



---

**Mehr Wert.  
Mehr Vertrauen.**



WORLD

NACHHALTIGKEIT  
BEI TÜV SÜD 2020

# Über diesen Nachhaltigkeitsstatus

Transparente und offene Kommunikation ist die Grundlage für nachhaltiges Handeln. Mit diesem Nachhaltigkeitsstatus schaffen wir die Grundlage dafür; zum zweiten Mal berichten wir in einer eigenen Publikation über die ökologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsstatus umfasst unsere Aktivitäten in den Jahren 2019 und 2020. Er ist 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 Nachhaltigkeitsstatus ergänzt den jährlich erscheinenden Geschäftsbericht und wird in jedem Jahr aktualisiert. Er liegt auch in englischer Übersetzung vor; bei Abweichungen geht die deutsche maßgebliche Fassung der Übersetzung vor.

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsstatus haben wir uns erneut von den einschlägigen Standards leiten lassen, ohne ihnen jeweils vollumfänglich zu entsprechen. Der vorliegende Bericht wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Eine entsprechende Tabelle im Anhang gibt einen Überblick über alle ausgewählten GRI-Standards bzw. die relevanten Teile ihrer Inhalte. Für die Zukunft streben wir an, in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, Option „Kern“, zu berichten. Dieses Ziel wollen wir für das Berichtsjahr 2022 erreichen.

Der Berichtszeitraum erstreckt sich über das Geschäftsjahr 2020 (1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020), das Geschäftsjahr 2019 dient als Vergleichsperiode. Die Berichtsinhalte wurden in Kooperation mit den verschiedenen zuständigen Konzernbereichen sowie den Tochtergesellschaften der TÜV SÜD Gruppe erstellt.

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

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichten wir in diesem Bericht auf geschlechts-spezifische Mehrfachnennungen. Dies stellt keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechts-neutral zu verstehen.

Soweit TÜV SÜD in diesem Nachhaltigkeitsstatus zukunftsbezogene Aussagen macht, beruhen diese auf den gegenwärtigen Erwartungen, Planungen, Zielen, Prognosen und Schätzungen der Geschäftsleitung. 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 – Garant für Unabhängigkeit
- 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
- 20 Stakeholderdialog

## ● VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 26 Corporate Governance
- 27 Compliance
- 30 Steuern
- 32 Risikomanagement
- 33 Operational Excellence
- 34 Qualitätsmanagement
- 35 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

## ● WEGWEISENDE DIENSTLEISTUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

39 Nachhaltigkeitsbezogene Dienstleistungen von TÜV SÜD

## ● MITARBEITER

49 Mitarbeiter gewinnen  
51 Vergütung und Nebenleistungen  
53 Personalentwicklung und Weiterbildung  
56 Diversity Management  
59 Einklang von Beruf und Privatleben  
61 Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

## ● UMWELT

68 Engagement für die Umwelt  
69 Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit

## ● ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT

76 Die TÜV SÜD Stiftung  
77 Gesellschaftliches Engagement

## 81 GRI-REFERENZTABELLE

87 Impressum



## Sehr geehrte Damen und Herren,

nachhaltig zu handeln heißt, heute Verantwortung zu übernehmen für die Welt von morgen. Was dies konkret bedeutet, hat uns seit Anfang 2020 die Covid-19-Pandemie deutlich vor Augen geführt. Für TÜV SÜD stand dabei der Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer Angehörigen stets an erster Stelle.

Zudem haben wir alles darangesetzt, unseren Geschäftsbetrieb so umfassend wie möglich weiterzuführen, um unseren gesellschaftlichen Auftrag zu erfüllen und Menschen und Umwelt auch während dieser schwierigen Zeit vor technischen Risiken zu schützen. Auch galt es, möglichst alle Arbeitsplätze bei TÜV SÜD zu sichern. All das ist uns aus heutiger Sicht gelungen: TÜV SÜD ist bisher gut durch die Krise gekommen.

Sicherlich wird die Pandemie noch lange unsere Aufmerksamkeit fordern. Doch wir alle stehen schon jetzt vor einer Vielzahl weiterer Aufgaben, denen es hier und heute zu begegnen gilt, um eine lebenswerte Zukunft zu sichern. Es sind Herausforderungen, die uns alle betreffen – und die keiner von uns allein zu lösen vermag.

Ob für den Schutz von Klima und Umwelt, für eine nachhaltige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft oder für sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen über ganze Wertschöpfungsketten hinweg – gemeinsames und vor allem konsequentes Handeln ist mehr denn je gefragt. Dabei kommt es auf jeden Einzelnen an, im privaten wie im beruflichen Umfeld, als Individuum, als Unternehmen oder auf staatlicher Ebene.

Für TÜV SÜD ist klar: Wir wollen unserer Verantwortung als Unternehmen gerecht werden und die Zukunft nachhaltig gestalten. So fühlen wir uns den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen verpflichtet – und wollen unseren Beitrag leisten, die gesteckten Ziele zu erreichen. Mit einer Vielzahl unserer Dienstleistungen tragen wir schon heute dazu bei: Mit unseren Zertifikaten und Prüfsiegeln bestätigen wir die Sicherheit von Anlagen und Geräten, sichern die Qualität von Produkten und Prozessen, machen Leistungen transparent. Wir schaffen Vertrauen – und damit die wohl wichtigste Voraussetzung für gemeinsames Handeln.

Zugleich haben wir 2020 die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens weiter vorangetrieben und arbeiten konsequent an der Systematisierung unserer Aktivitäten.

Vor diesem Hintergrund überarbeiten und ergänzen wir derzeit auch unsere bestehenden Richtlinien, etwa im Einkauf, wo ein Verhaltenskodex künftig klare Rahmenbedingungen für unsere Lieferanten, aber auch für unser eigenes Handeln setzt. Eine neue Umweltrichtlinie wird zudem noch in diesem Jahr die Eckpfeiler für den Umwelt- und Klimaschutz definieren – erstmals auch mit einem konkreten Klimaziel für TÜV SÜD. Und auch in vielen anderen Handlungsfeldern, insbesondere im Personalbereich, wollen wir uns in den nächsten Monaten weitere Nachhaltigkeitsziele setzen. Konsequenter richten wir das gesamte Unternehmen an den Kriterien der Nachhaltigkeit aus und machen unseren Anspruch und unser Handeln transparent.

So ist auch der vor Ihnen liegende, zweite Nachhaltigkeitsstatus von TÜV SÜD wieder ein Stück umfassender geworden. Bei der Erstellung haben wir uns erstmals an den Standards der Global Reporting Initiative orientiert, verbunden mit dem Ziel, im Berichtsjahr 2022 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, Option „Kern“, zu berichten. Grundlage dafür sind die Ergebnisse einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse, die wir Anfang 2021 erstellt haben und für die mehr als 500 interne und externe Stakeholder befragt wurden.

Denn wir sind überzeugt: Nachhaltigkeit entsteht erst, wenn die Interessen möglichst vieler gesellschaftlicher Gruppen berücksichtigt werden – und zugleich möglichst viele unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Lieferanten die hohen Ansprüche teilen, die wir als Unternehmen an unser eigenes Handeln stellen. Denn nur gemeinsam können wir es schaffen, die vor uns liegenden Herausforderungen zu meistern.

Ich freue mich daher sehr, dass Sie unser Unternehmen mit Ihrem Interesse begleiten, und wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Ihr



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



# TÜV SÜD IM ÜBERBLICK

- 08** Unternehmensporträt
- 09** Unternehmensstruktur –  
Garant für Unabhängigkeit
- 10** Unsere Strategie
- 11** Unsere Dienstleistungen
- 14** Unsere Prüfzeichen und Zertifikate

# Unternehmensporträt

„Mehr Wert. Mehr Vertrauen.“ Geleitet durch diesen 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 Mitarbeiter 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. Euro. 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 – gerade auch im Umfeld der Digitalisierung. 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.

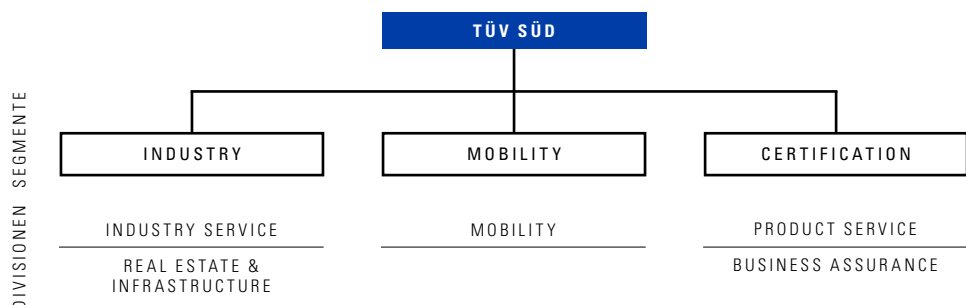
 [GESCHÄFTSBERICHT 2020](#)  
[GESCHAFTSBERICHT.TUVSUD.COM](#)

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 Mitarbeiter 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.

II 01

## TÜV SÜD-Struktur

II 01



# Unternehmensstruktur – Garant für Unabhängigkeit

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. ii 02

## Rechtliche Struktur ii 02

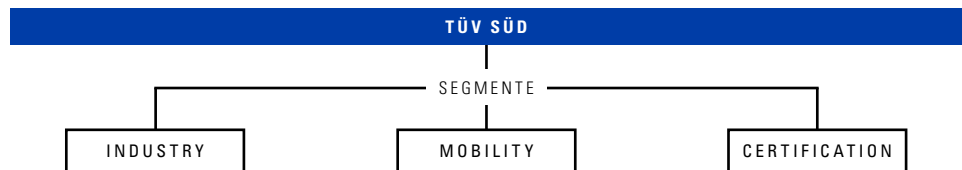
**74,9%**

TÜV SÜD E.V.

**25,1%**

TÜV SÜD STIFTUNG

GESELLSCHAFTERAUSSCHUSS GbR



TOCHTERGESELLSCHAFTEN IN DEN REGIONEN:

EUROPE<sup>1</sup> | AMERICAS | ASIA<sup>2</sup>

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

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

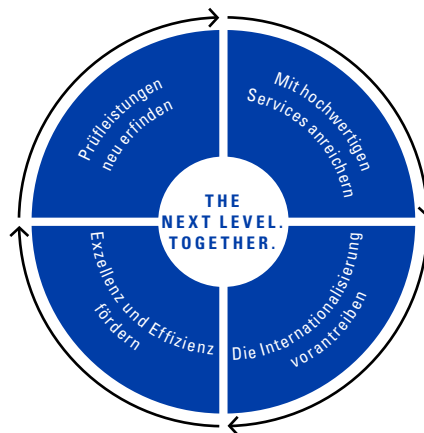
# Unsere Strategie

Unsere Unternehmensstrategie „The Next Level. Together.“ zielt bis ins Jahr 2025 und soll uns die nächste Stufe der Unternehmensentwicklung erschließen. Denn neue Trends und Entwicklungen, insbesondere getrieben durch digitale Technologien, bieten zusätzliche Chancen – für unsere Kunden und auch für unser Unternehmen. Um diese Potenziale zu nutzen, verfolgen wir vier strategische Stoßrichtungen.

.ii 03

## The Next Level. Together.

.ii 03



- Exzellenz und Effizienz fördern:**  
Wir wollen unseren Kunden stets die beste Leistung bieten – und unsere Kunden sollen das auch wahrnehmen. Exzellenz und Effizienz in unseren Dienstleistungen, im Vertrieb und in Prozessen sowie die Exzellenz unserer Mitarbeiter sind dafür die Voraussetzung.
- 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.
- Mit hochwertigen Services anreichern:**  
Basierend auf unserer Expertise wollen wir verstärkt technische Beratung anbieten sowie mit der Entwicklung von Plattformen unser Geschäft digital und kundenorientiert gestalten.
- Die Internationalisierung vorantreiben:**  
In unseren Kernländern streben wir eine führende Marktposition an. Unser Fokus liegt stets auch darauf, Dienstleistungen und Fähigkeiten über Ländergrenzen hinweg bereitzustellen. So wollen wir unsere Kundenbeziehungen zunehmend global gestalten und unsere Geschäftstätigkeit weltweit ausbauen.

Sowohl auf Konzernebene als auch für jede unserer Divisionen haben wir strategische Prioritäten und Initiativen definiert, die wir konsequent umsetzen. Diesen Weg wollen wir weiter verfolgen und so bleiben auch unsere strategischen Stoßrichtungen weiter bestehen. Zugleich wollen wir im Rahmen eines derzeit laufenden Strategie-Updates unsere Leistungen zur Nachhaltigkeit noch stärker in den strategischen Fokus rücken. So wollen wir uns die Potenziale des wachsenden Markts für nachhaltigkeitsbezogene Dienstleistungen erschließen – und unsere Kunden auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit noch wirkungsvoller unterstützen. Gleichzeitig wollen wir selbst als Unternehmen immer nachhaltiger werden und unsere Stakeholder durch unser Handeln überzeugen.

Schon heute schaffen wir Vertrauen in die Sicherheit nachhaltiger Technologien und erhöhen mit unseren Prüfungen die Glaubwürdigkeit, wenn es um die Nachhaltigkeit von Prozessen, Produkten und Anlagen geht. Auch in Zukunft wollen wir unseren Kunden verlässlicher Partner sein, wenn es um Zukunftsthemen wie Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft oder die Umsetzung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken in der physischen wie in der digitalen Welt geht. Vor allem aber wollen wir weiter 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.

Weitere Informationen zu unserer Strategie und den Aktivitäten unserer Segmente finden sich im Geschäftsbericht.

● **GESCHÄFTSBERICHT 2020.**  
LAGEBERICHT,  
GRUNDLAGEN DES KONZERNS  
SIEHE SEITEN  
20 – 28

## Unsere Dienstleistungen

Mit unseren Prüfdienstleistungen und Zertifikaten schaffen wir weltweit Vertrauen zwischen Unternehmen, Kunden und Geschäftspartnern. Das Spektrum unserer Dienstleistungen ist dabei so umfangreich wie das Wirtschaftsgeschehen in aller Welt. Ein Überblick:

### 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 beraten und 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 arbeitet TÜV SÜD weltweit mit Kunden zusammen, 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 jeweilige Branche 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 Seminarthemen 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 so 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 sind die Folge.

Unsere Experten kennen die spezifischen Anforderungen, zudem steht ihnen unsere globale Wissensdatenbank zur Verfügung, die alle regulatorischen Anforderungen, Richtlinien und technische 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

TÜV SÜD-Prüfzeichen 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. So haben wir auch erweiterte Prüfzeichen mit Banner oder in Form eines Doppeloktagon 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 einem 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.

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.

● TÜV SÜD, SCHWARZE LISTE  
TUVSUD.COM



# MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEIT BEI TÜV SÜD

- 16** Nachhaltigkeit – unser Auftrag
- 19** Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen
- 20** Stakeholderdialog

# 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 von Anbeginn 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 Technologie 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 nachhaltige Lösungen den Vorzug geben.

Geleitet durch unsere Unternehmensstrategie „The Next Level. Together.“, unseren Unternehmenszweck sowie unsere Vision und Mission haben wir 2020 weiter an der Systematisierung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten gearbeitet. Dabei haben wir die bestehenden Handlungsfelder inhaltlich weiter präzisiert und uns im Zuge dessen entschieden, den Bereich Umwelt als eigenes Handlungsfeld zu fassen.

» 04

Erstmals haben wir uns 2020 auch einer Bewertung durch EcoVadis unterzogen. Die Ergebnisse fließen nun in die weitere Ausgestaltung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und die entsprechende Berichterstattung ein.

## Unsere Ansprüche in den jeweiligen Handlungsfeldern

» 04



### UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wir wollen die Exzellenz und Effizienz unserer Unternehmensführung stetig fördern.



### MITARBEITER

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



### UMWELT

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



### WEGWEISENDE DIENSTLEISTUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

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



### GESELLSCHAFT

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

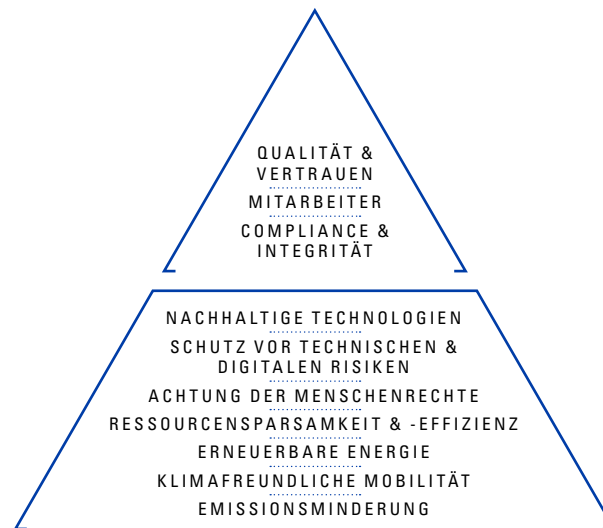
## STAKEHOLDERBEFRAGUNG UND WESENTLICHKEITSANALYSE DURCHGEFÜHRT

Zudem haben wir 2020 Vorbereitungen getroffen, die Handlungsfelder im Jahr 2021 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse zu überprüfen. Grundlage dafür ist 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. Insgesamt flossen 529 beantwortete Fragebögen in die Bewertung ein.

ii 05 / 06

### Wesentliche Themen des Nachhaltigkeitsmanagements von TÜV SÜD

ii 05

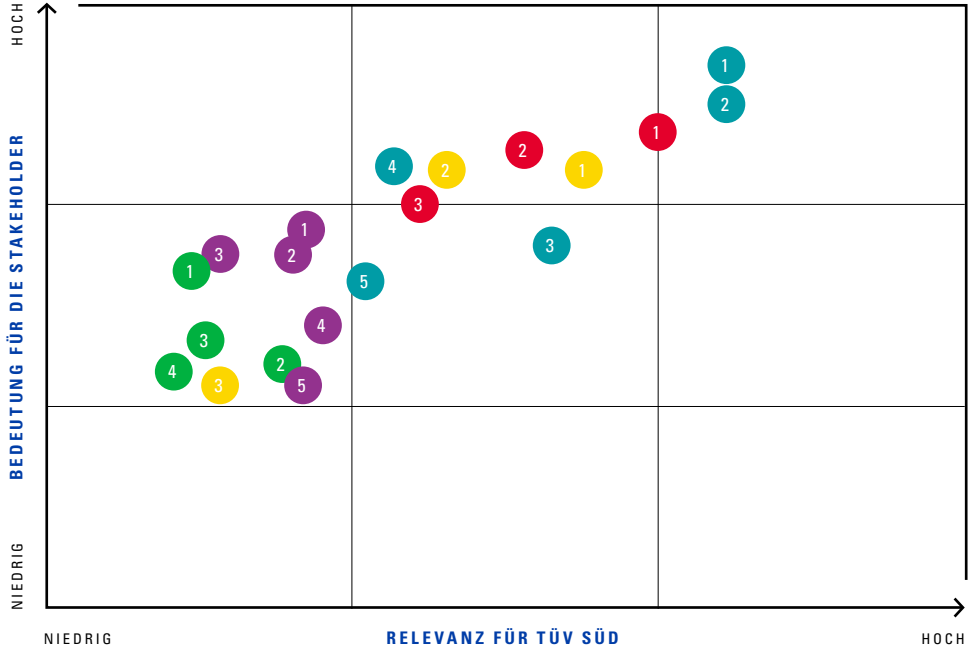


Von allen Stakeholdergruppen wurden dabei die Themenkomplexe „Qualität & Vertrauen“, „qualifizierte Mitarbeiter“ sowie „Compliance & Integrität“ am höchsten bewertet. Ergänzt um die Ergebnisse der Umfeld- und Unternehmensanalyse, haben wir das gesamte Handlungsfeld „Mitarbeiter“ als Top-Thema für TÜV SÜD definiert, denn qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind die essenzielle Grundlage für den Erfolg unseres Geschäftsmodells und die Erfüllung unseres gesellschaftlichen Auftrags als technischer Dienstleister. Neben diesen Top-Themen haben wir zudem weitere wesentliche Themen für unser Nachhaltigkeitsmanagement identifiziert, um strategischen Überlegungen Rechnung zu tragen und zudem Interessen weiterer Anspruchsgruppen zu berücksichtigen.

