



**Mehr Wert.
Mehr Vertrauen.**



CHALLENGE

**NACHHALTIGKEIT
BEI TÜV SÜD 2021**

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

GRI 102-45
GRI 102-50
GRI 102-52
GRI 102-54

Transparente und offene Kommunikation ist die Grundlage für nachhaltiges Handeln. In dieser Publikation berichten wir über die ökologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht fokussiert auf die für TÜV SÜD wesentlichen Handlungsfelder. Er zeigt, wie wir bei TÜV SÜD unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht werden und die relevanten Themen aktiv in unsere Geschäftsprozesse integrieren. Der Bericht ergänzt den jährlich erscheinenden Geschäftsbericht und wird in jedem Jahr aktualisiert. Er liegt auch in englischer Übersetzung vor; bei Abweichungen ist stets die deutsche Fassung maßgeblich.

Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in der Option „Kern“ erstellt. Der GRI-Inhaltsindex im Anhang gibt einen Überblick über die berichteten GRI-Standards bzw. die relevanten Teile ihrer Inhalte.

Der Berichtszeitraum erstreckt sich über das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021); das Geschäftsjahr 2020 dient als Vergleichsperiode. Die Berichtsinhalte wurden in Kooperation mit den verschiedenen zuständigen Konzernbereichen sowie den Tochtergesellschaften der TÜV SÜD Gruppe erstellt.

Der Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts entspricht dem des Konzernabschlusses. Gemachte Angaben beziehen sich auf alle in der Finanzberichterstattung vollkonsolidierten Tochtergesellschaften; Ausnahmen davon sind im jeweiligen Abschnitt kenntlich gemacht.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht exakt zur angegebenen Summe addieren und dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

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.

Soweit TÜV SÜD in diesem Nachhaltigkeitsbericht zukunftsbezogene Aussagen vornimmt, beruhen diese auf den gegenwärtigen Erwartungen, Planungen, Zielen, Prognosen und Schätzungen des Vorstands. Diese gründen sich auf Annahmen und Faktoren, die teilweise außerhalb des Einflussbereichs von TÜV SÜD liegen und einer Vielzahl von Risiken und Ungewissheiten unterworfen sind. Die tatsächliche Entwicklung kann daher von den zukunftsbezogenen Aussagen in dieser Publikation abweichen.

UNSER UNTERNEHMENSZWECK

Wir schützen Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken. So machen wir Fortschritt möglich.

UNSERE VISION

Wir sind der verlässliche Partner, wenn es um Sicherheit und Nachhaltigkeit geht. Mit unseren Lösungen schaffen wir einen messbaren Mehrwert für unsere Kunden – in der physischen und digitalen Welt.

UNSERE MISSION

Wir begeistern uns für Menschen, Umwelt und technologischen Fortschritt. Wir begleiten die technische Entwicklung und gestalten den Wandel – dazu definieren wir Standards und denken über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Unserem historischen Auftrag bleiben wir dabei treu: Wir schaffen Mehrwert, indem wir für eine sichere und nachhaltige Zukunft sorgen.

UNSER ANSPRUCH

Mehr Wert. Mehr Vertrauen.

INHALT

● VORWORT DES 04 VORSTANDSVORSITZENDEN

● TÜV SÜD IM ÜBERBLICK

- 08 Unternehmensporträt
- 09 Unternehmensstruktur
- 10 Unsere Strategie
- 11 Unsere Dienstleistungen
- 14 Unsere Prüfzeichen und Zertifikate

● MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEIT BEI TÜV SÜD

- 16 Nachhaltigkeit – unser Auftrag
- 19 Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen
- 23 Unsere Stakeholder

● VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 30 Corporate Governance
- 31 Compliance
- 38 Steuern
- 39 Risikomanagement
- 41 Operational Excellence
- 42 Qualitätsmanagement
- 43 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

●	DIENSTLEISTUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT
48	Nachhaltigkeitsbezogene Dienstleistungen von TÜV SÜD
●	MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER
59	TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber
63	Vergütung und Nebenleistungen
66	Vielfalt und Einbeziehung
71	Qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterentwicklung
75	Beruf und Familie miteinander vereinbaren
77	Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
●	U MW E LT
84	Engagement für die Umwelt
88	Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit
●	ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT
96	Die TÜV SÜD Stiftung
97	Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD
101	GRI-REFERENZTABELLE
113	Impressum

AXEL STEPKEN



Sehr geehrte Damen und Herren,

GRI 102-14

„ONE Challenge“ ist das Motto aller Unternehmenspublikationen von TÜV SÜD zum zurückliegenden, herausfordernden Jahr 2021. Ob Klimawandel, militärische Konflikte, die Pandemie oder der Zusammenhalt in unserer Gesellschaft – wir alle stehen derzeit vor Problemstellungen, die Staat, Gesellschaft und Wirtschaft nur gemeinsam lösen können. Koordiniertes Handeln ist gefragt, mit innovativen Ansätzen, klugen Ideen und einer Haltung, die auch kommenden Generationen eine lebenswerte Zukunft garantiert.

Dafür braucht es den Mut, schon heute konsequent für morgen zu handeln. Für uns bei TÜV SÜD steht fest: Wir stellen uns den Herausforderungen unserer Zeit und leisten unseren Beitrag, zukunftsfähige Lösungen zu finden. Dazu legen wir einen klaren Fokus auf die Nachhaltigkeit unseres Handelns. Unser Ziel ist klar: TÜV SÜD soll zum nachhaltigsten Unternehmen seiner Branche werden – und zum unabhängigen Partner der Wahl, wenn es um Nachhaltigkeit und zukunftsfähige Lösungen geht.

Diese Sichtweise ist für TÜV SÜD nichts Neues. Seit mehr als 150 Jahren erfüllen wir unseren gesellschaftlichen Auftrag, schützen Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken. So sind wir zum Wegbereiter des technischen Fortschritts geworden. Mit unserer konsequenten Ausrichtung auf Nachhaltigkeit führen wir diesen Anspruch und den damit verbundenen gesellschaftlichen Auftrag in die Zukunft – und werden zum Wegbereiter für nachhaltiges Handeln in Wirtschaft und Gesellschaft. Kurz: Wir übernehmen heute Verantwortung für die Welt von morgen.

Wie wir das tun, zeigt dieser Bericht, der erstmals in Übereinstimmung mit den GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in der Option „Kern“ erstellt wurde. Damit steigern wir die Qualität unserer Berichterstattung, machen unsere Vorgehensweise vergleichbar und schaffen so die Grundlage für das, was seit jeher entscheidend für unseren Erfolg als Unternehmen ist: das Vertrauen der Menschen in unsere Leistungen, in die Qualität unserer Prüfsiegel und Zertifikate und – vor allem – in die Integrität unserer Beschäftigten in aller Welt.

Wir richten unser Dienstleistungsportfolio an diesem Anspruch aus. Ob es um Klimaschutz und erneuerbare Energien, nachhaltiges Bauen, verlässliche Lieferketten oder um die nachhaltige Entwicklung von Verkehr und Infrastruktur geht – Experten von TÜV SÜD tragen Tag für Tag dazu bei, die Welt ein Stück zukunftsfähiger und nachhaltiger zu machen. Dieses breite Portfolio bauen wir derzeit weiter aus und werden so zum Partner der Wahl für unsere Kunden in allen Fragen der Nachhaltigkeit.

Zugleich wollen wir als Unternehmen unseren eigenen Weg zu mehr Ressourcenschonung konsequent weitergehen. Etwa im Klimaschutz, wo wir das Ziel verfolgen, bis zum Jahr 2025 klimaneutral zu sein. Konsequent arbeiten wir daran, Energie einzusparen und Emissionen zu vermeiden. Alle unsere Prozesse und Aktivitäten stehen dabei auf dem Prüfstand: von der Ausstattung unserer Dienstwagenflotte bis zur konsequenten Nutzung von Energie aus regenerativen Quellen. Die weiter voranschreitende Digitalisierung ist dafür ein wichtiger Wegbereiter; so lässt sich heute vieles, was vor einigen Jahren noch aufwendig vor Ort zu prüfen war, per Remote-Prüfung erledigen. Unseren Kunden spart dies Zeit und Geld – und die Umwelt profitiert von der geringeren Reisetätigkeit und der damit verbundenen CO₂-Einsparung.

Beispielhaft für unser Engagement stehen auch unsere Bauprojekte in München und Singapur, die höchsten Standards für nachhaltiges und energieeffizientes Bauen entsprechen. Wir gehen hier aus gutem Grund mit großen Ambitionen voran, denn wir wollen heute bereits so fortschrittlich und nachhaltig und nach dem neuesten Stand der Technik bauen, dass wir die Umwelt viele Jahrzehnte lang im laufenden Betrieb der Gebäude wirkungsvoll entlasten werden.

Unseren Beschäftigten bieten wir ein attraktives Arbeitsumfeld, das geprägt von gegenseitiger Wertschätzung und frei von jeglichen Vorurteilen ist. Die Integrität unseres Handelns stellen wir über ein umfangreiches Compliance-Management sicher. Wer im Einzelfall auch nur den geringsten Zweifel hat oder Hinweise geben möchte, kann dies über den TÜV SÜD Trust Channel, eine Whistleblower-Plattform, rund um die Uhr und in 17 Sprachen tun.

Über den neu formulierten TÜV SÜD Supplier Code of Conduct beziehen wir auch unsere Geschäftspartner und Lieferanten in unser Engagement ein. Wir erwarten von ihnen, dass auch sie ihren Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten. Denn bei der Gestaltung der Zukunft gibt es keine Zuschauer – es kann nur tatkräftige Akteure geben.

All dies zeigt: Wir meinen es ernst mit unserem Engagement und verfolgen dabei einen klaren Führungsanspruch. Es gilt, die eine große Aufgabe – ONE Challenge – zu meistern, die uns alle angeht: die Gestaltung einer lebenswerten Zukunft, hier und jetzt!

TÜV SÜD ist bereit dazu und stellt sich dieser Herausforderung – und ich freue mich, dass Sie uns auf unserem Weg mit Ihrem Interesse begleiten.

Ihr



PROF. DR.-ING. AXEL STEPKEN
Vorsitzender des Vorstands

TÜV SÜD IM ÜBERBLICK

- 08 Unternehmensporträt
- 09 Unternehmensstruktur
- 10 Unsere Strategie
- 11 Unsere Dienstleistungen
- 14 Unsere Prüfzeichen und Zertifikate

Unternehmensporträt

„Mehr Wert. Mehr Vertrauen.“ Geleitet von diesem Anspruch schützt TÜV SÜD seit seiner Gründung vor über 150 Jahren Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken und ermöglicht so technischen Fortschritt. In rund 50 Ländern der Welt sorgen mehr als 25.000 Beschäftigte an über 1.000 Standorten für Sicherheit und wirtschaftlichen Mehrwert für unsere Kunden.

Als technischer Dienstleister sind wir auf dem weltweiten TIC-Markt (Testing, Inspection, Certification) aktiv, einem Wachstumsmarkt mit einem geschätzten Volumen von rund 80 Mrd. €. Unser Leistungsspektrum umfasst die Bereiche Prüfung und Zertifizierung, Inspektion, Auditierung und Systemzertifizierung, Knowledge Services und Training. Als engagierte und verantwortungsbewusste Spezialisten erarbeiten wir maßgeschneiderte Lösungen – für private Kunden ebenso wie für Industrie, Handel oder Behörden. Als Experten optimieren wir Technik, Systeme sowie Know-how und haben dabei die gesamte Wertschöpfungskette im Blick.

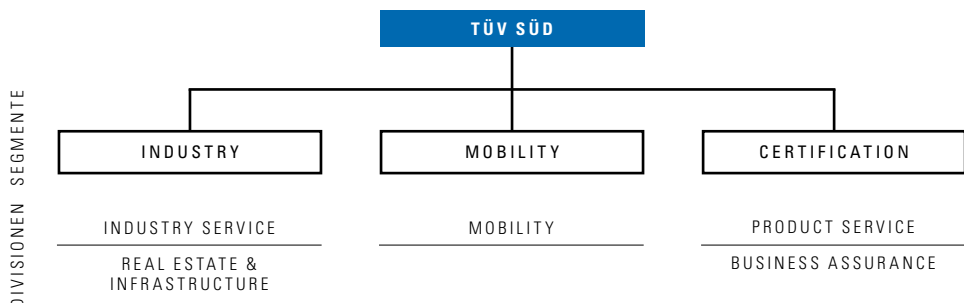
Wir stellen uns der Herausforderung, die Welt von morgen entscheidend mitzugestalten. Als Vorreiter der digitalen Transformation prägen wir die sich verändernden Rahmenbedingungen, entwickeln neue Geschäftsmodelle und erschließen damit Chancen und Potenziale – für unsere Kunden und auch für unser eigenes Unternehmen. So entsprechen wir unserem Unternehmenszweck, erfüllen unseren gesellschaftlichen Auftrag und handeln im besten Sinne des Wortes nachhaltig.

Weitere Informationen zu TÜV SÜD und zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens finden sich im aktuellen Geschäftsbericht.

Unsere Dienstleistungen haben wir in die Segmente INDUSTRY, MOBILITY und CERTIFICATION gegliedert. Im Segment INDUSTRY reicht unser Leistungsspektrum von der Unterstützung beim sicheren und zuverlässigen Betrieb von Industrieanlagen, Gebäuden und Infrastruktureinrichtungen bis hin zur Prüfung von Schienenfahrzeugen, Signalanlagen und Bahninfrastruktur. Die TÜV SÜD-Experten im Segment MOBILITY sorgen nicht nur für die Haupt- und Abgasuntersuchung von Fahrzeugen, sondern unterstützen auch die Fahrzeughersteller bei der Entwicklung und weltweiten Zulassung von neuen Modellen und Komponenten. Im Segment CERTIFICATION prüfen die Beschäftigten weltweit die Marktfähigkeit und den Marktzugang von Produkten und bieten Zertifizierungen von Managementsystemen für alle Branchen; ergänzt wird das Angebot um Leistungen zur Cyber Security. Darüber hinaus bietet TÜV SÜD über dieses Segment ein breites Spektrum von Schulungen für Beschäftigte aus Industrie, Handel und Öffentlichem Dienst an.

TÜV SÜD-Struktur

01



Unternehmensstruktur

Unsere spezifische Konzernstruktur gewährleistet Unabhängigkeit und Neutralität. Die Konzernleitung, die TÜV SÜD AG mit Hauptsitz in München, führt als Management-Holding weltweit die angesiedelten Tochtergesellschaften.

Wirtschaftliche Eigentümer der TÜV SÜD-Aktien sind der TÜV SÜD e.V., München, und die TÜV SÜD Stiftung, München. Beide haben ihre Aktionärsrechte an die unabhängige TÜV SÜD Gesellschafterausschuss GbR mit Sitz in München übertragen. Der Gesellschaftszweck der GbR ist das Halten und Verwalten dieser aktienrechtlichen Beteiligungen.

Die Leitungsgremien des TÜV SÜD e.V., der TÜV SÜD Stiftung und der TÜV SÜD Gesellschafterausschuss GbR sind unabhängig von den Aufsichtsorganen der TÜV SÜD AG besetzt.

GRI 102-1
GRI 102-3
GRI 102-5

Rechtliche Struktur

02

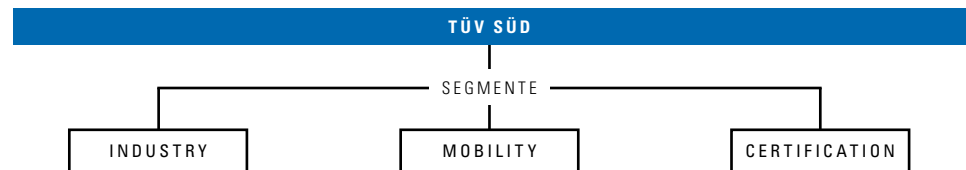
74,9%

25,1%

TÜV SÜD E.V.

TÜV SÜD STIFTUNG

GESELLSCHAFTERAUSSCHUSS GbR



TOCHTERGESELLSCHAFTEN IN DEN REGIONEN:

EUROPE¹ | AMERICAS | ASIA²

1 _ Deutschland, Western Europe, Central & Eastern Europe.

2 _ North Asia, ASMEA (South & South East Asia, Middle East & Africa).

Unsere Strategie

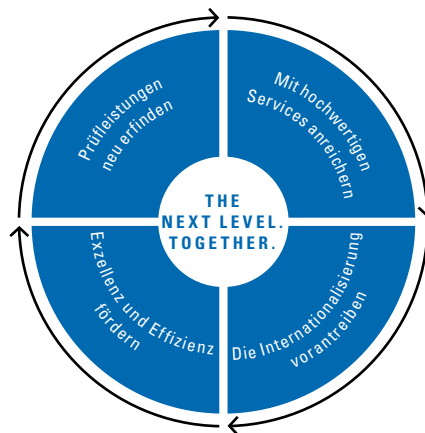
GRI 201/103-1-3

Mit unserer Strategie „The Next Level. Together.“ wollen wir die nächste Stufe der Unternehmensentwicklung erreichen und die Chancen nutzen, die sich durch neue Trends und Entwicklungen bieten – für unsere Kunden und auch für unser Unternehmen. Die digitale Transformation und die vielfältigen Aspekte der Nachhaltigkeit stehen dabei besonders im Fokus.

Im Jahr 2021 haben wir den Status der Strategieumsetzung überprüft, mit den aktuellen Marktentwicklungen abgeglichen und unsere Strategie „2025+“ weiterentwickelt. Im Zuge dessen haben wir auch den Zeithorizont bis ins Jahr 2026 fortgeschrieben. Dabei hat sich gezeigt: Unsere Vision und die grundsätzliche Ausrichtung von TÜV SÜD haben sich bewährt. Sie bleiben daher unverändert gültig.

The Next Level. Together.

.11 03



Weiterhin verfolgen wir daher unsere vier strategischen Stoßrichtungen:

- Exzellenz und Effizienz fördern:**
 Wir wollen unseren Kunden stets die beste Leistung bieten und unsere Kunden sollen dies auch wahrnehmen. Die hohe Qualität in unseren Dienstleistungen, im Vertrieb, in Prozessen sowie die Exzellenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dafür die Voraussetzung. Dabei setzen wir konsequent auf die digitale Transformation zur Stärkung unserer unternehmensinternen und kundenseitigen Prozesse, etwa im Bereich E-Business.
- Prüfleistungen neu erfinden:**
 Unsere Fachkompetenz in nahezu jeder Branche, verbunden mit dem Wissen über die Möglichkeiten der Digitalisierung, versetzt uns in die Lage, datengetriebene, kontinuierliche sowie automatisierte Prüfleistungen zu entwickeln und auch Standards für neue Technologiebereiche zu erarbeiten. Einen besonderen Schwerpunkt setzen wir dabei auf die Entwicklung von Dienstleistungen, mit denen wir unsere Kunden auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit begleiten.

GRI 102-2
GRI 102-6
GRI 102-7

- **Mit hochwertigen Services anreichern:**

Basierend auf unserer Expertise wollen wir unsere Leistungen durch technische Beratung in ausgewählten Bereichen ergänzen, um unsere Kunden in allen Projektphasen bestmöglich unterstützen zu können.

- **Die Internationalisierung vorantreiben:**

In unseren Kernländern streben wir eine führende Marktposition an. Unser Fokus liegt stets darauf, Dienstleistungen und Fähigkeiten sowohl über Ländergrenzen hinweg bereitzustellen als auch lokal nah am Kunden zu sein. So wollen wir unsere Kundenbeziehungen zunehmend global ausrichten und unsere Geschäftstätigkeit weltweit ausbauen.

Auch die wesentlichen Trends und Herausforderungen haben nach wie vor Relevanz, entwickeln sich aber – auch das hat sich im Zuge der Strategiefortschreibung gezeigt – mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten. Vor allem die digitale Transformation und das Streben nach mehr Nachhaltigkeit in nahezu allen Branchen haben in den vergangenen Jahren an Dynamik gewonnen. Vor diesem Hintergrund haben wir ein breites Portfolio strategischer Initiativen gestartet, um die entstehenden Chancen zu nutzen.

Wir haben dabei einen Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung und Stärkung unserer Strategie zum Thema Nachhaltigkeit gelegt, insbesondere mit Blick auf die Themen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft. Um die Marktchancen zu nutzen, haben wir strategische Fokusthemen definiert, die von unseren Divisionen in den nächsten Jahren gezielt weiterverfolgt werden. Zugleich wollen wir selbst als Unternehmen immer nachhaltiger werden und unsere Stakeholder durch unser Handeln überzeugen.

So wollen wir für unsere Kunden auch in Zukunft der bevorzugte Partner für Sicherheit und Nachhaltigkeit sein – in der physischen wie in der digitalen Welt. Wir wollen Umsatz und Rentabilität unseres Geschäfts weiter nachhaltig erhöhen. Vor allem aber wollen wir unserem Anspruch gerecht werden, den wir seit mehr als 150 Jahren verfolgen: Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken zu schützen und so den technischen Fortschritt zu ermöglichen.

Unsere Dienstleistungen

Für Kunden in aller Welt gilt TÜV SÜD heute als Partner des Vertrauens, wenn es um Lösungen für Qualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit geht. Seit 150 Jahren schaffen wir Mehrwert für Kunden und Partner – mit einem umfassenden Portfolio an Dienstleistungen in den Bereichen Prüfungen und Zertifizierungen, Auditierungen sowie technische Beratung.

Alle unsere Dienstleistungen unterliegen den unternehmensweit gültigen Vorschriften zur Technical Compliance.

Unsere Leistungen im Überblick

Unser Unternehmenszweck ist es, Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken zu schützen. Mit unseren Dienstleistungen verfolgen wir daher das Ziel, einen Beitrag zu Gesundheit, Umwelt und Sicherheit zu leisten, sie kontinuierlich an den Stand der Technik anzupassen und immer wieder zu verbessern.

AUDITIERUNG UND SYSTEMZERTIFIZIERUNG

Wir unterstützen unsere Kunden weltweit bei der Auditierung, Begutachtung, Validierung und Zertifizierung von Managementsystemen in nahezu allen Fachbereichen und Branchen. So sorgen wir für Zuverlässigkeit, Sicherheit, Qualität und Wirtschaftlichkeit – über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg.

PRODUKTPRÜFUNG UND -ZERTIFIZIERUNG

TÜV SÜD gilt weltweit als eine der führenden unabhängigen Stellen für Produktzertifizierung. Wir prüfen und zertifizieren die verschiedensten Produkte nach den gesetzlich vorgeschriebenen, aber auch nach freiwilligen Standards. So unterstützen wir unsere Kunden insbesondere auch bei der Markteinführung neuer Produkte, denn als weltweit renommierter Lösungsanbieter arbeitet TÜV SÜD eng mit Regulierungsbehörden und nationalen Akkreditierungs- und Zertifizierungsstellen in Schlüsselmärkten zusammen. Zudem können wir damit unsere Kunden fundiert zu den Compliance-Anforderungen in den einzelnen Märkten informieren.

Durch umfassende Tests zeigen wir Fehler sowie regulatorische Compliance-Probleme auf, die einer Markteinführung entgegenstehen, können frühzeitig Anpassungen vornehmen und kostspielige Rückrufe bereits im Vorfeld vermeiden. Weiter bieten wir unseren Kunden Zugang zur lokalen Vertretung und Zertifizierungsstellen in den jeweiligen Ländern oder Regionen an. Bei Bedarf schulen wir ihr Personal zu technischen Normen.

CYBERSICHERHEIT

Cybersicherheit und Datenschutz gehören zu unseren Kernkompetenzen. Von der Risikoanalyse über die Beseitigung von Sicherheitsschwachstellen bis hin zur Gesamtresilienz des Geschäftsbetriebs steht TÜV SÜD den Kunden bei jedem Schritt zur Seite. Wir bieten ihnen Schulungen für Mitarbeiter an, um die erforderliche Kompetenz und Befähigung sicherzustellen. Basierend auf unserer fundierten Expertise sowohl in Bezug auf marktspezifische Datenregelungen als auch auf die Cyber-Bedrohungslandschaft unterstützen wir weltweit unsere Kunden, um das volle Potenzial ihrer digitalen Zukunft auszuschöpfen.

BERUFLICHE WEITERBILDUNG UND TRAINING

TÜV SÜD hilft Menschen und Organisationen, die Unternehmensleistung auf ein hervorragendes Niveau zu bringen. Wir bieten effektive globale Trainingsprogramme für Einzelpersonen und ganze Organisationen an, um unsere Kunden dabei zu unterstützen, Experten für ihre jeweiligen Bereiche zu werden: von Arbeitssicherheit, Managementsystemen und technischen Fähigkeiten bis hin zu hochrangigen Executive-Programmen. Unsere Schulungen und Personenqualifizierungsprogramme decken den gesamten Bereich der Sicherheit und des Schutzes nach relevanten Normen und Standards ab. Schon heute ist die TÜV SÜD Akademie einer der führenden Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung im deutschsprachigen Raum mit mehr als 600 Seminartemen in den Bereichen Management, Technik und Gesundheit.

FUNKTIONALE SICHERHEIT

Die funktionale Sicherheit ist in allen Industriebereichen zu einem entscheidenden Thema geworden. Mit der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung in Industrie und Gesellschaft ergeben sich neue Herausforderungen und Anforderungen an die funktionale Sicherheitstechnik. Hersteller und Betreiber legen höchsten Wert auf die Qualität und Sicherheit von Produkten und Anlagen, um Mensch, Eigentum und Umwelt vor technologiebedingten Risiken zu schützen. Wir bieten Unterstützung in verschiedenen Branchen – vom Chipdesign bis zur Gesamtbewertung einer Anlage –, verstehen die komplexen Anforderungen im Bereich der funktionalen Sicherheit und verfügen über die jeweils notwendigen branchenspezifischen Kompetenzen.

INSPEKTION

Mit unserem ganzheitlichen Ansatz für Prüffaktoren in Bezug auf Verantwortlichkeit, Konsistenz und Compliance stellen wir als unabhängige Instanz sicher, dass die Systeme, Geschäftsprozesse und -methoden unserer Kunden kontinuierlich im Einklang mit den geltenden Anforderungen, Richtlinien und Standards stehen. Unsere Dienstleistungen umfassen dabei unter anderem die Inspektionen von Infrastruktur und Gebäuden, Werken und installierten Anlagen. Auch Hygienethemen sowie Vor- und Nachsendungsinspektionen gehören zu unserem Portfolio.

TECHNISCHE BERATUNG

An rund 1.000 Standorten weltweit stehen TÜV SÜD-Experten aus unterschiedlichsten Disziplinen bereit, um unseren Kunden profunde technische Beratung zur Optimierung von Sicherheits-, Qualitäts- und Umweltschutzprogrammen zu bieten und damit die Kundenrisiken zu senken. So unterstützen wir Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen mit Dienstleistungen – von der Betreuung von Infrastruktur- und Bauprojekten bis hin zur Beratung im Bereich Energiemanagement und Geschäftsprozessoptimierung. Darüber hinaus erstellen wir Gutachten und stehen unseren Kunden bei der Beantwortung von Fragen zu Marktzugangskriterien zur Verfügung.

RISIKOMANAGEMENT

Unternehmen benötigen zur Minimierung ihrer Risiken ausreichende Maßnahmen zur Risikokontrolle. Mit einem engagierten Serviceteam und hoher technischer Kompetenz unterstützen wir unsere Kunden mit qualitativ hochwertigen Risikoanalysen und detaillierten Risikomanagementprogrammen. Eingebettet in ein funktionierendes Risikomanagement können die Ergebnisse risikobasierter Untersuchungen dauerhaft für die Sicherheit von Anlagen, die Effizienz von Prozessen und die Nachhaltigkeit von Entscheidungen sorgen.

WELTWEITER MARKTZUGANG

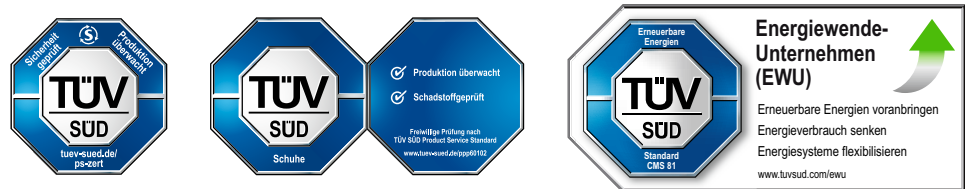
Unterschiedliche Normen und Anforderungen in einzelnen Ländern und Regionen sind oft die größte Hürde für die weltweite Vermarktung elektrischer und elektronischer Produkte. Es gilt, die jeweiligen Vorschriften zu kennen und möglichst schon in der Produktentwicklung zu berücksichtigen. Denn müssen nicht-konforme Produkte umgestaltet oder gar neu entwickelt werden, geht wertvolle Zeit verloren. Umsatzeinbußen und Marktanteilsverluste sind die Folge.

GRI 102-2

Unsere Experten kennen die spezifischen Anforderungen; zudem steht ihnen unsere globale Wissensdatenbank zur Verfügung, die alle regulatorischen Anforderungen, Richtlinien und technischen Vorschriften umfasst. Auf dieser Grundlage unterstützen wir unsere Kunden bei der behördlichen Zulassung und agieren als Schnittstelle zu Behörden und Zertifizierungsstellen – auf Wunsch auch im Namen unserer Kunden, falls diese nicht selbst vor Ort vertreten sind. Bereits im Vorfeld können wir Produkttests in Übereinstimmung mit den erforderlichen Standards durchführen, sodass der nationalen Zulassung und Markteinführung nichts mehr im Wege steht.

Unsere Prüfzeichen und Zertifikate

Mit unseren Prüfzeichen und Zertifikaten schaffen wir Vertrauen in Technologien und technischen Fortschritt. Sie stehen für eine unabhängige Überprüfung nach festgelegten Kriterien. Weltweit gilt unser Prüfzeichen – das blaue Oktagon – als Symbol für Qualität, Sicherheit und Vertrauen. Unser Ziel ist es, Kunden, Interessenten und Verbraucher umfassend und transparent über die Prüfzeichen, die Prüfungen und deren Inhalte zu informieren. Prüfzeichen werden in den Bereichen der Inspektion, der Zertifizierung von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen, der Zertifizierung von Managementsystemen sowie der Validierung und Verifizierung von Sachaussagen verwendet. So haben wir auch erweiterte Prüfzeichen mit Banner oder in Form eines Doppeloktavons eingeführt, da diese – schon auf den ersten Blick – mehr Raum für weitergehende Informationen zu Prüfinhalt und Prüfgrundlage lassen.



● TÜV SÜD, PRODUKTPRÜFUNG UND
PRODUKTZERTIFIZIERUNG
TUVSUD.COM

● TÜV SÜD, PRÜFZEICHENKATALOG
TUVSUD.COM

● TÜV SÜD, ZERTIFIKATSDATENBANK
TUVSUD.COM

Zudem informiert unser Online-Prüfzeichenkatalog über die gängigsten Prüfzeichen von TÜV SÜD. Gefiltert nach Kategorien und Themen liefert eine Prüfzeichendatenbank sogenannte „Prüfzeichen-Steckbriefe“ mit weiterführenden Informationen über Prüfgrundlage und Prüfinhalte. In unserer öffentlichen Zertifikatsdatenbank stehen zudem Informationen zu allen von uns ausgestellten gültigen Zertifikaten zur Verfügung.

Die TÜV SÜD-Prüfzeichen sind als europäische geschützte Marken (Certification Mark) beim Markenamt (EUIPO) in Alicante (Spanien) eingetragen. Um das Vertrauen unserer Kunden zu bewahren und unsere Marke zu schützen, gehen wir gegen den Missbrauch unserer Prüfzeichen mit aller Entschiedenheit vor – Jahr für Jahr in durchschnittlich mehreren Hundert Fällen. Dabei verfolgen wir eine Null-Toleranz-Strategie. Stellen wir Ungereimtheiten beim Umgang mit unseren Prüfzeichen fest, fordern wir den Anbieter zur Klärung auf. Bei Missbrauch gehen wir zivil-, marken- und strafrechtlich gegen den Anbieter vor und setzen das Produkt auf unsere Schwarze Liste, die auf unseren Internetseiten öffentlich einsehbar ist.

● TÜV SÜD, SCHWARZE LISTE
TUVSUD.COM

Wir behalten uns im Einzelfall die Entscheidung vor, Anträge auf Zertifizierungen abzulehnen, die im Widerspruch zu gesetzlichen Bestimmungen, den Markenwerten von TÜV SÜD, unserem Qualitätsstandard, dem Unternehmensbild oder dem TÜV-Markenkodex stehen.

MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEIT BEI TÜV SÜD

- 16** Nachhaltigkeit – unser Auftrag
- 19** Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen
- 23** Unsere Stakeholder

Nachhaltigkeit – unser Auftrag

Unternehmen tragen Verantwortung für eine nachhaltige Gestaltung von Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Für TÜV SÜD gilt dies in besonderer Weise, denn der gesellschaftliche Auftrag ist seit jeher fest in den Statuten unseres Unternehmens verankert. Bereits seit unserer Gründung vor mehr als 150 Jahren folgt unser Unternehmenszweck – der Schutz von Menschen, Umwelt und Sachgütern vor technischen Risiken – diesem Anspruch. Seit 1866 sorgen wir dafür, dass die Risiken der jeweils neuesten Technologien minimiert werden, damit Innovationen aus Naturwissenschaft und Technik in der Gesellschaft Akzeptanz finden und ihre Wirkung zum Wohl von Mensch und Umwelt entfalten können. So begleiten und gestalten wir den technologischen Wandel und passen unsere Dienstleistungen immer wieder aufs Neue an – mit dem Ziel, optimale Sicherheit zu gewährleisten und so unserem Auftrag jederzeit gerecht zu werden. Durch unsere Dienstleistungen tragen wir weltweit zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Gleichzeitig wollen wir auch innerhalb unseres Unternehmens nachhaltigen Lösungen den Vorzug geben, denn wir wollen das nachhaltigste Unternehmen unserer Branche werden und der unabhängige Experte sein, der bei Nachhaltigkeitsfragestellungen an erster Stelle steht.

GRI 102-18
GRI 102-19
GRI 102-20

MANAGEMENTANSATZ

Geleitet durch unsere Unternehmensstrategie „The Next Level. Together.“, unseren Unternehmenszweck sowie unsere Vision und Mission arbeiten wir weiter konsequent an der Systematisierung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2021 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um unsere Handlungsfelder zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Entscheidung des Vorstands über die relevanten Handlungsfelder für unser Unternehmen. » 05

Im Zuge dieser Entscheidung legte der Vorstand auch die jeweiligen Ambitionsniveaus und Ziele für die einzelnen Handlungsfelder fest ebenso wie konkrete Maßnahmenpläne zur Zielerreichung. Die Steuerung erfolgt dabei auf Basis spezifischer, nicht finanzieller Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs). » 04

Die Konzernbereiche unterstützen die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen und entwickeln ihrerseits entsprechende Aktivitäten zur Zielerreichung. Im Jahr 2021 wurden dazu zahlreiche Richtlinien konzernweit harmonisiert und zum Teil auch neu formuliert. Beispielhaft sind hier der neue TÜV SÜD Supplier Code of Conduct sowie zahlreiche Richtlinien im Personalbereich zu nennen.












Die Steuerung und Umsetzung der Maßnahmen vor Ort erfolgt über die regionale und lokale Führungsstruktur in den Landesgesellschaften. Diese haben zudem die Möglichkeit, die Konzernvorgaben um eigene Aktivitäten zu ergänzen.

● VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG, NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE
SIEHE SEITEN
43 – 46

● MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER
SIEHE SEITEN
55 – 82

Management von Nachhaltigkeit

ih 04

STRATEGISCHE SÄULEN	UMWELT ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	SOZIALES UND HUMANKAPITAL MITARBEITER UND GESELLSCHAFT	CORPORATE GOVERNANCE UNTERNEHMERISCHE EXZELLENZ			
HANDLUNGS- FELDER	UMWELT 	DIENST- LEISTUNGEN 	GESELLSCHAFT 	MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER 	UNTERNEHMENS- FÜHRUNG 	
SDGS	13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ 	12 NACHHALTIGE/ VERSORGENDE PRODUKTION 	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS- WACHSTUM 	7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE 	5 GESCHLECHTER- GLEICHHEIT 	3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 
WESENTLICHE THEMEN BEI TÜV SÜD	Ressourcensparsamkeit & -effizienz Emissionsminderung, z. B. durch Einsatz erneuerbarer Energien und klimafreundliche Mobilität	Schutz vor technischen & digitalen Risiken Achtung der Menschenrechte Sicherung des technischen & digitalen Fortschritts Mitarbeiterentwicklung Work-Life-Balance Attraktiver Arbeitgeber Mehrwert schaffen Vielfalt & Einbeziehung Arbeitsicherheit, Gesund- heitsvorsorge & -management	Qualität und Vertrauen Qualifizierte Mitarbeiter Compliance & Integrität Verantwortung & Transparenz Nachhaltige Technologien Risikomanagement			
ZIELE / MASSNAHMEN	Klimaneutralität in 2025 ¹ Reduzierung des Energieverbrauchs Verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien Nachhaltig grüne Investitionen	Erhöhung der Vielfalt im Unternehmen Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten Reduzierung von Unfällen	Fokus auf Compliance-Training für Beschäftigte Nachverfolgung von Compliance-Vorfällen Nutzung von Lieferanten mit SCoC ² Entsprechenserklärung			
KPIs	CO ₂ e-Emissionen [tCO ₂ e] Energieverbrauch/Umsatz [MWh/€] Anteil grüner Strom [in %] Ausgaben für grüne Investitionen [in €]	Frauen in Führungspositionen [in %] Durchschnittliche Weiter- bildungsstunden pro Beschäftigtem pro Jahr [Øh/Jahr] LTIR ³	Teilnehmerquote [in % aktiver Beschäftigter] Anzahl der nachverfolgten Compliance-Vorfälle Ausgaben bei Lieferanten mit SCoC [in % der Ausgaben insgesamt]			

1 _ Scope 1, Scope 2 sowie Geschäftsreisen.
2 _ TÜV SÜD Supplier Code of Conduct (SCoC).
3 _ LTIR: Lost time incident rate (Unfallquote).

