



Mehr Wert.
Mehr Vertrauen.



TOMORROW

NACHHALTIGKEITSBERICHT
2022

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

GRI 2-2
GRI 2-3
GRI 2-4

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

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

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

Der Berichtszeitraum erstreckt sich über das Geschäftsjahr 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022); das Geschäftsjahr 2021 dient als Vergleichsperiode. Die Berichtsinhalte wurden von den zuständigen Konzernbereichen sowie den Tochtergesellschaften der TÜV SÜD Gruppe erstellt.

Der Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts entspricht dem des Konzernabschlusses nach IFRS. Die Angaben beziehen sich auf alle in der Finanzberichterstattung voll konsolidierten Tochtergesellschaften; Ausnahmen davon sind im jeweiligen Abschnitt kenntlich gemacht. In der Berichterstattung wurde von Anpassungen für Minderheitsanteile abgesehen, Unternehmenstransaktionen werden analog der Finanzberichterstattung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt.

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

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

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

UNSER UNTERNEHMENSZWECK

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

UNSERE VISION

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

UNSERE MISSION

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

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

UNSER ANSPRUCH

Mehr Wert. Mehr Vertrauen.

INHALT

04 VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

08 TÜV SÜD IM ÜBERBLICK

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

16 MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEIT BEI TÜV SÜD

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

30 VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 30 Corporate Governance
- 31 Compliance
- 41 Steuern
- 43 Risikomanagement
- 44 Operational Excellence
- 46 Qualitätsmanagement
- 47 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

DIENSTLEISTUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

- 53** Unser Beitrag zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung
- 54** Unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

- 62** TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber
- 66** Vergütung und Nebenleistungen
- 69** Vielfalt und Einbeziehung
- 74** Qualifizierung und Weiterbildung
- 77** Beruf und Familie miteinander vereinbaren
- 78** Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

UMWELT

- 85** Management der Umwelteinflüsse
von TÜV SÜD – messen, steuern, reduzieren
- 88** Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit

ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT

- 96** Die TÜV SÜD Stiftung – Begeisterung für Technik wecken
- 97** Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD

WEITERE INFORMATIONEN

- 102** GRI-Referenztafel
- 112** Datenbuch
- 121** Übersicht der Interessenverbände
- 123** Impressum



JOHANNES
BUSSMANN

Sehr geehrte Damen und Herren,

GRI 2-22

Wirtschaft und Gesellschaft durchlaufen einen Transformationsprozess, der in seiner Dimension und Tragweite für uns alle wohl ohne Beispiel ist. Während die Digitalisierung sowohl einzelne Prozesse als auch ganze Geschäftsmodelle revolutioniert, stellt die dringende Notwendigkeit eines nachhaltigeren Umgangs mit den verfügbaren natürlichen Ressourcen unsere gesamte Wirtschaftsweise und unser individuelles Verhalten auf den Prüfstand. Wir stehen vor der Herausforderung, unter anspruchsvollen Rahmenbedingungen eine lebenswerte Zukunft zu gestalten – nicht nur für uns, sondern auch für kommende Generationen.

Technologie und Innovation leisten einen entscheidenden Beitrag, diese Herausforderungen zu meistern. Denn umweltfreundliche und klimaschonende Technologien eröffnen neue Möglichkeiten, die notwendigen Veränderungen herbeizuführen.

Es ist kein Zufall, dass Digitalisierung und Nachhaltigkeit bei TÜV SÜD zu den Eckpfeilern der Unternehmensstrategie zählen. Diese Ausrichtung ist im Kern unseres Unternehmens begründet. Seit mehr als 150 Jahren begleitet TÜV SÜD den technischen Fortschritt, schafft Vertrauen in die Sicherheit neuer Technologien – die Grundvoraussetzung für eine breite Akzeptanz in der Gesellschaft.

Mit unserem Know-how, unserer Kompetenz und der Erfahrung bei der Bewertung komplexer Technologien und Prozesse unterstützen wir unsere Kunden auf ihrem Weg zu zukunftsfähigen Produkten und Prozessen. Gemeinsam mit unseren Kunden schaffen wir die Voraussetzung dafür, dass nachhaltige Technologien ihre Wirkung entfalten können.

Das gilt für die Nutzung von erneuerbaren Energien ebenso wie für den Einsatz von Wasserstoff als Energiespeicher, die klimaschonende Ausrichtung von Gebäuden und industriellen Produktionen oder die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften: Mit der ganzen Breite unseres Dienstleistungsspektrums treiben wir die nachhaltige Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft voran und unterstützen damit auch die nachhaltigen Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals; SDGs) der Vereinten Nationen.

Klar ist aber auch: Nur wenn wir als Unternehmen selbst nachhaltig handeln und in unserem Engagement glaubwürdig sind, werden wir mit unseren Dienstleistungen für mehr Nachhaltigkeit auch für unsere Kunden an erster Stelle stehen. Deshalb haben wir unser Engagement im Jahr 2022 weiter systematisiert und konkretisiert. In allen relevanten Handlungsfeldern haben wir uns messbare Ziele gesetzt, diese mit konkreten Maßnahmen hinterlegt und unseren bisherigen Fortschritt zur Erreichung dieser Ziele gemessen.

Mit Blick auf den Klimaschutz heißt das: Wir wollen so viele Emissionen wie möglich einsparen. Verbleibende Emissionen werden wir ab dem Jahr 2025 mit nach etablierten Standards zertifizierten CO₂-Zertifikaten kompensieren und so einen Beitrag zur Erreichung der klimabezogenen nachhaltigen Entwicklungsziele leisten. Unsere Energieeffizienz möchten wir stetig steigern – vor allem beim Betrieb von Gebäuden. Wie ernst wir es dabei meinen, zeigen unter anderem unsere drei großen Immobilienprojekte – das „Newton“ und das im Bau befindliche „Algorithmus“ in München sowie die Asien-Zentrale in Singapur. Alle drei Gebäude entsprechen den zum Zeitpunkt des Baus bestmöglichen Energiestandards. Darüber hinaus investieren wir in Photovoltaikanlagen und energetische Sanierungen bei Bestandsgebäuden. Gleichzeitig fördern wir die Elektromobilität und schaffen auch die dafür nötige Ladeinfrastruktur. So steigt Jahr für Jahr die Anzahl der Ladepunkte an unseren Standorten.

Neben unserem Engagement für Klima und Umwelt setzen wir uns für die Chancengleichheit und Teilhabe im Unternehmen ein. Auch hier sehen wir uns auf einem guten Weg, um unsere Ziele zu erreichen. So sollen bis zum Jahr 2026 mindestens 30% unserer Führungskräfte Frauen sein.

Zugleich haben wir uns ein klares Ziel für die Weiterbildung unserer Beschäftigten gesetzt: Jeder im Unternehmen soll mindestens 35 Weiterbildungsstunden pro Jahr absolvieren. Im Jahr 2022 haben wir diese Zielmarke erstmals überschritten. Dieses hohe Niveau wollen wir nicht nur halten, sondern weiter steigern.

Alle genannten Ziele und Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass TÜV SÜD zum nachhaltigsten Unternehmen seiner Branche wird. Dass wir dabei gute Fortschritte machen, zeigen die Ergebnisse des Sustainability Ratings von EcoVadis. Im Jahr 2022 haben wir den Platin-Status erreicht und gehören damit zu den am besten bewerteten Unternehmen unserer Kategorie.

Was wir im vergangenen Jahr im Einzelnen erreicht haben, zeigt dieser Bericht, der nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI 2021) erstellt wurde. Damit machen wir unsere Ziele und Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit transparent. Und wir zeigen auf, wie wir Nachhaltigkeit in unseren Richtlinien, unseren Entscheidungen und unserem täglichen Handeln verankern. Denn wir sind davon überzeugt, dass Transparenz und Dialog die ersten Schritte zu einem vertrauensvollen gemeinsamen Handeln sind.

Nicht zuletzt deshalb stehen unsere Unternehmenspublikationen in diesem Jahr unter dem Motto „ONE Tomorrow“. Denn wir haben nur **eine** gemeinsame Zukunft – und nur im Zusammenwirken aller wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kräfte kann daraus eine lebenswerte Zukunft geschaffen werden.

Ihr



DR. JOHANNES BUSSMANN
Vorsitzender des Vorstands

TÜV SÜD IM ÜBERBLICK

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

Unternehmensporträt

„Mehr Wert. Mehr Vertrauen.“ Geleitet von diesem Anspruch schützt TÜV SÜD seit seiner Gründung vor über 150 Jahren Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken und ermöglicht so technischen Fortschritt. In rund 50 Ländern der Welt sorgen mehr als 26.000 Beschäftigte an mehr als 1.000 Standorten für Sicherheit und wirtschaftlichen Mehrwert für unsere Kunden.

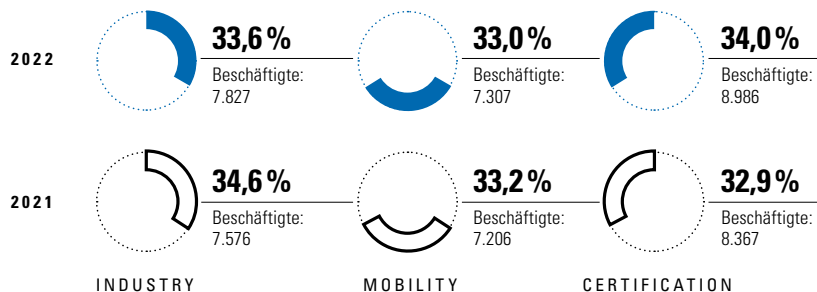
Wir sind als technischer Dienstleister auf dem weltweiten TIC-Markt („TIC“ steht für Testing, Inspection, Certification) aktiv, einem Wachstumsmarkt mit einem geschätzten Volumen von rund 80 Mrd. €. Unser Leistungsspektrum umfasst die Bereiche Prüfung und Produktzertifizierung, Inspektion, Auditierung und Systemzertifizierung, technische Beratung 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 mitzugestalten. Als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner für mehr Sicherheit und Nachhaltigkeit gestalten wir die sich verändernden Rahmenbedingungen mit, 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 so, dass auch zukünftige Generationen möglichst gut in dieser Welt leben können.

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

Umsatz¹ und Beschäftigte² nach Segment

„01



1 _ Umsatz in %: ohne SONSTIGE und vor Konsolidierung.

2 _ Beschäftigte (Anzahl); SONSTIGE 2022: 2.475, 2021: 2.389.

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

Unternehmensstruktur

GRI 2-1

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

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.

Rechtliche Struktur

ii 02

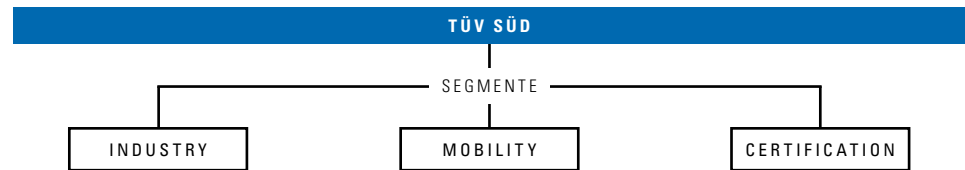
74,9%

TÜV SÜD E.V.

25,1%

TÜV SÜD STIFTUNG

GESELLSCHAFTERAUSSCHUSS GbR



TOCHTERGESELLSCHAFTEN IN DEN REGIONEN:

EUROPE¹ | AMERICAS | ASIA²

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

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

Unsere Strategie

Mit unserer Strategie 2025+ „The Next Level. Together.“ erschließen wir uns Chancen, die sich durch neue Trends und Entwicklungen für unsere Kunden und auch für unser Unternehmen bieten. Neben der digitalen Transformation stehen dabei vor allem die vielfältigen Aspekte der Nachhaltigkeit im Fokus unserer Aktivitäten.

Mit Blick auf unser eigenes Handeln haben wir uns zum Ziel gesetzt, das nachhaltigste Unternehmen unserer Branche zu werden. Die dafür notwendigen Aktivitäten werden in einem zentralen Projekt unter Federführung des Finanzvorstands vorangetrieben und vom Sustainability Committee koordiniert. Zwölf klar definierte Arbeitspakete, verbunden mit konkreten Zielen und Vorgaben, tragen dazu bei, dieses strategische Ziel zu erreichen. Diese Aktivitäten haben für TÜV SÜD höchste Priorität. Denn nur wenn wir selbst zum Maßstab nachhaltigen Handelns in unserer Branche werden, können wir auch unsere Kunden kompetent und glaubwürdig auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit begleiten – und als unabhängiger Experte bei Nachhaltigkeitsfragen an erster Stelle stehen.

Vor diesem Hintergrund treiben wir ein breites Portfolio strategischer Initiativen voran. In allen Divisionen und Gesellschaften arbeiten wir an der Weiterentwicklung und der Erweiterung unseres Angebots an nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen. Sie sind ein wesentlicher Pfeiler unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir fokussieren unsere Aktivitäten dabei auf sechs Bereiche, von denen wir uns überdurchschnittliches Wachstum versprechen.

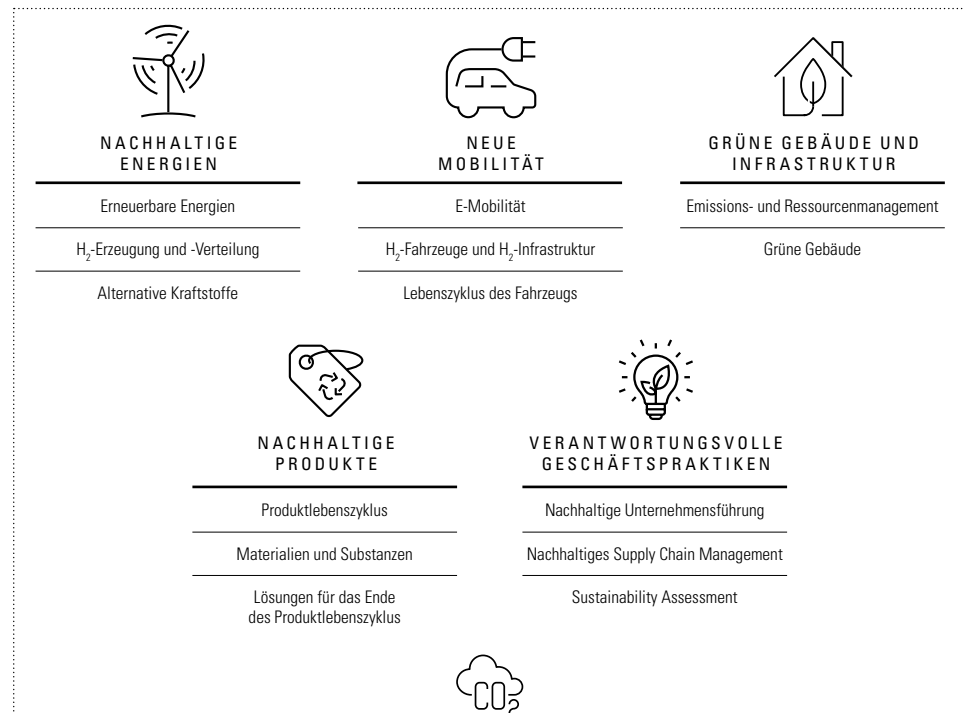
GRI 2-6
GRI 2-12
GRI 2-13
GRI 2-22

● **MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEIT
BEI TÜV SÜD
SIEHE SEITEN
15 – 28**

● **DIENSTLEISTUNGEN FÜR MEHR
NACHHALTIGKEIT
SIEHE SEITEN
51 – 58**

Unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen

03

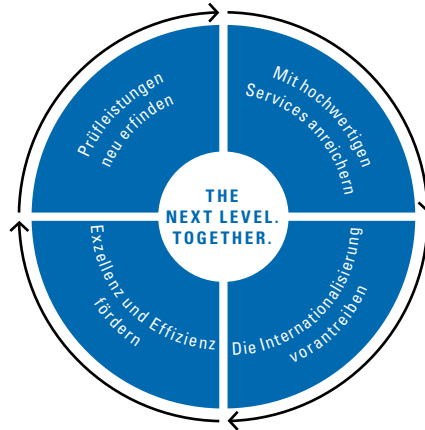


Validierungs- und Verifizierungsdienstleistungen für
Emissionseinsparungen (z. B. für Unternehmen, Produkte, Gebäude)

The Next Level. Together.

04

GRI 2-22



● **GESCHÄFTSBERICHT 2022**
ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
STRATEGIE
SIEHE SEITEN
25 – 26

Zugleich arbeiten wir konsequent daran, unsere Prozesse und Systeme im Sinne unserer Kunden zu optimieren und zu digitalisieren. Unsere Vision und die grundsätzliche Ausrichtung von TÜV SÜD bleiben dabei unverändert. So verfolgen wir weiterhin diese vier strategischen Stoßrichtungen:

● **Exzellenz und Effizienz fördern:**

Wir wollen unseren Kunden stets die beste Leistung bieten – und unsere Kunden sollen dies auch wahrnehmen. Die hohe Qualität in unseren Dienstleistungen, im Vertrieb, in Prozessen sowie die Exzellenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dafür die Voraussetzung. Dabei setzen wir konsequent auf die digitale Transformation zur Weiterentwicklung unserer unternehmensinternen und kundenseitigen Prozesse.

● **Prüfleistungen neu erfinden:**

Unsere Fachkompetenz in nahezu jeder Branche, verbunden mit dem Wissen über die Möglichkeiten der Digitalisierung, versetzt uns in die Lage, digitale Prüfleistungen zu entwickeln und Standards für neue Technologiebereiche zu erarbeiten.

● **Mit hochwertigen Services anreichern:**

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

● **Die Internationalisierung vorantreiben:**

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

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

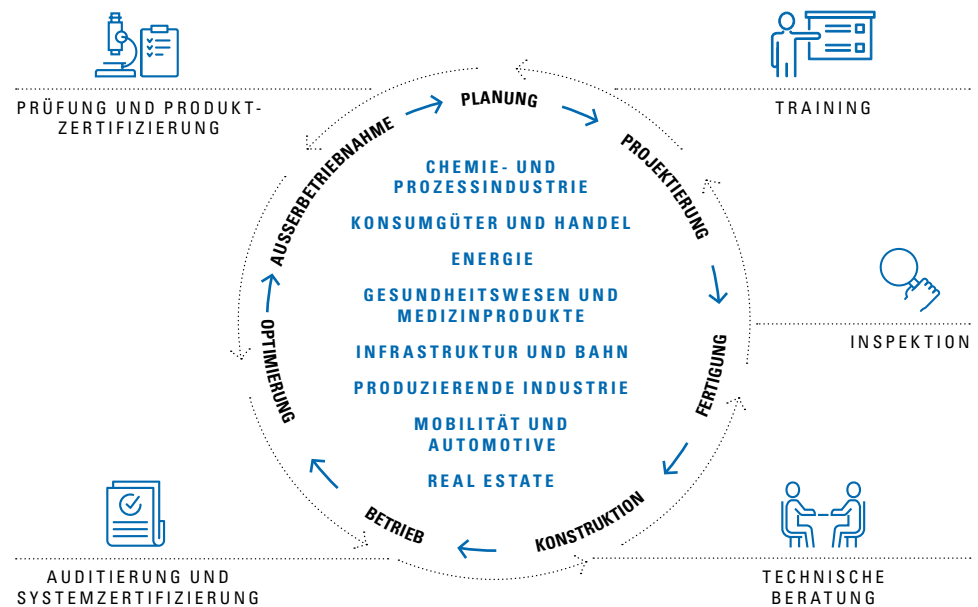
Unsere Dienstleistungen

GRI 2-6

Für Kunden in aller Welt gilt TÜV SÜD als Partner des Vertrauens, wenn es um Lösungen für Qualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit geht. Wir schaffen Mehrwert – mit einem umfassenden Portfolio an Dienstleistungen in den Bereichen Prüfungen und Zertifizierungen, Auditierungen sowie technische Beratung. Alle unsere Dienstleistungen unterliegen den unternehmensweit gültigen Vorschriften zur Technical Compliance.

Wertschöpfung über den gesamten Geschäftszyklus schaffen

ii 05



Als eines der führenden Unternehmen der TIC-Branche bieten wir unseren Kunden ein umfassendes Portfolio an Dienstleistungen in den folgenden Bereichen:

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.

GRI 2-6

PRÜFUNG UND PRODUKTZERTIFIZIERUNG

TÜV SÜD ist weltweit eine der führenden unabhängigen Stellen für Produktzertifizierung. Durch umfassende Prüfungen und Tests zeigen wir Abweichungen von gesetzlichen, normativen und sonstigen Anforderungen auf, die einer Markteinführung entgegenstehen. So lassen sich frühzeitig Anpassungen vornehmen und kostspielige Nachbesserungen oder Rückrufe bereits im Vorfeld vermeiden. Unsere Experten kennen die spezifischen Anforderungen; zudem steht ihnen unsere globale Wissensdatenbank zur Verfügung, die alle relevanten regulatorischen Anforderungen, Richtlinien und technischen Vorschriften umfasst. Auf dieser Grundlage unterstützen wir unsere Kunden bei der behördlichen Zulassung und agieren auf Wunsch auch als Schnittstelle zu Behörden und Zertifizierungsstellen.

TRAINING

TÜV SÜD unterstützt beim Lernen und bei der Weiterentwicklung. Dazu bieten wir globale Trainingsprogramme für Einzelpersonen und Organisationen in den Bereichen Management, Technik und Gesundheit an. Im deutschsprachigen Raum sind wir mit der TÜV SÜD Akademie einer der führenden Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung.

INSPEKTION

Mit einem ganzheitlichen Ansatz stellen wir als unabhängige Instanz sicher, dass die Systeme, Geschäftsprozesse und Produktionsmethoden unserer Kunden im Einklang mit den geltenden Anforderungen, Richtlinien und Standards stehen. Unsere Dienstleistungen umfassen unter anderem die Inspektionen von Infrastruktur und Gebäuden, Produktionsstätten und Anlagen. Wir verstehen die komplexen Anforderungen im Bereich der funktionalen Sicherheit und verfügen über die jeweils notwendigen branchenspezifischen Kompetenzen und Erfahrungen, um unsere Kunden in den verschiedensten Branchen wirksam zu unterstützen.

TECHNISCHE BERATUNG

Weltweit stehen TÜV SÜD-Experten bereit, um unseren Kunden profunde technische Beratung zur Optimierung von Sicherheits-, Qualitäts- und Umweltschutzprogrammen zu bieten und damit Risiken zu senken – von der Betreuung von Infrastruktur- und Bauprojekten bis hin zur Beratung in den Bereichen Energiemanagement und Geschäftsprozessoptimierung. Wir unterstützen unsere Kunden dabei mit fundierten Risikoanalysen und detaillierten Risikomanagementprogrammen. So schaffen wir die Voraussetzung für die Sicherheit von Anlagen, die Effizienz von Prozessen und die Nachhaltigkeit von Entscheidungen. Auch Cybersecurity und Datenschutz gehören zu unseren Kernkompetenzen – von der Risikoanalyse über die Aufdeckung von Sicherheitsschwachstellen bis hin zur Resilienz des Geschäftsbetriebs. TÜV SÜD gibt seinen Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, sich über Neuerungen zu informieren, beispielsweise in kostenlosen Webinaren oder über kostenfreie Whitepaper, die im Internet zum Download zur Verfügung stehen. Diese Marketing-Maßnahmen halten die DSGVO-Vorschriften in Bezug auf die Online-Kommunikation und das damit verbundene Opt-in-Verfahren ein.

Unsere Prüfzeichen und Zertifikate

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

GRI 2-6



- TÜV SÜD, PRODUKTPRÜFUNG UND PRODUKTZERTIFIZIERUNG
TUVSUD.COM
- TÜV SÜD, PRÜFZEICHENKATALOG
TUVSUD.COM
- TÜV SÜD, ZERTIFIKATSDATENBANK
TUVSUD.COM

Zudem informiert unser Prüfzeichenkatalog über die gängigsten Prüfzeichen von TÜV SÜD. Gefiltert nach Kategorien und Themen liefert eine Prüfzeichendatenbank weiterführende Informationen über Prüfgrundlage und Prüfinhalte. In unserer Zertifikatsdatenbank stehen zudem Informationen zu allen von uns ausgestellten gültigen Zertifikaten zur Verfügung. Alle diese Informationen sind öffentlich und online zugänglich.

- TÜV SÜD, SCHWARZE LISTE
TUVSUD.COM

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. Dabei verfolgen wir eine Null-Toleranz-Strategie. Sollten wir Ungereimtheiten beim Umgang mit unseren Prüfzeichen feststellen, fordern wir den Anbieter zur Klärung auf. Bei Missbrauch gehen wir zivil-, marken- und strafrechtlich gegen den Anbieter vor und setzen das Produkt auf unsere Schwarze Liste, die auf unseren Internetseiten öffentlich einsehbar ist.

Wir behalten uns im Einzelfall die Entscheidung vor, Anträge auf Zertifizierungen abzulehnen, die im Widerspruch zu unserem Qualitätsstandard oder dem TÜV-Markenkodex stehen.

MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEIT BEI TÜV SÜD

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

Nachhaltigkeit – unser Auftrag

Unternehmen tragen Verantwortung für eine nachhaltige Gestaltung von Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Für TÜV SÜD gilt dies in besonderer Weise. Bereits seit unserer Gründung vor mehr als 150 Jahren folgt unser Unternehmenszweck – der Schutz von Menschen, Umwelt und Sachgütern vor technischen Risiken – diesem Leitbild. Seit 1866 sorgen wir dafür, dass die Risiken neuer Technologien minimiert werden, damit Innovationen aus Naturwissenschaft und Technik in der Gesellschaft Akzeptanz finden und ihre Wirkung möglichst zum Wohl von Mensch und Umwelt entfalten können. Durch unsere Dienstleistungen tragen wir weltweit zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Gleichzeitig wollen wir auch innerhalb unseres Unternehmens nachhaltigen Lösungen den Vorzug geben, denn wir wollen das nachhaltigste Unternehmen unserer Branche werden und der unabhängige Experte sein, der bei Nachhaltigkeitsfragen an der Seite seiner Kunden steht.

GRI 2-12
GRI 2-22

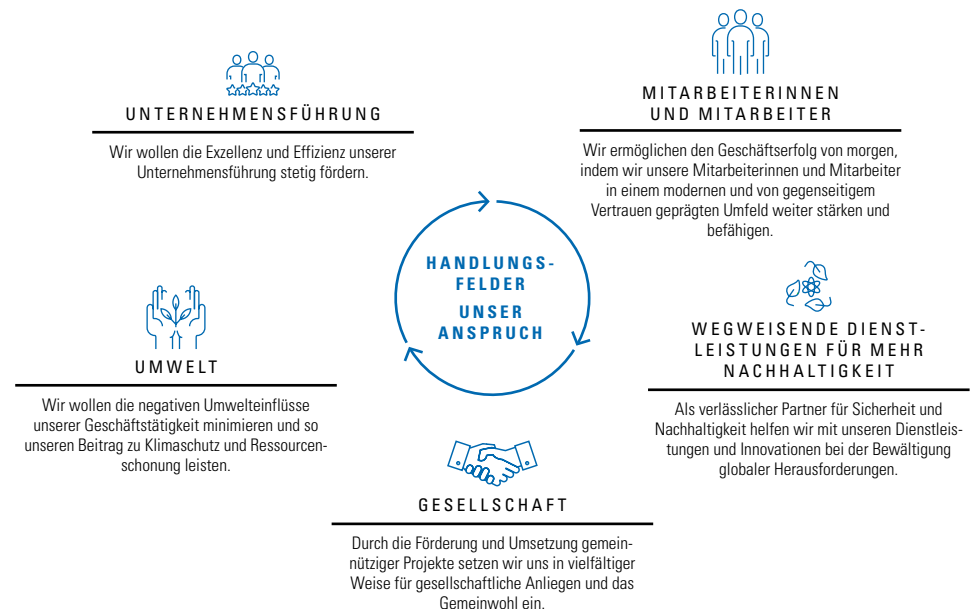
MANAGEMENTANSATZ

Geleitet durch unsere Unternehmensstrategie „The Next Level. Together.“, unseren Unternehmenszweck sowie unsere Vision und Mission arbeiten wir weiter an der Realisierung unserer ESG-Ziele („ESG“ steht für „Environmental, Social, Governance“) und der konsequent nachhaltigen Ausrichtung von TÜV SÜD. Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2022 die Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert, um unsere Handlungsfelder zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen. Die Ergebnisse bestätigten die für unser Unternehmen relevanten Handlungsfelder, wie sie bereits im Vorjahr vom Vorstand genehmigt worden waren.

Wir leiten unsere künftige unternehmerische Ausrichtung immer unter Berücksichtigung unseres gesellschaftlichen Auftrags und der Auswirkung unseres unternehmerischen Handelns auf Gesellschaft und Umwelt ab. Nachhaltigkeit ist fest in unserem unternehmerischen Handeln verankert. Vor diesem Hintergrund haben wir für jedes unserer Handlungsfelder ein konkretes Anspruchsniveau definiert.

Unsere Ansprüche in den jeweiligen Handlungsfeldern

06



Unsere umfangreiche Branchenkenntnis und unsere Erfahrung im Bereich Nachhaltigkeit bilden die Grundlage für die unternehmensinterne Umsetzung dieser Ansprüche bei uns und bei unseren Kunden. Zudem unterziehen wir unsere Ansprüche in den Handlungsfeldern einer regelmäßigen Überprüfung, um sich verändernde Rahmenbedingungen zeitnah berücksichtigen zu können. So stellen wir sicher, dass TÜV SÜD auch in Zukunft nachhaltig aufgestellt ist.

Das unternehmerische Handeln von TÜV SÜD basiert auf Integrität, Transparenz und Verantwortung. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorgaben („Compliance“) ist für uns selbstverständlich. Unsere Geschäftstätigkeit, unsere Dienstleistungen und auch Geschäftsbeziehungen können im Einzelfall Risiken bergen. Diese können Korruptions- oder Umweltrisiken sowie Risiken entlang der Lieferkette umfassen. Durch umfangreiche interne Vorschriften, Prozesse und Überwachungsmaßnahmen beugen wir diesen Risiken vor. TÜV SÜD verfügt dementsprechend über ein Qualitäts-, ein Risiko- sowie ein Compliance-Management-System, die alle TÜV SÜD-Gesellschaften weltweit umfassen.

Bereits bei der Auftragsannahme prüfen wir, ob und mit welchen Risiken eine Auftragsdurchführung verbunden ist. Nachhaltigkeitsaspekte spielen hier ebenso eine Rolle wie Interessenkonflikte oder mögliche Risiken für die Reputation unseres Unternehmens und seiner Prüfzeichen. Denn weltweit gilt das blaue Oktagon als Symbol für Qualität, Sicherheit, Nachhaltigkeit und Vertrauen. Dies wollen wir auch für die Zukunft sicherstellen.

Zusätzlich können über das Hinweisgebersystem, den TÜV SÜD Trust Channel, weltweit Meldungen erfolgen. TÜV SÜD nimmt alle dort eingegangenen Meldungen auf und verfolgt diese bis zur Klärung. Das gilt auch für Hinweise, die uns über andere offizielle Kanäle, wie die OECD, Akkreditierungsbehörden oder Wirtschaftsprüfer, erreichen. Die Compliance-Organisation übernimmt dabei neben der Aufklärung auch die Information von Vorstand und Aufsichtsrat.

Systematisches Nachhaltigkeitscontrolling













Die jeweiligen Ambitionsniveaus und Ziele sowie die Zielerreichung für die einzelnen Handlungsfelder werden jährlich überprüft ebenso wie die Maßnahmenpläne zur Zielerreichung, die bei Bedarf angepasst werden. Die Steuerung erfolgt dabei auf Basis spezifischer, nicht finanzieller Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs): Das Nachhaltigkeitscontrolling umfasst zehn Top-ESG-Kennzahlen. Darüber hinaus werden weitere nicht finanzielle Leistungsindikatoren nachverfolgt.

Die Konzernbereiche unterstützen die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen und entwickeln ihrerseits entsprechende Aktivitäten zur Zielerreichung.

Die Steuerung und Umsetzung der Maßnahmen vor Ort erfolgt über die regionale und lokale Führungsstruktur in den Landesgesellschaften. Diese ergänzen auch die Konzernvorgaben um eigene lokale Initiativen.

Management von Nachhaltigkeit

ih 07

STRATEGISCHE SÄULEN	UMWELT ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	SOZIALES UND HUMANKAPITAL MITARBEITER UND GESELLSCHAFT	CORPORATE GOVERNANCE UNTERNEHMERISCHE EXZELLENZ
HANDLUNGS-FELDER	 UMWELT	 DIENST-LEISTUNGEN	 GESELLSCHAFT
		 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	 UNTERNEHMENS-FÜHRUNG
SDGS	 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	 12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION	 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM
	 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	 5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT	 4 HOCHWERTIGE BILDUNG
	 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN		
WESENTLICHE THEMEN BEI TÜV SÜD	Ressourcensparsamkeit & -effizienz Emissionsminderung, z. B. durch Einsatz erneuerbarer Energien und klimafreundliche Mobilität	Schutz vor technischen & digitalen Risiken Achtung der Menschenrechte Sicherung des technischen & digitalen Fortschritts Personalentwicklung und Weiterbildung Work-Life-Balance Attraktiver Arbeitgeber Mehrwert schaffen Vielfalt & Einbeziehung Arbeitssicherheit, Gesundheitsvorsorge & -management	Qualität & Vertrauen Qualifizierte Mitarbeiter Compliance & Integrität Verantwortung & Transparenz Nachhaltige Technologien Risikomanagement
ZIELE	Kohlenstoff-neutraler Geschäftsbetrieb ab 2025 ¹ Reduktion der THG ² -Emissionen Verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien Nachhaltig grüne Investitionen	Erhöhung der Vielfalt im Unternehmen Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten Reduzierung von Unfällen	Fokus auf Compliance-Training für Beschäftigte Nachverfolgung von Compliance-Vorfällen Nutzung von Lieferanten mit SCoC ³ -Entsprechenserklärung
KPIs	THG-Emissionen [tCO ₂ e] Energieverbrauch/Umsatz [MWh/Mio. €] Anteil grüner Strom [in %] Ausgaben für grüne Investitionen [in Mio. €]	Frauen in Führungspositionen [in %] Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Beschäftigtem pro Jahr [Øh/Jahr] LTIR ⁴	Teilnehmerquote [in % aktiver Beschäftigter] Anzahl der nachverfolgten Compliance-Vorfälle Ausgaben bei Lieferanten mit SCoC [in % der Ausgaben insgesamt]

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

GRI 2-12
GRI 2-13
GRI 2-14
GRI 2-23
GRI 2-25
GRI 2-26
GRI 2-28

 TÜV-VERBAND
NACHHALTIGKEIT

Unsere ESG-Management-Richtlinie systematisiert alle Aktivitäten von TÜV SÜD in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung und gibt einen weltweit verbindlichen Handlungsrahmen vor. Dies schließt auch die Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten für alle Phasen des Managementregelkreises für ESG-Aktivitäten mit ein. Zudem bekennt sich TÜV SÜD in der Richtlinie zum Vorsorgeprinzip. Damit bringen wir nicht nur zum Ausdruck, dass wir Verantwortung für künftige Generationen übernehmen, sondern verdeutlichen auch die eigene Grundhaltung gegenüber Risiken jeglicher Art.

