

# Sicherheitsgarant und Transformationsbegleiter

Nachhaltigkeitsbericht 2022



*Zukunft  
Gewissheit geben.*

## Einleitung

Seite 3

## Vorstellung

Zukunft Gewissheit geben

Seite 4

## Nachhaltigkeitsbegriff

Das bedeutet Nachhaltigkeit für uns

|  |    |
|--|----|
| Unser Verständnis von Nachhaltigkeit       | 17 |
| Unsere Wesentlichkeitsanalyse              | 19 |
| Unsere Stakeholder                         | 20 |
| Unsere Wesentlichkeitsmatrix               | 21 |
| TÜV Hessen Strategie                       | 23 |
| Unser Weg zur Nachhaltigkeitsstrategie     | 24 |
| Strategieentwicklung im Umweltbereich      | 25 |
| Bestnoten für TÜV Hessen                   | 29 |
| Schnittstelle Nachhaltigkeit               | 30 |
| Unsere Richtlinien                         | 32 |
| Unser Einfluss auf die Wertschöpfungskette | 33 |

## CSR

Verantwortung für die Gesellschaft

Seite 34

## Ökologie

Emissionen nachhaltig reduzieren

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| Unsere CO <sup>2</sup> -Bilanz | 87  |
| Energie                        | 89  |
| Elektrizität                   | 90  |
| Wärme                          | 91  |
| Unsere Mobilität               | 92  |
| Fuhrpark                       | 93  |
| Kompensationsprojekte Fuhrpark | 94  |
| Pendelverhalten                | 95  |
| Unser Ressourcenmanagement     | 96  |
| Wasser und Abwasser            | 97  |
| Nachhaltige Beschaffung        | 98  |
| Nachhaltig Bauen               | 100 |
| Biodiversität                  | 104 |

## Dienstleistungen

Unterwegs im Auftrag der Sicherheit

Seite 46

## Annex

|                  |     |
|------------------|-----|
| 1 GRI-Index      | 106 |
| 2 GRI Datenblatt | 113 |
| 3 Kennzahlen     | 119 |
| Impressum        | 123 |

## Compliance

Richtlinien für gute Arbeit

Seite 59

## Mitarbeitende

Zukunft gemeinsam gestalten

Seite 65

# Einleitung

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

im Jahr 2022 wurde TÜV Hessen vor neue und unerwartete Herausforderungen gestellt. Die Corona-Pandemie war zum Jahresstart noch deutlich spürbar, im Februar kam mit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine ein weiterer einschneidender Wendepunkt hinzu.

Dieser Krieg trieb die Energiepreise in die Höhe, was TÜV Hessen zu schnellem und effektivem Handeln zwang. Die Dringlichkeit des Ausbaus erneuerbarer Energiequellen wurde angesichts dieser Entwicklungen mehr als deutlich. Die Kompensation fossiler Rohstoffe aus Russland mit Alternativen aus anderen Ländern wirkte sich auf unser Geschäftsfeld, unseren ökologischen Fußabdruck und unseren Handabdruck aus.

Unser Hand- und Fußabdruck steht auch im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir wollen zum einen unseren positiven Einfluss maximieren und zum anderen die negativen Auswirkungen auf Menschen und Natur minimieren. Dies spiegelt sich in den Handlungsfeldern unserer Wesentlichkeitsanalyse wieder.

Diese Maxime ist das Leitbild und die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Dass wir zu den Top 1 Prozent der nachhaltigsten Unternehmen in unserer Branche gehören, wurde mit der EcoVadis-Platinum Auszeichnung erneut extern bestätigt. Die Anerkennung bestärkt unsere Überzeugung, auf dem richtigen



Weg zu sein. Gleichzeitig ist es Motivation für uns, unser Engagement weiter zu verstärken.

Im vergangenen Jahr lag unser Fokus auf der Weiterentwicklung des strategischen Einkaufs und dem Einfluss unseres Produktportfolios und der detaillierten Klimabilanz. Unsere Schritte im Berichtszeitraum 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022) haben wir in Übereinstimmung mit dem international anerkannten Standard der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Gleichzeitig schauen wir auf die neue Regulierung der Europäischen Union und bereiten uns auf die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vor.

Thomas Walkenhorst  
CFO, Geschäftsführer

Henning Stricker  
CEO, Geschäftsführer



# Vorstellung

Zukunft  
Gewissheit  
geben



# Das ist TÜV Hessen

Veränderungen und Innovationen begleiten und die Sicherheit von Mensch, Technik und Umwelt fördern: dafür steht TÜV Hessen. Als technischer Dienstleister agiert die Technische Überwachung Hessen GmbH (TÜV Hessen) auf dem TIC-Markt (Testing, Inspection, Certification) national wie global. Unsere Expertise ist weltweit anerkannt und gefragt.



Seit mehr als 150 Jahren sind wir zur Stelle, wenn es um die Prüfung und Zertifizierung von Innovationen, modernster Technik und Dienstleistungen geht: Früher betraf es Kraftfahrzeuge, Aufzüge und Dampfkessel, heute sind unsere Experten und Expertinnen zusätzlich in Off-Shore Windparks, bei LNG-Terminals und in der Gebäudethermografie unterwegs.



Neben unseren klassischen Leistungen wie den Kraftfahrzeuguntersuchungen nehmen wir umfangreiche Prüfungen an technischen Anlagen vor und begleiten Industriebetriebe sowie kleine und mittelständische Unternehmen auf ihrem Weg in die Zukunft. Soziale und ökologische Nachhaltigkeit sind uns dabei besonders wichtig, denn es geht heute mehr denn je um die langfristige Sicherheit von Mensch und Natur.

 **Dienstleistungen**  **CSR**



# Kurzvorstellung



**TAUSENDE TECHNOLOGIEN,  
UNZÄHLIGE STANDARDS,  
VIELFÄLTIGE BRANCHEN**

**UND EIN TEAM,  
DAS ALLES IM BLICK HAT.**

## **Wir arbeiten in und für Hessen**

Neben unserer Zentrale in Darmstadt sind wir mit weiteren Niederlassungen in Hessen, Thüringen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Hamburg vertreten. Unser Team besteht aus knapp 1.400 Experten und Expertinnen, die an mehr als 80 Standorten aktiv sind.

## **Aufgabe**

Auf internationaler und nationaler Ebene definieren Rechtsvorschriften hohe Voraussetzungen für die technische Überwachung. TÜV Hessen ist Garant für Sicherheit und Umweltschutz, Qualität und Marktfähigkeit von Anlagen, Produkten und Dienstleistungen – gleichermaßen für Privat- und Geschäftskunden und -kundinnen.

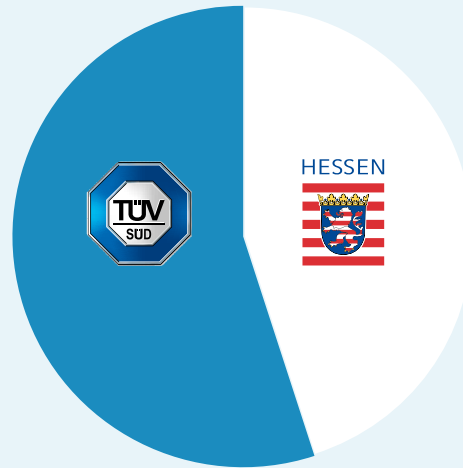
## **Branche**

TÜV Hessen ist eine TIC-Organisation (Testing, Inspection & Certification Company).



## STRUKTUR

**55 %**  
TÜV SÜD AG



**45 %**  
Land Hessen

UMSATZ 2022  
**178,4**  
— Mio € —  
**17,1**  
EBIT 2022





**1.391**  
MITARBEITENDE  
— 2022 —







## TOP 5

der umsatzstärksten  
Einsatzländer  
außerhalb Deutschlands

**Großbritannien**  
**Luxemburg**  
**Frankreich**  
**Italien**  
**Saudi-Arabien**

## EINSATZLÄNDER

Zusätzliche Projektaktivitäten in globaler Kooperation mit dem Gesellschafter TÜV SÜD.

TÜV Hessen hat mit dem Ausbruch des Ukraine-Kriegs seine geschäftlichen Beziehungen mit seinen russischen Partnerunternehmen kritisch überprüft und schnellstmöglich eingestellt.





## GESCHICHTE

Seit der Erfindung der ersten Dampfmaschine zu Beginn des 18. Jahrhunderts etablierten sich Dampfkessel im Laufe der industriellen Revolution in ganz Europa. Mit zunehmender Anzahl und Leistungsfähigkeit der Dampfmaschinen gab es immer mehr Unfälle durch Störungen und Explosionen. Daraufhin gründeten Fabrikbesitzende Vereine für die technische Prüfung der Maschinen. TÜV Hessen geht auf zwei dieser Vereine zurück: Die Gesellschaft zur Revision und Überwachung von Dampfkesseln (Offenbach am Main) und der Dampfkessel-Überwachungs-Verein (Kassel), gegründet 1873 und 1876.

**1896**

Nach einer Schiffsexplosion bei Assmannshausen auf dem Rhein übernimmt das Großherzogtum Hessen die Organisation der Dampfkesselprüfung und bildet damit den Vorläufer der Staatlichen Technischen Überwachung Hessen (kurz TÜH)

**1880/90**

Übertragung weiterer überwachungsbedürftiger Anlagen (Aufzüge, Acetylen- und Elektroanlagen)

**1977**

Die drei hessischen Überwachungsämter werden zur TÜH zusammengeschlossen

**1991**

Gründung der TÜ Hessen zur Wahrnehmung freiwirtschaftlicher Tätigkeiten des Landesbetriebes

Die TÜ Hessen wird in TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH kurz TÜV Hessen umbenannt

Kooperationsvertrag, Geschäftsbesorgungs- und Dienstleistungsüberlassungsvertrag zwischen dem Land Hessen und der TÜV SÜD Deutschland Holding AG

Geburtsstunde der Technischen Überwachungs-Vereine (TÜV) – Dampfkessel-Überwachung

**1866**

Übernahme der Prüfungen von Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugführern (Führerscheinprüfung)

**1906/10**

Gründung der Staatlichen Technischen Überwachungsämter Darmstadt, Frankfurt, Kassel

**1946**

**1999**



# UNTERNEHMENS- UND FÜHRUNGSSTRUKTUR



**INDUSTRY**

- INDUSTRY SERVICE
- REAL ESTATE

**MOBILITY**

- AUTO SERVICE
- AUTOMOTIVE
- LIFE SERVICE

**BUSINESS ASSURANCE**

- MANAGEMENTSYSTEME
- DATA PROTECTION & INFORMATION SECURITY
- BETEILIGUNGSGESELLSCHAFT**  
(25,1 %)  
Infraforce GmbH

**CONTROLLING, PROZESSE & ORGANISATION**

- EINKAUF
- FACILITY MANAGEMENT
- FINANZ- & RECHNUNGSWESEN
- INFORMATIONSTECHNIK
- PERSONALWESEN

**MARKETING**

**SALES**

**PROJECT MANAGEMENT OFFICE**

**RECHT & COMPLIANCE**

- PROJEKTE & INNOVATIVE IT-LÖSUNGEN
- NACHHALTIGKEIT
- MANAGEMENTBEAUFTRAGTE



# Mitgliedschaften

**WE SUPPORT**



## Statement der Geschäftsführung

Die Teilnahme am UN Global Compact ist für TÜV Hessen ein besonderes Anliegen. Der UN Global Compact ruft Unternehmen weltweit dazu auf, ihre Geschäftstätigkeiten im Einklang mit den zehn universellen Prinzipien der Vereinten Nationen zu gestalten. Diese Prinzipien umfassen zentrale gesellschaftliche Aufgaben wie Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Mit der Beteiligung am UN Global Compact unterstreicht TÜV Hessen sein starkes Engagement für ethisches Handeln und nachhaltige Entwicklung. Als führender Anbieter von Sicherheits-, Zertifizierungs- und Prüfdienstleistungen tragen wir eine große Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Kundinnen, Mitarbeitenden und der Gesellschaft. Die Verantwortung für ein sicheres Miteinander von Mensch, Umwelt und Technik geht über unser alltägliches Geschäft hinaus. Wir haben einen Einfluss auf die Umwelt und wir müssen alles in unserer Macht Stehende unternehmen, um diesen Einfluss positiv zu gestalten.

Unsere Aktivitäten rund um den UN Global Compact ermöglichen uns den Austausch bewährter Verfahren mit anderen Unternehmen, die sich ebenfalls für nachhaltige Entwicklung einsetzen. Dieser Dialog und die Zusammenarbeit haben einen

unschätzbaren Wert. Der Austausch hilft uns dabei, unser Wissen zu erweitern und von den Erfahrungen anderer Mitglieder zu lernen. Mit diesem kontinuierlichen Verbesserungsprozess können wir unsere Geschäftstätigkeiten im Einklang mit den globalen Nachhaltigkeitszielen weiterentwickeln und dazu beitragen, eine bessere Zukunft zu gestalten.

Der UN Global Compact bietet darüber hinaus eine Plattform, um unsere Fortschritte und Erfolge in Bezug auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung zielgerecht zu kommunizieren. Damit wird das Vertrauen unserer Kunden und Kundinnen, Partner und Partnerinnen und Interessengruppen gestärkt. Indem wir transparent über unsere Bemühungen berichten, zeigen wir gleichzeitig unser tiefes Engagement für eine nachhaltige Zukunft und stärken damit die Glaubwürdigkeit von TÜV Hessen.

Deshalb ist unsere Teilnahme am UN Global Compact mehr als nur ein formeller Schritt. Sie spiegelt unsere Überzeugung wider, dass verantwortungsbewusstes Handeln und nachhaltige Entwicklung der richtige Weg sind, um eine positive Veränderung zu bewirken. Gemeinsam mit anderen Unternehmen möchten wir eine nachhaltigere Welt schaffen und unseren Beitrag zu einer besseren Zukunft leisten.



## DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT



### MENSCHENRECHTE

1. Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Sicherstellen, dass Sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.



### ARBEITSNORMEN

3. Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.



### UMWELT

7. Im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.



### KORRUPTIONSPRÄVENTION

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) bilden einen globalen Aktionsplan der Vereinten Nationen, um bis 2030 eine nachhaltigere Welt zu schaffen.

Sie sind in drei zentrale Dimensionen unterteilt: Menschen (People), den Planeten (Planet) und Wohlstand (Prosperity).

Diese Ziele sollen die Armut beseitigen, den Zugang zu Bildung und Gesundheitsversorgung fördern, Geschlechtergleichstellung stärken, den Klimawandel bekämpfen, Ökosysteme schützen und nachhaltige Wirtschafts- und Konsummuster etablieren.

Die SDGs dienen als umfassender Leitfaden, um eine bessere Zukunft für alle zu gestalten und erfordern globale Partnerschaften und Maßnahmen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.





## NACHHALTIGKEIT

- ▶ UN Global Compact
- ▶ Initiative Nachhaltiges Wirtschaften Hessen (TÜV Hessen im Lenkungsreis)
- ▶ Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima

## VERKEHR

- ▶ Deutscher Verkehrssicherheitsrat e. V.
- ▶ Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen
- ▶ Landesverband der Hessischen Fahrlehrer e. V.
- ▶ Landesverkehrswacht Hessen
- ▶ Deutsches KfZ Gewerbe, Offenbach
- ▶ Fachverband Omnibusverkehr

## FACHVERBÄNDE

- ▶ TÜV-Verband e. V.
- ▶ TÜV Markenverbund e. V.
- ▶ House of Energy e. V.
- ▶ Verein für Qualitätsmanagement
- ▶ VDI Verein Deutscher Ingenieure
- ▶ DIN Deutsches Institut für Normung
- ▶ BUA Bundesverband der Messstellen für Umwelt und Arbeitsschutz
- ▶ BdKom Bundesverband der Kommunikatoren
- ▶ VDSI Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit
- ▶ DGMK Deutsche Wissenschaftliche Gesellschaft für nachhaltige Energieträger, Mobilität und Kohlenstoffkreisläufe
- ▶ DGZfP Deutsche Gesellschaft für Zerstörungsfreie Prüfung
- ▶ GDD Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit
- ▶ DGQ Deutsche Gesellschaft für Qualität
- ▶ VDE Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik
- ▶ Ausschuss für Blitzschutz und Blitzforschung (ABB)
- ▶ VMPA Verband der Materialprüfungsanstalten
- ▶ vfdb Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes

## BILDUNGSINITIATIVEN UND INSTITUTE

- ▶ Haus der Technik
- ▶ MINT Forum Nordhessen
- ▶ MINT Region Südhessen

## INNUNGEN

- ▶ verschiedene Innungen des Kfz-Gewerbes
- ▶ verschiedene Innungen des Metallhandwerke

## KAMMERN

- ▶ Rechtsanwaltskammer Frankfurt am Main

## SONSTIGES

- ▶ Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine



# „TACHELES

**Was sind die aktuellen Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit bei TÜV Hessen?**

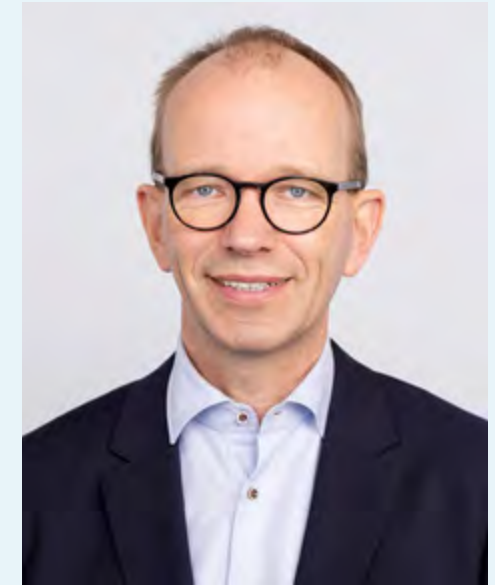
**Welchen Herausforderungen stellt sich TÜV Hessen in Bezug auf Nachhaltigkeit? Was läuft bereits sehr gut?**

**Wie gehen Sie das Thema Nachhaltigkeit ganzheitlich in so einem vielfältigen Unternehmen an?**

Nachhaltigkeit ist schon seit Jahren ein Thema bei uns. Dank der umfangreichen Datenerhebungen können wir nun gezielt mit Maßnahmen dort ansetzen, wo wir auch den größten Impact sehen. Dekarbonisierung ist zum Beispiel ein großes Thema. Bestandsgebäude werden mit Wärmepumpen und Solartechnik ausgestattet, um Emissionen nachhaltig zu senken. Mobilität ist ebenfalls ein großer Aspekt. Wir machen uns Gedanken darüber, wie wir Mitarbeitende auf ihren Dienstwegen unterstützen können. Ein erster Schritt ist das Deutschland-Ticket, das TÜV Hessen in größerem Umfang finanziert.

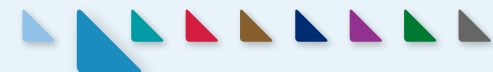
Wir sind stolz auf unsere Teilnahme am UN Global Compact sowie unsere Platin-Auszeichnung im EcoVadis-Rating. Auch die soziale Nachhaltigkeit nehmen wir sehr ernst und initiieren Spendenaktionen, beispielsweise für Opfer von Katastrophen in der Ukraine, der Türkei oder im Ahrtal. Eine Herausforderung ist die interne Datenerfassung als Grundlage für viele weitere Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Das ist ein komplexes und umfangreiches Unterfangen, aber wir sind auf einem sehr guten Weg. Wir überwinden die Hürden bei der Beschaffung der Daten und der fehlenden Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen.

Maßnahmen können wir häufig nicht unternehmensweit bestimmen. Wir müssen vielmehr gezielt und individuell ansetzen. Ein Beispiel dafür ist das Thema Mobilität: Wir unterstützen für alle Mitarbeitenden das Jobticket, aber das ist nur für Menschen in Ballungsräumen interessant, denn viele unserer Standorte befinden sich in ländlichen Regionen. Somit erreichen wir nicht alle Mitarbeitenden gleichmäßig – das müssen wir ändern. Kommunikation ist hierbei das A&O: Über monatliche Newsletter informieren wir Mitarbeitende über solche internen Angebote.



**Tacheles mit Henning Stricker**  
Geschäftsführer, CEO

Im Jahr 2009 trat Henning Stricker als Bereichsleiter Auto Service bei TÜV Hessen ein. Im Jahr 2017 wechselte er in die Geschäftsführung von TÜV Hessen und übernahm die Aufgaben des CEO. Derzeit konzentriert er sich auf Themen, wie Belange die zur Nachhaltigkeit eines Unternehmens beitragen, auf Recruiting-Kampagnen und neue Formen der Mitarbeitendenkommunikation, die für das Unternehmen von großer Bedeutung sind.



# Nachhaltigkeitsbegriff

Auf dem Weg  
in eine lebenswerte  
Zukunft



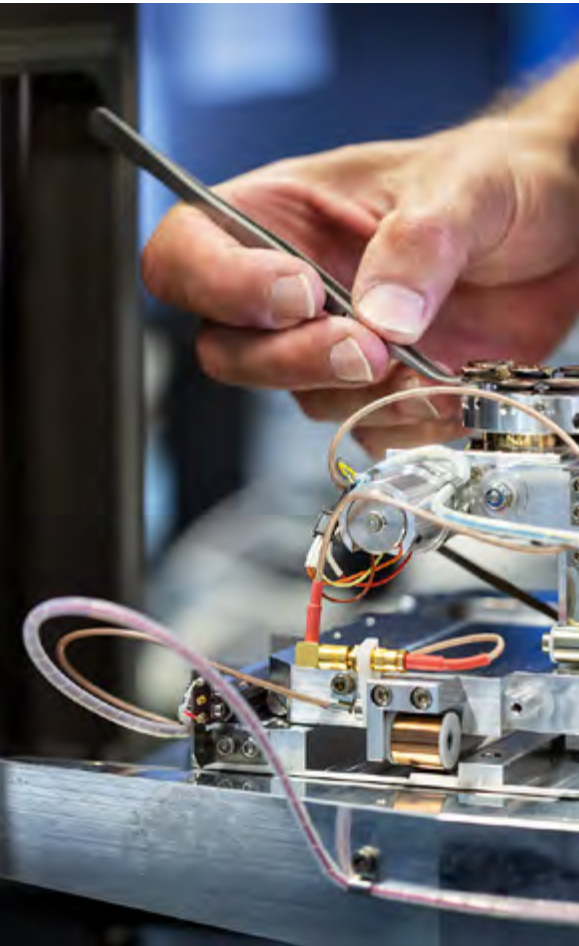


# Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

„People, Planet und Prosperity“: Die drei Themen werden heute weltweit von Organisationen wie den Vereinten Nationen und Unternehmen als zentrale Themen der Nachhaltigkeit anerkannt. In den 1870er Jahren hieß dieses Engagement noch „Schutz von Menschen, Umwelt und Werten“. Sie waren der Anlass, der zur Gründung der Technischen Überwachungsvereine führte. Diese Ideale sind nach wie vor aktuell – TÜV Hessen steht damit in einer 150-jährigen Nachhaltigkeitstradition.

Damals wie heute ist TÜV Hessen ein Unternehmen mit einem modernen nachhaltigen Fokus als grundsätzliche Voraussetzung zur Überprüfung der Sicherheit neuer Technologien. Gleichzeitig entwickelt TÜV Hessen den Nachhaltigkeitsgedanken kontinuierlich weiter und passt sich aktuellen Anforderungen an, die entweder von der Gesetzgebung, gesellschaftlichen Forderungen oder aktuellen Umweltentwicklungen angestoßen werden.





Das Verständnis von Nachhaltigkeit definiert TÜV Hessen als einen kontinuierlichen Prozess. Dabei wird ein Handeln angestrebt, das den positiven Einfluss des Unternehmens auf sich und seine Stakeholder maximiert sowie die negativen Auswirkungen auf das Umfeld minimiert. Die Zielsetzung passt sich im Laufe der Zeit neuen Erkenntnissen, Entwicklungen und Erfahrungen sowie den Anspruchshaltungen der verschiedenen Stakeholder an.

Als Unternehmen agiert TÜV Hessen nicht nur selbst nachhaltig, sondern befähigt mit seinen Dienstleistungen Kunden und Kundinnen, liefernde Unternehmen und andere Stakeholder zur Entwicklung einer nachhaltigen Welt beizutragen.

Die Fortschritte und Bemühungen des Unternehmens in Bezug auf die Nachhaltigkeit werden im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht vorgestellt, der in Übereinstimmung mit dem Universal-Standards der GRI (Global Reporting Initiative) berichtet. Zusätzlich werden die Bemühungen des Unternehmens von unabhängigen, externen Nachhaltigkeitsratings wie EcoVadis jährlich überprüft. Wir sind stolz darauf, dass TÜV Hessen mit dem Platinum-Status ausgezeichnet wurde und somit zu den 1 Prozent der nachhaltigsten Unternehmen in seiner Branche gehört.

Im Jahr 2022 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert und die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung genutzt, um unsere Top-Themen auf die doppelte Wesentlichkeit zu überprüfen.

Aus den fünf Handlungsfeldern Dienstleistungen, Mitarbeitende, Unternehmensführung, Umweltschutz und Gesellschaft haben wir mit einer Wesentlichkeitsanalyse 6 Top-Themen identifiziert, die sowohl eine hohe Auswirkung der Geschäftstätigkeit von TÜV Hessen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zeigen, als auch von großer Bedeutung für die Stakeholder sind.

- ▶ Qualität und Vertrauen (Dienstleistungen)
- ▶ Qualifizierte Mitarbeitende
- ▶ Compliance
- ▶ Entwicklung der Mitarbeitenden
- ▶ Verantwortung und Transparenz
- ▶ Work Life Balance

Die Handlungsfelder und Top-Themen beeinflussen maßgeblich die Nachhaltigkeitsstrategie von TÜV Hessen.



# Unsere Wesentlichkeitsanalyse

Mit unserer Wesentlichkeitsanalyse identifizieren wir für TÜV Hessen wichtige Themen, die wir in unserem Nachhaltigkeitsmanagement strategisch verankern und bearbeiten. Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse ist die umfangreiche Befragung unserer internen und externen Stakeholder aus dem Jahr 2021.

## HANDLUNGS- FELDER

- ▶ Umweltschutz
- ▶ Mitarbeitende
- ▶ Unternehmensführung
- ▶ Beschaffung
- ▶ Dienstleistung

Diese Ergebnisse haben wir im Jahr 2022 unter Berücksichtigung der aktuellen Mitarbeitendenbefragung aktualisiert und erweitert. Innerhalb unserer fünf Handlungsfelder Umweltschutz, Mitarbeitende, Unternehmensführung, Beschaffung und Dienstleistung haben wir folgende sechs Top-Themen identifiziert: Qualität und Vertrauen, Qualifizierte Mitarbeitende, Compliance, Entwicklung der Mitarbeitenden, Verantwortung und Transparenz, Work-Life-Balance.

Erwartungsgemäß sind die Themen „Qualität und Vertrauen“ in die Marke TÜV Hessen und seine Dienstleistungen sowie „Compliance“ nach wie vor von wesentlicher Bedeutung für die Geschäftstätigkeit und die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens. TÜV Hessen verfolgt stets das Ziel, Vertrauen und Transparenz aufrechtzuerhalten, um sowohl den eigenen Erwartungen als auch denen der Stakeholder gerecht zu werden. Die Mitarbeitenden und ihre hohe Expertise waren für TÜV Hessen schon immer ein entscheidender Faktor. So wird auch in diesem Jahr der Aus- und Weiterbildung ein hoher Stellenwert eingeräumt. Ziel ist es, qualifizierte Mitarbeitende zukünftig auszubilden, beizubehalten und langfristiges Vertrauen aufzubauen. Gerade in Hinblick auf die Entwicklungen im heutigen Arbeitsmarkt gewinnt dieser Faktor noch mehr an Bedeutung. Aus diesem Grund rückt das Thema Work-Life-Balance in den Fokus, um den Bedürfnissen der Mitarbeitenden besser gerecht zu werden.

