



# FORWARD THINKING

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Mehr Wert.  
Mehr Vertrauen.

TÜV®

# FORWARD THINKING

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.

**Eintauchen in die digitale  
Welt dieses Berichts:**



[www.nachhaltigkeitsbericht.tuvsud.com](http://www.nachhaltigkeitsbericht.tuvsud.com)

# Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

ESRS 2 BP-1 | ESRS 2 BP-2  
GRI 2-2 | GRI 2-3 | GRI 2-4

Der Nachhaltigkeitsbericht von TÜV SÜD erscheint jährlich. Der diesjährige Berichtszeitraum erstreckt sich über das Geschäftsjahr 2024 (1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024); das Geschäftsjahr 2023 dient als Vergleichsperiode. Der Bericht ergänzt den jährlich erscheinenden Geschäftsbericht.

Wie bereits in den Vorjahren wurde auch der vorliegende Bericht 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.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht tragen wir erstmals den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den damit verbundenen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) Rechnung, ohne diesen bereits vollumfänglich zu entsprechen.

Der Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts entspricht dem des Konzernabschlusses der TÜV SÜD AG. Die Angaben beziehen sich auf alle in der Finanzberichterstattung vollkonsolidierten Tochtergesellschaften; Ausnahmen sind im jeweiligen Abschnitt kenntlich gemacht. Unternehmererwerbe und -veräußerungen sind analog zur Finanzberichterstattung berücksichtigt. Von Anpassungen für Minderheitsanteile wurde abgesehen.

Verweise auf die ESRS im Bericht folgen der Struktur des Standards und sind den entsprechenden GRI-Standards zugeordnet, ohne jedoch den Anspruch auf eine vollständige Konformität zu erheben.

Darüber hinaus entsprechen ausgewählte Informationen im Kapitel „Umwelt“ neben den ESRS auch weiteren Standards und Rahmenwerken. Dazu zählen

- die Treibhausgasbilanzierung nach Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol),
- der Transitionsplan zur Dekarbonisierung entsprechend den Vorgaben der Science Based Targets Initiative (STBi) und
- die Ermittlung der Investitionsausgaben (Capital Expenditures) gemäß der EU-Taxonomieverordnung.

Details zu den entsprechenden Standards und Rahmenwerken werden im Kapitel „Umwelt“ erläutert.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die gesamte Wertschöpfungskette von TÜV SÜD. Wesentliche Aspekte sowie wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO: Impacts, Risks and Opportunities) der Geschäftstätigkeit wurden im Rahmen einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2024 ermittelt.

Bei Verwendung von Annahmen und Schätzungen sind die dazu relevanten Informationen im jeweiligen Abschnitt kenntlich gemacht. Der vorliegende Bericht enthält keine Fehlerkorrekturen früherer Zeiträume.

Durch die erstmals erfolgte Anwendung der ESRS ist die Vergleichbarkeit dieses Berichts mit den Vorjahresberichten nur eingeschränkt möglich. Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung der Nachhaltigkeitsinformationen sind im jeweiligen Abschnitt erläutert, sofern sie sich nicht aus der Änderung der Berichtsstruktur gemäß ESRS ergeben.

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. Wir verwenden überwiegend neutrale Formulierungen. Auch bei Verwendung der männlichen Form sind alle Geschlechter gemeint.

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.

### Aufnahme von Informationen mittels Verweis

≡ 01

Information aus den ESRS durch Verweise	Quellen
ESRS 2 GOV-1 21	Geschäftsbericht: Zusammengefasster Lagebericht, Corporate Governance Bericht
ESRS 2 GOV-3 29	Geschäftsbericht: Zusammengefasster Lagebericht, Corporate Governance Bericht
ESRS 2 GOV-5 36	Geschäftsbericht: Zusammengefasster Lagebericht, Risiko- und Chancenbericht
ESRS 2 SBM-1 40	Geschäftsbericht: Konzernabschluss, Konzern-Gewinn- und Verlust-Rechnung
ESRS 2 SBM-1 42	Geschäftsbericht: Zusammengefasster Lagebericht, Grundlagen des Konzerns

# INHALT

## Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

## TÜV SÜD im Überblick

9 Unternehmensporträt

9 Unternehmensstruktur

10 Unser Geschäftsmodell

12 Unsere Strategie

## Nachhaltigkeit – unser Auftrag

14 Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen

15 Strategischer Ansatz für mehr Nachhaltigkeit

17 Unsere Wertschöpfungskette

18 Unsere Stakeholder

20 Unsere Wesentlichkeitsanalyse

## Umwelt

27 Klimawandel

## Soziales

36 Eigene Belegschaft

42 Arbeitgeberattraktivität

47 Personalentwicklung und Weiterbildung

50 Vielfalt und Einbeziehung

53 Work-Life-Balance

54 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

58 Achtung der Menschenrechte

61 Sicherheit für Verbraucher und Endkunden

## Gute Unternehmensführung

65 Compliance

72 Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken

## Weitere Informationen

78 GRI-Referenztafel

97 Datenbuch

110 Übersicht der Interessenverbände

112 Impressum

# Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

GRI 2-22

## Sehr geehrte Damen und Herren,

aktuell zeigt sich der wahre Wert von Sicherheit und Vertrauen, von zuverlässigen Partnerschaften und einer Geschäftstätigkeit, die auf langfristigen Erfolg ausgerichtet ist.

Genau dafür steht TÜV SÜD seit nunmehr fast 160 Jahren. Seit unserer Gründung erfüllen wir unseren Auftrag, Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken zu schützen. Vertrauen und Integrität sind die Basis unseres geschäftlichen Erfolgs – und Nachhaltigkeit prägt unser Handeln von Beginn an. Diese Haltung ist es, die unser Geschäftsmodell robust und widerstandsfähig macht.

So halten wir auch weiterhin an unseren Werten und unserer Haltung fest und rücken Nachhaltigkeit noch stärker in den Mittelpunkt unseres Handelns. Wir sehen dabei vor allem die Chancen, die sich auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit für TÜV SÜD eröffnen. Deshalb haben wir auch im Jahr 2024 unsere Aktivitäten in diesem Bereich weiter gestärkt und unser Portfolio an Dienstleistungen für mehr Nachhaltigkeit ausgebaut. Auch bei der Weiterentwicklung unserer Strategie spielt Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle.

Unser Anspruch ist klar: Wir wollen richtungsweisend sein und unsere Kunden als verlässlicher Partner auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit begleiten. Daher ermitteln und überprüfen unsere Experten und Expertinnen Carbon Footprints für einzelne Produkte oder ganze Unternehmen. Sie helfen bei der Auditierung und Zertifizierung von Umweltmanagementsystemen oder bei der regelkonformen Realisierung von Windparks und Photovoltaikanlagen. Und sie schaffen Transparenz über globale Lieferketten hinweg, um sicherzustellen, dass Umweltstandards und Menschenrechte weltweit eingehalten werden.

Seit vielen Jahren treiben wir zudem mit neuen Standards und Zertifikaten den Einsatz erneuerbarer Energien voran und schaffen so die Voraussetzung, um fossile Energieträger in der Energieversorgung und in industriellen Prozessen konsequent zu ersetzen. Unsere Standards für grünen und blauen Wasserstoff können dabei als wegweisend bezeichnet werden. Wir schaffen damit die nötige Transparenz für den weltweiten Handel mit Wasserstoff und tragen weltweit zur Dekarbonisierung bei.

Zugleich sind wir überzeugt, dass sich die Herausforderungen des Klimawandels nur gemeinsam und in weltweiten Partnerschaften bewältigen lassen. Zusammen mit der IEEE Standards Organisation und weiteren Partnern haben wir eine Initiative gestartet, die im September 2024 beim UN Science Summit in New York vorgestellt wurde. Im Fokus von SustainMobility steht die Entwicklung eines ganzheitlichen Bewertungsrahmens für nachhaltige Mobilitätsmodelle, der auf global verbindlichen Standards basiert und die Vergleichbarkeit verschiedener Konzepte ermöglicht.

Klar ist auch: Nachhaltigkeit beginnt immer im eigenen Umfeld und daher blicken wir natürlich auch auf die Potenziale, die sich in unserem eigenen Unternehmen bieten. In zahlreichen Projekten und Initiativen stellen wir derzeit unsere Prozesse auf den Prüfstand – und achten dabei nicht nur auf wirtschaftliche Effizienz, sondern eben auch auf ökologische und soziale Nachhaltigkeit.

Wir verbessern kontinuierlich unsere Energie- und Ressourcennutzung, stärken Vielfalt und Einbeziehung am Arbeitsplatz und hinterfragen bestehende Routinen im Sinne einer verantwortungsvolleren Zukunft. Ob es um klimafreundliche Mobilität, faire Lieferketten oder die Gestaltung eines nachhaltigen Arbeitsumfelds geht – überall finden sich Ansatzpunkte, die wir gemeinsam weiterentwickeln.

Ausgehend von einem ehrgeizigen Transformationspfad haben wir uns wissenschaftsbasierte Ziele zur Dekarbonisierung unserer Geschäftstätigkeit gesetzt und im Jahr 2024 deren Validierung durch die Science Based Target initiative (SBTi) angestoßen – und kurz vor der Veröffentlichung dieses Berichts hat die SBTi den Einklang unseres Vorgehens mit dem aktuellen Stand der Wissenschaft und mit internationalen Klimazielen bestätigt.

Bis 2050 wollen wir die Emissionen um 90 % gegenüber dem Stand des Jahres 2023 verringern, sodass nur noch die verbleibenden unvermeidlichen Emissionen zu neutralisieren sind. Um das Klima möglichst schnell zu entlasten, werden wir ab 2025 die Treibhausgasemissionen unseres gesamten Geschäftsbetriebs – also Scope 1 und 2 sowie die in Scope 3 erfassten Geschäftsreisen – durch geeignete Maßnahmen kompensieren.

Darüber hinaus haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere gesamte Wertschöpfungskette so nachhaltig wie möglich zu gestalten. Deshalb sprechen wir gezielt unsere wichtigsten Lieferanten an, um sie in unsere Bestrebungen für mehr Nachhaltigkeit einzubeziehen. Unser Supplier Code of Conduct setzt dafür seit vielen Jahren den Rahmen – und noch in diesem Jahr wollen wir mit mehr als 90 % der angesprochenen Lieferanten Verträge mit klaren Regeln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen geschlossen haben. Zugleich legen wir Wert auf eine möglichst lokale Beschaffung. Schon heute beziehen wir mehr als 90 % unseres Einkaufsvolumens bei lokalen Lieferanten – und dies soll auch weiterhin so bleiben.

All das zeigt: Wir gehen unseren Weg zu mehr Klimaschutz und Nachhaltigkeit konsequent weiter.

