



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025
TÜV Thüringen Akademie GmbH



Allgemeine Informationen - B1 - Grundlage für die Vorbereitung

B1_01 Gewählte Moduloption

Der Bericht wird nach dem VSME Basismodul (Basic Module) erstattet und betrachtet wesentliche ökologische, soziale und Governance-Themen.

B1_05 - Rechtform

Die TÜV Thüringen Akademie GmbH ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung.

B1_07 - Bilanzsumme

2024	
Bilanzsumme	2363899.96 €
Gesamt Umsatz	7574013.18 €
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden	62

B1_11 - Land der Haupttätigkeit und Standort der wesentlichen Vermögenswerte

Das Land unserer Haupttätigkeit ist Deutschland und der Standort der wesentlichen Vermögenswerte ist Erfurt.



Allgemeine Informationen - B2 - Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

B2_01 - Offenlegung spezifischer Maßnahmen, Strategien oder künftiger Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

Wir verstehen Bildung als Schlüssel für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und setzen bereits konkrete Maßnahmen um, die sowohl unsere eigene Geschäftstätigkeit als auch die Wirkung bei unseren Kunden adressieren. Unser Unternehmen hat sich der Förderung einer nachhaltigeren Wirtschaft verpflichtet und arbeitet kontinuierlich daran, umweltbewusste Praktiken zu integrieren, die sowohl auf ökologischer als auch auf sozialer Ebene positive Auswirkungen haben. Im Rahmen dieses Engagements haben wir Strategien entwickelt, um auf verschiedene Nachhaltigkeitsthemen zu reagieren.

Wir nehmen gesellschaftliche Verantwortung wahr und haben in unserer Unternehmensphilosophie die Ziele und die Nachhaltigkeit unseres Handelns fest verankert. Wir führen zur Erfüllung der Aufgaben mit den bei uns beschäftigten Mitarbeitern und unseren Dozenten Schulungen und Aus- und Weiterbildungen mit dem Ziel durch, Menschen, Tiere, Umwelt und Sachwerte vor nachteiligen Auswirkungen technischer Anlagen, Einrichtungen, Betriebs- und Arbeitsmittel zu bewahren und deren zweckmäßige und wirtschaftliche Herstellungen und Verwendung zu erreichen und zu erhalten. Im wirtschaftlichen Umfeld stehen dabei die Betriebssicherheit und Anlagenverfügbarkeit sowie die Ressourcenschönung im Mittelpunkt. Für die Land-, Forst- und Energiewirtschaft gilt es, nachhaltige, zukunftssichernde Bildungslösungen zu finden. Somit ergeben sich im gesellschaftlichen Kontext die Sorge um den Schutz des Lebens, die Bewahrung der Gesundheit sowie die Entwicklung persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die Marke TÜV Thüringen steht damit generell für Sicherheit, Qualität und Zuverlässigkeit in allen Bereichen des Lebens.



B2_02 - Praktiken zur Förderung von Nachhaltigkeitsaspekten

In der heutigen Unternehmenslandschaft ist es entscheidend, Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu betrachten. Unser Unternehmen hat Nachhaltigkeitsaspekte in Philosophie und Werte integriert. Dies umfasst wie bereits beschrieben verschiedene Maßnahmen, die sowohl zur Erfüllung aktueller Anforderungen als auch zur Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen beitragen.

Nachhaltigkeitsthema	Praktiken vorhanden	Öffentlich zugänglich	Zielvorgaben	Beispiele unserer Praktiken
Klimawandel	JA	NEIN	JA	Auswahl CO ₂ -bewusster und ÖPNV-anreisegeeigneter Hotels sowie Veranstaltungsorte; Ausweitung digitaler Formate (55 %)
Verschmutzung	JA	NEIN	JA	Papierlose Verwaltung und Seminargestaltung; Abfalltrennung in Büro und Veranstaltungen
Wasser und Meeresressourcen	NEIN			
Biologische Vielfalt	NEIN			
Kreislaufwirtschaft	JA	NEIN	JA	Digitale Unterlagen statt Druck; Wiederverwendung technischer Ausstattung
Eigene Arbeitskräfte (Verwaltung)	JA	TEILWEISE	JA	Flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, Gleichbehandlung, Weiterbildung
Beschäftigte in der Wertschöpfungskette (Dozenten)	JA	NEIN	JA	Faire Honorare; transparente Verträge; regelmäßige Erfahrungsaustausche, Qualitätsstandards für Lehrmaterialien
Betroffene Gemeinschaften	JA	NEIN	JA	Kooperationen mit lokalen und regionalen Partnern
Verbraucher und Endnutzer	JA	TEILWEISE	JA	Sicherstellung hoher Bildungsqualität; Teilnehmerfeedback [Reklamationsrate unter 1 % der Teilnehmer]
Geschäftliches Gebaren	JA	JA (Website, Code of Conduct)	JA	Verhaltenskodex; Compliance-Management; verantwortliche Unternehmensführung

