



Mehr Wert.
Mehr Vertrauen.

FORWARD



MOVING

Nachhaltigkeitsbericht 2023

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

GRI 2-2
GRI 2-3

Transparente und offene Kommunikation ist die Grundlage für nachhaltiges Handeln. In dieser Publikation berichten wir daher 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.

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 2023 (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023); das Geschäftsjahr 2022 dient als Vergleichsperiode.

Der Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts entspricht dem des Konzernabschlusses von TÜV SÜD nach IFRS. Die Angaben beziehen sich auf alle in der Finanzberichterstattung vollkonsolidierten Tochtergesellschaften; Ausnahmen davon sind im jeweiligen Abschnitt kenntlich gemacht. In der Berichterstattung wurde von Anpassungen für Minderheitsanteile abgesehen. Unternehmenserwerbe und -veräußerungen werden in der Nachhaltigkeitsberichterstattung analog der Finanzberichterstattung 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.

Wir bemühen uns um eine inklusive und faire Sprache. Alle Nennungen in diesem Bericht sind geschlechtsneutral zu verstehen.

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.



FORWARD ►► MOVING

Mehr Wert. Mehr Vertrauen.

Im Jahr 1866 hatten unsere Gründer die ehrgeizige Vision, Menschen, Sachgüter und die Umwelt vor technischen Risiken zu schützen. Fast 160 Jahre später bilden Nachhaltigkeit und Sicherheit die Grundlage für unsere Mission und alle unsere Dienstleistungen.

Als Partner des Vertrauens arbeiten wir kontinuierlich daran, unseren Kunden weltweit einen messbaren Mehrwert zu schaffen, wenn es um Lösungen für Qualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit geht. Mit Blick auf die Zukunft sind wir davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit und Digitalisierung die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft weiterhin prägen werden.

Wir alle glauben daran, dass Technologie dazu beitragen sollte, das Leben der Menschen zu verbessern. Daher arbeiten wir Hand in Hand mit unseren Kunden, um technologische Entwicklungen vorzusehen und gewinnbringend zu nutzen. Über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinaus schaffen wir Vertrauen in die physische und digitale Welt, um eine sicherere und nachhaltigere Zukunft auf den Weg zu bringen.

Inhalt

4 VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

TÜV SÜD IM ÜBERBLICK

- 8 Unternehmensporträt
- 9 Unternehmensstruktur
- 10 Unsere Strategie
- 13 Unser Geschäftsmodell
- 14 Unsere Prüfzeichen und Zertifikate

MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEIT BEI TÜV SÜD

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

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 30 Corporate Governance
- 31 Compliance
- 41 Steuern
- 43 Risikomanagement
- 43 Operational Excellence
- 45 Qualitätsmanagement
- 46 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

- 65 TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber
- 68 Vergütung und Nebenleistungen
- 71 Vielfalt und Einbeziehung
- 76 Personalentwicklung und Weiterbildung
- 79 Work-Life-Balance
- 80 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

UMWELT

- 88 Leitfaden zur Dekarbonisierung
- 90 Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT

- 98 Die TÜV SÜD Stiftung – Begeisterung für Technik wecken
- 99 Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD

WEITERE INFORMATIONEN

- 104 GRI-Referenztafel
- 115 Datenbuch
- 124 Übersicht der Interessenverbände
- 126 Impressum

**JOHANNES
BUSSMANN**



Sehr geehrte Damen und Herren,

GRI 2-22

auch weiterhin bestimmen Krisen, Risiken und geopolitische Spannungen den Blick auf die Welt. Kurzfristiges, pragmatisches Handeln scheint das Gebot der Stunde zu sein – und zu einem gewissen Teil ist das sicher auch richtig. Doch bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass viele der aktuellen Herausforderungen das Ergebnis kurzfristiger Entscheidungen der Vergangenheit sind.

Diese Erkenntnis ist wichtig, denn mehr denn je gilt es heute, in einer wirklich komplexen und angespannten Welt, den Blick nach vorne zu richten und langfristige Transformationsprozesse voranzutreiben – mit Konsequenzen, die vielleicht erst in vielen Jahren ihre Wirkung entfalten werden. Umso mehr gilt es, verantwortungsvoll und weitsichtig zu handeln und die Zukunft auch für kommende Generationen lebenswert zu gestalten.

Eine lebenswerte Zukunft für möglichst Viele muss dabei das Leitmotiv unseres Handelns sein – und bei TÜV SÜD folgen wir diesem Anspruch mit Konsequenz. Das mag auch daran liegen, dass wir als Unternehmen Erfahrung mit langfristigen Transformationsprozessen haben, denn wir begleiten Fortschritt seit fast 160 Jahren. Wir haben dabei einen ganzheitlichen Ansatz und den Schutz von Menschen und Sachgütern im Fokus. So zählen sehr viele unserer Dienstleistungen darauf ein, die Welt sicherer und besser zu machen.

Wir haben das Know-how, die Kompetenz und die Erfahrung, um komplexe Technologien, Sachverhalte und Prozesse zu bewerten, die für eine nachhaltigere Ausrichtung von Wirtschaft und Gesellschaft erforderlich sind. Und wir bringen dieses Know-how ein, um gemeinsam mit unseren Kunden, unseren Dienstleistern und der Gesellschaft die Zukunft zu gestalten.

Ob es um die sichere und nachhaltige Gestaltung von Produkten, Prozessen oder Anlagen geht, um die Mobilität der Zukunft oder um die Realisierung der Energiewende – die Experten von TÜV SÜD sind stets gefragte Ansprechpartner. Sie tragen zu zukunftsfähigen und wirtschaftlichen Lösungen bei, wenn es um die Rahmenbedingungen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz geht, und ebnen der Wasserstoffwirtschaft den Weg. Unsere Fachkräfte stehen den Unternehmen mit Wissen, Tat und entsprechenden Zertifizierungen zur Seite und helfen, Pläne zu mehr Nachhaltigkeit und Klimaschutz zu verwirklichen sowie deren Aktivitäten gegenüber Kunden und der Öffentlichkeit glaubhaft zu dokumentieren.

Wie vielfältig unser Angebot an nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen ist – auch das zeigt unser aktueller Nachhaltigkeitsbericht. Vor allem aber macht er transparent, was wir selbst in unserem Unternehmen im Jahr 2023 in Sachen Nachhaltigkeit erreicht haben. Denn klar ist: Nur wenn wir als Unternehmen selbst verantwortungsvoll wirtschaften und in unserem Engagement glaubwürdig sind, werden wir auch für unsere Kunden an erster Stelle stehen, wenn es um Nachhaltigkeit, Klimaschutz und entsprechende Dienstleistungen geht.

Deshalb treiben wir innerhalb von TÜV SÜD Nachhaltigkeit konsequent voran. Wir arbeiten daran, unseren Geschäftsbetrieb klimafreundlich aufzustellen und Treibhausgasemissionen konsequent zu reduzieren. Beispielhaft für diese Anstrengungen stehen unsere Bauprojekte in München und Singapur, die den jeweils höchsten Nachhaltigkeitsstandards für Gebäude entsprechen. Zugleich läuft eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten, um unseren Carbon Footprint so weit wie möglich zu reduzieren – und lediglich die ab 2025 unvermeidlichen Treibhausgasemissionen innerhalb des eigenen Geschäftsbetriebs durch anerkannte Kohlenstoff-Zertifikate vollständig zu kompensieren. Im Berichtsjahr haben wir bereits gut 16.500 t CO₂e auf diese Weise kompensiert.

Wir tragen unser Nachhaltigkeitsbestreben auch in unsere Wertschöpfungskette. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber und Corporate Citizen müssen wir auch den sozialen Aspekten der Nachhaltigkeit gerecht werden – weltweit und in allen Projekten, in denen wir aktiv sind. So haben wir 2023 eine Grundsatzerklärung zur Einhaltung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten abgegeben. Auch hier beziehen wir unsere Lieferanten in unser Engagement ein und justieren unsere Anforderungen kontinuierlich, beispielsweise zu Emissionsreduktion, Achtung der Menschenrechte und Kreislaufwirtschaft.

Das gesamte Unternehmen steht hinter diesen Anstrengungen – und Auszeichnungen wie der Platin-Status beim EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating, den wir im Jahr 2023 erneut erreichen konnten, der Sustainable Supply Award des Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) und auch als Finalist des Deutschen Nachhaltigkeitspreises 2023 in der Kategorie „F&E- und Prüfungsdienstleistungen“ zeigen, dass unser Weg auch außerhalb des Unternehmens Anerkennung findet.

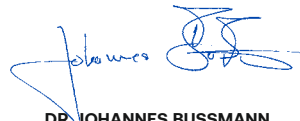
Natürlich sind wir damit noch lange nicht am Ziel. So richtet der vorliegende Bericht auch den Blick darauf, welche Ziele wir im Einzelnen verfolgen und welche Meilensteine wir noch erreichen wollen. Dabei entspricht unsere Berichterstattung auch in diesem Jahr dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI).

Zugleich wachsen Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung von TÜV SÜD immer enger zusammen und folgen auch in diesem Jahr demselben programmatischen Titel: FORWARD. Unter diesem Namen läuft im Unternehmen ein ganzes Bündel von Projekten, mit denen wir den Veränderungen um uns herum aktiv begegnen.

Eine der wichtigsten Initiativen in diesem Zusammenhang ist die Etablierung unseres Corporate Sustainability Office (CSO). Im Kontext unserer eigenen Nachhaltigkeitsziele werden wir konkrete Maßnahmen über den gesamten Konzern hinweg entwickeln, um in allen Bereichen (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) voranzukommen. Zudem wird das CSO gemeinsam mit unseren Divisionen die Bündelung und Weiterentwicklung nachhaltiger Dienstleistungen für unsere Kunden vorantreiben und zur Marktreife bringen.

Dies zeigt einmal mehr: Nachhaltiges Handeln ist unsere Art der Zukunftsgestaltung. Ich freue mich, dass Sie uns dabei mit Ihrem Interesse begleiten, und wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Ihr



DR. JOHANNES BUßMANN
Vorsitzender des Vorstands



TÜV SÜD IM ÜBERBLICK

- 8 >> Unternehmensporträt
- 9 >> Unternehmensstruktur
- 10 >> Unsere Strategie
- 13 >> Unser Geschäftsmodell
- 14 >> Unsere Prüfzeichen und Zertifikate

Unternehmensporträt

GRI 2-1
GRI 2-6
GRI 201/3-3

Geleitet von dem Anspruch „Mehr Wert. Mehr Vertrauen.“ schützt TÜV SÜD seit seiner Gründung vor fast 160 Jahren Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken und ermöglicht so technischen Fortschritt. In rund 50 Ländern der Welt sorgen fast 28.000 Beschäftigte an mehr als 1.000 Standorten für Sicherheit und wirtschaftlichen Mehrwert für unsere Kunden.

Als technischer Dienstleister sind wir auf dem weltweiten TIC-Markt („TIC“ steht für Testing, Inspection, Certification) aktiv, einem Wachstumsmarkt mit einem derzeit geschätzten Volumen von rund 90 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.

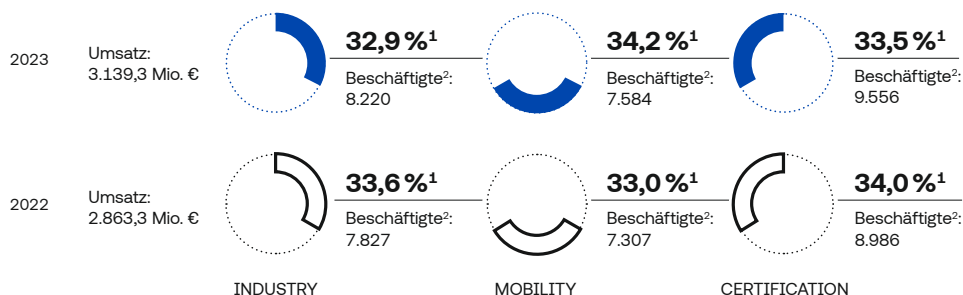
Als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner für mehr Sicherheit und Nachhaltigkeit gestalten wir die sich verändernden Rahmenbedingungen mit, entwickeln neue Geschäftsmodelle und erschließen damit Chancen und Potenziale – für unsere Kunden und auch für unser eigenes Unternehmen. So entsprechen wir 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.

► TÜV SÜD,
Dienstleistungen
tuvsud.com

Umsatz und Beschäftigte nach Segment

|| 01



¹ Umsatz in %: ohne SONSTIGE und vor Konsolidierung.

² Beschäftigte (Anzahl); SONSTIGE 2023: 2.545, 2022: 2.475.

► Geschäftsbericht 2023
geschaeftsbericht.tuvsud.com

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 weitgehend unabhängig von den Aufsichtsorganen der TÜV SÜD AG besetzt.

Rechtliche Struktur

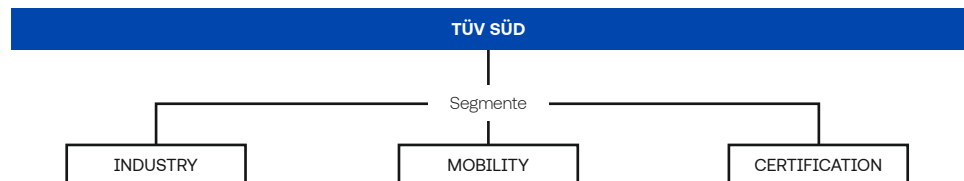
02

74,9 %

25,1 %



Gesellschafterausschuss GbR



Tochtergesellschaften in den Regionen:



1 Deutschland, Western Europe, Central & Eastern Europe.

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

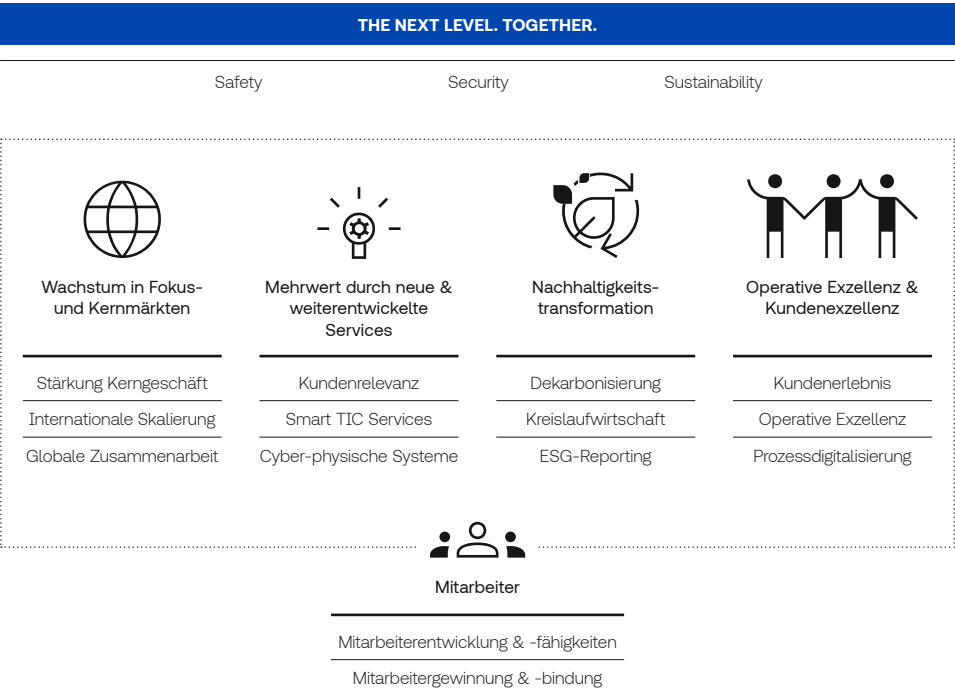
Unsere Strategie

Mit unserer Strategie „The Next Level. Together.“ erschließen wir uns Chancen, die sich durch neue Trends und Entwicklungen für unsere Kunden und auch für unser Unternehmen bieten. Seit dem Jahr 2021 setzen wir in dieser Strategie verstärkt auf digitale Transformation und Nachhaltigkeit. Unsere strategischen Aktivitäten haben wir im Berichtsjahr in fünf klaren strategischen Säulen zusammengefasst.

GRI 2-6
GRI 2-22

Säulen unserer Konzernstrategie

03



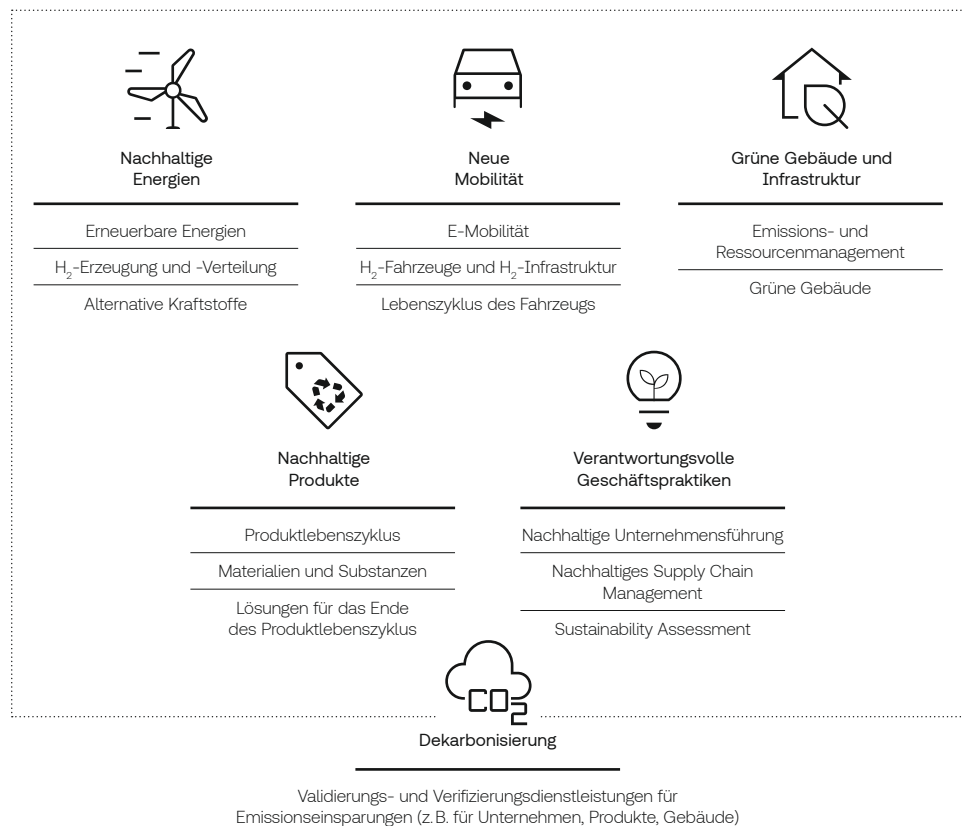
GRI 2-6
GRI 2-22

Basierend auf unserer Expertise im Kerngeschäft wollen wir **Mehrwert durch neue und weiterentwickelte Services schaffen**. Unsere Fachkompetenz in nahezu jeder Branche, verbunden mit dem Wissen über die Möglichkeiten der Digitalisierung, versetzt uns in die Lage, „smarte“ digitale Prüfleistungen zu entwickeln sowie Standards und Dienstleistungen für neue Technologien zu erarbeiten.

Ein wesentlicher Pfeiler unserer **Nachhaltigkeitstransformation** ist die Weiterentwicklung und Erweiterung unseres Angebots an nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen. Daran wird in allen Divisionen und Gesellschaften gearbeitet. Dabei fokussieren wir unsere strategischen Aktivitäten auf sechs klar definierte Bereiche.

Unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen

04



► Dienstleistungen
für mehr Nachhaltigkeit
siehe Seiten
52 – 60

GRI 2-13

Zugleich wollen wir selbst als Unternehmen immer nachhaltiger werden und unsere Stakeholder durch unser Handeln überzeugen. Unser Ziel ist und bleibt: TÜV SÜD soll als unabhängiger Experte bei Nachhaltigkeitsfragen an erster Stelle stehen. Mit dem neu gegründeten Corporate Sustainability Office haben wir diesen Anspruch noch einmal unterstrichen. Es wird künftig die Entwicklung unseres nachhaltigen Dienstleistungsportfolios konzernübergreifend vorantreiben und die internen Aktivitäten koordinieren.

Durch **operative Exzellenz und Kundenexzellenz** wollen wir für unsere Kunden der relevante Partner auf dem TIC-Markt sein. Kontinuierlich suchen wir nach Möglichkeiten, unsere Dienstleistungen schneller, effizienter und kundenorientierter zu erbringen. Dazu nutzen wir die Möglichkeiten der Digitalisierung und implementieren innovative Prozesse, Systeme und Lösungen.

Die Umsetzung unserer Strategie treiben wir mit einem breiten Portfolio strategischer Initiativen voran – über alle Divisionen, Länder und Gesellschaften hinweg. Um diesen Prozess zu unterstützen, haben wir das Transformationsprogramm FORWARD gestartet, von dem wir uns im Jahresverlauf 2024 bereits erste konkrete Ergebnisse versprechen.

So sind wir für unsere Kunden auch in Zukunft der Partner für Sicherheit und Nachhaltigkeit – in der physischen wie in der digitalen Welt. Durch weiteres Wachstum wollen wir Umsatz und Rentabilität unseres Geschäfts auch künftig nachhaltig erhöhen. Vor allem aber wollen wir unserem Anspruch gerecht werden, den wir seit bald 160 Jahren verfolgen: Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken zu schützen und so den technischen Fortschritt zu ermöglichen.

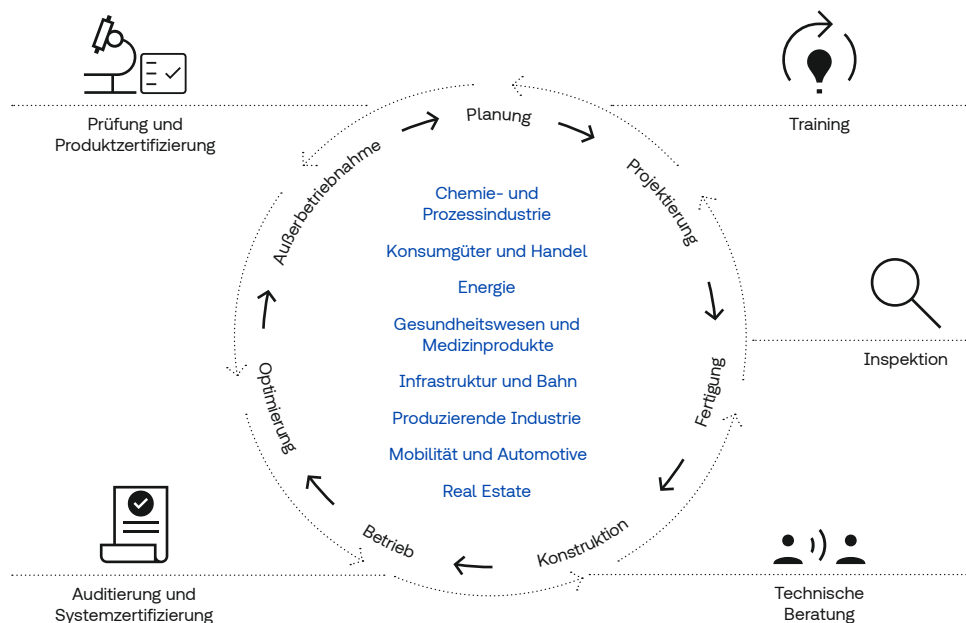
Unser Geschäftsmodell

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

05



► Geschäftsbericht 2023
Geschäftsmodell
siehe Seite
22

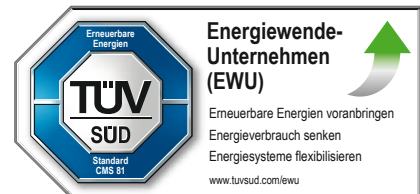
► TÜV SÜD,
Dienstleistungen
tuvsud.com

Weitere Informationen zu unserem Geschäftsmodell und unseren Dienstleistungen finden sich im aktuellen Geschäftsbericht und online.

Unsere Prüfzeichen und Zertifikate

GRI 2-6

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 Sachausagen 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.



- 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. Eine Prüfzeichendatenbank liefert weiterführende Informationen über Prüfgrundlage und Prüfinhalte. Zusätzlich stellt unsere Zertifikatsdatenbank Informationen zu allen von uns ausgestellten gültigen Zertifikaten zur Verfügung. Alle diese Informationen sind öffentlich und online zugänglich.

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 unserer Website öffentlich einsehbar ist.

- TÜV SÜD, Schwarze Liste
tuvsud.com

Wir behalten uns im Einzelfall die Entscheidung vor, Anträge auf Zertifizierungen abzulehnen, die im Widerspruch zu 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

GRI 2-12
GRI 2-23
GRI 2-24

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 fast 160 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 der unabhängige Experte sein, der bei Nachhaltigkeitsfragen an der Seite seiner Kunden steht.

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.

So haben wir im Jahr 2023 auch unsere Wesentlichkeitsanalyse fortgeschrieben. Unsere Handlungsfelder, die bereits im Jahr 2021 vom Vorstand genehmigt worden waren, blieben dabei unverändert. Darüber hinaus haben wir begonnen, die Anforderungen, die die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) an den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse stellen, für TÜV SÜD zu prüfen und die für uns wesentlichen Themen zu erarbeiten.

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

II 06

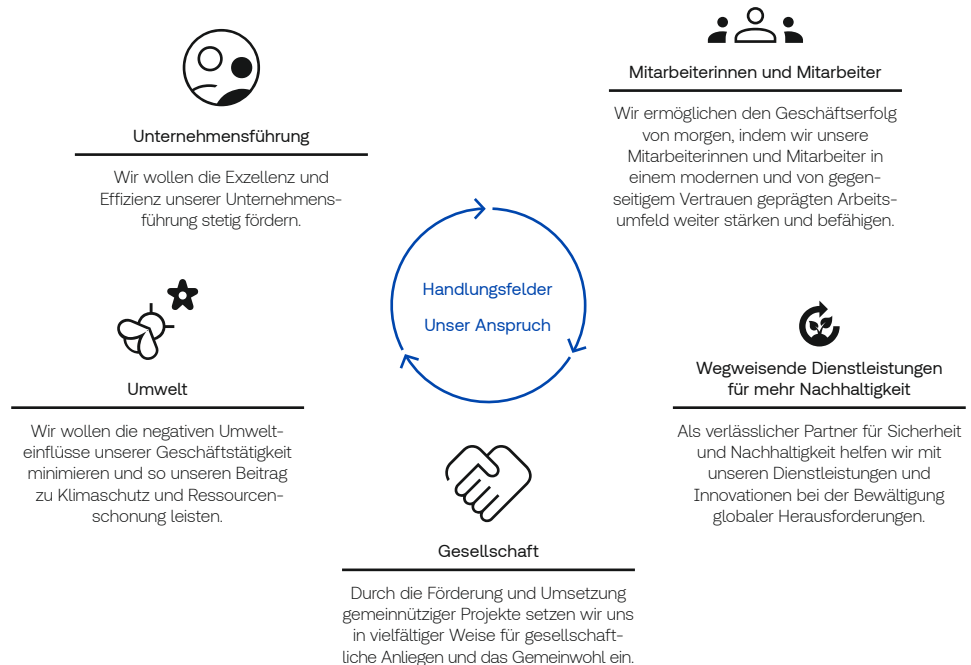
Unsere umfangreiche Branchenkenntnis und unsere Erfahrung im Bereich Nachhaltigkeit bilden die Grundlage für die unternehmensinterne Umsetzung dieser Ansprüche bei uns und bei unseren Kunden. Zudem unterziehen wir unsere Ansprüche in den Handlungsfeldern regelmäßig einer Überprüfung, um sich verändernde 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 unsere Geschäftsbeziehungen können im Einzelfall Risiken bergen, wie etwa Korruptions- oder Umweltrisiken sowie Risiken entlang der Lieferkette. Durch interne Prozesse, Richtlinien und Überwachungsmaßnahmen beugen wir diesen Risiken vor und nutzen dazu ein Qualitäts-, ein Risiko- sowie ein Compliance-Management-System. Diese Systeme umfassen jeweils alle TÜV SÜD-Gesellschaften weltweit.

Unsere Ansprüche in den jeweiligen Handlungsfeldern

II 06

GRI 2-13
GRI 2-16
GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 2-25
GRI 2-26



Bereits bei der Auftragsannahme prüfen wir, ob eine Auftragsdurchführung mit Risiken verbunden ist und welcher Art diese Risiken gegebenenfalls sind. Nachhaltigkeitsaspekte spielen dabei 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.