Als Mitglied des TÜV-Verbands hat sich TÜV SÜD auch den Leitlinien für verantwortungsvolles Handeln verpflichtet, die in der Erklärung zur Nachhaltigkeit des TÜV-Verbands detailliert sind. Diese Leitlinien werden regelmäßig mit Stakeholdern abgestimmt und weiterentwickelt. Die Leitlinien umfassen unter anderem das Bekenntnis zu zentralen Leitprinzipien wie den ILO-Kernarbeitsnormen oder dem UN Global Compact, das Streben nach Klimaneutralität, die Einhaltung unternehmerischer Sorgfaltspflichten sowie die Schaffung entsprechender Anlaufstellen für Hinweise und Beschwerden. Auch das systematische und strategische Management von Nachhaltigkeit, entsprechende Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedern sowie Transparenz und Dialog in Sachen Nachhaltigkeit sind zentrale Elemente der Leitlinien. Ziel ist zudem, die Unabhängigkeit der TÜV-Unternehmen auch für die Zukunft sicherzustellen. TÜV SÜD arbeitet konsequent an der Umsetzung der Leitlinien.

Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen

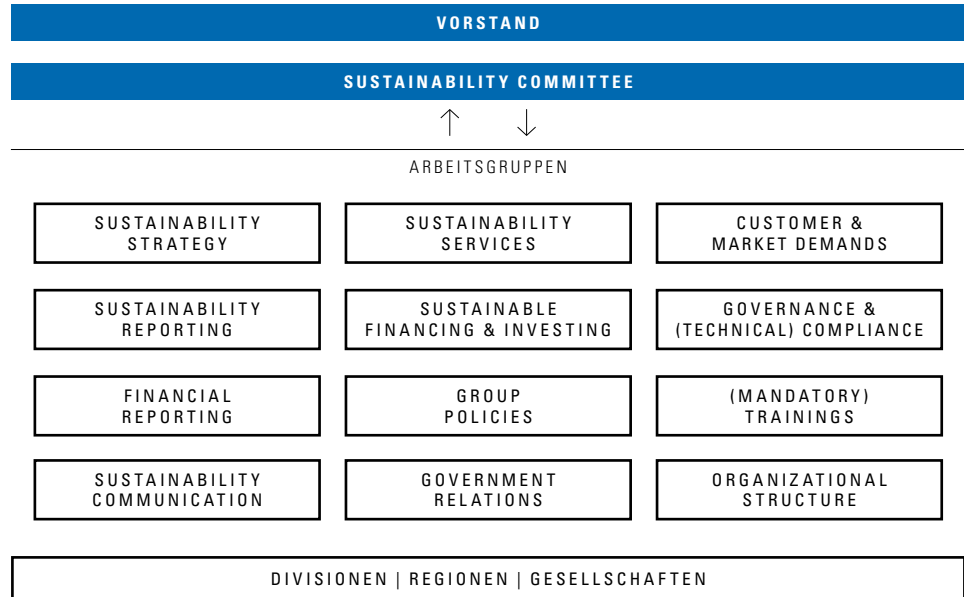
Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unseres Unternehmenszwecks und prägt somit unser Unternehmen und unser Handeln. Jede und jeder Einzelne im Unternehmen ist gefordert, im individuellen Aufgabenbereich einen Beitrag zu leisten, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Im Sustainability Committee werden die Grundlagen für ein zielgerichtetes Vorgehen und eine konzernübergreifende Berichterstattung in Sachen Nachhaltigkeit gelegt und die daraus folgenden Maßnahmen koordiniert. Dazu gehören die Analyse und Bewertung der wesentlichen Handlungsfelder unter Einbeziehung der wichtigsten Stakeholder ebenso wie die Definition von Zielen und Leistungsindikatoren. Es setzt sich zusammen aus den Konzernbereichsleitern sowie aus Vertretern der Regionen und Divisionen.

Über die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wird dem Vorstand regelmäßig berichtet.

Sustainability-Organisation

.08

GRI 2-12
GRI 2-24

Das Sustainability Committee tagte im Jahr 2022 dreimal und tauschte sich dabei insbesondere zu folgenden Themen aus:

- Ausbau unserer nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen einschließlich des Ausbaus der Vertriebskanäle und der Internetpräsenz**
 In diesem Zusammenhang wurden auch Verifikationsleistungen für Nachhaltigkeitsberichte thematisiert.
- Stand der ESG-Richtlinien im Konzern, insbesondere der erweiterten Umweltrichtlinie**
 Im Fokus stand zudem die Weiterentwicklung der ESG-Regularien auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene mit Auswirkungen auf die ESG-Berichterstattung von TÜV SÜD.
- Aufbau eines Nachhaltigkeitscontrollings**
 Definition und Implementierung von rund 30 weiteren Leistungsindikatoren und Zielvorgaben. Zudem wurden Maßnahmenpläne für die Emissionsreduzierung pro Land erarbeitet.
- Weiterbildung**
 Etablierung und Durchführung der für alle Beschäftigten von TÜV SÜD verpflichtenden Schulungen zu den Themen IT-Sicherheit, Compliance und Qualitätsmanagement sowie zu Sustainability Awareness und Datenschutz.

Der Vorstand beschäftigte sich mit den Ergebnissen des Sustainability Committees sowie mit der Nachhaltigkeitsstrategie und dem aktuellen Zielerreichungsgrad der zehn Top-ESG-Kennzahlen. Zudem ließ er sich regelmäßig über die Implementierung der übrigen nicht finanziellen ESG-KPIs berichten. Beschlüsse fasste der Vorstand im Jahr 2022 zur Erweiterung der Umweltrichtlinie, die neben dem Umweltziel eines kohlenstoff-neutralen Geschäftsbetriebs auch eine Strategie zur Abfallwirtschaft umfasst, sowie zum Code of Conduct. Die Nachhaltigkeitsstrategie und die zehn Top-ESG-Kennzahlen sowie der Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurden auch mit dem Aufsichtsrat erörtert.

Unser Managementansatz und unsere Organisationsstruktur zur Nachhaltigkeit ermöglichen eine ebenso einheitliche wie effektive Herangehensweise, um unsere Geschäftsaktivitäten zukunftsorientiert weiterzuentwickeln.

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

Seit dem Jahr 2020 unterziehen wir uns zudem regelmäßig einer Bewertung durch EcoVadis und haben dabei im Jahr 2022 den Platinstatus erreicht. Auch diese Ergebnisse fließen in die weitere Ausgestaltung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und die entsprechende Berichterstattung ein.

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

-  Gesundheit und Wohlergehen
-  Hochwertige Bildung
-  Geschlechtergleichheit
-  Bezahlbare und saubere Energie
-  Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
-  Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion
-  Maßnahmen zum Klimaschutz

Diese SDGs unterstützen wir aktiv weltweit und lokal. Die fünf Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie zahlen auf diese sieben SDGs ein. Wie wir im Einzelnen zur Erreichung der SDGs beitragen und welchen Beitrag wir konkret dazu leisten, wird in den folgenden Kapiteln dieses Berichts erläutert.

UNSERE WESENTLICHKEITSANALYSE

Mit der Wesentlichkeitsanalyse identifizieren wir die für TÜV SÜD aktuell relevanten Nachhaltigkeitsthemen aus Sicht der Stakeholder und des Unternehmens. Die so bestimmten Themen prägen die Stoßrichtungen, die wir in unserem Nachhaltigkeitsmanagement sowie in den einzelnen Handlungsfeldern weiterverfolgen und schließlich in der Nachhaltigkeitsberichterstattung dokumentieren.

Grundlage für unsere Wesentlichkeitsanalyse und die daraus abgeleitete Definition unserer Handlungsfelder war eine umfassende Stakeholderbefragung, die im ersten Halbjahr 2021 durchgeführt wurde und ein breites Meinungsbild von Beschäftigten und Führungskräften, Key Accounts sowie ausgewählten Fachleuten aus Universitäten, Wirtschaftsprüfung und Branchenverbänden widerspiegelt. Im Mittelpunkt der Befragung standen die Anforderungen der Stakeholder an die unternehmerische Verantwortung von TÜV SÜD. Zudem wurden die Teilnehmer um ihre Einschätzung der Relevanz der jeweiligen Themen für unser Unternehmen gebeten.

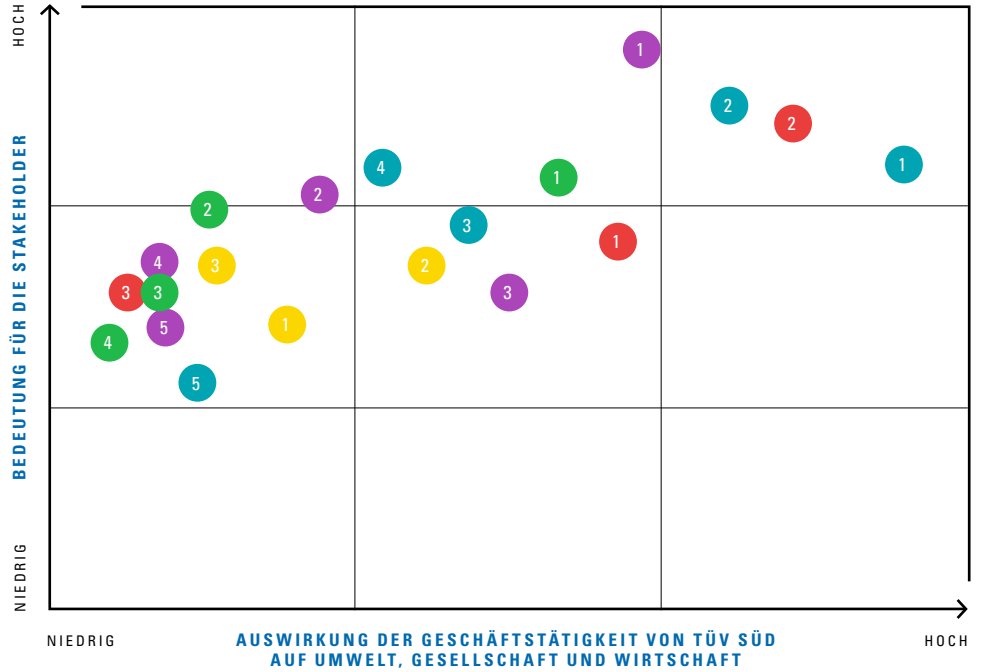
Im Jahr 2022 haben wir die Wesentlichkeitsanalyse validiert, um unsere Handlungsfelder zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen. Neben den Ergebnissen der weltweiten Mitarbeiterbefragung mit einer Teilnehmerquote von rund 70% flossen auch Daten aus Stakeholderbefragungen ein, die bei einzelnen Tochtergesellschaften im In- und Ausland durchgeführt wurden. Sie wurden ergänzt durch eine Bewertung der Handlungsfelder durch die oberste Managementebene. Auch wurden die möglichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von TÜV SÜD auf die wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern auf Umwelt, Gesellschaft und Governance bewertet. Dabei wurden die Eintrittswahrscheinlichkeit und mögliche finanzielle Auswirkungen geschätzt. Die Ergebnisse sind ebenfalls in die Wesentlichkeitsanalyse eingeflossen.

Insgesamt wurden die Wertigkeit und die Bedeutung der einzelnen Handlungsfelder erneut bestätigt. Allerdings zeigte sich eine zunehmende Bedeutung einzelner Themengebiete in den Handlungsfeldern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umwelt und Unternehmensführung. Diese Entwicklung bestätigt das Ergebnis der Umfeld- und Unternehmensanalyse aus dem Jahr 2021, in der das Handlungsfeld Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Top-Thema für TÜV SÜD definiert wurde. Die höhere Gewichtung des Themenfelds Verantwortung und Transparenz – Teil des Handlungsfelds Unternehmensführung – zeigt, dass sowohl unsere Stakeholder als auch wir selbst eine transparente Kommunikation als Grundlage für glaubwürdiges Handeln erachten. Diese Anforderung setzen wir insbesondere in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung konsequent um. Zudem spiegelt die Entwicklung auch das zunehmende Umweltbewusstsein und die steigenden regulatorischen Anforderungen an das umweltbewusste Handeln von Unternehmen wider. Darüber hinaus haben wir heute bereits weitere Themen im Blick, die im Zuge strategischer Überlegungen und künftiger gesetzlicher Berichtspflichten wesentlich werden können.

Wesentlichkeitsmatrix

ih 09

GRI 3-2



● **DIENSTLEISTUNGEN**

1. Qualität & 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

● **MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER**

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

● **UMWELT**

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

Unsere Stakeholder

IDENTIFIKATION UNSERER STAKEHOLDER

GRI 2-29

In Vorbereitung auf unsere erste Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 ermittelte eine Arbeitsgruppe die internen und externen Stakeholder von TÜV SÜD, also alle internen und externen Personen oder Gruppen, die einen Einfluss auf die Entscheidungen oder Aktivitäten von TÜV SÜD haben oder von diesen beeinflusst werden.

Stakeholder im Überblick

10



■ Anspruchsgruppen mit besonderer Bedeutung

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

STAKEHOLDERDIALOG

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

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

Austausch mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

● Informations- und Dialogplattformen:

Im Dialog mit unseren Beschäftigten kommt der internen Kommunikation eine besondere Bedeutung zu. Ziel ist es dabei, branchen- und länderspezifische Eigenheiten der einzelnen Unternehmenseinheiten genauso sichtbar zu machen wie das Unternehmen als Ganzes. Tragende Säulen des Austauschs mit der Belegschaft sind ein globales Intranet, in dem tagesaktuell über Neuigkeiten aus dem TÜV SÜD-Konzern berichtet wird, sowie die cross-mediale Publikation TÜV SÜD IN. Die Plattform dient auch dazu, Inhalte rund um zentrale Themen, beispielsweise die Unternehmensstrategie, Nachhaltigkeit oder Gesundheit, zu bündeln und der Belegschaft dadurch einen zentralen Anlaufpunkt bei Fragen zu diesen Themen zu bieten. Feedback der Belegschaft ist über eine eigens eingerichtete E-Mail-Adresse sowie über eine Kommentarfunktion auf der Website möglich.

● Mitarbeiterbefragung:

Die regelmäßig durchgeführte Befragung dient als weiteres Format für die Beschäftigten, anonym Rückmeldung zu geben sowie in Folgedialogen mit ihren jeweiligen Vorgesetzten nachhaltige Veränderungen zu initiieren. Im Jahr 2022 wurde eine weltweite Befragung in den Monaten März bis Juli durchgeführt. Daran beteiligten sich 70 % aller Beschäftigten von TÜV SÜD.

● Direkte Dialogangebote:

Unter dem Namen „TÜV SÜD im Dialog“ werden jährlich in der Regel an drei bis sechs Standorten in Deutschland zentrale Informationsveranstaltungen durchgeführt. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde im Jahr 2022 wieder ein digitales Event organisiert. Im Rahmen einer rund 90-minütigen Veranstaltung, die während der Arbeitszeit der Beschäftigten stattfand, gab der Vorstand einen Überblick über wichtige Entwicklungen im Unternehmen. Der Großteil der Veranstaltung war für Fragen aus der Belegschaft reserviert. Mehr als 2.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Deutschland, Österreich und der Schweiz nahmen an diesem digitalen Dialog teil. Der gesamte Stream einschließlich aller Fragen und Antworten wurde direkt nach der Veranstaltung, für die gesamte Belegschaft zugänglich, im Intranet veröffentlicht. Dadurch hatten auch Beschäftigte, die nicht live teilnehmen konnten, die Gelegenheit, sich umfassend zu informieren. In unseren Regionen und operativen Einheiten erfolgt der Dialog mit den Beschäftigten darüber hinaus durch Mitarbeiterinformationen und -veranstaltungen, die in der Regel vom Management vor Ort durchgeführt werden.

Folgende Themengebiete und Fragen waren bei TÜV SÜD im Dialog 2022 unter anderem von Interesse für die Beschäftigten:

Themenfelder im Dialog 2022

THEMENGEBIET	FRAGEN	MASSNAHMEN/ANTWORTEN DAZU IM BERICHT	SEITE
 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	Female Empowerment – was wird getan, um mehr Frauen in höhere Führungspositionen zu bringen?	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Förderung von Frauen im Unternehmen	73
	Wie begegnet TÜV SÜD dem anhaltenden Fachkräftemangel? Welche neuen Ansätze bzw. welche Aktivitäten zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften gibt es?	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen Qualifizierung und Weiterbildung Beruf und Familie miteinander vereinbaren	64 74 77
	NACHHALTIGKEIT	Nachhaltigkeit: Ist geplant, Gebäude an Standorten außerhalb Münchens nachhaltiger zu machen?	Umwelt Nachhaltiger Gebäudebetrieb als Ziel
 NACHHALTIGKEIT	Wann kommt die CO ₂ -Kompensation für Dienstreisen und sonstige im Rahmen unserer Tätigkeit verursachte Emissionen?	Umwelt Klimaschutz: Treibhausgase im Fokus	86
	Was macht TÜV SÜD, um klimaneutral zu werden?	Umwelt Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit	88–93
 DIENSTLEISTUNGEN	Wie schätzen Sie das Thema Wasserstoff als Zukunftsthema ein? Wird TÜV SÜD sich hier in den kommenden Jahren noch stärker positionieren?	Geschäftsbericht 2022, Innovationsfähigkeit als Schlüssel Dienstleistungen für mehr Nachhaltigkeit	28–29 53–58
	Was planen wir, um im Bereich Nachhaltigkeit bei unseren Kunden als Lösungsanbieter attraktiver zu werden?	Geschäftsbericht 2022, Strategie Dienstleistungen für mehr Nachhaltigkeit	25–27 53–58
 COMPLIANCE	Das Unglück in Brasilien – wie ist der aktuelle Stand?	Verantwortungsvolle Unternehmensführung Compliance Risikomanagement	31–37 44

Austausch mit unseren Mitgliedern

Der TÜV SÜD e. V. ist der Mehrheitseigentümer der TÜV SÜD AG. Einmal im Jahr kommen die Mitglieder des TÜV SÜD e. V. zu einer ordentlichen Mitgliederversammlung zusammen. Die Versammlung bietet den Mitgliedern unter anderem die Möglichkeit, sich über die Tätigkeit des Vereins und des TÜV SÜD Konzerns im abgelaufenen Geschäftsjahr zu informieren, erforderliche Beschlüsse zu fassen und unternehmensspezifische oder gesellschaftspolitisch relevante Fragestellungen mit dem Vorstand und den anwesenden Mitgliedern zu diskutieren. Die Veranstaltung fand im Jahr 2022 pandemiebedingt virtuell statt. Die zunehmende Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit in der gesellschaftlichen und politischen Diskussion – und damit auch für TÜV SÜD – wurde in der Versammlung betont. Dementsprechend wurde beschlossen, die Satzung des Vereins um den Aspekt der Nachhaltigkeit zu ergänzen.

GRI 2-28

Austausch mit unseren Kunden

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

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

Unsere Kunden, insbesondere die strategischen Kunden und die Schlüsselkunden, erwarten von TÜV SÜD eine ESG-Bewertung, beispielsweise durch EcoVadis oder NQC. Dieser Anforderung tragen wir unter anderem durch die jährliche Erstellung und Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts Rechnung, der auch bei verschiedenen ESG-Bewertern eingereicht wird.

Austausch innerhalb der TIC-Branche

Um die Interessen von TÜV SÜD und der Prüfdienstleisterbranche im Allgemeinen zu stärken und zu vertreten sowie die Entwicklung hoher Qualitätsstandards und Innovationen in der TIC-Branche voranzutreiben, befinden wir uns in einem stetigen fachlichen Austausch innerhalb der Branche.

Wir sind Mitglied in diversen nationalen, europäischen und internationalen Gremien und bringen dort aktiv Wissen, Erfahrung sowie Technologiekenntnisse ein. Darüber hinaus nimmt TÜV SÜD an verschiedenen Kreisen zum Erfahrungsaustausch teil, beispielsweise am Erfahrungsaustauschkreis der nach dem Medizinproduktegesetz benannten Stellen (Notified Bodies) oder am Erfahrungsaustausch zugelassener Überwachungsstellen (ZÜS).

Die einzelnen TÜV SÜD-Gesellschaften sind zudem in unterschiedlichen Initiativen, Verbänden und Arbeitsgruppen vertreten und arbeiten zusammen mit anderen Stakeholdern an der Weiterentwicklung von ökologischen, ökonomischen und technologischen Themen.

Ausgewählte Mitgliedschaften in Verbänden und Gremien zur Normung

TÜV SÜD ist im Verband der TÜV e. V. (TÜV-Verband) vertreten. Der TÜV-Verband organisiert den technisch-wissenschaftlichen Erfahrungsaustausch und vertritt die politischen und fachlichen Interessen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Öffentlichkeit auf nationaler Ebene. Dabei verfolgt er das Ziel, das hohe Niveau der technischen Sicherheit in der Gesellschaft zu wahren und sichere Rahmenbedingungen für den technologischen Wandel zu entwickeln.

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.

TÜV SÜD engagiert sich auch in der nationalen, regionalen und internationalen Normung, so beispielsweise in der International Organization for Standardization (ISO).

● **ÜBERSICHT DER INTERESSENVERBÄNDE**
SIEHE SEITEN
121 – 122

● **TÜV-VERBAND**
TUEV-VERBAND.DE

● **TIC COUNCIL**
TIC-COUNCIL.ORG

KOOPERATION FÜR EINE LEBENSWERTE ZUKUNFT

TÜV SÜD ist Gründungsmitglied des Estainium Networks. Das Netzwerk hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen und Unternehmen Möglichkeiten aufzuzeigen und zu beraten, wie klimaschädliche Wirkungen – insbesondere unter Anwendung digitaler Technologien – gezielt reduziert und kompensiert werden können.

Förderung von Transparenz und Informationsaustausch

Als Mitglied im TÜV-Verband trägt TÜV SÜD auch die politischen Empfehlungen des Verbands mit, so unter anderem die Forderungen Rechenzentren nachhaltig zu gestalten und die Digitalbranche auf Nachhaltigkeit zu verpflichten. Zudem sollen Nachhaltigkeitsanforderungen verbindlich festgelegt und die Einhaltung der Vorgaben durch unabhängige Prüfungen sichergestellt werden.

TÜV SÜD befürwortet insbesondere, Nachhaltigkeitsinformationen als separaten Abschnitt des Lageberichts zu veröffentlichen, um zu ermöglichen, dass Wirtschafts- und Nachhaltigkeitsbericht von unterschiedlichen Prüforganisationen bestätigt werden können. Eine getrennte Vergabe der Prüfungsmandate würde ermöglichen, dass Unternehmen beim bewährten Wirtschaftsprüfer bleiben und zusätzlich die Nachhaltigkeitsprüfung an eine akkreditierte Prüforganisation, einen sogenannten Independent Assurance Service Provider (IASP) mit langjähriger Expertise in verschiedenen – insbesondere auch technischen – Bereichen der Nachhaltigkeit, vergeben. So wird ein noch höheres Maß an Transparenz und Zuverlässigkeit von Nachhaltigkeitsinformationen ermöglicht. Zusätzlich schafft die Zulassung des IASP weitere Kapazitäten auf dem Prüfermarkt für die Erbringung von Bestätigungsleistungen von Nachhaltigkeitsinformationen und vermeidet eine weitere Konzentration hin zu großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Kleinere Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, die sich nicht qualifizieren wollen oder können, haben so die Möglichkeit, bestimmte Bestätigungsleistungen auszulagern. Der künftig deutlich erweiterte Anwenderkreis von Berichtspflichtigen hat damit auch eine größere Auswahl und kann die Zusammenarbeit mit technischen Experten auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit intensivieren.

In seiner Funktion als unabhängige technische Prüforganisation erstellt TÜV SÜD regelmäßig Gutachten und zukunftsweisende Whitepapers, die der Politik zur Information und Entscheidungsfindung dienen können und der Wirtschaft Handlungsempfehlungen liefern, beispielsweise wenn es um Mindestanforderungen bei der Entwicklung und Anwendung neuer Technologien geht.

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 30** Corporate Governance
- 31** Compliance
- 41** Steuern
- 43** Risikomanagement
- 44** Operational Excellence
- 46** Qualitätsmanagement
- 47** Nachhaltigkeit in der Lieferkette

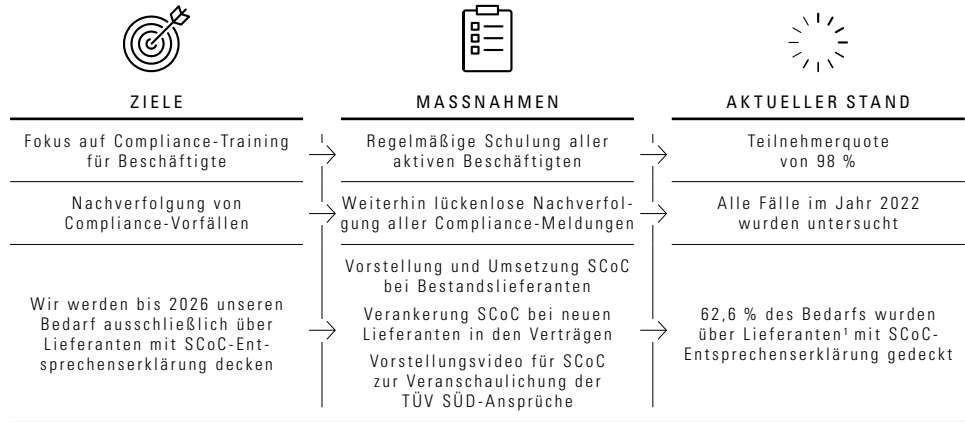
UNSER ANSPRUCH

Wir wollen die Exzellenz und Effizienz unserer Unternehmensführung stetig fördern.

GRI 2-23
GRI 2-24

Unsere Ziele

11



1 _ Lieferanten mit einem adressierbaren Einkaufsvolumen (Addressable Spend Volume) von mehr als 4 TE.

Corporate Governance

Für TÜV SÜD als global tätiges Prüfdienstleistungsunternehmen ist eine gute Corporate Governance wesentlicher Bestandteil einer transparenten und verantwortungsvollen Unternehmensführung. Sie wird in unternehmensweit geltenden Leitlinien und Regeln konkretisiert. Wir überprüfen diese Grundsätze regelmäßig und passen sie an neue Entwicklungen, 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 rechtfertigen, das unsere Kunden und andere Anspruchsgruppen in uns und unsere Dienstleistungen setzen. Wir wissen um den Wert dieses Vertrauens – und deshalb setzen wir alles daran, unsere transparente und integre Corporate Governance weiter beizubehalten und stetig fortzuentwickeln.

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

Weitere Ausführungen zur Corporate Governance von TÜV SÜD sowie zu Vorstand und Aufsichtsrat finden sich im Geschäftsbericht 2022.

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 205/3-3
GRI 206/3-3
GRI 407/3-3
GRI 408/3-3
GRI 409/3-3
GRI 411/3-3

● TÜV SÜD, CODE OF CONDUCT
TUVSUD.COM

● TÜV SÜD, SUPPLIER CODE OF CONDUCT
TUVSUD.COM

Compliance

Zu den wichtigsten Grundsätzen unseres Unternehmens gehört es, stets alle anwendbaren Gesetze sowie internationalen Bestimmungen einzuhalten und fair mit unseren Geschäftspartnern und Wettbewerbern umzugehen. Unabhängigkeit, Integrität und Legalität sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Die entsprechenden Prinzipien sind im TÜV SÜD Code of Conduct (zuvor: Code of Ethics) festgehalten, der als zentrales Regelwerk für alle unsere Beschäftigten verpflichtend ist. Er wird ergänzt durch unsere Compliance-Richtlinien sowie Merkblätter zu einzelnen Compliance-Themen. Darüber hinaus enthalten alle Vertragsdokumente von TÜV SÜD Hinweise auf den Code of Conduct oder den Supplier Code of Conduct. Alle Vertragspartner müssen sich zudem vertraglich verpflichten, selbst geeignete und angemessene Maßnahmen zur Verhinderung von Compliance-Verstößen zu ergreifen und aufrechtzuerhalten.

PRÄVENTION ALS GRUNDSATZ

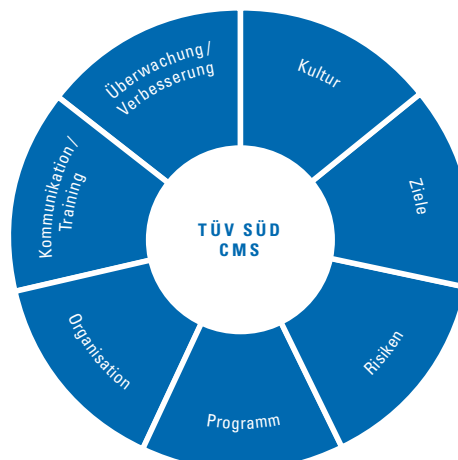
Unsere Kunden vertrauen auf die Integrität von TÜV SÜD. Um ihnen ein Höchstmaß an Sicherheit und Objektivität zu bieten, verfolgen wir einen präventiven Compliance-Ansatz. Angestrebt wird eine Unternehmenskultur, die potenzielle Regelverstöße und Risiken durch Sensibilisierung und Aufklärung der Beschäftigten sowie entsprechende Unternehmensprozesse bereits im Vorfeld verhindert. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, sich gesetzes- und regelkonform zu verhalten und mögliche Verstöße sofort zu melden.

TÜV SÜD-COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM

Das TÜV SÜD-Compliance-Management-System (TÜV SÜD CMS) stellt die Einhaltung des geltenden Rechts auch organisatorisch sicher. Es bildet den organisatorischen Rahmen aller Compliance-Maßnahmen, -Strukturen und -Prozesse. Das CMS folgt dem Leitgedanken der Unabhängigkeit, Integrität und Legalität unseres Handelns und umfasst alle Hierarchieebenen. Es ist unter Berücksichtigung der Prinzipien des IDW-Prüfungsstandards PS 980 erstellt und wird stetig vom Global Compliance Office überwacht und weiterentwickelt.

Das TÜV SÜD-Compliance-Management-System

112



Das TÜV SÜD CMS besteht aus den folgenden Elementen:

1. Compliance-Kultur

Die Compliance-Kultur ist die Grundlage unseres TÜV SÜD CMS. Sie ist geprägt vom „Tone from the Top“ und von unserer Markenbotschaft: „Mehr Wert. Mehr Vertrauen.“ Unser Erfolg hängt in hohem Maße vom Vertrauen unserer Kunden in unsere Unabhängigkeit, Integrität und Legalität ab. Alle unsere Führungskräfte sind verpflichtet, auf die strikte Einhaltung des TÜV SÜD Code of Conduct bei den ihnen unterstellten Beschäftigten zu achten. Zudem sind sie aufgefordert, ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen, indem sie die Prinzipien unseres Code of Conduct aktiv vorleben und kommunizieren.

2. Compliance-Ziele

Ziel unseres CMS ist das regelkonforme Verhalten aller Beschäftigten von TÜV SÜD und der von uns beauftragten Dritten bei der Erbringung unserer Dienstleistungen. Im Fokus der Compliance-Organisation stehen damit insbesondere die Vermeidung von Korruption, Kartellrechtsverstößen, die Einhaltung des Exportkontrollrechts sowie der Menschenrechte und mit Menschenrechten im Zusammenhang stehenden Umweltschutzpflichten (Compliance-Schwerpunktthemen).

3. Compliance-Risiken

Über eine regelmäßig durchgeführte und mehrstufige konzernweite Risikoanalyse werden die Compliance-Risiken von TÜV SÜD ermittelt. Die Risikoanalyse fokussiert sich inhaltlich auf die Compliance-Schwerpunktthemen. Gleichzeitig werden dabei auch etwaige außerhalb der Compliance-Schwerpunktthemen liegende Compliance-Risiken identifiziert. Die Analyse der Compliance-Risiken gibt TÜV SÜD einen Überblick über risikoreiche Aktivitäten und ermöglicht es damit, diese zu steuern. Darüber hinaus können Compliance-Maßnahmen gezielter eingesetzt sowie verbessert werden. Für einen global agierenden Konzern wie TÜV SÜD ist dabei die Vernetzung der verschiedenen Fachbereiche essenziell. Aus diesem Grund werden Compliance-Risiken auch in die Risikobetrachtung des Konzern-Risikomanagements einbezogen und – falls erforderlich – quartalsweise aktualisiert.

4. Compliance-Programm

Das Compliance-Programm von TÜV SÜD enthält Grundsätze und Maßnahmen zur Vermeidung von Compliance-Verstößen und damit zur Reduzierung der ermittelten Compliance-Risiken. Es umfasst präventiv die Compliance-Schwerpunktthemen und reaktive Maßnahmen im Falle eines Compliance-Verstoßes sowie ein Hinweisgebersystem.

Code of Conduct

Neben der technischen Exzellenz unserer Dienstleistung beruht die Reputation von TÜV SÜD auf der Unabhängigkeit, Integrität und Legalität unserer täglichen Arbeit. Dies sind auch die Leitgedanken des neuen Code of Conduct, der das Kernstück des TÜV SÜD-Compliance-Programms bildet. Er versteht sich als Wertekompass für alle Personen, die für oder im Namen von TÜV SÜD tätig werden.

Der aktuelle Code of Conduct wurde im Jahr 2022 inhaltlich optimiert und an das sich dynamisch entwickelnde Unternehmensumfeld angepasst. Ziel war es, den Kern der Geschäftstätigkeit von TÜV SÜD, also den Schutz von Menschen, Sachgütern und der Umwelt vor technischen Risiken, entsprechend abzubilden und unsere Verantwortung für Menschen und Umwelt sowie die Einhaltung der Rechtsordnung zu verdeutlichen.

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 2-26
GRI 205/3-3
GRI 206/3-3
GRI 407/3-3
GRI 408/3-3
GRI 409/3-3
GRI 411/3-3



TÜV SÜD, CODE OF CONDUCT
TUVSUD.COM

TÜV SÜD
TRUST CHANNEL

Compliance-Richtlinien und Merkblätter

Insgesamt gibt es bei TÜV SÜD neben dem Code of Conduct noch 13 weitere compliance-bezogene Richtlinien sowie diverse Merkblätter, die einen gesetzeskonformen, fairen, verantwortungsvollen, transparenten und wertschöpfungsorientierten Umgang innerhalb und außerhalb des Unternehmens unterstützen sollen. Diese Richtlinien werden regelmäßig überprüft und an neue Erkenntnisse, geänderte gesetzliche Bestimmungen und nationale wie internationale Standards angepasst. Weitere Merkblätter etwa zum Umgang mit Geschenken und Einladungen oder zu kartellrechtlich konformem Verhalten bei Veranstaltungen sowie Handreichungen komplettieren die TÜV SÜD-Compliance-Richtlinien.

Im Berichtsjahr 2022 gab es die folgenden Compliance-Richtlinien:

Richtlinien im Compliance-Bereich

13

TÜV SÜD-Compliance-Management-Beschreibung	Compliance-Organisation
Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption	Klassifikation von Informationen
Beachtung von Wettbewerbs- und Kartellrecht	Spenden, Mitgliedsbeiträge und Sponsoring
Beachtung von Embargo- und Handelskontrollbestimmungen	Compliance-Hinweise, Untersuchungen und Sanktionierung
Archivierung und Langzeitsicherung	Compliance-Kommunikation
Haftungsdurchgriff	Compliance-Schulungskonzept
Verträge mit TÜV SÜD-Geschäftspartnern und Dritten	

Implementierte Risikoprüfprozesse

Darüber hinaus umfasst das TÜV SÜD-Compliance-Programm weitere implementierte risikobasierte Prüfprozesse wie beispielsweise die Geschäftspartner-Due-Diligence. Insbesondere für Vermittler und Berater gelten zusätzliche Vorgaben im Hinblick auf die Höhe ihrer Provision, administrative Erfordernisse und zu verwendende Vertragsmuster. Zudem setzt TÜV SÜD die gesetzlichen Bestimmungen zu Handelsbeschränkungen und zur Terrorismusbekämpfung durch automatisierte Prüfungen (Legal Tech) der TÜV SÜD-Beschäftigten, -Kreditoren und -Debitoren gegen entsprechend geltende Sanktionslisten um.