B2_03 - Nachhaltigkeitsbezogene Strategien

Unser Unternehmen hat sich der Herausforderung gestellt, Nachhaltigkeit in den Kern unserer Geschäftsstrategie zu integrieren, um einen positiven Einfluss auf die Umwelt und die Gesellschaft auszuüben. Wir erkennen die Bedeutung von Transparenz und Verantwortlichkeit in Bezug auf Nachhaltigkeitsfragen an und sind bestrebt, über unsere Fortschritte und zukünftigen Pläne zu berichten.

Nachhaltigkeitsbezogene Strategien

- Umweltstrategie: Reduktion der Emissionen durch vermehrte Nutzung zertifizierter Hotels, stärkere Digitalisierung der Angebote und Mobilitätsoptimierung.
- Sozialstrategie (eigene Beschäftigte): Förderung von Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, regelmäßige Fortbildungen.
- Sozialstrategie (freie Dozenten): Faire Vertragsgestaltung, Integration in Feedbackprozesse, regelmäßige persönliche Kommunikation, Nachhaltigkeitsleitlinien.
- Governance-Strategie: Nachhaltigkeit in Unternehmensleitbild verankert; VSME-konforme Berichterstattung.
- Öffentliche Zugänglichkeit: Verhaltenskodex und Nachhaltigkeitsleitbild auf Unternehmenswebsite.



B2_04 - Implementierte künftige Initiativen und Pläne zu Nachhaltigkeitsthemen

Unser Unternehmen hat sich der Förderung von Nachhaltigkeit in all seinen Aktivitäten verschrieben. Im Rahmen unserer Ausrichtung auf nachhaltige Praktiken und Initiativen ist es uns ein zentrales Anliegen, Maßnahmen zu planen, die sowohl den Anforderungen der ökologischen Verantwortung als auch den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht werden. Derzeit arbeiten wir daran, konkrete Ziele zu formulieren und diese mit effektiven Maßnahmen zu verknüpfen.

Implementierte künftige Initiativen und Pläne zu Nachhaltigkeitsthemen

- Papierverbrauch-Monitoring: System zur Erfassung des Papierverbrauchs für gedruckte Schulungsunterlagen
- Green Procurement: Ausweitung von Beschaffungsrichtlinien auf Nachhaltigkeitskriterien (Hotels, Catering, Materialien).
- Mitarbeiterförderung: Weiterer Ausbau des bestehenden strukturierten Weiterbildungsprogramms für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Sustainable Skills Index: Indikator zur Messung der Vermittlung nachhaltigkeitsrelevanter Kompetenzen (Pilot ab 2026).
- Klimaziel: treibhausgas-kompensiert bis 2035.
- Sozialpartnerschaften: Projekte mit regionalen Partnern zur Förderung von Nachhaltigkeit (Baumpflanzaktionen in Thüringen mit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald) sowie soziales Engagement (Weihnachtsspenden-Aktion zu Gunsten des Kinderhospiz Tambach-Dietharz, der Elterninitiative für krebskranke Kinder, des Herzenswunsch-Krankenwagens der Malteser und weiterer Empfänger).

B2_06 - Zielvorgaben zur Überwachung der erzielten Fortschritte der Strategien

Unser Unternehmen verfolgt den Plan, durch gezielte Nachhaltigkeitsstrategien aktiv zur Förderung einer wirtschaftsbejahenden, umweltfreundlicheren und sozial ausgeglichenen Zukunft beizutragen. Die Festlegung klar definierter Zielvorgaben zur Überwachung der Umsetzung unserer Politiken und zur Bewertung der Fortschritte ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Diese Zielvorgaben ermöglichen es uns, systematisch und transparent auf die Verwirklichung unserer Umwelt- und Sozialverantwortungsziele hinzuarbeiten.