GRI 102-11

Eine ESG-Management-Richtlinie (Environmental, Social, Governance) systematisiert alle Aktivitäten von TÜV SÜD in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung und gibt einen verbindlichen Handlungsrahmen vor. Dies schließt auch die Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten für alle Phasen des Managementregelkreises für ESG-Aktivitäten mit ein. Zudem bekennt sich TÜV SÜD in der Richtlinie zum Vorsorgeprinzip. Damit bringen wir nicht nur die Verantwortung für künftige Generationen zum Ausdruck, sondern verdeutlichen auch die eigene Grundhaltung gegenüber Risiken jeglicher Art. Die Richtlinie tritt im Jahr 2022 in Kraft.

Unsere Ansprüche in den jeweiligen Handlungsfeldern

ii 05



Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen

So, wie unser Unternehmenszweck das gesamte Unternehmen prägt, verstehen wir auch Nachhaltigkeit als Aufgabe für jeden Einzelnen im Unternehmen. Jeder im Unternehmen ist gefordert, durch sein Handeln einen Beitrag zu leisten und in seinem Aufgabenbereich die gesetzten Ziele zu erreichen.

Im Rahmen eines konzernübergreifenden Projekts, das in der Verantwortung des Finanzvorstands liegt, schafft das im Jahr 2020 formierte Sustainability Committee die Grundlagen für ein zielgerichtetes Vorgehen und eine konzernübergreifende Berichterstattung in Sachen Nachhaltigkeit. Dazu gehören die Analyse und Bewertung der wesentlichen Handlungsfelder unter Einbeziehung der wichtigsten Stakeholder ebenso wie die Definition von Zielen und Leistungsindikatoren. Über die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wird dem Vorstand regelmäßig berichtet. **06**

Das Sustainability Committee tagte im Jahr 2021 viermal und tauschte sich dabei insbesondere über diese Themen aus:

- die Anforderungen unserer Kunden an die ESG-Bewertung von TÜV SÜD, zum Beispiel durch EcoVadis oder NQC. Diese Anforderungen wurden uns im Rahmen des regelmäßigen Austauschs mit unseren strategischen Kunden und Schlüsselkunden kommuniziert
- den Stand der ESG-Richtlinien im Konzern, insbesondere die HR-Richtlinien, die nachhaltige Einkaufsrichtlinie und den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct (SCoC) sowie die Umweltrichtlinie
- die Einführung von Green Financing durch den Abschluss einer Konsortialkreditvereinbarung mit Nachhaltigkeitskomponenten
- die für alle Beschäftigten von TÜV SÜD verpflichtenden Schulungen zu den Themen IT-Sicherheit, Compliance und Qualitätsmanagement sowie zum Stand der sich im Aufbau befindlichen Schulungsinhalte Sustainability Awareness und Datenschutz

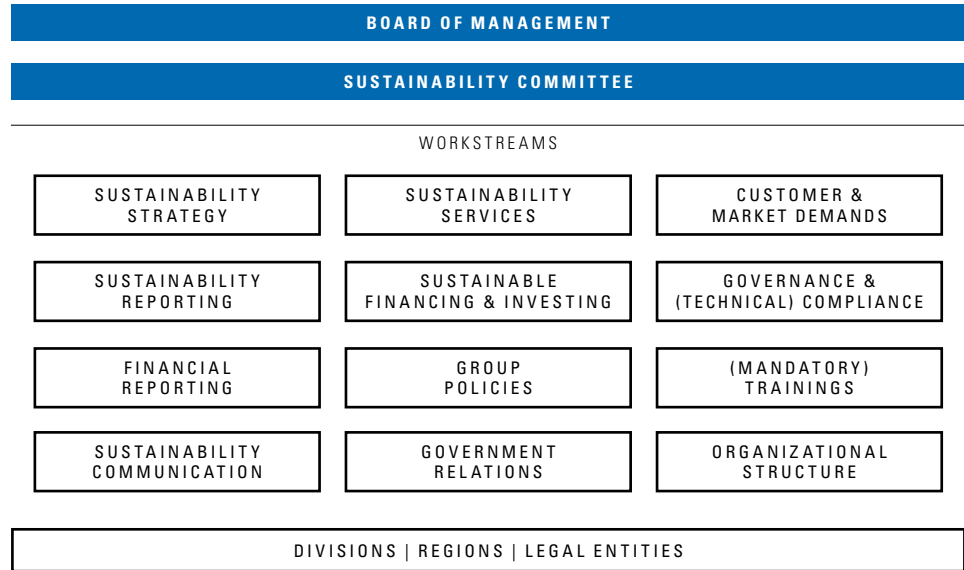
Im Vorstand wurden diese Themen ebenfalls diskutiert. Der Vorstand beschäftigte sich auch mit der Strategie und Klassifizierung der Nachhaltigkeitsdienstleistungen und der Definition der ESG-KPI. Beschlossen wurden die Umweltrichtlinie, die das Umweltziel Klimaneutralität beinhaltet, sowie die diversen Richtlinien in den Bereichen Personal und Einkauf. Die Konsortialkreditvereinbarung mit Nachhaltigkeitskomponente wurde ebenso im Vorstand beschlossen und auch dem Aufsichtsrat vorgelegt.

GRI 102-18
GRI 102-19
GRI 102-20

● MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEIT
BEI TÜV SÜD,
STAKEHOLDERDIALOG
SIEHE SEITEN
24 – 28

Sustainability-Organisation

.ii 06



Unser Managementansatz zur Nachhaltigkeit sowie die entsprechende Organisationsstruktur ermöglichen eine ebenso einheitliche wie effektive Herangehensweise, um unsere Geschäftsaktivitäten nachhaltig weiterzuentwickeln und so die Weichen für eine weiterhin erfolgreiche Unternehmensentwicklung zu stellen.

Zudem stellen wir in jedem unserer Handlungsfelder sicher, dass wir mit unseren Maßnahmen jeweils dort ansetzen, wo wir am meisten bewirken können. Die definierten Leistungsindikatoren ermöglichen als quantifizierbare Messgrößen eine Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von TÜV SÜD und fließen auch in unsere externe Berichterstattung ein.

Seit dem Jahr 2020 unterziehen wir uns zudem regelmäßig einer Bewertung durch EcoVadis und haben dabei im Jahr 2021 den Silberstatus erreicht. Auch diese Ergebnisse fließen in die weitere Ausgestaltung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und die entsprechende Berichterstattung ein.

Mit unseren Aktivitäten für mehr Nachhaltigkeit unterstützen wir auch die 2015 verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Folgende SDGs haben dabei für unser Unternehmen eine besondere Relevanz:

GRI 102-43
GRI 102-46



Gesundheit und Wohlergehen



Geschlechtergleichheit



Bezahlbare und saubere Energie



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



Maßnahmen zum Klimaschutz

Wie wir im Einzelnen zur Erreichung der SDGs beitragen und welchen Beitrag wir konkret dazu leisten, wird in den folgenden Kapiteln dieses Berichts erläutert.

STAKEHOLDERBEFRAGUNG ALS GRUNDLAGE DER WESENTLICHKEITSANALYSE

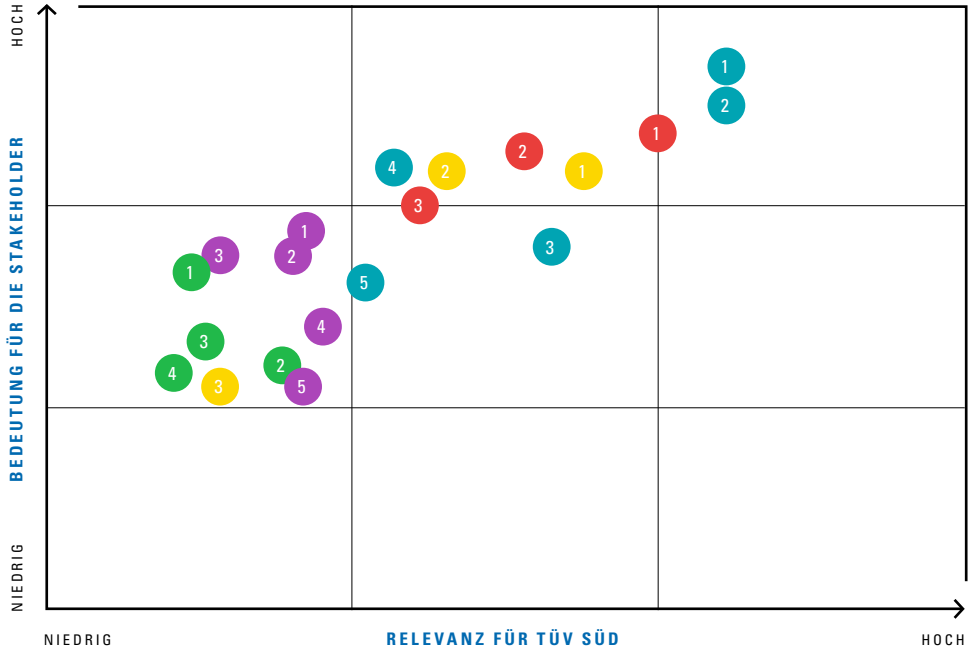
Grundlage für unsere Wesentlichkeitsanalyse und die daraus abgeleitete Definition unserer Handlungsfelder war eine umfassende Stakeholderbefragung, die im ersten Halbjahr 2021 durchgeführt wurde und ein breites Meinungsbild von Mitarbeitern und Führungskräften, Key Accounts sowie ausgewählten Experten aus Universitäten, Wirtschaftsprüfung und Branchenverbänden widerspiegelt. Im Mittelpunkt der Befragung standen die Anforderungen der Stakeholder an die unternehmerische Verantwortung von TÜV SÜD. Zudem wurden die Teilnehmer um ihre Einschätzung zur Relevanz der jeweiligen Themen für unser Unternehmen gebeten. Insgesamt flossen 529 beantwortete Fragebogen in die Bewertung ein. Die so bestimmten Themen prägen die Stoßrichtungen, die wir in unserem Nachhaltigkeitsmanagement sowie in den einzelnen Handlungsfeldern weiterverfolgen.

Ergänzend befragten wir im Jahr 2021 unsere Endkunden im Segment MOBILITY in Deutschland. Diese Gruppe (1.211 beantwortete Fragebogen) maß insbesondere den Handlungsfeldern „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und „Unternehmensführung“ wesentliche Bedeutung bei, die übrigen Handlungsfelder wurden nahezu gleich gewichtet. Damit ist das Handlungsfeld „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ als Top-Thema für TÜV SÜD erneut bestätigt. Denn qualifizierte und motivierte Beschäftigte sind die essenzielle Grundlage für den Unternehmenserfolg und die Erfüllung unseres gesellschaftlichen Auftrags als technischer Dienstleister. Gleichzeitig betonte diese Befragung der Endkunden, wie wichtig unser Fokus auf verantwortungsvolles, integrires und transparentes Handeln ist.

Wesentlichkeitsmatrix

ih 07

GRI 102-44
GRI 102-47



● **DIENSTLEISTUNGEN**

1. Qualität & Vertrauen
2. Qualifizierte Mitarbeiter
3. Nachhaltige Technologien
4. Sicherung des technischen & digitalen Fortschritts
5. Mehrwert schaffen

● **MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER**

1. Personalentwicklung und Weiterbildung
2. Work-Life-Balance
3. Attraktiver Arbeitgeber
4. Arbeitssicherheit, Gesundheitsvorsorge & -management
5. Vielfalt & Einbeziehung

● **UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

1. Compliance & Integrität
2. Verantwortung & Transparenz
3. Risikomanagement

● **UMWELT**

1. Ressourcensparsamkeit & -effizienz
2. Erneuerbare Energien
3. Klimafreundliche Mobilität
4. Emissionsminderung

● **GESELLSCHAFT**

1. Schutz vor technischen & digitalen Risiken
2. Achtung der Menschenrechte
3. Gesellschaftliches & soziales Engagement

Unsere Stakeholder

IDENTIFIKATION UNSERER STAKEHOLDER

In Vorbereitung auf die Wesentlichkeitsanalyse wurden in einer Arbeitsgruppe die internen und externen Stakeholder von TÜV SÜD ermittelt. Es handelt sich dabei um alle internen und externen Personen oder Gruppen, die einen Einfluss auf die Entscheidungen oder Aktivitäten von TÜV SÜD haben und/oder davon beeinflusst werden.

GRI 102-40
GRI 102-42

Stakeholder im Überblick

08



Die Stakeholder wurden dann entsprechend ihrer Bedeutung für die Erfüllung unseres gesellschaftlichen Auftrags, ihres Beitrags zum Unternehmenserfolg und der Art ihres Einflusses auf das Unternehmen kategorisiert. Dabei wurden fünf Anspruchsgruppen mit besonderer Bedeutung identifiziert.

STAKEHOLDERDIALOG

Ein systematisch geführter Stakeholderdialog hilft uns, die Bedürfnisse, Erwartungen oder Anregungen der Stakeholder zielgerichtet kennenzulernen. Dieser regelmäßige Austausch dient uns zudem zur Ausrichtung und regelmäßigen Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie zur Bestätigung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Wir fokussieren uns daher in unserem Stakeholderdialog vor allem auf die fünf Anspruchsgruppen, die von besonderer Bedeutung für unseren Unternehmenserfolg und die Erfüllung unseres gesellschaftlichen Auftrags sind. Für den zielgerichteten Austausch mit besonders wichtigen Anspruchsgruppen nutzen wir verschiedene Kommunikationsformate, die sich nach Medium, Dauer und Häufigkeit unterscheiden.

Austausch mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- **Informations- und Dialogplattformen:**

Im Dialog mit unseren Beschäftigten kommt der internen Kommunikation eine besondere Bedeutung zu. Ziel ist es dabei, branchen- und länderspezifische Eigenheiten der einzelnen Unternehmenseinheiten genauso sichtbar zu machen wie das Unternehmen als Ganzes. Tragende Säulen des Austauschs mit der Belegschaft sind ein globales Intranet, in dem tagesaktuell über Neuigkeiten aus dem TÜV SÜD Konzern berichtet wird, sowie die cross-mediale Publikation TÜV SÜD IN. Diese besteht aus einem quartalsweise erscheinenden Magazin und einer digitalen Plattform im Internet, die durch einen E-Mail-Newsletter ergänzt wird. Regelmäßige Umfragen unter den Beschäftigten sorgen dafür, dass die TÜV SÜD IN stets die Interessen und Erwartungen der Zielgruppe trifft. Die Plattform dient auch dazu, Inhalte rund um die zentralen Themen Unternehmensstrategie, Nachhaltigkeit und Gesundheit zu bündeln und der Belegschaft dadurch einen zentralen Anlaufpunkt bei Fragen zu diesen Themen zu bieten.




- **Mitarbeiterbefragung:**

Die regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterbefragung dient als weiteres Format für die Beschäftigten, anonym Rückmeldung zu geben sowie in Folgedialogen mit ihren jeweiligen Vorgesetzten nachhaltige Veränderungen zu initiieren.

- **Direkte Dialogangebote:**

Unter dem Namen „TÜV SÜD im Dialog“ werden jährlich in der Regel an drei bis sechs Standorten in Deutschland zentrale Informationsveranstaltungen durchgeführt. Da diese Präsenzveranstaltungen im Berichtsjahr aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht stattfinden konnten, wurde stattdessen ein innovatives digitales Event organisiert. Im Rahmen einer rund eineinhalbstündigen Veranstaltung, die während der Arbeitszeit der Beschäftigten stattfand, gab der Vorstand einen Überblick über wichtige Entwicklungen im Unternehmen. Der Großteil der Veranstaltung war für Fragen aus der Belegschaft reserviert, die diese vorab im Intranet, während des Events in einem Chat-Tool sowie live mit Videozuschaltung stellen konnten. Mit rund 2.000 Anmeldungen war dieser Dialog, der unter dem Motto „Einer für alle“ stattfand, ein großer Erfolg. Die Inhalte dieses Mitarbeiterdialogs, die Rede des Vorstandsvorsitzenden sowie die wichtigsten Fragen und Antworten wurden nach der Veranstaltung für alle Beschäftigten zugänglich im Intranet veröffentlicht. Dadurch hatten auch Beschäftigte, die nicht live teilnehmen konnten, die Gelegenheit, sich umfassend zu informieren. In unseren Regionen und operativen Einheiten erfolgt der Dialog mit den Beschäftigten darüber hinaus durch Mitarbeiterinformationen und -veranstaltungen, die in der Regel vom Management vor Ort durchgeführt werden.

Die Beschäftigten stellten im Dialog 2021 unter anderem Fragen zu diesen Themengebieten:

Themenfelder im Dialog 2021				≡ 01
THEMENGEBIET	FRAGEN	ANTWORTEN / MASSNAHMEN	SEITE	
 COVID-19	Mögliches Impfangebot und Testangebot für Kollegen mit Vor-Ort-Präsenz geplant?	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/ Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	82	
	Mobiles Arbeiten – Perspektiven für die Zukunft?	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/ TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber	60	
 NACHHALTIGKEIT	Plant TÜV SÜD, sich künftig Umweltziele zu setzen?	Umwelt/Unsere Ziele	84	
	Warum erfolgt bisher keine Förderung von Hybrid-/ Elektrofahrzeugen in der Flotte?	Umwelt/Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit	92 – 93	
	Welche Fördermaßnahmen bietet TÜV SÜD, um weibliche Führungskräfte in ihrer Entwicklung zu unterstützen?	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/ Vielfalt und Einbeziehung	66 – 69	
	Ist geplant, die Frauenquote anzupassen?	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/ Unsere Ziele	69	
 COMPLIANCE	Das Unglück in Brasilien – wie ist der aktuelle Stand?	Verantwortungsvolle Unternehmensführung/ Risikomanagement	40	
	Wie wird die Compliance-Plattform Trust Channel angenommen?	Verantwortungsvolle Unternehmensführung/ Compliance	35	
	Wie viele Meldungen gingen beim Trust Channel bereits ein?	Verantwortungsvolle Unternehmensführung/ Compliance	35	

● MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,
ARBEITSSICHERHEIT UND
GESUNDHEITSSCHUTZ
SIEHE SEITE
82

● **Sonderinformationen während der Covid-19-Pandemie:**

Wie schon im Vorjahr wurden auch im Jahr 2021 spezielle Corona-Newsletter sowie eine für alle Beschäftigten abrufbare Infoseite zur Verfügung gestellt, um regelmäßig über neue Entwicklungen, Einschränkungen und Lockerungen sowie über Unterstützungsangebote während der Pandemie zu informieren.

Austausch mit unseren Mitgliedern

● **Mitgliederversammlung TÜV SÜD e. V.:**

Der TÜV SÜD e. V. ist der Mehrheitseigentümer der TÜV SÜD AG. Einmal im Jahr kommen die Mitglieder des TÜV SÜD e. V. zu einer ordentlichen Mitgliederversammlung zusammen. Die Versammlung bietet den Mitgliedern unter anderem die Möglichkeit, sich über die Tätigkeit des Vereins und des TÜV SÜD Konzerns im abgelaufenen Geschäftsjahr zu informieren, erforderliche Beschlüsse zu fassen und unternehmensspezifische oder gesellschaftspolitisch relevante Fragestellungen mit dem Vorstand und den anwesenden Mitgliedern zu diskutieren. Die Veranstaltung fand im Jahr 2021 pandemiebedingt in einem digitalen Format statt, vorgestellt wurden dabei auch der Nachhaltigkeitsansatz von TÜV SÜD sowie verschiedene Beispiele für nachhaltigkeitsbezogene Dienstleistungen von TÜV SÜD.

Austausch mit unseren Kunden und der Öffentlichkeit

● **Kundenveranstaltungen:**

Wir legen Wert auf eine zielgerichtete Kundenansprache. Unsere Gesellschaften vor Ort sind daher primäre Ansprechpartner für die Mehrheit unserer Kunden. Dabei kommen verstärkt digitales Marketing und E-Commerce zum Einsatz. Internationale Großunternehmen werden im Strategic & Key Account Management betreut.

Dies gilt auch mit Blick auf den Stakeholderdialog. Eine Vielzahl von Veranstaltungen und Aktivitäten trägt dazu bei, dass unsere Kunden stets auf dem neuesten Stand sind – in Bezug auf unser Dienstleistungsangebot, aber auch hinsichtlich neuester technologischer Trends oder sich abzeichnender Anforderungen von Behörden und standardsetzenden Institutionen.

● **Unternehmensmagazin ABOUT TRUST:**

Dreimal im Jahr erscheint unser Unternehmensmagazin ABOUT TRUST auf Deutsch und Englisch und wird in einer Gesamtauflage von rund 40.000 Exemplaren kostenlos an Mitglieder des TÜV SÜD e. V., interessierte Kunden, Medien und an die Belegschaft verteilt. Auf der Internetseite abouttrust.tuvsud.com, die auch über die Homepage von TÜV SÜD erreichbar ist, werden zusätzlich zu den Inhalten der gedruckten Ausgabe weitere Informationen angeboten. Das Magazin wird klimaneutral auf Papier aus nachhaltiger Waldwirtschaft gedruckt.

● **Geschäftsbericht:**

Mit unserem jährlichen Geschäftsbericht verfolgen wir den hohen Anspruch, so transparent wie ein kapitalmarktorientiertes Unternehmen zu berichten, und veröffentlichen alle Pflichtbestandteile eines Konzernabschlusses. Flankiert wird die umfangreiche Finanzberichterstattung von einem Magazin, in dem strategische Weichenstellungen und interessante Projekte aus dem Berichtszeitraum in leicht lesbarer Form präsentiert werden. Alle Inhalte stehen in gedruckter Form und auch im Internet zur Verfügung.

● **Nachhaltigkeitsbericht:**

Mit unserem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht schaffen wir Transparenz über unser Engagement, unsere Ziele und den weiteren Weg von TÜV SÜD in Sachen Nachhaltigkeit. Der Bericht entspricht den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und wird in der Option „Kern“ erstellt. Er erscheint in deutscher und englischer Sprache und ist über die Website verfügbar.

● **Pressearbeit und Social-Media-Aktivitäten:**

Im Rahmen unserer Kommunikationsarbeit veröffentlichen wir jährlich zwischen 250 und 300 Pressemeldungen. Unsere Pressesprecher stehen als zentrale Ansprechpartner bereit, um Anfragen von Medienvertretern schnell und kompetent zu beantworten. Neben klassischen Kanälen wie Zeitungen, Zeitschriften, Hörfunk und Fernsehen werden die Inhalte auch verstärkt in Social-Media-Kanälen verbreitet. Die Meldungen sind thematisch vielfältig und reichen von strategischen Themen des TÜV SÜD Konzerns über Fachthemen für das Expertenpublikum bis zu Ratgeberthemen für Verbraucher.

GRI 102-44

● **GESCHÄFTSBERICHT 2021**
GESCHAFTSBERICHT.TUVSUD.COM

● **NACHHALTIGKEITSBERICHT**
GESCHAFTSBERICHT.TUVSUD.COM

Austausch innerhalb der TIC-Branche

Um die Interessen von TÜV SÜD und der Prüfdienstleisterbranche im Allgemeinen zu stärken und zu vertreten sowie die Entwicklung hoher Qualitätsstandards und Innovationen in der TIC-Branche (Testing, Inspection, Certification) voranzutreiben, befinden wir uns in einem stetigen fachlichen Austausch innerhalb der Branche. Wir sind Mitglied in diversen nationalen, europäischen und internationalen Gremien und bringen dort aktiv Wissen, Erfahrung sowie Technologiekenntnisse ein.

Als Mitglied des TIC Councils prägt TÜV SÜD die Entwicklung der gesamten TIC-Branche entscheidend mit. Das Council ist ein Zusammenschluss von rund 90 der weltweit führenden Unternehmen und Organisationen für internationale Inspektions-, Test- und Zertifizierungsdienstleistungen. Es wurde im Dezember 2018 gegründet und geht aus der Zusammenführung der ehemaligen globalen TIC-Dachorganisationen International Federation of Inspection Agencies (IFIA) und International Confederation of Inspection and Certification Organisations (CEOC) hervor. Auch in diesen beiden Organisationen war TÜV SÜD bereits als Mitglied vertreten.

Das TIC Council fordert Regierungen und weitere wichtige Interessengruppen auf, sich für wirksame Lösungen einzusetzen, die die Öffentlichkeit schützen, den Handel erleichtern und Innovationen unterstützen. Es betont den Mehrwert der Nutzung von TIC-Diensten für die Gesellschaft und die damit verbundenen Vorteile in den Bereichen Sicherheit, Qualität, Gesundheit, Ethik und Nachhaltigkeit.

Mit dem Fachwissen und der Kompetenz seiner Mitglieder ist das TIC Council eine wertvolle Informationsquelle für politische Entscheidungsträger auf der ganzen Welt. Die Mitglieder verpflichten sich, ihr Know-how zu nutzen, um Regierungen beim Schutz von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt zu unterstützen, Hersteller in einer komplexen globalen Handelslandschaft zu fördern und Verbrauchern Gewissheit über die Sicherheit gekaufter Produkte zu verschaffen.

Darüber hinaus verpflichten sich alle Mitglieder des TIC Council zu hohen Standards in Bezug auf Ethik und Integrität. Die Mitgliedschaft im TIC Council setzt die Umsetzung eines Compliance-Kodex voraus. Die Umsetzung des Compliance-Programms durch die Mitglieder des TIC Council ist durch die Vorlage von Dokumenten zu belegen und wird jährlich von einer unabhängigen externen Prüfungsgesellschaft überprüft.

TÜV SÜD engagiert sich in der nationalen, regionalen und internationalen Normung, so beispielsweise in der International Organization for Standardization (ISO). Die ISO ist eine unabhängige, nichtstaatliche internationale Vereinigung 164 nationaler Normenorganisationen, die international gültige Normen und Standards erarbeitet. Die von der ISO erstellten Dokumente enthalten Anforderungen, Spezifikationen, Richtlinien oder Merkmale, die konsequent angewendet werden können, um sicherzustellen, dass Materialien, Produkte, Prozesse und Dienstleistungen für ihren Zweck geeignet sind. Über ihre Mitglieder bringt die Organisation Experten für den Austausch von Wissen zusammen, um so freiwillige, konsensorientierte, marktrelevante internationale Normen zu entwickeln, die Innovationen unterstützen und Lösungen für globale Herausforderungen bieten. TÜV SÜD trägt durch eine engagierte Mitgliedschaft im ISO-/CASCO-Komitee zur internationalen Standardentwicklung und -setzung in der ISO bei. Dieses Komitee befasst sich mit Fragen der Konformitätsbewertung. Dabei entwickelt CASCO Richtlinien und veröffentlicht Normen zur Konformitätsbewertung, führt aber keine Konformitätsbewertung durch.

GRI 102-44
GRI 102-13

 TIC COUNCIL
TIC-COUNCIL.ORG

 MANAGEMENT SYSTEM STANDARDS
ISO.ORG

GRI 102-13

 TÜV-VERBAND
TUEV-VERBAND.DE

Als stellvertretender Vorsitzender des Präsidiums repräsentierte Prof. Dr.-Ing. Axel Stepken, Vorstandsvorsitzender von TÜV SÜD, im Jahr 2021 das Unternehmen im Verband der TÜV e.V. (TÜV-Verband). Der TÜV-Verband organisiert den technisch-wissenschaftlichen Erfahrungsaustausch und vertritt die politischen und fachlichen Interessen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Öffentlichkeit auf nationaler Ebene. Dabei verfolgt er das Ziel, das hohe Niveau der technischen Sicherheit in der Gesellschaft zu wahren und sichere Rahmenbedingungen für den technologischen Wandel zu entwickeln.

Die einzelnen TÜV SÜD-Gesellschaften sind in unterschiedlichen Initiativen, Verbänden und Arbeitsgruppen vertreten, etwa im CITA (International Motor Vehicle Inspection Committee) oder EUROLAB Deutschland (ein Verband der deutschen Konformitätsbewertungsstellen), und arbeiten zusammen mit anderen Stakeholdern an der Weiterentwicklung von ökologischen, ökonomischen und technologischen Themen.

Darüber hinaus nimmt TÜV SÜD an verschiedenen Kreisen zum Erfahrungsaustausch teil, beispielsweise am Erfahrungsaustauschkreis der nach dem Medizinproduktegesetz benannten Stellen (Notified Bodies) oder am Erfahrungsaustausch zugelassener Überwachungsstellen (ZÜS).

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 30 Corporate Governance
- 31 Compliance
- 38 Steuern
- 39 Risikomanagement
- 41 Operational Excellence
- 42 Qualitätsmanagement
- 43 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

UNSER ANSPRUCH

Stetige Förderung der Exzellenz und Effizienz unserer Unternehmensführung und unserer Dienstleistungen.

Unsere Ziele

09



ZIELE

Fokus auf Compliance-Training für Beschäftigte

Nachverfolgung von Compliance-Vorfällen

Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten mit Entsprechenserklärung zum TÜV SÜD Supplier Code of Conduct (SCoC)



MASSNAHMEN

Wir werden alle aktiven Beschäftigten regelmäßig schulen

Wir werden weiterhin alle gemeldeten Compliance-Vorfälle lückenlos nachverfolgen

Wir werden bis 2026 unseren Bedarf ausschließlich über Lieferanten mit SCoC-Entsprechenserklärung decken

Corporate Governance

Für TÜV SÜD als global tätiges Prüfdienstleistungsunternehmen ist eine gute Corporate Governance wesentlicher Bestandteil einer transparenten und verantwortungsvollen Unternehmensführung. Sie wird in klaren Leitlinien und Regeln konkretisiert, die unternehmensweit gelten. Wir überprüfen diese Grundsätze regelmäßig und passen sie an neue Entwicklungen, geänderte bzw. neue gesetzliche Bestimmungen und nationale wie internationale Standards an. Nur so können wir unserem eigenen Streben nach Exzellenz und Effizienz gerecht werden und das Vertrauen rechtfertigen, das unsere Kunden und andere Anspruchsgruppen in uns und unsere Dienstleistungen setzen. Wir wissen um den Wert dieses Vertrauens – und deshalb setzen wir alles daran, unsere transparente und integre Corporate Governance weiter beizubehalten und stetig fortzuentwickeln.

Vorstand und Aufsichtsrat der TÜV SÜD AG orientieren sich an den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) für kapitalmarktorientierte Unternehmen. So legen sie den Grundstock für das gemeinsame Verständnis einer verantwortungsvollen, transparenten und wertorientierten Unternehmensführung auf allen Ebenen des Unternehmens.

Der Vorstand der TÜV SÜD AG besteht aus drei Mitgliedern. In den Funktionen als Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO) und Chief Operating Officer (COO) leitet der Vorstand das Unternehmen in eigener Verantwortung und führt dessen Geschäfte. Er ist an das Unternehmensinteresse gebunden und der Steigerung des nachhaltigen Unternehmenswerts verpflichtet. Er nimmt seine Leitungsaufgabe als Kollegialorgan mit gemeinsamer Verantwortung für die Unternehmensführung wahr.

Der Aufsichtsrat der TÜV SÜD AG umfasst 16 Mitglieder. Er ist nach deutschem Recht paritätisch besetzt und setzt sich je zur Hälfte aus Vertretern der Arbeitnehmer sowie der Anteilseigner zusammen. Die strategische Ausrichtung des TÜV SÜD Konzerns wird in enger Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat abgestimmt.

Weitere Ausführungen zur Corporate Governance von TÜV SÜD sowie zu Vorstand und Aufsichtsrat finden sich im Geschäftsbericht 2021.

Compliance

Zu den wichtigsten Grundsätzen unseres Unternehmens gehört es, stets alle anwendbaren Gesetze sowie internationalen Bestimmungen einzuhalten und fair mit unseren Geschäftspartnern und Wettbewerbern umzugehen. Ethische Prinzipien sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Die entsprechenden Prinzipien sind im TÜV SÜD Code of Ethics festgehalten, der als zentrales Regelwerk für alle unsere Beschäftigten verbindlich ist. Er wird ergänzt durch die Compliance-Richtlinien im TÜV SÜD Management-Rahmenhandbuch sowie Merkblätter zu einzelnen Themen, etwa zum Umgang mit Geschenken und Einladungen oder zu kartellrechtlich konformen Verhaltensweisen bei Veranstaltungen. Darüber hinaus enthalten alle Vertragsdokumente von TÜV SÜD Hinweise auf den Code of Ethics oder den Supplier Code of Conduct. Alle Vertragspartner müssen sich zudem vertraglich verpflichten, selbst geeignete und angemessene Maßnahmen zur Verhinderung von Compliance-Verstößen zu ergreifen und aufrechtzuerhalten.

GRI 102-16
GRI 205/103-1-3
GRI 206/103-1-3
GRI 307/103-1-3
GRI 419/103-1-3

● TÜV SÜD CODE OF ETHICS
TUVSUD.COM

● TÜV SÜD SUPPLIER CODE OF CONDUCT
TUVSUD.COM

PRÄVENTION ALS GRUNDSATZ

Unsere Kunden vertrauen auf die Integrität von TÜV SÜD. Um ihnen ein Höchstmaß an Sicherheit und Objektivität zu bieten, verfolgen wir einen präventiven Compliance-Ansatz. 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.

UMFASSENDES COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM

Das TÜV SÜD-Compliance-Management-System (TÜV SÜD CMS) stellt die Einhaltung des geltenden Rechts auch organisatorisch sicher. Es folgt dem Leitgedanken der Unabhängigkeit, Integrität und Legalität unseres Handelns und umfasst alle Hierarchieebenen. Erstellt unter Berücksichtigung der Prinzipien des IDW-Prüfstandards PS 980, wird es stetig weiterentwickelt und umfasst die folgenden sieben Elemente:

1. Compliance-Ziele

Ziel unseres Compliance-Management-Systems ist das regelkonforme Verhalten aller Beschäftigten von TÜV SÜD und der von uns beauftragten Dritten bei der Erbringung unserer Dienstleistungen. Im Fokus der Compliance-Organisation stehen dabei insbesondere die Vermeidung von Interessenkonflikten, Korruption und Kartellrechtsverstößen sowie die Einhaltung des Exportkontrollrechts.

2. Compliance-Organisation

Der Vorstand trägt die übergeordnete Verantwortung für das TÜV SÜD-Compliance-Management-System und den Aufbau der Compliance-Organisation. Die TÜV SÜD-Compliance-Organisation basiert auf dem Prinzip der Aufteilung von Verantwortung und ausführender Tätigkeit. Die Gesamtverantwortung trägt der Chief Compliance Officer (CCO), der direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet und in dieser Funktion weisungsunabhängig agiert.

GRI 102-17

Zu den Aufgaben des CCO gehören unter anderem die Gestaltung des TÜV SÜD CMS, das Treffen von Entscheidungen zur endgültigen Positionierung der TÜV SÜD-Compliance-Organisation in risikobehafteten Geschäftsangelegenheiten von hoher Bedeutung und die Berichterstattung an den Vorstand und weitere Stakeholder zum Status des TÜV SÜD CMS sowie wesentlicher compliancerelevanter interner und externer Sachverhalte. Der CCO kann diese Aufgaben in Teilen oder vollständig an den Head of Compliance delegieren, behält jedoch weiter die Verantwortung dafür. Zudem steht der CCO dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und gegebenenfalls anderen Stakeholdern zur Verfügung, um Zweifelsfragen zu klären oder in Konfliktsituationen im Hinblick auf die Einhaltung der relevanten Vorschriften zu beraten.

Der Head of Compliance (HoC) führt die Compliance-Organisation strategisch und operativ. Zu seinen Aufgaben gehört unter anderem, die Compliance-Strategie von TÜV SÜD zu definieren, umzusetzen, zu überwachen und kontinuierlich zu verbessern. Er hat die Themen Antikorruptions-, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Exportkontrolle und verwandte Bereiche im Blick und trägt durch die Unterstützung des globalen ESG-Programms von TÜV SÜD zu einer nachhaltigen Zukunft bei. Zudem ermittelt er unabhängig die Position der TÜV SÜD-Compliance-Organisation zu betriebswirtschaftlichen Angelegenheiten von wesentlicher Bedeutung (zum Beispiel compliancebasierte Empfehlung gegen oder zugunsten eines Geschäftsvorhabens) oder bearbeitet Compliance-Themen und Compliance-Fälle von grundlegender oder konzernweiter Bedeutung. Dazu kann er, falls erforderlich, auch externe Rechtsressourcen nutzen. Der HoC steht allen Beschäftigten und insbesondere den Führungskräften als Ansprechpartner zur Verfügung, um Fragen oder Konfliktsituationen im Hinblick auf Compliance zu klären. Er kann aber auch von Vorstand, Aufsichtsrat oder anderen Stakeholdern in entsprechenden Situationen eingebunden werden.