► TÜV SÜD
Trust Channel

Systematisches Nachhaltigkeitscontrolling

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

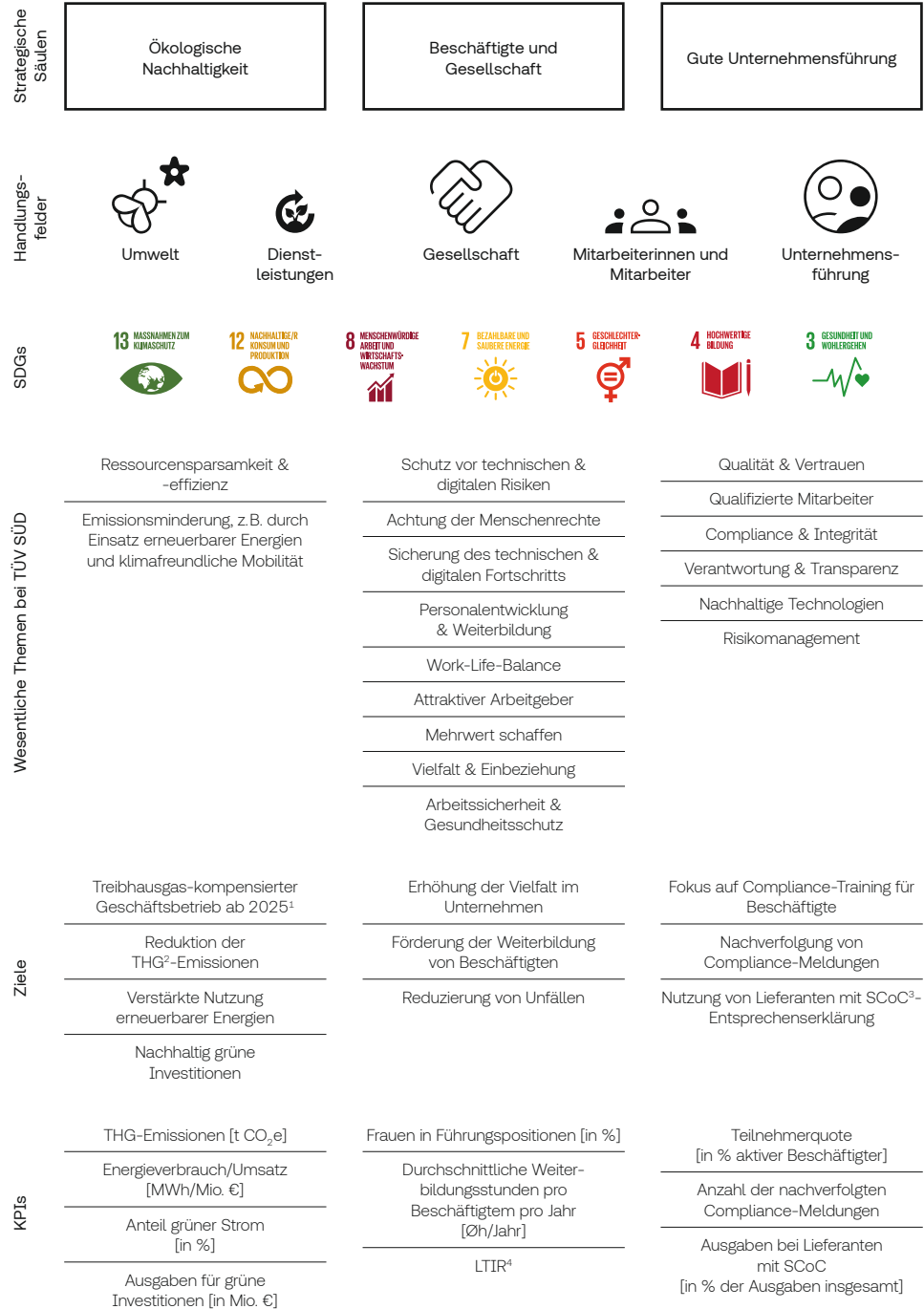
II 07

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 regionalen und lokalen Führungsstrukturen in den Landesgesellschaften. Diese ergänzen auch die Konzernvorgaben um eigene lokale Initiativen.

Management von Nachhaltigkeit

II 07



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 2-23

► 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 erläutert werden. Diese Leitlinien werden regelmäßig mit Stakeholdern abgestimmt und weiterentwickelt. Sie umfassen unter anderem das Bekenntnis zu zentralen Leitprinzipien wie den ILO-Kernarbeitsnormen und 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.

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.

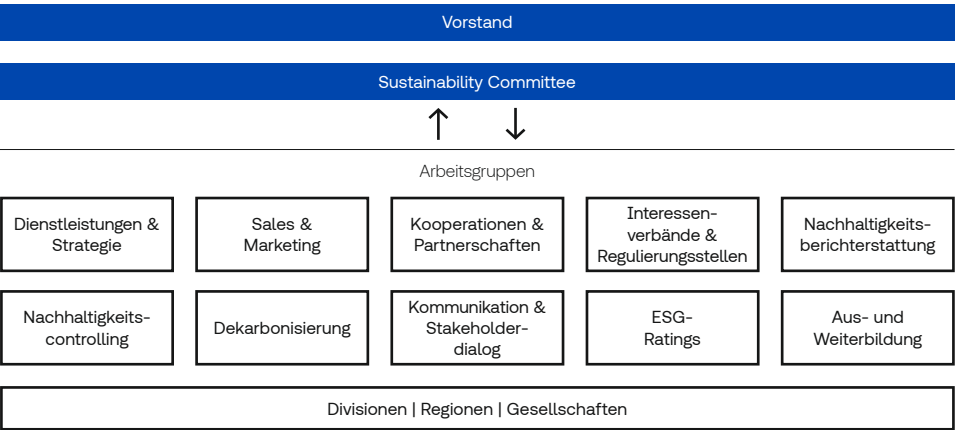
Das Sustainability Committee initiiert, begleitet, koordiniert und überwacht alle Nachhaltigkeitsaktivitäten im Konzern. Es setzt sich zusammen aus den Konzernbereichsleitern sowie aus Vertretern der Regionen und Divisionen. Über die Arbeitsergebnisse des Sustainability Committee wird dem Vorstand regelmäßig berichtet.

Das neu gegründete Corporate Sustainability Office (CSO) wird künftig die Entwicklung unseres nachhaltigen Dienstleistungsportfolios konzernübergreifend vorantreiben und die internen Nachhaltigkeitsaktivitäten koordinieren. Das CSO berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und ist Teil des Sustainability Committee.

Sustainability-Organisation

08

GRI 2-12
GRI 2-13
GRI 2-14



Das Sustainability Committee tagte im Jahr 2023 zweimal und tauschte sich dabei insbesondere zu folgenden Themen aus:

- **Ausbau unserer nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen**
Vorstellung des modularen und webbasierten Produkts CSRD-Manager der TÜV SÜD Akademie GmbH sowie des Sustainability-Navigators.
- **Ausbau des Vertriebs- und Marketingansatzes**
Vorstellung der neuen Podcast-Reihe „Sustainability Unravelled“, in der TÜV SÜD-Experten die geschäftlichen Herausforderungen der Nachhaltigkeit und mögliche Lösungen für eine nachhaltigere Zukunft näher betrachten.
- **Klimaschutzmaßnahmen**
Vorbereitung zur Definition von Reduktionsmaßnahmen im Hinblick auf wissenschaftsbasierte Klimaziele entsprechend dem Ansatz der Science Based Target initiative (SBTi).
- **Umsetzung der CSRD bei TÜV SÜD**
Vorstellung der Anforderungen an die künftige Berichterstattung und eines daraus abgeleiteten Maßnahmenplans zur Umsetzung. Zudem wurde das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit vor dem Hintergrund der neuen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) thematisiert.
- **Weiterbildung**
Überarbeitung des für die Belegschaft verpflichtenden Sustainability Awareness Trainings.

Der Vorstand beschäftigte sich mit den Ergebnissen des Sustainability Committee und dem aktuellen Zielerreichungsgrad der zehn Top-ESG-Kennzahlen. Zudem ließ er sich regelmäßig über den Stand der übrigen nicht finanziellen ESG-KPIs informieren. Beschlüsse fasste der Vorstand im Jahr 2023 unter anderem zu der Einrichtung eines Corporate Sustainability Office, der Veröffentlichung der Grundsatzerklärung gemäß § 6 Abs. 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und der Teilnahme von TÜV SÜD am Klimapakt der Münchner Wirtschaft. Die Nachhaltigkeitsstrategie und die zehn Top-ESG-Kennzahlen sowie der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurden auch mit dem Aufsichtsrat erörtert.

Unser Managementansatz und unsere Organisationsstruktur zur Nachhaltigkeit ermöglichen uns eine effektive Herangehensweise. Mit der Etablierung des CSO unterstreichen wir die Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Weiterentwicklung unserer Geschäftsaktivitäten.

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.

NACHHALTIGKEIT BEI TÜV SÜD – INTERNATIONAL ANERKANNT

Die transnationale Kollaborationsplattform „EuroCham Singapore“ hat im Rahmen des „European Excellence in Sustainability“-Programms führende Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit ausgezeichnet. Dabei erreichte unsere Tochtergesellschaft TÜV SÜD PSB Pte. Ltd. in Singapur den dritten Platz in der Kategorie „Sustainable Business Innovation“. Die Hauptkriterien für die Bewertung waren die Nachhaltigkeitsstrategie und -implementierung, Technologie und Innovation, Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette sowie die Berücksichtigung sozialer, umweltbezogener und finanzieller Nachhaltigkeitskriterien und -aspekte im Unternehmen.

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.

GRI 3-1
GRI 3-2

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, Kunden sowie ausgewählten Fachleuten aus Universitäten, Wirtschaftsprüfung und Branchenverbänden widerspiegelt. Im Jahr 2022 haben wir die Wesentlichkeitsanalyse validiert. 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. Zudem wurden auch die möglichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von TÜV SÜD auf die wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern auf Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung berücksichtigt sowie potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich und der Lieferkette von TÜV SÜD analysiert.

In Vorbereitung auf die Umsetzung der CSRD haben wir im Berichtsjahr 2023 begonnen, die Anforderungen der ESRS in unsere Wesentlichkeitsanalyse einzubeziehen. Die ersten Ergebnisse belegen die Bedeutung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Handlungsfeld für unser Unternehmen. Das Handlungsfeld Unternehmensführung wurde in seiner Wichtigkeit bestätigt. Innerhalb der übrigen Handlungsfelder zeigten sich Verschiebungen in der Gewichtung einzelner Themenfelder. So legte beispielsweise das Themenfeld Schutz vor technischen und digitalen Risiken – Teil des Handlungsfelds Gesellschaft – an Bedeutung zu. Die Umsetzung der Anforderungen der ESRS in unserer Wesentlichkeitsanalyse (Prinzip der doppelten Wesentlichkeit) ist ein noch laufender Prozess.

- | ● Dienstleistungen | ● Unternehmensführung | ● Gesellschaft |
|---|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Qualität & Vertrauen 2. Qualifizierte Mitarbeiter 3. Nachhaltige Technologien 4. Sicherung des technischen & digitalen Fortschritts 5. Mehrwert schaffen | <ol style="list-style-type: none"> 1. Compliance & Integrität 2. Verantwortung & Transparenz 3. Risikomanagement | <ol style="list-style-type: none"> 1. Schutz vor technischen & digitalen Risiken 2. Achtung der Menschenrechte 3. Gesellschaftliches & soziales Engagement |
| <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/> <p>● Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personalentwicklung & Weiterbildung 2. Work-Life-Balance 3. Attraktiver Arbeitgeber 4. Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz 5. Vielfalt & Einbeziehung | <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/> <p>● Umwelt</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ressourcensparsamkeit & -effizienz 2. Erneuerbare Energien 3. Klimafreundliche Mobilität 4. Emissionsminderung | |

Unsere Stakeholder

IDENTIFIKATION UNSERER STAKEHOLDER

GRI 2-29

Eine interne Arbeitsgruppe mit Stellvertretern der verschiedenen Konzernbereiche ermittelt und überprüft mindestens alle drei Jahre die Zusammensetzung und Relevanz der internen und externen Stakeholder von TÜV SÜD, also aller internen und externen Personen oder Gruppen, die aktuell oder zukünftig einen Einfluss auf die Entscheidungen oder Aktivitäten von TÜV SÜD haben oder von diesen beeinflusst werden.

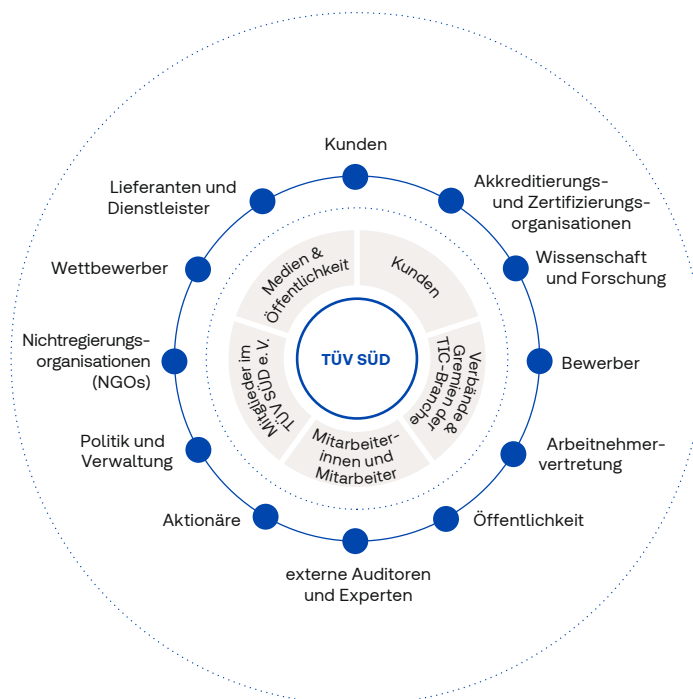
Die identifizierten Stakeholder werden entsprechend ihrer Bedeutung für die Erfüllung unseres gesellschaftlichen Auftrags, ihrem Beitrag zum Unternehmenserfolg und der Art ihres Einflusses auf das Unternehmen kategorisiert. Zugleich wird bewertet, inwieweit die Geschäftstätigkeit des Unternehmens die Stakeholder beeinflusst.

Aktuell sind fünf Anspruchsgruppen identifiziert, die für unseren Unternehmenserfolg und die Erfüllung unseres gesellschaftlichen Auftrags eine besondere Bedeutung haben. Wir gehen davon aus, dass diese Gruppen aufgrund ihrer Relevanz auch langfristig in ihrer Zusammensetzung relativ stabil bleiben. Individuelle Stakeholder oder Stakeholdergruppen wechseln dagegen häufiger.

Bei der letzten Überprüfung wurde deutlich, dass die externen Auditoren und Experten, eine Untergruppe von Lieferanten und Dienstleistern, für einige Bereiche von TÜV SÜD an Bedeutung gewonnen haben. Daher wird diese Gruppierung ab dem Berichtsjahr 2023 als eigene Stakeholdergruppe geführt.

Stakeholder im Überblick

11 10



■ Anspruchsgruppen mit besonderer Bedeutung

STAKEHOLDERDIALOG

GRI 2-26
GRI 2-29

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.

Austausch mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

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.

► Informations- und Dialogplattform:

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 crossmediale 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 damit 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.

NACHHALTIGKEITSTAGE DER DIVISION MOBILITY

Im September 2023 fanden in der Division Mobility die ersten Nachhaltigkeitstage statt. Während der Aktionstage wurden die Beschäftigten zu Impulsvorträgen oder Videobeiträgen eingeladen oder aufgefordert, gleich selbst aktiv zu werden, um das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen erlebbar werden zu lassen. Im Rahmen der Aktionstage wurde eine gemeinsame Plattform für die Belegschaft der Division Mobility etabliert, um Best Practices in Sachen Nachhaltigkeit zu recherchieren oder entsprechende Anregungen einzubringen.

► Mitarbeiterbefragung:

Regelmäßig durchgeführte zielgruppenspezifische Befragungen dienen als ein weiteres Format für die Beschäftigten, anonym Rückmeldung zu geben sowie in Folgedialogen mit ihren jeweiligen Vorgesetzten nachhaltige Veränderungen zu initiieren. Alle Befragungen werden unter dem Befragungsansatz „People’s Voice“ gebündelt.

► Mitarbeiterdialog
siehe Seite
66

GRI 2-26

► **Direkte Dialogangebote:**

Unter dem Namen „TÜV SÜD im Dialog“ werden jährlich an drei Standorten in Deutschland zentrale Informationsveranstaltungen durchgeführt. Im Rahmen der Veranstaltung gibt der Vorstand einen Überblick über wichtige Entwicklungen im Unternehmen. Der Großteil der Veranstaltung ist für Fragen aus der Belegschaft reserviert. Die größte dieser Veranstaltungen einschließlich aller Fragen und Antworten wurde live gestreamt, für die Beschäftigten außerhalb Deutschlands simultan ins Englische übersetzt und für eine spätere Bereitstellung im Intranet aufgezeichnet. In unseren Regionen und operativen Einheiten werden den Beschäftigten darüber hinaus Informationen und Veranstaltungen angeboten, die vom Management vor Ort durchgeführt werden.

Folgende Themengebiete und Fragen waren bei TÜV SÜD im Dialog 2023 unter anderem von Interesse für die Belegschaft:

Themenfelder im Dialog 2023				01
Themengebiet	Fragen	Maßnahmen/Antworten dazu im Bericht	Seite	
 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Wie wird bei TÜV SÜD die Weiterbildung inhaltlich und technologisch weiterentwickelt?	Personalentwicklung und Weiterbildung	76 – 78	
	Wie geht TÜV SÜD mit den Wünschen der Gesellschaft nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance um?	Managementansatz für Vielfalt und Einbeziehung Work-Life-Balance	72 – 73 79 – 80	
 Nachhaltigkeit	2025 wollen wir klimaneutral sein – welche Hausaufgaben sind noch zu erledigen?	Leitfaden zur Dekarbonisierung	88 – 90	
	Ist es geplant, alle TÜV SÜD-Standorte fit für E-Mobilität und für erneuerbare Energien zu machen?	Mobilität unserer Beschäftigten	95 – 96	
 Dienstleistungen	Wir sprechen bei TÜV SÜD viel über Cybersecurity. Was ist mit Künstlicher Intelligenz, wo ist angedacht, diese einzusetzen?	Geschäftsbericht 2023, Die digitale Transformation gestalten – innerhalb und außerhalb des Unternehmens	29 – 30	

Austausch mit unseren Mitgliedern

Der TÜV SÜD e.V. ist der Mehrheitseigentümer der TÜV SÜD AG. Die jährliche Mitgliederversammlung 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. Thematisiert wurden im Berichtsjahr insbesondere die Unabhängigkeit und Neutralität des TÜV SÜD e.V. bei der Erfüllung seines gesellschaftlichen Auftrags sowie die neue Compliance-Richtlinie des Vereins, die sowohl eine gute Vereinsführung nach innen als auch die Transparenz nach außen für die Mitglieder und die interessierte Öffentlichkeit gewährleisten soll.

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 regulatorischer oder gesetzlicher Anforderungen.

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



TOP-BEWERTUNG DURCH ECOVADIS

Seit dem Jahr 2020 unterziehen wir uns regelmäßig einer Bewertung durch EcoVadis. Im Jahr 2023 haben wir erneut die Platin-Auszeichnung erhalten. Damit gehört TÜV SÜD wiederholt zu den Top-1-Prozent der bewerteten Unternehmen in seiner Kategorie. EcoVadis bewertet die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen in den vier Themenbereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und Beschaffung.

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 unser Wissen, unsere Erfahrung sowie unsere Technologiekenntnisse ein. Darüber hinaus nimmt TÜV SÜD an verschiedenen Kreisen zum Erfahrungsaustausch teil, beispielsweise am Erfahrungsaustauschkreis der nach dem Medizinproduktegesetz Benannten Stellen 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.

► [TIC Council
tic-council.org](https://tic-council.org)

GRI 2-28
GRI 415/3-3

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, wie beispielsweise in der International Organization for Standardization (ISO).

Förderung von Transparenz und Informationsaustausch

Als Mitglied im TÜV-Verband trägt TÜV SÜD auch die politischen Empfehlungen des Verbands mit.

Digitale Technologien – insbesondere Rechenzentren und Endgeräte sowie Künstliche Intelligenz – belasten durch ihren Energiebedarf und Ressourcenverbrauch Klima und Umwelt. Gleichzeitig bieten sie Möglichkeiten und Lösungen, um nachhaltiges Wirtschaften voranzutreiben. Gefordert wird daher, dass Rechenzentren effizient und nachhaltig gestaltet werden. Zudem sollten Nachhaltigkeitsanforderungen für elektronische Geräte gelten, beispielsweise mit Zielwerten für recyclebare Anteile und eine Produktlebensdauer, und auch bei KI-Systemen sollte auf einen möglichst effizienten Betrieb geachtet werden. Die Einhaltung der Vorgaben sollte durch unabhängige Prüfungen und die Vergabe von Prüfzeichen sichergestellt werden.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird durch die CSRD in der EU neu geregelt: Unternehmen müssen künftig detaillierte Nachhaltigkeitsinformationen veröffentlichen und prüfen lassen. Die EU-Richtlinie erlaubt die Zulassung von unabhängigen Erbringern von Bestätigungsleistungen zur Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten.

TÜV SÜD befürwortet insbesondere, Nachhaltigkeitsinformationen als separaten Teil 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 eines IASP weitere Kapazitäten auf dem Prüfermarkt für die Erbringung von Bestätigungsleistungen von Nachhaltigkeitsinformationen und vermeidet eine weitere Konzentration auf die 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
- 43 >> Operational Excellence
- 45 >> Qualitätsmanagement
- 46 >> Nachhaltigkeit in der Lieferkette

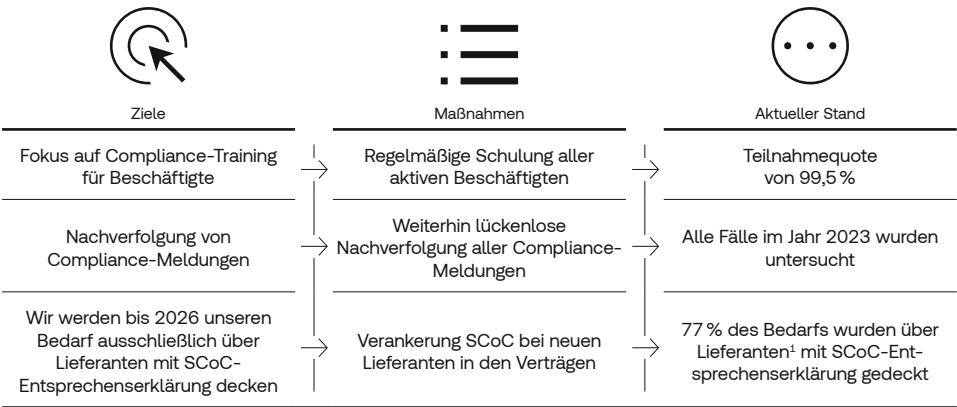
UNSER ANSPRUCH

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 T€.

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 stetig weiterzuentwickeln.

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 2023.

Compliance

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

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 integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur.

Die entsprechenden Prinzipien sind im TÜV SÜD Code of Conduct 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. Darin haben wir die klare Erwartung an unsere Vertragspartner formuliert, in ihrem Einflussbereich 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

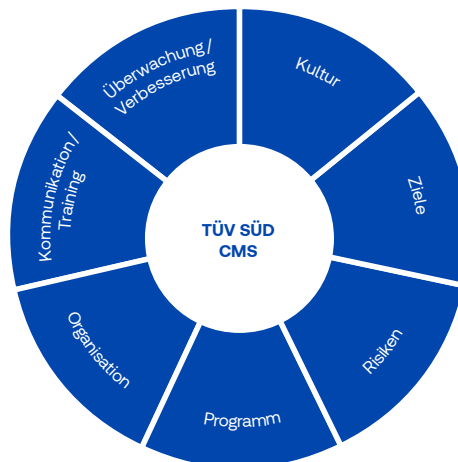
Das TÜV SÜD-Compliance-Management-System (TÜV SÜD CMS) stellt die Einhaltung des geltenden Rechts auch organisatorisch sicher. Es bildet den organisatorischen Rahmen aller Compliance-Maßnahmen, -Strukturen und -Prozesse. Das CMS folgt dem Leitgedanken der Unabhängigkeit, Integrität und Legalität unseres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

Im Jahr 2023 hat die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft eine Prüfung der Beschreibung sowie der Angemessenheit und Implementierung des Compliance-Management-Systems der TÜV SÜD AG für die Teilbereiche Korruption, Kartellrecht und Exportkontrolle (Sanktionen) zum Zeitpunkt 1. Juli 2023 unter Beachtung des IDW-Prüfungsstandards: Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance-Management-Systemen (IDW PS 980 n.F. (09.2022)) durchgeführt und der TÜV SÜD AG über die Ergebnisse der durchgeführten Prüfung Bericht erstattet. Das zusammenfassende Prüfungsurteil führte in seiner Gesamtheit zu keiner Einschränkung.

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

Das TÜV SÜD-Compliance-Management-System

12



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 und Kartellrechtsverstößen, die Einhaltung des Exportkontrollrechts sowie der Menschenrechte und der mit Menschenrechten im Zusammenhang stehenden Umweltschutzpflichten (Compliance-Schwerpunkthemen).

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-Schwerpunkthemen. Gleichzeitig werden dabei aber auch außerhalb der Schwerpunkthemen liegende Compliance-Risiken identifiziert. Die Analyse 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.

GRI 2-15
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

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-Schwerpunktt Themen und reaktive Maßnahmen im Falle eines Compliance-Verstoßes sowie ein Hinweisgebersystem.

Code of Conduct

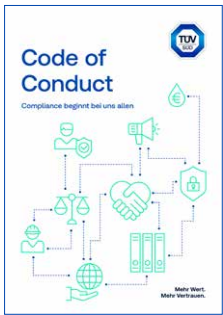
Neben der technischen Exzellenz unserer Dienstleistung beruht die Reputation von TÜV SÜD auf der Unabhängigkeit, Integrität und Legalität unserer täglichen Arbeit. Dies sind auch die Leitgedanken des Code of Conduct, der das Kernstück des TÜV SÜD-Compliance-Programms bildet. Er versteht sich als Wertekompass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

Der Code of Conduct wurde zuletzt im Jahr 2022 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.

Compliance-Richtlinien und Merkblätter

Neben dem Code of Conduct bestehen weitere compliancebezogene Richtlinien. Sie unterstützen einen gesetzeskonformen, fairen, verantwortungsvollen, transparenten und wertschöpfungsorientierten Umgang innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Diese Richtlinien werden regelmäßig überprüft und an neue Erkenntnisse, geänderte gesetzliche Bestimmungen und nationale wie internationale Standards angepasst. Weitere Checklisten und Merkblätter etwa zu Fragen des Sanktions- und Exportkontrollrechts, zum Umgang mit Geschenken und Einladungen oder zu kartellrechtlich konformem Verhalten bei Veranstaltungen sowie Handreichungen komplettieren die TÜV SÜD-Compliance-Richtlinien.

Änderungen der Compliance-Richtlinien werden zeitnah konzernweit kommuniziert und in entsprechenden Schulungen vermittelt. Im Berichtsjahr 2023 gab es die folgenden Compliance-Richtlinien:



► TÜV SÜD, Code of Conduct
tuvsud.com

Richtlinien im Compliance-Bereich	
TÜV SÜD-Compliance-Management-Beschreibung	Compliance-Organisation
Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption	Spenden, Mitgliedsbeiträge und Sponsoring
Beachtung von Wettbewerbs- und Kartellrecht	Compliance-Schulungskonzept
Exportkontroll-Compliance	Compliance-Kommunikation
Compliance-Hinweise, Untersuchungen und Sanktionierung	Geschäftsbeziehungen mit TÜV SÜD-Geschäftspartnern
Compliance-Risikoanalyse und Monitoring	

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
Trust Channel

Implementierte Risikoprüfprozesse

Darüber hinaus umfasst das TÜV SÜD-Compliance-Programm weitere implementierte risiko-basierte 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 sowie von Kreditoren und Debitoren gegenüber international geltenden Sanktionslisten um.

Hinweisgebersystem – TÜV SÜD Trust Channel

Integraler Bestandteil des TÜV SÜD-Compliance-Programms ist auch das Hinweisgeber-system. Beschäftigte und externe Dritte können Hinweise und Beschwerden (im Folgenden: Meldungen) in Bezug auf Verstöße oder Verdachtsfälle 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 dabei die Möglichkeit, anonym und sicher mit dem Global-Compliance-Team von TÜV SÜD zu kommunizieren. Die Meldungen lassen sich technisch nicht zurückver-folgen 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 Maß-nahmen Kenntnis haben müssen (Need-to-know-Prinzip). Bei jeder Untersuchung ist der Schutz des Hinweisgebers und des Betroffenen zu gewährleisten. Sollte sich eine Meldung bestätigen, werden angemessene 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 bei Bedarf durchgeführt.

