungen auf unsere Kundinnen und Kunden, beispielsweise bei der Skalierung der etablierten Lösung „Virtual Lab“. Durch weitere Testlaboratorien können immer mehr aufwendige Produkttests begleitet werden ohne die Notwendigkeit der Präsenz vor Ort.

Ausblick: Mit der zunehmenden Digitalisierung wachsen auch die Anwendungsbereiche für künstliche Intelligenz (KI). Hier sehen wir uns in der Pflicht, als Dienstleister für Sicherheit in der Digitalisierung wegweisend voranzugehen. Dazu gehört auch, dass die potenziellen Folgen der KI für das Individuum und die Gesellschaft bedacht und Maßnahmen zur Abmilderung möglicher negativer Auswirkungen ergriffen werden. Aus diesem Grund arbeiten wir bereits aktiv im sogenannten AI.Lab gemeinsam mit anderen TÜV-Organisationen an der Entwicklung passender Prüfverfahren.

„Der Nachhaltigkeitsindex unseres Portfolios ist nicht nur ein strukturierter Ansatz, um die Auswirkungen unserer Dienstleistungen und Produkte zu bestimmen, sondern auch ein Anstoß, unsere Auswirkungen zu verbessern und unsere Dienstleistungen weiterzuentwickeln, um die TÜV NORD GROUP als Nachhaltigkeitsführer in der TIC-Branche zu positionieren.“

Emilia Santiago Ruiz,
CR-Koordinatorin, ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD



Menschen

Durch nachhaltiges, gegenseitig wertschätzendes, motivierendes und verantwortungsvolles Handeln schaffen wir eine Arbeitsumgebung, welche den „Menschen“ in den Mittelpunkt unserer Aktivitäten stellt.



Unsere Mitarbeitenden sind der Motor, der unser Unternehmen erfolgreich und nachhaltig agieren lässt. Um unseren Mitarbeitenden und neuen Bedürfnissen gerecht zu werden, streben wir einen kulturellen Wandel an. Aus diesem Grund haben wir 2022 das Programm MINDSET gestartet. Es bildet einen Rahmen für wichtige Aspekte unserer Unternehmenskultur und bietet den Raum, konkrete Projekte umzusetzen. Zu den behandelten Themen gehören Führung, speziell offene Feedback- und Fehlerkultur, Gesundheit und Wohlbefinden, Kommunikation, Nachhaltigkeit, Vielfalt und Chancengleichheit sowie Wissen und Innovation. MINDSET lädt alle Mitarbeitenden auf allen Ebenen ein, die Unternehmenskultur aktiv mitzugestalten. Beispielsweise wurde im Rahmen von MINDSET das erste Top- / Jobsharing-Tandem im Konzern etabliert (mehr Informationen auf Seite 16).

2022 wurde zudem mit der Konzernbetriebsvereinbarung Homeoffice eine zusätzliche Möglichkeit zum mobilen Arbeiten geschaffen. Außerdem wurde die Konzeptionierung eines bedarfsorientierten Trainee-Programms ausgestaltet. Hier sind zwei Pilotprojekte in der TÜV NORD AG und bei TÜV NORD Systems gestartet. Das Projekt fördert Nachwuchskräfte und erhöht die Vielfalt unserer Mitarbeitenden, indem es alternative Rekrutierungswege ermöglicht.

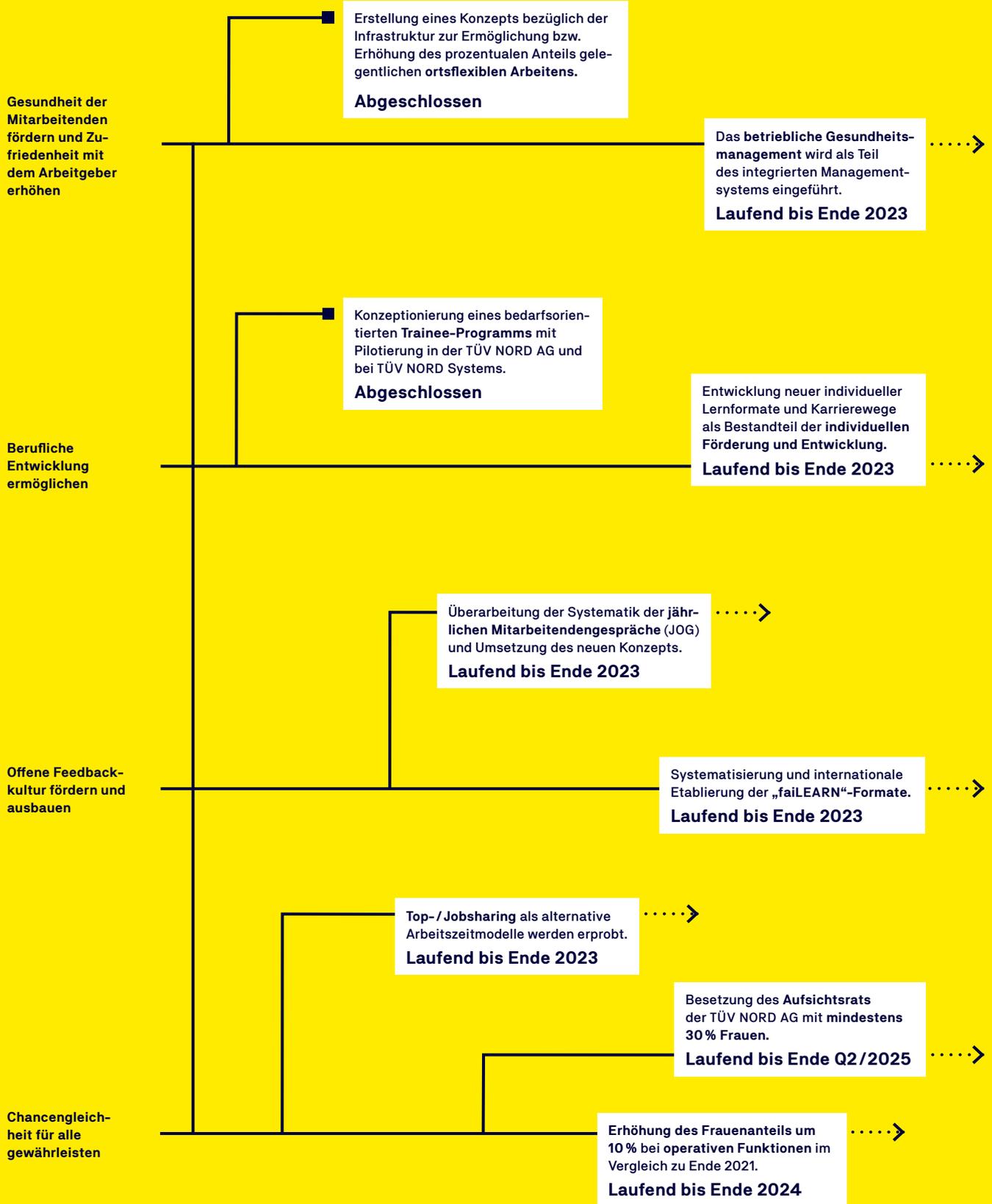
Wichtige Bestandteile im Handlungsfeld Menschen sind auch die Gesundheit und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Unser betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wurde 2022 weiterentwickelt. Bestehende Angebote des Gesundheitsmanagements wurden ausgeweitet und zusätzliche

Maßnahmen eingeführt, z. B. Stress- und Zeitmanagement, Schulungen zum altersgerechten Führen und zum Umgang mit psychischen Erkrankungen. Bis Ende 2023 soll das BGM als Teil des integrierten Managementsystems konzernweit eingeführt sein.

Die persönliche und berufliche Weiterbildung unserer Mitarbeitenden ist essenziell für die Weiterentwicklung unserer Produkte und Leistungen und sorgt für eine Stärkung unserer Vision: „Sicherheit und Erfolg durch Wissen weiter unterstützen.“ Zusätzlich zu unseren Spenden und Sponsorings bildet dies unser gesellschaftliches Engagement.

Als Leitlinien und Grundlage der Nachhaltigkeitsbemühungen der TÜV NORD GROUP dienen unter anderem die Ziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs). Die 17 globalen Ziele setzen einen Fahrplan für die Zukunft, um nachhaltiges Handeln und Wirtschaften zu ermöglichen. Innerhalb des Handlungsfelds Menschen werden vor allem die Ziele 3, 4, 5 und 8 abgedeckt.





Diese Grafik zeigt eine Übersicht ausgewählter Maßnahmen im Handlungsfeld Menschen und ihren Bearbeitungsstatus. Eine nähere Beschreibung der Maßnahmen ist auf Seite 16 zu finden.

