

# Verant- wortung *und Nachhalt- haltigkeit*

# Über diesen Fortschrittsbericht

Bei der TÜV NORD GROUP sind Verantwortung und Nachhaltigkeit zentrale Bestandteile der Unternehmensstrategie. Seit 2018 berichten wir jährlich über die Fortschritte unserer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsbestrebungen. Um über laufende Entwicklungen und Initiativen zu informieren, geben wir Fortschrittsberichte heraus. Die Dokumentation unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten erfolgt nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

In diesem Fortschrittsbericht zeigen wir, wie Maßnahmen aus unserer CR-Roadmap umgesetzt werden. Wir präsentieren außerdem ausgewählte Projekte aus den Handlungsfeldern unserer CR-Strategie und geben einen Ausblick auf zukünftige Themen. Zusätzlich erläutern wir den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse, die wir gemäß dem ESRS aktualisiert haben.


Das Geschäftsjahr der TÜV NORD GROUP vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 ist der Berichtszeitraum für diesen Fortschrittsbericht. Damit stimmt der Berichtszeitraum mit unserer finanziellen Berichterstattung überein. Die Prüfung des finanziellen Berichts wird durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft durchgeführt. Der CR-Fortschrittsbericht wird auf begrenzte Sicherheit durch die BDO AG geprüft.

Der Fortschrittsbericht 2024 umfasst Informationen über unseren Hauptsitz in Hannover und alle vollkonsolidierten deutschen und internationalen Niederlassungen. Dieses Jahr wurden 17 vollkonsolidierte Gesellschaften<sup>1</sup> neu in die CR-Berichterstattung integriert. Damit stimmt der Umfang dieses Berichts mit dem des Finanzberichts überein. Ausgewählte Inhalte des Fortschrittsberichts sind auch im Geschäftsbericht 2024 enthalten.

<sup>1</sup> ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD France S.A., Toulouse/Frankreich, ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD Holdings Ltd. und ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD UK Ltd., Livingston/Großbritannien, Asesoría y Control en Protección Radiológica, S.L. (ACPRO), Barcelona/Spanien, Avanta Academy Pte Ltd., Singapur/Singapur, Avanta Global Pte Ltd., Singapur/Singapur, ING ATEST d.o.o., Split/Kroatien, TÜV CYPRUS LTD., Nikosia/Zypern, TÜV Eesti OÜ, Tallinn/Estland, TÜV NORD Austria GmbH, Wien/Österreich, TÜV NORD Bulgaria EOOD, Plovdiv/Bulgarien, TÜV NORD Scandinavia AB, Göteborg/Schweden, TÜV NORD SLOVAKIA, s.r.o., Bratislava/Slowakei, TÜV NORD Turkey Teknik Kontrol ve Belgelendirme A.Ş., Istanbul/Türkei, TÜV NORD Philippines, Inc., Manila/Philippinen, SAGA Consultoria e Serviços de Engenharia Ltda/Brasilien, SAGA – Engineering Projects LDA/Portugal

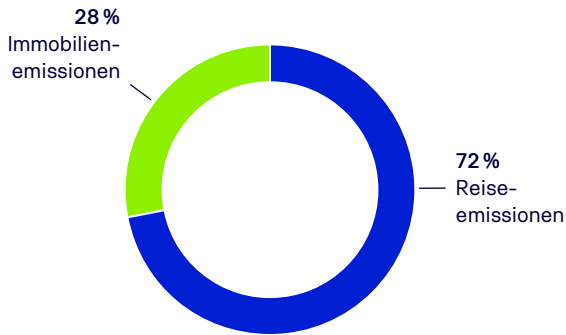
# Inhalt

04	Auf einen Blick
06	Nachhaltigkeit bleibt eine strategische Stoßrichtung für die TÜV NORD GROUP – Ein Interview mit Ringo Schmelzer und Dr. Christina Fries-Henrich
08	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025
09	Unsere CR-Roadmap 2022 – 2025
10	Wesentlichkeit unserer CR-Themen
12	Unternehmen
16	Menschen
20	Umwelt
<b>24</b>	<b>Anhang</b>
25	Das Profil der TÜV NORD GROUP
26	Mitgliedschaften und Auszeichnungen
27	Kennzahlentabelle
36	GRI-Inhaltsindex
44	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
46	Impressum

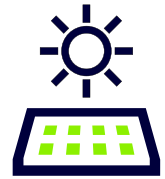
Die mit dem -Symbol gekennzeichneten Informationen sind extern geprüft. Für Details dazu siehe „Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers“.

# Auf einen Blick

## Konzernweites Verhältnis der THG-Emissionen durch Reisetätigkeit und Immobiliennutzung



# +14 %



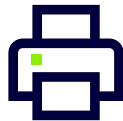
**mehr Strom** hat die TÜV NORD GROUP durch Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) selbst produziert im Vergleich zu 2023.

# 38 %



der bestellten Fahrzeuge im Fuhrpark sind **E-Fahrzeuge**.

# -18 %



weniger **Tonnen Papier- und Printmaterialien** wurden 2024 verwendet im Vergleich zu 2023.

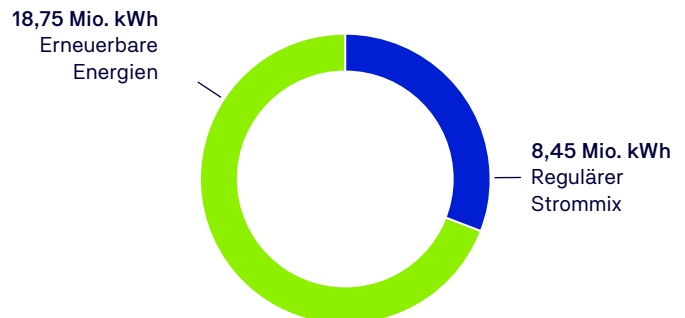


Einreichung des ersten **Berichts zum LkSG an das BAFA** und Aktualisierung der **Grundsatzerklärung** zur Wahrung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt.

## Strombezug der TÜV NORD GROUP weltweit

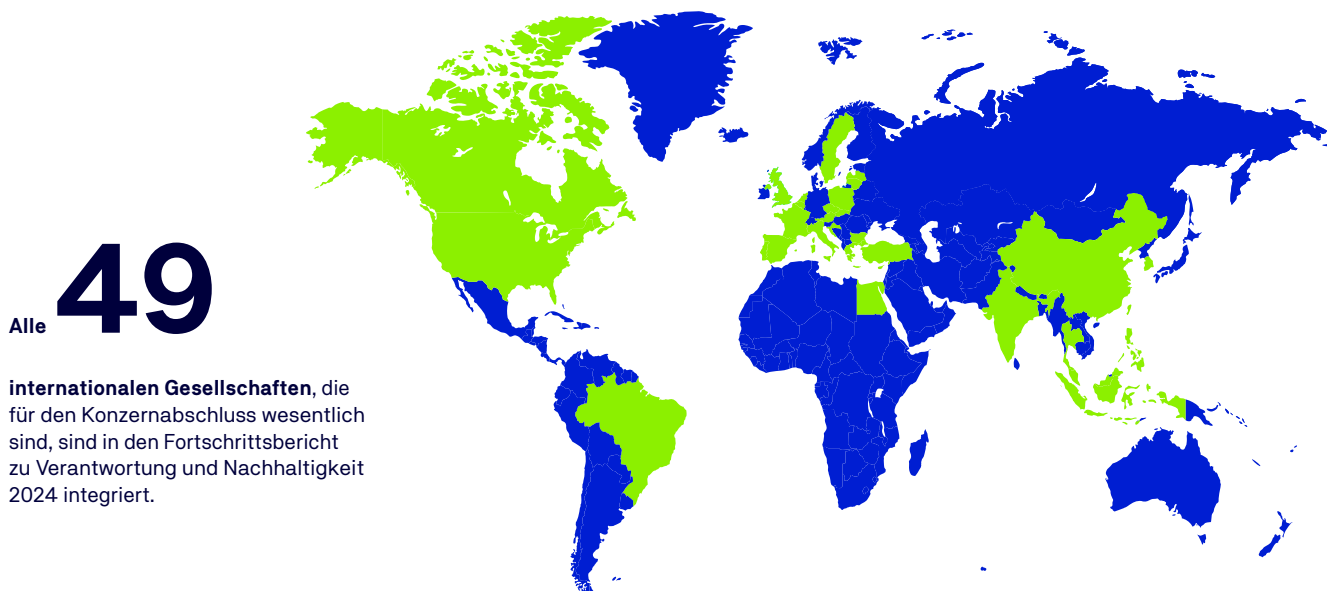
# 68,9 %

Strom aus erneuerbaren Energien



---

**Sitz der in die Nachhaltigkeitsberichterstattung integrierten internationalen Gesellschaften**



Alle **49**

**internationalen Gesellschaften**, die für den Konzernabschluss wesentlich sind, sind in den Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2024 integriert.



Erstmalige **Auszeichnung** mit der Platin-Medaille durch EcoVadis



Im Rahmen des **Aufrechterhaltungsaudits** des integrierten Managementsystems konnte das Zertifikat um vier Gesellschaften ausgeweitet werden.

**WE SUPPORT**



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

# Nachhaltigkeit bleibt eine strategische Stoßrichtung für die TÜV NORD GROUP

Ein Interview mit Ringo Schmelzer, Chief Operating Officer (COO), und Dr. Christina Fries-Henrich, Head of Sustainability & Integrated Management System.

**Herr Schmelzer, Sie haben als COO der TÜV NORD GROUP 2024 die Leitung des Bereichs Nachhaltigkeit übernommen.**

**Ringo Schmelzer** Das ist korrekt. Ich bin seit Ende 2024 für den Bereich Nachhaltigkeit zuständig. Das ist ein ganz neuer Verantwortungsbereich für mich, mit vielen neuen Herausforderungen, auf die ich mich aber sehr freue.

**Welche Schwerpunkte und Ziele haben Sie sich gemeinsam mit Frau Dr. Christina Fries-Henrich für das kommende Jahr gesetzt?**

**RS** Die neue Struktur ermöglicht es uns, zwei zentrale Themen miteinander zu verbinden: die Internationalisierung unserer Geschäftsaktivitäten und die konsequente Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit über die gesamte TÜV NORD GROUP hinweg. Beide Bereiche sind entscheidend für unsere Zukunft. Ich sehe es als eine großartige Chance, diese Themen in meiner Position strategisch zu verzahnen und voranzutreiben.

**Dr. Christina Fries-Henrich** Vor allem, wenn man bedenkt, dass wir in unserem Bereich in den nächsten Jahren auch viele Themen weiterentwickeln werden, die einen stärkeren internationalen Fokus mit sich bringen. Um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, ist es elementar, dass wir unser Nachhaltigkeitsmanagement zunehmend internationaler ausrichten. Hinzu kommt, dass die gesetzliche Lage einen solchen internationalen Blickwinkel ebenfalls fordert, wie zum Beispiel die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) oder das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

**Stichwort CSRD – wie bereitet sich die TÜV NORD GROUP auf die neuen Anforderungen vor?**

**RS** Die neuen Anforderungen durch die EU sind herausfordernd, aber auch eine Chance, unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter zu schärfen und die unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen noch mehr in bestehenden Unternehmensprozessen zu verankern.



**ChFH** Daher haben wir uns für das Geschäftsjahr 2024 auch für das schmalere Berichtsformat des Fortschrittsberichts entschieden. Nach dem bisherigen Rhythmus wäre in diesem Jahr ein vollständiger Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit veröffentlicht worden. Da wir uns derzeit in der Vorbereitung auf die Berichterstattung nach ESR befinden, liegt der Fokus derzeit bei uns auf der Optimierung bestehender Prozesse zur Datenerhebung und -verarbeitung. Damit stellen wir auch sicher, dass wir die steigenden Erwartungen unserer Stakeholder erfüllen.

**Wenn Sie auf das Jahr 2024 zurückblicken: Was haben Sie erreicht und worauf sind Sie besonders stolz?**

**RS** Besonders gefreut haben wir uns darüber, dass wir in diesem Jahr die EcoVadis-Medaille in Platin erreicht haben. Diese Bewertung ist ein wichtiger Maßstab für unsere Nachhaltigkeitsleistung. Auf die Platin-Bewertung können wir besonders stolz sein, da sie zeigt, dass wir zu den besten ein Prozent im Bereich Nachhaltigkeit gehören. Das war eine grandiose Leistung unseres gesamten Teams und der Kolleginnen und Kollegen in den Fachbereichen. Solche Ergebnisse zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

**ChFH** Zudem haben wir 2024 weitere bedeutende Meilensteine erreicht, darunter die Verabschiedung unserer neuen Klimaziele. Unsere angepasste Klimastrategie reflektiert die aktuellen Entwicklungen und basiert weiterhin auf dem 1,5-Grad-Ziel.

**Können Sie uns einen Ausblick auf die nächsten Jahre geben?**

**ChFH** Mit unserer Konzernstrategie HORIZON2030 wird Nachhaltigkeit für die nächsten fünf Jahre weiterhin klar als strategische Stoßrichtung vorgegeben. Ein zentraler Fokus bleibt die Reduktion unserer Treibhausgasemissionen, insbesondere durch Maßnahmen zur Verringerung von Mobilitäts- und Gebäudeemissionen. Ab 2025 wollen wir zudem unsere Scope-3-Emissionen noch gezielter angehen und die entsprechenden Reduktionsmaßnahmen systematisch erweitern.

**RS** Mit der neuen Konzernstrategie HORIZON2030 bleibt auch die Internationalisierung ein wesentlicher Treiber für unsere Nachhaltigkeitsziele. Mit einer weltweiten Präsenz an über 500 Standorten und einem starken Team von über 15.000 Mitarbeitenden bietet die globale Ausrichtung der TÜV NORD GROUP erhebliche Potenziale, um unsere Nachhaltigkeitsziele voranzutreiben. Dies werden wir auch in den kommenden Jahren konsequent angehen.

# Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025

Im Jahr 2020 haben wir unsere Konzernstrategie „Strategy2025“ eingeführt. Sie definiert Nachhaltigkeit bei der TÜV NORD GROUP als eine strategische Stoßrichtung. Zusätzlich ist 2021 die CR-Strategie in Kraft getreten. Sie legt die Ausrichtung des CR-Bereichs bis 2025 fest und definiert die Nachhaltigkeitsambitionen der TÜV NORD GROUP. Diese basieren auf den CR-Leitlinien des Unternehmens und fokussieren sich auf die drei Handlungsfelder Unternehmen, Menschen und Umwelt. Die strategische Ausrichtung richtet sich unter anderem an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen aus. Gemeinsam mit unserem System-Value-Ansatz bildet die Orientierung an den SDGs die Basis für unsere CR-Strategie 2025. Wir stellen die für uns relevanten SDGs in den jeweiligen Kapiteln der Handlungsfelder vor. Weitere Informationen zum System-Value-Ansatz sind in unserem Fortschrittsbericht aus dem Jahr 2022 zu finden.