5. Compliance-Organisation

Die TÜV SÜD-Compliance-Organisation basiert auf dem Prinzip der Aufteilung von Ver-antwortung 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 Vor-standsvorsitzenden 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 Defini-tion, Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung der Compliance-Strategie von TÜV SÜD.

GRI 2-12
GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 2-26
GRI 205/3-3
GRI 205-2
GRI 206/3-3
GRI 407/3-3
GRI 408/3-3
GRI 409/3-3
GRI 411/3-3

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 deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und leistet fachliche Unterstützung bei Themen und Projekten, die sich aus diesen Sorgfaltspflichten ergeben.

Für jede Region außerhalb Deutschlands 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 und auch die Compliance Officer stehen 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. Dabei werden die Compliance-Entwicklungen im Konzern besprochen und mögliche neue Compliance-Risiken evaluiert. 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. Zu diesem Zweck 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-Schwerpunkthemen, erfolgt aber auch zu übergreifenden Fragen wie Integrität und korrektem Verhalten.

Ziele der Compliance-Kommunikation sind die Information der Beschäftigten über relevante Compliance-Themen, die Vertiefung der 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 bei 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. Mindestens zweimal im Jahr wird den TÜV SÜD-Führungskräften vom Global Compliance Office ein Compliance-Thema vorgestellt. Diese präsentieren die vorgestellten Compliance-Themen wiederum in ihren Team- oder Abteilungsmeetings.

GRI 2-16
GRI 2-24
GRI 205/3-3
GRI 205-2
GRI 206/3-3
GRI 407/3-3
GRI 408/3-3
GRI 409/3-3
GRI 411/3-3

► Datenbuch
siehe Seite
121

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. Lernschwerpunkte sind die zentralen Compliance-Schwerpunkthemen 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.

Auch im Jahr 2023 wurden alle TÜV SÜD-Beschäftigten und -Organe weltweit zu dem Compliance-E-Learning eingeladen. Dieses umfasst auch Inhalte zum Schwerpunktthema Menschenrechte sowie zu den mit Menschenrechten in Zusammenhang stehenden Umweltschutzplichten.

Die Local Compliance Officer führen zudem virtuelle Compliance-Trainings sowie Präsenzs Schulungen vor Ort durch.

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 die Art und die Anzahl der im jeweiligen Verantwortungsbereich festgestellten Verstöße gegen lokal geltende Gesetze oder den TÜV SÜD Code of Conduct, die in die Wege geleiteten Korrekturmaßnahmen sowie bereits erfolgte oder geplante Compliance-Maßnahmen anzugeben.

Auch die Leitungsorgane der Gesellschaften sowie die Leiter der Konzernbereiche haben für das Berichtsjahr 2023 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 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.

► Datenbuch
siehe Seite
122

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

Auch im Berichtsjahr 2023 wurden über verschiedene Wege Hinweise zu potenziellen Compliance-Verstößen bekannt oder an das GCO herangetragen. Insgesamt wurde der Trust Channel im Berichtsjahr für rund 100 Meldungen (Hinweise und Anfragen) genutzt. Bei allen begründeten und bestätigten Fällen wurden entsprechende Disziplinarmaßnahmen oder andere angemessene Maßnahmen verhängt, einschließlich geeigneter Präventionsmaßnahmen, die neben Schulungen auch Ermahnungen sowie weitergehende arbeitsrechtliche Maßnahmen umfassten.

Die Überwachung und Nachverfolgung von Compliance-Fällen ist als ein konkretes Ziel von TÜV SÜD 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. So sind die Compliance-Organisation und die Berichterstattung, der TÜV SÜD Code of Conduct, die Compliance-Trainings, Verträge mit Dritten sowie Geschenke, Einladungen und Sponsoringaktivitäten Gegenstand der regelmäßigen Prüfung. 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 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 2024 folgende Maßnahmen geplant:

- fortgesetzte Prüfung des TÜV SÜD CMS für die Teilbereiche Korruption, Kartellrecht und Exportkontrolle (Sanktionen) nach dem IDW-Prüfungsstandard PS 980,
- konzernweite Compliance-Risikoanalyse für die Teilbereiche Korruption, Kartellrecht und Exportkontrolle sowie
- jährliche Risikoanalysen nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

GRI 2-12
GRI 2-13
GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 2-26
GRI 406/3-3
GRI 406-1
GRI 407/3-3
GRI 408/3-3
GRI 409/3-3
GRI 411/3-3
GRI 414-2

► TÜV SÜD, Grundsatzerklärung
tuvsud.com

ACHTUNG VON MENSCHENRECHTEN

TÜV SÜD steht weltweit für die Achtung der Menschenrechte ein – 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 Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Gewährleistung fairer Beschäftigungsstandards, eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds 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 Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken ist 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.

GRUNDSATZERKLÄRUNG VERÖFFENTLICHT

Im Februar 2023 hat TÜV SÜD seine konzernweit gültige Strategie zur Einhaltung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten (sogenannte Grundsatzerklärung) veröffentlicht. Sie gilt für den eigenen Geschäftsbetrieb und die Lieferkette.

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, verantwortet der Konzernbereich Einkauf das Risikomanagement zu Aspekten 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 2023 wurden angemessene Analysen in Bezug auf etwaige menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs von TÜV SÜD sowie in der Lieferkette durchgeführt; dies erfolgte unter anderem durch Überwachung und Auswertung von Internetmeldungen mittels KI. Anhand der Ergebnisse dieser Risikoanalysen wurden angemessene Maßnahmen zur stetigen Verbesserung der Menschenrechtssituation getroffen.

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 LkSG wertet TÜV SÜD einen potenziellen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung als einen möglichen Fall einer Menschenrechtsverletzung. Im Berichtsjahr 2023 erreichten das GCO zwei plausible Hinweise über potenzielle Diskriminierungsfälle, die zu Ermittlungen des Global Compliance Office in Zusammenarbeit mit der zuständigen Personalabteilung führten. Im Ergebnis wurden die Vorwürfe jeweils nicht bestätigt. Darüber hinaus gab es zwei weitere Hinweise auf potenzielle Verstöße gegen menschenrechtliche Sorgfaltspflichten – ein Fall bei TÜV SÜD und ein Fall in der Lieferkette von TÜV SÜD, die sich beide im Rahmen von Ermittlungen jedoch nicht bestätigten.

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

MEDIATIONSVERFAHREN EINVERNEHMLICH BEENDET

Im Sommer 2023 wurde das Mediationsverfahren mit der Gesellschaft für bedrohte Völker bei der Nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze (NKS) einvernehmlich beendet. Auf Basis eines konstruktiven Informationsaustauschs und einer intensiven Diskussion zu den zentralen Themenkomplexen erarbeiteten die Parteien gemeinsam einen Maßnahmenkatalog. Im Mittelpunkt stand dabei das Ziel, die Rechte indigener Völker in Unternehmenskontexten allgemein, bei TÜV SÜD selbst und bei Lieferanten und Kunden des Unternehmens zu stärken. Die NKS wird im Sommer 2024 ein Follow-up durchführen, um gemeinsam mit den Mediationsparteien die Umsetzung der definierten Maßnahmen und Absichtserklärungen zu verfolgen.

DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

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

Datenschutz

Die globale Datenschutzorganisation stellt sicher, dass personenbezogene Daten angemessen geschützt und in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen und -vorschriften verarbeitet werden. Im Jahr 2023 wurde die bestehende, konzernweit geltende Konzernrichtlinie aktualisiert, um der Bedeutung des Datenschutzes insbesondere im Rahmen der digitalen Transformation Rechnung zu tragen. Zugleich wollen wir so auch die Erwartungen von Beschäftigten, Kunden und Geschäftspartnern zum vertrauensvollen Umgang mit deren Daten erfüllen. Um den vielfältigen und dynamischen Anforderungen des globalen Datenschutzes gerecht zu werden, wurde außerdem im Berichtsjahr das Global Data Protection Office als Konzernabteilung etabliert. Diese Einheit koordiniert unsere weltweiten Bestrebungen, Datenschutzgesetze und -regelungen einzuhalten. Sie fungiert als zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um den Datenschutz, definiert Datenschutzstrategien und -richtlinien und entwickelt auch das zentrale Datenschutzmanagementsystem weiter.

► TÜV SÜD, Datenschutz
tuvsud.com

Die Einhaltung der relevanten datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie der internen Konzernrichtlinien zum Datenschutz wird durch die Leitungsorgane der Gesellschaften sowie die Leiter der Konzernbereiche jährlich bestätigt.

Für alle aktiven Beschäftigten von TÜV SÜD, die im Geltungsbereich der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) tätig sind, ist ein Online-Training im Zwei-Jahres-Rhythmus vorgesehen, das zuletzt im Jahr 2022 durchgeführt wurde.

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.

GRI 2-12
GRI 2-24
GRI 418/3-3

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 für 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 Penetrationstests 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 Sicherheitsverletzungen identifiziert, schnellstmöglich eingedämmt und beseitigt. Diese Prozesse werden regelmäßig getestet und verbessert.

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

Auch in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, Kunden und anderen Partnern achten wir 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 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.

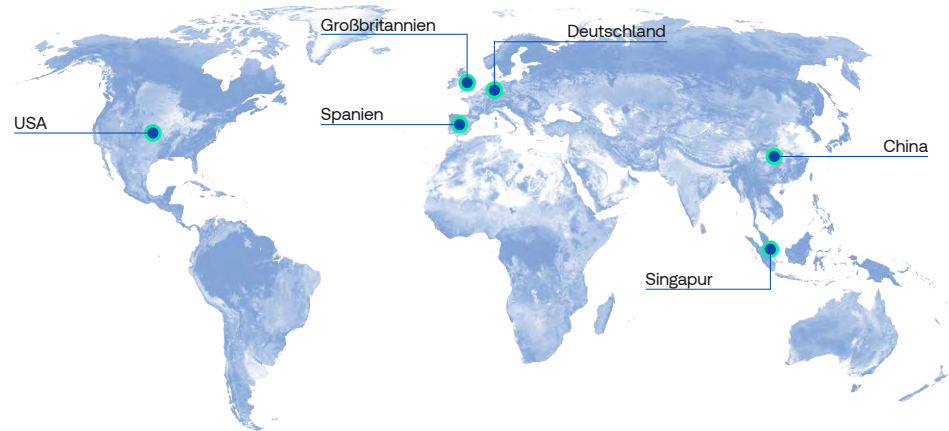
Handlungsfähigkeit jederzeit sichergestellt

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

14

GRI 207/3-3
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.

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.

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 2-28
GRI 207/3-3
GRI 207-1
GRI 207-2
GRI 207-3

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.

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.

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. Hierzu wurde zuletzt ein Projekt durchgeführt, um die Dokumentation steuerlicher Kernprozesse und Kontrollen zu aktualisieren. Dieses diente auch der Vorbereitung einer Wirksamkeitsprüfung, die gesondert durchgeführt 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.

► Geschäftsbericht 2023
Konzernanhang
Ertragsteuern
siehe Seiten
116 – 119

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 2023 haben wir genutzt, um den regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen den Verantwortlichen für das Risikomanagement in unseren Gesellschaften, Regionen und Divisionen weiter voranzutreiben. Ein Schwerpunkt lag zudem bei der Weiterentwicklung des Risikomanagements im Prozess der Angebotsabgabe. In diesem Zusammenhang wurden auch die bereits bestehenden Schulungen digitalisiert; sie stehen nun allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Abruf zur Verfügung.

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 2023 beschäftigt. Unser Mitgefühl ist bei den Opfern und ihren Familien. Wir sind gleichwohl davon überzeugt, dass TÜV SÜD keine rechtliche Verantwortung für den Dammbruch trägt.

► Geschäftsbericht 2023
Zusammengefasster Lagebericht
Chancen- und Risikobericht
siehe Seiten
76 – 85

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

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.

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.

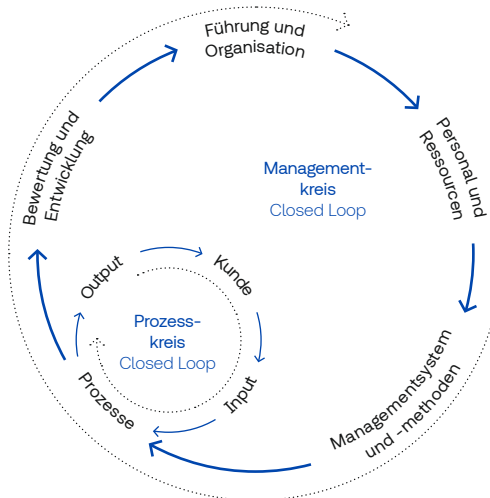
Die einzelnen Regelungen und Anweisungen sind im Management-Rahmenhandbuch von TÜV SÜD detailliert beschrieben. Die Leitungsebenen der Divisionen und Regionen sowie der Tochtergesellschaften der TÜV SÜD Gruppe setzen das Rahmenhandbuch in ihrem Verantwortungsbereich um. So ist die Interoperabilität innerhalb 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 800 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. Für das Management und die Überwachung der Anerkennungen auf Konzernebene und in den Tochtergesellschaften ist die Qualitätsmanagementorganisation zuständig. Sie stellt die Einhaltung der technischen Richtlinien und Methoden (Technical Compliance) sicher, die im Unternehmen definiert wurden und im Einklang mit den Vorgaben der Aufsichtsbehörden, Akkreditierungs- und Standardgeber stehen. Dies wird zudem regelmäßig extern überwacht.

Darüber hinaus umfasst das integrierte Managementsystem die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, das Nachhaltigkeits- und 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 in hoher Qualität erbringen können 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 dem Jahr 2021 weltweit digitale Schulungsprogramme durch. Diese bestehen aus einem verpflichtenden Modul für alle Beschäftigten, einem zusätzlichen verpflichtenden Modul für alle Führungskräfte und 13 freiwilligen Modulen. Das verpflichtende Modul für die Beschäftigten wird aktuell 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 digital zur Verfügung und ermöglichen so eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

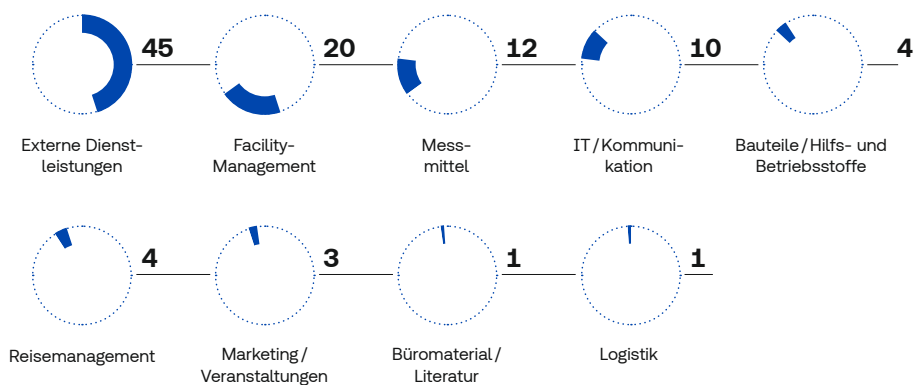
GRI 2-6
GRI 204/3-3
GRI 308/3-3
GRI 414/3-3

TÜV SÜD ist ein global agierendes Unternehmen und entsprechend international sind auch unsere Lieferketten ausgerichtet. Über unseren Einkauf beziehen wir Waren und Dienstleistungen von mehr als 11.000 Lieferanten¹ in über 80 Ländern. Das globale Einkaufsvolumen von TÜV SÜD betrug im Jahr 2023 rund 700 Mio. € (Vj. rund 600 Mio. €). Dies entspricht rund 22 % unseres Konzernumsatzes.

Ausgabenverteilung nach Warengruppen

16

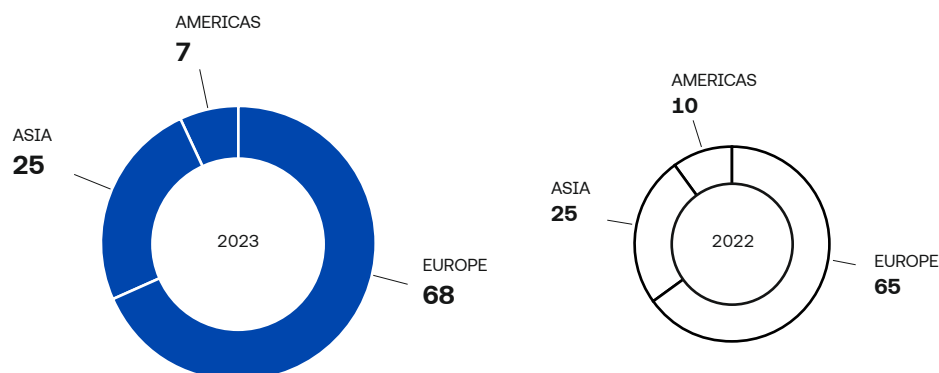
in %



TÜV SÜD-Einkaufsvolumen nach Regionen

17

in %



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

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

GRI 2-6
GRI 2-24
GRI 204/3-3
GRI 204-1
GRI 308/3-3
GRI 414/3-3



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



Maßnahmen zum Klimaschutz

Unsere globale Beschaffungsstrategie für Waren und Dienstleistungen umfasst auch ökologische, soziale und ethische Aspekte. In den Ausschreibungsprozessen werden allgemein gültige und warengruppenspezifische Kriterien zur Entscheidungsfindung und Nachhaltigkeitsbewertung herangezogen. Produkte und Dienstleistungen sollen anerkannten und zertifizierten Nachhaltigkeitsstandards entsprechen. Dabei achten wir insbesondere auf Aspekte wie Energieeffizienz, Langlebigkeit, Reparaturfreundlichkeit, ökologische Verpackung, optimierte Transportwege und einen geringen CO₂-Fußabdruck. Darüber hinaus werden auch Unternehmensspezifika, wie etwa die regelmäßige Durchführung von Trainings, Diversitäts- und Inklusionsprogramme in der Lieferkette sowie das ökologische Engagement von Lieferanten, in die Evaluierung einbezogen.

Unser weltweites Lieferantennetzwerk wird durch den Konzernbereich Einkauf mit 15 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 von Lieferanten beziehen, die sich – wie wir selbst auch – der unternehmerischen Verantwortung verpflichtet sehen und zugleich unserem Nachhaltigkeitsanspruch gerecht werden.

Vor diesem Hintergrund ist die Implementierung von warengruppenspezifischen Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl und Bewertung von Unternehmen ein weiterer wichtiger Meilenstein im Nachhaltigkeitskonzept der TÜV SÜD-Einkaufsorganisation.

Darüber hinaus haben wir auch die Themen Diversität und Inklusion in unserer Lieferkette im Blick, denn wir sehen Vielfalt als Stärke. Daher legen wir Wert auf eine vielfältige Lieferantenbasis mit unterschiedlichen Kulturen, Menschen und Unternehmen.

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.

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 414/3-3

ZIELE FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

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

- ▶ alle Einkäufer von TÜV SÜD die regelmäßige Schulung zum nachhaltigen Einkauf absolviert 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 Lieferanten¹ dem TÜV SÜD Supplier Code of Conduct verpflichtet haben,
- ▶ 80 % der Verträge mit angesprochenen Lieferanten¹ Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten,
- ▶ 30 % der angesprochenen Lieferanten¹ eine jährliche Nachhaltigkeitsbewertung absolviert und 1 % dieser angesprochenen Lieferanten eine ESG-Prüfung vor Ort durchlaufen haben.

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 17 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, um rechtliche Verbindlichkeit zu gewährleisten.

Zur Weiterentwicklung unserer Anforderungen an die Lieferkette wurden in den letzten Jahren verschiedene Kommunikationskanäle und -prozesse etabliert. Dazu zählen die jährliche Schulung der globalen Einkaufsorganisation wie auch die Durchführung von Lieferantentrainings zum Supplier Code of Conduct.

Die regelmäßige Überprüfung der Umsetzung unserer Anforderungen aus dem Supplier Code of Conduct unterstützt die Integrität unserer Lieferkette und beugt Risiken vor. Mehr als 13 % der von uns angesprochenen Lieferanten¹ durchliefen detaillierte ESG-Bewertungen mittels vertiefender Fragebögen. Zudem wurden mehr als 2 % dieser Lieferanten in Vor-Ort-Audits vertiefend geprüft.

▶ Schulungsvideo
TÜV SÜD Supplier Code of Conduct

¹ Targeted Suppliers.

GRI 2-24
GRI 204/3-3
GRI 308/3-3
GRI 308-1
GRI 308-2
GRI 407/3-3
GRI 408/3-3
GRI 409/3-3
GRI 414/3-3
GRI 414-1

In Vorbereitung auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wurde bereits im Jahr 2022 ein Prozess etabliert, der die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards entlang der Lieferkette sicherstellt. Dabei wurde der Risikomanagementprozess im Einkauf weiterentwickelt und in den Lieferantenlebenszyklusprozess integriert.

Um die Einhaltung unseres Supplier Code of Conduct effizient zu überwachen, setzen wir auf entsprechend optimierte und teilautomatisierte Prozesse. So setzen wir unter anderem auf die Digitalisierung von Selbstauskunftsfragebögen und automatisierte Datenextraktionen sowie auf Echtzeitdaten von Lieferanten. Zudem nutzen wir risikobasierte Ansätze zur Identifikation von potenziell risikobehafteten Lieferanten. Im Jahr 2023 wurde das Schulungsprogramm für unsere Lieferanten weiter ausgebaut, um die Stabilität und Nachhaltigkeit der eigenen Lieferkette zu fördern.

LIEFERANTENPRÜFUNG UND LIEFERANTENBEWERTUNG

Um die Konformität von Nachhaltigkeitsanforderungen in der TÜV SÜD-Lieferkette zu gewährleisten, durchlaufen Lieferanten im gesamten Lieferantenlebenszyklus diverse Prüf- und Bewertungsinstanzen. Bereits vor der Beauftragung werden Nachhaltigkeitsaspekte geprüft und bewertet. Die Auswahlkriterien umfassen unter anderem die Akzeptanz des TÜV SÜD Supplier Code of Conduct, Risiko- und Due-Diligence-Prüfungen sowie die Beantwortung von Nachhaltigkeitsfragebögen.

Für die unterjährige Überprüfung der Lieferantenleistung einschließlich der ESG-Kriterien nutzen wir Echtzeitdaten und kommunizieren die Ergebnisse an die Lieferanten, um mögliche Potenziale zur Verbesserung aufzuzeigen. Der ganzheitliche Ansatz umfasst auch die jährliche Bewertung der strategischen Lieferanten im Rahmen der globalen Lieferantenbewertung. Durch die laufende Optimierung unserer Lieferantenanforderungen wollen wir ESG-Praktiken in der Lieferkette unterstützen und fördern. Damit unsere hohen Anforderungen auch erreicht werden können, bieten wir unseren Lieferanten webbasierte Online-Trainings zum Kompetenzaufbau und zur weiteren Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeitsleistungen an.

Die Ergebnisse aus den Lieferantenbewertungen sowie des jährlichen Risk Assessments dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Lieferkette. So lassen sich Schwerpunktbereiche identifizieren, um gezielt ökologische, soziale und ethische Kriterien zu vertiefen und mittels Fragebögen und Vor-Ort-Audits zu überprüfen.

KLARE ANFORDERUNGEN – KONSEQUENTES HANDELN

Mit der Etablierung des SCoC haben wir bereits im Jahr 2021 einen zentralen Grundstein gelegt, um gemeinsam mit unseren Lieferanten die Nachhaltigkeitsleistung entlang der gesamten Lieferkette weiter zu verbessern. Im Jahr 2023 wurden 100 % (Vj. 88 %) der wesentlichen Beschaffungsvorgänge (mit einem Volumen von mehr als 0,5 Mio. €) nach den im SCoC definierten Anforderungen abgewickelt.

Um die Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Lieferkette stetig weiterzuentwickeln, wurden in den letzten Jahren relevante ESG-Kennzahlen global definiert und in ein KPI-Dashboard integriert. Die Visualisierung unterstützt strategische Entscheidungen zur Verbesserung der Lieferantennachhaltigkeit. Vor diesem Hintergrund wurden auch ESG-Ziele in die jährliche Leistungsbeurteilung der Einkaufsabteilungen integriert.

GRI 2-24
GRI 204/3-3
GRI 308/3-3
GRI 308-2
GRI 414/3-3

Im Jahr 2023 wurden 65 zusätzliche Nachhaltigkeitsaktivitäten durch die globale Einkaufsorganisation angestoßen und größtenteils bereits umgesetzt. Dazu zählt beispielsweise der verstärkte Einsatz von kreislaufwirtschaftsfähigen Produkten und Dienstleistungen. In enger Zusammenarbeit mit Lieferanten wollen wir so umweltfreundliche Produktdesigns und Materialauswahl fördern, die Langlebigkeit und die Möglichkeit zur Wiederverwertung unterstützen und auch die Energieeffizienz erhöhen, beispielsweise durch die Rückgabe von IT-Equipment wie Mobiltelefonen, Laptops und Desktops.

Um die Quantifizierung der Scope-3-Emissionen zu vervollständigen, wurden im Jahr 2023 verschiedene Projekte mit strategischen Lieferanten zur Dekarbonisierung gestartet. Diese umfassten insbesondere gezielte Schulungen, die Berechnung von produktspezifischen CO₂-Fußabdrücken sowie die Entwicklung erster Ideen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen in der Lieferkette.

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

AUSZEICHNUNG FÜR DEN KONZERNBEREICH EINKAUF

Dem Konzernbereich Einkauf der TÜV SÜD AG wurde im Berichtsjahr 2023 der Sustainable Supply Award des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME) verliehen. Die Auszeichnung erfolgte für das innovative und umfassende Konzept und die Umsetzung einer nachhaltigen Umgestaltung der Einkaufsorganisation und -prozesse. Das Projekt war von der Einkaufsorganisation global initiiert und in erster Linie mit internen Mitteln und eigenem Personal realisiert worden. Basierend auf der Unternehmensstrategie und den Nachhaltigkeitszielen des Konzerns wurden messbare Nachhaltigkeits-KPIs mit jährlich steigenden Anspruchsmaßgaben für den Einkauf abgeleitet. Auch eine neue Organisationsstruktur wurde für den globalen Einkauf implementiert, um das Thema Nachhaltigkeit harmonisiert vorantreiben zu können.

WISSENSTRANSFORMATION IM EINKAUF UND IN DER LIEFERKETTE

Die globale Einkaufsorganisation treibt die Entwicklung und Implementierung einer eigenen Einkaufsakademie voran. Mit dieser soll der interne und externe Know-how-Aufbau im ESG-Bereich intensiviert werden. Zusätzlich ergänzt wird das Schulungsangebot durch die TÜV SÜD Akademie. Über die Einkaufsakademie werden künftig auch den Lieferanten Lerninhalte zur gezielten Weiterentwicklung zur Verfügung stehen.



DIENTSTLEISTUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

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

UNSER ANSPRUCH

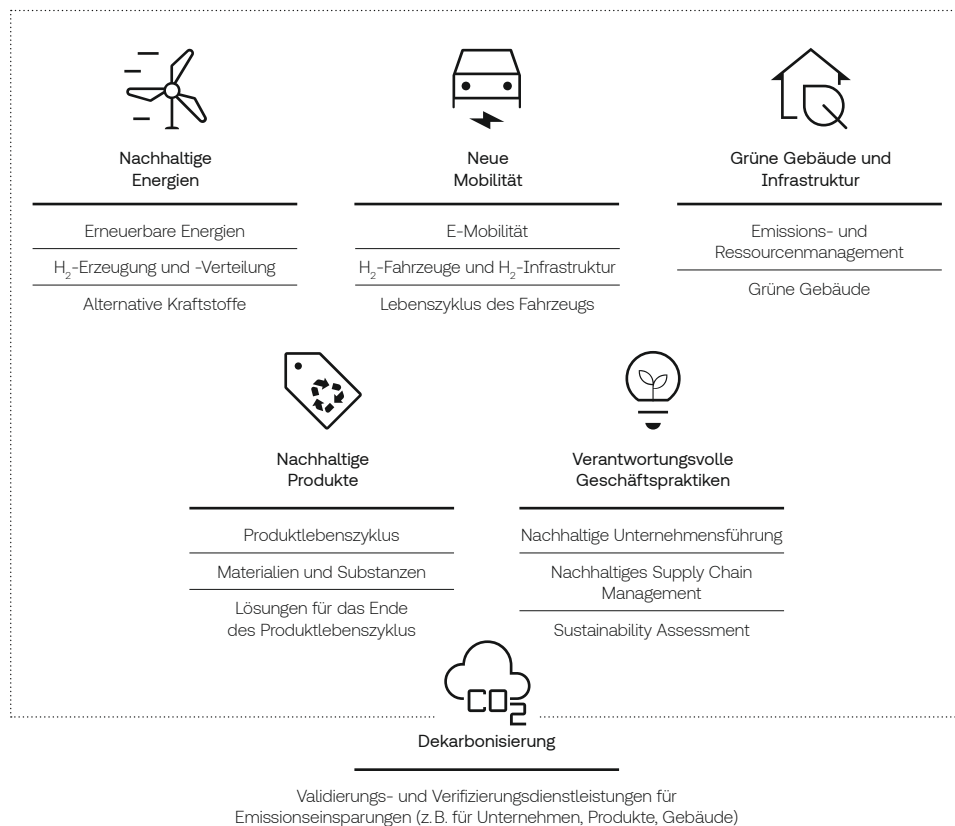
Als verlässlicher Partner für Sicherheit und Nachhaltigkeit helfen wir mit unseren Dienstleistungen und Innovationen bei der Bewältigung globaler Herausforderungen.