Hinweisgebersystem – TÜV SÜD Trust Channel

Integraler Bestandteil des TÜV SÜD-Compliance-Programms ist auch das Hinweisgebersystem. Beschäftigte und externe Dritte können Hinweise und Beschwerden (im Folgenden: Meldungen) in Bezug zu Verstößen oder Verdachtsfällen weltweit über ein internetbasiertes Hinweisgeberportal, den TÜV SÜD Trust Channel, melden. Dieses Portal steht in 19 Sprachen allen Beschäftigten von TÜV SÜD sowie Kunden, Lieferanten und sonstigen Dritten offen. Die Hinweisgeber haben hier die Möglichkeit, ein geschütztes elektronisches Postfach einzurichten, über das sie mit dem Global Compliance Team von TÜV SÜD anonym und sicher kommunizieren können. Die Meldungen lassen sich technisch nicht zurückverfolgen, und die Anonymität des Hinweisgebers bleibt stets gewahrt, sofern sich die Identität nicht aus der Sachverhaltsschilderung und der Natur der Meldung ergibt. Die Beschäftigten haben darüber hinaus jederzeit die Möglichkeit, Meldungen an den Vorgesetzten, den jeweiligen Local Compliance Officer oder direkt an das Global Compliance Office zu adressieren.

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

5. Compliance-Organisation

Die TÜV SÜD-Compliance-Organisation basiert auf dem Prinzip der Aufteilung von Verantwortung und ausführender Tätigkeit. Der Vorstand trägt die übergeordnete Verantwortung für das TÜV SÜD CMS und den Aufbau der Compliance-Organisation.

Die Gesamtverantwortung trägt der Chief Compliance Officer (CCO), der direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet und in dieser Funktion weisungsunabhängig agiert. Zu seinen Aufgaben gehören unter anderem die stetige Verbesserung des TÜV SÜD CMS, das Treffen von Entscheidungen in risikobehafteten Geschäftsangelegenheiten von hoher Bedeutung und die Berichterstattung an den Vorstand und weitere Stakeholder zum Status des CMS sowie zu compliancerelevanten Sachverhalten.

Der Head of Corporate Compliance (HoC) führt die Compliance-Organisation strategisch und operativ in Abstimmung mit dem CCO. Zu seinen Aufgaben gehören unter anderem die Definition, Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung der Compliance-Strategie von TÜV SÜD.

Das Global Compliance Office übt weltweit die zentrale Steuerungsfunktion für Compliance aus. Ihm sind neben dem CCO und dem HoC die hauptamtlichen Corporate Compliance Officer und der Global Human Rights Officer (GHRO) zugeordnet. Der GHRO überwacht das Risikomanagement im Hinblick auf menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten im Sinne des zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und leistet fachliche Unterstützung bei Themen und Projekten, die sich aus diesen Sorgfaltspflichten ergeben.

Für jede Region mit Ausnahme von Deutschland gibt es einen Regional Compliance Officer sowie in jeder operativen Gesellschaft, an der TÜV SÜD eine Mehrheitsbeteiligung hält, einen Local Compliance Officer. Die Konzernbereichsleiter der TÜV SÜD AG sind gleichzeitig auch Compliance Officer des jeweiligen Konzernbereichs. Das Global Compliance Office wie auch jeder Compliance Officer steht jederzeit für Fragen aus der Belegschaft zu compliancerelevanten Themen zur Verfügung. So stellen wir Compliance weltweit und in allen Gesellschaften sicher.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der TÜV SÜD-Compliance-Organisation ist das Compliance-Committee. Das Gremium tagt regelmäßig und setzt sich aus dem Chief Compliance Officer sowie weiteren Führungskräften des Konzerns zusammen. Hier werden die Compliance-Entwicklungen im Konzern besprochen und mögliche neue Risiken evaluiert, die zu einer Verfehlung der Compliance-Ziele führen könnten. Zudem gibt es das Trust Channel Committee, das für die Untersuchung von gravierenden Compliance-Verstößen zuständig ist.

6. Compliance-Kommunikation

Ein weiteres wichtiges Element des TÜV SÜD CMS ist die angemessene Kommunikation von Compliance-Themen. Dazu kommen Richtlinien und Schulungen sowie andere Kommunikationsmaßnahmen zum Einsatz, die in einem Compliance-Kommunikationskonzept festgehalten sind. Die Compliance-Kommunikation orientiert sich primär an den Compliance-Schwerpunktthemen, erfolgt aber auch zu übergreifenden Fragen wie Integrität und korrektem Verhalten.

Ziel der Compliance-Kommunikation ist die Information der Beschäftigten über relevante Compliance-Themen und Vertiefung ihrer Compliance-Kenntnisse sowie die Steigerung der Akzeptanz von Compliance in der Belegschaft.

Entsprechend der Compliance-Kultur ist auch die Compliance-Kommunikation bei TÜV SÜD durch den „Tone from the Top“ geprägt: Bereits bei der Begrüßung neuer Beschäftigter an den TÜV SÜD-Welcome-Days wird das Thema Compliance vom Vorstand behandelt. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Code of Conduct, den darauf basierenden Compliance-Richtlinien und dem TÜV SÜD-Compliance-Programm. Auch die Konzernbereichsleiter sowie die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften sind angehalten, Compliance in ihren Verantwortungsbereichen regelmäßig anzusprechen und vorzuleben.

Um diese Regeln nachhaltig in der Organisation zu verankern, ist es wichtig, dass die Beschäftigten nicht nur formal geschult werden, sondern dass auch die Führungsebene eine Vorbildfunktion einnimmt und aktiv und regelmäßig über Compliance-Themen kommuniziert. Mindestens zweimal im Jahr wird den TÜV SÜD-Führungskräften vom Global Compliance Office ein Compliance-Thema vorgestellt. Diese präsentieren die vorgestellten Compliance-Themen in ihren Team- oder Abteilungsmeetings.

7. Compliance-Trainings

Mit der regelmäßigen Durchführung von Compliance-Schulungen fördern wir das regelkonforme Verhalten aller Beschäftigten von TÜV SÜD. Die umfangreichen Compliance-Trainings finden sowohl als Livetrainings (Präsenzs Schulungen oder Webinare) statt als auch über ein auf die spezifischen Belange des Unternehmens zugeschnittenes E-Learning-Programm, das seit 2014 im Einsatz ist. Lernschwerpunkte sind die zentralen Compliance-Schwerpunktthemen sowie die praktische Anwendung der Compliance-Vorgaben im Unternehmen, um möglichen Compliance-Verstößen vorzubeugen. Alle TÜV SÜD-Beschäftigten weltweit sind verpflichtet, jährlich an diesem Compliance-E-Learning teilzunehmen.

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 2-25
GRI 2-26
GRI 205/3-3
GRI 205-1
GRI 205-2
GRI 206/3-3
GRI 407/3-3
GRI 408/3-3
GRI 409/3-3
GRI 411/3-3

Im Jahr 2022 wurden alle TÜV SÜD-Beschäftigten und -Organe weltweit (einschließlich der als gesellschaftsrechtliche Organe tätigen Personen) zu dem Compliance-E-Learning eingeladen. Das Training wurde von rund 98% der aktiven Beschäftigten und der als gesellschaftsrechtliche Organe tätigen Personen erfolgreich absolviert.

Änderungen der Compliance-Richtlinien werden stets konzernweit kommuniziert und in entsprechenden Schulungen vermittelt. Die Local Compliance Officer halten zudem Schulungen vor Ort ab.

Vor dem Hintergrund des zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen LkSG hat das Global Compliance Office erste spezifische Schulungen zum Schwerpunktthema Menschenrechte und zu den mit Menschenrechten in Zusammenhang stehenden Umweltschutzpflichten durchgeführt.

8. Überwachung von Compliance im Unternehmen

Die Angemessenheit und Wirksamkeit des TÜV SÜD CMS wird durch verschiedene Maßnahmen überwacht und regelmäßig geprüft.

Der Chief Compliance Officer holt jeweils am Ende des Kalenderjahres die Jahresberichte aller Local Compliance Officer und Regional Compliance Officer ein. In den Rückmeldungen sind unter anderem Art und Anzahl der im jeweiligen Verantwortungsbereich festgestellten Verstöße gegen lokal geltende Gesetze und/oder den TÜV SÜD Code of Conduct, 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 2022 wieder eine persönliche Entsprechungserklärung zum TÜV SÜD Code of Conduct abgegeben. Darin bestätigen sie, den TÜV SÜD Code of Conduct sowie die geltenden Compliance-Richtlinien eingehalten und auf die Einhaltung durch die ihnen unterstellten Beschäftigten geachtet zu haben.

Alle Compliance-Meldungen werden zunächst stets auf ihre Plausibilität geprüft. Ist diese gegeben, hat die lokale oder globale Compliance-Organisation, sofern notwendig, unter Beteiligung der internen Revision oder externer Prüfer Ermittlungen durchzuführen.

Über verschiedene Wege wurden im Berichtsjahr 2022 Hinweise zu potenziellen Compliance-Verstößen bekannt oder an das GCO herangetragen. So gingen über den TÜV SÜD Trust Channel 40 Hinweise zu potenziellen Compliance-Verstößen und sieben Anfragen ein.

27 der im Berichtszeitraum über den TÜV SÜD Trust Channel eingegangenen Hinweise führten zu entsprechenden Ermittlungen, bei denen sich elf als Compliance-Fälle bestätigten. In bisher vier Fällen wurden entsprechende Disziplinarmaßnahmen verhängt sowie geeignete Präventionsmaßnahmen geprüft und umgesetzt. Insgesamt konnten 14 Compliance-Fälle bereits abgeschlossen werden.

GRI 2-23
GRI 205/3-3
GRI 205-3
GRI 206/3-3
GRI 206-1
GRI 407/3-3
GRI 408/3-3
GRI 409/3-3
GRI 411/3-3

Im Berichtsjahr 2022 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle und auch keine Vertragsbeendigungen mit Geschäftspartnern in Zusammenhang mit Korruption. Ebenso waren im Berichtszeitraum keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartellrecht anhängig, bei denen TÜV SÜD eine beteiligte Partei war.

Wie im Vorjahr ist die Überwachung und Nachverfolgung von Compliance-Fällen als ein konkretes Ziel definiert. Wie bisher werden wir alle Compliance-Fälle nachverfolgen und lückenlos aufarbeiten. Darüber hinaus führt die interne Revision spezielle Compliance-Audits auf Basis des TÜV SÜD CMS durch. Die Prüfungsschwerpunkte werden in Abstimmung mit dem Global Compliance Office festgelegt. Regelmäßig werden von der Prüfung die Elemente Compliance-Organisation und Reporting, TÜV SÜD Code of Conduct und Compliance-Training, Verträge mit Dritten, Geschenke, Einladungen und Sponsoring erfasst. Stellt die interne Revision im Zuge ihrer regelmäßigen Audits Auffälligkeiten in Bezug auf Compliance fest, wird das Global Compliance Office in die Berichterstattung einbezogen. Auch in den sonstigen allgemeinen Audits der internen Revision werden stets einzelne Compliance-Themen geprüft. Konkrete Verdachtsfälle werden stets untersucht und bestätigte Compliance-Verstöße entsprechend sanktioniert.

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG DES TÜV SÜD CMS

Im Zuge der kontinuierlichen Verbesserung und Anpassung unseres CMS sind für das Jahr 2023 folgende Maßnahmen geplant:

- Prüfung des TÜV SÜD CMS nach dem IDW-Standard PS 980,
- Durchführung des regelmäßigen Compliance-E-Learnings für alle Beschäftigten weltweit,
- Ausbau der Berichterstattung zu Hinweisen über den TÜV SÜD Trust Channel und deren Bearbeitungsstand,
- Risikoanalysen nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Entsprechend der kontinuierlichen Verbesserung des CMS hat das Global Compliance Office den Themenbereich „Menschenrechte und mit Menschenrechten in Zusammenhang stehende Umweltschutzpflichten“ im Sinne des LkSG als neues Schwerpunktthema in das Compliance-Programm integriert. So trägt TÜV SÜD den neuen Sorgfaltspflichten Rechnung, die sich aus dem LkSG, das zum 1. Januar 2023 in Deutschland in Kraft getreten ist, ergeben.

ACHTUNG VON MENSCHENRECHTEN

TÜV SÜD steht weltweit für die Achtung der Menschenrechte – sowohl im unmittelbaren Verantwortungsbereich als Unternehmen als auch in den entsprechenden Lieferketten. Dies gilt insbesondere mit Blick auf das Verbot von Zwangs- oder Kinderarbeit, das konsequente Vorgehen gegen jegliche Form der Diskriminierung, die Beachtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, die Gewährleistung fairer Beschäftigungsstandards, eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes sowie einer marktkonformen, in jedem Fall aber existenzsichernden Entlohnung.

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte trägt der Vorstand der TÜV SÜD AG. Er gibt jährlich auch eine Erklärung zum britischen Modern Slavery Act 2015 ab. Die Einhaltung der Sorgfaltspflicht zur Vermeidung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken ist seit dem Jahr 2022 eines der Schwerpunktthemen im konzernweiten CMS. Das Global Compliance Office definiert die Compliance-Strategie von TÜV SÜD im Hinblick auf Menschenrechte und mit Menschenrechten in Zusammenhang stehende Umweltschutzpflichten im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Es sorgt zudem für eine kontinuierliche Verbesserung und stellt die Umsetzung durch die jeweils verantwortlichen Konzernbereiche sicher.

Die konsequente Achtung der Menschenrechte ist dabei in allen relevanten Unternehmensrichtlinien verankert: ausgehend vom Code of Conduct in den entsprechenden Richtlinien des Personalbereichs bis hin zu den Einkaufsrichtlinien. Während im Personalbereich die beschäftigungsbezogenen Menschenrechtsthemen und -risiken im Fokus stehen, kümmert sich der Einkauf um die Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette. Die mit Menschenrechten in Zusammenhang stehenden umweltbezogenen Risiken im Sinne des LkSG werden insbesondere über die Bereiche Qualitätsmanagement und Real Estate abgesichert.

Im Jahr 2022 begannen die ersten Risikoanalysen innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs von TÜV SÜD sowie in der Lieferkette. Ziel ist es, künftig in regelmäßigen Analysen die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei den unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln und anhand der Ergebnisse dieser Risikoanalysen angemessene Maßnahmen zur stetigen Verbesserung der Menschenrechtssituation zu treffen.

Für Beschwerden oder Hinweise in Bezug auf potenzielle Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschutzverstöße steht weltweit auch der TÜV SÜD Trust Channel zur Verfügung. In Übereinstimmung mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wertet TÜV SÜD einen potenziellen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung als einen möglichen Fall einer Menschenrechtsverletzung. Im Jahr 2022 erreichten das GCO sieben plausible Hinweise über potenzielle Diskriminierungsfälle, die zu Ermittlungen des Global Compliance Office in Zusammenarbeit mit dem Konzernbereich Personal führten.

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 2-25
GRI 411-1
GRI 418/3-3

LAUFENDES MEDIATIONSVERFAHREN

Im Jahr 2022 haben wir uns an einem Mediationsverfahren bei der Nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze (NKS) beteiligt, nachdem die Gesellschaft für bedrohte Völker (GfbV) sich über den Beschwerdemechanismus der OECD an diese gewandt hatte. In diesem Verfahren wurde insbesondere erörtert, inwieweit TÜV SÜD die Rechte indigener Gemeinschaften entlang der Wertschöpfungskette stärker berücksichtigen kann. Das Mediationsverfahren wird im Jahr 2023 fortgeführt und nach jetzigem Stand auch einvernehmlich abgeschlossen werden; ein Abschlussbericht der NKS ist im Spätsommer 2023 zu erwarten.

DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Datenschutz und Informationssicherheit sind für TÜV SÜD von zentraler Bedeutung und daher fest in unserer Organisation verankert.

Datenschutz

Die globale Datenschutzorganisation wirkt weltweit auf die Umsetzung der anwendbaren relevanten datenschutzrechtlichen Vorgaben in den TÜV SÜD-Tochtergesellschaften und -Konzernbereichen hin. Die internen Konzernrichtlinien zum Datenschutz sind für alle TÜV SÜD-Beschäftigten im Intranet verfügbar.

Jährlich bestätigen die Leitungsorgane der Gesellschaften sowie die Leiter der Konzernbereiche die Einhaltung der relevanten datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie der internen Konzernrichtlinien zum Datenschutz mit einer persönlichen Entsprechenserklärung. Dabei bestätigen sie auch, die lokalen Datenschutzkoordinatoren hinsichtlich deren Tätigkeiten unterstützt zu haben, damit sie die Umsetzung der relevanten datenschutzrechtlichen Vorgaben sicherstellen können. Im Berichtsjahr lag die Rücklaufquote der Entsprechenserklärungen bei 100%.

Für alle aktiven Beschäftigten von TÜV SÜD, die im Geltungsbereich der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) tätig sind, wurde im Jahr 2022 eine verpflichtende Datenschutzeschulung in Form eines E-Learnings durchgeführt. Die Abschlussquote für das Berichtsjahr lag bei 93%. Das Online-Training wird im Zwei-Jahres-Rhythmus wiederholt und ist dann erneut von allen aktiven Beschäftigten verpflichtend durchzuführen.

Informationssicherheit

Die globale IT-Security-Organisation von TÜV SÜD wird vom Chief Information Security Officer (CISO) geführt. Unsere internen Richtlinien zur IT-Sicherheit orientieren sich an nationalen sowie internationalen Standards. Die Regelungen und ihre Einhaltung unterziehen wir einer kontinuierlichen Revision, um das angestrebte Sicherheitsniveau dauerhaft sicherzustellen.

Die zentralen IT-Systeme von TÜV SÜD werden zielgerichtet überwacht und regelmäßig getestet, um eine schnelle Reaktion auf Störungen im Betrieb zu ermöglichen. Unternehmensdaten schützen wir durch angemessene und dem jeweiligen Schutzbedarf der Daten entsprechende Maßnahmen. Die Risikoüberprüfung und -bewertung, die über alle TÜV SÜD-Gesellschaften durchgeführt wird, wird darüber hinaus risikobasiert in Vor-Ort-Audits der internen Revision regelmäßig überprüft. Die Ergebnisse werden an den Vorstand berichtet. Zum Schutz vor Viren und anderer Schadsoftware setzen wir Schutzmechanismen ein und halten diese auf dem neuesten Stand. Applikationen, die über das Internet erreichbar sind, werden regelmäßigen Penetrations-tests unterzogen. Unser Cyber Security Incident Framework definiert den globalen Rahmen für das Management von Cybersicherheitsvorfällen im TÜV SÜD Konzern. In einem geplanten und koordinierten Incident-Response-Verfahren werden die Sicherheitsverletzungen identifiziert, schnellstmöglich eingedämmt und beseitigt. Die Incident-Response-Prozesse werden regelmäßig getestet und verbessert.

Ergänzend dazu fördern wir in der Belegschaft das Verständnis dafür, dass in Bezug auf die IT-Sicherheit eine Haltung des „Null-Vertrauens und der ständigen Bedrohung“ („Zero trust and constant threat“) herrschen muss. Mit einem Awareness-Training zur Informationssicherheit, das für alle Beschäftigten jährlich verpflichtend ist, sensibilisieren wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit wechselnden Schwerpunkten. Ziel ist es, das Sicherheitsbewusstsein der TÜV SÜD-Beschäftigten zu schärfen, um eigenständig Informationssicherheitsgefahren und Schwachstellen zu identifizieren, diese der Global Security Organisation zu melden und durch angemessenes Verhalten größere Schäden proaktiv abzuwenden.

Die implementierten IT-Sicherheitsmaßnahmen dienen dem Schutz vor Gefahren und Bedrohungen sowie der Vermeidung von Schäden und sollen Risiken auf ein tragbares Maß reduzieren. Denn auch in einem intakten IT-Umfeld lassen sich Risiken nie völlig ausschließen. Angesichts zunehmender IT-Sicherheitsbedrohungen wird die weitere Implementierung von technischen IT-Sicherheitsvorkehrungen planmäßig fortgeführt.

Aber auch in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, Kunden und anderen Partnern achten wir besonders auf die Sicherheit von Informationen und Daten. Alle anwendbaren Sicherheitsaspekte werden deshalb sowohl bei neuen Projekten und Produkten als auch bei der Gestaltung operativer Systeme ausreichend und umfassend berücksichtigt.

Die Überprüfung der IT-Lieferanten („Supplier Due Diligence“) umfasst, je nach Liefergegenstand, Verpflichtungen zum Datenschutz und zur IT-Sicherheit, Geheimhaltungsverpflichtungen sowie technische und organisatorische Sicherheitsvorgaben, beispielsweise in Form von Checklisten.

Handlungsfähigkeit jederzeit sichergestellt

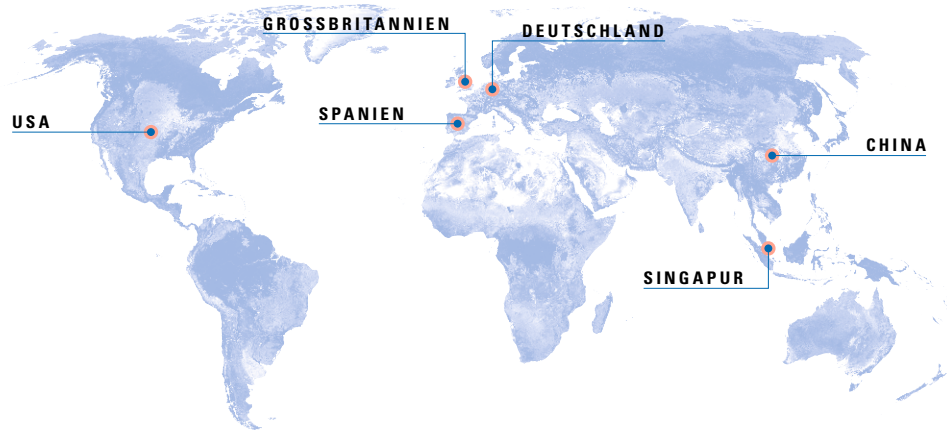
Alle Daten unterliegen der Richtlinie für die Klassifikation von Informationen sowie der Richtlinie zur Archivierung und Langzeitsicherung.

Das Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) wurde außerdem in verschiedenen Gesellschaften im Konzernverbund nach ISO/IEC 27001, TISAX und anderen nationalen Vorgaben zertifiziert. Zudem sind unsere Rechenzentren in Deutschland, Großbritannien, Spanien, den USA, Singapur und China ISO/IEC 27001 zertifiziert.

ISO/IEC 27001 Zertifizierungen bei TÜV SÜD¹

di 14

GRI 207/3-3
GRI 207-1
GRI 207-2
GRI 207-3
GRI 418/3-3



1 _ In Rechenzentren.

Mit umfangreichen Maßnahmen zur Notfallvorsorge stellen wir sicher, dass wir im Fall von weitreichenden Schäden an der IT-Infrastruktur – beispielsweise durch Brand, Umwelteinflüsse oder höhere Gewalt – weiterhin handlungsfähig bleiben. Durch eine umfassende und regelmäßige Datensicherung der zentralen Systeme ist außerdem gewährleistet, dass der Betrieb in einer für die jeweiligen Anwendungen akzeptablen Zeit wieder aufgenommen werden kann. Darüber hinaus sind Informationssicherheit und Datenschutz auch eigene Kategorien in unserem Hinweisgebersystem Trust Channel.

Steuern

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

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

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

STEUERKONZEPT

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

Das wesentliche Ziel des steuerlichen Compliance-Management-Systems von TÜV SÜD besteht somit darin, die prozessualen und organisatorischen Anforderungen auf die Erfüllung der gesetzlichen Erfordernisse auszurichten und so eine vollständige, richtige und zeitgerechte Erfüllung steuerlicher Pflichten zu gewährleisten. Um eine Incentivierung des Managements über Steuerersparnisse zu vermeiden, wird zudem bei der Ermittlung der Ergebniskomponente für die Kennzahl Economic Value Added (EVA®) die pauschale Steuerquote zugrunde gelegt.

STEUERLICHE GOVERNANCE, KONTROLLE UND RISIKOMANAGEMENT

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

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

Das steuerliche Compliance-Management-System ist auf eine fortlaufende Untersuchung seiner Angemessenheit und Wirksamkeit ausgelegt, um notwendige Verbesserungen zeitnah zu identifizieren und umzusetzen. Im Jahr 2022 wurde dazu ein gesondertes Projekt durchgeführt, um die Dokumentation steuerlicher Kernprozesse und Kontrollen zu aktualisieren. Dieses diente auch der Vorbereitung einer Wirksamkeitsprüfung, die für das Jahr 2024 angestrebt wird.

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

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

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

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

Risikomanagement

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

Wir entwickeln unser Chancen- und Risikomanagement kontinuierlich weiter und passen es an die sich ändernden Rahmenbedingungen an. Das Jahr 2022 haben wir genutzt, um den regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen den Verantwortlichen für das Risikomanagement in unseren Gesellschaften, Regionen und Divisionen zu institutionalisieren. Ein weiterer Schwerpunkt lag bei der Weiterentwicklung des Risikomanagements im Prozess der Angebotsabgabe. Der weiterentwickelte risikobasierte Angebotsprüfungsprozess, der auch Reputationsrisiken und die Vermeidung von Interessenkonflikten berücksichtigt, war Gegenstand weltweiter Schulungen in der zweiten Jahreshälfte 2022.

TÜV SÜD ermittelt die Risikotragfähigkeit des Konzerns jährlich auf Grundlage der Konzernplanungsrechnung. Dieser wird die ermittelte Gesamtrisikoposition 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 Bereiche, Regionen und Konzernbereiche durchgeführt. Die Ergebnisse ergänzen den Regelprozess der Chancen- und Risikomeldungen und werden in die Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat integriert.

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Risikomanagements im Jahr 2023 ergeben sich aus einer sich volatil entwickelnden globalen Sicherheitslage und damit einhergehenden makroökonomischen Auswirkungen sowie aus der Integration neuer oder angepasster Regulierungen, zum Beispiel zu den gesetzlichen Regelungen unternehmerischer Sorgfaltspflichten in Deutschland und in der Europäischen Union.

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

DAMMBRUCH IN BRASILIEN

Das tragische Unglück in Brumadinho, Brasilien, bei dem im Januar 2019 ein Damm einer Eisenerzmine gebrochen war, hat TÜV SÜD auch im Jahr 2022 beschäftigt. Unser Mitgefühl ist bei den Opfern und ihren Familien. Wir sind gleichwohl davon überzeugt, dass TÜV SÜD keine rechtliche Verantwortung für den Dammbbruch trägt.

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.

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 – beispielsweise mit Prozessaudits – zu verbessern sind. Wo erforderlich, werden die einzelnen Prozesse durch weiterführende Regelungen noch genauer definiert.

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

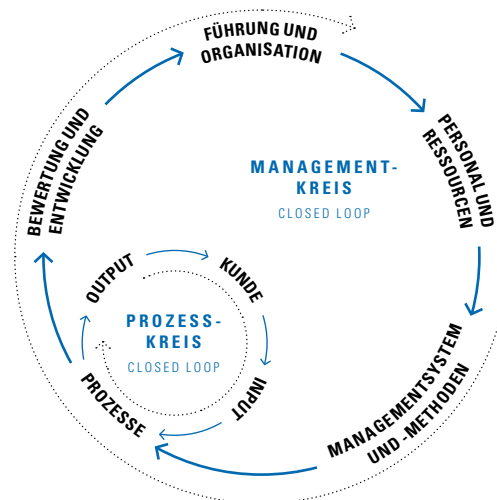
Die einzelnen Regelungen und Anweisungen sind im Management-Rahmenhandbuch von TÜV SÜD detailliert beschrieben, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich ist und jährlich aktualisiert wird. Die Leitungsebenen der Divisionen und Regionen sowie der Tochtergesellschaften der TÜV SÜD Gruppe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

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

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

Prozessmodell des integrierten Managementsystems

15



Qualitätsmanagement

GRI 404-2

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

Derzeit verfügt TÜV SÜD weltweit über etwa 750 Akkreditierungen und weitere Anerkennungen. Die Akkreditierungen sind zugleich Nachweis unserer Kompetenz, beispielsweise in den Bereichen Produktprüfung und Produktzertifizierung, Zertifizierung von Managementsystemen, Laborprüfungen, Validierung und Verifizierung sowie bei der Inspektion und Überwachung von technischen Anlagen, Objekten und Fahrzeugen. Darüber hinaus umfasst das integrierte Managementsystem die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, das Umweltmanagement, das Sicherheitsmanagement, den Datenschutz und die Datensicherheit sowie die physikalische Sicherung von Sachgütern.

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

Um das Bewusstsein für die hohe Relevanz des Qualitätsmanagementsystems bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von TÜV SÜD weiter zu stärken, führen wir seit 2021 weltweit digitale Schulungsprogramme durch. Das Programm besteht aus einem verpflichtenden Modul für alle Beschäftigten, einem zusätzlichen verpflichtenden Modul für alle Führungskräfte und neun freiwilligen Modulen. Das verpflichtende Modul für die Beschäftigten wurde in 17 Sprachen über den Learning Campus bereitgestellt und ist alle zwei Jahre von der Belegschaft zu absolvieren. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mit ihrem Eintritt ebenfalls Zugang zu allen Modulen. Die freiwilligen Module, die fortlaufend weiter ausgebaut werden, stehen allen Beschäftigten für eine Laufzeit von fünf Jahren digital zur Verfügung und ermöglichen so eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung.

GRI 2-6
GRI 204/3-3
GRI 308/3-3
GRI 414/3-3

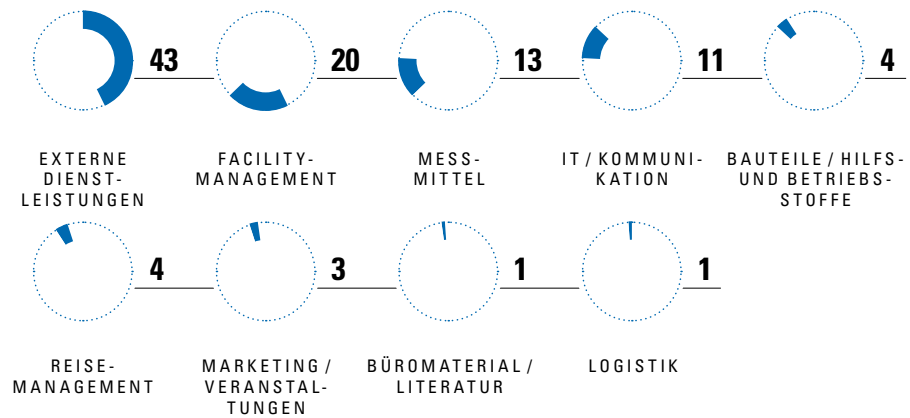
Nachhaltigkeit in der Lieferkette

TÜV SÜD ist ein global agierendes Unternehmen und entsprechend international sind auch unsere Lieferketten. Über unseren Einkauf beziehen wir Waren und Dienstleistungen von mehr als 10.000 Lieferanten¹ in über 80 Ländern. Das globale Einkaufsvolumen von TÜV SÜD betrug im Jahr 2022 rund 600 Mio. € (Vj. rund 500 Mio. €). Dies entspricht rund 21% unseres Konzernumsatzes.

Ausgabenverteilung nach Warengruppen

di 16

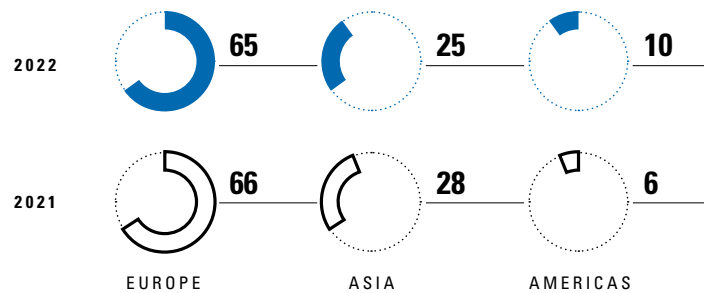
IN %



TÜV SÜD-Einkaufsvolumen nach Regionen

di 17

IN %



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



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



Maßnahmen zum Klimaschutz

¹ Lieferanten mit einem adressierbaren Einkaufsvolumen (Addressable Spend Volume) von mehr als 4 TE.

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 entsprechender Menge, mit hoher 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.

Die Implementierung von warengruppenspezifischen Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl und Bewertung von Unternehmen ist damit ein weiterer wichtiger Meilenstein im Nachhaltigkeitskonzept der TÜV SÜD-Einkaufsorganisation. Bei der Auswahl unserer Lieferanten achten wir konsequent darauf, dass diese nicht nur unseren Standards entsprechen und neben einer hohen Qualität und Versorgungssicherheit auch finanzielle Stabilität und Zuverlässigkeit gewährleisten, sondern auch unsere Werte in Bezug auf Nachhaltigkeit teilen.

Zugleich wollen wir die Vorteile einer möglichst lokalen Beschaffung nutzen. Deshalb beziehen wir mehr als 90% unseres Einkaufsvolumens von regionalen oder lokalen Lieferanten. So können wir schnell und flexibel auf geänderte Rahmenbedingungen reagieren, verringern durch kurze Lieferwege den Carbon Footprint und tragen zum Klimaschutz bei. Darüber hinaus unterstützen wir damit auch den lokalen Arbeitsmarkt und die Infrastruktur vor Ort. Wir erhöhen so zudem die Stabilität und Verlässlichkeit unserer Lieferkette. Nicht zuletzt flankieren wir diesen Ansatz durch vielfältige nachhaltigkeitsbezogene Weiterentwicklungsangebote, beispielsweise Schulungen zu Nachhaltigkeits-, Umwelt-, Arbeitsschutz- und Energiemanagement, die wir mit unseren Partnern in der Lieferkette teilen.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Entwicklung von innovativen Lösungen entlang der Lieferkette sind Diversität und Inklusion. Daher legt die TÜV SÜD-Einkaufsorganisation Wert auf eine vielfältige Lieferantenbasis mit unterschiedlichen Kulturen, Menschen und Unternehmen. Somit leisten wir unseren Beitrag für ein nachhaltiges und kontinuierliches Unternehmenswachstum.

ZIELE FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT UND DIVERSITÄT IN DER LIEFERKETTE

Wir wollen die Nachhaltigkeit und Diversität unserer Lieferkette stetig weiterentwickeln und haben uns dazu folgende unternehmensweite Ziele gesetzt, die wir bis zum Jahr 2024 erreichen wollen. Dann sollen

- alle Einkäufer von TÜV SÜD die regelmäßige Schulung zum nachhaltigen Einkauf absolviert haben und 4% der Lieferanten eine Schulung zum Thema Nachhaltigkeit von TÜV SÜD erhalten haben,
- alle Lieferanten einer regelmäßigen Risikoanalyse zu Umwelt- oder Sozialpraktiken unterzogen werden,
- weiterhin mindestens 90% des Einkaufsvolumens bei lokalen Lieferanten bezogen werden,
- sich 90% der von uns angesprochenen Lieferanten (Targeted Suppliers) dem TÜV SÜD Supplier Code of Conduct verpflichtet haben,

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 204/3-3
GRI 308/3-3
GRI 407/3-3
GRI 408/3-3
GRI 409/3-3
GRI 411/3-3
GRI 414/3-3

- 80 % der Verträge mit angesprochenen Lieferanten (Targeted Suppliers) Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten,
- 30 % der angesprochenen Lieferanten (Targeted Suppliers) eine jährliche Nachhaltigkeitsbewertung und 1 % dieser Lieferanten eine ESG-Prüfung vor Ort durchlaufen haben.