Was wir dabei im Jahr 2024 im Einzelnen erreicht haben, welche Ziele wir uns gesetzt haben und woran wir noch arbeiten müssen, belegt der vorliegende Bericht. Erstmals entspricht er nicht nur den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI), sondern greift in Teilen bereits die neuen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) auf, die in wenigen Jahren die Berichterstattung in der Europäischen Union prägen werden. Der Nachhaltigkeitsbericht rückt damit noch näher an die finanzielle Berichterstattung im Geschäftsbericht heran. Auch in diesem Jahr teilen sich beide Publikationen ein gemeinsames Motto: FORWARD >> THINKING.

Dies bringt den Kern unseres Engagements auf den Punkt: Wir denken nach vorne, wollen als verlässlicher Partner in Sachen Nachhaltigkeit und nachhaltigkeitsbezogener Dienstleistungen wahrgenommen werden – und wir setzen alles daran, diesem Anspruch immer wieder aufs Neue gerecht zu werden.

Ihr



**DR. JOHANNES BUSSMANN**  
Vorsitzender des Vorstands

# TÜV SÜD IM ÜBERBLICK

**Unternehmensporträt**

**Unternehmensstruktur**

**Unser Geschäftsmodell**

**Unsere Strategie**

# Unternehmensporträt

ESRS SBM-1  
GRI 2-1 | GRI 2-6

Geleitet von dem Anspruch „Mehr Wert. Mehr Vertrauen.“ schützt TÜV SÜD Menschen, Sachgüter und die Umwelt vor technischen Risiken. Seit jeher sind Nachhaltigkeit und Sicherheit die Grundlage für unsere Mission und alle unsere Dienstleistungen.

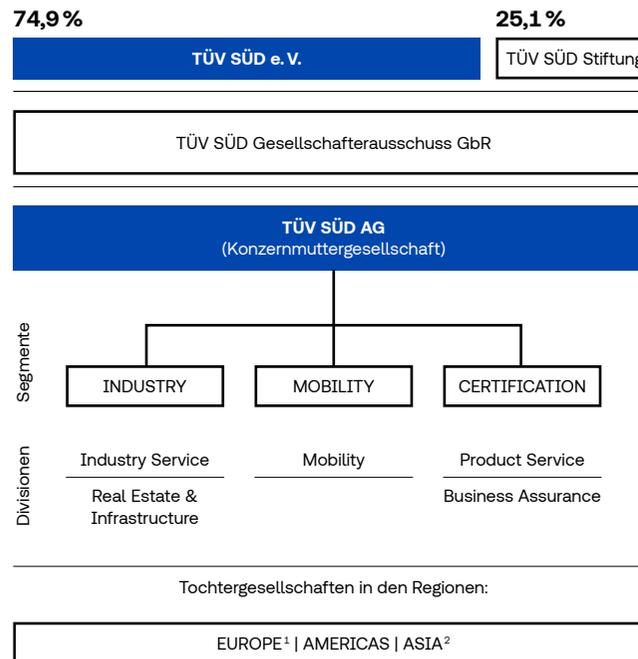
Als technischer Dienstleister sind wir auf dem weltweiten TIC-Markt („TIC“ steht für Testing, Inspection, Certification) aktiv, einem Wachstumsmarkt mit einem derzeit geschätzten Volumen von rund 110 Mrd. €. Unser Leistungsspektrum umfasst die Bereiche Prüfung und Zertifizierung, Inspektion, Auditierung und Systemzertifizierung, technische Beratung und Training. Als engagierte und verantwortungsbewusste Spezialisten erarbeiten wir maßgeschneiderte Lösungen – für Privatpersonen ebenso wie für Industrie, Handel oder Behörden. Als Experten optimieren wir Technik, Systeme sowie Know-how und haben dabei die gesamte Wertschöpfungskette im Blick. So sorgen unsere fast 30.000 Beschäftigten an mehr als 1.000 Standorten weltweit für Sicherheit und wirtschaftlichen Mehrwert für unsere Kundschaft.

# Unternehmensstruktur

GRI 2-1 | GRI 2-6

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

## Gesellschafter- und Unternehmensstruktur #101



1 Deutschland, Western Europe, Central & Eastern Europe.

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

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 TÜV SÜD Gesellschafterausschuss 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.

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-Sachverständigen 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 an; 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.

# Unser Geschäftsmodell

ESRS 2 SBM-1  
GRI 2-6

Wir haben uns als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner für mehr Sicherheit und Nachhaltigkeit etabliert und schaffen mit unserem Dienstleistungsportfolio einen messbaren Mehrwert für unsere Kundschaft – in der physischen und in der digitalen Welt. So entsprechen wir unserem Unternehmenszweck, erfüllen unseren gesellschaftlichen Auftrag und handeln so, dass auch zukünftige Generationen möglichst gut in dieser Welt leben können.

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

## Wertschöpfung über den gesamten Geschäftszyklus schaffen

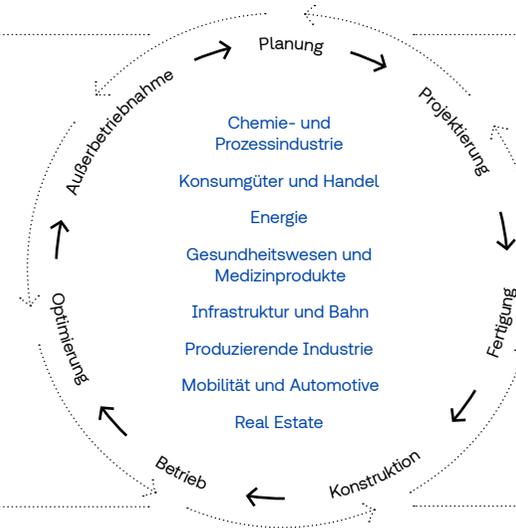
02



Prüfung und Produktzertifizierung



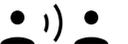
Training



Inspektion



Auditierung und Systemzertifizierung



Technische Beratung

[Geschäftsbericht 2024](#)

[TÜV SÜD, Dienstleistungen, tuvsud.com](#)

# Prüfzeichen und Zertifikate

Mit unseren Prüfzeichen und Zertifikaten schaffen wir weltweit Vertrauen in Technologien und technischen Fortschritt. Sie stehen für eine unabhängige Überprüfung nach festgelegten Kriterien. Prüfzeichen werden in den Bereichen der Inspektion, der Zertifizierung von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen, der Zertifizierung von Managementsystemen sowie der Validierung und Verifizierung von Sachaussagen verwendet.

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

[TÜV SÜD, Schwarze Liste, tuvsud.com](https://www.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.



# Unsere Strategie

ESRS 2 SBM-1  
GRI 2-22

Mit unserer Strategie „The Next Level. Together.“ wollen wir die Chancen erschließen, die sich unserem Unternehmen durch neue Trends und Entwicklungen bieten. Unsere Aktivitäten und Maßnahmen dazu haben wir in fünf strategischen Säulen gebündelt.

Unsere **Mitarbeitenden** in aller Welt ermöglichen mit ihrer Leistung und ihrem Engagement den Erfolg unseres Unternehmens. Ihnen wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein und ein modernes Arbeitsumfeld bieten mit einem breiten Angebot für die individuelle Weiterentwicklung. Dies gilt gleichermaßen für die bestehende Belegschaft wie auch für die Menschen, die neu zu TÜV SÜD kommen.

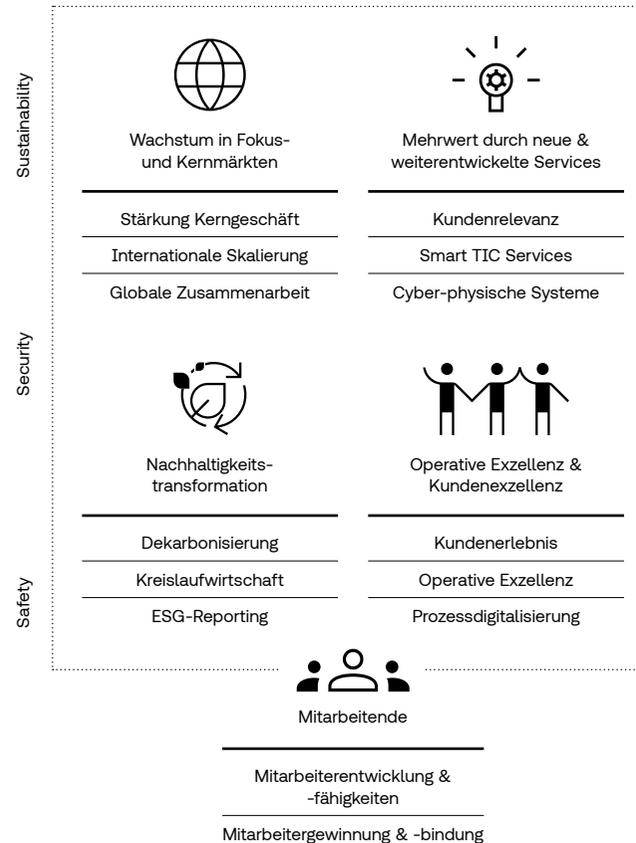
Wir wollen auch in Zukunft in **Fokus- und Kernmärkten** wachsen: Unsere Kernprodukte sind und bleiben die Basis unseres Erfolgs. Auf dieser Grundlage streben wir in unseren Fokusbereichen eine führende Marktposition an.

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.

## Säulen unserer Konzernstrategie

03

THE NEXT LEVEL. TOGETHER.



Ein wesentlicher Pfeiler unserer **Nachhaltigkeitstransformation** ist die Weiterentwicklung und Erweiterung unseres Angebots an nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen. Daran wird in allen Divisionen und Gesellschaften gearbeitet.

Darüber hinaus streben wir an, als Unternehmen immer nachhaltiger zu werden und unsere Stakeholder durch unser Handeln zu überzeugen. Unser Ziel ist und bleibt: TÜV SÜD soll als unabhängiger Experte bei Nachhaltigkeitsfragen richtungsweisend sein.

Durch **operative Exzellenz und Kundensexzellenz** 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. [Geschäftsbericht 2024, Seite 21](#)

# NACHHALTIGKEIT – UNSER AUFTRAG

Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen

Strategischer Ansatz für mehr Nachhaltigkeit

Unsere Wertschöpfungskette

Unsere Stakeholder

Unsere Wesentlichkeitsanalyse

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, Sachgütern und der Umwelt 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 unterstützen wir weltweit eine nachhaltige Entwicklung. 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.

# Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen

ESRS 2 GOV-1 | ESRS 2 GOV-3  
GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-14

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.