## DIE SECHS TOP-THEMEN



**Qualität und Vertrauen**



**Compliance**



**Entwicklung der  
Mitarbeitenden**



**Verantwortung  
und Transparenz**



**Work-Life-Balance**



**Qualifizierte  
Mitarbeitende**



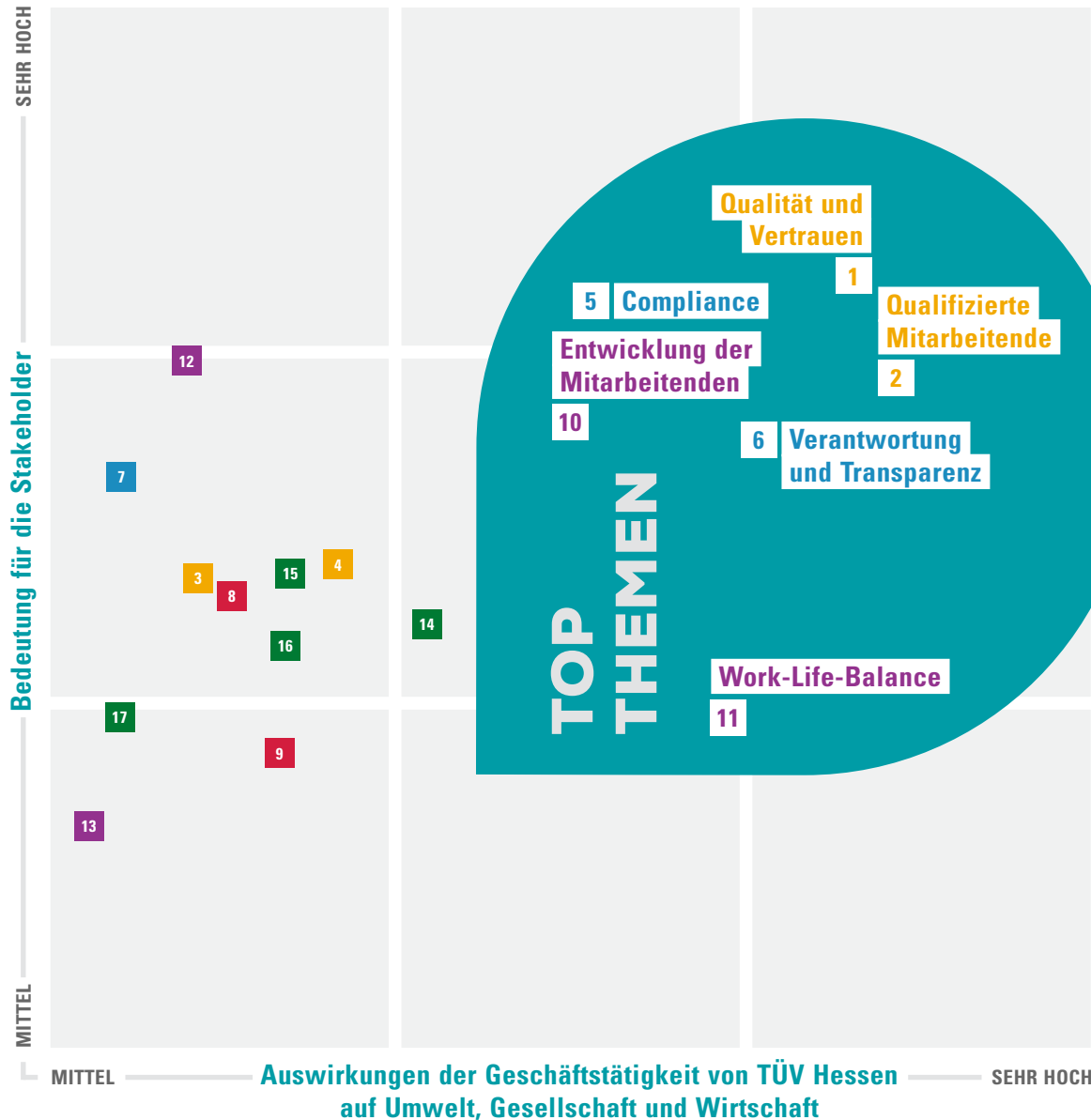
# Unsere Stakeholder

Das umfassende Stakeholder-Management von TÜV Hessen beruht auf einem ausführlichen Mapping der Anspruchsgruppen:

- ▶ **Gesellschafter:** Wir arbeiten eng mit unseren beiden Anteilseignern TÜV SÜD AG und dem Land Hessen zusammen.
- ▶ **Führungskräfte:** Wir setzen auf partizipative Zusammenarbeit und Leitlinien.
- ▶ **Mitarbeitende und Arbeitnehmendenvertretungen:** Anonyme und direkte Kommunikation sind uns wichtig, etwa mit Umfragen. Zudem gibt es einen Betriebs- und Personalrat.
- ▶ **Kunden und Geschäftspartner:** Wir beteiligen uns aktiv an verschiedenen Austauschforen und Vereinen, um die Bedürfnisse unserer Stakeholder besser zu verstehen.
- ▶ **Liefernde Unternehmen:** Wir achten darauf, mit unseren Lieferanten auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten und uns gemeinsam für die Einhaltung von Compliance, Umweltschutz und Menschenrechten zu engagieren.
- ▶ **Medien:** Wir setzen auf lineare und interaktive digitale Kommunikation.
- ▶ **Mitbewerber:** Austausch mit anderen TÜV-Organisationen erfolgt über den TÜV-Verband e. V. und den TÜV Markenverbund e. V.. Weitere Wettbewerber sind TIC-Organisationen sowie Wirtschaftsprüfer.



# Unsere Wesentlichkeitsmatrix



## DIENSTLEISTUNGEN

- 1 Qualität und Vertrauen
- 2 Qualifizierte Mitarbeitende
- 3 Nachhaltige Technologien
- 4 Ermöglichung des technologischen und digitalen Fortschritts

## MITARBEITENDE

- 10 Entwicklung der Mitarbeitenden
- 11 Work-Life-Balance
- 12 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheitswesen und Management
- 13 Chancengleichheit, Vielfalt

## UNTERNEHMENS-FÜHRUNG

- 5 Compliance
- 6 Verantwortung und Transparenz
- 7 Risikomanagement

## UMWELTSCHUTZ

- 14 Sparsamer & effizienter Einsatz von Ressourcen
- 15 Erneuerbare Energien
- 16 Klimafreundliche Mobilität
- 17 Reduktion von Emissionen

## GESELLSCHAFT

- 8 Wahrung der Menschenrechte
- 9 Gesellschaftliches und soziales Engagement



Gemeinsam auf  
dem Weg in  
eine nachhaltige  
Zukunft



# TÜV Hessen Strategie

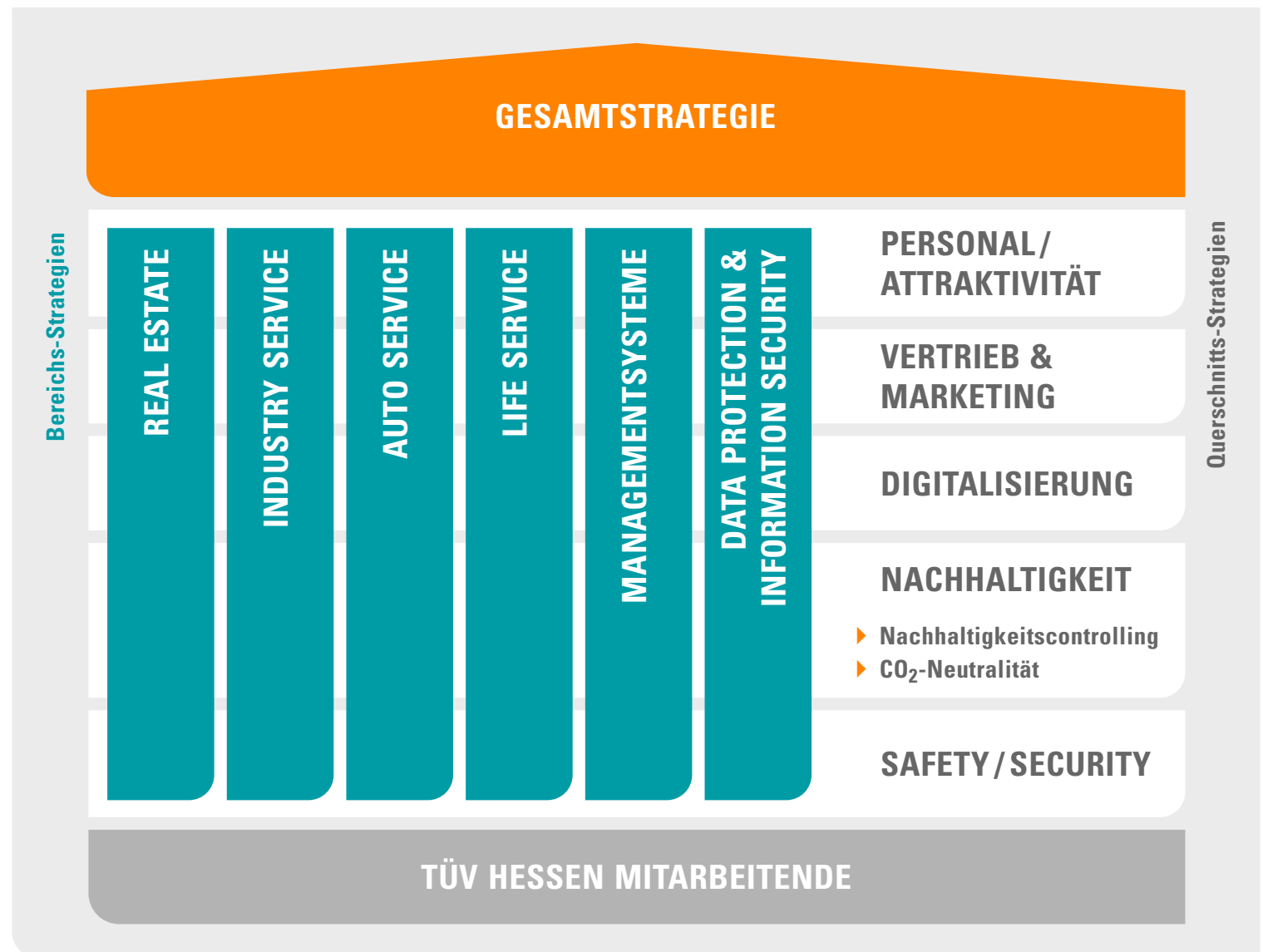
Im Jahr 2022 wurde im Zuge des Strategieentwicklungsprozesses die unternehmensweite Gesamtstrategie entwickelt.

Hierzu wurden aus dem Kreis der Mitarbeitenden fünf verschiedene Arbeitsgruppen, sogenannte „Think-Tanks“, gebildet, in denen die Querschnittsstrategien ermittelt wurden.

Die Bereichsstrategien wurden von den entsprechenden Experten und Expertinnen entwickelt.

Daraus entstand in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung die Grundlage für unsere Unternehmensstrategie 2025+.

 **Siehe Querschnittsstrategien**



# Unser Weg zur Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie des TÜV Hessen umfasst fünf Kernbereiche: Umwelt, Dienstleistungen, Gesellschaft, Governance und Mitarbeitende. In diesen Handlungsfeldern definiert die Nachhaltigkeitsstrategie unter Berücksichtigung der internen sowie externen Rahmenbedingungen die Vorgehensweise zur Erreichung des übergeordneten Ziels: der Minimierung der negativen Auswirkungen auf Menschen und Natur sowie der Maximierung des positiven Einflusses auf die Gesellschaft. Die Strategie konzentriert sich dabei auf Themen, die aus der Wesentlichkeitsanalyse hervorgegangen sind und von den Stakeholdern als bedeutsam erachtet wurden. Sie durchdringt sämtliche Ebenen und bildet die Grundlage für ein effektives Nachhaltigkeitsmanagement.

Die Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie und die erreichten Ziele werden jährlich im Nachhaltigkeitsbericht transparent präsentiert. Darüber hinaus erfolgt regelmäßig eine externe Bewertung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Fortschritte bei der Erreichung der strategischen Ziele durch unabhängige Ratings.





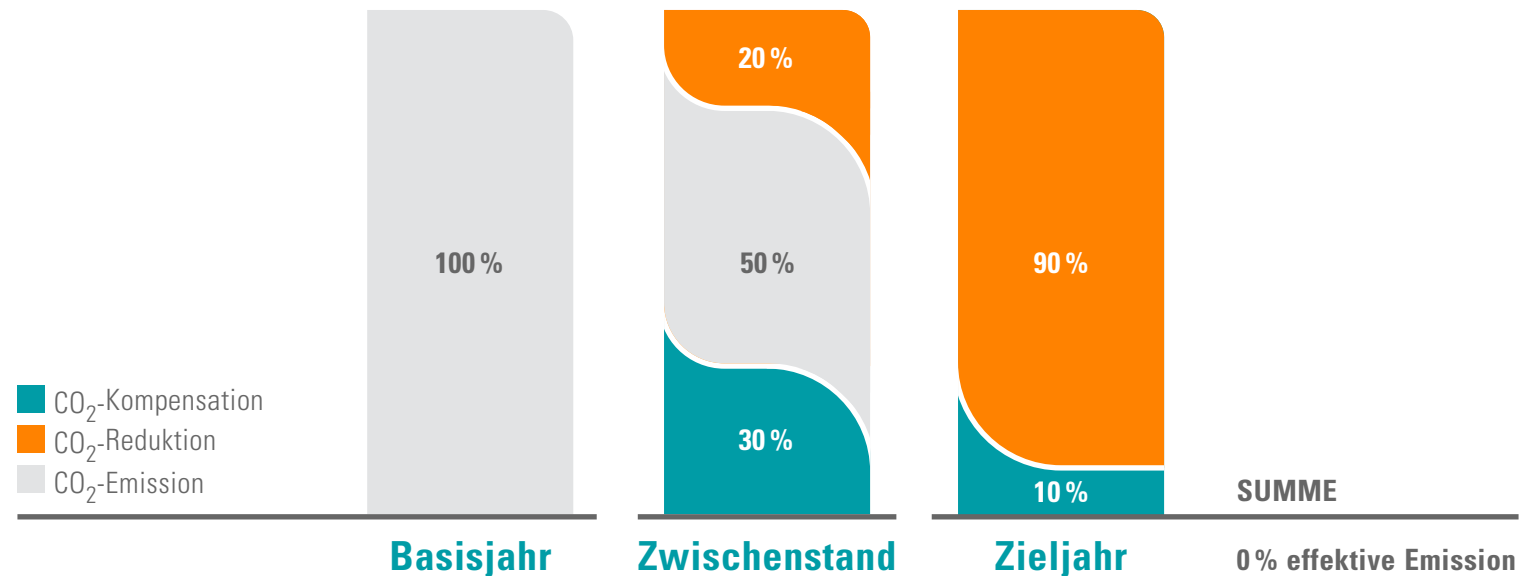
# Strategieentwicklung im Umweltbereich

TÜV Hessen hat sich im Konzernverbund zu den Science Based Targets (SBT) bekannt und arbeitet intensiv an einer Strategie, um diese Ziele zu erreichen. Damit zeigt das Unternehmen seine Verpflichtung nicht nur zur Emissionsreduktion, sondern auch zur aktiven Gestaltung einer nachhaltigen und klimafreundlichen Zukunft.

## Science Based Target Initiative (SBTi)

Die Initiative will die Wirtschaft mit dem 1,5-Grad-Klimaziel von Paris in Einklang bringen und setzt den teilnehmenden Unternehmen dazu wissenschaftlich basierte Klimaziele.

## Kompensationsprojekte Fuhrpark



TÜV Hessen verfolgt im Umweltbereich eine ehrgeizige Strategie, in deren Fokus die Klimaneutralität steht. In diesem Zusammenhang hat sich das Unternehmen das ambitionierte Vorhaben gesetzt, bis zum Jahr 2050 eine Reduktion von 90 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen zu realisieren. Um dieses Ziel zu erreichen, hat TÜV Hessen konkrete Maßnahmen ergriffen. Diese umfassen eine sorgfältige Analyse der Prozesse sowie die Umsetzung eines unternehmensweiten Einsparungs- und Kompensationsprogramms.

Der 2022 ermittelte XDC-Wert von 1,4 Grad ist für uns nur ein Ausgangspunkt. Mit detaillierteren Daten ermitteln wir den Wert und unseren Einfluss auf die globale Erwärmung künftig noch genauer. Ziel ist die Erstellung und Umsetzung

eines unternehmensweiten Einsparungs- und Kompensationsprogramms. Für 2023 ist die Teilnahme am UNGC Climate Accelerator geplant sowie weitere Schritte zur Reduzierung und Kompensation von CO<sub>2</sub>.

Parallel zur Emissionsreduktion hat TÜV Hessen Pläne für die verbleibenden 10 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen, die auch nach 2050 nicht vermieden werden können. Verbleibende Emissionen sollen mit aktiver Unterstützung von Neutralisationsprojekten ausgeglichen werden. Das unterstreicht das Engagement von TÜV Hessen für einen ganzheitlichen Ansatz zur Klimaneutralität, bei dem nicht vermeidbare Emissionen mit gezielten Maßnahmen ausgeglichen werden.

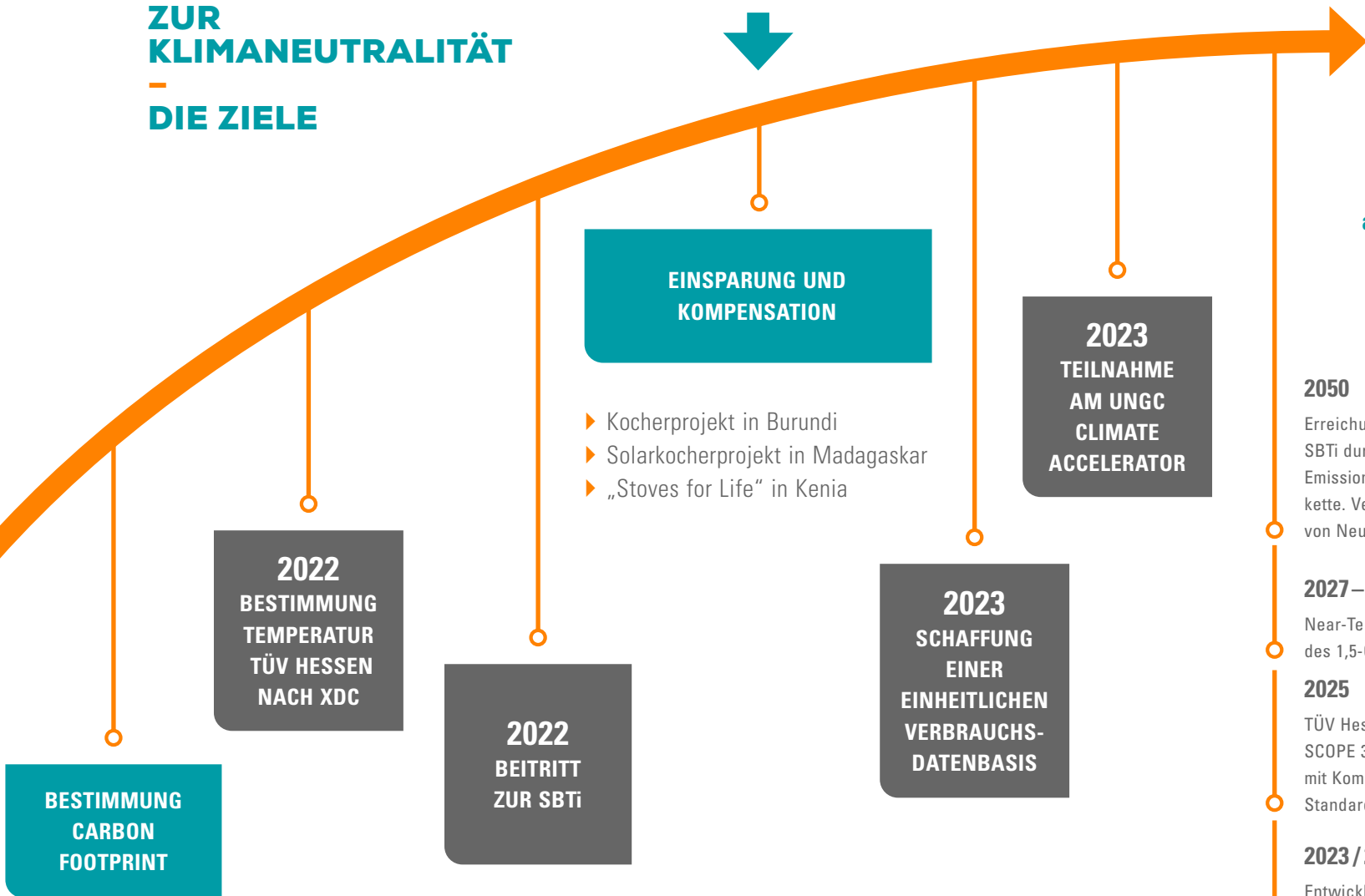


**UNSER WEG  
ZUR  
KLIMANEUTRALITÄT**  
—  
**DIE ZIELE**

**Aktueller Stand  
Nachhaltigkeitsstrategie  
TÜV Hessen**



**Reduktion um  
90 % der Emissionen  
aus dem Geschäftsbetrieb  
und der Lieferkette  
im Vergleich zu 2022**



**BESTIMMUNG  
CARBON  
FOOTPRINT**

**2022  
BESTIMMUNG  
TEMPERATUR  
TÜV HESSEN  
NACH XDC**

**2022  
BEITRITT  
ZUR SBTi**

**EINSPARUNG UND  
KOMPENSATION**

- ▶ Kocherprojekt in Burundi
- ▶ Solarkocherprojekt in Madagaskar
- ▶ „Stoves for Life“ in Kenia

**2023  
SCHAFFUNG  
EINER  
EINHEITLICHEN  
VERBRAUCHS-  
DATENBASIS**

**2023  
TEILNAHME  
AM UNGC  
CLIMATE  
ACCELERATOR**

**2050**  
Erreichung des Net-Zero Geschäftsbetriebes nach SBTi durch Reduktion von 90 Prozent unserer THG-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Verbleibende THG-Emissionen werden mithilfe von Neutralisationsprojekten (nach SBTi) eingespart.

**2027 – 2032**  
Near-Term-Target zur Überwachung der Einhaltung des 1,5-Grad-Zielpfads nach SBTi-Kriterien.

**2025**  
TÜV Hessen strebt in SCOPE 1 und 2 sowie in SCOPE 3 „Dienstreisen“ die Klimaneutralität mit Kompensationsleistungen nach anerkannten Standards an.

**2023 / 2024**  
Entwicklung des NearTerm-Target-(Zwischenziels) zur Erreichung von Net-Zero (SBTi) in Abstimmung mit TÜV SÜD.

 **Kompensationsprojekte Fuhrpark** ■ wiederkehrend ■ einmalig



**Verordnung zur Verleihen und Verrechnung von Bauplätzen mit dem Sitz in Frankfurt a. M.**

Der Magistrat der Stadt Frankfurt am Main, A. A. T. 1871, am 1. Juli 1871.  
 - Nr. 1. 2. 1871 - über die Verleihen von Bauplätzen. *Text in cursive*

Es wird hiermit verfügt, daß die Verleihen von Bauplätzen nur durch die Magistratsämter zu bewerkstelligen sind. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

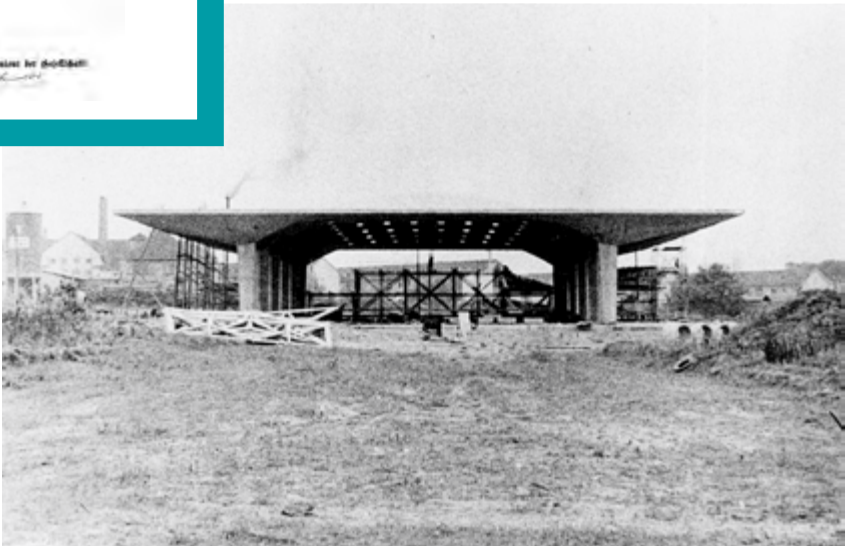
Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*

Die Verleihen sollen nur an diejenigen vergeben werden, welche die nöthigen Bedingungen erfüllen. *Text in cursive*



**Sicherheitsgarant damals wie heute**

Bei TÜV Hessen definieren wir Nachhaltigkeit als eine fortlaufende Reise, die vor mehr als 150 Jahren mit der Gründung der Technischen Überwachungsvereine begonnen hat. Wir streben danach, unsere Kunden mit unseren Dienstleistungen und unserem Wissen bei ihrem Bemühen nach Nachhaltigkeit zu unterstützen. Dieses Ziel wird von unserer Wesentlichkeitsanalyse bestätigt.





**Arbeitgeber-Attraktivität**



**Vertrieb**



**Compliance**



**Digitalisierung**



**Nachhaltigkeit**

Dennoch ist uns das nicht genug: Unser Ziel ist es, als integraler Bestandteil von Lieferketten unsere Kunden und Kundinnen zu befähigen, besser und nachhaltiger zu werden.

Gleichzeitig arbeiten wir an uns selbst. Wir verpflichten uns zu Nachhaltigkeit, indem wir am UN Global Compact teilnehmen, die Charta für Nachhaltigkeit unterzeichnen und Teil der Charta der Vielfalt sind. Gesetzliche Vorgaben und Kundenanforderungen sind für uns das Minimum, wenn es um unsere eigenen Nachhaltigkeitsbestrebungen geht – aber wir wollen mehr. Wir arbeiten darauf hin, dass Nachhaltigkeit als fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie etabliert wird. Durch die Interaktion mit unseren Stakeholdern entstehen immer wieder neue Impulse.

So wurden 2022 aus dem Kreis der Mitarbeitenden fünf verschiedene Arbeitsgruppen gebildet, in denen die Querschnittsstrategien ermittelt wurden. Aus diesen „Think Tanks“ entstand in mehreren Sitzungen zusammen mit den verschiedenen Führungsebenen und der Geschäftsführung die Grundlage für unsere Unternehmensstrategie 2025+, die im Jahr 2023 endgültig manifestiert wird.



# Bestnoten für TÜV Hessen

EcoVadis: Platinum-Medaille



Nachhaltigkeitsleistung

Ungenügend

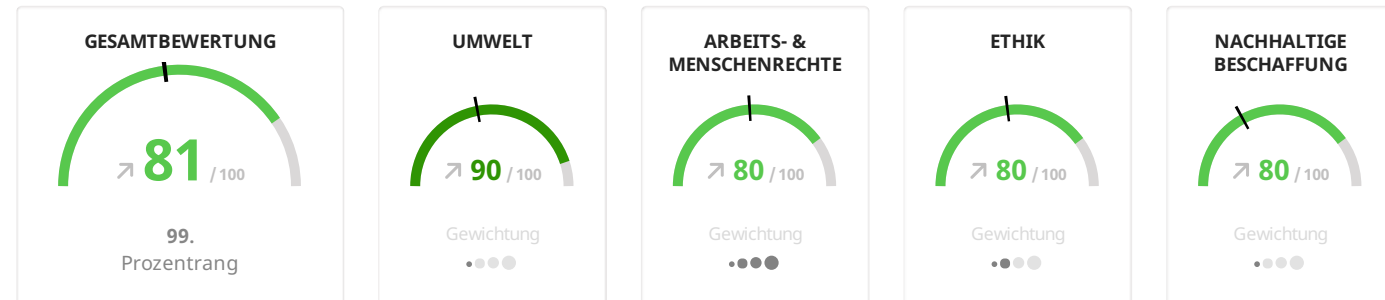
Unvollständig

Moderat

Fortgeschritten

Hervorragend

Durchschnittliche



## Nachhaltige Beschaffung

Wir sind stolz darauf, dass TÜV Hessen im Jahr 2022 von EcoVadis mit Platinum ausgezeichnet wurde. Das bedeutet, dass wir zu den Top 1 Prozent der nachhaltigsten Unternehmen in unserer Branche gehören.

Die Bewertungen von EcoVadis zeigen, dass wir in den Bereichen Umwelt, Arbeits- & Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung herausragende Leistungen erzielt haben.

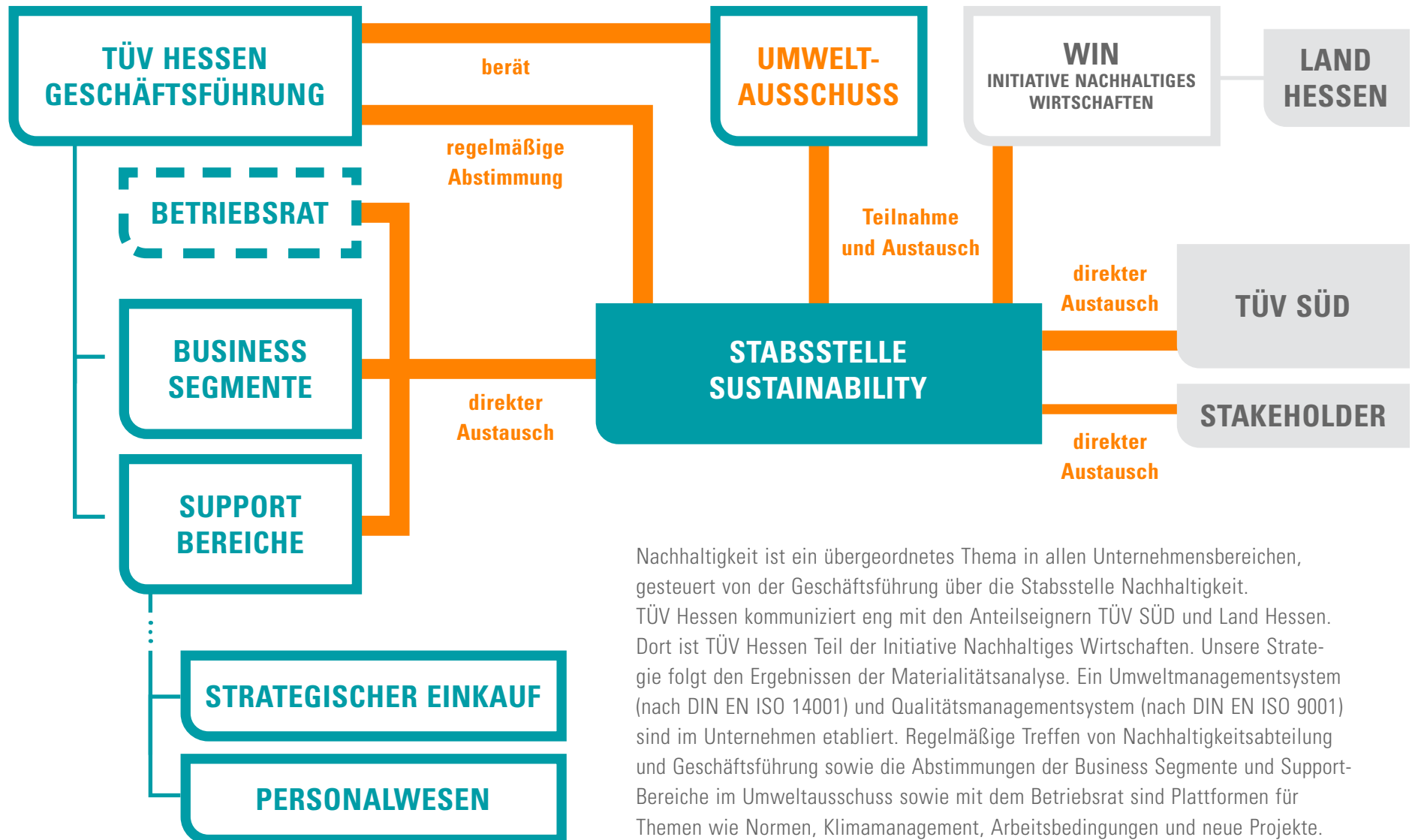
Die Ergebnisse bestätigen unser Engagement für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung und unsere Bemühungen, ökologische, soziale und ethische Aspekte in all unseren Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen.