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, optimierte Transportwege sowie einen niedrigen Carbon Footprint. 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 ist unsere Einkaufsorganisation angehalten, auf die ausgewiesene Energieeffizienzklasse („EU-Energielabel“) zu achten, wobei die Energieeffizienzklasse A empfohlen ist.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT SETZT DEN RAHMEN

Um unserer sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung im Einkauf gerecht zu werden, haben wir unsere Anforderungen an Lieferanten im TÜV SÜD Supplier Code of Conduct (SCoC) festgeschrieben und mittlerweile in 15 Sprachen veröffentlicht.

Der Supplier Code of Conduct spiegelt unser Verständnis von Nachhaltigkeit und Compliance im Einkauf wider. Er prägt die Erwartungen und Anforderungen, die wir an unsere Lieferanten stellen, und dient der Sicherstellung einheitlicher Standards bei allen Partnern, mit denen TÜV SÜD zusammenarbeitet. Die entsprechenden Nachhaltigkeitsaspekte flossen sowohl in die Einkaufsrichtlinie als auch in das Einkaufshandbuch sowie in die jeweiligen Prozesse ein. Ebenfalls wurden sämtliche Vertragsvorlagen um soziale und ökologische Klauseln des Supplier Code of Conduct erweitert.

Zur stetigen Weiterentwicklung unserer Anforderungen an die Lieferkette wird die globale Einkaufsorganisation jährlich geschult. Parallel erfolgt auch die Kommunikation des SCoC an die Lieferanten.

Die Umsetzung unserer Anforderungen aus dem Supplier Code of Conduct in unserer Lieferkette wurde im Jahr 2022 mittels vertiefender Selbstauskunftsfragebogen (Self-Assessment Questionnaire; SAQ) und Vor-Ort-Audits bei ausgewählten, potenziell risikobehafteten Lieferanten überprüft.

In Vorbereitung auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wurde im Jahr 2022 ein Prozess etabliert, der die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards entlang der Lieferkette sicherstellt. Darauf aufbauend wurden Maßnahmen und Schulungen entwickelt, um möglichen Schwachstellen in der Lieferantenbasis präventiv entgegenzuwirken.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass Nachhaltigkeitsaspekte in den Lieferketten von TÜV SÜD angemessen berücksichtigt werden.

GRI 2-24
GRI 308/3-3
GRI 308-1
GRI 308-2
GRI 407/3-3
GRI 408/3-3
GRI 409/3-3
GRI 411/3-3
GRI 414/3-3
GRI 414-1

 SCHULUNGSVIDEO
TÜV SÜD SUPPLIER CODE OF CONDUCT

PRÜFUNG UND BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

Bereits vor der Beauftragung werden die Lieferanten aus Nachhaltigkeitsicht geprüft und bewertet. Dazu muss der jeweilige Geschäftspartner den SCoC akzeptieren, Informationen über das aktuell eingesetzte Nachhaltigkeitsmanagementsystem liefern, bestehende Zertifizierungen und Ratings von Nachhaltigkeitsagenturen bereitstellen sowie weiterführende warengruppen-spezifische Nachhaltigkeitsfragen beantworten. Zudem werden seit dem Jahr 2022 unsere strategischen Lieferanten jährlich im Rahmen der globalen Lieferantenbewertung hinsichtlich der Einhaltung der genannten Nachhaltigkeitskriterien überprüft und bewertet. Lieferanten, die im Bewertungskriterium Nachhaltigkeit einen geringen Wert erzielen, werden Unterlagen zum Kompetenzaufbau zur Verfügung gestellt und Trainings angeboten. Die Unterlagen stehen zudem der gesamten Lieferkette im Internet zur Verfügung.

Darüber hinaus dienen die Ergebnisse der Lieferantenbewertung sowie des jährlichen Risk Assessments als Basis für die Auswahl derjenigen Lieferanten, bei denen eine weitere Vertiefung und Überprüfung von ökologischen, sozialen und ethischen Kriterien mittels eines Fragebogens und Vor-Ort-Audits durchgeführt wird.

KONSEQUENTES HANDELN BRINGT ERFOLGE

Mit der Etablierung des SCoC haben wir im Jahr 2021 einen zentralen Grundstein gelegt, um gemeinsam mit unseren Lieferanten die Nachhaltigkeitsleistung entlang der gesamten Lieferkette weiter zu verbessern. Im Jahr 2022 wurden bereits mehr als 88 % der wesentlichen Beschaffungsvorgänge (mit einem Volumen von mehr als 0,5 Mio. €) nach den im SCoC definierten Anforderungen abgewickelt.

Auch innerhalb der globalen TÜV SÜD-Einkaufsorganisation arbeiten wir konsequent an der Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistungen. Vor diesem Hintergrund haben wir auch ESG-Ziele in die jährliche Leistungsbeurteilung der Einkaufsabteilungen integriert.

Allein im Jahr 2022 wurden bereits 54 Nachhaltigkeitsaktivitäten von der globalen Einkaufsorganisation angestoßen. Dazu zählen beispielsweise die Einführung von „grünen“ Produktlinien in elektronischen Katalogen, die Verwendung von nachhaltigen Verpackungen oder auch der Ausweis von Informationen zum Carbon Footprint im Buchungsprozess von Flügen. Ein sehr erfolgreiches Beispiel in diesem Zusammenhang ist die Initiative der Einkaufsorganisation in Südamerika, durch die gemeinsam mit der technischen Abteilung eine Einsparung von Frischwasser im Laborbereich von bis zu 50.000 Litern Wasser monatlich realisiert werden konnte.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette hat für uns auch weiterhin hohe Priorität. Denn wir sehen darin einen wichtigen Hebel, um unserer sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung gerecht zu werden.

DIENSTLEISTUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

- 53** Unser Beitrag zu den UN-Zielen
für nachhaltige Entwicklung
- 54** Unsere nachhaltigkeitsbezogenen
Dienstleistungen

UNSER ANSPRUCH

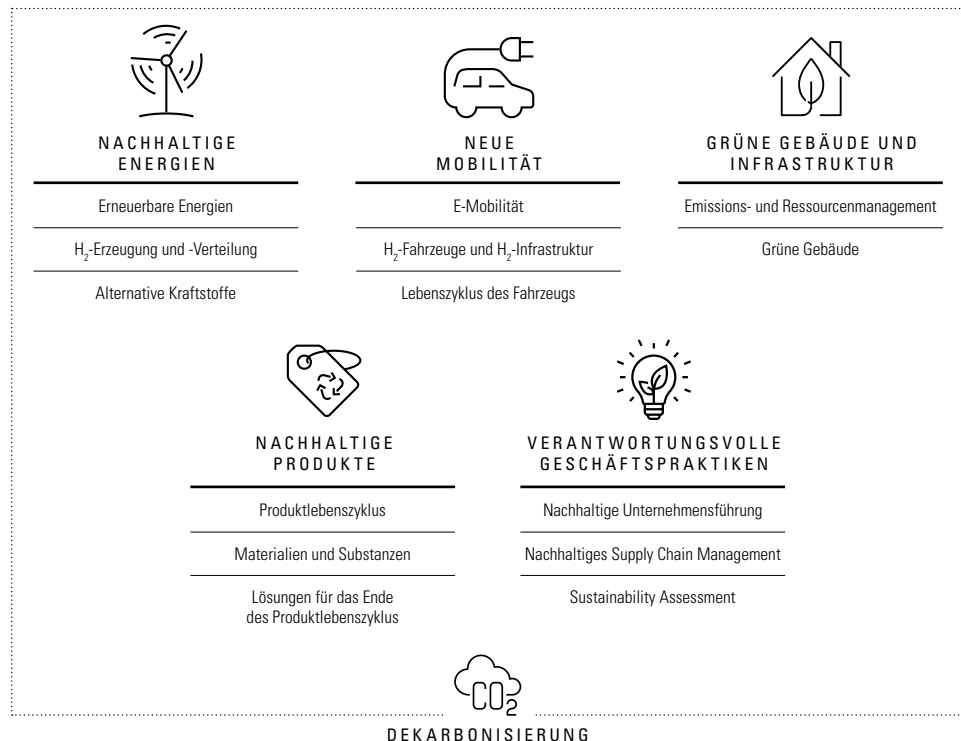
Als verlässlicher Partner für Sicherheit und Nachhaltigkeit helfen wir mit unseren Dienstleistungen und Innovationen bei der Bewältigung globaler Herausforderungen.

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. Den verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit kommt dabei eine immer größere Bedeutung zu.

Diese Entwicklung wollen wir als verlässlicher Partner für Sicherheit und Nachhaltigkeit mitgestalten und weltweit zur Bewältigung wichtiger Herausforderungen beitragen. Geleitet von unserer Strategie 2025+ „The Next Level. Together.“ wollen wir die entsprechenden Chancen für unser Unternehmen nutzen und gleichzeitig einen messbaren Mehrwert für unsere Kunden, für die Umwelt und die Gesellschaft schaffen. Dazu haben wir unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen nach strategischen Fokusthemen gegliedert.

Unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen

di 18



● VERANTWORTUNGSVOLLE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG
SIEHE SEITEN
29 – 50

● TÜV SÜD, PROJEKTBEISPIELE
TUVSUD.COM

● NACHHALTIGKEITSLÖSUNGEN
VON TÜV SÜD
TUVSUD.COM

Wir wollen aktiv Marktchancen nutzen, indem wir bestehende Dienstleistungen skalieren und international ausbauen oder neue, innovative Dienstleistungen entwickeln, um unseren Kunden ein Mehr an Nachhaltigkeit zu ermöglichen. Auf dieser Grundlage wollen wir unser Geschäft mit nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen in den kommenden Jahren deutlich steigern und überdurchschnittliches Wachstum erzielen. Dabei achten wir stets darauf, dass unsere Dienstleistungen im Einklang mit Ökologie, Ökonomie und sozialen Aspekten stehen, hohen Qualitätsstandards entsprechen sowie zuverlässig und sicher durchgeführt werden. So stellen wir uns als Vorreiter in unserer Branche den globalen Herausforderungen in Sachen Nachhaltigkeit – mit all unserer Innovationskraft sowie dem Willen zum ständigen Lernen und Verbessern.

Mit diesem Anspruch unterstützen wir weltweit unsere Kunden mit unseren Prüf- und Zertifizierungsleistungen sowie umfangreichen Trainingsangeboten bei der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in ihre Unternehmen, Produktionsprozesse und Lieferketten und gestalten so aktiv die nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft mit. Wie wir das tun, zeigt ein regelmäßig aktualisierter Überblick zu beispielhaften Projekten rund um den Globus auf der TÜV SÜD-Website.

Unser Beitrag zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung

Als weltweit agierendes Unternehmen fühlen wir uns den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals; SDGs) der Vereinten Nationen verpflichtet und leisten unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene. Die folgenden vier Ziele stehen dabei besonders im Fokus:

Bezahlbare und saubere Energie



- Zertifizierung von „grünem“ Wasserstoff
- Zertifizierung der H₂-Readiness von Kraftwerken
- Prüfung von Photovoltaik-, Geothermie- und Windkraftanlagen

Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



- Zertifizierung der biologischen Abbaubarkeit und der Recyclingfähigkeit von Verpackungen
- Verifizierung des Recyclinganteils von Kunststoffen
- Prüfung der Reparierbarkeit z. B. von Elektrogeräten

Maßnahmen zum Klimaschutz



- Zertifizierung von nachhaltigen Gebäuden nach internationalen Standards
- Prüfung von Elektrofahrzeugen und Ladeinfrastruktur
- Messung von Emissionswerten
- Validierung und Verifikation nachhaltiger Produktionsprozesse
- Verifizierung von Treibhausgasbilanzen („Carbon Footprints“)
- Zertifizierung der Klimaneutralität nach PAS 2060

Hochwertige Bildung



- Seminare zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement
- Schulungen für den fachgerechten Umgang mit Abfällen
- Fachkundeführer z. B. für Gewässerschutz

Unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen

GRI 2-6


 TÜV SÜD,
NACHHALTIGE ENERGIEEN
TUVSUD.COM

NACHHALTIGE ENERGIEEN

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

Windenergie weltweit nutzen

Der Ausbau der Windenergie spielt eine zentrale Rolle für das Gelingen der Energiewende. TÜV SÜD hat umfangreiche Erfahrungen bei der Zertifizierung von Windparks, Windenergieanlagen und Komponenten im Onshore- und Offshore-Bereich. Unsere Expertinnen und Experten unterstützen die Kunden bei Planung, Errichtung und Betrieb sowie den entsprechenden Investitionsentscheidungen mit Risikoanalysen, Arbeitsschutzkonzepten und baubegleitenden Qualitätscontrolling sowie wiederkehrenden Prüfungen von Windenergieanlagen. Dabei legen sie mit ihren Analysen nicht nur die Grundlage für den Bau neuer Windparks, sondern schaffen mit ihrer Bewertung und Prüfung auch eine belastungsfähige Basis für die Entscheidung, ob Anlagen nach Ablauf der Entwurfslebensdauer abgebaut, erneuert oder weiterbetrieben werden sollen.

Im Jahr 2022 waren die Erfahrungen unserer Experten in Südkorea gefragt, wo TÜV SÜD mit anderen Partnern beim Aufbau eines industriellen O&M-Ökosystems (O&M steht für Operation & Maintenance) für den Offshore-Windpark Shinan zusammenarbeitet. Nach seiner Fertigstellung wird der Shinan-Windpark der größte Offshore-Windpark der Welt sein. TÜV SÜD Korea wird vor Ort ein Schulungszentrum einrichten und ein spezielles Schulungssystem entwickeln, um die Arbeitssicherheit an den Windkraftanlagen zu gewährleisten.

In Frankreich unterstützt TÜV SÜD einen französischen Netzbetreiber bei der Installation der Offshore-Exportkabel der ersten drei Offshore-Windparks. Als Owner's Engineer hilft TÜV SÜD bei der Installation und dem Schutz der Kabel; auch die Überwachung der Planung und der Arbeiten am Unterwasserteil der Verbindungen zu den drei Windparks gehören zum Aufgabebereich der TÜV SÜD-Expertinnen und -Experten.

Zukunft Wasserstoff

Einen besonderen Fokus richten wir auf Wasserstoff als Energieträger. Denn als zentraler Baustein der Energiewende und als Speichermedium ist Wasserstoff essenziell für mehr Unabhängigkeit von Rohstoff- und Stromimporten – und stellt zugleich hohe Anforderungen an die Sicherheit von Tanks, Anlagen, Komponenten und Bauteilen.

GRI 2-6

TÜV SÜD unterstützt den Einsatz von Wasserstoff auf der Grundlage einer im Jahr 2020 formulierten Strategie. In unserem konzernweiten HyTime-Projekt haben wir die entsprechenden Leistungen gebündelt und so die Basis für die Entwicklung weiterer Dienstleistungen geschaffen. Mit unserer umfassenden Expertise können wir unsere Kunden über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg begleiten – von der Erzeugung und Speicherung über die Verteilung bis hin zur Anwendung von Wasserstoff in verschiedensten Bereichen.

Zugleich gilt es, Technologien wie Power-to-X weiterzuentwickeln und skalierbar zu machen, um den Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft weiter voranzutreiben. Unter Power-to-X versteht man alle Verfahren, die grünen Strom in chemische Energieträger zur Stromspeicherung, in strombasierte Kraftstoffe oder Rohstoffe für die chemische Industrie umwandeln. Vor diesem Hintergrund hat TÜV SÜD im Jahr 2022 eine nicht exklusive Kooperationsvereinbarung mit der ENGIE Deutschland GmbH getroffen, einem der Vorreiter bei der Entwicklung der Wasserstoffwirtschaft im industriellen Maßstab. TÜV SÜD bringt dabei sein Know-how und seine Erfahrung ein, um technische Innovationen sicherer zu machen und den nötigen Umbau der Versorgungsinfrastrukturen zu unterstützen.

Darüber hinaus fördert TÜV SÜD den sicheren Einsatz von Wasserstoff durch die Entwicklung neuer Prüfsiegel, auch wenn diese derzeit noch nicht gesetzlich vorgeschrieben sind. So vergibt die TÜV SÜD Product Service GmbH künftig ein neues Prüfzeichen für „Brennstoffzellensysteme“, die als stationäre, fabrikgefertigte Systeme elektrochemisch Strom erzeugen. Zugleich wurde ein neues Prüfzeichen für Wasserstoffkomponenten entwickelt, das die Sicherheit wasserstoffführender Bauteile bestätigt, die an Tankstellen oder in Fahrzeugen zum Einsatz kommen.

NEUE MOBILITÄT

Ein entscheidender Hebel für den Klimaschutz liegt im Ausbau der Elektromobilität. Wir haben bereits vor mehr als zehn Jahren eines der ersten Testlabore für Antriebsbatterien von Elektrofahrzeugen eröffnet. Damals noch ein Nischenmarkt, betreiben wir heute Batterielabore in allen wichtigen Regionen.

Weltweit bieten wir Elektromobilitätsdienstleistungen für Batterien-, 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 Interoperabilität von Produkten. So schaffen wir mehr Sicherheit – und damit die Grundlage für Akzeptanz und Vertrauen der Kunden in die alternativen Antriebstechnologien.

TÜV SÜD unterstützt mit der Guideline zur Hyperloop-Technologie die weitere Entwicklung dieser wegweisenden Transporttechnologie. Die Richtlinie definiert die wesentlichen Sicherheitsanforderungen an Planung, Bau und Betrieb solcher Systeme. Zum Einsatz kommt die Richtlinie auch im Rahmen des Forschungsprojekts TUM Hyperloop der Technischen Universität München, das im Jahr 2022 mit dem Bau eines Hyperloop-Demonstrators in die Realisierungsphase startete. TÜV SÜD begleitet das Projekt bei der Zertifizierung der Teströhre und der Transportkapsel auf Basis der entsprechenden Normen zur Maschinensicherheit – und der Guideline für Hyperloop-Systeme.

GRÜNE GEBÄUDE UND INFRASTRUKTUR

GRI 2-6

TÜV SÜD, GRÜNE GEBÄUDE
UND INFRASTRUKTUR
TUVSUD.COM

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

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

In Deutschland hilft TÜV SÜD Betreibern von Photovoltaikanlagen, Optimierungspotenziale zu heben. Wir kombinieren dabei die Prüfung der elektrischen Sicherheit und des Brandschutzes mit dem Abgleich von Ertragsparametern auf Grundlage der DIN VDE 0126-23-1. Durch die wiederkehrende Prüfung lassen sich Defekte frühzeitig feststellen und beheben, sodass die Erträge der Anlagen – und damit auch ihr Beitrag zu Energiewende – gesteigert werden können.

NACHHALTIGE PRODUKTE

TÜV SÜD,
NACHHALTIGE PRODUKTE
TUVSUD.COM

Mit unseren Prüfungs- und Zertifizierungsleistungen schaffen wir Transparenz, wenn es um die Nachhaltigkeit von Produkten geht. So helfen wir unseren Kunden, internationale Normen und Praktiken verlässlich zu erfüllen und über optimierte Prozesse den Verbrauch von Ressourcen zu minimieren sowie nachhaltigkeitsbezogene Risiken zu reduzieren. Das Spektrum unserer Leistungen reicht von der Erstellung von Ökobilanzen (Life Cycle Assessments, LCA) über die Validierung und Verifizierung des Carbon Footprint oder Wasser-Fußabdrucks, Prüfungen zur Umweltverträglichkeit oder zur Einhaltung von umweltbezogenen Standards und Richtlinien bis hin zu Audits zur unternehmerischen Verantwortung. So unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Nachhaltigkeitsleistung glaubhaft zu dokumentieren.

Dekarbonisierung der Stahl- und Chemieindustrie

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

Förderung der Kreislaufwirtschaft

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

Das Leistungsspektrum von TÜV SÜD in diesem Bereich reicht von der Vorbereitung zur Wiederverwendung 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.

GRI 2-6

Mit der Zertifizierung nach DIN SPEC 91436 bietet TÜV SÜD seit dem Jahr 2022 ein neues Referenzmodell für das betriebliche Abfall- und Wertstoffmanagement. Ziel ist es dabei, Reststoffe zu minimieren, nicht vermeidbare Abfälle bestmöglich zu verwerten und den Reifegrad des Abfall- und Wertstoffmanagements zu bestimmen. Die Industrienorm wurde von einem Konsortium aus Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaft und Wirtschaft unter Beteiligung der TÜV SÜD Management Service GmbH erarbeitet. Die erste Zertifizierung erhielt ein deutsches Discount-Einzelhandelsunternehmen für seine Filialen in Tschechien. Weitere Filialen in den Niederlanden, der Slowakei und in Rumänien sollen in einem nächsten Schritt folgen.

Erneuerbare Rohstoffe

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

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

Wassermanagement – Wasser verantwortungsvoll nutzen

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

VERANTWORTUNGSVOLLE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Audits und Zertifizierung von Managementsystemen

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 oder EMAS für Umweltmanagementsysteme, ISO 50001 für Energiemanagementsysteme sowie ISO 45001 für Arbeitsschutzmanagementsysteme und ISO 37301 für Compliance-

Management-Systeme. Zudem führen wir auch Energieaudits nach DIN EN 16247-1 durch und bieten umfassende Leistungen rund um das Thema Energieeffizienz an.

Transparente Lieferketten

Transparenz und modernes Lieferantenmanagement sind die tragenden Pfeiler einer krisensicheren und 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 beispielsweise im Rahmen eines Audits nach dem Verhaltenskodex der Business Social Compliance Initiative (BSCI) ihr Engagement für menschenwürdige Arbeitsbedingungen.

Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit

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

ETHISCHE KI

TÜV SÜD und die standardgebende Organisation des Weltverbands der Ingenieure und Techniker, IEEE SA (Institute of Electrical and Electronics Engineers Standards Association), bündeln Wissen und Kapazitäten, um Anwendungen mit Künstlicher Intelligenz (KI) verantwortungsbewusst und sicher zu gestalten. Die strategische Kooperation umfasst eine Zusammenarbeit bei der Erstellung von Standards, Trainings- und auch Zertifizierungsangeboten rund um KI. Dienstleistungen von TÜV SÜD haben den ersten weltweit gültigen KI-Ethik-Standard von IEEE SA bereits integriert. So werden Unternehmen zielgerichtet bei der Entwicklung qualitativ hochwertiger KI-Anwendungen unterstützt.

DEKARBONISIERUNG

Immer mehr Unternehmen wollen dazu beitragen, die Pariser Klimaziele zu erreichen und die Erderwärmung zu begrenzen. Sie versuchen, Treibhausgasemissionen zu reduzieren oder bereits im Ansatz zu vermeiden. TÜV SÜD unterstützt sie unter anderem bei der systematischen und koordinierten Erfassung des Carbon Footprint. Dieser Fußabdruck kann unternehmensweit als „Corporate Carbon Footprint“ (CCF) für alle Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette oder produktspezifisch als „Product Carbon Footprint“ (PCF) für den gesamten Lebensweg eines Produkts oder einer Dienstleistung erstellt und verifiziert werden. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen, Emissionstreiber zu identifizieren und Innovationen anzustoßen, um Energie- und Rohstoffaufwand zu senken.

Die TÜV SÜD-Verifizierungsstelle für Treibhausgase ist in Deutschland und Indien nach DIN EN ISO 14065 als Benannte Stelle für die Verifizierung der Emissionen von Unternehmen, Projekten und Produkten akkreditiert – und gehörte damit am Ende des Berichtsjahres zu den nur fünf Benannten Stellen, welche die strengen Anforderungen der im Oktober 2021 aktualisierten Norm erfüllen.

GRI 2-6

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

- 62** TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber
- 66** Vergütung und Nebenleistungen
- 69** Vielfalt und Einbeziehung
- 74** Qualifizierung und Weiterbildung
- 77** Beruf und Familie miteinander vereinbaren
- 78** Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement




UNSER ANSPRUCH

Wir ermöglichen den Geschäftserfolg von morgen, indem wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem modernen und von gegenseitigem Vertrauen geprägten Umfeld weiter stärken und befähigen.

GRI 2-7
GRI 401/3-3
GRI 402/3-3

Unsere Ziele

19

		
ZIELE	MASSNAHMEN	AKTUELLER STAND
Wir werden den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2026 auf 30 % erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Transparenz durch Einführung KPI-Dashboard für Führungskräfte und Beschäftigte Besondere Förderung von Frauen in der Nachfolgeplanung Ausbau Trainingsangebote zum Thema Vielfalt und Einbeziehung 	25,8 %
35 Weiterbildungsstunden pro Beschäftigtem pro Jahr bis 2026 erreichen	<ul style="list-style-type: none"> Verbreiterung des Lernangebots durch digitale Lernformate und Lernportale Förderung des selbstgesteuerten Lernens 	39 Stunden
Wir streben an, die Unfallquote LTIR gegen null zu senken	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung von jährlichen Sicherheitsunterweisungen Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsbereiche 	LTIR = 0,7

TÜV SÜD ist ein verantwortungsvoller und – gerade auch deshalb – attraktiver Arbeitgeber. Weltweit arbeiten mehr als 26.000 Menschen für unser Unternehmen, knapp die Hälfte davon außerhalb Deutschlands. Sie alle tragen entscheidend zur erfolgreichen Geschäftsentwicklung von TÜV SÜD bei. Ihre Motivation und ihre Fähigkeiten sind die Basis für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Wir wollen in den kommenden Jahren unsere Belegschaft jährlich um bis zu 2,5 % ausbauen. In Verbindung mit der natürlichen Fluktuation wird sich eine große Zahl von Menschen TÜV SÜD neu anschließen. Sie zu finden, für TÜV SÜD zu gewinnen und mit ihren Fähigkeiten in das Unternehmen zu integrieren, sind zentrale Herausforderungen für unseren Personalbereich.

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

GRI 2-7
GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 401/3-3
GRI 402/3-3



Gesundheit und Wohlergehen



Hochwertige Bildung



Geschlechtergleichheit



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Entwicklung der Beschäftigten

11 20

ANZAHL (ZUM STICHTAG)

	GESAMT	DAVON WEIBLICH	DAVON MÄNNLICH	DAVON DIVERS / NICHT ANGEGEBEN
2022	26.595	8.606	17.969	20
2021	25.538	8.181	17.273	84
2020	25.196	7.931	17.197	68

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

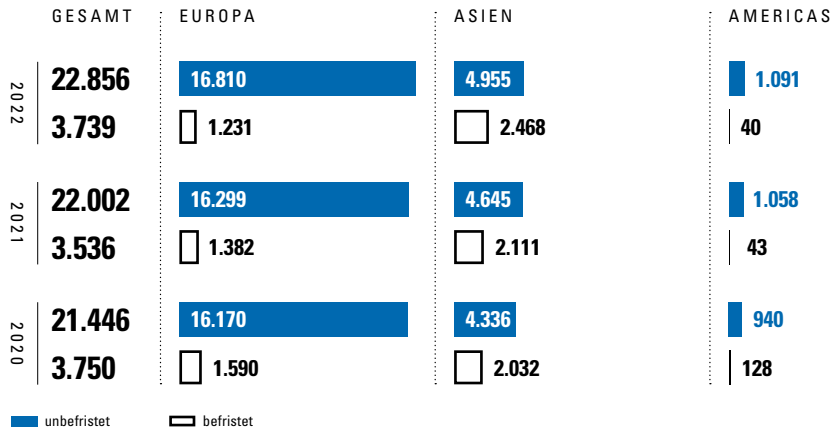
Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2022 unsere im Vorjahr entwickelten Ziele und Managementansätze im Handlungsfeld Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter detailliert und mit konkreten Maßnahmen bis in das Jahr 2026 hinterlegt. So stellen wir sicher, dass wir sowohl den regulatorischen Anforderungen als auch den Vorgaben der jeweiligen Zertifizierungen entsprechen.

Zugleich haben wir in diesem Jahr die Überarbeitung der HR-Richtlinien bei TÜV SÜD abgeschlossen und verfügen nun über ein unternehmensweit gültiges Rahmenwerk für unsere soziale Verantwortung als Arbeitgeber, das von allen Führungskräften verpflichtend umzusetzen ist. 11 21

Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis

» 21

ANZAHL

GRI 2-7
GRI 401/3-3
GRI 402/3-3

TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber

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

» 22

ORGANISATION UND STEUERUNG

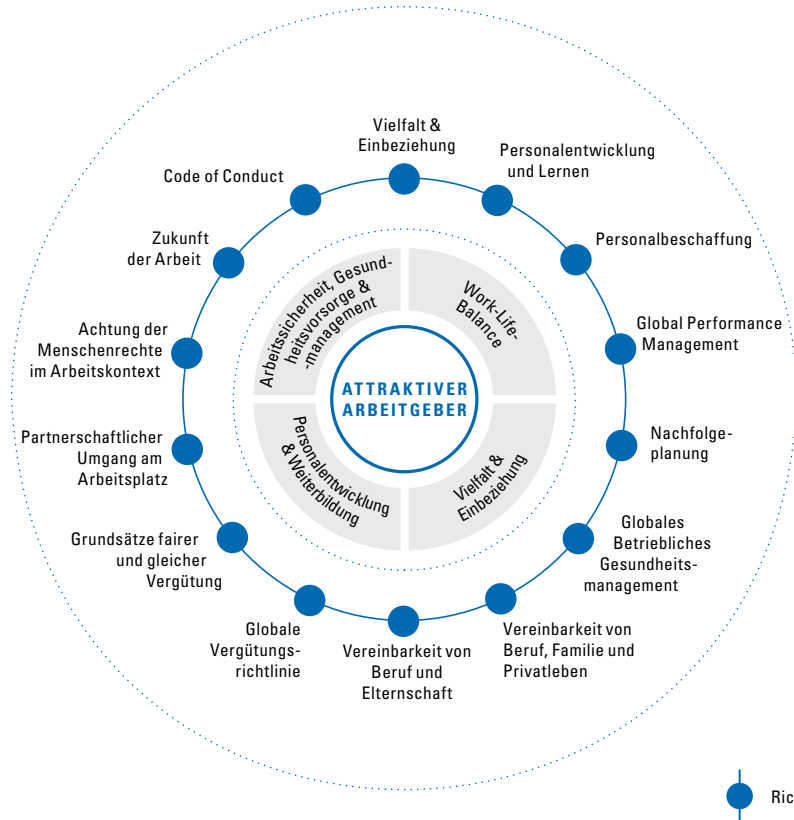
Für die Umsetzung der einzelnen Managementansätze sind themenspezifische Center of Excellence verantwortlich. Der Zentralbereich Human Resources überprüft iterativ den Status quo und die erreichten Meilensteine, evaluiert Änderungsbedarfe und richtet die eigene Handlungsweise entsprechend aus. Wesentliche Erkenntnisse aus diesem Prozess werden in der Personalstrategie berücksichtigt sowie in den unternehmensweiten Prozess zur Umsetzung der Unternehmensstrategie implementiert.

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 zu beraten. Dabei nutzen wir konsequent die Möglichkeiten der Digitalisierung, um die Beschäftigten im Personalwesen noch stärker von Routinearbeiten zu entlasten und den Führungskräften eine verlässliche Grundlage für ihre Entscheidungen zu bieten. Schon heute erhalten Führungskräfte durch ein Dashboard Einblick in die wichtigsten Personalkennzahlen und haben Zugriff auf Informationen zur Nachfolge- und Personalplanung sowie den unternehmensweiten Talentpool. Durch die hohe Transparenz der Daten lassen sich mögliche Herausforderungen frühzeitig erkennen und durch rechtzeitiges Gegensteuern sogar vermeiden.

Managementansätze und Richtlinien im Personalbereich

ii 22

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



Auch beim Auf- und Ausbau der integrierten Personalplanung, die für die Umsetzung unserer Personalstrategie von zentraler Bedeutung ist, sind wir im Jahr 2022 weiter vorangekommen. Der entsprechende Prozess „Integrated People Planning“ (IPP), der sowohl interne Daten als auch externe Marktdaten einbezieht, wurde mittlerweile in vier Divisionen umgesetzt. So lassen sich rechtzeitig Maßnahmen einleiten, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, in das Unternehmen einzubinden und weiterzuentwickeln. Dabei konzentriert sich IPP auf die Schlüsselpositionen, die für den Geschäftserfolg von TÜV SÜD von zentraler Bedeutung sind.

ZUSAMMENARBEIT MIT ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

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

GRI 401-1
GRI 402/3-3

In verschiedenen Workshop-Formaten beschäftigen sich die Konzernbetriebspartner mit der Frage, wie sie gemeinsam auf die Transformation der Arbeitswelten reagieren wollen. Dabei wird die Transformation als Chance begriffen, um die Arbeitsbedingungen im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibler und transparenter zu gestalten. Eine neue Definition von Zusammenarbeit soll dabei helfen, den jeweiligen Interessenlagen bestmöglich zu entsprechen. So haben die Betriebspartner im Jahr 2022 unter anderem Rahmenbedingungen für den Einsatz von IT-Systemen festgelegt, die einerseits die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten wahren sowie den rechtlichen Vorgaben entsprechen und andererseits einen schnellen und agilen Einsatz der Systeme erlauben.

Schon heute ermöglichen entsprechende Betriebsvereinbarungen für verschiedene TÜV SÜD-Gesellschaften in Deutschland mehr als 5.000 Beschäftigten ein flexibleres und weitgehend ortsungebundenes Arbeiten.

Die besonderen Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Beschäftigter in Betrieben und Dienststellen nimmt in Deutschland eine Schwerbehindertenvertretung wahr.

UMFRAGE ZUR MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Im Jahr 2022 waren alle Beschäftigten von TÜV SÜD zu einer weltweiten Mitarbeiterbefragung eingeladen, die ein klares Bild ihrer Zufriedenheit zeichnen sowie Erkenntnisse über deren wichtigsten Treiber liefern sollte. Weltweit nahmen 70 % der Beschäftigten an der Befragung teil.

Auf Grundlage der Befragungsergebnisse wurden folgende Handlungsfelder identifiziert: Lernen und Entwicklung, Vergütung und Zusatzleistungen, Zusammenarbeit zwischen Regionen und Geschäftsbereichen sowie Work-Life-Balance.

Auf Basis der Ergebnisse werden die bereits bestehenden Aktivitäten im Unternehmen bewertet und bei Bedarf um weitere Initiativen ergänzt. Zusätzlich zu diesem Top-down-Ansatz bespricht jede Führungskraft die Teamergebnisse mit den Beschäftigten, um gemeinsam Handlungsbedarf zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

MITARBEITERINNEN UND 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. Die globale Recruiting-Richtlinie macht die entsprechenden Prozesse innerhalb des Unternehmens transparent; für externe Interessenten sind diese auf der globalen und den lokalen Karrierewebsites einsehbar. Inzwischen ist in mehr als 20 Ländern eine Vielzahl von Stellenangeboten über eine zentrale Plattform für Bewerber zugänglich. Um dem sich abzeichnenden Mangel an Fachkräften zu begegnen, haben wir bereits im Jahr 2018 begonnen, spezialisierte Recruiting-Teams aufzubauen, die Führungskräfte regions- und divisionsübergreifend bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützen.

Eine globale Karrierewebsite bietet Interessenten authentische Informationen aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens. Diese wird ergänzt um lokale Plattformen, etwa in den USA, Indien und Spanien. Zusätzlich zeigt eine Landingpage zum Thema Nachhaltigkeit auf einen Blick, welche Tätigkeiten und Projekte TÜV SÜD in diesem Bereich anbietet.