Die CR-Strategie wird durch das CR-Management entwickelt, das ebenfalls für die Koordination der übergreifenden CR-Aktivitäten verantwortlich ist. Der Sustainability Council (ehemals CR-Steuerungskreis) unterstützt zusammen mit den CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren aus den Business Units, Group Divisions und Zentralfunktionen das CR-Management bei seinen Aufgaben. Zudem übernehmen die Mitglieder des Council die Koordination und Verantwortung für CR-Themen in ihren Bereichen.

Die Umsetzung der CR-Strategie wird durch die CR-Roadmap ermöglicht. Durch sie wird die weitere Verankerung von Nachhaltigkeit sichergestellt. In der CR-Roadmap haben wir konkrete Maßnahmen zu den Zielen der drei Handlungsfelder definiert.

Das Handlungsfeld Unternehmen fokussiert sich auf eine nachhaltige Unternehmensführung sowie den Ausbau eines nachhaltigen Produkt- und Dienstleistungsportfolios. Dazu zählt ein umfassendes Dienstleistungsangebot, das unsere Kundinnen und Kunden bei einer nachhaltigen Ausrichtung unterstützt.

Innerhalb des Handlungsfelds Menschen widmen wir uns zentralen Themen wie der Unternehmenskultur. Dabei steht unter anderem die stetige berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden im Fokus.

Im Handlungsfeld Umwelt stehen unsere Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) im Vordergrund. Wir konzentrieren uns insbesondere auf die THG-Emissionen, die durch den Betrieb unserer Immobilien und durch Reisetätigkeiten von Mitarbeitenden verursacht werden. Konkrete Ziele und Maßnahmen sind in den Kapiteln zu den Handlungsfeldern zu finden.

Die aktuelle Konzernstrategie Strategy2025 wird 2025 durch die neue Strategie HORIZON2030 abgelöst. Im Mittelpunkt der Entwicklung der TÜV NORD GROUP bis 2030 stehen sechs zentrale strategische Stoßrichtungen: Kundenfokus, Innovation, Internationalisierung, Nachhaltigkeit, Effizienz-Plus sowie Mensch und Kultur. Wichtige Schwerpunkte von HORIZON2030 sind Schlüsseltechnologien wie zum Beispiel künstliche Intelligenz und Halbleiter. Zudem wird die Reduktion der THG-Emissionen weiter forciert sowie die Unternehmenskultur weiterentwickelt, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken.

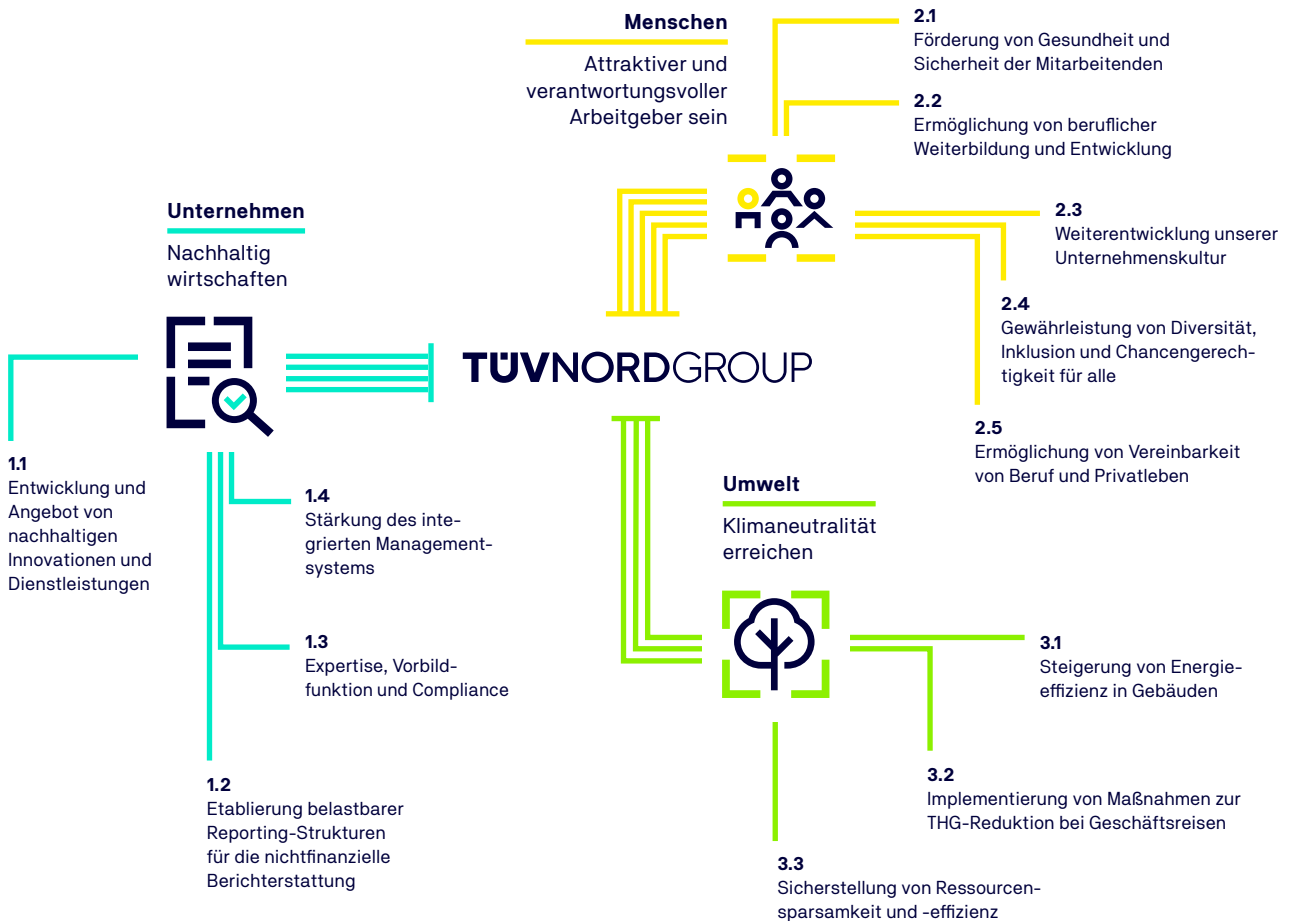


# Unsere CR-Roadmap 2022 – 2025

Aus der CR-Strategie leitet sich die CR-Roadmap ab, die konkrete Maßnahmen zu den übergeordneten Zielen und wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern Unternehmen, Menschen und Umwelt definiert. In den Kapiteln zu den einzelnen Handlungsfeldern werden die jeweiligen Ziele mit den Maßnahmen näher beschrieben. Hinterlegt sind die einzelnen Maßnahmen in der

CR-Roadmap unter anderem mit KPIs, Zuständigkeiten und einem Bearbeitungszeitraum. Als strategisches Instrument wird sie zudem genutzt, um den Fortschritt und den aktuellen Stand der einzelnen Maßnahmen nachzuhalten und darzustellen. Analog zur CR-Strategie ist der Wirkungszeitraum bis 2025 festgelegt. Anschließend wird die CR-Roadmap im Rahmen des neuen Strategiezyklus für die kommenden Jahre angepasst.

## Handlungsfelder und ausgewählte Oberziele der CR-Roadmap



# Wesentlichkeit unserer CR-Themen

2023 haben wir eine umfassende doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt, um die für die TÜV NORD GROUP wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren. Wir haben sowohl die Auswirkungen unseres Unternehmens auf Menschen und Umwelt (Inside-Out-Perspektive) als auch Risiken und Chancen, die durch externe Entwicklungen auf uns zukommen (Outside-In-Perspektive), betrachtet. Diese beiden Perspektiven bilden auch die Basis der diesjährigen Analyse. Sie werden in der Darstellung auf der folgenden Seite durch die X- und die Y-Achse abgebildet.

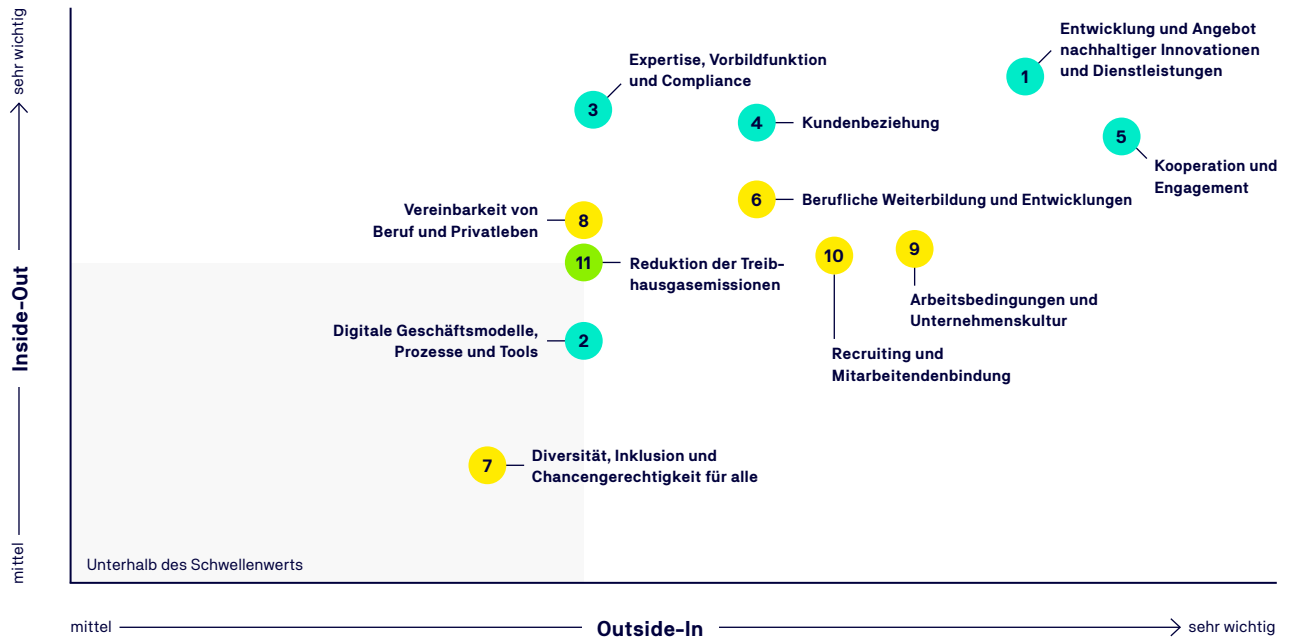
Die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen, die 2023 erarbeitet und geclustert worden sind, dienen 2024 als Grundlage für die Weiterentwicklung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. 2024 prüften wir diese Cluster auf Aktualität speziell in Bezug auf unsere Wertschöpfungskette und die angenommenen Zeithorizonte. Außerdem überarbeiteten wir die gebildeten Cluster hin zu mehr Aussagekraft und Genauigkeit.

Die Bewertung der Cluster erfolgte in mehreren Schritten: Zunächst führte unser CR-Management eine Vorbewertung durch. Alle Cluster, die als relevant bzw. sehr relevant eingestuft wurden, flossen in den weiteren Bewertungsprozess nach ESRS ein. Im nächsten Schritt wurden diese von unterschied-

lichen Personen aus der TÜV NORD GROUP diskutiert und bewertet, unter anderem von der Menschenrechtsbeauftragten, dem Compliance-Officer und einer Vertreterin des Risiko- und Chancenmanagements (RCM). So entstanden voneinander unabhängige Bewertungen, die abschließend zusammengeführt wurden. Als Bewertungsgrundlage dienten dabei die Kriterien des RCM der TÜV NORD GROUP.

Auch das Sustainability Council mit den CR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren aus den Business Units und Group Divisions, die in der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse 2023 stark involviert waren, wurde 2024 eingebunden. Die Ergebnisse wurden ihnen gespiegelt und ihre Perspektiven aktiv eingeholt. So wurde sichergestellt, dass alle betroffenen Bereiche im Unternehmen ihre Perspektive einbringen konnten und zur Weiterentwicklung der CR-Strategie der TÜV NORD GROUP beitragen. Die finalen Ergebnisse wurden der Konzerngeschäftsführung vorgestellt und anschließend verabschiedet.

Seit 2024 sind die Bewertungsskalen mit den Inhalten des RCM harmonisiert. Verglichen mit 2023 wurden daher die Bewertungsgrundlage und die verwendeten Skalen angepasst. Die Methode zur Berechnung der Ergebnisse wurde nicht verändert. Dadurch bleibt das Ergebnis über die Jahre vergleichbar, sodass Entwicklungen klar dokumentiert werden können.

Wesentliche Themen 2024 

Die Ergebnisse zeigen, dass die drei Handlungsfelder Unternehmen, Menschen und Umwelt erneut bestätigt wurden. Auch die Mehrheit der wesentlichen Themen wurden 2024 vollständig bzw. nahezu vollständig bestätigt. Aufbauend auf den Ergebnissen konnten einige Themen weiter konkretisiert werden. So wurde im Handlungsfeld Unternehmen das Thema „Vertrauenswürdigkeit und Vorbildfunktion“ erweitert und trägt nun die Bezeichnung „Expertise, Vorbildfunktion und Compliance“. Im Handlungsfeld Menschen wurde das Thema „Weiterentwicklung der Unternehmenskultur“ breiter gefasst und in „Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur“ umbenannt. Ebenfalls mehr detailliert wurde das bisherige wesentliche Thema „Recruiting“, das jetzt unter dem Namen „Recruiting und Mitarbeitendenbindung“ geführt wird. Damit wird der Fokus der Fachkräftegewinnung um die Bindung von bestehenden Mitarbeitenden ergänzt. Das Thema „Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden“ unterschreitet den Schwellenwert und wurde damit 2024 nicht mehr als wesentlich eingestuft. Das Thema ist bereits durch entsprechende Konzernrichtlinien und Prozesse implementiert und wird im Rahmen des Managementsystems auch weiterhin fokussiert bearbeitet. Die Themen „Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools“, „Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit für alle“ sowie „Reduktion der Treibhausgasemissionen“ wurden als wesentlicher Bestandteil der Konzernstrategie ebenfalls als wesentliche Themen identifiziert. Im Handlungsfeld Umwelt

bleibt demnach die „Reduktion der Treibhausgasemissionen“ das zentrale Thema. Die hohe Priorität des Themas für die TÜV NORD GROUP wird damit bestätigt.