Im Bereich Umwelt setzen wir uns aktiv für den Schutz und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen ein. Die Bewertung der Arbeits- & Menschenrechte zeigt, dass wir uns für faire

Arbeitsbedingungen und die Achtung der Menschenrechte in unserer Lieferkette einsetzen. Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit und respektieren die Rechte unserer Mitarbeitenden. Ethik ist ein grundlegender Wert bei TÜV Hessen, wir handeln stets integer und transparent. Unsere Unternehmenskultur basiert auf Verantwortungsbewusstsein, was sich unter anderem in unseren Geschäftspraktiken widerspiegelt. Eine nachhaltige Beschaffung ist ein weiteres wichtiges Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir arbeiten daran, unsere Lieferanten auf ihre Nachhaltigkeitsleistung zu bewerten und bevorzugen Partner, die ähnlich hohe Standards wie wir haben. Die Platin-Auszeichnung von EcoVadis ist eine Bestätigung unserer Bemühungen und ermutigt uns, unsere Nachhaltigkeitsziele weiterhin voranzutreiben. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unseren Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft zu leisten und unsere Verantwortung als eines der führenden nachhaltigen Unternehmen in unserer Branche wahrzunehmen.



# Schnittstelle Nachhaltigkeit



Nachhaltigkeit ist ein übergeordnetes Thema in allen Unternehmensbereichen, gesteuert von der Geschäftsführung über die Stabsstelle Nachhaltigkeit. TÜV Hesse kommuniziert eng mit den Anteilseignern TÜV SÜD und Land Hesse. Dort ist TÜV Hesse Teil der Initiative Nachhaltiges Wirtschaften. Unsere Strategie folgt den Ergebnissen der Materialitätsanalyse. Ein Umweltmanagementsystem (nach DIN EN ISO 14001) und Qualitätsmanagementsystem (nach DIN EN ISO 9001) sind im Unternehmen etabliert. Regelmäßige Treffen von Nachhaltigkeitsabteilung und Geschäftsführung sowie die Abstimmungen der Business Segmente und Support-Bereiche im Umweltausschuss sowie mit dem Betriebsrat sind Plattformen für Themen wie Normen, Klimamanagement, Arbeitsbedingungen und neue Projekte.





Modernste  
Spektralanalysen  
für die  
Gesundheit  
unserer Kunden



# Unsere Richtlinien

Um den immer steigenden Anforderungen der Nachhaltigkeitsaspekte gerecht zu werden, steigt innerhalb von TÜV Hessen und des TÜV SÜD Konzerns die Zahl der Richtlinien, die dieses Thema berücksichtigen. Dabei gelten alle konzernweiten Richtlinien immer auch für TÜV Hessen.

## Prosperity – GRI 200

- ▶ Verhinderung von Interessenkonflikten und Korruption
- ▶ Einhaltung von Embargobedingungen und Handelskontrollvorschriften
- ▶ Menschenrechte und Arbeitsrecht
- ▶ TÜV SÜD Compliance-Kommunikation
- ▶ Global Performance Manual
- ▶ Klassifizierung von Informationen
- ▶ Verträge mit Geschäftspartnern und Dritten
- ▶ Tätigkeitsbereich
- ▶ Global Parental Support
- ▶ Global Salary Policy
- ▶ Wesentliche Leistungsindikatoren und Zielvorgaben

## Planet – GRI 300

- ▶ Umweltrichtlinie
- ▶ Umwelt- und Arbeitssicherheitsmanagement
- ▶ Gebäudemanagement
- ▶ Poolfahrzeuge
- ▶ ESG-Management

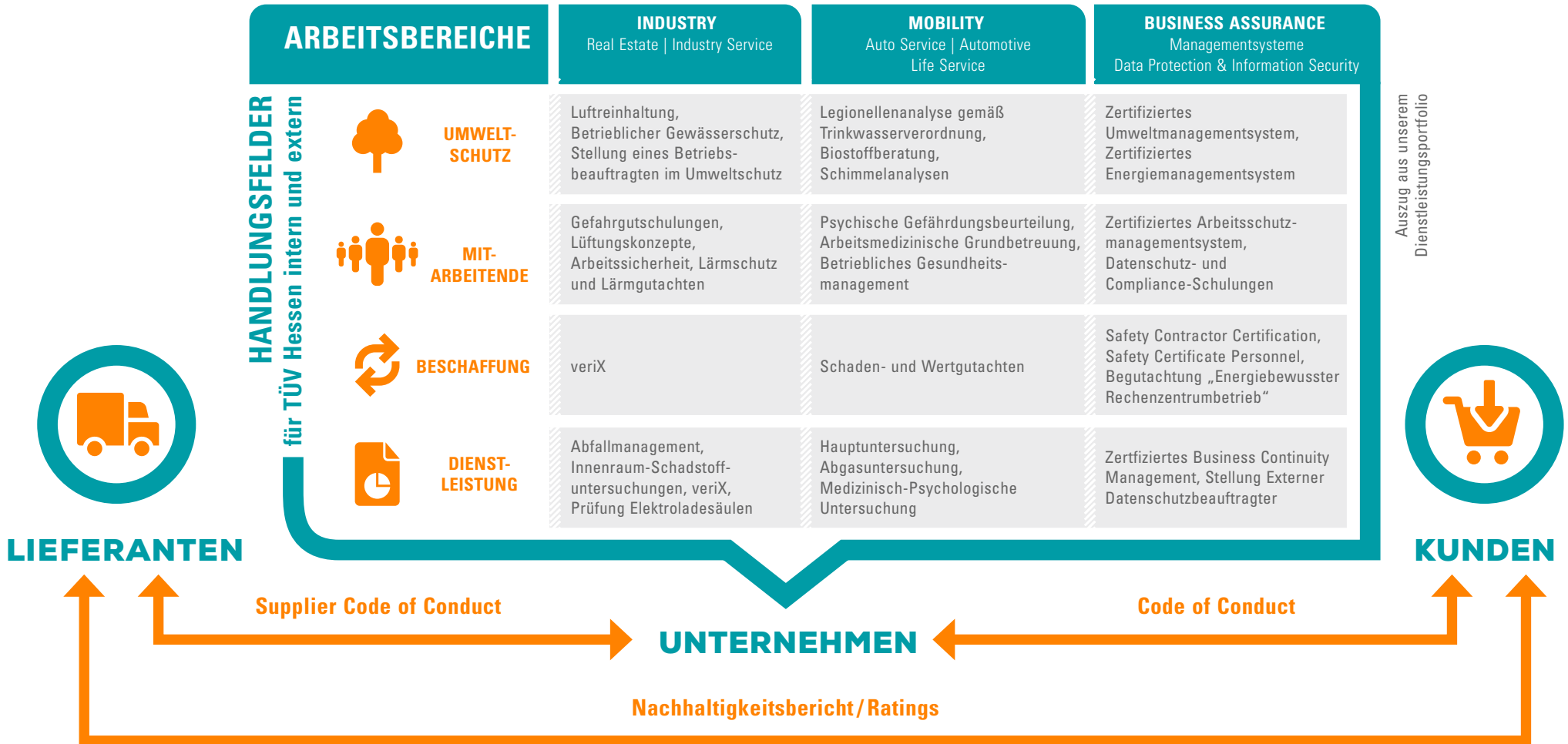
## People – GRI 400

- ▶ Einkaufsrichtlinie
- ▶ Compliance Management Systembeschreibung
- ▶ Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellrecht
- ▶ Aufzeichnungen und langfristige Datenspeicherung
- ▶ TÜV SÜD-Compliance-Organisation
- ▶ Compliance-Hinweise, Ermittlungen und Sanktionierung
- ▶ TÜV SÜD-Compliance Schulungskonzept
- ▶ Globales Gesundheits- und Sicherheitsmanagement
- ▶ Richtlinie zu fairem und gleichem Entgelt
- ▶ Lernen und Entwicklung
- ▶ Personalbeschaffung
- ▶ Spenden, Mitgliedsbeiträge und Sponsoring
- ▶ Diversität und Integration
- ▶ Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
- ▶ Handlungsfelder und Mindestanforderungen
- ▶ Mitarbeitenden-Beziehung





# Unser Einfluss auf die Wertschöpfungskette

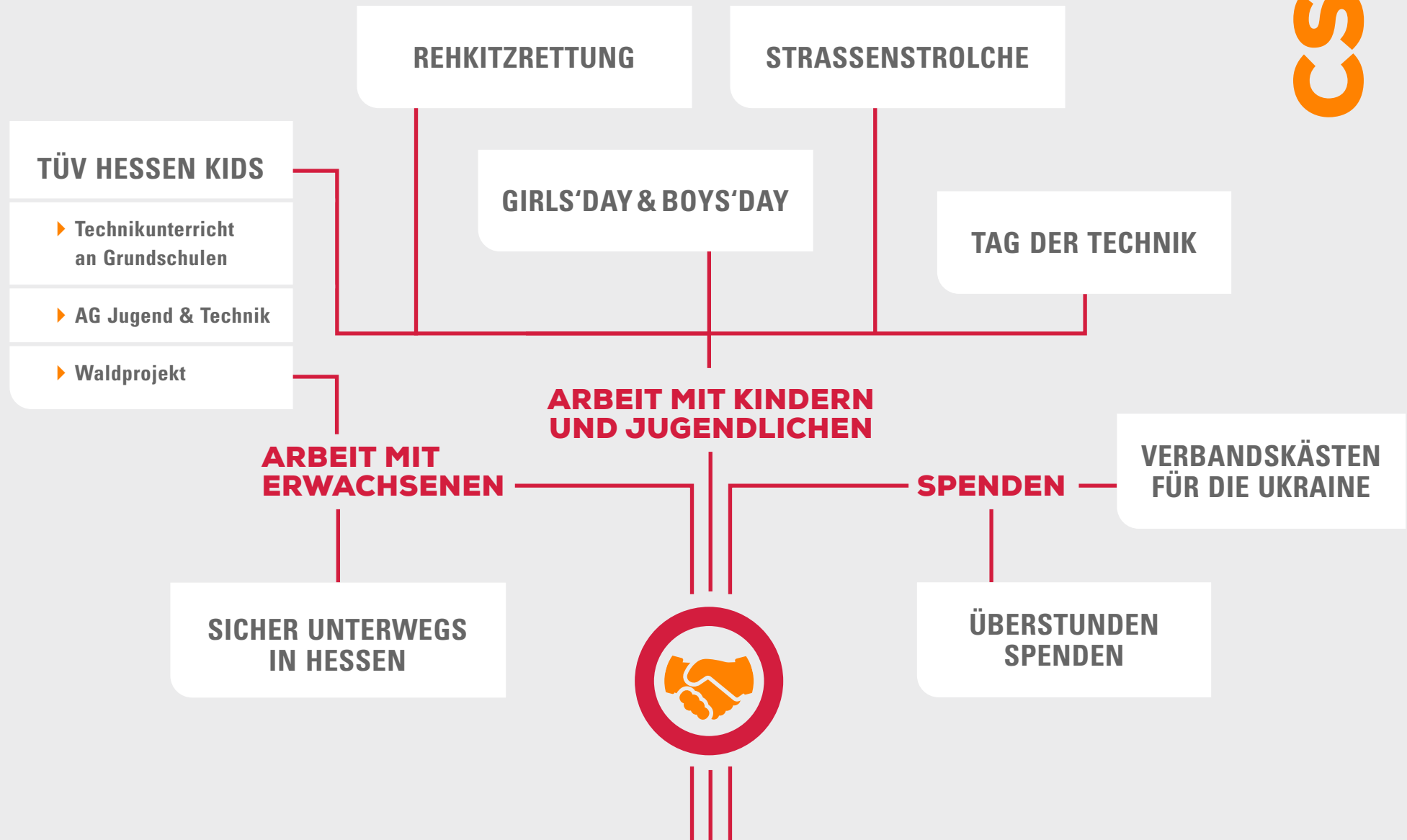


# Verantwortung für die Gesellschaft



# Unser gesellschaftliches Engagement

CSR



# TACHELES”



**Tacheles mit Steffen Seehars**  
Leiter Sustainability

Seit 2003 ist Steffen Seehars bei TÜV Hessen tätig, erst in der Unternehmenskommunikation dann als Assistent der Geschäftsführung. 2006 übernahm er die Projektleitung der Technik-Initiative „TÜV Hessen Kids“. Seit 2015 entwickelte er als Leitender Nachhaltigkeitsmanager das Grundgerüst für Nachhaltigkeit bei TÜV Hessen und verantwortete die Berichtserstattung. Seit 2022 ist er Leiter Sustainability und verantwortet zusätzlich die Nachhaltigkeitsstrategie und deren Integration in die Unternehmensstrategie, den Carbon Footprint und die NH-Ratings.

**Was hat sich bei TÜV Hessen in Sachen Nachhaltigkeit geändert?**

Die Anbindung der Stabsstelle Nachhaltigkeit an die Geschäftsführung war ein großer Wendepunkt. Als Leiter Sustainability habe ich nun tiefere Einblicke in die Unternehmensstrategie, stehe in engerem Austausch und werde mehr in Prozesse integriert. Das verschafft mir einen guten Einblick, wo die jeweiligen Bereiche beim Thema Nachhaltigkeit stehen. Dazu kommt, dass auch bei TÜV SÜD extrem viel Bewegung in Sachen Nachhaltigkeit ist. Es bleibt also nach wie vor ein abwechslungsreiches und spannendes Thema.

**Was war im vergangenen Jahr die größte Hürde, die im Bereich Nachhaltigkeit angegangen wurde?**

Um eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, mussten wir verstehen, wo TÜV Hessen steht. Eine Hauptaufgabe war die Datenbeschaffung als Grundlage einer Strategieentwicklung und des Nachhaltigkeitsberichts. Dabei haben wir festgestellt: Wir sind auf einem guten Weg! Mittlerweile sind wir beim Feinjustieren der Daten und dem Entwickeln eines Kommunikationscontrollings. Damit es nicht allzu leicht wird, werden wir immer wieder mit neuen Anforderungen im Berichtswesen und bei den Ratings konfrontiert oder müssen sicher geglaubte Daten überprüfen.

**Was sind die Hauptthemen, die in Bezug auf Nachhaltigkeit bei TÜV Hessen angegangen werden?**

Der neue Berichtstandard ESRS, der 2026 auf uns zu kommt, wird uns gerade was die Datenbasis angeht noch einmal hart herausfordern. Langfristig gesehen wird aber das große Projekt die Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen sein. Bis 2050 wollen wir Carbonneutral nach SBTi werden. Das bedeutet, dass wir 90 Prozent unserer Emissionen reduzieren müssen und nur die verbliebenen 10 Prozent kompensieren dürfen. Zum jetzigen Zeitpunkt quasi unmöglich, da etwa 50 Prozent unserer Emissionen durch Dienstfahrten und die Anfahrten von Kunden und Kundinnen entstehen.

**Welche Rolle spielt Kommunikation in Bezug auf Nachhaltigkeit?**

Nachhaltigkeit ist vor allen Dingen im Umweltbereich mit vielen Emotionen besetzt, deshalb müssen wir die Mitarbeitenden mitnehmen. Unser Ziel ist es, ein Verständnis für Nachhaltigkeit zu schaffen, es uns aber auch gleichzeitig einzufordern. Kommunikation ist dabei ein wesentlicher Aspekt!



# Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

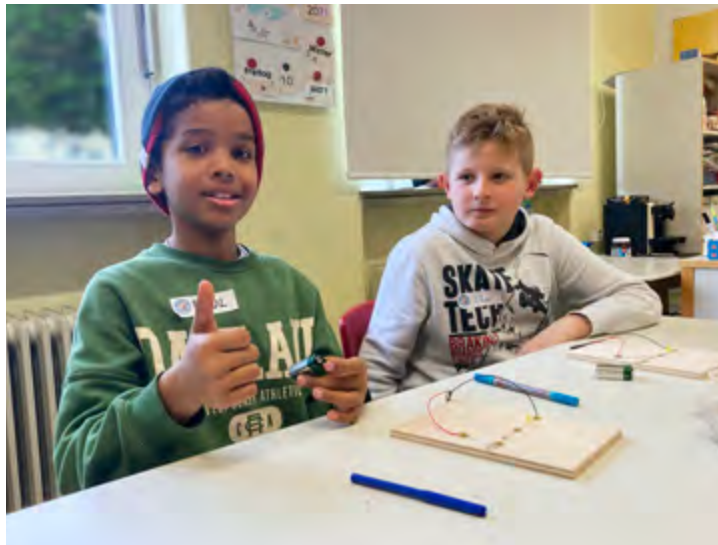


Allen Widrigkeiten zum Trotz wird TÜV Hessen Kids fortgesetzt. 2022 nahmen 1.460 Kinder in Hessen an der Technik-Initiative teil und bauten aus Gegenständen des Alltags eine Hebebühne und ein Stromprüfgerät.

In den Jahren 2020 und 2021 konnten die Kinder corona-bedingt nicht teilnehmen. Im Laufe der Pandemie hat sich die Zahl der TÜV Hessen Kids Trainer und Trainerinnen zudem drastisch reduziert: eine weitere große Herausforderung. 2023 wird TÜV Hessen verstärkt nach Personal suchen, um die erfolgreiche Initiative fortzusetzen. Seit dem Start des Projektes 2007 haben mehr als 220.000 Kinder teilgenommen, mitgebaut und mitgebastelt.

Außerhalb Hessens ist TÜV Hessen ebenfalls mit TÜV Kids aktiv: Im Saarland führt das Unternehmen „TÜV Saarland Kids“ im Auftrag von TÜV Saarland durch. 2022 haben 4.691 Kinder daran teilgenommen. In den acht Jahren, die TÜV Saarland Kids existiert, waren 27.290 Kinder dabei.

In Bayern arbeiten TÜV Hessen und der Rotary Club Aschaffenburg darüber hinaus seit 11 Jahren in der AG „Jugend und Technik“ zusammen. In diesem Jahr boten 24 Grundschulen die AG für ihre Schülerinnen und Schüler an. In den Schulstunden lernen die Kinder mehr über das Thema Strom, Mechanik und Technik.



 **TÜV Hessen Kids**

 **Jugend & Technik**

 **AG Jugend & Technik**

  
Rotary Club  
Aschaffenburg





### Waldprojekt mit Hessen-Forst

„Wir lassen den Wald wieder wachsen“ ist das Versprechen des Waldprojekts von TÜV Hessen und Hessen-Forst. Das Projekt fördert Naturerfahrung und Umweltbewusstsein bei Kindern in Kitas, Grundschulen und Mittelstufenschulen. Gemeinden übernehmen die Koordination und Schirmherrschaft. Hessen-Forst ist für die fachliche Seite des Projektes zuständig, während TÜV Hessen für das pädagogische Konzept und die Fortbildungen verantwortlich ist. Die Kinder sind aktiv in jedem Schritt des Prozesses involviert. Sie sammeln Samen, pflanzen sie in Tetrapacks, betreuen ihre Bäume ein Jahr und pflanzen sie dann unter Anleitung von Förstern und Försterinnen im Wald. Über drei Jahre hinweg pflegen die Kinder ihre kleinen Bäume. Das Projekt stärkt die Naturverbinding und vermittelt Werte im Umgang mit der Umwelt. Die Planungen begannen 2020 mit vielen Schritten wie Besprechungen, Fortbildungen und Aktionen in den beteiligten Kommunen. Das Projekt erstreckt sich aktuell in Mittelhessen über zahlreiche Gemeinden, weitere Teilnehmer haben sich bereits angekündigt.





### Rehkitzrettung

Jedes Jahr werden bis zu 500.000 Kleintiere bei Mäharbeiten getötet oder schwer verletzt, darunter viele Rehkitze. Frisch geborene Rehe haben keinen Fluchtinstinkt. Deshalb sind sie einem herannahenden Mährescher hilflos ausgesetzt. Bei einer Suche dauert es sehr lange, bis die Helfenden das zitternde Rehkitz im hohen Gras entdecken.

Aus diesem Grund werden Drohnen mit Wärmebildkameras zur Suche der Rehkitze eingesetzt. Zwar ist das Tier auf der Wärmebildkamera der Drohne gut zu erkennen. Doch mit dem bloßen Auge bleibt das Kitz selbst auf kurze Distanz gut verborgen im hohen Gras.

Wenn das Kitz gefunden ist, wird ein Wäschekorb über das Tier gestellt und die Stelle zusätzlich markiert, damit Landwirte und Landwirtinnen den Ort bei den anstehenden Mäharbeiten schnell erkennen und entsprechend ausweichen können.

Engagement und Technik helfen, die Tiere zu finden und zu retten. Dafür steht unser Kollege Sebastian Steckel im Frühsommer gegen vier Uhr auf. Mit Hilfe einer Drohne von TÜV Hessen, die mit einer Wärmebildkamera ausgestattet ist, fliegt er die Felder ab, die am Tag gemäht werden sollen. Er unterstützt damit die Arbeit der Umwelt AG der Stellberg-Schule Homberg/Efze, die sich für die Rettung der Tiere einsetzen. Ihre Bilanz 2022: 10 gerettete Rehkitze.







### Girls'Day und Boys'Day

Autos prüfen, Aufzüge testen oder in der Poststelle arbeiten: Am Girls'Day sollen Mädchen in typische Männerberufe hineinschnuppern. Jungen lernen am Boys'Day dagegen Berufe kennen, in denen vorwiegend Frauen anzutreffen sind.

21 Kinder nahmen 2022 am Girls'Day und Boys'Day bei TÜV Hessen teil. Nachdem 2020 und 2021 die Veranstaltung aufgrund der COVID-19-Pandemie abgesagt werden musste, war lange Zeit noch nicht klar, ob eine Durchführung 2022 möglich sein würde. Aus diesem Grund wurde der Tag an vielen Standorten überwiegend mit Kindern von Mitarbeitenden durchgeführt. Diese begleiteten Ihre Eltern oder deren Kollegen beispielsweise bei der Prüfung von Autos oder der Abnahme von Aufzügen oder Industrieanlagen.





### **Straßenstrolche**

Sichtbarkeit ist im Straßenverkehr ein oft unterschätzter Faktor. Er wird leider oft wegen „fehlender Coolness“ vernachlässigt. Dem wirkte TÜV Hessen entgegen: Richtig coole Warnwesten mit dem Aufdruck „Straßenstrolche“ verteilte das Unternehmen zum Start des neuen Schuljahres. Insgesamt 3.000 Kinder aus über 100 ersten Klassen in ganz Hessen konnten sich über diese besonderen Westen freuen.





### Tag der Technik

Der Tag der Technik wird von der Universität Kassel organisiert. In Partnerschaft mit VDI, VDE und anderen Unternehmen werden jungen Menschen Wege in den Ingenieurberuf aufgezeigt. Auch TÜV Hessen ist aktiv dabei. In dem von Finn Schulze ausgearbeiteten und begleiteten Programm erhielten Oberstufenschülerinnen und -schüler einen Einblick in das vielseitige Produktportfolio von TÜV Hessen. Unter anderem wurden Prüfungen einer Ladestation für Elektrofahrzeuge und eine Haupt- und Abgasuntersuchung im TSC Kassel demonstriert. Die Schülerinnen und Schüler erfuhren zudem Spannendes über den Maschinenraum von Aufzügen und einem Notstromaggregat auf dem Dach. Ein Highlight war die selbstständige Wandstärkenmessung an einem mit Druck zerstörten Stahlrohr. Die Schülerinnen und Schüler zeigten großes Interesse und stellten viele Fragen.



# Arbeit mit Erwachsenen

## Sicher unterwegs in Hessen

Sicherheit auf hessischen Landstraßen ist TÜV Hessen seit langem ein großes Anliegen. Gemeinsam mit seinen Partnerunternehmen, dem Hessischen Verkehrsministerium, dem Hessischen Rundfunk, dem ADAC Hessen-Thüringen und der Landesverkehrswacht Hessen, werden jedes Jahr Plakate zu einem Thema an den Landstraßen im ganzen Bundesland

aufgestellt: 2022 wurden besonders Raser mit diesen Postern angesprochen. Ein eindrucksvoller Kontrast zwischen Leben und Tod appelliert an die Vernunft der Verkehrsteilnehmenden, verantwortungsbewusst zu fahren.

## Sicher unterwegs in Hessen



# Spenden



**25.000**  
— € —  
**Spenden**  
**AUS**  
**ÜBERSTUNDEN**  
**UND**  
**NETTOLOHNAnteil**

## **Mitarbeitende spenden Überstunden**

TÜV Hessen unterstützt die Betroffenen des Ukrainekriegs. Die Mitarbeitenden hatten 2022 die Möglichkeit, ihre Überstunden oder ein Teil ihres Netto-Gehaltes zu spenden. Für jede gespendete Stunde zahlte TÜV Hessen 40 Euro on top. Insgesamt sind auf diese Weise rund 20.000 Euro zusammengekommen. Der Betrag wurde an die Aktion „Deutschland hilft“ und andere Organisationen übergeben.

## **Verbandskästen für die Ukraine**

Bei einer weiteren Spendenaktion zu Beginn des russischen Angriffs auf die Ukraine spendete TÜV Hessen Verbandskästen. Das Verbandsmaterial wurde von den Prüfstellen sowie den Postabteilungen der Verwaltungsgebäude in Hessen gesammelt. Allein TÜV Hessen steuerte 400 neue Verbandskästen bei. Mehrere tausend andere Kästen kamen von Mitarbeitenden, Kunden und Kundinnen und anderen Privatpersonen, die vor allen Dingen gebrauchte, teils abgelaufene, aber auch nagelneue Kästen abgaben. Das gesammelte Material wurde wöchentlich als Spende in die Ukraine versandt. Die Spendenaktion wurde in Zusammenarbeit mit TÜV SÜD durchgeführt.



**Dienstleistungen**

# Unterwegs im Auftrag der Sicherheit



# Unsere nachhaltige Dienstleistung



Seit mehr als 150 Jahren übernimmt die technische Überwachung weitreichende Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft, Mitarbeitende und Umwelt. Heute deckt TÜV Hessen mit mehr als 220 Dienstleistungen die Bedürfnisse von Industrie und öffentlichen Institutionen ab. In seinen Segmenten Mobilität, Industry und Business Assurance betreibt TÜV Hessen die Bereiche Auto Service, Real Estate, Industry Service, Life Service, Managementsysteme, Automotive und Data Protection & Information Security.

In seiner Tradition und Verantwortung sieht sich TÜV Hessen einer nachhaltigen Unternehmenskultur verpflichtet und spiegelt das auch in seinen Dienstleistungen wider: Von sozialen Angeboten wie der Unterstützung bei der Gesundheit der Mitarbeitenden, über die Umsetzung gesetzlicher Anforderungen bis hin zu innovativen Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit.



## Was bedeutet Nachhaltigkeit in Ihrem Bereich?

## Was war das Hauptthema im Jahr 2022, auf das Kunden und Kundinnen besonderen Wert gelegt haben?

## Wie unterstützen Sie Unternehmen im Bereich der Dekarbonisierung?

## Mit welchem Projekt erzielen Sie momentan die größte Nachhaltigkeitswirkung?

## Was für Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit stehen in der Zukunft an?

Viele Dienstleistungen sind über Nachhaltigkeit gesteuert. Von Abwasser-schutz und Luftreinhaltung bis hin zu Leistungen im Bereich der Arbeits-sicherheit: Nachhaltigkeit spielt überall eine Rolle.

2022 war das Jahr der Energiewende. Die Nachfrage richtete sich an zu-kunftsorientierte Wasserstoffprozesse, die Erneuerung aktueller Energie-träger und das Reduzieren von CO<sub>2</sub>-Emissionen. Dabei wird speziell das Geschäft mit Erdgas überdacht: Wir überprüfen, wie Pipelines nachhaltig und sauber gebaut werden können und wie man die Rohrleitungen in der Zukunft für Wasserstoff nutzen kann. Neben der technischen Prüfung nach geltenden und entstehenden Gesetzen sind wir in verschiedenen Aus-schüssen aktiv.

Seit etwa 1,5 Jahren bieten wir eine neue, gezielte Dienstleistung zu diesem Thema an: VeriX untersucht in einem ersten Schritt, wie viele CO<sub>2</sub>-Emissionen ein Unternehmen erzeugt. Die angestrebten Einsparungen werden von uns überprüft, gegebenenfalls bestätigt und mit Hilfe einer Konformitätserklärung verifiziert. Das Angebot wird von Unternehmen mit sehr hohem Energieverbrauch genutzt, zum Beispiel Glas-, Stahl- und Betonwerken und der chemischen Industrie.

Unser Wasserstoffprojekt „Flow – making hydrogen happen“ ist derzeit bekannt, speziell in der Presse. Daraus ergeben sich viele kleinere Projek-te: Wir prüfen Windkraft- und Photovoltaikanlagen, deren erzeugter Strom mit einer Power-to-gas (P2G)-Anlage in Wasserstoff umgewandelt wird.

Dekarbonisierung ist das Zukunftsthema. Wir unterstützen Unternehmen bei diesem Vorhaben, gehen gezielt auf Bedürfnisse ein und reagieren flexibel. Außerdem werten wir gemeinsam aus, was die geplanten Um-stellungen für die Zukunft bedeuten.



### Tacheles mit Thomas Penzlin

Geschäftsfeldleiter UT Umwelttechnik,  
Kommissarischer Abteilungsleiter UT

Seit 1992 ist der studierte Verfahrenstechniker bei TÜV Hessen. Vom ersten Tag als Sachverständiger im Bereich Umwelt behielt er das Thema Nachhaltigkeit im Blick. Mittlerweile ist er seit knapp 20 Jahren Geschäftsfeldleiter und übernahm am 1. Januar 2023 die kommissarische Leitung für das Geschäftsfeld Umwelttechnik. Dazu gehören unter anderem zwei Abteilungen, die sich neben Schadstoffuntersuchungen mit Dienstleistungen im Bereich der Dekarbonisierung beschäftigen.