Die so bestimmten Themen prägen die Stoßrichtungen, die wir in unserem Nachhaltigkeitsmanagement sowie in den einzelnen Handlungsfeldern weiter verfolgen.

Wesentlichkeitsmatrix

ih 06



● DIENSTLEISTUNGEN

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

● UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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

● GESELLSCHAFT

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

● MITARBEITER

1. Mitarbeiterentwicklung
2. Work-Life-Balance
3. Attraktiver Arbeitgeber
4. Arbeitssicherheit, Gesundheitsvorsorge & -management
5. Chancengleichheit & Diversität

● UMWELT

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

# Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen

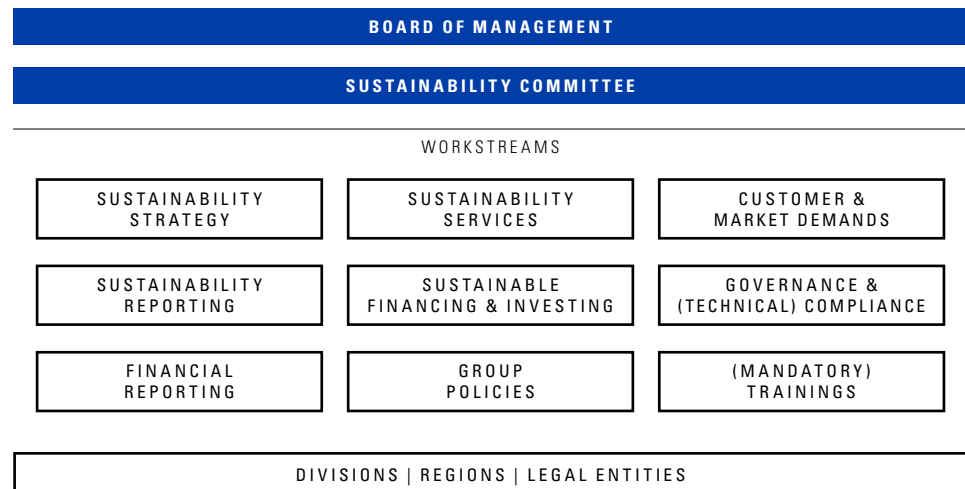
So wie unser Unternehmenszweck das gesamte Unternehmen erfasst, verstehen wir auch Nachhaltigkeit als Aufgabe für jeden Einzelnen im Unternehmen. Jeder im Unternehmen ist gefordert, durch sein Handeln einen Beitrag zu leisten, in seinem Aufgabenbereich die gesetzten Ziele zu erreichen.

Im Rahmen eines konzernübergreifenden Projekts – koordiniert vom CSR Representative of the Board of Management und unter Einbeziehung der jeweiligen Konzernbereichsleiter – schafft das 2020 neu formierte Sustainability Committee die Grundlagen für ein zielgerichtetes Vorgehen und eine konzernübergreifende Berichterstattung in Sachen Nachhaltigkeit. Dazu gehört 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.

ii 07

## Sustainability-Organisation

ii 07



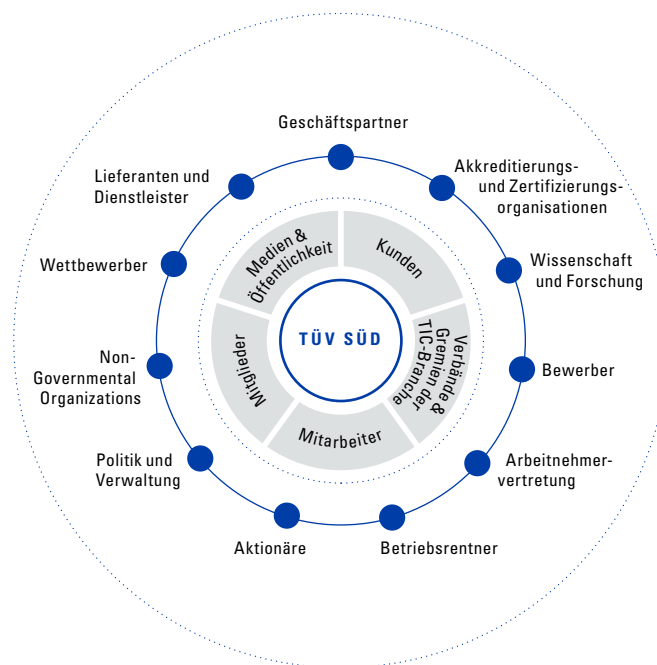
# Stakeholderdialog

Der systematische und kontinuierliche Austausch mit unseren internen und externen Stakeholdern gibt uns immer wieder neue Impulse – im Tagesgeschäft wie auch für die langfristige Ausrichtung unseres unternehmerischen Handelns. Folgende Anspruchsgruppen haben wir dabei identifiziert:

ii 08

## Wichtige Stakeholder im Überblick

ii 08



In unserem Stakeholderdialog fokussieren wir uns vor allem auf diejenigen Anspruchsgruppen, die von besonderer Bedeutung für unseren Unternehmenserfolg und die Erfüllung unseres gesellschaftlichen Auftrags sind. Zudem wollen wir die spezifischen Interessen der jeweiligen Stakeholdergruppierungen berücksichtigen, die diese an unseren Aktivitäten und unserer Nachhaltigkeitsleistung haben. Unsere erste Stakeholderbefragung, die wir zu Jahresbeginn 2021 durchgeführt haben, lieferte dazu wichtige Erkenntnisse. Dies erhoffen wir uns auch von einem weiteren Dialog mit Endkunden im Mobilitätssegment, der im Jahresverlauf 2021 abgeschlossen sein soll.

Folgende Zielgruppen und Dialogformate sind von besonderer Bedeutung für das Nachhaltigkeitsmanagement von TÜV SÜD:

## AUSTAUSCH MIT UNSEREN MITARBEITERN

### ● **Informations- und Dialogplattformen:**

Basierend auf den Ergebnissen einer weltweiten Mitarbeiterbefragung haben wir 2018 unsere interne Kommunikation neu aufgestellt. Branchen- und länderspezifische Eigenheiten der einzelnen Unternehmenseinheiten sollten dabei ebenso wie das Unternehmen als Ganzes sichtbar werden können. Dazu wurden eine crossmediale Publikation unter dem Titel TÜV SÜD IN – bestehend aus einem quartalsweise erscheinenden Magazin sowie einer digitalen Plattform auf der Microsite in.tuvsud.com für zusätzlichen Inhalt und zum ortsunabhängigen Zugriff – sowie ein regelmäßiger E-Mail-Newsletter initiiert. Zudem steht im unternehmensinternen App-Store auch eine entsprechende App zur Verfügung. Regelmäßige Umfragen unter den Mitarbeitern sorgen dafür, dass die TÜV SÜD IN stets die Interessen und Erwartungen der Zielgruppe trifft. Um die Unternehmensstrategie „The Next Level. Together.“ und konkrete strategische Maßnahmen möglichst effizient an alle Mitarbeiter zu kommunizieren, bündelt zudem eine internetbasierte Informationsplattform alle relevanten Informationen.

### ● **Mitarbeiterbefragung:**

Die regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterbefragung dient als weiteres Format für die Mitarbeiter, 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. Hier haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, sich über den aktuellen Stand und die Zukunft des Unternehmens zu informieren. Darüber hinaus steht ihnen der Vorstand für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung. Die Inhalte des Mitarbeiterdialogs, die Reden sowie die wichtigsten Fragen und Antworten werden nach der Veranstaltung für alle Mitarbeiter zugänglich im Intranet auf Deutsch und Englisch veröffentlicht. Im Ausland erfolgt der Dialog mit den Mitarbeitern durch individuell zugeschnittene Mitarbeiterinformationen und -veranstaltungen, die in der Regel vom Management vor Ort durchgeführt werden.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie konnten 2020 in Deutschland lediglich drei Präsenzveranstaltungen stattfinden. Bis die Lage den Dialog vor Ort wieder zulässt, finden anstelle der sonst üblichen Präsenzveranstaltungen zentrale digitale Events mit Dialogmöglichkeit statt.

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

2020 wurden zudem spezielle Corona-Newsletter sowie eine für alle Mitarbeiter abrufbare Infoseite etabliert, 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 TÜV SÜD- oder gesellschaftspolitisch relevante Fragestellungen mit dem Vorstand und den anwesenden Mitgliedern zu diskutieren. Nachdem die Veranstaltung 2020 pandemiebedingt ausfallen musste, ist sie für 2021 in einem digitalen Format geplant.

## AUSTAUSCH MIT UNSEREN KUNDEN UND DER ÖFFENTLICHKEIT

- **Kundenveranstaltungen:**

Als direkter Ansprechpartner unserer Kunden stehen unsere Gesellschaften vor Ort auch in Sachen Stakeholderdialog an vorderster Stelle. Durch eine Vielzahl von Veranstaltungen und Aktivitäten tragen sie dazu bei, dass unsere Kunden stets auf dem neuesten Stand sind – in Bezug auf unser Dienstleistungsangebot, aber auch mit Blick auf die neuesten technologischen Trends oder sich abzeichnende 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 knapp 50.000 Exemplaren kostenlos an Mitglieder des TÜV SÜD e. V., interessierte Kunden, Medien und Mitarbeiter verteilt. Auf der Microsite [abouttrust.tuvsud.com](http://abouttrust.tuvsud.com), die zusätzlich in die Homepage von TÜV SÜD eingebunden ist, werden neben den Inhalten der gedruckten Ausgabe auch Zusatzinformationen 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 durch einen aufwendigen Imageteil, in dem strategische Weichenstellungen und interessante Projekte aus dem Berichtszeitraum in leicht lesbarer Form präsentiert werden. Außer in der gedruckten Publikation stehen alle Inhalte auch auf der Microsite [geschaeftsbericht.tuvsud.com](http://geschaeftsbericht.tuvsud.com) zur Verfügung.

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

Im Rahmen unserer Kommunikationsarbeit veröffentlichen wir jährlich zwischen 250 und 300 Pressemeldungen. Unsere Pressesprecher stehen als zentrale Anlaufstelle bereit, um Anfragen von Journalisten schnell und kompetent zu beantworten. Neben klassischen Kanälen wie Zeitungen, Zeitschriften, Hörfunk und Fernsehen werden die Inhalte auch verstärkt in Social-Media-Kanälen verbreitet.



## AUSTAUSCH INNERHALB DER TIC-BRANCHE

Um die Interessen von TÜV SÜD und der Prüfdienstleisterbranche im Allgemeinen zu stärken und zu vertreten und die Entwicklung hoher Qualitätsstandards und Innovation 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 Technologie ein. So sind wir Mitglied in folgenden beispielhaft ausgewählten Gremien:

- 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 gewährleisten.

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 durch eine von den Mitgliedern ernannte, anerkannte und unabhängige externe Prüfungsgesellschaft überprüft.

● MANAGEMENT SYSTEM STANDARDS  
ISO.ORG

- TÜV SÜD engagiert sich in der nationalen, regionalen und internationalen Normung, so z. B. 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.

● VdTÜV  
VDTUEV.DE/DE

- Als stellvertretender Vorsitzender des Präsidiums repräsentiert Prof. Dr.-Ing. Axel Stepken, Vorstandsvorsitzender von TÜV SÜD, das Unternehmen im Verband der TÜV e. V. (VdTÜV). Der VdTÜV 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.

# VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 26** Corporate Governance
- 27** Compliance
- 30** Steuern
- 32** Risikomanagement
- 33** Operational Excellence
- 34** Qualitätsmanagement
- 35** Nachhaltigkeit in der Lieferkette

## UNSER ANSPRUCH

Stetige Förderung der Exzellenz und Effizienz unserer Unternehmensführung und Dienstleistungen.

# 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 Erkenntnisse, geänderte gesetzliche Bestimmungen und nationale wie internationale Standards an. Nur so können wir unserem eigenen Streben nach Exzellenz und Effizienz gerecht werden und das Vertrauen verdienen, 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.

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.

Unsere Führungsstruktur zielt darauf ab, TÜV SÜD als agile, effiziente und transparente Organisation zu gestalten und zukunftsfähig aufzustellen. 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 2020.

# Compliance

Zu den wichtigsten Grundsätzen unseres Unternehmens gehört es, stets alle anwendbaren Gesetze sowie international gültige Regeln 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 für alle unsere Mitarbeiter verpflichtend ist.

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 Mitarbeiter sowie entsprechende Unternehmensprozesse bereits im Vorfeld ausschließt.

Das TÜV SÜD Compliance-Management-System stellt die Einhaltung des geltenden Rechts auch organisatorisch sicher. Erstellt unter Berücksichtigung der Prinzipien des IDW Prüfstandards PS 980, wird es stetig weiterentwickelt und umfasst die folgenden sieben Elemente:

## COMPLIANCE-KOMMUNIKATION

- Bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit für TÜV SÜD erhalten die Mitarbeiter Informationen zum Compliance-Programm, die im Anschluss über entsprechende Trainings vertieft werden. Dabei ergänzen seit 2014 E-Learnings und Webinare das Schulungsangebot. Alle TÜV SÜD-Mitarbeiter weltweit sind verpflichtet, regelmäßig an einem Compliance-E-Learning teilzunehmen. Weitere Compliance-Schulungen werden lokal von den Local Compliance Officern gehalten. 2020 haben 10.340 Mitarbeiter erfolgreich ein Compliance-E-Learning abgeschlossen. Ergänzend zu den Compliance-Trainings wurden die TÜV SÜD-Mitarbeiter in Europa 2020 zum Thema Datenschutz geschult.

## COMPLIANCE-KULTUR

- Die Compliance-Kultur ist die Grundlage unseres Compliance-Management-Systems. Sie ist geprägt durch den „Tone from the Top“ und unsere 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 Mitarbeiter an den TÜV SÜD-Welcome-Days wird das Thema Compliance durch den Vorstand behandelt und auch die Konzernbereichsleiter sowie die Geschäftsführer der TÜV SÜD-Tochtergesellschaften sind angehalten, es in ihren Verantwortungsbereichen regelmäßig anzusprechen und vorzuleben.

## COMPLIANCE-ORGANISATION

- Unsere Compliance-Organisation wird vom Chief Compliance Officer geleitet. Er berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und agiert in dieser Funktion weisungsunabhängig. Neben dem Chief Compliance Officer gibt es ein Group Compliance Office, dem unsere hauptamtlichen Corporate Compliance Officers zugeordnet sind, für jede Region einen Regional Compliance Officer sowie in jeder Gesellschaft, an der TÜV SÜD eine Beteiligung von über 50 % hält, einen Local Compliance Officer. So stellen wir Compliance weltweit und in allen Gesellschaften sicher.

## 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 elf 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,  
 ... zum Umgang mit Wettbewerbern,  
 ... zum Handels- und Exportkontrollrecht,  
 ... zum Datenschutz,  
 ... zum Umgang mit US-Tochtergesellschaften,  
 ... zum sicheren Umgang mit Informationen,  
 ... zum Umgang mit Spenden und Sponsoring,  
 ... zur Archivierung von Dokumenten,  
 ... zum Prozess bei Compliance-Verstößen.

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

## COMPLIANCE-RISIKEN

- Über eine regelmäßig durchgeführte konzernweite Compliance-Risikoanalyse 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.

## 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 Group 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 durch externe Wirtschaftsprüfer durchgeführt. Verstöße gegen Gesetze oder interne Richtlinien werden angemessen sanktioniert und können für unsere Mitarbeiter arbeitsrechtliche Konsequenzen bis zur Kündigung zur Folge haben.

Mithilfe von Legal Tech erfolgt bei TÜV SÜD die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zu Handelsbeschränkungen und zur Terrorismusbekämpfung durch automatisierte Prüfung von Kreditoren und Debitoren sowie von Mitarbeitern.

Der Chief Compliance Officer holt jeweils am Ende des Kalenderjahres die Jahresberichte der Local Compliance Officer und Regional Compliance Officer weltweit ein. In den Antwortformularen 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 2020 wieder eine persönliche Entsprechungserklärung zum TÜV SÜD Code of Ethics und zur Einhaltung der Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung abgegeben. Hierin haben sie bestätigt, den TÜV SÜD Code of Ethics, die Compliance-Richtlinien und die Datenschutzvorschriften (Richtlinie und Leitfäden) 2020 eingehalten und auf die Einhaltung durch die ihnen unterstellten Mitarbeiter geachtet zu haben.