Zielvorgaben zur Überwachung der erzielten Fortschritte

- Emissionen durch Papierverbrauch pro Veranstaltung: Reduktion gedruckter Schulungsunterlagen auf Null bis 2026 - unter Beachtung von behördlich vor geschriebenen Ausnahmen.
- Anteil CO2-bewusster Hotels und Veranstaltungsorte: Steigerung von aktuell 50 % auf 65 % bis 2027.
- Digitalisierung von Angeboten: Erhöhung des Anteils digitaler/hybrider Veranstaltungen von 49 % auf 55 % bis 2026.
- Teilnehmerzufriedenheit: Halten eines Reklamationswertes unter 1 %
- Mitarbeiterzufriedenheit: Fortführung der zweijährlichen Befragung ab 2025; Zielwert ≥ 80 % positive Rückmeldungen.
- Dozentenzufriedenheit: Einführung einer freiwilligen Befragung ab 2026; Zielwert ≥ 75 % positive Rückmeldungen.
- Sustainable Skills Index: Pilotwert 2026; Ziel bis 2030: ≥ 80 % der Veranstaltungen vermitteln mindestens eine nachhaltigkeitsrelevante Kompetenz.

Allgemeine Informationen - C1 - Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit - Verwandte Initiativen

C1_01 - Beschreibung der wesentlichen angebotenen Produkt- und (oder) Dienstleistungsgruppen

Unser Unternehmen wurde im Jahre 1991 gegründet. Es bietet bundesweit, jedoch immer in Kundennähe, ein sehr breit gefächertes Weiterbildungsprogramm an. Als hundertprozentige Tochter des TÜV Thüringen e.V. sind wir ein integraler Bestandteil der TÜV Thüringen-Gruppe. Das Spektrum der aktuell 450 verschiedenen Bildungsangebote reicht von gewerblich-technischen und betriebswirtschaftlichen Inhalten über Management-Themen bis hin zu Gesunderhaltung und Führungskompetenz. Darüber hinaus nutzen eine Vielzahl von Unternehmen und Einrichtungen unsere Beratungsansätze rund um die Personalentwicklung. Diese basieren auf unseren langjährigen Erfahrungen in der Fort- und Weiterbildung. Die Wissensvermittlung erfolgt sowohl in Präsenz-Seminaren als auch in Live-Webinaren bzw. Hybrid-Veranstaltungen oder in E-Learnings. Alle Themen werden im Rahmen eines umfangreichen Jahresprogramms an über 50 Veranstaltungsorten in ganz Deutschland als offene Seminare, d.h. für jeden Teilnehmer zugänglich oder firmenspezifisch als Inhouse-Lösung angeboten. Mit dem Know-how vieler Experten und Sachverständigen direkt aus dem TÜV Thüringen garantieren wir eine bedarfsgerechte, flexible, innovative und vor allem praxisnahe Aus- und Weiterbildung. Ergänzt wird der interne Expertenpool durch über 300 freiberufliche Dozenten, Trainer und Experten aller Fachrichtungen.



Wir bieten im B2B-Segment der beruflichen Erwachsenenbildung ein breites Spektrum an Weiterbildungsleistungen:

- Fach- und Führungskräftetrainings zu Themen aus Technik, Management, Kommunikation, Digitalisierung und Nachhaltigkeit
- Individuell entwickelte Inhouse-Seminare, die spezifische Bedarfe von Kundenunternehmen adressieren.
- Offene Seminare für Einzelteilnehmer aus verschiedenen Branchen.
- Digitale und hybride Lernformate zur Ergänzung klassischer Präsenzveranstaltungen.

Nachhaltigkeitselemente:

- Integration von Nachhaltigkeit als eigenständiges Weiterbildungsfeld (z. B. ESG, klimaneutrales Wirtschaften, nachhaltige Unternehmensführung).
- Nachhaltige Gestaltung der Durchführung: verstärkte Nutzung digitaler Unterlagen statt Papier, Einsatz ressourcenschonender Methoden, Buchung CO2-bewusster Veranstaltungsorte.
- Entwicklung eines Sustainable Skills Index (geplant ab 2026) zur Messung des Kompetenzaufbaus im Bereich Nachhaltigkeit.