# „TACHELES





# Dienstleistungen mit Umwelt Fokus



## Dekarbonisierung mit Transparenz

Damit Unternehmen ihre CO<sub>2</sub>-Einsparungen transparent darstellen und Entscheidungsklarheit zur Maßnahmenumsetzung erhalten, entwickelte TÜV Hessen gemeinsam mit TÜV SÜD veriX. Mit dem unabhängigen Prüf-Nachweis können Emissionen ermittelt, geplante Einsparungsmaßnahmen überprüft und mit Hilfe einer Konformitätserklärung nachgewiesen werden.



**Zielgruppe:** variabel

**Größe des Unternehmens:**  
bis zu 200.000 Mitarbeitenden

**Einsatzbereich von VeriX:**  
Stahl- / Glas- / Aluminiumproduktion, Chemieanlagen, Gieß- / Recyclingprozesse, pharmazeutische Industrie, Einzelhandel



## Umweltschutz im Unternehmen

Die Verbindung von Sicherheit, Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit sind häufig besonders für KMU eine Herausforderung. Mit der Stellung einer betriebsbeauftragten Person im Umweltschutz bietet TÜV Hessen Unterstützung bei Umweltfragen, der Kommunikation mit Behörden sowie Rechtssicherheit.



**Zielgruppe:** kleine und mittelständische Unternehmen (KMU)

**Größe des Unternehmens:**  
bis zu 249 Mitarbeitende

**Weitere Dienstleistungen:**

Immissionsschutz und Umweltschutz

Externer Gefahrgutbeauftragter





### Energieversorgung und Stromnetzausbau

Bei der Energiewende spielt der Ausbau der Stromnetze eine wichtige Rolle. TÜV Hessen ist aktiv bei der Erweiterung von Übertragungs- und Verteilnetzen, der Messung elektromagnetischer Verträglichkeit sowie der Auswertung und Prüfung von Elektromog beteiligt und achtet auf die technische und wirtschaftliche Umsetzung geltender Vorschriften.



**Zielgruppe:** variabel

#### Weitere Dienstleistungen:

Netzanalyse – Spannungsqualität

EMV-Prüfung

Messung von elektromagnetischer Strahlung



### Energie aus Wasserstoff

Wasserstoff ist ein wertvoller Energieträger der Zukunft. Von der Herstellung mit Elektrolyse, der Speicherung in Druckbehältern, dem Transport über eine flächendeckende Infrastruktur bis zu den vielfältigen Anwendungsbereichen in Industrie, Verkehr und Energieversorgung begleitet TÜV Hessen den gesamten Prozess.



#### Zielgruppe:

Energieversorger, Industriestandorte, Infrastrukturprojekte

#### Projektbeispiele:

H2ORIZON (Zusammenarbeit mit dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt), Grüner Wasserstoff in Ägypten (Produktion und Anwendung in Sharm el Scheich)





### Zuverlässige Schadstofferkennung in der Gebäudesanierung

Der Wohnungs- und Gebäudesektor bietet großes Potenzial für die Energiewende. TÜV Hessen führt Altlastenuntersuchungen durch und bewertet kontaminationsverdächtige Standorte im Zusammenhang mit der Sanierung von Gebäuden und der Anpassung an neue Energiestandards inklusive Asbestbehandlung.



**Zielgruppe:** Bauunternehmen

### Weitere Dienstleistungen:

Untersuchung auf Asbest und künstliche Mineralfasern (KMF) | Sanierungs- / Rückbau- & Abrisskoordination | Asbest-Test



### Technische Innovation in der Schadstoffuntersuchung

Bei der Gebäudesanierung müssen asbesthaltige Materialien entfernt werden, um Gesundheitsrisiken zu verhindern und nachhaltige Strukturen wie Wärmedämmung und Heizungssysteme zu integrieren. TÜV Hessen erkennt Schadstoffe in Gebäuden schnell durch zuverlässige Materialprobenanalyse mit dem Raster-Elektronen-Mikroskop.



**Zielgruppe:** Segment Immobilie

### Weitere Dienstleistungen:

Gebäude-Schadstoffuntersuchungen





### **Thermografie: Sichtbarer Wärmeverlust von Gebäuden**

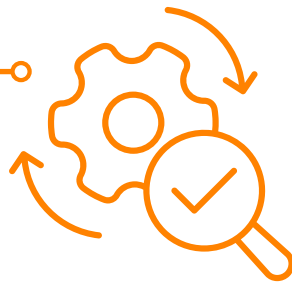
Thermografische Prüfungen machen mit einer Analyse der energetischen Schwachstellen die Wärmelecks in Bestandsgebäuden sichtbar. Drohnen liefern umfangreiches Bildmaterial für effiziente Messungen und Auswertungen, reduzieren Fehler und ermöglichen gezielte Dämmungsplanung zur nachhaltigen Senkung der Energiekosten.



**Zielgruppe:** Segment Immobilie

### **Weitere Dienstleistungen:**

Thermografie



# Dienstleistungen mit sozialem Fokus



## Gesundheit im Unternehmen: Das A&O

Die langfristige Gesundheit von Beschäftigten sicherzustellen ist Ziel eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. TÜV Hessen betreut zahlreiche Unternehmen betriebsärztlich. Dazu gehört unter anderem die Stellung von betriebsärztlichen sowie arbeitspsychologischen Diensten, regelmäßige Betriebs- und Arbeitsplatzbegehungen sowie die Gefährdungsbeurteilung.

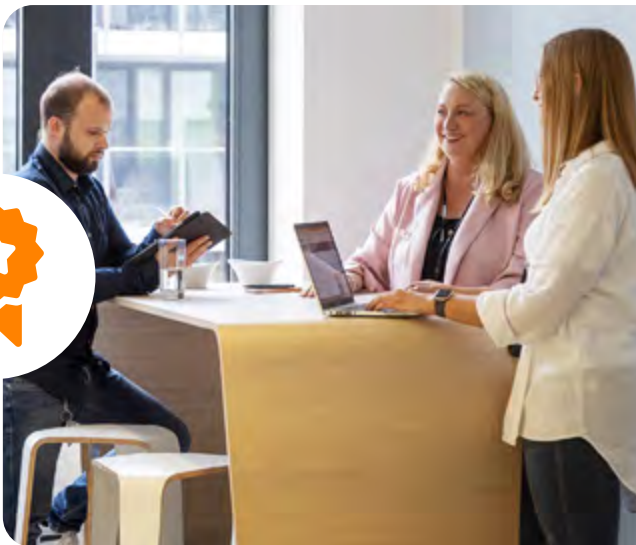


**Zielgruppe:** kleine und mittelständische Unternehmen

**Größe des Unternehmens:** bis zu 249 Mitarbeitende

### Weitere Dienstleistungen:

Hygiene und Infektionsschutz | Reisemedizinische Beratung für Arbeitsaufenthalte im Ausland | Arbeitspsychologische Sprechstunde | Betriebliches Eingliederungsmanagement | Vorsorge: Business Continuity Management



## Personalentwicklung & Ausbildungsqualität

Von der gesunden sozialen Dynamik innerhalb von Arbeitsgruppen bis hin zur fachlichen Qualität der Mitarbeitenden: TÜV Hessen ist Ansprechpartner für die soziale, psychologische Weiterentwicklung und Leistungssteigerung in Unternehmen.



**Zielgruppe:** variabel

### Weitere Dienstleistungen:

Teamentwicklung  
Coaching  
Mitarbeiterbefragungen  
Puls Check: Die schnelle Mitarbeiterbefragung



# Dienstleistungen mit gesetzlichem Fokus



## Sicherheit in brenzligen Situationen

Ob bei der Planung, dem Bau oder dem Betrieb von Anlagen oder Gebäuden – beim Thema Brandschutz steht TÜV Hessen für die Erstellung eines passenden Brandschutzkonzeptes zur Verfügung.



**Zielgruppe:** variabel

## Weitere Dienstleistungen:

Organisatorischer Brandschutz

Wirk-Prinzip-Prüfung für Sonderbauten

Brandmelde- und Alarmierungsanlagen

Prüfung von Löschanlagen



## Brandschutzbeauftragte und Training mit virtueller Gefahr

TÜV Hessen stellt externe Fachkräfte zur frühzeitigen Erkennung und Beseitigung von Gefahren in Unternehmen. Kontinuierliche Weiterbildung gewährleistet die Einhaltung aktueller Vorschriften. TÜV Hessen bietet VR-Brillen-Training für Brandschutzshelfende an, um komplexe Situationen authentisch zu simulieren.



**Zielgruppe:** kleine und mittelständische Unternehmen

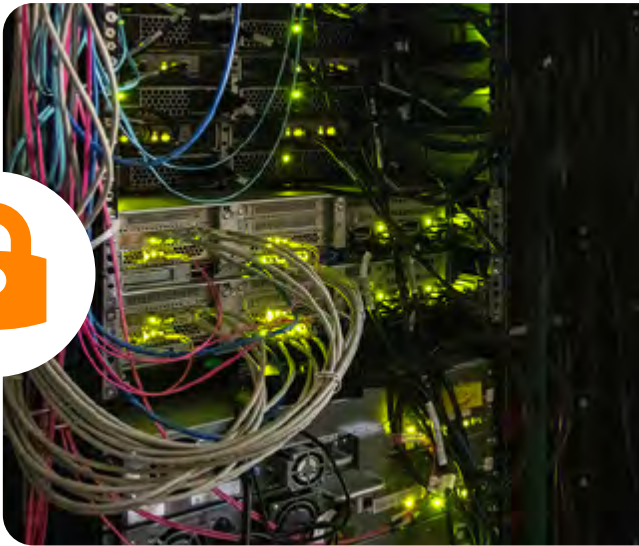
## Größe des Unternehmens:

bis zu 249 Mitarbeitende

## Weitere Dienstleistung:

Schulung Brandschutzshelfer und Evakuierungshelfer





### Sicherheit der Daten in Expertenhand

Einen Datenschutzbeauftragten benötigen alle Unternehmen in Deutschland, wenn mehr als 20 Mitarbeitende regelmäßig personenbezogene Daten verarbeiten. TÜV Hessen unterstützt Unternehmen, indem wir externe Experten und Expertinnen stellen, die sich um den betrieblichen Datenschutz kümmern.



**Zielgruppe:** variabel

**Größe des Unternehmens:** mehr als 20 Mitarbeitende

**Weitere Dienstleistung:**

Datenschutz-GAP-Analyse

Web Application Scan



### Nachhaltige Compliance-Kultur in Unternehmen

Ein externes Compliance-Management unterstützt Unternehmen dabei, sich regeltreu zu verhalten sowie intern und extern geltende Vorschriften zu identifizieren und einzuhalten. TÜV Hessen entwickelt dabei gemeinsam mit Unternehmen eine nachhaltige Compliance-Kultur und leistet somit einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Rechtssicherheit.



**Zielgruppe:** kleine und mittelständische Unternehmen

**Größe des Unternehmens:** bis zu 249 Mitarbeitende

**Weitere Dienstleistungen:**

Externer Compliance Manager





### Prüfsicher in der Automobilindustrie

Unsere Homologationsdienste sind weltweit verfügbar und umfassen Industriebedürfnisse von Nischenprodukten bis zur Massenproduktion, von Umbauten bis zu kompletten Fahrzeugen, von etablierten Technologien bis zu Innovationen. Mit 300 akkreditierten Prüfverfahren arbeiten wir mit diversen Genehmigungsbehörden zusammen, um Gutachtererstellung oder Genehmigungsprozesse zu koordinieren.



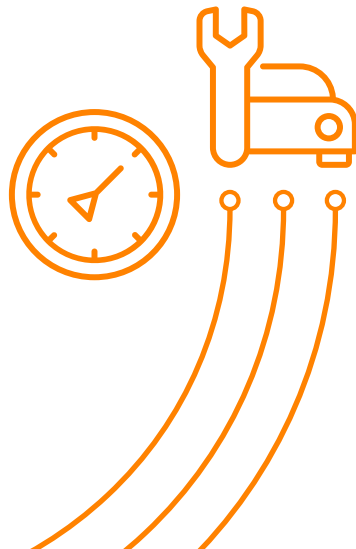
**Zielgruppe:** variabel

### Weitere Dienstleistung:

Elektromagnetische Verträglichkeit

Emissionsmessungen

Zertifizierungen, Akkreditierungen







Nicht alltäglicher  
Arbeitsalltag im  
TÜV Service-Center





## **Tacheles mit Tatiana Sanchez**

International Project Manager (PMO)

Die spanische Maschinenbauerin war zunächst vier Jahre im Bereich der Inspektion bei TÜV SÜD in Spanien tätig, bevor sie 2020 zu TÜV Hesse wechselte. Ein grundlegend neues Umfeld, nicht nur mit Blick auf Land und Sprache, sondern auch bei den Aufgabengebieten. Sie leitet unterschiedlichste internationale Großprojekte, etwa den Bau eines Offshore-Windparks in Frankreich, die Überprüfung von nachhaltiger Batterieproduktion sowie die Steuerung verschiedener Umweltprojekte im Nahen Osten.

**Was ist das Besondere an der Rolle, die das Project Management Office bei TÜV Hesse einnimmt?**

Ob industrieller Anlagenbau, Infrastrukturanlagen oder Energiewerke: Bei großen Projekten spielen zentrale Projektkoordination und Qualitätssicherung eine entscheidende Rolle. Zahlreiche Vorschriften, Qualitätsstandards und Regelwerke müssen berücksichtigt werden – bei Lieferketten, Bau oder Inbetriebnahme. Unser Project Management Office (PMO) unterstützt weltweit und branchenübergreifend bei der Projektkoordinierung. Unsere Dienstleistungen reichen von Technical Advisory, Recruiting und Technik-Workshops über Bauüberwachung, Zeit- und Kostenmanagement bis zu Expediting und Pre-Shipment-Inspections. Als zentraler Ansprechpartner behalten wir den Überblick und richten unseren Fokus auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Minimierung von Risiken.

**Wie nehmen Sie das Thema Nachhaltigkeit im Kundendialog wahr?**

Nachhaltigkeit ist schon lange mehr als ein Trend. Eine nachhaltige Unternehmensführung ist in allen Branchen gefragter als je zuvor. Die Nachfrage nach Unterstützung auf diesem Gebiet ist enorm gestiegen, denn es gibt nur wenige Fachkräfte auf dem Markt. Am meisten vernetzen wir Kunden im Bereich Klimawandel, Kreislaufwirtschaft, Wassermanagement und Dekarbonisierung.

**Wie kann so eine Vernetzung zu Beginn eines Großprojektes aussehen?**

Nachdem wir gemeinsam mit dem Kunden die spezifischen Bedürfnisse ermittelt haben, suchen wir innerhalb von TÜV Hesse die geeigneten Sachverständigen über unser Netzwerk. In manchen Fällen greifen wir dabei auf Experten und Expertinnen von TÜV SÜD zurück. Anschließend koordinieren wir die Einsätze zeitlich je nach Relevanz und Erforderlichkeit.

**Was zeichnet für Sie eine gute Projektmanagerin aus?**

Als Projektmanagerin hält man alle Fäden in einer Hand. Ein ganzes Netzwerk kommt hier auf einer Position zusammen. Dazu muss man sehr gut den Überblick behalten und zeitlich flexibel und verfügbar sein, um schnell reagieren zu können. Doch das Wichtigste ist, das Vertrauen des Kunden zu gewinnen.

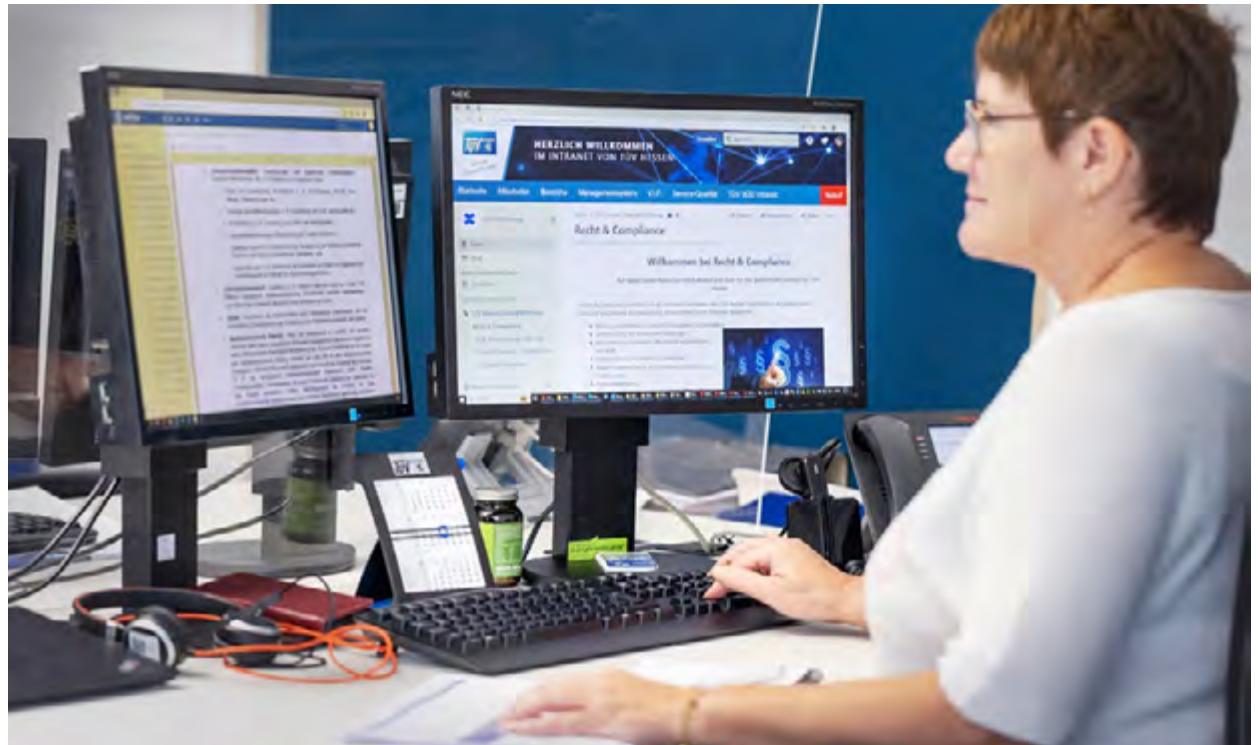


**Compliance**

# Richtlinien für gute Arbeit



# Zuverlässige Prüfung auf allen Ebenen



Als Sachverständigenorganisation stellt TÜV Hessen unter anderem Compliance-Manager, die bei der Übereinstimmung von Geschäftsabläufen mit geltenden Vorschriften unterstützen. Natürlich ist das ein Thema, das nicht nur unsere Kunden und Kundinnen betrifft – auch intern achten wir genau auf die Einhaltung von Normen und Gesetzen. Wir nehmen das uns entgegengebrachte Vertrauen ernst.



# Kommunikation & Schulungen

Compliance wird bei uns von Anfang an mitgedacht: Bereits bei der Einstellung unterzeichnen Mitarbeitende die Datenschutzrichtlinien und werden mit dem Code of Conduct vertraut gemacht, der in ähnlicher Form bereits seit 2008 existiert. Jährliche Online-Trainings für die Mitarbeitenden vertiefen das Verständnis zu den Compliance-Richtlinien und halten das Wissen aktuell.

Sowohl die Geschäftsführung als auch einzelne Fachbereiche informieren und schulen alle Mitarbeitenden flächendeckend zum Thema Compliance und kommunizieren den Code of Conduct. Damit stellen wir sicher, dass auch unsere Experten und Expertinnen über ihr Fachgebiet hinaus über Änderungen im regulatorischen Umfeld sowie bei Normen informiert sind.



# Präventionsmanagement

Mit Hilfe von regelmäßigen Risikoanalysen prüfen wir unsere interne Performance und können so kritische Stellen schnell identifizieren. Das ermöglicht effizientes und vorausschauendes Handeln. Maßnahmen lassen sich gezielt entwickeln und Mitarbeitende können im Prozess für mögliche Risiken sensibilisiert werden. Ein konzerneinheitliches Due-Diligence-Verfahren ermöglicht eine externe Prüfung von Prozessen, wie beispielsweise dem Umgang mit sensiblen Kundentransaktionen. Hinzu kommt eine regelmäßige Risikobewertung zum Thema Korruption, die von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft durchgeführt wird.

## Partner und Partnerinnen

Unsere konzerneinheitliche Due-Diligence-Richtlinie schließt Stakeholder explizit ein: Zum einen hat sie einen starken Einfluss auf die Auswahl von Partnern und Partnerinnen. Zum anderen befragen wir bestehende Geschäftspartner individuell und sensibilisieren sie für relevante Sorgfaltspflichten.

## Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)

Als global agierendes Unternehmen arbeiten wir mit einem weltweiten Lieferantennetzwerk zusammen. Wir achten dabei auf unternehmerische Verantwortung und auf das Einhalten von Sorgfaltspflichten in der Liefer- und Wertschöpfungskette. Damit kommen wir nicht nur den gesetzlichen Pflichten des zu diesem Jahr in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) nach, sondern stärken auch die von TÜV Hessen gelebten Werte der Nachhaltigkeit.



# Meldewesen & Whistleblowing



 [Whistleblower Hotline](#)

**Das Whistleblower-Verfahren von TÜV Hessen bietet die Möglichkeit, Verstöße zu folgenden Verdachtsfällen zu melden:**

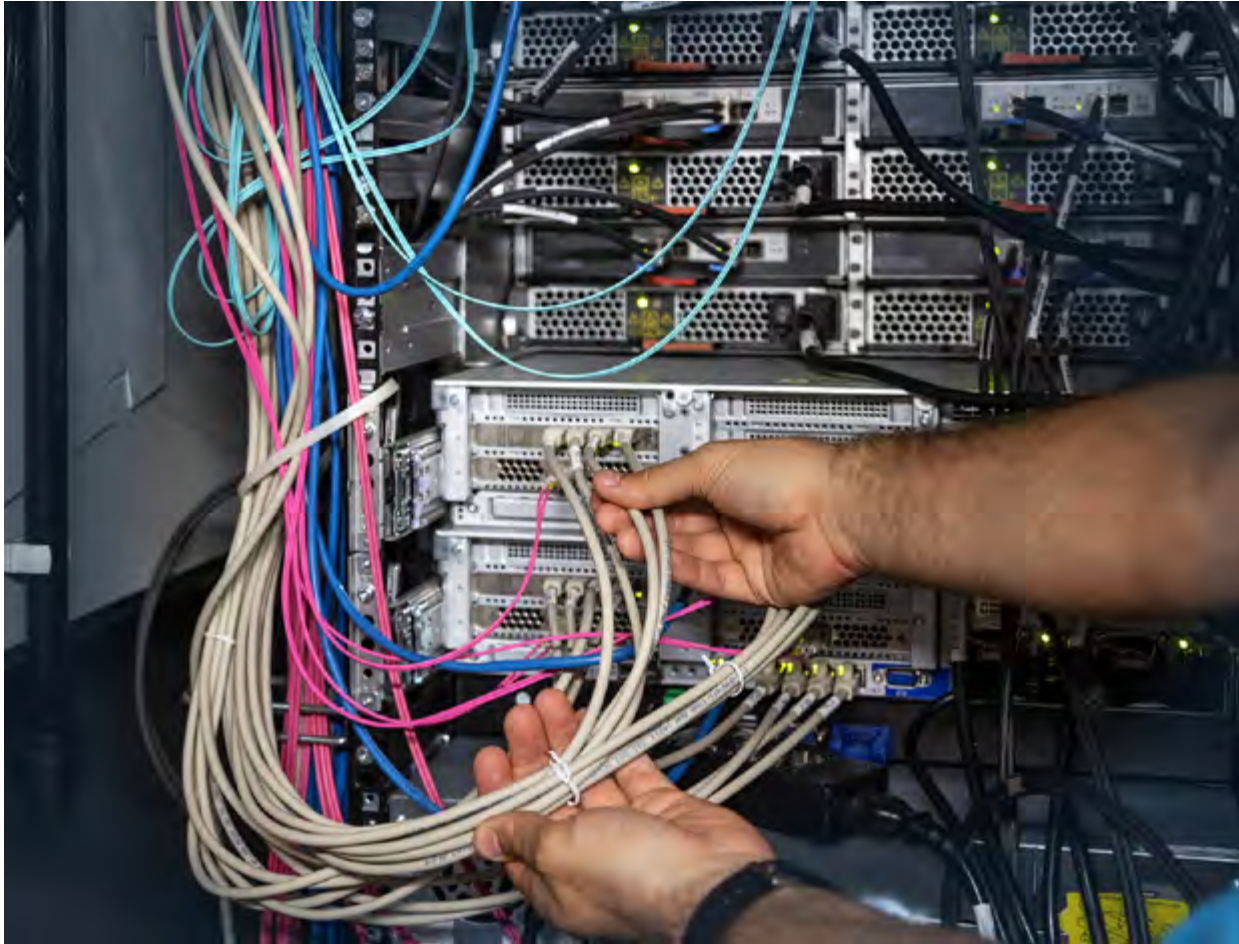
- ▶ Korruption
- ▶ Wettbewerbswidrige Praktiken
- ▶ Schlechtes Informationsmanagement
- ▶ Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel
- ▶ Mangelnde Diversität, Diskriminierung, Belästigung
- ▶ Verletzung von Menschenrechten externer Stakeholder

Für den unwahrscheinlichen Fall, dass dennoch fehlerhaftes Verhalten feststellbar ist oder vermutet wird, gibt es die Pflicht, diese Fälle direkt beim Compliance-Beauftragten oder anonym zu melden.

Dazu steht intern eine mehrsprachige, anonyme Whistleblower-Hotline sowie ein direkter Kontakt zum Compliance-Officer von TÜV Hessen zur Verfügung. Anonyme Meldungen können außerdem an den TÜV SÜD-Trust-Channel versendet werden. Dieser Whistleblower-Kanal steht auch Dienstleistenden und Kunden und Kundinnen zur Verfügung und wird an Stakeholder proaktiv kommuniziert.

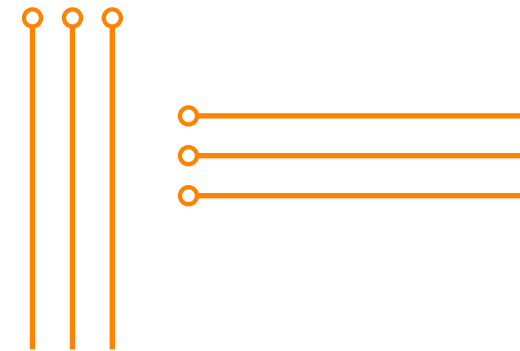


# Standorte & IT-Sicherheit



Unser Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) legt Regeln und Verfahren fest, mit denen sich Informationssicherheit innerhalb von TÜV Hessen sicherstellen und kontrollieren lässt. Um einer sicheren Verarbeitung von vertraulichen Informationen nachzukommen, ist unser unternehmensweite System TISAX zertifiziert. TISAX ist ein von der Automobilindustrie definierter Standard für Informationssicherheit. Er geht in den Anforderungen über den Schutz technischer Systeme hinaus und bezieht auch nicht-digitale Systeme wie Papierarchive, Räumlichkeiten oder Sicherheitskontrollen ein.

Bei TÜV Hessen übernehmen wir entsprechende Sicherheitsmaßnahmen und Audits, dazu zählen unter anderem der Datenaufbewahrungsplan sowie eine konzernweite Cookie-Policy und Richtlinien zum Thema Datenschutz. Auch flächendeckende Datenschulungen werden eingeführt.





**Mitarbeitende**

Zukunft  
gemeinsam gestalten



# Belegschaft in Zahlen

Als Dienstleister mit Fokus auf Services, die Wissen und Erfahrungen voraussetzen, wäre TÜV Hessen nichts ohne die Mitarbeitenden.



# 1.391

**MITARBEITENDE**  
angestellt bei TÜV Hessen

# 45 Jahre

**DURCHSCHNITTSALTER**  
der Mitarbeitenden bei TÜV Hessen

# 11,4 %

**Anzahl der Neueinstellungen**  
(im Vergleich zum Vorjahr angestiegen)

**ZEITARBEITSKRÄFTE**

TÜV Hessen bietet vor allem  
reguläre Beschäftigungsverhältnisse.





Ein Team,  
das alles im  
Blick hat.





**4,5 %**

Quote von Menschen mit  
**BEEINTRÄCHTIGUNG**

**100 %**

Anteil der Mitarbeitenden,  
denen im letzten Jahr  
**die Teilnahme an  
Betriebsversammlungen,  
Neumitgliederversammlungen sowie  
Sondersitzungen zu akuten Situationen,  
insbesondere zu Arbeitsbedingungen**  
angeboten worden sind

**7**

**gemeldete / bestätigte  
COMPLIANCE-FÄLLE**

davon 1 eingegangener Hinweis  
über den TÜV SÜD Trust Channel.



**FRAUENQUOTE**

**30,6 %**

**9**

Frauen in  
**FÜHRUNGSPPOSITIONEN**

— **9 %**



# Wir kümmern uns



79

Mitarbeitende haben  
**ELTERNZEIT**  
in Anspruch genommen

23,2%

Anteil der Mitarbeitenden, die  
**FLEXIBLE  
ARBEITS(-ZEIT)-  
MODELLE**  
nutzen

0

gemeldete  
**DISKRIMINIERUNGS-  
FÄLLE**



5.249

Die Anzahl an  
**AUS- UND WEITER-  
BILDUNGSTAGEN**  
ist auf 5.249 gestiegen,  
276 Tage mehr als im Vorjahr.



100%

- ▶ Anteil der Mitarbeitenden, mit denen ein **individueller Entwicklungs- & Karriereplan erarbeitet** wird
- ▶ Anteil der Mitarbeitenden, denen **Präventivmaßnahmen gegen Stress und Lärmbelastung angeboten** worden sind
- ▶ Anteil der Mitarbeitenden, denen eine **Gesundheitsuntersuchung (etwa Darm- und Hautkrebsvorsorge) angeboten** wurde
- ▶ Anteil der mit **Schutzausrüstung ausgestatteten Mitarbeitenden**



# Unsere Arbeitsbedingungen

Mitsprache und Kommunikation sind uns wichtig! Darum sind Mitarbeitende eingeladen, in Betriebsversammlungen oder Sondersitzungen an der Entwicklung von TÜV Hessen mitzuwirken. Hier können sie sich auch aktiv an der Optimierung von Arbeitsbedingungen beteiligen. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf unsere jährliche Mitarbeitendenbefragung. Damit erhalten wir Einblicke in das betriebliche Wohlbefinden und gleichzeitig die Möglichkeit, gezielte Maßnahmen zur möglichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzuleiten.