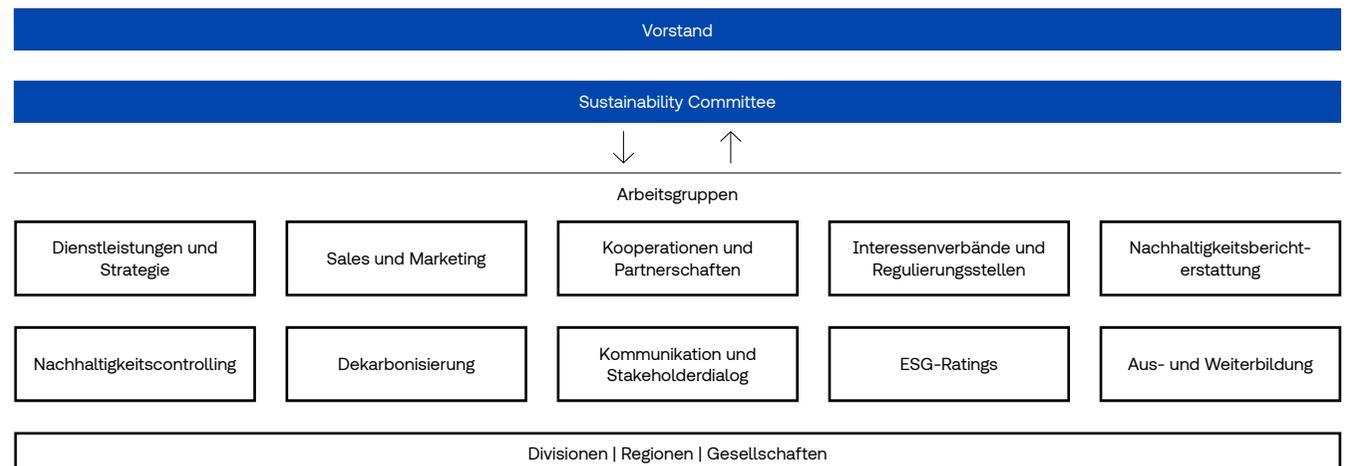
Das Sustainability Committee initiiert, begleitet, koordiniert und überwacht alle Nachhaltigkeitsaktivitäten im Konzern. Es setzt sich zusammen aus den Konzernbereichsleitern sowie aus Vertretern der Regionen und Divisionen. Über die Arbeitsergebnisse des Sustainability Committee wird dem

Vorstand regelmäßig berichtet. Das Corporate Sustainability Office (CSO) treibt die Entwicklung unseres nachhaltigen Dienstleistungsportfolios konzernübergreifend voran und koordiniert die internen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das CSO berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und ist Teil des Sustainability Committee.

Der Vorstand beschäftigt sich mit den Ergebnissen des Sustainability Committee und dem aktuellen Zielerreichungsgrad der zehn Top-ESG-Kennzahlen („ESG“ steht für „Environmental, Social, Governance“). Zudem wird er regelmäßig über den Stand weiterer ESG-Leistungsindikatoren informiert. Die Nachhaltigkeitsstrategie, die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie der aktuelle Erreichungsgrad der zehn Top-ESG-Kennzahlen werden auch dem Aufsichtsrat vorgestellt.

Informationen zum Einbezug der nicht finanziellen ESG-Kennzahlen in die Vorstandsvergütung sind im Geschäftsbericht dargestellt. [Geschäftsbericht 2024, Seite 32](#)

## Sustainability-Organisation



# Strategischer Ansatz für mehr Nachhaltigkeit

ESRS 2 SBM-1  
GRI 2-22

Geleitet durch unsere Unternehmensstrategie „The Next Level. Together.“, unseren Unternehmenszweck sowie unsere Vision und Mission arbeiten wir weiter an der Realisierung unserer ESG-Ziele und der nachhaltigen Ausrichtung von TÜV SÜD.

Unsere unternehmerische Ausrichtung berücksichtigt unseren gesellschaftlichen Auftrag und die Auswirkung unseres unternehmerischen Handelns auf Gesellschaft und Umwelt. Nachhaltigkeit ist somit fest in unserem unternehmerischen Handeln verankert, das auf Integrität, Transparenz und Verantwortung basiert. 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 umfangreiche Branchenkenntnis und unsere Erfahrung im Bereich Nachhaltigkeit bilden die Grundlage für die unternehmensinterne Umsetzung. Zudem unterziehen wir

unseren Anspruch in den drei Bereichen „Umwelt“, „Soziales“ und „Gute Unternehmensführung“ regelmäßig einer Überprüfung, um sich verändernde Rahmenbedingungen zeitnah berücksichtigen zu können. So stellen wir sicher, dass TÜV SÜD auch in Zukunft nachhaltig aufgestellt ist.

Mit unseren Aktivitäten für mehr Nachhaltigkeit unterstützen wir auch die 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. Wie wir im Einzelnen zur Erreichung der SDGs beitragen und welchen Beitrag wir konkret dazu leisten, wird in den folgenden Kapiteln dieses Berichts erläutert.

## ESG-Management-Richtlinie

GRI 2-23 | GRI 2-24

Unsere ESG-Management-Richtlinie systematisiert alle Aktivitäten von TÜV SÜD in den Bereichen Umwelt, Soziales und gute 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 dieser 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.

## Systematisches Nachhaltigkeitscontrolling

ESRS 2 SBM-1  
GRI 2-13

Die jeweiligen Ambitionsniveaus und Ziele sowie die Zielerreichung werden ebenso wie die entsprechenden Maßnahmenpläne jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Steuerung erfolgt dabei auf Basis spezifischer nicht finanzieller ESG-Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs). Das Nachhaltigkeitscontrolling umfasst zehn Top-ESG-Kennzahlen. Weitere ESG-Leistungsindikatoren ergänzen die Berichterstattung. 1105

**Unsere ESG-Ziele**

Strategische Säulen	Umwelt			Soziales			Gute Unternehmensführung		
	 Umwelt			 Eigene Belegschaft			 Gesellschaft		
SDGs	 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ			 12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION			 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM		
	 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE			 5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT			 4 HOCHWERTIGE BILDUNG		
Ziele	Treibhausgaskompensierter Geschäftsbetrieb ab 2025 <sup>1</sup>			Erhöhung der Vielfalt im Unternehmen			Fokus auf Compliance-Training für Beschäftigte		
	Reduktion der THG <sup>2</sup> -Emissionen			Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten			Nachverfolgung von Compliance-Hinweisen		
	Verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien			Reduzierung von Unfällen			Nutzung von Lieferanten mit SCoC <sup>3</sup> -Entsprechenserklärung		
	Nachhaltig grüne Investitionen								
KPIs	THG-Emissionen [t CO <sub>2</sub> e]			Frauen in Führungspositionen [in %]			Teilnahmequote [in % aktiver Beschäftigter]		
	Energieverbrauch/Umsatz [MWh/Mio. €]			Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Beschäftigten pro Jahr [Ø h/Jahr]			Anzahl der nachverfolgten Compliance-Hinweise		
	Anteil grüner Strom [in %]			LTIR <sup>4</sup>			Ausgaben bei Lieferanten mit SCoC [in % der Ausgaben insgesamt]		
	Ausgaben für grüne Investitionen [in Mio. €]								

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).

Das CSO überwacht die Maßnahmen und Aktivitäten zur Zielerreichung konzernweit. 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. So stellen wir in jedem der drei ESG-Bereiche sicher, dass wir mit unseren Maßnahmen jeweils dort ansetzen, wo wir am meisten bewirken können.

# Unsere Wertschöpfungskette

GRI 2-6 | GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 2-25

Unser Kundenstamm ist ebenso breit gefächert wie unser Leistungsportfolio. Dazu gehören Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und private Endkunden. Als Ergebnis unserer Kernaktivitäten können sich die Kunden darauf verlassen, dass ihre Prozesse, Systeme, Produkte, Anlagen und Fahrzeuge die relevanten Anforderungen an Qualität, Standards und regulatorische Angelegenheiten erfüllen.

Um diese Dienstleistungen auf globaler Ebene nach dem Sinne eines „global lokalen“ Ansatzes anbieten zu können, ist das Know-how der technischen Experten von TÜV SÜD von entscheidender Bedeutung. Ziel ist es, den Kunden möglichst überall und jederzeit mit den benötigten Kompetenzen zur Seite zu stehen. Ist dies nicht mit eigenen Ressourcen möglich, werden in bestimmten Geschäftsbereichen und Regionen externe Sachverständige eingesetzt, die im Auftrag von TÜV SÜD prüfen, inspizieren, auditieren oder schulen. Diese externen Sachverständigen sind gut ausgebildet und nicht als Arbeitnehmende, sondern oftmals als Selbstständige tätig. Beim Einsatz dieser externen Sachverständigen ergreift TÜV SÜD alle notwendigen Maßnahmen um die Einhaltung der Anforderungen an Unparteilichkeit, Unabhängigkeit und Vertraulichkeit zu gewährleisten. So werden – beispielsweise –

durch externe Sachverständige ausgeführte Konformitätsbewertungen ausschließlich von entsprechend qualifizierten Mitarbeitenden von TÜV SÜD freigegeben. Diese Personen sind über den ESRS-Standard S1 Eigene Beschäftigte erfasst. Ein weiterer wichtiger Bereich in der vorgelagerten Wertschöpfungskette ist die Beschaffung von Labor- und Büroeinrichtungen sowie die Beschaffung von IT-, Prüf- und Inspektionsgeräten.

Alle Partner in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, sowohl Einzelpersonen als auch Unternehmen, werden sorgfältig nach definierten Kriterien ausgewählt und verpflichtet sich zur Einhaltung der gleichen Verhaltensregeln wie die Mitarbeitenden von TÜV SÜD. Der Supplier Code of Conduct (Verhaltenskodex für Lieferanten) legt weitere Anforderungen bezüglich sozialer und ökologischer Verantwortung sowie zu fairen, verantwortungsvollen und integren Geschäftspraktiken fest. TÜV SÜD arbeitet mit seinen Geschäftspartnern über Lieferantenaudits und Schulungen für Lieferanten zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen zusammen und bietet als externe Plattform zur Meldung von kritischen Anliegen den TÜV SÜD Trust Channel.