Alle wesentlichen Themen werden anhand der Matrix oben dargestellt.

Durch die inhaltliche Aktualisierung haben wir die doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2024 klarer und genauer ausgerichtet. Die wesentlichen Themen wurden präzise definiert und an aktuelle Anforderungen angepasst. Ziel ist, dass wir uns konsequent auf die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen konzentrieren und unseren Beitrag für die Gesellschaft, unsere Mitarbeitenden und die Umwelt kontinuierlich ausbauen.

# Unternehmen

Mit passenden Produkten und Dienstleistungen unterstützen wir Kundinnen und Kunden dabei, nachhaltig zu handeln.



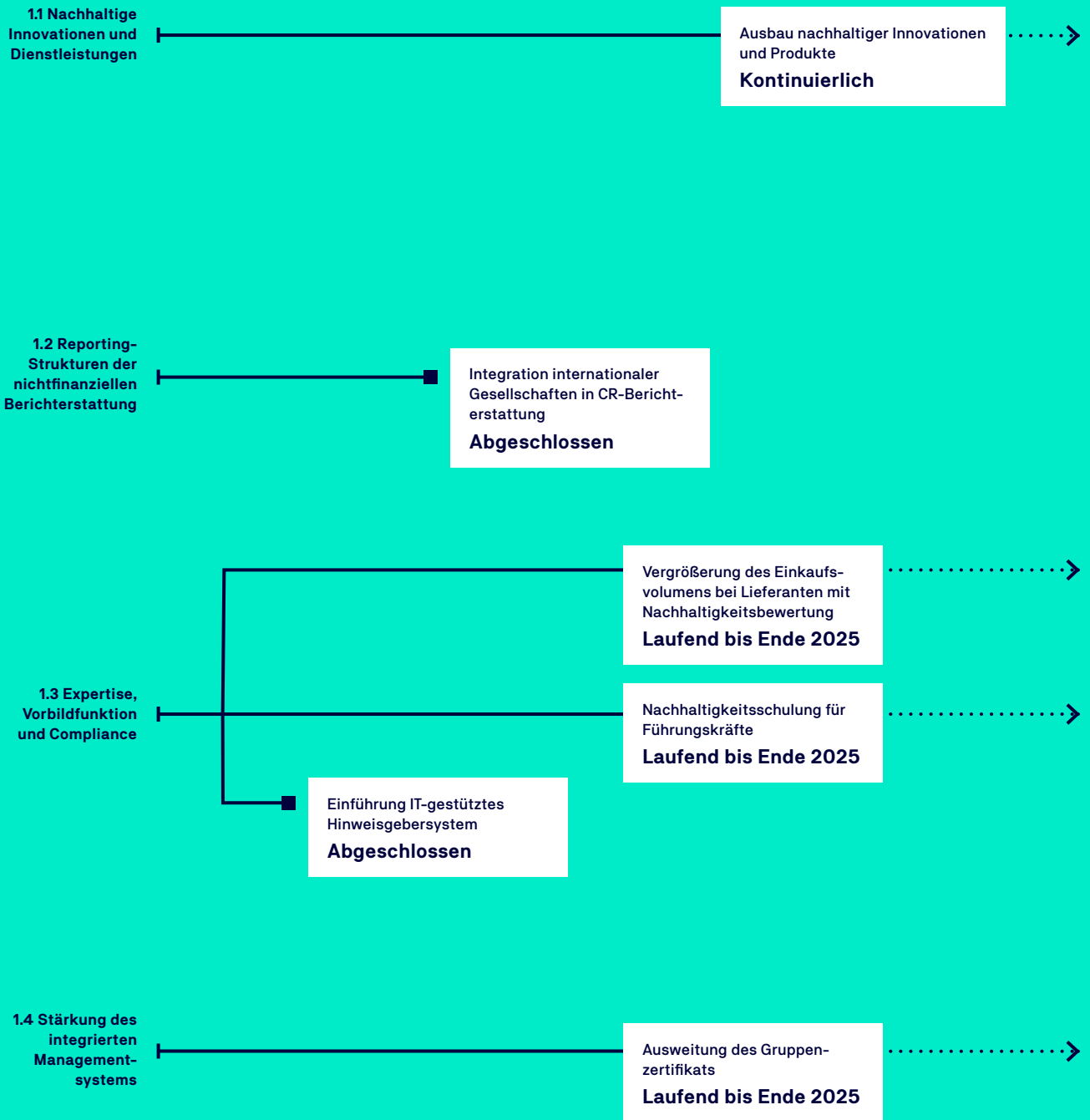
Die TÜV NORD GROUP kann besonders durch ihre Dienstleistungen gemeinsam mit ihren Kundinnen und Kunden einen Beitrag zu einer sicheren und nachhaltigen Entwicklung leisten. Hierfür werden unter anderem Innovationsprojekte systematisch auf Nachhaltigkeitsaspekte hin geprüft. Neben der Entwicklung von nachhaltigen Dienstleistungen liegt ein bedeutender Schwerpunkt auch auf der Entwicklung und Optimierung digitaler Geschäftsmodelle und Tools. Diese Themen sind seit 2024 dem neu geschaffenen Vorstandsbereich des COO zugeordnet. Weitere Fokusthemen des Bereichs sind Innovation, Nachhaltigkeit und Internationalisierung.

Das regelmäßige Feedback und der intensive Dialog mit unseren Kundinnen und Kunden ermöglicht es uns, die Erbringung unserer Dienstleistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Zusätzlich engagieren wir uns bei der Entwicklung neuer Standards, um uns an sich ändernde Bedarfe und die wachsende Nachfrage nach Nachhaltigkeitsdienstleistungen anzupassen. Mit der Einführung von TÜV NORD CERA 4in1 wurde 2024 beispielsweise das erste Zertifizierungssystem für mineralische Rohstoffe im Bergbausektor auf den Markt gebracht, das entlang der gesamten Wertschöpfungskette die ESG-Konformität prüft. TÜV NORD CERA 4in1 wurde gemeinsam mit einem EU-geförderten Forschungskonsortium entwickelt. Mit dem Standard wird nicht nur Innovation vorangetrieben, sondern auch die Beziehung zu unseren Kundinnen und Kunden gestärkt.

Ein weiteres wesentliches Thema im Handlungsfeld Unternehmen umfasst Verantwortung und Compliance. Unser Compliance-Management-System beugt Risiken vor und schützt Menschen sowie Umwelt. Neben etablierten Beschwerdewegen, wie über die Ombudsperson, die Betriebsräte oder die Compliance-Abteilung, ermöglicht seit 2024 ein IT-gestütztes Hinweisgeber-system das Melden von Verstößen. Damit können interne und externe Stakeholder etwa Verstöße gegen lokale Gesetze oder Unternehmensrichtlinien melden. Mehr Informationen dazu sind auf den kommenden Seiten zu finden. Zudem wurden interne Schulungen zu Compliance, Nachhaltigkeit und Diversity intensiviert, um verantwortungsvolles Handeln zu fördern.

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





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

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

<b>Themen und Ziele</b>	<b>Ausgewählte Maßnahme</b>	<b>Erläuterung</b>	<b>SDG</b>
<b>1.1 Nachhaltige Innovationen und Dienstleistungen</b>	<b>Ausbau nachhaltiger Innovationen und Produkte</b>	Die Ausweitung des nachhaltigen Dienstleistungsportfolios bleibt weiterhin ein wesentliches Thema für die TÜV NORD GROUP. Als technologiezentrierter Wissenskonzern treiben wir Themen wie die Energie- und Mobilitätswende, Digitalisierung und Nachhaltigkeit aktiv voran. Um auch in Zukunft ein verlässlicher Partner für unsere Kunden zu bleiben, werden weiterhin alle Innovationen in unserem Portfolio im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Unternehmensverantwortung bewertet.	8, 9, 12
<b>1.2 Reporting-Strukturen der nicht-finanziellen Berichterstattung</b>	<b>Integration internationaler Gesellschaften in die CR-Berichterstattung</b>	2024 wurden alle noch ausstehenden vollkonsolidierten Gesellschaften in die CR-Berichterstattung der TÜV NORD GROUP aufgenommen. 2024 sind 17 Gesellschaften aus 15 Ländern neu integriert worden. Insgesamt sind jetzt 91 Gesellschaften, darunter 49 internationale Gesellschaften, Teil der CR-Berichterstattung. Damit entspricht der Umfang des Berichts zu Verantwortung und Nachhaltigkeit erstmalig dem der Finanzberichterstattung.	9, 12
<b>1.3 Expertise, Vorbildfunktion und Compliance</b>	<b>Vergrößerung des Einkaufsvolumens bei Lieferanten mit Nachhaltigkeitsbewertung</b>	Die TÜV NORD GROUP führt mithilfe eines Lieferantenfragebogens sowie im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes CR-Risikoanalysen durch. Die Kriterien des Fragebogens wurden bereits 2023 erweitert und die Verfahrensanweisung zum Lieferantenmanagement überarbeitet, um nachhaltig handelnde Lieferanten zu bevorzugen. In den vergangenen Jahren konnte das Einkaufsvolumen der fachlich und umsatzmäßig relevanten Lieferanten des deutschlandweit verantwortlichen Bereichs Beschaffung, das anhand von Nachhaltigkeitskriterien bewertet wurde, von 57 % im Jahr 2020 auf 99 % im Jahr 2024 gesteigert werden.	8, 12
	<b>Nachhaltigkeitsschulung für Führungskräfte</b>	Die TÜV NORD GROUP hat für ihre Führungskräfte und Gremien bereits spezifische Schulungen, etwa zu Compliance und Diversity, erfolgreich durchgeführt. 2023 wurde in Zusammenarbeit mit Führungskräften aus allen Geschäftsbereichen ein Schulungskonzept zu Nachhaltigkeitsthemen erarbeitet. Aufgrund der neuen Klimastrategie müssen jedoch Anpassungen an dem Konzept vorgenommen werden, um aktuelle Anforderungen und Zielsetzungen zu berücksichtigen. Die Pilotierung des überarbeiteten Schulungsprogramms ist nun für 2025 vorgesehen. Das Ziel, das Nachhaltigkeitsbewusstsein und die Nachhaltigkeitskompetenz der Führungskräfte langfristig zu stärken, bleibt weiterhin bestehen.	4, 8
	<b>Einführung IT-gestütztes Hinweisgebersystem</b>	Mit „Trust Line“ von NAVEX wurde 2024 ein zusätzliches, IT-gestütztes Hinweisgebersystem eingeführt. Dieses bietet Hinweisgebenden neben den bereits etablierten Möglichkeiten einen weiteren sicheren und vertraulichen Meldekanal für Compliance-Fälle. Anonym können konkrete Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze, interne Unternehmensrichtlinien oder unser Compliance-Programm (wie beispielsweise den Verhaltenskodex) gemeldet werden. Der dahinterliegende Prozess ermöglicht es, dass die verantwortlichen Stellen in der TÜV NORD GROUP schnell und zielgerichtet die gemeldeten Fälle untersuchen können und bei Bedarf Maßnahmen zur Behebung implementieren können.	
<b>1.4 Stärkung des integrierten Managementsystems</b>	<b>Ausweitung des Gruppensertifikats</b>	Die TÜV NORD GROUP hat 2024 erneut wichtige Meilensteine im integrierten Managementsystem (IMS) erreicht. Das Überwachungsaudit 2024 wurde erfolgreich absolviert, und das Konzernzertifikat konnte um 4 Gesellschaften erweitert werden. Der Fokus auf den Standards ISO 9001 für Qualitätsmanagement, ISO 14001 für Umweltmanagement und ISO 45001 für Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement bleibt bestehen. Die Verknüpfung von Corporate Responsibility und IMS wird konsequent weitergeführt, um nachhaltige und sichere Prozesse konzernweit zu stärken.	9, 12

# Highlights 2024

## Umweltpartnerschaft mit Hannover 96

Als Umweltpartner von Hannover 96 setzt sich die TÜV NORD GROUP aktiv für eine nachhaltigere Zukunft im Sport ein. Gemeinsam ermitteln wir den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Klubaktivitäten. Dadurch können wir gezielte Reduktionsmaßnahmen entwickeln. Vor allem stehen die Nutzung erneuerbarer Energien, intelligente Abfallreduktion und eine CO<sub>2</sub>-arme Anreise der Fans im Fokus. Außer der Profimannschaft von Hannover 96 hat die TÜV NORD GROUP weitere Umweltpartnerschaften mit mehreren Sportvereinen. Zusätzlich unterstützen wir die Fußballschule 96-Talents+Friends und fördern damit die sportliche Entwicklung im Kinder- und Jugendbereich.



## Nachhaltigkeitsdienstleistungen bei TÜV NORD Indonesia

Unsere internationalen Tochterunternehmen setzen sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen für Nachhaltigkeit vor Ort ein. So unterstützt TÜV NORD Indonesia seit 2024 Unternehmen bei der Validierung von Treibhausgas- und Emissionsberechnungen gemäß ISO 14064-1. Diese Validierung auf Organisationsebene unterstützt den Kohlenstoff-Cap-and-Trade-Mechanismus der Regierung für Kraftwerke im Rahmen eines Programms zur Genehmigung von Treibhausgasemissionsobergrenzen für Wirtschaftsakteure (PTBAE PU). Dieses ermöglicht die Kontrolle sektorbezogener Emissionen und trägt dazu bei, dass Indonesien seine festgelegten Beiträge im Rahmen des Pariser Abkommens erreichen kann.

## innoTANK

Mit innoTANK bietet die TÜV NORD GROUP einen klar strukturierten Rahmen für die Umsetzung innovativer Ideen zur Prozessoptimierung oder Entwicklung neuer Dienstleistungen gemeinsam mit Start-ups. Ziel ist es, passende Start-ups als Kooperationspartner zu finden und gemeinsam maßgeschneiderte Lösungen schnell und kosteneffizient zu entwickeln und in unsere Unternehmen zu integrieren. So wird Innovation durch gezielte Partnerschaften für unsere Business Units direkt nutzbar. 2024 wurde zum Beispiel gemeinsam mit einem Start-up erfolgreich ein Pilotprojekt abgeschlossen, bei dem die technische Infrastruktur für Blendgutachten von PV-Anlagen entwickelt wurde.