Die Option der digitalen Arbeit wurde während der Corona-Pandemie von vielen Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Insgesamt dürfen bis zu vier Tage in der Woche im Homeoffice verbracht werden. Wir freuen uns jedoch, dass es im Jahr 2022 zahlreiche Mitarbeitende vermehrt ins Büro gezogen hat: Im Durchschnitt wird nur noch ein Arbeitstag im Homeoffice verbracht.

## Diversität und Chancengleichheit

Unsere Mitarbeitenden werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Sie haben zudem die Chance, sich weiterzuentwickeln und aufzusteigen, entweder mit Fach- oder Personalverantwortung. Gehaltsstrukturen sind geschlechtsunabhängig und Mitarbeitende werden sowohl tariflich als auch außertariflich nach einer vorgegebenen Systematik bewertet und der entsprechenden Entgeltgruppe zugeordnet.

| Anzahl Minderheiten | 2022   | 2021  | 2020  |
|---------------------|--------|-------|-------|
| <b>männlich</b>     | 61     | 56    | 69    |
| beeinträchtigt      | 42     | 42    | 54    |
| andere Nation       | 19     | 14    | 15    |
| <b>weiblich</b>     | 38     | 34    | 32    |
| beeinträchtigt      | 19     | 19    | 19    |
| andere Nation       | 19     | 15    | 13    |
| <b>Summe</b>        | 99     | 90    | 101   |
| <b>Quote</b>        | 7,10 % | 6,4 % | 7,2 % |





Kantinengespräche  
vor der imposanten  
Skyline in Frankfurt



# Betriebliches Gesundheitsmanagement



## Förderung von Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Das berufliche Gesundheitsmanagement bei TÜV Hessen legt großen Wert auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und bietet vielfältige Möglichkeiten, die körperliche und geistige Gesundheit zu fördern. Neben den kontinuierlichen Gesundheitsangeboten fanden 2022 zusätzliche Aktivitäten und Veranstaltungen statt, um Mitarbeitende motiviert und leistungsfähig zu halten. Die Themen umfassten Bewegung, Ernährung, Gesundheitsversorgung und mentale Fitness.

Massnahmen zur Prävention bei Diskriminierung werden kontinuierlich durch unsere Mobbingbeauftragte nachgehalten, beispielsweise die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden. Für den Fall, dass diese Massnahmen nicht ausreichen, stehen den Opfern Hilfe zur Verfügung, beispielsweise durch die Nutzung der Arbeitspsychologischen Sprechstunde.

| Berufliches Gesundheitsmanagement  | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Gripeschutz                        | 126  | 151  | 176  | 69   | 61   | 46   |
| Darmkrebsvorsorge                  | 270  | 249  | 201  | 212  | 180  | —*   |
| Arbeitspsychologische Sprechstunde | 40   | 33   | 16   | 14   | 13   | 16   |
| Corona-Impfungen*                  | —*   | 964  | —*   | —*   | —*   | —*   |

\* nicht angeboten

## ARBEITSPSYCHOLOGISCHE SPRECHSTUNDE

Wir beraten unsere Mitarbeitenden zu den Themen:

- ▶ Burn-out
- ▶ Stress
- ▶ Depression
- ▶ Arbeitsüberlastung
- ▶ Mobbing
- ▶ Streit mit Kollegenkreis oder Vorgesetzten





# GESUNDHEITS AKTIONEN



## Bewegung

Um die Mitarbeitenden zu mehr Bewegung zu motivieren, wurden verschiedene Aktionen organisiert, wie gemeinsame Spaziergänge während der Mittagspause, Yoga-Kurse oder Fitnesstraining. Diese Initiativen sollen dazu beitragen, die körperliche Gesundheit zu fördern und gleichzeitig den Stressabbau zu unterstützen.



## Ernährung

Die Gesundheitsaktionen im Bereich Ernährung hatten das Ziel, den Mitarbeitenden bewusstere Ernährungsgewohnheiten zu vermitteln. Ein Highlight war der Kochkurs, bei dem Mitarbeitende die Möglichkeit hatten, neue Ideen für gesunde Mahlzeiten im hektischen Berufsalltag zu sammeln.



## Health Care

Die Gesundheitsversorgung stand ebenfalls im Fokus, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden Zugang zu medizinischer Unterstützung haben. Dazu zählen unter anderem regelmäßige Gesundheitschecks und Informationen zu medizinischen Themen.



## Mentale Fitness

Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden umfasst nicht nur physische, sondern auch die mentale Gesundheit. Hierzu gab es Webinare, die sich auf den Schlaf und seine Bedeutung für die Gesundheit fokussierten. Themen wie Träume und Gedanken, Mittagsschlaf und Vorschlafen sowie die Verbindung zwischen Schlaf und Ernährung wurden behandelt.



## Virtuelle Gesundheitswoche

Die virtuelle Gesundheitswoche, die über MS-Teams abgehalten wurde, war ein weiteres Highlight. Die Woche bot eine breite Palette von Aktivitäten, darunter Impulsvorträge, Experten-Gesprächsrunden und Entspannungspausen. Themen wie Augen- und Sehtraining, arbeitspsychologische Beratung sowie die Konzerninitiative Beruf & Familie wurden behandelt. Die bereitgestellten Informationen und Handouts unterstützen die Mitarbeitenden dabei, das Gelernte in ihren Alltag zu integrieren.





### Helloteria

In unserer Darmstädter Zentrale genießen unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, gastronomische Genüsse in unserem hauseigenen Restaurant, der Helloteria zu erleben.

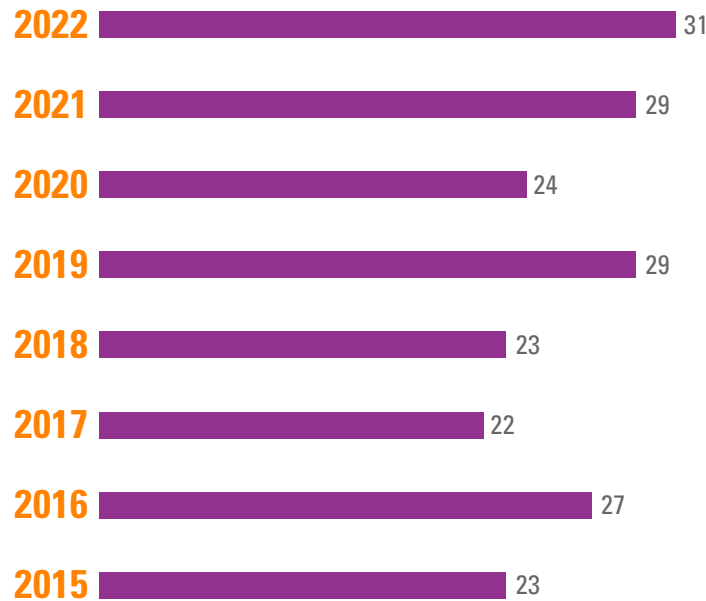
Hier erwartet sie eine breite Auswahl an köstlichen Speisen, die für jeden Geschmack etwas bieten – von traditioneller Hausmannskost bis hin zu exotischen orientalischen Spezialitäten sowie einer Vielfalt an veganen und vegetarischen Optionen.

Die Unternehmensführung von TÜV Hessen unterstützt dieses Angebot, indem sie die Mahlzeiten für unsere Mitarbeitenden subventioniert, wodurch die meisten Gerichte bereits für erschwingliche fünf Euro erhältlich sind.



# Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

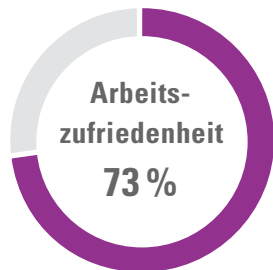
## Arbeits- und Wegeunfälle



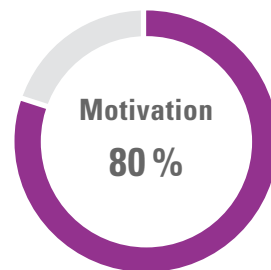
Arbeitssicherheit hat für uns höchste Priorität. Wir setzen eigene Betriebsärzte und -ärztinnen und Fachkräfte ein, um den Schutz unserer Mitarbeitenden vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen zu gewährleisten. Regelmäßige Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit sowie Begehungen der verschiedenen Arbeitsstandorte gehören ebenso zu den von uns ergriffenen Maßnahmen wie Gefährdungsbeurteilungen, die Erstellung von Betriebsanweisungen und die Unterweisung unserer Mitarbeitenden zu den geltenden Regeln. Wir legen besonderen Wert auf den Einsatz persönlicher Schutzausrüstung, die individuelle Bewertung der Arbeitssituationen, insbesondere von Gefahrstoffen, Lärm und psychischen Belastungen sowie den persönlichen Schutz unserer Mitarbeitenden (Arbeitszeiten, Jugendschutz, Mutterschutz etc.).



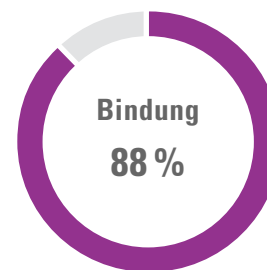
# Mitarbeitendenbefragung



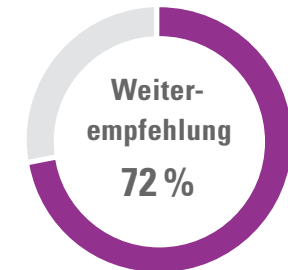
**Ich bin insgesamt mit meiner Arbeit zufrieden.**



**Ich bin motiviert, in der Arbeit jeden Tag mein Bestes zu geben.**



**Ich beabsichtige, 12 Monate oder länger im Unternehmen zu bleiben.**



**Ich würde mein Unternehmen meinen Freunden und Bekannten als Arbeitgeber empfehlen.**

■ positive Zustimmung

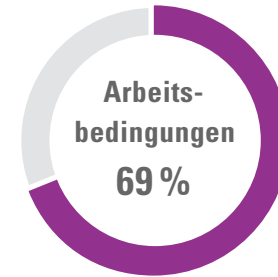
An der Mitarbeitendenbefragung von TÜV Hessen im Jahr 2022 nahmen 735 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil – etwas mehr als die Hälfte der Belegschaft.

Eine langfristige Bindung ist unseren Mitarbeitenden wichtig: 88 Prozent der Befragten gaben an, dass sie beabsichtigen, 12 Monate oder länger im Unternehmen bleiben zu wollen.

Generell äußerten die Teilnehmenden eine Zufriedenheit mit ihrer Arbeit bei TÜV Hessen. Die Auswertung der Schlüsselindikatoren ergab, dass die Befragten nur einen geringen Bedarf an Verbesserungen ihrer Situation sehen.

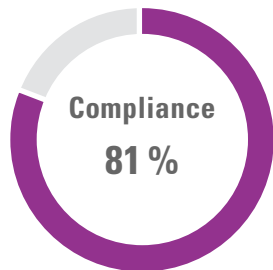
Im Detail äußerten sich die Mitarbeitenden kritischer und machten ihre Wünsche bezüglich Veränderungen deutlich. Obwohl die Mitarbeitenden insgesamt mit ihrer Arbeit bei TÜV Hessen zufrieden sind, gaben sie an, dass es in bestimmten Bereichen Verbesserungspotenziale gibt.





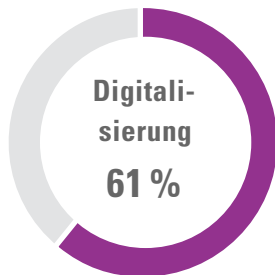
Die Befragung ergab, dass die Arbeitsumgebung und der Gestaltungsspielraum von den Mitarbeitenden mit am schwächsten bewertet wurden (69 Prozent). Das ist verständlich, weil die sachverständigen und prüfenden Personen häufig vor Ort arbeiten müssen und an gesetzliche Vorgaben und Normen gebunden sind, was den Handlungsspielraum einschränkt. In diesem Kontext gestalten sich Veränderungen oft als schwierig.

Auch der Wunsch nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance wurde geäußert: Nur 68 Prozent sind mit den jetzigen Bedingungen zufrieden. TÜV Hessen plant daher, in Zukunft digitale und mobile Konzepte zu prüfen und zu testen, um für seine Mitarbeitenden ein gewisses Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu schaffen. Damit möchte das Unternehmen den Bedürfnissen seiner Belegschaft besser gerecht werden und das Arbeitsumfeld weiter verbessern.



Die Mitarbeitenden fühlen sich in Bezug auf das Thema Compliance ausreichend informiert, was sich in dem Bewertungsergebnis von 81 Prozent widerspiegelt. Ein bemerkenswert hoher Anteil von 85 Prozent aller Beschäftigten kennt sogar den Whistleblowerkanal (Trust Channel). Die Onlinelehrgänge werden ebenfalls geschätzt, hierbei gaben 75 Prozent der Mitarbeitenden an, davon zu profitieren. Dennoch beabsichtigt TÜV Hessen, in diesem Bereich noch Nachbesserungen vorzunehmen, um die Beispiele in den Lehrgängen stärker auf den Alltagsbezug der Beschäftigten abzustimmen.

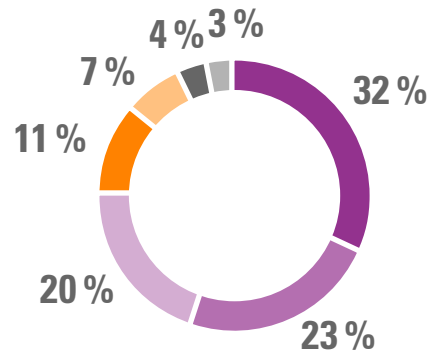




Die Digitalisierung hat auch bei TÜV Hessen Einzug gehalten und gewinnt weiter an Bedeutung. In diesem Bereich fühlen sich die Mitarbeitenden jedoch noch nicht ausreichend unterstützt, wie die Bewertung von 61 Prozent zeigt. Um diesem Aspekt gerecht zu werden, plant das Unternehmen in den kommenden Jahren Investitionen in Systeme, sowohl für das gesamte Unternehmen wie beispielsweise S4/HANA, als auch für die operativen Bereiche, um angemessene Einzellösungen zu implementieren oder zu finden. Damit soll die Digitalisierung vorangetrieben und die Unterstützung der Mitarbeitenden in diesem Bereich deutlich verbessert werden.



## WAS VERSTEHEN MITARBEITENDE BEI TÜV HESSEN UNTER DIVERSITY?

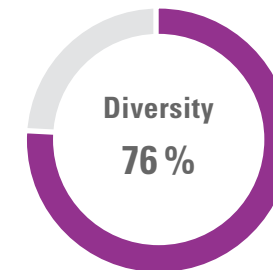


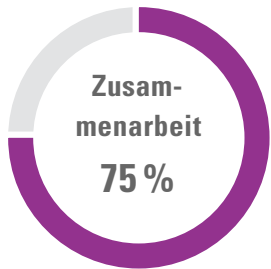
## TÜV HESSEN TÜV SÜD\*

| Indikator                                 | TÜV HESSEN | TÜV SÜD* |
|---|------------|----------|
| Alter                                     | 32 %       | 28 %     |
| Geschlecht                                | 23 %       | 21 %     |
| Physische oder psychische Einschränkungen | 20 %       | 20 %     |
| Nationalität                              | 11 %       | 12 %     |
| Ethnische Abstammung                      | 7 %        | 10 %     |
| Sexuelle Orientierung                     | 4 %        | 6 %      |
| Religion                                  | 3 %        | 4 %      |

\* TÜV SÜD weltweit | Mehrfachnennung möglich

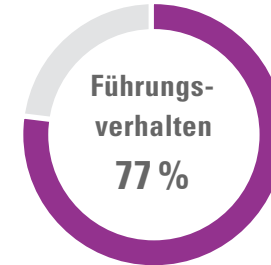
Die Diversität bei TÜV Hessen wird von den Mitarbeitenden positiv wahrgenommen, hierbei glauben 76 Prozent, dass alle Kollegen und Kolleginnen gleichbehandelt werden. Alter und Geschlecht sind dabei die von den Mitarbeitenden am häufigsten genannten Indikatoren von Diversität. Interessanterweise zeigen sich im Vergleich zur weltweiten Befragung von TÜV SÜD nur geringe Abweichungen. Das deutet darauf hin, dass TÜV Hessen erfolgreich darin ist, Diversität und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu fördern. Dennoch wird das Unternehmen weiterhin Maßnahmen ergreifen, um Diversität und Inklusion kontinuierlich zu stärken.



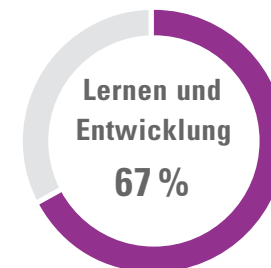


Ebenso positiv bewerten die Mitarbeitenden die Zusammenarbeit in ihren Teams. Dabei bestätigen 75 Prozent eine gute, vertrauensvolle und offene Zusammenarbeit sowie eine offene Fehlerkultur. Das ermöglicht den Mitarbeitenden, aus Fehlern zu lernen und sich kontinuierlich zu verbessern.

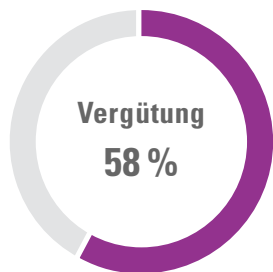
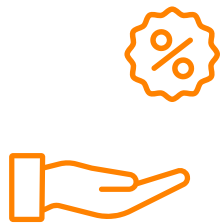
Die Mitarbeitenden bei TÜV Hessen legen großen Wert auf Fort- und Weiterbildung und sehen hier noch Bedarf (67 Prozent). Die flachen Hierarchien ermöglichen eine berufliche Weiterentwicklung insbesondere auf fachlicher, weniger jedoch auf personeller Ebene. Zur Deckung des Bedarfs ist für das Jahr 2023 die Einführung einer neuen Lernplattform geplant, um die Mitarbeitenden in ihrer Weiterentwicklung verstärkt zu unterstützen.



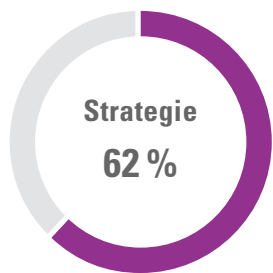
Das Führungsverhalten bei TÜV Hessen erhielt eine positive Bewertung von 77 Prozent. Besonders erfreulich ist, dass 86 Prozent der Mitarbeitenden eine vertrauensvolle und respektvolle Arbeitsbeziehung mit ihren direkten Vorgesetzten haben. Allerdings zeigen die Rückmeldungen, dass bei Mitarbeitenden, die überwiegend allein arbeiten, noch Verbesserungen in der Feedback-Kultur der Vorgesetzten erforderlich sind.



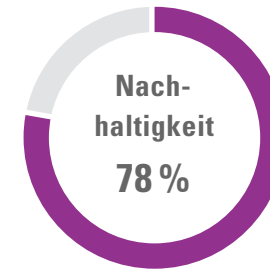




Die Vergütung und Zusatzleistungen erhielten erwartungsgemäß die geringsten Zustimmungswerte mit nur 58 Prozent. Obwohl kontinuierlich an der Verbesserung der Entgeltsysteme gearbeitet wird, sieht TÜV Hessen den Tarifverhandlungen im Jahr 2023 mit Spannung entgegen, um die Gehaltsstrukturen weiter zu optimieren.



Die Vermittlung der Unternehmensstrategie sowie strategischer Ziele auf Unternehmensebene und in den einzelnen Abteilungen wurde mit 62 Prozent als ausbaufähig bewertet.



In Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit gaben 78 Prozent der Befragten an, dass ihnen eine nachhaltige Unternehmenspolitik wichtig sei.



# Unsere Angebote für Mitarbeitende

## ARBEITSZEIT UND URLAUB

TÜV Hessen hat tarifvertraglich geregelt, dass bei einer Vollzeitbeschäftigung 30 Tage Urlaub und eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden gelten.

## WEIHNACHTS- UND URLAUBSGELD

TÜV Hessen honoriert seine Mitarbeitenden mit Weihnachts- und Urlaubsgeld in Form eines zusätzlichen 13. Gehalts. Eine willkommene Anerkennung für ihr Engagement und ihre Treue.

## BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

TÜV Hessen sichert die Zukunft seiner Mitarbeitenden mit einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge. Langfristige finanzielle Stabilität und eine sorgenfreie Rente stehen im Fokus.

## VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

TÜV Hessen bietet zusätzliche finanzielle Förderung durch vermögenswirksame Leistungen, um die finanzielle Stabilität und Zukunftssicherung seiner Mitarbeitenden zu unterstützen.

## ZUSÄTZLICHE BEZAHLTE FREIZEIT

TÜV Hessen belohnt seine Mitarbeitenden mit bezahlter Freizeit bei wichtigen Lebensereignissen wie Umzug oder Hochzeit. Ein zusätzlicher Anreiz für eine ausgewogene Work-Life-Balance.

## BEZUSCHUSSUNG JOBTICKET

TÜV Hessen fördert nachhaltige Mobilität, indem es das Jobticket seiner Mitarbeitenden bezuschusst. Dies unterstützt umweltfreundliche Anreisemöglichkeiten und spart Kosten für Pendler.

## LEISTUNGEN FAMILIE & BERUF

TÜV Hessen bietet vielfältige finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten im Bereich „Familie und Beruf“ an, um die Balance zwischen Arbeits- und Familienleben seiner Mitarbeitenden zu erleichtern.

## FLEXIBLES ARBEITEN

TÜV Hessen unterstützt flexibles Arbeiten. Je nach Aufgabenbereich und Tätigkeitsform können Mitarbeitende mobiles Arbeiten und Gleitzeit nutzen, um ihre Work-Life-Balance zu optimieren.

## KOSTENFREIE KFZ-HU

TÜV Hessen gewährt Mitarbeitenden kostenfreie Kfz-Hauptuntersuchungen für ihre Fahrzeuge, eine praktische Vergünstigung und ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten.

## FORT- UND WEITERBILDUNG

TÜV Hessen bietet attraktive, individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, um die berufliche Entwicklung seiner Mitarbeitenden zu fördern und deren Qualifikationen zu stärken.

## GESUNDHEITSMANAGEMENT

TÜV Hessen setzt auf aktives Gesundheitsmanagement mit präventiven Maßnahmen für Mitarbeitende. Dies fördert Wohlbefinden, steigert die Leistungsfähigkeit und stärkt das Unternehmensklima.

## SABBATICALS

TÜV Hessen ermöglicht Sabbaticals, um Mitarbeitenden Auszeiten für persönliche Projekte oder Erholung zu gewähren und ihre Work-Life-Balance zu unterstützen.



## WEITERE ANGEBOTE

Als Teil des TÜV SÜD-Konzerns partizipiert TÜV Hessen an Initiativen und Angeboten von TÜV SÜD. Dazu gehören unter anderem:

### Women's Network

Das internationale Women's Network verbindet Frauen innerhalb des Unternehmens weltweit und organisiert Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch, zum Coaching und zum Vernetzen.

 [Women's Network im Web](#)

 [Diversity bei TÜV SÜD](#)

### prOUT

prOut ist ein 2019 gegründetes Netzwerk, das dem allgemeinen Austausch und der Planung von Aktivitäten rund um LGBTIQ bei TÜV SÜD dient.

 [prOUT im Web](#)

### Horizonte

Horizonte ist ein Austauschprogramm von TÜV SÜD und TÜV Hessen Mitarbeitenden-Kindern weltweit. TÜV SÜD Mitarbeiter-Kinder aus dem Ausland sind zuerst zu Gast in Deutschland, dann besuchen die deutschen Kinder zwei Wochen die Gastfamilien im Ausland.

### [Arbeiten bei TÜV Hessen](#)

#### Stiftung Alters-, Witwen-, Waisenversorgungseinrichtung (AWWV)

Das Vermögen der Stiftung dient der Unterstützung von Witwen und Waisen von verstorbenen Angestellten. Darüber hinaus bietet TÜV Hessen den genannten Personen Unterstützung in Notfällen.



# Unsere Unterstützung für Familien

## Programm Familie und Beruf

Als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützen wir unsere Mitarbeitenden von Anfang an.

Uns ist es wichtig, dass beide Elternteile die Gelegenheit haben, sich um den Nachwuchs zu kümmern. Deshalb bezuschussen wir zwei Partnermonate mit 500 Euro. Bei der Geburt eines Kindes erhalten die Eltern zudem ein Windelgeld von 1.000 Euro. Wenn es um die Wahl eines Betreuungsplatzes wie Krippe oder Kindergarten geht, unterstützen wir mit monatlichen 50 Euro.

Über unseren Kooperationspartner pme Familienservice bieten wir den Mitarbeitenden darüber hinaus die Möglichkeit für praxisnahe Informationen und Unterstützungsangebote. Fragen rund um die Themen Kinderbetreuung, Gesundheit und Work-Life-Balance werden in Onlinekursen aufgegriffen.



| Familie und Beruf*          | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Windelgeld</b>           | 41   | 63   | 42   | 36   | 42   | 34   |
| <b>Partnermonate</b>        | 33   | 45   | 37   | 27   | 20   | 23   |
| <b>Kindergartenzuschuss</b> | 133  | 132  | 121  | 112  | 105  | 105  |

\* für Mitarbeitende



# Unser Schulungs- und Karrieremanagement

## FORTBILDUNG MITARBEITENDE

(Auszug)

- ▶ MS Office-Überblick und -Einstiegskurs
- ▶ Scrum Bootcamp
- ▶ Share Point
- ▶ Zeit- und Selbstmanagement

## FÜHRUNGSKRÄFTE WEITERENTWICKLUNG

(Auszug)

- ▶ Sprachkurs
- ▶ Motivation und Zielorientierung
- ▶ Kommunikation und Konfliktmanagement
- ▶ Wissensmanagement für Führungskräfte



Weil Wissen neben Erfahrung die Grundlage für das Dienstleistungsangebot von TÜV Hessen ist, legen wir großen Wert auf die qualifizierte Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Über die TÜV SÜD Academy haben unsere Mitarbeitenden Zugang zu einem umfangreichen Angebot an Seminaren und Weiterbildungen online und in Präsenz. Diese umfassen ein breites inhaltliches Spektrum: von Schulungen zur befähigten Person für Aufzüge oder zum Führen von Flurförderfahrzeugen bis hin zu Seminaren zu Themen wie Businessmanagement, Qualitätsmanagement oder Brandschutz.

Neben der thematischen Weiterbildung in den Fachbereichen bieten wir eine Reihe von übergeordneten Themen als Inhouse-Veranstaltungen bei TÜV Hessen an: Wöchentliche Online-Tutorials geben hilfreiche Tipps und Anleitungen zum Beispiel

im Bereich der Kundenbetreuung, Vertragsmanagement und Angebotserstellung, bei denen Teilnehmende auch direkt Fragen stellen können. Falls es Informationsbedarf in einzelnen Niederlassungen zu weiteren Themenfeldern gibt, können diese angefragt und bearbeitet werden. Somit stehen wir in regem Austausch mit den Mitarbeitenden und erkennen frühzeitig, wo wir gezielt mit Schulungen und Bildungsangeboten ansetzen können.

Offene Kommunikation ist zudem essentiell zwischen den Mitarbeitenden und der direkten Führungskraft. Regelmäßige tariflich fundierte Gespräche zur Leistungsbeurteilung geben die Möglichkeit für ausführliches Feedback. Damit werden Mitarbeitende in ihrer fachlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt und können direkte Rückmeldungen an ihre Vorgesetzten geben.

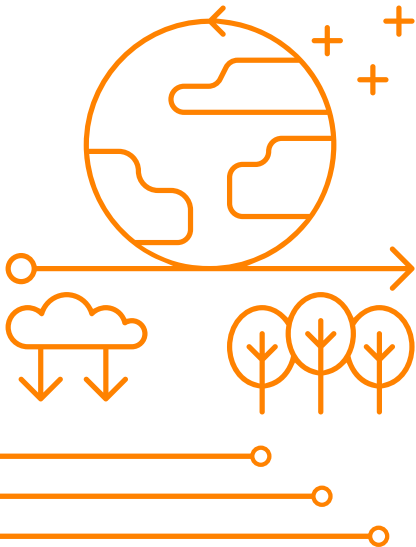


## Emissionen nachhaltig reduzieren



# Unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz

Die Erstellung der Klimabilanz gliedert sich in verschiedene Projektphasen. Dafür wurden zuerst alle signifikanten Emissionstreiber von TÜV Hessen identifiziert und eine leicht vereinfachte Bilanzierung vorgenommen:



- ▶ **Scope 1** umfasst direkte Emissionen von TÜV Hessen. Das betrifft Brennstoffnutzung wie Öl und Gas sowie die Emissionen von Firmenfahrzeugen.
- ▶ Unter **Scope 2** fallen indirekte Emissionen von Energielieferanten für Elektrizität und Wärme.
- ▶ Indirekte Emissionen in der vor- und nachgelagerten Lieferkette werden in **Scope 3** zusammengefasst. Dazu gehören unter anderem eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, Geschäftsreisen sowie das Pendeln der Arbeitnehmer.