C1_02 Beschreibung der wesentlichen Märkte, auf denen das Unternehmen tätig ist (z. B. B2B, Großhandel, Einzelhandel, Länder)

Unser Unternehmen ist vorwiegend in Deutschland aktiv (aber auch europa- bzw. weltweit) und deckt den Markt der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen (B2B) ab.

- Kundensegmente: Organisationen und Unternehmen jeglicher Branche und Größe mit gezielten Weiterbildungsbedarfen.
- Geografische Reichweite: deutschlandweit (im Bedarfsfall auch europa- bzw. weltweit)
- Leistungsformen: Präsenzveranstaltungen, Online- und Hybridformate, E-Learnings.

Nachhaltigkeitselemente:

- Fokussierung auf nachhaltige Lernorte: Priorisierung von Hotels mit Nachhaltigkeitsbestrebungen (50 % Anteil entsprechender Veranstaltungsorte 2024).
- Förderung digitaler Formate zur Verringerung von Reiseemissionen.
- Stärkung von Nachhaltigkeitsthemen im Bildungsportfolio, um den Marktbedarf nach ESG- und CSR-Kompetenzen gerecht zu werden.



C1_03 Beschreibung der wichtigsten Geschäftsbeziehungen (z. B. wichtige LieferantInnen, KundInnen, Vertriebskanäle und VerbraucherInnen)

Unsere Wertschöpfung basiert auf der Zusammenarbeit mit Kunden, freien Honorarkräften und Dienstleistungspartnern:

- Kunden: Organisationen und Unternehmen jeglicher Branche und Größe mit gezielten Weiterbildungsbedarfen.
- Freiberufliche Dozenten: Fachlich hochqualifiziert, auf Honorarbasis tätig; Zusammenarbeit mit klaren Leitlinien zu Qualität, Transparenz und fairer Vergütung.
- Hotels und Veranstaltungsorte: Partner für Präsenzseminare; Auswahlkriterien beinhalten zunehmend ökologische Standards und Zertifizierungen.
- Technologie- und Servicepartner: Bereitstellung digitaler Plattformen und Tools für E-Learning und hybride Formate.
- Lieferanten: Fokus auf nachhaltige Materialien, regionale Produkte, papierarme Prozesse, energieeffiziente Technik.

Nachhaltigkeitselemente:

- Fokus auf regionale Beschaffung für externe Dienstleistungen.
- Erweiterung der Partnernetzwerks von Hotels und Dienstleistern, die Nachhaltigkeitsstandards bzw. Nachhaltigkeitsbestrebungen nachweisen.
- Verhaltenskodex und Compliance-Richtlinien gelten für interne Mitarbeiter wie auch für externe Partner.
- Zusammenarbeit mit freien Dozenten wird durch Nachhaltigkeitsleitlinien ergänzt (z. B. papierarme Arbeitsweise, ressourcenschonende Methoden).

C1_04 Geschätzte Anzahl der LieferantInnen

Geschätzte Anzahl der Lieferanten: 343



Allgemeine Informationen - C2 - Beschreibung von Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

C2_02 - Beschreibung der höchsten Ebene in der Organisation, die für die Umsetzung der Konzepte verantwortlich ist

Die Geschäftsführung trägt die oberste Verantwortung für die Umsetzung aller Praktiken, Strategien und Initiativen im Zusammenhang mit dem Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft. Sie entscheidet über die strategische Ausrichtung, verabschiedet verbindliche Nachhaltigkeitsziele und stellt die notwendigen Ressourcen zur Verfügung. Zur operativen Unterstützung hat die Geschäftsführung den Nachhaltigkeitsbeauftragten benannt. Dieser ist direkt der Geschäftsführung unterstellt und koordiniert die Umsetzung der Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den administrativen Abteilungen, den freien Dozenten sowie externen Dienstleistungspartnern (z. B. Hotels, Technologieanbieter).