Das Global Compliance Office übt weltweit die zentrale Steuerungsfunktion für Compliance aus. In ihm sind neben dem CCO und dem HoC die hauptamtlichen Corporate Compliance Officers und mit Beginn des Jahres 2022 auch die neu geschaffene Funktion des Global Human Rights Officers (GHRO) zugeordnet. Der GHRO unterstützt hauptsächlich bei Themen und Projekten, die sich vor dem Hintergrund des zum 1. Januar 2023 in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) aus den Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen ergeben.

Für jede Region gibt es einen Regional Compliance Officer sowie in jeder operativen Gesellschaft, an der TÜV SÜD eine Mehrheitsbeteiligung hält, einen Local Compliance Officer. So stellen wir die Implementierung unseres Compliance-Management-Systems weltweit und in allen Gesellschaften sicher. Auch die einzelnen Konzernbereiche haben einen Local Compliance Officer.

3. Compliance-Kultur

Die Compliance-Kultur ist die Grundlage unseres Compliance-Management-Systems. Sie ist geprägt vom „Tone from the Top“ und von unserer Markenbotschaft: „Mehr Wert. Mehr Vertrauen.“ Wir wissen: Unser Erfolg hängt in hohem Maße vom Vertrauen unserer Kunden in unsere Unabhängigkeit und Integrität ab. Compliance nimmt deshalb in der TÜV SÜD-Kultur eine besonders wichtige Stellung ein. Regelgerechtes Verhalten schafft Vertrauen – diesem Grundsatz folgen wir.

Bereits bei der Begrüßung neuer Beschäftigter an den TÜV SÜD-Welcome-Days wird das Thema Compliance durch den Vorstand behandelt. Auch die Konzernbereichsleiter sowie die Geschäftsführer der TÜV SÜD-Tochtergesellschaften sind angehalten, Compliance in ihren Verantwortungsbereichen regelmäßig anzusprechen und vorzuleben.

GRI 205-2
GRI 412-2

4. Compliance-Kommunikation

Schon zu Beginn ihrer Tätigkeit für TÜV SÜD werden die Beschäftigten über den Code of Ethics in Kenntnis gesetzt und erhalten Informationen zum Compliance-Programm, die im Anschluss über entsprechende Trainings vertieft werden. Änderungen der Richtlinien werden konzernweit kommuniziert und in entsprechenden Schulungen vermittelt. Dabei ergänzen seit 2014 Compliance-E-Learnings das Schulungsangebot. Alle TÜV SÜD-Mitarbeiter weltweit sind verpflichtet, regelmäßig an einem Compliance-E-Learning teilzunehmen, in dem insbesondere auf die zentralen Compliance-Themen hingewiesen wird. Weitere Compliance-Schulungen werden lokal von den Local Compliance Officern gehalten.

Im Jahr 2021 wurden weltweit alle TÜV SÜD-Beschäftigten (einschließlich der als gesellschaftsrechtliche Organe tätigen Personen) zu dem Compliance-E-Learning eingeladen, davon haben 24.767 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Training erfolgreich absolviert. Es wurde somit eine Abschlussquote von rund 95 % erreicht.

Vor dem Hintergrund des zum 1. Januar 2023 in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) bereitet das Global Compliance Office zusammen mit anderen Fachabteilungen derzeit spezifische Schulungen zum Schwerpunktthema Menschenrechte und zu mit Menschenrechten in Zusammenhang stehenden Umweltschutzpflichten im Sinne des LkSG vor.

Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, haben wir im Jahr 2021 ein konkretes Ziel mit entsprechender Kennzahl definiert. So wollen wir alle unsere aktiven Beschäftigten regelmäßig zu aktuellen Compliance-Themen schulen.

5. Compliance-Programm

Seit 2008 verfügt TÜV SÜD über einen Code of Ethics. Dieser ist das Kernstück unseres Compliance-Programms, denn er legt die Grundregeln für Compliance bei TÜV SÜD fest. Daneben gibt der Vorstand jährlich eine Erklärung zum britischen Modern Slavery Act 2015 ab. Insgesamt gibt es bei TÜV SÜD neben dem Code of Ethics noch 13 weitere compliance-bezogene Richtlinien, die einen fairen, verantwortungsvollen, transparenten und wertschöpfungsorientierten Umgang innerhalb und außerhalb des Unternehmens garantieren sollen.

So umfasst unser Compliance-Programm unter anderem Richtlinien

- mit Vorgaben für den Umgang mit Einladungen und Geschenken,
- zum Umgang mit Geschäftspartnern,
- zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption,
- mit Vorgaben zur Beachtung von Wettbewerbs- und Kartellrecht
- zum Handels- und Exportkontrollrecht,
- zum sicheren Umgang mit Informationen,
- zum Umgang mit Spenden und Sponsoring,
- zum Prozess bei Compliance-Verstößen sowie
- zur Compliance-Kommunikation.

Diese Richtlinien werden regelmäßig überprüft und an neue Erkenntnisse, geänderte gesetzliche Bestimmungen und nationale wie internationale Standards angepasst sowie bei Bedarf in Schulungen vermittelt. So stärken wir das Vertrauen unserer Kunden, unserer Beschäftigten und der Öffentlichkeit in unsere Arbeit.

GRI 205-1

6. Compliance-Risiken

Über eine regelmäßig durchgeführte konzernweite Compliance-Risiko-Analyse identifizieren wir diejenigen Risiken, die zu Verstößen gegen einzuhaltende Regeln und damit zu einer Verfehlung der Compliance-Ziele führen könnten. Für einen global agierenden Konzern wie TÜV SÜD ist dabei die Vernetzung der verschiedenen Fachbereiche essenziell. Aus diesem Grund wird Compliance auch in die Risikobetrachtung des Risikomanagements einbezogen.

Im Compliance-Committee, das regelmäßig tagt und aus Führungskräften des Konzerns besteht, werden die Compliance-Entwicklungen im Konzern besprochen und mögliche neue Risiken evaluiert. Auf der Basis der Risikoanalyse werden Grundlagen und Maßnahmen festgelegt, die darauf ausgelegt sind, Compliance-Risiken zu reduzieren und Verstöße zu vermeiden.

Im Rahmen der konzernweiten Risikoanalyse wurden einzelne Länder und Einheiten identifiziert, bei denen ein gegenüber den übrigen Einheiten erhöhtes Korruptionsrisiko besteht. Diese Korruptionsrisiken ergeben sich insbesondere aus der Art der Geschäftstätigkeit und der durchgeführten Projekte sowie der involvierten Stakeholder. Es wurden entsprechende Maßnahmen ergriffen, um den erhöhten Risiken angemessen zu begegnen.

7. Compliance-Überwachung und -Verbesserung

Die Angemessenheit und Wirksamkeit des TÜV SÜD-Compliance-Programms wird regelmäßig überwacht und auf den Prüfstand gestellt. Dies erfolgt nicht nur durch das Global Compliance Office selbst, sondern auch durch interne und externe Stakeholder. Die interne Revision prüft standardmäßig bei Audits in risikoreichen Ländern die Einhaltung der Compliance-Vorgaben. Bei Verdacht auf Regelverstöße werden zudem Sonderprüfungen sowohl von der internen Revision als auch von externen Wirtschaftsprüfern durchgeführt. Verstöße gegen Gesetze oder interne Richtlinien werden angemessen sanktioniert und können für unsere Beschäftigten arbeitsrechtliche Konsequenzen bis zur Kündigung zur Folge haben.

Unterstützt von moderner Technologie (Legal Tech) erfolgt bei TÜV SÜD die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zu Handelsbeschränkungen und zur Terrorismusbekämpfung durch automatisierte Prüfung von Kreditoren und Debitoren.

Der Chief Compliance Officer holt jeweils am Ende des Kalenderjahres die Jahresberichte der Local Compliance Officer und Regional Compliance Officer weltweit ein. In den Rückmeldungen sind unter anderem Art und Anzahl der im jeweiligen Verantwortungsbereich festgestellten Verstöße gegen den TÜV SÜD Code of Ethics, die in die Wege geleiteten Korrekturmaßnahmen und bereits erfolgte oder geplante Compliance-Maßnahmen anzugeben. Auch die Leitungsorgane der Gesellschaften sowie die Leiter der Konzernbereiche haben für das Berichtsjahr 2021 wieder eine persönliche Entsprechungserklärung zum TÜV SÜD Code of Ethics abgegeben. Darin bestätigen sie, den TÜV SÜD Code of Ethics sowie die Compliance-Richtlinien 2021 eingehalten und auf die Einhaltung durch die ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geachtet zu haben.

GRI 102-17
GRI 205-3
GRI 206-1

Beschäftigte und externe Dritte können Hinweise auf Verstöße bzw. Verdachtsfälle weltweit über ein elektronisches Hinweisgeberportal melden, den TÜV SÜD Trust Channel. Dabei handelt es sich um ein internetbasiertes Hinweisgeberportal, das in 17 Sprachen allen Mitarbeitern von TÜV SÜD sowie Kunden, Lieferanten und sonstigen Dritten offensteht. Im TÜV SÜD Trust Channel haben die Hinweisgeber die Möglichkeit, ein geschütztes elektronisches Postfach einzurichten, über das sie mit dem Global Compliance Team von TÜV SÜD anonym und sicher kommunizieren können. Die so eingegebenen Hinweise lassen sich technisch nicht zurückverfolgen und die Anonymität des Hinweisgebers bleibt stets gewahrt, sofern sich seine Identität nicht aus der Sachverhaltsschilderung und der Natur des Hinweises ergibt. Die Beschäftigten haben darüber hinaus jederzeit die Möglichkeit, Meldungen an den Vorgesetzten, den jeweiligen Local Compliance Officer oder direkt an das Global Compliance Office zu adressieren.

Zu allen gemeldeten Hinweisen werden lokale oder globale Ermittlungen der Compliance-Organisation durchgeführt, falls notwendig auch unter Beteiligung der internen Revision. Sämtliche Hinweise werden dabei vertraulich behandelt und nur an diejenigen Personen weitergeleitet, die im Rahmen der Untersuchung oder der anschließenden Ergreifung von Maßnahmen Kenntnis haben müssen (Need-to-know-Prinzip). Bei jeder Untersuchung ist der Schutz des Hinweisgebers und des Betroffenen zu gewährleisten. So sind beispielsweise Daten zur Sachverhaltsermittlung stets so anzufordern, dass weder ein Rückschluss auf den Hinweisgeber noch auf den Betroffenen möglich ist. Sollte sich ein Hinweis bestätigen, werden entsprechende Disziplinarmaßnahmen verhängt, gegebenenfalls werden auch straf- oder zivilrechtliche Schritte eingeleitet. TÜV SÜD verfolgt dabei eine Null-Toleranz-Strategie. Um zukünftigen Verstößen präventiv zu begegnen, werden in bestätigten Fällen Prozessänderungen, Kommunikationsmaßnahmen und Schulungen geprüft und im Einzelfall entsprechend durchgeführt.

Im Jahr 2021 gingen über den TÜV SÜD Trust Channel 32 Hinweise und zehn Anfragen ein. Zu den Hinweisen wurden lokale oder globale Ermittlungen der Compliance-Organisation, sofern notwendig unter Beteiligung der internen Revision, durchgeführt. In den bestätigten Fällen wurden entsprechende Disziplinarmaßnahmen verhängt sowie geeignete Präventionsmaßnahmen geprüft und umgesetzt.

Im Jahr 2021 haben wir die Überwachung und Nachverfolgung von Compliance-Vorfällen als konkretes Ziel definiert. Wie bisher werden wir alle Compliance-Vorfälle nachverfolgen und lückenlos aufarbeiten.

Im Berichtsjahr gab es keine bestätigten Korruptionsfälle und auch keine Vertragsbeendigungen mit Geschäftspartnern in Zusammenhang mit Korruption. Ebenso waren im Berichtszeitraum keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartellrecht anhängig, bei denen TÜV SÜD eine beteiligte Partei war.

KONSEQUENTE WEITERENTWICKLUNG DES COMPLIANCE-MANAGEMENTS

Im Zuge der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Anpassung unseres Compliance-Managements sind für 2022 folgende Maßnahmen geplant:

- Prüfung des Compliance-Management-Systems nach dem IDW-Standard PS980,
- Durchführung des regelmäßigen Compliance-E-Learnings für alle Beschäftigten weltweit,
- Ausbau der Berichterstattung zu Meldungen über den TÜV SÜD Trust Channel und deren Bearbeitungsstand.

Zudem wird das Global Compliance Office den Themenbereich Menschenrechte und mit Menschenrechten in Zusammenhang stehende Umweltschutzpflichten im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) als neues Schwerpunktthema in das Compliance-Programm integrieren. So trägt TÜV SÜD den neuen Sorgfaltspflichten Rechnung, die sich aus dem zum 1. Januar 2023 in Deutschland in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ergeben.

MENSCHENRECHTE ACHTEN – JEDERZEIT UND ÜBERALL

TÜV SÜD steht weltweit für die Achtung der Menschenrechte – sowohl im unmittelbaren Verantwortungsbereich als Unternehmen als auch in den entsprechenden Lieferketten. Dies gilt insbesondere mit Blick auf das Verbot von Zwangs- oder Kinderarbeit, das konsequente Vorgehen gegen jegliche Form der Diskriminierung, faire Beschäftigungsstandards sowie eine marktconforme, in jedem Fall aber existenzsichernde Entlohnung.

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte trägt der Vorstand der TÜV SÜD AG.

Die Einhaltung der Sorgfaltspflicht zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen ist ab dem Jahr 2022 eines der Schwerpunktthemen im konzernweiten Compliance-Management-System. Die Compliance-Abteilung definiert die Compliance-Strategie des TÜV SÜD im Hinblick auf Menschenrechte und mit Menschenrechten in Zusammenhang stehende Umweltschutzpflichten im Sinne des LkSG. Sie sorgt zudem für eine kontinuierliche Verbesserung und stellt die Umsetzung durch die jeweils verantwortlichen Konzernbereiche sicher.

Während im Personalbereich die beschäftigungsbezogenen Menschenrechtsthemen und -risiken im Fokus stehen, stellt der Einkauf die Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette sicher. Die mit Menschenrechten in Zusammenhang stehenden umweltbezogenen Risiken im Sinne des LkSG werden insbesondere über den Bereich Real Estate abgesichert.

Die konsequente Achtung der Menschenrechte ist auch in den entsprechenden Richtlinien und Policies verankert, insbesondere im TÜV SÜD Code of Ethics, im TÜV SÜD Supplier Code of Conduct sowie in den einschlägigen Richtlinien im Bereich Einkauf und Human Resources. Hier sind beispielhaft die Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte im Arbeitskontext sowie die Richtlinie zu Vielfalt und Einbeziehung (Diversity & Inclusion) zu nennen.

GRI 412/103-1-3

● MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER
SIEHE SEITEN
56 – 82

● VERANTWORTUNGSVOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE
SIEHE SEITEN
43 – 46

GRI 412-1
GRI 418/103 1-3

TÜV SÜD
TRUST CHANNEL

TÜV SÜD, DATENSCHUTZ
TUVSUD.COM

In Vorbereitung auf die anstehenden Verpflichtungen aus dem Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz), das 2023 in Deutschland in Kraft tritt, wurde im Jahr 2021 eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. In diesem Zusammenhang entstanden bereits erste Ansätze für eine Risikoanalyse innerhalb des eigenen Geschäftsbetriebs von TÜV SÜD sowie innerhalb der Lieferkette. Ziel ist es, künftig in regelmäßigen Analysen die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei den unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln und anhand der Ergebnisse dieser Risikoanalysen angemessene Maßnahmen zur stetigen Verbesserung der Menschenrechtssituation zu treffen.

Für Beschwerden oder Hinweise in Bezug auf potenzielle Menschenrechtsverletzungen steht weltweit der TÜV SÜD Trust Channel zur Verfügung, über den Hinweise rund um die Uhr und auf Wunsch auch anonym an TÜV SÜD herangetragen werden können. Im Jahr 2021 erreichten uns auf diesem Weg zwei Meldungen über potenzielle Menschenrechtsverstöße, die sich nach eingehender Recherche durch den Local Compliance Officer jedoch nicht bestätigen ließen. Dennoch wurden in einem der Fälle Präventionsmaßnahmen eingeleitet.

DATENSCHUTZ

Datenschutz und Datensicherheit messen wir als technischer Dienstleister eine große Bedeutung bei. Der Bereich Cyber Security Services unterstützt unsere Kunden dazu mit vielfältigen Angeboten.

Auch in unserer Organisation ist dieses Thema fest verankert. Die Global Data Protection Coordinators und die global zuständigen lokalen Datenschutzkoordinatoren wirken auf die Umsetzung der anwendbaren relevanten datenschutzrechtlichen Vorgaben in den TÜV SÜD-Tochtergesellschaften und -Konzernbereichen weltweit hin. Die entsprechenden internen Konzernrichtlinien zum Datenschutz sind für alle TÜV SÜD-Beschäftigten im Intranet verfügbar.

Die Einhaltung der anwendbaren relevanten datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie der internen Konzernrichtlinien zum Datenschutz wird zudem jährlich durch die Leitungsorgane der Gesellschaften sowie die Leiter der Konzernbereiche mit einer persönlichen Entsprechenserklärung bestätigt. In dieser bestätigen sie auch, die lokalen Datenschutzkoordinatoren hinsichtlich deren Tätigkeiten unterstützt zu haben, damit sie die Umsetzung der anwendbaren relevanten datenschutzrechtlichen Vorgaben sicherstellen können. Im Berichtsjahr liegt die Rücklaufquote der Entsprechenserklärungen bei 100 %.

Schulungen zum Datenschutz werden bislang von den TÜV SÜD-Tochtergesellschaften eigenverantwortlich und entsprechend den Vorgaben der lokalen Gesetzgebung umgesetzt und durchgeführt, bei Bedarf mit Unterstützung durch die lokalen TÜV SÜD-Datenschutzkoordinatoren. Für das Jahr 2022 ist eine einheitliche zentrale Datenschutzzschulung für alle Beschäftigten von TÜV SÜD im Geltungsbereich der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO, EU/EWR) geplant, die zukünftig fortlaufend wiederholt werden soll.

Steuern

Unabhängigkeit, Integrität und Legalität sind die Grundprinzipien unserer Geschäftstätigkeit. Ihnen wollen wir auch im Rahmen der geltenden steuerlichen Verpflichtungen gerecht werden und somit die Erwartungen unserer Kunden, Beschäftigten, Geschäftspartner und der Öffentlichkeit erfüllen.

Die TÜV SÜD AG unterliegt als juristische Person mit Sitz und Geschäftsleitung in Deutschland mit ihrem gesamten Welteinkommen der unbeschränkten Steuerpflicht. Die Tochtergesellschaften der TÜV SÜD AG sind unbeschränkt steuerpflichtig in den Ländern, in denen sie ihren Firmensitz haben und die jeweilige Geschäftsleitung angesiedelt ist. Daneben können sich aus grenzüberschreitenden Geschäftsvorfällen beschränkte Steuerpflichten für die TÜV SÜD AG bzw. ihre verbundenen Unternehmen ergeben.

Die Erfüllung steuerlicher Vorgaben erfordert interne Prozesse, die aufgrund ihrer Komplexität und der ständigen Veränderungen der Anforderungen Risiken unterliegen. Um diese zu erkennen und zu reduzieren, hat die TÜV SÜD AG ein Compliance-Management-System für den Bereich Unternehmenssteuern eingerichtet.

STEUERKONZEPT

TÜV SÜD verpflichtet sich, bei geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen die geltenden Gesetze im In- und Ausland zu beachten. Weiterhin verfolgt TÜV SÜD keine aggressive Steuerpolitik. Steuergestaltungen sind nur zulässig, sofern auch außersteuerliche Gründe bestehen und die Reputation von TÜV SÜD nicht gefährdet wird. Diese Ziele stehen in Einklang mit dem bei TÜV SÜD zur Anwendung kommenden TÜV SÜD Code of Ethics.

Das wesentliche Ziel des steuerlichen Compliance-Management-Systems von TÜV SÜD besteht somit darin, die prozessualen und organisatorischen Anforderungen auf die Erfüllung der gesetzlichen Erfordernisse auszurichten und so eine vollständige, richtige 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.

STEUERLICHE GOVERNANCE, KONTROLLE UND RISIKOMANAGEMENT

Das bei TÜV SÜD für bestimmte Steuerarten eingerichtete steuerliche Compliance-Management-System berücksichtigt die Anforderungen des IDW-Prüfungsstandards PS 980 und des entsprechenden IDW-Praxishinweises 1/2016.

Intern definiert die Konzernrichtlinie Steuern den Rahmen für die steuerliche Compliance. Sie wird ergänzt durch weitere Richtlinien im Management-Rahmenhandbuch sowie konkrete Anweisungen zu steuerlichen Einzelfragen.

GRI 207/103-1-3

GRI 207-1

GRI 207-2

GRI 102-13
GRI 207-2
GRI 207-3

● GESCHÄFTSBERICHT 2021
KONZERNANHANG
ERTRAGSTEUERN
SIEHE SEITEN
118 – 120

Das steuerliche Compliance-Management-System ist auf eine fortlaufende Untersuchung seiner Angemessenheit und Wirksamkeit ausgelegt, um notwendige Verbesserungen zeitnah zu identifizieren und umzusetzen. Es wurde bereits im Jahr 2020 im Hinblick auf seine Konzeption, Eignung und zum Teil auch hinsichtlich des Stands der Implementierung von einer externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Zudem strebt TÜV SÜD eine Wirksamkeitsbeurteilung des Compliance-Management-Systems für Unternehmenssteuern an und plant weitere Maßnahmen zur Stärkung des Kontrollumfelds.

Die Erfüllung steuerlicher Pflichten obliegt zunächst den Vertretungsorganen der jeweiligen Tochtergesellschaften. Wenn eine Gesellschaft über mehrere Vertretungsorgane verfügt, liegt die Verantwortung in der Regel beim zuständigen Chief Financial Officer. Andere Verantwortlichkeiten gelten, sofern die TÜV SÜD AG nicht unmittelbar oder mittelbar sämtliche Anteile an einem verbundenen Unternehmen hält.

In Deutschland ist die Verantwortung für die Organisation der Unternehmenssteuern an die Abteilung Konzernsteuern delegiert. Diese überwacht zudem die Einhaltung der lokalen steuerlichen Pflichten im Ausland.

Daneben bringt sich die Abteilung Konzernsteuern in Steuerausschüssen verschiedener Institutionen ein, zum Beispiel beim Institut für Digitalisierung im Steuerrecht e. V. (IDSt) oder der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw).

Im Rahmen des Konzernabschlusses berichtet die TÜV SÜD AG ausführlich über ihre Steuerpositionen. Dabei werden die Anforderungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) umgesetzt und vom Konzernabschlussprüfer geprüft.

Risikomanagement

Dem sorgsamem Umgang mit potenziellen Risiken für das Unternehmen messen wir in unserer täglichen Arbeit eine hohe Bedeutung bei. Unser Risikomanagementsystem ist darauf ausgerichtet, Risiken zu identifizieren, bestehende Risikopositionen zu bewerten sowie eingegangene Risiken zu optimieren. Dies erfolgt in den zu diesem Zweck etablierten Risk Committees, denen die Vertreter der Divisionen und Konzernbereiche angehören.

Unser Chancen- und Risikomanagement wird kontinuierlich optimiert und an die sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst. So haben wir auch das Jahr 2021 genutzt, um Prozesse zu hinterfragen und Verbesserungen zu implementieren. Unter anderem wurde das TÜV SÜD-Risikomanagementsystem wie geplant einer Wirksamkeitsprüfung gemäß dem IDW-Standard PS 981 unterzogen. Diese wurde ohne Einschränkung bestanden.

Unsere eigenen Überlegungen sowie die aus der externen Prüfung erlangten Erkenntnisse flossen auch in eine Überarbeitung der relevanten Richtlinie zum Chancen- und Risikomanagement mit ein. Unter anderem wurden dabei auf Grundlage der Erfahrungen vergangener Jahre Meldeschwellen angepasst und die Anforderungen an die Ausgestaltung der Risikomanagementorganisationen lokaler TÜV SÜD-Organisationseinheiten weiter ausgebaut. Die überarbeitete Richtlinie ist im ersten Quartal 2021 in Kraft getreten.

TÜV SÜD ermittelt die Risikotragfähigkeit des Konzerns jährlich auf Grundlage der Konzernplanungsrechnung. Darauf aufbauend wird vierteljährlich die ermittelte Gesamtrisikoposition der Risikotragfähigkeit des Konzerns gegenübergestellt, um die freie Risikotragfähigkeit zu ermitteln. Um Chancen und Risiken möglichst vollständig zu identifizieren, werden in regelmäßigen Abständen Risikoworkshops auf Ebene der Business Units, Regionen und Konzernbereiche durchgeführt, die durch entsprechende Risikochecklisten unterstützt werden. Die Ergebnisse ergänzen die bestehenden quartalsweisen Risikomeldungen und werden in die Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat integriert.

Für das Jahr 2022 streben wir eine Fortsetzung unserer Schulungsinitiative sowie die Implementierung von Verbesserungsmaßnahmen an, die wir im Rahmen der Wirksamkeitsprüfung unseres Risikomanagementsystems identifiziert haben. Inhaltliche Schwerpunkte setzen wir weiterhin im Bereich IT-Sicherheit sowie bei der Analyse und Beurteilung von Auswirkungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit neuen oder angepassten Regulierungen, zum Beispiel zu den gesetzlichen Regelungen unternehmerischer Sorgfaltspflichten in Deutschland und auf Ebene der Europäischen Union.

Weitere Informationen zum Risikomanagement des Konzerns sowie zu den identifizierten Risiken und Chancen für TÜV SÜD finden sich im Geschäftsbericht.

DAMMBRUCH IN BRASILIEN

Das tragische Unglück in Brumadinho, Brasilien, bei dem im Januar 2019 ein Damm einer Eisenerzmine gebrochen war, seine vermutlichen Ursachen und ihre Auswirkungen auf die Menschen und die Natur im Gebiet Brumadinho haben TÜV SÜD auch im Jahr 2021 intensiv beschäftigt. Mehr als drei Jahre nach dem Unglück ist dessen Ursache nicht abschließend geklärt. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Ingenieure bei ihrer Arbeit keine Fehler gemacht haben, und unterstützen weiterhin die Ermittlungen in Brasilien und Deutschland.

Operational Excellence

Das Vertrauen unserer Kunden ist die Voraussetzung für unseren Erfolg. Wir wollen es uns jeden Tag aufs Neue verdienen – durch höchste Qualitätsstandards und den Anspruch, unsere Dienstleistungen zuverlässig und sicher zu erbringen. Ob eine Dienstleistung beim Kunden direkt vor Ort, in einem unserer Prüflabore oder an anderer Stelle in unserer Organisation erbracht wird: Wir sind der verlässliche Partner, wenn es um Sicherheit und Nachhaltigkeit geht. Mit unseren Lösungen schaffen wir einen messbaren Mehrwert für unsere Kunden.

Für das Management und die Überwachung unserer Prozesse haben wir ein integriertes Managementsystem eingeführt, das auf den wirtschaftlichen Mehrwert für unsere Kunden und das Streben nach dem Null-Fehler-Prinzip fokussiert ist. Es spiegelt die wichtigsten Geschäftsprozesse und Dienstleistungen wider und legt fest, wie diese effizient umzusetzen und zu verbessern sind (zum Beispiel durch Prozessaudits). Wo erforderlich, werden die einzelnen Prozesse durch weiterführende Regelungen noch genauer definiert.

Ein wesentlicher Bestandteil dieses Managementsystems ist die Global Quality Platform. Sie dient als Informations- und Austauschplattform für alle Managementsystembeauftragten von TÜV SÜD und wird zudem für die Berichterstattung aller maßgeblichen Themen im Zusammenhang mit Risiken, Chancen und Prävention genutzt. Die Ergebnisse werden zweimal jährlich zentral aufbereitet, konsolidiert und mit dem Vorstand besprochen.

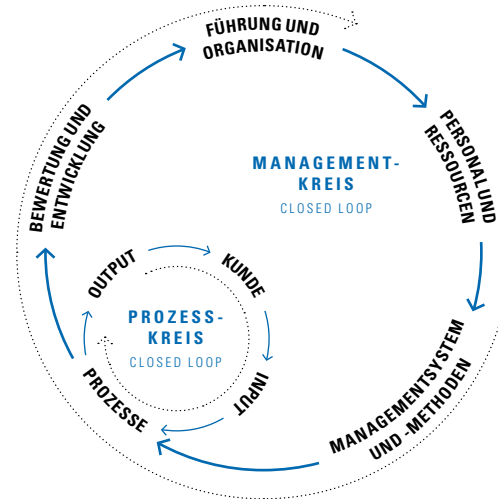
Die einzelnen Regelungen und Anweisungen sind im Management-Rahmenhandbuch von TÜV SÜD detailliert beschrieben, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich ist und jährlich aktualisiert wird. Die Leiter der Divisionen und Regionen sowie der Tochtergesellschaften der TÜV SÜD Gruppe erklären das Rahmenhandbuch in seiner jeweils aktuellen Fassung als verbindlich und setzen es in ihrem Verantwortungsbereich um. So ist die Interoperabilität innerhalb von TÜV SÜD gewährleistet, und es ist sichergestellt, dass im Konzern klare und miteinander kompatible Rahmenbedingungen herrschen und die jeweiligen Regeln und Prozesse wirksam umgesetzt werden.

Der Vorstand veranlasst die Umsetzung des integrierten Managementsystems sowie dessen kontinuierliche Weiterentwicklung, Bewertung und Überwachung. Grundlage dafür ist der PDCA-(Plan-Do-Check-Act-)Prozess, der einen sich wiederholenden Kreislauf zur stetigen Verbesserung und Weiterentwicklung definiert. Damit folgt TÜV SÜD dem prozessorientierten Ansatz der Norm ISO 9001 und stellt den Kunden als direkten Partner ins Zentrum des unternehmerischen Handelns.

Darüber hinaus werden die Umsetzung, Eignung und Wirksamkeit des integrierten Managementsystems bewertet. Dies erfolgt über externe Audits von Akkreditierungsstellen und Behörden, durch interne Audits sowie – im Rahmen der regelmäßigen Management-Reviews – durch die interne Revision. So entsteht die Grundlage für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Dieser wird zusätzlich unterstützt durch die regelmäßige Abstimmung in entsprechenden Arbeitskreisen sowohl auf lokaler Basis als auch im internationalen Rahmen.

Prozessmodell des integrierten Managementsystems

di 10



Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement von TÜV SÜD ist ein essenzieller Bestandteil des integrierten Managementsystems und zwingende Voraussetzung für TÜV SÜD, alle notwendigen nationalen, europäischen und internationalen Anerkennungen als Prüf-, Überwachungs- und Zertifizierungsorganisation zu erlangen. Grundlage dafür sind beispielsweise die internationalen Normen der Reihe ISO/IEC 17000 ff.

So verfügt TÜV SÜD derzeit über weltweit etwa 700 Akkreditierungen und weitere Anerkennungen. Die Akkreditierungen sind zugleich Nachweis unserer Kompetenz beispielsweise in den Bereichen Produktprüfung und Produktzertifizierung, Zertifizierung von Managementsystemen, Laborprüfungen, Validierung und Verifizierung sowie Inspektion und Überwachung von technischen Anlagen, Objekten und Fahrzeugen. Darüber hinaus umfasst das integrierte Managementsystem die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, das Sicherheitsmanagement, den Datenschutz und die Datensicherheit sowie die physikalische Sicherung von Sachgütern.

Das unternehmensweite Zusammenwirken dieser Managementsysteme unter dem Dach des integrierten Managementsystems trägt dazu bei, dass wir unsere Dienstleistungen stets mit hoher Qualität erbringen und eine kontinuierliche Verbesserung unserer hohen Qualitätsstandards langfristig gewährleistet ist.

Um das Bewusstsein für die hohe Relevanz des Qualitätsmanagementsystems bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungskräften und Fachexperten von TÜV SÜD weiter zu stärken, wurde im Jahr 2021 weltweit ein Schulungsprogramm digital durchgeführt. Das Programm besteht aus einem verpflichtenden Modul für alle Beschäftigten, einem zusätzlichen verpflichtenden Modul für alle Führungskräfte und acht freiwilligen Modulen. Das verpflichtende Modul für die Beschäftigten wurde in 17 Sprachen über den Learning Campus bereitgestellt und bereits von über 90 % der Belegschaft absolviert. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mit ihrem Eintritt ebenfalls Zugang zu allen Modulen. Die freiwilligen Module stehen allen Beschäftigten für eine Laufzeit von fünf Jahren digital zur Verfügung und ermöglichen so eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

GRI 102-9
GRI 204-1
GRI 204/103-1-3
GRI 308/103-1-3
GRI 414/103-1-3

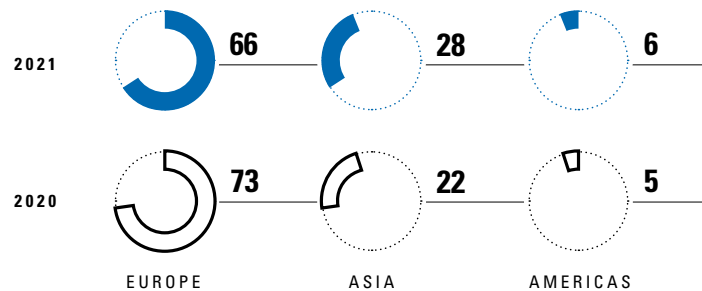
TÜV SÜD ist ein global agierendes Unternehmen und entsprechend international sind auch unsere Lieferketten. Über unseren Einkauf beziehen wir Waren und Dienstleistungen von mehr als 10.000 Lieferanten in über 70 Ländern. Wir stellen dabei auf das adressierbare Einkaufsvolumen (Addressable Spend Volume) ab, dabei werden bereits Lieferanten mit einem Jahresumsatz von größer 4 T€ berücksichtigt. Das globale Einkaufsvolumen von TÜV SÜD betrug im Jahr 2021 rund 500 Mio. € (Vj. rund 490 Mio. €). Dies entspricht rund 19% unseres Konzernumsatzes.

Bei der Auswahl unserer Lieferanten achten wir konsequent darauf, dass diese unseren Standards entsprechen und neben einer hohen Qualität und Versorgungssicherheit auch finanzielle Stabilität und Zuverlässigkeit gewährleisten. Zugleich wollen wir die Vorteile einer möglichst lokalen Beschaffung nutzen. Deshalb beziehen wir rund 90% unseres Einkaufsvolumens von regionalen oder lokalen Lieferanten. So können wir schnell und flexibel auf geänderte Rahmenbedingungen reagieren und tragen über kurze Lieferwege auch zum Klimaschutz bei. Zugleich unterstützen wir damit auch den lokalen Arbeitsmarkt und die Infrastruktur vor Ort. Wir erhöhen so die Stabilität, Verlässlichkeit und Leistungsfähigkeit unserer Lieferkette – und leisten zugleich über unsere eigenen Unternehmensgrenzen hinweg einen konkreten Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit.

TÜV SÜD-Einkaufsvolumen nach Regionen

11

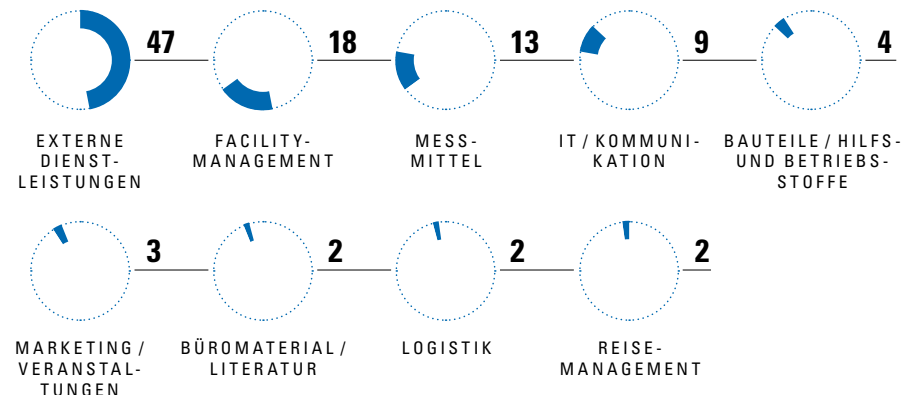
IN %



Ausgabenverteilung nach Warengruppen

12

IN %



Mit unseren Aktivitäten für eine nachhaltigere Beschaffung wollen wir einen Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen leisten. Dabei stehen vor allem drei SDGs im Fokus:

GRI 102-9
GRI 308-2
GRI 407-1
GRI 414-2



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



Maßnahmen zum Klimaschutz

Unser weltweites Lieferantennetzwerk wird durch den Konzernbereich Einkauf mit 13 Shared-Service-Organisationen entwickelt und betreut. So ist sichergestellt, dass wir Waren und Dienstleistungen termingerecht, in ausreichender Menge und Qualität und zu wettbewerbsfähigen Konditionen beziehen – und dabei zugleich unserem Nachhaltigkeitsanspruch gerecht werden. Neben einem ethisch wie rechtlich stets einwandfreien Verhalten und der Vermeidung von Risiken gehört dazu auch, soziale und ökologische Kriterien in die Einkaufsentscheidungen einzubeziehen. Daher setzen wir verstärkt auf Lieferanten, die sich ihrer unternehmerischen Verantwortung ebenso verpflichtet sehen wie wir selbst.