2020 gingen beim Global Compliance Office und bei den Local Compliance Officern verschiedene Hinweise ein. In 55 Fällen gab es hierzu lokale oder globale Ermittlungen der Compliance-Organisation und der Internen Revision und es wurden in den bestätigten Fällen entsprechende Disziplinarmaßnahmen verhängt. Um zukünftigen Verstößen präventiv zu begegnen, werden in diesen Fällen standardmäßig Prozessänderungen, Kommunikationsmaßnahmen und Schulungen geprüft und im Einzelfall entsprechend durchgeführt.

Mitarbeiter und externe Dritte können Hinweise auf Verstöße bzw. Verdachtsfälle weltweit über ein elektronisches Hinweisgeberportal, den 2020 neu implementierten TÜV SÜD Trust Channel, melden. Bei dem TÜV SÜD Trust Channel handelt es sich um ein internetbasiertes Hinweisgeberportal, das allen TÜV SÜD-Mitarbeitern, 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 Corporate Compliance Team von TÜV SÜD anonym und sicher kommunizieren können. Im TÜV SÜD Trust Channel eingegebene Hinweise lassen sich nicht zurückverfolgen, die Anonymität des Hinweisgebers ist stets gewahrt.

## COMPLIANCE-ZIELE

- Ziel unseres Compliance-Management-Systems ist das regelkonforme Verhalten aller TÜV SÜD-Mitarbeiter und der von uns beauftragten Dritten bei der Erbringung unserer Dienstleistungen. Im Fokus der Compliance-Organisation stehen dabei insbesondere die Vermeidung von Korruption und Kartellrechtsverstößen, die Befolgung von Datenschutzvorgaben sowie die Einhaltung des Exportkontrollrechts. Die globale Verantwortung für den Bereich Datenschutz wird mit Ablauf des 31. Dezember 2020 vom Group Compliance Office an die TÜV SÜD Akademie GmbH übergeben.

## 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 Erwartung unserer Kunden, Mitarbeiter, 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 Erfordernisse 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 außersteuerliche Gründe überwiegen und die Reputation von TÜV SÜD nicht gefährdet wird.

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. Das steuerliche Compliance-Management-System wurde bereits im Hinblick auf seine Konzeption, Eignung und zum Teil auch hinsichtlich des Stands der Implementierung von einer externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

Die Erfüllung steuerlicher Pflichten obliegt zunächst den Vertretungsorganen der jeweiligen Tochtergesellschaften. Sofern eine Gesellschaft über mehrere Vertretungsorgane verfügt, liegt die Verantwortung in der Regel beim zuständigen Chief Financial Officer.

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. Andere Verantwortlichkeiten gelten, sofern die TÜV SÜD AG nicht unmittelbar oder mittelbar sämtliche Anteile an einem verbundenen Unternehmen hält.

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 2020 genutzt, um unter anderem Prozesse zu hinterfragen und Verbesserungen zu implementieren. Vor diesem Hintergrund haben wir das TÜV SÜD-Risikomanagementsystem einer vorbereitenden Untersuchung (pre-assessment) für eine Wirksamkeitsprüfung gemäß dem IDW Prüfungsstandard PS 981 unterzogen. Die dabei erlangten Erkenntnisse wurden auch im Rahmen des Schulungszyklus 2020 berücksichtigt, an dem über 400 Fach- und Führungskräfte mit Risikomanagementverantwortung teilnahmen.

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 Meldengrenzen angepasst und die Anforderungen an die Ausgestaltung lokaler Risikomanagementorganisationen in TÜV SÜD-Organisationseinheiten weiter ausgebaut.

TÜV SÜD ermittelt die Risikotragfähigkeit des Konzerns jährlich auf Grundlage der Konzernplanungsrechnung. Seit Ende 2019 werden quartalsweise die identifizierten Risiken 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 2021 streben wir eine Fortsetzung unserer Schulungsinitiative sowie die Durchführung einer Wirksamkeitsprüfung unseres Risikomanagementsystems an. Inhaltliche Schwerpunkte setzen wir in den Bereichen IT-Sicherheit sowie bei der Analyse und Beurteilung von Auswirkungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit neuen oder angepassten Regulierungen, z.B. zu den gesetzlichen Regelungen unternehmerischer Sorgfaltspflichten in Deutschland und auf Ebene der Europäischen Union.

## 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 2020 intensiv beschäftigt. Mehr als zwei 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 (z. B. durch Prozess-Audits). Wo erforderlich, werden die einzelnen Prozesse durch weiterführende Regelungen noch genauer definiert.

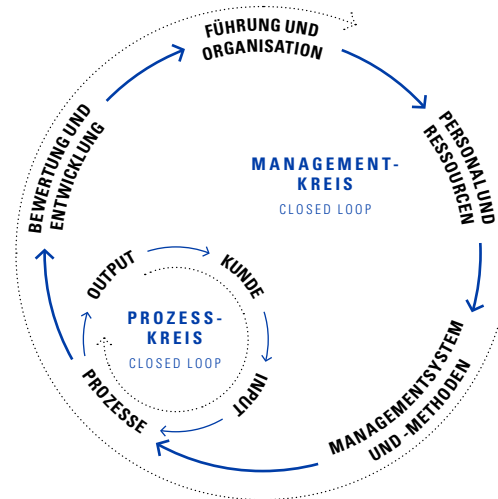
Die einzelnen Regelungen und Anweisungen sind im Management-Rahmenhandbuch von TÜV SÜD detailliert beschrieben, das allen Mitarbeitern zugänglich ist und jährlich aktualisiert wird. Die Leiter der Divisionen und Regionen sowie der Tochtergesellschaften der TÜV SÜD Gruppe erklären das Rahmenhandbuch in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

Der Vorstand veranlasst die Umsetzung des Integrierten Managementsystems sowie seine 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 durch die Interne Revision, laufende Management-Reviews sowie über die regelmäßige Abstimmung in entsprechenden Arbeitskreisen die Umsetzung, Eignung und Wirksamkeit des Integrierten Managementsystems bewertet. Dies geschieht sowohl auf lokaler Basis als auch im internationalen Rahmen und fördert den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

**Prozessmodell des Integrierten Managementsystems**

ih 09



## 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 hierfür sind beispielsweise die internationalen Normen der Reihe ISO/IEC 17000 ff.

So verfügt TÜV SÜD derzeit über weltweit ca. 700 Akkreditierungen und weitere Anerkennungen. Die Akkreditierungen sind zugleich Nachweis unserer Kompetenz u. a. in den Bereichen Produktprüfung und Produktzertifizierung, Zertifizierung von Managementsystemen, Laborprüfungen sowie Inspektion und Überwachung von technischen Anlagen, Objekten und Fahrzeugen.

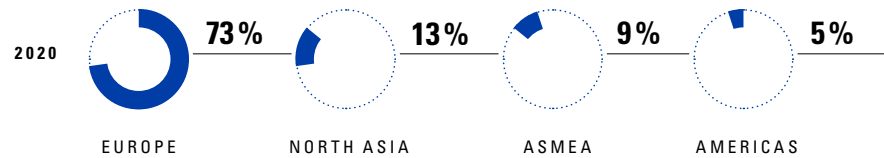
Darüber hinaus umfasst das integrierte Managementsystem die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, das Sicherheitsmanagement, den Datenschutz und die Datensicherheit sowie die physikalische Sicherung von Sachgütern.

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.

# Nachhaltigkeit in der Lieferkette

TÜV SÜD ist ein global agierendes Unternehmen und entsprechend international ist auch unsere Lieferkette. Der Einkauf bezieht von mehr als 10.000 Lieferanten in 33 Ländern Waren und Dienstleistungen, das global bearbeitete Einkaufsvolumen betrug 2020 rund 410 Mio. Euro (Vj. 432 Mio. Euro) und lag damit pandemiebedingt unter dem Vorjahreswert. 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. So erhöhen wir die Stabilität, Verlässlichkeit und Leistungsfähigkeit unserer Lieferkette – und leisten zugleich über unsere eigenen Unternehmensgrenzen hinweg einen konkreten Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit. » 10

## TÜV SÜD-Einkaufsvolumen nach Regionen » 10



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



SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



SDG 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion



SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz

Soziale Aspekte wie etwa die Wahrung der Menschenrechte und die Einhaltung internationaler Mindest-Beschäftigungsstandards 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.

Um unseren Nachhaltigkeitsanspruch über unsere gesamte Lieferkette hinweg noch klarer zu formulieren, arbeiten wir derzeit an einem Supplier Code of Conduct, der noch im dritten Quartal 2021 in Kraft treten soll und unsere Lieferanten zur Einhaltung der TÜV SÜD-Nachhaltigkeitsanforderungen verpflichtet. Zukünftig werden unsere Lieferanten zudem vor der Beauftragung aus Nachhaltigkeitsicht geprüft. Dazu muss der jeweilige Geschäftspartner Informationen über das aktuell eingesetzte Nachhaltigkeitsmanagementsystem sowie bestehende Zertifizierungen und Ratings liefern. Unseren Nachhaltigkeitsanspruch wollen wir 2021 auch in unseren Einkaufsprozessen verankern und diese zudem über unsere Website transparent machen.

## GEMEINSAM FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

Konsequent arbeiten wir gemeinsam mit unseren Lieferanten daran, die Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern. Auch 2020 haben wir hier weitere Fortschritte erzielt. So haben wir uns mit einem Hersteller von Industriegewaschereien darauf verständigt, künftig auf eine Folie Einzelverpackung zu verzichten. Auf diese Weise wollen wir Plastikmüll vermeiden, der sich immer mehr zum weltweiten Problem entwickelt.

Bei der Beschaffung von Gebrauchsgütern achten wir konsequent auf Mindestbestellmengen, eine möglichst geringe Anzahl von Sendungen sowie effiziente Verpackungsgrößen und leisten so einen Beitrag zur Ressourcenschonung. Unser Lieferant für Büroartikel in Deutschland hat zudem 2020 ein umweltfreundliches Sortiment eingeführt. Die entsprechenden Artikel sind im elektronischen Bestellsystem gesondert gekennzeichnet, sodass die bewusste Entscheidung für nachhaltige Produkte erleichtert wird.

# WEGWEISENDE DIENSTLEISTUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

**39** Nachhaltigkeitsbezogene Dienstleistungen  
von TÜV SÜD

## UNSER ANSPRUCH

Als verlässlicher Partner für Sicherheit und Nachhaltigkeit helfen wir mit unseren Dienstleistungen 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 (Weiter-)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.

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



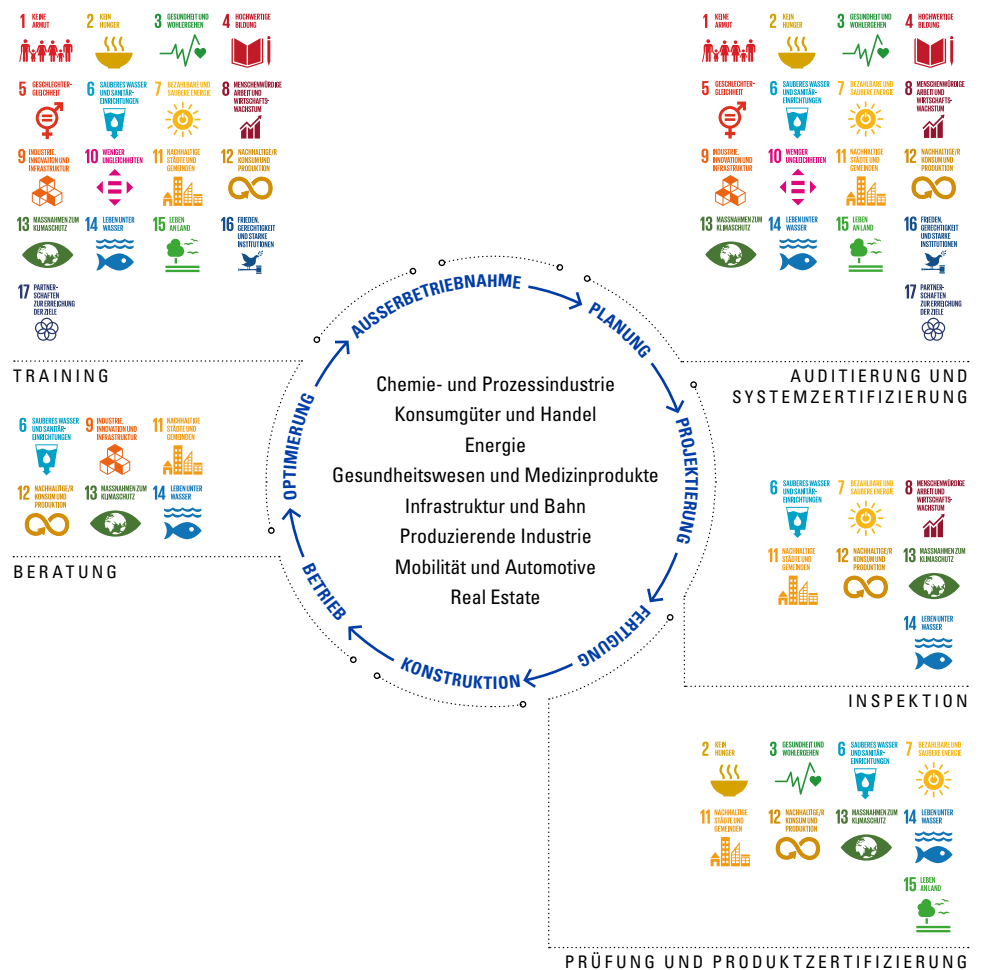
# Nachhaltigkeitsbezogene Dienstleistungen von TÜV SÜD

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 ihre Unternehmen, Produktionsprozesse und Lieferketten und gestalten so aktiv die nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft mit.

di 11

## TÜV SÜD-Dienstleistungen – Beitrag zu den SDGs

di 11



Als weltweit agierendes Unternehmen fühlen wir uns den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen verpflichtet und wollen unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene leisten.

Mit Blick auf unser Dienstleistungsangebot stehen dabei insbesondere die folgenden drei SDGs im Fokus:



## ZUGANG ZU BEZAHLBARER, VERLÄSSLICHER, NACHHALTIGER UND MODERNER ENERGIE FÜR ALLE SICHERN

Energie aus regenerativen Quellen wie Wind, Sonne, 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.

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 wollen wir dazu beitragen, die Entwicklung von sicheren und zuverlässigen Wasserstoff-Energielösungen und verwandten Technologien zu unterstützen. Unsere Experten haben in den letzten Jahrzehnten zahlreiche erfolgreiche und innovative Projekte begleitet. So etwa die Ludwig-Bölkow-Systemtechnik GmbH (LBST), Ottobrunn, ein Beteiligungsunternehmen der TÜV SÜD AG: Das Beratungsunternehmen für nachhaltige Energieversorgung und Mobilität unterstützt seit mehr als drei Jahrzehnten seine internationalen Kunden aus Wirtschaft und Politik bei Fragen zu Technologie, Märkten, Strategie und Nachhaltigkeit. Internationale Großunternehmen vertrauen den zuverlässigen Einschätzungen der LBST zu neuen Entwicklungen und Innovationen in den Bereichen Energiewirtschaft und Mobilität und schätzen ihre umfassende Kompetenz insbesondere zu Wasserstoffthemen.

In unserem konzernweiten HyTime-Projekt haben wir im Berichtsjahr unsere Leistungen für Erzeugung, Transport, Speicherung und Nutzung von Wasserstoff gebündelt und so die Basis für die Entwicklung weiterer Dienstleistungen geschaffen.

2020 haben wir zudem mit dem führenden Netzbetreiber Open Grid Europe und dem Beratungsunternehmen Horváth & Partner das Gemeinschaftsunternehmen evety GmbH, Essen, gegründet, das Unternehmen ins Wasserstoff-Zeitalter begleitet. Als erstes Unternehmen im Markt bietet evety ein umfassendes Portfolio für die Realisierung von Wasserstoffprojekten in verschiedenen Anwendungsbereichen an. Ziel ist es, die Chancen und Potenziale von Wasserstoff für die Wirtschaft zu erschließen, grüne Energie voranzubringen und sektorenübergreifend die Dekarbonisierung zu fördern.



## GEWÄHRLEISTUNG NACHHALTIGER KONSUM- UND PRODUKTIONSMUSTER

Mit unseren Prüfungs- und Zertifizierungsleistungen schaffen wir Transparenz, wenn es um die Nachhaltigkeit von Produkten geht. Einige Beispiele:

- **Erneuerbare Rohstoffe**

Mit dem REDcert<sup>2</sup>-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 sehen, dass das Unternehmen fossile Rohstoffe durch berechnete, ausreichende 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 die Kunden bei der Umsetzung eines effizienten Wassermanagements.

So lassen sich über einen „Product Water Footprint“ die potenziellen Auswirkungen eines Produktes oder einer Dienstleistung auf Umwelt, menschliche Gesundheit und Ressourcen quantifizieren, die im Zusammenhang mit Wasser stehen. Dabei werden alle Phasen des Lebenszyklus berücksichtigt, von der Rohstoffbeschaffung bis zur endgültigen Entsorgung des Produkts.

- **Förderung der Kreislaufwirtschaft**

Während es lange Zeit nur darum ging, 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.

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.

Ein Beispiel: Vor dem Hintergrund des „Circular Economy Package“ der Europäischen Union hat unsere Landesgesellschaft in Österreich einen TÜV SÜD-Standard zur Recyclingfähigkeit von Verpackungen entwickelt. Dieser definiert konkrete Anforderungen an die Recyclingfähigkeit von Verpackungen aus nahezu allen wesentlichen Materialien, von Kunststoff über Glas, Holz, Papier und Karton bis hin zu Aluminium und Eisenmetallen.

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.

Zertifizierte Gesamtverpackungen erhalten auf Wunsch auch ein entsprechendes Prüfzeichen. Damit können unsere Kunden ihre Aktivitäten zur Förderung der Kreislaufwirtschaft gegenüber Dritten transparent machen und ihr Engagement für Abfallmanagement und Recycling glaubhaft untermauern. So entsteht Vertrauen in die Einhaltung der Mindeststandards für die Recyclingfähigkeit – und damit eine Grundvoraussetzung für eine funktionierende Kreislaufwirtschaft. Erste Zertifizierungen bei Kunden laufen bereits und werden im Jahresverlauf 2021 abgeschlossen sein.