GRI 2-6

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. Den verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit kommt dabei eine immer größere Bedeutung zu. Geleitet von unserer Strategie „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.

Unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen

118



► Verantwortungsvolle
Unternehmensführung
siehe Seiten
30 – 50

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 ist und bleibt unser Ziel: TÜV SÜD soll als unabhängiger Experte bei Nachhaltigkeitsfragen an erster Stelle stehen – daran arbeiten wir mit all unserer Innovationskraft sowie dem Willen zum ständigen Lernen und Verbessern. Dazu haben wir unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen nach strategischen Fokusthemen gegliedert. || 18

Unser Beitrag zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung

Als weltweit agierendes Unternehmen sehen 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. Mit Blick auf unsere Produkte stehen dabei die folgenden vier Ziele besonders im Fokus:

Bezahlbare und saubere Energie



- Zertifizierung von grünem Wasserstoff
- Zertifizierung der H₂-Readiness von Kraftwerken und Bauteilen, Infrastruktur und anderen Komponenten
- Prüfung von Photovoltaik-, Geothermie- und Windenergieanlagen

Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Produktion



- Zertifizierung der biologischen Abbaubarkeit und der Recyclingfähigkeit von Verpackungen
- Verifizierung des Recyclinganteils von Kunststoffen und 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

DEKARBONISIERUNG

TÜV SÜD unterstützt seine Kunden bei der systematischen Erfassung des Carbon Footprint für aktuelle und zukünftige Berichterstattungsverpflichtungen gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und anderen nationalen Regularien und Rahmenwerken. 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. In beiden Fällen ist das Ziel, Transparenz zu schaffen, Emissionstreiber zu identifizieren und Innovationen anzustoßen, um Energie- und Rohstoffaufwand zu senken. Eine systematische Herangehensweise für die objektive Ermittlung von Carbon Footprints definieren die ISO-Normen 14064 für den CCF und 14067 für den PCF.

► TÜV SÜD,
Dekarbonisierung
tuvsud.com

Dekarbonisierung der Stahl- und Chemieindustrie

TÜV SÜD hat das VERiX-Verfahren auf Basis von 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.

Im Jahr 2023 haben wir für einen der weltweit größten produzentenunabhängigen Stahl- und Metaldistributoren den Algorithmus validiert, den dieser Kunde für die Ermittlung des PCF von rund 200.000 seiner Produkte entwickelt hat. Berücksichtigt werden dabei sämtliche Prozessschritte von der Rohstoffgewinnung bis zur Auslieferung der Produkte an das Werkstor des Kunden. TÜV SÜD überprüft die Berechnungsmethode und -logik regelmäßig durch Stichproben und validiert auch Updates des Tools.

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 Sachverständigen die Kunden in allen Fragen rund um technische Beratung, Prüfung und Inspektion, Sicherheit, Zertifizierung und Qualitätssicherung – und schaffen so die Grundlage für eine nachhaltigere Energieversorgung. Zusammen mit der Deutschen Energie-Agentur GmbH und einem deutschen Energietechnologiekonzern haben wir zudem das Clean-Energy-Certificate-(CEC)-System eingeführt, das eine Blockchain-basierte Lösung für Nachhaltigkeitszertifikate und somit eine vollautomatisierte Nachweisführung bietet, um den Einsatz erneuerbarer Energie entlang der gesamten Lieferkette nachzuverfolgen.

► TÜV SÜD,
Nachhaltige Energien
tuvsud.com

GRI 2-6

Photovoltaik

Mit unseren Dienstleistungen rund um die Erzeugung, Speicherung und Verteilung von Solar-energie unterstützen wir unsere Kunden bei der effizienten und wirtschaftlichen Nutzung ihrer Photovoltaikanlagen. Dazu gehören die Prüfung der elektrischen Sicherheit und der elektromagnetischen Verträglichkeit (EMV), Lösungen für die Cybersicherheit und die Anbindung von PV-Anlagen an Stromnetze sowie die Kommunikation zwischen Elektrofahrzeugen und Ladestationen.

Eine Technical Due Diligence (TDD) von TÜV SÜD bietet Investoren in Photovoltaikparks eine zuverlässige Entscheidungsgrundlage. Zu den Leistungen für Käufer und Verkäufer gehören technische Machbarkeitsstudien sowie umfangreiche Analysen der technischen Grundlagen und Anforderungen.

Die Zertifizierung von PV-Anlagen umfasst Prüf- und Zertifizierungsverfahren, um die Qualität, die Sicherheit und die Leistung der Anlage sowie ihrer Komponenten zu gewährleisten. Diese Zertifizierungen beginnen mit einer Sichtprüfung, um festzustellen, ob die Anlage entsprechend der Dokumentation gebaut wurde, gefolgt von einer Überprüfung der Qualität der PV-Komponenten und einer Analyse des Leistungsverhältnisses in der Inbetriebnahme- oder Betriebsphase.

Windenergie weltweit nutzen

TÜV SÜD hat umfangreiche Erfahrungen bei der Zertifizierung von Windparks, Windenergieanlagen und Komponenten im Onshore- und Offshore-Bereich. Unsere Sachverständigen unterstützen die Kunden bei Planung, Errichtung und Betrieb sowie bei den entsprechenden Investitionsentscheidungen mit Risikoanalysen, Arbeitsschutzkonzepten und baubegleitendem 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.

Zukunft Wasserstoff

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

Da grüner Wasserstoff und entsprechende Derivate noch längere Zeit nicht in ausreichender Menge zur Verfügung stehen, muss aktuell noch kohlenstoffarmer Wasserstoff mit seinen Derivaten zur Überbrückung herangezogen werden. Um die Entwicklung einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu unterstützen und zu fördern, hat TÜV SÜD im Jahr 2023 den Standard TÜV SÜD CMS 77 für die Zertifizierung von kohlenstoffarmem Wasserstoff oder blauem Wasserstoff und dessen Derivaten (derzeit Ammoniak) entwickelt. Er legt einen maximalen Schwellenwert für das Treibhausgas-Reduktionspotenzial fest, der bei der Herstellung von Wasserstoff und seinen Derivaten nicht überschritten werden darf, um als „kohlenstoffarme Produkte“ zu gelten. Der TÜV SÜD CMS 77-Standard ist weltweit für alle Unternehmen anwendbar, die nachweisen wollen, dass sie die in den Regelwerken verschiedener Länder und Regionen festgelegten Kriterien erfüllen und sich für eine nachhaltige, zukunftsfähige Energieversorgung einsetzen. Für die Erzeugung von grünem Wasserstoff bieten wir den Zertifizierungsstandard CMS 70 „Green Hydrogen“ an.

GRI 2-6

TÜV SÜD unterstützt den Einsatz von Wasserstoff auf der Grundlage einer bereits im Jahr 2020 formulierten Strategie. Hinzu kommt die Eröffnung eines hochmodernen Wasserstoff-Prüflabors in Garching im Jahr 2022, um die Wasserstoffeignung und -sicherheit von Bauteilen und Systemen zuverlässig und wirtschaftlich zu bewerten. Mit unserer 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.

Im Verkehrssektor, wo Wasserstoff in Brennstoffzellen, in Verbrennungsmotoren oder für die Produktion von klimafreundlichen synthetischen Kraftstoffen genutzt werden kann, verfügt TÜV SÜD über umfangreiche Erfahrung bei der Prüfung und Zulassung entsprechender Systeme, Fahrzeuge und Infrastruktur.

Um die H₂-Readiness von Kraftwerken zu prüfen und zu zertifizieren, hat TÜV SÜD bereits im Jahr 2021 einen entsprechenden Leitfaden erstellt. Auf dessen Grundlage erhielt ein österreichischer Energietechnologiekonzern im Jahr 2023 das weltweit erste „H₂-Readiness“-Zertifikat von TÜV SÜD für sein Motorenkraftwerkskonzept. Die Zertifizierung, die ein komplettes Motorenkraftwerk mit allen relevanten Teilsystemen umfasst, bietet Gemeinden und Unternehmen eine hohe Investitionssicherheit. 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 oder in strombasierte Kraftstoffe bzw. Rohstoffe für die chemische Industrie umwandeln.

NEUE MOBILITÄT

Ein entscheidender Hebel für den Klimaschutz liegt im Ausbau der Elektromobilität. TÜV SÜD hat 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.

Auf dem Gebiet der Elektromobilität bieten wir weltweit Dienstleistungen für Batterien, Brennstoffzellen sowie Hybridfahrzeuge und ihre Infrastrukturen an. 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. Auch die Entwicklung synthetischer Kraftstoffe, sogenannter eFuels, wird von TÜV SÜD in zahlreichen Projekten begleitet.

GRÜNE GEBÄUDE UND INFRASTRUKTUR

GRI 2-6

► TÜV SÜD,
grüne Gebäude und
Infrastruktur
tuvsud.com

Im Gebäudesektor und in der Infrastruktur liegen große Potenziale, um 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 der optimalen Auslegung und Vernetzung der technischen Gebäudeausrüstung bis hin zu Energieaudits 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.

Im Rahmen der Dekarbonisierung von Gebäuden nach dem CRREM-Pfad (Carbon Risk Real Estate Monitor) bietet TÜV SÜD den kostenlosen und registrierungsfreien Green Building Calculator an, der einen ersten Eindruck vom Status der betreffenden Immobilie ermöglicht. Im Anschluss können unsere Expertinnen und Experten bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Reduzierung des Carbon Footprints unterstützen und beispielsweise die Entwicklung von Energiekonzepten oder Klimaschutzfahrplänen begleiten.

In Deutschland unterstützt TÜV SÜD Betreiber von Rechenzentren bei der Umsetzung der neuen Anforderungen des freiwilligen Umweltzeichens „Blauer Engel“, nachdem diese grundlegend überarbeitet worden waren und die bestehenden Zertifikate zum Jahresende 2023 ausliefen. Den neuen Blauen Engel können Rechenzentren erhalten, deren technische Gebäudeausrüstung (TGA) besonders energieeffizient sowie klima- und ressourcenschonend ist, deren Betreiber eine langfristige Strategie zur weiteren Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz verfolgen und transparent über ihre Aktivitäten berichten. Zu den konkreten Anforderungen gehören beispielsweise ein Energiemanagementsystem nach DIN EN 50600-3-1, DIN EN ISO 50001 oder EMAS III, die Nutzung der Abwärme in eigenen sowie externen Gebäuden oder Anlagen, ein Re-Use-Management für die Nachnutzung von Servern und Speichergeräten sowie die regelmäßige Veröffentlichung von wichtigen Kennzahlen zur Energieeffizienz.

GRI 2-6

► TÜV SÜD,
nachhaltige Produkte
tuvsud.com

NACHHALTIGE PRODUKTE

Wenn es um die Nachhaltigkeit von Produkten geht, 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 der biologischen Abbaubarkeit, der Recyclingfähigkeit oder des Wasser-Fußabdrucks bis hin zu Audits zur unternehmerischen Verantwortung. So unterstützen wir unsere Kunden dabei, die Umweltauswirkungen ihrer Produkte mit fundierten Methoden zu ermitteln oder bieten deren unabhängige Prüfung an.

Förderung der Kreislaufwirtschaft

Abfälle sind wertvolle Sekundärrohstoffe, deren Nutzung Primärressourcen effektiv schonen kann. 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, der 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.

Auch für die Bekleidungs- und Textilindustrie spielt das Thema Recycling eine wichtige Rolle. Im Jahr 2023 hat TÜV SÜD von der Non-Profit-Organisation Textile Exchange die Akkreditierung zum Prüfen und Zertifizieren recycelter Textilien erhalten. Dabei finden künftig der Global Recycled Standard (GRS) und der Recycled Claim Standard (RCS) Anwendung. Mit einer entsprechenden Zertifizierung können Händler und Hersteller belegen, dass der Anteil der recycelten Materialien in ihren Textilien mindestens 50 % beträgt und dass die Herkunft der recycelten Fasern jederzeit zurückverfolgt werden kann.

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 so 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 für, unter anderem, chemische Anwendungen, Lebensmittel und Futtermittel – lässt sich die Nachhaltigkeit von Produkten 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.

GRI 2-6

Wassermanagement – Wasser verantwortungsvoll nutzen

Wasserknappheit zählt weltweit zu den größten Herausforderungen. Der verantwortungsvolle Umgang mit der Ressource Wasser rückt deshalb zunehmend in den Fokus einer nachhaltigen Unternehmensführung. Auch dabei unterstützen unsere Expertinnen und 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 Wasserbeschaffung bis zur Abwasseraufbereitung.

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 dabei 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.

Mehr und mehr rücken auch die Berichterstattungspflichten zur Nachhaltigkeit von Unternehmen in den Vordergrund. Mit einer digitalen Plattform, die Unternehmen bei der Umsetzung der EU-Taxonomie unterstützt und die Plausibilität und Vollständigkeit der Angaben gewährleistet, bieten TÜV SÜD und das Softwareunternehmen WAVES seit dem Jahr 2023 eine umfassende Lösung für diese Herausforderung an. So wird die Komplexität der EU-Taxonomie-Verordnung beherrschbar und Unternehmen können sich die Gewissheit verschaffen, dass sie den Berichtsanforderungen auch tatsächlich entsprechen.

► TÜV SÜD,
verantwortungsvolle
Geschäftspraktiken
tuvsud.com

GEMEINSAM FÜR KI-QUALITÄT

TÜV SÜD und die standardgebende Organisation des Weltverbands der Ingenieure und Techniker, IEEE SA (Institute of Electrical and Electronics Engineers Standards Association), haben Wissen und Kapazitäten gebündelt, 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. Zum Jahresende 2023 wurden Expertinnen und Experten von TÜV SÜD als erste Lead Assessors für KI-Ethik gemäß dem CertifAIEdTM-Programm der IEEE anerkannt.

GRI 2-6

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, Lieferantenbeziehungen zu entwickeln, die auf gegenseitigem Vertrauen und verantwortlichem Handeln basieren. 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 zu Nachhaltigkeit

TÜV SÜD bietet ein breites Spektrum von Trainings im Bereich Nachhaltigkeit an. Die Weiterbildungs- und Sensibilisierungsprogramme unterstützen bei der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten oder bei der Entwicklung und Umsetzung von Prozessen, die die Grundsätze und Werte der Kreislaufwirtschaft widerspiegeln. Ein modularer Zertifikatslehrgang vermittelt Wissen rund um CSRD und ESRS. Zudem bietet TÜV SÜD auch Schulungen an, die bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen helfen – mit „Smart City“ etwa bei der effizienten Planung und Umsetzung digitaler und nachhaltiger Stadtmodelle, bei denen neue Technologien, nachhaltige Energieerzeugung oder Programme zur Energieeffizienz im Vordergrund stehen.



MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

- 65 >> TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber
- 68 >> Vergütung und Nebenleistungen
- 71 >> Vielfalt und Einbeziehung
- 76 >> Personalentwicklung und Weiterbildung
- 79 >> Work-Life-Balance
- 80 >> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

UNSER ANSPRUCH

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

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	Besondere Förderung von Frauen in der Nachfolgeplanung Transparenz für alle offenen Führungspositionen Schaffung diverser Interviewpanels, um eine ganzheitliche Beurteilung zu gewährleisten	25,9 %
Wir wollen durchschnittlich 35 Bildungsstunden (learning hours) pro Beschäftigtem pro Jahr erreichen	Verbreiterung des Lernangebots durch digitale Lernformate und Lernportale Förderung des selbstgesteuerten Lernens	38 Stunden
Wir streben an, die Unfallquote LTIR ¹ gegen null zu senken	Durchführung von jährlichen Sicherheitsunterweisungen Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsbereiche	LTIR = 0,6

TÜV SÜD beschäftigt weltweit fast 28.000 Menschen, knapp die Hälfte davon außerhalb Deutschlands. Ihnen wollen wir ein verantwortungsvoll agierender und damit attraktiver Arbeitgeber sein. Denn wir wissen, dass es ganz maßgeblich ihre Motivation und ihre Fähigkeiten sind, die eine erfolgreiche Geschäftsentwicklung sowie eine nachhaltige Unternehmensentwicklung von TÜV SÜD ermöglichen.

Wir wollen in den kommenden Jahren die Zahl unserer Beschäftigten jährlich um bis zu 5 % erhöhen. In Verbindung mit dem Ausgleich der natürlichen Fluktuation wird sich somit eine große Zahl von Menschen TÜV SÜD erstmals anschließen. Sie für TÜV SÜD zu gewinnen, mit ihren Fähigkeiten in das Unternehmen zu integrieren und weiterzuentwickeln, sind zentrale Herausforderungen für unseren Personalbereich.

1 LTIR: Lost time incident rate (Unfallquote).

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

Mit unserer Personalstrategie 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:



Gesundheit und Wohlergehen



Hochwertige Bildung



Geschlechtergleichheit



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Entwicklung der Belegschaft

|| 20

Anzahl (zum Stichtag)

	Gesamt	weiblich	männlich	divers/ nicht angegeben ¹
2023	27.905	9.105	18.791	9
2022	26.595	8.606	17.969	20
2021	25.538	8.181	17.273	84

1 2021 ist eine TÜV SÜD-Gesellschaft ohne Angabe des Geschlechts der Beschäftigten enthalten.

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 2023 unsere Ziele und Managementansätze im Handlungsfeld Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit weiteren 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. Wir verfügen damit über ein unternehmensweit gültiges Rahmenwerk für unsere soziale Verantwortung als Arbeitgeber, das von allen Führungskräften verpflichtend umzusetzen ist.

|| 21

Managementansätze und Richtlinien im Personalbereich

21

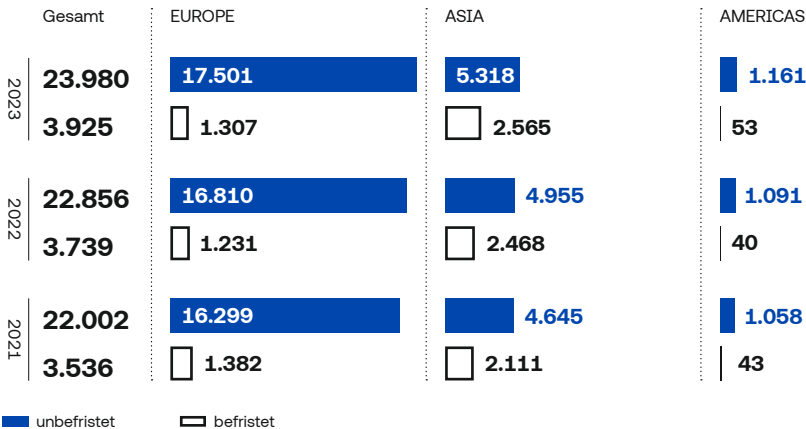
GRI 2-7
GRI 401/3-3
GRI 402/3-3



Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis

22

Anzahl



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

TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber

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

ORGANISATION UND STEUERUNG

Für die Umsetzung der einzelnen Managementansätze sind themenspezifische Center of Excellence verantwortlich. Die Umsetzung und die erreichten Meilensteine werden regelmäßig überprüft und Änderungsbedarfe werden evaluiert. 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. Führungskräfte erhalten über ein Dashboard Einblick in die wichtigsten Personalkennzahlen und haben Zugriff auf Informationen zur Nachfolge- und Personalplanung sowie zum unternehmensweiten Talentpool. Durch die hohe Transparenz der Daten lassen sich mögliche Herausforderungen frühzeitig erkennen und durch rechtzeitiges Gegensteuern vermeiden.

Mit der im Jahr 2019 eingeführten integrierten Personalplanung („Integrated People Planning“, IPP) verfolgen wir einen strukturierten, langfristigen Ansatz für die strategische Personalplanung. Das Programm wurde bisher in sieben Geschäftsbereichen, verteilt auf drei Divisionen, eingeführt. IPP zielt insbesondere auf die Gewinnung, Entwicklung, Bindung und Ausleihe von Talenten für zentrale Schlüsselpositionen. IPP hat sich auch als wirksamer Treiber für Entwicklungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten erwiesen und unterstützt damit die Bindung von Talenten.

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.

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 flexibler und transparenter zu gestalten. Schon heute ermöglichen entsprechende Betriebsvereinbarungen für verschiedene TÜV SÜD-Gesellschaften in Deutschland mehr als 5.000 Beschäftigten ein flexibles und weitgehend ortsungebundenes Arbeiten.

GRI 2-29
GRI 401/3-3
GRI 402/3-3
GRI 402-1

Um gemeinsam die Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) bei TÜV SÜD anhand aktueller Beispiele zu erörtern, aber auch um künftige Anwendungsmöglichkeiten und Strategien zu diskutieren, wurde im Jahr 2023 ein neues Gremium ins Leben gerufen, dem Vertreter aus den Konzernbereichen IT und HR, den Geschäftsbereichen sowie dem Betriebsrat angehören.

Die besonderen Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Beschäftigter nimmt in Deutschland eine Schwerbehindertenvertretung wahr. Darüber hinaus wurden im Jahr 2023 von den Betriebspartnern gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung in einer Rahmenvereinbarung verschiedene Maßnahmen umgesetzt, wie beispielsweise der Management-Leitfaden Inklusion, um die Rolle von TÜV SÜD als inklusiver Arbeitgeber zu fördern.

MITARBEITERDIALOG

Mit unserem Befragungsansatz „People’s Voice“ haben wir im Jahr 2023 einen neuen Standard gesetzt, um Feedback von unseren Beschäftigten zu erhalten. Der Ansatz umfasst alle Aktivitäten, im Rahmen derer wir Feedback von Kandidaten sowie aktiven und ehemaligen Beschäftigten einholen. Im Berichtsjahr haben wir dazu zwei Umfragen durchgeführt. Eine davon erfasste die Erfahrungen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Einarbeitungsphase. Die zweite Umfrage richtete sich an Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen. Zudem ermöglicht „People’s Voice“ Beschäftigten, Rückmeldung zu spezifischen Aspekten des Arbeitsalltags im Rahmen des Employee Experience Pulse Check zu geben. Basierend auf diesem Feedback wurden Verbesserungsbereiche identifiziert, Ideenworkshops zur Entwicklung von konkreten Maßnahmen durchgeführt und Maßnahmen in den Bereichen „Wertschätzung erhalten“ und „Informationen finden“ abgeleitet.

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 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 sowie 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 neuem Personal unterstützen.

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

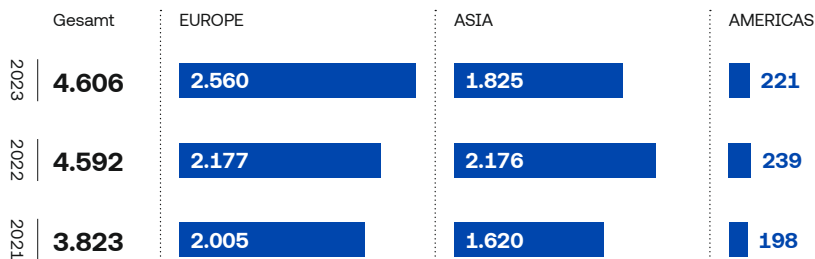
GRI 2-7
GRI 2-29
GRI 401-1

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 lokal, regional und international kommuniziert wird. Im Rahmen eines unternehmensweiten Projekts haben wir im Jahr 2023 den Auftritt unserer Arbeitgebermarke aufgefrischt und neues Informationsmaterial wie beispielsweise Videoformate für Social-Media-Kanäle entwickelt, um unsere Attraktivität als Arbeitgeber noch deutlicher hervorzuheben.

Neueintritte nach Regionen

Anzahl

|| 23



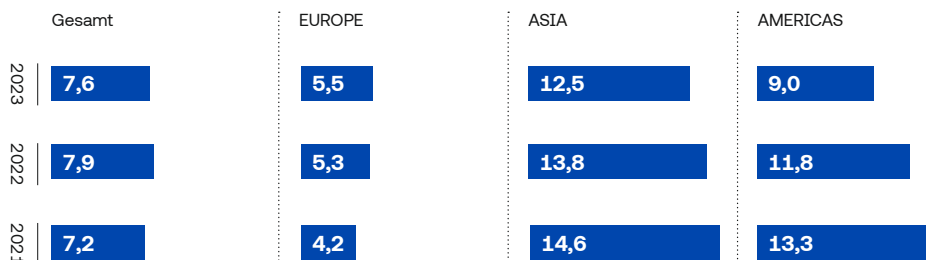
In Deutschland ist TÜV SÜD seit vielen Jahren als attraktiver Arbeitgeber bekannt. Insbesondere Fachkräfte im Ingenieurwesen, technische Fachkräfte sowie Absolventen technischer Studiengänge schätzen unser Unternehmen. Dies spiegeln auch konstant gute Ergebnisse bei entsprechenden Umfragen und Rankings wider. Bereits zum fünften Mal hat TÜV SÜD im Jahr 2023 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 Anerkennung: So wurde unser Corporate-Ambassador-Programm in China mit dem Award „Best Employer Brand Practice“ des Employer Branding Institute ausgezeichnet.

Um unser Arbeitgeberimage sowie unsere Recruitingprozesse zu überprüfen und weiter zu optimieren, befragen wir alle Bewerber zu ihren Erfahrungen und Eindrücken. Bei der Frage, wie zufrieden die Kandidaten mit dem Bewerbungsprozess bei TÜV SÜD sind, erreichten wir im Jahr 2023 im Durchschnitt einen Wert von 8,4 von 10 (Vj. 8,6).

Freiwillige Mitarbeiterfluktuation nach Regionen

in %

|| 24



GRI 2-30
GRI 405/3-3

Vergütung und Nebenleistungen

TÜV SÜD steht für eine angemessene, marktorientierte und stets existenzsichernde Vergütung seiner Beschäftigten. Den Rahmen setzen unsere globale Vergütungsrichtlinie sowie unsere Grundsätze für eine faire und geschlechtsunabhängige Vergütung. Diese reflektieren unsere Überzeugung, 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.

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. Die Durchführung der Gehaltsrunden folgt einem weltweit einheitlichen Prozess: Gehaltsentscheidungen orientieren sich 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.

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 für einen Großteil der Beschäftigten durch die jeweils geltenden Tarifverträge vorgegeben.

Im tariflichen bzw. kollektivrechtlichen Bereich wurden im letzten Jahr turnusmäßig an mehreren Standorten weltweit Entgelte und Prämien mit den jeweiligen Tarif- und Sozialpartnern neu vereinbart. Weltweit unterliegen rund 62 % unserer Beschäftigten anwendbaren Tarifverträgen oder Kollektivvereinbarungen. In Deutschland beträgt ihr Anteil an der Belegschaft rund 77 %, außerhalb Deutschlands liegt er bei rund 27 %.

GRI 405/3-3
GRI 405-2

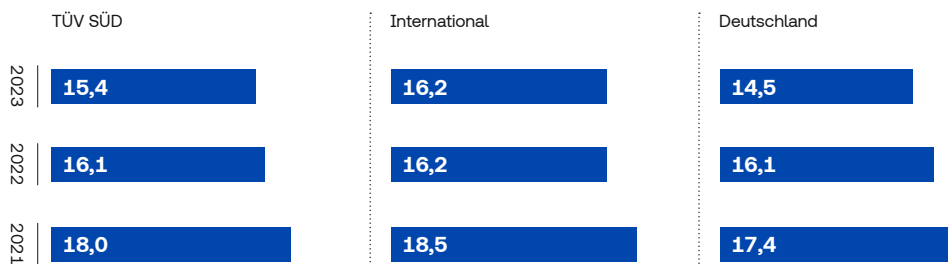
WEITERHIN POSITIVE ENTWICKLUNG BEI EQUAL PAY

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). Gleichzeitig betrachten wir aber auch den sogenannten Role Pay Gap (bereinigter Gender Pay Gap), der den Gehaltsunterschied bei gleichwertigen Stellen bzw. als gleichwertig eingestuften Aufgaben widerspiegelt. Basis dafür ist eine weltweit einheitliche Job-Architektur, die alle Stellen unseres Unternehmens abbildet und darüber hinaus auch Grundlage für eine zielorientierte Personalentwicklung und Karriereplanung ist.