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

Themen und Ziele	Ausgewählte Maßnahme	Erläuterung	SDG
Gesundheit der Mitarbeitenden fördern und Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber erhöhen	Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird als Teil des integrierten Managementsystems eingeführt.	Das BGM umfasst den Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement und die betriebliche Gesundheitsförderung. Die konzernweite Umsetzung erfolgt stufenweise. Die Verantwortung dafür liegt beim BGM-Steuerungskreis. 2022 haben wir Maßnahmen für ein Stress- und Zeitmanagement für Sachverständige sowie Auditorinnen und Auditoren etabliert. Außerdem haben wir Schulungen für Führungskräfte zu den Themen „altersgerechtes Führen“ und „Umgang mit psychischen Krankheiten“ durchgeführt. Bestehende Angebote haben wir weiterentwickelt. Für 2023 ist die Erarbeitung einer Konzernrichtlinie zum BGM geplant.	3, 8
	Erstellung eines Konzepts bezüglich der Infrastruktur zur Ermöglichung bzw. Erhöhung des prozentualen Anteils gelegentlichen ortsflexiblen Arbeitens.	Für die Erstellung des Konzepts zum ortsflexiblen Arbeiten haben wir Anfang 2022 die Konzernbetriebsvereinbarung Homeoffice zusätzlich zu unseren bereits bestehenden Konzernrichtlinien und Betriebsvereinbarungen zum gelegentlichem ortsflexiblen Arbeiten umgesetzt.	8
Berufliche Entwicklung ermöglichen	Entwicklung neuer individueller Lernformate und Karrierewege als Bestandteil der individuellen Förderung und Entwicklung.	Flexible Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden werden systematisch ausgebaut und dem Bedarf angepasst. Dadurch erlangen wir eine stetige Optimierung unserer Maßnahmen. Angebote zu flexiblen Lernformaten werden weiter ausgebaut.	4, 8
	Konzeptionierung eines bedarfsorientierten Trainee-Programms mit Pilotierung in der TÜV NORD AG und bei TÜV NORD Systems.	Die zwei gestarteten Trainee-Stellen werden bis zum angesetzten Ende ihrer Laufzeit fortgeführt. Eine Auswertung und die potenzielle Etablierung von Nachfolgemaßnahmen erfolgen 2023 bzw. 2025.	4, 8
Offene Feedbackkultur fördern und ausbauen	Überarbeitung der Systematik der jährlichen Mitarbeitenden-gespräche (JOG) und Umsetzung des neuen Konzepts.	Das Konzept für das JOG haben wir 2022 überarbeitet. Die Überarbeitung inkludierte unter anderem eine stärkere Internationalisierung und einen stärkeren Fokus auf dem Thema Feedback. 2022 haben deutschlandweit 84 % der Mitarbeitenden angegeben, dass sie ein JOG erhalten haben. Diese Quote soll mit dem neuen Konzept weiter erhöht werden. Die konzernweite Umsetzung des überarbeiteten Konzepts haben wir für 2023 geplant.	8
	Systematisierung und internationale Etablierung der „faILEARN“-Formate.	Auch 2022 haben wir unsere Veranstaltungsformate „faILEARN“ durchgeführt. Referentinnen und Referenten berichten offen von ihren Erfahrungen mit Fehlern und besprechen mit den Teilnehmenden den besten Umgang damit. Für 2023 planen wir die weitere Internationalisierung der Veranstaltungsreihe.	8
Chancengleichheit für alle gewährleisten	Top- / Jobsharing als alternative Arbeitszeitmodelle werden erprobt.	2022 ist das erste Top- / Jobsharing-Tandem in der TÜV NORD GROUP gestartet. Das Konzept bildet einen wichtigen Teil der flexiblen Arbeitsmodelle in unserem Unternehmen. Auch der Auswahlprozess und die Arbeitsverträge wurden für das Jobsharing angepasst.	8, 5
	Besetzung des Aufsichtsrats der TÜV NORD AG mit mindestens 30 % Frauen.	Im Jahr 2022 waren 5 von 20 Positionen unseres Aufsichtsrats durch Frauen besetzt, das entspricht 25 %. Bis Ende Q2/2025 soll dieser Anteil auf 30 % weibliche Mitglieder erhöht werden.	5
	Erhöhung des Frauenanteils um 10 % bei operativen Funktionen im Vergleich zu Ende 2021.	In operativen Funktionen wollen wir den Frauenanteil bis zum 31.12.2024 im Vergleich zum 31.12.2021 um 10 % steigern.	5

Highlights 2022

Top-/Jobsharing

2022 ist unser erstes Top-/Jobsharing-Tandem gestartet. Hierbei teilen sich zwei Führungskräfte von TÜV NORD CERT in Teilzeit eine Vollzeitstelle. Das erste Tandem legt den Grundstein für flexible Arbeitsmodelle in unserem Konzern. Auswahlprozesse, das Onboarding und Arbeitsverträge wurden angepasst und neu aufgesetzt. 2023 sollen weitere Tandems folgen.

VOIIO

Die Onlineplattform VOIIO, die wir 2022 eingeführt haben, unterstützt unsere Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit qualitätsgeprüften Services und bedarfsgerechten Angeboten. Dazu zählen z. B. Familienaktivitäten, Sport- und Gesundheitsangebote sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Im September 2022 waren schon über 19 Prozent der Mitarbeitenden auf der Plattform registriert.

„Nach einer Fusion oder Akquisition müssen wir neben der Integration von Prozessen und Systemen auch die Unternehmenskulturen miteinander verbinden. Dabei stehen der Dialog und das voneinander Lernen im Fokus.“

Torben Schieke,
Manager Organisational Transformation, TÜV NORD AG

Vielfaltsmonat Mai (5 for Diversity)

Die TÜV NORD GROUP hat sich 2018 unter anderem als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt Ziele für Inklusion und Vielfalt im Unternehmen gesetzt. Als eine Maßnahme haben wir 2022 am europäischen Vielfaltsmonat Mai teilgenommen und unter dem Motto „5 for Diversity“ fünf Wochen lang unterschiedliche Aktionen zur Motivation und Sensibilisierung der Mitarbeitenden angeboten. Die fünf Kategorien innerhalb des „5 for Diversity“ waren Watch, Listen, Learn, Reflect und Act (Sehen, Zuhören, Lernen, Reflektieren und Handeln). Zu den Themenbereichen wurden Videos, Podcasts, Webinare und weitere Formate zum gemeinsamen Austausch angeboten.

Ausblick: In Zukunft wird die Integration neuer Gesellschaften und damit unserer neuen Kolleginnen und Kollegen immer wichtiger. Daher legen wir 2023 einen stärkeren Fokus auf die kulturelle Integration von neuen Gesellschaften.



Umwelt

Die TÜV NORD GROUP setzt sich das Ziel der Klimaneutralität bis 2030 und der Vermeidung von umwelt- und gesundheitsschädlichen Stoffen.



Mit unserem Bekenntnis zum 1,5-Grad-Ziel im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsbemühungen ist das Handlungsfeld Umwelt essenziell für unser CR-Management. Seit der Rückkehr zum vorpandemischen Alltag fielen 2022 wieder vermehrt Geschäftsreisen an. Dadurch haben wir im Vergleich zum Jahr davor mehr Emissionen verursacht. Das Nichterreichen unserer CO₂-Äquivalente (CO₂e)-Ziele 2022 hat uns gezeigt, dass wir mehr Transparenz und klare Zielsetzungen für unsere Emissionsdaten benötigen. 2023 wollen wir unsere bisherigen CO₂e-Ziele daher konkretisieren. Die Reduktionsziele für die Geschäftsbereiche werden ausgeweitet und harmonisiert. Die Transparenz erhöhen wir außerdem über die 2022 erstmalige unterjährige Berichterstattung der Umweltkennzahlen. Die seit 2022 durch das Konzerncontrolling erhobenen Kennzahlen verbessern unsere Datenlage und erlauben eine fundierte Kontrolle unserer Maßnahmen im laufenden Geschäftsjahr. Unser Zwischenziel, die Reduktion unserer CO₂e-Emissionen um 45 Prozent bis 2025 (verglichen mit dem Basisjahr 2019), bleibt weiterhin bestehen. 2030 wollen wir klimaneutral sein.¹

Wir fokussieren uns auf Maßnahmen, die umweltfreundliches Reiseverhalten weiter fördern und mobilitätsbezogene Emissionen senken. Letztere zählen zusammen mit den Emissionen aus Immobilien zu den größten Verursachern von CO₂e-Emissionen der TÜV NORD GROUP. 2022 haben wir damit begonnen, verstärkt Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Reiserichtlinie aufzunehmen. Dieser Prozess wird 2023 abgeschlossen. Außerdem passen wir unsere Arbeitsweisen an, indem wir Geschäftsreisen reduzieren und auf digitale Prüf- und Kommunikationslösungen umsteigen. Gleichzeitig fördern wir die E-Mobilität