„Wir begleiten viele Profimannschaften wie die Fußballmannschaft Hannover 96, den Handballverein TSV Hannover-Burgdorf („Die Recken“) oder auch die Basketballmannschaft Rostock Seawolves dabei, ökologische Verantwortung zu übernehmen und zum Beispiel ihre Klimaziele zu erreichen. Gemeinsam machen wir Nachhaltigkeit im Sport messbar und wirkungsvoll!“

**Isabell Mattukat**, Projektmanagerin Genehmigungsverfahren und Nachhaltigkeit,  
TÜV NORD Umweltschutz

# Menschen

Unsere Mitarbeitenden sind die treibende Kraft hinter unserem Erfolg: Ihre Arbeit gewährleistet Qualität und Sicherheit für Millionen Menschen weltweit.



Mehr als 15.000 Menschen arbeiten bei der TÜV NORD GROUP daran, Vertrauen in Technik zu schaffen und Sicherheit zu bieten. Der Erfolg unseres Unternehmens beruht auf dem Einsatz unserer Mitarbeitenden. Damit stehen sie für uns im Mittelpunkt des Handlungsfelds Menschen. 2024 haben wir unter anderem in den Bereichen Chancengleichheit, transparente Kommunikation und Digitalisierung wichtige Fortschritte erzielt.

Auf der myHR-Plattform können sich alle Mitarbeitenden seit 2024 digital über zentrale Themen wie Renteneintritt oder Bildungsurlaub informieren und Anträge stellen. Mit der Plattform haben wir eine bessere Zugänglichkeit und mehr Transparenz geschaffen, da sie wichtige Informationen zu Personalthemen und laufenden Vorgängen an einem Ort bündelt. Ergänzend ermöglicht unsere neue Benefit-Plattform unseren Mitarbeitenden, das ihnen zur Verfügung stehende Angebot digital einzusehen und zu buchen.

Die Förderung von Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bleiben ebenfalls zentrale Themen unserer Arbeit. 2024 haben wir zum siebten Mal als familienfreundlicher Arbeitgeber die Rezertifizierung des Audits „berufundfamilie“ erhalten. Der Auditprozess forderte eine enge Zusammenarbeit innerhalb unseres Projektteams sowie mit Interessenvertreterinnen und -vertretern im Konzern. Auf diese konstruktive Zusammenarbeit legt die TÜV NORD GROUP als mitbestimmtes Unternehmen großen Wert. So auch mit dem Konzernbetriebsrat und weiteren Gremien, wie beispielsweise der Schwerbehindertenvertretung oder dem unternehmensübergreifenden Arbeitsschutzausschuss. Die Einbindung der Mitarbeitenden ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

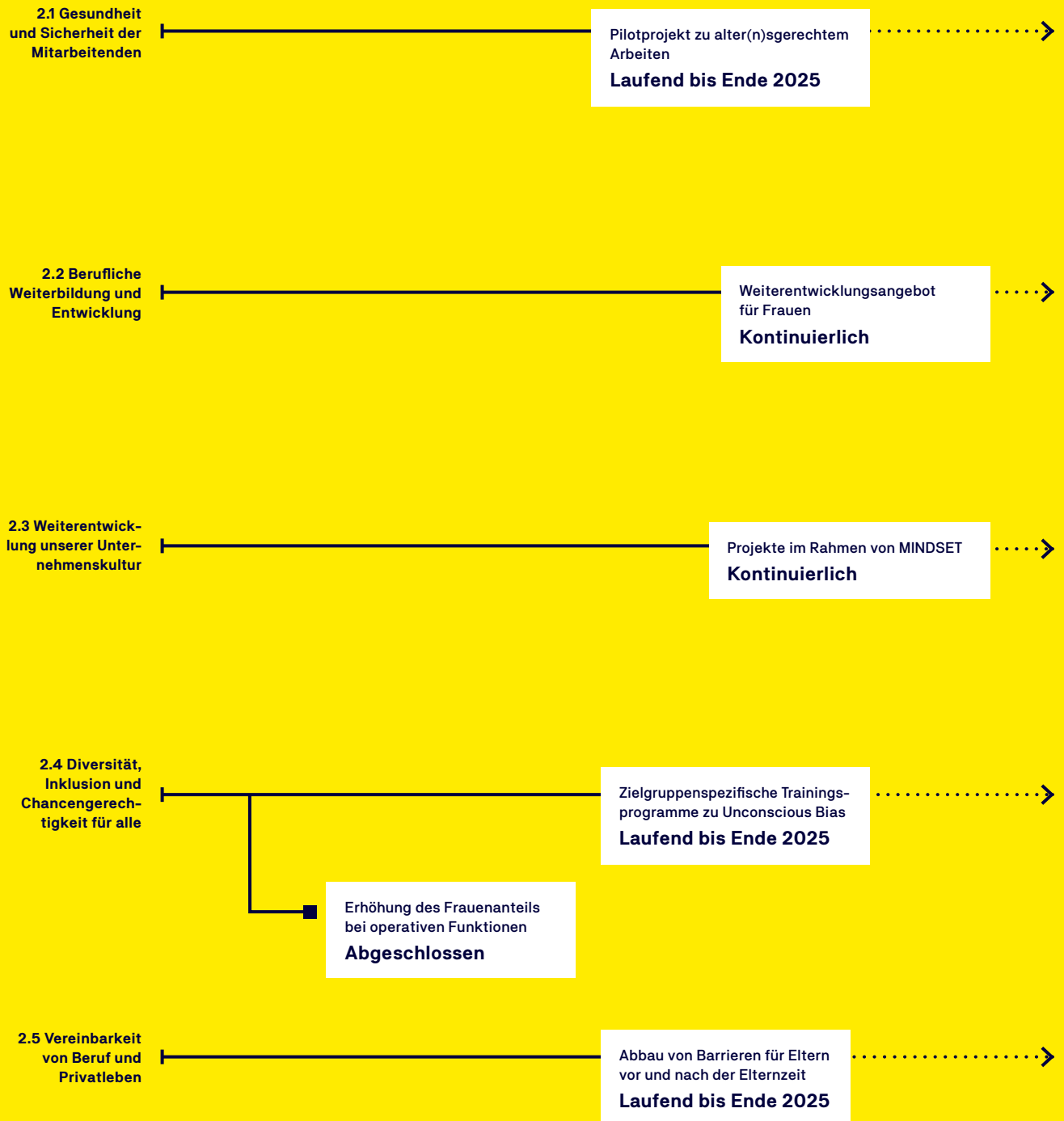
Ein weiterer Fokus lag 2024 auf der Ausweitung unseres Verfahrens zur Personalentwicklung. Bereits bestehende Elemente wurden miteinander verknüpft und zu einem einheitlichen Prozess erweitert. Zentrale Bausteine des Vorgehens sind die Diagnostik- und die Entwicklungsebene. Während der Diagnostik werden die Potenziale der Teilnehmenden identifiziert. Durch spezielle Programme werden diese in der Entwicklungsebene gefördert, um ihre Kompetenzen auszubauen. Mitarbeitende werden so individuell in ihrem Entwicklungsprozess unterstützt.

Auch in den kommenden Jahren bleibt der Fokus auf Menschen und Kultur zentral. Bis 2030 sollen die Bereiche Weiterentwicklung, Recruiting und Diversity weiter ausgebaut werden. Weitere Informationen zu Zielen und Maßnahmen gibt es im Personalbericht der TÜV NORD GROUP.

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







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

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

<b>Themen und Ziele</b>	<b>Ausgewählte Maßnahme</b>	<b>Erläuterung</b>	<b>SDG</b>
<b>2.1 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden</b>	<b>Pilotprojekt zu alter(n)s-gerechtem Arbeiten</b>	Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden bleibt ein zentrales Anliegen der TÜV NORD GROUP. Das 2024 geplante Pilotprojekt zu alter(n)s-gerechtem Arbeiten bei DMT konnte nicht wie geplant umgesetzt werden. Das Projekt wird jedoch 2025 mit einem spezifischeren Projektumfang erneut aufgegriffen. Der Fokus liegt nun auf der mentalen Gesundheit der Mitarbeitenden. Ziel ist es, ein Konzept zu entwickeln, das die Bedürfnisse unterschiedlicher Altersgruppen und Generationen berücksichtigt, um die psychische Widerstandskraft und Leistungsfähigkeit zu fördern.	3, 8, 10
<b>2.2 Berufliche Weiterbildung und Entwicklung</b>	<b>Durchführung von Weiterbildungsangeboten explizit für Frauen</b>	Die TÜV NORD GROUP hat vielseitige Angebote etabliert, um Frauen auf unterschiedlichen Karrierestufen in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen. Neben Coaching und Mentoringangeboten gibt es strukturierte Weiterbildungsprogramme, die explizit für weibliche Führungskräfte ausgelegt sind. Unterschiedliche Module richten sich sowohl an weibliche Führungsnachwuchskräfte als auch an erfahrene Managerinnen. Die Angebote wurden auch 2024 von Mitarbeiterinnen aus der TÜV NORD GROUP besucht.	4, 8
<b>2.3 Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur</b>	<b>Projekte im Rahmen von MINDSET</b>	Drei zentrale Maßnahmen im Rahmen des konzernweiten Programms MINDSET waren die Workshops „New Horizon“, die Gesundheitswoche und der Social Day. 2024 wurde der Workshop „New Horizon“ für Mitarbeitende ab 60 Jahren erneut angeboten. Er hilft bei der Planung des beruflichen Ausstiegs, der Reflexion des bisherigen Werdegangs und der Gestaltung des Ruhestands. Teilnehmende erhalten zudem Informationen zu organisatorischen Schritten, zur Weiterbeschäftigung während der Altersrente und zur (Betriebs-)Rente. Das Feedback aus den Pilot-Workshops 2023 wurde in das Konzept eingearbeitet, um das Angebot weiter zu verbessern. Die Gesundheitswoche 2024 ist ein Online-Präventionsprogramm für Mitarbeitende mit dem Fokus auf mentaler Gesundheit. Workshops und Impulsvorträge bieten Möglichkeiten, Strategien für den eigenen Umgang mit Sorgen, Ängsten und Stress zu entwickeln. Der Social Day ermöglicht es Mitarbeitenden, sich aktiv sozial zu engagieren. Mitarbeitende unterstützen in Essen, Hamburg und Hannover Hilfsbedürftige mit Winterkleidung und warmen Mahlzeiten. Die Betriebsrestaurants stellen dafür warme Speisen bereit, während Freiwillige die Ausgabe von Kleidung und Hygieneartikeln organisieren. Mehr Informationen zu MINDSET sind im Bericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit 2023 zu finden.	3, 8
<b>2.4 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit für alle</b>	<b>Zielgruppenspezifische Trainingsprogramme zu Unconscious Bias</b>	Das Unconscious-Bias-Trainingsprogramm der TÜV NORD GROUP wurde 2024 weiter ausgebaut und gezielt auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen abgestimmt. Im Rahmen der HR Learning Journeys fanden 9 Unconscious-Bias-Programme für insgesamt 80 HR-Beschäftigte in Deutschland statt. Die Inhalte wurden spezifisch auf die HR-Rollen abgestimmt und gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Rollen entwickelt.	5, 10
	<b>Erhöhung des Frauenanteils bei operativen Funktionen</b>	Wir hatten das Ziel, den Frauenanteil in operativen Funktionen bis zum 31.12.2024 im Vergleich zum 31.12.2021 um 10 Prozent zu steigern. Das Ziel haben wir noch nicht vollständig erreicht. Im Vergleich zu 2019 können wir jedoch Fortschritte verzeichnen. Das zeigt, dass wir mit den Maßnahmen, die wir in den vergangenen Jahren angestoßen haben, auf dem richtigen Weg sind, Barrieren abzubauen und Diversität zu fördern. Trotz unseres Fortschritts wird deutlich, dass viele Maßnahmen erst über einen längeren Zeitraum ihre Wirkung entfalten. Daher bleibt das Thema Diversität auch in den kommenden Jahren ein Fokusthema von uns. 2024 haben wir im Rahmen unserer Unconscious-Bias-Trainingsprogramme auch explizit Führungskräfte geschult. Im Recruiting setzen wir weiterhin von Beginn an darauf, vielfältige Talente durch die gezielte Konzeption von Stellenanzeigen zu erreichen. Die vorurteilsfreie Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten wird durch einen Jobinterview-Leitfaden und die Unconscious-Bias-Trainingsprogramme unterstützt.	5
<b>2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b>	<b>Abbau von Barrieren für Eltern vor und nach der Elternzeit</b>	Die TÜV NORD GROUP setzt auf den Abbau von Barrieren für Eltern vor, während und nach der Elternzeit. 2024 wurden bestehende Initiativen ausgebaut und neue Maßnahmen umgesetzt, darunter ein Führungskräfte-Training sowie die Integration des Themas Elternzeit in zwei Onboarding-Veranstaltungen. Ein Highlight war die Pilotierung eines Buddy-Programms bei TÜV NORD EnSys, das Eltern während der Elternzeit und beim Wiedereinstieg begleitet.	5, 8, 10

# Highlights 2024

„Der DisAbility ThinkTank lebt vom gesellschaftsübergreifenden Dialog. Die vielen Perspektiven machen den Austausch interessant und konstruktiv. So können wir gemeinsam innovative Lösungen für Inklusion entwickeln und eine offene Unternehmenskultur stärken.“

**Manuela Liebig**, Abteilungsleitung Rechnungswesen Essen, TÜV NORD Service



## DisAbility ThinkTank

Der DisAbility ThinkTank wurde 2024 gegründet. Er verfolgt das Ziel, den Anteil von Menschen mit Behinderung im Unternehmen zu erhöhen, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und zu einer inklusiven Vertrauenskultur beizutragen. Im Team arbeiten gemeinsam Inklusionsbeauftragte der Business Units, die Managerin Inclusion, Diversity & Equity sowie die Konzernschwerbehindertenvertretung an konkreten Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen und das Bewusstsein für das Thema unternehmensweit zu schärfen.

## Jahrestagung TheNetwork

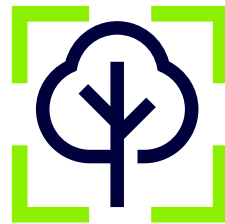
Das konzernweite Unternehmens-Netzwerk **TheNetwork** engagiert sich in der TÜV NORD GROUP für eine offene Unternehmenskultur. In diesem Rahmen findet jährlich eine Tagung für Mitglieder und Interessierte statt, 2024 unter dem Motto „Beyond barriers – jede Facette ein Schlüssel zum Erfolg“. Im Fokus stand die Auseinandersetzung mit Barrieren im Arbeitsalltag. Den Schwerpunkt bildete das Thema Neurodiversität. Eine Keynote hierzu sowie zum Thema psychologische Sicherheit bildeten die Basis für eine lebhafte Diskussion. In Workshops gewannen die Teilnehmenden darüber hinaus Einblicke in das Leben von Menschen mit Behinderungen und erweiterten ihr Verständnis für Inklusion.