Soziale Aspekte wie etwa die Wahrung der Menschenrechte und die Einhaltung internationaler Mindestbeschäftigungsstandards sind entscheidend für die Auswahl unserer Dienstleister. Bei der Beschaffung von Waren und Produkten haben wir neben den sozialen Aspekten vor allem Klimaschutz und Ressourcenschonung im Blick. So achten wir auf Langlebigkeit, geringen Energieverbrauch, hohe Reparaturfreundlichkeit, Aufrüstbarkeit oder Wiederverwertbarkeit, eine ökologisch verantwortungsvolle Verpackung sowie optimierte Transportwege. Grundsätzlich sollen Produkte gewählt werden, die nach anerkannten und verifizierten Standards für Nachhaltigkeit geprüft und entsprechend gekennzeichnet sind, also etwa mit Nachhaltigkeitsiegeln wie „Blauer Engel“, „EU Ecolabel“, „FSC“ oder „PEFC“. Bei der Beschaffung elektrischer Geräte sind unsere Einkäufer angehalten, auf die ausgewiesene Energieeffizienzklasse („EU-Energielabel“) zu achten, wobei die Energieklasse A empfohlen ist.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT IN KRAFT GESETZT

Um unsere sozialen, ökologischen und ethischen Ziele zu erreichen und so der Verantwortung von TÜV SÜD als Unternehmen gerecht zu werden, haben wir im Jahr 2021 gemeinsam mit dem Global Compliance Office die Grundsätze dieser Verantwortung im neu formulierten TÜV SÜD Supplier Code of Conduct festgeschrieben, der im Jahr 2021 in Kraft gesetzt wurde. Er ist im Internet auf Deutsch sowie mittlerweile in 13 weiteren Sprachen veröffentlicht.

Der Supplier Code of Conduct (SCoC) ist der Kern unseres Verständnisses von Nachhaltigkeit und Compliance im Einkauf. Er prägt die Erwartungen und Anforderungen, die wir an unsere Lieferanten stellen, und dient der Sicherstellung einheitlicher Standards bei allen Partnern, mit denen TÜV SÜD zusammenarbeitet. Die entsprechenden Nachhaltigkeitsaspekte flossen sowohl in die Einkaufsrichtlinie als auch in das Einkaufshandbuch sowie in die jeweiligen Prozesse ein. Parallel zur internen Umsetzung erfolgte auch die Kommunikation des SCoC an die Lieferanten. Damit ist die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in den Lieferketten von TÜV SÜD sichergestellt.

In Vorbereitung auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz haben wir in diesem Jahr mit einem Risk Assessment im Einkauf begonnen, dessen Erkenntnisse sich auch im SCoC widerspiegeln. Im nächsten Jahr wollen wir sicherstellen, dass die Einkaufsrichtlinie und der SCoC umgesetzt und angewendet werden, und außerdem mögliche Risiken identifizieren. Darauf aufbauend werden Maßnahmen und Schulungen entwickelt, um mögliche Schwachstellen entlang der Lieferkette präventiv abzusichern.

PRÜFUNG UND BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

Bereits vor der Beauftragung werden die Lieferanten aus Nachhaltigkeitsicht geprüft und bewertet. Dazu muss der jeweilige Geschäftspartner den SCoC akzeptieren, Informationen über das aktuell eingesetzte Nachhaltigkeitsmanagementsystem liefern sowie bestehende Zertifizierungen und Ratings von Nachhaltigkeitsagenturen bereitstellen. Zudem werden ab 2022 unsere strategischen Lieferanten jährlich im Rahmen der globalen Lieferantenbewertung hinsichtlich der Einhaltung der genannten Nachhaltigkeitskriterien überprüft und bewertet.

Vor diesem Hintergrund werden aktuell für die einzelnen Warengruppen im Einkauf spezifische Nachhaltigkeitsanforderungen (Warengruppenlabel) erarbeitet. Diese sollen zukünftig die warengruppenspezifischen ESG-Anforderungen bei der Lieferantenauswahl weltweit sicherstellen.

Um unsere Aktivitäten möglichst effizient und zielgerichtet zu steuern, haben wir im Jahr 2021 konkrete Ziele und entsprechende Kennzahlen definiert, die im Jahr 2022 erstmals vollständig erhoben werden. So wollen wir das Einkaufsvolumen bei Lieferanten, die eine Entsprechenserklärung zum SCoC abgegeben haben, bis 2026 auf 100% steigern. Um die Zielerreichung zu messen, setzen wir das Einkaufsvolumen bei Lieferanten mit SCoC ins Verhältnis zum gesamten Einkaufsvolumen von TÜV SÜD.

Darüber hinaus erheben wir zahlreiche weitere nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen, um die Nachhaltigkeitsleistung im Einkauf zu messen und zu bewerten. Zudem wird derzeit ein umfassendes ESG-Berichtswesen im Einkauf erarbeitet. So wollen wir Transparenz schaffen, um frühzeitig Chancen für Nachhaltigkeitsverbesserungen zu heben, aber auch um Risiken rechtzeitig entgegenwirken zu können.

KONSEQUENTES HANDELN ZEIGT ERFOLGE

Mit der Etablierung des SCoC haben wir im Jahr 2021 einen wichtigen Meilenstein erreicht, um gemeinsam mit unseren Lieferanten die Nachhaltigkeitsleistung weiter zu verbessern. Seit September 2021 wurden bereits mehr als 70% der wesentlichen Beschaffungsvorgänge (mit einem Volumen von mehr als 0,5 Mio. €) mit Blick auf die im SCoC definierten Anforderungen abgewickelt.

Auch innerhalb unserer Einkaufsorganisation arbeiten wir konsequent an der Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung; allein in diesem Jahr wurden dazu insgesamt 29 Aktivitäten angestoßen. Dazu zählen beispielsweise die Einführung von „grünen“ Produktlinien in elektronischen Katalogen, die Verwendung von nachhaltigen Verpackungen oder auch der Ausweis von Informationen zum CO₂-Fußabdruck im Buchungsprozess von Flügen.

DIENSTLEISTUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

48 Nachhaltigkeitsbezogene Dienstleistungen
von TÜV SÜD

UNSER ANSPRUCH

Als verlässlicher Partner für Sicherheit und Nachhaltigkeit helfen wir mit unseren Dienstleistungen und Innovationen bei der Bewältigung globaler Herausforderungen.

Nachhaltigkeit prägt unser Handeln bereits seit unserer Gründung vor mehr als 150 Jahren. Wir erfüllen unseren gesellschaftlichen Auftrag und schützen Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken. So schaffen wir Vertrauen – in Technologie, Prozesse und Produkte. Um diesem Auftrag immer wieder aufs Neue gerecht zu werden, gilt es, unsere Leistungen kontinuierlich an den aktuellen Stand der Technik und des Wissens anzupassen, neue Technologien frühzeitig zu berücksichtigen und neue, innovative Dienstleistungen zu entwickeln.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten haben wir daher der Entwicklung innovativer und nachhaltiger Dienstleistungen ein eigenes Handlungsfeld gewidmet und verfolgen damit ein klares Ziel: Als verlässlicher Partner für Sicherheit und Nachhaltigkeit wollen wir weltweit zur Bewältigung wichtiger Herausforderungen beitragen und gleichzeitig einen messbaren Mehrwert für unsere Kunden, für die Umwelt und die Gesellschaft schaffen.

Dabei achten wir stets darauf, dass unsere Dienstleistungen im Einklang mit Ökologie, Ökonomie und sozialen Aspekten stehen, hohen Qualitätsstandards entsprechen sowie zuverlässig und sicher durchgeführt werden. So stellen wir uns als Vorreiter in unserer Branche den globalen Herausforderungen in Sachen Nachhaltigkeit – mit all unserer Innovationskraft sowie dem Willen zum ständigen Lernen und Verbessern.

Nachhaltigkeitsbezogene Dienstleistungen von TÜV SÜD

Mit unseren Prüf- und Zertifizierungsleistungen sowie umfangreichen Trainingsangeboten schaffen wir Sicherheit und Vertrauen in nahezu allen Lebensbereichen. Wir unterstützen unsere Kunden bei der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in ihren Unternehmen, Produktionsprozessen und Lieferketten und gestalten so aktiv die nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft mit.

Als weltweit agierendes Unternehmen fühlen wir uns den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen verpflichtet und leisten unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene. Mit Blick auf unser Dienstleistungsangebot stehen dabei insbesondere die folgenden drei SDGs im Fokus:



Bezahlbare und saubere Energie



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



Maßnahmen zum Klimaschutz

Im Zuge der Fortschreibung unserer Strategie 2025+ haben wir unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen nach strategischen Fokusthemen gegliedert. So wollen wir aktiv Marktchancen nutzen, etwa indem wir bestehende Dienstleistungen skalieren und international ausbauen oder neue, innovative Dienstleistungen entwickeln, um unseren Kunden ein Mehr an Nachhaltigkeit zu ermöglichen. Auf dieser Grundlage wollen wir unser Geschäft mit nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen in den kommenden Jahren deutlich steigern.

Dienstleistungen

13



NACHHALTIGE ENERGIEN



NEUE MOBILITÄT



GRÜNE GEBÄUDE UND
INFRASTRUKTUR



NACHHALTIGE PRODUKTE



VERANTWORTUNGSVOLLE
GESCHÄFTSPRAKTIKEN



KOHLENSTOFF-
MANAGEMENT

NACHHALTIGE ENERGIEN

Energie aus regenerativen Quellen wie Wind, Sonnenlicht, Biomasse, Wasserkraft und Erdwärme gewinnt zunehmend an Bedeutung. Mit einem breiten Spektrum an Dienstleistungen schaffen wir die Voraussetzung für den konsequenten Ausbau erneuerbarer Energien sowie für ihre effiziente Integration in den Energiemix. Überall dort, wo Energie aus erneuerbaren Quellen gewonnen wird, unterstützen unsere Experten die Kunden in allen Fragen rund um Prüfung und Inspektion, Sicherheit, Zertifizierung und Qualitätssicherung – und schaffen so die Grundlage für eine nachhaltigere Energieversorgung.

So hat TÜV SÜD im Jahr 2021 für den Ausbau der Offshore-Windenergie in Regionen mit tropischen Wirbelstürmen ein Rechenmodell entwickelt, mit dem sich die Auswirkungen von extremen Windsituationen auf die Anlagen simulieren und die Eignung eines bestimmten Anlagentyps für solche Standorte bestimmen lässt. Die Grundlage dafür ist die internationale Norm IEC 61400 für Windenergieanlagen.

Zukunft Wasserstoff

Einen besonderen Fokus richten wir dabei auf Wasserstoff als Energieträger, denn er ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Energiewende. Mit unserer umfassenden Expertise bei Erzeugung, Transport, Speicherung und Anwendung von Wasserstoff tragen wir dazu bei, die Entwicklung von sicheren und zuverlässigen Wasserstoff-Energielösungen und verwandten Technologien zu unterstützen. In unserem konzernweiten HyTime-Projekt haben wir die entsprechenden Leistungen gebündelt und so die Basis für die Entwicklung weiterer Dienstleistungen geschaffen.

Um die Investitionssicherheit für Energieversorger zu erhöhen, entwickelte TÜV SÜD gemeinsam mit einem Anlagenbauer im Geschäftsjahr 2021 einen Leitfaden zur Definition der „H₂-Readiness“ von Kraftwerken und bietet entsprechende Zertifizierungen an. Der Leitfaden beschreibt einen Fahrplan zum Umbau eines konventionellen Gas- und Dampfturbinenkraftwerks zu einem mit Wasserstoff betriebenen Kraftwerk, während die dreistufige H₂-Ready-Zertifizierung den konzeptionellen Prozess bis zur tatsächlichen Nachrüstung des Kraftwerks dokumentiert.

NEUE MOBILITÄT

Ein entscheidender Hebel für den Klimaschutz liegt im Ausbau der Elektromobilität. Wer wie wir mehr als 100 Jahre Erfahrung im Bereich der Automobilsicherheit hat, ist dabei besonders gefordert, seinen Beitrag zu leisten. Wir tun dies seit vielen Jahren mit großer Konsequenz. So haben wir bereits vor mehr als zehn Jahren eines der ersten Testlabore für Batterien von Elektrofahrzeugen eröffnet. Damals noch ein Nischenmarkt, betreiben wir heute Batterielabore in allen wichtigen Regionen.

Weltweit bieten wir Elektromobilitätsdienstleistungen für Batterie-, Brennstoffzellen- sowie Hybridfahrzeuge und ihre Infrastrukturen. Unsere Experten arbeiten mit Anbietern von Batterien und Brennstoffzellen, Fahrzeugherstellern und Infrastrukturentwicklern zusammen und sorgen so für die Einhaltung der maßgeblichen internationalen Normen und für die einwandfreie Interoperabilität von Produkten. So schaffen wir mehr Sicherheit – und damit die Grundlage für Akzeptanz und Vertrauen der Kunden in die Elektromobilität.

Um insbesondere die Nutzung von Wasserstoff als Energieträger im Verkehrssektor zu fördern, engagiert sich TÜV SÜD in wegweisenden Pilotprojekten. So beteiligt sich TÜV SÜD Korea seit Herbst 2021 an dem vom südkoreanischen Ministerium für Handel, Industrie und Energie (MOTIE) durchgeführten Demonstrationsprojekt für eine „Wasserstoff-Elektro-Straßenbahn“. Im Rahmen dieses Projekts stellt TÜV SÜD im Projektverbund die Einhaltung südkoreanischer und europäischer Standards für den Einsatz von Wasserstoff im Schienenverkehr sicher.

GRÜNE GEBÄUDE UND INFRASTRUKTUR

Im Gebäudesektor und in der Infrastruktur liegen große Potenziale, den CO₂-Fußabdruck zu verringern und einen wirkungsvollen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Mit technischem Monitoring, Systemen zur Bewertung der Nachhaltigkeit und Energieaudits für Gebäude tragen wir dazu bei, diese Potenziale zu identifizieren und zu heben. Unser Spektrum reicht von der optimierten Gebäudeplanung durch Building Information Modeling (BIM) über Dienstleistungen zum nachhaltigen Bau und Betrieb von Immobilien und die optimale Auslegung und Vernetzung von Anlagen bis hin zu Energie-Audits und Gebäudezertifizierungen.

Die Nachhaltigkeitszertifizierung von Gebäuden ist von zentraler Bedeutung für ihre Bewertung. Sie garantiert die Einhaltung entsprechender Standards, macht die Qualität gegenüber Mietern und Investoren objektiv sichtbar und steigert so den Wert der Immobilien. Gleichzeitig können die Zertifizierungsanforderungen als Handlungsleitfaden für die kontinuierliche Verbesserung des Gebäudes und seiner Bewirtschaftungsprozesse im Sinne der Nachhaltigkeit herangezogen werden. Wir bieten Zertifizierungsstandards wie DGNB, BNB, BREEAM®, LEED® und HCH für mehr Nachhaltigkeit in Neubau- oder Bestandsimmobilien an. Ebenfalls prüfen und beraten wir unsere Kunden im Bereich Green Due Diligence zu Nachhaltigkeitsaspekten ihrer Bestandsgebäude.

TÜV SÜD ist weltweit an verschiedenen Projekten zur nachhaltigen Ausrichtung von Gebäuden und Infrastruktur beteiligt. Eines davon ist „Neue Weststadt – Klimaquartier“ in Esslingen, das im Sommer 2021 eröffnet wurde. Zum ersten Mal wurde hier die Produktion und Nutzung von grünem Wasserstoff auf Quartiersebene realisiert. Auf einer Fläche von 100.000 m² entstand ein innovatives und nachhaltiges Stadtquartier mit rund 450 Wohnungen, Büro und Gewerbeflächen und einem Neubau der Hochschule Esslingen. TÜV SÜD hat die Entwicklung und Umsetzung des Energiekonzepts für das Projekt sicherheitstechnisch begleitet. Die „Neue Weststadt“ ist eines von sechs städteplanerischen Leuchtturmprojekten in Deutschland, die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert werden.

Mit den klimapolitischen Zielen in Deutschland und den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben für den Gebäudesektor beschäftigt sich ein 2021 veröffentlichtes Whitepaper mit dem Titel „Klimaschutz im Gebäudesektor – Optimierungspotenziale identifizieren und ausschöpfen“ der TÜV SÜD Advimo GmbH. Die zentrale Aussage: Um die Vorgaben des europäischen Green Deals und des deutschen Klimaschutzgesetzes für den Gebäudesektor zu erfüllen, müssen bestehende Gebäude schnellstmöglich optimiert werden. Das Whitepaper enthält konkrete Empfehlungen und Maßnahmen dazu. Es ist über die TÜV SÜD-Website als Download erhältlich.

NACHHALTIGE PRODUKTE

Mit unseren Prüfungs- und Zertifizierungsleistungen schaffen wir Transparenz, wenn es um die Nachhaltigkeit von Produkten geht. So helfen wir unseren Kunden, internationale Normen und Praktiken verlässlich zu erfüllen und über optimierte Prozesse den Verbrauch von Ressourcen zu minimieren sowie nachhaltigkeitsbezogene Risiken zu reduzieren. Das Spektrum unserer Leistungen reicht dabei von der Erstellung von Ökobilanzen (Life Cycle Assessments, LCA) über die Messung des CO₂- oder Wasser-Fußabdrucks, Prüfungen zur Umweltverträglichkeit oder zur Einhaltung von umweltbezogenen Standards und Richtlinien bis hin zu Audits zur unternehmerischen Verantwortung. So unterstützen wir unsere Kunden dabei, das Vertrauen der Menschen in ihre Nachhaltigkeitsleistung zu gewinnen und sich als glaubwürdiger Akteur im Bereich Nachhaltigkeit zu positionieren.

CO₂-Fußabdruck in der Stahlproduktion

Vor diesem Hintergrund hat TÜV SÜD beispielsweise das veriX-Verfahren auf Basis der ISO/IEC 17029 und weiterer internationaler Normen entwickelt. Es ermöglicht den Nachweis der produktspezifischen CO₂-Emissionen und liefert durch die Definition einer Baseline eine belastungsfähige Grundlage für die weitere, zielgerichtete Dekarbonisierung. Im Jahr 2021 wurde das Verfahren erstmals als VERISteel bei einem europäischen Stahlhersteller umgesetzt.



Förderung der Kreislaufwirtschaft

Während sich lange Zeit die Anstrengungen nur darauf konzentrierten, Abfälle zu beseitigen, hat man inzwischen erkannt, dass Abfälle wertvolle Sekundärrohstoffe sind und effektiv Primärressourcen schonen können. Abfallvermeidung heißt daher, Rohstoffe effizient zu nutzen und damit Umweltbelastungen zu verringern.

In diesem Zusammenhang stellt sich eine Reihe von Fragen und es ergeben sich Prüf- bzw. Inspektionsaufgaben, für die TÜV SÜD schnell und kompetent Unterstützung bietet. Dies beginnt bei der Vorbereitung zur Wiederverwendung und reicht über das Recycling oder die sonstige Verwertung von Produkten oder Abfällen bis hin zur Prüfung und Bestätigung der Einhaltung von Abfallvermeidungs-, Erfassungs-, Sammel-, Recycling- oder Verwertungsquoten.

Mit der Zertifizierung nach DIN SPEC 91436 bietet TÜV SÜD seit diesem Jahr ein neues Referenzmodell für das betriebliche Abfall- und Wertstoffmanagement. Ziel ist es dabei, Reststoffe zu minimieren, nicht vermeidbare Abfälle bestmöglich zu verwerten und den Reifegrad des Abfall- und Wertstoffmanagements zu bestimmen. Die neue Industrienorm wurde von einem Konsortium aus NGOs, Wissenschaft und Wirtschaft unter Beteiligung der TÜV SÜD Management Service GmbH erarbeitet.

Neben der Erstellung von Abfallwirtschaftskonzepten bieten wir auch Unterstützung bei der Suche und Prüfung von innovativen und nachhaltigen Wegen zur Verwertung, um Ressourcen zu schonen, Kreisläufe zu schließen und Emissionen zu reduzieren.

Vor dem Hintergrund des „Circular Economy Package“ der Europäischen Union hat unsere Landesgesellschaft in Österreich einen TÜV SÜD-Standard zur Recyclingfähigkeit von Verpackungen entwickelt. Der neue Standard nimmt Bezug auf österreichische, deutsche und europäische Gesetzgebung, ist aber grundsätzlich weltweit einsetzbar. Die Zertifizierung erfolgt länderspezifisch, da für die Recyclingfähigkeit die in den jeweiligen Ländern vorhandenen abfallwirtschaftlichen Strukturen (Sammelsysteme, Sortier-, Trenn- und Aufbereitungsanlagen) ausschlaggebend sind. So entsteht Vertrauen in die Einhaltung der Mindeststandards für die Recyclingfähigkeit – und damit eine Grundvoraussetzung für eine funktionierende Kreislaufwirt-

schaft. Das erste Zertifikat wurde Ende 2021 an einen der größten europäischen Anbieter von frischen Hähnchenfleisch- und Geflügel-Convenience-Produkten vergeben.

Erneuerbare Rohstoffe

Mit dem REDcert²-Standard – entwickelt von TÜV SÜD – können Unternehmen in der chemischen Industrie den Einsatz erneuerbarer Rohstoffe wie Bioethanol, Biomethan oder Pflanzenöl nachweisen und ihre Produkte entsprechend vermarkten. Kunden können erkennen, dass das Unternehmen fossile Rohstoffe durch entsprechende Mengen an nachhaltiger Biomasse ersetzt hat – und damit zur Reduktion schädlicher Treibhausgasemissionen beiträgt.

Mit einer ISCC-Plus-Zertifizierung – einer freiwilligen Erweiterung des ISCC-Zertifizierungssystems, unter anderem auf chemische Anwendungen, Lebensmittel und Futtermittel – lässt sich die Nachhaltigkeit der Produkte über die gesamte Wertschöpfungskette lückenlos belegen. Unternehmen, die eine solche Zertifizierung anstreben, können zusätzlich zu den Mindestanforderungen gesonderte Module wählen, beispielsweise für verbotene Chemikalien, Betriebsstoffe und Umweltmanagement.

Zertifizierungen für nachhaltige Holz- und Papierprodukte

TÜV SÜD leistet durch FSC- und PEFC-Zertifizierungen einen Beitrag zur umweltfreundlichen, sozial förderlichen und ökonomisch tragfähigen Bewirtschaftung von Wäldern. Die Normen FSC und PEFC fördern weltweit eine nachhaltige Waldbewirtschaftung und setzen Standards für die Waldbewirtschaftung mit klaren ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Kriterien.



Water Management – Wasser verantwortungsvoll nutzen

Wasserknappheit zählt weltweit zu den größten Herausforderungen. Der verantwortungsvolle Umgang mit der Ressource Wasser rückt deshalb zunehmend auch in den Fokus einer nachhaltigen Unternehmensführung. Auch hier unterstützen unsere Experten ihre Kunden bei der Umsetzung eines effizienten Wassermanagements. So lassen sich über einen „Product Water Footprint“ die potenziellen Auswirkungen eines Produkts oder einer Dienstleistung auf Umwelt, menschliche Gesundheit und Ressourcen im Zusammenhang mit Wasser quantifizieren. Dabei werden alle Phasen des Lebenszyklus berücksichtigt – von der Rohstoffbeschaffung bis zur endgültigen Entsorgung des Produkts.

VERANTWORTUNGSVOLLE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Zertifizierung von Managementsystemen und Audits

Unternehmen tragen Verantwortung für die Welt von morgen – durch nachhaltiges Wirtschaften und einen besonnenen Umgang mit Ressourcen und Energie. Zugleich steigern sie so ihre Effizienz, sparen Kosten, senken Risiken und sichern damit auch ihren eigenen langfristigen Erfolg. Dazu gilt es, Nachhaltigkeit systematisch und professionell zu steuern.

TÜV SÜD unterstützt Unternehmen aktiv bei der Einführung und Umsetzung nachhaltigkeitsorientierten Wirtschaftens, etwa durch die Prüfung und Zertifizierung der entsprechenden Managementsysteme nach anerkannten Standards. Relevante Normen sind hier beispielsweise ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme oder ISO 50001 für Energiemanagementsysteme. Zudem führen wir auch Energieaudits nach DIN EN 16247-1 durch und bieten umfassende Beratungsleistungen rund um das Thema Energieeffizienz an.



Transparente Lieferketten

Transparenz und modernes Lieferantenmanagement sind die tragenden Pfeiler einer ebenso krisensicheren wie nachhaltigen Lieferkette. Mit Lieferantenaudits und einem breiten Spektrum an Zertifizierungen helfen wir unseren Kunden, vertrauens- und verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen zu entwickeln. So dokumentieren Unternehmen durch eine Zertifizierung nach ISO 28000 die Leistungsfähigkeit ihrer Lieferkette oder belegen im Rahmen eines Audits nach dem Verhaltenskodex der Business Social Compliance Initiative (BSCI) ihr Engagement für menschenwürdige Arbeitsbedingungen.

GreenCompass für mehr Nachhaltigkeit

Zusammen mit dem Singapore Economic Development Board (EDB) hat TÜV SÜD in den vergangenen Jahren den Smart Industry Readiness Index (SIRI) entwickelt und als globalen Standard für die Industrie-4.0-Transformation etabliert. Die Erfahrungen aus diesem erfolgreichen Projekt dienen nun auch als Grundlage für die Entwicklung eines Ansatzes, der insbesondere produzierende Unternehmen auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen soll: Der GreenCompass richtet den Blick sowohl auf das Unternehmen und seine Wertschöpfung als auch auf seine Produkte. Ähnlich wie SIRI im Bereich der Industrie 4.0 hilft das Rahmenwerk dabei, einen entsprechenden Managementansatz zu entwickeln, um Maßnahmen zu identifizieren, zu bewerten und zu steuern.

Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit

TÜV SÜD bietet ein breites Spektrum von Trainings im Bereich Nachhaltigkeit an. Die Weiterbildungs- und Sensibilisierungsprogramme unterstützen beispielsweise Hersteller, Lieferanten und Konsumenten bei der Entwicklung und Umsetzung von Prozessen, die die Grundsätze und Werte der Kreislaufwirtschaft widerspiegeln. Zudem bietet TÜV SÜD auch Trainings an, die bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen helfen – etwa bei der effizienten Planung und Umsetzung digitaler und nachhaltiger Stadtmodelle, bei denen neue Technologien, nachhaltige Energieerzeugung oder Programme zur Energieeffizienz im Vordergrund stehen.

KOHLLENSTOFFMANAGEMENT

Treibhausgasreduktion ist für die Verhinderung globaler Erwärmung unerlässlich. Immer mehr Unternehmen wollen dazu beitragen, die Pariser Klimaziele zu erreichen. Sie versuchen, Treibhausgasemissionen zu reduzieren oder bereits im Ansatz zu vermeiden. TÜV SÜD unterstützt sie dabei unter anderem durch die systematische und koordinierte Erfassung des CO₂-Fußabdrucks. Diese Treibhausgasbilanz kann unternehmensweit als „Corporate Carbon Footprint“ (CCF) für alle Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette oder produktspezifisch als „Product Carbon Footprint“ (PCF) für den gesamten Lebensweg eines Produkts oder einer Dienstleistung erstellt werden. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen, Emissionstreiber zu identifizieren und Innovationen anzustoßen, um Energie- und Rohstoffaufwand zu senken.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

- 59** TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber
- 63** Vergütung und Nebenleistungen
- 66** Vielfalt und Einbeziehung
- 71** Qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterentwicklung
- 75** Beruf und Familie miteinander vereinbaren
- 77** Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

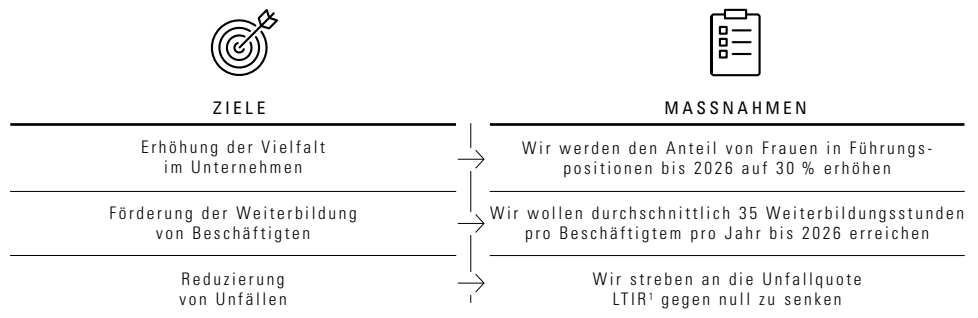
GRI 102-16
GRI 401/103-1-3
GRI 402/103-1-3

UNSER ANSPRUCH

Wir ermöglichen den Geschäftserfolg von morgen, indem wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem hochmodernen und vertrauensvollen Umfeld weiter stärken und befähigen.

Unsere Ziele

11 14



1 _ LTIR: Lost time incident rate.

TÜV SÜD ist ein verantwortungsvoller und – gerade auch deshalb – attraktiver Arbeitgeber. Weltweit arbeiten mehr als 25.000 Menschen für unser Unternehmen, rund die Hälfte davon außerhalb Deutschlands. Sie alle tragen entscheidend zur erfolgreichen Geschäftsentwicklung von TÜV SÜD bei. Ihre Motivation, ihr fachliches Know-how und ihre Fähigkeiten sind die Basis für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

TÜV SÜD wird in den kommenden Jahren weiter wachsen, pro Jahr wollen wir unsere Mitarbeiterbasis um bis zu 3% ausbauen. In Verbindung mit der üblichen Fluktuation wird so in den kommenden Jahren eine große Zahl von Menschen neu in unser Unternehmen kommen. Sie zu finden, für TÜV SÜD zu gewinnen und mit ihren Fähigkeiten in das Unternehmen zu integrieren, sind zentrale Herausforderungen für unseren Personalbereich.

11 15/16/17

Mit unserer Personalstrategie 2025+ wollen wir die Entwicklung des Unternehmens unterstützen, eine Kultur der Zusammenarbeit bei TÜV SÜD fördern und so einen spürbaren Mehrwert für unsere Mitarbeiter und Führungskräfte schaffen. Dabei stehen vor allem drei SDGs im Fokus:



Gesundheit und Wohlergehen



Geschlechtergleichheit



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

GESCHÄFTSBERICHT 2021
ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
NICHT FINANZIELLE LEISTUNGS-
INDIKATOREN
SIEHE SEITEN
72 – 77

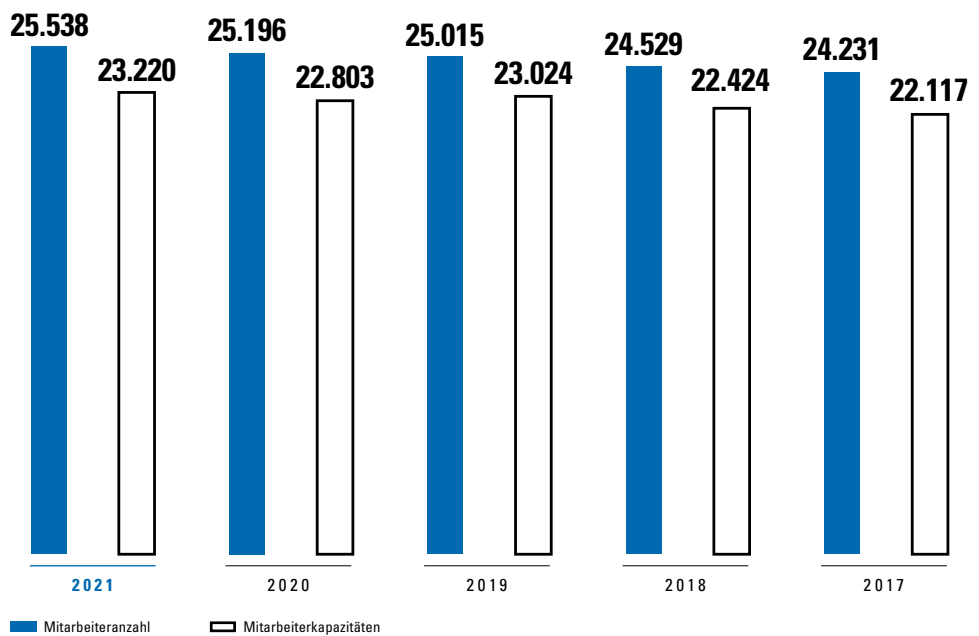
GRI 102-7

Wir legen großen Wert darauf, unsere Beschäftigten gleichberechtigt einzubinden, sie in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu fördern und bei der Erhaltung ihrer physischen und psychischen Gesundheit zu unterstützen. So leisten wir einen Beitrag für eine nachhaltigere Gesellschaft und sichern zugleich den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Zudem rückt die soziale Verantwortung als Arbeitgeber immer stärker in den Fokus der Öffentlichkeit und wird zum Maßstab für die Bewertung von Unternehmen und ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. **02**

Mitarbeiterentwicklung

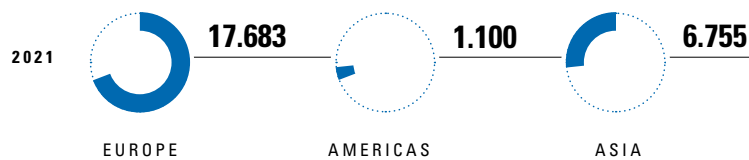
15

MITARBEITERANZAHL (ZUM STICHTAG) UND MITARBEITERKAPAZITÄTEN (IM JAHRESDURCHSCHNITT)



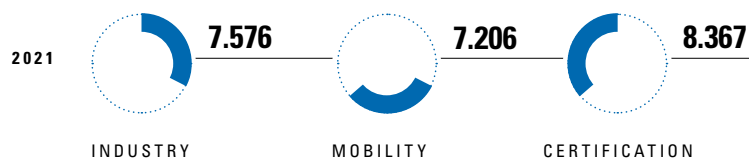
Mitarbeiteranzahl nach Regionen

16



Mitarbeiteranzahl nach Segmenten

17



GRI 102-8

Vor diesem Hintergrund haben wir das Jahr 2021 genutzt, um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Handlungsfeld „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ noch stärker zu systematisieren. Dazu haben wir Ziele und Managementansätze für die einzelnen Themenfelder erarbeitet, die im Rahmen eines HR-Managementsystems als Fahrplan für unsere künftigen Aktivitäten dienen. Neben den regulatorischen Anforderungen und den entsprechenden Zertifizierungen haben wir in diesen Fahrplan auch weitergehende Ziele integriert, die wir – eingebunden in die Konzernstrategie – bis 2026 umsetzen wollen.

Zugleich haben wir in diesem Jahr die bestehenden HR-Richtlinien bei TÜV SÜD überarbeitet und so ein unternehmensweit gültiges Rahmenwerk für unsere soziale Verantwortung als Arbeitgeber geschaffen. Es ist über das Management-Rahmenhandbuch für alle Führungskräfte zugänglich und verpflichtend umzusetzen.

Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (befristet bzw. unbefristet)

≡ 02

		2021	2020
Unbefristet	Anzahl	22.002	21.446
	Anzahl	6.663	6.453
davon weiblich	in %	30,3	30,1
	Anzahl	15.255	14.927
davon männlich	in %	69,3	69,6
	Anzahl	82	66
davon nicht angegeben/ divers	in %	0,4	0,3
	Anzahl	16.299	16.170
davon in der Region EUROPE	in %	74,1	75,4
	Anzahl	4.645	4.336
davon in der Region ASIA	in %	21,1	20,2
	Anzahl	1.058	940
davon in der Region AMERICAS	in %	4,8	4,4
Befristet	Anzahl	3.536	3.750
	Anzahl	1.516	1.478
davon weiblich	in %	42,9	39,4
	Anzahl	2.018	2.270
davon männlich	in %	57,1	60,5
	Anzahl	2	2
davon nicht angegeben/ divers	in %	0,1	0,1
	Anzahl	1.382	1.590
davon in der Region EUROPE	in %	39,1	42,4
	Anzahl	2.111	2.032
davon in der Region ASIA	in %	59,7	54,2
	Anzahl	43	128
davon in der Region AMERICAS	in %	1,2	3,4

TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber

Unter dem Dach des übergeordneten Managementansatzes „Attraktiver Arbeitgeber“ finden sich die zentralen Elemente der spezifischen, nachgeordneten Managementansätze zu „Vielfalt und Einbeziehung“, „Qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterentwicklung“, „Gesundheit und Sicherheit“ sowie „Work-Life-Balance“ wieder. Zudem fließen auch Elemente aus dem Bereich „Vergütung und Nebenleistungen“ an relevanten Stellen in diese Managementansätze ein.