Die Einführung unserer globalen Vergütungsrichtlinie sowie unserer Grundsätze für eine gleichartige und geschlechtsunabhängige Vergütung zeigt erste Erfolge: So hat sich der Gehaltsunterschied in den Jahren 2021 und 2022 erkennbar verringert und blieb auch im Berichtsjahr 2023 unterhalb der vergleichbaren Quoten in Deutschland und Europa.

Entwicklung Gender Pay Gap nach Regionen

in %



Mit einer Verringerung des Gender Pay Gap auf 15,4 % auf Konzernebene konnten wir den positiven Trend aus den Vorjahren weiter fortsetzen. In Deutschland haben wir die Quote sogar um 1,6 Prozentpunkte auf 14,5 % verbessert und damit den bisher besten Wert seit Erhebung dieser Kennzahl erreicht.

Auch außerhalb Deutschlands liegen wir in fast der Hälfte der Länder, in denen wir vertreten sind, bei einem bereinigten Gender Pay Gap von unter 20 %. Besonders hervorzuheben sind dabei unsere Labore in Italien, die mit einem Wert von 2,3 % dem Equal-Pay-Grundsatz besonders nahekommen. Zum Vergleich: Das Statistische Bundesamt weist für Deutschland im Jahr 2023 wie in den vorherigen Jahren einen Verdienstunterschied von 18 % (Vj. 18 %) aus, auch europaweit liegt der Gender Pay Gap unverändert bei 13 %.

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

Im Jahr 2023 wurde der globale Bonusplan für das obere Management vereinheitlicht. Die variablen Vergütungsbestandteile beinhalten nun wie auch die Vorstandsvergütung ausgewählte ESG-Komponenten. Dazu zählen unter anderem die Reduzierung des Treibhausgasausstoßes, die Verringerung der Rekrutierungszeit und der Anzahl der frühen Austritte¹ sowie weitere Faktoren, die unsere Führungskräfte dazu anhalten, besonders nachhaltig und umweltbewusst zu agieren.

GANZHEITLICHE LEISTUNGSBEWERTUNG

Wir wollen die Leistung unserer Beschäftigten 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 erfolgt die Leistungsbewertung in einem fortlaufenden Kommunikationsprozess zwischen Führungskraft und Beschäftigtem und reicht 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 Maßstäben beurteilt, die es erlauben, Leistung ganzheitlich zu betrachten, 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 Beschäftigten und 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. Aus dieser Überzeugung heraus haben wir im Jahr 2023 das bestehende System zur Leistungsbewertung um die Evaluierung der individuellen Entwicklung erweitert.

¹ Beschäftigte, die TÜV SÜD innerhalb des ersten Jahres wieder verlassen.

Vielfalt und Einbeziehung

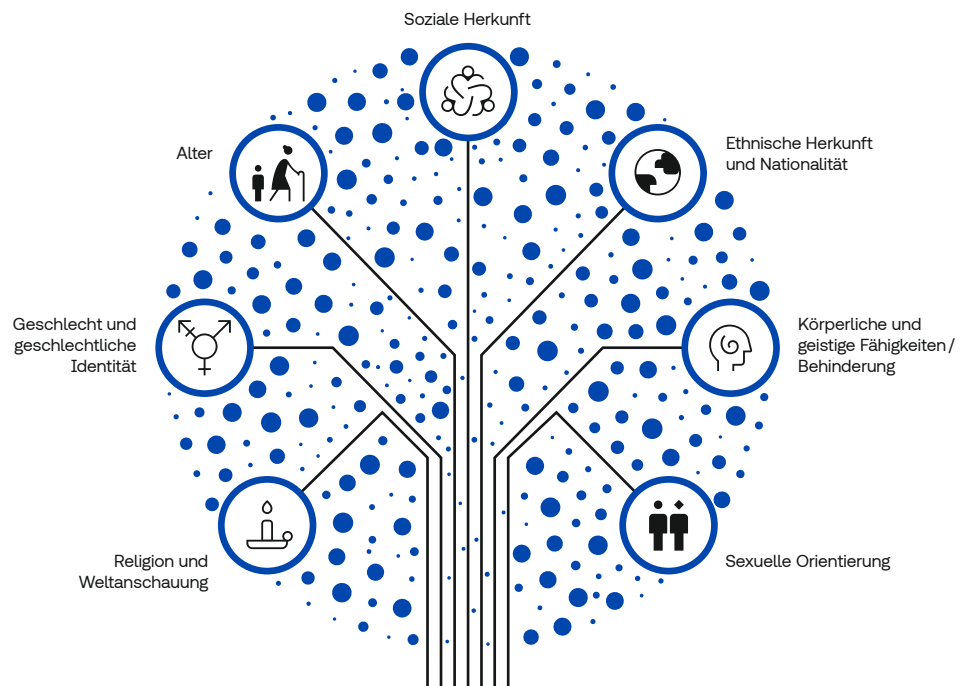
GRI 405/3-3
GRI 405-1
GRI 406/3-3

TÜV SÜD steht für Vielfalt und Einbeziehung. Unsere fast 28.000 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 mehr als 120 unterschiedliche Nationalitäten bei TÜV SÜD; davon sind ungefähr 2.000 Personen außerhalb ihres Heimatlands tätig. Dies entspricht rund 7 % der Beschäftigten. Von unseren etwa 3.000 Führungskräften sind rund 6 % in einem Land tätig, das nicht ihr Heimatland ist.

Vielfalt und Einbeziehung

II 26



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

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 motiviert 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/Herkunft 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. Außerdem sind die Verantwortlichen in den Regionen aufgefordert, auch über den TÜV SÜD Trust Channel hinaus transparente und leistungsfähige Beschwerdeprozesse für alle Beschäftigten sicherzustellen.

In der Richtlinie Zukunft der Arbeit (Future of Work Guideline) sind 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 Kennzahlen zum Thema Vielfalt eingerichtet, um sowohl die Führungsebene als auch die gesamte Belegschaft für das Thema zu sensibilisieren und über die Fortschritte zu informieren.

Die weltweit für alle Beschäftigten verpflichtende Compliance-Schulung umfasst 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 sind Diversität, Einbeziehung und Anti-Diskriminierung als Bestandteil fest verankert, um inklusives und respektvolles Führungsverhalten sowie eine offene und vorurteilsfreie Kultur zu fördern.

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 2-26

Der Prozess zur Nachfolgeplanung wurde bereits im Jahr 2022 mit Blick auf Fairness und Chancengleichheit überprüft, denn eine nachhaltige und vielfältige Nachfolgeplanung ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Im Berichtsjahr 2023 wurden erste Schritte unternommen, um den Talentpool zu diversifizieren, die Chancengleichheit zu fördern und die Transparenz zu erhöhen, etwa durch die Einführung von Panel-Interviews für die Besetzung von Führungspositionen und die Ausschreibung aller Stellen zusätzlich in englischer Sprache. 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.

Im Berichtsjahr 2023 wurden weitere Maßnahmen umgesetzt:

- Entwicklung einer globalen Diversity-Strategie, die darauf abzielt, ein inklusives Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu schaffen. Die Strategie baut auf zwei Kernelementen auf: die Mehrheit in der Belegschaft zu mobilisieren und die Stimmen der Minderheiten zu hören.
- Durchführung interner und externer Awareness-Kampagnen zu ausgewählten Gedenktagen zum Thema Diversity im Jahresverlauf.
- Konzernweite Kommunikation der Empfehlung für inklusive und faire Sprache, um eine angemessene Ansprache aller Beschäftigten und Kandidaten zu ermöglichen. Seit dem Jahr 2022 ist auch in allen Stellenanzeigen von TÜV SÜD ein Diversity-Statement enthalten.

Im Rahmen unserer Bemühungen, als attraktiver und inklusiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, wollen wir die Bedeutung der Inklusion in allen Diversity-Dimensionen klar kommunizieren und sichtbar machen. Dazu planen wir künftig, unsere Diversity-Initiativen in der internen und externen Kommunikation stärker hervorzuheben.

BESCHWERDEN JEDERZEIT MÖGLICH – AUCH ANONYM

TÜV SÜD lässt keine Form der Diskriminierung zu. Alle im Unternehmen sollen die gleichen Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung haben. Wir streben eine wertschätzende Unternehmenskultur an, in der sich das Talent jedes und jeder 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 weltweit als Plattform zur Verfügung.

► TÜV SÜD
Trust Channel

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

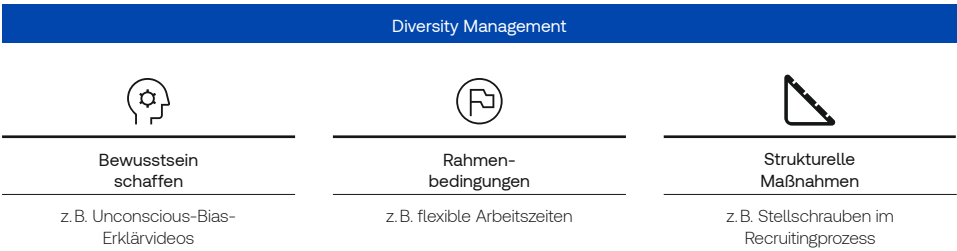
MITARBEITERENGAGEMENT ALS TEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR

GRI 2-29

Bereits seit vielen Jahren fördern wir aktiv die aus der Belegschaft in Eigeninitiative gegründeten Netzwerke zu Vielfalt und Einbeziehung im Unternehmen. Diese Interessenvertretungen geben den dort organisierten Beschäftigten eine gemeinsame Stimme; sie wirken bestärkend und zeigen Wertschätzung.

Handlungsfelder für mehr Vielfalt im Unternehmen

27



Vor diesem Hintergrund begrüßt und unterstützt TÜV SÜD ausdrücklich auch die Gründung weiterer Netzwerke unserer Beschäftigten, um Vielfalt als Teil der Unternehmenskultur weiter zu festigen. Als essenzieller Bestandteil der neu erarbeiteten Diversity-Strategie werden daher im Jahr 2024 unterschiedliche Maßnahmen unternommen, um die Netzwerke bei TÜV SÜD weiter zu stärken. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2023 ein Handbuch erarbeitet, das den Beschäftigten-netzwerken einen Rahmen gibt, um ihre Ziele und Aktivitäten im Einklang mit der Organisation zu entwickeln und Klarheit über Unterstützungsmöglichkeiten seitens des Unternehmens zu schaffen.

FÖRDERUNG VON FRAUEN IM UNTERNEHMEN

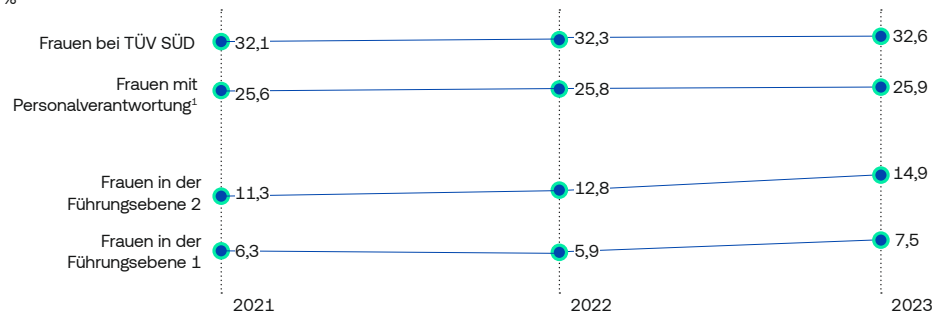
Wir haben einen ganzheitlichen Blick auf das Thema Vielfalt und streben in allen Diversitätsdimensionen mehr Transparenz an. Entsprechend setzen wir uns regelmäßig neue Ziele, auch mit regionalem Fokus.

GRI 405-1

Eine der Vielfaltsdimensionen ist Geschlechtergerechtigkeit (Gender Balance) und daher wollen wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen deutlich erhöhen – von heute 25,9 % auf 30 % im Jahr 2026. Die Frauenanteile auf verschiedenen Führungsebenen sind ein fester Bestandteil der regelmäßigen HR-Berichterstattung, um die Transparenz und Sensibilität für das Thema zu erhöhen. Im Zuge der Maßnahmen zur Frauenförderung wurden im Jahr 2023 weltweit Mitarbeiterinnen zu Workshops eingeladen, in denen sie gezielt über Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten informiert wurden. Transparenz, Mentoringprogramme und Austausch werden auch weiterhin gefördert, um möglichst vielen Frauen Aufstiegschancen zu bieten.

Entwicklung der Frauenquote

in %



1. Bezogen auf Personen mit Personalverantwortung.

Personalentwicklung und Weiterbildung

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

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

Um allen 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 die Zahl der Schulungsstunden pro Kopf auf 35 Stunden zu erhöhen. Diese Marke wurde im Jahr 2023 erneut übertroffen. Dieses Niveau wollen wir auch in den Folgejahren halten. Insgesamt absolvierten unsere Beschäftigten im Jahr 2023 rund 131.000 Tage (Vj. rund 128.800 Tage) an Aus- und Weiterbildung. Das entspricht durchschnittlich 38 Weiterbildungsstunden pro Kopf (Vj. 39 Weiterbildungsstunden). Insgesamt wendeten wir 21,6 Mio. € für externe Trainingskosten auf (Vj. 18,7 Mio. €).

GANZHEITLICHE LERNLANDSCHAFT WELTWEIT ETABLIERT

Die im Jahr 2022 erweiterte und inzwischen weltweit etablierte Lernlandschaft mit klaren Schwerpunkten und Verantwortlichkeiten wurde im Berichtsjahr 2023 weiter ausgebaut. II 29

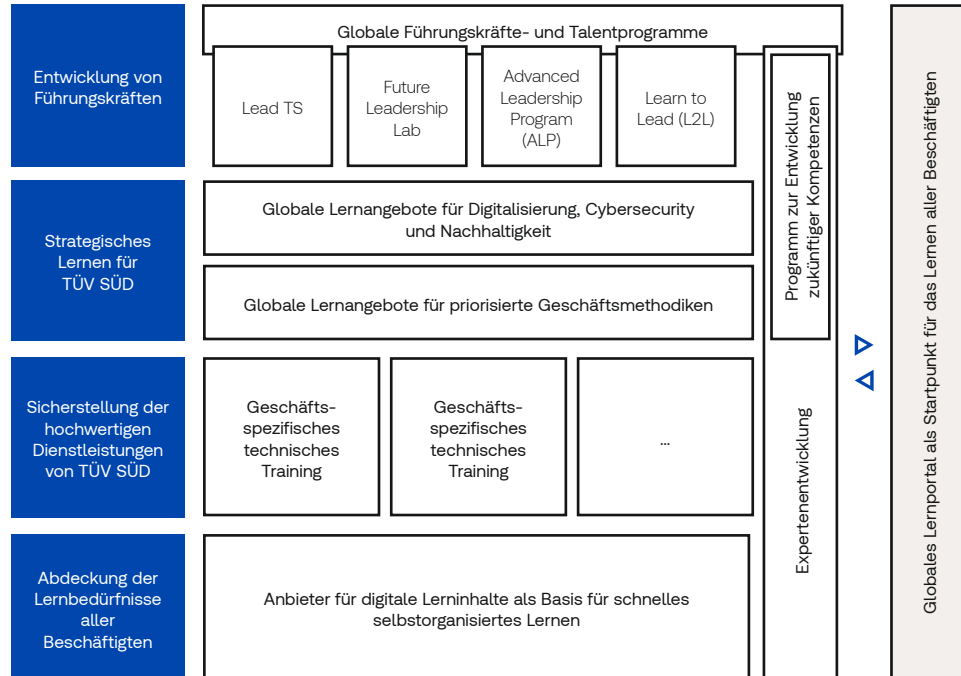
Die Entwicklung von strategischen Zukunftskompetenzen ist ein Schwerpunktthema des Vorstands, der Divisionseleitungen sowie der Leitung der Abteilung Strategie und Innovation. Die technische Aus- und Weiterbildung für die Sachverständigen und Experten, die im täglichen Kundenkontakt das heutige Dienstleistungsangebot von TÜV SÜD erbringen, liegt in der Verantwortung der Gesellschaften und Regionen.

Über ein aktives Management der Aus- und Weiterbildungsthemen stellen die Regionen und Gesellschaften von TÜV SÜD sicher, dass 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.

Globale Lernlandschaft TÜV SÜD

II 29

GRI 404/3-3
GRI 404-2



LEADERSHIP UND EXPERTENENTWICKLUNG

Um der Vielfalt von Lern- und Entwicklungsbedürfnissen mit einem entsprechenden Sortiment von Optionen zu begegnen, haben wir die Plattform „Grow Perform Succeed“ (GPS) entwickelt, die den Beschäftigten Zugang zu verschiedenen Entwicklungsprogrammen und weiterführenden Informationen bietet. So können sich die Beschäftigten individuell weiterentwickeln, ihre Leistungsfähigkeit verbessern und ihr volles Potenzial ausschöpfen.

Ein zentrales Element für das individuelle Lernen und die Entwicklung unserer Beschäftigten sind die Entwicklungsgespräche mit der Führungskraft. Im Berichtsjahr 2023 haben wir deshalb mehr als 300 Führungskräfte zu einem Webinar eingeladen, um ihnen die Fähigkeiten und das Wissen zu vermitteln, wie sich Entwicklungsgespräche effektiv und inspirierend führen lassen. Unterstützend wurde im Jahr 2023 ein globales Feedback-Tool geschaffen, das es den Beschäftigten weltweit ermöglicht, jederzeit schnell und einfach Feedback zu erhalten.

Weiter setzen wir auf den Austausch von Wissen innerhalb der Belegschaft, um das gegenseitige Lernen im Unternehmen zu fördern. Über ein weltweites Mentoringprogramm können sich die Beschäftigten dazu weltweit vernetzen und ihr Wissen innerhalb des Unternehmens weitergeben. Derzeit sind mehr als 80 Personen Teil des Mentoringpools von TÜV SÜD.

GRI 404/3-3
GRI 404-2

Neben vielfältigen Lernangeboten, die allen Beschäftigten offenstehen, wollen wir auch die Entwicklung unserer Führungskräfte, Potenzialträger, Sachverständigen und Experten gezielt fördern. Mit gezielten Maßnahmen und Programmen unterstützen 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 haben wir im Jahr 2023, basierend auf dem Input vieler Führungskräfte, entsprechende Führungsleitlinien (Leadership Commitments) erstellt und veröffentlicht. Diese definieren die Eckpfeiler eines globalen Führungsmodells, das die Erwartungen an die Werte und Verhaltensweisen von Führungskräften mit den strategischen Zielen des Unternehmens in Einklang bringt und einen einheitlichen Ansatz zur Erreichung der Ziele fördert.

In diesem Zusammenhang lag im Berichtsjahr 2023 ein Schwerpunkt der Aktivitäten auf der Entwicklung und dem Start von LeadTS, dem globalen Programm für die 300 Top-Führungskräfte bei TÜV SÜD. Das Programm zielt insbesondere auf die Stärkung der Führungskompetenz sowie auf die Verbesserung der übergreifenden Zusammenarbeit.

Auch die bewährten Programme für Fach- und Führungskräfte wurden im Berichtsjahr 2023 weitergeführt. So unterstützt „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-Experten unseres Unternehmens, um sie in wichtigen Kernkompetenzen auf neue Herausforderungen vorzubereiten. Seit dem Jahr 2022 ergänzt zudem das digitale Format „Leading Awesome“, das insbesondere auf das Lernen von- und miteinander setzt, das Lernangebot.

Um die Sachverständigen und Experten noch stärker auf Zukunftsthemen in den Bereichen Digitalisierung und Nachhaltigkeit vorbereiten zu können, wurde im Berichtsjahr 2023 ein neues globales Entwicklungsprogramm für diese Zielgruppe konzipiert. Die Pilotierung des dreistufigen „Future Expertise Development Programs“ ist für das Jahr 2024 geplant.

GLOBAL LEARNING PORTAL

Innerhalb der im Jahr 2022 neu gegründeten „Global Learning Community“ werden Erfolgsmodelle der Aus- und Weiterbildung ausgetauscht. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem „Global Learning Portal“, in dem ausgewählte Lernelemente aus TÜV SÜD-internen Quellen sowie von externen Anbietern gesammelt werden. Damit steht ein zentraler Anlaufpunkt für alle Beschäftigten zur Verfügung, die sich über die benötigten Kompetenzen und die entsprechenden Lernangebote informieren wollen. Im Jahr 2023 wurde bereits 80.000-mal auf das Global Learning Portal zugegriffen, zudem entstanden auch erste regionale Seiten im Portal.

AUSBILDUNG – FÜR EINE SICHERE ZUKUNFT

Traditionell setzt TÜV SÜD auf die Ausbildung junger Menschen, um den künftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Ziel ist es dabei stets, möglichst viele Absolventen zu übernehmen und im Unternehmen zu Prüflingen oder amtlich anerkannten Sachverständigen auszubilden. Im Jahr 2023 waren durchschnittlich 254 (Vj. 208) 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.

Work-Life-Balance

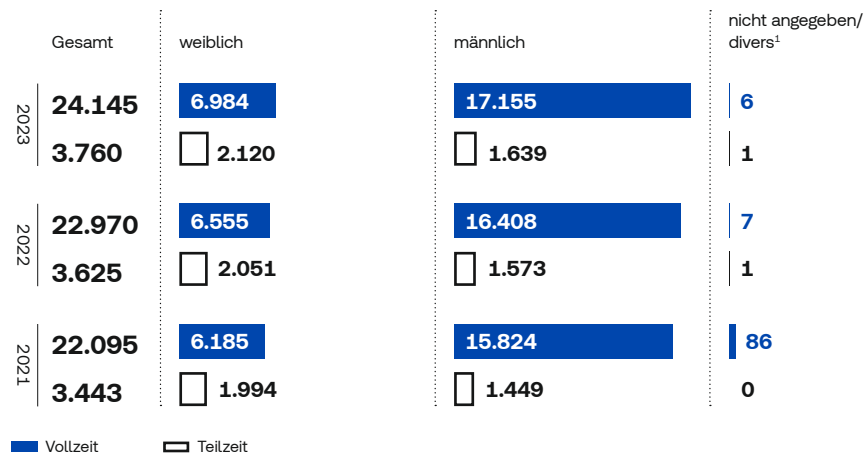
GRI 2-7
GRI 401/3-3

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ein wichtiger Aspekt unserer Verantwortung als Unternehmen. Durch eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wollen wir optimale Voraussetzungen dafür schaffen. Dazu treiben wir einen Kulturwandel im Unternehmen voran, der eine familienbewusste Arbeitsweise und ein ausgewogenes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten unterstützt.

Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis

30

Anzahl



1 2021 ist eine TÜV SÜD-Gesellschaft ohne Angabe des Geschlechts der Beschäftigten enthalten.

Mit dem im Jahr 2022 formulierten Managementansatz „Work-Life-Balance“ haben wir unsere Aktivitäten weiter systematisiert und unterlegen diese kontinuierlich mit Zielen – beispielsweise zur Gleichstellung bei der Karriereentwicklung sowie zu Teilzeitmodellen und Sabbaticals –, die wir ab dem Jahr 2026 auch weltweit einführen wollen. Wir arbeiten daher konsequent an der Umsetzung der Richtlinien zur „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“ sowie insbesondere zu „Beruf und Elternschaft“. Im Berichtsjahr 2023 lag der Fokus auf den Bereichen Kommunikation und Kultur sowie auf Unterstützungsleistungen bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Im Jahr 2024 soll weltweit eine Analyse zum Stand der Umsetzung der TÜV SÜD-Mindeststandards zur Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft durchgeführt werden. Die Leitplanken liefert der Maßnahmenkatalog aus dem Audit „berufundfamilie“, an dem wir seit dem Jahr 2009 regelmäßig teilnehmen.

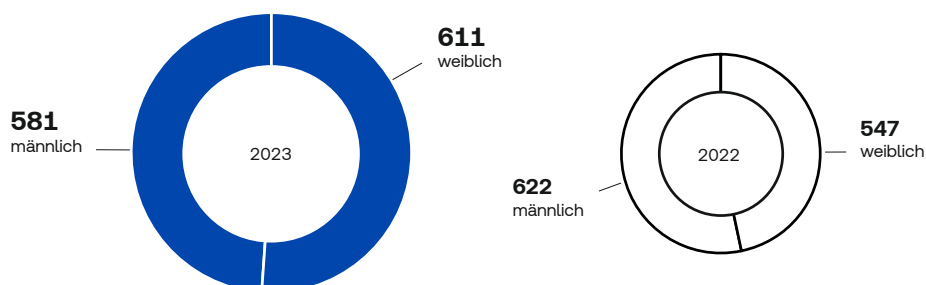
Darüber hinaus wollen wir die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens noch stärker nutzen, um weitere Potenziale für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu schaffen, aber auch um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig vom Lebensort für das Unternehmen zu gewinnen. Nicht zuletzt wollen wir,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

31

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

Anzahl

31



Nach wie vor ist das konzerneigene Jugendaustauschprogramm „Horizonte“ ein Erfolgsmodell. Jährlich können bis zu 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 Gesundheitsschutz

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 „Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement“ 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.

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 403/3-3
GRI 403-1
GRI 403-2
GRI 403-3
GRI 403-4

Weiterhin arbeiten wir an der Erstellung eines weltweit einheitlichen Prozesses zur Erfassung, Aufarbeitung und Analyse des Unfallgeschehens. Unser Ziel ist es, durch die globale Analyse schwerer Unfälle die Effektivität unserer präventiven Unfallschutzmaßnahmen zu bewerten und zu verbessern.

Die konzernweite Erhebung von Kennzahlen bleibt aufgrund der sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen an unseren Standorten in aller Welt eine Herausforderung. Wir arbeiten daran, die Berichterstattung im Arbeits- und Gesundheitsschutz auszubauen, um ein ganzheitliches Bild aus internationaler Sicht erstellen zu können. Dazu haben wir im Berichtsjahr 2023 eine Informationsdatenbank für Gesundheits- und Sicherheitsthemen eingerichtet, die die Anforderungen von ISO 45001 abbildet und mit der zukünftig weitere TÜV SÜD-spezifische Sicherheitsdaten gesammelt werden können. So lassen sich die arbeitsschutzrechtlichen Prozesse im Unternehmen künftig besser analysieren und steuern.

Im Bereich der Reisesicherheit orientieren wir uns an ISO 31030 und entwickeln im Rahmen unserer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber weitere Angebote für unsere Beschäftigten. Allen Beschäftigten von TÜV SÜD steht auf Dienstreisen ein weltweites Netz von Assistenzzentren mit 200 „International SOS“-Sicherheitsexperten für schnelle und professionelle Hilfe bei medizinischen Notfällen, zur Prävention oder bei sicherheitsrelevanten Aspekten zur Verfügung – rund um die Uhr, in mehr als 70 Ländern und in 99 Sprachen.

Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Grundlage unseres Handelns ist unsere Richtlinie „Globales Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsmanagement“ (Global Occupational Health & Safety Management 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 (einschließlich 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 der Umsetzung der entsprechenden Bestimmungen, ergänzt durch unternehmenseigene Themenfelder wie beispielsweise mentale Gesundheit, wird TÜV SÜD seiner Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gerecht.

GRI 403/3-3
GRI 403-3
GRI 403-4
GRI 403-8

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 50 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

des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei TÜV SÜD

32

 Arbeitssicherheit	 Arbeitsmedizin / -psychologie	 Prävention und Gesundheitsförderung
Arbeitsplatzbegehungen	Vorsorgeuntersuchungen	Risikofaktoren-Screening
Gefährdungsbeurteilungen	Arbeitsplatzergonomie	Gesundheitscheck für Führungskräfte
Sicherheitsunterweisungen	Arbeitspsychologische Betreuung und psychologischer Notfalldienst	Sportangebote, u. a. Teilnahme an Firmenläufen
Hautschutz und persönliche Schutzausrüstung	Reisemedizinische Beratung und Betreuung (inkl. Impfungen)	Ernährungsberatung
Erste Hilfe und Notfallmanagement		Suchtprävention und Stressmanagement
		Webinare zu Work-Life-Balance
		Initiative Mental Health Europa

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.

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.