↔ [Unser Hinweisgebersystem – der TÜV SÜD Trust Channel, siehe Seite 67](#)

# Unsere Stakeholder

ESRS 2 SBM-2

GRI 2-29

## Identifikation unserer Stakeholder

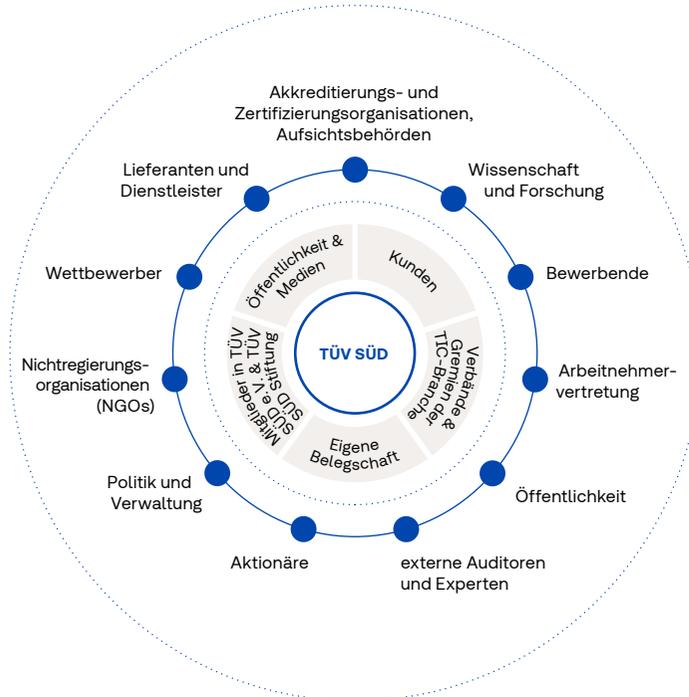
Eine interne Arbeitsgruppe ermittelt und überprüft mindestens alle drei Jahre die Zusammensetzung und Relevanz der internen und externen Stakeholder von TÜV SÜD.

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. Auch der Einfluss des Unternehmens auf diese Stakeholder wird bewertet.

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.

### Stakeholder im Überblick

06



## Stakeholderdialog

Unser Stakeholderengagement basiert auf Transparenz, Nachhaltigkeit und Zusammenarbeit. 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. 02

## Stakeholderdialog

02

Stakeholdergruppen	Dialogformen und Kommunikationskanäle	Zielsetzung des Engagements	Beispiele für das Engagement
Eigene Belegschaft	Interne Medien, Mitarbeiterbefragungen über Peoples Voice, Mitarbeiternetzwerke (prOUT, Multi-Culti, incluZone), Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Mitarbeiterentwicklungsgespräche	Förderung des Mitarbeiterengagements und Dialogs mit den Mitarbeitenden, Einbeziehung der Wahrnehmungen und Erfahrungen der Beschäftigten	Quartalsweise Kommunikation durch den Vorstand zur Geschäftsentwicklung; globale Initiativen, wie Nachhaltigkeitstage; Unterstützung von Mitarbeiternetzwerken
Kunden	Social Media, Kundenveranstaltungen, Messen, Strategic & Key Account Management, Dialog mit Auftraggebern und Kundenbefragungen	Sicherstellung der Kundenzufriedenheit und Marktanpassung, Ideengeber für Innovationen, Vertrauen schaffen	Teilnahme an ESG-Ratings auf Kundenwunsch, Netzwerkveranstaltung für den Kundenaustausch, Durchführung partner-schaftlicher Kundenprojekte
Lieferanten und Dienstleister	Lieferanten-Assessments, Lieferanten-Befragungen und Schulungen	Sicherstellung der Lieferkettentransparenz und -sicherheit, Überwachung der Einhaltung des Supplier Code of Conduct, Förderung nachhaltiger Beschaffung	Überprüfung der Lieferkette gemäß Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz, Schulungsangebote für Lieferanten im Bereich ESG
Verbände und Organisa-tionen der TIC-Branche	Teilnahme in gemeinsamen Projektgruppen und Ausschüssen, Mitgliedschaften in Initiativen und Verbänden	Förderung des Dialogs zu branchenspezifischen Fachthemen, Weiter-entwicklung und Qualitätssicherung der Prüfdienstleistungen	Mitgliedschaft im TÜV-Verband, Mitgliedschaft im TIC-Council
Wettbewerber	Erfahrungsaustausche zu Fachthemen auf nationaler und inter-nationaler Ebene, Mitgliedschaft in nationalen und internationalen Branchenverbänden	Einheitliche Prüfprozesse und Auslegung der Regulatorik bzw. Standards, Vertretung der Interessen und Qualitätsstandards der Branche	Austausch zu Qualitäts- und Innovationsstandards
Politik und Verwaltung	Technische Konsultation für Gremien, die von Behörden oder politischen Verbänden organisiert werden, Teilnahme an Dialogveranstaltungen, Verfassung von Whitepapers und Stellungnahmen bzw. Eingaben	Beratung / Austausch zu regulatorischen Anforderungen und technischer Sicherheit, fachliche Mitarbeit bei der Entwicklung bzw. Weiterentwicklung von Standards	Fachliche Whitepapers für politische Entscheidungen
Öffentlichkeit und Medien	Beantwortung von Anfragen, Unternehmensberichterstattung, Presseinformationen, Podcasts	Förderung von Transparenz und öffentlicher Wahrnehmung	Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, aktive Platzierung von Unternehmensnachrichten in den Medien, quartalsweises Kunden-Magazin, Podcasts zu verschiedenen technischen Themen, Verbraucherinformationen
Akkreditierungs- und Zertifizierungs-organisationen, Aufsichtsbehörden	Audits in TÜV SÜD-Gesellschaften durch externe Zertifizierungs-organisationen und Aufsichtsbehörden, Erfahrungsaustausche, Gremienarbeit	Qualitätssicherung und Prozessoptimierung, Standardsetzung	Mehrwert für Kunden schaffen, Vertrauen in die Einhaltung von Regulierungen fördern
Arbeitnehmervertretung	Verschiedene Workshop-Formate, Besprechungen, Mitarbeiter-versammlungen	Enge Kollaboration und Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen	Tarifverhandlungen, Konzernbetriebsvereinbarungen
Externe Auditoren und Experten	Schulungs- und Weiterbildungsveranstaltungen, Erfahrungsaus-tausche und Netzwerkveranstaltungen	Förderung des Engagements, der Qualitätssicherung und des internen Dialogs	Spezielle Bildungsangebote über die TÜV SÜD Akademie
Bewerbende	Unspezifische Kommunikation mittels Employer Branding, konkretes Bewerbungsmanagement durch Human Resources (HR), Rückmeldung zum Bewerbungsprozess, globale Karrierewebsite	Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität, Aufzeigen von Karriere-möglichkeiten und Steigerung der Effizienz des Bewerbungsprozesses	Corporate-Ambassador-Programm, kontinuierlich gute Bewertungen in Arbeitgeber-Rankings und Auszeichnungen wie „automotive TopCareer AWARD“
Wissenschaft und Forschung	Projektbezogene Zusammenarbeit, Vorträge, Messen, Dialogveranstaltungen	Förderung des MINT-Nachwuchses und wissenschaftlicher Standards	Förderer des Deutschlandstipendiums, acatech, Stifterverband, Joblinge
Nichtregierungs-organisationen (NGOs)	Dialogveranstaltungen, Beantwortung von Anfragen	Förderung nachhaltiger Initiativen und höherer Transparenz	Gemeinsame Projekte und Initiativen im Bereich Umwelt und soziale Verantwortung

# Unsere Wesentlichkeitsanalyse

ESRS 2 IRO-1 | ESRS 2 IRO-2  
GRI 2-29 | GRI 3-1

Mit der Wesentlichkeitsanalyse identifizieren wir die für TÜV SÜD aktuell relevanten Nachhaltigkeitsthemen aus Sicht der Stakeholder und des Unternehmens.

Die Wesentlichkeitsanalyse ist Grundlage für die nicht finanzielle Berichterstattung. Sie verknüpft die identifizierten Themen, die für das Unternehmen und seine Stakeholder wesentlich sind, mit den Berichtsinhalten. Die Wesentlichkeitsanalyse ist fester Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements von TÜV SÜD und wurde bis zum Jahr 2023 nach GRI durchgeführt. Im Berichtsjahr 2024 erfolgte die Umstellung auf die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach den Anforderungen der ESRS.

Während der Datensammlung wurden Informationen aus der Wesentlichkeitsanalyse nach GRI, Benchmarkanalysen, Rechercheergebnisse von ESG-Standards (z. B. ISSB, SASB) sowie interne und externe Themen, Trends und Herausforderungen zusammengetragen. Diese Daten wurden den ESRS-Themen, Unterthemen sowie den jeweiligen nachgeordneten Themen zugewiesen, wobei fehlende ESRS-Themen ergänzt wurden. Dadurch entstand eine umfassende Liste möglicher Themen, die für TÜV SÜD relevant sein könnten. Sie dient als Basis für die Ermittlung von Auswirkungen, Chancen und Risiken.

Die Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt erfolgte in mehreren Schritten:

Zuerst wurden für TÜV SÜD nicht relevante Unterthemen ausgeschlossen, was in jedem Fall entsprechend begründet wurde. Die so verkürzte Liste wurde intern in einem Workshop mit Vertretern der Konzernbereiche (Human Resources (HR), Legal und Compliance, Einkauf, Technical Compliance und Qualitätsmanagement, Real Estate, Cybersecurity und Datenschutz) in ihrer Rolle als Expertinnen und Experten sowie Angestellte von TÜV SÜD diskutiert. Auch in diesem Schritt wurde die Themenliste angepasst und ergänzt, zudem nahmen die Teilnehmenden des Workshops eine Bewertung der Auswirkungen vor.

Im Anschluss bewerteten auch die Vertreter aller Divisionen und Regionen mittels eines standardisierten Fragebogens die Auswirkungen der im Workshop identifizierten möglichen Themen. Anpassungen und Ergänzungen aus dieser Befragung ergaben sich nicht. Die Ergebnisse aus Workshop und Fragebogen haben wir in eine konsolidierte Betrachtung und Bewertung überführt.

Der externe Austausch erfolgte mit einer Forschungseinrichtung und in Form einer schriftlichen Stakeholderbefragung. Im direkten Austausch analysierte die Forschungseinrichtung die Themenübersicht, ergänzte mögliche Auswirkungen und nahm auch die Einschätzung

der Auswirkungen in positiv / negativ und potenziell / tatsächlich vor. Die externe Stakeholderbefragung richtete sich an Kunden, Lieferanten, Nichtregierungsorganisationen, Branchenverbände und Forschungseinrichtungen. Die Ergebnisse der Befragung haben wir zur Validierung der intern ermittelten Auswirkungen herangezogen. Für die Berichterstattung wurden die Auswirkungen für jedes Unterthema abhängig von ihrer Bedeutung eingeordnet und thematisch zusammengefasst.

Die Identifizierung und Bewertung von Chancen und Risiken (finanzielle Auswirkungen) erfolgte ebenfalls in mehreren Schritten:

Gemeinsam mit Vertretern der Konzernbereiche wurden in einem Workshop Risiken und Chancen zu den möglichen Themen der verkürzten Liste erarbeitet. Diese wurden mit der Risikoberichterstattung abgeglichen, wobei der Risikomanagementprozess noch unabhängig von der Bewertung der Chancen und Risiken für die Wesentlichkeitsanalyse ist.