## Learning Journeys

Lernen im beruflichen Kontext gewinnt für unsere Mitarbeitenden zunehmend an Bedeutung. Um sie erfolgreich beim Übergang in neue Rollen und Arbeitsweisen zu begleiten, haben wir 2024 maßgeschneiderte Learning Journeys entwickelt und im HR-Bereich pilotiert. Die Learning Journeys sind auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt und starteten mit einer gemeinsamen Analyse der Lernziele mit den Vorgesetzten. Die Schulungen umfassen rollenübergreifende und spezialisierte Inhalte sowie flexible Weiterbildungsmöglichkeiten. Die positiven Erfahrungen der Learning Journeys machen sie zu einer wertvollen Vorlage für die ganze TÜV NORD GROUP.

# Umwelt

## Auf Kurs 2030: Klimaschutz als Wegbereiter für nachhaltigen Erfolg.



Die Reduktion der Treibhausgasemissionen ist ein zentraler Bestandteil im Handlungsfeld Umwelt. Im Jahr 2024 haben wir unsere Klimastrategie einschließlich unserer Klimaziele angepasst. Damit reagieren wir darauf, dass sich die wissenschaftliche Bewertung von Klimazielen insbesondere mit Blick auf Kompensationsmöglichkeiten geändert hat. Mit den Anpassungen legen wir einen größeren Fokus auf die Reduktion von Emissionen. Bis 2030 wollen wir die Emissionen in Scope 1 und 2 um 50 % im Vergleich zu 2023 reduzieren. Auch die Emissionen in Scope 3 sollen bis 2030 weiter gesenkt werden.

Rund 28 % der direkt und indirekt geschäftsbedingten Emissionen entstehen durch den Energieverbrauch und -bezug in den von uns genutzten Immobilien. Reisen machen einen Anteil von 72 % aus. Unsere Klimastrategie legt den Schwerpunkt auf diese beiden wesentlichen Hebel bei den Emissionen aus Scope 1 und Scope 2. Gleichzeitig wird aber auch Scope 3 berücksichtigt, um eine umfassende Klimawirkung zu erzielen.

2024 konnten wir unsere Emissionen insgesamt im Vergleich zu 2023 reduzieren. Die Einsparung erfolgt vor allem in Scope 1 und 2. Es zeigt sich, dass die Maßnahmen, die wir in den vergangenen Jahren umgesetzt haben, Wirkung entfalten.

Im Bereich Mobilität fördern wir umweltfreundliche Geschäftsreisen unter anderem durch die Anpassung der Reiserichtlinie und die finanzielle Unterstützung des Deutschlandtickets. Emissionsarme Firmenwagen werden zudem im Rahmen der Car-Policy durch höhere Zuschüsse unterstützt. Hier zeigt sich, dass wir dadurch den Anteil an bestellten E-Fahrzeugen im Fuhr-

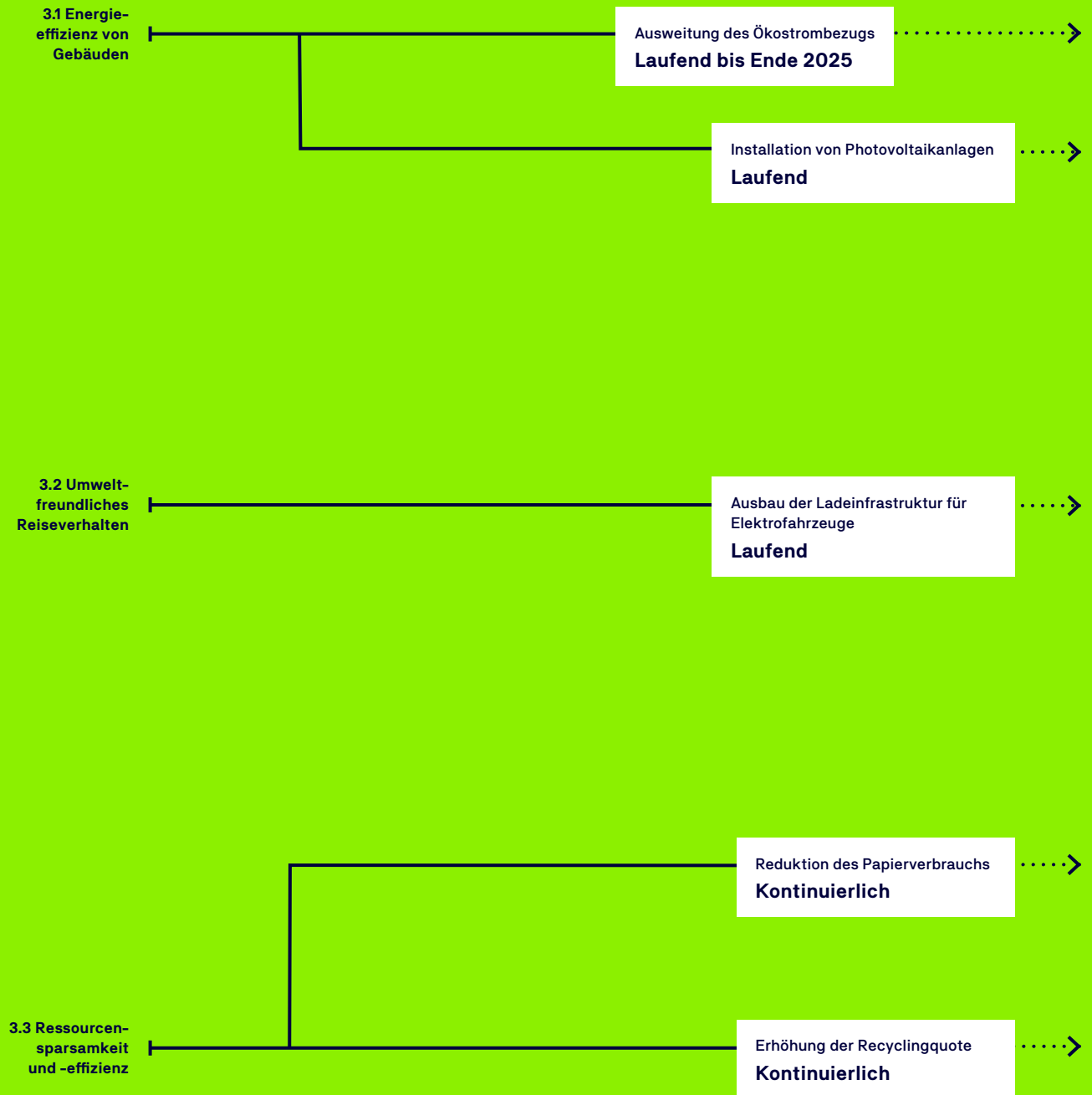
park von 26 % im Vorjahr auf 38 % steigern konnten. Sukzessive erhöhen wir so den Anteil der Elektrofahrzeuge in unserem Fuhrpark.

Bei unseren Immobilien haben wir ebenfalls Fortschritte erzielt. Unsere immobilienbezogenen Treibhausgasemissionen konnten wir um rund 23 % im Vergleich zum Vorjahr reduzieren. Der Bezug aus erneuerbaren Quellen ist neben einer effizienteren Nutzung von Strom eine wichtige Maßnahme, mit der wir unsere Klimaziele erreichen. Auch der Ausbau von Photovoltaikanlagen auf eigenen Gebäuden geht weiter voran.

Mehr Informationen zu den Maßnahmen sind auf den kommenden Seiten zu finden.

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





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

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

<b>Themen und Ziele</b>	<b>Ausgewählte Maßnahme</b>	<b>Erläuterung</b>	<b>SDG</b>
<b>3.1 Energieeffizienz von Gebäuden</b>	<b>Ausweitung des Ökostrombezugs</b>	Durch die weitere Umstellung auf Ökostrom konnten wir eine deutliche Reduktion unserer THG-Emissionen in Scope 2 verzeichnen. Insgesamt konnten wir durch die Umstellung auf Ökostrom rund 3.700 t THG-Emissionen einsparen. Alle Immobilien der TÜV NORD GROUP, die zentral durch TÜV NORD Immobilien verwaltet werden, werden bereits seit mehreren Jahren mit Ökostrom versorgt. Bis Ende 2025 sollen zusätzlich auch 80 % der TÜV NORD Stationen mit Ökostrom versorgt werden. 2024 wurde zudem systematisch damit begonnen, angemietete Flächen auf Ökostrom umzustellen. Insgesamt konnten wir mit diesen Maßnahmen unsere energiebedingten Emissionen um 37 % verglichen mit dem Vorjahr reduzieren.	7, 11, 13
	<b>Installation von Photovoltaikanlagen</b>	Neben der zunehmenden Installation von Photovoltaikanlagen an 65 TÜV NORD Stationen wird auch die eigene Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge ausgebaut. Dies geht einher mit der grundlegenden Sanierung und Modernisierung aller TÜV NORD Stationen. Insgesamt wurden 2024 5 neue Photovoltaikanlagen installiert. Hinzu kommen weitere PV-Anlagen auf Bürogebäuden der TÜV NORD GROUP.	7, 11, 13
<b>3.2 Umweltfreundliches Reiseverhalten</b>	<b>Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge</b>	Auch 2024 haben wir uns dem weiteren Ausbau der Ladeinfrastruktur an den deutschen Standorten der TÜV NORD GROUP und der Förderung der Elektromobilität gewidmet. Es wurden 92 weitere Ladepunkte errichtet, sodass nun an TÜV NORD-Gebäuden insgesamt 212 Ladepunkte zur Verfügung stehen.	7, 11, 13
<b>3.3 Ressourcensparsamkeit und -effizienz</b>	<b>Reduktion des Papierverbrauchs</b>	Unser Ziel ist es, eine deutliche Reduktion des Papierverbrauchs zu erreichen. Dafür haben wir Maßnahmen getroffen, die eine praxisnahe und effektive Umsetzung gewährleisten können. Zum einen haben wir eine umfassende Änderung der Druckereinstellungen an allen Standorten durchgeführt. Zum anderen haben wir die Herausgabe von Kalendern als Give-away auf ein Mindestmaß reduziert. 2024 konnten wir so eine Papierreduktion von 74 t verzeichnen. Das ist eine Reduktion um 18 % gegenüber dem Vorjahr.	12
	<b>Erhöhung der Recyclingquote</b>	Seit Sommer 2023 testet TÜV NORD Immobilien erfolgreich die Nutzung hochwertiger Papierhandtücher aus recycelter Kartonage. Die Pilotprojekte in Hannover, Hamburg und Essen verliefen durchweg positiv. Die umweltfreundlichen Handtücher werden nicht über den Restmüll entsorgt, sondern separat gesammelt und vom Hersteller zur Wiederaufbereitung abgeholt. 2025 wird das Projekt evaluiert und eine Ausweitung auf weitere TÜV NORD-Standorte geprüft.	12

# Highlights 2024

## Optimierte Routenplanung unserer Sachverständigen

Eine optimierte Streckenplanung unserer Sachverständigen kann den ökologischen Fußabdruck der TÜV NORD GROUP signifikant verringern. Mithilfe einer Software wird durch fortschrittliche Algorithmen und künstliche Intelligenz eine dynamische und effiziente Planung ermöglicht. Im Frühjahr 2024 hat TÜV NORD Mobilität ein erfolgreiches Pilotprojekt in der Region Braunschweig/Göttingen gestartet. Zukünftig soll diese Lösung in 13 weiteren Regionen eingesetzt werden. Damit bildet sie ein wichtiges Instrument zur Verringerung unserer mobilitätsbezogenen Emissionen und Verbesserung unserer Dienstleistungen.

## Dienstleistung zur Reduktion von Elektroschrott

ALTER | HTV leistet einen großen Beitrag zur nachhaltigen Elektroniknutzung. Als Spezialist für Halbleiter, ein Grundbaustein von Mikrochips, setzt sich ALTER | HTV dafür ein, die Lebensdauer elektronischer Bauteile zu verlängern. Durch die Entwicklung und Durchführung innovativer Methoden stellen sie zum Beispiel die Funktionalität von beschädigten oder stark verschmutzten Bauteilen wieder her, indem elektrische Verbindungen erneuert und Oxidationen beseitigt werden. Diese und weitere Dienstleistungen tragen effektiv zur Minimierung von Elektroschrott bei unseren Kundinnen und Kunden bei.



„Wir haben unseren Fuhrpark auf Elektromobilität umgestellt und eine PV-Anlage installiert. Dies war mit finanziellen und organisatorischen Herausforderungen verbunden, aber Nachhaltigkeit muss langfristig gedacht werden und dafür lohnt sich ein anfängliches Invest.“

Dr. Daniel Müller, Administrative Leitung, PFB Prüfzentrum für Bauelemente

## Nachhaltiger Standort in Dortmund

Mit unserem neuen Standort im Dortmunder Business Park Phoenix West setzen wir ein klares Zeichen für Nachhaltigkeit und moderne Arbeitswelten. Das Gebäude ist an das Fernwärmenetz angeschlossen und verfügt über Photovoltaikanlagen auf dem Dach sowie über einem Großteil der Parkplätze. Die Anlagen erzeugen jährlich etwa 130.000 Kilowattstunden Strom für den Eigenbedarf. Moderne Bürokonzepte führen zu einem hohen Maß an Flächenoptimierung. Der Neubau bietet aktuell Platz für bis zu 200 Mitarbeitende, die neben Bürotätigkeit auch örtliche Services wie Führerscheinprüfungen und arbeitsmedizinische Untersuchungen betreuen.

# Anhang

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



# Das Profil der TÜV NORD GROUP

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

Unser Team besteht aus über 15.000 engagierten Spezialistinnen und Spezialisten, die in den sechs Business Units Mobility, Industry, Energy & Resources, Certification, Digital & Semiconductor und People & Empowerment tätig sind. Wir legen größten Wert auf die verantwortungsbewusste Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden. Unser breites Spektrum an Dienstleistungen richtet sich an global agierende Konzerne und öffentliche Einrichtungen bis hin zu KMUs und Privatpersonen. Wir sind in den wichtigsten Märkten weltweit mit unseren Gesellschaften vertreten. So gewährleisten wir höchste Standards an Sicherheit und Zuverlässigkeit.