#### ● **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.



## UMGEHEND MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DES KLIMAWANDELS UND SEINER AUSWIRKUNGEN ERGREIFEN

Treibhausgasreduktion ist für die Verhinderung globaler Erwärmung unerlässlich. Immer mehr Unternehmen wollen dazu beitragen, die Pariser Klimaziele zu erreichen. Sie versuchen, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren oder bereits im Ansatz zu vermeiden. TÜV SÜD unterstützt sie dabei unter anderem durch die systematische und koordinierte Erfassung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks. Diese CO<sub>2</sub>-Bilanz kann unternehmensweit als „Corporate Carbon Footprint“ (CCF) für alle Emissionen 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.

Ein entscheidender Hebel für den Klimaschutz liegt im Ausbau der Elektromobilität. Wer wie wir über 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 Märkten.

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.

## MESSUNG, ZERTIFIZIERUNG UND TRAINING VON NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Neben den Aktivitäten, die direkt zur Erreichung eines SDGs beitragen, haben wir diejenigen Dienstleistungen herausgefiltert, bei denen wir in Sachen Nachhaltigkeit einen strategischen Mehrwert für unsere Kunden und Partner bieten können. Sie stehen daher besonders in unserem Fokus. Hier einige Beispiele:

### ● **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 DIN EN 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.

● DGNB  
DGNB.DE

● BNB  
BNB-NACHHALTIGESBAUEN.DE

● BREEAM  
BREEAM.COM

● LEED  
USGBC.ORG

● HCH  
HAFENCITY.COM

### ● Zertifizierungen für nachhaltiges Bauen

Die Nachhaltigkeitszertifizierung von Gebäuden ist von zentraler Bedeutung für deren Bewertung und Transaktion. 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.

### ● Trainings

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, 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.

## MIT INTELLIGENTEN LÖSUNGEN ZUR NEUEN NORMALITÄT

Keine Frage: Die Covid-19-Pandemie stellt Wirtschaft und Gesellschaft vor große Herausforderungen. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, haben wir gemeinsam mit Behörden und mit unseren Kunden Lösungen erarbeitet, die als „Beschleuniger“ für die Digitalisierung der gesamten Wirtschaft sowie für die Weiterentwicklung von TÜV SÜD wirken.

Ende 2020 haben wir in einem „Restart-Portfolio“ alle Leistungen gebündelt, mit denen wir unsere Kunden bereits beim ersten „Wiederanlauf“ unterstützt haben und die so als Blaupause für die Zukunft dienen können. Zudem haben wir dieses Portfolio um neue Leistungen wie eine Covid-19-Hygiene-App für Unternehmen erweitert.

Die Maßnahmen zielen vor allem darauf ab, die Vor-Ort-Präsenz bei Inspektionen durch intelligente IT-Lösungen zu ersetzen. Durch den Wegfall von Reisen tragen sie zudem zur Verringerung von Treibhausgasen und damit zu mehr Klimaschutz bei.

So setzen wir beispielsweise bei unseren chinesischen TÜV SÜD-Gesellschaften und Global Risk Consultants Corp. (GRC) in den USA Smart Glasses – intelligente Brillen – ein. Unsere Kunden können so die Prüfungen virtuell mitverfolgen, ohne selbst vor Ort sein zu müssen. Zugleich können unsere Experten die spezielle Expertise von Kollegen remote zuschalten.

Zudem entwickeln wir Lösungen für das kontinuierliche Monitoring und die intelligente Instandhaltung von Anlagen, mit denen wir unsere bisherigen Vor-Ort-Prüfungen ergänzen und teilweise ersetzen. Ein Beispiel ist das Asset Health Monitoring für Anlagen der Chemie- und Prozessindustrie, bei dem wir Low-Cost-Sensoren mit Künstlicher Intelligenz kombinieren.

# MITARBEITER

- 49** Mitarbeiter gewinnen
- 51** Vergütung und Nebenleistungen
- 53** Personalentwicklung und Weiterbildung
- 56** Diversity Management
- 59** Einklang von Beruf und Privatleben
- 61** Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

## UNSER ANSPRUCH

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

● **GESCHÄFTSBERICHT 2020**  
LAGEBERICHT,  
NICHT FINANZIELLE LEISTUNGS-  
INDIKATOREN, MITARBEITERBERICHT  
SIEHE SEITEN  
74 – 80

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.

Die Zusammensetzung unserer Belegschaft ist so international wie unser Geschäft: Insgesamt sind bei TÜV SÜD Mitarbeiter aus mehr als 100 Nationen vertreten. Die 278 Leitenden Angestellten (Senior Management) kommen aus 29 Ländern, rund 60% von ihnen aus Deutschland.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen spiegeln ein klares Bild: Die Menschen arbeiten gerne für TÜV SÜD und schätzen die Möglichkeiten, die ihnen das Unternehmen bietet. Diese Stärke wollen wir weiter ausbauen. Mit unserer Personalstrategie 2025 wollen wir eine Kultur der Zusammenarbeit bei TÜV SÜD fördern und so einen spürbaren Mehrwert für unsere Mitarbeiter und Führungskräfte schaffen. Dazu haben wir eine umfassende Kulturinitiative gestartet. Denn so wie sich unsere Märkte verändern, muss sich auch unsere Arbeitsweise verändern – über alle Grenzen und Hierarchieebenen hinweg, hin zu einer von allen Mitarbeitern weltweit getragenen Unternehmenskultur. Grundlage dafür ist ein Zielbild, das 2019 von rund 600 Mitarbeitern in knapp 40 Workshops gemeinsam erarbeitet wurde. Als nächsten Schritt haben wir 2020 unseren Führungskräften und Personalmitarbeitern ein Portfolio an Maßnahmen zur Verfügung gestellt, mit denen sie das Thema Kulturveränderung in ihrem lokalen Verantwortungsbereich ansprechen können.

» 12

### Kultur-Zielbild

» 12

#### JEDEN TAG ...



**EXZELLENZ  
UND  
LEISTUNG**

... GEBEN WIR UNSER BESTES  
für unsere Kunden und  
die Gesellschaft

- ... schaffen wir einen Mehrwert für unsere Kunden und erzielen nachhaltige Ergebnisse
- ... tragen wir durch unabhängige und unparteiische Entscheidungen zu Sicherheit und nachhaltigem Wirtschaften bei
- ... investieren wir in die Weiterentwicklung unserer Kompetenzen und Expertise



**AGILITÄT  
UND  
INNOVATION**

... LOTEN WIR CHANCEN  
aus und stellen uns neuen  
Herausforderungen

- ... sind wir nah an den Bedürfnissen unserer Kunden und streben nach Innovationen
- ... sind wir offen und betrachten den Wandel als Chance
- ... fokussieren wir uns und passen unser Business flexibel an



**ZUSAMMENARBEIT  
UND  
VERTRAUEN**

... bewirken wir  
GEMEINSAM etwas

- ... handeln wir als Team und teilen Wissen und Erfahrung
- ... begegnen wir einander mit Wertschätzung und unterstützen uns gegenseitig
- ... leben wir Diversität und Ehrlichkeit und handeln integer



GESUNDHEITSSCHUTZ  
 SIEHE SEITE  
 65

Insbesondere vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie hat sich 2020 der Zusammenhalt im Unternehmen bewährt. Einmal mehr zeigte sich ein hohes Maß an Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Führungskräften. Auf dieser Basis ließ sich beispielsweise das mobile Arbeiten für eine große Zahl von Mitarbeitern kurzfristig realisieren. Dank einer intensiven und transparenten Kommunikation der Führungskräfte mit ihren Teams konnten die notwendigen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz schnell und flächendeckend umgesetzt werden.

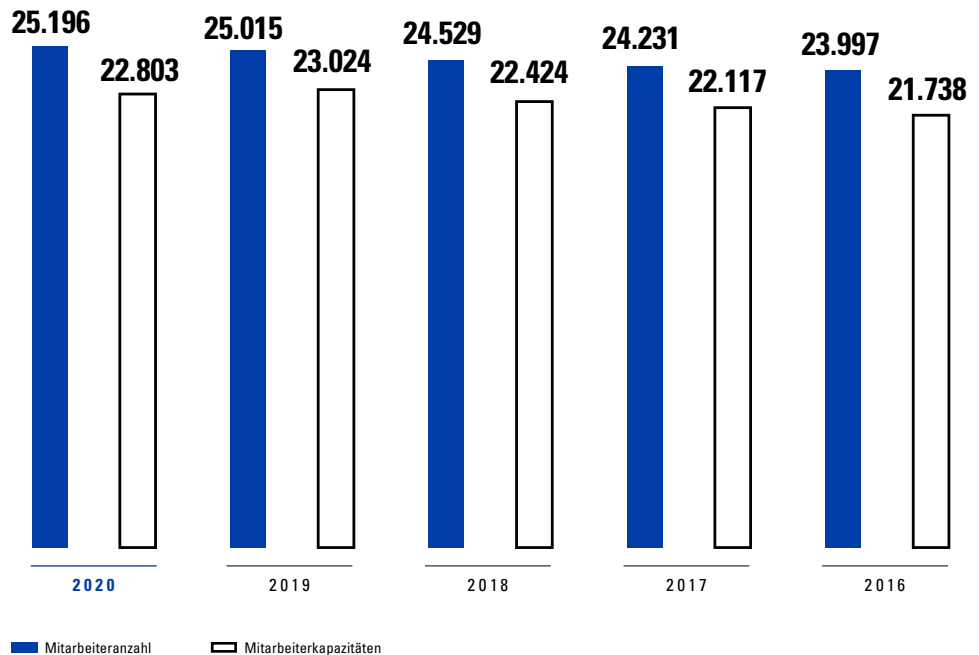
Darüber hinaus wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema „Zukunft der Arbeit“ initialisiert, um die in der Ausnahmesituation gewonnene Flexibilität auch in Zukunft beibehalten zu können, neue Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln und so gestärkt in die Phase der „neuen Normalität“ zu gehen. Gemeinsam sollen dazu unternehmensweite Leitplanken erarbeitet werden, die auch den höchst unterschiedlichen regionalen und aufgabenbezogenen Anforderungen Rechnung tragen.

Diese Aktivitäten sind insbesondere mit Blick auf unsere weitere Unternehmensentwicklung wichtig. Denn 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. Entsprechend stehen bei unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten im Handlungsfeld „Mitarbeiter“ folgende Themenbereiche im Fokus: Recruiting, Vergütung und Nebenleistungen, Weiterbildung und Entwicklung, Diversity Management, Beruf und Familie sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. » 13/14/15

### Mitarbeiterentwicklung

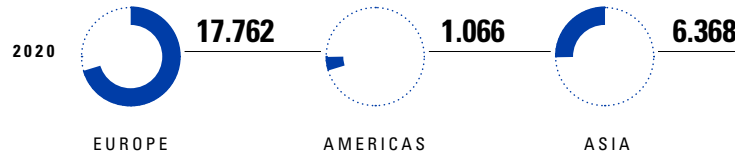
» 13

MITARBEITERANZAHL UND MITARBEITERKAPAZITÄTEN IM JAHRESDURCHSCHNITT

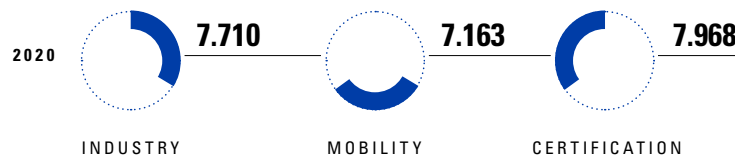


**Mitarbeiteranzahl nach Regionen**

ii 14

**Mitarbeiteranzahl nach Segmenten**

ii 15



2020 hatte die Covid-19-Pandemie weltweit insbesondere Auswirkungen auf das Beschäftigungsvolumen und die Anzahl der von einer Arbeitszeitreduktion betroffenen Mitarbeiter. Auf das Jahr bezogen, waren die Effekte im zweiten Quartal am stärksten. Covid-19-bedingte Personalabbaumaßnahmen konnten bisher vermieden werden. In Deutschland hatte TÜV SÜD tarifliche Regelungen zur Arbeitsplatzsicherheit und zum Kurzarbeitergeld vereinbart.

**ORGANISATION UND STEUERUNG**

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. Vor diesem Hintergrund bauen wir auch das HR-Dashboard immer weiter aus. Über das Tool haben die Führungskräfte Einblick in die wichtigsten Personal Kennzahlen und erhalten Zugriff auf Informationen zur Nachfolgeplanung oder den unternehmensweiten Talentpool. Durch die hohe Transparenz der Daten lassen sich mögliche Probleme frühzeitig erkennen und durch rechtzeitiges Gegensteuern sogar vermeiden.

Um noch zielgerichteter planen und entscheiden zu können, arbeiten wir derzeit am Aufbau einer integrierten Personalplanung, entsprechende Pilotprojekte laufen bereits. Der systematische Prozess, der die jeweiligen internen Daten sowie externe Marktdaten einbezieht, ist die Grundlage für eine bedarfsgerechte und vorausschauende Planung, um entsprechende Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung rechtzeitig einleiten zu können.

TÜV SÜD legt großen Wert auf die Wahrung der Menschenrechte sowie auf Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen. Die enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern ist seit jeher ein Kernelement unserer Unternehmenskultur. Die Einbeziehung der Arbeitnehmer im Rahmen der Mitbestimmung sowie die Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene erfolgt nach nationalen Gesetzen.

In Deutschland waren zum Jahresende 2020 knapp 10.000 Mitarbeiter von gewerkschaftlich vereinbarten Arbeitsbedingungen erfasst. Für alle deutschen Arbeitnehmer gilt zusätzlich, dass ihre Interessen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung durch den Konzernbetriebsrat vertreten werden.

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 Mitarbeiter zu schützen.

Der Wert guter betriebspartnerschaftlicher Zusammenarbeit wurde in der Pandemie besonders deutlich – nicht zuletzt hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf den Arbeitsalltag. Gemeinsam begegneten Unternehmen und Arbeitnehmervertretung den Herausforderungen im Jahr 2020 mit schnellen Lösungen zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs.

Schwerpunkte lagen dabei auf den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeit. So konnten auch 2020 wieder eine ganze Reihe von Betriebsvereinbarungen für verschiedene TÜV SÜD-Gesellschaften in Deutschland abgeschlossen werden, die meisten davon mit Blick auf das mobile Arbeiten. Insgesamt ermöglichen solche Vereinbarungen inzwischen mehr als 5.000 Mitarbeitern in Deutschland ein flexibleres und weitgehend ortsungebundenes Arbeiten. Zudem regelt seit 2020 eine Konzernbetriebsvereinbarung zum Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement (BEM) den Prozess des Wiedereinstiegs von Mitarbeitern nach längerer Krankheit.

## 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 Recruiting-Prozesse, 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 2018 begonnen, spezialisierte Recruiting-Teams aufzubauen, die Führungskräfte regions- und divisionsübergreifend bei der Suche nach neuen Mitarbeitern unterstützen.

2020 haben wir die Informationsmöglichkeiten für externe Bewerber deutlich ausgebaut. Eine neue globale Karrierewebsite bietet Interessenten authentische Informationen aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens und dient intern zugleich als Vorlage für lokale Karrierewebsites, die 2021 online gehen werden.

Eine entscheidende Rolle für den Erfolg dieser Aktivitäten spielt 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 nun über entsprechende Kampagnen auf lokaler und internationaler Ebene umgesetzt.

**49 Mitarbeiter gewinnen**

- 51 Vergütung und Nebenleistungen
- 53 Personalentwicklung und Weiterbildung

## 56 Diversity Management

- 59 Einklang von Beruf und Privatleben
- 61 Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

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. So wurde TÜV SÜD 2020 als Branchensieger im Bereich Dienstleistungen der Best-Recruiters-Studie ausgezeichnet, der größten unabhängigen wissenschaftlichen Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum.

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 2020 in China verschiedenen Auszeichnungen für sein Personalmanagement. ≡ 01/02

**Neueintritte**

≡ 01

		2020	2019
Mitarbeiteranzahl	Anzahl	25.196	25.015
Neu eingetretene Mitarbeiter während des Berichtszeitraums, gesamt	Anzahl	3.053	3.764
	%	12,1	15,0
davon eingetreten in Region EUROPE	Anzahl	1.648	2.160
	%	6,5	8,6
davon eingetreten in Region ASIA	Anzahl	1.160	1.335
	%	4,6	5,3
davon eingetreten in Region AMERICAS	Anzahl	245	269
	%	1,0	1,0

**Mitarbeiterfluktuation<sup>1</sup>**

≡ 02

		2020	2019
Mitarbeiterfluktuation während des Berichtszeitraums, gesamt	Anzahl	1.420	1.762
	%	5,7	7,0
davon in der Region EUROPE	Anzahl	588	683
	%	2,4	2,7
davon in der Region ASIA	Anzahl	741	942
	%	3,0	3,8
davon in der Region AMERICAS	Anzahl	91	137
	%	0,4	0,5

1 \_ Freiwillige Fluktuation

**AUSBILDUNG – FÜR EINE SICHERE ZUKUNFT**

Traditionell setzen wir 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 Prüfingenieuren oder amtlich anerkannten Sachverständigen auszubilden. 2020 begannen 167 Auszubildende (Vj. 127) ihre berufliche Laufbahn bei TÜV SÜD in Deutschland. Ein großer Teil verknüpft dabei Theorie und Praxis durch die Teilnahme an Dualen Studiengängen, vor allem in den Bereichen Maschinenbau, Elektro- und Fahrzeugtechnik.

## Vergütung und Nebenleistungen

TÜV SÜD steht für eine angemessene, faire und stets existenzsichernde Vergütung seiner Mitarbeiter. Klare Vergütungsgrundsätze bilden die Basis für eine Vielzahl unserer Personalprozesse und begleiten die Mitarbeiter über ihre gesamte Tätigkeit im Unternehmen hinweg.

Gerade in Zeiten, die uns alle vor Herausforderungen stellen, wollen wir unseren Mitarbeitern durch verlässliche Strukturen und gemeinsam gelebte Standards Sicherheit bieten. Dies ist nicht nur eine zentrale Grundlage unserer Unternehmensmission, sondern auch das Fundament unserer Vergütungsphilosophie.

Verbindliche Regeln, die für jeden Mitarbeiter im Konzern gleichermaßen gelten, bilden das Fundament unserer Vergütungspraxis. Die Vergütung erfolgt unabhängig von Nationalität, Herkunft oder Geschlecht. So reflektieren unsere globalen, regionalen und lokalen Vergütungspläne und -regularien generell den Grundsatz der Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Zusammen mit unseren Regionen erarbeiten wir einheitliche Vergütungsstandards, die unseren Vergütungsprinzipien durch eine weltweit gleichartige Vorgehensweise noch mehr Nachhaltigkeit verleihen.