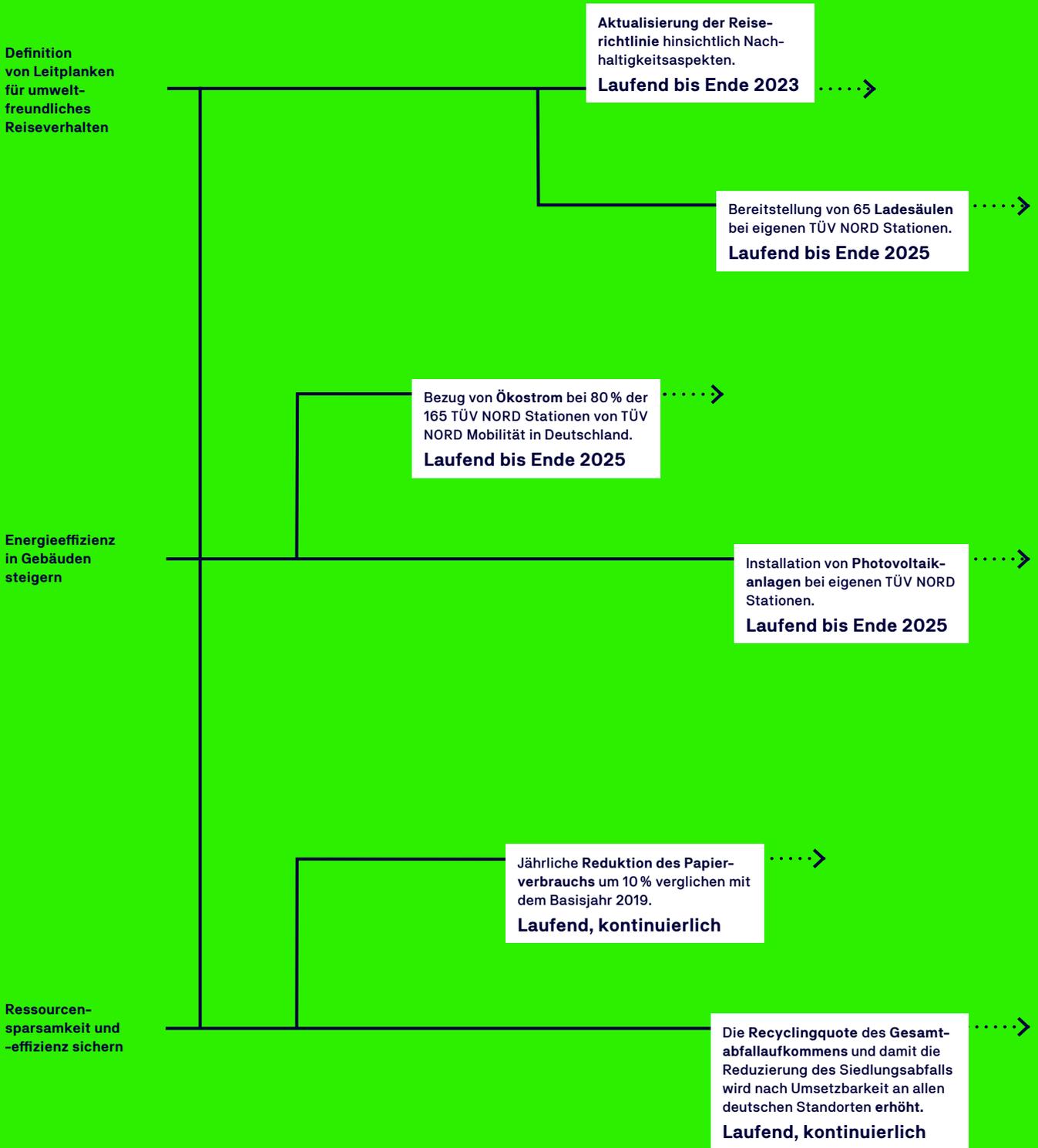
in unserem Fuhrpark und den Ausbau der Ladeinfrastruktur an unseren Standorten.

Schon heute beziehen alle von TÜV NORD Immobilien verwalteten Gebäude Ökostrom; künftig sollen dies auch TÜV NORD Stationen von TÜV NORD Mobilität tun. 2025 sollen 80 Prozent der TÜV NORD Stationen in Deutschland mit Ökostrom versorgt werden. Zusätzlich wollen wir bis 2025 Photovoltaikanlagen auf 65 unserer 165 TÜV NORD Stationen installieren, um die Energieeffizienz unserer Gebäude weiter zu steigern.

¹ Die CO₂e-Emissionen aus geschäftlich veranlassten Reisen, der Nutzung von TÜV NORD-eigenen Immobilien und dem Ressourcenverbrauch der gesamten TÜV NORD GROUP sind durch gezielte Maßnahmen zur Vermeidung, Reduzierung und Kompensation bis 2030 klimaneutral gestellt (bei Nichterreichung mit entsprechender Kompensation).

Als Leitlinien und Grundlage der Nachhaltigkeitsbemühungen der TÜV NORD GROUP dienen unter anderem die Ziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs). Die 17 globalen Ziele setzen einen Fahrplan für die Zukunft, um nachhaltiges Handeln und Wirtschaften zu ermöglichen. Innerhalb des Handlungsfelds Umwelt werden vor allem die Ziele 7, 8, 11, 12 und 13 abgedeckt.





Diese Grafik zeigt eine Übersicht ausgewählter Maßnahmen im Handlungsfeld Umwelt und ihren Bearbeitungsstatus. Eine nähere Beschreibung der Maßnahmen ist auf Seite 20 zu finden.

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

Themen und Ziele	Ausgewählte Maßnahme	Erläuterung	SDG
Definition von Leitplanken für umweltfreundliches Reiseverhalten	Aktualisierung der Reiserichtlinie hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekten.	2022 haben wir mit der Überarbeitung der Reiserichtlinie begonnen. Sie wird 2023 abgeschlossen sein und verfolgt das Ziel, verstärkt Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen. Explizit werden hier die Rahmenbedingungen geschaffen, geschäftlich veranlasste Reisen nachhaltiger zu gestalten und so konzernweit die mobilitätsgebundenen Treibhausgasemissionen zu reduzieren.	8, 13
	Bereitstellung von 65 Ladesäulen bei eigenen TÜV NORD Stationen.	Wir reduzieren Treibhausgasemissionen, indem wir intern E-Mobilität fördern. Neben einem Konzept zur Elektrifizierung des Fuhrparks, bauen wir bis 2025 die Ladesäuleninfrastruktur der deutschen Standorte der TÜV NORD GROUP aus. Bis 2025 werden weitere 65 Ladesäulen an TÜV NORD Stationen von TÜV NORD Mobilität bereitgestellt.	11, 13
Energieeffizienz in Gebäuden steigern	Bezug von Ökostrom bei 80 % von 165 TÜV NORD Stationen von TÜV NORD Mobilität in Deutschland.	100 % unserer Gebäude, die durch TÜV NORD Immobilien verwaltet werden, beziehen bereits Ökostrom. Dies soll nun auf die 165 TÜV NORD Stationen von TÜV NORD Mobilität in Deutschland ausgeweitet werden. Bis 2023 soll der Bezug von Ökostrom auf 80 % der Gebäude erhöht werden, um energiebezogene Treibhausgasemissionen zu reduzieren.	7, 11, 13
	Installation von Photovoltaikanlagen bei eigenen TÜV NORD Stationen.	Bis 2025 wird zudem die Installation von Photovoltaikanlagen auf 65 der 165 TÜV NORD Stationen angestrebt, um die Energieeffizienz der Gebäude zu steigern.	7, 11, 13
Ressourcensparsamkeit und -effizienz sichern	Jährliche Reduktion des Papierverbrauchs um 10 % verglichen mit dem Basisjahr 2019.	Im Sinne der Ressourcensparsamkeit und Ressourceneffizienz gibt es das konkrete Reduktionsziel von 10 % jährlich für den Papierverbrauch im Vergleich zum Basisjahr 2019. Dazu definieren die Geschäftsbereiche bis Ende 2023 eigene Ziele bezüglich der verschiedenen Arten von Papier (bspw. Druckerzeugnisse und Kopierpapier) innerhalb des Gesamtziels.	12
	Die Recyclingquote des Gesamtabfallaufkommens und damit die Reduzierung des Siedlungsabfalls wird nach Umsetzbarkeit an allen deutschen Standorten erhöht.	Vor allem wird die Reduktion durch die sparsame Nutzung von Ressourcen und die Verminderung von Gewerbeabfall und Restabfallaufkommen angestrebt. Für den Erfolg dieser Maßnahmen gibt es zwei Kennzahlen. Das Restabfallaufkommen wird in „kg pro Person pro Woche“ gemessen. Die Verwertungsquote messen wir anhand des prozentualen Anteils der Verwertung getrennt gesammelter und abgegebener Wertstoffe (zusätzlich zu Wertstoffen laut Gewerbeabfallverordnung: u. a. Tonerpatronen, E-Schrott, Altbatterien und Metallabfälle). Beide Kennzahlen werden für jeden Standort erfasst, um Vergleichbarkeit und Verbesserungspotenziale herauszustellen.	12

Highlights 2022

Reduktion mobilitätsgebundener Emissionen

Zur Senkung unserer durch Geschäftsreisen verursachten Emissionen ersetzen wir zunehmend internationale Präsenz-Meetings durch Online-Veranstaltungen. Durch die Digitalisierung von Prozessen kann z. B. TÜV Nederland nun aus dem Heimatland heraus internationale Kunden kurzfristig bei Anfragen unterstützen, ohne dass dafür Reisen notwendig sind. Auch Remote-Audits werden zunehmend genutzt; hier konnten wir vor allem im Geschäftsbereich Industrie Service weitere Fortschritte machen. Ein weiterer Weg zur Reduktion unserer mobilitätsbezogenen Emissionen ist die Elektrifizierung unseres Fuhrparks und der damit zusammenhängende Ausbau der Ladeinfrastruktur.