In unserem Kerngeschäft übernehmen wir Verantwortung für Menschen, Technik und Umwelt. Unsere Prüfungen basieren auf nationalen und internationalen Standards sowie rechtlichen Vorgaben. Gleichzeitig sind wir wichtiger Partner bei der Entwicklung neuer, wegweisender Sicherheitsstandards.

Unsere eigene unternehmerische Nachhaltigkeit ist zentral im Bereich Sustainability and Integrated Management System gebündelt. Dieser obliegt seit diesem Jahr in der Gesamtverantwortung dem Chief Operating Officer.

Der Vorstand besteht aus: Dr. Dirk Stenkamp als Vorstandsvorsitzender sowie Personalvorstand, Jürgen Himmelsbach als Finanzvorstand und Ringo Schmelzer als Chief Operating Officer. Die Ernennung des Vorstands erfolgt durch den Aufsichtsrat. Die operativen Geschäfte der TÜV NORD GROUP werden über die Konzerngeschäftsleitung geführt. Ihr gehören der Vorstand und jeweils ein Vertreter der Business Units an.

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 2024 werden, inklusive TÜV NORD AG, 91 Gesellschaften in den Konzernabschluss einbezogen, davon 46 im Inland und 49 im Ausland.

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

Titel	Verabschiedet durch	Geltungsbereich	Link
Verhaltenskodex	Konzerngeschäftsleitung	Konzernweit	<a href="http://www.tuev-nord-group.com/de/verantwortung/werte-und-leitlinien/">www.tuev-nord-group.com/de/verantwortung/werte-und-leitlinien/</a>
Werte und Leitlinien (Website)	Konzerngeschäftsleitung	Konzernweit	<a href="http://www.tuev-nord-group.com/de/verantwortung/werte-und-leitlinien/unsere-werte/">www.tuev-nord-group.com/de/verantwortung/werte-und-leitlinien/unsere-werte/</a>
Corporate Responsibility-Leitlinie	Konzerngeschäftsleitung	Konzernweit	<a href="http://www.tuev-nord-group.com/de/verantwortung/werte-und-leitlinien/">www.tuev-nord-group.com/de/verantwortung/werte-und-leitlinien/</a>
Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	Vorstand	Konzernweit	<a href="http://www.tuev-nord-group.com/de/verantwortung/werte-und-leitlinien/lieferkettengesetz/">www.tuev-nord-group.com/de/verantwortung/werte-und-leitlinien/lieferkettengesetz/</a>
Compliance-Kodex Lieferanten und Business-Partner	Konzerngeschäftsleitung	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.	<a href="http://www.tuev-nord.de/fileadmin/Content/TUEV_NORD_DE/pdf/kodex-businesspartner.pdf">www.tuev-nord.de/fileadmin/Content/TUEV_NORD_DE/pdf/kodex-businesspartner.pdf</a>

GRI 2-28

# Mitgliedschaften und Auszeichnungen

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



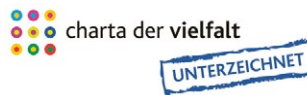
Bestehende Zertifizierungen 2023: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018



Rezertifizierung 2024 für Konzern gesamt (Deutschland)



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



Selbstverpflichtung 2018 unterzeichnet, unbegrenzt gültig



EcoVadis Sustainability Rating – erstmalige Auszeichnung mit der Platin-Medaille

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

# Kennzahlentabelle

	Einheit	2019	2022	2023	2024	GRI- Angabe
<b>Allgemeine Kennzahlen zum Konzern</b>						
Angestellte <sup>1</sup> (Gesamtzahl)	Anzahl	14.088	14.477	14.271	15.147	2-7
Angestellte <sup>2</sup> (Full-Time Equivalent)	Anzahl	11.276	12.238	12.346	13.192	2-7
Konzerngesellschaften <sup>3</sup> , gesamt	Anzahl	85	86	91	95	2-6
davon im Inland	Anzahl	42	42	45	46	2-6
davon im Ausland	Anzahl	43	44	46	49	2-6
Nettoumsatz	Mio. Euro	1.282,4	1.451,8	1.583,3	1.693,4	2-6
Kapitalisierung, gesamt	Mio. Euro	1.042,9	1.105,2	1.192,3	1.281,5	2-6
davon Verbindlichkeiten und Rückstellungen	Mio. Euro	918,9	776,8	858,3	911,2	2-6
davon Eigenkapital	Mio. Euro	124,0	328,4	334,0	370,3	2-6
Geleisteter Produkt- oder Dienstleistungsumfang <sup>4</sup> als Anzahl Business Units	Anzahl	6	6	6	6	2-6
<b>Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen</b>						
Mindestmitteilungsfrist, die Angestellten und ihren Vertretern typischerweise eingeräumt wird, bevor erhebliche betriebliche Veränderungen, die sich wesentlich auf sie auswirken können, umgesetzt werden	Wochen	4	4	4	4	402-1
Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden <sup>5</sup>	Anteil	97 %	100 %	100 %	100 %	308-1
Anteil der Lieferanten <sup>6</sup> , die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden, am Gesamteinkaufsvolumen	Anteil	26 %	93 %	93 %	99 %	308-1
Mitglieder des Kontrollorgans, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>7</sup>	Anzahl	130	150	97	107	205-2
	Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %	
Angestellte, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>8</sup>	Anzahl	13.958	14.367	14.187	15.053	205-2
	Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %	
Geschäftspartner, die Informationen zu den Strategien und Maßnahmen der TÜV NORD GROUP zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben <sup>9</sup>	Anzahl	29	35	40	47	205-2
	Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %	

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

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

<sup>3</sup> Die Angabe bezieht sich auf alle in den Konzernabschluss einbezogenen verbundenen Unternehmen. Zusätzlich existierten per Ende 2024 (2023, 2022) 75 (79, 87) nicht in den Konzernabschluss einbezogene verbundene Unternehmen, 7 (8, 7) at Equity bewertete assoziierte Unternehmen, 8 (9, 8) nicht at Equity bewertete assoziierte Unternehmen und Joint Ventures sowie 7 (7, 7) sonstige Beteiligungen.

<sup>4</sup> Hierunter fallen sämtliche Dienstleistungen in den Business Units Mobility, Industry, Energy & Resources, Certification, Digital & Semiconductor, People & Empowerment.

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

<sup>6</sup> Siehe Fußnote 5.

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

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

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

GRI 2-7

	Einheit	2019	2022	2023	2024	GRI- Angabe
<b>Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen<sup>10</sup></b>						
Festangestellte konzernweit <sup>11</sup> , gesamt	Anzahl		☺ 10.257	☺ 10.959	☺ 11.429	2-7
davon weiblich	Anzahl		☺ 3.076	☺ 3.282	☺ 3.530	2-7
davon männlich	Anzahl		☺ 7.181	☺ 7.677	☺ 7.897	2-7
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 2	2-7
davon Festangestellte in Deutschland <sup>12</sup> , gesamt	Anzahl	7.894	☺ 8.136	☺ 8.142	☺ 8.788	2-7
davon weiblich	Anzahl	2.201	☺ 2.336	☺ 2.319	☺ 2.446	2-7
davon männlich	Anzahl	5.693	☺ 5.800	☺ 5.823	☺ 6.341	2-7
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 1	2-7
Befristet Beschäftigte konzernweit <sup>13</sup> , gesamt	Anzahl		☺ 1.828	☺ 1.881	☺ 2.705	2-7
davon weiblich	Anzahl		☺ 413	☺ 431	☺ 599	2-7
davon männlich	Anzahl		☺ 1.415	☺ 1.450	☺ 2.106	2-7
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	2-7
davon befristet Beschäftigte in Deutschland <sup>14</sup> , gesamt	Anzahl	621	☺ 532	☺ 273	☺ 299	2-7
davon weiblich	Anzahl	315	☺ 266	☺ 124	☺ 125	2-7
davon männlich	Anzahl	306	☺ 266	☺ 149	☺ 174	2-7
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	2-7
In Vollzeit Beschäftigte konzernweit, gesamt	Anzahl		☺ 10.486	☺ 11.235	☺ 12.377	2-7
davon weiblich	Anzahl		☺ 2.434	☺ 2.678	☺ 3.093	2-7
davon männlich	Anzahl		☺ 8.052	☺ 8.557	☺ 9.282	2-7
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 2	2-7
davon in Vollzeit Beschäftigte in Deutschland, gesamt	Anzahl	7.163	☺ 7.231	☺ 7.057	☺ 7.597	2-7
davon weiblich	Anzahl	1.605	☺ 1.644	☺ 1.555	☺ 1.694	2-7
davon männlich	Anzahl	5.558	☺ 5.587	☺ 5.502	☺ 5.902	2-7
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 1	2-7
In Teilzeit Beschäftigte konzernweit, gesamt	Anzahl		☺ 1.679	☺ 1.739	☺ 1.777	2-7
davon weiblich	Anzahl		☺ 1.068	☺ 1.063	☺ 1.042	2-7
davon männlich	Anzahl		☺ 611	☺ 676	☺ 735	2-7
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	2-7
davon in Teilzeit Beschäftigte in Deutschland, gesamt	Anzahl	1.352	☺ 1.517	☺ 1.492	☺ 1.510	2-7
davon weiblich	Anzahl	911	☺ 971	☺ 916	☺ 883	2-7
davon männlich	Anzahl	441	☺ 546	☺ 576	☺ 627	2-7
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	2-7

<sup>10</sup> Die konzernweiten Angaben unter „Menschen“ beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Gesamtbelegschaft der derzeit im Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit integrierten internationalen Gesellschaften (siehe S. 02) sowie auf das aktive Stammpersonal in Deutschland, gemäß Belegschaftsstatistik, exklusive der nicht konsolidierten Gesellschaften. Die Anzahl der Mitarbeitenden ist, sofern nicht anders dargestellt, als Headcount (Anzahl an Personen) angegeben.

<sup>11</sup> Für das Jahr 2024 (2023, 2022) konnte der Anstellungsstatus (fest angestellt oder befristet) von insgesamt 20 (134, 80) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

<sup>12</sup> Siehe Fußnote 11.

<sup>13</sup> Siehe Fußnote 11.

<sup>14</sup> Siehe Fußnote 11.

	Einheit	2019	2022	2023	2024	GRI- Angabe
Angestellte, die von Tarifverhandlungen erfasst sind konzernweit	Anteil		71,7 %	☺ 63,0 %	☺ 60,1 %	2-30
Angestellte, die von Tarifverhandlungen erfasst sind in Deutschland	Anteil	86 %	86,7 %	☺ 83,0 %	☺ 80,1 %	2-30
Neue Angestellte während des Berichtszeitraums konzernweit <sup>15</sup> , gesamt	Anteil		☺ 15,1 %	☺ 15,9 %	☺ 13,9 %	
	Anzahl		☺ 1.806	☺ 1.996	☺ 1.941	401-1
davon weiblich	Anzahl		☺ 648	☺ 573	☺ 611	401-1
davon männlich	Anzahl		☺ 1.158	☺ 1.423	☺ 1.329	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 1	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl		☺ 596	☺ 769	☺ 686	401-1
davon weiblich	Anzahl		☺ 223	☺ 239	☺ 237	401-1
davon männlich	Anzahl		☺ 373	☺ 530	☺ 448	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 1	401-1
davon 30 – 50 Jahre	Anzahl		☺ 988	☺ 1.024	☺ 1.014	401-1
davon weiblich	Anzahl		☺ 348	☺ 294	☺ 293	401-1
davon männlich	Anzahl		☺ 640	☺ 730	☺ 721	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl		☺ 222	☺ 203	☺ 241	401-1
davon weiblich	Anzahl		☺ 77	☺ 40	☺ 81	401-1
davon männlich	Anzahl		☺ 145	☺ 163	☺ 160	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1
davon neue Angestellte während des Berichtszeitraums in Deutschland <sup>16</sup> , gesamt	Anteil	10,9 %	☺ 10,2 %	☺ 11,0 %	☺ 10,7 %	
	Anzahl	926	☺ 870	☺ 913	☺ 960	401-1
davon weiblich	Anzahl	363	☺ 376	☺ 318	☺ 341	401-1
davon männlich	Anzahl	563	☺ 494	☺ 595	☺ 618	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 1	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl	285	☺ 272	☺ 328	☺ 359	401-1
davon weiblich	Anzahl	112	☺ 116	☺ 109	☺ 122	401-1
davon männlich	Anzahl	173	☺ 156	☺ 219	☺ 236	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 1	401-1
davon 30 – 50 Jahre	Anzahl	517	☺ 483	☺ 512	☺ 477	401-1
davon weiblich	Anzahl	202	☺ 206	☺ 187	☺ 165	401-1
davon männlich	Anzahl	315	☺ 277	☺ 325	☺ 312	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl	124	☺ 115	☺ 73	☺ 124	401-1
davon weiblich	Anzahl	49	☺ 54	☺ 22	☺ 54	401-1
davon männlich	Anzahl	75	☺ 61	☺ 51	☺ 70	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1

<sup>15</sup> Hierunter fallen: Einstellungen und Wiedereintritte des Stammpersonals, dargestellt als Headcount. Nicht enthalten sind Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden und Aushilfen. Für das Jahr 2024 (2023, 2022) konnte der Status von 2 (13, 3) Personen nicht eindeutig ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

<sup>16</sup> Siehe Fußnote 15.