Im Anschluss ordneten die Konzernbereiche die für sie relevanten Chancen und Risiken den Themen und Unterthemen sowie den jeweils nachgeordneten Themen zu und nahmen eine Bewertung hinsichtlich Relevanz, Eintrittswahrscheinlichkeit und Zeithorizont (kurz-, mittel- und langfristig) vor. Wir ergänzten diese Einschätzung um qualitative Indikatoren sowie um die Einordnung in der Wertschöpfungskette.

Die so entstandene Übersicht haben wir in direktem Austausch mit einer Forschungseinrichtung auf Plausibilität geprüft. Aus den Ergebnissen wurde eine vorläufige Wesentlichkeitsübersicht abgeleitet, die im Rahmen der Stakeholderbefragung externen Interessengruppen (Kunden, Lieferanten, Branchenverbände, Nichtregierungsorganisationen und Forschungseinrichtungen) zur Validierung vorgelegt wurde. Dabei empfahlen die Stakeholder eine höhere Einstufung des Unterthemas Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, während die Themen E1 Klimawandel und E3 Wasser und Meeresressourcen als weniger wichtig eingestuft wurden.

Alle Erkenntnisse haben wir in die endgültige Wesentlichkeitsübersicht überführt. Die Wesentlichkeitsschwelle, die auf einer Skala von „sehr niedrig“ bis „sehr hoch“ angegeben ist, haben wir nach „niedrig“ und vor „hoch“ gelegt.

Die in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sind thematisch geordnet in der Übersicht „Wesentlichkeitsanalyse: Zuordnung nach Themen“ dargestellt. Für eine übersichtlichere Darstellung wurden einzelne Unterthemen zu Handlungsfeldern zusammengefasst.

Ergänzend informieren wir über Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf Verbraucher und Endkunden. So entsprechen wir dem Unternehmenszweck von TÜV SÜD, Menschen, Sachgüter und die Umwelt vor technischen Risiken zu schützen. Zudem machen wir weiterhin bestimmte Angaben zu Wasserverbrauch und Abfall, um die etablierte nicht finanzielle Berichterstattung in diesen Bereichen fortzuführen. Auch Steuern bleiben für TÜV SÜD im Jahr 2024 im Rahmen der nicht finanziellen Berichterstattung ein relevantes Thema, das nach GRI 207 Steuern berichtet wird, obwohl sie nicht unter die Anforderungen der CSRD fallen.

**Wesentlichkeitsanalyse: Zuordnung nach Themen**

GRI 3-2

Kapitel	Wesentliches Thema	ESRS-Themen	SDG
<b>Umwelt</b>	Klimawandel	E1 Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, Energie	7  13
<b>Soziales</b>	Arbeitgeberattraktivität	S1 Sichere Beschäftigung (S1-11), angemessene Bezahlung (S1-10), sozialer Dialog (S1-8), Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit, Anhörung und Mitbestimmung, Arbeitszeit	8
	Personalentwicklung und Weiterbildung	S1 Schulungen und Kompetenzentwicklung (S1-13)	4
	Vielfalt und Einbeziehung	S1 Vielfalt (S1-9), Inklusion (S1-12), Geschlechtergleichheit und gleiche Bezahlung, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	5
	Work-Life-Balance	S1 Work-Life-Balance (S1-15)	3
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (S1-14)	3
	Achtung der Menschenrechte	S1/S2/S3/S4 Menschenrechte	8
<b>Gute Unternehmensführung</b>	Compliance	G1 Unternehmenskultur (G1-1), Schutz von Hinweisgebenden, Bekämpfung von Korruption und Bestechung (G1-3), politisches Engagement und Lobbying (G1-5)	8
	Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken	G1 Management der Beziehungen zu Lieferanten (G1-2)	8  12  13
	Datenschutz und IT-Sicherheit	S1/S2/S3/S4 Privatsphäre	
<b>Weitere Nachhaltigkeitsaspekte</b>			
<b>Umwelt</b>	Abfall- und Wassermanagement	Wasserverbrauch	12
		Abfall	12
<b>Soziales</b>	Sicherheit für Verbraucher und Endkunden	S4 Sicherheit von Verbrauchern und Endkunden	
<b>Gute Unternehmensführung</b>	Steuern		

## Unsere ESG-Ansprüche und wesentliche Themen

ESRS 2 SBM-3

GRI 2-23 | GRI 3-3 | GRI 201-2

Strategische  
Säulen

### Umwelt



Umwelt

### Soziales



Eigene Belegschaft

### Gute Unternehmensführung



Unternehmensführung

#### Unser Anspruch

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

#### Umwelt

Der Klimawandel ist für TÜV SÜD insbesondere im Zusammenhang mit der Wertschöpfungskette unserer Kunden sowie unserer eigenen Wertschöpfungskette von besonderer Relevanz. Unser strategischer Fokus ist es, die Kunden bei ihrer Entwicklung hin zu mehr Nachhaltigkeit mit Schulungen, Validierungen/Verifizierungen und anderen Dienstleistungen zu unterstützen. So bieten sich Chancen, die nachhaltige Entwicklung voranzutreiben und indirekt die Klimaauswirkungen zu reduzieren.

TÜV SÜD will eine Vorreiterrolle bei der Validierung/Verifizierung und Zertifizierung von Dekarbonisierungsmaßnahmen einnehmen. Gleichzeitig treiben wir unternehmensintern die Nutzung von erneuerbaren Energien sowie die Steigerung der Energieeffizienz voran, insbesondere im Gebäude- und im Mobilitätsbereich, um so unsere Emissionsziele zu erreichen und die Energiekosten zu senken.

Wesentliche Risiken ergeben sich für TÜV SÜD aus der regulatorischen Änderung klimabezogener Zertifizierungs- und Akkreditierungsstandards, aus einer möglichen Verfehlung der STBi-Zielwerte oder kundenseitig geforderter Emissionsreduktionen und -zielwerte. Diese könnten den Verlust von Marktanteilen und Kunden zur

Folge haben sowie Folgekosten für die Erfüllung der Anforderungen generieren.

Die wichtigsten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von TÜV SÜD ergeben sich aus den Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) infolge der Reisetätigkeit der Spezialisten, die ihre Dienstleistungen vor Ort beim Kunden erbringen. In geringerem Umfang wirkt auch die Reisetätigkeit unserer Kunden insbesondere zu Schulungs- und Trainingsveranstaltungen. Soweit möglich, bieten wir Remote Audits oder virtuelle Schulungen an, um THG-Emissionen aus Reisetätigkeit zu vermeiden. Ausschlaggebend ist zudem der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude. Denn während stärker auftretende Wetterextreme oder ein steigender Meeresspiegel unser Kerngeschäft kaum beeinflussen, könnten steigende Durchschnittstemperaturen zu erhöhten Energie- und Kältemittelverbräuchen führen und damit auch zu erhöhten THG-Emissionen. Entsprechend nehmen Gebäude- und Energieeffizienz eine Schlüsselrolle zur Risikobewältigung ein. Zusätzlich unterstützt TÜV SÜD mit seinen Dienstleistungen nachhaltige Technologien, die helfen, die Auswirkungen des Klimawandels abzumildern und bei der Anpassung an den Klimawandel zu unterstützen.

→ Umwelt, siehe Seite 23 – 34

#### Unser Anspruch

Wir ermöglichen den Geschäftserfolg von morgen, indem wir unsere Beschäftigten in einem modernen und von gegenseitigem Vertrauen geprägten Arbeitsumfeld kontinuierlich stärken und ihre Fähigkeiten weiterentwickeln. Zugleich haben wir über unsere Geschäftstätigkeit positiven Einfluss auf unser Umfeld. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Wahrung der Menschenrechte.

#### Soziales

Bei TÜV SÜD stehen die Menschen im Mittelpunkt – als eigene Beschäftigte oder in der Wertschöpfungskette. Dabei sind einzelne Aspekte für uns unterschiedlich stark zu gewichten. Im Themenfeld ESRS S1 Eigene Belegschaft wurde diese Tatsache in der Wesentlichkeitsanalyse durch fünf Kategorien visualisiert. Die Kategorien folgen den HR-Managementansätzen und gliedern sich in Arbeitgeberattraktivität, Work-Life-Balance, Vielfalt und Einbeziehung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Personalentwicklung und Weiterbildung. Die Achtung der Menschenrechte ist in einem eigenen Abschnitt thematisiert, um die Bedeutung nicht nur für die eigene Belegschaft, sondern auch in der Wertschöpfungskette herauszustellen.

Die wichtigsten Chancen liegen in der Fähigkeit von TÜV SÜD, neue Talente zu gewinnen, bestehende Fachkräfte im Unternehmen zu halten und die Expertise alle Mitarbeitenden laufend weiterzuentwickeln. Sollte uns dies nicht gelingen, leiten sich daraus ebenso bedeutsame Risiken ab. Dies gilt insbesondere für die Wachstumsziele des Unternehmens, für die ein

kontinuierlicher Aufbau von Mitarbeitenden und entsprechender Expertise notwendig ist.

Die wichtigsten Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit von TÜV SÜD betreffen die Schaffung eines sicheren, gesundheitsfördernden und offenen Arbeitsumfelds. Dies schließt die Einhaltung von Arbeitsschutzregelungen, die angemessene Bezahlung und einen fairen Umgang miteinander ein. Zudem stellt das umfangreiche Schulungs- und Weiterbildungsprogramm sicher, dass unsere Beschäftigten die Anforderungen von Akkreditierungsstellen und Regulierungsbehörden erfüllen können.

Durch die konsequente Achtung der Menschenrechte im Rahmen der Geschäftstätigkeit von TÜV SÜD ergeben sich auch Auswirkungen auf das Umfeld, insbesondere auf die Lieferkette. Weitere Auswirkungen entstehen beispielsweise über die Inspektion oder Prüfung von technischen Geräten im Kundenauftrag; die technischen Prüfungen von TÜV SÜD unterstützen unsere Kunden dabei, mögliche Risiken, die von ihren technischen Anlagen ausgehen können, regelmäßig zu überwachen.

→ Soziales, siehe Seite 35 – 61

#### Unser Anspruch

Wir wollen die Exzellenz und Effektivität unserer Unternehmensführung stetig fördern.

#### Gute Unternehmensführung

Eine gute Unternehmensführung, die Einhaltung von Gesetzen und Standards sowie regelkonformes Arbeiten sind Grundvoraussetzung für unsere Geschäftstätigkeit. Qualität und Vertrauen, Neutralität und Sicherheit – dafür steht TÜV SÜD. Diese Werte sind beispielsweise über den TÜV SÜD Code of Conduct in der Organisation verankert.