GRI 401/103-1-3
GRI 402/103-1-3

Managementansätze und Richtlinien im Personalbereich

18



ORGANISATION UND STEUERUNG

Für die Umsetzung der einzelnen Managementansätze sind themenspezifische Center of Excellence verantwortlich. Der Zentralbereich Human Resources überprüft iterativ den Status quo und die erreichten Meilensteine, evaluiert Änderungsbedarfe und passt die eigene Handlungsweise daran an. Entscheidende Erkenntnisse aus diesem Prozess finden ihren Weg zurück in die Personalstrategie sowie in den unternehmensweiten Prozess zur Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Der Großteil der administrativen Personalarbeit ist bei TÜV SÜD in Shared-Service-Bereichen gebündelt. So haben die HR-Business-Partner mehr Kapazität, um die von ihnen betreuten Fach- und Führungskräfte als strategische Partner umfassend beraten zu können. Dabei nutzen wir konsequent die Möglichkeiten der Digitalisierung, um die Mitarbeiter im Personalwesen noch stärker von Routinearbeiten zu entlasten und den Führungskräften eine verlässliche Grundlage für ihre Entscheidungen zu bieten. Schon heute erhalten Führungskräfte durch ein Dashboard Einblick in die wichtigsten Personalkennzahlen und Zugriff auf Informationen zur Nachfolge- und Personalplanung und den unternehmensweiten Talentpool. Dieses Führungswerkzeug bauen wir weiter aus – auch mit Blick auf eine geeignete Visualisierung. Durch die hohe Transparenz der Daten lassen sich mögliche Herausforderungen frühzeitig erkennen und durch rechtzeitiges Gegensteuern sogar vermeiden.

Auch beim Auf- und Ausbau der integrierten Personalplanung, die für die Umsetzung unserer Personalstrategie von zentraler Bedeutung ist, sind wir im Jahr 2021 weiter vorangekommen. Der entsprechende Prozess „Integrated People Planning“ (IPP), der sowohl interne Daten als auch externe Marktdaten einbezieht, ist die Grundlage für eine bedarfsgerechte und vorausschauende Planung. So lassen sich entsprechende Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung rechtzeitig einleiten. Im Jahr 2021 wurde der IPP-Prozess weltweit von vielen Organisationseinheiten durchgeführt. Erstmals wurden dabei auch globale, organisationsübergreifende Themen mit der IPP-Methodik bearbeitet, so etwa beim Aufbau unserer Aktivitäten im Bereich Wasserstoff.

ZUSAMMENARBEIT MIT ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

TÜV SÜD legt großen Wert auf die gleichberechtigte Einbeziehung der Beschäftigten. Die enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen ist seit jeher ein Kernelement unserer Unternehmenskultur. Die Einbeziehung der Beschäftigten im Rahmen der Mitbestimmung sowie die Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene erfolgen nach nationalen Gesetzen.

Im Rahmen von Workshops beschäftigen sich die Konzernbetriebspartner im Jahr 2021 mit der Frage, wie sie gemeinsam auf die Transformation der Arbeitswelten reagieren wollen. Die Intention ist dabei, die Transformation als Chance zu begreifen und die Arbeitsbedingungen im Sinne der Mitarbeiter flexibler und transparenter zu gestalten. Dazu gilt es auch, die Zusammenarbeit neu zu definieren, um beiden Interessenlagen bestmöglich zu entsprechen. Nach der gelungenen Auftaktveranstaltung im Jahr 2021 haben sich die Konzernbetriebspartner darauf geeinigt, das Format in den kommenden Jahren regelmäßig fortzuführen.

Bereits in der Vergangenheit war es den Betriebspartnern wichtig, gemeinsam, zukunftsorientiert und mit Blick auf die „Arbeitswelt 4.0“ eine auf Flexibilität und Vertrauen basierende Zusammenarbeit zu ermöglichen, um die Digitalisierung und Innovation im Unternehmen zu fördern und gleichzeitig die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen. Schon heute ermöglichen entsprechende Betriebsvereinbarungen für verschiedene TÜV SÜD-Gesellschaften in Deutschland mehr als 5.000 Beschäftigten ein flexibleres und weitgehend ortsungebundenes Arbeiten.

Auch aufseiten des Arbeitgebers hatte sich im Jahr 2020 eine interdisziplinäre globale Taskforce gebildet, um eine gemeinsame Vision zur Zukunft der Arbeit für TÜV SÜD zu erarbeiten. Das Ergebnis, die im April 2021 gemeinsam abgestimmten „Leitplanken Moderne Arbeitswelt“, dient nun in den Regionen als Basis für die Umsetzung und die entsprechende Kommunikation.

MITARBEITER GEWINNEN

Um unsere Wachstumsziele zu erreichen, gilt es, weltweit qualifizierte Talente für TÜV SÜD zu gewinnen. Dazu haben wir in der HR-Strategie 2025+ klare Ziele definiert. Optimierte Recruitingprozesse, die auf einer integrierten Personalplanung basieren und durch digitale Technologien unterstützt werden, sollen zur Erreichung dieser Ziele beitragen. Inzwischen ist in mehr als 20 Ländern eine Vielzahl von Stellenangeboten über eine zentrale Plattform für interessierte Bewerber zugänglich. Um dem sich abzeichnenden Mangel an Fachkräften zu begegnen, haben wir bereits im Jahr 2018 begonnen, spezialisierte Recruiting-Teams aufzubauen, die Führungskräfte regions- und divisionsübergreifend bei der Suche nach neuen Mitarbeitern unterstützen.

Eine globale Karrierewebsite bietet Interessenten authentische Informationen aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens. Sie diente auch als Vorlage für verschiedene lokale Karrierewebsites, etwa in den USA, Indien und Spanien, die im Jahr 2021 online gingen. Zusätzlich wurde eine Website zum Thema Nachhaltigkeit aufgebaut, die den Interessenten auf einen Blick zeigt, welche Tätigkeiten und Projekte TÜV SÜD in diesem Bereich zu bieten hat.

Eine entscheidende Voraussetzung, um Menschen für TÜV SÜD als Arbeitgeber zu begeistern, ist die zielgruppenorientierte, strategische Positionierung von TÜV SÜD als Arbeitgeber. Dazu haben wir bereits 2019 die professionelle und zeitgemäße Arbeitgebermarke „Future in Your Hands“ entwickelt, die weltweit für unterschiedliche Zielgruppen attraktiv ist. Dieses Markenbild wird seitdem über entsprechende Kampagnen auf lokaler und internationaler Ebene umgesetzt.

Neueintritte

≡ 03

		2021	2020
Anzahl der Beschäftigten	Anzahl	25.538	25.196
Neu eingetretene Beschäftigte während des Berichtszeitraums, gesamt	Anzahl	3.823	3.053
	in % der Belegschaft	15,0	12,1
davon weiblich	Anzahl	1.333	981
	in % der Neueintritte	34,9	32,1
davon männlich	Anzahl	2.456	2.056
	in % der Neueintritte	64,2	67,3
davon nicht angegeben/ divers	Anzahl	34	16
	in % der Neueintritte	0,9	0,5
davon eingetreten in der Region EUROPE	Anzahl	2.005	1.648
	in % der Neueintritte	52,4	54,0
davon eingetreten in der Region ASIA	Anzahl	1.620	1.160
	in % der Neueintritte	42,4	38,0
davon eingetreten in der Region AMERICAS	Anzahl	198	245
	in % der Neueintritte	5,2	8,0
davon < 30 Jahre	Anzahl	1.565	
	in % der Neueintritte	40,9	
davon 30 – 45 Jahre	Anzahl	1.712	
	in % der Neueintritte	44,8	
davon 46 – 60 Jahre	Anzahl	459	
	in % der Neueintritte	12,0	
davon > 60 Jahre	Anzahl	87	
	in % der Neueintritte	2,3	

GRI 401-1

In Deutschland ist TÜV SÜD seit vielen Jahren als attraktiver Arbeitgeber bekannt. Insbesondere Ingenieure, technische Fachkräfte und Absolventen technischer Studiengänge schätzen unser Unternehmen. Dies spiegeln auch konstant gute Ergebnisse bei entsprechenden Umfragen und Rankings wider. Auch außerhalb Deutschlands konnten wir uns in den vergangenen Jahren einen hervorragenden Ruf erarbeiten, der immer wieder durch Auszeichnungen bestätigt wird. So erhielt TÜV SÜD auch in diesem Jahr in China verschiedene Auszeichnungen für seine Aktivitäten im Bereich Employer Branding.

Vor diesem Hintergrund stellen wir auch unsere Recruitingprozesse immer wieder auf den Prüfstand. Im Jahr 2021 nahmen wir dazu am Recruiting-Excellence-Audit (RExA) der Jobbörse Jobware teil, das Recruitingprozesse umfangreich analysiert und Benchmarks erstellt, um Verbesserungspotenziale aufzuzeigen. TÜV SÜD hat gute Ergebnisse erzielt und darf seit Anfang 2021 das RExA-Qualitätssiegel mit drei Sternen tragen.

Zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Arbeitgeberimages sowie unserer Recruitingprozesse haben wir außerdem eine Umfrage für alle Bewerber entwickelt und umgesetzt. Der entsprechende Fragebogen wird automatisch per E-Mail verschickt, sobald ein Kandidat in unseren Bewerbungsprozess eintritt. Zusätzlich haben wir im Jahr 2021 das Pilotprojekt Candidate Experience in der Region Westeuropa gestartet, um die Erfahrung für Bewerber bei TÜV SÜD stetig zu optimieren und unsere internen Prozesse entsprechend anzupassen.

Mitarbeiterfluktuation

04

		2021	2020 ¹
Fluktuation der Beschäftigten während des Berichtszeitraums, insgesamt	Anzahl	3.245	3.031
	in %	12,8	12
davon weiblich	Anzahl	999	875
	in %	30,8	28,9
davon männlich	Anzahl	2.239	2.155
	in %	69	71,1
davon nicht angegeben/ divers	Anzahl	7	1
	in %	0,2	0
davon in der Region EUROPE	Anzahl	1.820	1.508
	in %	56,1	49,8
davon in der Region ASIA	Anzahl	1.227	1.128
	in %	37,8	37,2
davon in der Region AMERICAS	Anzahl	198	395
	in %	6,1	13,0
davon < 30 Jahre	Anzahl	1.013	
	in %	31,2	
davon 30 – 45 Jahre	Anzahl	1.414	
	in %	43,6	
davon 46 – 60 Jahre	Anzahl	471	
	in %	14,5	
davon > 60 Jahre	Anzahl	347	
	in %	10,7	

1 _ Vorjahreswerte angepasst an Fluktuation insgesamt; Berichterstattung im Vorjahr nur freiwillige Fluktuation.

Vergütung und Nebenleistungen

GRI 102-41

TÜV SÜD steht für eine angemessene, faire und stets existenzsichernde Vergütung seiner Beschäftigten. Klare Vergütungsgrundsätze sowie verbindliche und klar nachvollziehbare Regeln, die für alle Beschäftigten im Konzern gleichermaßen gelten, bilden die Basis für eine Vielzahl unserer Personalprozesse und begleiten die Mitarbeiter über ihre gesamte Tätigkeit im Unternehmen hinweg.

Diese Grundhaltung prägt auch unseren Managementansatz zu Vergütung und Nebenleistungen, der auf strukturierte und sachliche Gehaltsentscheidungen abzielt. Durch objektive und klare Regelungen sowie durch gemeinsam gelebte Standards wollen wir unseren Beschäftigten Sicherheit bieten und gegenseitiges Vertrauen schaffen. Dies ist nicht nur eine zentrale Grundlage unserer Unternehmensmission, sondern auch das Fundament unserer Vergütungsphilosophie.

Den Rahmen setzen dabei unsere im Jahr 2021 neu formulierte globale Vergütungsrichtlinie sowie unsere Grundsätze für eine faire und geschlechtsunabhängige Vergütung (fair and equal pay). Diese stellen sicher, dass unter Berücksichtigung lokaler und regionaler Unterschiede sämtliche Gehaltsentscheidungen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität oder anderen subjektiven Faktoren erfolgen. So fördern wir die objektive Gleichbehandlung aller Beschäftigten und stellen zugleich die Einhaltung aller lokalen gesetzlichen Anforderungen sicher; dies ist ein integrales Postulat unserer Vergütungsgrundsätze.

Wir honorieren individuelle Leistungen und fördern das Potenzial und die Entwicklung der Beschäftigten in einem sicheren und attraktiven Unternehmensumfeld. Entsprechend unserer Personal- und Talentstrategie bietet TÜV SÜD allen Beschäftigten ein der Position angemessenes und an den jeweiligen Marktgegebenheiten ausgerichtetes Vergütungspaket, unabhängig von subjektiven Entscheidungskriterien.

Die weltweite Einhaltung von Mindestlöhnen ist für uns selbstverständlich und wird durch kollektivrechtliche Vereinbarungen sowie unsere global gültigen Vergütungsrichtlinien für den nicht-tarifgebundenen Bereich unterstrichen und sichergestellt. Aufgrund ihres Ausbildungs- und Tätigkeitsprofils sowie unseres hohen Anspruchs an die Qualifikation unserer tariflich und außertariflich Beschäftigten erhält der Großteil unserer Belegschaft eine Vergütung deutlich oberhalb der jeweils geltenden Mindestlohnbestimmungen.

Unsere Mitarbeiter werden grundsätzlich auf Basis ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgewählt, eingestellt und gefördert. In Deutschland, aber auch in vielen anderen Ländern, sind die Gehaltsstrukturen üblicherweise durch die jeweils geltenden Tarifverträge vorgegeben.

Im tariflichen bzw. kollektivrechtlichen Bereich werden Entgelte und Prämien mit den jeweiligen Tarif- und Sozialparteien vereinbart. Entsprechende Verträge und Regelungen sehen eine vorgegebene Systematik der Stellenbewertung und eine entsprechende Zuordnung zu Entgeltgruppen vor und stellen somit eine gleiche Bezahlung innerhalb der gleichen Lohn- bzw. Mitarbeitergruppe sowie die Einhaltung von gesetzlichen Mindestanforderungen sicher. Weltweit unterliegen rund 53 % aller Mitarbeiter anwendbaren Tarifverträgen oder Kollektivvereinbarungen. In Deutschland beträgt ihr Anteil an der Belegschaft rund 76 %, außerhalb Deutschlands liegt er bei rund 27 %.

Außerhalb des tariflichen Bereichs strebt TÜV SÜD eine marktorientierte und angemessene Vergütung seiner Mitarbeiter an. Analog zum kollektivrechtlichen Bereich erfolgt auch hier eine standardisierte und objektive Stellenbewertung und Zuordnung zu Einstufungsgruppen. In den vergangenen beiden Jahren haben wir dazu einen weltweit einheitlichen Prozess zur Durchführung der Gehaltsrunden eingeführt: Unabhängig von subjektiven Kriterien orientieren sich Gehaltsentscheidungen an standardisierten Leitplanken. Gehälter werden stets oberhalb der jeweiligen Mindestlohnanforderungen und innerhalb von marktüblichen Bandbreiten bestimmt, das Prinzip der leistungsgerechten Vergütung gewährleistet eine objektiv nachvollziehbare Entwicklung der Entlohnung.

Mit Transparenz und offener Kommunikation schaffen wir Vertrauen bei unseren Mitarbeitern. So haben wir zur Verbesserung der Prozessqualität der Bonus- und Gehaltsrunde eine transparente Mitarbeiterkommunikation mit weltweit einheitlichen Minimumstandards und -inhalten auf den Weg gebracht. Dabei werden sowohl unser Ansatz zum Gehaltsmanagement als auch das gleichförmige Vorgehen während der Bonusevaluierung und Gehaltsüberprüfung mit all unseren Mitarbeitern offen geteilt. Diese Transparenz werden wir 2022 weiter ausbauen, etwa über die Etablierung einer neu geschaffenen Informationsplattform. Ziel ist es, dass Mitarbeiter und Führungskräfte sämtliche Vergütungsprozesse gemeinsam und auf Grundlage einheitlicher Regeln und Rahmenbedingungen handhaben sowie offen über den Prozess und die entsprechenden Ergebnisse sprechen.

POSITIVE ENTWICKLUNG BEI EQUAL PAY

TÜV SÜD unterstützt das Prinzip der Chancengleichheit für alle Mitarbeiter. Wir streben ein faires und objektives Entgeltsystem an, das frei von geschlechtsspezifischen oder anderen diskriminierenden Faktoren ist. Ein wichtiger Indikator für die objektive Gleichbehandlung aller Beschäftigten ist der Vergleich der Vergütung von Männern und Frauen, die gleichwertige Stellen im Unternehmen innehaben und als gleichwertig eingestufte Aufgaben wahrnehmen.

Hier können wir erste Erfolge unserer Maßnahmen erkennen. Bei den oberen Führungskräften in Deutschland liegt der durchschnittliche Gehaltsunterschied im unteren einstelligen Prozentbereich auf Grundgehalts- wie auch auf Gesamtgehaltsbasis. Im Vorjahr lag der Unterschied noch im oberen einstelligen Prozentbereich. Gehaltsunterschiede bestehen bei diesen Beschäftigten in den einzelnen Einstufungsgruppen in beide Richtungen. Bei den Führungskräften und Senior Professionals liegt der durchschnittliche Gehaltsunterschied auf Grundgehalts- und Gesamtgehaltsbasis leicht darüber. Zum Vergleich: Das Statistische Bundesamt weist für Deutschland im Jahr 2021 einen Verdienstunterschied von 19% (Vj. 18%) aus, europaweit liegt der Gender Pay Gap bei 14%.

Im Jahr 2022 werden wir mit unseren Regionen an der Harmonisierung der Vergütungsstrukturen arbeiten und gehen damit einen weiteren Schritt hin zu noch mehr Gleichbehandlung und Gehaltsgerechtigkeit. Damit einhergehend werden wir auch die Vereinheitlichung der regionalen Bonus-Pläne sowie die Überarbeitung unseres globalen Bonus-Plans für das obere Management weiter vorantreiben und haben dazu weltweite Mindestanforderungen zur variablen Vergütung definiert. So soll beispielsweise ein gewisser Bestandteil der Bonuszahlung von der Unternehmensperformance und dem Erreichen der Nachhaltigkeitsziele abhängen.

Ebenso werden wir das im Jahr 2021 begonnene Job-Architektur-Projekt auch im Jahr 2022 weiter vorantreiben. Die Job-Architektur bildet alle Stellen unseres Geschäfts ab und bietet somit die Grundlage für eine fokussierte Personalentwicklung und Karriereplanung. Des Weiteren fördert sie die monetäre Gleichbehandlung, da für eine spezifische Stelle eine einheitliche Bewertung hinterlegt ist und sie somit einer gleichen Vergütungsstufe bzw. Gehaltsbandbreite unterliegt.

GRI 201-3

ENGAGEMENT FÜR DIE BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Wir sehen uns für unsere Mitarbeiter verantwortlich, auch über das aktive Arbeitsalter hinaus. Als Mitglied der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. setzen wir uns gemeinsam mit mehr als 1.100 anderen Unternehmen für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland ein. Über verschiedene Versorgungspläne tragen wir dazu bei, dass unsere Mitarbeiter auch finanziell für das Alter vorsorgen können. Weitere Informationen zu Art und Umfang der entsprechenden Versorgungspläne finden sich im Konzernanhang des TÜV SÜD Geschäftsberichts 2021.

● **GESCHÄFTSBERICHT 2021.**
KONZERNANHANG
RÜCKSTELLUNGEN FÜR PENSIONEN
UND ÄHNLICHE VERPFLICHTUNGEN
SIEHE SEITEN
129 – 135

Der 2006 ins Leben gerufene TÜV SÜD Pension Trust verwaltet heute die Pensionsansprüche von mehr als 6.000 aktiven und ehemaligen Mitarbeitern in Deutschland. Grundlage ist ein Doppeltreuhandmodell (Contractual Trust Arrangement, CTA) mit einem Planvermögen von aktuell ca. 1,7 Mrd. €. Vergleichbare Modelle gibt es ebenfalls für aktive und ehemalige Mitarbeiter der TÜV Hessen GmbH, Darmstadt, sowie für die Gesellschaften in Großbritannien. Der Vorstand des TÜV SÜD Pension Trust hat für die Kapitalanlagen im CTA klar definierte Nachhaltigkeitskriterien verabschiedet. So wurden Mindeststandards für die Auswahl von Kapitalanlagen definiert, wie zum Beispiel die Unterzeichnung der UNPRI (UN Principles for Responsible Investment) durch den Asset-Manager; über Ausschlusskriterien werden zudem Investments in bestimmten Sektoren und Bereichen verboten. Die Transparenz im Hinblick auf das ESG-Rating der einzelnen Titel wird kontinuierlich verbessert und das Gesamtrating aller liquiden Anlagen weiter angehoben. Im Bereich der Publikumsfonds erfolgen neue Investments vorrangig in entsprechend Artikel 8 bzw. 9 der EU-Offenlegungsverordnung klassifizierte Investmentfonds. Ferner hat sich der Vorstand des TÜV SÜD Pension Trust Ziele gesetzt, den Anteil der entsprechend nachhaltig anlegenden Publikumsfonds in den kommenden Jahren kontinuierlich zu erhöhen. Bei Investitionen im Bereich der illiquiden Assetklassen, wie zum Beispiel Investments in Infrastruktur oder Private Debt Fonds, aber auch im Bereich Real Estate, gelten ähnliche Vorgaben.

Vor diesem Hintergrund finanzierte der TÜV SÜD Pension Trust auch das Gebäude von TÜV SÜD PSB Pte. Ltd. in Singapur oder das Newton in München, die beide nach den höchsten Standards für nachhaltiges Bauen errichtet wurden. Langjährige Mietverträge mit TÜV SÜD-Gesellschaften, aber auch externen Mietern stellen dabei stabile Mieterträge sicher, sodass neben der ökologischen auch die finanzielle Nachhaltigkeit der Investments gewährleistet ist.

Vielfalt und Einbeziehung

GRI 405/103-1-3
GRI 405-1
GRI 406/103-1-3

TÜV SÜD steht für Vielfalt und Einbeziehung. Unsere mehr als 25.000 Beschäftigten stammen aus über 100 Ländern mit verschiedenen Kulturen, sind unterschiedlich alt, haben unterschiedliche Lebensstile und bringen eine große Bandbreite an Fähigkeiten, Ansichten und Interessen mit – all das macht uns als Unternehmen stark und gibt uns zusätzliche Impulse bei der Entwicklung unserer Dienstleistungen. Durch eine offene Kultur und die Einbeziehung dieser vielfältigen Perspektiven sind wir in der Lage, bessere Entscheidungen zu treffen und unser Fachwissen optimal zu nutzen. Unser Anspruch ist es, beim Thema Vielfalt und Einbeziehung voranzugehen und Gleichberechtigung und Einbeziehung nicht auf eine Frage des Geschlechts zu reduzieren. Bereits im Juni 2017 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet und uns damit zu den Grundsätzen bekannt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Menschen sollen bei TÜV SÜD Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Auch die Internationalität unserer Belegschaft spiegelt diese Überzeugung wider. So arbeiten 113 unterschiedliche Nationalitäten bei TÜV SÜD, davon sind 1.537 Personen außerhalb ihres Heimatlands tätig. Dies entspricht 6,0% der Beschäftigten. Von unseren 2.703 Führungskräften sind 151 Personen in einem Land tätig, das nicht ihr Heimatland ist.

Bereits in der Vergangenheit haben wir zahlreiche Maßnahmen getroffen, um das Thema Vielfalt noch stärker im Unternehmen zu verankern. Um unsere Aktivitäten weiter zu systematisieren und noch wirkungsvoller zu gestalten, haben wir im Jahr 2021 den Managementansatz „Vielfalt und Einbeziehung“ erarbeitet und das bereichsübergreifende Diversity-Boost-Projekt gestartet. In diesem Projekt arbeiten rund 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus unterschiedlichsten Regionen und Gesellschaften gemeinsam mit ausgewählten Experten und Vertretern des Top-Managements an der Definition konkreter Ziele und Maßnahmen, verbunden mit der Zielsetzung, vielfältige Talente zu gewinnen, zu halten und ihnen entsprechende Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

119

NEUE RICHTLINIEN IN KRAFT GESETZT

Den Rahmen für alle unsere Aktivitäten setzt die im Jahr 2021 erarbeitete Richtlinie „Vielfalt und Einbeziehung“, die unternehmensweit Gültigkeit hat. Mit dieser Richtlinie stellen wir nochmals klar, dass TÜV SÜD eine inklusive Unternehmenskultur fördert, in der keine Form von Belästigung oder Diskriminierung geduldet wird. Darüber hinaus:

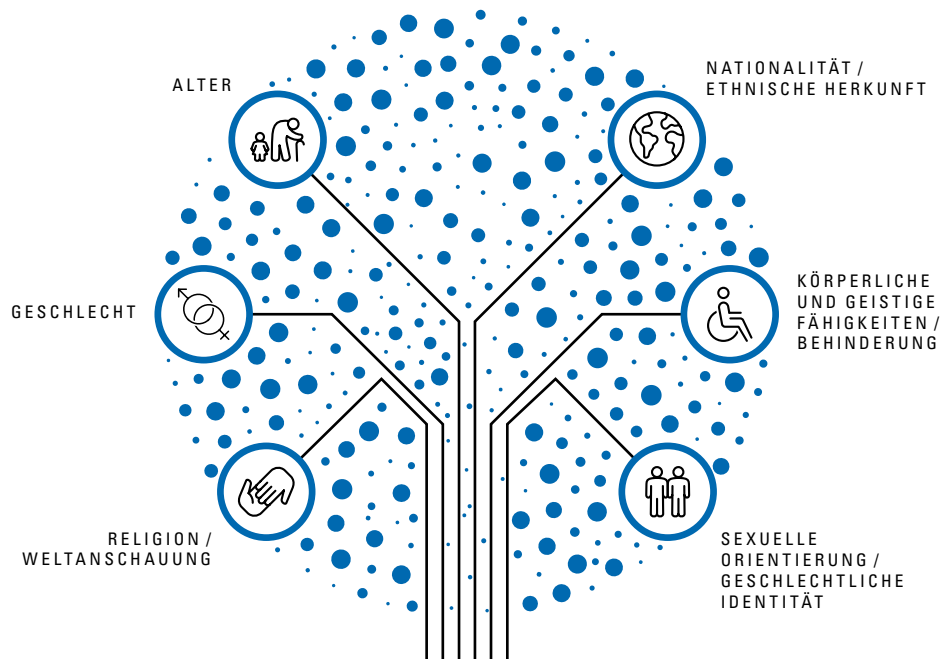
- erkennen wir die individuellen Unterschiede zwischen unseren Beschäftigten, Partnern und Kunden an,
- stärken wir die Kompetenzen, die es uns ermöglichen, die Vielfalt anzunehmen sowie inklusiv zu denken und zu handeln, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle zugehörig fühlen und inspiriert werden, sich einzubringen sowie kreativ zu sein und Eigenverantwortung zu übernehmen,
- fördern wir eine Führungskultur, die Partizipation gewährleistet und die bestmögliche Nutzung der unterschiedlichen Hintergründe und Erfahrungen unserer Beschäftigten ermöglicht und so unseren Erfolg steigert,
- wollen wir Hindernisse erkennen, angehen und beseitigen und dadurch Vielfalt und Einbeziehung in unseren Prozessen, Richtlinien und Praktiken fördern.



Zusätzlich wurde in diesem Jahr eine Richtlinie zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz entwickelt. Diese stellt klar, dass eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima bildet und eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg von TÜV SÜD ist. Alle Regionen sind aufgerufen an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuarbeiten, die frei von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing ist. In der Richtlinie sind auch die Grundsätze unserer Kommunikations- und Feedbackkultur verankert, zudem werden Beschwerdeverfahren und andere Möglichkeiten für Hinweisgeber erläutert. Außerdem werden die Verantwortlichen in den Regionen dazu aufgerufen, auch über den TÜV SÜD Trust Channel hinaus transparente und leistungsfähige Beschwerdeprozesse sicherzustellen und die entsprechenden Möglichkeiten an die Belegschaft zu kommunizieren.

Vielfalt und Einbeziehung

19



Konkrete Beispiele für die in diesem Jahr eingeleiteten Maßnahmen sind unter anderem die Aufnahme eines Diversity-Statements in all unsere Stellenausschreibungen sowie verschiedene Veränderungen in unseren Nachfolgeprozessen und Entwicklungsprogrammen, um unbewussten Stereotypen vorzubeugen sowie unterschiedlichen Talenten Sichtbarkeit zu ermöglichen. Auch in die Vorbereitung der nächsten Mitarbeiterbefragung flossen die Themen Vielfalt und Einbeziehung in stärkerem Ausmaß als bisher ein. Zudem wird bereits an der entsprechenden Berichterstattung gearbeitet ebenso wie an der Integration von Inhalten aus dem Bereich Antidiskriminierung in die bestehenden Compliance-Schulungen. Nicht zuletzt haben wir verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um unserer Belegschaft die unterschiedlichen Dimensionen der Vielfalt im Unternehmen zu verdeutlichen.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden folgende Maßnahmen angestoßen:

- Zusammenstellung von Daten und Fakten für ein datengestütztes Diversity-&Inclusion-Management,
- Überprüfung von Leistungsmanagement- und Nachfolgeprozessen mit Blick auf Fairness und Chancengleichheit,
- Anreicherung von Schulungen, um jeder Form von Diskriminierung bei der Mitarbeitergewinnung vorzubeugen,
- Überarbeitung der TÜV-SÜD-Kommunikationsleitlinien für eine inklusivere Ansprache von Beschäftigten und Kandidaten.

BESCHWERDEN AUCH ANONYM MÖGLICH

TÜV SÜD lässt keine Form der Diskriminierung zu. Jeder im Unternehmen soll die gleichen Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung haben. Wir streben eine wertschätzende Unternehmenskultur an, in der sich das Talent eines jeden Einzelnen voll entfalten und so zum gemeinsamen Unternehmenserfolg beitragen kann.

Um dies sicherzustellen und zugleich den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu entsprechen, steht Beschäftigten der TÜV SÜD AG, die sich wegen eines der genannten Merkmale benachteiligt fühlen, eine Beschwerdestelle im Konzernbereich Personal zur Verfügung. Daneben können sich Betroffene auch unmittelbar an ihre Vorgesetzten oder den Betriebsrat wenden oder den TÜV SÜD Trust Channel nutzen, der auch Dritten rund um die Uhr offensteht. Bei Nutzung dieses Portals kann die Meldung auch anonym über ein geschütztes elektronisches Postfach erfolgen; die einzelnen Fälle werden selbstverständlich vertraulich bearbeitet.



MITARBEITERENGAGEMENT ALS TEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR

Aktiv fördern wir auch weiterhin die aus der Belegschaft in Eigeninitiative gegründeten Netzwerke zu Vielfalt und Einbeziehung im Unternehmen. Unter anderem dienen diese Netzwerke als Interessenvertretung der in ihnen organisierten Mitarbeiter, geben ihnen eine gemeinsame Stimme und können so als Bestärkung dienen und gleichzeitig Wertschätzung zeigen. Derzeit gibt es zwei bestehende Netzwerke:

- prOUT ist ein 2019 gegründetes Netzwerk, das dem allgemeinen Austausch und der Planung von Aktivitäten rund um LGBTIQ+ bei TÜV SÜD dient. Die Gruppe ist für alle frei zugänglich, die sich für das Thema interessieren oder unterstützen wollen. In Amerika ist unter dem Namen prism bereits ein ähnliches Netzwerk lokal aktiv.
- Zugleich unterstützen wir unternehmensseitig auch das 2017 in Eigeninitiative gegründete internationale Women's Network. Über den Austausch von Informationen und regelmäßige Treffen sowie ein 2018 gestartetes Mentoring-Programm wird den relevanten Themen mehr Sichtbarkeit im Unternehmen gegeben.

Handlungsfelder für mehr Vielfalt im Unternehmen

di 20

DIVERSITY MANAGEMENT



BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

z. B. Unconscious Bias –
Erklärvideos



RAHMEN- BEDINGUNGEN

z. B. flexible Arbeitszeiten



STRUKTURELLE MASSNAHMEN

z. B. Stellschrauben im
Recruitingprozess

LUNCH TALKS DES LGBTIQ+-NETZWERKS PROUT

Mit einem neuen Format will das Netzwerk prOUT die Sichtbarkeit der LGBTIQ+-Community erhöhen. Als informelle Onlineveranstaltungen sollen die sogenannten Lunch Talks Menschen innerhalb und außerhalb des Netzwerks miteinander vernetzen. Ziel der Veranstaltungen, die etwa dreimal pro Jahr stattfinden sollen, ist es, über Themen im Bereich LGBTIQ+ zu informieren, unbewusste Vorbehalte abzubauen und einen Raum für den Austausch zu schaffen.

FÖRDERUNG VON FRAUEN IM UNTERNEHMEN

Wir haben einen ganzheitlichen Blick auf das Thema Vielfalt: Wir streben mehr Transparenz bezüglich aller Diversitätsdimensionen im Unternehmen an, die Berichterstattungspotenzial haben, und werden regelmäßig Ziele – auch mit regionalem Fokus – für die gesamte Organisation setzen.

Eine dieser Vielfaltsdimensionen ist Geschlechtergerechtigkeit (Gender Balance) und so wollen wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen deutlich erhöhen – von heute rund 26% auf 30% im Jahr 2026.

TÜV SÜD WOMEN'S NETWORK WÄCHST WEITER

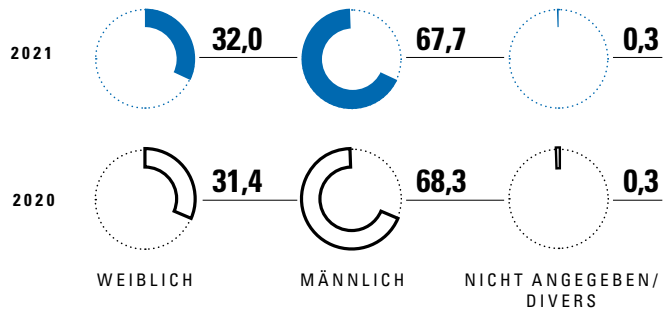
Das Women's Network bei TÜV SÜD konnte auch im Jahr 2021 weitere Zuwächse verzeichnen. So wurden zusätzliche Netzwerkorganisationen in Indien, Bangladesch und der Schweiz etabliert. Insgesamt haben sich zum Jahresende 2021 rund 1.000 Frauen engagiert.

Bei virtuellen „Sofa Sessions“ des Netzwerks können sich Kolleginnen kennenlernen und weltweit vernetzen. Weibliche Role Models, High Potentials oder Mentorinnen aus dem Unternehmen kommen bei solchen Veranstaltungen ebenso zu Wort wie männliche Unterstützer. Externe Coaches steuern lehrreiche Inhalte zu Themen wie Personal Branding oder zum Impostor-Syndrom bei. Bei den Sessions mit externen Teilnehmerinnen aus anderen Firmennetzwerken geht es auch um den Erfahrungsaustausch – beispielsweise mit führenden Frauen aus der Wasserstoffbranche oder dem Schienenverkehr.