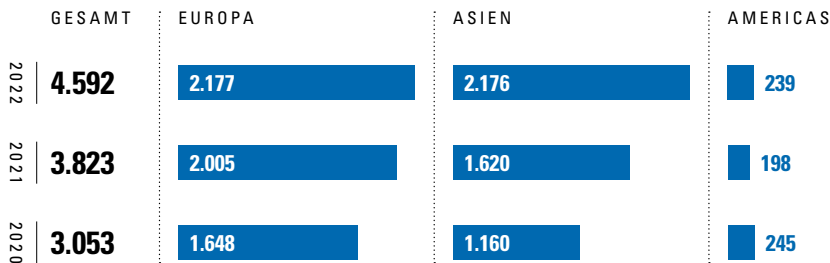
Eine entscheidende Voraussetzung, um qualifiziertes Personal für unser Unternehmen zu begeistern, ist unsere im Jahr 2019 entwickelte Arbeitgebermarke „Future in Your Hands“, die unsere weltweite Attraktivität als Arbeitgeber unterstützen soll und über entsprechende Kampagnen auf lokaler wie auf internationaler Ebene kommuniziert wird.

GRI 2-29
GRI 401-1

Neueintritte nach Regionen

11 23

ANZAHL



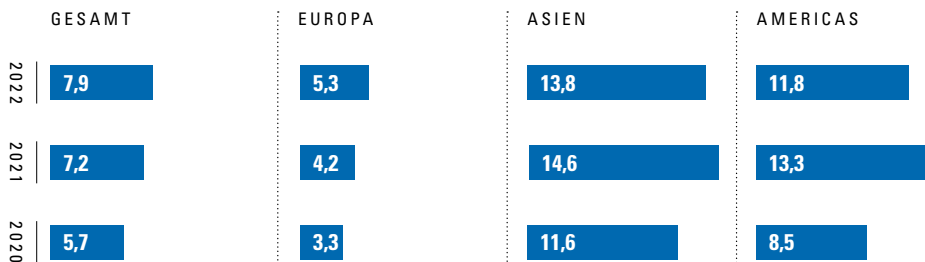
In Deutschland ist TÜV SÜD seit vielen Jahren als attraktiver Arbeitgeber bekannt. Insbesondere Ingenieurinnen und Ingenieure, technische Fachkräfte sowie Absolventinnen und Absolventen technischer Studiengänge schätzen unser Unternehmen. Dies spiegeln auch konstant gute Ergebnisse bei entsprechenden Umfragen und Rankings wider. Bereits zum dritten Mal hat TÜV SÜD im Jahr 2022 den „automotive TopCareer AWARD“ in der Kategorie „Dienstleister“ erhalten. Die Auszeichnung wird jährlich im Rahmen der gleichnamigen Karrieremesse vom Veranstalter verliehen. Auch außerhalb Deutschlands erhielten unsere Bemühungen Zuspruch: So wurde TÜV SÜD in China auch in diesem Jahr für das dortige Onboarding-Programm vom Employer Branding Institute ausgezeichnet.

Zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Arbeitgeberimages sowie unserer Recruitingprozesse befragen wir alle Bewerber zu ihren Erfahrungen und Eindrücken. Bei der Frage, wie zufrieden die Kandidaten mit dem Bewerbungsprozess bei TÜV SÜD sind, erreichen wir im Jahr 2022 im Durchschnitt einen Wert von 8,6 von 10. Zusätzlich haben wir das im Vorjahr in Westeuropa pilotierte Projekt „Candidate Experience“ im Jahr 2022 auch in Indien und Bangladesch umgesetzt, um die Erfahrung für Bewerber bei TÜV SÜD stetig zu optimieren. Darüber hinaus wurde eine globale Lerninitiative für HR-Beschäftigte und -Führungskräfte zum Thema Recruiting mit dem Schwerpunkt, den Bewerbern positive Erfahrungen bei der Einstellung zu bieten, gestartet. Weitere Lernmodule sind in Planung.

Freiwillige Mitarbeiterfluktuation nach Regionen

11 24

IN %



Vergütung und Nebenleistungen

TÜV SÜD steht für eine angemessene und stets existenzsichernde Vergütung seiner Beschäftigten. Klar strukturierte Grundsätze sowie verbindliche Standards und nachvollziehbare Regelungen, die für alle Beschäftigten im Konzern gleichermaßen gelten, bilden die Basis für eine Vielzahl unserer Personalprozesse.

Den Rahmen setzen unsere globale Vergütungsrichtlinie sowie unsere Grundsätze für eine faire und geschlechtsunabhängige Vergütung. Diese reflektieren das Fundament unserer Vergütungsphilosophie, wonach unter Berücksichtigung lokaler Unterschiede sämtliche Gehaltsentscheidungen sachlich und unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität oder anderen subjektiven Faktoren erfolgen sollen. So fördern wir die objektive Gleichbehandlung aller Beschäftigten, tragen den ökonomischen Gegebenheiten an unseren Standorten Rechnung und stellen zugleich die Einhaltung aller lokalen gesetzlichen und kollektivrechtlichen Anforderungen sicher.

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

Die weltweite Einhaltung von Mindestlöhnen ist für uns selbstverständlich und wird durch kollektivrechtliche Vereinbarungen sowie unsere global gültigen Vergütungsrichtlinien für den nicht-tarifgebundenen Bereich unterstrichen und sichergestellt. Aufgrund ihres Ausbildungs- und Tätigkeitsprofils sowie unseres hohen Anspruchs an die Qualifikation unserer Beschäftigten erhält der Großteil unserer Belegschaft eine Vergütung deutlich oberhalb der jeweils geltenden Mindestlohnbestimmungen. In Deutschland, aber auch in vielen anderen Ländern, sind die Gehaltsstrukturen üblicherweise durch die jeweils geltenden Tarifverträge vorgegeben.

Im tariflichen bzw. kollektivrechtlichen Bereich wurden im Jahr 2022 turnusmäßig an mehreren Standorten weltweit Entgelte und Prämien mit den jeweiligen Tarif- und Sozialpartnern neu vereinbart. Diese Regelungen stellen die Einhaltung von lokalen gesetzlichen Mindestanforderungen sicher und sorgen dafür, dass vergleichbare Stellen den entsprechenden Entgeltgruppen zugeordnet sind und innerhalb der gleichen Lohn- bzw. Mitarbeitergruppe vergleichbar vergütet werden. Weltweit unterliegen rund 62% unserer Beschäftigten anwendbaren Tarifverträgen oder Kollektivvereinbarungen. In Deutschland beträgt ihr Anteil an der Belegschaft rund 76%, außerhalb Deutschlands liegt er bei rund 27%.

Auch außerhalb des tariflichen Bereichs strebt TÜV SÜD eine marktorientierte und angemessene Vergütung auf Basis seiner Vergütungsgrundsätze an. Analog zum kollektivrechtlichen Bereich erfolgt auch hier eine standardisierte und objektive Stellenbewertung sowie eine Zuordnung zu Einstufungsgruppen, wobei die Bedeutung der Stelle, die mit ihr verbundene Verantwortung sowie der entsprechende organisatorische Einfluss berücksichtigt werden.

Die Durchführung der Gehaltsrunden folgt einem weltweit einheitlichen Prozess: Unabhängig von subjektiven Kriterien orientieren sich Gehaltsentscheidungen an standardisierten Leitplanken. Gehälter werden stets oberhalb der jeweiligen Mindestlohnanforderungen und innerhalb marktüblicher Bandbreiten bestimmt. Das Prinzip der leistungsgerechten Vergütung gewährleistet eine objektiv nachvollziehbare Entwicklung der Entlohnung.

In den Jahren 2023 und 2024 wollen wir die Ausgestaltung unserer Zusatz- und Nebenleistungen für unsere Beschäftigten überarbeiten und entsprechend kommunizieren. Als Grundlage dafür dienen die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2022 sowie die Rückmeldungen aus der Belegschaft.

GRI 405/3-3
GRI 405-2

WEITERHIN POSITIVE ENTWICKLUNG BEI EQUAL PAY

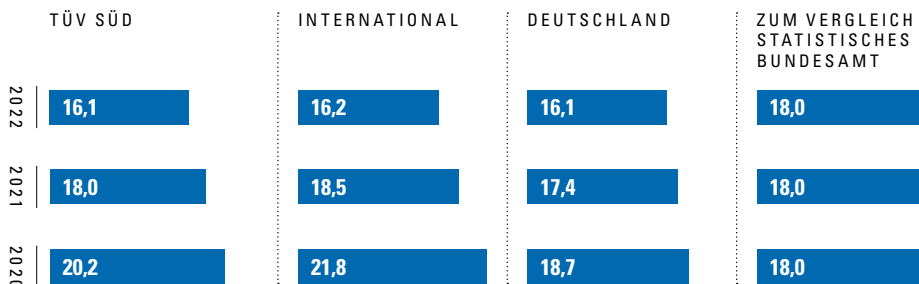
TÜV SÜD unterstützt das Prinzip der Chancengleichheit für alle Beschäftigten. Wir streben ein objektives Entgeltsystem an, das frei von diskriminierenden Faktoren jeglicher Art ist. Ein wichtiger Indikator für die objektive Gleichbehandlung aller Beschäftigten ist der Vergleich der Vergütung von Männern und Frauen (unbereinigter Gender Pay Gap). Gleichfalls betrachten wir aber auch den sogenannten Role Pay Gap, der den Gehaltsunterschied bei gleichwertigen Stellen bzw. als gleichwertig eingestuftem Aufgaben widerspiegelt.

Die Einführung unserer globalen Vergütungsrichtlinie sowie unserer Grundsätze für eine gleichartige und geschlechtsunabhängige Vergütung zeigen hier nun die ersten Erfolge: So hat sich der Gehaltsunterschied in den Jahren 2021 und 2022 erkennbar verringert. Zum Vergleich: Das Statistische Bundesamt weist für Deutschland im Jahr 2022 einen Verdienstunterschied von 18% (Vj. 18%) aus, europaweit liegt der Gender Pay Gap bei 13%.

Entwicklung Gender Pay Gap nach Regionen

di 25

IN %



Auch außerhalb Deutschlands liegen wir in fast der Hälfte der Länder, in denen wir vertreten sind, unter dem jeweiligen lokalen Gehaltsunterschied, so beispielsweise in den USA und Kanada, den Philippinen, Malaysia, Japan, Südkorea und China sowie Ungarn, Frankreich und Belgien.

Im Jahr 2022 haben wir die Harmonisierung der Vergütungsstrukturen in den Regionen weiter vorangetrieben, um weitere Fortschritte bei Gleichbehandlung und Gehaltsgerechtigkeit zu erreichen. Damit einhergehend haben wir auch die bisher unterschiedlichen, landesspezifischen Bonuspläne zu jeweils einem regionalen Bonusplan zusammengeführt und vereinheitlicht. So schaffen wir die Grundlage für gleichartige Leistungsbemessung und Bonusberechnung für alle Beschäftigten innerhalb einer Region, basierend auf weltweit einheitlichen Mindeststandards.

GRI 2-18
GRI 2-19
GRI 404-2
GRI 404-3
GRI 405/3-3

Im Jahr 2023 werden wir die Überarbeitung unseres globalen Bonusplans für das obere Management weiter vorantreiben. So soll zukünftig beispielsweise ein gewisser Teil der Bonuszahlung nicht nur von der Unternehmensentwicklung, sondern auch dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen abhängig sein. Die Vorstandsvergütung beinhaltet bereits heute variable Vergütungsbestandteile, die auf eine langfristig erfolgreiche, nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sind. Die entsprechenden Kriterien schließen auch Mindestanforderungen an die Zielkomponenten Strategie, Soziales und Nachhaltigkeit ein.

Darüber hinaus werden wir das im Jahr 2021 begonnene Job-Architektur-Projekt auch im Jahr 2023 fortführen. Die Job-Architektur bildet alle Stellen unseres Unternehmens ab und bietet somit die Grundlage für eine fokussierte Personalentwicklung und Karriereplanung. Des Weiteren fördert sie die monetäre Gleichbehandlung, denn die spezifischen Stellen werden nach einheitlichen Kriterien bewertet und entsprechenden Vergütungsstufen bzw. Gehaltsbandbreiten zugeordnet. Unseren Beschäftigten bieten wir eine höhere Transparenz, indem wir die jeweilige Stelleneinstufung in die internen Stellenausschreibungen für Managementpositionen aufnehmen.

GANZHEITLICHE LEISTUNGSBEWERTUNG

Die Leistung unserer Beschäftigten wollen wir möglichst objektiv und nach unternehmensweit einheitlichen Maßstäben bewerten. Dazu haben wir weltweit einen strukturierten Prozess zu Zielvereinbarungen, Feedback und Bewertung etabliert, der in einigen Ländern durch ein einheitliches IT-basiertes Verfahren unterstützt wird. Dieser Prozess ist in der Richtlinie „Global Performance Management“ beschrieben.

Bei TÜV SÜD ist Leistungsbewertung ein fortlaufender Kommunikationsprozess zwischen Führungskraft und Beschäftigtem. Der Prozess reicht dabei weit über das Vereinbaren und Bewerten von Zielen hinaus. Weltweit haben unsere Beschäftigten 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 anhand von Leistungs- und Verhaltensmaßstäben beurteilt. Dabei betrachten wir Leistung ganzheitlich, also nicht nur im Hinblick auf das Erreichen spezifischer Ziele. Vielmehr beziehen wir auch die Entwicklung und Ausübung von Kompetenzen in die Bewertung ein ebenso wie die Fähigkeit, die TÜV SÜD-Werte in der täglichen Arbeit mit Leben zu füllen. Der regelmäßige Austausch zwischen den Beschäftigten und den Führungskräften bestärkt und unterstützt dabei unsere strategische Zielsetzung, Weiterentwicklung und Qualifizierung kontinuierlich zu fördern und die Beschäftigten so auf die sich stetig verändernden Aufgaben und Herausforderungen vorzubereiten.

Vielfalt und Einbeziehung

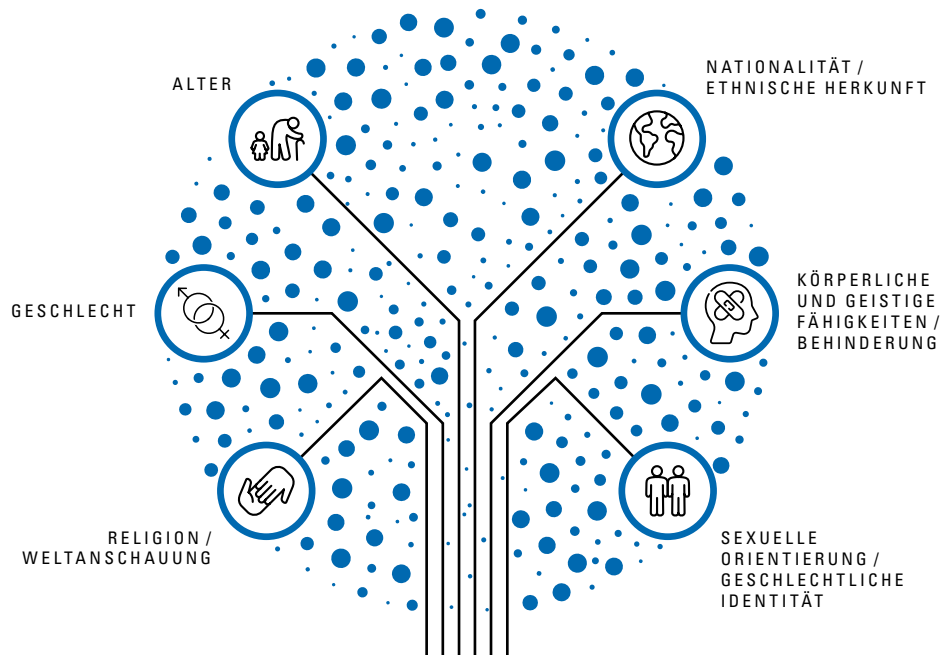
GRI 405/3-3
GRI 405-1
GRI 406/3-3

TÜV SÜD steht für Vielfalt und Einbeziehung. Unsere mehr als 26.000 Beschäftigten stammen aus über 100 Ländern mit verschiedenen Kulturen, sind unterschiedlich alt, haben unterschiedliche Lebensstile und bringen eine große Bandbreite an Fähigkeiten, Ansichten und Interessen mit – all das macht uns als Unternehmen stark und gibt uns zusätzliche Impulse bei der Entwicklung unserer Dienstleistungen. Durch eine offene Kultur und die Einbeziehung dieser vielfältigen Perspektiven sind wir in der Lage, bessere Entscheidungen zu treffen und vorhandenes Fachwissen optimal zu nutzen. Auch bei der Besetzung von Führungspositionen wird neben der fachlichen und persönlichen Eignung das Prinzip der Vielfalt in die Bewertung und Auswahl der Kandidaten einbezogen.

Unser Anspruch ist es, beim Thema Vielfalt und Einbeziehung voranzugehen und Gleichberechtigung und Einbeziehung nicht auf den Aspekt des Geschlechts zu reduzieren. Bereits im Jahr 2017 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet und uns damit zu dem Grundsatz 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, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Auch die Internationalität unserer Belegschaft spiegelt diese Überzeugung wider. Denn als international tätiges Unternehmen sind Weltoffenheit und Vielfalt wesentliche Faktoren unseres wirtschaftlichen Erfolgs. So arbeiten 113 unterschiedliche Nationalitäten bei TÜV SÜD; davon sind ungefähr 1.730 Personen außerhalb ihres Heimatlands tätig. Dies entspricht rund 7% der Beschäftigten. Von unseren etwa 2.770 Führungskräften sind rund 6% in einem Land tätig, das nicht ihr Heimatland ist.

Vielfalt und Einbeziehung

11 26



MANAGEMENTANSATZ FÜR VIELFALT UND EINBEZIEHUNG

TÜV SÜD fördert eine inklusive Unternehmenskultur, in der keine Form von Belästigung oder Diskriminierung geduldet wird. Wir erkennen die individuellen Unterschiede zwischen unseren Beschäftigten, Partnern und Kunden an. Wir stärken Kompetenzen, die es uns ermöglichen, die Vielfalt anzunehmen sowie inklusiv zu denken und zu handeln. So wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle zugehörig fühlen und inspiriert werden, sich einzubringen sowie kreativ zu sein und Eigenverantwortung zu übernehmen. Wir fördern eine Führungskultur, die Partizipation gewährleistet und die bestmögliche Nutzung der unterschiedlichen Hintergründe und Erfahrungen unserer Beschäftigten ermöglicht – und so unseren Erfolg steigert. Nicht zuletzt wollen wir Hindernisse erkennen, angehen und beseitigen und dadurch Vielfalt und Einbeziehung in unseren Prozessen, Richtlinien und Praktiken fördern. Alle diese Ansprüche haben wir in der Richtlinie „Vielfalt und Einbeziehung“ dokumentiert.

Als Unternehmen fördern wir partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und haben dies in der Richtlinie zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz festgehalten. Denn wir wollen eine Unternehmenskultur pflegen, in der ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima gelebt wird. So sind alle Regionen aufgerufen an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuarbeiten, die frei von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing ist. In der Richtlinie sind auch die Grundsätze unserer Kommunikations- und Feedbackkultur verankert; zudem werden Beschwerdeverfahren und andere Möglichkeiten für Hinweisgeber erläutert. Außerdem werden die Verantwortlichen in den Regionen dazu aufgerufen, auch über den TÜV SÜD Trust Channel hinaus transparente und leistungsfähige Beschwerdeprozesse sicherzustellen und die entsprechenden Möglichkeiten an die Belegschaft zu kommunizieren.

Im Jahr 2021 wurden zudem in den „Leitplanken Moderne Arbeitswelt“ (Future of Work Guideline) Prinzipien festgelegt, um die Flexibilität und Digitalisierung in der modernen Arbeitswelt zu fördern. In vielen Organisationseinheiten sind flexible Arbeitsmodelle und mobiles Arbeiten bereits heute als Standard etabliert.

AKTUELLE MASSNAHMEN

Mit einem breiten Portfolio an Maßnahmen wollen wir das Thema Vielfalt noch stärker im Unternehmen verankern. Dazu wurden im bereichsübergreifenden Projekt „Diversity Boost“ konkrete Ziele und Leistungsindikatoren (KPIs) auf globaler und regionaler Ebene definiert, verbunden mit der Zielsetzung, vielfältige Talente zu gewinnen, zu halten und ihnen passende Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Auch die entsprechenden Berichtswege für das Monitoring der Zielerreichung wurden dabei festgelegt. Zudem wurde ein Dashboard mit den wichtigsten Vielfalt-Kennzahlen eingerichtet, um sowohl die Führungsebene als auch die gesamte Belegschaft für das Thema zu sensibilisieren und über die Fortschritte zu informieren.

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 2-26
GRI 405/3-3
GRI 406/3-3

Vor diesem Hintergrund wurden im Jahr 2022 unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Die für alle Beschäftigten weltweit verpflichtende Compliance-Schulung umfasst nun auch das Thema Vielfalt und Einbeziehung, um das Bewusstsein für Vorurteile zu schärfen sowie Fairness und Transparenz in der gesamten Organisation zu fördern. In verschiedenen Programmen zur Führungskräfteentwicklung wurden Diversität, Einbeziehung und Anti-Diskriminierung als Bestandteil fest verankert, um inklusives und respektvolles Führungsverhalten sowie eine offene und vorurteilsfreie Kultur zu fördern.
- In der Kommunikation und in den Trainings zur Leistungsbeurteilung für Führungskräfte werden unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) und Schubladendenken thematisiert, um Objektivität und Fairness bei Leistungsbeurteilungen sicherzustellen.
- Der Prozess zur Nachfolgeplanung wurde mit Blick auf Fairness und Chancengleichheit überprüft. Weltweit und über alle Ebenen hinweg soll ein integrativeres oberstes Führungsteam aufgebaut werden. Im gesamten Prozess zur Nachfolgeplanung werden Frauen besonders gefördert und zur Bewerbung für den nächsten Karriereschritt aufgefordert. Zudem ist „Führen mit Einbeziehung und Respekt“ als eine der zentralen Führungsqualitäten bei TÜV SÜD definiert.
- Um eine inklusivere Ansprache von Beschäftigten und Kandidaten zu ermöglichen, wurde eine Empfehlung für inklusive und faire Sprache erarbeitet, die im Jahr 2023 auch international kommuniziert werden soll. Zudem ist jetzt in allen Stellenanzeigen von TÜV SÜD ein Diversity-Statement enthalten.

BESCHWERDEN JEDERZEIT MÖGLICH – AUCH ANONYM

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, stehen Beschäftigten der deutschen TÜV SÜD-Gesellschaften, die sich wegen eines der genannten Merkmale benachteiligt fühlen, benannte Beschwerdestellen zur Verfügung. Darüber hinaus können sich Betroffene auch unmittelbar an ihre Vorgesetzten oder den Betriebsrat wenden. Zudem steht der TÜV SÜD Trust Channel zur Verfügung.

Zusätzlich bietet TÜV SÜD den Beschäftigten und Führungskräften die Möglichkeit, sich von erfahrenen Psychologen zum Thema Diskriminierung oder Konflikten im Team beraten zu lassen. Alle Beschäftigten und Führungskräfte werden in der verpflichtenden Compliance-Schulung zum Thema Anti-Diskriminierung sensibilisiert.

MITARBEITERENGAGEMENT ALS TEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR

Aktiv fördern wir auch weiterhin die aus der Belegschaft in Eigeninitiative gegründeten Netzwerke zu Vielfalt und Einbeziehung im Unternehmen. Diese dienen als Interessenvertretung der in ihnen organisierten Beschäftigten, geben ihnen eine gemeinsame Stimme und können so als Bestärkung wirken und gleichzeitig Wertschätzung zeigen.

Derzeit sind folgende Netzwerke im Unternehmen aktiv:

prOUT ist ein im Jahr 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. In Amerika ist unter dem Namen prism bereits ein ähnliches Netzwerk lokal aktiv.

Um die Sichtbarkeit der LGBTIQ+-Community bei TÜV SÜD zu erhöhen und die Menschen innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu vernetzen, hat prOUT die sogenannten Lunch Talks etabliert. Ziel der Veranstaltungen ist es, über Themen im Bereich LGBTIQ+ zu informieren, unbewusste Vorbehalte abzubauen und die aktive Unterstützung zu fördern. So soll Raum für mehr Verständnis, Empathie, Respekt und gegenseitigen Austausch entstehen.

Im Jahr 2022 waren Mitglieder des prOUT-Netzwerks auch auf Betriebsversammlungen verschiedener TÜV SÜD-Gesellschaften vertreten, um die Themen Vielfalt und geschlechtliche Orientierung stärker in den Fokus zu rücken.

Zugleich unterstützt TÜV SÜD auch das im Jahr 2017 in Eigeninitiative gegründete internationale Women's Network. Über den Austausch von Informationen und regelmäßige Treffen sowie ein im Jahr 2018 gestartetes Mentoring-Programm wird den relevanten Themen mehr Sichtbarkeit im Unternehmen gegeben.

Auch im Jahr 2022 konnte das Netzwerk weiter wachsen und zählte zum Jahresende mehr als 1.000 Mitglieder, darunter nicht nur Frauen. Die internationale Bandbreite des Netzwerks spiegeln acht sogenannte „Local Ambassadors“ aus den lokalen Frauennetzwerken in Deutschland, Italien, der Schweiz, den USA, China, Spanien, Indien und Singapur wider, die gemeinsam mit dem Kernteam die Aktivitäten des Netzwerks vorantreiben und regionale Veranstaltungen organisieren.

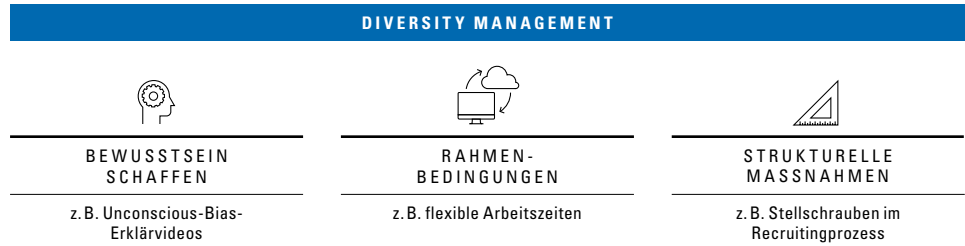
Die Aktivitäten des Netzwerks reichen von virtuellen „Sofa Sessions“ mit Diskussionsbeiträgen interner und externer Manager über Mentoring-Angebote bis hin zu Workshops und Trainings mit externen Coaches.

Vor diesem Hintergrund begrüßt und unterstützt TÜV SÜD ausdrücklich auch die Gründung weiterer Mitarbeiternetzwerke, um Vielfalt als Teil der Unternehmenskultur weiter zu festigen. Für das Jahr 2023 ist geplant, den Austausch zwischen den Netzwerken zu initiieren, um Synergien zu ermöglichen und so das Engagement weiter zu fördern und zu professionalisieren.

Handlungsfelder für mehr Vielfalt im Unternehmen

ih 27

GRI 405-1



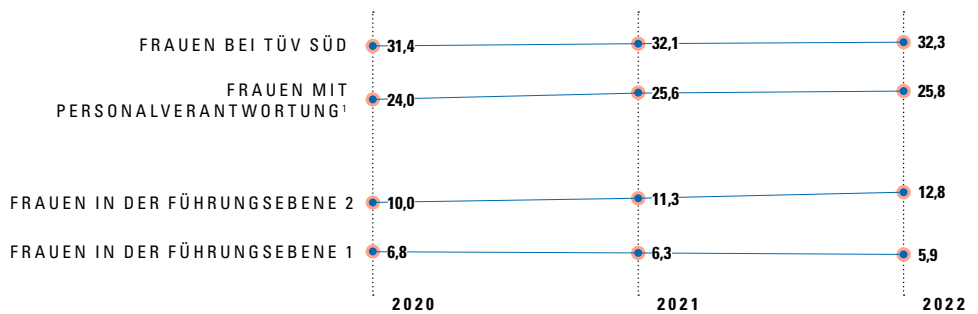
FÖRDERUNG VON FRAUEN IM UNTERNEHMEN

Wir haben einen ganzheitlichen Blick auf das Thema Vielfalt und streben in allen Diversitätsdimensionen mehr Transparenz an. Dazu wollen wir regelmäßig neue Ziele, auch mit regionalem Fokus, im Unternehmen setzen. Eine der Vielfaltsdimensionen ist Geschlechtergerechtigkeit (Gender Balance) und daher wollen wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen deutlich erhöhen – von heute rund 26 % auf 30 % im Jahr 2026. Die Frauenanteile auf verschiedenen Führungsebenen sind ein fester Bestandteil der regelmäßigen HR-Berichterstattung, um Transparenz und Sensibilität für das Thema zu erhöhen.

Entwicklung der Frauenquote

ih 28

IN %



1 _ Bezogen auf Personen mit Personalverantwortung.

Qualifizierung und Weiterbildung

GRI 404/3-3
GRI 404-1
GRI 404-2

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

Um jedem Beschäftigten je nach Aufgabe, Position, Ausbildung und Wissensstand im Unternehmen optimale Entwicklungsangebote machen zu können, etablieren wir flexible und individuelle Möglichkeiten zur fachlichen und fachübergreifenden Weiterbildung und Entwicklung.

Dabei haben wir uns das Ziel gesetzt: Bis 2026 soll sich die Zahl der Schulungsstunden pro Kopf auf 35 Stunden erhöhen. Im Jahr 2022 haben wir dieses Ziel erstmals erreicht und wollen dieses Niveau auch in den Folgejahren halten. Insgesamt absolvierten unsere Beschäftigten im Jahr 2022 rund 128.800 Tage (Vj. rund 84.250 Tage) an Aus- und Weiterbildung – rund 20% davon online. Das entspricht durchschnittlich 39 Weiterbildungsstunden pro Kopf (Vj. 26 Weiterbildungsstunden). Insgesamt wendeten wir fast 19 Mio. € für externe Trainingskosten auf (Vj. 16 Mio. €).

Zudem wurde im Jahr 2022 eine globale Lerninitiative gestartet, die sich der Optimierung des Lernangebots widmet. So wollen wir sicherstellen, dass alle Menschen, die weltweit bei TÜV SÜD tätig sind, gleich gute Entwicklungs- und Lernchancen haben. Dazu haben wir auch die entsprechende Policy „Personalentwicklung und Lernen“ überarbeitet, um den verstärkten Fokus auf das Thema Lernen zu dokumentieren.

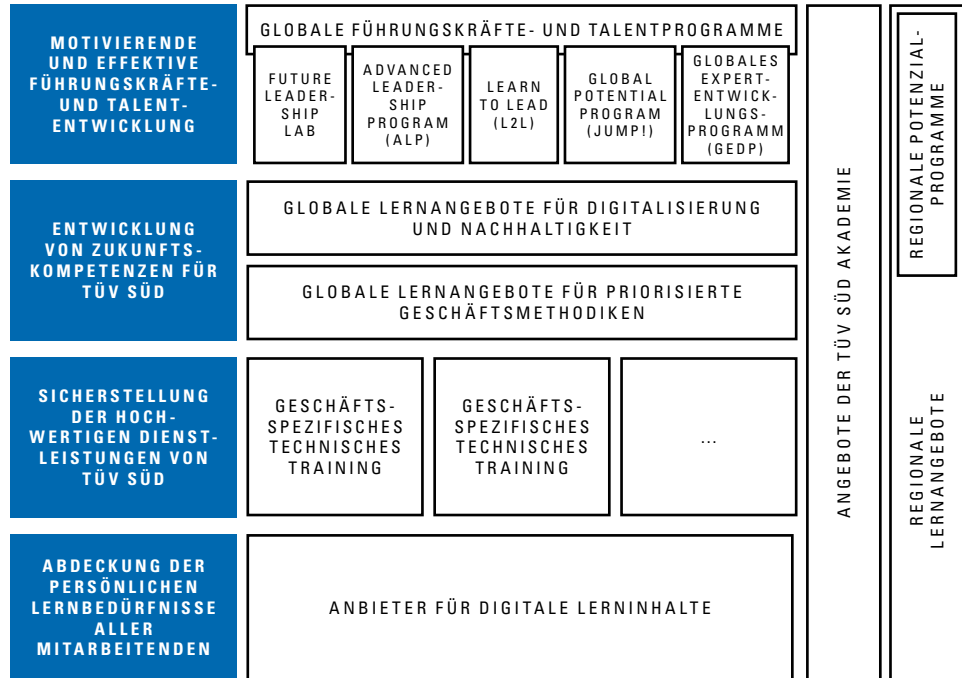
Globale und ganzheitliche Lernlandschaft

Im Jahr 2022 wurde das bisher primär auf die Aspekte Führung und Talententwicklung bezogene Rahmenwerk des „Leadership and Expert Development House“ grundlegend erweitert. So entstand eine weltweit verbindliche, ganzheitliche Lernlandschaft mit klaren Schwerpunkten und Verantwortlichkeiten.

Globale Lernlandschaft TÜV SÜD

» 29

GRI 404/3-3
GRI 404-2



Die Entwicklung von strategischen Zukunftskompetenzen ist ein Schwerpunktthema des Vorstands, der Divisionsleitungen sowie der Leitung der Abteilung Strategie und Innovation. Die technische Aus- und Weiterbildung für die Sachverständigen und Experten, die im täglichen Kundenkontakt das heutige Dienstleistungsangebot von TÜV SÜD erbringen, liegt in der Verantwortung der Gesellschaften und Regionen. Hier wurde im Jahr 2022 in Deutschland durch die Umstrukturierung der Kundenschnittstelle der TÜV SÜD Akademie eine weiter verbesserte Zusammenarbeit sichergestellt. Darüber hinaus wird auch das Potenzial von externen E-Learning-Anbietern in verschiedenen Regionen mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen erschlossen.

Über ein aktives Management der Aus- und Weiterbildungsthemen stellen die Regionen und Gesellschaften von TÜV SÜD sicher, dass Expertinnen, Experten und Sachverständige jederzeit über das nötige Know-how verfügen, um ihre Akkreditierung aufrechtzuerhalten und auch neue Technologien und Trends kompetent beurteilen und bewerten zu können. Ein großer Teil des nötigen Wissens entsteht in den Geschäftsbereichen selbst, etwa durch die kontinuierliche Anpassung an den technischen Fortschritt sowie an neue Regularien und Standards. Auch externe Anbieter geben wertvolle Impulse und die TÜV SÜD Akademie bietet zudem ein breites Lernangebot.

» 29

GRI 404/3-3

In der im Jahr 2022 neu gegründeten „Global Learning Community“ werden Erfolgsmodelle der Aus- und Weiterbildung ausgetauscht und auch globale Lernprojekte diskutiert. Im „Global Learning Portal“ werden diese ausgewählten Lernelemente aus TÜV SÜD-internen Quellen sowie von externen Anbietern gesammelt. Alle Beschäftigten haben über das Intranet Zugriff auf dieses Portal. Damit steht für die kommenden Jahre ein zentraler Anlaufpunkt für alle Beschäftigten zur Verfügung, um sich über die benötigten Kompetenzen und die entsprechenden Lernangebote zu informieren.

Neben vielfältigen Lernangeboten, die allen Beschäftigten offenstehen, wollen wir auch die Entwicklung unserer Führungskräfte, Potenzialträger, Expertinnen und Experten gezielt fördern, denn ihr Wissen und ihr Können sind eine wichtige Grundlage unseres Erfolgs. Daher sind die systematische und kontinuierliche Personalentwicklung von Fach- und Führungskräften sowie die Identifikation und Förderung von Potenzialträgern wichtige Schwerpunkte unserer internationalen Personalarbeit und Eckpfeiler unserer Personalstrategie. Mit gezielten Maßnahmen und Programmen fördern wir diese Beschäftigten auf lokaler und internationaler Ebene in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung, um so ihre Bindung an das Unternehmen zu stärken und sie auf divisions- und regionsübergreifende Führungsaufgaben vorzubereiten.