Wir wollen eine Unternehmenskultur der kollegialen und innovativen Zusammenarbeit fördern. Dazu erfolgt im Rahmen von jährlichen Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgesprächen eine ganzheitliche Leistungsbetrachtung. Neben individuellen Zielen spielt auch die Art und Weise der Leistungserbringung eine Rolle. Es wird beurteilt, wie diese im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und unserem Kompetenzmodell steht. Somit beeinflusst ein wertekonformes Verhalten die Höhe der tatsächlichen variablen Vergütung und die zukünftige Gehaltsentwicklung unserer Mitarbeiter.

Im tariflichen bzw. kollektivrechtlichen Bereich werden Entgelte und Prämien mit den jeweiligen Tarifparteien vereinbart. Außerhalb des tariflichen Bereichs strebt TÜV SÜD marktgerechte und kompetitive Grundgehälter sowie marktorientierte Ziel-Boni an. Auf jährlicher Basis werden externe Marktdaten der regionalen Arbeitsmärkte eingeholt, Vergütung und Nebenleistungen orientieren sich am jeweiligen Marktniveau.

Bereits 2019 haben wir für alle Länder, in denen TÜV SÜD präsent ist, Gehaltsbandbreiten eingeführt und damit das Fundament für die nachhaltige Verankerung unserer Vergütungsgrundsätze gelegt. Mit der Einführung eines weltweit einheitlichen Prozesses zur Durchführung der Gehaltsrunden haben wir 2020 den nächsten konsequenten Schritt vollzogen. Unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Nationalität orientieren sich Gehaltsentscheidungen nun an standardisierten Leitplanken: Gehälter werden innerhalb von marktüblichen Bandbreiten bestimmt, die Prinzipien von Pay for Performance gewährleisten eine objektiv nachvollziehbare Entwicklung der Entlohnung.

2021 wird die Verankerung der TÜV SÜD-Vergütungsgrundsätze von einer neuen globalen Gehaltsrichtlinie zusätzlich unterstützt. Diese stellt sicher, dass unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede die Herangehensweise an Gehaltsentscheidungen unabhängig von subjektiven Faktoren erfolgt, und fördert somit die objektive Gleichbehandlung aller Mitarbeiter.

Aufbauend auf unserem weltweiten Bonusplan für die oberen Führungskräfte, arbeiten wir gegenwärtig mit unseren Regionen an der Harmonisierung von lokalen Programmen zur variablen Vergütung. Auch hierbei wollen wir einheitliche Strukturen und Standards schaffen, um unter Berücksichtigung regionaler Marktgegebenheiten und in Abhängigkeit von der jeweiligen Unternehmensperformance die individuelle Leistung unserer Mitarbeiter nach einer weltweit vergleichbaren Systematik zu honorieren. Außerdem arbeiten wir daran, konkrete Nachhaltigkeitsziele in das Vergütungssystem unserer Führungskräfte zu integrieren. So soll das Streben nach mehr Nachhaltigkeit nicht nur unser Tun bestimmen, sondern auch explizit Teil der Incentivierung unserer Führungskräfte werden.

2021 soll auch der TÜV SÜD Performance Enablement Cycle weiter vorangetrieben werden mit dem Ziel, die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter als einen jährlichen Prozess erlebbar zu machen und im Rahmen der Gehalts- und Bonusrunde zu honorieren. Somit rücken wir neben einer kontinuierlichen Professionalisierung auch die direkte Einflussnahme unserer Mitarbeiter auf ihre Bonus- und Gehaltsentwicklung in den Fokus.

## 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 2020.

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. 1,6 Mrd. Euro. Vergleichbare Modelle gibt es ebenfalls für aktive und ehemalige Mitarbeiter der TÜV Hessen GmbH, Darmstadt, sowie der 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 bestimmte Sektoren und Bereiche 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 Investment-Fonds. 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 z.B. 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 neue 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.

# Personalentwicklung und Weiterbildung

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 Mitarbeiter stellen. Mit umfangreichen Angeboten zur Qualifizierung und Weiterbildung wollen wir sie in die Lage versetzen, neue Herausforderungen zu meistern. So schaffen wir die wichtigste Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung unserer Unternehmensstrategie.

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

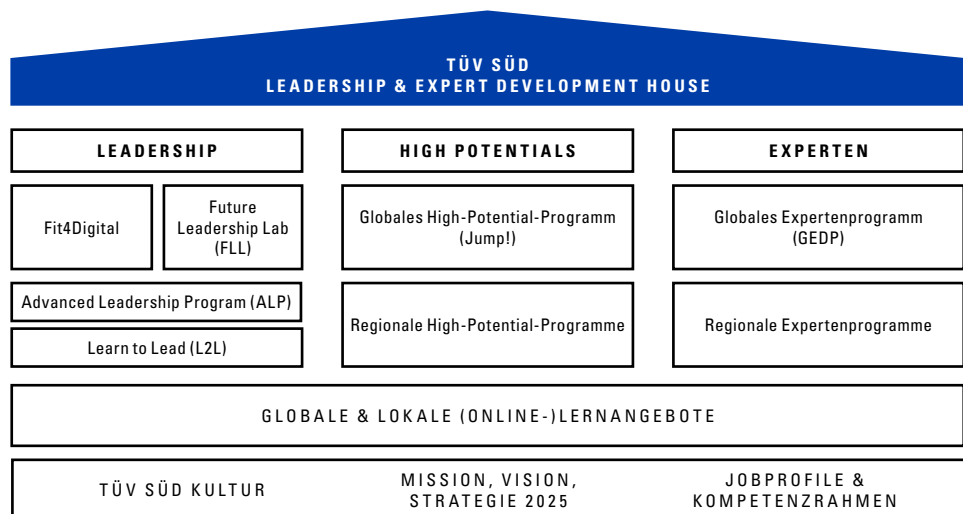
Weltweit absolvierten die Mitarbeiter von TÜV SÜD 2020 trotz der Einschränkungen durch die Pandemie rund 54.400 Tage an Aus- und Weiterbildung (Vj. 67.700 Tage). Insgesamt standen dazu in der Planung rund 20 Mio. Euro für externe Trainingskosten zur Verfügung (Vj. 18 Mio. Euro), vor dem Hintergrund der Pandemie konnten davon jedoch nur 14 Mio. Euro ausgeschöpft werden.

Neben Angeboten, die allen Mitarbeitern 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. Dieses Engagement wird auch extern gewürdigt. So wurde 2020 TÜV SÜD in den USA vom Forschungs- und Analyseunternehmen Brandon Hall für seine herausragende Führungskräfteentwicklung ausgezeichnet.

» 16

## Optimale Entwicklungsmöglichkeiten für jeden

» 16



## 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, Mitarbeiter 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 werden die globalen Programme „Future Leadership Lab (FLL)“ sowie „Fit4Digital“ angeboten. Während im Trainings-Workshop FLL die Komplexität von Führung in der VUCA-Welt (VUCA – Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) erlebt und erprobt wird, liegt der Schwerpunkt von Fit4Digital auf dem Erlernen und Anwenden eines digitalen Mindsets sowie Arbeitsmethoden, mit deren Hilfe neue Geschäftsideen entwickelt und bearbeitet werden. Das „Global Expert Development Program (GEDP)“ wendet sich zudem 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 wird gut angenommen: Seit 2014 nahmen rund 100 technische Senior-Experten daran teil.

Aufgrund der Einschränkungen durch die Pandemie konnten globale Programme 2020 zum Teil nicht stattfinden oder wurden kurzfristig in virtuelle Formate überführt. Sobald Präsenzveranstaltungen wieder möglich sind, werden Trainings zum Kompetenzaufbau für die digitale Welt erneut angeboten.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter weltweit Zugang zur „Digital Learning Page“. Hier können sie sich zu Kernthemen der Digitalisierung informieren und weiterbilden. Auf der Intranetseite befinden sich „Learning Nuggets“ sowie u. a. ein mehrsprachiges webbasiertes Training, das Einblicke in ausgewählte Digitalprojekte von TÜV SÜD sowie praxisnahe Informationen zu Themen wie hochautonomen Fahren oder IT-Sicherheit bietet. Kontinuierlich werden zusammen mit Partnern wie der TÜV SÜD Digital Service GmbH neue Lerninhalte ausgesucht und zur Verfügung gestellt – so auch im Rahmen einer globalen digitalen Lernkampagne mit Live-Online-Veranstaltungen und weiteren Lerninhalten zu Künstlicher Intelligenz, Internet of Things und digitaler Zusammenarbeit.

## 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, welcher in einigen Ländern durch ein einheitliches IT-basiertes Verfahren unterstützt wird. Dieses erlaubt 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.

## HIGH POTENTIALS BEGLEITEN – AUCH IN ZEITEN DER PANDEMIE

Die Identifikation und Förderung von Potenzialträgern ist ein Eckpfeiler unserer Personalstrategie. Mit gezielten Maßnahmen und Programmen unterstützen wir diese in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung und wollen so ihre Bindung an das Unternehmen stärken und sie auf divisions- und regionsübergreifende Führungsaufgaben vorbereiten.

Im Frühjahr 2020 startete der inzwischen fünfte Jahrgang unseres globalen High-Potential-Programms „JUMP!“ mit 18 Teilnehmern aus sieben Ländern. Es 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.

Mit CHAMP bietet TÜV SÜD regionale Programme zur Förderung und Entwicklung von Potenzialträgern, um diese auf weiterführende Aufgaben vorzubereiten. In Asien und Amerika hat CHAMP bereits mehrmals mit großem Erfolg stattgefunden. 2021 wird CHAMP in Europa zum zweiten Mal durchgeführt werden. Das Programm ist auf drei Entwicklungsbereiche fokussiert: Leading Self, Leading Team and Leading Business. Es kombiniert Präsenzbausteine und digitale Elemente, interaktive Simulationen, Lernprojekte und Mentoring.

Seit 2017 bietet TÜV SÜD in Deutschland Talentem 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.

Vor dem Hintergrund der weltweiten Pandemie wurden 2020 alle Programme angepasst und virtuell durchgeführt. So präsentierten beispielsweise Teilnehmer der Programme CHAMP Asia und JUMP! ihre Projekte mit großem Erfolg auf virtuellen Managementkonferenzen. Die Planungen für 2021 sehen für JUMP! ein abschließendes persönliches Modul vor, sollten bis dahin berufliche Reisen wieder möglich sein. Zudem wird die nächste Runde von CHAMP Europe und CHAMP US gestartet werden.

## Diversity Management

● DIVERSITY@TÜV SÜD  
#FUTUREINYOURHANDS

● CHARTA DER VIelfALT –  
FÜR DIVERSITY IN DER ARBEITSWELT  
CHARTA-DER-VIelfALT.DE

● COMPLIANCE  
SIEHE SEITEN  
27 – 30

TÜV SÜD steht für Vielfalt und Chancengleichheit. Unsere Mitarbeiter kommen aus über 100 unterschiedlichen Nationen, sind unterschiedlich alt, haben verschiedene Lebensentwürfe, verschiedene Fähigkeiten und Ansichten. Wir sind überzeugt, dass genau diese Vielfalt einen wichtigen Teil des Erfolgs von TÜV SÜD ausmacht.

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. 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 Seite. Daneben können sich Betroffene auch unmittelbar an ihre Vorgesetzten oder den Betriebsrat wenden oder den TÜV SÜD Trust Channel nutzen. Bei Nutzung dieses Portals kann die Meldung auch anonym über ein geschütztes elektronisches Postfach erfolgen, die einzelnen Fälle werden selbstverständlich vertraulich bearbeitet.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unser Diversity Management zu optimieren und die entsprechenden Themen noch fester im Unternehmen zu verankern. Insbesondere in den vergangenen beiden Jahren haben wir den Diskurs zur Vielfalt im Unternehmen weiter vorantreiben können, neue Berichte und Kennzahlen im Personalmanagement etabliert bzw. bestehende Betrachtungen um Diversity-Faktoren ergänzt, die unsere Fortschritte messbar machen.

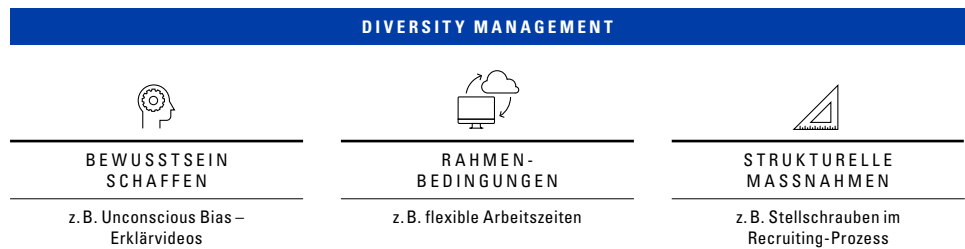
Erfolgreiches Diversity Management beginnt für uns mit dem Commitment des Top-Managements und spiegelt sich in den Unternehmenswerten und der Firmenkultur wider. Gleichzeitig wollen wir künftig noch stärker an entsprechenden Rahmenbedingungen arbeiten und feste Strukturen in den Bereichen Recruiting, Personalentwicklung und Arbeitsbedingungen etablieren. Nicht zuletzt ist ein hohes Maß an Transparenz entscheidend für den Erfolg der Maßnahmen.

Nachdem sich unsere Mitarbeiter in München 2019 beim DiversityParcours® fünf Tage lang einen ganz praktischen Einblick in das Thema Vielfalt verschaffen konnten, mussten 2020 unsere Diversity-Aktionen pandemiebedingt in die digitale Welt verlagert werden. So hatten die Mitarbeitenden anlässlich des Pride Days die Möglichkeit, ihrer Unterstützung von Vielfalt im Unternehmen bei Videokonferenzen oder auf Social-Media-Kanälen visuell Ausdruck zu verleihen. Zudem wurde ein von TÜV SÜD initiiertes Expertengespräch mit Prof. Dr. Frohn, dem wissenschaftlichen Leiter des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung in Köln, zum Thema „Out im Office?! Was haben sexuelle und geschlechtliche Identität mit Job und Performance zu tun?“ unternehmensweit als Videoserie allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht, um den unternehmensinternen Diskurs darüber zu fördern.

Aktiv fördern wir auch weiterhin die von Mitarbeitern in Eigeninitiative gegründeten Netzwerke zur Vielfalt und Chancengleichheit 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.
- 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. » 17

**Handlungsfelder für mehr Vielfalt im Unternehmen** » 17



**FÖRDERUNG VON FRAUEN IM UNTERNEHMEN**

Auch arbeitgeberseitig legen wir einen besonderen Schwerpunkt auf die Förderung von Frauen im Unternehmen. Dabei stehen wir vor der Herausforderung, dass – insbesondere in Deutschland – der Anteil von weiblichen Fachkräften und Hochschulabsolventinnen in naturwissenschaftlichen Fächern vergleichsweise gering ist und TÜV SÜD den Großteil seines Personals gerade aus diesen Fachbereichen rekrutiert.

Im Rahmen der Konzerninitiative Gender Balance, einem zentralen Baustein für mehr Vielfalt im Unternehmen, arbeiten wir seit 2016 gezielt daran, den Frauenanteil in Fach- und Führungslaufbahnen deutlich zu erhöhen, und haben 2020 eine Initiative gestartet, um das Thema voranzutreiben.

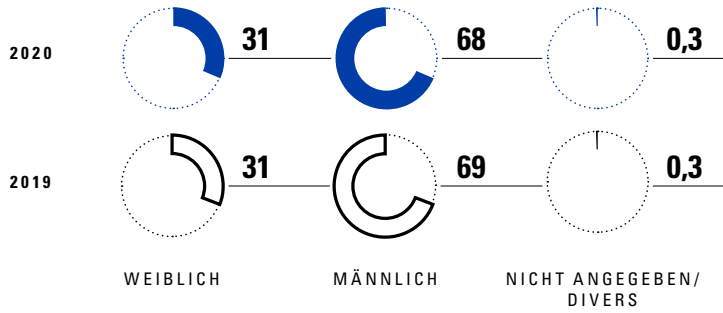
Weitere Informationen zur Chancengleichheit und insbesondere zur Förderung von Frauen im Unternehmen finden sich im Geschäftsbericht 2020. » 18 – 21

- **GESCHÄFTSBERICHT 2020, LAGEBERICHT, ERKLÄRUNG ZUR GLEICHBERECHTIGTEN TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN FÜHRUNGSPPOSITIONEN**  
SIEHE SEITE 35
- **GESCHÄFTSBERICHT 2020, LAGEBERICHT, NICHT FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN, MITARBEITERBERICHT**  
SIEHE SEITEN 74 – 80

**Mitarbeiter nach Geschlecht**

„18

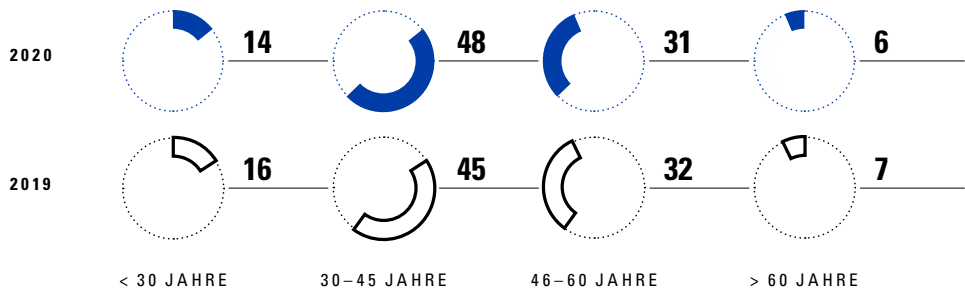
Konzern Gesamt in %



**Mitarbeiter nach Alter**

„19

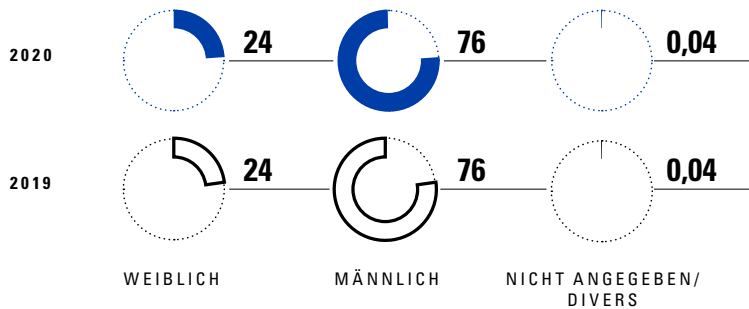
Konzern Gesamt in %



**Führungskräfte nach Geschlecht**

„20

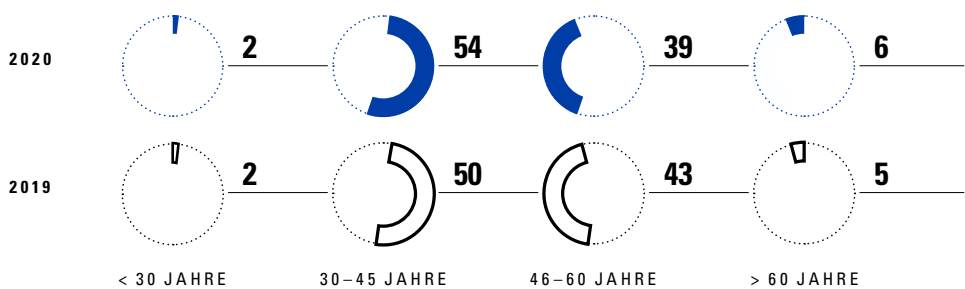
Konzern Gesamt in %



**Führungskräfte nach Alter**

„21

Konzern Gesamt in %



## Einklang von Beruf und Privatleben

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. 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.