Senkung des Ressourcenverbrauchs im geschäftlichen Alltag

Wir fördern die Wiederverwendung und das Recycling von Arbeitsmaterialien an den Standorten der TÜV NORD GROUP. Ein praktisches Beispiel ist das Recycling unserer ausgemusterten Arbeitskleidung an den Standorten Hamburg, Hannover und Essen. Statt nicht mehr nutzbare Arbeitskleidung thermisch zu verwerten, sammeln wir die Textilien an diesen drei Standorten. Die Alttextilien werden dann von unseren Partnern durch mechanisches Recycling in Füll- oder Dämmstoffe verarbeitet. Manche Textilien eignen sich sogar für die Rückgewinnung von Baumwollfasern durch chemisches Recycling. Außerdem bereiten seit 2022 Mitarbeitende unseres EDV-Bereichs ausgemusterte Laptops auf, indem sie funktionsfähige Teile ausbauen und als Ersatzteile weternutzen. Wir reduzieren so die entsorgte Menge an schädlichen Chemikalien und Metallen.

Ausblick: Neben unseren unternehmensinternen Maßnahmen für die Verbesserung unserer Umweltauswirkungen ist ein starker Hebel auch die positive Wirkung, die wir durch unsere nachhaltigen Dienstleistungen bei unseren Kundinnen und Kunden entfalten. Um diesen noch besser zu nutzen, ist die Nachhaltigkeitsbewertung unseres Dienstleistungsportfolios ein wichtiges Steuerungselement, das wir 2023 noch stärker fokussieren werden.



„Um unsere Nachhaltigkeitsbemühungen strategisch voranzutreiben, hat TÜV India an allen Standorten Umweltmanagementsysteme eingeführt, zusätzlich zu Maßnahmen, wie die Installation einer Solaranlage und die Regenwassernutzung, sowie einem Verbot von Einwegplastik.“

Manojkumar Borekar,
Product Head – Sustainability, TÜV India

Anhang

23	Das Profil der TÜV NORD GROUP
24	Mitgliedschaften und Auszeichnungen
25	Kennzahlentabelle
34	GRI-Inhaltsindex
42	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
44	Impressum

Das Profil der TÜV NORD GROUP

Die TÜV NORD GROUP steht als Technologie-Dienstleister seit mehr als 150 Jahren für Sicherheit und Vertrauen. Mit unseren über 14.000 Mitarbeitenden sorgen wir in unseren sechs Geschäftsbereichen – Industrie Service, Mobilität, Engineering und Rohstoffe, Bildung, Aerospace und IT- sowie Holding / Services – für eine umfassende Betreuung unserer Kundinnen und Kunden von multinationalen Konzernen bis hin zu Privatpersonen. Als Unternehmen der TIC-Branche (Testing, Inspection, Certification) übernehmen wir Verantwortung für Menschen, Technologie und Umwelt.

Wir sind in 50 Ländern zu Hause und sind aktiv in über 100 Ländern. Wir prüfen nicht nur nach nationalen und internationalen Standards und rechtlichen Vorgaben, sondern unterstützen auch bei der Entwicklung von neuen Sicherheitsstandards. Damit leisten wir einen erheblichen Beitrag für mehr Sicherheit.

Die Verantwortung für Corporate Responsibility ist bei dem Vorstandsvorsitzenden verankert. Weitere Zuständigkeiten liegen bei den Bereichsleitenden der Geschäfts- und Zentralbereiche und auf Gesellschaftsebene bei der jeweiligen Geschäftsführung. Der Vorstand besteht aus drei Mitgliedern und ist zu

einem Drittel weiblich besetzt. Der Vorsitzende des Vorstands ist Dr. Dirk Stenkamp. Hinzu kommen der Finanzvorstand Jürgen Himmelsbach und die Personalvorständin Dr. Astrid Petersen. Der gesamte Vorstand der TÜV NORD AG wird durch den Aufsichtsrat bestellt. Der Vorstand bildet zusammen mit jeweils einem Vertreter der sechs Geschäftsbereiche die Konzerngeschäftsführung, über diese werden die operativen Geschäfte der TÜV NORD GROUP geführt.

Die TÜV NORD AG, mit Sitz in Hannover, ist nach § 17 AktG von TÜV Nord Holding GmbH & Co. KG, Hamburg, sowie TÜV HSA Holding GmbH & Co. KG, Hannover, unmittelbar und vom TÜV Nord e.V. und TÜV Hannover / Sachsen-Anhalt e.V. mittelbar abhängig. Zum 31. Dezember 2022 werden, inklusive TÜV NORD AG, 86 Gesellschaften in den Konzernabschluss einbezogen, davon 42 im Inland und 44 im Ausland.

Unser verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln wird außer durch unsere CR-Strategie auch durch veröffentlichte Richtlinien¹ und Dokumente geleitet. Diese finden Sie unter folgenden Links der TÜV NORD GROUP:

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

¹ Ergänzend zu den externen Richtlinien besitzt die TÜV NORD GROUP Konzernrichtlinien, die einen wesentlichen Bestandteil unserer Steuerungsstruktur bilden. Bei den Konzernrichtlinien handelt es sich um interne Dokumente, die nicht extern veröffentlicht werden.

GRI 2-28

Mitgliedschaften und Auszeichnungen

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



Bestehende Zertifizierungen 2022: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018



Rezertifizierung 2021 für Konzern gesamt (Deutschland), seit 2012



Auszeichnung als LEADING EMPLOYER, Top 1% aller Arbeitgebenden in Deutschland¹



Auszeichnung als „MINT Minded Company“



EcoVadis Sustainability Rating – erneute Auszeichnung mit dem Gold-Status¹



Selbstverpflichtung 2018 unterzeichnet, unbegrenzt gültig

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

¹ Die Bewertung bezieht sich auf das Jahr 2022.

Kennzahlentabelle

	Einheit	2019	2020	2021	2022	GRI- Angabe
Allgemeine Kennzahlen zum Konzern						
Angestellte ¹ (Gesamtzahl)	Anzahl	14.088	14.182	14.253	14.477	2-7
Angestellte ² (Full-Time-Equivalent)	Anzahl	11.276	11.658	11.959	12.238	2-7
Konzerngesellschaften ³ , gesamt	Anzahl	85	82	83	86	2-6
davon im Inland	Anzahl	42	40	41	42	2-6
davon im Ausland	Anzahl	43	42	42	44	2-6
Nettoumsatz	Mio. Euro	1.282,4	1.265,6	1.369,3	1.451,8	2-6
Kapitalisierung, gesamt	Mio. Euro	1.042,9	1.045,6	1.102,4	1.105,2	
davon Verbindlichkeiten und Rückstellungen ⁴	Mio. Euro	918,9	919,3	943,7	776,8	
davon Eigenkapital ⁵	Mio. Euro	124,0	126,3	158,7	328,4	
Geleisteter Produkt- oder Dienstleistungsumfang ⁶ als Anzahl Geschäftsbereiche	Anzahl	6	6	6	6	2-6
Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen						
Mindestmitteilungsfrist, die Angestellten und ihren Vertretern typischerweise eingeräumt wird, bevor erhebliche betriebliche Veränderungen, die sich wesentlich auf sie auswirken können, umgesetzt werden ⁷	Wochen	4	4	4	4	402-1
Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden ⁸	Anteil	97 %	100 %	100 %	100 %	308-1
Anteil der Lieferanten ⁹ , die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden, am Gesamteinkaufsvolumen	Anteil	26 %	57 %	72 %	93 %	308-1
Mitglieder des Kontrollorgans, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben ¹⁰	Anzahl	130	130	⊙ 150	150	
	Anteil	100 %	100 %	⊙ 100 %	100 %	205-2
Angestellte, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben ¹¹	Anzahl	13.958	14.052	⊙ 14.103	14.367	
	Anteil	100 %	100 %	⊙ 100 %	100 %	205-2
Geschäftspartner, die Informationen zu den Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben ¹²	Anzahl	29	28	⊙ 31	35	
	Anteil	100 %	100 %	⊙ 100 %	100 %	205-2

¹ Durchschnitt der Gesamtbelegschaft in 2022. Hierunter fallen alle Mitarbeitenden des Konzerns, einschließlich der von den Vereinen gestellten Sachverständigen.