Die größten Risiken für TÜV SÜD entstehen aus nicht regelkonformem Verhalten, nicht wahrgenommener Neutralität oder unzureichender Qualität der erbrachten Leistungen, was zu Ansehensverlust, dem Verlust von Akkreditierungen und Zertifizierungen und, damit einhergehend, möglichen Rechtsverfahren führen kann. Zudem könnte die Einführung neuer Regulierungen und Standards TÜV SÜD von der Erbringung bestimmter Leistungen ausschließen oder den Marktzugang mit deutlichen Hürden versehen.

Chancen ergeben sich für TÜV SÜD aus der Entwicklung und Einführung neuer Sicherheitsstandards mit dem Ziel, die Sicherheit und Nachhaltigkeit von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen allgemein zu verbessern; dabei engagieren wir uns auch dafür, Branchenstandards für die TIC-Branche zu setzen. Bereits heute

gehen wir bei vielen Dienstleistungen, insbesondere zu Nachhaltigkeit und Digitalisierung, über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinaus.

Im Rahmen einer guten Unternehmensführung hat die Geschäftstätigkeit von TÜV SÜD eine Reihe von Auswirkungen auf das Umfeld. So wird die Wahrung von Menschenrechten, insbesondere der Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit sowie moderner Sklaverei, über den Supplier Code of Conduct in die Lieferkette getragen und beeinflusst die Beschäftigungspraktiken der Lieferanten positiv. Durch interne Richtlinien und Schutzmaßnahmen sowie ein entsprechendes Dienstleistungsangebot sorgt TÜV SÜD für die Sicherheit von Daten und IT-Infrastrukturen.

→ Gute Unternehmensführung, siehe Seite 62 – 76

# UMWELT

## E1 Klimawandel

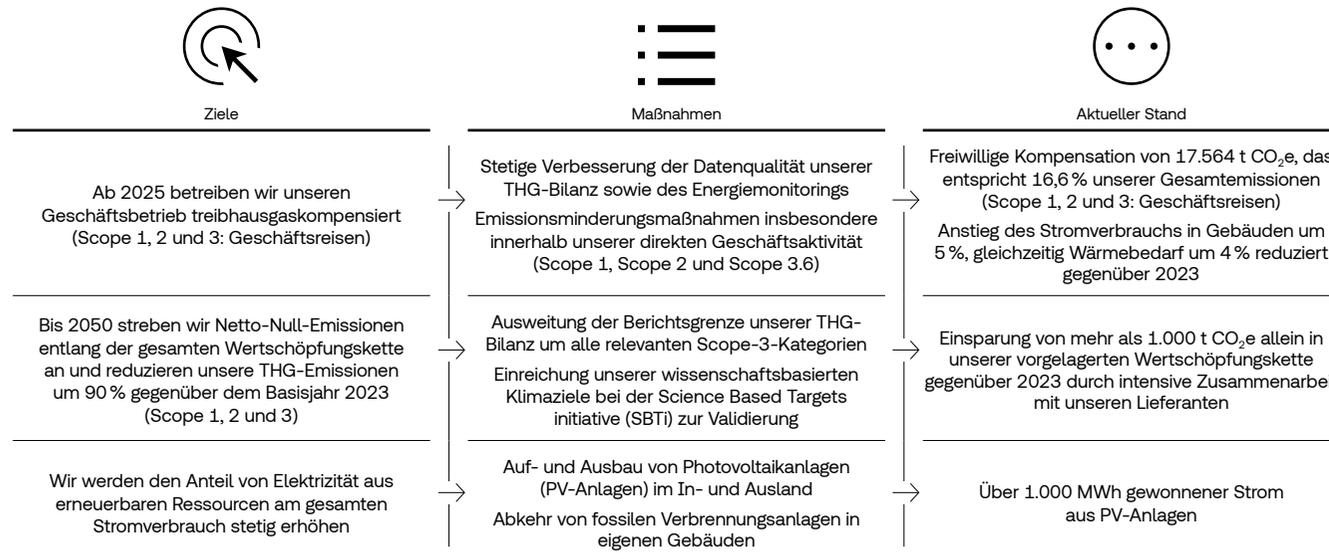


# Unser Anspruch

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

## Unsere Ziele

08



Die Nachhaltigkeitsziele – allen voran die Erreichung von Netto-Null-Emissionen – wurden vom Vorstand verabschiedet. Vorstand und Aufsichtsrat lassen sich regelmäßig über den Zielfortschritt und sämtliche relevanten Umweltkennzahlen informieren.

ESRS E1-1 | ESRS E1-4  
GRI 2-12

**Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken: Umwelt**

04

ESRS 2 SBM-3

GRI 3-2 | GRI 3-3 | GRI 201-2

Thema	Beschreibung	Auswirkung / Chance / Risiko
<b>Klimawandel</b>	<b>Klimaschutz</b>	
	Durch gezielte Aktivitäten zum Klimaschutz verringert TÜV SÜD die THG-Emissionen des Unternehmens und trägt so zur Eindämmung des Klimawandels bei.	Auswirkung
	THG-Emissionen entstehen bei TÜV SÜD vor allem durch die Reisetätigkeit bei der Dienstleistungserbringung vor Ort sowie aus dem Energieverbrauch des Gebäudebetriebs.	Auswirkung
	Kunden und Gesetzgeber stellen konkrete Anforderungen in Bezug auf den Klima- und Umweltschutz. Das Verfehlen dieser Vorgaben kann den Markterfolg von TÜV SÜD beeinträchtigen. Werden zudem Gesetze verletzt, können finanzielle Risiken und Reputationsverluste entstehen.	Übergangsrisiko
	Um die Nutzung erneuerbarer Energien im Gebäude- und Mobilitätsbereich voranzutreiben und so die gesetzten Klimaziele zu erreichen, können hohe finanzielle Aufwendungen notwendig sein.	Übergangsrisiko
	<b>Energie</b>	
	Zugleich können Energieeinsparungen und die Nutzung erneuerbarer Energien zu einem kostengünstigeren Betrieb von Gebäuden und Fahrzeugen führen und dazu beitragen, die gesteckten Klimaziele zu erreichen.	Chance
	Das Erreichen der Klimaziele setzt voraus, dass es gelingt, den mit den Dienstleistungen von TÜV SÜD verbundenen Reiseaufwand über emissionsarme Verkehrsmittel zu gestalten.	Übergangsrisiko
	<b>Anpassung an den Klimawandel</b>	
	Steigende Durchschnittstemperaturen infolge des Klimawandels können zu erhöhten Energie- und Kältemittelverbräuchen führen. Erhöhte Kosten und steigende THG-Emissionen wären die Folgen.	Physikalisches Risiko
Mit einem breiten Dienstleistungsangebot unterstützt TÜV SÜD die Kunden auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit und leistet so auch indirekt einen Beitrag zum Klimaschutz. Zugleich erschließt sich TÜV SÜD neue Marktchancen durch nachhaltigkeitsbezogene Dienstleistungen, etwa bei der Verifizierung / Validierung und Zertifizierung von Dekarbonisierungsmaßnahmen.	Chance	
TÜV SÜD kann von seinem Nachhaltigkeitsengagement profitieren, denn Kunden nutzen vermehrt die Nachhaltigkeitsleistung ihrer Geschäftspartner als Kriterium bei der Auftragsvergabe.	Chance	
Um die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten, haben wir verschiedene Maßnahmen implementiert, darunter die Installation effektiver Wärme- und Sonnenschutzsysteme an unseren Standorten, die Anpassung von Arbeitszeiten und Pausenregelungen während Hitzewellen sowie die Durchführung von Informationsprogrammen zum Umgang mit klimatischen Extremsituationen.	Auswirkung	

Als technischer Dienstleister hinterlassen wir einen deutlich kleineren ökologischen Fußabdruck als Unternehmen anderer Branchen. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir erstmals eine Klimarisikoanalyse durchgeführt. Aus dieser ergab sich, dass Klimaschutz innerhalb unseres Unternehmens von Bedeutung ist. Denn die THG-Emissionen, die im Zuge unserer Geschäftstätigkeit entstehen, sind der größte Einflussfaktor unseres Unternehmens auf die Umwelt. Entsprechend nehmen wir unsere Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Klima ernst. Hierbei orientieren wir uns unter anderem an den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Unser Fokus liegt dabei weiterhin auf folgenden Sustainable Development Goals (SDGs):

GRI 2-23



Bezahlbare und saubere Energie



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion

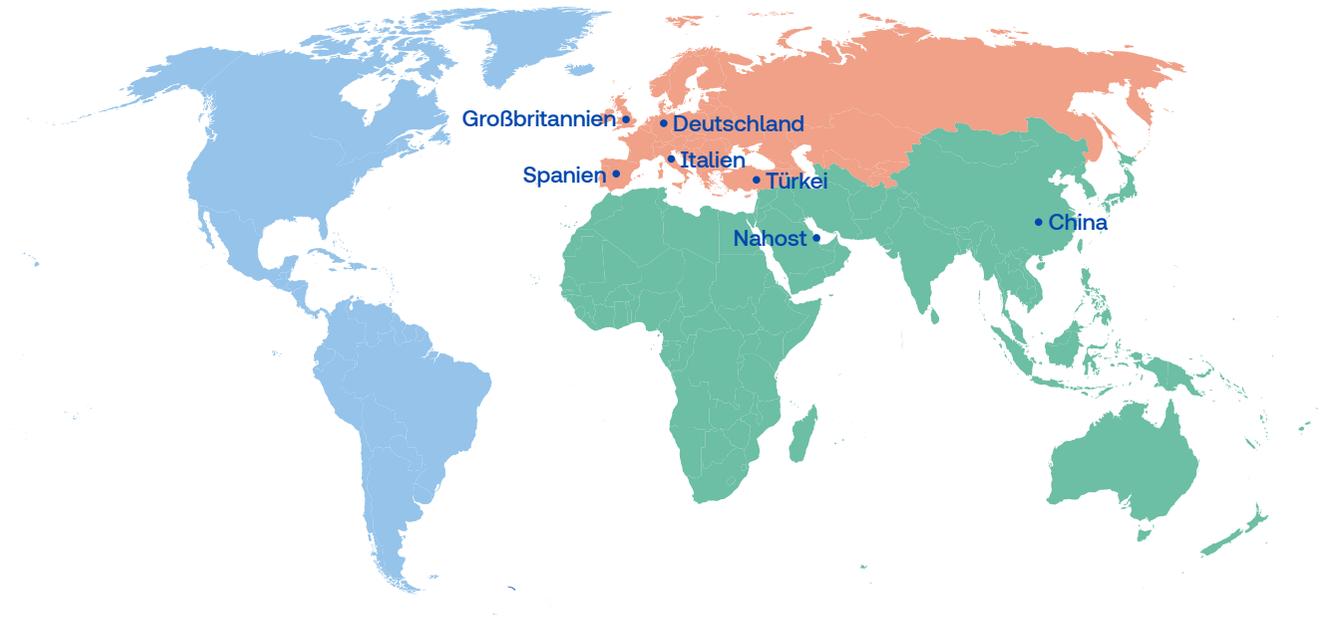


Maßnahmen zum Klimaschutz

Wir setzen auf Umweltfreundlichkeit und haben betriebliche Umweltmanagementsysteme eingeführt. Im Jahr 2024 waren insgesamt 20 TÜV SÜD-Gesellschaften durch Umweltmanagementzertifizierungen nach ISO 14001 oder EMAS zertifiziert. Dieses Bestreben wollen wir mit weiteren Zertifizierungen fortsetzen. | 09

## Umweltmanagementzertifizierungen bei TÜV SÜD<sup>1</sup>

09



1 20 Zertifizierungen nach ISO 14001 und EMAS in einzelnen TÜV SÜD-Gesellschaften.