Auf dieser Basis wurde die Klimabilanz von TÜV Hessen aufgebaut. Aufgrund einer verbesserten Berechnungsmethodik konnten wir 2022 deutlich genauere Werte gegenüber den Vorjahren erfassen. Es bestätigte sich, dass die direkten CO<sub>2</sub>-Treiber die Standorte und die Dienstreisen der Mitarbeitenden sind. Das spiegelt sich generell bei Unternehmen wider, die in der TIC-Branche tätig sind. Ziel der Erhebung des Carbon-Footprints ist es, eine Grundlage zu schaffen, um die Konzern-Umweltziele zu erreichen. Die anfallenden Treibhausgasemissionen werden mithilfe zertifizierter Kompensationsprojekte ausgeglichen.

| t CO <sub>2</sub> e            | 2022             | 2021             | 2020            |
|--------------------------------|------------------|------------------|-----------------|
| <b>SCOPE 1</b>                 | 2.816,3          | 3.200,9          | 2.933,4         |
| <b>SCOPE 2*</b>                | 1.382,1*         | 1.671,7*         | 1.623,3*        |
| <b>SCOPE 3</b>                 | 8.031,4          | 6.174,2          | 5.441,8         |
| <b>Summe t CO<sub>2</sub>e</b> | <b>12.229,8*</b> | <b>11.046,8*</b> | <b>9.998,5*</b> |

\*TÜV Hessen kaufte von 2020 bis 2022 ausschließlich Grünstrom ein. Allerdings liegen keine Stilllegungszertifikate seitens der Energieversorger vor. Daher wurden zur Berechnung der Scope 2-Emissionen die CO<sub>2</sub>-Äquivalenzfaktoren des deutschlandweiten Strommixes verwendet.

## **Gesamtbilanz**

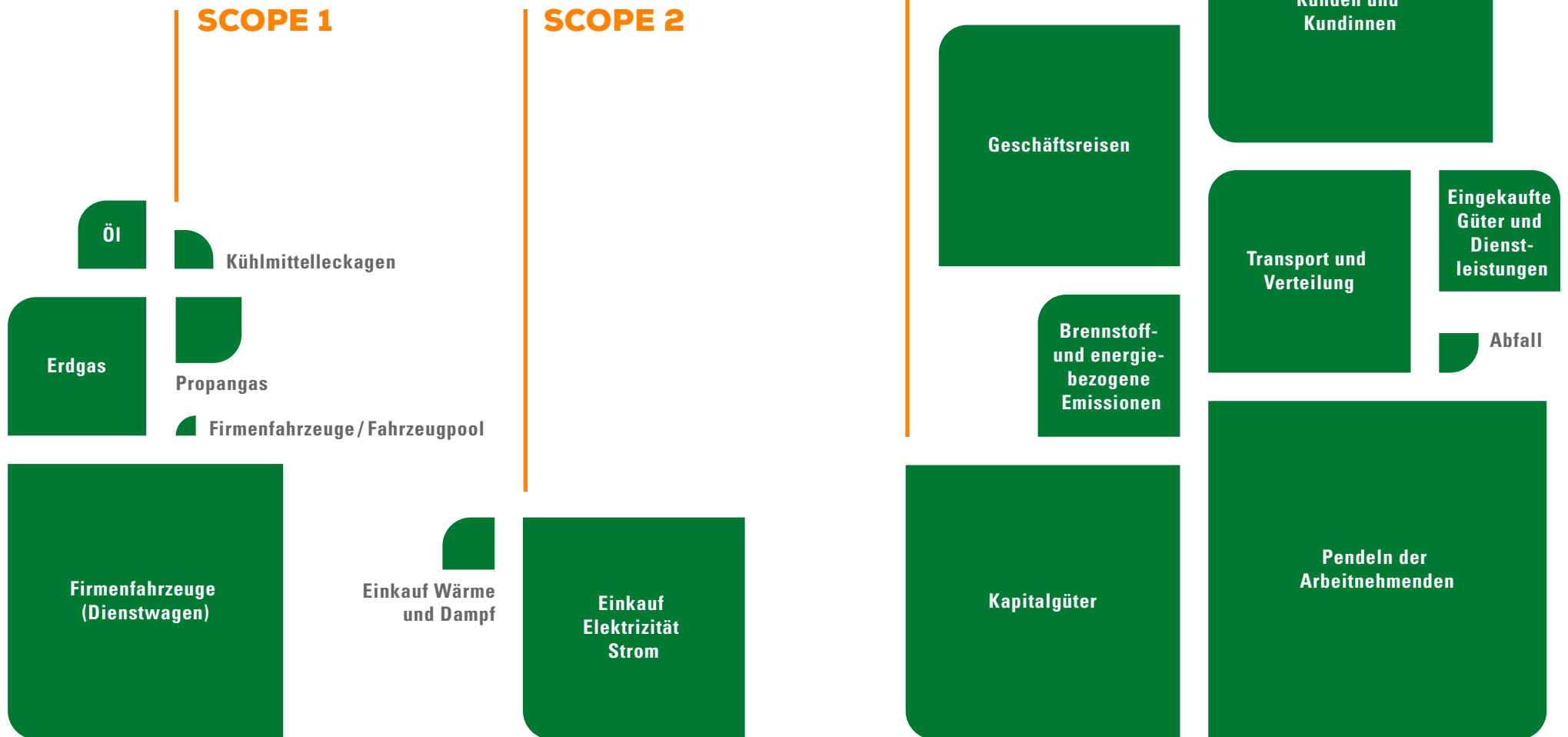
### **Korrektur zum Nachhaltigkeitsbericht 2021**

Wir haben unsere CO<sub>2</sub>-Datenerfassung im Jahr 2022 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verfeinert und hierbei eine umfangreichere Datenerhebung als 2021 vorgenommen. Außerdem haben wir die CO<sub>2</sub>-Äquivalenzfaktoren angepasst und justiert. Wir haben die Werte nun ebenfalls angepasst und stellen sie zur Erhöhung der Vergleichbarkeit und Transparenz zusätzlich zu den für 2022 erhobenen Daten zur Verfügung.



## VERTEILUNG DER RELEVANTEN CO<sub>2</sub>-EMITTENTEN

Die relevanten CO<sub>2</sub>-Emissionen von TÜV Hessen sind nach Scope und Größe dargestellt. Scope 3 sind fast dreimal so viele Emissionen zuzuordnen wie Scope 1 und 2 zusammen.





# Energie

Als Dienstleistungsunternehmen entstehen bei TÜV Hessen Energieverbräuche größtenteils mit der Versorgung der Standorte. Die energetische Sanierung unserer Bestandsgebäude hat daher Priorität. Damit konnten wir bereits im vergangenen Jahr deutliche Einsparungen erzielen. Auch bei gemieteten Objekten achten wir auf eine enge Zusammenarbeit und Kommunikation mit den Vermietenden, um einvernehmliche Dekarbonisierungsstrategien umsetzen zu können.



## Innovatives und umweltfreundliches Arbeitsumfeld

Wir gehen das Thema Energie an unseren Standorten aktiv an und können Maßnahmen effektiv umsetzen. Das zeigt die 6.360 Quadratmeter große TÜV Hessen Zentrale in Darmstadt:

Das energieeffiziente Gebäude erfüllt den Goldstandard der LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

- ▶ Ein System aus Gas-Wärmetauscher und Betonkernaktivierung steuert das Heizen und Kühlen des Gebäudes.
- ▶ Auf dem Dach erzeugt eine Photovoltaikanlage jährlich etwa 20.000 Kilowattstunden Strom.
- ▶ Neben der Sonnenschutzverglasung gibt es einen außen liegenden elektrischen Sonnenschutz, der nach Wetterlage gesteuert wird.
- ▶ In den Räumen selbst ist die LED-Beleuchtung automatisiert.



# Elektrizität



|        | 2022      | 2021      | 2020      |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| in kWh | 3.017.873 | 3.666.714 | 3.566.732 |

TÜV Hessen hat in den vergangenen Jahren seine Standorte ausschließlich mit erneuerbaren Energien betrieben. Allerdings liegen keine Stilllegungsnachweise seitens der Energieversorger vor. Dies soll in Zukunft geändert werden. Neben dem Fokus auf erneuerbare Energieträger werden auch neue Maßnahmen angestrebt und bestehende Energieeffizienzmaßnahmen wie das flächige Einbauen von LEDs ausgebaut. Das hat bereits zu deutlichen Einsparungen geführt: Der Elektrizitätsverbrauch ist im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 19 Prozent gesunken.



# Wärme

| Brennstoffnutzung in kWh | 2022             | 2021             | 2020             |
|--------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Öl                       | 487.471          | 523.800          | 564.214          |
| Propangas                | 531.912          | 450.313          | 466.210          |
| Erdgas                   | 2.793.557        | 3.569.659        | 3.040.596        |
| Fernwärme                | 423.607          | 470.441          | 441.282          |
| <b>Summe</b>             | <b>4.236.548</b> | <b>5.014.212</b> | <b>4.512.302</b> |



Im vergangenen Jahr konnten wir erneut unsere Nutzung von Brennstoffen wie Öl und Erdgas sowie den Einkauf von Wärme reduzieren. Der Rückgang war auf die Energiekrise im Zuge des Kriegs in der Ukraine zurückzuführen, die sofortige Maßnahmen zum Einsparen von Gas erforderte. So wurden beispielsweise in allen unseren Niederlassungen und Werkstätten die Temperaturen gesenkt. Gleichzeitig ist das gestiegene Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für notwendige Energiesparmaßnahmen ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Umsetzung einer ganzheitlichen Strategie.



# Mobilität



Das Thema Mobilität spielt eine große Rolle bei TÜV Hessen. Mit etwa 53 Prozent ist dieser Bereich für einen Großteil unserer Emissionen im Unternehmen verantwortlich. Das ist nicht überraschend: Kernbestandteil unserer Arbeit ist es, Kunden und Kundinnen vor Ort zur Seite zu stehen und standortspezifische Prüfungen durchzuführen. In der Regel fahren Kunden und Kundinnen zudem selbst mit dem PKW zu ihrer Hauptuntersuchung (etwa 53 Prozent) beim TÜV an. Mit Hilfe einer umfangreichen Befragung der Mitarbeitenden bekommen wir datenbasierte Einblicke in ihr Mobilitätsverhalten und können Maßnahmen einleiten, die uns bei der Einsparung von Emissionen sowie einem nachhaltigen Umgang mit dem Thema unterstützen.



# Fuhrpark



Mehr als 70 Prozent der befragten Mitarbeitenden nutzen ihren PKW für den täglichen Arbeitsweg. Damit spielt die Nutzung von PKWs nicht nur eine große Rolle beim Thema Mobilität, sondern natürlich auch bei der Reduzierung von Emissionen.

Mit Blick auf unseren Fuhrpark gehen wir das nachhaltige Management auf unterschiedliche Weise an: Ein wichtiger Aspekt ist der Ausbau der Infrastruktur für alternative Kraftstoffe und das Erweitern unserer Fahrzeugflotte auf Elektromobilität. Dazu werden an allen größeren Standorten Elektro-Ladestationen bereitgestellt. Im Jahr 2022 wurden allein in Darmstadt 16, in Kassel 10 und in Frankfurt 8 neue Ladepunkte geschaffen.



# Kompensationsprojekte Fuhrpark

Zeitgleich achten wir darauf, dass wir die weiterhin entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen kompensieren: Mit Hilfe einer Tankkarte kann jeder Mitarbeitende seinen Kraftstoffverbrauch verfolgen. Pro getankten Liter geht ein Beitrag an zertifizierte Klimaschutzprojekte.

Wichtig ist uns hierbei, dass die Projekte nicht nur nachweislich zum Klimaschutz beitragen, sondern auch eine soziale Dimension aufweisen. Dazu gehören das Schaffen von Arbeitsplätzen und die Verbesserung von Gesundheitsbedingungen.

Diese Zusatzeffekte dienen auch der Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.



## Projekte der Stiftung myclimate

### TÜV Hessen unterstützt aktuell

- ▶ Effiziente Kocher für Rückkehrende in Burundi
- ▶ Solarkocher und Bildungsangebote in Madagaskar
- ▶ „Stoves for Life“ in Kenia



# Pendelverhalten

## Pendler und Pendlerinnen

Im Schnitt wohnen Mitarbeitende 31,5 Kilometer von ihrem TÜV Hessen-Arbeitsplatz entfernt. Der tägliche Arbeitsweg ist somit ein wichtiger Bestandteil der Mobilitätsbefragung. Nur die Hälfte aller Befragten gibt an, das subventionierte Jobticket für ihre Anfahrt zu nutzen, während 45 Prozent nicht mit dem lokalen ÖPNV-Angebot zufrieden sind und somit häufig nicht mit der Bahn fahren können. Das liegt zum Teil daran, dass viele unserer Mitarbeitenden direkt zu ihrem Einsatzort fahren, der mit öffentlichen Verkehrsmitteln nur mit einem deutlichen Mehraufwand an Zeit zu erreichen ist.

Während die Zahl der Elektro- und Hybrid-Autos über die letzten Jahre stetig gestiegen ist, pendeln die meisten Mitarbeitenden mit ihrem Benziner oder Diesel zur Arbeit.

Für mehr Flexibilität und als oftmals umweltfreundlichere Alternative bieten wir unseren Mitarbeitenden weiterhin die Möglichkeit an, bis zu vier Tage pro Woche aus dem Homeoffice zu arbeiten. Gleichzeitig ist es nach den letzten Corona

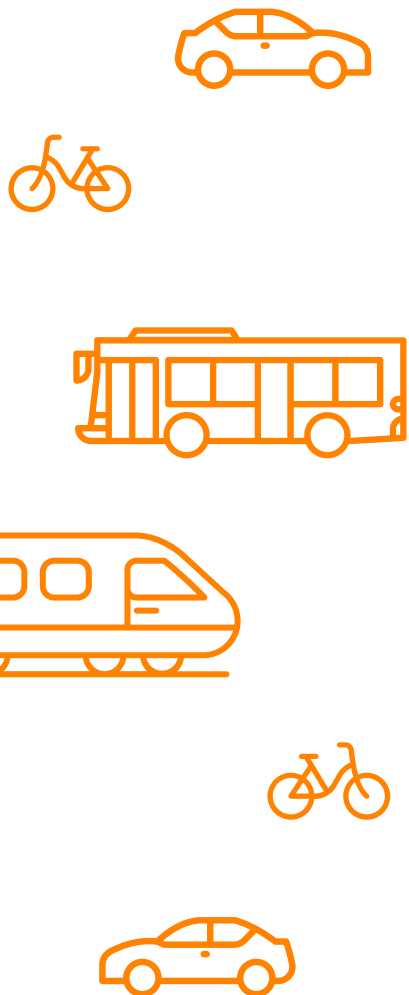
## Pendelkilometer

|                             | 2022   | 2021   | 2020   |
|-----------------------------|--------|--------|--------|
| <b>Bus &amp; Bahn</b>       | 5,0 %  | 7,4 %  | 7,2 %  |
| <b>Fahrrad &amp; E-Bike</b> | 6,7 %  | 13,1 % | 8,8 %  |
| <b>Auto &amp; Motorrad</b>  | 85,8 % | 77,0 % | 81,7 % |
| <b>zu Fuß</b>               | 2,5 %  | 2,6 %  | 2,4 %  |

geprägten Jahren schön zu sehen, dass es 2022 wieder mehr Mitarbeitende in die Büros zieht als in den Vorjahren.

## Dienstfahrten

Wichtiger Bestandteil unseres Service ist die Präsenz unserer Experten und Expertinnen vor Ort. Aufgrund der teils ländlichen Einsatzgebiete und dem hohen Maß an nötiger Flexibilität sind Dienstreisen mit der Bahn nur selten möglich. In der Regel werden diese mit dem Auto durchgeführt: mit Privat- oder Dienstwagen. Flugreisen haben eine untergeordnete Rolle gemessen an den zurückgelegten Kilometern.



# 7.109.942

**EINGESPARTE KILOMETER  
DURCH HOMEOFFICE**

# 13.335.747

**PENDELKILOMETER**



# Ressourcenmanagement



Wir überprüfen in jedem Bereich, wo wir unsere Leistung nachhaltig verbessern können. Dazu ist es wichtig, unseren eigenen Ressourcenverbrauch im Blick zu behalten und ihn mit gezielten Maßnahmen zu reduzieren. Unser kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) zeigt: Wir gehen den Weg Schritt für Schritt in Richtung Nachhaltigkeit.

# 1,8 t

## PAPIER PRO JAHR MATERIALEINSPARUNGEN

durch Wiederverwendung von Paketen, ca. 500 g pro Paket

### Abfall

Besonders in so einem großen Unternehmen wie TÜV Hessen hat nachhaltiges Abfallmanagement eine hohe Priorität. Wir reduzieren beispielsweise unseren Verbrauch von Papier und Kartons, indem unsere Poststelle auf bereits genutzte Paketkartons zurückgreift und wir nach und nach mit Hilfe von digitalen Strukturen auf papierfreie Büros umsteigen. Unvermeidbare Büroabfälle wie Toner und Tintenpatronen werden bei uns grundsätzlich recycelt.

Sharing is caring: Wir recyceln unsere elektronischen Geräte (Computer, Drucker, Telefone), indem wir sie intern für eine zweite und teilweise dritte Nutzung zur Verfügung stellen. Nicht benötigtes oder kaum verwendetes Büromaterial können die Mitarbeitenden untereinander weitergeben oder zentral für eine spätere Wiederverwendung sammeln.





# Wasser und Abwasser



Unseren Wasserverbrauch und das Aufkommen von Schmutzwasser messen wir regelmäßig. Der Schmutzwasserverbrauch entspricht bei TÜV Hessen dem Nutzwasserverbrauch. Um den Verbrauch kontinuierlich zu reduzieren, ergreifen wir Maßnahmen wie beispielsweise die Aufklärung unserer Mitarbeitenden über einen bewussten Umgang im Alltag.

| Nutzwasser        | 2022  | 2021  | 2020  |
|-------------------|-------|-------|-------|
| in m <sup>3</sup> | 6.461 | 8.445 | 8.495 |



# Nachhaltige Beschaffung



Seit 2022 ist das Thema nachhaltige Beschaffung neu im Unternehmen verankert: Die Abteilung strategischer Einkauf richtet ihr Augenmerk auf die Bedürfnisse der 132 verschiedenen Geschäftsfelder von TÜV Hessen. Von Dienstleistungen für das eigene Unternehmen wie Versicherungen, Energieversorgung und IT bis zu Arbeitskleidung, Büromöbel und Equipment für externe Dienstleistungen werden Ressourcen eingekauft. Dabei berücksichtigt die nachhaltige Beschaffung zahlreiche Vorgaben.



### Compliance & LkSG

Der erarbeitete Supplier Code of Conduct wird allen Lieferanten zum Gegenzeichnen vorgelegt. Darin sind Mindestanforderungen in Bezug auf Umwelt- und Sozialstandards wie Arbeitsrecht und Geschäftsethik enthalten. Der Verhaltenskodex gilt auch für Unterlieferanten und fördert die Transparenz in der tieferen Wertschöpfungskette. Dies ist einer von vielen Schritten des Unternehmens, um die gesetzlichen Anforderungen des 2023 in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zu erfüllen.



### Risikoanalyse

Anhand umfangreicher Risikoanalysen überprüft TÜV Hessen seine Lieferanten regelmäßig und sorgfältig hinsichtlich ihrer ökologischen, sozialen und ethischen Leistungen.

### Gütesiegel & Auswahl der Zulieferer

TÜV Hessen bevorzugt lokale oder regionale Zulieferer und Dienstleistungen, wenn möglich. Damit unterstützen wir nicht nur die lokale Wirtschaft, sondern haben gleichzeitig transparentere Einblicke in die Wertschöpfungskette.

Bei der Auswahl unserer Produkte achten wir auf ausreichende Akkreditierung und Gütesiegel. Die Betriebskleidung ist ausgezeichnet mit dem grünen Knopf. Printprodukte werden ab 2023 das Siegel des Blauen Engels tragen.

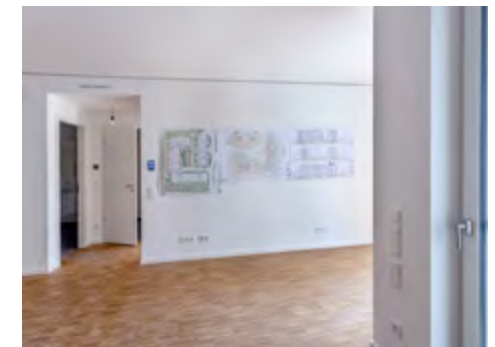


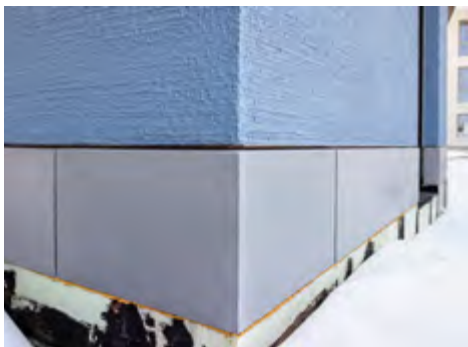
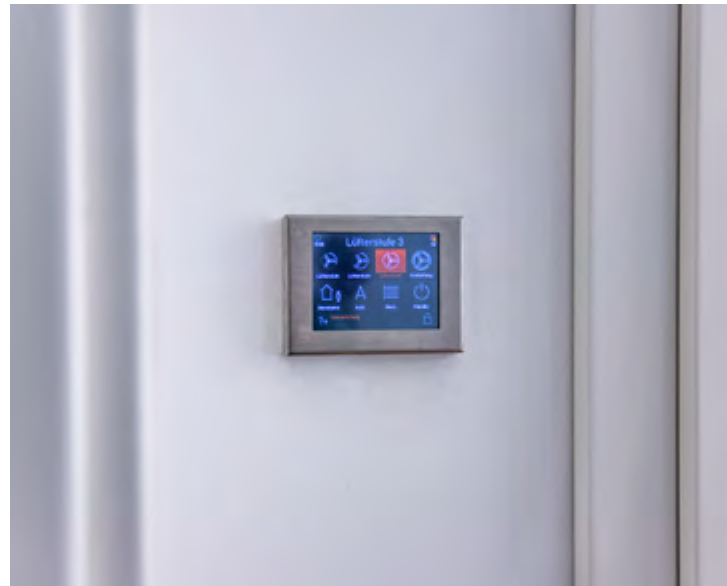
# Nachhaltig Bauen

## Nachhaltigen Wohnraum schaffen für die Zukunft unserer Mitarbeitenden

Bereits 2021 wurde der Grundstein für dieses innovative Bauprojekt gelegt: Auf dem ehemaligen Verwaltungsstandort von TÜV Hessen in Darmstadt wird ein nachhaltiger Wohnkomplex gebaut. Unter der Leitung der TÜV Hessen Trust e. V. entstehen hier 102 Wohnungen, deren nachhaltige Anlage und die entsprechenden Mieteinnahmen die zukünftige TÜV Hessen-Altersvorsorge teilweise abdecken.

Im Fokus der Planung standen ökologische Aspekte: Gründächer mit Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen sowie Maßnahmen zum Regenwassermanagement verringern hier nachhaltig die Energiekosten. Ladestation für Elektrofahrzeuge und der Erhalt von auf dem Grundstück bereits vorhandenen Bäumen tragen zu einem lebenswerten Umfeld bei. Das Bauprojekt wird voraussichtlich 2023 abgeschlossen.





Einige Eckdaten zum Projekt im Überblick:

- ▶ KfW Effizienzhaus Standard 40 plus
- ▶ 102 Wohnungen (barrierefrei nach HBO)
- ▶ 8 Wohnungen rollstuhlgerecht
  
- ▶ 72 PKW-Stellplätze in Tiefgarage
- ▶ Ladestationen E-Mobilität
- ▶ 240 Fahrradabstellplätze
  
- ▶ Höchster Standard der Förderung für energiesparende Gebäude der KfW: Reduzierung um ca. 79 % CO<sub>2</sub> (104 TCO<sub>2</sub>e) pro Jahr
- ▶ Reduzierung Energiebedarf um ca. 90 %
- ▶ erhebliche Reduzierung Energiekosten für Mieter
- ▶ Photovoltaik-Anlage (ca. 182 kWp) mit Batteriespeicher zur Eigennutzung und Gründach
- ▶ Lüftungsanlage mit Wärmerückgewinnung
- ▶ Smart Building / Smart Home mit vollständig digitalisierter KNX-Steuerung
- ▶ 50.000 ltr. Tank und Wasserrückhaltung sowie Versickerungsflächen in der gesamten Außenanlage inkl. Dachflächen

 **Bauprojekt Rüdeshheimer Straße**





**Tacheles mit Frau Kenji**  
Bereichsleiterin  
Strategischer Einkauf

Seit mehr als 30 Jahren ist die gebürtige Niederländerin im Einkaufsumfeld tätig. In verschiedenen Industrien begleitete sie den Einkauf international und etablierte sehr früh Strukturen zum Nachhaltigkeitsmanagement. 2022 wechselte sie zu TÜV Hessen und baut den strategischen Einkauf auf.

**Was sind die Aufgaben und Ziele des strategischen Einkaufs für TÜV Hessen?**

**Wie sehen Sie das Thema Nachhaltigkeit bei TÜV Hessen verankert?**

**Wie integrieren Sie in Ihrem Bereich die Nachhaltigkeitsziele von TÜV Hessen?**

**Bei welchen Projekten konnten Sie in dieser kurzen Zeit schon nachhaltige Erfolge erzielen?**

Allgemein unterscheiden wir in direkten und indirekten Materialbereich. TÜV Hessen ist kein produzierendes Unternehmen. Deshalb kaufen wir alles extern ein, was wir für unsere Arbeit benötigen: von Büromöbeln, Autos und Equipment für Prüfungen bis zu IT, Energie und Versicherungen. Bei 132 verschiedenen Geschäftsfeldern gibt es sehr unterschiedliche Bedarfe. Wir beschaffen ebenso Impfstoffe, Drogenschnelltests und Verbandsmaterialien wie Werbeartikel und Kundengeschenke oder Hebebühnen und Abgasuntersuchungs-Software.

TÜV Hessen fällt unter die gesetzliche Berichterstattungspflicht. Diese Vorgaben müssen wir natürlich adaptieren. Darüber hinaus gibt es für Unternehmen zwei Betrachtungsweisen. Man kann sich darauf konzentrieren, wie man sich im Markt als nachhaltiges Unternehmen präsentiert – und man kann Nachhaltigkeit in seine internen Top 10 Ziele integrieren: Damit wird es ein gelebtes Ziel. Und das ist das Schöne bei TÜV Hessen: Hier wird Nachhaltigkeit als übergeordnetes Kriterium im Unternehmen ernst genommen.

Wir sind in der glücklichen Position, sehr frei und flexibel in unseren Entscheidungen zu sein. Das geht auf die gelebten Werte im Unternehmen zurück. Nehmen wir die Beschaffungspreise von grünem Strom: Aktuell sind sie deutlich höher als grauer Strom. Dennoch zahlen wir den Preis, denn wir investieren nachhaltig in eine Zukunft für kommende Generationen. Diese Haltung zieht sich wie ein grüner Faden durch unsere Arbeit im Einkauf. Deshalb engagiert sich jedes Teammitglied dafür, diese Strategie umzusetzen.

Wertschöpfungsketten sind ein großes Thema. Dafür gehen wir mit Lieferanten in den Dialog, achten auf Kontrollen und Zertifizierungen und setzen dabei den Fokus auf Transportwege. Konkret achten wir momentan auf die Zertifizierung der Betriebskleidung mit dem deutschen Gütesiegel „Grüner Knopf“. Alle unsere Printmedien werden außerdem ab nächstem Jahr mit dem Blauen Engel versehen.

„TACHELES





Anwendung  
eines Inkubators  
zur gezielten  
Mikroorganismen-  
kultivierung  
für analytische  
Untersuchungen



# Biodiversität

Als zukunftsorientiertes Unternehmen ist sich TÜV Hessen der Bedeutung von artenreichen Ökosystemen bewusst. Deshalb behalten wir auch unsere indirekten Auswirkungen auf die Biodiversität im Blick. Dazu gehört unter anderem die nachhaltige Verwaltung von Betriebsstandorten, die sich nahe geschützter Gebiete oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert befinden.

## Lebendige Dächer inmitten einer Großstadt

Dachbegrünungen sind im urbanen Raum ökologisch wertvolle Biotope und bieten zahlreichen Tier- und Pflanzenarten einen Lebensraum. Gleichzeitig kühlen Gründächer Städte wirkungsvoll in der Sommerzeit ab. Dieses Potenzial von Dachbegrünungen ist für den Klima- und Artenschutz häufig nicht ausgeschöpft.

Um das zu ändern, unterstützen wir das Projekt „Lebendige Dächer – artenreich und vielfältig“ des Botanischen Gartens Frankfurt. Seit 2019 beschäftigt sich das Projekt mit der Eignung einheimischer Pflanzen für Biodiversitätsdächer und begrünt damit auch das Dach unseres Standortes in Frankfurt.

## Projekt Lebendige Dächer





# Annex

| Probenergebnis | raus TSA(2Tgl) | raus TSA(1Tgl) |
|----------------|----------------|----------------|
| 12.7.          | 14.7+17.7      | 19.7.          |
| 6.7.           | 9.7.           | 13.7           |
| 4.7.           | 7.7.           | 11.7.          |
| 6.7.           | 9.7.           | 11.7.          |



# Annex 1: GRI-Index

GRI steht für „Global Reporting Initiative“ und ist ein internationaler Standard für Nachhaltigkeitsberichterstattung. Ziel des GRI-Standards ist die Vergleichbarkeit und Transparenz von unternehmerischen Aktivitäten.

TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards berichtet.

| GRI        | INHALT   | NOTIZEN  | VERWEIS  |
|------------|--|--|--|
| <b>2-1</b> | <b>Organisationsprofil</b>   | TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH (TÜV Hessen)<br>Anteilseigner 55% TÜV SÜD AG, 45% Land Hessen<br>Robert-Bosch-Straße 16, 64293 Darmstadt Deutschland  | 5, 6, 7, 9, 11, 123                            |
| <b>2-2</b> | <b>Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden</b> | Berücksichtigt wird TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH (TÜV Hessen). Die Infraforce GmbH ist lediglich in der Finanzberichterstattung erhalten.  | 3, 5, 6, 11                                    |
| <b>2-3</b> | <b>Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle</b>  | Ab 2022 wird eine jährliche Berichterstattung verfolgt. Hierbei berichtet die Finanzberichterstattung über das Jahr 2022. Der Nachhaltigkeitsbericht wird am 30.09.2023 veröffentlicht. Kontaktstelle ist:<br>TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH<br>Robert-Bosch-Straße 16, 64293 Darmstadt<br>Telefon: 06151 600-298   E-Mail: csr@tuvehessen.de. | 3  |
| <b>2-4</b> | <b>Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen</b>   | Änderungen sind dargestellt und gekennzeichnet, soweit die Neudarstellung als wesentlich (wertmäßig > 10%) eingestuft wurde. Änderungen können sich durch die Anwendung der GRI 2021 ergeben.  | 3, 30, 33, 87, 88                              |
| <b>2-5</b> | <b>Externe Prüfung</b>   | Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.   |  |
| <b>2-6</b> | <b>Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen</b>                              | TÜV Hessen ist eine TIC-Organisation (Testing, Inspection & Certification Company).  | 5, 6, 11, 23–24, 28, 33, 47, 49–56, 62, 87, 99 |
| <b>2-7</b> | <b>Angestellte</b>   |  | 8, 66, 70, 113                                 |
| <b>2-8</b> | <b>Mitarbeitende, die keine Angestellten sind</b>  | Die Dienstleistungen von TÜV Hessen werden überwiegend von eigenen Beschäftigten erbracht. Zudem beauftragt TÜV Hessen freie Mitarbeiter, beispielsweise als Auditoren und Experten in den Divisionen. Bis 2025 soll ein System zur Erfassung der Anzahl der freien Mitarbeiter implementiert werden.  | 66   |



| GRI         | INHALT  | NOTIZEN   | VERWEIS           |
|-------------|---|---|-------------------|
| <b>2-9</b>  | <b>Führungsstruktur und Zusammensetzung</b>   | <p>Geschäftsführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Dipl.-Ing. (FH) Henning Stricker, Frankfurt am Main (Sprecher)</li> <li>▶ Dipl.-Kfm. Thomas Walkenhorst, Bad Camberg</li> </ul> <p>Aufsichtsrat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prof. Dr. Matthias J. Rapp, Mitglied des Vorstandes der TÜV SÜD AG (Vorsitzender des Aufsichtsrates)</li> <li>▶ Staatssekretär Jens Deutschendorf, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (stellvertretender Vorsitzender)</li> <li>▶ Ministerialdirigent Elmar Damm, Hessisches Ministerium der Finanzen</li> <li>▶ Patrick Fruth, Geschäftsführer TÜV SÜD Auto Service GmbH</li> <li>▶ Wolfram Schäfer, Fachgruppenleiter im Bereich Personalwesen TÜV Hessen</li> <li>▶ Harald Gömpel, Vorsitzender des Betriebsrates TÜV Hessen.</li> </ul> <p>Weitere Informationen werden aufgrund von Verschwiegenheitsverpflichtungen nicht berichtet.</p> | 7                 |
| <b>2-10</b> | <b>Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans</b>  | <p>Der Aufsichtsrat von TÜV Hessen ist nach deutschem Recht paritätisch besetzt. Er setzt sich je zur Hälfte aus Vertretern der Arbeitnehmer sowie der Anteilseigner zusammen.</p> <p>Für seine eigene Zusammensetzung achtet der Aufsichtsrat darauf, potenzielle Interessenskonflikte zu vermeiden. Zudem wird das Prinzip der Vielfalt (Diversität) berücksichtigt, insbesondere mit Blick auf die unterschiedliche berufliche und persönliche Qualifikation der Mitglieder.</p> <p>Jedes Mitglied achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung der Aufgaben genügend Zeit zur Verfügung steht. Die für ihre Aufgaben erforderlichen Maßnahmen zur Fortbildung nehmen die Aufsichtsratsmitglieder eigenverantwortlich wahr und werden dabei vom Unternehmen unterstützt.</p>  |                   |
| <b>2-11</b> | <b>Vorsitzende:r des höchstens Kontrollorgans</b>   | Die Governance-Struktur von TÜV Hessen besteht aus der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat. Die Geschäftsführung leitet die Geschäfte und der Aufsichtsrat überwacht und berät die Geschäftsführung.  |                   |
| <b>2-12</b> | <b>Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen</b> | Der Aufsichtsrat überwacht die Arbeit des Vorstands und kontrolliert somit auch die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Zu Erfüllung seiner Überwachungsaufgabe wird der Aufsichtsrat durch den Vorstand regelmäßig sowohl schriftlich als auch mündlich zur Lage der Gesellschaft, zur Planung und zur Strategie informiert, wo auch Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social, Governance – ESG) Berücksichtigung finden.  | 23, 30            |
| <b>2-13</b> | <b>Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen</b>                           | <p>Es gibt einen wöchentlichen Jour fixe zwischen der Stabsstelle Sustainability und der TÜV Hessen-Geschäftsführung. Zudem wurde ein Umweltausschuss eingerichtet, der einmal im Quartal zusammenkommt.</p> <p>Vertreten sind dort Geschäftsführung, Facility Management, Auditoren Arbeitssicherheit sowie die Stabsstelle Sustainability. Der Umweltausschuss dient dem Austausch zu Normen und Gesetzen den daraus resultierenden Einflüssen auf TÜV Hessen kümmert sich um das Klimamanagement und begleitet neue Projekte, etwa die Einführung der neuen Energiedatenbank.</p>  | 18, 21, 23–26, 30 |
| <b>2-14</b> | <b>Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung</b>                 | Eine genauere Beschreibung des Verfahrens zur Überprüfung und Genehmigung ist für die erweiterte Berichterstattung im Jahr 2024 geplant.  | 60, 62            |



| GRI         | INHALT   | NOTIZEN  | VERWEIS   |
|-------------|--|--|---|
| <b>2-15</b> | <b>Interessenkonflikte</b>   | Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates gibt vor, dass die Mitglieder ihre Aufgaben zum Wohle des Unternehmens sorgfältig und gewissenhaft wahrzunehmen haben.<br>Die Mitglieder des Aufsichtsrates sind angehalten bei jedem Treffen Interessenskonflikte im Vorab darzulegen und zu klären.<br>Für den Berichtszeitraum 2022 liegt keine Meldung von Interessenskonflikten vor.  | 63  |
| <b>2-16</b> | <b>Übermittlung kritischer Anliegen</b>                              | Meldewesen & Whistleblowing: Für den unwahrscheinlichen Fall, dass fehlerhaftes Verhalten feststellbar ist oder vermutet wird, gibt es die Pflicht, diese Fälle auf offiziellem Wege oder anonym zu melden. Dabei steht sowohl die mehrsprachige anonyme Whistleblower-Hotline als auch der direkte Kontakt zum Compliance Officer von TÜV Hessen zur Verfügung.   | 63, 68  |
| <b>2-17</b> | <b>Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans</b>                | Ein Prozess zur Sammlung des Wissens wird für die erweiterte Berichterstattung im Jahr 2024 implementiert.   |   |
| <b>2-18</b> | <b>Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans</b>            | TÜV Hessen macht keine Angaben zur Leistungsbewertung seiner höchsten Kontrollorgane, die über die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht und im Geschäftsbericht hinausgehen.  |   |
| <b>2-19</b> | <b>Vergütungspolitik</b>   | TÜV Hessen macht keine Angaben zur Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Leitungsorgans und die leitenden Angestellten seiner höchsten Kontrollorgane, die über die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht und im Geschäftsbericht hinausgehen.   |   |
| <b>2-20</b> | <b>Verfahren zur Festlegung der Vergütung</b>                        | Das Vergütungssystem der Geschäftsführung wird von der Gesellschafterversammlung beschlossen.  |   |
| <b>2-21</b> | <b>Verhältnis der Jahresgesamtvergütung</b>                          | Aufgrund der aktuellen Datenlage sowie aus Gründen der Vertraulichkeit wird diese Kennzahl derzeit nicht erhoben.  |   |
| <b>2-22</b> | <b>Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung</b> |  | 3, 23–26, 28  |
| <b>2-23</b> | <b>Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen</b>    | Unsere Kunden vertrauen auf die Integrität von TÜV Hessen. Um ihnen ein Höchstmaß an Sicherheit und Objektivität zu bieten, verfolgen wir einen präventiven Compliance-Ansatz.<br>Angestrebt wird eine Unternehmenskultur, die potenzielle Regelverstöße und Risiken durch Sensibilisierung und Aufklärung der Beschäftigten sowie entsprechende Unternehmensprozesse bereits im Vorfeld verhindert. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, sich gesetzes- und regelkonform zu verhalten und mögliche Verstöße sofort zu melden. | 3, 12, 13   |
| <b>2-24</b> | <b>Einbeziehung politischer Verpflichtungen</b>                      |  | 9, 18, 30, 32, 61, 113, Code of Conduct, Supplier Code of Conduct |



| GRI          | INHALT  | NOTIZEN   | VERWEIS               |
|--------------|---|---|-----------------------|
| <b>2-25</b>  | <b>Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen</b>   | <p>Das Risiko, dass die betrieblichen Tätigkeiten negative Auswirkungen auf die Umwelt und das Umfeld der Arbeitsstätten und Prüfstellen haben, ist für TÜV Hessen als Anbieter von Dienstleistungen deutlich geringer als für produzierende bzw. materialverarbeitende Unternehmen. Dennoch ist auch hier ein Potenzial zur Reduzierung von negativen Auswirkungen vorhanden.</p> <p>Dieses Verbesserungspotenzial wird durch Einhalten der gesetzlichen Vorgaben und der Regeln der Technik sowie durch besondere Maßnahmen des Umweltschutzes im betrieblichen Bereich genutzt. Dies geschieht insbesondere in Prüflaboratorien und technischen Einrichtungen, an TÜV Hessen-Prüfstellen, aber auch im normalen Bürobetrieb (z. B. durch Energiemanagement, Mülltrennung und Reststoffverwertung).</p> <p>Durch eine Summenwirkung aller Maßnahmen wird die ständige Verbesserung der Umweltverträglichkeit erzielt. TÜV Hessen ist nach ISO 9001 und nach ISO 14001 zertifiziert und bewertet seine Risiken in einem regelmäßigen Zyklus.</p> | 12–14, 63, 87, 89–101 |
| <b>2-26</b>  | <b>Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen</b>   |   | 18, 63                |
| <b>2-27</b>  | <b>Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen</b>   | Für den Berichtszeitraum 2022 sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetären Sanktionen wegen der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen oder -verordnungen bekannt, die rechtskräftig verhängt wurden. Für den Berichtszeitraum 2022 sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetären Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt, die rechtskräftig verhängt wurden.  | 68–69                 |
| <b>2-28</b>  | <b>Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen</b>  |   | 12–14                 |
| <b>2-29</b>  | <b>Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern</b>   |   | 18–21, 23–26, 76–81   |
| <b>2-30</b>  | <b>Tarifverträge</b>  |   | 113                   |
| <b>3-1</b>   | <b>Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen</b>   |   | 19–21, 76–81          |
| <b>3-2</b>   | <b>Liste der wesentlichen Themen</b>  | Es kam zu keinen erheblichen inhaltlichen Änderungen in der Liste der wesentlichen Themen und deren Abgrenzung gegenüber dem Berichtszeitraum 2021.   | 18–21                 |
| <b>3-3</b>   | <b>Management von wesentlichen Themen</b>   |   | 19–21, 24–26          |
| <b>201-1</b> | <b>Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Umsatz 178,4 Mio. €</li> <li>▶ Ergebnis vor Steuern 8,768 Mio. €</li> <li>▶ EBIT 17,1 Mio €</li> </ul>   | 7                     |
| <b>201-2</b> | <b>Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen</b> | Als technischer Dienstleister nur indirekt und in geringem Umfang von den finanziellen Folgen des Klimawandels betroffen. Das Thema mit seinen möglichen Auswirkungen wird im Rahmen des Risikomanagementprozesses überwacht.   | 99                    |



| GRI          | INHALT   | NOTIZEN  | VERWEIS     |
|--------------|--|--|-------------|
| <b>204-1</b> | <b>Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten</b>   | TÜV Hessen führt 2023 ein neues System ein, das eine detaillierte Datenerfassung im Beschaffungsprozess ermöglicht.  | 99          |
| <b>205-1</b> | <b>Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden</b>                              | Alle TÜV Hessen-Betriebsstätten werden in regelmäßigen Abständen einer internen Compliance-Risiko-Analyse unterzogen, die insbesondere die Compliance-Schwerpunktthemen <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ (i) Anti-Korruption</li> <li>▶ (ii) Exportkontrolle</li> <li>▶ (iii) Kartellrecht und</li> <li>▶ (iv) Menschenrechte und menschenrechtsbezogene Umweltschutzpflichten im Sinne des LkSG umfasst.</li> </ul>   | 62–63, 68   |
| <b>205-2</b> | <b>Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung</b>     | Über das von allen Beschäftigten regelmäßig verpflichtend zu durchlaufende Compliance-E-Learning ist u. a. das Thema Antikorruption mit abgedeckt. Aktuelle Themen, neue und überarbeitete Compliance-Richtlinien werden regelmäßig weltweit durch Führungskräfte (bis hinauf zum Vorstand) wie auch durch die globale Compliance Organisation kommuniziert. Eine Aufschlüsselung der absolvierten Compliance-Schulungen nach Regionen ist derzeit nicht möglich.  | 68, 113     |
| <b>205-3</b> | <b>Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen</b>                                 | 2022 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle und auch keine Vertragsbeendigungen mit Geschäftspartnern in Zusammenhang mit Korruption.   | 68, 113     |
| <b>206-1</b> | <b>Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung</b> | Es waren keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartellrecht anhängig, bei denen TÜV Hessen eine beteiligte Partei war.  | 62–63       |
| <b>207-1</b> | <b>Steuerkonzept</b>   | TÜV Hessen verpflichtet sich, bei geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen die geltenden Gesetze im In- und Ausland zu beachten. Weiterhin verfolgt TÜV Hessen keine aggressive Steuerpolitik. Steuergestaltungen sind nur zulässig, sofern auch außersteuerliche Gründe bestehen und die Reputation von TÜV Hessen nicht gefährdet wird. Diese Ziele stehen in Einklang innerhalb des TÜV SÜD-Konzern zur Anwendung kommenden Code of Ethics.<br><br>Das wesentliche Ziel des steuerlichen Compliance-Management-Systems von TÜV Hessen besteht somit darin, die prozessualen und organisatorischen Anforderungen auf die Erfüllung der gesetzlichen Erfordernisse auszurichten und so eine vollständige, richtige Intensivierung und zeitgerechte Erfüllung steuerlicher Pflichten zu gewährleisten. Um eine Incentivierung des Managements über Steuerersparnisse zu vermeiden, wird zudem bei der Ermittlung der Ergebniskomponente für die Kennzahl Economic Value Added (EVA) die pauschale Steuerquote zugrunde gelegt. | 63          |
| <b>301-3</b> | <b>Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien</b>                               |  | 96, 113     |
| <b>302-1</b> | <b>Energieverbrauch innerhalb der Organisation</b>   |  | 90, 91, 113 |
| <b>302-2</b> | <b>Energieverbrauch außerhalb der Organisation</b>   |  | 95, 113     |
| <b>302-3</b> | <b>Energieintensität</b>   |  | 113         |
| <b>302-4</b> | <b>Verringerung des Energieverbrauchs</b>  |  | 90, 91, 113 |



| GRI          | INHALT   | NOTIZEN  | VERWEIS               |
|--------------|--|--|-----------------------|
| <b>303-1</b> | Wassernutzung  |  | 97, 113               |
| <b>303-5</b> | Wasserverbrauch  |  | 97, 113               |
| <b>305-1</b> | Direkte THG-Emissionen (Scope 1)   |  | 25–26, 87–88, 113     |
| <b>305-2</b> | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)   |  | 25–26, 87–88, 113     |
| <b>305-3</b> | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)  |  | 25–26, 87–88, 95, 113 |
| <b>305-4</b> | Intensität der THG-Emissionen  |  | 113                   |
| <b>305-5</b> | Senkung der THG-Emissionen   |  | 25–26, 87–88, 95      |
| <b>305-6</b> | Emissionen Ozon abbauender Substanzen  |  | 113                   |
| <b>306-3</b> | Angefallener Abfall  |  | 113                   |
| <b>306-4</b> | Von Entsorgung umgeleiteter Abfall   |  | 113                   |
| <b>306-5</b> | Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall   |  | 113                   |
| <b>308-1</b> | Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden  |  | 113                   |
| <b>401-1</b> | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation   |  | 66, 82–85, 113        |
| <b>401-3</b> | Elternzeit   |  | 66, 69, 83–85, 113    |
| <b>402-1</b> | Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen   | TÜV Hessen hält sich an die lokalen gesetzlichen Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Mitteilungsfristen. |                       |
| <b>403-1</b> | Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz   |  | 75                    |
| <b>403-3</b> | Arbeitsmedizinische Dienste  |  | 69, 72–73, 75         |
| <b>403-5</b> | Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz                                       |  | 69, 72–73, 75         |
| <b>403-6</b> | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter   |  | 73–74, 75             |
| <b>403-8</b> | Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind |  | 69, 72                |



| GRI          | INHALT   | NOTIZEN  | VERWEIS          |
|--------------|--|--|------------------|
| <b>403-9</b> | Arbeitsbedingte Verletzungen   |  | 75, 113          |
| <b>404-1</b> | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem                                       |  | 69, 113          |
| <b>404-2</b> | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe                                       |  | 113              |
| <b>404-3</b> | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten |  | 113              |
| <b>405-1</b> | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten   |  | 68, 113          |
| <b>406-1</b> | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen   |  | 69, 113          |
| <b>407-1</b> | Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | Mindeststandards sind über den Code of Conduct und den Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2022 sind keine Vorfälle bekannt geworden.   | 12–14, 62–63, 68 |
| <b>408-1</b> | Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit                               | Mindeststandards sind über den Code of Conduct und den Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2022 sind keine Vorfälle bekannt geworden.   | 12–14, 62–63     |
| <b>409-1</b> | Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit                 | Mindeststandards sind über den Code of Conduct und den Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2022 sind keine Vorfälle bekannt geworden.   | 12–14, 62–63     |
| <b>414-1</b> | Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden  |  | 113              |
| <b>414-2</b> | Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen  |  | 113              |
| <b>415-1</b> | Parteispenden  | Über die Richtlinie „Spenden, Mitgliedsbeiträge und Sponsoring“ sind Spenden an Politiker sowie an politische Parteien und Organisationen bei TÜV Hessen ausgeschlossen und damit nicht zulässig. Aktuell sind keine Verstöße gegen die Regelungen der Richtlinie bekannt. | 32               |
| <b>418-1</b> | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten          |  | 113              |

Alle Mitarbeitendenzahlen im GRI-Index erfassen nur TÜV Hessen (1.350) exklusive TÜH (51).





# Annex 2: GRI Datenblatt

| GRI          | INHALT   | 2022         | 2021         | 2020         | EINHEIT                     | GRI          | INHALT  | 2022          | 2021          | 2020          | EINHEIT  |
|--------------|--|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|--------------|---|---------------|---------------|---------------|--|
|              | <b>Kapazitäten</b>                                     | 1.157        | 1.154        | 1.135        | Mitarbeitende (Kapazitäten) |              | <b>Scope 3</b>  | 8.031         | 6.174         | 5.442         | t CO <sub>2</sub> e                              |
|              | <b>Mitarbeitende</b>                                   | 1.391        | 1.402        | 1.393        | Mitarbeitende (Kopf)        |              | Eingekaufte Güter und Dienstleistungen                    | 391           | 479           | 477           | t CO <sub>2</sub> e                              |
| <b>302-1</b> | <b>Verbrauch von Heizenergie und Strom</b>             |              |              |              |                             |              | Kapitalgüter  | 2.001         | 786           | 794           | t CO <sub>2</sub> e                              |
|              | <b>Gesamt-Energieverbrauch</b>                         | <b>7.254</b> | <b>8.681</b> | <b>8.079</b> | <b>MWh</b>                  |              | Brennstoff- und energiebezogene Emissionen                | 537           | 556           | 408           | t CO <sub>2</sub> e                              |
|              | Prozentanteil Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien | 41,6 %       | 42,2 %       | 44,1 %       | Prozentanteil               |              | Abfall  | 41,5          | 41,4          | 42,1          | t CO <sub>2</sub> e                              |
|              | <b>Elektrizität</b>                                    | 3.018        | 3.667        | 3.567        | MWh                         |              | Geschäftsreisen   | 1.547         | 1.417         | 774           | t CO <sub>2</sub> e                              |
|              | Anteil Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen*   | 100 %        | 100 %        | 100 %        | Prozentanteil               |              | Pendeln der Arbeitnehmer                                  | 2.172         | 1.537         | 1.519         | t CO <sub>2</sub> e                              |
|              | <b>Wärme</b>   | 441          | 413          | 441          | MWh                         |              | Transport und Verteilung (nachgelagert)                   | 1.341         | 1.357         | 1.428         | t CO <sub>2</sub> e                              |
| <b>303-5</b> | <b>Wasserverbrauch</b>                                 |              |              |              |                             |              | Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende | 0,2           | 0,1           | 0,2           | t CO <sub>2</sub> e                              |
|              |  | 6.461        | 8.445        | 8.495        | m <sup>3</sup>              |              | <b>gesamt*</b>  | <b>12.230</b> | <b>11.047</b> | <b>9.998</b>  | <b>t CO<sub>2</sub>e</b>                         |
|              |  | 4,6          | 6,0          | 6,1          | m <sup>3</sup> /Kopf        | <b>305-4</b> | <b>Intensität der Treibhausgasemissionen</b>              |               |               |               |  |
| <b>305</b>   | <b>Treibhausgasemissionen</b>                          |              |              |              |                             |              | je Beschäftigten  | 4,2           | 4,5           | 3,9           | t CO <sub>2</sub> e/Kopf                         |
|              | <b>Scope 1</b>   | 2.816        | 3.201        | 2.933        | t CO <sub>2</sub> e         |              |   | 5,0           | 5,5           | 4,7           | t CO <sub>2</sub> e/Kapazitäten                  |
|              | Fahrzeugflotte   | 2.027        | 2.266        | 2.081        | t CO <sub>2</sub> e         |              |   |               |               |               |  |
|              | Heizung  | 749          | 882          | 799          | t CO <sub>2</sub> e         | <b>305-3</b> | <b>Dienstreisen</b>                                       |               |               |               |  |
|              | Kältemittel  | 39,9         | 52,8         | 52,8         | t CO <sub>2</sub> e         |              | <b>gesamt</b>   | <b>8.843</b>  | <b>11.285</b> | <b>10.013</b> | <b>MWh</b>                                       |
|              | <b>Scope 2*</b>  | 1.382        | 1.672        | 1.623        | t CO <sub>2</sub> e         |              | Geschäftsreisen/Mitarbeiter                               | 6,4           | 8,0           | 7,2           | MWh/Kopf   |
|              | Elektrizität*  | 1.310        | 1.591        | 1.548        | t CO <sub>2</sub> e         |              | Geschäftsreisen in Mietwagen und Privatwagen              | 69,1 %        | 51,4 %        | 31,4 %        | Prozentanteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen |
|              | Wärme  | 72,3         | 80,3         | 75,3         | t CO <sub>2</sub> e         |              |   |               |               |               |  |

\* TÜV Hessen kaufte von 2020 bis 2022 ausschließlich Grünstrom ein. Allerdings liegen keine Stilllegungszertifikate seitens der Energieversorger vor. Daher wurden zur Berechnung der Scope 2-Emissionen die CO<sub>2</sub>-Äquivalenzfaktoren des deutschlandweiten Strommixes verwendet.



| GRI                  | INHALT  | 2022         | 2021         | 2020         | EINHEIT  |
|----------------------|---|--------------|--------------|--------------|--|
|                      | <b>gesamt</b>   | <b>6.115</b> | <b>5.797</b> | <b>3.145</b> | <b>MWh</b>                                       |
|                      | Fern- und Nahverkehr                                  | 27,2 %       | 47,3 %       | 68,5 %       | Prozentanteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen |
|                      | <b>gesamt</b>   | <b>2.407</b> | <b>5.334</b> | <b>6.858</b> | <b>MWh</b>                                       |
|                      | Flugzeug (Kurz-, Mittel- und Langstrecke)             | 3,6 %        | 1,4 %        | 0,1 %        | Prozentanteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen |
|                      | <b>gesamt</b>   | <b>321</b>   | <b>155</b>   | <b>10</b>    | <b>MWh</b>                                       |
| <b>305-6</b>         | <b>Kühlmittel</b>                                     |              |              |              |  |
|                      | <b>gesamt</b>   | <b>24,2</b>  | <b>28,0</b>  | <b>28,0</b>  | <b>kg</b>  |
| <b>306-3</b>         | <b>Abfall</b>   |              |              |              |  |
|                      | <b>gesamt</b>   | <b>1.031</b> | <b>1.031</b> | <b>1.058</b> | <b>t</b>   |
|                      | Restmüll  | 83,8         | 83,8         | 85,3         | t  |
|                      | Papier  | 947          | 947          | 973          | t  |
| <b>306-3 / 301-1</b> | <b>Papierverbrauch</b>                                |              |              |              |  |
|                      |   | 48,9         | 50,0         | 46,6         | t  |
|                      |   | 35,1         | 35,7         | 33,5         | kg / Kopf  |
| <b>2-7</b>           | <b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>               |              |              |              |  |
|                      | <b>Anzahl der Beschäftigten (zum Stichtag) Gesamt</b> | <b>1.391</b> | <b>1.402</b> | <b>1.393</b> | <b>Anzahl</b>                                    |
|                      | weiblich  | 426          | 420          | 416          | Anzahl   |
|                      |   | 30,6 %       | 30,0 %       | 29,9 %       | Prozentanteil                                    |
|                      | männlich  | 965          | 982          | 977          | Anzahl   |
|                      |   | 69,4 %       | 70,0 %       | 70,1 %       | Prozentanteil                                    |
|                      | nicht angegeben / divers                              | 0            | 0            | 0            | Anzahl   |
|                      |   | 0,0 %        | 0,0 %        | 0,0 %        | Prozentanteil                                    |

| GRI | INHALT  | 2022         | 2021         | 2020         | EINHEIT       |
|-----|---|--------------|--------------|--------------|---------------|
|     | Segment Industry  | 400          | 399          | 413          | Anzahl        |
|     |   | 28,7 %       | 28,5 %       | 29,7 %       | Prozentanteil |
|     | Segment Mobility  | 770          | 774          | 765          | Anzahl        |
|     |   | 55,4 %       | 55,2 %       | 54,9 %       | Prozentanteil |
|     | Segment Sonstige  | 221          | 229          | 215          | Anzahl        |
|     |   | 15,9 %       | 16,3 %       | 15,4 %       | Prozentanteil |
|     | < 30 Jahre  | 147          | 148          | 149          | Anzahl        |
|     |   | 10,6 %       | 10,5 %       | 10,7 %       | Prozentanteil |
|     | 30 – 45 Jahre   | 505          | 507          | 483          | Anzahl        |
|     |   | 36,3 %       | 36,2 %       | 34,7 %       | Prozentanteil |
|     | 46 – 60 Jahre   | 579          | 586          | 605          | Anzahl        |
|     |   | 41,6 %       | 41,8 %       | 43,4 %       | Prozentanteil |
|     | > 60 Jahre  | 160          | 161          | 156          | Anzahl        |
|     |   | 11,5 %       | 11,5 %       | 11,2 %       | Prozentanteil |
|     | <b>Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (befristet bzw. unbefristet)</b> |              |              |              |               |
|     | <b>unbefristet</b>  | <b>1.328</b> | <b>1.234</b> | <b>1.194</b> | <b>Anzahl</b> |
|     | weiblich  | 401          | 361          | 342          | Anzahl        |
|     |   | 30,2 %       | 29,3 %       | 28,6 %       | Prozentanteil |
|     | männlich  | 927          | 873          | 852          | Anzahl        |
|     |   | 69,8 %       | 70,7 %       | 71,4 %       | Prozentanteil |
|     | nicht angegeben / divers  | 0            | 0            | 0            | Anzahl        |
|     |   | 0,0 %        | 0,0 %        | 0,0 %        | Prozentanteil |
|     | <b>befristet</b>  | <b>63</b>    | <b>168</b>   | <b>199</b>   | <b>Anzahl</b> |



| GRI              | INHALT  | 2022   | 2021   | 2020   | EINHEIT       |
|------------------|---|--------|--------|--------|---------------|
|                  | weiblich  | 25     | 59     | 74     | Anzahl        |
|                  |   | 39,7 % | 35,1 % | 37,2 % | Prozentanteil |
|                  | männlich  | 38     | 109    | 125    | Anzahl        |
|                  |   | 60,3 % | 64,9 % | 62,8 % | Prozentanteil |
|                  | nicht angegeben / divers  | 0      | 0      | 0      | Anzahl        |
|                  |   | 0,0 %  | 0,0 %  | 0,0 %  | Prozentanteil |
|                  | <b>Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (Vollzeit bzw. Teilzeit)</b> |        |        |        |               |
|                  | <b>Vollzeit</b>   | 977    | 1001   | 992    | Anzahl        |
|                  | weiblich  | 207    | 209    | 202    | Anzahl        |
|                  |   | 21,2 % | 20,9 % | 20,4 % | Prozentanteil |
|                  | männlich  | 770    | 792    | 790    | Anzahl        |
|                  |   | 78,8 % | 79,1 % | 79,6 % | Prozentanteil |
|                  | nicht angegeben / divers  | 0      | 0      | 0      | Anzahl        |
|                  |   | 0,0 %  | 0,0 %  | 0,0 %  | Prozentanteil |
|                  | <b>Teilzeit</b>   | 414    | 401    | 401    | Anzahl        |
|                  | weiblich  | 219    | 211    | 217    | Anzahl        |
|                  |   | 52,9 % | 52,6 % | 54,1 % | Prozentanteil |
|                  | männlich  | 195    | 190    | 184    | Anzahl        |
|                  |   | 47,1 % | 47,4 % | 45,9 % | Prozentanteil |
|                  | nicht angegeben / divers  | 0      | 0      | 0      | Anzahl        |
|                  |   | 0,0 %  | 0,0 %  | 0,0 %  | Prozentanteil |
| <b>401-1/2-7</b> | <b>Anzahl der Beschäftigten</b>                                     |        |        |        |               |
|                  | <b>gesamt</b>   | 1.391  | 1.402  | 1.393  | Anzahl        |