GRI 401-1

	Einheit	2019	2022	2023	2024	GRI- Angabe
Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums konzernweit <sup>17</sup> , gesamt	Anteil	☺ 7,6 %	☺ 8,3 %	☺ 8,3 %	☺ 7,1 %	
	Anzahl	☺ 910	☺ 1.036	☺ 1.036	☺ 984	401-1
davon weiblich	Anzahl	☺ 294	☺ 286	☺ 286	☺ 274	401-1
davon männlich	Anzahl	☺ 616	☺ 750	☺ 750	☺ 710	401-1
davon divers	Anzahl	☺ 0	☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl	☺ 246	☺ 252	☺ 252	☺ 243	401-1
davon weiblich	Anzahl	☺ 101	☺ 82	☺ 82	☺ 68	401-1
davon männlich	Anzahl	☺ 145	☺ 170	☺ 170	☺ 175	401-1
davon divers	Anzahl	☺ 0	☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1
davon 30 – 50 Jahre	Anzahl	☺ 556	☺ 656	☺ 656	☺ 596	401-1
davon weiblich	Anzahl	☺ 155	☺ 173	☺ 173	☺ 159	401-1
davon männlich	Anzahl	☺ 401	☺ 483	☺ 483	☺ 437	401-1
davon divers	Anzahl	☺ 0	☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl	☺ 108	☺ 128	☺ 128	☺ 145	401-1
davon weiblich	Anzahl	☺ 38	☺ 31	☺ 31	☺ 47	401-1
davon männlich	Anzahl	☺ 70	☺ 97	☺ 97	☺ 98	401-1
davon divers	Anzahl	☺ 0	☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1
davon Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums in Deutschland <sup>18</sup> , gesamt	Anteil	3,9 %	☺ 4,5 %	☺ 4,1 %	☺ 3,7 %	
	Anzahl	325	☺ 385	☺ 341	☺ 331	401-1
davon weiblich	Anzahl	128	☺ 156	☺ 113	☺ 122	401-1
davon männlich	Anzahl	197	☺ 229	☺ 228	☺ 209	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1
davon unter 30 Jahre	Anzahl	68	☺ 74	☺ 50	☺ 73	401-1
davon weiblich	Anzahl	36	☺ 40	☺ 15	☺ 25	401-1
davon männlich	Anzahl	32	☺ 34	☺ 35	☺ 48	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1
davon 30 – 50 Jahre	Anzahl	202	☺ 250	☺ 243	☺ 195	401-1
davon weiblich	Anzahl	72	☺ 91	☺ 83	☺ 72	401-1
davon männlich	Anzahl	130	☺ 159	☺ 160	☺ 123	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1
davon über 50 Jahre	Anzahl	55	☺ 61	☺ 48	☺ 63	401-1
davon weiblich	Anzahl	20	☺ 25	☺ 15	☺ 25	401-1
davon männlich	Anzahl	35	☺ 36	☺ 33	☺ 38	401-1
davon divers	Anzahl		☺ 0	☺ 0	☺ 0	401-1

<sup>17</sup> Hierunter fallen unternehmensfremde Abgänge/Fluktuation (Eigenkündigungen) des Stammpersonals, dargestellt als Headcount. Für das Jahr 2024 (2023, 2022) konnte der Status von 1 (7, 1) Person nicht eindeutig ausgewertet werden, diese ist hier exkludiert. Im Bericht 2023 wurden in der Alterskategorie über 50 Jahre die Zeilen zu weiblichen und männlichen Angestellten vertauscht. Dies wurde im vorliegenden Bericht korrigiert.

<sup>18</sup> Siehe Fußnote 17.

	Einheit	2019	2022	2023	2024	GRI- Angabe
Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit konzernweit <sup>19</sup> , gesamt	Anzahl		☉ 9.730	☉ 9.154	☉ 10.010	401-3
davon weiblich	Anzahl		☉ 3.021	☉ 2.806	☉ 2.948	401-3
davon männlich	Anzahl		☉ 6.709	☉ 6.348	☉ 7.061	401-3
davon divers	Anzahl		☉ 0	☉ 0	☉ 1	401-3
davon Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit in Deutschland <sup>20</sup> , gesamt	Anzahl	8.515	☉ 8.653	☉ 8.395	☉ 9.067	401-3
davon weiblich	Anzahl	2.516	☉ 2.592	☉ 2.429	☉ 2.557	401-3
davon männlich	Anzahl	5.999	☉ 6.061	☉ 5.966	☉ 6.509	401-3
davon divers	Anzahl		☉ 0	☉ 0	☉ 1	401-3
Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben konzernweit <sup>21</sup> , gesamt	Anzahl		☉ 496	☉ 450	☉ 448	401-3
davon weiblich	Anzahl		☉ 170	☉ 169	☉ 162	401-3
davon männlich	Anzahl		☉ 326	☉ 281	☉ 286	401-3
davon divers	Anzahl		☉ 0	☉ 0	☉ 0	401-3
davon Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben in Deutschland <sup>22</sup> , gesamt	Anzahl	317	☉ 453	☉ 399	☉ 398	401-3
davon weiblich	Anzahl	101	☉ 141	☉ 133	☉ 139	401-3
davon männlich	Anzahl	216	☉ 312	☉ 266	☉ 259	401-3
davon divers	Anzahl		☉ 0	☉ 0	☉ 0	401-3
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind konzernweit <sup>23</sup> , gesamt	Anzahl		☉ 398	☉ 337	☉ 353	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil		☉ 87 ☉ 92,6 %	☉ 91 ☉ 87,5 %	☉ 85 ☉ 93,4 %	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil		☉ 311 ☉ 100 %	☉ 246 ☉ 98,8 %	☉ 268 ☉ 98,5 %	401-3
davon divers	Anzahl Anteil		☉ - ☉ -	☉ - ☉ -	☉ - ☉ -	401-3
davon Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind in Deutschland <sup>24</sup> , gesamt	Anzahl	235	☉ 330	☉ 297	☉ 306	401-3
davon weiblich	Anzahl Anteil	51 88 %	☉ 59 ☉ 90,8 %	☉ 63 ☉ 86,3 %	☉ 62 ☉ 96,9 %	401-3
davon männlich	Anzahl Anteil	184 99 %	☉ 271 ☉ 100 %	☉ 234 ☉ 99,2 %	☉ 244 ☉ 98,4 %	401-3
davon divers	Anzahl Anteil	- -	☉ - ☉ -	☉ - ☉ -	☉ - ☉ -	401-3

<sup>19</sup> Für das Jahr 2024 (2023, 2022) konnte der Status von insgesamt 40 (154, 95) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

<sup>20</sup> Siehe Fußnote 19.

<sup>21</sup> Für das Jahr 2024 (2023, 2022) konnte der Status von insgesamt 40 (154, 95) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

<sup>22</sup> Siehe Fußnote 21.

<sup>23</sup> Für das Jahr 2024 (2023, 2022) konnte der Status von insgesamt 156 (519, 397) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden, diese sind hier exkludiert.

<sup>24</sup> Siehe Fußnote 23.

	Einheit	2019	2022	2023	2024	GRI- Angabe			
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren konzernweit <sup>25</sup> , gesamt	Anzahl	☺	290	☺	349	☺	312	401-3	
	Anzahl	☺	61	☺	83	☺	79		
davon weiblich	Anteil	☺	71,8 %	☺	88,3 %	☺	83,2 %	401-3	
	Anzahl	☺	229	☺	266	☺	233		
davon männlich	Anteil	☺	83,9 %	☺	92,0 %	☺	93,2 %	401-3	
	Anzahl	☺	-	☺	-	☺	-		
davon divers	Anteil	☺	-	☺	-	☺	-	401-3	
davon Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren in Deutschland <sup>26</sup> , gesamt	Anzahl	207	☺	289	☺	306	☺	285	401-3
	Anzahl	46	☺	61	☺	54	☺	62	
davon weiblich	Anteil	79 %	☺	83,6 %	☺	88,5 %	☺	84,9 %	401-3
	Anzahl	161	☺	228	☺	252	☺	223	
davon männlich	Anteil	89 %	☺	92,3 %	☺	92,3 %	☺	93,3 %	401-3
	Anzahl		☺	-	☺	-	☺	-	
davon divers	Anteil		☺	-	☺	-	☺	-	401-3
Angestellte, die von einem intern geprüften Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind <sup>27</sup>	Anzahl	7.618		13.022		12.954		13.749	
	Anteil	100 %		100 %		100 %		100 %	403-8
Angestellte, die von einem extern zertifizierten Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind <sup>28</sup>	Anzahl	1.912		5.894		7.812		8.158	
	Anteil	22 %		41 %		60 %		59 %	403-8
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen <sup>29</sup>	Anzahl	84		88		105		123	
	Rate	7,1		6,7		8,1		8,9	403-9
Durchschnittliches Budget für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitenden konzernweit <sup>30</sup>	Euro		☺	975,7	☺	1.089,4	☺	1.223,9	404-1
Durchschnittliches Budget für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitenden in Deutschland <sup>31</sup>	Euro	1.034	☺	1.303,1	☺	1.530,5	☺	1.732,8	404-1

<sup>25</sup> Siehe Fußnote 23.

<sup>26</sup> Siehe Fußnote 23.

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

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

<sup>29</sup> Seit 2022 werden Unfälle ab einem Arbeitstag Arbeitsausfall gewertet. Die Auswertung erfolgt über alle Gesellschaften der TÜV NORD GROUP und ist pro 1.000 FTE aufgeführt.

<sup>30</sup> Die Angabe bezieht sich auf die durchschnittlichen Full-Time Equivalents (FTE). Für das Jahr 2024 konnte der Status von insgesamt 153 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden.

<sup>31</sup> Die Angabe bezieht sich auf die durchschnittlichen Full-Time Equivalents (FTE) der SAP-HR-Gesellschaften. Für das Jahr 2024 konnte der Status von insgesamt 153 Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden.

<sup>32</sup> Für das Jahr 2024 (2023, 2022) konnte der Status von insgesamt 156 (258, 185) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden.

<sup>33</sup> Siehe Fußnote 32.

<sup>34</sup> Hierunter fallen Vorstände, Geschäftsführer und leitende Angestellte mit besonderer Handlungsvollmacht.

<sup>35</sup> Siehe Fußnote 34.

<sup>36</sup> Für das Jahr 2024 (2023, 2022) konnte der Status von insgesamt 156 (258, 185) Mitarbeitenden nicht ausgewertet werden.

<sup>37</sup> Siehe Fußnote 36.



	Einheit	2019	2022	2023	2024	GRI- Angabe
<b>Angestellte nach Geschlecht konzernweit</b>						
weiblich	Anteil		☺ 28,9 %	☺ 29,0 %	☺ 29,5 %	405-1
männlich	Anteil		☺ 71,1 %	☺ 71,0 %	☺ 70,5 %	405-1
divers	Anteil		☺ 0,0 %	☺ 0,0 %	☺ 0,0 %	405-1
<b>Angestellte nach Geschlecht in Deutschland</b>						
weiblich	Anteil	30 %	☺ 30 %	☺ 29,1 %	☺ 28,5 %	405-1
männlich	Anteil	70 %	☺ 70 %	☺ 70,9 %	☺ 71,5 %	405-1
divers	Anteil		☺ 0,0 %	☺ 0,0 %	☺ 0,0 %	405-1
<b>Angestellte nach Altersgruppe konzernweit</b>						
unter 30 Jahre	Anteil		☺ 13 %	☺ 14,1 %	☺ 14,6 %	405-1
30 – 50 Jahre	Anteil		☺ 51,4 %	☺ 52,6 %	☺ 53,3 %	405-1
über 50 Jahre	Anteil		☺ 35,6 %	☺ 33,3 %	☺ 32,1 %	405-1
<b>Angestellte nach Altersgruppe in Deutschland</b>						
unter 30 Jahre	Anteil	10 %	☺ 10,4 %	☺ 11,3 %	☺ 11,9 %	405-1
30 – 50 Jahre	Anteil	47 %	☺ 46,9 %	☺ 48,5 %	☺ 49,5 %	405-1
über 50 Jahre	Anteil	43 %	☺ 42,7 %	☺ 40,2 %	☺ 38,7 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Angestellte) konzernweit <sup>32</sup>	Anteil		☺ 2,9 %	☺ 2,5 %	☺ 2,3 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Angestellte) in Deutschland <sup>33</sup>	Anteil	4 %	☺ 3,9 %	☺ 3,5 %	☺ 3,2 %	405-1
<b>Personen in den Leitungsorganen nach Geschlecht konzernweit<sup>34</sup></b>						
weiblich	Anteil		16,7 %	☺ 13,9 %	☺ 16,6 %	405-1
männlich	Anteil		83,3 %	☺ 86,1 %	☺ 83,4 %	405-1
divers	Anteil		0,0 %	☺ 0,0 %	☺ 0,0 %	405-1
<b>Personen in den Leitungsorganen nach Geschlecht in Deutschland<sup>35</sup></b>						
weiblich	Anteil	15 %	16,8 %	☺ 11,5 %	☺ 14,9 %	405-1
männlich	Anteil	85 %	83,2 %	☺ 88,5 %	☺ 85,1 %	405-1
divers	Anteil		0,0 %	☺ 0,0 %	☺ 0,0 %	405-1
<b>Personen in den Leitungsorganen nach Altersgruppe konzernweit</b>						
unter 30 Jahre	Anteil		☺ 0,0 %	☺ 1,0 %	☺ 2,8 %	405-1
30 – 50 Jahre	Anteil		☺ 25,9 %	☺ 29,7 %	☺ 49,5 %	405-1
über 50 Jahre	Anteil		☺ 74,1 %	☺ 69,3 %	☺ 47,8 %	405-1
<b>Personen in den Leitungsorganen nach Altersgruppe in Deutschland</b>						
unter 30 Jahre	Anteil	0,0 %	☺ 0,0 %	☺ 0,0 %	☺ 0,0 %	405-1
30 – 50 Jahre	Anteil	36 %	☺ 26,7 %	☺ 26,4 %	☺ 33,3 %	405-1
über 50 Jahre	Anteil	64 %	☺ 73,3 %	☺ 73,6 %	☺ 66,7 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Personen in Leitungsorganen) konzernweit <sup>36</sup>	Anteil		☺ 1,9 %	☺ 1,0 %	☺ 0,3 %	405-1
Schwerbehindertenquote (Personen in Leitungsorganen) in Deutschland <sup>37</sup>	Anteil	1 %	☺ 1 %	☺ 1,1 %	☺ 0,9 %	405-1

GRI 305-1, 305-2, 305-3

	Einheit	2019	2022	2023	2024	GRI- Angabe
<b>Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt<sup>38</sup></b>						
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)						
<b>Summe konzernweit</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>17.036</b>	<b>15.125</b>	<b>12.404</b>	<b>13.216</b>	305-1
davon Fuhrpark	t CO <sub>2</sub> e	9.479	9.901	8.114	9.352	305-1
davon Gas	t CO <sub>2</sub> e	6.445	5.184	4.146	3.645	305-1
davon Heizöl	t CO <sub>2</sub> e	226	23	20	33	305-1
davon Kühl- und Kältemittel	t CO <sub>2</sub> e	886	18	124	186	305-1
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)						
<b>Summe konzernweit</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>8.249</b>	<b>9.154</b>	<b>11.280</b>	<b>7.621</b>	305-2
davon eingekaufter Strom	t CO <sub>2</sub> e	7.489	7.448	9.965	6.246	305-2
davon Fuhrpark elektrisch	t CO <sub>2</sub> e	60	117	133	244	305-2
davon Fernwärme	t CO <sub>2</sub> e	760	1.706	1.315	1.375	305-2
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)						
<b>Summe konzernweit</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>29.329</b>	<b>23.665</b>	<b>29.851</b>	<b>31.828</b>	305-3
davon Frischwasser	t CO <sub>2</sub> e	86	11	11	12	305-3
davon Papier	t CO <sub>2</sub> e	1.986	646	954	678	305-3
davon Vorkette Energie und Kraftstoff (WTT)	t CO <sub>2</sub> e	7.647	6.243	6.408	6.393	305-3
davon Geschäftsreise Flug	t CO <sub>2</sub> e	7.386	4.668	9.119	10.444	305-3
davon Geschäftsreise Bahn <sup>39</sup>	t CO <sub>2</sub> e	299	7	566	803	305-3
davon Geschäftsreise Mietwagen	t CO <sub>2</sub> e	570	1.298	1.514	2.946	305-3
davon Geschäftsreise PKW	t CO <sub>2</sub> e	11.178	10.781	11.266	10.538	305-3
davon Abwasser	t CO <sub>2</sub> e	177	11	13	14	305-3
Summe der THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3)						
<b>Summe konzernweit</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>54.614</b>	<b>47.945</b>	<b>53.534</b>	<b>52.665</b>	305-1, 305-2, 305-3