² Durchschnitt des aktiven Stammpersonals in 2022. Hierunter fallen alle Mitarbeitenden des Konzerns, einschließlich der von den Vereinen gestellten Sachverständigen, als Full-Time Equivalent gerechnet.

³ Die Angabe bezieht sich auf alle in den Konzernabschluss einbezogenen verbundenen Unternehmen. Zusätzlich existierten per Ende 2021 (bzw. 2020) 85 (87) nicht in den Konzernabschluss einbezogene verbundene Unternehmen, 6 (6) at Equity bewertete assoziierte Unternehmen, 8 (8) nicht at Equity bewertete assoziierte Unternehmen und Joint Ventures sowie 6 (6) sonstige Beteiligungen.

⁴ Die Angabe aus dem Jahr 2020 musste aufgrund eines Übertragungsfehlers von 919,4 auf 919,3 korrigiert werden.

⁵ Die Angabe aus dem Jahr 2021 musste aufgrund eines Übertragungsfehlers von 154,7 auf 158,7 korrigiert werden.

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

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

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

⁹ Siehe Fußnote 7.

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

¹¹ Hierunter fallen alle weiteren Mitarbeitenden des Konzerns.

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

	Einheit	2019	2020	2021	2022	GRI- Angabe
Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen¹³						
Festangestellte konzernweit, gesamt	Anzahl			9.608	☑ 10.257	2-7
davon weiblich	Anzahl			2.787	☑ 3.076	2-7
davon männlich	Anzahl			6.821	☑ 7.181	2-7
davon Festangestellte in Deutschland ¹⁴ , gesamt	Anzahl	7.894	8.025	8.215	☑ 8.136	2-7
davon weiblich	Anzahl	2.201	2.272	2.346	☑ 2.336	2-7
davon männlich	Anzahl	5.693	5.753	5.869	☑ 5.800	2-7
Befristet Beschäftigte konzernweit, gesamt	Anzahl			1.731	☑ 1.828	2-7
davon weiblich	Anzahl			424	☑ 413	2-7
davon männlich	Anzahl			1.307	☑ 1.415	2-7
davon befristet Beschäftigte in Deutschland ¹⁵ , gesamt	Anzahl	621	551	498	☑ 532	2-7
davon weiblich	Anzahl	315	274	261	☑ 266	2-7
davon männlich	Anzahl	306	277	237	☑ 266	2-7
In Vollzeit Beschäftigte konzernweit, gesamt	Anzahl			9.767	☑ 10.486	2-7
davon weiblich	Anzahl			2.207	☑ 2.434	2-7
davon männlich	Anzahl			7.560	☑ 8.052	2-7
davon in Vollzeit Beschäftigte in Deutschland, gesamt	Anzahl	7.163	7.167	7.253	☑ 7.231	2-7
davon weiblich	Anzahl	1.605	1.618	1.662	☑ 1.644	2-7
davon männlich	Anzahl	5.558	5.549	5.591	☑ 5.587	2-7
In Teilzeit Beschäftigte konzernweit, gesamt	Anzahl			1.572	☑ 1.679	2-7
davon weiblich	Anzahl			1.004	☑ 1.068	2-7
davon männlich	Anzahl			568	☑ 611	2-7
davon in Teilzeit Beschäftigte in Deutschland, gesamt	Anzahl	1.352	1.409	1.460	☑ 1.517	2-7
davon weiblich	Anzahl	911	928	945	☑ 971	2-7
davon männlich	Anzahl	441	481	515	☑ 546	2-7
Angestellte, die von Tarifverhandlungen erfasst sind konzernweit	Anteil			☑ 73 %	71,7 %	2-30
Angestellte, die von Tarifverhandlungen erfasst sind in Deutschland	Anteil	86 %	85 %	☑ 85 %	86,7 %	2-30

¹³ Die konzernweiten Angaben unter „Menschen“ beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Gesamtbelegschaft der derzeit im Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit integrierten internationalen Gesellschaften (siehe S. 02) sowie auf das aktive Stammpersonal in Deutschland, gem. Belegschaftsstatistik, exkl. der nicht konsolidierten Gesellschaften. Die Anzahl der Mitarbeitenden ist, sofern nicht anders dargestellt, als Headcount (Anzahl an Personen) angegeben. Die deutschlandweiten Angaben werden gesondert dargestellt, um die Vergleichbarkeit für die kommenden Jahre sicherzustellen, in denen eine sukzessive Eingliederung weiterer internationaler Gesellschaften in die CR-Berichterstattung geplant ist.

¹⁴ Für das Jahr 2021 (2020) konnte der Anstellungsstatus (fest angestellt oder befristet) von insgesamt 127 (79) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden. Für diese erfolgte eine Einschätzung basierend auf der bei den übrigen Mitarbeitenden festgestellten Befristungsquote. Für das Jahr 2022 konnte der Status von 80 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese haben wir erstmalig nicht anhand einer Quote hochgerechnet.

¹⁵ Siehe Fußnote 14.

	Einheit	2019	2020	2021	2022	GRI- Angabe
Neue Angestellte während des Berichtszeitraums	Anteil			☉ 12,1 %	☉ 15,1 %	
konzernweit ¹⁶ , gesamt	Anzahl			☉ 1.355	☉ 1.806	401-1
davon weiblich	Anzahl			☉ 439	☉ 648	401-1
davon männlich	Anzahl			☉ 916	☉ 1.158	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl			☉ 540	☉ 596	401-1
davon weiblich	Anzahl			☉ 163	☉ 223	401-1
davon männlich	Anzahl			☉ 377	☉ 373	401-1
davon 30 – 50 Jahre alt	Anzahl			☉ 694	☉ 988	401-1
davon weiblich	Anzahl			☉ 230	☉ 348	401-1
davon männlich	Anzahl			☉ 464	☉ 640	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl			☉ 117	☉ 222	401-1
davon weiblich	Anzahl			☉ 44	☉ 77	401-1
davon männlich	Anzahl			☉ 73	☉ 145	401-1
davon neue Angestellte während des Berichtszeitraums in	Anteil	10,9 %	8,2 %	☉ 8,5 %	☉ 10,2 %	
Deutschland ¹⁷ , gesamt	Anzahl	926	706	☉ 737	☉ 870	401-1
davon weiblich	Anzahl	363	266	☉ 274	☉ 376	401-1
davon männlich	Anzahl	563	440	☉ 463	☉ 494	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl	285	229	☉ 246	☉ 272	401-1
davon weiblich	Anzahl	112	78	☉ 80	☉ 116	401-1
davon männlich	Anzahl	173	151	☉ 166	☉ 156	401-1
davon 30 – 50 Jahre alt	Anzahl	517	414	☉ 394	☉ 483	401-1
davon weiblich	Anzahl	202	167	☉ 153	☉ 206	401-1
davon männlich	Anzahl	315	247	☉ 241	☉ 277	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl	124	63	☉ 93	☉ 115	401-1
davon weiblich	Anzahl	49	21	☉ 39	☉ 54	401-1
davon männlich	Anzahl	75	42	☉ 54	☉ 61	401-1

¹⁶ Hierunter fallen: Einstellungen und Wiedereintritte des Stammpersonals, dargestellt als Headcount. Nicht enthalten sind Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden und Aushilfen.