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. Einzelne Maßnahmen sind je Themenschwerpunkt nachfolgend beschrieben.

### GRI 2-24

- ⇒ Management des Energieeinsatzes, siehe Seite 29
- ⇒ Mobilität der Beschäftigten, siehe Seite 31
- ⇒ Materialeinsatz reduzieren, Kreislaufwirtschaft stärken, siehe Seite 32
- ⇒ Maßnahmen in der Lieferkette zur Nachhaltigkeit, siehe Seite 74

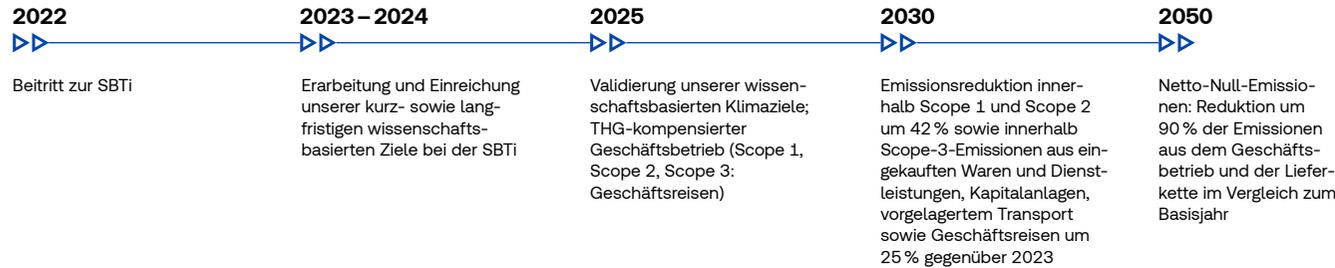
Um das Umweltbewusstsein unserer Beschäftigten zu stärken, wird weltweit alle zwei Jahre eine verpflichtende Onlineschulung zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt, bei der auch auf die Maßnahmen und Richtlinien im Konzern hingewiesen wird.

Regelmäßig heben wir in unserer internen Kommunikation Möglichkeiten für praktiziertes Umweltbewusstsein im Arbeitsalltag hervor. Über verschiedene unternehmensinterne Kanäle berichten wir über relevante Maßnahmen und Beschlüsse sowie über Aktionen einzelner TÜV SÜD-Gesellschaften. So können wir das Bewusstsein aller Beschäftigten schärfen und diese motivieren, einen Beitrag zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele zu leisten.



## Unser Weg zu Netto-Null-Emissionen

10



## Richtlinien und Steuerung

ESRS E1-2  
GRI 2-23 | GRI 2-24

Für das Thema Umwelt definiert unsere **Umweltrichtlinie** den spezifischen Fokus des betrieblichen Umweltmanagements und die entsprechenden Verantwortlichkeiten. Dabei steht der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen im Mittelpunkt.

Beispielsweise gibt die darin enthaltene **Richtlinie zur Abfallvermeidung** den Rahmen für den sachgerechten Umgang mit Ressourcen und Abfällen im Unternehmen vor. Auch der **Umgang mit Kältemitteln im Unternehmen** wird in der Umweltrichtlinie thematisiert werden. Diese Erweiterung der Richtlinie wird klare Vorgaben zum Einsatz möglichst klimafreundlicher Kältemittel enthalten, um die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren.

Ergänzend dazu arbeiten wir derzeit an einer konzernweiten **Richtlinie für den Bezug von erneuerbaren Energien im Gebäudebetrieb**. Weitere Richtlinien unterstützen unser Bestreben, einen möglichst ressourcenschonenden Geschäftsbetrieb zu erreichen. Dazu zählen beispielsweise unsere globale Reiserichtlinie oder unsere Einkaufsrichtlinie.

## Treibhausgasbilanzierung als Grundlage

ESRS 2 BP-2 | ESRS E1-8

Unsere THG-Bilanz liefert einen Überblick über unsere Ressourcennutzung sowie den Einfluss unseres Geschäftsbetriebs auf das Klima. Diese Bilanz aktualisieren wir stetig, um unsere Maßnahmen möglichst effizient 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. Aktuell sehen wir von einer internen CO<sub>2</sub>-Bepreisung ab.

## Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD

ESRS E1-6  
GRI 2-4 | GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3 | GRI 305-4 | GRI 305-5

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). Erstmals berichten wir auch die THG-Emissionen der wesentlichen vor- und nachgelagerten Prozesse (Scope 3).

Bei der THG-Emissionsberechnung berücksichtigen wir netzspezifische Gegebenheiten und Faktoren im In- und Ausland und nutzen den marktbasieren Ansatz gemäß GHG Protocol. Für wenige Posten unserer THG-Bilanz wurde der ausgabenbasierte Ansatz angewendet. Teilweise stützen wir uns weiterhin auf Hochrechnungen.

Im Jahr 2024 konnten wir durch neue Methoden und Erkenntnisse sowohl die Datengrundlage als auch die Qualität der Emissionsberechnung weiter verbessern. Neue Erkenntnisse machten dabei eine Neuberechnung unseres Basisjahres 2023 erforderlich. Dabei wurden Organisations- und Berichtsgrenzen der jeweiligen Jahresbilanzen erweitert und angeglichen, um Vergleiche zu ermöglichen.

## Treibhausgasemissionen

05

in t CO <sub>2</sub> e	2024	2023
Scope 1	30.407,2	28.258,3
Scope 2	37.044,6	33.681,0
Scope 3 (begrenzte Berichtsgrenze) <sup>1</sup>	38.628,8	37.117,1
Scope 3 <sup>2</sup> (weitere wesentliche THG-Quellen)	205.881,6	212.580,3
Gesamt (begrenzte Berichtsgrenze) <sup>1</sup>	106.080,7	99.056,4
<b>Gesamt<sup>2</sup></b>	<b>311.962,3</b>	<b>311.636,7</b>
Intensität der Treibhausgasemissionen		
je Beschäftigten (begrenzte Berichtsgrenze; Köpfe)	3,5	3,5
je Beschäftigten (begrenzte Berichtsgrenze; FTE, Kapazitäten)	4,0	4,0
je Beschäftigten (volle Berichtsgrenze; Köpfe)	10,4	11,2
je Beschäftigten (volle Berichtsgrenze; FTE, Kapazitäten)	11,8	12,5

1 Scope 1, Scope 2 und Scope 3: Geschäftsreisen, Papier- und Wasserverbrauch.  
2 Daten beinhalten eine Erweiterung von Scope 3; die Vorjahreswerte sind angepasst.

Unsere **direkt beeinflussbaren Geschäftsaktivitäten** ergeben sich aus Scope 1, Scope 2, Scope 3: Geschäftsreisen, Papier- und Wasserverbrauch („begrenzte Berichtsgrenze“). Im Jahr 2024 wurden über sie rund 106.080,7 t CO<sub>2</sub>e emittiert (Vj. 99.056,4 t CO<sub>2</sub>e), was 3,5 tCO<sub>2</sub>e pro Beschäftigten (Vj. 3,5 t CO<sub>2</sub>e/Beschäftigten bzw. 30,9 t CO<sub>2</sub>e je Mio. € Umsatz an Treibhausgasintensität entspricht (Vj. 31,7 t CO<sub>2</sub>e/Mio. €).

[Geschäftsbericht 2024, Seite 88 6 / Umsatzerlöse](#)

Über die **gesamte Wertschöpfungskette** von TÜV SÜD hinweg wurden im Jahr 2024 insgesamt 311.962,3 t CO<sub>2</sub>e emittiert (Vj. 311.636,7 t CO<sub>2</sub>e). Dies entspricht 10,4 t CO<sub>2</sub>e pro Beschäftigten (Vj. 11,2 t CO<sub>2</sub>e/Beschäftigten) bzw.

91,0 t CO<sub>2</sub>e je Mio. € Umsatz (Vj. 99,7 t CO<sub>2</sub>e/Mio. €). Auf die Geschäftsaktivitäten von TÜV SÜD in Deutschland entfallen 38,1 % (Vj. 38,3 %) des ausgewiesenen Corporate Carbon Footprints.

Die Emissionen innerhalb der Emissionsquellen, die wir direkt beeinflussen können, sind pro Beschäftigten unverändert zum Vorjahr. Einschließlich weiterer Emissionsquellen („volle Berichtsgrenze“) zeigt sich ein Rückgang der THG-Emissionen pro Beschäftigten, was insbesondere auf geringere Investitionen in Neubauten und nachhaltiges Einkaufsverhalten zurückzuführen ist. Der Rückgang der Emissionen pro Umsatz ist auf das höhere Umsatzwachstum im Verhältnis zu den Emissionssteigerungen zurückzuführen.

## Management des Energieeinsatzes

GRI 302/3-3 | GRI 305/3-3

Unsere stationären Verbrauchsstellen untergliedern wir nach ihrer Nutzung in

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

Zusätzlich zur Erfassung der Umweltdaten 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. Zuletzt haben wir im März 2024 ein Energieaudit erfolgreich abgeschlossen.

Um unseren Energieeinsatz in Gebäuden und damit unsere THG-Emissionen langfristig zu reduzieren, überwachen wir die Entwicklung anhand verschiedener Leistungskennzahlen, wie beispielsweise

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

## Energieeffizienz im Gebäudebetrieb

ESRS E1-1 | ESRS E1-5  
GRI 302-1 | GRI 302-3 | GRI 302-4 | GRI 302-5

Um einen effizienteren Gebäudebetrieb sicherzustellen, haben wir klare Anforderungen für unsere Standorte formuliert. Ziel ist es, die Energieeffizienz von Gebäuden und Technik so weit wie möglich zu steigern. Im Rahmen des technischen Monitorings messen wir kontinuierlich Energieverbräuche, um haustechnische Anlagen effizient zu betreiben.