<sup>38</sup> Die konzernweiten Angaben unter „Umwelt“ beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf alle vollkonsolidierten Gesellschaften der TÜV NORD GROUP (siehe Finanzbericht der TÜV NORD GROUP). In Intensitätsberechnungen einbezogene Anzahl von Mitarbeitenden gemäß Finanzbericht siehe Seite 27 in diesem Fortschrittsbericht. Liegen Daten zum Abschluss des Berichts noch nicht final vor, wurden die Werte anhand von Vorjahresergebnissen hochgerechnet. Der Anteil der Hochrechnungen an den gesamten ausgewiesenen Emissionen beläuft sich auf ca. 15 % im Bereich Strom, ca. 35 % für Erdgas, ca. 10 % für Fernwärme, ca. 10 % für den Wasserverbrauch. Die Emissionsfaktoren für die THG-Bilanz 2024 entstammen folgenden Datenbanken/Quellen: DEFRA 2024, Ecoinvent 3.11, DEHSt, Bundesamt für Umwelt AT, IEA und ProBas. Bei Bahnfahrten wurden Unternehmensangaben über DB-Umweltkennzahlen verwendet. Die Kennzahl „Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionsenkung ist, im jeweiligen Jahr gegenüber 2019“ entfällt im Bericht 2024 aufgrund der neuen Klimaziele und des neuen Basisjahrs. Rückwirkend muss die Zahl aus dem Bericht 2023 auf 1080 t CO<sub>2</sub>e angepasst werden.

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

	Einheit	2019	2022	2023	2024	GRI- Angabe
<b>Intensität der THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3)</b>						
THG-Emissionen pro Mitarbeitenden	t CO <sub>2</sub> e/FTE	4,84	3,92	☺ 4,34	☺ 3,99	305-4
<b>Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen aus Immobiliennutzung (Scope 1, 2 und 3)</b>						
konzerntweit	t CO <sub>2</sub> e	23.280	18.616	☺ 20.864	☺ 14.968	305-1, 305-2, 305-3
THG-Emissionen aus Immobiliennutzung pro Mitarbeitenden	t CO <sub>2</sub> e/FTE	2,06	1,52	☺ 1,69	☺ 1,13	305-4
<b>Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen aus Dienstreisen (Scope 1, 2 und 3)</b>						
konzerntweit	t CO <sub>2</sub> e	31.334	29.329	☺ 32.670	☺ 37.697	305-1, 305-2, 305-3
THG-Emissionen aus Dienstreisen pro Mitarbeitenden	t CO <sub>2</sub> e/FTE	2,78	2,40	☺ 2,65	☺ 2,86	305-4
<b>Gesamtgewicht des verbrauchten Papiers</b>						
<b>Summe konzerntweit</b>	<b>t</b>	<b>1.566</b>	<b>562</b>	☺ <b>414</b>	☺ <b>329</b>	301-1
davon aus nicht erneuerbaren Materialien	t	0	0	☺ 0	☺ 0	301-1
davon aus erneuerbaren Materialien	t	1.566	562	☺ 414	☺ 329	301-1
davon aus recycelten Materialien	%	10	14	☺ 14	☺ 18	301-2
<b>Wasser und Abwasser<sup>40</sup></b>						
Verbrauch von Wasser konzerntweit	m <sup>3</sup>	86.623	71.539	☺ 63.404	☺ 75.265	303-5
<b>Energieverbrauch innerhalb der Organisation</b>						
<b>Summe Energieverbrauch konzerntweit</b>	<b>MWh</b>	<b>67.813</b>	<b>64.447</b>	☺ <b>62.211</b>	☺ <b>54.004</b>	302-1
davon Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen konzerntweit <sup>41</sup>	MWh	37.273	35.289	☺ 28.610	☺ 26.799	302-1
<b>Summe Stromverbrauch konzerntweit</b>	<b>MWh</b>	<b>30.540</b>	<b>29.158</b>	☺ <b>33.601</b>	☺ <b>27.205</b>	302-1
<b>Summe Wärmeenergieverbrauch konzerntweit</b>	<b>MWh</b>	<b>37.273</b>	<b>35.289</b>	☺ <b>28.610</b>	☺ <b>26.799</b>	302-1
<b>Energieintensität</b>						
Energieverbrauchsintensität pro Mitarbeitenden	kWh/FTE	6,01	5,27	☺ 5,04	☺ 4,09	302-3

<sup>40</sup> Die Messung entspricht dem Frischwasserverbrauch, ermittelt über Wassermengenzähler. Von einer Abwassermenge in gleicher Höhe ist auszugehen.

<sup>41</sup> Hier einbezogen wurden Brennstoffe für Wärmeenergie.

# GRI-Inhaltsindex

Die TÜV NORD GROUP hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1.1.2024 – 31.12.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 berichtet.

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

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

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung / Erläuterung
GRI 2: Allgemeine Angaben	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08 Managementansätze Handlungsfeld Unternehmen, S.12		Sollte es zu Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten kommen, haben wir effektive Beschwerdemechanismen etabliert: Betroffene und andere Hinweisgeberinnen und -geber haben die Möglichkeit, Menschenrechtsverstöße zu melden, beispielsweise über das vorhandene Compliance-Management-System. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Beschwerdekanäle, etwa über direkte Vorgesetzte, den Vorstand, die Geschäftsführung oder die Compliance-Ansprechpersonen. Für die Meldung von Compliance-Verstößen stellen wir im Konzern verschiedene Kanäle zur Verfügung, die sowohl intern als auch extern genutzt werden können. Dazu zählen unter anderem ein Hinweisgebersystem im Intranet, ein Meldeformular auf der Unternehmenswebsite sowie eine eigene Compliance-E-Mail-Adresse. Beschäftigte können sich auch an ihre direkten Vorgesetzten wenden. Daneben verfügen wir seit mehr als zehn Jahren über eine Ombudsperson, die Hinweise auf Verstöße entgegennimmt – auch anonym. Die Ombudsperson nimmt auch Beschwerden bezüglich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes entgegen. Ebenso ist ein Beschwerdeprozess bezüglich Verstößen und Diskriminierungen gemäß der allgemeinen Gleichbehandlung etabliert und durch die Konzernrichtlinie 233 „Allgemeine Gleichbehandlung gemäß dem AGG“ im Konzern verankert.
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen			Die Gesamtzahl der wesentlichen Feststellungen (gekennzeichnet als konzernrelevant) beträgt 14 (inkl. Diskriminierungsfälle/Benachteiligungssachverhalte nach AGG). Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften oder höhere Bußgelder, die eine Offenlegung erfordern würden.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Mitgliedschaften und Auszeichnungen, S. 26		
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Wesentlichkeit unserer CR-Themen, S. 10 – 11	☺	
	2-30 Tarifverträge	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 29	☺	
GRI 3: Wesentliche Themen	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Wesentlichkeit unserer CR-Themen, S. 10 – 11	☺	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	Wesentlichkeit unserer CR-Themen, S. 10 – 11	☺	
	3-3 Management von wesentlichen Themen	Unsere CR-Roadmap 2022 – 2025, S. 09 Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15 Handlungsfeld Menschen, S. 16 – 19 Handlungsfeld Umwelt, S. 20 – 23	☺ ☺ ☺ ☺	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung/Erläuterung
<b>Wesentliche Themen 2024</b>				
<b>Handlungsfeld Unternehmen</b>				
<b>Entwicklung und Angebot nachhaltiger Innovationen und Dienstleistungen</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15 Handlungsfeld Umwelt, S. 23	☑	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15 Handlungsfeld Umwelt, S. 23		
<b>Digitale Geschäftsmodelle, Prozesse und Tools</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15 Handlungsfeld, Menschen, S. 16	☑ ☑	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15		
<b>Expertise, Vorbildfunktion und Compliance</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15	☑	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Handlungsfeld Unternehmen, S. 14 Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen, S. 27	☑	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Unsere Corporate Responsibility Strategie 2025, S. 08 Managementansatz Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 Maßnahmenliste Handlungsfeld Unternehmen, S. 14 Kennzahlen zum Handlungsfeld Unternehmen, S. 27		
GRI 415: Politische Einflussnahme	415-1 Parteispenden			Im Verhaltenskodex der TÜV NORD GROUP ist festgelegt, dass keine monetären und nichtmonetären Spenden an Parteien erlaubt sind.
<b>Kundenbeziehung</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15	☑	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen			Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen sowie Förderprogramme werden bundesweit entsprechend unserer Standortstruktur umgesetzt. Konzernspenden werden nach Prüfung bzw. Anhörung durch die Spendenkommission der TÜV NORD AG vergeben.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung / Erläuterung
<b>Kooperationen und Engagement</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Unternehmen, S. 12 – 15		
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen			Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen sowie Förderprogramme werden bundesweit entsprechend unserer Standortstruktur umgesetzt. Konzernspenden werden nach Prüfung bzw. Anhörung durch die Spendenkommission der TÜV NORD AG vergeben.
<b>Handlungsfeld Menschen</b>				
<b>Berufliche Weiterbildung und Entwicklungen</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Menschen, S. 16 – 19	☺	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 32	☺	Da Ausgaben aus unserer Sicht eher der wahrgenommenen Arbeitgeberverantwortung entspricht als Zeiten, werden hier die entsprechenden durchschnittlichen Ausgaben angegeben. Für die Weiterbildungsausgaben wird nicht nach Geschlecht und Angestelltenstatus differenziert.
<b>Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit für alle</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Menschen, S. 16 – 19	☺	
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit	405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten  405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 33	☺	Für die überwiegende Anzahl von Mitarbeitenden in Deutschland ergibt sich die Vergütung aus Tarifverträgen. In diesen Tarifverträgen richtet sich die Vergütung nach der auszuübenden und ausgeübten Tätigkeit der Mitarbeitenden. Eine Unterscheidung nach Geschlecht oder anderen Merkmalen findet nicht statt.
GRI 406: Gleichbehandlung	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Handlungsfeld Menschen, S. 16 – 19		2024 wurden acht Diskriminierungsfälle/Benachteiligungssachverhalte gemeldet, sechs über die AGG-Beauftragte, zwei über die Beschwerdemechanismen des Compliance-Managementsystems. Alle Meldungen wurden hinsichtlich einer tatsächlich vorhandenen Diskriminierung untersucht. Von den acht gemeldeten Fällen waren fünf Fälle tatsächliche Diskriminierungsfälle. Entsprechende Maßnahmen zur Behebung wurden umgehend koordiniert. Die gemeldeten Sachverhalte wurden durch die Beauftragte allgemeine Gleichbehandlung aufgenommen, detailliert und umfänglich geprüft, evaluiert und in Abstimmung mit involvierten Instanzen zu einer Lösungsfindung geführt (bei bestätigten Fällen). Bei allen Fällen (auch bei Nicht-Bestätigung) erfolgte eine Berichterstattung an die zuständige Personalleitung und Geschäftsführung sowie an den Personalvorstand.



GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung/Erläuterung
<b>Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Menschen, S. 16 – 19	☑	
GRI 401: Beschäftigung	401-3 Elternzeit	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 31 – 32	☑	
<b>Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Menschen, S. 16 – 19	☑	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen			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. 32		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 32		Seit 2022 werden Unfälle ab einem Arbeitstag Arbeitsausfall gewertet. Die Auswertung erfolgt über alle Gesellschaften der TÜV NORD GROUP.
<b>Recruiting und Mitarbeitendenbindung</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Menschen, S. 16 – 19	☑	
GRI 401: Beschäftigung	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Kennzahlen zum Handlungsfeld Menschen, S. 29 – 30	☑	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Geprüft	Auslassung / Erläuterung
<b>Handlungsfeld Umwelt</b>				
<b>Reduktion der Treibhausgasemissionen</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	Handlungsfeld Umwelt, S. 20 – 23	☑	
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Handlungsfeld Umwelt, S. 20, Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 35	☑ ☑	Der Dampfverbrauch wird nicht erhoben. Selbst produzierter Strom wurde vollständig selbst genutzt.
GRI 305: Emissionen	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑	
	305-3 Sonstige Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 35	☑	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	Handlungsfeld Umwelt, S. 20 – 23 Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 34 – 35	☑ ☑	
<b>Weitere Angaben im Handlungsfeld Umwelt</b>				
GRI 301: Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Handlungsfeld Umwelt, S. 22 Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 35	☑ ☑	
GRI 303: Wasser und Abwasser	303-5 Wasserverbrauch	Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, S. 35	☑	



# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

## Eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

### An die TÜV NORD AG, Hannover

Wir haben die mit einem „☺“ gekennzeichneten Angaben im Fortschrittsbericht zu Verantwortung und Nachhaltigkeit (nachfolgend auch „CR-Fortschrittsbericht“) der TÜV NORD AG, Hannover, (nachfolgend auch „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol „☺“ gekennzeichneten Angaben.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

### Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

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

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

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem „☺“ gekennzeichneten Angaben im CR-Fortschrittsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 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 2024 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 01. Januar 2024 sowie die vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 01. Januar 2024 ([www.bdo.de/auftragsbedingungen](http://www.bdo.de/auftragsbedingungen)) zugrunde.

Hamburg, 31. März 2025

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

ppa. Anja Graff

Carmen Auer

# Impressum

## Herausgeber

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

## Datum

1. April 2025

## Redaktion

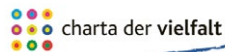
Grubengold, Bochum

## Konzeption und Gestaltung

3st kommunikation, Mainz

## Fotografie

Moritz Frankenberg [S. 07]  
Christian Nielinger [S. 19]  
Studioline Lübeck [S. 15]  
TÜV NORD GROUP [S. 23]





---

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

---