Mitarbeiter nach Geschlecht

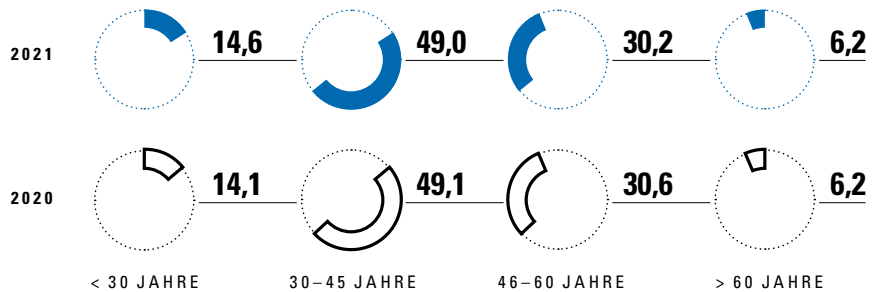
iH 21

IN %

**Mitarbeiter nach Alter**

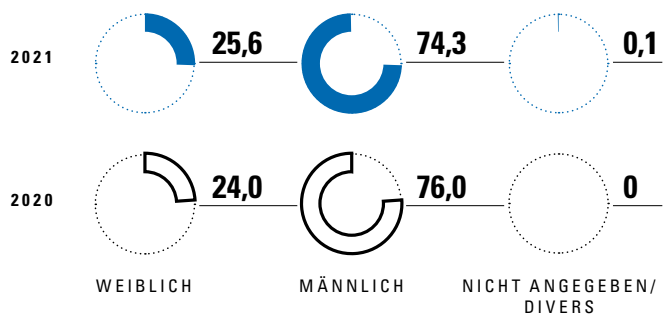
iH 22

IN %

**Führungskräfte nach Geschlecht**

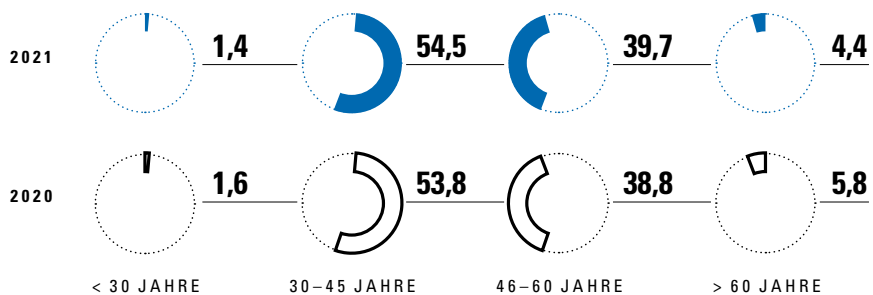
iH 23

IN %

**Führungskräfte nach Alter**

iH 24

IN %



Qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterentwicklung

GRI 404/103-1-3

In einem dynamischen Umfeld verändern sich auch unsere Aufgaben als Dienstleister kontinuierlich. Im gleichen Maße entwickeln sich die Anforderungen, die wir bedingt durch technischen Fortschritt, digitale Transformation und eine weltweit zunehmend engere Vernetzung und Komplexität des wirtschaftlichen Umfelds an unsere Beschäftigten stellen. Mit umfangreichen Angeboten zur Qualifizierung und Weiterbildung wollen wir sie in die Lage versetzen, neue Herausforderungen zu meistern. Dabei geht es zum einen um Fähigkeiten, die für aktuelle Tätigkeiten erforderlich sind, zum anderen um die Entwicklung von Kompetenzen, um das nachhaltige Wachstum von TÜV SÜD abzusichern und notwendige Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Immer mehr Lernangebote sind auch digital verfügbar, um den Zugang zu Wissen vom individuellen Einsatzort unabhängig zu gestalten. Wir unterstützen die Weiterentwicklung in den eigenen Reihen und setzen auf eine frühe Identifizierung von Talenten mit Potenzial zur Übernahme weitergehender Aufgaben.

Um jedem Beschäftigten je nach Aufgabe, Position, Ausbildung und Wissensstand im Unternehmen optimale Entwicklungsangebote unterbreiten zu können, etablieren wir flexible Möglichkeiten zur individuellen fachlichen und fachübergreifenden Weiterbildung und Entwicklung. Ein möglichst individuell zugeschnittenes Angebot sehen wir dabei als wesentlichen Erfolgsfaktor.

Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2021 unsere Aktivitäten im Managementansatz „Qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterentwicklung“ zusammengefasst und dabei konkrete Ziele gesetzt. So soll sich beispielsweise bis 2026 die Zahl der Schulungsstunden pro Kopf auf 35 Stunden erhöhen – aktuell sind es durchschnittlich 26,4 Stunden.

Um die gesteckten Ziele zu erreichen, wurden 2021 verschiedene Projekte gestartet, die sich insbesondere dem unternehmensweiten Performance-Management sowie der Optimierung der Lernumgebung widmen. Das bereits laufende IT-Projekt schafft dabei die technischen Voraussetzungen für eine vernetzte, transparente und für alle Beschäftigten zugängliche Lern- und Entwicklungsplattform. So wollen wir insbesondere sicherstellen, dass alle Menschen, die weltweit bei TÜV SÜD tätig sind, gleich gute Entwicklungs- und Lernchancen haben.

AUS- UND WEITERBILDUNG INTENSIVIERT

Mit der weitgehenden Normalisierung unseres Geschäftsbetriebs im zweiten Jahr der Covid-19-Pandemie stieg auch der Trainingsaufwand wieder an. Trotz der weiterhin bestehenden Einschränkungen durch die Pandemie absolvierten unsere Beschäftigten im Geschäftsjahr 2021 rund 84.250 Tage (Vj. rund 54.400 Tage) an Aus- und Weiterbildung – rund 20% davon online. Insgesamt wendeten wir rund 16 Mio. € für externe Trainingskosten auf (Vj. 14 Mio. €).

Schulung und Weiterbildung

05

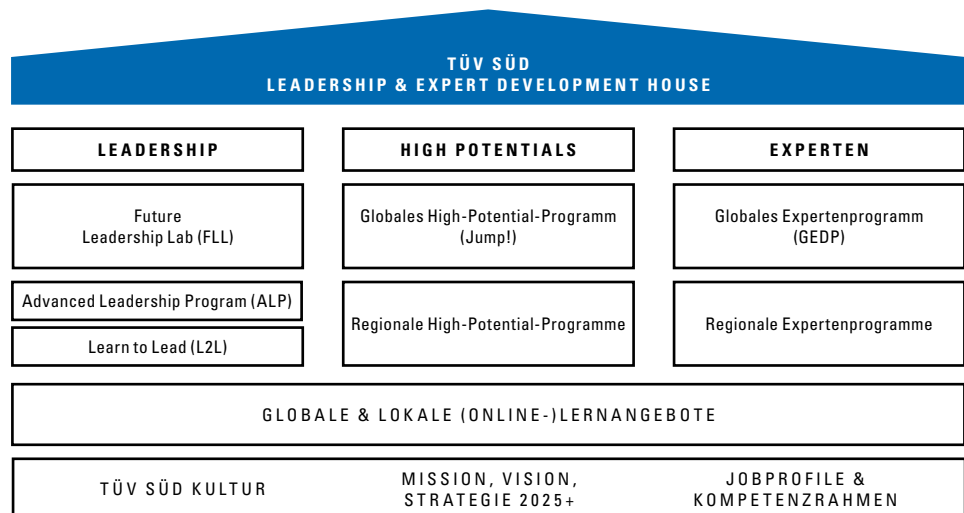
	2021	2020
Aus- und Weiterbildungstage, insgesamt	84.242	54.418
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungszeit je Beschäftigte in Stunden	26,4	17,3

GEZIELTE TRAININGS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE UND EXPERTEN

Neben Angeboten, die allen Beschäftigten offenstehen, wollen wir auch die Entwicklung unserer Führungskräfte und Experten gezielt fördern. Ihr Talent und ihr Wissen sind Grundlage unseres Erfolgs und sollen daher kontinuierlich ausgebaut werden. Bereits seit einigen Jahren steht mit unseren Entwicklungsprogrammen im „Leadership & Expert Development House“ die systematische und kontinuierliche Personalentwicklung von Fach- und Führungskräften im Mittelpunkt unserer internationalen Personalarbeit.

Optimale Entwicklungsmöglichkeiten für jeden

25



LERNZIEL: DIGITALISIERUNG

Vor dem Hintergrund der voranschreitenden Digitalisierung kommt der Personalentwicklung eine entscheidende Rolle zu: Zentrale Angebote des Personalbereichs, in Deutschland unterstützt durch die Mitarbeiterakademie, sowie die Förderung durch den Vorgesetzten müssen dabei Hand in Hand gehen. Die gemeinsame Aufgabe ist es, die Beschäftigten auf dem Weg in die digitale Transformation und die damit verbundenen neuen Geschäftsfelder zu begleiten.

Im Rahmen der globalen Personalentwicklung stehen unterschiedliche Programme zur Verfügung, um die „digitale Reife“ zu fördern. Für die mittlere und obere Führungsebene wird das globale Programm „Future Leadership Lab (FLL)“ angeboten. Im Trainings-Workshop FLL wird die Komplexität von Führung in der VUCA-Welt (VUCA – Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) erlebt und erprobt. Das „Global Expert Development Program (GEDP)“ wendet sich gezielt an die technischen Senior-Experten unseres Unternehmens, um sie in wichtigen Kernkompetenzen auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten. Innovation, Produktentwicklung und Kundenorientierung stehen dabei ebenso im Fokus wie Veränderungsmanagement und Wissensaustausch. Das internationale Programm, das im Jahr 2021 erstmals als Online-Veranstaltung stattfand, wird gut angenommen. Seit 2014 nahmen rund 150 technische Senior-Experten daran teil.

Im Jahr 2021 wurden sowohl eine globale als auch eine landesweite Lernkampagne in China zum Thema Digitalisierung umgesetzt – mit Live-Online-Veranstaltungen und digitalen Ressourcen zum selbstgesteuerten Lernen. Themen waren Künstliche Intelligenz, das „Internet of Things“ sowie die digitale Zusammenarbeit. Darüber hinaus haben alle Beschäftigten weltweit Zugang zur „Digital Learning Page“. Dort können sie sich zu Kernthemen der Digitalisierung informieren und weiterbilden. Im Intranet befinden sich „Learning Nuggets“ sowie ein mehrsprachiges web-basiertes Training, das Einblicke in ausgewählte Digitalprojekte von TÜV SÜD sowie praxisnahe Informationen zu Themen wie hochautonomen Fahren oder IT-Sicherheit bietet.

Verschiedene andere Programme konnten aufgrund der Einschränkungen durch die Pandemie auch im Jahr 2021 nicht stattfinden oder wurden kurzfristig in virtuelle Formate überführt. Sobald Präsenzveranstaltungen wieder möglich sind, werden Trainings zum Kompetenzaufbau für die digitale Welt erneut angeboten.

GANZHEITLICHE LEISTUNGSBEWERTUNG

Die Leistung unserer Mitarbeiter wollen wir möglichst objektiv und nach unternehmensweit einheitlichen Maßstäben bewerten. Dazu haben wir weltweit einen strukturierten Prozess zu Zielvereinbarungen, Feedback und Bewertung etabliert, der in einigen Ländern durch ein einheitliches IT-basiertes Verfahren unterstützt wird. Dieses erlaubt es den Führungskräften und Mitarbeitern jederzeit, Ziele und Zielerreichung online abzugleichen. Der Prozess reicht dabei weit über das Vereinbaren und Bewerten von Zielen hinaus. Weltweit haben unsere Mitarbeiter stets die Möglichkeit, sich mit ihren Führungskräften über ihren Leistungsstand und ihre Entwicklungsmöglichkeiten auszutauschen. Dazu gehören neben der Weiterentwicklung innerhalb der aktuellen Position oder in eine andere gleich- oder höherwertige Position auch Maßnahmen wie Job-Rotation oder Auslandseinsätze. Diese sollen dazu beitragen, individuelles Wissen zu erweitern und internationale Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln.

In einer Vielzahl von Ländern mit TÜV SÜD-Präsenz wird Leistung explizit und/oder implizit anhand von Leistungs- und Verhaltensmaßstäben beurteilt. Im Sinne von konstanter Weiterentwicklung, Nachhaltigkeit und Stärkung der Zusammenarbeit betrachten wir Leistung ganzheitlich, also nicht nur die spezifischen Ziele, sondern auch die Entwicklung und Ausübung von Kompetenzen und das Leben der TÜV SÜD-Werte. Der regelmäßige Austausch zwischen unseren Mitarbeitern und Führungskräften bestärkt und unterstützt dabei unsere strategische Zielsetzung der konstanten Weiterentwicklung, Qualifizierung und Vorbereitung auf sich stetig ändernde und neue Aufgaben und Herausforderungen.

AUSBILDUNG – FÜR EINE SICHERE ZUKUNFT

Traditionell setzt TÜV SÜD auf die Ausbildung junger Menschen, um den künftigen Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zu decken. Ziel ist es dabei stets, möglichst viele Absolventen zu übernehmen und im Unternehmen zu Prüflingen oder amtlich anerkannten Sachverständigen auszubilden. Im Jahr 2021 waren durchschnittlich 198 (Vj. 167) Auszubildende und Praktikanten bei TÜV SÜD beschäftigt. Zudem wurden auch in diesem Jahr wieder duale Studiengänge in Kooperation mit namhaften Hochschulen angeboten, vor allem in den Bereichen Maschinenbau sowie Elektro- und Fahrzeugtechnik.

HIGH POTENTIALS BEGLEITEN

Die Identifikation und Förderung von Potenzialträgern ist ein Eckpfeiler unserer Personalstrategie. Mit gezielten Maßnahmen und Programmen unterstützen wir sie in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung, um so ihre Bindung an das Unternehmen zu stärken und sie auf divisions- und regionsübergreifende Führungsaufgaben vorzubereiten. Vor dem Hintergrund der weltweiten Pandemie wurden auch in diesem Jahr alle Programme angepasst und teilweise virtuell durchgeführt.

Im Jahr 2021 schloss der inzwischen fünfte Jahrgang – 18 Teilnehmer aus sieben Ländern – unser globales High-Potential-Programm „JUMP!“ erfolgreich ab. Das Programm besteht aus mehreren Modulen, die an verschiedenen TÜV SÜD-Standorten weltweit stattfinden. Jedes Modul deckt wichtige Kernkompetenzen ab: Leadership & Business, Team, Culture. Zwischen den Modulen arbeiten die Teilnehmer – in Ergänzung ihrer alltäglichen Aufgaben – in internationalen Teams an Projekten von hoher strategischer Bedeutung. Mentoring und digitales Lernen unterstützen die Teilnehmer zusätzlich bei der Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung. Ende 2021 begann der Auswahlprozess für die nächste „JUMP!“-Runde, die im April 2022 begann.

Mit CHAMP bietet TÜV SÜD regionale Programme zur Förderung und Entwicklung von Potenzialträgern, um diese auf weiterführende Aufgaben vorzubereiten. Das Programm ist auf drei Entwicklungsbereiche fokussiert: Leading Self, Leading Team und Leading Business. Es kombiniert Präsenzbausteine und digitale Elemente, interaktive Simulationen, Lernprojekte und Mentoring.

Verschiedene regionale Durchgänge von CHAMP wurden bereits mit großem Erfolg durchgeführt. Im Jahr 2021 lief der Auswahlprozess für das im März 2022 gestartete CHAMP US. In Europa startete CHAMP EUROPE 2021 zum zweiten Mal.

Seit 2017 bietet TÜV SÜD in Deutschland Talenten mit Führungspotenzial die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten im PEP!-Programm zu erproben und sich so persönlich weiterzuentwickeln. Zielgruppe sind Mitarbeiter mit dem Potenzial, in den nächsten ein bis drei Jahren eine erste fachliche oder disziplinarische Führungsrolle zu übernehmen.

Beruf und Familie miteinander vereinbaren

GRI 102-8

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und zugleich ein wichtiger Aspekt unserer Verantwortung als Unternehmen. Durch eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wollen wir optimale Voraussetzungen dafür schaffen. Zugleich treiben wir einen Kulturwandel im Unternehmen voran, der eine familienbewusste Arbeitsweise und ein ausgewogenes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten unterstützt. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern seit vielen Jahren zahlreiche Programme und Leistungen, die wir konsequent weiter ausbauen. Die Bandbreite reicht dabei von allgemein zugänglichen Informationsangeboten bis hin zur konkreten Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen.

Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (Vollzeit bzw. Teilzeit)

≡ 06

		2021	2020
Vollzeit	Anzahl	22.095	21.626
	Anzahl	6.185	5.888
davon weiblich	in %	28,0	27,2
	Anzahl	15.824	15.670
davon männlich	in %	71,6	72,5
	Anzahl	86	68
davon nicht angegeben/ divers	in %	0,4	0,3
Teilzeit	Anzahl	3.443	3.570
	Anzahl	1.994	2.046
davon weiblich	in %	57,9	57,3
	Anzahl	1.449	1.524
davon männlich	in %	42,1	42,7
	Anzahl	0	0
davon nicht angegeben/ divers	in %	0,0	0,0

Mit dem im Berichtsjahr formulierten Managementansatz „Work-Life-Balance“ haben wir unsere Aktivitäten weiter systematisiert und werden diese mit konkreten Zielen hinterlegen, die wir spätestens im Jahr 2026 erreichen wollen. Dazu arbeiten wir konsequent an der Umsetzung der Richtlinien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie von Beruf und Elternschaft. Ein Schwerpunkt der Aktivitäten liegt auf der weiteren Information und Sensibilisierung aller Führungskräfte. Sie sollen die bestehenden Möglichkeiten und Instrumente kennen und in ihren Teams umsetzen.

Zudem wollen wir die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens noch stärker nutzen, um weitere Potenziale für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu schaffen. Nicht zuletzt wollen wir auch die Unterstützungsprogramme zur Kinderbetreuung weiter ausbauen, jeweils abhängig vom länderspezifischen Bedarf. Die unterschiedlichen Angebote sind über das Intranet für unsere Mitarbeiter zugänglich.

Seit 2009 nehmen wir regelmäßig am Audit „berufundfamilie“ teil, um die hohe Qualität unserer Angebote zu sichern – im Jahr 2021 durchliefen wir dieses Audit zum fünften Mal. Nach Auswertung der Ergebnisse wollen wir die Internationalisierung unserer Aktivitäten vorantreiben sowie

Mitarbeiter und Führungskräfte sensibilisieren, die bestehenden Angebote – auch vor dem Hintergrund der Transformation der Arbeitswelt – noch stärker zu nutzen.

GRI 401-3

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

≡ 07

	2021	2020 ¹
Beschäftigte in Elternzeit	1.015	828
davon weiblich	458	344
davon männlich	557	484
Beschäftigte in Teilzeittätigkeit während Elternzeit	203	218
davon weiblich	121	136
davon männlich	82	82
Durchschnittliche Elternzeit-Dauer	3,8 Monate	3,8 Monate
davon weiblich	9,6 Monate	12,0 Monate
davon männlich	1,3 Monate	1,3 Monate
Beschäftigte, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	826	
davon weiblich	208	
davon männlich	618	
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz	81,4	
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	701	
davon weiblich	154	
davon männlich	547	
Verbleibrate am Arbeitsplatz	84,9	

1 _ Nur Deutschland.

JUGENDAUSTAUSCH- UND PRAKTIKUMSPROGRAMME

Zum 150-jährigen Unternehmensjubiläum im Jahr 2016 starteten wir erfolgreich das internationale Jugendaustauschprogramm „Horizonte“. Jahr für Jahr laden wir seitdem Kinder unserer Mitarbeiter im Alter von 14 bis 18 Jahren ein, die Vielfalt der Kulturen in den Ländern zu erleben, in denen TÜV SÜD tätig ist. So wollen wir die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen unterstützen und über alle Grenzen hinweg Kontakte zwischen unseren Mitarbeitern und deren Familien ermöglichen. TÜV SÜD übernimmt die Kosten des Austausches und kümmert sich gemeinsam mit der Organisation AFS Interkulturelle Begegnungen e.V. um die professionelle Abwicklung und Begleitung des Programms, an dem sich jährlich knapp 40 Familien beteiligen können.

Für Studierende aus Mitarbeiterfamilien von 18 bis 25 Jahren bietet TÜV SÜD außerdem das Programm „Explore“ an. Die Studierenden erhalten die Möglichkeit, an einem der internationalen Standorte von TÜV SÜD ein bezahltes Praktikum von bis zu acht Wochen zu absolvieren und so Arbeitserfahrung in einem internationalen Umfeld zu sammeln. Aufgrund der weltweiten Pandemie konnte im Jahr 2021 nur ein Jugendaustausch auf europäischer Ebene durchgeführt werden. Das Programm „Explore“ pausierte komplett, da aufgrund der mobilen Arbeit keine Praktikumsplätze zur Verfügung standen. Die Fortführung ist geplant, sobald die Lage dies wieder zulässt.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsmanagement

GRI 403/103-1-3

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber tragen wir dafür Sorge, dass unsere Mitarbeiter weltweit in einem sicheren und gesundheitsgerechten Umfeld arbeiten können und ihre Gesundheit nicht durch die Ausübung ihres Berufes gefährdet wird. Dabei haben wir alle Aufgabenbereiche im Blick – von der Bürotätigkeit über physisch herausfordernde Tätigkeiten bis hin zu Arbeiten mit komplexen Anlagen und Geräten sowie Gefahrenstoffen.

Im Gesundheitsschutz setzen wir vor allem auf die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter. Mit einem breiten Spektrum von Maßnahmen wollen wir sie für ein gesundheitsbewusstes Verhalten im Berufs- und Privatleben sensibilisieren. Mit spezifischen Angeboten zur Prävention erhöhen wir die Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter und wirken damit krankheitsbedingten Ausfallzeiten sowie den Folgen des demografischen Wandels entgegen. Dabei gehen wir mit unseren Maßnahmen oft über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

MANAGEMENTANSATZ ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Der in diesem Jahr formulierte Managementansatz „Health & Safety“ fasst unsere Aktivitäten für Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz zusammen und gibt konkrete Ziele vor.

Als Unternehmen folgen wir dem Vision-Zero-Ansatz und streben grundsätzlich eine Situation ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen an. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle.

Dies unterstreichen wir mit unserem Anspruch, die Unfallquote (LTIR) gegen null zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer umfassenden Präventionskultur. Wir arbeiten an der Erstellung eines weltweit einheitlichen Prozesses zum Unfallgeschehen und überprüfen die bisherigen präventiven Maßnahmen im Bereich Unfallschutz.

Mit einem digitalen Berichtssystem wollen wir die Datenqualität und Prozesseffizienz deutlich verbessern. Diese digitale Plattform für die Health-&-Safety-Community dient auch der besseren Vernetzung und Abbildung der Anforderungen der Norm ISO 45001.

Auch die globale Gesundheitskampagne „Zeit für Gesundheit“ wird fortgeführt. Weiterhin arbeiten wir unter Berücksichtigung der vorhandenen Maßnahmen in den Ländern an einem ganzheitlichen Ansatz für ein globales Programm zur Stärkung der Leistungsfähigkeit mit Schwerpunkt auf mentaler Gesundheit.

Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-9

Entsprechend der Internationalisierung unseres Unternehmens folgt auch unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einem internationalen Ansatz. Es verknüpft das Konzept des gesetzlich geregelten Gesundheitsschutzes (inklusive Arbeitssicherheit) mit dem Konzept der freiwillig betriebenen Gesundheitsförderung. Wir bekennen uns zu den Grundsätzen der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union, die wir 2013 unterzeichnet haben.

Als Grundlage unseres Handelns haben wir 2017 die Global Health & Safety Policy verabschiedet und im Jahr 2021 überarbeitet. Dabei wurden unter anderem Handlungsfelder zur mentalen Gesundheit neu aufgenommen, neue Arbeitsformen stärker berücksichtigt und zusätzliche Leistungsindikatoren ergänzt. Die Richtlinie regelt für alle TÜV SÜD-Gesellschaften weltweit die Organisation des Gesundheitsschutzes, definiert unternehmensweite Mindeststandards und Kennzahlen in den Handlungsfeldern Erste Hilfe und Notfallmanagement, Gefährdungsbeurteilung und Arbeitshygiene. So ergänzt sie die bereits 2014 mit dem Konzernbetriebsrat erarbeitete Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist jeweils die lokale TÜV SÜD-Gesellschaft unter Berücksichtigung des rechtlichen Rahmens des jeweiligen Landes verantwortlich. Zentral koordiniert und gesteuert, sorgen mehr als 30 Regional Health & Safety Manager für Sicherheit am Arbeitsplatz und die Umsetzung unseres Gesundheitsmanagements vor Ort. Zusammen mit Fachkräften für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizinern führen sie Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsbereiche durch, leiten aus den Ergebnissen konkrete Maßnahmen ab und achten auf deren Umsetzung. Zugleich tragen sie die Verantwortung für regionsbezogene Aktionen und begleiten die konzernweiten Gesundheitsprogramme mit entsprechenden Maßnahmen vor Ort. Alle Health & Safety Manager werden – erstmals zu Beginn ihrer Tätigkeit – entsprechend geschult, um ein unternehmensweit einheitliches Verständnis von Strategie, Zielen und Aufgaben sicherzustellen.

Handlungsfelder und Maßnahmen

II 26

des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei TÜV SÜD



ARBEITSSICHERHEIT

Arbeitsplatzbegehungen
Gefährdungsbeurteilungen
Sicherheitsunterweisungen
Hautschutz und persönliche Schutzausrüstung
Erste Hilfe und Notfallmanagement



ARBEITSMEDIZIN / -PSYCHOLOGIE

Vorsorgeuntersuchungen
Arbeitsplatzergonomie
Arbeitspsychologische Betreuung und psychologischer Notfalldienst
Reisemedizinische Beratung und Betreuung (inkl. Impfungen)



PRÄVENTION UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Risikofaktoren-Screening
Gesundheitscheck für Führungskräfte
Sportangebote, u. a. Teilnahme an Firmenläufen
Ernährungsberatung
Suchtprävention und Stressmanagement
Webinare zu Work-Life-Balance

Bei unseren BGM-Aktivitäten beziehen wir stets auch die lokalen Arbeitnehmervertretungen mit ein. Mit ihrer Beteiligung haben wir beispielsweise in Deutschland 2019 einen Prozess zur psychischen Gefährdungsbeurteilung angestoßen. Wie hoch die mentalen Belastungen werden können, hat uns die Covid-19-Pandemie aufgezeigt. Daher wurde die arbeitspsychologische Sprechstunde kurzfristig auf Beratungsleistungen zur Pandemie umgestellt.

Als eine Kennzahl für das betriebliche Gesundheitsmanagement dient der Gesundheitsindex, der im Zuge der regelmäßigen globalen Mitarbeiterbefragung ermittelt wird. Dieser wird ergänzt um lokal erhobene Kennzahlen und Indizes, etwa die Unfall- oder Krankheitsquote oder die Teilnahmequoten an Gesundheitsaktionen.

Eine konzernweite Erhebung der Kennzahlen bleibt aufgrund der sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen an unseren Standorten in aller Welt eine Herausforderung. Wir bauen daher die Berichterstattung im Arbeits- und Gesundheitsschutz aus, um ein einheitliches Gesamtbild aus internationaler Sicht abbilden zu können.

Arbeitsunfälle

≡ 08

		2021	davon Deutschland	2020 ¹	2019 ¹
Gesamt	Anzahl	279	258	249	279
	TMQ ²	11,0	10,2	9,8	11,0
	Rate	5,8	5,4	5,2	5,8
Todesfälle ³	Anzahl	0	0	0	0
	TMQ	0,0	0,0	0,0	0,0
	Rate	0,0	0,0	0,0	0,0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	Anzahl	12	2	6	0
	TMQ	0,5	0,1	0,2	0,0
	Rate	0,3	0,0	0,1	0,0
Arbeitsbedingte dokumentierte Verletzungen	Anzahl	155	142	153	172
	TMQ	6,1	5,6	6,0	6,1
	Rate	3,3	3,0	3,2	3,3
Anzahl der gearbeiteten Stunden		47.755.013			

1 _ Nur TÜV SÜD in Deutschland.

2 _ TMQ – Tausend-Mann-Quote: relative Unfallquote pro 1.000 Vollzeit-Beschäftigte bezogen auf alle meldepflichtigen Unfälle.

3 _ Covid-19-Infektionen nicht berücksichtigt.

ARBEITSSICHERHEIT

GRI 403-8

Das Wohl unserer Mitarbeiter bestimmt unser Handeln auch im Bereich Arbeitssicherheit: Eine sichere Arbeitsumgebung auf Basis der jeweiligen regulatorischen und behördlichen Anforderungen bestimmt den Aufbau unseres integrierten Arbeitsschutzmanagementsystems. Auf Wunsch unserer Kunden oder falls es gesetzlich oder aufgrund von Anforderungen aus Akkreditierungen gefordert wird (etwa in Teilbereichen von Industry Service, Chemie Service, Product Service oder Automotive), verfügen die entsprechenden Bereiche über eine entsprechende Zertifizierung nach ISO 45001 oder SCC (Safety Certificate Contractors).

Insgesamt werden alle unsere Mitarbeiter arbeitsmedizinisch betreut. Dabei wird die Betreuung an den einzelnen Standorten über einen externen Dienstleister sichergestellt. Am Standort München steht unseren Mitarbeitern zudem eine betriebsärztliche Ambulanz zur Verfügung.

In Deutschland sorgt ein zentral koordiniertes Erste-Hilfe- und Notfallmanagement bereits seit 2016 für sichere Abläufe in der Rettungskette sowie für eine effiziente Steuerung bei der Ersthelferbenennung und -schulung. Über den gesetzlichen Rahmen hinaus engagieren wir uns für ein noch aktiveres Notfallmanagement. So stehen deutschlandweit an vielen Standorten Automatisierte Externe Defibrillatoren (AED) zur Verfügung.

Neben einer arbeitspsychologischen Beratung bei psychischen Belastungen, etwa durch Stress oder Konflikte am Arbeitsplatz, bieten wir den Mitarbeitern seit 2013 auch einen psychologischen Notdienst an. Die Hotline steht rund um die Uhr zur Verfügung und kann von allen Mitarbeitern telefonisch in psychologischen Ausnahmesituationen konsultiert werden.

Auch bei der Sicherheit unserer Mitarbeiter auf Dienstreisen setzen wir Maßstäbe: Mit der Unterzeichnung der Singapore Declaration der International SOS Foundation haben wir 2017 die Ernsthaftigkeit unseres Engagements nochmals untermauert. Seitdem steht allen Mitarbeitern von TÜV SÜD auf Dienstreisen ein weltweites Netz von Assistance-Zentren für schnelle und professionelle Hilfe bei medizinischen Notfällen oder sicherheitsrelevanten Aspekten zur Verfügung – rund um die Uhr, in derzeit circa 70 Ländern und in mehr als 90 Sprachen.

GESUNDHEITSSCHUTZ

Wir fördern die persönliche Gesundheitsvorsorge mit unternehmensweiten Gesundheitskampagnen. Bewährte Angebote zu Gripeschutzimpfung, Darmkrebsprävention oder Gesundheitsaktionen in einzelnen Ländern finden seit vielen Jahren eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern und werden auch außerhalb des Unternehmens immer wieder anerkannt.

Weitere Kennzahlen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Deutschland

≡ 09

	2021	2020	2019
Erfasste Beschäftigte	11.252	11.445	11.276
Durchschnittliche Ausfalltage je Unfall	11,1	11,3	7,2
Ersthelferquote	7,9 %	9,4 %	9,5 %

Teilnehmerquote für ausgewählte Gesundheitsaktionen in Deutschland

≡ 10

	2021	2020	2019
Grippeimpfung	11,0 %	13,5 %	7,8 %
Darmkrebsvorsorge	41,0 %	35,0 %	37,0 %

Die virtuelle Gesundheitswoche ist mittlerweile ein fester Bestandteil im Jahresplan. Jeweils im Frühjahr und im Herbst können sich die Beschäftigten drei Tage lang in Impulsvorträgen und Beratungsgesprächen zu einem breiten Spektrum an Gesundheitsthemen informieren. Die Unterlagen zu den Veranstaltungen sind auch über das Intranet abrufbar. Tägliche Entspannungseinheiten in der Mittagspause sowie Übungsvorschläge zur „Bewegten Pause“ rundeten das Programm ab, das im Jahr 2021 insgesamt 1.800 Mitarbeiter nutzten.

Zeitgleich mit der Frühjahrsveranstaltung 2021 startete auch die nächste globale Gesundheitskampagne, die über zwei Jahre hinweg die Themen Schlaf und Resilienz in den Fokus rücken soll. „Wie nutze ich meine Energiequellen?“, „Resilienz in der Krise“ – Themen wie diese waren insbesondere vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie von hoher Relevanz. Die Veranstaltungen wurden in deutscher und englischer Sprache angeboten und waren weltweit für unsere Mitarbeiter zugänglich. Allein die Online-Resilienz-Trainings wurden von über 1.400 Beschäftigten besucht.

Eine weitere globale Kampagne sollte zudem die Krebsprävention unterstützen und ging dabei auch ungewöhnliche Wege, um die Mitarbeiter anzusprechen: Im Rahmen eines Online-Spiels, das speziell für TÜV SÜD entwickelt wurde, wurden in einem spielerischen Ansatz Informationen zu den häufigsten Krebsarten vermittelt und Präventionsmaßnahmen aufgezeigt. Das Ganze wurde in Deutschland kombiniert mit der jährlichen Darmkrebsvorsorgeaktion, die im Jahr 2021 mit mehr als 2.600 Teilnehmenden einen neuen Rekord verzeichnete.

Individuelle Maßnahmen zur Gesundheitsprävention unterstützt TÜV SÜD mit finanziellen Zuschüssen, so etwa deutschlandweit die Teilnahme an zertifizierten Gesundheitsangeboten.

WEITER KONSEQUENT GEGEN DIE PANDEMIE

Weiterhin stellt die Covid-19-Pandemie Gesellschaft und Unternehmen in aller Welt vor Herausforderungen. TÜV SÜD hat sich frühzeitig und konsequent gegen die Pandemie gestellt, stets mit dem Ziel, die Mitarbeiter und ihre Familien möglichst optimal zu schützen. Durch die international etablierten Strukturen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements konnten wir bei der Eindämmung der Folgen der Covid-19-Pandemie in kurzer Zeit die notwendigen Kompetenzen bündeln sowie schnell und gezielt die entsprechenden Maßnahmen einleiten.

Seit Beginn der Pandemie überwacht TÜV SÜD das unternehmensrelevante Infektionsgeschehen mittels eines Covid-19-Dashboards. Dieses wird wöchentlich aktualisiert und enthält unter anderem Angaben zu den kumulierten und aktiven Infektionsfällen sowie die Anzahl der genesenen Mitarbeiter in den einzelnen Regionen.

Zur Steuerung und Koordination der Maßnahmen wurde bereits im Februar 2020 ein Krisenstab gebildet, in dessen Arbeit die Leiter der relevanten Bereiche, der operativen Gesellschaften und Regionen sowie der Vorstand involviert waren. Bis zu 25 Mitarbeiter waren so in der Hochphase der Pandemiebekämpfung in dem Gremium vertreten, das inzwischen in einem regelmäßigen Rhythmus tagt. Ein eigenes Team unter der Steuerung des Konzerneinkaufs und des zentralen Gesundheitsmanagements stellte zudem die Versorgung der Mitarbeiter mit persönlicher Schutzausrüstung und Schnelltestangeboten sicher.

Über die Medien der internen Kommunikation, ergänzt durch anlassbezogene Newsletter und Videos, versorgen wir die Mitarbeiter zudem mit allen relevanten Informationen. Dies umfasste neben den gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen auch Hygiene- und Verhaltensempfehlungen auf Basis der Rahmengenefährdungsbeurteilung, Kontaktdaten von Ansprechpartnern sowie umfangreiche Tipps zur Gestaltung des Arbeitsalltags beim mobilen Arbeiten oder zum Wiederanlauf in den Büros.

Positive Erfahrungen, die während der vergangenen Monate mit mobilen oder hybriden Arbeitsformen gemacht wurden, haben wir in dem globalen Leitfadens „Arbeitswelt der Zukunft“ festgehalten. Auch extern findet unser Engagement während der Pandemie Beachtung: Das Pandemiemanagement von TÜV SÜD wurde für seine Verdienste bei der schnellen Beschaffung von Schutzausrüstung für den „Duty of Care Award“ der International SOS Foundation nominiert.

Umfangreiche Test- und Impfangebote

Bei allen Maßnahmen hat die Gesundheit der Mitarbeiter oberste Priorität. Häufig gehen die Regelungen bei TÜV SÜD auch über die staatlich vorgeschriebenen Regelungen hinaus. So haben wir bereits vor Einführung der Testangebotspflicht für Arbeitgeber an den größeren Standorten von TÜV SÜD interne Teststationen mit medizinischem Personal eingerichtet. Darüber hinaus wurde die umfassende Versorgung der Belegschaft mit Selbsttests sichergestellt. Mit Einbindung der Betriebsärzte in die nationale Impfstrategie starteten auch bei TÜV SÜD deutschlandweit die Impfaktionen – im zweiten Schritt wurde dieses Angebot auf Familienangehörige erweitert und im Dezember 2021 mit Auffrischungsimpfungen für die Belegschaft fortgeführt.

Mit den breit angelegten Impfaktionen zur Bekämpfung der Pandemie erreichten wir im Jahr 2021 zahlreiche Beschäftigte und ihre Familienmitglieder. Insgesamt wurden 4.162 Impfungen verabreicht. Mit der Gripeschutzimpfung konnten wir zudem zahlreiche Mitarbeiter erreichen.

U M W E L T

- 84** Engagement für die Umwelt
- 88** Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit

UNSER ANSPRUCH

Wir wollen die negativen Umwelteinflüsse unserer Geschäftstätigkeit minimieren und so unseren Beitrag zu Klimaschutz und Ressourcenschonung leisten.