¹⁷ 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. Für das Jahr 2022 konnten drei Eintritte nicht ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

401-1, 401-3

	Einheit	2019	2020	2021	2022	GRI- Angabe
Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums konzernweit ¹⁸ , gesamt	Anteil			☺ 6,8 %	☺ 7,6 %	
	Anzahl			☺ 763	☺ 910	401-1
davon weiblich	Anzahl			☺ 268	☺ 294	401-1
davon männlich	Anzahl			☺ 495	☺ 616	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl			☺ 201	☺ 246	401-1
davon weiblich	Anzahl			☺ 76	☺ 101	401-1
davon männlich	Anzahl			☺ 125	☺ 145	401-1
davon 30 – 50 Jahre alt	Anzahl			☺ 467	☺ 556	401-1
davon weiblich	Anzahl			☺ 160	☺ 155	401-1
davon männlich	Anzahl			☺ 307	☺ 401	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl			☺ 94	☺ 108	401-1
davon männlich	Anzahl			☺ 31	☺ 38	401-1
davon weiblich	Anzahl			☺ 63	☺ 70	401-1
davon Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums in Deutschland ¹⁹ , gesamt	Anteil	3,9 %	3,7 %	☺ 4,2 %	☺ 4,5 %	
	Anzahl	325	319	☺ 362	☺ 385	401-1
davon weiblich	Anzahl	128	134	☺ 150	☺ 156	401-1
davon männlich	Anzahl	197	185	☺ 212	☺ 229	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl	68	37	☺ 56	☺ 74	401-1
davon weiblich	Anzahl	36	14	☺ 26	☺ 40	401-1
davon männlich	Anzahl	32	23	☺ 30	☺ 34	401-1
davon 30 – 50 Jahre alt	Anzahl	202	251	☺ 230	☺ 250	401-1
davon weiblich	Anzahl	72	113	☺ 95	☺ 91	401-1
davon männlich	Anzahl	130	138	☺ 135	☺ 159	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl	55	31	☺ 75	☺ 61	401-1
davon weiblich	Anzahl	20	7	☺ 28	☺ 25	401-1
davon männlich	Anzahl	35	24	☺ 47	☺ 36	401-1
Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit konzernweit, gesamt	Anzahl			9.597	☺ 9.730	401-3
davon weiblich	Anzahl			2.898	☺ 3.021	401-3
davon männlich	Anzahl			6.699	☺ 6.709	401-3
davon Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit in Deutschland ²⁰ , gesamt	Anzahl	8.515	8.497	8.654	☺ 8.653	401-3
davon weiblich	Anzahl	2.516	2.493	2.594	☺ 2.592	401-3
davon männlich	Anzahl	5.999	6.004	6.060	☺ 6.061	401-3

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

¹⁹ 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. Für das Jahr 2022 konnte ein Austritt nicht ausgewertet werden, dieser ist hier exkludiert.

²⁰ Für das Jahr 2022 (2021) konnte der Status von insgesamt 95 (59) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese wurden in den hier dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt.

	Einheit	2019	2020	2021	2022	GRI- Angabe
Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben konzernweit, gesamt	Anzahl			500	☺ 496	401-3
davon weiblich	Anzahl			175	☺ 170	401-3
davon männlich	Anzahl			325	☺ 326	401-3
davon Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben in Deutschland ²¹ , gesamt	Anzahl	317	367	444	☺ 453	401-3
davon weiblich	Anzahl	101	130	152	☺ 141	401-3
davon männlich	Anzahl	216	237	292	☺ 312	401-3
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind konzernweit, gesamt	Anzahl			352	☺ 398	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil			79 k. A.	☺ 87 ☺ 92,6 %	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil			273 k. A.	☺ 311 ☺ 100 %	401-3
davon Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind in Deutschland ²² , gesamt	Anzahl	235	272	313	☺ 330	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil	51 88 %	57 92 %	66 91,7 %	☺ 59 ☺ 90,8 %	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil	184 99 %	215 100 %	247 100 %	☺ 271 ☺ 100 %	401-3
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren konzernweit, gesamt	Anzahl			298	☺ 290	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil			69 k. A.	☺ 61 ☺ 71,8 %	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil			229 k. A.	☺ 229 ☺ 83,9 %	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 ²³ , gesamt	Anzahl	207	218	256	☺ 289	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil	46 79 %	167 84 %	54 87,1 %	☺ 61 ☺ 83,6 %	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil	161 89 %	51 90 %	202 93,5 %	☺ 228 ☺ 92,3 %	401-3

²¹ Siehe Fußnote 20.

²² Für das Jahr 2022 (2021) konnte der Status von insgesamt 397 (543) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese wurden in den hier dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt.

²³ Siehe Fußnote 22.

403-8, 403-9, 404-1, 405-1

	Einheit	2019	2020	2021	2022	GRI- Angabe
Angestellte, die von einem intern geprüften Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind ²⁴	Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %	403-8
Angestellte, die von einem extern zertifizierten Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind ²⁵	Anzahl	1.912	2.069	2.131	5.894	
	Anteil	22 %	28 %	28 %	41 %	403-8
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen ²⁶	Anzahl	84	80	88	88	
	Rate	7,11 %	6,86 %	7,1 %	6,7 %	403-9
Durchschnittliches Budget für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitender konzernweit ²⁷	Euro			☹ 832	☹ 975,7	404-1
Durchschnittliches Budget für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitender in Deutschland ²⁸	Euro	1.034	796	☹ 1.002	☹ 1.303,1	404-1
Angestellte nach Geschlecht konzernweit						405-1
weiblich	Anteil			28,4 %	☹ 28,9 %	405-1
männlich	Anteil			71,6 %	☹ 71,1 %	405-1
Angestellte nach Geschlecht in Deutschland						405-1
weiblich	Anteil	30 %	30 %	30,1 %	☹ 30 %	405-1
männlich	Anteil	70 %	70 %	69,9 %	☹ 70 %	405-1
Angestellte nach Altersgruppe konzernweit						405-1
unter 30 Jahre alt	Anteil			12,5 %	☹ 13 %	405-1
30 – 50 Jahre alt	Anteil			50,4 %	☹ 51,4 %	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil			37,1 %	☹ 35,6 %	405-1
Angestellte nach Altersgruppe in Deutschland						405-1
unter 30 Jahre alt	Anteil	10 %	7 %	9,8 %	☹ 10,4 %	405-1
30 – 50 Jahre alt	Anteil	47 %	56 %	47,2 %	☹ 46,9 %	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil	43 %	38 %	43 %	☹ 42,7 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Angestellte) konzernweit	Anteil			3,0 %	☹ 2,9 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Angestellte) in Deutschland ²⁹	Anteil	4 %	4 %	3,9 %	☹ 3,9 %	405-1
Personen in den Leitungsorganen nach Geschlecht konzernweit ³⁰						405-1
weiblich	Anteil			☹ 17 %	☹ 19,1 %	405-1
männlich	Anteil			☹ 83 %	☹ 80,9 %	405-1

²⁴ 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.

²⁵ Anzahl der Mitarbeitenden im Geltungsbereich der Konzernzertifizierung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach ISO 45001 oder SCC, die somit sowohl intern als auch von einer externen Partei überprüft wurden. Nicht ent-

halten sind einzeln (bspw. nach SCC – Sicherheits-Certifikat-Contractoren) zertifizierte Gesellschaften.

²⁶ Seit 2022 werden Unfälle ab einem Arbeitstag Arbeitsausfall gewertet. Die Auswertung erfolgt über alle Gesellschaften der TÜV NORD GROUP.

²⁷ Die Angabe bezieht sich auf die durchschnittlichen Full-Time Equivalents (FTE).

²⁸ Siehe Fußnote 27.

²⁹ 2022 konnten 185 Mitarbeitende nicht ausgewertet werden, diese wurden in den hier dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt.

³⁰ Hierunter fallen Vorstände, Geschäftsführer und leitende Angestellte mit besonderer Handlungsvollmacht.

	Einheit	2019	2020	2021	2022	GRI- Angabe
Personen in den Leitungsorganen nach Geschlecht in Deutschland ³¹						405-1
weiblich	Anteil	15 %	15 %	☹ 16,8 %	☹ <u>19,4 %</u>	405-1
männlich	Anteil	85 %	85 %	☹ 83,2 %	☹ <u>80,6 %</u>	405-1
Personen in den Leitungsorganen nach Altersgruppe konzernweit						405-1
unter 30 Jahre alt	Anteil			☹ 0 %	☹ <u>0 %</u>	405-1
30 – 50 Jahre alt	Anteil			☹ 27,3 %	☹ <u>25,9 %</u>	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil			☹ 72,7 %	☹ <u>74,1 %</u>	405-1
Personen in den Leitungsorganen nach Altersgruppe in Deutschland						405-1
unter 30 Jahre alt	Anteil	0 %	0 %	☹ 0 %	☹ <u>0 %</u>	405-1
30 – 50 Jahre alt	Anteil	36 %	27 %	☹ 26,7 %	☹ <u>26,7 %</u>	405-1
über 50 Jahre alt	Anteil	64 %	74 %	☹ 73,3 %	☹ <u>73,3 %</u>	405-1
Schwerbehindertenquote (Personen in Leitungsorganen) konzernweit	Anteil			1 %	☹ <u>1,9 %</u>	405-1
Schwerbehindertenquote (Personen in Leitungsorganen) in Deutschland ³²	Anteil	1 %	1 %	1 %	☹ <u>1 %</u>	405-1

³¹ Siehe Fußnote 30.

³² Für das Jahr 2022 (2021) konnte der Status von insgesamt 185 (127) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese wurden in den hier dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt.