Die Geschäftsführung überprüft mindestens einmal jährlich im Rahmen der Unternehmensplanung:

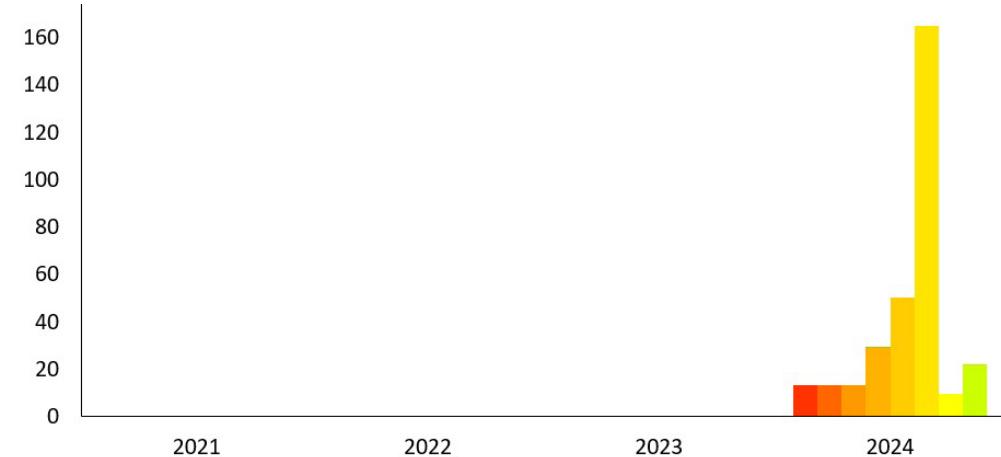
- den Fortschritt bei der Zielerreichung (z. B. Anteil zertifizierter Hotels)
- die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das Bildungsangebot
- sowie die Einhaltung von Beschaffungs- und Compliance-Richtlinien

Dadurch ist sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsthemen auf höchster Ebene verankert sind und systematisch in das Geschäftsmodell und die strategische Unternehmensentwicklung einfließen.

Klimawandel - B3 - Energie und Treibhausgasemissionen

B3_01 - Gesamtenergieverbrauch im Eigenbetrieb

Titel	2021	2022	2023	2024	Einheit
Elektrizität aus erneuerbare Energiequellen [MWh]	-	-	-	13.21	MWh
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen [MWh]	-	-	-	13.21	MWh
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen [MWh]	-	-	-	13.21	MWh
Gesamt Elektrizität [MWh]	-	-	-	29.63	MWh
Gesamt Brennstoffe [MWh]	-	-	-	50.3	MWh
Gesamte THG-Emissionen (standortbasiert)[t CO2e]	-	-	-	164.61	t CO2e
THG-Emissionen Scope 1[t CO2e]	-	-	-	9.39	t CO2e
THG-Emissionen Scope 2 (standortbasiert)[t CO2e]	-	-	-	21.97	t CO2e



Klimawandel - C3 - Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandel

C3_01 - Absoluter Wert der Reduzierung der Treibhausgasemissionen (Scope 1)

C3_09 - Zieljahr

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die relevanten Treibhausgasemissionen im Scope 1 bis 3 bis 2026 um 7 % gegenüber dem Basisjahr zu reduzieren.

C3_10 - Basiswert

Gesamte THG-Emissionen im Jahr 2024 (Scope 1 bis 3): 164,6 t CO₂

Scope 1 (Direkte Emissionen, z. B. Fuhrpark, Heizenergie Büro): 9,4 t CO₂

Scope 2 (Stromverbrauch, Wärmeversorgung Büro): 22,0 t CO₂

Scope 3 (Reisen, Hotels, Materialeinsatz): 133,2 t CO₂

Gesamtbasiswert: 164,6 t CO₂

C3_11 - Basisjahr

2024 ist als Basisjahr definiert, da für dieses Jahr erstmals eine systematische Erfassung der Emissionen vorgenommen wurde.



C3_12 - Einheiten für Ziele

t CO2e (Tonnen Kohlendioxid-Äquivalente)

Reduktionsziel: -7 % bis 2026, d. h. Zielwert von 153,08 t CO2e.

C3_13 - Liste der Maßnahmen zur Erreichung der Ziele

Zur Erreichung der Reduktionsziele wurden folgende Maßnahmen beschlossen:

- Veranstaltungsorte: Auswahl von Hotels und Tagungsorten mit Umwelt- und Energiemanagementzertifizierungen (z. B. Green Key, ISO 14001) bzw. nachweisbaren Umwelt- und Energiemanagementmaßnahmen.
Ziel: Anteil entsprechender Veranstaltungsorte bis 2027 auf 65 % erhöhen (Ausgangswert 2024: 50 %).
- Reisemobilität: Ausbau digitaler und hybrider Lernangebote, um Anreisen zu verringern (Ziel: + 6 % Anteil an digitalen Formaten bis 2026).
- Materialeinsatz: Stärkere Digitalisierung von Unterlagen und Lernmaterialien, Reduktion von Drucksachen auf 0 % bis 2026 (abgesehen von behördlich vorgeschriebenen Ausnahmen).
- Dozentenleitlinien: Sensibilisierung der Dozenten für klimafreundliches Reiseverhalten (z. B. Bahn statt Flug, ÖPNV-Nutzung).
- Dozentenkoordination: Effiziente Einsatzplanung von Dozenten zur Verringerung von Fahrtstrecken



Wasser und Marine Ressourcen - B6 - Wasser

B6_01 - Gesamte Wasserentnahme

2024	
Gesamte Wasserentnahmen	136.7 m ³
Wasserentnahme in Gebieten mit hohem Wasserstress	0 m ³
Gesamter Wasserverbrauch	136.7 m ³



Arbeitskräfte des Unternehmens - B8 - Arbeitskräfte - Allgemeine Merkmale

B8_01 - Die Anzahl der Mitarbeitende in Kopfzahlen oder Vollzeitäquivalenten für die folgenden Metriken

2024	
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden	62
Mitarbeitende unbefristet	45 FTE
Mitarbeitende befristet	17 FTE
Fluktuationsquote	11,69 %

B8_04 - Land des Arbeitsvertrags

Alle festangestellten Beschäftigten unseres Unternehmens haben ihren Arbeitsvertrag in Deutschland. Dies betrifft sowohl die Mitarbeitenden in der Verwaltung als auch die Geschäftsführung. Freie Dozenten, die den Kern unserer Bildungsdienstleistungen erbringen, arbeiten auf Honorarbasis und sind daher nicht in die hier ausgewiesene Beschäftigtenzahl nach Arbeitsverträgen einzubeziehen.



Arbeitskräfte des Unternehmens - B9 - Arbeitskräfte - Gesundheit und Sicherheit

B9_01 - Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der eigenen Belegschaft (Beschäftigte und Fremdarbeitskräfte)

2024	
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle - Angestellte	0
Anzahl Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen - Angestellte	0



Arbeitskräfte des Unternehmens - B10 - Arbeitskräfte - Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung

B10_01 - Alle Arbeitskräfte erhalten einen angemessenen Lohn, der den geltenden Benchmarks entspricht

Die Entlohnung ist durch eine Betriebsvereinbarung geregelt. Grundlage für die Einstufung der Stellen sind Kompetenz und Qualifikation sowie Berufserfahrung. Die Vergütung ist marktüblich und compliant zu den jeweils geltenden Gesetzen und Regelungen. Die Grenzwerte des Mindestlohns sind berücksichtigt und berühren nicht ansatzweise unsere Vergütungsstruktur.

B10_02 - Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Die durch eine Betriebsvereinbarung geregelte Entlohnung schließt ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle aus.



Arbeitskräfte des Unternehmens - C6 - Zusätzliche Informationen über die eigene Belegschaft - Menschenrechtspolitik und -prozesse

C6_01 - Angabe, ob das Unternehmen über einen Verhaltenskodex oder eine Menschenrechtspolitik für die eigene Belegschaft verfügt (JA/NEIN)

JA. Wir verfügen über einen schriftlich fixierten Verhaltenskodex sowie eine ergänzende Menschenrechtspolitik für die eigene Belegschaft. Diese wurden vom TÜV Thüringen e.V. ausgegeben und schließen alle Gesellschaften ein.

C6_02 - Verhaltenskodex/Menschenrechtspolitik deckt Kinderarbeit ab (JA/NEIN)

JA. Kinderarbeit ist ausgeschlossen und wird regelmäßig im Rahmen von Compliance-Prüfungen adressiert.

C6_03 - Verhaltenskodex/Menschenrechtspolitik deckt Zwangsarbeit ab (JA/NEIN)

JA. Jegliche Form von Zwangsarbeit ist untersagt und wird im Rahmen der Richtlinien klar ausgeschlossen.

C6_04 - Verhaltenskodex/Menschenrechtspolitik deckt Menschenhandel ab (JA/NEIN)

JA. Menschenhandel wird ausdrücklich ausgeschlossen und gilt als schwerwiegender Verstoß gegen unsere Grundsätze.