Unsere Ziele

11 27



ZIELE

Ab 2025 wollen wir
klimaneutral wirtschaften

Der Energieeinsatz, gemessen in MWh im Verhältnis zum Umsatz, soll
jährlich reduziert werden

Wir werden Energie aus regenerativen Quellen
weiter fördern und deren Anteil (in %) am
Gesamtstromverbrauch von TÜV SÜD stetig erhöhen



MASSNAHMEN

Verbesserung der Energieeffizienz in Gebäuden
Förderung von Elektromobilität

Implementierung der
Energiedatenmanagement-Software weltweit

Bezug von grünem Strom an
internationalen Standorten erhöhen

Engagement für die Umwelt

Mit unseren Dienstleistungen helfen wir unseren Kunden, den Umwelt- und Klimaschutz voranzutreiben – so wie es auch unserem Unternehmenszweck entspricht. Gleichzeitig versuchen wir unser eigenes wirtschaftliches Handeln möglichst umweltfreundlich zu gestalten und negative Umwelteinflüsse zu minimieren. Denn auch wenn wir als technischer Dienstleister einen deutlich kleineren ökologischen Fußabdruck hinterlassen als Unternehmen anderer Branchen, wollen wir unseren Beitrag zu Klimaschutz und Ressourcenschonung leisten und Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt übernehmen. Dazu wollen wir die positiven und negativen Umwelteinflüsse von TÜV SÜD systematisch erfassen, Ziele und Maßnahmen für mehr Klima- und Umweltschutz im Unternehmen entwickeln und diese in den folgenden Jahren erfolgreich umsetzen. Der Fokus liegt dabei auf diesen SDGs:



Bezahlbare und saubere Energie



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



Maßnahmen zum Klimaschutz

MANAGEMENT DER UMWELTEINFLÜSSE VON TÜV SÜD – MESSEN, STEUERN, REDUZIEREN

GRI 102-11
GRI 301/103-1-3
GRI 302/103-1-3
GRI 303/103-1-3
GRI 305/103-1-3

Wir verfolgen den Anspruch, das nachhaltigste Unternehmen unserer Branche zu werden. Der Schutz von Klima und Umwelt ist dabei ein wesentliches Handlungsfeld. Dies spiegelt auch unsere Wesentlichkeitsanalyse wider.

Die Verantwortung für den Klima- und Umweltschutz ist dem Bereich Real Estate (Gebäude-management) sowie dem Einkauf zugeordnet.

Den Rahmen für alle Aktivitäten im Umweltschutz setzt die Umweltrichtlinie, die weltweit Gültigkeit hat. Sie wird jährlich überarbeitet und angepasst. Schwerpunkte der Richtlinie sind derzeit die Verringerung des Verbrauchs von Energie und der Verbrauchskosten, die Beschaffung von ressourcenschonenden Produkten und Dienstleistungen sowie das Training der Beschäftigten zum schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Unsere Umweltrichtlinie definiert auch unser kurzfristiges Klimaziel: Ab dem Jahr 2025 wollen wir unsere weltweiten Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen aus Dienstreisen klimaneutral stellen. Dazu wollen wir zunächst Emissionen so weit wie möglich vermeiden und den Verbrauch von Ressourcen reduzieren. Alle im Jahr 2025 noch anfallenden Treibhausgasemissionen sollen mithilfe zertifizierter Kompensationsprojekte ausgeglichen werden.

2021 haben wir diese Zielsetzung noch weiter konkretisiert und mit entsprechenden Leistungskennzahlen hinterlegt:

- Unsere jährlichen Treibhausgasemissionen sollen kontinuierlich sinken.
- Der Energieeinsatz, gemessen in MWh im Verhältnis zum Umsatz, soll jährlich reduziert werden.
- Wir werden Energie aus regenerativen Quellen weiter fördern und deren Anteil (in %) am Gesamtstromverbrauch von TÜV SÜD stetig erhöhen.

Neben der Entwicklung weiterer Leistungskennzahlen zu spezifischen Themen arbeiten wir derzeit auch an einem langfristigen Klimaziel. Dazu setzen wir aktuell eine Klimastrategie auf, die über den Zeithorizont von 2025 hinausgeht. Denn wir wollen die von TÜV SÜD verursachten Treibhausgasemissionen bis auf das nicht mehr vermeidbare Maß reduzieren. Für alle unvermeidbaren Emissionen planen wir, schrittweise die CO₂-Kompensation durch die Förderung von Klimaschutzprojekten zu ersetzen, die Kohlenstoff permanent binden und der Atmosphäre entziehen (Removal-Projekte). Dabei wollen wir – wie schon bei der Kompensation – nur auditierte und Projekte nach anerkannten Standards nutzen.

Auch die Teilnahme an internationalen Initiativen zum Klimaschutz wird derzeit geprüft. TÜV SÜD strebt an, den ganzheitlichen Klimaschutz im Unternehmen mit der Zusammenarbeit mit anerkannten Organisationen zu untermauern.

TREIBHAUSGASBILANZIERUNG ALS GRUNDLAGE FÜR ALLE AKTIVITÄTEN ZUM KLIMASCHUTZ

GRI 302-1
GRI 302-2
GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3
GRI 305-4

Um die gesteckten Ziele zu erreichen und negative Umweltauswirkungen immer weiter zu minimieren, werden bei TÜV SÜD derzeit viele Maßnahmen und Prozesse in einem Plan-Do-Check-Act-Zyklus geprüft und umgesetzt. An erster Stelle steht dabei die konzernweite Erfassung und Bilanzierung der von TÜV SÜD verursachten Treibhausgasemissionen.

Bereits im Jahr 2020 haben wir erstmals eine Treibhausgasbilanz für alle in Deutschland ansässigen vollkonsolidierten Tochtergesellschaften und deren Beschäftigte erhoben. Bei der Erstellung einer solchen Bilanz werden Material- sowie Energieverbräuche bestmöglich und systematisch erfasst und anschließend in Treibhausgasemissionen umgerechnet (CO₂-Äquivalente; CO₂e). So werden Ressourcenverbräuche und deren Einfluss auf das Klima in direkten Zusammenhang gestellt und in der Treibhausgasbilanz quantifiziert.

Um unsere Umwelt- und Klimaeinflüsse stetig zu beobachten, führen wir die Treibhausgasbilanzierung Jahr für Jahr fort und arbeiten konsequent an ihrer Weiterentwicklung. So haben wir im Jahr 2021 die Berichterstattung der Umweltkennzahlen ausgeweitet. Unsere Treibhausgasbilanz umfasst nun die Daten aller vollkonsolidierten Tochtergesellschaften in Deutschland, Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, Indien, Singapur sowie China, Japan und Südkorea. Damit decken wir rund 90 % unseres Umsatzvolumens und unserer Belegschaft ab. Vor dem Hintergrund unseres konzernweiten Klimaziels wollen wir die Erfassung in den kommenden Jahren systematisch auf weitere Tochtergesellschaften ausdehnen.

Bei der Erstellung unserer Treibhausgasbilanz orientieren wir uns neben allgemeinen Regelwerken wie dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) auch an der internationalen Norm ISO 14064-1, ohne ihr dabei vollumfänglich zu entsprechen. Als bedeutender Schritt auf dem Weg zu einer Verifizierung unseres Carbon Footprints gemäß ISO 14064-3 haben wir in diesem Jahr ein internes Audit durchgeführt. Im nächsten Schritt soll unsere Treibhausgasbilanz von Dritten verifiziert werden.

Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD

Die vorliegenden Zahlen umfassen die direkten Treibhausgasemissionen aus Verbrennungsprozessen vor Ort oder durch unsere Leasingflotte (Scope 1) und die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch den Bezug von Energie in Form von Strom und Fernwärme verursacht werden (Scope 2). Von den weiteren indirekten Treibhausgasemissionen aus vor- und nachgelagerten Verfahren (Scope 3) haben wir die Daten für die Mobilität unserer Beschäftigten sowie für den Wasser- und Papierverbrauch erhoben.

Bei der Emissionsberechnung der deutschen Gesellschaften konnten netzspezifische Gegebenheiten berücksichtigt werden. Die hier gelisteten Emissionen für TÜV SÜD in Deutschland folgen dem marktbasieren Ansatz gemäß GHG Protocol. Das gleiche Vorgehen konnte nicht an allen internationalen Standorten angewendet werden, daher folgt die Emissionsberechnung auf internationaler Ebene dem ortsbasierten Ansatz.

Überarbeitete Methodiken und neue Erkenntnisse führten zu Abweichungen der aktuellen Werte gegenüber dem Vorjahr. Insbesondere durch die Einführung der Energiedatenmanagement-Software konnten die Energieverbräuche für Deutschland genauer ermittelt werden.

Internationale Emissionsdaten stützen sich zum Teil auf Hochrechnungen, etwa um die Vergleichbarkeit zwischen den Jahren zu ermöglichen. Auch hier wollen wir unsere Berichterstattung in den folgenden Jahren immer weiter verfeinern.

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3
GRI 305-5

Im Jahr 2021 wurden innerhalb der berücksichtigten Länder rund 74.458 t CO₂e emittiert, was 3,3 t CO₂e pro Beschäftigtem bzw. 30,3 t CO₂e für jede erwirtschaftete Million € Umsatz entspricht. Davon verursachten die in Deutschland ansässigen vollkonsolidierten Gesellschaften rund 30.246 t CO₂e (Vj. 25.416 t CO₂e), was für Deutschland 2,3 t CO₂e pro Beschäftigtem ergibt bzw. 17,0 t CO₂e pro in Deutschland erwirtschafteter Million € Umsatz. Die Geschäftsaktivität von TÜV SÜD in Deutschland macht damit 40,6% des hier ausgewiesenen Carbon Footprints 2021 aus (Vj. 39,3%).

Die Erstellung und Auswertung der Treibhausgasbilanz ermöglichten eine Identifizierung von relevanten Emissionsquellen sowie künftige Entwicklungspotenziale. Neben den Effekten der Covid-19-Pandemie auf die Mobilität unserer Beschäftigten zeigen sich auch die Auswirkungen unserer Energiesparmaßnahmen. Auch die voranschreitende Digitalisierung und der damit verbundene Rückgang des Papierverbrauchs führten zu einem Rückgang der Emissionen.

Treibhausgasemissionen¹

≡ 11

IN t CO ₂ e	2021	davon		davon		davon	
		Deutschland ²	2020	Deutschland ²	2019	Deutschland ²	
Scope 1	18.552	14.859	19.789	15.813	21.655	16.795	
Fahrzeugflotte	13.291	10.697	12.324	9.649	13.886	10.540	
Heizung	5.261	4.162	7.465	6.164	7.768	6.254	
Scope 2	40.603	7.490	31.520	2.727	34.926	3.144	
Elektrizität	35.131	2.018	30.737	1.944	34.049	2.267	
Wärme	5.472	5.472	783	783	877	877	
Scope 3	15.303	7.897	13.482	6.876	30.936	17.057	
Dienstreisen	14.819	7.697	12.882	6.668	30.276	16.813	
Papier und Wasser	484,1	200	600	208	660	244	
Gesamt	74.458	30.246	64.791	25.415	87.516	36.996	
Intensität der Treibhausgasemissionen							
je Mitarbeiter (Köpfe)	3,3	2,3	2,9	1,9	4,0	2,8	
je Mitarbeiter (FTE, Kapazitäten)	3,7	2,6	3,3	2,2	4,4	3,3	

1 _ Daten aller vollkonsolidierten Tochtergesellschaften in Deutschland, Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, Indien, Singapur sowie China, Japan und Südkorea.
2 _ Marktbasierte Emissionsberechnung.

VOM SPEZIFISCHEN VERBRAUCH ZUR TREIBHAUSGASBILANZ

Um zu errechnen, wie viele Treibhausgasemissionen ein Unternehmen verursacht, müssen die jeweiligen Verbräuche identifiziert werden. Dies gilt für die Nutzung von Ressourcen wie Wasser oder Papier, aber auch den Verbrauch von Energie in jeglicher Form, etwa in Form von Strom oder als Treibstoff. Pro Verbrauchsposten wird dann die spezifische Menge Treibhausgase bestimmt, die durch die Nutzung der Ressource entstehen. Zusammengefasst werden die Verbräuche und die entstandenen Treibhausgasemissionen schließlich in der Treibhausgasbilanz. Systematische Regelwerke, wie die ISO 14064-1, können hier ein einheitliches Vorgehen verschiedener Unternehmen sichern. Der Carbon Footprint von TÜV SÜD stellt damit die Treibhausgasbilanz des Unternehmens dar.

GRI 302-1
GRI 302-3
GRI 302/103-1-3
GRI 305/103-1-3
GRI 305-1

Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit

In unseren Büros sowie für den Betrieb unserer Labore und Prüfstellen nutzen wir Ressourcen wie Strom, Heizenergie, Papier und Wasser. Dabei lassen sich die Verbrauchsstellen nach ihrer Nutzung untergliedern in

- Bürostandorte,
- Technische Service Center und
- Laborstandorte mit diversen Prüfeinrichtungen.

Da wir sehr regional und kundennah aufgestellt sind, ergibt sich eine große Anzahl von Verbrauchsstellen, was eine konsistente Sammlung von Daten erschwert. Aus diesem Grund stützen wir uns in einem gewissen Umfang auch auf Hochrechnungen.

ENERGIE

Energieverbrauch angestiegen

Insgesamt wurden im Jahr 2021 bei TÜV SÜD 148.955 MWh Energie in Form von Strom und Wärme verbraucht. Davon entfielen über 60% des Gesamtverbrauchs auf Elektrizität. Für alle in der Treibhausgasbilanz berücksichtigten Standorte ergibt sich damit ein Energieverbrauch von 60,7 MWh pro Million € Umsatz im Jahr 2021 (Vj. 57,5 MWh/Mio. € Umsatz). Für Deutschland beläuft sich der Energieverbrauch auf 50,0 MWh pro Million € Umsatz (Vj. 45,2 MWh/Mio. € Umsatz). Die geringere Nutzung der Gebäude durch unsere Beschäftigten während der Covid-19-Pandemie hatte dabei kaum Auswirkungen auf den Verbrauch. Die Grundlast, etwa durch Heizung und Beleuchtung, reduzierte sich weltweit nur in geringem Umfang. Unsere Labore und Technischen Service Center blieben auch während der Pandemie in Betrieb, damit wir unseren gesellschaftlichen Auftrag erfüllen konnten. Um den allgemeinen Hygieneanforderungen zu entsprechen, wurden dabei zwar die Abläufe angepasst, Schichtbetrieb eingeführt und die Belegung an den Standorten reduziert, zugleich verlängerten sich jedoch die Betriebszeiten, sodass sich auch hier der Energieverbrauch gegenüber dem Vorjahr nicht verringerte. ≡12

Ziele: weniger Verbrauch, mehr regenerative Energien

Da der größte Teil unseres Carbon Footprints auf den Verbrauch von Energie und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen entfällt, liegt hier auch der Schwerpunkt unserer Maßnahmen für eine klimaschonendere Geschäftsaktivität. Vor diesem Hintergrund haben wir im vergangenen Jahr eine Energiedatenmanagement-Software eingeführt, mit der wir tatsächliche Energieverbräuche in einem Klima- und Energiemanagementsystem bestmöglich beobachten und steuern können. Art und Umfang der Datenerhebung des Energiedatenmanagements orientieren sich an den Normen ISO 50001 und ISO 14064-1. Seit dem Jahr 2021 werden alle Energiedaten deutscher Standorte über die Energiedatenmanagement-Software erfasst und sind dort direkt abrufbar. Dabei konnte die Überwachung der Strom- und Wärmeverbräuche in Deutschland verfeinert werden. Dies führte auch zu einer überarbeiteten Einteilung der Heizenergie in Scope 1 und 2 gegenüber dem Vorjahr, die sich beispielsweise in einer genauen Einordnung der Treibhausgasemissionen aus Fernwärme (Scope 2) im Jahr 2021 zeigt.

Die Energiedatenmanagement-Software wird ab 2022 an unseren internationalen Standorten implementiert. So wollen wir in den kommenden Jahren auch international die Daten der wichtigsten Emissionsquellen automatisch erheben und steuern und so die Grundlage für eine weitere Verringerung der Treibhausgasemissionen schaffen.

Verbrauch von Heizenergie und Strom¹

≡ 12

	2021	davon Deutschland ²	2020	davon Deutschland	2019	davon Deutschland
Gesamt-Energieverbrauch in MWh	148.955	88.887	131.642	75.378	138.549	74.428
Elektrizität	93.400	39.123	85.554	35.767	90.714	34.236
Wärme	55.556	49.764	46.088	39.611	47.834	40.192

1 _ Daten aller vollkonsolidierten Tochtergesellschaften in Deutschland, Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, Indien, Singapur sowie China, Japan und Südkorea.

2 _ Seit 2021 ermöglicht eine neue Energiedatenmanagement-Software ein verbessertes Verbrauchsmonitoring.

Heizenergie – kaum fossile Energieträger im Einsatz

Bei der Heizenergie setzen wir so weit wie möglich auf Alternativen aus regenerativen Quellen. Wo dies nicht möglich ist, suchen wir nach umweltfreundlichen Alternativen. So bezieht unsere Unternehmenszentrale in München – zugleich unser größtes Bürogebäude – Fernwärme vom lokalen Energieversorger. Zudem wird ab dem Jahr 2023 die Konzernzentrale in München um einen Neubau, das Haus „Algorithmus“, erweitert. In diesem werden unter anderem zwei eigene Brunnen zur Nutzung des Grundwassers in Kombination mit Wärmepumpen eingerichtet. Im Anschluss werden auch die Bestandsgebäude saniert und, soweit möglich, an die neuen Wärmeerzeuger gekoppelt.

Zahlreiche Technische Service Center für die Kfz-Hauptuntersuchungen wurden in den vergangenen Jahren modernisiert. International hat TÜV SÜD in den vergangenen Jahren zwei regionale Headquarters neu bezogen, eines davon in Singapur. Das neue Gebäude dort bietet auf einer Fläche von 18.900 Quadratmetern in modernen Büros und in Laboren Platz für die rund 600 Beschäftigten. Der Neubau erfüllt die Anforderungen des Green Mark Platinum Standards, des Nachhaltigkeitsstandards der Baubehörde von Singapur (Building and Construction Authority, BCA) hinsichtlich Energieeffizienz und Nachhaltigkeit, sodass sich der Energieverbrauch vor Ort damit in etwa halbieren wird.

Nutzung von Grünstrom wird ausgeweitet

Um den Anteil regenerativer Ressourcen am bezogenen Strom zu erhöhen, arbeiten wir derzeit insbesondere an Möglichkeiten zur Umstellung auf internationaler Ebene. Da in der ersten internationalen Erhebung nicht für alle Mengen bezogenen Grünstroms Herkunftsnachweise vorlagen, wurde der gesamte Strom im Ausland als Graustrom in unserer Treibhausgasbilanz berücksichtigt. Wie auch im Vorjahr wurde in Deutschland im Jahr 2021 86% des genutzten Stroms in Form von Ökostrom mit entsprechenden Herkunftsnachweisen bezogen. Für die restlichen Verbräuche war dies nicht verifizierbar, da es sich um kleine Liegenschaften handelt. Die entsprechenden Verbräuche flossen als Graustrom in unsere Treibhausgasbilanz ein.

In unseren Büros wird Strom vor allem für den Betrieb von IT und der entsprechenden Infrastruktur, für Beleuchtung sowie die üblichen gebäudetechnischen Anlagen (raumluftechnische Anlagen, Kühltechnik, Aufzüge) genutzt sowie – an größeren Standorten – in Kantinen und Teeküchen.

Innerhalb der Technischen Service Center kann der Stromverbrauch den folgenden Hauptverbrauchern zugeordnet werden: Abgasprüftechnik, Bremsenprüfstand, Hebebühne, Druckluftkompressor, Büroarbeitsplatz und Drucker. Unsere Labore betreiben eine Vielzahl unterschiedlichster Prüf- und Messgeräte sowie die dazu erforderliche Infrastruktur zur Erzeugung von Wärme oder Kälte, zudem existieren dort PC-Arbeitsplätze.

Konsequent für mehr Effizienz in Gebäuden

Schon vor Jahren haben wir im Bereich Real Estate Effizienzsteigerungs- und Modernisierungsprogramme angestoßen und setzen die entsprechenden Maßnahmen in Bestandsgebäuden seitdem konsequent um. So werden aktuell beispielsweise in Szentendre, Ungarn, umfangreiche Sanierungsmaßnahmen an Laboren sowie Büros umgesetzt, um einen nachhaltigen Gebäudebetrieb zu fördern. Regelmäßige Energieaudits – zuletzt im Jahr 2020 für alle Standorte in Deutschland – zeigen uns Handlungsbedarf und Optimierungsmöglichkeiten auf und dokumentieren gleichzeitig die erreichten Effizienzsteigerungen.

Darüber hinaus prüfen wir mit einem zu diesem Zweck entwickelten Kriterienkatalog jedes Bestandsgebäude auf umweltrelevante Eigenschaften, wie die Energieeffizienz, die Gebäudehülle oder die eingesetzte Heizanlage. Mithilfe einer ganzheitlichen, präventiven Betrachtung sollen innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre alle Bestandsgebäude auf ihre Umweltfreundlichkeit geprüft und optimiert werden. Die Abkehr vom Einsatz fossiler Brennstoffe hin zur Nutzung regenerativer Energien in der Gebäudetechnik ist dabei von höchster Priorität.

Auch aus diesem Grund wird die Installation von Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) für jedes einzelne Bestandsgebäude ganzheitlich geprüft. Dazu wird der Nutzen neuer PV-Anlagen stets mit dem Ressourcenaufwand für die Herstellung eines Panels abgewogen. Die Anlagen müssen dabei technische sowie energetische Kriterien erfüllen – beispielsweise die Grundlast decken können. Neubauten werden schon zu Beginn mit PV-Anlagen ausgestattet.

Für eine konsequente Verbesserung der Effizienz unserer haustechnischen Anlagen nutzen wir technisches Monitoring: Mithilfe kontinuierlicher Messungen werden Anlagen automatisch auf ihre Energieeffizienz kontrolliert und geprüft. So kann bei ineffizienter Nutzung der Energieeinsatz optimiert und können Emissionen eingespart werden.

Um mögliche Ausfälle besser vorhersagen und managen zu können, wird derzeit an neuen Mechanismen zur Überwachung der Leistung wichtiger Maschinen gearbeitet. Besonders wichtig ist dies beispielsweise bei Aufzügen – sobald eine Abweichung der normalen Prozesstechnik festgestellt wird, können durch frühzeitiges Eingreifen Risiken minimiert werden. Überflüssige Wartungen und Energieeinsatz lassen sich so vermeiden.

Zertifizierung von Gebäuden

Treibhausgasemissionen aus dem Gebäudebetrieb haben einen großen Anteil am Carbon Footprint von TÜV SÜD. Besonders effektiv lassen sich diese Verbräuche durch das Gebäudemanagement steuern, weshalb unseren Standorten entsprechende Bedeutung zukommt. Aus diesem Grund ist es unser Anspruch, unsere Standorte nach Nachhaltigkeitskriterien für Gebäude (BREEAM, LEED oder DGNB) zu managen.

Auch das sich derzeit im Bau befindliche Gebäude „Algorithmus“ auf dem Gelände unserer Unternehmenszentrale in München wird höchste Nachhaltigkeitsstandards erfüllen und sich durch besonders hohe Effizienz im Betrieb sowie einen entsprechend minimalen CO₂-Ausstoß auszeichnen. Wir streben an, das Gebäude gemäß dem Nachhaltigkeitsstandard „DGNB Gold“ zertifizieren zu lassen.

Ein bereits umgesetztes Beispiel ist der Neubau am Standort Österreich: Durch umweltrelevante Maßnahmen, wie die Installation einer Wärmepumpe oder begrünte Außenanlagen, erreichten wir hier eine „BREEAM Gold“-Zertifizierung.

INNOVATIVES PFANDSYSTEM IN DER MÜNCHENER KANTINE

Seit März 2021 gibt es in unserem größten Betriebsrestaurant in der Münchner Westendstraße Becher und Bowls von Recup. Das deutschlandweite Pfandsystem ersetzt Einwegbecher und -geschirr. Die Behälter können von den Beschäftigten mitgenommen und bei allen teilnehmenden Anbietern in ganz Deutschland wieder abgegeben werden. Das System wird sehr gut angenommen, nicht zuletzt auch, weil während der Covid-19-Pandemie kein eigenes Geschirr mitgebracht werden konnte. Gleichzeitig wird weniger Essen entsorgt, weil dieses bequem in der „Rebowls“ aufbewahrt und transportiert werden kann.

Ein Recup-Becher kann im Laufe seines Lebens bis zu 1.000 Einwegbecher ersetzen. Er wird in der Gastro-Spülmaschine wie normales Geschirr gereinigt und dann wieder eingesetzt. Der Pfandbecher ist zu 100% recycelbar und enthält keine Schadstoffe wie etwa Bisphenol A (BPA).

RECYCLE-CHALLENGE IN SINGAPUR

Im regionalen TÜV SÜD-Headquarter in Singapur organisierten Beschäftigte eine Reverse Vending Machine (RVM) – vergleichbar mit den deutschen Pfandrückgabemaschinen – und riefen zur Recycle-Challenge auf. Zwei Monate lang sollten Plastikflaschen und Getränkedosen an die Maschine zurückgegeben werden, als Belohnung warteten Bonuspunkte, die in Gutscheine für Dienstleistungen umgetauscht werden konnten. Damit wurde die Belegschaft für die Themen Müllvermeidung, Kreislaufwirtschaft und ökologischer Fußabdruck sensibilisiert. Insgesamt beteiligten sich rund 200 Beschäftigte aus über 20 Abteilungen, sie sammelten fast 22.000 Flaschen und Dosen. Statt wie üblich alle 14 Tage musste die Maschine im Zweitagesrhythmus geleert werden.

DIENSTREISEN

Unsere Beschäftigten sind viel unterwegs. Denn wer Industrieanlagen, Seilbahnen, fliegende Bauten, Aufzüge und andere Objekte prüfen will, muss dazu vor Ort beim Kunden sein.

GRI 302-2

Im Carbon Footprint 2021 werden Geschäftsreisen per Flugzeug, Bahn, Mietwagen oder mit privaten Fahrzeugen so weit wie möglich berücksichtigt. Insbesondere die Treibstoffverbräuche unserer rund 3.200 Fahrzeuge umfassenden Leasingflotte flossen dazu in die Treibhausgasbilanz ein.

Insgesamt legten die Beschäftigten in diesem Jahr rund 200 Millionen Kilometer dienstlich zurück, davon entfallen rund 108 Millionen Kilometer auf die Geschäftsreisen der Beschäftigten unserer deutschen Gesellschaften – das entspricht rund 8.150 Kilometern pro Kopf. Somit entfällt auch ein erheblicher Anteil unseres Carbon Footprints auf die Reisetätigkeit unserer Beschäftigten und die damit verbundenen direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Leasingflotte und weitere Dienstfahrten).

Die Treibhausgasemissionen aus den Geschäftsreisen der Beschäftigten im Jahr 2021 haben einen Anteil von rund 37,8% an unserem Carbon Footprint. Innerhalb Deutschlands entsprechen die Emissionen aus Geschäftsreisen sogar 60,8% unseres deutschen Carbon Footprints. Bedingt durch die Covid-19-Pandemie fiel im Jahr 2020 ein Großteil der Dienstreisen aus, sodass auch die entsprechenden Emissionsdaten deutlich unter den Vorjahreswerten liegen. Dieses Muster setzte sich in diesem Jahr nur bedingt fort: Während die dienstlich getätigten Flüge in Summe nicht mehr das Niveau vor der Covid-19-Pandemie erreichten, stiegen die Pkw-Fahrten im Vorjahresvergleich wieder an – mit entsprechenden Auswirkungen auf den Carbon Footprint 2021. = 13

Neue Richtlinie für weniger Emissionen

Laut Treibhausgasbilanz sind die Treibhausgasemissionen, die sich aus Dienstreisen ergeben, der zweitgrößte Treiber unseres Carbon Footprints. Die Treibhausgasemissionen der deutschen Flotte haben daran einen erheblichen Anteil.

Um diesen wichtigen Hebel zu nutzen, wurde im Jahr 2021 auch die bestehende Dienstwagenrichtlinie für Deutschland überarbeitet. Ziel war es dabei, indirekte Emissionen durch Dienstreisen kontinuierlich zu senken. Dies soll durch eine Reihe von Maßnahmen erreicht werden.

So trat zum 1. August 2021 eine neue Dienstwagen- und Mobilitätsrichtlinie für deutsche TÜV SÜD-Gesellschaften in Kraft, die die laufende Ergänzung der Dienstwagenflotte um emissionsärmere Modelle fördert und über ein Bonus-Malus-Modell entsprechende Anreize bei der Modellauswahl schafft. An einer zusätzlichen Förderung der Nutzung von rein elektrisch angetriebenen Pkw wird derzeit gearbeitet.

Bereits im Jahr 2018 wurde in Deutschland eine Betriebsvereinbarung verabschiedet, die den kontinuierlichen Ausbau von E-Tankstellen an unseren Standorten forciert und unseren Beschäftigten das kostenlose Aufladen ihres Elektrofahrzeugs ermöglicht. Im Jahr 2020 waren die sechs größten Liegenschaften von TÜV SÜD bereits mit E-Tankstellen ausgestattet. Diese Infrastruktur werden wir künftig mit Nachdruck weiter ausbauen. Derzeit sind zusätzlich 100 Ladesäulen an deutschen Standorten geplant, die noch in diesem Jahr in Nutzung gehen sollen.

Im Oktober 2021 wurde für alle Halter eines Leasingfahrzeugs der Verbrauch von Kraftstoff direkt an eine CO₂-Kompensationsmaßnahme gekoppelt. Das bedeutet, dass zeitnah alle Fahrten in Fahrzeugen der Leasingflotte klimaneutral gestellt werden. Mit den Kompensationen geht TÜV SÜD bewusst einen ersten Schritt für den Klimaschutz – unabhängig davon wird weiterhin das Ziel verfolgt, Fahrten zu verringern und damit grundsätzlich weniger Emissionen entstehen zu lassen.

Um unseren Beschäftigten möglichst emissionsarmes Pendeln zwischen Wohnsitz und Arbeitsstätte zu ermöglichen, gibt es bereits seit Jahren verschiedene Angebote, wie beispielsweise vergünstigte Tickets für den öffentlichen Personennahverkehr. So können unsere Beschäftigten seit dem Jahr 2006 im Großraum München vergünstigte ÖPNV-Firmentickets und seit 2007 auch Jahrestickets für den DB-Verkehr erhalten. Auch TÜV Hessen bietet in Darmstadt vergünstigte ÖPNV-Tickets an.

Dienstreisen¹

IN KILOMETER

GESCHÄFTSREISEN		2021	davon Deutschland	2020	davon Deutschland	2019	davon Deutschland
Geschäftsreisen/ Mitarbeiter	Gesamt-km	191.998.331	108.405.494	152.279.135	97.485.566	238.184.739	142.052.188
	km/Mitarbeiter	8.566	8.167	6.857	7.306	10.887	10.876
	in % von Gesamt-km	38,5	57,1	44,4	59,0	30,6	43,1
Leasingflotte ²	km	73.892.948	61.932.271	67.561.767	57.483.012	72.847.248	61.220.185
	in % von Gesamt-km	5,4	3,1	6,4	4,0	5,3	4,2
Mietwagen ³	km	10.387.029	3.385.606	9.678.725	3.927.335	12.717.694	5.956.185
	in % von Gesamt-km	20,9	33,3	21,9	30,5	16,8	25,1
Geschäftsreisen in privaten Kfz ⁴	km	40.221.161	36.099.794	33.325.455	29.776.546	40.019.443	35.673.929
	in % von Gesamt-km	20,9	1,8	11,9	2,2	13,9	7,5
Bahn ³	km	40.087.269	1.898.884	18.153.985	2.130.826	33.211.162	10.636.743
	in % von Gesamt-km	14,3	4,7	15,5	4,3	33,3	20,1
Flugzeug (Kurz-, Mittel- und Langstrecke)	km	27.409.924	5.088.939	23.559.203	4.167.847	79.389.192	28.565.146

1 _ Daten aller vollkonsolidierten Tochtergesellschaften in Deutschland, Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, Indien, Singapur sowie China, Japan und Südkorea, soweit nicht anders angegeben.

2 _ Keine Daten (km) der Länder Spanien, Indien und Singapur berücksichtigt.

3 _ Indien nicht berücksichtigt.

4 _ Keine Daten der Länder Spanien, Großbritannien und Indien berücksichtigt.

MATERIAL

Papierverbrauch im Fokus

Für das Jahr 2021 schätzen wir den Verbrauch von Papier für Drucker und Kopierer aller TÜV SÜD-Standorte weltweit auf 345 Tonnen. Der Anteil von Deutschland am weltweiten Papierverbrauch beträgt rund 45 %. Dabei wird hier ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft verwendet.

GRI 301-1
GRI 301/103-1-3
GRI 303/103-1-3
GRI 303-5

Papierverbrauch¹

	2021	davon Deutschland	2020	davon Deutschland	2019	davon Deutschland
Papierverbrauch (t)	345	155	363	163	444	195
kg/Mitarbeiter	15,4	11,7	16,4	12,2	20,3	14,9

¹ _ Daten aller vollkonsolidierten Tochtergesellschaften in Deutschland, Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, Indien, Singapur sowie China, Japan und Südkorea.

Unsere Drucker sind auf zweiseitigen Druck konfiguriert. Um den Papierverbrauch weiter zu verringern, werden immer mehr Prozesse digitalisiert. So haben wir eigene Cloud-Lösungen zum Dokumentenaustausch eingeführt und archivieren zunehmend digital. Interne Formulare und Belege wie etwa Entgelt- oder Reisekostenabrechnungen werden vorrangig digital zur Verfügung gestellt. Zuletzt wurden die Leistungsbeurteilungen fast aller Tarifangestellten in Deutschland auf ein Online-Tool umgestellt, um Papiereinsparungen zu realisieren und gleichzeitig Prozesse zu beschleunigen.

Treibhausgasemissionen aus dem Einsatz von Kühlmitteln sind für die Treibhausgasbilanzierung von TÜV SÜD nach einer ersten Analyse nicht wesentlich. Im Zuge der Weiterentwicklung unserer Treibhausgasbilanz arbeiten wir derzeit an der systematischen Erfassung des Abfallaufkommens, das durch unsere Geschäftsaktivität entsteht. So wollen wir ein immer umfassenderes Bild der von TÜV SÜD verursachten Umwelteinflüsse schaffen.

WASSER

Jeder Tropfen zählt

Auch wenn wir im Unternehmen vergleichsweise wenig Wasser verbrauchen, wollen wir sparsam damit umgehen. Insgesamt wurden bei TÜV SÜD im Jahr 2021 weltweit 270.000 m³ Frischwasser verbraucht. Damit ergibt sich ein Wasserverbrauch von 12,0 m³ pro Beschäftigtem. Auf unsere deutschen Gesellschaften entfielen davon rund 88.000 m³. Dies entspricht einem jährlichen Pro-Kopf-Verbrauch von rund 6,6 m³ Wasser.

Wasser wird bei TÜV SÜD nur zu einem geringen Teil in Prüfprozessen gebraucht, sondern vor allem in den Bürostandorten als Brauchwasser verwendet. Aus diesem Grund nehmen wir an, dass unser Verbrauch dem in die Kanalisation eingeleiteten Wasser entspricht und schätzen so die entsprechenden Treibhausgasemissionen. In Laboren oder Technischen Service Centern, wo es durch die Prüfprozesse zu Verunreinigungen kommen kann, werden Ölabscheider und andere Reinigungsmethoden eingesetzt. Das so gereinigte Wasser wird über die Kanalisation wieder in den Kreislauf zurückgeführt.

ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT

96 Die TÜV SÜD Stiftung

97 Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD

UNSER ANSPRUCH

Durch die Förderung und Umsetzung gemeinnütziger Projekte setzen wir uns in vielfältiger Weise für gesellschaftliche Anliegen und das Gemeinwohl ein.

Als Unternehmen wollen wir einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft leisten – mit einem vielfältigen Engagement, das von Spenden über Kooperationen und Partnerschaften bis zu von uns selbst initiierten Projekten reicht. Hervorzuheben sind zudem unsere vielfältigen Aktivitäten, um die Bildung junger Menschen in Technik und Naturwissenschaften zu befördern, insbesondere mit Blick auf Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Chancengerechtigkeit. Diese Projekte werden sowohl von der TÜV SÜD Stiftung als auch direkt von Konzerngesellschaften initiiert.

Die TÜV SÜD Stiftung – Begeisterung für Technik wecken

Die TÜV SÜD Stiftung ist einer der beiden Eigentümer der TÜV SÜD AG und fördert mit ihrer Arbeit bundesweit in zahlreichen Projekten die Bildung junger Menschen im MINT-Bereich, also in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Das übergreifende Ziel aller Stiftungsaktivitäten ist es dabei, junge Menschen für Technik zu begeistern.

Im Jahr 2021 unterstützte die TÜV SÜD Stiftung insgesamt rund 20 Projekte im Bundesgebiet, dafür stand der Stiftung in diesem Jahr mehr als eine Million € zur Verfügung. Die Finanzmittel der Stiftung stammen im Wesentlichen aus Dividenden der TÜV SÜD AG und Spenden von Gesellschaften des TÜV SÜD Konzerns.

Die Stiftung ebnet mit ihren Projekten jungen Menschen den Zugang zu den neuesten Technologien, sorgt für mehr Bildungsgerechtigkeit und unterstützt den technologischen Wandel mit einem breiten Förderspektrum. So trägt sie dazu bei, den weiteren wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland zu sichern. Das Spektrum der Förderungen reichte im Jahr 2021 von Projekten an Kindergärten, Grundschulen und weiterführenden Schulen über Aktivitäten in der gewerblich-technischen Bildung sowie der Unterstützung neuer Wege zur Ausbildung von angehenden Berufsschullehrern bis hin zu Gastprofessuren international renommierter Wissenschaftler an deutschen Universitäten. Zudem entwickeln sich neue Projekte in den beiden Themengebieten „Nachhaltigkeit“ und „Chancengerechtigkeit“ aktuell zu weiteren Schwerpunkten der Stiftungsarbeit.