GRI 403-1
GRI 403-2
GRI 403-5
GRI 403-6

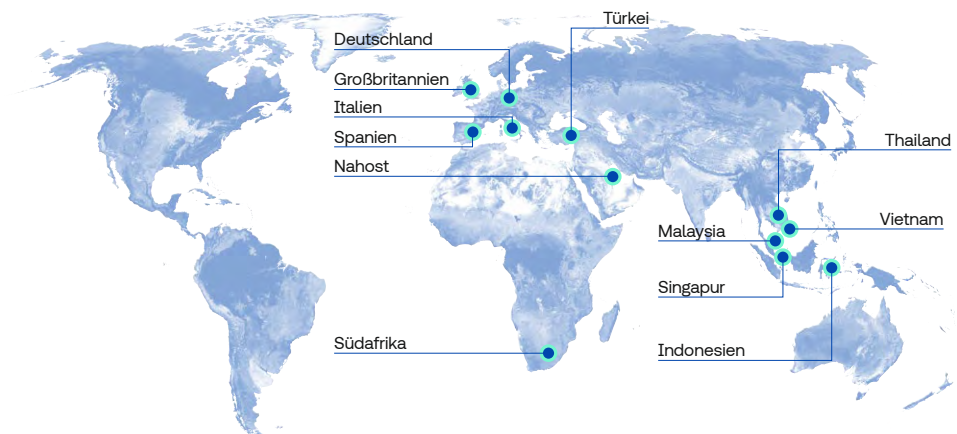
ARBEITSSICHERHEIT

Wir haben im Berichtsjahr 2023 weitere Health- und Safety-Kennzahlen definiert, die der Verbesserung unserer Sicherheits- und Gesundheitsleistungen sowie der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften dienen. Wo möglich, analysieren wir die Fehlzeitenquote nach Anzahl der Ausfalltage „krank“ und „Unfall“. Dies ermöglicht eine genauere Bewertung der Ursachen für Arbeitsausfälle. Zudem klassifizieren wir bei Arbeitsunfällen nach „Unfallarten“, um Trends zu erkennen und zukünftig gezielte Präventionsmaßnahmen ergreifen zu können. Soweit gesetzlich erlaubt und datenschutzrechtlich auswertbar, analysieren wir „Krankheitsarten“, um gesundheitliche Risiken besser zu verstehen und vorausschauend entsprechende Schutzmaßnahmen initiieren zu können. Weiterhin erfassen wir gesundheitsbasierte Kennzahlen für Beschäftigte „ohne Angestelltenstatus“, wie beispielsweise allgemeine arbeitsbedingte Verletzungen sowie solche mit schweren Folgen und Todesfälle. Wir erfassen weltweit auch die Teilnahmequote für die Arbeitsschutzgrundunterweisung, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Schulung erhalten haben.

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, verfügen die entsprechenden Bereiche über eine Zertifizierung nach ISO 45001 oder SCC (Safety Certificate Contractors).

ISO 45001 und Safety Certificate Contractors Zertifizierungen bei TÜV SÜD¹

33



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

GRI 403-5
GRI 403-6
GRI 403-8

GESUNDHEITSSCHUTZ

Wir fördern die persönliche Gesundheitsvorsorge mit unternehmensweiten Gesundheitskampagnen. Bewährte Angebote zu Gripeschutzimpfungen, 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 2023 mit der europaweiten Initiative zur „mentalen Gesundheit“ einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung bei diesem sensiblen Thema geleistet. Die Mitarbeitenden hatten dabei die Möglichkeit, sich jederzeit Coaching oder psychologische Beratung einzuholen.

Weitere Kennzahlen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Deutschland 02

	2023	2022	2021
Erfasste Beschäftigte¹	12.194	11.757	11.252
Durchschnittliche Ausfalltage je Unfall²	24,7	28,0	11,1
Ersthelferquote	8,1 %	8,8 %	7,9 %

1 In Kapazitäten (FTE).
2 2022 Änderung der Bemessungsgrundlage auf schwere Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen; 2021 nicht angepasst.

Teilnehmerquote für ausgewählte Gesundheitsaktionen in Deutschland 03

	2023	2022	2021
Grippeimpfung	8,4 %	10,0 %	11,0 %
Darmkrebsvorsorge	44,3 %	47,0 %	41,0 %

Die virtuellen Gesundheitstage sind ein fester Bestandteil im Jahresplan zur Gesundheitsprävention bei TÜV SÜD in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Dabei können sich die Beschäftigten über drei Tage hinweg in Impulsvorträgen und interaktiven Seminaren zu einem breiten Spektrum an Gesundheitsthemen informieren. Tägliche Entspannungseinheiten in der Mittagspause sowie angeleitete, bewegte Pausen direkt am Arbeitsplatz rundeten das Programm ab, das im Jahr 2023 mehr als 1.150 Beschäftigte nutzten.

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

Nicht zuletzt findet unser Engagement für den Gesundheitsschutz auch außerhalb des Unternehmens Anerkennung. So 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.



UMWELT

- 88 >> Leitfaden zur Dekarbonisierung
- 90 >> Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

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 treibhausgas-kompensiert (Scope 1, 2 und 3: Dienstreisen)	Stetige Verbesserung der Datenqualität unserer THG-Bilanz sowie des Energiemonitorings Konzeption und Umsetzung von Emissionsminderungsmaßnahmen	Erstmalige volle Ausweitung der Organisationsgrenze unserer THG-Bilanz auf alle voll-konsolidierten Gesellschaften für die Berichtsperioden 2022 und 2023 erreicht
Bis 2050 streben wir Netto-Null-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette an und reduzieren unsere THG-Emissionen um 90 % gegenüber dem Basisjahr (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 sowie Mitigationsmaßnahmen nach SBTi-Kriterien Ausweitung der Berichtsgrenze auf die gesamte Wertschöpfungskette	Identifizierung der Emissionsquellen entlang der gesamten Wertschöpfungskette erfolgt Beginn der Ausweitung unseres globalen Supplier-Engagements
Wir werden den Anteil von Elektrizität aus erneuerbaren Ressourcen am gesamten Stromverbrauch stetig erhöhen	Kontinuierlicher Ausbau von Photovoltaikanlagen im In- und Ausland. Allein in Deutschland wollen wir Panels mit einen Jahresertrag von insgesamt 1.330 MWh installieren	Installation von 800 PV-Modulen in Spanien Anwendung unserer Nachhaltigkeitskriterien auf Neubauten im Jahr 2023

► Nachhaltigkeitslösungen
von TÜV SÜD
tuvsud.com

Mit unseren Dienstleistungen helfen wir unseren Kunden, den Umwelt- und Klimaschutz voranzutreiben – 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 ernst. Vor diesem Hintergrund entwickeln wir unsere Ziele und Maßnahmen kontinuierlich weiter und messen unsere Fortschritte. Unser Fokus liegt dabei weiterhin auf folgenden SDGs:



Bezahlbare und saubere Energie



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



Maßnahmen zum Klimaschutz

UNSER EINFLUSS AUF DIE UMWELT

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

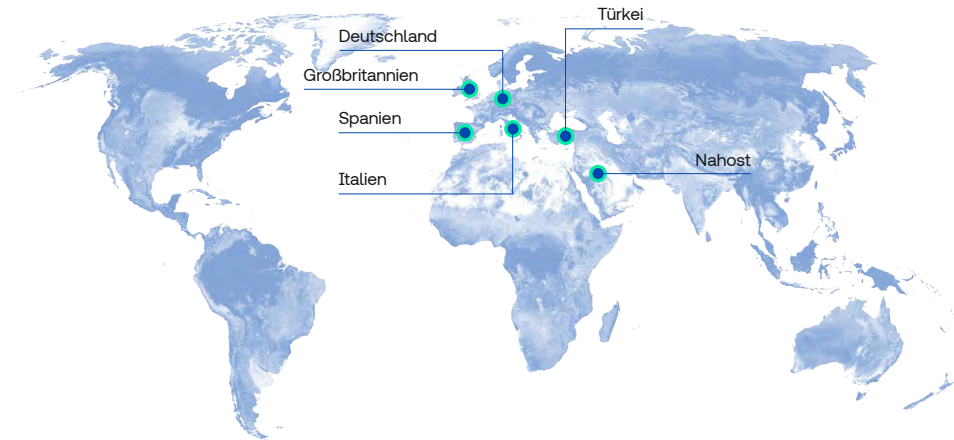
GRI 2-13

Die vom Vorstand verabschiedeten Umwelt- und Klimaziele für den TÜV SÜD Konzern werden vom Konzernbereich Real Estate für alle TÜV SÜD-Gesellschaften operationalisiert. Unsere Umweltrichtlinie definiert dabei die Schwerpunkte des betrieblichen Umweltmanagements und die entsprechenden Verantwortlichkeiten. Für die Fokusthemen – Dekarbonisierung unseres Geschäftsbetriebs, Schonung von Ressourcen und Ökosystemen sowie Umweltbewusstsein – wird die Zielerreichung systematisch gemessen, überwacht und gesteuert. Unsere Umweltkennzahlen werden regelmäßig an den Vorstand berichtet. Interdisziplinäre Teams erarbeiten konkrete Maßnahmen – von der nachhaltigen Gestaltung der IT-Infrastruktur bis hin zur umweltfreundlichen Entsorgung der Abfälle an unseren Standorten weltweit. Unser Einkauf bezieht auch unsere Lieferkette aktiv in unser Handeln mit ein.

Mit der Einführung von betrieblichen Umweltmanagementsystemen schaffen wir die Voraussetzung, um unseren Geschäftsbetrieb möglichst umweltfreundlich zu gestalten. Im Jahr 2023 waren insgesamt 15 TÜV SÜD-Gesellschaften oder einzelne Standorte durch Umweltmanagementzertifizierungen nach ISO 14001 oder EMAS abgedeckt. Daran möchten wir künftig mit weiteren Zertifizierungen anknüpfen.

Umweltmanagementzertifizierungen bei TÜV SÜD¹

35



¹ 15 Zertifizierungen nach ISO 14001 und EMAS in einzelnen TÜV SÜD-Gesellschaften und TÜV SÜD-Standorten.

Leitfaden zur Dekarbonisierung

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 305/3-3
GRI 305-5

TÜV SÜD bekennt sich zum Pariser Klimaabkommen und zur Eindämmung der globalen Erwärmung. Dazu leisten wir mit unseren Dienstleistungen weltweit einen Beitrag. Aber auch innerhalb unseres Unternehmens ist Klimaschutz von zentraler Bedeutung, denn die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen), die im Zuge unseres wirtschaftlichen Handelns entstehen, sind der größte Einflussfaktor unseres Unternehmens auf die Umwelt. Entsprechend legen wir darauf den Schwerpunkt unseres Umweltmanagements.

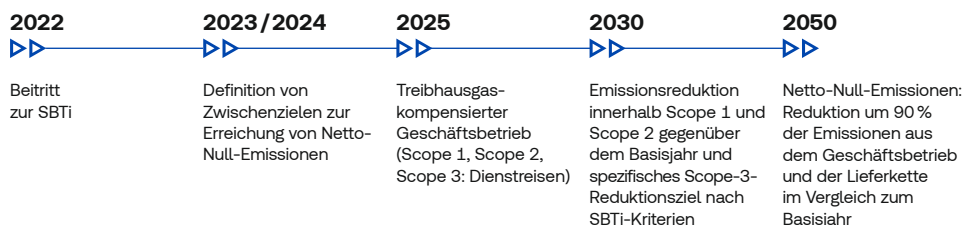
Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2023 einen Leitfaden zur Dekarbonisierung erstellt, der auf die Schonung von Ressourcen, den energieeffizienten Betrieb von Gebäuden sowie eine klimafreundliche Mobilität unserer Beschäftigten abzielt.

Unsere Klimastrategie haben wir weiter detailliert und unsere Klimaziele entsprechend angepasst. Wir wollen unseren Geschäftsbetrieb so klimafreundlich wie möglich aufstellen. Oberste Prämisse dafür sind die Verringerung des Ressourceneinsatzes und die Vermeidung von THG-Emissionen. Weiterhin verfolgen wir die gesetzten Etappenziele:

- Bereits mit dem Beitritt zur Science Based Targets initiative (SBTi) 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 Ziele und adäquate Maßnahmen. Unsere wissenschaftsbasierten Ziele wollen wir im Jahr 2024 von der SBTi validieren lassen.
- Um zusätzlich einen positiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, wollen wir ab dem Jahr 2025 alle noch anfallenden und von uns maßgeblich beeinflussbaren THG-Emissionen (Scope 1, Scope 2, Scope 3: Dienstreisen) freiwillig kompensieren. Dazu greifen wir auf Kohlenstoff-Zertifikate nach anerkannten Standards zurück. Bereits im Jahr 2023 haben wir rund 16.500 t CO₂e mithilfe von CO₂-Zertifikaten gemäß Gold-Standard freiwillig kompensiert.
- Bis zum Jahr 2050 wollen wir Netto-Null-Emissionen unserer Geschäftsaktivität erreichen, dazu werden wir alle wesentlichen THG-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette (Scope 1, 2 und 3) um 90 % gegenüber dem Basisjahr¹ 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

III 36



¹ Mit der Definition unserer wissenschaftsbasierten Zwischenziele werden wir das Basisjahr neu festlegen.

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

TREIBHAUSGASBILANZIERUNG ALS GRUNDLAGE

Unsere Treibhausgasbilanz (THG-Bilanz) liefert einen Überblick über unsere Ressourcennutzung sowie den Einfluss unseres Geschäftsbetriebs auf das Klima. Diese aktualisieren wir stetig, um unsere Maßnahmen effektiver gestalten zu können. Die Summe der THG-Emissionen unserer Aktivitäten ergibt – über ein ganzes Jahr betrachtet – unseren Corporate Carbon Footprint. Bei der Erstellung unserer THG-Bilanz orientieren wir uns am Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) und an der internationalen Norm DIN EN ISO 14064-1, ohne ihr dabei vollumfänglich zu entsprechen.

Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD

Die erhobenen Daten umfassen die direkten THG-Emissionen aus Verbrennungsprozessen und flüchtigen Kältemitteln (Scope 1) sowie die indirekten THG-Emissionen aus dem Bezug von Energie (Scope 2). Zudem berücksichtigen wir die THG-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen (Scope 3), die aus den Dienstreisen unserer Beschäftigten sowie aus dem Wasser- und Papierverbrauch resultieren. Bei der THG-Emissionsberechnung berücksichtigen wir netzspezifische Gegebenheiten im In- und Ausland und nutzen den marktbasierten Ansatz gemäß GHG Protocol.

Auch in diesem Jahr konnten neue Methoden und Erkenntnisse die Qualität der Datengrundlage sowie der Emissionsberechnung verbessern. Dennoch stützen wir uns weiterhin partiell auf Hochrechnungen. Wir haben unsere THG-Bilanz erstmals für den vollständigen Konsolidierungskreis nach IFRS analog zur Finanzberichterstattung aufgestellt. Deshalb haben wir sowohl die diesjährigen als auch die Daten des Vorjahres überarbeitet und neu ausgewiesen. So kann es zu Abweichungen der aktuellen Werte gegenüber dem Vorjahr kommen.

Treibhausgasemissionen

04

in t CO ₂ e	2023	2022
Scope 1	31.106	29.700
Scope 2	27.933	26.442
Scope 3 ¹	43.578	25.092
Gesamt	102.618	81.234
Intensität der Treibhausgasemissionen		
je Beschäftigten (Köpfe)	3,7	3,1
je Beschäftigten (FTE, Kapazitäten)	4,1	3,4

1 Dienstreisen, Wasser- und Papierverbrauch sowie Abwasseraufbereitung.

Im Jahr 2023 wurden im Rahmen unserer Aktivitäten rund 102.618 t CO₂e emittiert, was 3,7 t CO₂e pro Beschäftigtem bzw. 32,7 t CO₂e je Mio. € Umsatz entspricht. Davon verursachten die in Deutschland ansässigen vollkonsolidierten Gesellschaften 44.255 t CO₂e (Vj. 33.971 t CO₂e), also 3,1 t CO₂e pro Beschäftigtem bzw. 23,8 t CO₂e je Mio. € Umsatz. Damit entfallen 43,1 % (Vj. 41,8 %) des dabei ausgewiesenen Corporate Carbon Footprints auf Geschäftsaktivitäten von TÜV SÜD in Deutschland. Der Anstieg der THG-Emissionen ist größtenteils auf eine erhöhte Reiseaktivität der Beschäftigten zurückzuführen.

GRI 2-28
GRI 302/3-3

Um möglichst alle THG-Emissionsquellen unserer Wertschöpfungskette in der Bilanzierung zu berücksichtigen, haben wir im Jahr 2023 einen systematischen Dialog mit unseren Lieferanten gestartet, den wir künftig weiter vertiefen. Durch die ganzheitliche Erfassung aller Scope-3-Emissionsquellen wollen wir unserem Anspruch gerecht werden, unsere THG-Bilanz stetig zu verbessern. Vor diesem Hintergrund streben wir auch eine Verifizierung unseres Corporate Carbon Footprints gemäß DIN EN ISO 14064-3 an.

GEMEINSAM FÜR MEHR KLIMASCHUTZ

Im Rahmen der dritten Phase des Klimapakts Münchner Wirtschaft engagiert sich TÜV SÜD zusammen mit weiteren 15 Großunternehmen und drei Kooperationspartnern aktiv für den Klimaschutz in der Landeshauptstadt. Gemeinsam werden Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt, um die THG-Emissionen innerhalb der Münchner Stadtgrenzen zu reduzieren. So wollen die beteiligten Unternehmen über die dreijährige Laufzeit des Klimapakts hinweg 48.000 t an Treibhausgasen einsparen und aktiv zur Umsetzung des Ziels der Landeshauptstadt München beitragen, bis 2035 klimaneutral zu sein. Zu den inhaltlichen Schwerpunkten gehören die Themen Energieeffizienz, klimafreundliche Stromversorgung, Wärme und Kälte, nachhaltige Mobilität, Kreislaufwirtschaft, Biodiversität und Begrünung von Flächen sowie nachhaltige Lebensstile und Digitalisierung.

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

Als Dienstleistungsunternehmen können wir vor allem über einen effizienten Ressourceneinsatz einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Zwei Bereiche stehen dabei im Fokus: der Betrieb unserer Gebäude und das dienstliche Reiseverhalten unserer Belegschaft.

MANAGEMENT DES ENERGIEEINSATZES IM GEBÄUDEBETRIEB

Unsere stationären Verbrauchsstellen untergliedern wir nach ihrer Nutzung in

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

Zusätzlich zur Erfassung unserer Umweltdaten auf einzelnen Standortebenen führen wir regelmäßige Energieaudits durch, um die Datenerhebung weiter zu optimieren. Art und Umfang der Datenerhebung orientieren sich an den Normen DIN EN ISO 50001 und DIN EN ISO 14064-1. Um unseren Energieeinsatz in Gebäuden und unsere THG-Emissionen langfristig zu reduzieren, überwachen wir unsere Entwicklung 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.

GRI 302/3-3
GRI 302-1
GRI 302-3
GRI 302-4
GRI 302-5
GRI 305-5

Insgesamt wurden im Jahr 2023 bei TÜV SÜD 126.168,1 MWh Energie in Gebäuden¹ verbraucht (Vj. 126.781,8 MWh). Rund 67 % des Gesamtverbrauchs entfielen dabei auf Elektrizität, 33 % auf Wärme. Damit ergibt sich für das Berichtsjahr ein Energieverbrauch im Gebäudebetrieb¹ von 40,2 MWh/Mio. € Umsatz (Vj. 45,0 MWh/Mio. € Umsatz). Wir konnten die Energieeffizienz unserer Gebäude mittels effizienterer Nutzung erhöhen und den Energieeinsatz so pro Mio. € Umsatz um rund 12 % reduzieren. Verstärkt wurde dieser Effekt durch den milden Winter 2023. Bezogen auf unsere Belegschaft haben wir den Energieeinsatz um rund 6 % je Beschäftigtem reduziert.

RESSOURCEN EFFIZIENT NUTZEN

Um einen effizienteren Gebäudebetrieb sicherzustellen, haben wir klare Anforderungen für unsere Standorte formuliert: So weit wie möglich wollen wir erneuerbare Energien beziehen und die Energieeffizienz von Gebäuden und Technik steigern. Im Rahmen des Technischen Monitorings messen wir kontinuierlich Energieverbräuche, um haustechnische Anlagen effizient zu betreiben.

Über eine Energiemanagement-Software erfassen und analysieren wir die Energieverbräuche unserer Standorte in mehr als 40 Ländern. So konnten wir im Jahr 2023 zusätzliche Handlungspotenziale für Bestandsgebäude identifizieren. Im Jahr 2024 werden zahlreiche weitere Maßnahmen zur energetischen Sanierung von Fassaden und zur Abkehr von fossilen Brennstoffen umgesetzt, um uns auf unserem Weg zu einem 1,5-°C-kompatiblen Geschäftsbetrieb weiter voranzubringen. Wissenschaftlich fundierte und an den Pariser Klimazielen ausgerichtete Dekarbonisierungspfade für Gebäude setzen die Leitplanken dafür.

ENERGIEWENDE FÖRDERN

Unser Ziel ist es, unseren Bedarf an Elektrizität so weit wie möglich mit erneuerbaren Energien zu decken (im Folgenden als Grünstrom bezeichnet).

Der Anteil von Grünstrom am gesamten Stromverbrauch von TÜV SÜD in Deutschland liegt mit 84,0 % nahezu auf Vorjahresniveau (85,6 %). Elektrizität, deren Herkunft nicht eindeutig verifizierbar war, floss als Graustrom in unsere THG-Bilanz ein. Besonders im Ausland wollen wir den Anteil von Grünstrom am Gesamtverbrauch gezielt erhöhen. Bei unseren angemieteten Gebäuden haben wir teilweise keinen Einfluss auf die Wahl der eingesetzten Energieträger. Dies verlangsamt den Ausbau des bezogenen Grünstroms. An diesem Punkt möchten wir gezielt ansetzen, um unseren bezogenen Grünstrom aktiv zu fördern. Dazu prüfen wir die Möglichkeiten, erneuerbare Energiequellen mit entsprechenden Herkunftsnachweisen zu beziehen.

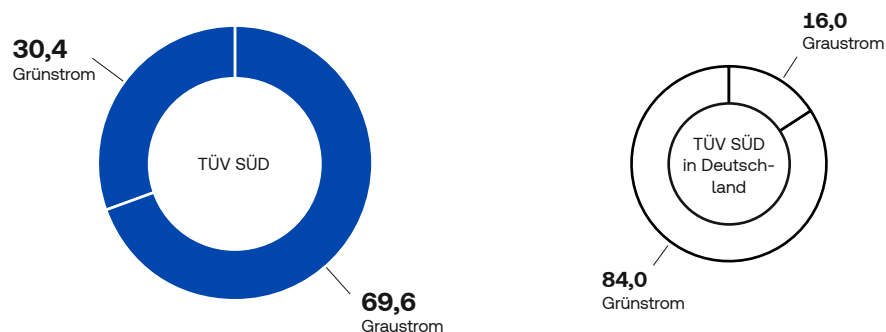
» 37

1. Dies schließt Elektrizität für Elektrofahrzeuge ein, die an unseren Standorten geladen wurden.

Elektrizitätsquellen

in %

37

GRI 302/3-3
GRI 302-1

Neben dem Bezug von Grünstrom ist der Ausbau von Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) ein wichtiger Bestandteil unseres Leitfadens zur Dekarbonisierung. Seit Ende 2022 konnten allein in Spanien mehr als 800 PV-Module auf den Dächern unserer Technischen Service Center installiert werden. Mit diesen soll künftig eine Einsparung von rund 700 MWh pro Jahr erreicht werden. Im Jahr 2024 wollen wir an unseren Geschäftsstellen in Deutschland PV-Module mit einem Jahresertrag von insgesamt mehr als 850 MWh installieren. Weitere 480 MWh Jahresertrag wollen wir durch PV-Anlagen auf unseren Technischen Service Centern für die Kfz-Hauptuntersuchung erzielen.

Neubauten werden grundsätzlich mit PV-Anlagen ausgestattet und auch bei Anmietungen halten wir an unserem Leitfaden zur Dekarbonisierung fest. So achten wir konsequent darauf, nur Gebäude zu beziehen, für deren Betrieb erneuerbare Energien genutzt werden. Ein Beispiel dafür ist unser neues, derzeit im Bau befindliches Bürogebäude in München, das bereits vor der Inbetriebnahme eine Platin-Vorzertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) erhielt. Die Auszeichnung untermauert unser ganzheitliches Engagement in Sachen Nachhaltigkeit, denn die DGNB-Kriterien umfassen nicht nur umweltbezogene Anforderungen, sondern auch sozial relevante Aspekte wie beispielsweise die Barrierefreiheit. Auch im internationalen Kontext definiert unser Leitfaden die Kriterien für nachhaltiges Bauen: So wird das Ende 2023 eröffnete Prüflabor und Schulungszentrum in Bangalore, Indien, dank erneuerbarer Energiequellen emissionsarm betrieben.

EMV¹-PRÜFLABOR NUTZT KÜNFTIG SONNENENERGIE

Die Dachfläche unseres Laborstandorts in New Brighton, Minnesota (USA), dient seit Ende 2023 der nachhaltigen Energiegewinnung. Mit einer durchschnittlichen Stromproduktion von rund 500 MWh im Jahr soll die neue Anlage rund 80 % des Strombedarfs unseres EMV-Prüflabors decken und so mehr als 220 t CO₂e pro Jahr vermeiden.

1. EMV: Elektromagnetische Verträglichkeit.

EFFIZIENTE IT-INFRASTRUKTUR

Eine ressourcenschonende, effiziente IT-Infrastruktur ist ein weiterer wichtiger Pfeiler unserer Klimaschutzstrategie. Auch dabei gibt der Leitfaden zur Dekarbonisierung die Rahmenbedingungen vor.

GRI 301/3-3
GRI 301-1
GRI 302/3-3
GRI 306/3-3

Um Emissionen entlang der Wertschöpfungskette sowie den eigenen Stromverbrauch zu reduzieren, haben wir im Jahr 2023 ein umfangreiches Programm zur Modernisierung unserer IT-Infrastruktur gestartet. Unter anderem werden dabei rund 1.000 ältere Netzwerkgeräte und WLAN-Access-Punkte durch moderne und verbrauchsarme Geräte ersetzt.

Im Berichtsjahr begann auch der Einbau neuer, energieeffizienter Server in unseren Technischen Service Centern. Darüber hinaus planen wir, bis 2026 die derzeit bei TÜV SÜD genutzten Laptops vollständig durch neue, effizientere Geräte zu ersetzen. So wollen wir die unserem Geschäft vorgelagerten Emissionen um über 1.000 t CO₂e gegenüber dem Jahr 2022 reduzieren.

MATERIALEINSATZ REDUZIEREN, KREISLAUFWIRTSCHAFT STÄRKEN

Papierverbrauch im Fokus

Im Jahr 2023 wurden wie im Vorjahr – so unsere Schätzung – an den Standorten von TÜV SÜD rund 300 t Papier verbraucht. Der Anteil der deutschen Standorte am weltweiten Papierverbrauch von TÜV SÜD wird auf rund 40 % geschätzt. Wir legen besonderen Wert darauf, ausschließlich FSC-zertifiziertes Kopierpapier aus nachhaltiger Forstwirtschaft zu beziehen. Um den Papierverbrauch insgesamt weiter zu senken, fördern wir die Digitalisierung unserer Prozesse.

► Nachhaltigkeit in der
Lieferkette
siehe Seite
50

Unser Abfall, unsere Verantwortung

Wir arbeiten an einer systematischen Erfassung und Überwachung des Abfallaufkommens. Neben den Abfallmengen und Abfallrouten haben wir dabei auch den Umgang mit gefährlichen Abfällen im Blick. Zudem ist derzeit ein Anforderungskatalog für Anlagen mit Kältemitteln in Arbeit.

GRI 303/3-3
GRI 303-5
GRI 306/3-3
GRI 306-2
GRI 306-3
GRI 306-4
GRI 306-5

Um die Kreislaufwirtschaft zu fördern, überprüfen wir an den Standorten spezifische Abfallkonzepte und Möglichkeiten zur Trennung und Aufbereitung von Abfällen. Zugleich versuchen wir, nicht mehr benötigte Gebrauchsgüter weiter zu nutzen und so eine geschlossene Kreislaufwirtschaft zu gewährleisten. Um dies zu ermöglichen, wurde im Jahr 2023 eine Datenbank aufgesetzt, in der aussortierte Gegenstände registriert und zielgerichtet weitervermittelt werden können. Zugleich beziehen wir auch unsere Lieferkette in die Aktivitäten zur Kreislaufwirtschaft ein: So führten wir im Berichtsjahr Gespräche mit ausgewählten Lieferanten und erarbeiteten dabei gemeinsam Lösungen zur Papier- und Plastikreduktion bezogener Waren.

Unsere Umweltrichtlinie setzt dabei konzernweit die Leitplanken zur Abfallvermeidung, insbesondere mit Blick auf unsere Strategie zur Kreislaufwirtschaft.