So unterstützt das Programm „Learn to Lead“ neue Führungskräfte in allen Facetten ihrer Rolle, während sich das „Advanced Leadership Program“ an erfahrene Führungskräfte richtet. Für die mittlere und obere Führungsebene wird das globale Programm „Future Leadership Lab“ angeboten. Das „Global Expert Development Program“ wendet sich gezielt an die technischen Senior-Expertinnen und -Experten unseres Unternehmens, um sie in wichtigen Kernkompetenzen auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten. Im globalen High-Potential-Programm „JUMP!“ arbeiten die Teilnehmenden – parallel zu ihren alltäglichen Aufgaben – in internationalen Teams an Projekten von strategischer Bedeutung. Entsprechende Programme gibt es auch in den Regionen AMERICAS und EUROPE. Seit dem Jahr 2022 ergänzt zudem das digitale Format Leading Awesome, das insbesondere auf das Lernen von- und miteinander setzt, das Lernangebot.

In Deutschland haben Talente mit Führungspotenzial die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten im Programm „PEP!“ zu erproben und sich so persönlich weiterzuentwickeln. Zielgruppe sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Potenzial, in den nächsten ein bis drei Jahren eine erste fachliche oder disziplinarische Führungsrolle zu übernehmen.

AUSBILDUNG – FÜR EINE SICHERE ZUKUNFT

Traditionell setzt TÜV SÜD auf die Ausbildung junger Menschen, um den künftigen Bedarf an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu decken. Ziel ist es dabei stets, möglichst viele Absolventinnen und Absolventen zu übernehmen und im Unternehmen zu Prüfingenieuren oder amtlich anerkannten Sachverständigen auszubilden. Im Jahr 2022 waren durchschnittlich 208 (Vj. 198) Auszubildende bei TÜV SÜD beschäftigt. Zudem wurden auch in diesem Jahr wieder duale Studiengänge in Kooperation mit namhaften Hochschulen angeboten, vor allem in den Bereichen Maschinenbau sowie Elektro- und Fahrzeugtechnik.

GRI 2-7
GRI 401/3-3

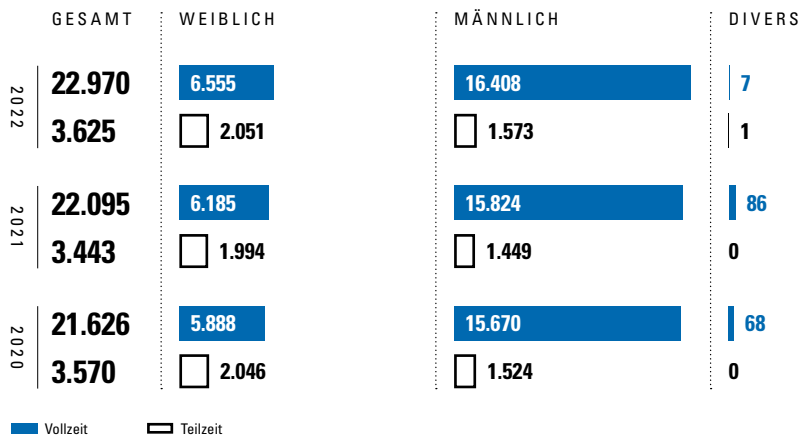
Beruf und Familie miteinander vereinbaren

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und zugleich ein wichtiger Aspekt unserer Verantwortung als Unternehmen. Durch eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wollen wir optimale Voraussetzungen dafür schaffen. Zugleich treiben wir einen Kulturwandel im Unternehmen voran, der eine familienbewusste Arbeitsweise und ein ausgewogenes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten unterstützt. Zudem bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und 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 Leitplanken liefert der Maßnahmenkatalog aus dem Audit „berufundfamilie“, an dem wir seit dem Jahr 2009 regelmäßig teilnehmen.

Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis

30

ANZAHL



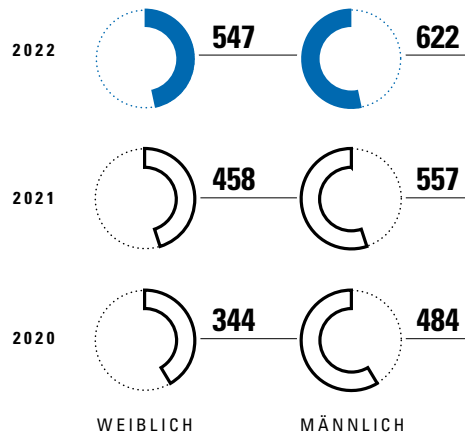
Mit dem im Berichtsjahr formulierten Managementansatz „Work-Life-Balance“ haben wir unsere Aktivitäten weiter systematisiert und werden diese mit konkreten Zielen hinterlegen, die wir spätestens im Jahr 2026 erreichen wollen. Dazu arbeiten wir konsequent an der Umsetzung der Richtlinien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie von Beruf und Elternschaft. So wurde im Jahr 2022 in 17 Ländern Europas eine Abweichungsanalyse durchgeführt und es wurden Handlungsempfehlungen in den Bereichen Kommunikation und Kultur sowie Unterstützungsleistungen bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen abgeleitet. Im Jahr 2023 werden auch die Regionen ASIA und AMERICAS in die Abweichungsanalyse einbezogen.

Darüber hinaus wollen wir die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens noch stärker nutzen, um weitere Potenziale für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu schaffen, aber auch um Talente unabhängig vom Lebensort für das Unternehmen zu gewinnen. Nicht zuletzt wollen wir auch die Unterstützungsprogramme zur Kinderbetreuung weiter ausbauen, jeweils abhängig vom länderspezifischen Bedarf.

GRI 401/3-3
GRI 401-3
GRI 403/3-3
GRI 403-1
GRI 403-2**Inanspruchnahme von Elternzeit nach Geschlecht**

31

ANZAHL



Nach wie vor ist das konzerneigene Jugendaustauschprogramm „Horizonte“ ein Erfolgsmodell. Jährlich können knapp 40 Jugendliche und ihre Familien daran teilnehmen und so neue Kontakte knüpfen und die Vielfalt der Kulturen in den Ländern erleben, in denen TÜV SÜD tätig ist.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

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

Im Gesundheitsschutz setzen wir vor allem auf die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiterinnen und 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 Beschäftigten und wirken damit krankheitsbedingten Ausfallzeiten sowie den Folgen des demografischen Wandels entgegen. Dabei gehen wir mit unseren Maßnahmen oft über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

MANAGEMENTANSATZ ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Der Managementansatz „Health & Safety“ fasst unsere Aktivitäten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zusammen und gibt konkrete Ziele vor: Wir streben grundsätzlich eine Situation ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen an. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle. Dies unterstreichen wir mit unserem Anspruch, die Unfallquote (LTIR) gegen null zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer umfassenden Präventionskultur. Wir arbeiten an der Erstellung eines weltweit einheitlichen Prozesses zur Erfassung, Aufarbeitung und Analyse des Unfallgeschehens und überprüfen die bisherigen präventiven Maßnahmen im Bereich Unfallschutz.

Mit einem digitalen Berichtssystem wollen wir die Datenqualität und Prozesseffizienz deutlich verbessern. Diese digitale Plattform für die Health & Safety-Community dient auch der besseren Vernetzung und Abbildung der Anforderungen der Norm ISO 45001. Eine konzernweite Erhebung von Kennzahlen bleibt aufgrund der sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen an unseren Standorten in aller Welt eine Herausforderung. Wir bauen daher die Berichterstattung im Arbeits- und Gesundheitsschutz aus, um ein einheitliches Gesamtbild aus internationaler Sicht erstellen zu können.

Im Bereich der Reisesicherheit orientieren wir uns an der ISO 31030 und werden im Rahmen unserer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber weitere Angebote für unsere Beschäftigten entwickeln. Dies haben wir mit der Unterzeichnung der Singapore Declaration der International SOS Foundation bekräftigt. Bereits heute steht allen Beschäftigten von TÜV SÜD auf Dienstreisen ein weltweites Netz von Assistenzzentren 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.

Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Grundlage unseres Handelns ist die „Global Health & Safety Policy“. Die Richtlinie regelt für alle TÜV SÜD-Gesellschaften weltweit die Organisation des Gesundheitsschutzes und definiert unternehmensweite Mindeststandards und Kennzahlen.

Entsprechend der Internationalisierung unseres Unternehmens folgt auch unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einem internationalen Ansatz. Es verknüpft das Konzept des gesetzlich geregelten Gesundheitsschutzes (inklusive der Arbeitssicherheit) mit dem Konzept der freiwillig betriebenen Gesundheitsförderung.

TÜV SÜD bekennt sich zu folgenden internationalen Übereinkommen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung:

- „Seoul Declaration on Safety and Health at Work“ der International Labour Organisation (ILO)
- Grundsätze der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union
- Singapore Declaration der International SOS Foundation

Mit deren Umsetzung, ergänzt durch unternehmenseigene Themenfelder wie beispielsweise mentale Gesundheit, wird TÜV SÜD seiner Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gerecht.

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.

Bei unseren BGM-Aktivitäten beziehen wir stets auch die lokalen Arbeitnehmervertretungen mit ein.

Handlungsfelder und Maßnahmen

ii 32

des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei TÜV SÜD

GRI 403/3-3
GRI 403-1
GRI 403-2
GRI 403-3
GRI 403-8**ARBEITSSICHERHEIT**

Arbeitsplatzbegehungen

Gefährdungsbeurteilungen

Sicherheitsunterweisungen

Hautschutz und persönliche
SchutzausrüstungErste Hilfe und
Notfallmanagement**ARBEITSMEDIZIN /
-PSYCHOLOGIE**

Vorsorgeuntersuchungen

Arbeitsplatzergonomie

Arbeitspsychologische
Betreuung und psychologischer
NotfalldienstReisemedizinische Beratung
und Betreuung
(inkl. Impfungen)**PRÄVENTION UND
GESUNDHEITSFÖRDERUNG**

Risikofaktoren-Screening

Gesundheitscheck für
FührungskräfteSportangebote, u.a.
Teilnahme an Firmenläufen

Erährungsberatung

Suchtprävention und
Stressmanagement

Webinare zu Work-Life-Balance

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

ARBEITSSICHERHEIT

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

iii 33

Alle unsere Beschäftigten werden arbeitsmedizinisch betreut. Dabei wird die Betreuung an den einzelnen Standorten über einen externen Dienstleister sichergestellt. Am Standort München steht der Belegschaft zudem eine betriebsärztliche Ambulanz zur Verfügung.

Um psychischen Belastungen zu begegnen, wie sie etwa durch Stress oder Konflikte am Arbeitsplatz entstehen können, bieten wir unseren Beschäftigten eine arbeitspsychologische Beratung an. Seit dem Jahr 2013 können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch an einen psychologischen Notdienst wenden. Die entsprechende Hotline steht rund um die Uhr zur Verfügung.

GRI 403-5
GRI 403-6

ISO 45001 und Safety Certificate Contractors Zertifizierungen bei TÜV SÜD¹

ii 33



1 _ 16 Zertifizierungen in einzelnen TÜV SÜD-Gesellschaften und TÜV SÜD-Standorten.

GESUNDHEITSSCHUTZ

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

So hat TÜV SÜD im Jahr 2022 mit der Kampagne „Wächter fürs Leben“ den HR Excellence Award in der Kategorie „Well Being“ erhalten. Die Kampagne zielt auf die Krebsprävention ab und nutzt dazu ein neues Format im Bereich Gamification. Spielerisch werden so wichtige Informationen zur Risikovorvorsorge vermittelt und das Bewusstsein für gesundes Verhalten geschaffen.

Darüber hinaus wurde TÜV SÜD in China mit dem „Outstanding Health Practice Award“ ausgezeichnet, der im Rahmen der „Mercer China Healthiest Workplace Awards 2022–2023“ verliehen wurde. Die Auszeichnung wird im zweijährigen Turnus an Unternehmen vergeben, die ihren Beschäftigten ein besonders gesundes Arbeitsumfeld bieten und dies auch in ihrer Unternehmenskultur widerspiegeln.

Weitere Kennzahlen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Deutschland

≡ 02

	2022	2021	2020
Erfasste Beschäftigte ¹	11.757	11.252	11.445
Durchschnittliche Ausfalltage je Unfall ²	28,0	11,1	11,3
Ersthelferquote	8,8 %	7,9 %	9,4 %

1 _ In Kapazitäten (FTE).

2 _ Änderung der Bemessungsgrundlage auf schwere Unfälle mit mehr als 3 Ausfalltagen; Vorjahreswerte sind nicht angepasst.

Teilnehmerquote für ausgewählte Gesundheitsaktionen in Deutschland

≡ 03

	2022	2021	2020
Grippeimpfung	10,0 %	11,0 %	13,5 %
Darmkrebsvorsorge	47,0 %	41,0 %	35,0 %

Die virtuellen Gesundheitstage sind mittlerweile ein fester Bestandteil im Jahresplan zur Gesundheitsprävention bei TÜV SÜD. Hier können sich die Beschäftigten drei Tage lang in Impulsvorträgen und Beratungsgesprächen zu einem breiten Spektrum an Gesundheitsthemen informieren. Die Unterlagen zu den Veranstaltungen sind auch über das Intranet abrufbar. Tägliche Entspannungseinheiten in der Mittagspause sowie Übungsvorschläge zur „Bewegten Pause“ rundeten das Programm ab, das im Jahr 2022 mehr als 1.000 Beschäftigte nutzten.

Im zweiten Jahr der globalen virtuellen Gesundheitskampagne „Wie nutze ich meine Energiequellen?“ lag der Fokus auf dem Thema Schlaf. Die Veranstaltungen wurden in deutscher und englischer Sprache angeboten und waren weltweit für die Beschäftigten zugänglich. Ein breites Informationsangebot im Intranet und eine virtuelle 3D-Tour ergänzten das Angebot und wurden von rund 2.600 Beschäftigten besucht.

In Deutschland wurde die Krebspräventionskampagne „Wächter des Lebens“ mit der jährlichen Darmkrebsvorsorgeaktion kombiniert, die im Jahr 2022 mit knapp 3.000 Teilnehmenden einen neuen Rekord verzeichnete. Darüber hinaus wurde im Jahr 2022 das Projekt „mentale Gesundheit“ gestartet, um den ansteigenden Belastungen im Sinne einer resilienten Belegschaft entgegenzuwirken und entsprechende Unterstützungsangebote zu kommunizieren. Dazu soll ein internationaler Standard geschaffen werden. In einem ersten Schritt wurden im Jahr 2022 weltweit die bestehenden Angebote erfasst und der entsprechende Bedarf ermittelt.

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

ERFOLGREICH GEGEN DIE PANDEMIE

Mit dem Übergang in die endemische Phase der Pandemie wurden die meisten Aktivitäten, wie etwa die Beschaffung von Schutzausrüstung und Schnelltests, sukzessive wieder in die Linie zurückgeführt. Zum Jahresende 2022 wurde der 2020 eingerichtete Krisenstab aufgelöst. Die Erfahrungen, die während der vergangenen Monate mit mobilen oder hybriden Arbeitsformen gemacht wurden, haben wir in dem globalen Leitfaden „Arbeitswelt der Zukunft“ festgehalten.

U M W E L T

- 85** Management der Umwelteinflüsse
von TÜV SÜD – messen, steuern, reduzieren
- 88** Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit

UNSER ANSPRUCH

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

Unsere Ziele

iii 34

ZIELE	MASSNAHMEN	AKTUELLER STAND
Ab 2025 betreiben wir unseren Geschäftsbetrieb kohlenstoffneutral (Scope 1, 2 und 3: Dienstreisen)	Aufbau einer systematischen und kontinuierlichen Treibhausgas-(THG-)Bilanzierung sowie eines Energiemonitorings Konzeption und Umsetzung von Emissionsminderungsmaßnahmen	Weltweite Implementierung unserer Energiemanagement-Software Unsere THG-Bilanzen von 2021 sowie 2022 decken jeweils unsere vollkonsolidierten Gesellschaften ab, die mehr als 90 % des Konzernumsatzes ausmachen
Bis 2050 streben wir Netto-Null-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette an und reduzieren unsere THG-Emissionen um 90 % gegenüber 2022 (Scope 1, 2 und 3)	Beitritt zur Science Based Targets initiative (SBTi) und Verpflichtung zur Einhaltung des 1,5-°C-Emissionspfads Erarbeitung von wissenschaftlich basierten Klimazielen nach SBTi-Kriterien und Emissionsminderungsmaßnahmen nach SBTi-Kriterien	Ausbau der systematischen THG-Emissionsquantifizierung um THG-Quellen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (in Arbeit)
Wir werden den Anteil von Elektrizität aus erneuerbaren Ressourcen am gesamten Stromverbrauch stetig erhöhen	Ausbau von Photovoltaikanlagen im In- und Ausland um jährlich 4.300 MWh Definition von Mindestkriterien für Standorte und Neuanmietungen	2022 wurden 58,8 % unseres Stromverbrauchs aus erneuerbaren Ressourcen bezogen; in Deutschland stammen 82,5 % des nationalen Stromverbrauchs aus erneuerbaren Quellen

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.

Als technischer Dienstleister hinterlassen wir einen deutlich kleineren ökologischen Fußabdruck als Unternehmen anderer Branchen. Dennoch nehmen wir unsere Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Klima sehr ernst. Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2022 unsere Umweltrichtlinie weiterentwickelt, uns neue Ziele gesetzt und darauf abgestimmte Maßnahmen auf den Weg gebracht. Unser Fokus liegt dabei weiterhin auf folgenden SDGs:



Bezahlbare und saubere Energie



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



Maßnahmen zum Klimaschutz

Management der Umwelteinflüsse von TÜV SÜD – messen, steuern, reduzieren

GRI 2-23
GRI 301/3-3
GRI 302/3-3
GRI 303/3-3
GRI 305/3-3
GRI 306/3-3

Wir haben den Anspruch, das nachhaltigste Unternehmen unserer Branche zu werden. Der Schutz von Klima und Umwelt ist dabei von zentraler Bedeutung.

Die aktualisierte Umweltrichtlinie definiert die Schwerpunkte unseres betrieblichen Umweltmanagements sowie die entsprechenden Verantwortlichkeiten. Der Konzernbereich Real Estate gibt die Umwelt- und Klimaziele für alle vollkonsolidierten TÜV SÜD-Gesellschaften vor. Innerhalb unserer Fokusthemen Klimaschutz, Ressourcenmanagement und Umweltbewusstsein wird die Zielerreichung systematisch gemessen, überwacht und gesteuert, um negative Umweltauswirkungen stetig zu minimieren. Konkrete Maßnahmen werden in interdisziplinären und bereichsübergreifenden Teams erarbeitet – von der Beschaffung nachhaltig produzierten Büropapiers bis hin zur umweltfreundlichen Entsorgung der Abfälle an unseren weltweiten Standorten.

Um unsere Umweltauswirkungen weiter systematisch zu reduzieren, erarbeiten wir derzeit entsprechende Leistungskennzahlen.

NEUE UMWELTZERTIFIZIERUNG ERREICHT

In Garching analysiert TÜV SÜD in einem Prüflabor die Umweltauswirkungen von Reifen und Rädern und hält sich dabei im täglichen Betrieb an die Vorgaben der ISO 14001. Die Anforderungen und Nachweise des implementierten Umweltmanagements wurden im Jahr 2022 von einer unabhängigen dritten Partei überprüft, bestätigt und zertifiziert. Damit konnten wir die zwölfte Umweltzertifizierung in der TÜV SÜD-Gruppe erreichen und unser betriebliches Umweltmanagement an wichtigen Laborstandorten weiter ausbauen.

ISO 14001 Zertifizierungen bei TÜV SÜD¹

|| 35



¹ 12 Zertifizierungen in einzelnen TÜV SÜD-Gesellschaften und TÜV SÜD-Standorten.

KLIMASCHUTZ: TREIBHAUSGASE IM FOKUS

TÜV SÜD bekennt sich zum Pariser Klimaabkommen und zur Eindämmung der globalen Erwärmung. Mit unseren Dienstleistungen leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung der Wirtschaft. Aber auch innerhalb unseres Unternehmens ist der Klimaschutz von zentraler Bedeutung. Um unseren Geschäftsbetrieb mit den globalen Herausforderungen in Einklang zu bringen, setzen wir auf Ressourcenschonung, Energieeffizienz im Gebäudebetrieb sowie eine klimafreundliche Mobilität unserer Beschäftigten. Eine belastbare Datengrundlage liefert uns die Treibhausgas-Bilanz (THG-Bilanz).

GRI 305/3-3
GRI 305-5

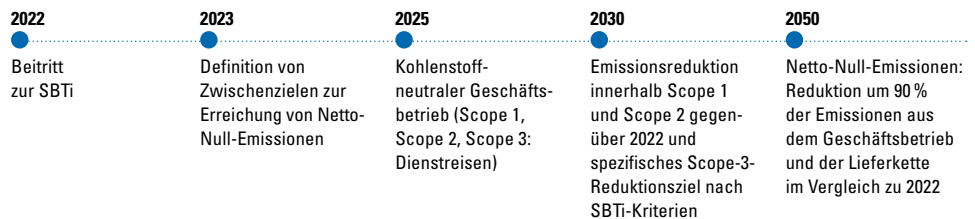
NACHHALTIGKEITSLÖSUNGEN
VON TÜV SÜD
TUVSUD.COM

Im Jahr 2022 haben wir unsere Klimaziele weiter ausgebaut und eine eigene Klimastrategie formuliert. Diese Zielsetzung wollen wir in mehreren Etappen erreichen:

- Ab dem Jahr 2025 wollen wir innerhalb unseres Geschäftsbetriebs kohlenstoffneutral wirtschaften (Scope 1, 2 und 3: Dienstreisen). Dazu gilt es, THG-Emissionen so weit wie möglich zu vermeiden und den Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Alle im Jahr 2025 noch anfallenden THG-Emissionen sollen mithilfe zertifizierter Kompensationsprojekte ausgeglichen werden.
- Mit dem Beitritt zur Science Based Targets initiative im Jahr 2022 haben wir uns verpflichtet, im Rahmen des 1,5-°C-Ziels zu wirtschaften und THG-Emissionen kontinuierlich zu senken. Derzeit erarbeiten wir dazu wissenschaftsbasierte Ziele und adäquate Maßnahmen.
- Unser langfristiges Ziel ist es, bis zum Jahr 2050 Netto-Null-Emissionen im Geschäftsbetrieb zu erreichen. Dazu wollen wir die THG-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Scope 1, 2 und 3) um 90% gegenüber dem Basisjahr 2022 reduzieren. Die noch verbleibenden, unvermeidlichen THG-Emissionen sollen dann mit Klimaschutzprojekten ausgeglichen werden, die Kohlenstoff permanent binden und so der Atmosphäre entziehen (Removal-Projekte).

Unser Weg zu Netto-Null-Emissionen

36



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

TREIBHAUSGAS-BILANZIERUNG ALS GRUNDLAGE DER RESSOURCENSCHONUNG

Um den Einfluss unseres Geschäftsbetriebs auf das Klima zu quantifizieren, werden die entsprechenden THG-Emissionen in einer THG-Bilanz zusammengefasst. Die Summe der THG-Emissionen aus der Geschäftstätigkeit eines Jahres ergibt unseren Corporate Carbon Footprint. Bei der Erstellung unserer THG-Bilanz orientieren wir uns am Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) und an der internationalen Norm ISO 14064-1, ohne ihr dabei vollumfänglich zu entsprechen. Eine vollumfängliche Erhebung unserer gesamten Wertschöpfungskette (Scope-3-THG-Emissionen) ist derzeit in Arbeit und wir streben eine Verifizierung unseres Corporate Carbon Footprints gemäß ISO 14064-3 an.

Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD

Dem finanziellen Kontrollansatz folgend umfasst unsere THG-Bilanz 2022 die Daten der vollkonsolidierten Tochtergesellschaften in Deutschland, Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, China, Japan und Südkorea, die mehr als 90% unseres Umsatzvolumens und unserer Belegschaft ausmachen.

Bei der THG-Emissionsberechnung werden netzspezifische Gegebenheiten im In- und Ausland berücksichtigt, die dargestellten Daten folgen dem marktbasierten Ansatz gemäß GHG Protocol. Dieser Ansatz war auch im Vorjahr für Deutschland bereits umgesetzt, nicht aber für internationale Standorte. Daher weichen die aufgeführten Vorjahreswerte internationaler Standorte von den Vorjahreswerten ab.

Die vorliegenden Daten umfassen die direkten THG-Emissionen aus Verbrennungsprozessen vor Ort oder durch unsere Leasingflotte, direkte flüchtige THG-Emissionen (Scope 1) sowie die indirekten THG-Emissionen, die sich aus dem Bezug von Energie ergeben (Scope 2). Zudem berücksichtigen wir THG-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Verfahren (Scope 3), die aus Dienstreisen unserer Beschäftigten sowie aus dem Wasser- und Papierverbrauch resultieren. Partiiell stützen wir uns auf Hochrechnungen. Da wir unsere Datenerfassung iterativ weiterentwickeln, kommt es vereinzelt zu Abweichungen der aktuellen Werte gegenüber dem Vorjahr. Vor dem Hintergrund unseres angestrebten Emissionspfads arbeiten wir derzeit gemäß den SBTi-Kriterien an einer THG-Bilanzierung unserer gesamten Wertschöpfungskette. Diese soll dann als Basis für unsere Zielsetzung dienen.

Treibhausgasemissionen¹

≡ 04

IN t CO ₂ e	2022 ²	2021 ³	2020 ³
Scope 1	24.099	18.552	19.789
Scope 2	24.383	40.603	31.520
Scope 3	23.743	15.303	13.482
Gesamt	72.225	74.458	64.791
Intensität der Treibhausgasemissionen			
je Beschäftigten (Köpfe)	3,1	3,3	2,9
je Beschäftigten (FTE, Kapazitäten)	3,4	3,7	3,3

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

2 _ Marktbasierter Emissionsberechnung.

3 _ Deutschland: marktbasierter Emissionsberechnung (market-based); internationale Gesellschaften: standortbasierter Emissionsberechnung (location-based).

Im Jahr 2022 wurden durch die in der Berichterstattung erfassten Tochtergesellschaften rund 72.225 t CO₂e emittiert, was 3,1 t CO₂e pro Beschäftigtem bzw. 27,3 t CO₂e je erwirtschaftete Million € Umsatz entspricht. Davon verursachten die in Deutschland ansässigen vollkonsolidierten Gesellschaften 39.181 t CO₂e (Vj. 30.246 t CO₂e), also 2,9 t CO₂e pro Beschäftigtem bzw. 21,0 t CO₂e je erwirtschaftete Million € Umsatz. Auf die Geschäftsaktivität von TÜV SÜD in Deutschland entfallen 54,2% des hier ausgewiesenen Corporate Carbon Footprints 2022 (Vj. 40,6%).

Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit

Die Erreichung unserer Klimaziele steht in engem Zusammenhang mit einer umweltbewussten und effizienten Nutzung von Ressourcen. Im täglichen Geschäftsbetrieb nutzen wir vor allem Strom, Heizenergie, Papier und Wasser. Dabei lassen sich die Verbrauchsstellen nach ihrer Nutzung untergliedern in

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

ENERGIE

Da der größte Teil unseres Corporate Carbon Footprints auf den Verbrauch von Energie und die damit verbundenen THG-Emissionen entfällt, liegt hier ein entscheidender Hebel für unsere Klimaschutzaktivitäten. Dazu messen wir unseren Ressourceneinsatz anhand verschiedener Leistungskennzahlen wie beispielsweise

- dem Anteil von Elektrizität aus erneuerbaren Energien am Gesamtstromverbrauch in Prozent und
- dem Energieeinsatz in MWh im Verhältnis zum Jahresumsatz.

Insgesamt wurden im Jahr 2022 bei TÜV SÜD 138.415,7 MWh Energie in Form von Strom und Wärme verbraucht (Vj. 148.955 MWh). Davon entfielen mehr als 60% des Gesamtverbrauchs auf Elektrizität. Für alle in der THG-Bilanz berücksichtigten Standorte ergibt sich damit im Jahr 2022 ein Energieverbrauch von 52,3 MWh/Mio. € Umsatz (Vj. 60,7 MWh/Mio. € Umsatz). Für Deutschland lag der Energieverbrauch im Jahr 2022 bei 45,2 MWh/Mio. € Umsatz (Vj. 50,0 MWh/Mio. € Umsatz). Insbesondere unsere Maßnahmen für eine effizientere Energienutzung in den Gebäuden trugen dazu bei, dass wir unseren Energieeinsatz um rund 7% senken und gleichzeitig unsere Energieeffizienz um rund 8% gegenüber dem Vorjahr steigern konnten.

Im Jahr 2022 wurden 41,2% der von TÜV SÜD benötigten Elektrizität aus erneuerbaren Ressourcen mit entsprechenden Herkunftsnachweisen (Grünstrom) bezogen. Wie bereits im Vorjahr lag in Deutschland der Anteil regenerativ erzeugten Stroms am gesamten Stromverbrauch von TÜV SÜD bei rund 80%. Elektrizität, deren Herkunft nicht eindeutig verifizierbar war, floss als Graustrom in unsere THG-Bilanz ein. Besonders im Ausland wollen wir den Anteil bezogenen Grünstroms am Gesamtverbrauch weiter erhöhen.

Elektrizitätsquellen

ii 37

IN %

TÜV SÜD¹



TÜV SÜD IN
DEUTSCHLAND



GRAUSTROM

GRÜNSTROM

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

NACHHALTIGER GEBÄUDEBETRIEB ALS ZIEL

Um einen möglichst nachhaltigen Gebäudebetrieb zu gewährleisten, haben wir klare Anforderungen für unsere Standorte formuliert. So weit wie möglich wollen wir erneuerbare Energien beziehen und die Energieeffizienz der Gebäude und der Technik steigern, beispielsweise durch eine verbesserte Gebäudedichtigkeit. Vor diesem Hintergrund überprüfen wir unsere eigenen Bestandsgebäude kontinuierlich auf weiteres Verbesserungspotenzial.

Gezielt fördern wir dabei den Einsatz von Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) und leisten somit unseren Beitrag zum Ausbau erneuerbarer Energien. Allein in Deutschland wollen wir in den nächsten Jahren PV-Anlagen mit einer jährlichen Leistung von insgesamt rund 2.800 MWh installieren. An unseren internationalen Standorten soll zudem eine jährliche Leistung von rund 1.500 MWh durch zusätzliche PV-Anlagen generiert werden. Neubauten werden grundsätzlich mit PV-Anlagen ausgestattet und auch bei der Anmietung halten wir an unseren Nachhaltigkeitskriterien fest. So achten wir konsequent darauf, nur Gebäude zu beziehen, für deren Betrieb erneuerbare Energien genutzt werden.

HOHER BAUSTANDARD BEI UNSEREM NEUBAU IN TIROL, ÖSTERREICH

Beispielhaft für die hohen Standards im Gebäudebereich steht das Internationale Kompetenzzentrum für Sicherheit und Seilbahnen, das TÜV SÜD im Jahr 2022 in Wiesing, Österreich, eröffnete. Rund 70 % des Energiebedarfs lassen sich über eine PV-Anlage am Standort selbst erzeugen. Eine Luftwärmepumpe sorgt für die effiziente und umweltschonende Energienutzung, wobei der Energiebedarf durch eine optimale Wärmedämmung der Gebäudehülle so weit wie möglich reduziert wurde. Zudem kann der erzeugte Strom auch über E-Ladesäulen für eine möglichst umweltschonende Mobilität genutzt werden.

GRI 301/3-3
GRI 301-1
GRI 302/3-3
GRI 306/3-3**Verbrauch reduzieren, Effizienz steigern**

Seit dem Jahr 2021 werden für alle deutschen und seit dem Jahr 2022 auch für alle internationalen Standorte Energiedaten über eine Energiemanagement-Software erfasst. Dies ermöglicht uns, die Energieverbräuche und Optimierungsmöglichkeiten von derzeit mehr als 30 Ländern zentral zu analysieren. Art und Umfang der Datenerhebung orientieren sich an den Normen ISO 50001 und ISO 14064-1. Zudem nutzen wir regelmäßige Energieaudits, um die Datenerhebung weiter zu optimieren.

Zahlreiche Technische Service Center für die Kfz-Hauptuntersuchungen wurden bereits in den vergangenen Jahren modernisiert. Umfangreiche Sanierungsmaßnahmen an Laboren sowie Büros tragen dazu bei, die Energieeffizienz zu steigern und THG-Emissionen zu reduzieren. Für eine konsequente Verbesserung unserer haustechnischen Anlagen nutzen wir technisches Monitoring: Mithilfe kontinuierlicher Messungen werden Anlagen automatisch auf ihre Energieeffizienz hin überprüft, um gezielte Optimierungen des Energieeinsatzes zu ermöglichen.

In Ergänzung dazu haben wir im Jahr 2022 unseren Gebäudebestand in Deutschland auf der Grundlage der anerkannten, wissenschaftlich fundierten Dekarbonisierungspfade für Gebäude untersuchen lassen. Dabei wurden neben Potenzialen zur Effizienzsteigerung, wie beispielsweise energetischen Sanierungsmaßnahmen, auch erwartbare Emissionspfade unserer Gebäude modelliert. Wie erste Analysen zeigten, stimmen unsere geplanten Emissionsreduktionen mit den empfohlenen, Paris-konformen Dekarbonisierungspfaden für Gebäude der Europäischen Union überein. Nun gilt es, die identifizierten Optimierungsmöglichkeiten umzusetzen, unsere Energieeffizienz weiter zu steigern und THG-Emissionen kontinuierlich zu senken.

BESTANDSGEBÄUDE OPTIMIEREN – ZUM BEISPIEL IN SZENTENDRE, UNGARN

Die Sanierung unseres Büro- und Laborgebäudes in der Nähe von Budapest wurde erfolgreich abgeschlossen; maßgeblich waren dabei vor allem umweltbezogene Kriterien. Unter anderem wurden die bisherigen Gasheizungen durch eine klimaschonende Wärmepumpe ersetzt. In Kombination mit einer PV-Anlage auf dem Dach wird der dafür benötigte Strom selbst erzeugt und direkt genutzt. So lässt sich Wärme nun emissionsfrei gewinnen. Durch eine komplette Gebäudedämmung und neue Fenster wurde auch der Energieverbrauch des Gebäudes so weit wie möglich verringert.

SPARSAMER RESSOURCENEINSATZ**Material: Papierverbrauch im Fokus**

Im Jahr 2022 wurden – so unsere Schätzung – an den Standorten von TÜV SÜD, die in die Berichterstattung einbezogen sind, rund 371 t Papier verbraucht (Vj. 345 t). Der Anteil unserer deutschen Standorte am weltweiten Papierverbrauch von TÜV SÜD beträgt rund 34 % (Vj. 45 %). Wir legen besonderen Wert darauf, ausschließlich FSC-zertifiziertes Kopierpapier aus nachhaltiger Forstwirtschaft zu beziehen, und haben dazu auch entsprechende Standards für unsere Lieferanten definiert. Zudem arbeiten wir derzeit an konzernweit gültigen Vorgaben für einen langfristig vermehrten Einsatz von Recyclingpapier.

Um den Papierverbrauch weiter zu senken, fördern wir die Digitalisierung unserer Prozesse, beispielsweise durch den Einsatz von Cloudlösungen. Dabei setzen wir auch an vermeintlich kleinen Stellschrauben an. So werden neue Mobilfunkverträge in Deutschland seit Jahresbeginn nur noch elektronisch abgewickelt. Allein durch den Wegfall der bisher postalisch zugesendeten SIM-Karten konnten wir rund 1,3 t Briefpapier einsparen und Plastikmüll vermeiden.