Die unterschiedlichen Angebote sind über ein eigenes Onlineportal für unsere Mitarbeiter zugänglich. Um der wachsenden Nachfrage von Mitarbeitern nach Möglichkeiten zu entsprechen, sich neben den beruflichen Aufgaben auch pflegebedürftigen Menschen zu widmen, haben wir unser Angebot um konkrete Angebote rund um das Thema Pflege erweitert. Dazu sind wir in Deutschland eine Kooperation mit einem auf Pflegeassistenz spezialisierten Unternehmen eingegangen. Dieses steht unseren Mitarbeitern mit Informationen und konkreten Hilfsangeboten jederzeit zur Verfügung.

Seit 2009 nehmen wir regelmäßig am Audit „berufundfamilie“ teil, um die hohe Qualität unserer Angebote zu sichern – 2018 durchliefen wir dieses Audit zum vierten Mal, das nächste Re-Audit ist für 2021 vorgesehen. ≡ 03

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie <sup>1</sup>

≡ 03

	2020	2019
Mitarbeiter in Elternzeit	828	801
Anteil Mitarbeiter in Teilzeittätigkeit während Elternzeit	26,3 %	25,1 %
Anteil Mitarbeiter in Teilzeittätigkeit insgesamt	22,3 %	19,6 %
Durchschnittliche Elternzeitdauer	3,8 Monate	4,0 Monate
davon Frauen	12,0 Monate	14,7 Monate
davon Männer	1,3 Monate	1,3 Monate
Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, gesamt	828	801
davon weiblich	344	332
davon männlich	484	469
	58,5 %	58,6 %

<sup>1</sup> \_ 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 zwischen 18 und 25 Jahren bietet TÜV SÜD außerdem das Programm „Explore“ an. Die Studenten 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. 2019 nahmen an diesem Programm 15 Studenten teil. Rund ein Drittel der Teilnehmer kam aus Deutschland, zwei Drittel stammten aus unseren internationalen Standorten.

Aufgrund der weltweiten Pandemie mussten die oben genannten Programme 2020 pausieren. Die Fortführung ist geplant, sobald die Lage dies wieder zulässt.

# Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

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 klassischen Schreibtischarbeit 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 weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

## GLOBAL HEALTH & SAFETY POLICY SETZT DEN RAHMEN

Entsprechend der Internationalisierung unseres Unternehmens folgt auch unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einem internationalen Ansatz. Es verknüpft das Konzept des gesetzlich geregelten Gesundheitsschutzes (inkl. Arbeitssicherheit) mit dem Konzept der freiwillig betrieblichen 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. Die Richtlinie regelt weltweit und für alle TÜV SÜD-Gesellschaften 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.

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. Der Gesundheitsindex 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. Dennoch arbeiten wir am Aufbau einer einheitlichen Berichterstattung im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bis wir ein Gesamtbild aus internationaler Sicht vermitteln können, fokussieren wir unsere Berichterstattung weiterhin auf Deutschland, wo mehr als die Hälfte unserer Mitarbeiter beschäftigt sind.

» 22

## Handlungsfelder und Maßnahmen

» 22

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

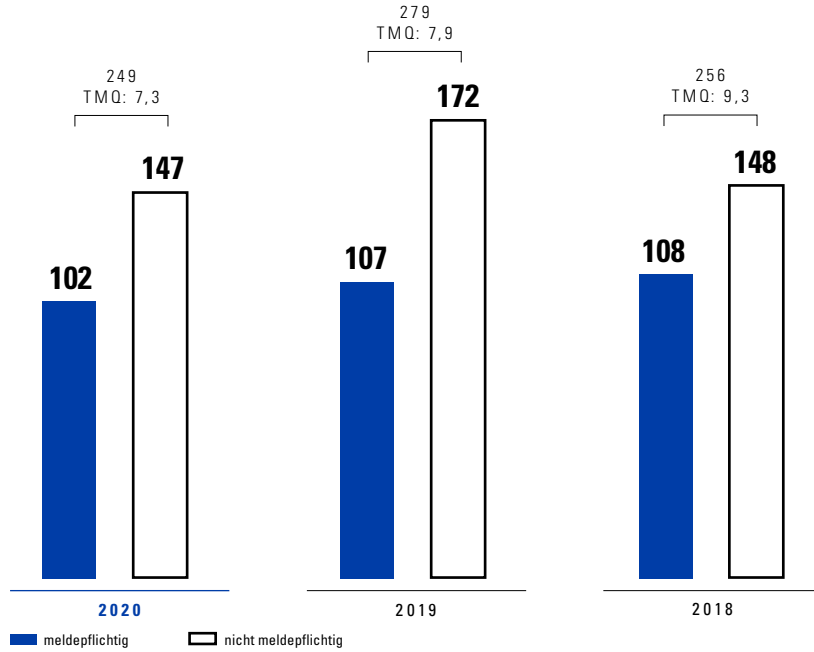
Risikofaktoren-Screening  
Gesundheits-Check für Führungskräfte  
Sportangebote, u. a. Teilnahme an Firmenläufen  
Ernährungsberatung  
Suchtprävention und Stressmanagement  
Webinare zu Work-Life-Balance



**Meldepflichtige Unfälle<sup>1</sup>**

it 23

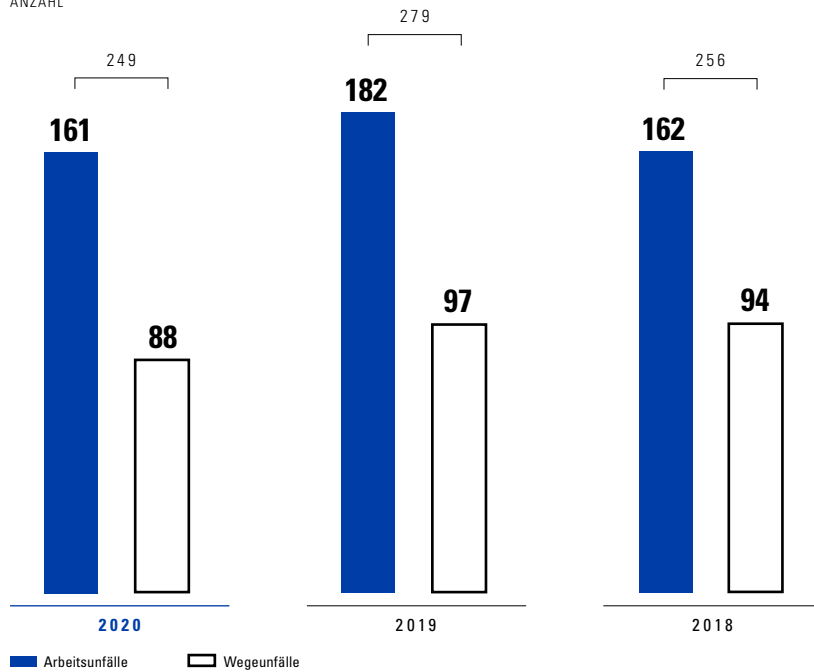
ANZAHL UND TMQ<sup>2</sup>



**Wege- und Arbeitsunfälle<sup>1</sup>**

it 24

ANZAHL



1 \_ Der Großteil unserer deutschen Tochtergesellschaften wird von den Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren der ias health & safety GmbH betreut. Die vorliegenden Zahlen beziehen sich daher schwerpunktmäßig auf diese Kooperation. Vereinzelt greifen Gesellschaften auch auf lokale Anbieter zurück, um Dienstleistungen bedarfsgerechter abzurufen. Diese Fälle sind in den vorliegenden Daten noch nicht enthalten. Ziel ist es, sukzessive ein Gesamtreporting aufzubauen, das alle Mitarbeiter von TÜV SÜD in Deutschland umfasst.

2 \_ TMQ = Tausend-Mann-Quote: relative Unfallhäufigkeit pro 1.000 Vollzeit-Mitarbeiter, bezogen auf alle meldepflichtigen Unfälle.

## ARBEITSSICHERHEIT

Als technischer Dienstleister begleiten wir unsere Kunden Tag für Tag bei der Zertifizierung, unter anderem auch in Sachen Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement. Wir kennen die Anforderungen und richten auch unsere eigenen Aktivitäten danach aus, wenngleich wir uns nicht selbst zertifizieren dürfen. Auf Wunsch unserer Kunden oder falls es gesetzlich oder aufgrund von Anforderungen aus Akkreditierungen vorgeschrieben ist – etwa in Teilbereichen von Industry Service, Chemie Service, Product Service oder Automotive –, sind unsere Labore, Prozesse und Managementsysteme nach den einschlägigen Standards zertifiziert.

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, allein 2020 wurden zusätzliche 145 AEDs für die Kfz-Prüfstellen angeschafft.

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 bei 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.

### Weitere Kennzahlen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz<sup>1</sup>

≡ 04

	2020	2019	2018
Erfasste Mitarbeiter in Deutschland (Vollzeitäquivalente)	11.445	11.276	10.807
Durchschnittliche Ausfalltage je Unfall	11,3	7,2	10,6
Ersthelferquote TÜV SÜD in Deutschland	9,4 %	9,5 %	7,6 %

### Teilnehmerquote für ausgewählte Gesundheitsaktionen in Deutschland

≡ 05

	2020	2019	2018
Grippeimpfung	13,5 %	7,8 %	8,7 %
Darmkrebsvorsorge	35,0 %	37,0 %	35,0 %

<sup>1</sup> Der Großteil unserer deutschen Tochtergesellschaften wird von den Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren der ias health & safety GmbH betreut. Die vorliegenden Zahlen beziehen sich daher schwerpunktmäßig auf diese Kooperation. Vereinzelt greifen Gesellschaften auch auf lokale Anbieter zurück, um Dienstleistungen bedarfsgerechter abzurufen. Diese Fälle sind in den vorliegenden Daten noch nicht enthalten. Ziel ist es, sukzessive ein Gesamtreporting aufzubauen, das alle Mitarbeiter von TÜV SÜD in Deutschland umfasst.

## GESUNDHEITSSCHUTZ

Wir fördern die persönliche Gesundheitsvorsorge mit unternehmensweiten Gesundheitskampagnen, die wir im Jahr 2020 – trotz der Beeinträchtigungen durch die Pandemie – in reduzierter Form weiter erfolgreich durchgeführt haben. Bewährte Angebote zu Grippeimpfung, 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.

2020 setzten wir in Deutschland unsere Präventionskampagne gegen Diabetes weiter fort, die wir 2019 ins Leben gerufen hatten. Rund 3.300 Mitarbeiter nutzten inzwischen das Angebot, sich durch einen sogenannten Findrisk-Test online über ihr individuelles Risiko zu informieren. 3,6% von ihnen ließen anschließend mittels kostenloser Testkits ihren Blutzuckerwert im Labor ermitteln und konnten bei Auffälligkeiten ein ärztliches Beratungsangebot in Anspruch nehmen.

Erstmals führten wir im November 2020 eine virtuelle Gesundheitswoche durch. Fünf Tage lang konnten sich die Mitarbeiter in insgesamt 15 Impulsvorträgen und 35 Beratungsgesprächen zu einem breiten Spektrum an Gesundheitsthemen informieren. Die Unterlagen zu den Veranstaltungen sind seitdem auch über das Intranet abrufbar. Tägliche Entspannungseinheiten in der Mittagspause sowie Übungsvorschläge zur „Bewegten Pause“ rundeten das Programm ab, das insgesamt 1.400 Mitarbeiter nutzten.

Aufgrund der positiven Resonanz sind auch im Frühjahr und Herbst 2021 virtuelle Gesundheitswochen geplant. Zeitgleich mit der Frühjahrsveranstaltung startet dann 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 sind insbesondere vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie von hoher Relevanz. Die Veranstaltungen werden in deutscher und englischer Sprache angeboten und sind weltweit für unsere Mitarbeiter zugänglich.

Eine weitere globale Kampagne soll zudem die Krebsprävention unterstützen und verfolgt dabei auch ungewöhnliche Wege, um die Mitarbeiter anzusprechen: Im Rahmen eines Online-Spiels, das speziell für TÜV SÜD entwickelt wurde, werden in einem spielerischen Ansatz Informationen zu den häufigsten Krebsarten vermittelt und Präventionsmaßnahmen aufgezeigt. Das Ganze wird eingebunden in eine Team Challenge, damit auch der Spaßfaktor bei aller Seriosität des Themas nicht zu kurz kommt.

Individuelle Maßnahmen zur Gesundheitsprävention unterstützt TÜV SÜD mit finanziellen Zuschüssen, so etwa deutschlandweit die Teilnahme an zertifizierten Gesundheitsangeboten. Zudem haben Mitarbeiter in Deutschland sowie in Großbritannien seit 2017 die Möglichkeit, ein Fahrrad zu leasen und mit dessen Benutzung die körperliche Fitness zu erhöhen und gleichzeitig etwas für die Umwelt zu tun.

## 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 im 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 Schnell-Testangeboten sicher.

Grundlage für unser Handeln war ein Pandemie-Notfallplan, der bereits 2009 vor dem Hintergrund der H1N1-Pandemie („Schweinegrippe“) erstellt worden war. Mit dem Plan soll vor allem der Schutz der Beschäftigten und ihrer Angehörigen zu jeder Zeit gewährleistet werden. Zugleich wird damit aber auch ein effektives Krisenmanagement unterstützt, um den Schaden für das Unternehmen so gering wie möglich zu halten und nach Abklingen der Pandemie möglichst rasch wieder in den normalen Geschäftsbetrieb zurückkehren zu können.

Bei allen getroffenen Maßnahmen hat die Gesundheit der Mitarbeiter oberste Priorität. Häufig gehen die Regelungen bei TÜV SÜD auch über die staatlich vorgeschriebenen Regelungen hinaus. So gab TÜV SÜD bereits Ende Januar 2020 eine Reisewarnung an alle Mitarbeiter heraus, stoppte die Dienstreisen nach Asien und erließ eine 14-tägige Quarantäne für Rückkehrer aus Risikogebieten. Weltweit wurden in der Organisation zudem Wechselschichtmodelle eingeführt, sodass Büroräume nur mit einer Person besetzt sind. Mitarbeiter, die mobil arbeiten können, können dies auch weiterhin tun. Dies gilt insbesondere für Risikogruppen. Dienstreisen außerhalb von Landesgrenzen und in Covid-19-Risikogebiete sind nach wie vor nur unter Auflagen möglich. Selbstverständlich wurden auch die Reinigungsintervalle in unseren Gebäuden angepasst und weitere Maßnahmen gemäß Hygieneplan umgesetzt.

Als Anlaufstelle für Führungskräfte dient seit Beginn der Pandemie ein zentrales E-Mail-Postfach. Hierüber werden alle Verdachtsfälle sowie bestätigte Infektionen gemeldet und eingehende Fragen umgehend im Sinne der Konzernvorgaben beantwortet. 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, Kontaktdaten von Ansprechpartnern sowie umfangreiche Tipps zur Gestaltung des Arbeitsalltags beim mobilen Arbeiten oder zum Wiederanlauf in den Büros.

Nicht zuletzt hilft die bereits vorhandene, moderne IT-Architektur bei der Bewältigung der Herausforderungen. Jeder Mitarbeiter, dessen Tätigkeit ortsunabhängig ausgeführt werden kann, ist inzwischen mit der entsprechenden Technik ausgerüstet, sodass eine kontinuierliche Anwesenheit im Büro nicht mehr notwendig ist. Dazu wurde auch die Anzahl der VPN-Zugänge (Virtual Private Network) weltweit deutlich aufgestockt. Allein in Deutschland stieg die Anzahl der gleichzeitigen VPN-Verbindungen in den Lockdown-Phasen von rund 2.500 auf inzwischen rund 7.000 pro Tag. So beschleunigt die Covid-19-Pandemie indirekt auch den Wandel von TÜV SÜD hin zu einer agileren, weltweit vernetzten Organisation.

# U M W E L T

- 68** Engagement für die Umwelt
- 69** Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit

## UNSER ANSPRUCH

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

## 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 dennoch unseren Beitrag zu Klimaschutz und Ressourcenschonung leisten und Verantwortung für die ökologischen Folgen unserer Geschäftstätigkeit 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. Um unsere Aktivitäten weiter zu systematisieren, streben wir außerdem an, möglichst viele unserer Standorte im Bereich Umwelt zu zertifizieren. Zudem werden Neubauten ab einer gewissen Größe im Bereich Nachhaltigkeit zertifiziert (BREEAM, LEED oder DGNB). So wurde beispielsweise 2019 für unseren neuen Standort in Singapur ein Pre-Assessment nach BREEAM durchgeführt. Auch der geplante Neubau auf dem Gelände unserer Unternehmenszentrale in München soll höchste Nachhaltigkeitsstandards erfüllen.