Aufgrund ihrer spezifischen Erfahrung in den genannten Segmenten koordiniert die TÜV SÜD Stiftung zudem auf Wunsch von Konzerngesellschaften die von ihnen eigenständig finanzierten Aktivitäten für die Bildung junger Menschen. Weitere Informationen zu Projekten, Aktivitäten und Mittelverwendung der TÜV SÜD Stiftung finden sich auf der Website sowie in der aktuellen Ausgabe des Jahresberichtes der TÜV SÜD Stiftung.

Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD

Im Jahr 2021 wendete die TÜV SÜD AG mit ihren Tochtergesellschaften für ihr gesellschaftliches Engagement insgesamt rund 1,1 Mio. € auf. Diese Summe umfasst dabei sowohl Spenden und Beiträge für gemeinnützige Institutionen als auch die Dividende, die es der TÜV SÜD Stiftung ermöglicht, ihre Projekte zu realisieren. Das finanzielle Volumen dieses gesellschaftlichen Engagements entsprach im Jahr 2021 rund 0,7% des Jahresüberschusses des TÜV SÜD Konzerns.

Alle Spenden und gesellschaftlichen Förderungen des TÜV SÜD Konzerns werden systematisch erfasst, ein jährlicher Bericht schafft die nötige Transparenz.

Die Richtlinie „Spenden, Mitgliedsbeiträge und Sponsoring“ sorgt für die koordinierte und rechtskonforme Umsetzung unseres gesellschaftlichen Engagements. Darin ist unter anderem festgehalten, dass Spenden an Politiker sowie an politische Parteien und Organisationen bei TÜV SÜD nicht zulässig sind. Im Jahr 2021 wurden dem Unternehmen keine Verstöße gegen die Regelungen der Richtlinie bekannt. Für entsprechende Hinweise oder Beschwerden steht Beschäftigten und externen Dritten der TÜV SÜD Trust Channel zur Verfügung.



Verstärkt haben wir im Jahr 2021 Initiativen unterstützt, die die Situation erkrankter Menschen verbessern, sowie zahlreiche Projekte gefördert, die sich für Kinder und Erwachsene in Not einsetzen und ehrenamtliches Engagement fördern. Zentraler Bestandteil des gesellschaftlichen Engagements von TÜV SÜD bleiben zudem Projekte, die einen engen Bezug zu unserer gesellschaftlichen Rolle als technisches Dienstleistungsunternehmen haben. So fördern wir umfassend Bildungsaktivitäten im Bereich von Technik und Naturwissenschaften und unterstützen Initiativen, um Sicherheit zu erhöhen und Risiken zu minimieren.

Im Jahr 2021 haben wir auch finanzielle Hilfe im Katastrophenfall geleistet: Nach der Flutkatastrophe Mitte Juli 2021 in Deutschland, von der vor allem Gebiete in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen betroffen waren, haben wir an Hilfsorganisationen und Initiativen in diesen Regionen gespendet. Dieses Engagement werden wir fortsetzen, indem wir uns auch 2022 besonders für Menschen einsetzen, die unverschuldet in Notlagen geraten sind. Wir werden deshalb in diesem Jahr signifikant spenden, um insbesondere ukrainischen Kindern zu helfen, die vom Krieg in ihrem Heimatland betroffen sind.

UMFASSENDE UNTERSTÜTZUNG – INITIATIVEN IN DEUTSCHLAND UND INDIEN

TÜV SÜD hat im Jahr 2021 eine Vielzahl von Initiativen im Bereich Gesundheit und Medizin unterstützt sowie Projekte gefördert, die Kindern und Erwachsenen in Notlagen helfen. Um Menschen nach Unfällen schnell medizinisch versorgen zu können, haben wir zum Beispiel Finanzmittel für die Luftrettung im Raum Freiburg zur Verfügung gestellt. Zudem spendeten wir an zahlreiche Initiativen, damit Leukämie bekämpft werden kann sowie Kinder, Jugendliche und ihre Familien sich nach einer schweren Erkrankung umfassend erholen können. Außerdem förderten wir das Engagement von mehreren Hospizen in Deutschland, die schwerkranke Kinder und Erwachsene auf ihrem Weg begleiten. Im Rahmen einer Jubiläumsaktion hat eine Tochtergesellschaft zudem eine Vielzahl von Initiativen in Hessen finanziell unterstützt, die zum Beispiel ehrenamtliche Arbeit leisten, Kinder und Kranke betreuen, Sport und Bildung fördern, Hilfen in Notlagen bereitstellen sowie Tierschutz realisieren.

● REEDS
REEDSBHARAT.ORG
● PROJECT CHIRAG
PROJECTCHIRAG.ORG

Unsere Landesgesellschaft in Indien hat im Jahr 2021 zwei regionale Projekte gefördert, die die Lebensbedingungen in strukturschwachen, ländlichen Regionen Indiens verbessern. So werden mithilfe einer von uns geförderten Initiative, die in elf Bundesstaaten aktiv ist, Ortschaften mit Solarstrom versorgt, deren Bewohner zuvor keinen Zugang zu verlässlicher elektrischer Infrastruktur hatten. Ein weiteres Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, ebenfalls mittels Solarstrom Beleuchtung in rund tausend Dörfern im Bundesstaat Maharashtra zu ermöglichen; zudem werden hier die Bewohner umfassend zum sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen wie Wasser und Holz geschult sowie in nachhaltiger Landwirtschaft ausgebildet.

TAFELN IN DEUTSCHLAND – HILFE FÜR BEDÜRFTIGE MENSCHEN

Jeden Tag werden in Deutschland etliche Tonnen Lebensmittel vernichtet, obwohl sie noch zum Verzehr geeignet sind. Gleichzeitig sind viele Menschen von Armut betroffen. Ein Missstand, dem die Tafeln in Deutschland mit ihrer Arbeit entgegenreten: Sie sammeln in ehrenamtlicher Arbeit überschüssige, qualitativ einwandfreie Lebensmittel und verteilen diese an Menschen, die in Not sind. TÜV SÜD-Gesellschaften fördern seit mehreren Jahren mit Spenden die Arbeit der Tafeln in Deutschland, auch im Jahr 2021 haben wir die Arbeit der Dachorganisation Tafel Deutschland mit Spenden unterstützt.

● TAFEL DEUTSCHLAND
TAFEL.DE

UMWELTBILDUNG – LEBENDIGES FORSCHEN FÜR DIE KLEINSTEN

Kindern bereits im Kindergarten die Naturwissenschaften nahezubringen ist das Ziel eines Projekts der Gesellschaft für Umweltbildung (GUB), das TÜV SÜD seit dem Jahr 2021 unterstützt. Pädagogisch geschulte Fachkräfte der GUB besuchen mehrmals im Monat ausgewählte Kindergärten, richten dort Forscherecken ein und experimentierten gemeinsam mit den Mädchen und Jungen sowie Erzieherinnen und Erziehern. Das Konzept wurde in der Vergangenheit bereits erfolgreich in einer Region realisiert, mit unserer Hilfe wird der innovative Ansatz zur frühkindlichen Bildung jetzt in der Region Südhessen sowie rund um Karlsruhe in weiteren Kindergärten umgesetzt. Im Mittelpunkt des Modellprojekts steht das selbstständige Experimentieren der Kinder: Durch eigenes Forschen begreifen die Kinder selbstständig Phänomene ihres Alltags und können spielerisch ein besseres Verständnis für die Natur und auch für den Schutz der Umwelt entwickeln. Ein wichtiges Ziel des frühkindlichen Bildungsprojektes ist zudem, die Erzieherinnen und Erzieher in den Modellkindergärten durch Fortbildungen zu befähigen, naturwissenschaftliche Experimente und Umweltaspekte dauerhaft in ihre Arbeit mit kleineren Kindern zu integrieren.

● GESELLSCHAFT FÜR UMWELTBILDUNG
BADEN-WÜRTTEMBERG E.V.
GUB-BW.DE

FÖRDERPREIS INNOVATIVE VERKEHRSERZIEHUNG – SICHERE SCHULWEGE

Um Kindern einen sicheren Weg zur Schule zu ermöglichen, lassen sich bayerische Schulen einiges einfallen. Ihr oberstes Ziel ist es, Kinder auf dem Schulweg zu schützen und ihre Eigenverantwortung im Verkehr zu stärken. Seit dem Jahr 2012 organisiert die Landesverkehrswacht Bayern die jährliche Vergabe des Förderpreises „Innovative Verkehrserziehung“. Dieser hat sich zum Ziel gesetzt, herausragende Projekte zur schulischen Verkehrserziehung bekannt zu machen, um möglichst viele Nachahmer für diese Ideen zu finden. Finanziert wird der Förderpreis seit Anbeginn von TÜV SÜD. Seit vielen Jahren unterstützen wir zudem ebenfalls in Kooperation mit der Landesverkehrswacht die Fahrradausbildung der Mädchen und Jungen in den vierten Klassen der bayerischen Grundschulen.

● DEUTSCHE VERKEHRSWACHT BAYERN.
FÖRDERPREIS DER TÜV SÜD STIFTUNG
VERKEHRSWACHT-BAYERN.DE

UNIVERSITÄTSSCHULE DRESDEN – SCHULE NEU ERFINDEN

Die Universitätsschule Dresden vereint drei Einrichtungen unter einem Dach: Sie ist Grund- und Oberschule für Dresdner Kinder, aber auch Forschungsschule sowie Aus- und Weiterbildungsschule der TU Dresden. So bietet sie die Möglichkeit, innovative Lern- und Lehrkonzepte zu entwickeln und unter wissenschaftlicher Absicherung zu erproben. Innovative Formen des Lehrens, Lernens und Zusammenlebens werden erarbeitet, realisiert und wissenschaftlich ausgewertet. In wegweisenden Lehr-Lern-Umgebungen lernen alle Schülerinnen und Schüler miteinander: individualisiert und kooperativ. Digital unterstützt werden die individuellen Lernprozesse mit einer eigens dafür bereitgestellten Software, deren Entwicklung in den vergangenen Jahren durch die Förderung von TÜV SÜD ermöglicht wurde. Aktuell lernen an der Universitätsschule Dresden in den Klassenstufen 1 bis 7 rund 500 Kinder, nach Abschluss der Aufbauphase werden es etwa 1.000 Schülerinnen und Schüler sein. Das innovative Konzept stößt auf gute Nachfrage: Bei der Anmeldung für den kommenden ersten Jahrgang bewarben sich im September 2021 rund 160 Schulanfänger für die 75 verfügbaren Plätze.

● UNIVERSITÄTSSCHULE DRESDEN
UNIVERSITAETSSCHULE.ORG

TECHNOSEUM MANNHEIM – ENERGIE ERLEBEN

Eine neue Dauerausstellung zum Thema Energie ist mit unserer Unterstützung im Mannheimer TECHNOSEUM realisiert worden. In einem der größten Technikmuseen in Deutschland konnten die Besucher damit im Jahr 2021 erleben, wie Energie die Lebensweise und die Arbeitswelt unserer Gesellschaft prägt. Die Ausstellungsmacher gehen mit modernen Forscherstationen einen neuen Weg und setzen auf Interaktion und bewusstes Erleben. Damit vermitteln die Kuratoren gezielt den sparsamen Umgang mit Energie, gerade vor dem Hintergrund des Klimawandels. Drei innovative Mitmachstationen zu den Themen Pumpspeicherwerk, Wärme- und Stromerzeugung sowie „gläserner Verbraucher“ wurden dank der Förderung von TÜV SÜD realisiert.

● TECHNOSEUM MANNHEIM
TECHNOSEUM.DE

JOBLINGE – CHANCEN FÜR JUGENDLICHE

Ein erfolgreiches Engagement für Chancengleichheit und Teilhabe: Die gemeinnützige Initiative Joblinge unterstützt junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen. Ziel ist es, den benachteiligten Jugendlichen echte Jobchancen zu bieten und die nachhaltige Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu gewährleisten. Über passgenaue Qualifizierung, ehrenamtliches Mentoring und Begleitung während der Ausbildung erreicht die Initiative weit überdurchschnittliche Erfolge für die Teilnehmenden – über 70 % der Jugendlichen schaffen den Ausbildungsabschluss und starten erfolgreich in ihr Berufsleben.

Die Unterstützung der Joblinge-Initiative durch TÜV SÜD ist vielfältig: Wir unterstützen als Aktionär finanziell seit vielen Jahren die gemeinnützige Aktiengesellschaft Joblinge München und bundesweit betreuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von TÜV SÜD als Mentoren Jugendliche auf ihrem Ausbildungsweg. Des Weiteren haben wir gemeinsam mit Partnern vor einigen Jahren das Projekt „Kfz-Joblinge“ gestartet, das benachteiligten Jugendlichen eine Ausbildung zum attraktiven Beruf des Kfz-Mechatronikers ermöglicht. Dieser erfolgreiche Ansatz wurde anschließend erweitert: Aktuell werden „Technik-Joblinge“ auch für Ausbildungsberufe in der Elektro- und Informationstechnik sowie der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik qualifiziert.

● INITIATIVE JOBLINGE
JOBLINGE.DE

DEUTSCHLANDSTIPENDIEN – TALENTE UNTERSTÜTZEN

Mit Deutschlandstipendien fördert TÜV SÜD aktuell Studentinnen und Studenten an 15 Hochschulen und Universitäten in Süddeutschland. Dank der Förderung können sich die jungen Talente erfolgreich auf ihre akademische Ausbildung konzentrieren. Die Unterstützung richtet sich an Studierende, die sich sowohl durch gute Studienleistungen als auch durch persönliches gesellschaftliches Engagement auszeichnen. Gute Noten gehören ebenso dazu wie die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen oder Hindernisse im eigenen Lebens- und Bildungsweg erfolgreich zu meistern. Das Stipendium wird generell als einkommensunabhängiges Fördergeld gewährt, umfasst mindestens zwei Semester und dauert höchstens bis zum Ende der Regelstudienzeit. Beim Deutschlandstipendium kooperieren stets zwei Partner: Die Finanzmittel stammen je zur Hälfte aus Bundesmitteln und von einem gesellschaftlich engagierten Unternehmen wie TÜV SÜD.

● DEUTSCHLANDSTIPENDIUM
DEUTSCHLANDSTIPENDIUM.DE

STIFTERVERBAND – BILDUNG, WISSENSCHAFT UND INNOVATION FÖRDERN

TÜV SÜD unterstützt als verlässlicher Partner seit Langem die umfangreichen Aktivitäten des Stifterverbandes. Kernthemen und Aktionsfelder des Stifterverbandes sind Bildung, Wissenschaft und Innovation. Er setzt sich für eine chancengerechte Bildung, exzellente Hochschulen und international wettbewerbsfähige Forschungseinrichtungen ein. Seine Instrumente reichen dabei von der außerschulischen Begabungsförderung über Strukturprogramme im Hochschulbereich bis hin zu detaillierten Analysen der Wissenschafts- und Innovationssysteme. TÜV SÜD ist im Vorstand des Stifterverbandes vertreten und beteiligte sich in den vergangenen Jahren an mehreren Initiativen des Verbandes in den Bereichen Bildung und Innovation. So wurde im Jahr 2021 die Crowdfunding-Initiative „Wirkung hoch 100“ von uns unterstützt, die innovative Projekte in Deutschland voranbringt.

● STIFTERVERBAND
STIFTERVERBAND.ORG

Seit vielen Jahren unterstützen wir die Verleihung des Deutschen Zukunftspreises durch den Bundespräsidenten. Dieser Preis für Technik und Innovation ist eine Auszeichnung für technologisch herausragende Forschungsvorhaben. Preisträger im Jahr 2021 waren die Forscher des Mainzer Unternehmens BioNTech, die für ihre Entwicklung eines mRNA-Impfstoffs gegen das Coronavirus ausgezeichnet wurden. Das Team hat als Erstes einen Impfstoff gegen das Virus entwickelt und zur Zulassung gebracht, basierend auf langjährigen Forschungen zu mRNA und der Einsicht, dass sich das Coronavirus exponentiell verbreiten würde. Zudem finanziert TÜV SÜD seit dem Jahr 2013 in Kooperation mit dem Stifterverband durchgehend den Stiftungslehrstuhl für Zuverlässigkeit und Sicherheit technischer Systeme an der Tongji-Universität in Shanghai.

● DEUTSCHER ZUKUNFTSPREIS
DEUTSCHER-ZUKUNFTSPREIS.DE

ACATECH – EXPERTENWISSEN FÜR ENTSCHEIDUNGSPROZESSE

TÜV SÜD unterstützt die Arbeit der acatech, der Deutsche Akademie der Technikwissenschaften. Sie ist eine von Bund und Ländern geförderte nationale Institution und will als Stimme der Technikwissenschaften im In- und Ausland wirken. Sie berät dabei sowohl Politik als auch Gesellschaft in technikwissenschaftlichen und technologiepolitischen Zukunftsfragen und erfüllt ihren Auftrag dabei unabhängig, faktenbasiert und gemeinwohlorientiert. TÜV SÜD ist im Senat der acatech vertreten, der die Akademie in strategischen Fragen berät und in Projekten für den Austausch mit der industriellen Praxis sorgt.

● ACATECH
ACATECH.DE

The background is a solid teal color. On the left side, there are two overlapping circles. The larger one is a lighter shade of teal, and the smaller one is a darker shade. The text is centered horizontally between these two circles.

GRI-REFERENZTABELLE

GRI-Referenztablelle

Der GRI-Inhaltsindex wurde in Übereinstimmung mit den Internationalen GRI-Standards in der Berichtsoption Kern (Core) erstellt.

GRI 102-55

Über die Berichtsoption Kern hinausgehende zusätzliche GRI-relevante Angaben sind grau dargestellt.

GRI-Inhaltsindex

≡ 15

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016			
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	TÜV SÜD AG	Geschäftsbericht 2021 Unternehmensstruktur 20 9
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		Geschäftsbericht 2021 Unternehmensporträt Unsere Dienstleistungen Unsere Prüfzeichen und Zertifikate 22–24; 41–47 8 11–14 14
102-3	Hauptsitz der Organisation	Westendstraße 199, 80686 München, Deutschland	Unternehmensstruktur 9
102-4	Betriebsstätten	Kern- bzw. Fokusbänder mit wesentlichen Betriebsstätten sind Deutschland, China, USA, Indien, Großbritannien, Spanien und Italien	Geschäftsbericht 2021 Unternehmensporträt 10–11; 151–154 8
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Geschäftsbericht 2021 Unternehmensstruktur 20 9
102-6	Belieferte Märkte		Geschäftsbericht 2021 Unternehmensporträt Unsere Dienstleistungen 22–23 8 11–14
102-7	Größe der Organisation		Geschäftsbericht 2021 Unternehmensporträt Unsere Dienstleistungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 47–62 8 11–14 57
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Die Dienstleistungen von TÜV SÜD werden überwiegend von eigenen Beschäftigten erbracht.	Geschäftsbericht 2021 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Familie miteinander vereinbaren 72–77 58 75
102-9	Lieferkette		Nachhaltigkeit in der Lieferkette 43–44
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Es sind keine signifikanten Änderungen in der Lieferkette bekannt geworden.	Geschäftsbericht 2021 106–107
102-11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips		Nachhaltigkeit – unser Auftrag Management der Umwelteinflüsse von TÜV SÜD – Messen, steuern, reduzieren 18 85
102-12	Externe Initiativen		Stakeholderdialog 24–28
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		Austausch innerhalb der TIC-Branche Steuern 27 39
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		Vorwort des Vorstandsvorsitzenden 4–6
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen		Geschäftsbericht 2021 78–87

GRI-REFERENZTABELLE

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite	
Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	TUVSUD.COM CODE OF ETHICS TUVSUD.COM TRUST CHANNEL	Geschäftsbericht 2021 Compliance Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	32–38 31 56–58
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	TUVSUD.COM CODE OF ETHICS TUVSUD.COM TRUST CHANNEL	Geschäftsbericht 2021 Compliance	37–38 35
Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur		Geschäftsbericht 2021 Management von Nachhaltigkeit bei TÜV SÜD Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen	21 16 19
102-19	Delegation von Befugnissen		Management von Nachhaltigkeit bei TÜV SÜD Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen	16 19
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen		Management von Nachhaltigkeit bei TÜV SÜD Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen	16 19
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen		Stakeholderdialog	24–28
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		Identifikation unserer Stakeholder	23
102-41	Tarifverträge		Vergütung und Nebenleistungen	65
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		Identifikation unserer Stakeholder	23
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		Stakeholderbefragung als Grundlage Stakeholderdialog	21 24–28
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		Stakeholderbefragung als Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse Stakeholderdialog	21–22 24–28
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Geschäftsbericht 2021, Beteiligungsübersicht Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	151–154 U2
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		Stakeholderbefragung als Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse	21
102-47	Liste der wesentlichen Themen		Stakeholderbefragung als Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse	22
102-48	Neudarstellung von Informationen	Änderungen sind dargestellt und gekennzeichnet, soweit die Neudarstellung als wesentlich (wertmäßig > 10 %) eingestuft wurde. Änderungen ergeben sich insbesondere durch Erweiterung der Berichterstattung in den Kapiteln „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und „Umwelt“.		
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Es kam zu keinen erheblichen Änderungen in der Liste der wesentlichen Themen und deren Abgrenzung gegenüber dem Berichtszeitraum 2020		
102-50	Berichtszeitraum		Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	U2
102-51	Datum des letzten Berichts	7. Juli 2021		

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
102-52	Berichtszyklus	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	U2
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum	113
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	U2
102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex	102–112
102-56	Externe Prüfung	Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.	

GRI 200: ÖKONOMIE**Thema: Wirtschaftliche Leistung**

201/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Geschäftsbericht 2021, Zusammengefasster Lagebericht	20–96
201/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Unternehmensporträt Unsere Strategie	8 10–11
201/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht 2021	U2; 47–62; 67–71
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Geschäftsbericht 2021 Engagement für die betriebliche Altersversorgung	129–135 65
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Geschäftsbericht 2021	51; 116

Thema: Beschaffungspraktiken

204/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	43–46
204/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
204/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

GRI 204: Beschaffungspraktiken

204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	43
-------	---	-----------------------------------	----

Thema: Korruptionsbekämpfung

205/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Compliance	31–36
205/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
205/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

GRI-REFERENZTABELLE

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Compliance-Risiken Compliance-Überwachung und -verbesserung	34 34
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Über das von allen Mitarbeitern regelmäßig verpflichtend zu durchlaufende Compliance-E-Learning ist u.a. das Thema Korruption mit abgedeckt. Aktuelle Themen 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.	Compliance-Kommunikation 33
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Compliance-Überwachung und -verbesserung	35
Thema: Wettbewerbswidriges Verhalten			
206/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Compliance	31–36
206/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
206/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Compliance-Überwachung und -verbesserung	35
Thema: Steuern			
207/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Steuern	38–39
207/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
207/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 207: Steuern 2019			
207-1	Steuerkonzept	Steuern	38
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Steuern	38–39
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Steuern	39
207-4	Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	Im Rahmen des Konzernabschlusses berichtet die TÜV SÜD AG ausführlich über ihre Steuerpositionen. Dabei werden sämtliche Anforderungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) umgesetzt. Weiterhin wird ein jährlicher Country-by-Country-Bericht bei den deutschen Finanzbehörden eingereicht; zudem werden, wo relevant, die Finanzbehörden anderer Jurisdiktionen darüber informiert, dass der Bericht in Deutschland eingereicht wurde. Die deutsche Finanzbehörde teilt die Country-by-Country-Berichte mit Finanzbehörden in vielen anderen Jurisdiktionen, soweit Informationsaustauschvereinbarungen mit diesen bestehen. Daher sieht TÜV SÜD derzeit von einer Veröffentlichung des Country-by-Country-Berichts ab.	Geschäftsbericht 2021 110; 118–120

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 300: ÖKOLOGIE			
Thema: Materialien			
301/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Engagement für die Umwelt Material	84 – 85 94
301/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
301/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 301: Materialien 2016			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Der Papierverbrauch spielt im Arbeitsalltag eine wichtige Rolle. Wir möchten diesen Ressourcenverbrauch minimieren und den Anteil von recyceltem Papier stets erhöhen. Um auch den Verbrauch weiterer Ressourcen steuern und minimieren zu können, arbeiten wir derzeit an einer Erhebung weiterer Materialverbräuche und Abfalldaten. Dazu entwickeln wir auch eine Richtlinie, die eine sichere, bestmögliche Entsorgung der Abfälle sicherstellen soll.	Material 94
Thema: Energie			
302/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Engagement für die Umwelt Energie	84 – 86 88 – 93
302/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
302/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 302: Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Treibhausgasbilanzierung als Grundlage für alle Aktivitäten zum Klimaschutz Energie	86 – 87 88 – 91
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Treibhausgasbilanzierung als Grundlage für alle Aktivitäten zum Klimaschutz Dienstreisen	86 – 87 92 – 93
302-3	Energieintensität	Treibhausgasbilanzierung als Grundlage für alle Aktivitäten zum Klimaschutz Energie	86 – 87 88 – 91
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energie	88 – 91
Thema: Wasser			
303/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Das Thema Wasser ist für das betriebliche Umweltmanagement von TÜV SÜD nicht wesentlich, weshalb aktuell kein eigenständiger, umfassender Managementansatz berichtet wird. Um den Wasserverbrauch dennoch zu berücksichtigen und gezielt reduzieren zu können, fließen resultierende Treibhausgasemissionen in die Treibhausgasbilanz ein.	Engagement für die Umwelt Wasser 94
303/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
303/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 303: Wasser 2018			
303-1	Wasser als gemeinnützige Ressource	Wasser	94
303-5	Wasserverbrauch	Wasser	94

GRI-REFERENZTABELLE

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
Thema: Emissionen			
305/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Engagement für die Umwelt Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit	84 – 87
305/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		88 – 94
305/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 305: Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Treibhausgasbilanzierung als Grundlage für alle Aktivitäten zum Klimaschutz Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit	86 – 87 88 – 94
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Treibhausgasbilanzierung als Grundlage für alle Aktivitäten zum Klimaschutz Energie	86 – 87 88 – 91
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Treibhausgasbilanzierung als Grundlage für alle Aktivitäten zum Klimaschutz Dienstreisen Material	86 – 87 92 – 93 94
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Treibhausgasbilanzierung als Grundlage für alle Aktivitäten zum Klimaschutz Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit	86 – 87 88 – 94
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Treibhausgasbilanzierung als Grundlage für alle Aktivitäten zum Klimaschutz Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit	87 88 – 94
Thema: Abfall			
306/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Der Papierverbrauch spielt im Arbeitsalltag eine wichtige Rolle. Wir möchten diesen Ressourcenverbrauch minimieren und den Anteil von recyceltem Papier stets erhöhen. Um auch den Verbrauch weiterer Ressourcen steuern und minimieren zu können, arbeiten wir derzeit an einer Erhebung weiterer Materialverbräuche und Abfalldaten. Dazu entwickeln wir auch eine Richtlinie, die eine sichere, bestmögliche Entsorgung der Abfälle sicherstellen soll.	Engagement für die Umwelt Material
306/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
306/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 306: Abfall 2020			
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	TÜV SÜD arbeitet an einer Erfassung der relevanten Daten.	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	TÜV SÜD arbeitet an einem diesbezüglichen Prozess.	
306-3	Angefallener Abfall	TÜV SÜD arbeitet an einer Erfassung der relevanten Daten.	
Thema: Umwelt-Compliance			
307/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Compliance Engagement für die Umwelt	31 – 36 84 – 85
307/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
307/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Für den Berichtszeitraum 2021 sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen wegen der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen oder -verordnungen bekannt, welche rechtskräftig verhängt wurden.	

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
Thema: Umweltbewertung der Lieferanten			
308/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	43–46
308/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
308/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	TÜV SÜD arbeitet an der Implementierung eines Prüfprozesses zur Einhaltung der im SCoC definierten Nachhaltigkeitskriterien.	Nachhaltigkeit in der Lieferkette 45–46
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Nachhaltigkeit in der Lieferkette 45–46
GRI 400: SOZIALES			
Thema: Beschäftigung			
401/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Geschäftsbericht 2021 Unser Anspruch TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber	72–77 56–58 59–65
401/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
401/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 401: Beschäftigung 2016			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiter gewinnen	62
401-3	Elternzeit	Beruf und Familie miteinander vereinbaren	76
Thema: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
402/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unser Anspruch TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber	56–58 59–65
402/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
402/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	TÜV SÜD hält sich an die lokalen gesetzlichen Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Mitteilungsfristen.	
Thema: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
403/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	77–81
403/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
403/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

GRI-REFERENZTABELLE

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018				
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Qualitätsmanagement Managementansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	42 77 78 – 79	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	78 – 79	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitssicherheit Gesundheitsschutz	80 81 – 82	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	78	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Arbeitssicherheit	78 80	
403-6	Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer	Gesundheitsschutz	81 – 82	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Unsere Dienstleistungen Operational Excellence Qualitätsmanagement Nachhaltigkeit in der Lieferkette	11 – 14 41 42 43 – 46	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Alle TÜV SÜD-Beschäftigten sind von einer konzernweiten Richtlinie zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfasst, die wesentliche Bestandteile eines Managementsystems enthält.		
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	79	
Thema: Aus- und Weiterbildung				
404/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Geschäftsbericht 2021 Unser Anspruch	74 – 75 56 – 58	
404/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber Qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterentwicklung	59 – 60 71 – 74	
404/103-3	Beurteilung des Managementansatzes			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016				
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	TÜV SÜD prüft derzeit eine erweiterte Darstellung der Daten.	Geschäftsbericht 2021 Qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterentwicklung	75 72
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterentwicklung	72 – 74	
Thema: Diversität und Chancengleichheit				
405/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber Vielfalt und Einbeziehung	59 – 60 66 – 70	
405/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile			
405/103-3	Beurteilung des Managementansatzes			

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Vielfalt und Einbeziehung	70
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Unsere Mitarbeiter werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. In Deutschland sind die Gehaltsstrukturen weitestgehend durch die jeweils geltenden Tarifverträge vorgegeben. Stellen werden nach einer durch die in den Tarifverträgen vorgegebene Systematik bewertet und einer Entgeltgruppe zugeordnet. Wir gehen davon aus, dass das Tarifsysteem mit hoher Zuverlässigkeit gewährleistet, dass Entgelte vergleichbarer Stellen bzw. Funktionen nicht aufgrund der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unterschiedlich ausfallen. Das Vorgehen kommt auch bei außertariflichen Angestellten zur Anwendung, die aber den deutlich geringeren Anteil der Beschäftigten im Unternehmen ausmachen.	Vergütung und Nebenleistungen 63–64
Thema: Diskriminierungsfreiheit			
406/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber Vielfalt und Einbeziehung	59–60 66–70
406/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
406/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 406: Diskriminierungsfreiheit			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Bei den 4 Diskriminierungsvorfällen wurden Gespräche mit den Verursachern geführt und Maßnahmen zur Sensibilisierung sowohl für den Verursacher als auch die jeweiligen Vorgesetzten eingeleitet.	
Thema: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
407/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	In Vorbereitung auf das LkSG arbeitet TÜV SÜD derzeit an einer erweiterten Darstellung der Managementansätze zur Einhaltung der Sorgfaltpflicht zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette.	Compliance Menschenrechte achten – jederzeit und überall 31–36
407/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		36–37 Nachhaltigkeit in der Lieferkette TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber 59–60
407/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen 60
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. Unsere Lieferanten sind dazu angehalten, eine SCoC-Entsprechenserklärung abzugeben. Im Jahr 2021 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	Menschenrechte achten – jederzeit und überall 36–37
Thema: Kinderarbeit			
408/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	In Vorbereitung auf das LkSG arbeitet TÜV SÜD derzeit an einer erweiterten Darstellung der Managementansätze zur Einhaltung der Sorgfaltpflicht zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette.	Compliance Menschenrechte achten – jederzeit und überall 31–36
408/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		36–37 Nachhaltigkeit in der Lieferkette TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber 59–60
408/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

GRI-REFERENZTABELLE

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 408: Kinderarbeit			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. Unsere Lieferanten sind dazu angehalten, eine SCoC-Entsprechenserklärung abzugeben. Im Jahr 2021 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	Menschenrechte achten – jederzeit und überall 36–37
Thema: Zwangs- oder Pflichtarbeit			
409/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	In Vorbereitung auf das LkSG arbeitet TÜV SÜD derzeit an einer erweiterten Darstellung der Managementansätze zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette.	Compliance Menschenrechte achten – jederzeit und überall 31–36
409/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		Nachhaltigkeit in der Lieferkette TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber 36–37 43–46 59–60
409/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. Unsere Lieferanten sind dazu angehalten, eine SCoC-Entsprechenserklärung abzugeben. Im Jahr 2021 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	Menschenrechte achten – jederzeit und überall 36–37
Thema: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte			
412/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	In Vorbereitung auf das LkSG arbeitet TÜV SÜD derzeit an einer erweiterten Darstellung der Managementansätze zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette.	Compliance Menschenrechte achten – jederzeit und überall 31–36
412/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		36–37 59–60
412/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte			
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	Unter Leitung des Global Compliance Office werden derzeit konkrete Compliance-Risiko-Analysen für den Themenbereich Menschenrechte und mit Menschenrechten in Zusammenhang stehende Umweltschutzpflichten im Sinne des LkSG vorbereitet. TUVSUD.COM SLAVERY AND HUMAN TRAFFICKING STATEMENT	Menschenrechte achten – jederzeit und überall 36–37
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Spezifische Schulungen zum Schwerpunktthema Menschenrechte und mit Menschenrechten in Zusammenhang stehende Umweltschutzpflichten im Sinne des LkSG befinden sich aktuell in Vorbereitung.	Compliance-Kommunikation 33
Thema: Soziale Bewertung der Lieferanten			
414/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		Nachhaltigkeit in der Lieferkette 43–46
414/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
414/103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	TÜV SÜD arbeitet an der Implementierung eines Prüfprozesses zur Einhaltung der im SCoC definierten Nachhaltigkeitskriterien.	Nachhaltigkeit in der Lieferkette 45–46
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Nachhaltigkeit in der Lieferkette 45–46

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite	
Thema: Politische Einflussnahme				
415/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	TÜV SÜD engagiert sich auf deutscher und europäischer Ebene in verschiedenen Branchenverbänden, wie dem VdTÜV und dem TIC-Council. Weiteres Engagement ist im EU-Transparenz-Register dargestellt. Eine über diese Inhalte hinausgehende Berichterstattung erfolgt nicht.	Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD	97
415/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		Unsere Stakeholder / Austausch innerhalb der TIC-Branche	27
415/103-3	Beurteilung des Managementansatzes	EC.EUROPA.EU TRANSPARENZ REGISTER		
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016				
415-1	Parteispenden	Über die Richtlinie „Spenden, Mitgliedsbeiträge und Sponsoring“ sind Spenden an Politiker sowie an politische Parteien und Organisationen bei TÜV SÜD ausgeschlossen und damit nicht zulässig. Aktuell sind keine Verstöße gegen die Regelungen der Richtlinie bekannt.	Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD	97
Thema: Schutz der Kundendaten				
418/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		Datenschutz	37
418/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile			
418/103-3	Beurteilung des Managementansatzes			
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016				
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten erhalten von externen Parteien (47) und Aufsichtsbehörden (6) Interne Untersuchungen in 10 Fällen von Diebstahl oder Verlust von personenbezogenen Daten von Kunden		
Thema: Sozioökonomische Compliance				
419/103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		Compliance	31–36
419/103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile			
419/103-3	Beurteilung des Managementansatzes			
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016				
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Für den Berichtszeitraum 2021 sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt, welche rechtskräftig verhängt wurden.		

Impressum

Herausgeber

TÜV SÜD AG
Westendstraße 199
80686 München
Deutschland
Fon +49 89 5791-0
Fax +49 89 5791-1551
info@tuvsud.com
www.tuvsud.com
© TÜV SÜD AG, München.
Alle Rechte vorbehalten.

Kontakt

Matthias Andreesen Viegas
CSR Representative
Fon +49 89 5791-1669
matthias.andreesen@tuvsud.com
Stefan Lembert
Konzernbereichsleiter
Rechnungswesen & Steuern
Fon +49 89 5791-1300
stefan.lembert@tuvsud.com

Mitwirkung

Konzernbereiche Unternehmenskommunikation, Rechnungs-, Finanzwesen & Steuern, Recht, Compliance & Versicherungen, Strategie und Innovation, Qualitätsmanagement, Marketing & Sales, Personal sowie Mitarbeiter der TÜV SÜD Business Services GmbH und der Divisionen der TÜV SÜD AG

Foto

Seite 4: Dirk Bruniecki

Redaktion

Carlsberg & Richter, Haar

Gestaltung

MPM Corporate Communication
Solutions, Mainz
www.mpm.de

Druck

Peschke Solutions GmbH, Parsdorf

Herausgegeben am 5. Juli 2022

TÜV SÜD AG

Westendstraße 199
80686 München
Deutschland

FON +49 89 5791-0
FAX +49 89 5791-1551
MAIL info@tuvsud.com
WEB www.tuvsud.com