Unser Abfall, unsere Verantwortung

Im Jahr 2022 konnten wir unsere konzernweite Umweltdatenerfassung um den Aspekt Abfall erweitern. Die um eine Strategie zur Kreislaufwirtschaft ergänzte Umweltrichtlinie setzt dabei konzernweit die Leitplanken. Zahlreiche Maßnahmen unterstützen unsere Zielsetzung, die Kreislaufwirtschaft zu fördern: So wird unsere IT-Hardware von einem Dienstleister nach Ende der Nutzung wieder zurückgenommen und für eine weitere Verwendung aufbereitet. Besondere Aufmerksamkeit widmen wir zudem der Vermeidung von Deponieabfällen.

Es ist unser Ziel, den Anteil der verwerteten Abfallmenge an der gesamten Abfallmenge zu steigern. Sollte eine Wiederverwendung von Produkten nicht möglich sein, stellen wir eine umweltfreundliche Entsorgung sicher. Dazu werden neben der Abfallsortierung auch die standortgerechten Entsorgungswege gemäß den Abfallfraktionen überwacht. Derzeit überprüfen wir standortspezifische Abfallkonzepte und Möglichkeiten zur Trennung weiterer Abfallfraktionen, wie beispielsweise Verpackungsmaterialien.

Für das Jahr 2022 schätzen wir das Abfallaufkommen von Papier und Pappe auf 4.000 t (Deutschland: 3.380 t). Die Recycling- und Wiederverwendungsquote schätzen wir dabei auf 70 % (Deutschland: 80 %). Das Aufkommen gemischter Siedlungsabfälle (sog. „Restmüll“) wurde auf 6.480 t modelliert, davon entfallen 1.760 t auf die deutschen Standorte. Dieser wird, soweit möglich, der thermischen Verwertung zugeführt.

Wasser sparsam nutzen

Auch wenn wir im Unternehmen vergleichsweise wenig Wasser verbrauchen, wollen wir sparsam damit umgehen. Dazu überwachen wir mit unserer integrierten Energiemanagement-Software die Wasserverbräuche unserer Standorte weltweit. Insgesamt wurden im Jahr 2022 innerhalb der betrachteten Länder 206.616 m³ Frischwasser verbraucht (Vj. 270.000 m³). Damit ergibt sich ein Wasserverbrauch von 8,8 m³ pro Beschäftigtem (Vj. 12,0 m³).

Wasser wird bei TÜV SÜD nur zu einem geringen Teil für Prüfprozesse verwendet, es wird überwiegend an den Bürostandorten als Brauchwasser genutzt. Daher leiten wir unser Abwasseraufkommen von unserem Wasserverbrauch ab und schätzen entsprechende THG-Emissionen. 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 dem Kreislauf zugeführt.

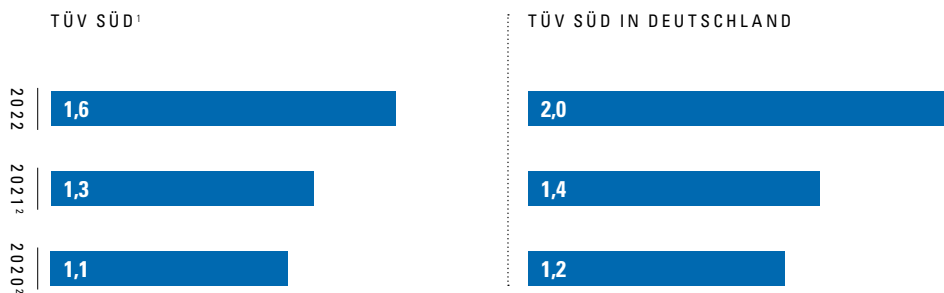
MITARBEITERMOBILITÄT

Unsere Beschäftigten sorgen weltweit für technische Sicherheit und sind zur Prüfung von Industrieanlagen, Gebäuden, Freizeitparks oder anderen Objekten beim Kunden vor Ort.

GRI 305-3

Emissionen aus Mitarbeitermobilität

ii 38

IN t CO₂e PRO KOPF

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

2 _ Pandemiebedingte Verzerrung.

Im Durchschnitt fielen im Jahr 2022 pro Beschäftigtem 1,6 t CO₂e für Geschäftsreisen an. Unsere konzernweite Reiserichtlinie unterstützt den Anspruch, Dienstreisen auf das notwendige Maß zu beschränken und den Einfluss der Dienstreisen auf das Klima gering zu halten. Dazu sind vor jeder Reise klar definierte Kriterien zu prüfen. Die Auswirkungen unserer Dienstreisen auf Umwelt und Klima messen wir dabei mit Leistungskennzahlen wie beispielsweise

- dem Anteil von Elektrofahrzeugen an unserer Fahrzeugflotte,
- den Gesamtemissionen aus Dienstreisen.

Im Corporate Carbon Footprint 2022 werden Geschäftsreisen per Flugzeug, Bahn, Mietwagen sowie privaten oder geleasteten Fahrzeugen berücksichtigt.

Die THG-Emissionen aus den Geschäftsreisen der Beschäftigten stiegen mit dem Abklingen der Covid-19-Pandemie im Jahr 2022 an und trugen 53,0% zu unserem Corporate Carbon Footprint bei (Vj. 37,8%). Innerhalb Deutschlands entsprechen die THG-Emissionen aus Geschäftsreisen 68,3% unseres landesspezifischen Corporate Carbon Footprints. Als zweitgrößte THG-Emissionsquelle ist die Reisetätigkeit unserer Beschäftigten damit entscheidend für den Fortschritt auf unserem Dekarbonisierungspfad.

Fahrzeugflotte im Fokus

Im Jahr 2022 wurden weltweit 15.746,4 t CO₂e von unserer Fahrzeugflotte emittiert; davon entfallen 88,8% auf unsere Fahrzeuge in Deutschland. An einer zusätzlichen Förderung der Nutzung von rein elektrisch angetriebenen Pkw wird gearbeitet. Insgesamt konnten wir die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antrieben gegenüber dem Jahr 2021 deutlich steigern.

Seit Oktober 2021 sind der Kraftstoffverbrauch und damit die THG-Emissionen jedes Leasingfahrzeugs bei TÜV SÜD direkt an einen Klimaschutzbeitrag gekoppelt. Dabei werden international anerkannte, nach dem Gold-Standard zertifizierte Klimaschutzprojekte gefördert.

GRI 2-24
GRI 305-5

Im Jahr 2022 beläuft sich die so kompensierte Emissionsmenge auf rund 13.000 t CO₂e. Mit dieser Maßnahme geht TÜV SÜD einen weiteren Schritt in Richtung einer nachhaltigeren Entwicklung. Zusätzlich verfolgen wir weiterhin das Ziel, Fahrten zu verringern und damit grundsätzlich weniger THG-Emissionen entstehen zu lassen.

Nachhaltige Mobilität fördern

Wir wollen den wichtigen Hebel der Mitarbeitermobilität zur Verringerung unseres Corporate Carbon Footprints gezielt nutzen und bauen die Ladesäulen-Infrastruktur an unseren Standorten kontinuierlich aus. Im Jahr 2022 konnten wir dabei weitere Vorhaben realisieren: Inzwischen können unsere Beschäftigten allein an unseren deutschen Standorten rund 130 Ladesäulen nutzen und Strom aus erneuerbaren Energien für das private Elektrofahrzeug laden. Das Angebot kommt gut an: Im Jahr 2022 flossen an unseren Ladesäulen rund 100 MWh Strom in die Fahrzeuge unserer Beschäftigten.

Um unseren Beschäftigten ein alternatives, möglichst emissionsarmes Pendeln zu ermöglichen, gibt es bereits seit Jahren verschiedene Angebote, wie beispielsweise vergünstigte Tickets für den öffentlichen Personennahverkehr sowie den Fernverkehr. Im Jahr 2022 legten unsere Beschäftigten über 4,7 Millionen Kilometer in Zügen zurück, die mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben wurden. Verglichen mit der Nutzung von Pkws für dieselbe Streckenlänge wurden damit rund 800 t CO₂e eingespart.¹

GEMEINSAMES UMWELTBEWUSSTSEIN SCHAFFEN

Wir wollen nicht nur unsere Kunden dabei unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erfüllen – in allen Bereichen und Tochtergesellschaften von TÜV SÜD laufen Initiativen, um TÜV SÜD selbst nachhaltiger zu machen.

Um das Umweltbewusstsein unserer Beschäftigten zu stärken, wurde im Jahr 2022 erstmals eine verpflichtende Online-Schulung zum Thema Nachhaltigkeit weltweit durchgeführt und auf die Maßnahmen und Richtlinien im Konzern hingewiesen. Die Teilnahmequote von über 90% im Jahr 2022 wollen wir – bezogen auf die aktiv Beschäftigten – im Folgejahr erhöhen.

Gleichzeitig heben wir in unserer internen Kommunikation Möglichkeiten für einen umweltbewussten (Arbeits-)Alltag hervor. Regelmäßig berichten wir auf einer Vielzahl interner Kanäle über relevante Maßnahmen und Beschlüsse, über Aktionen von Gesellschaften und auch über konkrete Maßnahmen. So wollen wir das Bewusstsein aller Angestellten schärfen und diese motivieren, einen Beitrag zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele zu leisten.

¹ _ Unter der Annahme, dass die Personenkilometer mit einem unserer Flotte gleichkommenden durchschnittlichen Pkw mit einem Insassen zurückgelegt werden.

KAMPF DEM PLASTIKMÜLL: STRANDREINIGUNG UND RECYCLINGMASSNAHME IN SINGAPUR

Vom regionalen TÜV SÜD-Headquarter in Singapur aus startete ein Team von Beschäftigten am Earth-Day mit einem Shuttle-Bus zum nahegelegenen Strand – ausgestattet mit Eimern und Handschuhen für eine gründliche Strandreinigung unter Anleitung des Projektpartners „Ocean Purpose Project“. Der gesammelte Plastikmüll wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Weiterverwendung aufbereitet, gereinigt und dem Forschungsteam der Nanyang Technological University in Singapur übergeben. Dieses hat ein Verfahren entwickelt, um Plastikmüll durch Protolyse in Kraftstoff zu konvertieren. So war die Aktion doppelt wirksam: als Säuberungs- und Recyclingmaßnahme.

„KLIMATHON“: DREI MONATE LANG EINSATZ FÜRS KLIMA

Über drei Monate standen in der TÜV SÜD Product Service GmbH die Themen Nachhaltigkeit, Ressourcenbewusstsein und Klimaschutz im Arbeitsalltag im Mittelpunkt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von TÜV SÜD vermittelten ihren Kolleginnen und Kollegen wichtige Impulse für eigen-initiiertes nachhaltiges Handeln und gaben ausführliche Hintergrundinfos zu den Fokusthemen der Nachhaltigkeitsstrategie von TÜV SÜD. Über eine App wurde zur aktiven Teilnahme am „Klimathon“ eingeladen: Die Beschäftigten konnten sich allein oder in Teams für mehr Nachhaltigkeit engagieren und damit Punkte sammeln. Diese wurden am Ende in eingesparte CO₂-Äquivalenzwerte umgerechnet. Insgesamt nahmen etwa 200 Personen teil und konnten durch ihr umweltbewusstes Handeln den Ausstoß von 13 t CO₂e vermeiden.

TÜV SÜD AKADEMIE: KLIMAFREUNDLICH WEITERBILDEN

Sich beruflich weiterbilden und gleichzeitig etwas Gutes für das Klima tun – das war die Motivation der TÜV SÜD Akademie bei ihrer kombinierten Bildungs- und Umweltaktion „Ein Baum für jede Buchung“. Dabei wurde ab Mai 2022 für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer an den virtuellen Trainings ein neuer Baum gepflanzt und damit die Aufforstung heimischer Wälder unterstützt. Bereits am Ende des Jahres wurde das ursprüngliche Ziel von 6.000 Neupflanzungen übertroffen – und die Aktion aufgrund dieses Erfolgs verlängert.



ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT

- 96** Die TÜV SÜD Stiftung – Begeisterung für Technik wecken
- 97** Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD

UNSER ANSPRUCH

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

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

Die TÜV SÜD Stiftung – Begeisterung für Technik wecken

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

Im Jahr 2022 unterstützte die TÜV SÜD Stiftung insgesamt rund 20 Projekte im Bundesgebiet; dafür stand der Stiftung in diesem Jahr rund eine halbe Million Euro zur Verfügung. Die Finanzmittel der Stiftung stammen im Wesentlichen aus Dividenden der TÜV SÜD AG und Spenden von Gesellschaften des TÜV SÜD Konzerns.

Die Stiftung ebnet mit ihren Projekten jungen Menschen den Zugang zu den neuesten Technologien, sorgt für mehr Bildungsgerechtigkeit und unterstützt den technologischen Wandel mit einem breiten Förderspektrum. So trägt sie zu einer weiterhin erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland bei. Das Spektrum der Förderungen reichte im Jahr 2022 von Projekten an Kindergärten, Grundschulen und weiterführenden Schulen über Aktivitäten in der gewerblich-technischen Bildung sowie der Unterstützung neuer Wege in der akademischen Bildung bis hin zu Forschungsprojekten für Klimaschutz und Nachhaltigkeit an deutschen Universitäten. Im Fokus stehen dabei neue Projekte, die Bildungskarrieren junger Menschen positiv prägen und gesellschaftliche Chancengerechtigkeit voranbringen.

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

Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD

GRI 415-1

Im Jahr 2022 wendete die TÜV SÜD AG mit ihren Tochtergesellschaften für ihr gesellschaftliches Engagement insgesamt über 1,2 Mio. € (Vj. 1,1 Mio. €) auf. Diese Summe umfasst sowohl Spenden und Beiträge für gemeinnützige Institutionen als auch die Dividende, die es der TÜV SÜD Stiftung ermöglicht, ihre Projekte zu realisieren. Das finanzielle Volumen dieses gesellschaftlichen Engagements entsprach im Jahr 2022 mehr als 0,9% (Vj. 0,7%) des Jahresüberschusses des TÜV SÜD Konzerns.

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

Die Compliance-Richtlinie „Spenden, Mitgliedsbeiträge und Sponsoring“ sichert die koordinierte und rechtskonforme Umsetzung unseres gesellschaftlichen Engagements. In ihr ist unter anderem festgehalten, dass Spenden an Politiker sowie an politische Parteien und Organisationen bei TÜV SÜD nicht zulässig sind. Im Jahr 2022 wurden dem Unternehmen keine Verstöße gegen die Regelungen der Richtlinie bekannt. Für entsprechende Hinweise oder Beschwerden steht Beschäftigten und externen Personen der TÜV SÜD Trust Channel zur Verfügung.

UMFASSENDE HILFE FÜR MENSCHEN IN NOT

Auch im Jahr 2022 haben wir Menschen geholfen, die unverschuldet in Notlagen geraten sind – sei es durch Krieg, Krankheiten oder Naturkatastrophen. So hat TÜV SÜD im Jahr 2022 insgesamt rund 0,3 Mio. € an mehrere gemeinnützige Organisationen gespendet, damit ukrainischen Familien und Kindern geholfen werden kann, die vom Krieg in ihrem Heimatland betroffen sind.

Insbesondere durch die Förderung der Initiative „Save the children“ trug TÜV SÜD dazu bei, dass die Organisation für mehr als 460.000 vom Krieg betroffene Menschen Nothilfe leisten konnte – sowohl in der Ukraine als auch in den angrenzenden Ländern Rumänien, Polen und Litauen, die Geflüchtete aufgenommen hatten. Vor Ort wurde neben Lebensmitteln, Wasser, Kleidung und Decken auch Bargeld zur Deckung des Grundbedarfs der Flüchtlinge ausgegeben. Zudem wurden Schutzräume eingerichtet, medizinische Versorgung bereitgestellt, psychosoziale Unterstützung geleistet und digitale Lernräume zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus engagierten sich zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unterstützt von TÜV SÜD, ehrenamtlich in Initiativen, um die Not der vom Krieg betroffenen Menschen zu lindern.

Auch 2023 setzt TÜV SÜD die Hilfe für Menschen in Notlagen konsequent fort. So haben wir für die Opfer der schweren Erdbeben in der Türkei im Februar 2023 2,5 Mio. € zur Verfügung gestellt. Die Verwendung dieser Spende wird über unser Gemeinschaftsunternehmen TÜVTÜRK koordiniert, in Abstimmung mit dem örtlichen Katastrophenschutz. Unsere lokale Präsenz in der Region, in der wir gemeinsam mit Partnern mehr als 200 Technische Service Center betreiben, konnten wir zudem für die schnelle Hilfeleistung nutzen: Rund tausend Menschen, die durch das Erdbeben ihre Häuser und Wohnungen verloren hatten, konnten in Zelten auf dem Gelände unserer Technischen Service Center untergebracht werden. Zudem wurden an unseren Standorten mobile Küchen zur Nahrungsversorgung aufgebaut sowie Medikamente und Lebensmittel ausgegeben. Darüber hinaus diente unser TÜVTÜRK-Service-Center in Hatay den türkischen Rettungskräften als Lagezentrum.

INDIEN – BESSERE LEBENSBEDINGUNGEN IN LÄNDLICHEN REGIONEN

Unsere Landesgesellschaft in Indien hat im Jahr 2022 erneut regionale Projekte gefördert, die die Lebensbedingungen in strukturschwachen, ländlichen Regionen Indiens verbessern. So werden mithilfe einer von uns geförderten Initiative Ortschaften in den Bundesstaaten Pune und Maharashtra mit Solarstrom versorgt, deren Bewohner zuvor keinen Zugang zu verlässlicher elektrischer Infrastruktur hatten. Ein weiteres Projekt in Indien hat sich zum Ziel gesetzt, Bewohner in Dörfern der Bundesstaaten Gujarat und Maharashtra zum sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen wie Wasser und Holz zu motivieren und sie in nachhaltiger Landwirtschaft und Viehhaltung auszubilden.

UMWELTBILDUNG – LEBENDIGES FORSCHEN FÜR DIE KLEINSTEN

Kindern bereits im Kindergarten die Naturwissenschaften nahebringen – das ist das Ziel eines Projekts der Gesellschaft für Umweltbildung (GUB), das TÜV SÜD seit mehreren Jahren unterstützt. Fachkräfte der GUB besuchen mehrmals im Monat ausgewählte Kindergärten, richten dort Forscherecken ein und experimentieren gemeinsam mit den Kindern. Mit unserer Hilfe wird dieser Ansatz zur frühkindlichen Bildung seit dem Jahr 2021 auch in der Region Südhessen sowie rund um Karlsruhe umgesetzt. Aktuell wird das Projekt in beiden Regionen zudem deutlich ausgeweitet: An 50 weiteren Modellkindergärten werden Erzieherinnen und Erzieher qualifiziert, um zukünftig eigenständig naturwissenschaftliche Projekte in ihrer Arbeit mit den Kindern umzusetzen.

MEHR SICHERHEIT FÜR KINDER IM STRASSENVERKEHR

Die TÜV SÜD Division MOBILITY hat im Jahr 2022 5.000 Warnwesten für Kinder gespendet, um die Sicherheit für die jüngsten und schutzbedürftigsten Teilnehmenden am Straßenverkehr zu erhöhen. Dabei wurden ca. 3.500 Warnwesten über engagierte Kolleginnen und Kollegen, die sich im Rahmen der Aktion für „ihr“ Projekt beworben hatten, an Schulen, Kindergärten und andere Jugendorganisationen gespendet. Weitere 1.500 Warnwesten wurden über Social-Media-Kanäle verlost.

DEUTSCHLANDSTIPENDIEN – TALENTE UNTERSTÜTZEN

Mit Deutschlandstipendien fördert TÜV SÜD aktuell Studentinnen und Studenten an 13 Hochschulen und Universitäten in Süddeutschland. So können sich die jungen Talente ganz auf ihre akademische Ausbildung konzentrieren. Die Unterstützung richtet sich an Studierende, die sich sowohl durch gute Studienleistungen als auch durch persönliches gesellschaftliches Engagement auszeichnen. Das Stipendium wird generell als einkommensunabhängiges Fördergeld gewährt, umfasst mindestens zwei Semester und läuft maximal bis zum Ende der Regelstudienzeit.

STIFTERVERBAND – BILDUNG, WISSENSCHAFT UND INNOVATION FÖRDERN

Als verlässlicher Partner unterstützt TÜV SÜD seit vielen Jahren 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. Die Instrumente reichen dabei von der außerschulischen Begabungsförderung über Strukturprogramme im Hochschulbereich bis hin zu detaillierten Analysen der Wissenschafts- und Innovationssysteme. TÜV SÜD ist im Vorstand des Stifterverbandes vertreten und beteiligte sich in den vergangenen Jahren an mehreren wegweisenden Initiativen des Verbandes in den Bereichen Bildung und Innovation.

Seit vielen Jahren unterstützen wir zudem die Verleihung des Deutschen Zukunftspreises durch den Bundespräsidenten, die vom Stifterverband ausgerichtet wird. Ausgezeichnet werden dabei technologisch herausragende Innovationen. Zudem finanziert TÜV SÜD seit dem Jahr 2013 in Kooperation mit dem Stifterverband durchgehend den Stiftungslehrstuhl für Zuverlässigkeit und Sicherheit technischer Systeme an der Tongji-Universität in Shanghai.

ACATECH – EXPERTENWISSEN FÜR ENTSCHEIDUNGSPROZESSE

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

VERKEHRSERZIEHUNG – SICHERE SCHULWEGE FÜR KINDER

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

JOBLINGE – CHANCEN FÜR BENACHTEILIGTE JUGENDLICHE

Engagement für Chancengleichheit und Teilhabe: Die gemeinnützige Initiative Joblinge unterstützt junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen. Ziel ist es, den benachteiligten Jugendlichen echte Jobchancen zu bieten und die nachhaltige Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu gewährleisten. Über passgenaue Qualifizierung, ehrenamtliches Mentoring und Begleitung während der Ausbildung erreicht die Initiative weit überdurchschnittliche Erfolge für die Teilnehmenden – über 70% der Jugendlichen schaffen den Ausbildungsabschluss und starten erfolgreich in ihr Berufsleben. Die Unterstützung der Joblinge-Initiative durch TÜV SÜD ist vielfältig: Wir unterstützen als Aktionär finanziell seit vielen Jahren die gemeinnützige Aktiengesellschaft Joblinge München – und bundesweit betreuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von TÜV SÜD als Mentoren Jugendliche auf ihrem Ausbildungsweg. Zudem bieten TÜV SÜD-Experten in München professionelles Bewerbungstraining für Jugendliche an, um ihre Chancen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu verbessern.

KINDERHELDEN – SCHULSTART VON KINDERN BEGLEITEN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von TÜV SÜD engagieren sich als Mentoren bei der Initiative KinderHelden. Ziel ist es, Grundschulkindern mit erschwerten Startbedingungen durch persönliches Mentoring beim Schulstart zu helfen. Die Teilnahme am Programm für Chancen- und Bildungsgerechtigkeit ist für die Kinder und ihre Familien kostenlos. Die Mentorinnen und Mentoren schenken den Kindern Zeit und Aufmerksamkeit: Gemeinsam werden in den Tandems Hausaufgaben gemacht, gelernt und gespielt. Bundesweit ist die Initiative in den Regionen München, Stuttgart, Rhein-Neckar, Rhein-Main, Hannover und Hamburg aktiv. An allen Standorten ermöglicht TÜV SÜD zudem durch finanzielle Förderung aktuell, dass die Kinder auch außerschulische Lernorte kostenlos besuchen können, um zum Beispiel Museen zu erkunden oder an Workshops teilzunehmen.

WEITERE INFORMATIONEN

- 102** GRI-Referenztafel
- 112** Datenbuch
- 121** Übersicht der Interessenverbände
- 123** Impressum

GRI-Referenztable

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

GRI 2-3

GRI-Inhaltsindex

≡ 05

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
---------	-----------	----------	-------

GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

2-1	Organisationsprofil	TÜV SÜD AG Westendstraße 199, 80686 München, Deutschland	Geschäftsbericht 2022, Weltweit vor Ort Geschäftsbericht 2022, Der Markt für technische Dienstleistungen Unternehmensporträt Unternehmensstruktur	10–11 22 8 9
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		Geschäftsbericht 2022, Anteilsbesitzliste Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	152–155 U2
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		Über diesen Nachhaltigkeitsbericht Impressum	U2 123
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Änderungen sind dargestellt und gekennzeichnet, soweit die Neudarstellung als wesentlich (wertmäßig > 10 %) eingestuft wurde. Änderungen ergeben sich durch die Anwendung der GRI 2021.	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	U2
2-5	Externe Prüfung	Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.		

Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen

2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Es sind keine signifikanten Änderungen in der Lieferkette bekannt geworden.	Geschäftsbericht 2022, Der Markt für technische Dienstleistungen Geschäftsbericht 2022, Branchenspezifische Rahmenbedingungen Unternehmensporträt Unsere Strategie Unsere Dienstleistungen Unsere Prüfzeichen und Zertifikate Nachhaltigkeit in der Lieferkette Unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen	22 23 8 10 12–13 14 47–48 54–58
2-7	Angestellte		Geschäftsbericht 2022, Mitarbeiterbericht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Familie miteinander vereinbaren Datenbuch	72–76 60–62 77 114–116
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Die Dienstleistungen von TÜV SÜD werden überwiegend von eigenen Beschäftigten erbracht. Zudem beauftragt TÜV SÜD rund 6.000 freie Mitarbeiter, beispielsweise als Referenten der TÜV SÜD Akademie, Auditoren und Experten in den Divisionen sowie Zeitarbeitskräfte. Die Bereitstellung von Daten zu Beschäftigten, die keine Angestellten sind, nach Geschlecht wird aktuell untersucht.	Datenbuch	115

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
Unternehmensführung			
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance Bericht	32–39
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance Bericht	32–37
2-11	Vorsitzende:r des höchstens Kontrollorgans	Die Governance-Struktur der TÜV SÜD AG besteht aus dem Vorstand und dem Aufsichtsrat. Entsprechend der nach deutschem Aktienrecht geforderten dualen Führungsstruktur leitet der Vorstand die TÜV SÜD AG und der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand.	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Der Aufsichtsrat überwacht die Arbeit des Vorstands und kontrolliert somit auch die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Zu Erfüllung seiner Überwachungsaufgabe wird der Aufsichtsrat durch den Vorstand regelmäßig sowohl schriftlich als auch mündlich zur Lage der Gesellschaft, zur Planung und zur Strategie informiert, wo auch Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social, Governance – ESG) Berücksichtigung finden.	Geschäftsbericht 2022, Bericht des Aufsichtsrats Geschäftsbericht 2022, Unser Steuerungssystem Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance Bericht Unsere Strategie Nachhaltigkeit – unser Auftrag Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen Stakeholderdialog Achtung von Menschenrechten
			13–16 30–31 32–39 10 16–17 19–20 25 38
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Unsere Strategie Nachhaltigkeit – unser Auftrag Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen Achtung von Menschenrechten	10 17 19 38
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	TÜV SÜD arbeitet bis zum Berichtsjahr 2024 an einer erweiterten Berichterstattung.	Geschäftsbericht 2022, Bericht des Aufsichtsrats Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance Bericht Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen
			13–16 32–39 19
2-15	Interessenkonflikte	Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance Bericht	32–39
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Über die Risiken im Unternehmen, das interne Risikomanagement sowie über aktuelle Compliance-Fälle wird dem Aufsichtsrat regelmäßig Bericht erstattet. Soweit bestimmte Geschäftsvorfälle für die Rentabilität oder Liquidität der Gesellschaft von erheblicher Bedeutung sein können, wird der Aufsichtsrat ad hoc informiert und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme. Bestimmte wesentliche Geschäftsvorfälle unterliegen zudem der vorherigen Zustimmung durch den Aufsichtsrat.	
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	TÜV SÜD arbeitet bis zum Berichtsjahr 2024 an einer erweiterten Berichterstattung.	Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance Bericht
			32–39
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	TÜV SÜD macht keine Angaben zur Leistungsbewertung seiner höchsten Kontrollorgane, die über die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht und im Geschäftsbericht hinausgehen.	Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance Bericht Weiterhin positive Entwicklung bei Equal Pay
			32–39 68
2-19	Vergütungspolitik	TÜV SÜD macht keine Angaben zur Vergütung seiner höchsten Kontrollorgane, die über die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht und im Geschäftsbericht hinausgehen.	Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2022, Konzernanhang Weiterhin positive Entwicklung bei Equal Pay
			32–39 151 68
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2022, Konzernanhang	32–39 151
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Aufgrund der aktuellen Datenlage sowie aus Gründen der Vertraulichkeit wird diese Kennzahl derzeit nicht erhoben.	

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden Unsere Strategie Nachhaltigkeit – unser Auftrag	4–6 10–11 16
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltigkeit – unser Auftrag Corporate Governance Compliance Achtung von Menschenrechten Datenschutz und Informationssicherheit Steuern Supplier Code of Conduct setzt den Rahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beschwerden jederzeit möglich – auch anonym Arbeitsicherheit und Gesundheitsmanagement Management der Umwelteinflüsse von TÜV SÜD	19 30 31–37 38 39 42 49 61 71 79 85
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Nachhaltigkeit – unser Auftrag Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen Corporate Governance Compliance Achtung von Menschenrechten Datenschutz und Informationssicherheit Steuern Nachhaltigkeit in der Lieferkette Supplier Code of Conduct setzt den Rahmen Prüfung und Bewertung der Lieferanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Aktuelle Maßnahmen Gemeinsames Umweltbewusstsein schaffen	17 20 30 31–36 38 39–40 42 48 49 50 61 71 93
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Nachhaltigkeit – unser Auftrag Achtung von Menschenrechten	17, 19 39
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Nachhaltigkeit – unser Auftrag Compliance Achtung von Menschenrechten Beschwerden jederzeit möglich – auch anonym	17, 19 33–36 38 71
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Für den Berichtszeitraum 2022 sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetären Sanktionen wegen der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen oder -verordnungen bekannt, die rechtskräftig verhängt wurden. Für den Berichtszeitraum 2022 sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetären Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt, die rechtskräftig verhängt wurden.	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Nachhaltigkeit – unser Auftrag Austausch innerhalb der TIC-Branche Ausgewählte Mitgliedschaften in Verbänden und Gremien zur Normung Steuern Übersicht der Interessenverbände	19 27 27 43 121 – 122

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
Einbindung von Stakeholdern			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Unsere Wesentlichkeitsanalyse Unsere Stakeholder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	22 24 – 25 65 79
2-30	Tarifverträge	Vergütung und Nebenleistungen	66

GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021

Angaben zu wesentlichen Themen

3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Unsere Wesentlichkeitsanalyse	22
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Es kam zu keinen erheblichen inhaltlichen Änderungen in der Liste der wesentlichen Themen und deren Abgrenzung gegenüber dem Berichtszeitraum 2021. Unsere Wesentlichkeitsanalyse Wesentlichkeitsmatrix	22 23
3-3	Management von wesentlichen Themen	Der Managementansatz wird im jeweils relevanten Kapitel erläutert.	

GRI 200: ÖKONOMIE

Thema: Wirtschaftliche Leistung

201/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas		8
---------	-----------------------------------	--	---

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht 2022, Wirtschaftsbericht	40 – 71
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Als technischer Dienstleister nur indirekt und in geringem Umfang von den finanziellen Folgen des Klimawandels betroffen. Das Thema mit seinen möglichen Auswirkungen wird im Rahmen des Risikomanagementprozesses überwacht.	
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Geschäftsbericht 2022, Konzernanhang	128 – 135
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Geschäftsbericht 2022, Wirtschaftsbericht	48

Thema: Beschaffungspraktiken

204/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	47 – 49
---------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------

GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016

204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Mehr als 90 % des Einkaufsvolumens	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	48
-------	---	------------------------------------	-----------------------------------	----

Thema: Antikorruption

205/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Compliance	31 – 37
---------	-----------------------------------	------------	---------

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite	
GRI 205: Antikorruption 2016				
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Alle TÜV SÜD-Betriebsstätten werden in regelmäßigen Abständen einer internen Compliance-Risiko-Analyse unterzogen, die insbesondere die Compliance-Schwerpunktt Themen (i) Anti-Korruption, (ii) Exportkontrolle, (iii) Kartellrecht und (iv) Menschenrechte und menschenrechtsbezogene Umweltschutzpflichten im Sinne des LkSG umfasst.	Überwachung von Compliance im Unternehmen	36
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Über das von allen Beschäftigten regelmäßig verpflichtend zu durchlaufende Compliance-E-Learning ist u. a. das Thema Antikorruption mit abgedeckt. Aktuelle Themen, neue und überarbeitete Compliance-Richtlinien werden regelmäßig weltweit durch Führungskräfte (bis hinauf zum Vorstand) wie auch durch die globale Compliance-Organisation kommuniziert. Eine Aufschlüsselung der absolvierten Compliance-Schulungen nach Regionen ist derzeit nicht möglich.	Compliance-Trainings Überwachung von Compliance im Unternehmen Datenbuch	35–36 36 118
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	2022 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle und auch keine Vertragsbeendigungen mit Geschäftspartnern in Zusammenhang mit Korruption.	Überwachung von Compliance im Unternehmen Datenbuch	37 119
Thema: Wettbewerbswidriges Verhalten				
206/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas		Compliance	31–37
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Es waren keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartellrecht anhängig, bei denen TÜV SÜD eine beteiligte Partei war.	Überwachung von Compliance im Unternehmen	37
Thema: Steuern				
207/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas		Steuern	41–43
GRI 207: Steuern 2019				
207-1	Steuerkonzept		Steuern	41–42
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		Steuern	41–43
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken		Steuern	41–43
207-4	Länderbezogene Berichterstattung	Im Rahmen des Konzernabschlusses berichtet die TÜV SÜD AG ausführlich über ihre Steuerpositionen. Dabei werden sämtliche Anforderungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) umgesetzt. Weiterhin wird ein jährlicher Country-by-Country-Bericht bei den deutschen Finanzbehörden eingereicht; zudem werden, wo relevant, die Finanzbehörden anderer Jurisdiktionen darüber informiert, dass der Bericht in Deutschland eingereicht wurde. Die deutsche Finanzbehörde teilt die Country-by-Country-Berichte mit Finanzbehörden in vielen anderen Jurisdiktionen, soweit Informationsaustauschvereinbarungen mit diesen bestehen. Daher sieht TÜV SÜD derzeit von einer Veröffentlichung des Country-by-Country-Berichts ab.		