C6_05 - Verhaltenskodex/Menschenrechtspolitik deckt Diskriminierung ab (JA/NEIN)

JA. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung ist untersagt. Das Unternehmen verpflichtet sich zur Gleichbehandlung.

C6_06 - Verhaltenskodex/Menschenrechtspolitik deckt Unfallprävention ab (JA/NEIN)

JA. Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, insbesondere ergonomische Standards im Büro sowie Schulungen zum Arbeitsschutz, sind Bestandteil der Politik.

C6_07 - Verhaltenskodex/Menschenrechtspolitik deckt anderes ab (JA/NEIN)

JA. Weitere Aspekte sind integriert, darunter:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten).
- Recht auf Mitbestimmung und Beteiligung (Transparenz, Einbindung in Entscheidungsprozesse).
- Datenschutz und informationelle Selbstbestimmung (Schutz personenbezogener Daten der Mitarbeitenden).
- Faire Vergütung und Transparenz bei Gehaltsstrukturen.
- Fort- und Weiterbildung als Teil des Menschenrechts auf Bildung.

C6_8 - Angabe, ob das Unternehmen über einen Mechanismus zur Bearbeitung von Beschwerden der eigenen Belegschaft verfügt (JA/NEIN)

JA. Es besteht ein klar strukturierter Reklamations- und Beschwerdemechanismus sowie ein Hinweisgeberschutz: Mitarbeitende können sich vertraulich an den direkten Vorgesetzten, den Vorstand oder die Geschäftsführung, die Fachgebietsleitung, die Leitung Personalwesen, IT, Zentrale Dienste, Unternehmenskommunikation, den Betriebsrat, den Compliance Officer oder den Nachhaltigkeitsbeauftragten wenden. Zudem existiert eine Meldestelle (Hinweisgebersystem) für vertrauliche und anonyme Eingaben.

Arbeitskräfte des Unternehmens - C7 - Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte

C7_01 - Bestätigte Vorfälle in der eigenen Belegschaft im Zusammenhang mit Kinderarbeit (JA/NEIN)

NEIN. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Kinderarbeit festgestellt oder gemeldet.

C7_02 - Bestätigte Vorfälle in der eigenen Belegschaft im Zusammenhang mit Zwangarbeit (JA/NEIN)

NEIN. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Zwangarbeit festgestellt oder gemeldet.

C7_03 - Bestätigte Vorfälle in der eigenen Belegschaft im Zusammenhang mit Menschenhandel (JA/NEIN)

NEIN. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Menschenhandel festgestellt oder gemeldet.

C7_04 - Bestätigte Vorfälle in der eigenen Belegschaft im Zusammenhang mit Diskriminierung (JA/NEIN)

NEIN. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Diskriminierung festgestellt oder gemeldet.

C7_05 - Bestätigte Vorfälle in der eigenen Belegschaft im Zusammenhang mit anderem (JA/NEIN)

NEIN. Es wurden keine weiteren Vorfälle mit Bezug zu Menschenrechten gemeldet oder bestätigt.

Arbeitskräfte des Unternehmens - B11 - Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung

B11_01 - Anzahl der Verurteilungen wegen Verstößen gegen Antikorruptions- und Antibestechungsgesetze

Verurteilungen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung (ESRS G1-4): 0

Höhe der Geldbußen bei Verstößen gegen Antikorruptions- und Antibestechungsgesetze [€]: 0



Unternehmensführung - C9 - Geschlechterverhältnis in der Führungsebene

C9_01 - Geschlechterdiversität im Vorstand

	2024	2028
Geschlechterdiversität im Vorstand (ESRS GOV-1) [Anzahl]	0	-



Berichtsinformationen / Impressum

Berichtsjahr: 2024

Herausgeber: TÜV Thüringen Akademie GmbH
Adresse: Konrad-Zuse-Straße 21, 99099 Erfurt

Ansprechpartner:

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer
Thomas Büschel (Sprecher), Martin Meyer

Haftungsausschluss: Die Erhebung und Verarbeitung aller Angaben im Nachhaltigkeitsbericht sind mit größter Sorgfalt erfolgt. Dennoch können Fehler nicht zu 100% ausgeschlossen werden. Jegliche zukunftsgerichteten Aussagen wurden aufgrund von gegenwärtigen Annahmen und Einschätzungen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung getroffen.

Bildnachweise: Adobe Stock - stock.adobe.com