305-1, 305-2, 305-3, 305-4

	Einheit	Basisjahr 2019	2020	2021	2022	GRI- Angabe
Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt³³						
Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen ³⁴						305-1
konzernweit	t CO ₂ e				☑ 9.148	305-1
in Deutschland	t CO ₂ e	6.162	4.297	☑ 3.919	☑ 5.803	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 ³⁵						305-3
konzernweit	t CO ₂ e				☑ 17.949	305-3
in Deutschland	t CO ₂ e	15.698	12.265	☑ 10.788	☑ 12.130	305-3
Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) für Reisetätigkeiten der Mitarbeitenden ³⁶						305-3
konzernweit	t CO ₂ e				☑ 27.199	305-3
in Deutschland	t CO ₂ e	21.860	16.563	☑ 14.706	☑ 17.954	305-3
Intensität der THG-Emissionen für Reisetätigkeiten pro Mitarbeitender ³⁷						305-4
konzernweit	t CO ₂ e/FTE				☑ 2,43	305-4
in Deutschland	t CO ₂ e/FTE	2,77	2,07	☑ 1,81	☑ 2,23	305-4
Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien ³⁸						305-1
in Deutschland	t CO ₂ e	4.322	3.752	☑ 4.318	☑ 2.264	305-1
Bruttovolumen der indirekten THG-Emissionen (Scope 2) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien, die beim Herstellen bezogener Energien entstehen ³⁹						305-2
in Deutschland	t CO ₂ e	348	325	☑ 227	☑ 729	305-2

³³ Die konzernweiten Angaben unter „Umwelt“ beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die derzeit im Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit integrierten internationalen Gesellschaften (siehe S. 02) sowie auf die Gesellschaften in Deutschland, exkl. der nicht konsolidierten Gesellschaften.

³⁴ Die hier betrachteten THG-Emissionen (Scope 1) resultieren aus Nutzung von Firmenfahrzeugen. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial: Defra Guidelines 2022, 2021, 2020 und 2019 jeweils für das entsprechende Jahr; Konsolidierungsansatz: operative Kontrolle; unter Verwendung des Greenhouse Gas Protocol.

³⁵ Die hier betrachteten THG-Emissionen (Scope 3) resultieren aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette hinsichtlich der Nutzung von Firmenfahrzeugen sowie der Geschäftsreisen mit privaten Pkws, Leihwagen, Flugzeug und Bahn; Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial: Defra Guidelines 2022, 2021, 2020 und 2019 jeweils für das entsprechende Jahr; für Bahn über DB Umweltkennzahlen und GEMIS 5.

³⁶ 2022 erstmalig Einbezug von Scope 2-Emissionen in diese Kennzahlen. Vorherige Daten beziehen sich jeweils nur auf Scope 1- und 3-Emissionen.

³⁷ Berechnung basierend auf dem Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) für Reisetätigkeiten der Mitarbeitenden; einbezogene Anzahl von Mitarbeitenden gem. Finanzbericht in Deutschland 2022: 8.051 FTE, 2021: 8.108 FTE, 2020: 7.990 FTE, 2019: 7.889 FTE; konzernweit Anzahl von Mitarbeitenden 2022: 11.183.

³⁸ Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung von TÜV NORD Immobilien sind (2019 – 2022: 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: 2022: DEHSt, 2020 / 2021: GEMIS 5 (EL-KW-Park-DE-2015), GEMIS 4.95, Defra + WTT Generation & WTT T&D, 2019: GEMIS 4,95 (EL-KW-Park-DE-2015).

³⁹ Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung von TÜV NORD Immobilien sind (2019 – 2022: 21 Standorte). Die Scope 2-Emissionen setzen sich aus den Verbräuchen von Strom und Fernwärme zusammen. Quelle für verwendete Umrechnungsfaktoren: 2022: GaBi Professional 2023, Angaben EVU; 2020 / 2021: GEMIS 5 (EL-KW-Park-DE-2015), GEMIS 4.95, Defra + WTT Generation & WTT T&D, 2019: GEMIS 4,95 (EL-KW-Park-DE-2015).

	Einheit	Basisjahr 2019	2020	2021	2022	GRI- Angabe
Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien, die in der vorgelagerten Wertschöpfungskette entstehen ⁴⁰						
in Deutschland	t CO ₂ e	3.018	2.574	☉ 2.712	☉ 1.350	305-3 305-3
Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien						
in Deutschland	t CO ₂ e	7.688	6.652	☉ 7.257	☉ 4.344	305-3 305-3
Intensität der THG-Emissionen aus TÜV NORD-eigenen Immobilien pro Quadratmeterzahl ⁴¹						
in Deutschland	t CO ₂ e	0,033	0,029	☉ 0,033	☉ 0,021	305-4 305-4
Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, im jeweiligen Jahr gegenüber 2019 ⁴²						
in Deutschland	t CO ₂ e		6.334	☉ 7.585	☉ 7.280	305-5 305-5
Gesamtgewicht des verbrauchten Papiers ⁴³ konzernweit	t				☉ 534	301-1
davon Druckerzeugnisse	t				☉ 447	301-1
davon Kopierpapier	t				☉ 86	301-1
davon aus erneuerbaren Materialien	t				☉ 534	301-1
Gesamtgewicht des verbrauchten Papiers in Deutschland	t	767	655	544	☉ 507	301-1
davon Druckerzeugnisse	t	632	578	460	☉ 438	301-1
davon Kopierpapier	t	135	77	84	☉ 68	301-1
davon aus erneuerbaren Materialien	t	767	655	544	☉ 507	301-1
Gesamtverbrauch von Wasser aus allen Gebieten ⁴⁴						
konzernweit	m ³				☉ 68.406	303-5
In Deutschland	m ³	46.180	41.899	37.119	☉ 59.534	303-5
Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation konzernweit	MWh				☉ 51.450	302-1
davon Stromverbrauch gesamt	MWh				☉ 26.846	302-1
davon Heizenergieverbrauch gesamt	MWh				☉ 24.604	302-1
Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Deutschland	MWh	41.183	36.705	☉ 38.691	☉ 45.654	302-1
davon Stromverbrauch gesamt	MWh	17.355	14.321	☉ 13.973	☉ 21.487	302-1
davon Heizenergieverbrauch gesamt	MWh	23.828	22.384	☉ 24.719	☉ 24.166	302-1

⁴⁰ Die Angaben beziehen sich auf deutsche Standorte, die in der Verwaltung von TÜV NORD Immobilien sind (2019 – 2022: 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: 2022: GEMIS 5, IEA 2021, DEFRA Heat and Steam T&D + WTT generation + WTT T&D, GaBi Professional 2023, 2020 / 2021: GEMIS 5 (EL-KW-Park-DE-2015), GEMIS 4.95, Defra + WTT generation & WTT T&D, 2019: GEMIS 4,95 (EL-KW-Park-DE-2015).

⁴¹ Berechnung basierend auf dem Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) aus TÜV NORD-eigenen Immobilien; einbezogene Gesamtfläche: 209.564 m² in 2022, 222.601 m² in 2021, 230.671 m² in 2020 und 230.671 m² in 2019.

⁴² 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. 2022 sind durch die Rückkehr vor pandemischen Alltag vermehrt Geschäftsreisen angefallen, wodurch im Vergleich zu den Vorjahren mehr Emissionen verursacht wurden und keine Reduktion deutschlandweit zu vermerken ist. Für mehr Informationen auch bzgl. Gegenmaßnahmen siehe S. 18 – 21.

⁴³ 2022 wurden erstmalig auch die Mengen berücksichtigt, die durch dezentrale Beauftragung entstanden sind.

⁴⁴ Die Messung entspricht dem Frischwasserverbrauch, ermittelt über Wassermengenzähler. Von einer Abwassermenge in gleicher Höhe ist auszugehen.