Für das Jahr 2023 schätzen wir das Abfallaufkommen von Papier und Pappe bei TÜV SÜD auf rund 5.600 t (Deutschland: 2.900 t). Die Recycling- und Wiederverwendungsquote schätzen wir dabei auf 70 % (Deutschland: 80 %). Das Aufkommen gemischter Siedlungsabfälle, sogenannter „Restmüll“, wurde im Berichtsjahr auf weltweit 2.700 t hochgerechnet; davon entfallen schätzungsweise rund 1.500 t auf unsere deutschen Standorte. Diese Abfälle werden, soweit möglich, der thermischen Verwertung zugeführt.

Wasser sparsam nutzen

Wasser wird bei TÜV SÜD nur zu einem geringen Teil für Prüfprozesse verwendet, es wird überwiegend an den Bürostandorten als Brauchwasser genutzt. Daher schließen wir von unserem Wasserverbrauch auf unser Abwasseraufkommen und modellieren 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.

Insgesamt wurden bei TÜV SÜD im Jahr 2023 249.094 m³ Frischwasser verbraucht (Vj. 244.930 m³). Damit ergibt sich ein Wasserverbrauch von 8,9 m³ pro Beschäftigtem (Vj. 9,2 m³).

WASSERAUFBEREITUNG IN INDIEN

An unserem Standort in Mumbai, Indien, konnten wir die Wasserkreisläufe in unseren Büros sowie unserem Labor schließen und unseren Wasserverbrauch effektiv verringern. Das anfallende Brauchwasser wird aufgefangen, mithilfe der Umkehrosmose gereinigt und anschließend erneut genutzt. Zusätzlich nutzen wir Regenwasser für die Wasserversorgung des Standorts. Ersten Schätzungen zufolge können so rund 200.000 l Wasser im Monat eingespart werden.

MOBILITÄT UNSERER BESCHÄFTIGTEN

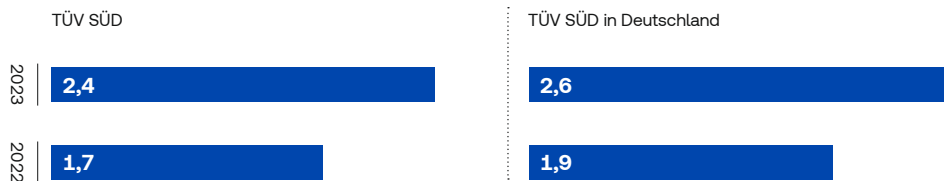
Unsere Beschäftigten sorgen weltweit für technische Sicherheit und sind zur Prüfung von Industrieanlagen, Gebäuden oder anderen Objekten beim Kunden vor Ort.

GRI 305-3

Emissionen aus Mitarbeitermobilität¹

|| 38

in t CO₂e pro Kopf



¹ Dienstreisen von TÜV SÜD-Beschäftigten mit Dienstwagen, Mietwagen, privaten Fahrzeugen, öffentlichen Verkehrsmitteln und Flugzeugen.

Im Durchschnitt fielen im Jahr 2023 pro Beschäftigtem 2,4 t CO₂e für Geschäftsreisen an. Unsere konzernweite Reiserichtlinie schreibt vor, 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 und
- den Gesamtemissionen aus Dienstreisen.

In unserer THG-Bilanz 2023 werden Geschäftsreisen per Flugzeug, Bahn, Mietwagen sowie privaten oder geleasten Fahrzeugen berücksichtigt.

Der Anstieg der Emissionen pro Beschäftigtem um rund 29 % im Vergleich zum Vorjahr resultierte aus der allgemein gestiegenen Reiseaktivität. Zudem führte die Aufhebung der Restriktionen in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie im asiatischen Raum zu einem weiteren Zuwachs der Reisetätigkeit. Die THG-Emissionen aus den Geschäftsreisen der Beschäftigten trugen 2023 64,3 % zu unserem Corporate Carbon Footprint bei (Vj. 55,1 %). Innerhalb Deutschlands entsprechen die THG-Emissionen aus Geschäftsreisen 81,6 % unseres landesspezifischen Corporate Carbon Footprints. Als zweitgrößte THG-Emissionsquelle ist die Reisetätigkeit unserer Beschäftigten damit eine entscheidende Stellschraube zur Erreichung unserer Klimaziele.

GRI 2-24
GRI 305-3
GRI 305-5**Fahrzeugflotte im Fokus**

Im Jahr 2023 wurden weltweit 23.365 t CO₂e von unserer Fahrzeugflotte emittiert; davon entfallen 63,5 % auf unsere Fahrzeuge in Deutschland. Daher setzen wir auf die Abkehr von fossilen Brennstoffen und arbeiten an der Elektrifizierung unserer Flotte. Insgesamt konnten wir im Berichtsjahr die Anzahl der rein elektrisch angetriebenen Fahrzeuge in unserem Fuhrpark gegenüber dem Vorjahr verfünffachen.

Seit Oktober 2021 sind zudem 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. Im Jahr 2023 beläuft sich die so kompensierte Emissionsmenge auf rund 16.350 t CO₂e (Vj. 12.840 t CO₂e).

Nachhaltige Mobilität fördern

Wir wollen den wichtigen Hebel der Mitarbeitermobilität gezielt zur Verringerung unseres Corporate Carbon Footprints nutzen. Aus diesem Grund bauen wir die Ladeinfrastruktur an unseren Standorten kontinuierlich aus und haben auch im Berichtsjahr an unseren Geschäftsstellen sowie an unseren Technischen Service Centern in Deutschland weitere Ladepunkte errichtet. Verglichen mit dem Vorjahr, konnten wir so das Angebot an Ladepunkten für unsere Beschäftigten um 20 % erweitern. Bis zum Jahresende 2024 sollen alle Technischen Service Center in Deutschland mit Ladepunkten ausgestattet sein.

Um unseren Beschäftigten ein alternatives, möglichst emissionsarmes Pendeln zu ermöglichen, gibt es bereits seit Jahren verschiedene Angebote. Im Berichtsjahr kam ein weiteres hinzu: Seit Juli 2023 haben die Beschäftigten von TÜV SÜD die Möglichkeit, das Deutschlandticket vergünstigt zu beziehen. Mit einer Umfrage zum Pendelverhalten unserer Belegschaft haben wir im Berichtsjahr die Grundlage geschaffen, um unser Angebot weiter auszubauen und daraus entstehende Emissionen genauer erfassen und reduzieren zu können.

Im Jahr 2023 legten unsere Beschäftigten auf Dienstreisen rund 4,2 Mio. km in Zügen zurück, die mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben wurden. Verglichen mit der Nutzung von Pkw für dieselbe Entfernung konnten so über 700 t CO₂e eingespart werden.¹

GEMEINSAMES UMWELTBEWUSSTSEIN SCHAFFEN

In allen Bereichen und Tochtergesellschaften von TÜV SÜD laufen Initiativen, um TÜV SÜD selbst nachhaltiger zu gestalten und zukunftsfähiger aufzustellen. Um das Umweltbewusstsein unserer Beschäftigten zu stärken, wird alle zwei Jahre eine weltweit verpflichtende Online-Schulung zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt, bei der auch auf die Maßnahmen und Richtlinien im Konzern hingewiesen wird.

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

► Informations- und
Dialogplattform
siehe Seite
25

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



ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT

- 98 >> Die TÜV SÜD Stiftung –
Begeisterung für Technik wecken
- 99 >> Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD

UNSER ANSPRUCH

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

Als Unternehmen wollen wir einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft leisten – mit einem vielfältigen Engagement, das von Spenden über Partnerschaften und Kooperationen bis hin 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 Zukunftskompetenzen, Bildungsgerechtigkeit und neue Lehr- und Lernkonzepte. Diese Projekte werden sowohl von der TÜV SÜD Stiftung als auch direkt von Konzerngesellschaften getragen.

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 2023 unterstützte die TÜV SÜD Stiftung insgesamt mehr als 20 Projekte im Bundesgebiet, dafür stand der Stiftung in diesem Jahr mehr als eine Mio. € 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 Bildungschancen und unterstützt den technologischen Wandel mit einem breiten Förderspektrum. Das Spektrum der Förderungen reichte im Jahr 2023 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. Wesentliche Aktivitäten sind in hohem Maße neue Projekte, die innovative Lehr- und Lernkonzepte an Schulen und Universitäten etablieren.

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

Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD

GRI 2-23
GRI 2-24
GRI 415/3-3
GRI 415-1

Im Jahr 2023 wandte die TÜV SÜD AG mit ihren Tochtergesellschaften für ihr gesellschaftliches Engagement insgesamt über 1,2 Mio. €¹ 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 2023 nahezu 1,0 % 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 2023 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.

HILFE FÜR MENSCHEN IN NOT

Erneut hat TÜV SÜD im Berichtsjahr Menschen geholfen, die unverschuldet in Not geraten sind – sei es durch Naturkatastrophen, Krankheiten oder aus anderen Gründen. So hat TÜV SÜD im Jahr 2023 zahlreiche Projekte im Bereich Gesundheit und Medizin unterstützt: Spenden gingen an mehrere Einrichtungen, um diesen zu ermöglichen, erkrankten Menschen umfassende medizinische Hilfe zukommen zu lassen oder Kindern und deren Familien nach schweren Erkrankungen Erholungsmöglichkeiten zu bieten. Darüber hinaus erhielten obdachlose und bedürftige Menschen über gemeinnützige Initiativen Unterstützung durch TÜV SÜD.

Zudem setzte TÜV SÜD im Berichtsjahr die Nothilfe für die Betroffenen von Naturkatastrophen konsequent fort. Nach den schweren Erdbeben in der Türkei im Februar 2023 wurden für die Opfer über 2 Mio. € zur Verfügung gestellt. Die Mittel wurde in erster Linie über unser Gemeinschaftsunternehmen TÜVTÜRK aufgebracht und koordiniert, in Abstimmung mit dem örtlichen Katastrophenschutz. Die lokale Präsenz in der Region, in der TÜV SÜD gemeinsam mit Partnern über 200 Fahrzeug-Prüfstellen betreibt, war auch in anderer Hinsicht von Vorteil: Rund eintausend Menschen, die durch das Erdbeben ihre Häuser und Wohnungen verloren hatten, konnten in Zelten auf dem Gelände der Prüfstellen untergebracht werden. Zudem wurden an den Standorten mobile Küchen zur Nahrungsversorgung aufgebaut sowie Medikamente und Lebensmittel ausgegeben. Das TÜVTÜRK-Service-Center in Hatay diente darüber hinaus im Frühjahr 2023 als Lagezentrum der türkischen Rettungskräfte.

1. Ohne Spenden unserer Gemeinschaftsunternehmen TÜVTÜRK.

INDIEN – BESSERE LEBENSBEDINGUNGEN IN LÄNDLICHEN REGIONEN

Im Jahr 2023 hat die Landesgesellschaft in Indien erneut regionale Projekte gefördert, um die Lebensbedingungen in strukturschwachen, ländlichen Regionen des Landes zu verbessern. So werden mithilfe einer von TÜV SÜD geförderten Initiative unter anderem Ortschaften im Bundesstaat Maharashtra mit Solarstrom versorgt, deren Bewohner zuvor keinen Zugang zu verlässlicher elektrischer Infrastruktur hatten. Ein weiteres gefördertes Projekt in Indien verfolgt das Ziel, Bewohner in zahlreichen abgelegenen Dörfern in nachhaltiger Landwirtschaft und Viehhaltung auszubilden.

DRAUSSENSCHULE – LERNEN IN DER NATUR

In Oberbayern erleben Schülerinnen und Schüler unterstützt durch TÜV SÜD einen besonderen Unterricht: Im Rahmen des Projekts „Draußenschule“ des Zentrums für Umwelt und Kultur (ZUK) in Benediktbeuern werden Lehrplaninhalte mit Outdoor-Aktivitäten kombiniert. Die Kinder der rund 20 Klassen von Grund- und Förderschulen lernen dabei nicht nur Deutsch, Mathematik oder Heimat- und Sachkunde, sondern auch naturwissenschaftliches Experimentieren, handwerkliche Fähigkeiten und kreatives Denken. Konkret erwerben sie Wissen über einheimische Tier- und Pflanzenarten, lernen Naturprozesse im Jahresverlauf einzuordnen und wenden mathematische Methoden und Grundsätze im Gelände an. Dabei entwickeln die Schulkinder ein Verständnis dafür, was es bedeutet, nachhaltig zu leben. Grundlegende Idee des Projekts ist es, das im bayerischen Lehrplan genannte Ziel der Bildung für nachhaltige Entwicklung praxisnah und fächerübergreifend umzusetzen.

KINDERHELDEN – SCHULSTART VON KINDERN BEGLEITEN

Beschäftigte 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 Mentoren schenken den Kindern Zeit und Aufmerksamkeit: Gemeinsam werden in den Tandemteams Hausaufgaben gemacht und es wird 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, zum Beispiel Museen oder Workshops.

VERKEHRSERZIEHUNG – SICHERE SCHULWEGE FÜR KINDER

Um Kindern einen sicheren Weg zur Schule zu ermöglichen, unterstützt TÜV SÜD 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

GRI 2-28

Engagement für Chancengleichheit und Teilhabe: Die gemeinnützige Initiative Joblinge unterstützt junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen. Ziel ist es, den benachteiligten Jugendlichen Jobchancen zu bieten und die nachhaltige Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu gewährleisten. Über passgenaue Qualifizierung sowie 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 professionelle Bewerbungstrainings für Jugendliche an, um deren Chancen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu verbessern.

DREHMOMENT – WERKSTATTPROJEKT SCHAFFT NEUE PERSPEKTIVEN

Drehmoment ist ein pädagogisches Werkstattangebot für Jugendliche und junge Erwachsene in der Region Fürth, die auf dem ersten Arbeitsmarkt bisher wenig Chancen haben. Die Teilnehmer werden in ihren Sozialkompetenzen gefördert, um Ausbildungsreife zu erlangen. Sie werden dabei von einem multiprofessionellen Team betreut; Einzelcoachings und die Kooperation mit Handwerksbetrieben aus der freien Wirtschaft runden das Konzept ab. Projektträger ist das örtliche Kinder- und Jugendhilfezentrum. Durch die Förderung von TÜV SÜD kann die Initiative ausgeweitet werden: Zukünftig soll das Projekt mehr jungen Menschen offenstehen, zudem können Berufsqualifizierung und Ausbildungsreife der Teilnehmer weiter erhöht werden.

SOCIAL DAYS BEI DER TÜV SÜD MANAGEMENT SERVICE GMBH

Bei den Social Days der TÜV SÜD Management Service GmbH tauschten im Jahr 2023 über 100 Freiwillige deutschlandweit an einem Tag den Arbeitsplatz gegen soziales Engagement vor Ort. Sie unterstützten verschiedene soziale Einrichtungen, wie die Tafel in Filderstadt, die Behindertenhilfe in Essen oder halfen bei der Gartenpflege in einem Garten für taubblinde Menschen bei Dresden. Die Idee zu den Social Days entstand bei einem firmeninternen Workshop der Wertepaten.

DEUTSCHLANDSTIPENDIEN – TALENTE UNTERSTÜTZEN

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

STIFTERVERBAND – BILDUNG, WISSENSCHAFT UND INNOVATION FÖRDERN

GRI 2-28

TÜV SÜD unterstützt seit vielen Jahren die umfangreichen Aktivitäten des Stifterverbandes, dessen Kernthemen und Aktionsfelder Bildung, Wissenschaft und Innovation sind. Der Stifterverband setzt sich für eine chancengerechte Bildung, exzellente Hochschulen und international wettbewerbsfähige Forschungseinrichtungen ein. Seine Instrumente reichen dabei von der außerschulischen Begabungsförderung über Strukturprogramme im Hochschulbereich bis hin zu detaillierten Analysen der Wissenschafts und Innovationssysteme. TÜV SÜD ist im Vorstand des Stifterverbandes vertreten und beteiligt sich aktuell an der Initiative „Zukunftsmission Bildung“. Diese hat sich in Deutschland zum Ziel gesetzt, durch Reformimpulse für ein innovatives Bildungssystem zu sorgen, sodass in kurzer Zeit möglichst viele Menschen in den aktuell nachgefragten Kompetenzbereichen ausgebildet werden können.

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

ACATECH – EXPERTENWISSEN FÜR ENTSCHEIDUNGSPROZESSE

TÜV SÜD unterstützt die Arbeit der acatech, der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften. Diese von Bund und Ländern geförderte nationale Institution will als Stimme der Technikwissenschaften im In- und Ausland wirken. Dabei berät acatech sowohl Politik als auch Gesellschaft in technikwissenschaftlichen und technologiepolitischen Zukunftsfragen – unabhängig, faktenbasiert und gemeinwohlorientiert. TÜV SÜD ist im Senat der acatech vertreten, der die Akademie in strategischen Fragen berät und sich projektbezogen für den Austausch mit der industriellen Praxis einsetzt.



WEITERE INFORMATIONEN

- 104 ►► GRI-Referenztablelle
- 115 ►► Datenbuch
- 124 ►► Übersicht der Interessenverbände
- 126 ►► Impressum

GRI-Referenztable

Die TÜV SÜD AG hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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	Unternehmensportrait Unternehmensstruktur 8 9
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		Geschäftsbericht 2023, Anteilsbesitzliste Über diesen Nachhaltigkeitsbericht 150 – 153 U1
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		Über diesen Nachhaltigkeitsbericht Impressum U1 126
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Änderungen sind dargestellt und gekennzeichnet, soweit die Neudarstellung als wesentlich (wertmäßig > 10 %) eingestuft wurde.	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD 89
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 2023, Der Markt für technische Dienstleistungen 23 Geschäftsbericht 2023, Branchenspezifische Rahmenbedingungen 24 TÜV SÜD im Überblick 8, 10 – 14 Nachhaltigkeit in der Lieferkette 46 – 47 Unsere nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen 52, 54 – 60
2-7	Angestellte		Geschäftsbericht 2023, Mitarbeiterbericht 71 – 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 63 – 64 TÜV SÜD als attraktiver Arbeitgeber 67 Work-Life-Balance 79 Datenbuch 117 – 119
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Die Dienstleistungen von TÜV SÜD werden überwiegend von eigenen Beschäftigten erbracht. Zudem beauftragt TÜV SÜD nahezu 7.000 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 118

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
Unternehmensführung			
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Geschäftsbericht 2023, Corporate Governance Bericht Organe der TÜV SÜD AG	33 – 41 154
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2023, Corporate Governance Bericht	33 – 41
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.	Geschäftsbericht 2023, Corporate Governance Bericht 35
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, wobei auch Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social, Governance – ESG) Berücksichtigung finden.	Geschäftsbericht 2023, Bericht des Aufsichtsrats Geschäftsbericht 2023, Unser Steuerungssystem Geschäftsbericht 2023, Corporate Governance Bericht Nachhaltigkeit – unser Auftrag Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen Compliance-Organisation Achtung von Menschenrechten Datenschutz und Informationssicherheit 13 – 16 30 33 – 41 16, 19 20 35 38 40
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Der Aufsichtsrat wird mindestens einmal jährlich über die Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance informiert; dies beinhaltet den Status der Zielerreichung sowie Maßnahmen, die zur Erreichung der Ziele implementiert werden.	Unsere Strategie Nachhaltigkeit – unser Auftrag Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen Achtung von Menschenrechten Unser Einfluss auf die Umwelt 12 17, 19 20 38 87
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	TÜV SÜD arbeitet bis zum Berichtsjahr 2024 an einer erweiterten Berichterstattung. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde dem Prüfungsausschuss vor Veröffentlichung zur Kenntnis vorgelegt.	Geschäftsbericht 2023, Bericht des Aufsichtsrats Geschäftsbericht 2023, Corporate Governance Bericht Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen 13 – 16 33 – 41 20
2-15	Interessenkonflikte	Die Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten setzt den Rahmen und regelt das Vorgehen im Einzelfall.	Geschäftsbericht 2023, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2023, Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen Compliance-Richtlinien und Merkblätter 33 – 41 147 – 149 33
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. Aus Gründen der Vertraulichkeit macht TÜV SÜD keine Angaben zur Anzahl der kritischen Angelegenheiten, die über die Angaben im Geschäftsbericht und im Nachhaltigkeitsbericht hinausgehen.	Nachhaltigkeit – unser Auftrag Überwachung von Compliance im Unternehmen 17 36

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	TÜV SÜD arbeitet bis zum Berichtsjahr 2024 an einer erweiterten Berichterstattung. Die Aufsichtsratsmitglieder nehmen ihre Fortbildung eigenverantwortlich wahr und werden dabei vom Unternehmen unterstützt.	Geschäftsbericht 2023, Corporate Governance Bericht 33 – 41
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 2023, Corporate Governance Bericht Ganzheitliche Leistungsbewertung 33 – 41 70
2-19	Vergütungspolitik	TÜV SÜD macht keine Angaben zur Vergütung seiner höchsten Kontrollorgane, die über die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht und im Geschäftsbericht hinausgehen.	Geschäftsbericht 2023, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2023, Konzernanhang Ganzheitliche Leistungsbewertung 33 – 41 149 70
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Geschäftsbericht 2023, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2023, Konzernanhang 33 – 41 149
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Aufgrund der aktuellen Datenlage sowie aus Gründen der Vertraulichkeit wird diese Kennzahl derzeit nicht erhoben.	
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden Unsere Strategie	5 – 6 10 – 11
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltigkeit – unser Auftrag Organisation von Nachhaltigkeit 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 Managementansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Leitfaden zur Dekarbonisierung Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD	16 – 17 19 30 31 – 33, 35 38 39 42 48 63 73 80 – 81 88 99
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Nachhaltigkeit – unser Auftrag Corporate Governance Compliance Achtung von Menschenrechten Datenschutz und Informationssicherheit Steuern Nachhaltigkeit in der Lieferkette Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beschwerden jederzeit möglich – auch anonym Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Leitfaden zur Dekarbonisierung Gemeinsames Umweltbewusstsein schaffen Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD	16 – 17 30 31 – 36 38 39 – 40 42 47 – 50 63 73 81 – 82 88 96 99

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Nachhaltigkeit – unser Auftrag Achtung von Menschenrechten	17 39
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Nachhaltigkeit – unser Auftrag Stakeholderdialog Compliance Achtung von Menschenrechten Beschwerden jederzeit möglich – auch anonym	17 25 – 26 34 – 35, 37 38 73
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Für den Berichtszeitraum 2023 sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen wegen der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen oder -verordnungen bekannt, die rechtskräftig verhängt wurden. Für den Berichtszeitraum 2023 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	Austausch innerhalb der TIC-Branche Ausgewählte Mitgliedschaften in Verbänden und Gremien zur Normung Steuern Gemeinsam für mehr Klimaschutz Joblinge – Chancen für benachteiligte Jugendliche Acatech – Expertenwissen für Entscheidungsprozesse Übersicht der Interessenverbände	27 27 – 28 42 90 101 102 124 – 125

Einbindung von Stakeholdern

2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Identifikation unserer Stakeholder Stakeholderdialog Mitarbeiterdialog Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen Mitarbeiterengagement als Teil der Unternehmenskultur	24 25 66 66 – 67 74
2-30	Tarifverträge	Vergütung und Nebenleistungen	68

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 2022. Unsere Wesentlichkeitsanalyse Wesentlichkeitsmatrix	22 23
3-3	Management von wesentlichen Themen	Der Managementansatz wird im jeweils relevanten Kapitel erläutert.	

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 200: Ökonomie			
Thema: Wirtschaftliche Leistung			
201/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unternehmensportrait	8
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht 2023, Wirtschaftsbericht Geschäftsbericht 2023, Konzernanhang	42 – 70 112 – 118
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Als technischer Dienstleister ist TÜV SÜD 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 2023, Konzernanhang	127 – 134
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Geschäftsbericht 2023, Wirtschaftsbericht	50
Thema: Beschaffungspraktiken			
204/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	46 – 50
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Mehr als 90 % des Einkaufsvolumens	Nachhaltigkeit in der Lieferkette 47
Thema: Antikorruption			
205/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Compliance	31 – 37
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-Schwerpunkthemen (i) Antikorruption, (ii) Exportkontrolle, (iii) Kartellrecht und (iv) Menschenrechte und menschenrechtsbezogene Umweltschutzpflichten im Sinne des LkSG umfasst.	
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. auch das Thema Antikorruption 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-Kommunikation Compliance-Trainings Überwachung von Compliance im Unternehmen Datenbuch 35 36 36 121
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	2023 gab es zwei bestätigte Korruptionsfälle. Es kam zu keiner Vertragsbeendigungen mit Geschäftspartnern in Zusammenhang mit Korruption.	Überwachung von Compliance im Unternehmen Datenbuch 37 122
Thema: Wettbewerbswidriges Verhalten			
206/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Compliance	31 – 37

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
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.	
Thema: Steuern			
207/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Steuern	41 – 42
GRI 207: Steuern 2019			
207-1	Steuerkonzept	Steuern	42
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Steuern	42
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Steuern	42
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.	
GRI 300: Ökologie			
Thema: Materialien			
301/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Materialeinsatz reduzieren, Kreislaufwirtschaft stärken	93
GRI 301: Materialien 2016			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Papierverbrauch im Fokus Datenbuch	93 116
Thema: Energie			
302/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Management des Energieeinsatzes im Gebäudebetrieb Ressourcen effizient nutzen Energiewende fördern Effiziente IT-Infrastruktur	90 – 91 91 91 – 92 93
GRI 302: Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Management des Energieeinsatzes im Gebäudebetrieb Energiewende fördern Datenbuch	91 92 115
302-3	Energieintensität	Management des Energieeinsatzes im Gebäudebetrieb	91
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Management des Energieeinsatzes im Gebäudebetrieb	91

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Management des Energieeinsatzes im Gebäudebetrieb	91
Thema: Wasser und Abwasser			
303/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Wasser sparsam nutzen	94
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
303-5	Wasserverbrauch	Wasser sparsam nutzen Datenbuch	94 115
Thema: Emissionen			
305/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Leitfaden zur Dekarbonisierung	88
GRI 305: Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Treibhausgas-Bilanzierung als Grundlage der Ressourcenschonung Datenbuch	89 115
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Treibhausgas-Bilanzierung als Grundlage der Ressourcenschonung Datenbuch	89 115
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Treibhausgas-Bilanzierung als Grundlage der Ressourcenschonung Mobilität unserer Beschäftigten Datenbuch	89 95 – 96 115 – 116
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Treibhausgas-Bilanzierung als Grundlage der Ressourcenschonung Datenbuch	89 115
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Leitfaden zur Dekarbonisierung Energiewende fördern Mobilität unserer Beschäftigten	88 91 96
Thema: Abfall			
306/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unser Abfall, unsere Verantwortung	93 – 94
GRI 306: Abfall 2020			
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Unser Abfall, unsere Verantwortung	94
306-3	Angefallener Abfall	Unser Abfall, unsere Verantwortung Datenbuch	94 116
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Unser Abfall, unsere Verantwortung	94
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Unser Abfall, unsere Verantwortung	94
Thema: Umweltbewertung der Lieferanten			
308/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	46 – 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 2023 um neue Lieferanten. Lieferantenprüfung und Lieferantenbewertung Datenbuch	49 123

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	2023 wurden bei 3 % 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.	Klare Anforderungen – konsequentes Handeln Datenbuch	49 – 50 123

GRI 400: Soziales

Thema: Beschäftigung

401/3-3 Angaben zur Handhabung des Themas	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Work-Life-Balance	62 – 66 79 – 80
---	---	--------------------

GRI 401: Beschäftigung 2016

401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen Datenbuch	67 119 – 120
401-3 Elternzeit	Work-Life-Balance Datenbuch	80 120

Thema: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

402/3-3 Angaben zur Handhabung des Themas	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	62 – 66
---	----------------------------------	---------

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	65 – 66
--	---	---	---------

Thema: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

403/3-3 Angaben zur Handhabung des Themas	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	80 – 82
---	---	---------

GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018

403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Arbeitssicherheit	81 – 82 83
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Managementansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Arbeitssicherheit	80 – 81 83
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	80 81 – 82

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Informationen zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutzmanagement und zu Angeboten rund um die mentale Gesundheit werden im Intranet veröffentlicht. Auch mit Mailings und Medien, wie Plakaten und Postkarten, wird an den Standorten über aktuelle Aktionen informiert.	Managementansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
			80 – 81 81 – 82
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Zusätzlich zur digitalen Arbeitsschutzgrundunterweisung sind Schulungen zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutzmanagement und mentale Gesundheit im Global Learning Portal verfügbar. Adressiert werden in den Trainings Themen wie Erste Hilfe, Sicherheit und Wohlbefinden, Ergonomie, Vermeidung von Gefährdungen sowie allgemeine nationale und internationale Gesundheitsangebote von TÜV SÜD.	Arbeitssicherheit Gesundheitsschutz Datenbuch
			83 84 121
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		Arbeitssicherheit Gesundheitsschutz
			83 84
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.	Globale Richtlinie setzt den Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Gesundheitsschutz
			82 84
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
			120
Thema: Aus- und Weiterbildung			
404/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Personalentwicklung und Weiterbildung	76 – 78
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	Personalentwicklung und Weiterbildung Datenbuch	76 121
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Qualitätsmanagement Ganzheitliche Leistungsbewertung Globale und ganzheitliche Lernlandschaft	45 70 76 – 78
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Ganzheitliche Leistungsbewertung Datenbuch	70 121
Thema: Diversität und Chancengleichheit			
405/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Vergütung und Nebenleistung Vielfalt und Einbeziehung	68 – 70 71 – 72
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Vielfalt und Einbeziehung Förderung von Frauen im Unternehmen Datenbuch	71 75 122
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Weiterhin positive Entwicklung bei Equal Pay	69
Thema: Nichtdiskriminierung			
406/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Achtung von Menschenrechten Vielfalt und Einbeziehung	38 71 – 72

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle ¹ und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Zwei plausible Meldungen; beide nach Ermittlungen nicht bestätigt, daher keine Abhilfemaßnahmen erforderlich.	Achtung von Menschenrechten Datenbuch 38 122
Thema: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
407/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Compliance Achtung von Menschenrechten Supplier Code of Conduct setzt den Rahmen	31 – 37 38 48 – 49
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. 2023 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	
Thema: Kinderarbeit			
408/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Compliance Achtung von Menschenrechten Supplier Code of Conduct setzt den Rahmen	31 – 37 38 48 – 49
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. 2023 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	
Thema: Zwangs- oder Pflichtarbeit			
409/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Compliance Achtung von Menschenrechten Supplier Code of Conduct setzt den Rahmen	31 – 37 38 48 – 49
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. 2023 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	
Thema: Rechte der indigenen Völker			
411/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Compliance Achtung von Menschenrechten	31 – 37 38 – 39
GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016			
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Code of Conduct und den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2023 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	Achtung von Menschenrechten 39
Thema: Soziale Bewertung der Lieferanten			
414/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	46 – 50

1 Diskriminierungsvorfälle nach Definition des LkSG, also ohne Belästigung und Mobbing.

WEITERE INFORMATIONEN

Angaben	Kommentar	Verweise	Seite
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Bei 28 % der angesprochenen Lieferanten (Targeted Suppliers) handelt es sich 2023 um neue Lieferanten.	Klare Anforderungen - konsequentes Handeln Datenbuch
			49 123
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	2023 wurden bei 3 % 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.	Achtung von Menschenrechten Datenbuch
			38 123
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. Eine über diese Inhalte hinausgehende Berichterstattung erfolgt nicht.	Förderung von Transparenz und Informationsaustausch Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD Übersicht der Interessenverbände
			28 99 124 – 125
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016			
415-1	Parteispenden		Gesellschaftliches Engagement von TÜV SÜD
			99
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 (0) Ermittelte Fälle von Diebstahl oder Verlust von personenbezogenen Daten von Kunden (5)	Datenbuch
			123

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 2021 bis 2023.