## TREIBHAUSGASBILANZ FÜR ALLE DEUTSCHEN TÜV SÜD-GESELLSCHAFTEN ERSTELLT

Vor diesem Hintergrund haben wir 2020 erstmals die relevantesten Umweltkennzahlen für alle in Deutschland ansässigen vollkonsolidierten Tochtergesellschaften und deren Mitarbeiter erhoben und eine Treibhausgasbilanz erstellt. Denn der größte Teil unseres ökologischen Fußabdrucks entfällt auf den Verbrauch von Energie und die damit verbundenen Treibhausgas-Emissionen – und so liegt auch der Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf dem Klimaschutz. Mit unserer Treibhausgasbilanz decken wir mehr als die Hälfte aller Beschäftigten weltweit ab. Bei der Erhebung der entsprechenden Daten orientierten wir uns am GHG Protocol und an der ISO 14064-1, ohne diesen Vorgaben vollumfänglich zu entsprechen. Am weiteren Ausbau hin zu einer internationalen Erhebung wird gearbeitet.

Die vorliegenden Zahlen umfassen die direkten Treibhausgasemissionen (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 Emissionen (Scope 3) aus vor- und nachgelagerten Verfahren haben wir die Daten für Dienstreisen sowie Materialeinkauf und -verbrauch erhoben.

2020 wurden insgesamt 25.667 t CO<sub>2</sub>e von TÜV SÜD in Deutschland emittiert, das entspricht rund 1,9 t CO<sub>2</sub>e pro Mitarbeiter (Köpfe). ≡ 06

### Treibhausgasemissionen<sup>1</sup>, TÜV SÜD in Deutschland ≡ 06

IN t CO <sub>2</sub> e	2020	2019	2018
<b>Scope 1</b>	<b>16.560</b>	<b>17.562</b>	<b>15.968</b>
Fahrzeugflotte	9.649	10.537	8.205
Heizung	6.911	7.026	7.762
<b>Scope 2</b>	<b>2.726</b>	<b>3.144</b>	<b>3.975</b>
Elektrizität	1.944	2.267	3.005
Fernwärme	783	877	970
<b>Scope 3</b>	<b>6.381</b>	<b>13.234</b>	<b>13.957</b>
Dienstreisen	6.173	12.990	13.703
Papier und Wasser	208	244	254
<b>Gesamt</b>	<b>25.667</b>	<b>33.940</b>	<b>33.899</b>
<b>Intensität der Treibhausgasemissionen</b>			
je Mitarbeiter (Köpfe)	1,9	2,6	2,7
je Mitarbeiter (FTE, Kapazitäten)	2,2	3,0	3,1

1 \_ Um Emissionen verschiedener Treibhausgase vergleichbar zu machen, werden Emissionsmengen in der Einheit CO<sub>2</sub>-Äquivalente angegeben (CO<sub>2</sub>e). Die emittierte Einheit eines Treibhausgases und ihrer Klimawirksamkeit, also wie viel sie zu dem Treibhausgaseneffekt beiträgt, wird in Relation zu der Klimawirksamkeit von Kohlenstoffdioxid gesetzt. So können die Erwärmungspotenziale verschiedener Gase in der Einheit CO<sub>2</sub>e verglichen werden.

Die Bestandsaufnahme unserer Umweltkennzahlen und der ersten Treibhausgasbilanz ermöglicht eine Identifizierung von relevanten Emissionsquellen und damit auch von bisher nicht genutzten Einsparmöglichkeiten. Somit sind die nun vorliegenden Zahlen die Grundlage für die Ausarbeitung einer Klimastrategie und eines Reduktionsziels.

## Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit

In unseren Büros und für den Betrieb unserer Labore und Prüfstellen brauchen 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 annähernd auf Vorjahresniveau

Insgesamt wurden 2020 bei TÜV SÜD in Deutschland 75.378 MWh Energie verbraucht, davon entfielen rund 35.767 MWh auf Elektrizität. Die geringere Nutzung der Gebäude durch unsere Mitarbeiter während der Covid-19-Pandemie hatte dabei kaum Auswirkungen auf den Verbrauch. Die Grundlast, etwa durch Heizung und Beleuchtung, reduzierte sich nur in geringem Umfang. ≡ 07

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 die Abläufe angepasst, Schichtbetrieb eingeführt und die Belegung an den Standorten reduziert. Dadurch verlängerten sich die Betriebszeiten, sodass sich auch hier der Energieverbrauch gegenüber dem Vorjahr nicht verringerte.

### Verbrauch von Heizenergie und Strom, TÜV SÜD in Deutschland ≡ 07

	2020	2019	2018
Gesamt-Energieverbrauch in MWh	75.378,0	74.428,1	78.113,9
Elektrizität	35.767,4	34.236,3	33.790,5
Heizenergie	39.610,7	40.191,8	44.323,5

### Heizenergie – kaum noch fossile Energieträger im Einsatz

Bei der Heizenergie setzen wir so weit wie möglich auf umweltfreundliche Alternativen, insbesondere auf Fernwärme. So bezieht unsere Unternehmenszentrale in München – zugleich unser größtes Bürogebäude – Fernwärme vom lokalen Energieversorger. Bei Umbauten bzw. dem technisch notwendigen Wechsel von Heizungsanlagen wählen wir stets die jeweils nachhaltigste Alternative, die uns technisch zur Verfügung steht. Unser 2013 eingeweihter Labor-Neubau in Garching wird mit Fernwärme des dortigen Geothermie-Anbieters beheizt. Nur an wenigen selbst verwalteten Standorten in Deutschland wird bis dato noch mit Öl geheizt.

Zahlreiche Technische Service Center für die Kfz-Hauptuntersuchungen wurden in den vergangenen Jahren modernisiert, unter anderem auch mit effizienten Dunkelstrahlern zur Hallenbeheizung.

### Überwiegend Grünstrom genutzt

86% des von uns in Deutschland genutzten Stroms haben wir 2020 als 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 PCs und IT-Infrastruktur, 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. Die Labore betreiben neben den PC-Arbeitsplätzen mit dazugehöriger Infrastruktur eine Vielzahl an dezentralen Prüfgeräten sowie die dazu erforderliche Infrastruktur, etwa für die Erzeugung von Wärme oder Kälte.

### **Konsequent für mehr Effizienz in Gebäuden**

Schon vor Jahren haben wir im Gebäudemanagement Effizienzsteigerungs- und Modernisierungsprogramme angestoßen und setzen die entsprechenden Maßnahmen seitdem konsequent um. Sanierungsmaßnahmen werden genutzt, um die Energieeffizienz und auch die Umweltverträglichkeit unserer Bestandsgebäude zu optimieren. So haben wir im Rahmen der Sanierung von Dachflächen unserer Konzernzentrale nicht nur die Dämmung verbessert, sondern durch eine extensive Begrünung einen zusätzlichen Beitrag für Umwelt- und Klimaschutz geleistet.

Regelmäßige Energieaudits – zuletzt 2019 für alle Standorte in Deutschland – zeigen uns Handlungsbedarfe und Optimierungsmöglichkeiten auf und dokumentieren gleichzeitig die erreichten Effizienzsteigerungen. Aktuell führen wir darüber hinaus eine Software für ein umfangreiches Energiecontrolling ein, um validere Daten zu erhalten und weitere Einsparmöglichkeiten zu identifizieren. Wo immer möglich, wollen wir auf nachhaltige und umweltfreundliche Technologien umsteigen. So haben wir 2020 in unserer Konzernzentrale in München die komplette Beleuchtung auf häufig genutzten Wegen und in den Funktionsräumen durch LEDs mit Bewegungsmeldern ersetzt.

### **BEES@TÜV SÜD**

Auf dem frisch sanierten und extensiv begrünten Dach der TÜV SÜD-Konzernzentrale in München fanden 2020 drei Bienenvölker eine neue Heimat. Angeregt von einem Mitarbeiter aus dem Facility Management, fand das Projekt schnell breite Unterstützung. Mittlerweile sind über 30 Hobbyimker aus den verschiedensten Bereichen des Konzerns in dem Projekt aktiv und betreuen in ihrer Freizeit die Bienenvölker. Ein erfahrener Imker steht ihnen mit Rat und Tat zur Seite und vermittelt das notwendige Wissen. Auf der extensiv bepflanzten Dachfläche und im benachbarten Westpark finden die Insekten reichlich Nahrung. So konnten Ende 2020 rund 400 Gläser Honig produziert werden. Der Honig wurde intern an Mitarbeiter verkauft und der Erlös – zuzüglich einer Spende – an die Münchner Einrichtung der Kinderstiftung „Die Arche“ weitergeleitet.

### **PHOTOVOLTAIK IM EMV-LABOR STRAUBING**

Energie selbst erzeugen und damit weniger Strom extern beziehen – dafür sorgt eine neue Photovoltaik-Anlage mit rund 94 kW Leistung, die im Sommer 2020 im TÜV SÜD-Prüflabor für Elektromagnetische Verträglichkeit (EMV) im bayerischen Straubing in Betrieb genommen wurde.

Neben EMV- und Funkprüfungen finden in dem Labor auch Prüfungen der elektrischen Sicherheit sowie Umweltsimulationsprüfungen für Industrie, Bahn und Automotive-Produkte statt. Auch Ladesäulen und ganze Elektrofahrzeuge stehen hier auf dem Prüfstand.

Naturgemäß sind die Prüfprozesse sehr energieintensiv. Der mit der neuen Anlage erzeugte Strom wird vollumfänglich für die Prüfprozesse verbraucht und mindert den Strombezug um rund 8%.

## DIENSTREISEN

Unsere Mitarbeiter sind viel unterwegs. Denn wer Industrieanlagen, Seilbahnen, fliegende Bauten, Aufzüge und andere Objekte prüfen will, muss dazu vor Ort beim Kunden sein. Insgesamt legten die Mitarbeiter unserer deutschen Gesellschaften 2020 knapp 100 Millionen Kilometer dienstlich zurück – im Auto (Dienst-, Privat- oder Mietwagen), per Bahn oder im Flugzeug. Das entspricht rund 7.400 Kilometern pro Mitarbeiter. Somit entfällt auch ein erheblicher Anteil unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks auf die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter und die damit verbundenen indirekten Emissionen (Scope 3).

Bedingt durch die Covid-19-Pandemie fiel 2020 ein Großteil der Dienstreisen aus, sodass auch die entsprechenden Emissionsdaten deutlich unter den Vorjahreswerten liegen. Möglich wurde dies durch die veränderten Rahmenbedingungen, mit denen unser Aufsichtsorgan, die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkkS), den Herausforderungen der Pandemie Rechnung getragen hat. Dabei wurden vermehrt Einsatzmöglichkeiten für Fernbegutachtungen geschaffen, wodurch die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter deutlich reduziert werden konnte.

Der mit 93,5 % weitaus größte Teil der Dienstreisen wurde 2020 mit dem Auto zurückgelegt – ein im Vergleich zu den Vorjahren deutlich erhöhter Anteil. In unserer Treibhausgasbilanz führen wir die knapp 3.000 Dienstwagen unserer Leasingflotte mit 100 % der gefahrenen Kilometer ebenso auf wie Fahrten in Mietwagen und dienstliche Fahrten im privaten Kfz.

Lediglich 4 % der gereisten Strecken – rund 4,2 Mio. Kilometer – wurden 2020 mit dem Flugzeug zurückgelegt. Per Bahn fuhren unsere Mitarbeiter etwa 2 % der Strecken. Beide Werte liegen 2020 pandemiebedingt deutlich unter den Vorjahreswerten. ≡ 08

### Dienstreisen in Kilometern<sup>1</sup>, TÜV SÜD in Deutschland ≡ 08

GESCHÄFTSREISEN		2020	2019	2018
	Gesamt-km	98.591.855	139.433.152	127.465.213
Geschäftsreisen /Mitarbeiter	km/ Mitarbeiter	7.389,0	10.675,5	10.279,5
	Anteil an Gesamt-km	58,3 %	44,0 %	36,0 %
Leasingflotte	km	57.483.012	61.220.185	45.789.237
	Anteil an Gesamt-km	4,0 %	4,3 %	5,5 %
Mietwagen	km	3.927.335	5.956.185	6.955.699
	Anteil an Gesamt-km	31,2 %	23,6 %	25,4 %
Geschäftsreisen in privaten Kfz	km	30.882.835	32.893.379	32.338.548
	Anteil an Gesamt-km	2,2 %	7,6 %	7,4 %
Bahn	km	2.130.826	10.636.743	9.435.100
	Anteil an Gesamt-km	4,2 %	20,6 %	25,8 %
Flugzeug (Kurz-, Mittel- und Langstrecke)	km	4.167.847	28.726.660	32.946.629

<sup>1</sup> \_ Mitarbeiter der deutschen TÜV SÜD-Gesellschaften.

## NEUE RICHTLINIE ZIELT AUF WENIGER EMISSIONEN

Um die durch Dienstreisen entstehenden indirekten Emissionen weiter zu reduzieren und so einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, soll 2021 die Dienstwagenrichtlinie für Deutschland überarbeitet werden. Dabei ist geplant, die Rahmenbedingungen so zu verändern, dass Emissionsreduzierungen erreicht werden.

Bereits 2018 haben wir eine Betriebsvereinbarung verabschiedet, die einen kontinuierlichen Ausbau von E-Tankstellen an unseren Standorten forciert und unseren Mitarbeitern das kostenlose Aufladen ihres Elektro-Fahrzeugs ermöglicht. 2020 waren die sechs größten Liegenschaften von TÜV SÜD bereits mit E-Tankstellen ausgestattet. Diese Infrastruktur wollen wir künftig mit Nachdruck weiter ausbauen.

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. Zudem bieten wir mit der Aktion „Company Bike“ den Mitarbeitern an verschiedenen deutschen Standorten seit 2017 die Möglichkeit, ein Fahrrad zu leasen. Damit soll die Umwelt geschont und zugleich die körperliche Fitness der Mitarbeiter erhöht werden. Über 1.000 Mitarbeiter haben sich bereits an der Aktion beteiligt. Eine ähnliche Zielsetzung wie „Company Bike“ verfolgt seit 2017 an den TÜV SÜD-Standorten in Großbritannien die „Cycle to Work“-Initiative. Auch dort wird das Angebot rege genutzt.

## MATERIAL

### Papierverbrauch im Fokus

Im Jahr 2020 wurden bei TÜV SÜD in Deutschland rund 163 Tonnen Papier für Drucker und Kopierer verbraucht, das sind rund 16,5% weniger als ein Jahr zuvor. Dabei verwenden wir in Deutschland ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft.

Um den Verbrauch weiter so gering wie möglich zu halten, sind unsere Drucker standardmäßig auf zweiseitigen Druck ausgelegt. Zudem werden immer mehr Prozesse digitalisiert, um noch weitere Einsparungen zu erzielen. So haben wir eigene Cloud-Lösungen zum Dokumentenaustausch eingeführt und archivieren immer mehr Materialien digital. Interne Formulare und Belege wie etwa Entgelt- oder Reisekostenabrechnungen werden vermehrt auch digital zur Verfügung gestellt. ≡ 09

### Papierverbrauch 2018 – 2020, TÜV SÜD in Deutschland ≡ 09

PAPIERVERBRAUCH		2020	2019	2018
Papierverbrauch	t	163,0	195,2	204,7
kg/Mitarbeiter	kg/Mitarbeiter	11,1	13,8	15,1

## WASSER

### Jeder Tropfen zählt

Auch wenn wir im Unternehmen vergleichsweise wenig Wasser verbrauchen, wollen wir doch sparsam damit umgehen. Insgesamt wurden 2020 in unseren deutschen Gesellschaften rund 86.000 m<sup>3</sup> Wasser verbraucht, das ergibt einen jährlichen Pro-Kopf-Verbrauch von rund 6,5 m<sup>3</sup>.

Wasser wird bei TÜV SÜD nur zu einem geringen Teil in Prüfprozessen gebraucht, sondern vor allem in den Bürostandorten als Brauchwasser verwendet. 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.

## AUSBLICK

Um noch zielgerichteter handeln zu können, wollen wir noch mehr Informationen über die wesentlichen Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten erhalten. Daher erweitern wir kontinuierlich Umfang, Genauigkeit und Detailtiefe der erhobenen Daten. Dabei haben wir vor allem eine Ausweitung des systematischen Monitorings auf die internationalen Liegenschaften und Gesellschaften sowie die Erhebung weiterer Daten aus Scope 3 im Blick. Prämisse ist dabei ein kohärenter Ansatz bei der Datenerhebung, der eine Vergleichbarkeit der Daten über die Jahre ermöglicht.

Im Zuge der Systematisierung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten arbeiten wir an konkreten Zielen und Maßnahmen, um unser Umweltengagement weiter auszubauen. Vor diesem Hintergrund ist auch eine Umweltrichtlinie in Vorbereitung, die konkrete Vorgaben zu den jeweils relevanten Handlungsfeldern definiert und unter anderem auch ein konkretes Klimaziel für TÜV SÜD enthalten soll. Die Richtlinie soll im Jahresverlauf 2021 vom Vorstand beschlossen werden und dann konzernweit gelten.

# ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT

**76** Die TÜV SÜD Stiftung

**77** Gesellschaftliches Engagement

## 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 leisten zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft – mit einem vielfältigen Engagement, das von Spenden über Kooperationen 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 die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung. 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 dabei, junge Menschen für Technik zu begeistern.

Für ihre Projekte hat die TÜV SÜD Stiftung seit ihrer Gründung im November 2009 bislang insgesamt rund 4,5 Mio. Euro aufgewandt. Die Finanzmittel der Stiftung stammen im Wesentlichen aus Dividenden der TÜV SÜD AG und Spenden von Gesellschaften des TÜV SÜD Konzerns und stellen damit einen Teil der Verwendung des erzielten Ergebnisses dar.

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 wirkt sie mit, um den weiteren wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland zu gewährleisten. Das Spektrum der Förderungen reichte 2020 von Projekten an 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. Aufgrund ihrer spezifischen Erfahrung in diesem Segment koordiniert die TÜV SÜD Stiftung zudem auf Wunsch von Konzerngesellschaften die von ihnen eigenständig finanzierten Aktivitäten für die Bildung junger Menschen. 2020 unterstützte die TÜV SÜD Stiftung insgesamt rund 20 Projekte im Bundesgebiet, hierfür stand der Stiftung in diesem Jahr mehr als 1 Mio. Euro zur Verfügung. Aufgrund der Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie bei vielen Bildungsinstitutionen ergab sich ein Mittelvortrag ins Folgejahr, der höher ausfiel als üblich.

Weitere Informationen zu den Projekten, Aktivitäten und der Mittelverwendung der TÜV SÜD Stiftung finden sich auf der Website oder in der aktuellen Ausgabe des Jahresberichtes der TÜV SÜD Stiftung.