GRI 1

GRI-Inhaltsindex

Die TÜV NORD GROUP hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1.1.2022 – 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 berichtet.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung	Geprüft
Allgemeine Angaben				
	2-1 Organisationsprofil	Profil der TÜV NORD GROUP, S.21/Über diesen Fortschrittsbericht, S. 02		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 02	Der Fokus dieses Fortschrittsberichtes liegt auf den deutschen konsolidierten Gesellschaften sowie auf 18 internationalen Gesellschaften (s. auch Fortschrittsbericht, S. 02).	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 02/Impressum, S. 44		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 02		
	2-5 Externe Prüfung	Über diesen Fortschrittsbericht, S. 02/Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen	Die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über ausgewählte Nachhaltigkeitsinformationen durchgeführt. Der Vermerk befindet sich auf S. 42 – 43	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Profil der TÜV NORD GROUP, S. 23; Allgemeine Kennzahlen zum Konzern, S. 25	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, Werbematerial, Außenwerbung, Reinigung von Arbeitskleidung, Hygiene/Hygienepapier, Reisedienstleistungen und Projekteinkauf.	
	2-7 Angestellte	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 26 – 27; Allgemeine Kennzahlen zum Konzern, S. 25		☑
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Profil der TÜV NORD GROUP, S. 23		

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung / Erläuterung	Geprüft
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	CR-Roadmap, S. 08 – 09	Die übergreifende Zuständigkeit für Corporate Responsibility liegt bei der Konzerngeschäftsleitung und wird innerhalb dieses Gremiums vom Vorstandsvorsitzenden der TÜV NORD GROUP repräsentiert. Auf Ebene eines Geschäfts- oder Zentralbereichs ist die Leitung des entsprechenden Bereichs für CR zuständig, auf Gesellschaftsebene die jeweilige Geschäftsführung. Inhaltlich verantwortet die Stabsfunktion eines CR-Managers bzw. einer CR-Managerin das Thema. In den Geschäftsbereichen übernehmen CR-Koordinator:innen diese Aufgabe.	☑
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Der Vorstandsvorsitzende prüft und genehmigt den Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit der TÜV NORD GROUP. Damit eingeschlossen werden auch die wesentlichen Themen von ihm geprüft. Anschließend informiert er die Konzerngeschäftsleitung.	
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort, S. 04 – 05		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Corporate Responsibility Strategie, S. 06 / Profil der TÜV NORD GROUP, S. 23 / Vorwort, S. 04 – 05	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip: Wir etablieren Verantwortung und Nachhaltigkeit als Bewertungsgrößen für unsere Innovationen und Dienstleistungen und fördern insbesondere Ideen und Konzepte, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen. Im Rahmen durchgehender Sustainability Assessments für Innovationsprojekte wollen wir sicherstellen, dass neben den Chancen auch mögliche Nachhaltigkeitsrisiken, die mit entstehenden Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, identifiziert und angegangen werden können. Das Risiko- und Chancenmanagement ist auch generell elementarer Bestandteil unserer Unternehmensführung.	☑
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Corporate Responsibility Strategie, S. 06		☑
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Corporate Responsibility Strategie, S. 06	Die Beschreibung bezieht sich speziell auf das Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen bezgl. Menschenrechten. Mit der Konzernrichtlinie 233 „Allgemeine Gleichbehandlung (AGG) gemäß dem AGG“ sind der Prozess und die Abläufe bei AGG-Beschwerden im Konzern etabliert und kommuniziert.	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/ Erläuterung	Geprüft
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Corporate Responsibility Strategie, S. 06	Sollte zu Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten kommen, haben wir effektive Beschwerdemechanismen etabliert: Betroffene und andere Hinweisgeber:innen 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. 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 Hinweisersystem im Intranet, ein Meldeformular auf der Unternehmenswebsite sowie eine eigene Compliance-E-Mail-Adresse. Beschäftigte können sich auch an ihre direkten Vorgesetzten wenden. Daneben verfügen wir seit mehr als zehn Jahren über eine Ombudsperson, die Hinweise auf Verstöße entgegennimmt – auch anonym. Die Ombudsperson nimmt auch Beschwerden bezüglich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes entgegen. Ebenso ist ein Beschwerdeprozess bezüglich Verstößen und Diskriminierungen gemäß der allgemeinen Gleichbehandlung etabliert und durch die Konzernrichtlinie 233 „Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem AGG“ im Konzern verankert.	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Die Gesamtzahl der wesentlichen Feststellungen (Kennzeichnung als „konzernrelevant“) beträgt 14. Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften oder höhere Bußgelder, die eine Offenlegung erfordern würden.	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Mitgliedschaften und Auszeichnungen, S. 24		
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Wesentlichkeitsanalyse, S. 07 / Vorwort, S. 04 – 05		☑
	2-30 Tarifverträge	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 26		☑
	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Wesentlichkeitsanalyse, S. 07		☑
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	Wesentlichkeitsanalyse, S. 07		☑
	3-3 Management von wesentlichen Themen	CR-Roadmap, S. 08 – 09 / Handlungsfeld Unternehmen, S. 10 – 13 / Handlungsfeld Menschen, S. 14 – 17 / Handlungsfeld Umwelt, S. 18 – 21		☑

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung	Geprüft
Wesentliche Themen 2022				
Handlungsfeld Unternehmen				
Compliance & Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 10 – 13		☑
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen, S. 25 / Maßnahmenliste Handlungsfeld Unternehmen, S. 12		
GRI 305: Emissionen	305-3 Sonstige Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 32 – 33		☑
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen, S. 25		
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.	
Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 10 – 13		☑
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 10 – 13		☑
Entwicklung und Angebot von nachhaltigen Innovationen und Dienstleistungen				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 10 – 13		☑
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 10 – 13		☑
Handlungsfeld Menschen				
Gesundheit der Mitarbeitenden fördern und Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber erhöhen				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Menschen, S. 14 – 17		☑
GRI 401: Beschäftigung	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 27 – 28		☑
	401-3 Elternzeit	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 28 – 29		☑

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung / Erläuterung	Geprüft
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber Verhältnis	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen, S. 25	In den bestehenden Tarifverträgen existieren keine Regelungen zu solchen Mitteilungsfristen, Anhörungs- und Verhandlungsvorschriften	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 30		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 30	Seit 2022 werden Unfälle ab einem Arbeitstag Arbeitsausfall gewertet. Die Auswertung erfolgt über alle Gesellschaften der TÜV NORD GROUP.	
Gesellschaftliches Engagement				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Menschen, S. 14 – 17		
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme werden bundesweit entsprechend unserer Standortstruktur umgesetzt. Konzernspenden werden nach Prüfung bzw. Anhörung durch die Spendenkommission der TÜV NORD AG vergeben. Genaue Informationen hierzu siehe Spendenreport.	
Berufliche Entwicklungen ermöglichen				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Menschen, S. 14 – 17		☑
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 30	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.	☑
Offene Feedbackkultur fördern und ausbauen				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Menschen, S. 14 – 17		☑
Chancengleichheit für alle gewährleisten				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Menschen, S. 14 – 17		☑
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit	405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 30 – 31		☑
	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.	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/ Erläuterung	Geprüft
GRI 406: Gleichbehandlung	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		2022 wurden vier Diskriminierungsfälle/ Benachteiligungssachverhalte gemeldet. Alle Meldungen wurden hinsichtlich einer tatsächlich vorhandenen Diskriminierung hin untersucht. Zwei Fälle sind tatsächliche AGG-Fälle. Einer von diesen beiden Fällen war nicht auf eine bei TÜV NORD Beschäftigte Person als diskriminierende Instanz zurückzuführen. Die Benachteiligung fand durch eine externe Person, jedoch in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis eines Mitarbeitenden statt. Alle Sachverhalte wurden durch die Konzernbeauftragte AGG aufgenommen, evaluiert und in Abstimmung mit involvierten Instanzen zu einer Lösungsfindung geführt. Dabei wurde für jeden individuellen Fall, in dem eine tatsächliche AGG Relevanz festgestellt wurde, eine eigene Abhilfemaßnahme vereinbart und umgesetzt. Für einen Fall befindet sich die Lösung noch in der Umsetzung. Jeder abgeschlossene Fall wird im Nachgang standardisiert dokumentiert und qualitätstechnisch nachgehalten.	

Handlungsfeld Umwelt

Umweltfreundliches Reiseverhalten

GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Umwelt, S. 18 – 21		☑
GRI 305: Emissionen	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 32		☑
	305-3 Sonstige Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 32		☑
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 32		☑
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 33		☑

Energieeffizienz in Gebäuden

GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Umwelt, S. 18 – 21		☑
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 33	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.	☑

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung/Erläuterung	Geprüft
GRI 305: Emissionen	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 32		☑
	305-2 Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 32		☑
	305-3 Sonstige Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 33		☑
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 33		☑
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 33		☑
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 10 – 13		☑
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 10 – 13		☑
Weitere wichtige Themen				
GRI 301: Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 33		☑
GRI 303: Wasser und Abwasser	303-5 Wasserverbrauch	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 33		☑

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-Fortschrittsbericht“) der TÜV NORD AG, Hannover, (nachfolgend auch „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol „☺“ gekennzeichneten Angaben.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem „☺“ gekennzeichneten Angaben im CR-Fortschrittsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

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

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem „☺“ gekennzeichneten Angaben im CR-Fortschrittsbericht der TÜV NORD AG, Hannover, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

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

Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Hinweis auf Auftragsbedingungen

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

Hamburg, 30. Juni 2023

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Carmen Auer

ppa. Anja Graff

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

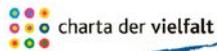
Grubengold, Bochum

Konzeption und Gestaltung

3st kommunikation, Mainz

Fotografie

Henning Scheffen [S. 05, 06, 17]
TÜV NORD GROUP [S. 13, 21]



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