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 300: ÖKOLOGIE			
Thema: Materialien			
301/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Management der Umwelteinflüsse von TÜV SÜD Material: Papierverbrauch im Fokus	85 90–91
GRI 301: Materialien 2016			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Material: Papierverbrauch im Fokus Datenbuch	90 113
Thema: Energie			
302/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Management der Umwelteinflüsse von TÜV SÜD Energie	85 88–90
GRI 302: Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energie Datenbuch	88–89 112
302-3	Energieintensität	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD Energie	88 88
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energie	88
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Energie	88
Thema: Wasser und Abwasser			
303/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Management der Umwelteinflüsse von TÜV SÜD Wasser sparsam nutzen	85 91
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
303-5	Wasserverbrauch	Wasser sparsam nutzen Datenbuch	91 112
Thema: Emissionen			
305/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Management der Umwelteinflüsse von TÜV SÜD Klimaschutz: Treibhausgase im Fokus Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit	85 86 88

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 305: Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Treibhausgas-Bilanzierung als Grundlage der Ressourcenschonung Datenbuch	87 112
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Treibhausgas-Bilanzierung als Grundlage der Ressourcenschonung Datenbuch	87 112
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	TÜV SÜD arbeitet für das Berichtsjahr 2023 an einer Ausweitung der Berichtsgrenze der Scope-3-THG-Emissionen. Treibhausgas-Bilanzierung als Grundlage der Ressourcenschonung Mitarbeitermobilität Datenbuch	87 92 112 – 113
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Treibhausgas-Bilanzierung als Grundlage der Ressourcenschonung Datenbuch	87 – 88 112
305-5	Senkung der THG-Emissionen	TÜV SÜD arbeitet für das Berichtsjahr 2023 an der Angabe der eingesparten Verbräuche in CO ₂ e. Klimaschutz: Treibhausgase im Fokus Mitarbeitermobilität	86 93
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	Datenbuch	113
Thema: Abfall			
306/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Management der Umwelteinflüsse von TÜV SÜD Unser Abfall, unsere Verantwortung	85 91
GRI 306: Abfall 2020			
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Unser Abfall, unsere Verantwortung	91
306-3	Angefallener Abfall	Unser Abfall, unsere Verantwortung Datenbuch	91 113
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Unser Abfall, unsere Verantwortung	91
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Unser Abfall, unsere Verantwortung	91
Thema: Umweltbewertung der Lieferanten			
308/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	47 – 50
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Bei 18 % der angesprochenen Lieferanten (Targeted Suppliers) handelt es sich um neue Lieferanten 2022. Prüfung und Bewertung der Lieferanten Konsequentes Handeln bringt Erfolge Datenbuch	50 50 120
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	2022 wurden bei 7 % der geprüften/bewerteten Lieferanten Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt. Es wurde keine Geschäftsbeziehung aufgrund von ESG-Verstößen und/oder identifizierten Korrekturmöglichkeiten beendet. Lieferanten mit einem schlechten Ergebnis im jährlichen Lieferantenbewertungsprozess im Bereich der Nachhaltigkeit wurden zu den ESG-Mindestanforderungen der TÜV SÜD Gruppe geschult. Darüber hinaus haben wir zur konsequenten Verankerung unserer ESG-Anforderungen in der TÜV SÜD-Lieferkette Lieferanten in potenziell risikoreichen Branchen und Ländern zur Einhaltung unserer SCoC-Werte mittels Fragebogen (Self-Assessment Questionnaire) geprüft und Vor-Ort-Audits durchgeführt. Konsequentes Handeln bringt Erfolge Datenbuch	50 120

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 400: SOZIALES			
Thema: Beschäftigung			
401/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber Beruf und Familie miteinander vereinbaren	60–61 62–63 77–78
GRI 401: Beschäftigung 2016			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen Datenbuch	64–65 116–117
401-3	Elternzeit	Beruf und Familie miteinander vereinbaren Datenbuch	78 117
Thema: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
402/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber	60–61 62–64
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	TÜV SÜD hält sich an die lokalen gesetzlichen Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Mitteilungsfristen Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen	63
Thema: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			
403/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	78–80
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018			
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Managementansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Arbeitssicherheit	78 79 80
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Managementansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	78 80
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Arbeitssicherheit	79 80
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	79
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Gesundheitsschutz Datenbuch	81 118
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Gesundheitsschutz	81
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Alle TÜV SÜD-Beschäftigten sind von einer konzernweiten Richtlinie zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfasst, die wesentliche Bestandteile eines Managementsystems enthält. Arbeitssicherheit	80
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Vorwiegend kam es zu Hand-, Ganzkörper- und Wirbelsäulenverletzungen, gefolgt von Fuß- und Beinverletzungen. Diese resultierten überwiegend aus Sturz- und Verkehrsunfällen. Datenbuch	117
Thema: Aus- und Weiterbildung			
404/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Qualifizierung und Weiterbildung	74–76

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	Qualifizierung und Weiterbildung Datenbuch	74 118
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Qualitätsmanagement Ganzheitliche Leistungsbewertung Globale und ganzheitliche Lernlandschaft	46 68 74–75
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Ganzheitliche Leistungsbewertung Datenbuch	68 118
Thema: Diversität und Chancengleichheit			
405/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Vergütung und Nebenleistung Vielfalt und Einbeziehung	66–68 69–71
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Vielfalt und Einbeziehung Förderung von Frauen im Unternehmen Datenbuch	69 73 119
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Weiterhin positive Entwicklung bei Equal Pay	67
Thema: Diskriminierungsfreiheit			
406/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Achtung von Menschenrechten Vielfalt und Einbeziehung	38 69–71
GRI 406: Diskriminierungsfreiheit 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Achtung von Menschenrechten Datenbuch	38 120
Thema: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
407/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	TÜV SÜD-Compliance-Management-System Supplier Code of Conduct setzt den Rahmen Prüfung und Bewertung der Lieferanten Konsequentes Handeln bringt Erfolge	31–37 49 50 50
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Code of Conduct und den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2022 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	
Thema: Kinderarbeit			
408/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	TÜV SÜD-Compliance-Management-System Supplier Code of Conduct setzt den Rahmen Prüfung und Bewertung der Lieferanten Konsequentes Handeln bringt Erfolge	31–37 49 50 50
GRI 408: Kinderarbeit 2016			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Code of Conduct und den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2022 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	
Thema: Zwangs- oder Pflichtarbeit			
409/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	TÜV SÜD-Compliance-Management-System Supplier Code of Conduct setzt den Rahmen Prüfung und Bewertung der Lieferanten Konsequentes Handeln bringt Erfolge	31–37 49 50 50

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Code of Conduct und den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2022 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	
Thema: Rechte der indigenen Völker			
411/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	TÜV SÜD-Compliance-Management-System Supplier Code of Conduct setzt den Rahmen Prüfung und Bewertung der Lieferanten Konsequentes Handeln bringt Erfolge	31 – 37 49 50 50
GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016			
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	Achtung von Menschenrechten	39
Thema: Soziale Bewertung der Lieferanten			
414/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	47 – 50
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Bei 18 % der angesprochenen Lieferanten (Targeted Suppliers) handelt es sich um neue Lieferanten 2022.	Konsequentes Handeln bringt Erfolge Datenbuch 50 120
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	2022 wurden bei 7 % der geprüften/bewerteten Lieferanten Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt. Es wurde keine Geschäftsbeziehung aufgrund von ESG-Verstößen und/oder identifizierten Korrekturmöglichkeiten beendet. Lieferanten mit einem schlechten Ergebnis im jährlichen Lieferantenbewertungsprozess im Bereich der Nachhaltigkeit wurden zu den ESG-Mindestanforderungen der TÜV SÜD Gruppe geschult. Darüber hinaus haben wir zur konsequenten Verankerung unserer ESG-Anforderungen in der TÜV SÜD-Lieferkette Lieferanten in potenziell risikoreichen Branchen und Ländern zur Einhaltung unserer SCoC-Werte mittels Fragebogen (Self-Assessment Questionnaire) geprüft und Vor-Ort-Audits durchgeführt.	Datenbuch 120
Thema: Politische Einflussnahme			
415/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	TÜV SÜD engagiert sich auf deutscher und europäischer Ebene in verschiedenen Branchenverbänden wie dem TÜV-Verband und dem TIC Council. Weiteres Engagement ist im EU-Transparenz-Register dargestellt.	Förderung von Transparenz und Informationsaustausch Übersicht der Interessenverbände 28 121 – 122
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016			
415-1	Parteispenden	Über die Richtlinie „Spenden, Mitgliedsbeiträge und Sponsoring“ sind Spenden an Politiker sowie an politische Parteien und Organisationen bei TÜV SÜD ausgeschlossen und damit nicht zulässig. Aktuell sind keine Verstöße gegen die Regelungen der Richtlinie bekannt.	Förderung von Transparenz und Informationsaustausch Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD 28 97
Thema: Schutz der Kundendaten			
418/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Datenschutz und Informationssicherheit	39 – 41
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten erhalten von externen Parteien (24) und Aufsichtsbehörden (9). Interne Untersuchung in 19 Fällen von Diebstahl oder Verlust von personenbezogenen Daten von Kunden	Datenbuch 120

Datenbuch

Die folgende Übersicht beinhaltet die relevanten Kennzahlen der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Wenn nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich alle Angaben auf die TÜV SÜD Gruppe. Die zugrunde liegende Zeitspanne umfasst die Geschäftsjahre 2020 bis 2022.

Datenbuch

≡ 06

GRI

Einheit

UMWELT

302-1	Verbrauch von Heizenergie und Strom ¹	2022	2021 ²	2020	
	Gesamt-Energieverbrauch	138.415,7	148.955,0	131.642,0	MWh
	Anteil Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien	26,6	28,0	26,0	%
	Elektrizität	85.213,5	93.400,0	85.554,0	MWh
	Anteil Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen	41,2	42,0	41,0	%
	Wärme	53.202,3	55.556,0	46.088,0	MWh

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

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

303-5	Wasserverbrauch ¹	2022	2021	2020	
	Wasserverbrauch	206.615,5	270.000,0	242.643,1	m³
	Wasserverbrauch	8,8	12,0	10,9	m ³ /Kopf

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

305-1	Treibhausgasemissionen ¹	2022 ²	2021 ³	2020	
	Scope 1	24.099	18.552	19.789	t CO₂e
	Fahrzeugflotte	15.648	13.291	12.324	t CO ₂ e
	Heizung	6.581	5.261	7.465	t CO ₂ e
	Kältemittel	1.870	n.a.	n.a.	t CO ₂ e
	Scope 2	24.383	40.603	31.520	t CO₂e
	Elektrizität	20.773	35.131	30.737	t CO ₂ e
	Wärme	3.609	5.472	783	t CO ₂ e
	Scope 3	23.743	15.303	13.482	t CO₂e
	Dienstreisen	22.543	14.819	12.882	t CO ₂ e
	Papier und Wasser ⁴	1.200	484	600	t CO ₂ e
	Gesamt	72.225	74.458	64.791	t CO₂e
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen				
	je Beschäftigten	3,1	3,3	2,9	t CO ₂ e/Kopf
	je Beschäftigten	3,4	3,7	3,3	t CO ₂ e/Kapazität

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

2 _ Marktbasierte Emissionsberechnung.

3 _ Deutschland: marktbasierter Emissionsberechnung (market-based); internationale Gesellschaften: standortbasierte Emissionsberechnung (location-based).

4 _ Emissionen des beschafften Büropapiers, Trinkwassers sowie ab 2022 Abwasseraufbereitung.

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
305-3	Dienstreisen¹	2022	2021²	2020²	
	Gesamt	157.731,8	128.463,3	109.076,9	MWh
	Geschäftsreisen/Mitarbeiter	6,7	5,7	4,9	MWh/Kopf
	Leasingflotte ³	39,7	38,9	42,6	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	62.651,3	50.017,9	46.482,9	MWh
	Geschäftsreisen in Mietwagen und Privatwagen ³	29,1	25,6	25,1	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	45.840,8	32.883,6	27.376,0	MWh
	Fern- und Nahverkehr ^{3,4}	2,9	19,4	15,1	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	4.547,5	24.929,5	16.499,4	MWh
	Flugzeug (Kurz-, Mittel- und Langstrecke)	28,3	16,1	17,2	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	44.692,2	20.632,4	18.718,6	MWh

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

2 _ Modelliert.

3 _ Geladener Strom durch Fahrzeuge mit alternativem Antrieb ist bisher in den gesamten Stromverbräuchen enthalten, separate Ausweisung der geladenen Strombeträge ab 2023. Indien nicht berücksichtigt. Dienstreisen in Privatwagen sind, soweit möglich, berücksichtigt.

4 _ Umfasst Geschäftsreisen mit der Bahn, Taxen sowie ÖPNV.

305-6	Kältemittel	2022	2021	2020	
	Gesamt	675,9	n.a.	n.a.	kg
	davon Deutschland	429,6	n.a.	n.a.	kg

306-3	Abfall	2022	2021	2020	
	Gesamt	10.387,9	n.a.	n.a.	t
	davon Restmüll	6.480,1	n.a.	n.a.	t
	davon Papier und Pappe	3.907,8	n.a.	n.a.	t

306-3/ 301-1	Papierverbrauch¹	2022	2021	2020	
	Papierverbrauch	371,2	345,0	363,0	t
	Papierverbrauch	15,9	15,4	16,4	kg/Kopf

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

WEITERE INFORMATIONEN

GRI

Einheit

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

2-7	Anzahl der Beschäftigten (zum Stichtag)	2022	2021	2020	Anzahl
	Gesamt	26.595	25.538	25.196	Anzahl
	davon weiblich	8.606	8.181	7.931	Anzahl
		32,3	32,1	31,4	%
	davon männlich	17.969	17.273	17.197	Anzahl
		67,6	67,6	68,3	%
	davon nicht angegeben/divers	20	84	68	Anzahl
		0,1	0,3	0,3	%
	davon in der Region EUROPE	18.037	17.683	17.762	Anzahl
		67,8	69,2	70,5	%
	davon in der Region AMERICAS	1.135	1.100	1.066	Anzahl
		4,3	4,3	4,2	%
	davon in der Region ASIA	7.423	6.755	6.368	Anzahl
		27,9	26,5	25,3	%
	davon im Segment INDUSTRY	7.827	7.576	7.710	Anzahl
		29,4	29,7	30,6	%
	davon im Segment MOBILITY	7.307	7.206	7.163	Anzahl
		27,5	28,2	28,4	%
	davon im Segment CERTIFICATION	8.986	8.367	7.968	Anzahl
		33,8	32,8	32,6	%
	davon im Segment Sonstige	2.475	2.389	2.355	Anzahl
		9,3	9,3	9,4	%
	davon < 30 Jahre	4.016	3.734	n.a.	Anzahl
		15,1	14,6	n.a.	%
	davon 30 – 45 Jahre	13.119	12.517	n.a.	Anzahl
		49,3	49,0	n.a.	%
	davon 46 – 60 Jahre	7.794	7.717	n.a.	Anzahl
		29,3	30,2	n.a.	%
	davon > 60 Jahre	1.666	1.570	n.a.	Anzahl
		6,3	6,1	n.a.	%
2-7	Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (befristet bzw. unbefristet)	2022	2021	2020	Anzahl
	Unbefristet	22.856	22.002	21.446	Anzahl
	davon weiblich	7.009	6.665	6.453	Anzahl
		30,7	30,3	30,1	%
	davon männlich	15.840	15.255	14.927	Anzahl
		69,3	69,3	69,6	%
	davon nicht angegeben/divers	7	82	66	Anzahl
		0,0	0,4	0,3	%

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
	davon in der Region EUROPE	16.810	16.299	16.170	Anzahl
		73,6	74,1	75,4	%
	davon in der Region ASIA	4.955	4.645	4.336	Anzahl
		21,7	21,1	20,2	%
	davon in der Region AMERICAS	1.091	1.058	940	Anzahl
		4,8	4,8	4,4	%
	Befristet	3.739	3.536	3.750	Anzahl
	davon weiblich	1.597	1.516	1.478	Anzahl
		42,7	42,9	39,4	%
	davon männlich	2.141	2.018	2.270	Anzahl
		57,3	57,1	60,5	%
	davon nicht angegeben/divers	1	2	2	Anzahl
		0,0	0,1	0,1	%
	davon in der Region EUROPE	1.231	1.382	1.590	Anzahl
		32,9	39,1	42,4	%
	davon in der Region ASIA	2.468	2.111	2.032	Anzahl
		66,0	59,7	54,2	%
	davon in der Region AMERICAS	40	43	128	Anzahl
		1,1	1,2	3,4	%
2-7	Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (Vollzeit bzw. Teilzeit)	2022	2021	2020	
	Vollzeit	22.970	22.095	21.626	Anzahl
	davon weiblich	6.555	6.185	5.888	Anzahl
		28,6	28,0	27,2	%
	davon männlich	16.408	15.824	15.670	Anzahl
		71,4	71,6	72,5	%
	davon nicht angegeben/divers	7	86	68	Anzahl
		0,0	0,4	0,3	%
	Teilzeit	3.625	3.443	3.570	Anzahl
	davon weiblich	2.051	1.994	2.046	Anzahl
		56,6	57,9	57,3	%
	davon männlich	1.573	1.449	1.524	Anzahl
		43,4	42,1	42,7	%
	davon nicht angegeben/divers	1	0	0	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	%
2-8	Beschäftigte, die keine Angestellten sind	2022	2021	2020	
	Gesamt	5.963	n.a.	n.a.	Anzahl
	davon nicht angegeben/divers	5.963	n.a.	n.a.	Anzahl
		100,0	n.a.	n.a.	%

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
401-1/2-7	Anzahl der Beschäftigten	2022	2021	2020	
	Gesamt	26.595	25.538	25.196	Anzahl
	Gesamt (FTE)	23.957	23.220	22.803	Kapazitäten
	Neu eingetretene Beschäftigte während des Berichtszeitraums, insgesamt	4.592	3.823	3.053	Anzahl
		17,3	15,0	12,1	% der Belegschaft
	davon weiblich	1.554	1.333	981	Anzahl
		33,8	34,9	32,1	% der Neueintritte
	davon männlich	3.029	2.456	2.056	Anzahl
		66,0	64,2	67,3	% der Neueintritte
	davon nicht angegeben/divers	9	34	16	Anzahl
		0,2	0,9	0,5	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region EUROPE	2.177	2.005	1.648	Anzahl
		47,4	52,4	54,0	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region ASIA	2.176	1.620	1.160	Anzahl
		47,4	42,4	38,0	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region AMERICAS	239	198	245	Anzahl
		5,2	5,2	8,0	% der Neueintritte
	davon < 30 Jahre	1.958	1.565	1.285	Anzahl
		42,6	40,9	42,1	% der Neueintritte
	davon 30 – 45 Jahre	2.054	1.712	1.296	Anzahl
	44,7	44,8	42,5	% der Neueintritte	
davon 46 – 60 Jahre	481	459	369	Anzahl	
	10,5	12,0	12,1	% der Neueintritte	
davon > 60 Jahre	99	87	103	Anzahl	
	2,2	2,3	3,4	% der Neueintritte	
401-1	Fluktuation der Beschäftigten während des Berichtszeitraums	2022	2021	2020	
	Gesamt	3.550	3.245	3.031	Anzahl
		13,4	12,7	12,0	% der Belegschaft
	davon weiblich	1.221	999	875	Anzahl
		34,4	30,8	28,9	%
	davon männlich	2.320	2.239	2.155	Anzahl
		65,4	69,0	71,1	%
	nicht angegeben/divers	9	7	1	Anzahl
		0,2	0,2	0,0	%
	davon in der Region EUROPE	1.892	1.820	1.508	Anzahl
		53,3	56,1	49,8	%
	davon in der Region ASIA	1.408	1.227	1.128	Anzahl
		39,7	37,8	37,2	%
	davon in der Region AMERICAS	250	198	395	Anzahl
	7,0	6,1	13,0	%	
davon < 30 Jahre	1.113	1.013	n. a.	Anzahl	
	31,4	31,2	n. a.	%	

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
	davon 30 – 45 Jahre	1.514	1.414	n.a.	Anzahl
		42,6	43,6	n.a.	%
	davon 46 – 60 Jahre	515	471	n.a.	Anzahl
		14,5	14,5	n.a.	%
	davon > 60 Jahre	408	347	n.a.	Anzahl
		11,5	10,7	n.a.	%
401-3	Elternzeit	2022	2021	2020	
	Beschäftigte in Elternzeit	1.169	1.015	828	Anzahl
	davon weiblich	547	458	344	Anzahl
	davon männlich	622	557	484	Anzahl
	Beschäftigte in Teilzeittätigkeit während Elternzeit	217	203	218	Anzahl
	davon weiblich	128	121	136	Anzahl
	davon männlich	89	82	82	Anzahl
	Durchschnittliche Elternzeit-Dauer	4,2	3,8	3,8	Monate
	davon weiblich	10,2	9,6	12,0	Monate
	davon männlich	1,5	1,3	1,3	Monate
	Beschäftigte, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	925	826	n.a.	Anzahl
	davon weiblich	271	208	n.a.	Anzahl
	davon männlich	654	618	n.a.	Anzahl
	Rückkehrrate an den Arbeitsplatz	79,1	81,4	n.a.	%
	Beschäftigte, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	873	701	n.a.	Anzahl
	davon weiblich	244	154	n.a.	Anzahl
	davon männlich	629	547	n.a.	Anzahl
	Verbleibrate an den Arbeitsplatz	94,4	84,9	n.a.	%
403-9	Arbeitsunfälle	2022	2021	2020¹	
	Gesamt	158	279	249	Anzahl
		6,6	11,0	9,8	TMQ ²
		0,7	1,2	1,3	Rate ³
	Todesfälle	0	0	0	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	TMQ ²
		0,0	0,0	0,0	Rate ³
	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	1	12	6	Anzahl
		0,0	0,5	0,2	TMQ ²
		0,0	0,1	0,0	Rate ³
	Arbeitsbedingte dokumentierte Verletzungen	116	155	153	Anzahl
		4,8	6,1	6,0	TMQ ²
		0,5	0,6	0,7	Rate ³
	Anzahl der gearbeiteten Stunden	47.023.502	47.755.013	40.133.280	Stunden

1_ Nur TÜV SÜD in Deutschland.

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

3_ Berechnungsformel angepasst: Anzahl der Unfälle/Anzahl der gearbeiteten Stunden × 200.000; Vorjahreswerte sind angepasst.

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
404-1	Schulung und Weiterbildung	2022	2021	2020	
	Aus- und Weiterbildungstage	128.800	84.250	54.400	Tage
	Durchschnittliche Aus- und Weiterbildung	39,0	26,4	17,3	je Beschäftigte in Stunden
	davon entfallen auf weiblich	19,6	11,3	n.a.	je Beschäftigte in Stunden
	davon entfallen auf männlich	32,7	20,3	n.a.	je Beschäftigte in Stunden
	davon entfallen auf nicht angegeben/divers	0,9	1,0	n.a.	je Beschäftigte in Stunden
	Aus- und Weiterbildungsstunden nicht zugeordnet	326.122	231.209	n.a.	Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Administration	14,0	10,9	n.a.	je Beschäftigte in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktion	32,0	20,2	n.a.	je Beschäftigte in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktionsunterstützung	11,6	12,9	n.a.	je Beschäftigte in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Vertrieb	8,0	12,8	n.a.	je Beschäftigte in Stunden
	Aus- und Weiterbildungsstunden nicht zugeordnet	454.833	243.879	n.a.	Stunden
205-2	Schulungen nach Art	2022	2021	2020	
	Compliance-Schulung	98	95	n.a.	Teilnehmerquote in %
	Qualitätsmanagementschulung ¹	–	96	n.a.	Teilnehmerquote in %
403-5	Nachhaltigkeitsschulung	96	n.a.	n.a.	Teilnehmerquote in %
	Arbeitssicherheitsschulung ²	100	100	100	Teilnehmerquote in %
	IT-Sicherheits- und Datenschutzschulungen	93	88	n.a.	Teilnehmerquote in %
1 _ Schulung findet im Zweijahresrhythmus statt. 2 _ In Deutschland.					
404-3	Beschäftigte, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung erhalten	2022	2021	2020	
	Beurteilung erhalten	18.006	18.315	n.a.	Anzahl
		67,7	71,7	n.a.	%
	davon weiblich	5.961	5.890	n.a.	Anzahl
		33,1	32,2	n.a.	%
	davon männlich	12.044	11.688	n.a.	Anzahl
		66,9	63,8	n.a.	%
	davon nicht angegeben/divers	1	0	n.a.	Anzahl
		0,0	0,0	n.a.	%
	Beurteilungen nicht zugeordnet	0	737	n.a.	Anzahl
		0,0	4,0	n.a.	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Administration	3.303	3.647	n.a.	Anzahl
		18,3	19,9	n.a.	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktion	9.814	9.535	n.a.	Anzahl
		54,5	52,1	n.a.	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktionsunterstützung	2.717	2.493	n.a.	Anzahl
		15,1	13,6	n.a.	%
davon mit Anstellungsverhältnis Vertrieb	728	761	n.a.	Anzahl	
	4,0	4,2	n.a.	%	
Beurteilungen nicht zugeordnet	1.444	1.879	n.a.	Anzahl	
	8,0	10,3	n.a.	%	

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
405-1	Führungskräfte	2022	2021	2020	
	Gesamt	2.868	2.703	2.616	Führungskräfte
	davon weiblich	741	692	628	Führungskräfte
		25,8	25,6	24,0	%
	davon männlich	2.126	2.009	1.987	Führungskräfte
		74,2	74,3	76,0	%
	davon nicht angegeben/divers	1	2	1	Führungskräfte
		0,0	0,1	0,0	%
	davon < 30 Jahre	48	39	42	Führungskräfte
		1,7	1,4	1,6	%
	davon 30 – 45 Jahre	1.540	1.471	1.407	Führungskräfte
		53,7	54,5	53,8	%
	davon 46 – 60 Jahre	1.143	1.074	1.016	Führungskräfte
		39,9	39,7	38,8	%
davon > 60 Jahre	137	119	151	Führungskräfte	
	4,8	4,4	5,8	%	

COMPLIANCE

	2022	2021	2020 ¹	
Trust Channel Meldungen				
Eingegangene Hinweise	40	32	3	Hinweise
Eingegangene Anfragen	7	10	4	Anfragen

1 _ TÜV SÜD Trust Channel offen seit Dezember 2020.

	2022	2021	2020	
Compliance-Fälle				
Gesamt	27	17	n.a.	Anzahl
davon bearbeitet	27	17	n.a.	Anzahl
davon abgeschlossen	14	14	n.a.	Anzahl
davon bestätigte Fälle	11	9	n.a.	Anzahl
davon mit Disziplinarmaßnahmen	4	n.a.	n.a.	Anzahl

205-3		2022	2021	2020	
	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung				
	Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle	0	0	0	Anzahl
	Anzahl bestätigter Korruptionsfälle, in denen Mitarbeiter entlassen oder disziplinarisch belangt wurden	0	0	0	Anzahl
	Anzahl bestätigter Korruptionsfälle, in denen Aufträge mit Geschäftspartnern beendet oder nicht verlängert wurden	0	0	0	Anzahl

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
406-1	Diskriminierungsfälle	2022	2021	2020	
	Anzahl der gemeldeten Diskriminierungsfälle	7	4	n.a.	Anzahl
	davon bearbeitet	7	4	n.a.	Anzahl
	davon abgeschlossen	2	4	n.a.	Anzahl
	davon noch nicht abgeschlossen	5	0	n.a.	Anzahl
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten	2022	2021	2020	
	Erhalten von externen Parteien	24	47	n.a.	Anzahl
	Erhalten von Aufsichtsbehörden	9	6	n.a.	Anzahl
	Interne Untersuchung in Fällen von Diebstahl oder Verlust von personenbezogenen Daten von Kunden	19	10	n.a.	Anzahl

NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

		2022	2021	2020	
	Nachhaltige Beschaffung				
308-1/ 414-1	Neue Lieferanten, die eine Prüfung bezüglich Umweltstandards und sozialer Kriterien durchlaufen haben	18,0	n.a.	n.a.	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die die Charta der nachhaltigen Beschaffung/den Verhaltenskodex (SCoC) für Lieferanten unterzeichnet haben	69,1	35,0	n.a.	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers) mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten	58,6	55,3	n.a.	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die eine CSR-Bewertung (z. B. Fragebogen) durchlaufen haben	12,6	8,1	n.a.	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit von TÜV SÜD erhalten haben	0,8	n.a.	n.a.	%
308-2/ 414-2	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die eine Risikoprüfung bzgl. Menschenrechtsverletzungen und Einhaltung von Umweltstandards durchlaufen haben	100,0	n.a.	n.a.	%
414-2	Auditierte/geprüfte Lieferanten, die Korrekturmaßnahmen oder Kapazitätenaufbau durchführen	7,0	n.a.	n.a.	%

Übersicht der Interessenverbände

GRI 2-28
GRI 415/3-3

Ausgewählte Mitgliedschaften in Verbänden sowie Initiativen und Gremien zur Normung

≡ 97

<p>CEN/CENELEC JTC 1 (European Committee for Standardization/European Committee for Electrotechnical Standardization)</p>	<p>CEN und CENELEC sind zwei internationale Nichtregierungsorganisationen, an deren Arbeit eine Vielzahl unterschiedlicher Interessengruppen beteiligt ist. Das gemeinsame Komitee für Konformitätsbewertung (JTC 1) übernimmt die internationalen Normen zur Anwendung im europäischen Rechtsrahmen und Binnenmarkt.</p>
<p>Charter of Trust</p>	<p>Die Charter of Trust hat sich zum Ziel gesetzt, die demokratischen und wirtschaftlichen Werte vor Cyber- und hybriden Bedrohungen zu schützen. In dieser Charta legen die unterzeichnenden Partner die wichtigsten Grundsätze dar, die wir für die Schaffung einer neuen Charta des Vertrauens zwischen Gesellschaft, Politik, Geschäftspartnern und Kunden für wesentlich halten.</p>
<p>CIECA (International Commission for Driver Testing)</p>	<p>Die CIECA ist die internationale Kommission für Fahrertests, die in den Bereichen Verkehrssicherheit und Fahrertests tätig ist. Heute hat die CIECA 65 Mitglieder in 38 Ländern weltweit.</p> <p>Ihr Ziel ist es, die Fahrnormen zu verbessern, zur Verkehrserziehung beizutragen, die Straßenverkehrssicherheit zu erhöhen, die Umwelt zu schützen und die Mobilität des privaten und gewerblichen Straßengüter- und -personenverkehrs zu erleichtern.</p>
<p>CITA (International Motor Vehicle Inspection Committee)</p>	<p>CITA ist ein internationaler Zusammenschluss für Behörden und zugelassene Unternehmen im Bereich der Fahrzeugkonformität und verfolgt das Ziel, Straßen sowohl sicherer als auch sauberer zu machen.</p>
<p>DIN (Deutsches Institut für Normung)</p>	<p>Das Deutsche Institut für Normung e. V. steht für Normung und Standardisierung in Deutschland. Gemeinsam mit Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlicher Hand und Zivilgesellschaft trägt DIN wesentlich dazu bei, dass sich neue Technologien, Produkte und Verfahren am Markt und in der Gesellschaft etablieren.</p> <p>TÜV SÜD bringt sein Fachwissen in unterschiedlichsten Normengremien ein, insbesondere in den Spiegelgremien, von denen aus die Entsendung der Experten in die internationale Normungsarbeit erfolgt.</p>
<p>ETICS (MCCB) European Testing, Inspection and Certification System</p>	<p>Die Hauptaufgabe des European Testing, Inspection and Certification System besteht darin, den Zugang zum europäischen Markt für Produkte zu erleichtern, die von unabhängigen dritten Organisationen zertifiziert wurden. So wird die Sicherheit und Qualität von Produkten, Verfahren und Ausrüstungen für die Verbraucher gewährleistet.</p>
<p>EUROLAB Deutschland</p>	<p>EUROLAB ist eine gemeinnützige Organisation, der 25 nationale Verbände innerhalb und außerhalb Europas mit mehr als 3.000 Konformitätsbewertungsstellen und über 9.000 akkreditierte Laboratorien angehören.</p>
<p>IECEE (IEC System for Conformity Assessment Schemes for Electrotechnical Equipment and Components)</p>	<p>Das IEC-System für Konformitätsbewertungssysteme für elektrotechnische Geräte und Komponenten ist ein multilaterales Zertifizierungssystem auf der Grundlage internationaler IEC-Normen. Seine Mitglieder nutzen das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung von Prüfergebnissen, um auf nationaler Ebene weltweit eine Zertifizierung oder Zulassung zu erhalten.</p>
<p>ISO (International Organization for Standardization)</p>	<p>Die International Organization for Standardization ist eine unabhängige, nichtstaatliche internationale Organisation, der 167 nationale Normungsorganisationen angehören. Die ISO widmet sich der Aufgabe, über Experten freiwillige, konsensbasierte, marktrelevante internationale Normen zu entwickeln, die gleichzeitig Innovationen fördern und Lösungen für globale Herausforderungen bieten.</p> <p>TÜV SÜD beteiligt sich aktiv u. a. in Gremien zum Umweltmanagement und der Kreislaufwirtschaft.</p>
<p>ISO/CASCO-Komitee (ISO committee for conformity assessment)</p>	<p>Dieses Komitee entwickelt CASCO-Richtlinien und veröffentlicht Normen zur Konformitätsbewertung. In verschiedenen Projekten werden die Anwendungen auf z. B. Kreislaufwirtschaft oder Nachhaltigkeit behandelt.</p> <p>TÜV SÜD trägt durch eine engagierte Mitgliedschaft im ISO/CASCO-Komitee zur internationalen Standardentwicklung und -setzung in der ISO bei.</p>

GRI 2-28
GRI 415/3-3**Münchner Netzwerk Human Rights Compliance**

Mit dem Inkrafttreten des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) hat der Konzernbereich Recht, Compliance & Versicherungen der TÜV SÜD AG mit Partnern das „Münchner Netzwerk Human Rights Compliance“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, einen Beitrag zur Umsetzung des LkSG zu leisten und ein Forum zum Austausch für CSR- und Menschenrechtsbeauftragte sowie Compliance Officer und Syndikusrechtsanwälte von Unternehmen in und um München zu schaffen.

TIC Council

Das TIC Council ist ein internationaler gemeinnütziger Verband (AISBL) mit über 100 Mitgliedsunternehmen, zu dem sich Unternehmen der Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsbranche aus 160 Ländern zusammengeschlossen haben.

Es setzt sich bei Regierungen und wichtigen Interessengruppen für wirksame Lösungen ein, die die Öffentlichkeit schützen, den Handel erleichtern und Innovationen fördern. Das TIC Council unterstützt die Entwicklung internationaler Normen und Vorschriften, die die Verbraucher schützen, ohne die Innovation zu behindern oder die Industrie unnötig zu belasten.

TÜV SÜD beteiligt sich aktiv in den Gremien und Veranstaltungen des Verbandes, u. a. in den Bereichen ESG und Industrial Life Cycle sowie zu ethischen und rechtlichen Fragen.

TÜV Markenverbund

Die Marke „TÜV“ gehört zu den bekanntesten Marken in Deutschland. Sie verkörpert Sicherheit, Zuverlässigkeit und Neutralität. Der TÜV Markenverbund e. V. unterstützt seine Mitglieder bei der Wahrnehmung ihrer Rechte an der Marke „TÜV“.

TÜV-Verband
(Verband der TÜV e. V.)

Der TÜV-Verband ist der Zusammenschluss der TÜV-Gesellschaften und organisiert den technisch-wissenschaftlichen Erfahrungsaustausch zur Wahrung der Sicherheit durch das Schaffen sicherer Rahmenbedingungen für den technischen Wandel. Darüber hinaus vertritt er die politischen und fachlichen Interessen gegenüber Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Öffentlichkeit auf nationaler Ebene.

TÜV SÜD beteiligt sich u. a. in Gremien zu ökologischen oder sozialen Standards sowie zum Thema Nachhaltigkeitsberichtserstattung.

GRI 2-3

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.

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

Kontakt

Stefan Lembert
Konzernbereichsleiter
Rechnungswesen & Steuern
Fon +49 89 5791-1300
stefan.lembert@tuvsud.com

Mitwirkung

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

Foto

Thomas Dashuber, iStock: xingmin07

Redaktion

Carlsberg & Richter, Haar

Gestaltung

RYZE Digital
www.ryze-digital.de

Druck

Peschke Solutions GmbH, Parsdorf

Herausgegeben am 30. Juni 2023

TÜV SÜD AG

Westendstraße 199
80686 München
Deutschland

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