Datenbuch

06

GRI

Einheit

Umwelt

302-1	Verbrauch von Heizenergie und Elektrizität	2023	2022	2021 ¹	
	Gesamt-Energieverbrauch	126.168,1	126.781,8	148.955,0	MWh
	Anteil Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien	20,4	21,7	28,0	%
	Gebäudebezogene Elektrizität ²	84.224,0	83.318,2	93.400,0	MWh
	Anteil Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen an Gesamt-Elektrizität	30,4	32,9	42,0	%
	Heizenergie ²	41.944,0	43.463,6	55.556,0	MWh
¹ Daten aller vollkonsolidierten Tochtergesellschaften in Deutschland, Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, Indien, Singapur sowie China, Japan und Südkorea. ² Inkl. importiertem Dampf und importierter Kälte sowie Elektrizität für Elektromobilität, geladen an TÜV SÜD-Standorten.					
303-5	Wasserverbrauch	2023	2022	2021 ¹	
	Wasserverbrauch	249.094,1	244.930,3	270.000,0	m³
	Wasserverbrauch	8,9	9,2	12,0	m³/Kopf
¹ Daten aller vollkonsolidierten Tochtergesellschaften in Deutschland, Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, Indien, Singapur sowie China, Japan und Südkorea.					
	Treibhausgasemissionen	2023 ¹	2022 ¹	2021 ²	
305-1	Scope 1	31.106	29.700	18.552	t CO ₂ e
	Fahrzeugflotte	23.193	20.693	13.291	t CO ₂ e
	Heizung	5.336	5.686	5.261	t CO ₂ e
	Kältemittel	2.577	3.321	n. a.	t CO ₂ e
305-2	Scope 2	27.933	26.442	40.603	t CO ₂ e
	Elektrizität	25.129	23.725	35.131	t CO ₂ e
	Heizenergie ³	2.804	2.717	5.472	t CO ₂ e
305-3	Scope 3	43.578	25.092	15.303	t CO ₂ e
	Dienstreisen	42.571	24.035	14.819	t CO ₂ e
	Papier und Wasser ⁴	1.007	1.057	484	t CO ₂ e
305	Gesamt	102.618	81.234	74.458	t CO ₂ e
	Bezogene CO ₂ -Zertifikate zur freiwilligen Kompensation ⁵	16.512	12.942	n. a.	t CO ₂ e
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen				
	je Beschäftigtem	3,7	3,1	3,3	t CO ₂ e/Kopf
	je Beschäftigtem	4,1	3,4	3,7	t CO ₂ e/Kapazitäten

¹ Marktbasierte Emissionsberechnung.² Deutschland: marktbasierte Emissionsberechnung (market-based); Internationale Gesellschaften (vollkonsolidierte Tochtergesellschaften in Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, Indien, Singapur sowie China, Japan und Südkorea): standortbasierte Emissionsberechnung (location-based).³ Inkl. Emissionen aus importiertem Dampf und importierter Kälte.⁴ Emissionen des beschafften Büropapiers, Trinkwassers sowie Abwasseraufbereitung.⁵ Wir investieren in Offsetting-Programme nach dem Gold-Standard.

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
305-3	Dienstreisen¹	2023	2022	2021²	
	Gesamt	192.016,8	156.184,5	128.463,3	MWh
	Geschäftsreisen/Mitarbeiter	6,9	5,9	5,7	MWh/Kopf
	Leasingflotte ¹	50,0	52,8	38,9	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	95.942,1	82.457,0	50.017,9	MWh
	Geschäftsreisen in Mietwagen und Privatwagen ³	22,3	27,6	25,6	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	42.850,5	43.058,6	32.883,6	MWh
	Fern- und Nahverkehr ³	1,7	1,8	19,4	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	3.219,7	2.784,4	24.929,5	MWh
	Flugzeug (Kurz-, Mittel- und Langstrecke)	26,0	17,9	16,1	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	50.004,5	27.884,6	20.632,4	MWh
	Kältemittel	2023	2022	2021	
	Gesamt	909,0	873,8	n. a.	kg
	davon Deutschland	155,5	302,6	n. a.	kg
306-3	Abfall	2023	2022	2021	
	Siedlungsähnliche Gewerbeabfälle Gesamt	8.300	7.900	n. a.	t
	davon Restmüll ¹	2.700	2.500	n. a.	t
	davon Papier ¹	5.600	5.400	n. a.	t
	Gefährliche Abfälle ²	1.100	1.000	n. a.	t
306-3/ 301-1	Papierverbrauch	2023	2022	2021¹	
	Papierverbrauch	275,7	293,7	345,0	t
	Papierverbrauch	9,9	11,0	15,4	kg/Kopf

1 Inkl. geladener Elektrizität unserer Flottenfahrzeuge.

2 Modelliert für alle vollkonsolidierten Tochtergesellschaften in Deutschland, Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, Indien, Singapur sowie China, Japan und Südkorea.

3 Umfasst Geschäftsreisen mit Bahn, Taxi sowie ÖPNV.

1 Schätzung für alle TÜV SÜD-Standorte.

2 Schätzung für Labor-Standorte.

1 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)	2023	2022	2021	
	Gesamt	27.905	26.595	25.538	Anzahl
	davon weiblich	9.105	8.606	8.181	Anzahl
		32,6	32,3	32,1	%
	davon männlich	18.791	17.969	17.273	Anzahl
		67,3	67,6	67,6	%
	davon nicht angegeben/divers	9	20	84	Anzahl
		0,0	0,1	0,3	%
	davon in der Region EUROPE	18.808	18.037	17.683	Anzahl
		67,4	67,8	69,2	%
	davon in der Region AMERICAS	1.213	1.135	1.100	Anzahl
		4,3	4,3	4,3	%
	davon in der Region ASIA	7.884	7.423	6.755	Anzahl
		28,3	27,9	26,5	%
	davon im Segment INDUSTRY	8.220	7.827	7.576	Anzahl
		29,5	29,4	29,7	%
	davon im Segment MOBILITY	7.584	7.307	7.206	Anzahl
		27,2	27,5	28,2	%
	davon im Segment CERTIFICATION	9.556	8.986	8.367	Anzahl
		34,2	33,8	32,8	%
	davon im Segment Sonstige	2.545	2.475	2.389	Anzahl
		9,1	9,3	9,3	%
	davon < 30 Jahre	4.333	4.016	3.734	Anzahl
		15,5	15,1	14,6	%
	davon 30 – 45 Jahre	13.815	13.119	12.517	Anzahl
		49,5	49,3	49,0	%
	davon 46 – 60 Jahre	7.966	7.794	7.717	Anzahl
		28,5	29,3	30,2	%
	davon > 60 Jahre	1.792	1.666	1.570	Anzahl
		6,4	6,3	6,1	%
2-7	Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (befristet bzw. unbefristet)	2023	2022	2021	
	unbefristet	23.980	22.856	22.002	Anzahl
	davon weiblich	7.523	7.009	6.665	Anzahl
		31,4	30,7	30,3	%
	davon männlich	16.451	15.840	15.255	Anzahl
		68,6	69,3	69,3	%
	davon nicht angegeben/divers	6	7	82	Anzahl
		0,0	0,0	0,4	%
	davon in der Region EUROPE	17.501	16.810	16.299	Anzahl
		73,0	73,6	74,1	%

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
	davon in der Region ASIA	5.318	4.955	4.645	Anzahl
		22,2	21,7	21,1	%
	davon in der Region AMERICAS	1.161	1.091	1.058	Anzahl
		4,8	4,8	4,8	%
	befristet	3.925	3.739	3.536	Anzahl
	davon weiblich	1.582	1.597	1.516	Anzahl
		40,3	42,7	42,9	%
	davon männlich	2.342	2.141	2.018	Anzahl
		59,7	57,3	57,1	%
	davon nicht angegeben/divers	1	1	2	Anzahl
		0,0	0,0	0,1	%
	davon in der Region EUROPE	1.307	1.231	1.382	Anzahl
		33,3	32,9	39,1	%
	davon in der Region ASIA	2.565	2.468	2.111	Anzahl
		65,4	66,0	59,7	%
	davon in der Region AMERICAS	53	40	43	Anzahl
		1,3	1,1	1,2	%
2-7	Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (Vollzeit bzw. Teilzeit)	2023	2022	2021	
	Vollzeit	24.145	22.970	22.095	Anzahl
	davon weiblich	6.984	6.555	6.185	Anzahl
		28,9	28,6	28,0	%
	davon männlich	17.155	16.408	15.824	Anzahl
		71,0	71,4	71,6	%
	davon nicht angegeben/divers	6	7	86	Anzahl
		0,0	0,0	0,4	%
	Teilzeit	3.760	3.625	3.443	Anzahl
	davon weiblich	2.120	2.051	1.994	Anzahl
		56,4	56,6	57,9	%
	davon männlich	1.639	1.573	1.449	Anzahl
		43,6	43,4	42,1	%
	davon nicht angegeben/divers	1	1	0	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	%
2-8	Beschäftigte, die keine Angestellten sind	2023	2022	2021	
	Gesamt	6.938	5.963		Anzahl
	davon nicht angegeben/divers	6.938	5.963	n. a.	Anzahl
		100,0	100,0	n. a.	%

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
401-1/ 2-7	Anzahl der Beschäftigten	2023	2022	2021	
	Gesamt	27.905	26.595	25.538	Anzahl
	Gesamt (FTE)	25.023	23.957	23.220	Kapazitäten
	Neu eingetretene Beschäftigte während des Berichtszeitraums, gesamt	4.606	4.592	3.823	Anzahl
		16,5	17,3	15,0	% der Belegschaft
	davon weiblich	1.546	1.554	1.333	Anzahl
		33,6	33,8	34,9	% der Neueintritte
	davon männlich	3.052	3.029	2.456	Anzahl
		66,3	66,0	64,2	% der Neueintritte
	davon nicht angegeben/divers	8	9	34	Anzahl
		0,2	0,2	0,9	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region EUROPE	2.560	2.177	2.005	Anzahl
		55,6	47,4	52,4	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region ASIA	1.825	2.176	1.620	Anzahl
		39,6	47,4	42,4	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region AMERICAS	221	239	198	Anzahl
		4,8	5,2	5,2	% der Neueintritte
	davon < 30 Jahre	1.926	1.958	1.565	Anzahl
		41,8	42,6	40,9	% der Neueintritte
	davon 30 – 45 Jahre	2.076	2.054	1.712	Anzahl
		45,1	44,7	44,8	% der Neueintritte
	davon 46 – 60 Jahre	512	481	459	Anzahl
		11,1	10,5	12,0	% der Neueintritte
	davon > 60 Jahre	92	99	87	Anzahl
		2,0	2,2	2,3	% der Neueintritte
401-1	Fluktuation der Beschäftigten während des Berichtszeitraums	2023	2022	2021	
	Gesamt	3.465	3.550	3.245	Anzahl
		12,6	13,4	12,7	% der Belegschaft
	weiblich	1.096	1.221	999	Anzahl
		31,6	34,4	30,8	% der Austritte
	männlich	2.367	2.320	2.239	Anzahl
		68,3	65,4	69,0	% der Austritte
	nicht angegeben/divers	2	9	7	Anzahl
		0,1	0,2	0,2	% der Austritte
	davon in der Region EUROPE	1.986	1.892	1.820	Anzahl
		57,3	53,3	56,1	% der Austritte
	davon in der Region ASIA	1.289	1.408	1.227	Anzahl
		37,2	39,7	37,8	% der Austritte
	davon in der Region AMERICAS	190	250	198	Anzahl
		5,5	7,0	6,1	% der Austritte
	davon < 30 Jahre	1.051	1.113	1.013	Anzahl
		30,3	31,4	31,2	% der Austritte

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
	davon 30 – 45 Jahre	1.514	1.514	1.414	Anzahl
		43,7	42,6	43,6	% der Austritte
	davon 46 – 60 Jahre	504	515	471	Anzahl
		14,5	14,5	14,5	% der Austritte
	davon > 60 Jahre	388	408	347	Anzahl
		11,2	11,5	10,7	% der Austritte
401-3	Elternzeit	2023	2022	2021	
	Beschäftigte in Elternzeit	1.192	1.169	1.015	Anzahl
	davon weiblich	611	547	458	Anzahl
	davon männlich	581	622	557	Anzahl
	Beschäftigte in Teilzeittätigkeit während Elternzeit	205	217	203	Anzahl
	davon weiblich	127	128	121	Anzahl
	davon männlich	78	89	82	Anzahl
	Durchschnittliche Elternzeit-Dauer	3,3	4,2	3,8	Monate
	davon weiblich	7,3	10,2	9,6	Monate
	davon männlich	1,4	1,5	1,3	Monate
	Beschäftigte, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	872	925	826	Anzahl
	davon weiblich	272	271	208	Anzahl
	davon männlich	600	654	618	Anzahl
	Rückkehrrate an den Arbeitsplatz	73,2	79,1	81,4	%
	Beschäftigte, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	810	873	701	Anzahl
	davon weiblich	249	244	154	Anzahl
	davon männlich	561	629	547	Anzahl
	Verbleibräte am Arbeitsplatz	92,9	94,4	84,9	%
403-9	Arbeitsunfälle	2023	2022	2021	
	Gesamt	201	158	279	Anzahl
		7,2	6,6	11,0	TMQ ¹
		0,8	0,7	1,2	Rate ²
	Todesfälle	0	0	0	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	TMQ ¹
		0,0	0,0	0,0	Rate ²
	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	1	1	12	Anzahl
		0,0	0,0	0,5	TMQ ¹
		0,0	0,0	0,1	Rate ²
	Arbeitsbedingte dokumentierte Verletzungen	142	116	155	Anzahl
		5,1	4,8	6,1	TMQ ¹
		0,6	0,5	0,6	Rate ²
	Anzahl der gearbeiteten Stunden	47.838.270	47.023.502	47.755.013	Stunden

1 TMQ (Tausend-Mann-Quote): relative Unfallquote pro 1.000 Vollzeit-Beschäftigte, bezogen auf alle meldepflichtigen Unfälle.

2 Anzahl der Unfälle/Anzahl der gearbeiteten Stunden x 200.000.

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
404-1	Schulung und Weiterbildung	2023	2022	2021	
	Aus- und Weiterbildungstage, insgesamt	131.000	128.800	84.250	Tage
	Durchschnittliche Aus- und Weiterbildung	38,0	39,0	26,4	je Beschäftigtem in Stunden
	davon entfallen auf weiblich	21,5	19,6	11,3	je Beschäftigtem in Stunden
	davon entfallen auf männlich	31,5	32,7	20,3	je Beschäftigtem in Stunden
	davon entfallen auf nicht angegeben/divers	1,5	0,9	1,0	je Beschäftigtem in Stunden
	nicht zuordenbare Aus- und Weiterbildungsstunden	260.483	326.122	231.209	Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Administration	14,1	14,0	10,9	je Beschäftigtem in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktion	33,0	32,0	20,2	je Beschäftigtem in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktionsunterstützung	10,9	11,6	12,9	je Beschäftigtem in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Vertrieb	11,0	8,0	12,8	je Beschäftigtem in Stunden
	Aus- und Weiterbildungsstunden nicht zugeordnet	357.422	454.833	243.879	Stunden
205-2	Schulungen nach Art	2023	2022	2021	
	Compliance-Schulung	99,5	98,0	95,0	Teilnahmequote in %
	Qualitätsmanagementschulung ¹	99,4	-	96,0	Teilnahmequote in %
	Nachhaltigkeitsschulung ¹	-	96,0	-	Teilnahmequote in %
403-5	Arbeitssicherheitsschulung²	100,0	100,0	100,0	Teilnahmequote in %
	IT-Sicherheits- und Datenschutzschulung	99,4	93,0	88,0	Teilnahmequote in %
	1. Schulung findet im Zweijahresrhythmus statt.				
	2. In Deutschland.				
404-3	Beschäftigte, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung erhalten	2023	2022	2021	
	Beurteilung erhalten	18.205	18.006	18.315	Anzahl
		65,2	67,7	71,7	%
	davon weiblich	6.207	5.961	5.890	Anzahl
		34,1	33,1	32,2	%
	davon männlich	11.997	12.044	11.688	Anzahl
		65,9	66,9	63,8	%
	davon ungeklärt/divers	1	1	0	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	%
	Beurteilungen nicht zugeordnet	0	0	737	Anzahl
		0,0	0,0	4,0	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Administration	3.554	3.303	3.647	Anzahl
		19,5	18,3	19,9	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktion	10.033	9.814	9.535	Anzahl
		55,1	54,5	52,1	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktionsunterstützung	2.736	2.717	2.493	Anzahl
		15,0	15,1	13,6	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Vertrieb	763	728	761	Anzahl
		4,2	4,0	4,2	%
	Beurteilungen nicht zugeordnet	1.119	1.444	1.879	Anzahl
		6,1	8,0	10,3	%

GRI					Einheit
405-1	Führungskräfte	2023	2022	2021	
	Gesamt	2.947	2.868	2.703	Führungskräfte
	davon weiblich	764	741	692	Führungskräfte
		25,9	25,8	25,6	%
	davon männlich	2.183	2.126	2.009	Führungskräfte
		74,1	74,2	74,3	%
	davon nicht angegeben/divers	0	1	2	Führungskräfte
		0,0	0,0	0,1	%
	davon < 30 Jahre	48	48	39	Führungskräfte
		1,6	1,7	1,4	%
	davon 30 – 45 Jahre	1.575	1.540	1.471	Führungskräfte
		53,4	53,7	54,5	%
	davon 46 – 60 Jahre	1.195	1.143	1.074	Führungskräfte
		40,5	39,9	39,7	%
	davon > 60 Jahre	129	137	119	Führungskräfte
		4,4	4,8	4,4	%

Compliance

	Trust Channel Meldungen	2023	2022	2021	
	Eingegangene Hinweise	83	40	32	Hinweise
	Eingegangene Anfragen	17	7	10	Anfragen
	Compliance-Fälle	2023	2022	2021	
	Gesamt	77	27	17	Anzahl
	davon abgeschlossen	22	14	14	Anzahl
	davon bearbeitet	77	27	17	Anzahl
	davon bestätigte Fälle	23	11	9	Anzahl
	davon mit Disziplinarmaßnahmen	23	4	0	Anzahl
205-3	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	2023	2022	2021	
	Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle	2	0	0	Anzahl
	Anzahl bestätigter Korruptionsfälle, in denen Mitarbeiter entlassen oder disziplinarisch belangt wurden	2	0	0	Anzahl
	Anzahl bestätigter Korruptionsfälle, in denen Aufträge mit Geschäftspartnern beendet oder nicht verlängert wurden	0	0	0	Anzahl
406-1	Diskriminierungsvorfälle¹	2023	2022	2021	
	Anzahl der gemeldeten Diskriminierungsfälle	2	7	4	Anzahl
	davon abgeschlossen	2	2	4	Anzahl
	davon bearbeitet	2	7	4	Anzahl
	davon noch nicht abgeschlossen	0	5	0	Anzahl

1. Diskriminierungen gemäß Definition des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), d.h. ohne Belästigung und Mobbing.

WEITERE INFORMATIONEN

GRI					Einheit
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten	2023	2022	2021	
	erhalten von externen Parteien	24	24	47	Anzahl
	erhalten von Aufsichtsbehörden	0	9	6	Anzahl
	Ermittelte Fälle von Diebstahl oder Verlust von personenbezogenen Daten von Kunden	5	19	10	Anzahl

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

	Nachhaltige Beschaffung	2023	2022	2021	
308-1/ 414-1	Neue Lieferanten, die eine Prüfung bezüglich Umweltstandards und sozialer Kriterien durchlaufen haben	28,0	18,0	n. a.	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die die Charta der nachhaltigen Beschaffung/den Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben	83,6	69,1	35,0	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers) mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten	83,8	58,6	55,3	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die eine CSR-Bewertung (z. B. Fragebogen) durchlaufen haben	13,2	12,6	8,1	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit von TÜV SÜD erhalten haben	2,0	0,8	n. a.	%
308-1/ 414-2	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die eine Risikoprüfung bzgl. Menschenrechtsverletzungen und Einhaltung von Umweltstandards durchlaufen	100,0	100,0	n. a.	%
414-2	Auditierte/geprüfte Lieferanten, die Korrekturmaßnahmen oder Kapazitätsaufbau durchführen	3,3	7,0	n. a.	%

Übersicht der Interessenverbände

GRI 2-28
GRI 415/3-3

Ausgewählte Mitgliedschaften in Verbänden sowie Initiativen und Gremien zur Normung

07

CATENA-X

Catena-X ist eine Initiative zur Schaffung einer digitalen Datenplattform für die Automobilindustrie. Die Initiative wurde von deutschen Automobilherstellern, Zulieferern und Technologieunternehmen ins Leben gerufen, um die Zusammenarbeit entlang der automobilen Wertschöpfungskette zu verbessern und die Digitalisierung und Nachhaltigkeit in der Branche voranzutreiben.

TÜV SÜD leitet dabei verschiedene Arbeitsgruppen, unter anderem die des digitalen Produktpasses als Grundlage für die Umsetzung der neuen EU-Batterierichtlinie.

CEN/CENELEC

JTC 1

(European Committee for Standardization/European Committee for Electrotechnical Standardization)

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.

Charter of Trust

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.

CIECA

(International Commission for Driver Testing)

Die CIECA ist die internationale Kommission zur Weiterentwicklung von Fahrerlaubnis-Prüfsystemen. Heute hat die CIECA 65 Mitglieder in 38 Ländern weltweit. 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.

CITA

(International Motor Vehicle Inspection Committee)

CITA ist ein internationaler Zusammenschluss für Behörden und behördlich zugelassene Unternehmen im Bereich der Fahrzeugkonformität und verfolgt das Ziel, mit unabhängigen Prüfungen sicherzustellen, dass Fahrzeuge über den gesamten Lebenszyklus die Sicherheits- und Umweltvorschriften einhalten.

DIN

(Deutsches Institut für Normung)

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.

TÜV SÜD bringt sein Fachwissen in unterschiedlichsten Normengremien ein, insbesondere in den Spiegelgremien, von denen aus die Entscheidung der Experten in die internationale Normungsarbeit erfolgt.

ETICS (MCCB)

(European Testing, Inspection and Certification System)

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.

EUROLAB Deutschland

EUROLAB ist eine gemeinnützige Organisation, der 25 nationale Verbände innerhalb und außerhalb Europas mit mehr als 3.000 Konformitätsbewertungsstellen und über 9.000 akkreditierte Labore angehören.

IAMTS

(International Alliance for Mobility Testing and Standardization)

Die internationale Allianz tritt an, um global standardisierte Testmethoden und einheitliche, anerkannte Standards rund um das automatisierte Fahren zu entwickeln und zu harmonisieren. Ziel ist der Aufbau eines internationalen Portfolios an Testumgebungen für Smart Mobility mit den höchsten Qualitätsstandards, um so die Entwicklung und Markteinführung automatisierter Mobilität effektiv zu unterstützen.

TÜV SÜD ist Mitbegründer der IAMTS. Der Global Head of Automotive von TÜV SÜD ist neuer Aufsichtsratsvorsitzender der IAMTS und auch der Geschäftsführer wird von TÜV SÜD gestellt.

IECEE (IEC System for Conformity Assessment Schemes for Electrotechnical Equipment and Components)	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.
IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers)	Das IEEE ist eine weltweit führende internationale Organisation, die sich der Förderung und Standardisierung von Technologien und Innovationen widmet. TÜV SÜD leitet eine Initiative zur Schaffung eines standardisierten Rahmens für die ganzheitliche Bewertung nachhaltiger Mobilitätssysteme.
IEEE SA (Institute of Electrical and Electronics Engineers Standards Association)	Die Institute of Electrical and Electronics Engineers Standards Association (IEEE SA) ist eine operative Einheit innerhalb des IEEE, die globale Standards in einem breiten Spektrum von Branchen entwickelt, darunter Strom und Energie sowie Systeme der Künstlichen Intelligenz. IEEE SA bietet eine neutrale Plattform, auf der technische Experten aus der ganzen Welt sich an der Entwicklung von IEEE-Standards für technologische Innovationen beteiligen. TÜV SÜD ist strategischer Kooperationspartner und unterstützt bei der Erstellung von Standards, Trainings- und Zertifizierungsangeboten rund um KI.
ISO (International Organization for Standardization)	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. TÜV SÜD beteiligt sich aktiv u.a. in Gremien zum Umweltmanagement und der Kreislaufwirtschaft.
ISO/CASCO (ISO committee for conformity assessment)	Dieses Komitee entwickelt CASCO-Richtlinien und veröffentlicht Normen zur Konformitätsbewertung. In verschiedenen Projekten werden die Anwendungen auf z. B. Kreislaufwirtschaft oder Nachhaltigkeit untersucht. TÜV SÜD trägt durch eine engagierte Mitgliedschaft im ISO/CASCO zur internationalen Standardentwicklung und -setzung in der ISO bei.
Münchener Netzwerk Human Rights Compliance	Mit dem Inkrafttreten des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) hat der Konzernbereich Recht, Compliance & Versicherungen der TÜV SÜD AG mit Partnern das „Münchener 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 der ganzen Welt 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 Nachhaltigkeitsberichterstattung.

GRI 2-3

Impressum

Herausgeber

TÜV SÜD AG
Westendstraße 199
80686 München
Deutschland

Fon +49 89 5791-0

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 Lemberg
Konzernbereichsleiter
Rechnungswesen & Steuern
Fon +49 89 5791-1300
stefan.lemberg@tuvsud.com

Mitwirkung

Konzernbereiche Unternehmenskommunikation; Rechnungs-, Finanzwesen & Steuern; Recht, Compliance & Versicherungen; Strategie und Innovation; Qualitätsmanagement; Marketing & Sales; Corporate Sustainability Office; 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,
Aschheim

Herausgegeben am 28. Juni 2024

TÜV SÜD AG
Westendstraße 199
80686 München
Deutschland

Fon +49 89 5791-0
Mail info@tuvsud.com
Web www.tuvsud.com