● UNTERNEHMENSSTRUKTUR  
SIEHE SEITE  
09

● TÜV SÜD STIFTUNG  
TUEV-SUED-STIFTUNG.DE

## Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD

Verstärkt haben wir im Pandemiejahr 2020 Initiativen unterstützt, die die Situation erkrankter Menschen verbessern, sowie Projekte gefördert, die sich für Menschen 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. 2020 wendete die TÜV SÜD AG mit ihren Konzerngesellschaften für ihr gesellschaftliches Engagement insgesamt rund 0,4 Mio. Euro auf. Zudem haben wir 2020 einer außerhalb unseres Unternehmens neu gegründeten Stiftung, die den Zusammenhalt in der Gesellschaft voranbringen will, 0,3 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Zweck der Stiftung ist die Unterstützung von Bildung und Erziehung sowie die Förderung von Naturwissenschaft und Technik, Jugendhilfe und bürgerschaftlichem Engagement. Sie widmet sich dabei insbesondere der Stärkung des Ehrenamts sowie der Unterstützung sozial benachteiligter Menschen.

Alle Spenden und gesellschaftlichen Förderungen des TÜV SÜD Konzerns werden systematisch erfasst, ein jährlicher Bericht schafft die nötige Transparenz. Eine Spendenvergaberichtlinie sorgt für die koordinierte und rechtskonforme Umsetzung unseres gesellschaftlichen Engagements.

### ENGAGEMENT FÜR DIE GESUNDHEIT – INITIATIVEN IN SINGAPUR UND DEUTSCHLAND

Die Covid-19-Pandemie hat uns deutlich vor Augen geführt, welche enorme Bedeutung Gesundheitsversorgung und medizinische Forschung für unser aller Wohlergehen haben. TÜV SÜD hat deshalb 2020 eine Vielzahl von Initiativen im Bereich Gesundheit und Medizin unterstützt sowie Projekte gefördert, die erkrankten Menschen in Notlagen helfen. So haben im Rahmen einer von TÜV SÜD in Singapur initiierten Spendenaktion zahlreiche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte freiwillige private Spenden für Corona-Hilfsmaßnahmen zur Verfügung gestellt; unser Unternehmen hatte im Vorfeld zudem bekannt gegeben, den privat gespendeten Betrag zu verdoppeln. Mit dieser Spende haben wir uns unter anderem in Singapur am Sayang Sayang Fund beteiligt, der Kindern, Älteren, Obdachlosen, Migranten und Sozialeinrichtungen hilft, die durch die Pandemie in Not geraten sind; zudem werden durch diese Initiative wesentliche Projekte der medizinischen Forschung zu SARS-CoV-2-Viren sowie die Krisenvorsorge unterstützt.

● SAYANG SAYANG FUND  
[CF.ORG.SG/SAYANGSAYANGFUND](http://CF.ORG.SG/SAYANGSAYANGFUND)

● AKTION KNOCHENMARKSPENDE BAYERN,  
[AKB.DE](http://AKB.DE)

● STIFTUNG HOCHSCHULMEDIZIN,  
[STIFTUNG-HOCHSCHULMEDIZIN.DE](http://STIFTUNG-HOCHSCHULMEDIZIN.DE)

● REHABILITATIONSKLINIK  
KATHARINENHÖHE,  
[KATHARINENHOEHE.DE](http://KATHARINENHOEHE.DE)

● KINDERHOSPIZ KARLSRUHE,  
[HOSPIZ-IN-KARLSRUHE.DE](http://HOSPIZ-IN-KARLSRUHE.DE)

In Deutschland hat sich TÜV SÜD verstärkt im Kampf gegen Krebs engagiert. So unterstützten wir 2020 die Aktion Knochenmarkspende Bayern, damit sich im Süden Deutschlands mehr Menschen als Stammzellspender für Leukämie-Kranke zur Verfügung stellen. Zudem förderten wir mit der Stiftung Hochschulmedizin auch die Arbeit am Universitätsklinikum in Dresden, das mit unseren Mitteln unter anderem neue Operationsmethoden bei Tumorerkrankungen voranbringen kann. Damit Kinder, Jugendliche und ihre Familien sich nach einer schweren Krebs-Erkrankung umfassend erholen können, unterstützten wir die Arbeit der Rehabilitationsklinik Katharinenhöhe im Schwarzwald. Außerdem förderten wir auch das Engagement von Kinderhospizen in Deutschland, die schwerkranke Kinder auf ihrem Weg begleiten; so haben wir 2020 unter anderem das Kinderhospiz in Karlsruhe unterstützt.

## TAFELN IN DEUTSCHLAND – HILFE FÜR BEDÜRFTIGE MENSCHEN

● TAFEL DEUTSCHLAND  
TAFEL.DE

● FILDERTAFEL  
KREISDIAKONIE-ESSLINGEN.DE

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 haben 2020 mit Spenden die Arbeit sowohl der Dachorganisation Tafel Deutschland als auch der regionalen Fildertafel in Baden-Württemberg unterstützt.

## JOBLINGE – CHANCEN FÜR JUGENDLICHE

● INITIATIVE JOBLINGE  
JOBLINGE.DE

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 derzeit über 20 TÜV SÜD-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter 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 jüngst erweitert: Aktuell werden „Technik-Joblinge“ auch für Ausbildungsberufe in der Elektro- und Informationstechnik sowie der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik qualifiziert.

## UNIVERSITÄTSSCHULE DRESDEN – SCHULE NEU ERFINDEN

● UNIVERSITÄTSSCHULE DRESDEN  
UNIVERSITAETSSCHULE.ORG

Die Universitätsschule Dresden ist im Schuljahr 2019/2020 gestartet und 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 eine Möglichkeit, innovative Lern- und Lehrkonzepte zu entwickeln und unter wissenschaftlicher Absicherung zu erproben. Innovative Formen des Lehrens, Lernens und Zusammenlebens werden erarbeitet, erprobt und wissenschaftlich ausgewertet. In wegweisenden Lehr-Lern-Settings 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 die Förderung von TÜV SÜD ermöglicht hat.



## KISS MINT – INNOVATIVE EXPERIMENTE

● HTW DRESDEN  
HTW-DRESDEN.DE

Gemeinsam mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden und weiteren Partnern werden in diesem Vorhaben mit unserer Unterstützung Schülerinnen und Schüler für naturwissenschaftliche Themen begeistert und mit den Grundzügen der Digitalisierung vertraut gemacht. Hierfür werden Arbeitsmaterialien und Experimente für den schulischen Einsatz entwickelt, die das kreative, spielerisch-experimentelle Interesse der Jugendlichen wecken. Die Arbeitsmaterialien haben einen interdisziplinären, fächerverbindenden Charakter und sind sowohl für die schulische Projektarbeit als auch für ergänzende außerschulische Angebote geeignet. Im Pandemiejahr 2020 wurde das didaktische Konzept erfolgreich im Internet realisiert – durch Online-Kreativprojekte und den Internetkanal „KISS MINT live“, die beide den spielerischen Umgang mit Zukunftstechnologien digital ermöglichen.

## TECHNOSEUM MANNHEIM – ENERGIE ERLEBEN

● TECHNOSEUM MANNHEIM  
TECHNOSEUM.DE

Eine neue Dauerausstellung zum Thema Energie wurde im Sommer 2020 im Mannheimer TECHNOSEUM eröffnet. In einem der größten Technikmuseen in Deutschland haben die Besucher damit jetzt die Möglichkeit, zu 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 wollen die Kuratoren gezielt den sparsamen Umgang mit Energie, gerade vor dem Hintergrund des Klimawandels, vermitteln. Die drei innovativen Mitmach-Stationen zu den Themen Pumpspeicherwerk, Wärme- und Stromerzeugung sowie „gläserner Verbraucher“ wurden dank der Förderung von TÜV SÜD realisiert.

## STIFTERVERBAND – BILDUNG, WISSENSCHAFT UND INNOVATION FÖRDERN

● STIFTERVERBAND  
STIFTERVERBAND.ORG

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. Zudem wurde 2020 die Crowdfunding-Initiative „Wirkung hoch 100“ gestartet, die innovative Projekte in Deutschland voranbringt. 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 unterstützen wir seit vielen Jahren die Verleihung des Deutschen Zukunftspreises durch den Bundespräsidenten. Dieser Preis für Technik und Innovation wird vom Stifterverband ausgeschrieben und ist eine Auszeichnung für technologisch herausragende Forschungsvorhaben. Zudem finanziert TÜV SÜD seit 2013 durchgehend den Stiftungslehrstuhl für Zuverlässigkeit und Sicherheit technischer Systeme an der Tongji-Universität in Shanghai.

● DEUTSCHER ZUKUNFTSPREIS  
DEUTSCHER-ZUKUNFTSPREIS.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 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 von TÜV SÜD.

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

## BE SMART-KAMPAGNE – KONZENTRIERT AM STEUER

Ziel der Kampagne „Be smart“ ist es, auf das Risiko der Nutzung von Smartphones am Steuer hinzuweisen. Die Initiative wird als gemeinsames Projekt von TÜV SÜD mit dem Automobilclub „Mobil in Deutschland“ realisiert und ist bei ihrer Gründung 2015 die bundesweit erste Kampagne ihrer Art in Deutschland gewesen. Sie hat seitdem wesentlich dazu beigetragen, ein neues Bewusstsein für den verantwortungsvollen Umgang mit dem Smartphone während der Fahrt zu schaffen und wurde für ihr wegweisendes Engagement inzwischen mehrfach ausgezeichnet.

● „BE SMART“  
BESMART-MOBIL.DE

The page features a minimalist design with a light yellow background. A large, semi-transparent white circle is positioned on the left side, partially overlapping a solid yellow circle. The text 'GRI-REFERENZTABELLE' is centered horizontally and vertically within the white circle.

# GRI-REFERENZTABELLE

## GRI-Referenztablelle

Dieser GRI-Inhaltsindex enthält Informationen, die sich an den Empfehlungen der GRI-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung orientieren. Der Index enthält Verweise zu den unten aufgeführten GRI-Standards und Angaben zu den entsprechenden Abschnitten im TÜV SÜD Nachhaltigkeitsstatus 2020 sowie zu anderen Informationsquellen. Über den Großteil der unten angegebenen GRI-Angaben wird nahezu vollständig berichtet, Ausnahmen sind entweder im Bericht oder im GRI-Inhaltsindex entsprechend ausgewiesen. ≡ 10

### GRI-Inhaltsindex ≡ 10

Angaben	Kommentar	Verweise
<b>GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016</b>		
<b>Organisationsprofil</b>		
102-1	Name der Organisation	Unternehmensstruktur – Garant für Unabhängigkeit (S. 09) Geschäftsbericht 2020 (S. 20)
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Unternehmensporträt 2020 (S. 08) Unsere Dienstleistungen (S. 11 – 13) Unsere Prüfzeichen und Zertifikate (S. 14) Geschäftsbericht 2020 (S. 22 – 26; 40 – 46)
102-3	Hauptsitz der Organisation	Unternehmensstruktur – Garant für Unabhängigkeit (S. 09)
102-4	Betriebsstätten	Unternehmensporträt (S. 08) Geschäftsbericht 2020 (S. 10 – 11; 155 – 157)
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Unternehmensstruktur – Garant für Unabhängigkeit (S. 09) Geschäftsbericht 2020 (S. 20 – 21)
102-6	Belieferte Märkte	Unternehmensporträt (S. 08) Unsere Dienstleistungen (S. 11 – 13) Geschäftsbericht 2020 (S. 22 – 23)
102-7	Größe der Organisation	Unternehmensporträt (S. 08) Unsere Dienstleistungen (S. 11 – 13) Mitarbeiter – Unser Anspruch (S. 46) Geschäftsbericht 2020 (S. 47 – 55; 65)
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	TÜV SÜD prüft derzeit eine erweiterte Darstellung der Daten. Mitarbeiter – Unser Anspruch (S. 46 – 49) Diversity Management (S. 58) Geschäftsbericht 2020 (S. 74 – 77)
102-9	Lieferkette	Nachhaltigkeit in der Lieferkette (S. 35 – 36)

Angaben	Kommentar	Verweise
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Geschäftsbericht 2020 (S. 110–112; 119; 124; 125–126; 130; 133)
102-12	Externe Initiativen	Stakeholderdialog (S. 20–24)
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Stakeholderdialog (S. 20–24)
<b>Strategie</b>		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden (S. 05–06)
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Geschäftsbericht 2020 (S. 81–91)
<b>Ethik und Integrität</b>		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Compliance (S. 27) Mitarbeiter – Unser Anspruch (S. 46–47) Geschäftsbericht 2020 (S. 36)
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	Compliance-Überwachung und -Verbesserung (S. 29) Geschäftsbericht 2020 (S. 36)
<b>Unternehmensführung</b>		
102-18	Führungsstruktur	Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen (S. 19) Geschäftsbericht 2020 (S. 31)
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen (S. 19)
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Stakeholderdialog (S. 20–24)
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Stakeholderdialog (S. 20)
102-41	Tarifverträge	Kennzahlen sind aktuell nur für Deutschland verfügbar, an einer erweiterten Darstellung wird gearbeitet. Mitarbeiter (S. 49)
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Stakeholderdialog (S. 20)
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Stakeholderbefragung und Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (S. 17–18) Stakeholderdialog (S. 20–24)
102-44	Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen	Stakeholderbefragung und Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (S. 17–18)

Angaben	Kommentar	Verweise
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Der Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsstatus entspricht dem des Geschäftsberichts. Geschäftsbericht 2020 (S. 155 – 158)
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Über diesen Nachhaltigkeitsstatus (S. 02) Stakeholderbefragung und Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (S. 17 – 18)
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Stakeholderbefragung und Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (S. 17 – 18)
102-48	Neudarstellung von Informationen	Im Berichtsjahr 2020 kam es zu keinen Neudarstellungen von Informationen aus vorherigen Berichten.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Stakeholderbefragung und Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (S. 17 – 18)
102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Nachhaltigkeitsstatus (S. 02)
102-51	Datum des letzten Berichts	09. Juli 2020
102-52	Berichtszyklus	Über diesen Nachhaltigkeitsstatus (S. 02)
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum (S. 87)
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Nachhaltigkeitsstatus (S. 02)
102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex (S. 82 – 86)
102-56	Externe Prüfung	Der vorliegende Nachhaltigkeitsstatus 2020 wurde nicht extern geprüft.
<b>GRI 200: ÖKONOMIE</b>		
<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016</b>		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht 2020 (U2; S. 40 – 49; 50 – 61)
<b>GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016</b>		
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Die Prüfung von Korruptionsrisiken in Bezug auf alle Betriebsstätten ist Teil der regelmäßigen, konzernweiten Compliance-Risikoanalyse. Compliance (S. 26 – 30)
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. TÜV SÜD prüft derzeit eine erweiterte Darstellung der Daten. Compliance (S. 27) Geschäftsbericht 2020 (S. 36 – 37; 88)

Angaben	Kommentar	Verweise
<b>GRI 207: Steuern 2019</b>		
207-1	Steuerkonzept	Steuern (S. 30–31)
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Steuern (S. 30–31)
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Die Erfüllung aller steuerlichen Pflichten ist wesentliches Ziel des steuerlichen Compliance-Management-Systems bei TÜV SÜD. Diesbezüglich steht TÜV SÜD im Kontakt mit den relevanten Behörden und sonstigen Stakeholdern. Steuern (S. 30–31)
<b>GRI 300: ÖKOLOGIE</b>		
<b>GRI 301: Materialien 2016</b>		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Daten zum Papierverbrauch können aktuell nur für Deutschland berichtet werden, an einer erweiterten Darstellung wird gearbeitet. Material (S. 73)
<b>GRI 302: Energie 2016</b>		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	TÜV SÜD nutzt auch Kühlmittel und Dampf zum Betrieb seiner Anlagen. Eine Erhebung der Daten zur Bestimmung des Umfangs wird geprüft. Energie (S. 70)
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Treibhausgasbilanz für alle deutschen TÜV SÜD-Gesellschaften erstellt (S. 68–69)
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Treibhausgasbilanz für alle deutschen TÜV SÜD-Gesellschaften erstellt (S. 68–69)
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Derzeit sind die Daten nur für Deutschland verfügbar, an einer erweiterten Darstellung wird gearbeitet. Treibhausgasbilanz für alle deutschen TÜV SÜD-Gesellschaften erstellt (S. 68–69)
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Treibhausgasbilanz für alle deutschen TÜV SÜD-Gesellschaften erstellt (S. 68–69)

Angaben	Kommentar	Verweise
<b>GRI 400: SOZIALES</b>		
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	TÜV SÜD prüft derzeit eine erweiterte Darstellung der Daten. Mitarbeiter gewinnen (S. 50) Geschäftsbericht 2020 (S. 74–79)
401-3	Elternzeit	Daten liegen aktuell nur für Deutschland vor. Einklang von Beruf und Privatleben (S. 59–60)
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>		
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Qualitätsmanagement (S. 34) Global Health & Safety Policy setzt den Rahmen (S. 61–62)
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitssicherheit (S. 64) Gesundheitsschutz (S. 65)
403-6	Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer	Gesundheitsschutz (S. 64–65)
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Daten liegen aktuell nur für Deutschland vor. An einer konzerumfassenden Darstellung wird gearbeitet. Global Health & Safety Policy setzt den Rahmen (S. 61–62)
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Daten liegen aktuell nur für Deutschland vor. An einer konzerumfassenden Darstellung wird gearbeitet. Global Health & Safety Policy setzt den Rahmen (S. 63–64)
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	TÜV SÜD prüft derzeit eine erweiterte Darstellung der Daten. Personalentwicklung und Weiterbildung (S. 53) Geschäftsbericht 2020 (S. 78)
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Personalentwicklung und Weiterbildung (S. 53–55)
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Vergütung und Nebenleistungen (S. 51)
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Diversity Management (S. 58) Geschäftsbericht 2020 (S. 35)



# 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

## **Projektleitung:**

Matthias Andreesen Viegas  
(verantwortlich), Stefan Lembert

## **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, München

## **Gestaltung**

MPM Corporate Communication  
Solutions, Mainz  
www.mpm.de

Herausgegeben am 7. Juli 2021

## **TÜV SÜD AG**

Westendstraße 199  
80686 München  
Deutschland

FON +49 89 5791-0  
FAX +49 89 5791-1551  
MAIL [info@tuvsud.com](mailto:info@tuvsud.com)  
WEB [www.tuvsud.com](http://www.tuvsud.com)