| GRI          | INHALT  | 2022   | 2021   | 2020   | EINHEIT          |
|--------------|---|--------|--------|--------|------------------|
|              | <b>gesamt (Vollzeitäquivalente)</b>                                 | 1.157  | 1.154  | 1.135  | Kapazitäten      |
|              | Neu eingetretene Beschäftigte während des Berichtszeitraums, gesamt | 158    | 133    | 120    | Anzahl           |
|              |   | 11,4 % | 9,6 %  | 8,6 %  | der Belegschaft  |
|              | weiblich  | 50     | 38     | 43     | Anzahl           |
|              |   | 31,6 % | 28,5 % | 35,8 % | der Neueintritte |
|              | männlich  | 108    | 95     | 77     | Anzahl           |
|              |   | 68,4 % | 71,5 % | 64,2 % | der Neueintritte |
|              | nicht angegeben / divers  | 0      | 0      | 0      | Anzahl           |
|              |   | 0,0 %  | 0,0 %  | 0,0 %  | der Neueintritte |
|              | < 30 Jahre  | 65     | 44     | 62     | Anzahl           |
|              |   | 41,1 % | 33,1 % | 51,7 % | der Neueintritte |
|              | 30–45 Jahre   | 58     | 58     | 44     | Anzahl           |
|              |   | 36,7 % | 43,6 % | 36,7 % | der Neueintritte |
|              | 46–60 Jahre   | 26     | 23     | 8      | Anzahl           |
|              |   | 16,5 % | 17,3 % | 6,7 %  | der Neueintritte |
|              | > 60 Jahre  | 9      | 8      | 6      | Anzahl           |
|              |   | 5,7 %  | 6,0 %  | 5,0 %  | der Neueintritte |
| <b>401-1</b> | <b>Fluktuation der Beschäftigten während des Berichtszeitraums</b>  |        |        |        |                  |
|              | <b>gesamt</b>   | 139    | 122    | 96     | Anzahl           |
|              |   | 10 %   | 8,7 %  | 6,9 %  | Prozentanteil    |
|              | weiblich  | 51     | 44     | 40     | Anzahl           |
|              |   | 36,7 % | 36,1 % | 41,7 % | Prozentanteil    |
|              | männlich  | 88     | 78     | 56     | Anzahl           |



| GRI          | INHALT   | 2022      | 2021      | 2020      | EINHEIT       |
|--------------|--|-----------|-----------|-----------|---------------|
|              |  | 63,3 %    | 63,9 %    | 58,3 %    | Prozentanteil |
|              | nicht angegeben / divers   | 0         | 0         | 0         | Anzahl        |
|              |  | 0,0 %     | 0,0 %     | 0,0 %     | Prozentanteil |
|              | < 30 Jahre   | 28        | 20        | 22        | Anzahl        |
|              |  | 20,1 %    | 16,4 %    | 22,9 %    | Prozentanteil |
|              | 30–45 Jahre  | 52        | 45        | 31        | Anzahl        |
|              |  | 37,4 %    | 36,9 %    | 32,3 %    | Prozentanteil |
|              | 46–60 Jahre  | 20        | 22        | 15        | Anzahl        |
|              |  | 14,4 %    | 18,0 %    | 15,6 %    | Prozentanteil |
|              | > 60 Jahre   | 39        | 35        | 28        | Anzahl        |
|              |  | 28,1 %    | 28,7 %    | 29,2 %    | Prozentanteil |
| <b>401-3</b> | <b>Elternzeit</b>  |           |           |           |               |
|              | <b>Beschäftigte in Elternzeit</b>                                  | <b>79</b> | <b>81</b> | <b>64</b> | <b>Anzahl</b> |
|              | weiblich   | 29        | 26        | 23        | Anzahl        |
|              | männlich   | 50        | 55        | 41        | Anzahl        |
|              | <b>Beschäftigte in Teilzeittätigkeit während Elternzeit</b>        | <b>4</b>  | <b>3</b>  | <b>3</b>  | <b>Anzahl</b> |
|              | weiblich   | 3         | 2         | 3         | Anzahl        |
|              | männlich   | 1         | 1         | 0         | Anzahl        |
|              | <b>Durchschnittliche Elternzeit-Dauer</b>                          | <b>16</b> | <b>15</b> | <b>18</b> | <b>Monate</b> |
|              | weiblich   | 20        | 19        | 20        | Monate        |
|              | männlich   | 2,3       | 2,1       | 2,2       | Monate        |
|              | <b>Fluktuation der Beschäftigten während des Berichtszeitraums</b> | <b>60</b> | <b>59</b> | <b>45</b> | <b>Anzahl</b> |
|              | weiblich   | 3         | 6         | 4         | Anzahl        |

| GRI                    | INHALT   | 2022         | 2021         | 2020         | EINHEIT                    |
|------------------------|--|--------------|--------------|--------------|----------------------------|
|                        | männlich   | 0            | 0            | 0            | Anzahl                     |
|                        | Rückkehrate an den Arbeitsplatz  | 98,0 %       | 97,8 %       | 98,2 %       | Prozentanteil              |
|                        | <b>Beschäftigte, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren</b> | <b>69</b>    | <b>72</b>    | <b>58</b>    | <b>Anzahl</b>              |
|                        | weiblich   | 26           | 23           | 18           | Anzahl                     |
|                        | männlich   | 43           | 49           | 40           | Anzahl                     |
|                        | Verbleibrate an den Arbeitsplatz   | 100,0 %      | 100,0 %      | 100,0 %      | Prozentanteil              |
| <b>403-9</b>           | <b>Arbeitsunfälle</b>  |              |              |              |                            |
|                        | <b>gesamt</b>  | <b>31</b>    | <b>29</b>    | <b>24</b>    | <b>Anzahl</b>              |
|                        |  | 22,3         | 20,7         | 17,2         | TMQ <sup>1</sup>           |
|                        | Todesfälle   | 0            | 0            | 0            | Anzahl                     |
|                        |  | 0,0          | 0,0          | 0,0          | TMQ <sup>1</sup>           |
| <b>404-1</b>           | <b>Schulung und Weiterbildung</b>  |              |              |              |                            |
|                        | <b>Aus- und Weiterbildungstage, insgesamt</b>  | <b>5.249</b> | <b>4.973</b> | <b>4.657</b> | <b>Tage</b>                |
|                        | Durchschnittliche Aus- und Weiterbildung   | 30,9         | 29,1         | 27,4         | je Beschäftigte in Stunden |
| <b>404-2 / 2-24 iv</b> | <b>Schulungen nach Art</b>   |              |              |              |                            |
|                        | Compliance-Schulung  | 98,7 %       | 95,0 %       | N/A          | Teilnehmerquote            |
|                        | Qualitätsmanagementschulung  | 97,0 %       | N/A          | N/A          | Teilnehmerquote            |
|                        | Nachhaltigkeitsschulung  | 93,6 %       | N/A          | N/A          | Teilnehmerquote            |
|                        | Arbeitssicherheitsschulung   | 100 %        | 100 %        | 100 %        | Teilnehmerquote            |
|                        | IT-Sicherheits- und Datenschutzschulung  | 95,0 %       | 89,0 %       | N/A          | Teilnehmerquote            |

<sup>1</sup> TMQ Tausend-Mann-Quote: relative Unfallquote pro 1.000 Vollzeit-Beschäftigten, bezogen auf alle meldepflichtigen Unfälle.



| GRI          | INHALT  | 2022         | 2021         | 2020         | EINHEIT               |
|--------------|---|--------------|--------------|--------------|-----------------------|
| <b>404-3</b> | <b>Beschäftigte, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung erhalten</b> |              |              |              |                       |
|              | <b>Beurteilung erhalten</b>   | <b>1.309</b> | <b>1.297</b> | <b>1.281</b> | <b>Anzahl</b>         |
|              | Beurteilung erhalten  | 94,1 %       | 92,5 %       | 92,0 %       | Prozentanteil         |
|              | weiblich  | 389          | 375          | 368          | Anzahl                |
|              |   | 91,3 %       | 89,3 %       | 88,5 %       | Prozentanteil         |
|              | männlich  | 920          | 922          | 913          | Anzahl                |
|              |   | 95,3 %       | 93,9 %       | 93,4 %       | Prozentanteil         |
|              | nicht angegeben / divers  | 0            | 0            | 0            | Anzahl                |
|              |   | 0,0 %        | 0,0 %        | 0,0 %        | Prozentanteil         |
| <b>405-1</b> | <b>Führungskräfte</b>   |              |              |              |                       |
|              | <b>gesamt</b>   | <b>100</b>   | <b>104</b>   | <b>102</b>   | <b>Führungskräfte</b> |
|              | weiblich  | 8            | 8            | 7            | Führungskräfte        |
|              |   | 8,0 %        | 7,7 %        | 6,9 %        | Prozentanteil         |
|              | männlich  | 92           | 96           | 95           | Führungskräfte        |
|              |   | 92,0 %       | 92,3 %       | 93,1 %       | Prozentanteil         |
|              | nicht angegeben / divers  | 0            | 0            | 0            | Führungskräfte        |
|              |   | 0,0 %        | 0,0 %        | 0,0 %        | Prozentanteil         |
|              | < 30 Jahre  | 1            | 0            | 0            | Führungskräfte        |
|              |   | 1,0 %        | 0,0 %        | 0,0 %        | Prozentanteil         |
|              | 30–45 Jahre   | 33           | 34           | 31           | Führungskräfte        |
|              |   | 33,0 %       | 32,7 %       | 30,4 %       | Prozentanteil         |
|              | 46–60 Jahre   | 52           | 54           | 54           | Führungskräfte        |

| GRI | INHALT                                     | 2022                 | 2021     | 2020     | EINHEIT        |
|-----|--|----------------------|----------|----------|----------------|
|     |  | 52,0 %               | 51,9 %   | 52,9 %   | Prozentanteil  |
|     | > 60 Jahre                                 | 14                   | 16       | 17       | Führungskräfte |
|     |  | 14,0 %               | 15,4 %   | 16,7 %   | Prozentanteil  |
|     | <b>Trust Channel Meldungen<sup>2</sup></b> |                      |          |          |                |
|     | Eingegangene Hinweise                      | 1                    | 1        | 0        | Hinweise       |
|     | Eingegangene Anfragen                      | 0                    | 0        | 0        | Anfragen       |
|     | <b>Compliance-Fälle<sup>3</sup></b>        |                      |          |          |                |
|     | <b>gesamt</b>                              | <b>7<sup>4</sup></b> | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>Anzahl</b>  |
|     | bearbeitet                                 | 7                    | 1        | 0        | Anzahl         |
|     | abgeschlossen                              | 7                    | 0        | 0        | Anzahl         |
|     | bestätigte Fälle                           | 7                    | 1        | 0        | Anzahl         |
|     | mit Disziplinarmaßnahmen                   | 0                    | 1        | 0        | Anzahl         |

| GRI          | INHALT  | 2022     | 2021     | 2020     | EINHEIT       |
|--------------|---|----------|----------|----------|---------------|
| <b>205-3</b> | <b>Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung<sup>3</sup></b>        |          |          |          |               |
|              | <b>Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle</b>  | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>Anzahl</b> |
|              | Anzahl bestätigter Korruptionsfälle, in denen Mitarbeiter entlassen oder disziplinarisch belangt wurden           | 0        | 0        | 0        | Anzahl        |
|              | Anzahl bestätigter Korruptionsfälle, in denen Aufträge mit Geschäftspartnern beendet oder nicht verlängert wurden | 0        | 0        | 0        | Anzahl        |
|              | Öffentliche Gerichtsverfahren gegen das Unternehmen oder Mitarbeiter wegen Korruption                             | 0        | 0        | 0        | Anzahl        |

2 TÜV SÜD Trust Channel offen seit Dezember 2020  
3 Alle in der Compliance Abteilung eingegangenen Fälle  
4 typisierte Verstöße gegen interne Verhaltensrichtlinien
















| GRI          | INHALT   | 2022 | 2021 | 2020 | EINHEIT |
|--------------|--|------|------|------|---------|
| <b>406-1</b> | <b>Diskriminierungsvorfälle<sup>3</sup></b>  |      |      |      |         |
|              | <b>Anzahl der gemeldeten Diskriminierungsfälle</b>   | 0    | 2    | 0    | Anzahl  |
|              | bearbeitet   | 0    | 2    | 0    | Anzahl  |
|              | abgeschlossen  | 0    | 2    | 0    | Anzahl  |
|              | noch nicht abgeschlossen   | 0    | 0    | 0    | Anzahl  |
| <b>418-1</b> | <b>Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten erhalten von externen Parteien</b> | 0    | 1    | 0    | Anzahl  |
|              | erhalten von Aufsichtsbehörden   | 0    | 0    | 0    | Anzahl  |
|              | Interne Untersuchung in Fällen von Diebstahl oder Verlust von personenbezogenen Daten von Kunden                   | 0    | 0    | 0    | Anzahl  |

| GRI                     | INHALT   | 2022    | 2021   | 2020  | EINHEIT       |
|-------------------------|--|---------|--------|-------|---------------|
| <b>308-1/<br/>414-1</b> | <b>Nachhaltige Beschaffung</b>   |         |        |       |               |
|                         | <b>Neue Lieferanten, die eine Prüfung bezüglich Umweltstandards und sozialer Kriterien durchlaufen haben</b>                                       | 100,0 % | 0,0 %  | 0,0 % | Prozentanteil |
|                         | Angesprochene Lieferanten (targeted suppliers), die Charta der nachhaltigen Beschaffung / den Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben  | 100,0 % | 89,0 % | 0,0 % | Prozentanteil |
|                         | Angesprochene Lieferanten (targeted suppliers) mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten          | 100,0 % | 0,0 %  | 0,0 % | Prozentanteil |
|                         | Angesprochene Lieferanten (targeted suppliers), die eine CSR-Bewertung vor Ort (z. B. Fragebogen) durchlaufen haben                                | 10,0 %  | 10,0 % | 0,0 % | Prozentanteil |
|                         | Angesprochene Lieferanten (targeted suppliers), die Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit von TÜV SÜD erhalten haben                                 | 100,0 % | 0,0 %  | 0,0 % | Prozentanteil |
|                         | Angesprochene Lieferanten (targeted suppliers), die eine Risikoprüfung bzgl. Menschenrechtsverletzungen und Einhaltung Umweltstandards durchlaufen | 100,0 % | 0,0 %  | 0,0 % | Prozentanteil |
|                         | Auditierte/geprüfte Lieferanten, die Korrekturmaßnahmen oder Kapazitätsaufbau durchführen  | 20,0 %  | 0,0 %  | 0,0 % | Prozentanteil |



# Annex 3: Kennzahlen

| Kennzahlen TÜV Hessen 2022  | SDG   | GRI            | Ecovadis |
|---|---|----------------|----------|
| <b>1.391</b> Anzahl MA  |   | GRI 2 (2021)   |          |
| <b>Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen</b>  |   |                |          |
| <b>9.348.874</b> Gesamtenergieverbrauch in Kwh  |       | GRI 302 (2016) | ENV640_1 |
| <b>2.816</b> Scope 1 in CO <sub>2</sub> e   |       | GRI 305 (2016) | ENV630_1 |
| <b>1.382</b> Scope 2 in CO <sub>2</sub> e   |       | GRI 305 (2016) | ENV630_2 |
| <b>12.230</b> Treibhausgasemissionen gesamt in CO <sub>2</sub> e  |       | GRI 305 (2016) |          |
| <b>8.031</b> Scope 3 in CO <sub>2</sub> e   |       | GRI 305 (2016) | ENV630_3 |
| <b>6.690</b> Scope 3 Upstream in CO <sub>2</sub> e  |       |                | ENV630_4 |
| <b>1.342</b> Summe Scope 3 Downstream in CO <sub>2</sub> e  |       |                | ENV630_5 |
| <b>3.017.873</b> Kauf oder Erzeugung erneuerbarer Energien in Kwh   |   | GRI 302 (2016) | ENV640_5 |
| <b>73,0%</b> Online-meetings an Meetings (im Kontrast zu Präsenzmeetings)                                       |   |                |          |
| <b>11,5%</b> alternativer Antriebe am Fuhrpark  |   |                |          |
| <b>88%</b> Tintenstrahldrucker im Unternehmen   |   |                |          |
| <b>100%</b> Anteil aller operativen Standorte, für die eine Bewertung der Umweltauswirkungen durchgeführt wurde |   |                |          |
| <b>9,8%</b> Anteil Umsatz der Umweltdienstleistungen an Gesamtumsatz  |   |                |          |

| Kennzahlen TÜV Hessen 2022   | SDG   | GRI            | Ecovadis              |
|--|---|----------------|-----------------------|
| <b>45%</b> Anzahl der Standorte mit HLK-Geräten (Heizung, Lüftung und Klimaanlage) und LED-Beleuchtungssysteme             |   |                |                       |
| <b>100%</b> Anteil Standorte, die ISO14001 zertifiziert sind   |   |                |                       |
| <b>Abfallmanagement</b>  |   |                |                       |
| <b>297</b> Gesamte Abfallmenge   |    | GRI 306 (2020) | ENV620_2              |
| <b>293</b> Gesamtgewicht der nicht gefährlichen Abfälle in Tonnen  |    |                |                       |
| <b>4,3</b> Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle in Tonnen  |    |                |                       |
| <b>1,8</b> Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge in Tonnen   |    |                |                       |
| <b>100%</b> Anteil recycelten Papier-, Pappe- und Kartonabfälle  |    |                |                       |
| <b>100%</b> Anteil Toner und Tintenpatronen, sowie der gebrauchten Batterien, die fachgerecht recycelt und entsorgt werden |    |                |                       |
| <b>Nachhaltiger Konsum</b>   |   |                |                       |
| <b>99%</b> Anteil Lieferant:innen, die den CSR-Verhaltenskodex unterschrieben haben  |    |                | ENV5001_3<br>ENV620_3 |
| <b>100%</b> Anteil Grünstrom an der gesamten Stromversorgung   |    |                |                       |

\* wird in dieser Form nicht erfasst



| Kennzahlen TÜV Hessen 2022   | SDG   | GRI | Ecovadis |
|--|---|-----|----------|
| <b>100%</b> Anteil der anvisierte Lieferanten, die eine CSR-Bewertung (z. B. Fragebogen) durchlaufen haben                               |  |     |          |
| <b>20%</b> Anteil der geprüften / bewerteten Lieferanten, die Korrekturmaßnahmen oder Kapazitätsaufbau durchführen                       |  |     |          |
| <b>100%</b> Anteil aller Lieferanten, die regelmäßigen Bewertungen zu Umwelt- oder Sozialpraktiken unterzogen werden                     |  |     |          |
| <b>10%</b> Anteil der Anvisierte Lieferanten, die eine CSR-Prüfung vor Ort durchlaufen haben   |  |     |          |
| <b>100%</b> Anteil der Anvisierten Lieferanten mit Verträgen, die den allgemeinen Einkaufsbedingungen mit Ethikklauseln zugestimmt haben |  |     |          |

### Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmenden

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <b>100%</b> Mitarbeiter:innen, die mit Schutzausrüstung ausgestattet wurden  |    |  |  |
| <b>100%</b> Anteil von Arbeitsschutzverfahren die in die Muttersprachen nicht-deutschsprachiger Mitarbeitenden übersetzt wurden.                               |  |  |  |
| * Reduktion der Unfallhäufigkeitsrate in den letzten fünf Jahren, im Vergleich zu den fünf Vorjahren   |  |  |  |
| <b>100%</b> Anteil der gesamten Belegschaft an allen Standorten, die durch einen formellen Mitarbeitenden- und Management-Arbeitsschutzausschuß vertreten sind |  |  |  |
| <b>100%</b> Anteil der Anlagen und Geräte, die im feststehenden Prüfzyklus überprüft worden sind   |  |  |  |

| Kennzahlen TÜV Hessen 2022   | SDG   | GRI            | Ecovadis                          |
|--|---|----------------|-----------------------------------|
| <b>100%</b> Anteil aller Betriebsstätten für die Menschenrechtprüfungen oder Bewertungen der Menschenrechtsauswirkungen durchgeführt wurden      |  |                |                                   |
| <b>100%</b> Anteil aller operativen Standorte, für die eine Gesundheits- & Sicherheitsrisikoanalyse durchgeführt wurde                           |  | GRI 403 (2018) | LAB4501_1<br>LAB312_1<br>LAB312_2 |
| <b>100%</b> Anteil der Mitarbeitenden, die das Angebot einer Gesundheitsuntersuchung (etwa Darm- und Hautkrebsvorsorge) angeboten bekommen haben |  | GRI 403 (2018) | LAB312_6                          |
| <b>100%</b> Anteil der Mitarbeitenden, denen Präventivmaßnahmen gegen Stress und Lärmbelastung angeboten worden sind                             |  | GRI 403 (2018) | LAB312_5                          |

### Arbeitsbedingungen

|   |   |                |           |
|---|---|----------------|-----------|
| <b>100%</b> Anteil der Mitarbeitenden, denen im letzten Jahr Teilnahme an Betriebsversammlungen, Neumitgliederversammlungen, sowie Sondersitzungen zu akuten Situationen, insbesondere Arbeitsbedingungen angeboten worden sind |       | GRI 407 (2016) | LAB4501_3 |
| <b>100%</b> Anteil aller Mitarbeitenden, die von der garantierten Kinderbetreuung oder -zulage profitieren können   |   |                |           |
| <b>100%</b> Anteil aller Mitarbeitenden, die durch Gesundheitsversorgung über das BGM-Konzept abgedeckt sind  |   |                |           |
| <b>1</b> Durchgeführte Umfragen zur Mitarbeitendenzufriedenheit im letzten Geschäftsjahr  |   |                |           |

\* wird in dieser Form nicht erfasst





| Kennzahlen TÜV Hessen 2022   | SDG | GRI | Ecovadis |
|--|-----|-----|----------|
| <b>52 %</b> Anteil aller Mitarbeitenden, die im letzten Geschäftsjahr an solchen Umfragen teilgenommen haben |     |     |          |
| <b>23,2 %</b> Anteil aller Mitarbeitenden, die flexible Arbeits(-zeit)modelle nutzen                         |     |     | LAB601_2 |

### Sozialer Dialog

|   |  |                |           |
|---|--|----------------|-----------|
| <b>84 %</b> Anteil aller Mitarbeitenden, die nach Tarifvertrag arbeiten   |  | GRI 403 (2018) | LAB4501_2 |
| <b>100 %</b> Anteil der gesamten Belegschaft an allen Standorten, die durch offiziell gewählte Arbeitnehmervertreter repräsentiert werden |  | GRI 407 (2016) | LAB4501_4 |

### Schulungs- und Karriereemangement

|  |  |                |        |
|--|--|----------------|--------|
| <b>100 %</b> Anteil aller relevanten Mitarbeitenden, die eine Schulung zu Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrisiken und zu bewährten Arbeitspraktiken durchlaufen haben |  | GRI 404 (2016) | LAB620 |
| <b>100 %</b> Anteil der Mitarbeitenden, die eine Schulung zu Energieeffizienz erhalten haben   |  |                |        |
| <b>100 %</b> Anteil Beschaffenden, die zu sozialen und ökologischen Themen innerhalb der Lieferkette geschult worden sind  |  |                |        |
| <b>30,9</b> Durchschnittliche Schulungsstunden zur Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten pro Mitarbeitendem im letzten Geschäftsjahr                                 |  |                |        |

| Kennzahlen TÜV Hessen 2022  | SDG | GRI            | Ecovadis  |
|---|-----|----------------|-----------|
| <b>100 %</b> Anteil aller Mitarbeitenden, die einer regelmäßigen Beurteilung der individuellen Arbeitsleistung unterzogen werden (mindestens ein Mal jährlich)  |     | GRI 404 (2016) | LAB4501_5 |
| <b>100 %</b> Anteil der gesamten Belegschaft an allen Standorten, die Schulungen zur Vermeidung von Diskriminierung und Menschenrechtsverletzung erhalten haben |     | GRI 406 (2016) | LAB4501_7 |
| <b>100 %</b> Anteil der gesamten Belegschaft an allen Standorten, die Training oder Schulung (intern oder extern) zu Umweltthemen erhalten haben                |     | GRI 302 (2016) | ENV5001_1 |
| <b>100 %</b> Anteil der gesamten Arbeitskräfte, die zu Fragen der Geschäftsethik geschult wurden (z. B. durch E-Learning)                                       |     | GRI 205 (2016) | FB610_1   |
| <b>100 %</b> Anteil der Subunternehmenden, die auf dem Gelände arbeiten, die eine Gesundheits- und Sicherheitsschulung durchlaufen haben                        |     | GRI 403 (2018) | LAB310    |
| <b>100 %</b> Anteil aller Mitarbeitenden, mit denen ein individueller Entwicklungs- und Karriereplan ausgearbeitet worden ist                                   |     | GRI 404 (2016) |           |

### Prävention gegen Diskriminierung und Belästigung

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <b>85 %</b> Anteil barrierefreier Standorte  |  |  |  |
| <b>0</b> Anzahl gemeldeter Fälle durch dem Whistleblower-Verfahren zu Diskriminierungs- und Belästigungsthemen im Berichtsjahr |  |  |  |

\* wird in dieser Form nicht erfasst



| Kennzahlen TÜV Hessen 2022  | SDG | GRI            | Ecovadis |
|---|-----|----------------|----------|
| <b>7,1 %</b> Anteil der beschäftigten Arbeitnehmenden, die aus Minderheitengruppen und/oder schutzbedürftigen Gruppen stammen, im Verhältnis zur gesamten Organisation                                |     | GRI 405 (2016) | LAB561_5 |
| <b>0</b> Anteil der beschäftigten Arbeitnehmenden, die aus Minderheitengruppen und/oder schutzbedürftigen Gruppen stammen, in Führungspositionen (ausschließlich Lenkungsausschuss, Geschäftsführung) |     | GRI 405 (2016) | LAB561_6 |
| <b>30,6 %</b> Anteil der beschäftigten Frauen in Bezug auf das gesamte Unternehmen  |     | GRI 2          | LAB561_1 |
| <b>9 %</b> Frauenanteil in Führungspositionen (ausschließlich Lenkungsausschuss, Geschäftsführung)  |     | GRI 405 (2016) | LAB561_2 |
| <b>0</b> Frauen im Aufsichtsrat   |     | GRI 405 (2016) | LAB561_3 |
| <b>*</b> Durchschnittliches unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle   |     | GRI 405 (2016) | LAB561_4 |
| <b>0</b> Anzahl der bestätigten Diskriminierungsvorfälle  |     |                |          |

| Kennzahlen TÜV Hessen 2022   | SDG | GRI            | Ecovadis |
|--|-----|----------------|----------|
| <b>Geschäftsethik</b>  |     |                |          |
| <b>1</b> Compliance-Vorfälle per Trust Channel Meldungen Eingegangene Hinweise   |     | GRI 205 (2016) | FB610_3  |
| <b>0</b> Compliance-Vorfälle per Trust Channel Meldungen Eingegangene Anfragen   |     | GRI 205 (2016) | FB610_4  |
| <b>7</b> gesamt  |     | GRI 205 (2016) | FB610_5  |
| <b>7</b> bearbeitet  |     | GRI 205 (2016) | FB610_6  |
| <b>7</b> abgeschlossen   |     | GRI 205 (2016) | FB610_7  |
| <b>7</b> bestätigte Fälle  |     | GRI 205 (2016) | FB610_8  |
| <b>0</b> mit Disziplinarmaßnahmen  |     | GRI 418 (2016) | FB610_4  |
| <b>0</b> Zahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle  |     | GRI 205 (2016) | FB610_5  |
| <b>100 %</b> Anteil aller Betriebsstätten, für die eine interne Prüfung/ Risikobewertung zu Fragen der Geschäftsethik durchgeführt wurde   |     |                |          |
| <b>*</b> Anteil aller Betriebsstätten mit zertifiziertem Antikorruptionsmanagementsystem   |     |                |          |
| <b>1,1 %</b> Anteil aller Betriebsstätten mit einem Informationssicherheitsmanagement-System (ISMS), das nach ISO 27000 (oder einer anderen gleichwertigen/ ähnlichen Norm) zertifiziert ist |     |                |          |
| <b>95 %</b> Anteil der gesamten Arbeitskräfte, die zu Fragen der Informationssicherheit geschult wurden  |     |                |          |

\* wird in dieser Form nicht erfasst



# Impressum

Nachhaltigkeitsbericht 2022

TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH (TÜV Hessen)

Auf Basis von Daten aus dem Jahr 2022

## Herausgeber:

Geschäftsführung TÜV Hessen: Dipl.-Ing. Henning Stricker  
(Sprecher), Dipl.-Kfm. Thomas Walkenhorst

Aufsichtsratsvorsitzender: Prof. Dr. Matthias J. Rapp

TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH

Robert-Bosch-Straße 16, 64293 Darmstadt

Telefon: 06151 600-298 | E-Mail: [csr@tuevhessen.de](mailto:csr@tuevhessen.de)

[www.tuev-hessen.de](http://www.tuev-hessen.de)

## Redaktion:

Steffen Seehars | Darius Malek | Jörg Wetzel | Mariia Mikhina | Elea Henke

## Redaktionelle Beratung und Text:

Marius Hasenheit, Lucie Albrecht (sustainable natives eG)

## Gestaltung:

Carolin Oelsner (sustainable natives eG)

## Web-Umsetzung:

Philipp Kieckbusch (sustainable natives eG)

## Bildnachweis:

alle Bilder TÜV Hessen außer:

Illustrierte Zeitung (No. 1385, Jgg. 1870, S. 44): S. 10 links oben

Shutterstock: S. 50 oben

Creative Collection: S. 50 unten

Stiftung myclimate: S. 94

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichten wir in diesem Bericht an verschiedenen Stellen auf geschlechtsspezifische Mehrfachnennungen. Dies stellt keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. Wir bemühen uns um eine inklusive und faire Sprache.

TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH übernimmt keinerlei Haftung für die Inhalte und Aussagen auf den Internetseiten anderer Anbieter. Bei Beanstandungen wenden Sie sich bitte an den Urheber der jeweiligen Seite.

© TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH, Darmstadt.

Herausgegeben am 27. Oktober 2023

Alle Rechte vorbehalten.





max. Achslast  
19 t

XC90



TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH  
[www.tuev-hessen.de](http://www.tuev-hessen.de)

TÜV®