Über eine Energiemanagementsoftware erfassen und analysieren wir die Energieverbräuche unserer Standorte in mehr als 40 Ländern, wo möglich auf Zählerebene. Davon ausgehend konnten Handlungspotenziale und Optimierungsmaßnahmen für Bestandsgebäude identifiziert werden, die bis 2029 umgesetzt werden sollen. Dazu zählen Modernisierungsmaßnahmen ebenso wie Abbruchmaßnahmen oder der Umzug in ein effizienteres Gebäude.

Insgesamt wurden im Jahr 2024 bei TÜV SÜD 151.192,4 MWh Energie in Gebäuden<sup>2</sup> verbraucht (Vj. 149.605,7 MWh). Rund 71 % des Gesamtverbrauchs entfielen dabei auf Elektrizität, 29 % auf Wärme. Damit ergibt sich für das Berichtsjahr ein Energieverbrauch im Gebäudebetrieb<sup>2</sup> von 44,1 MWh/Mio. € Umsatz (Vj. 47,9 MWh/Mio. € Umsatz). Dies entspricht einer Verbesserung von rund 8 % insbesondere durch die umfangreichen Modernisierungsmaßnahmen an unseren Immobilien. Bezogen auf unsere Belegschaft haben wir den Energieeinsatz, wie bereits im Vorjahr, um rund 6 % je Beschäftigten reduziert. Insgesamt investierten wir 32,0 Mio. € (Vj. 25,1 Mio. €) in energetische Maßnahmen in und an Gebäuden (taxonomiefähige Investitionen).

## Effiziente IT-Infrastruktur

ESRS E1-3  
GRI 302/3-3 | GRI 305/3-3

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

Um Emissionen entlang der Wertschöpfungskette sowie den eigenen Stromverbrauch zu reduzieren, läuft ein umfangreiches Programm zur Modernisierung unserer IT-Infrastruktur. Unter anderem werden dabei ältere Netzwerkgeräte und WLAN-Access-Punkte durch moderne und verbrauchsarme Geräte ersetzt und neue energieeffiziente Server in unseren Technischen Service Centern eingebaut. Darüber hinaus planen wir, bis 2026 die derzeit bei TÜV SÜD genutzten Laptops vollständig durch neue Geräte mit höherer Energieeffizienz zu ersetzen.

## Energiewende fördern

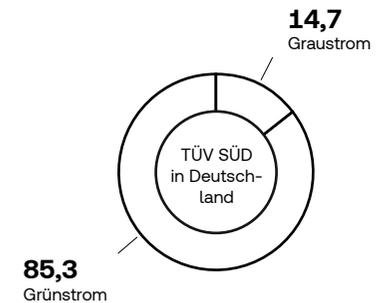
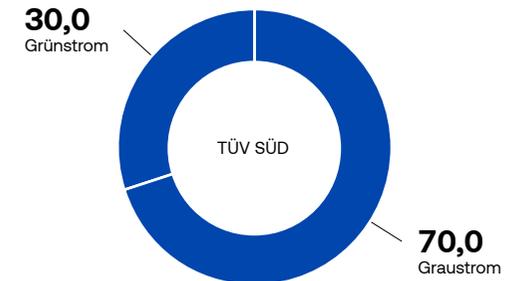
ESRS E1-3 | ESRS E1-5  
GRI 302/3-3 | GRI 302-1 | GRI 305/3-3

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 85,3 % nahezu auf Vorjahresniveau (85,8 %). Elektrizität, deren Herkunft nicht eindeutig verifizierbar war, floss als Graustrom in unsere THG-Bilanz ein. Insbesondere im Ausland wollen wir den Anteil von Grünstrom am Gesamtverbrauch gezielt erhöhen. Hier stehen wir weiter vor der Herausforderung, dass wir bei unseren angemieteten Gebäuden teilweise keinen Einfluss auf die Wahl der eingesetzten

## Elektrizitätsquellen

in %

11



Energieträger haben. Dies verlangsamt den Ausbau des bezogenen Grünstroms. Um den Bezug von Grünstrom aktiv zu fördern, prüfen wir die Möglichkeiten, Strom aus erneuerbaren Energiequellen mit entsprechenden Herkunftsnachweisen oder mithilfe von weiteren vertraglichen Mitteln zu beziehen.

<sup>2</sup> Dies schließt Elektrizität für Elektrofahrzeuge ein, die an unseren Standorten geladen wurden.

Neben dem Bezug von Grünstrom ist der Ausbau von Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) ein wichtiger Bestandteil unseres Transformationsplans.

In Deutschland wurden beispielsweise alle neu errichteten Technischen Service Center mit PV-Anlagen und Wallboxen ausgestattet. Insgesamt wurden im Berichtsjahr weitere PV-Anlagen mit einer Gesamtleistung von rund 1.000 kWp auf den Dächern unserer Geschäftsstellen installiert. So konnte mit rund 1.000 MWh mehr als die doppelte Strommenge im Vergleich zum Vorjahr erzeugt werden.

Neubauten werden grundsätzlich mit PV-Anlagen ausgestattet und auch bei Anmietungen halten wir an unserem Transformationsplan fest. So achten wir konsequent darauf, nur Gebäude zu beziehen, für deren Betrieb erneuerbare Energien genutzt werden.

Ein aktuelles Beispiel dafür ist unser neues 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 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 Transformationsplan die Kriterien für nachhaltiges Bauen: Unser im Jahr 2024 neu eröffnetes Prüflabor in Thailand entspricht den neusten globalen Standards für Baumaterialien. Durch die Nutzung lokaler und regionaler Bezugsquellen in der Bauphase trugen wir zudem zur Förderung der lokalen Infrastruktur bei.

### Mobilität der Beschäftigten

ESRS E1-2 | ESRS E1-6  
GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 305/3-3 | GRI 305-3 | GRI 305-4

Unsere Beschäftigten sorgen weltweit für technische Sicherheit und sind zur Prüfung von Industrieanlagen, Gebäuden oder anderen Objekten beim Kunden vor Ort. Das Management ihrer Reisetätigkeit bietet eine entscheidende Stellschraube zur Erreichung unserer Klimaziele.

Der Anstieg der absoluten Emissionen aus Geschäftsreisen<sup>3</sup> um rund 8 % im Vergleich zum Vorjahr geht mit dem Umsatzanstieg einher. Die THG-Emissionen aus den Geschäftsreisen der Beschäftigten trugen 2024 19,5 % zu unserem gesamten Corporate Carbon Footprint bei (Vj. 18,1 %). Innerhalb Deutschlands entsprechen die THG-Emissionen aus Geschäftsreisen 24,4 % unseres landesspezifischen Corporate Carbon Footprints (Vj. 23,5 %). Im Durchschnitt fielen, wie auch im Vorjahr, im Jahr 2024 pro Beschäftigten 2,0 t CO<sub>2</sub>e für Geschäftsreisen an.

Unsere konzernweite Reiserichtlinie gibt vor, Geschäftsreisen auf das notwendige Maß zu beschränken und den Einfluss der Geschäftsreisen auf das Klima gering zu halten. Dazu sind vor jeder Reise klar definierte Kriterien zu prüfen. Die Auswirkungen unserer Geschäftsreisen auf Umwelt und Klima messen wir mit Leistungskennzahlen wie beispielsweise

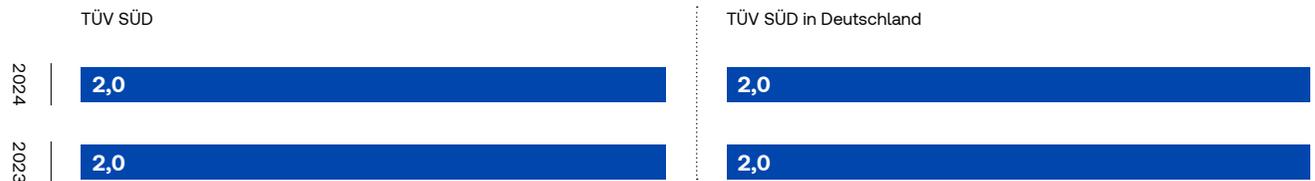
- dem Anteil von Elektrofahrzeugen an unserer Fahrzeugflotte und
- den Gesamtemissionen aus Geschäftsreisen.

Unsere jährliche THG-Bilanz umfasst die Emissionen aus Geschäftsreisen per Flugzeug, öffentlichen Verkehrsmitteln, Mietwagen und Taxen sowie mit privaten oder geleasten Fahrzeugen. Die Emissionen aus dem Pendelverkehr der Mitarbeitenden zur Arbeitsstätte werden basierend auf Umfragewerten ebenfalls geschätzt und in der THG-Bilanz berücksichtigt, fließen jedoch nicht in unsere Mobilitätskennzahlen ein.

#### Emissionen aus Mitarbeitermobilität<sup>1</sup>

in t CO<sub>2</sub>e pro Kopf

12



<sup>1</sup> THG-Emissionen aus physischen Reiseaktivitäten. Weitere THG-Quellen, die ausgabenbasiert berechnet und in der Kategorie 3.6 enthalten sind, sind dabei nicht berücksichtigt. Die Vorjahreswerte sind auf die volle Berichtsgrenze angepasst worden.

<sup>3</sup> Geschäftsreisen umfassen in diesem Kontext Geschäftsreisen per Flugzeug, öffentlichen Verkehrsmitteln, Mietwagen und Taxen sowie mit privaten oder geleasten Fahrzeugen.



## Fahrzeugflotte im Fokus

ESRS E1-6

GRI 305-1

Im Jahr 2024 wurden weltweit 23.179,2 t CO<sub>2</sub>e von unserer Fahrzeugflotte emittiert (einschließlich der THG-Emissionen aus geladenem Strom); davon entfallen 68,8 % auf unsere Fahrzeuge in Deutschland. Daher haben wir unsere Flotte als wesentlichen Hebel für unsere Dekarbonisierung identifiziert und setzen auf die Abkehr von fossilen Brennstoffen. Im Jahr 2024 konnten wir den Bestand an rein elektrisch angetriebenen Flottenfahrzeuge mehr als verdoppeln.

Seit Oktober 2021 sind zudem der Kraftstoffverbrauch und damit die THG-Emissionen jedes Leasingfahrzeugs bei TÜV SÜD direkt an einen Klimaschutzbeitrag gekoppelt. Damit werden international anerkannte, nach dem Gold-Standard zertifizierte Klimaschutzprojekte gefördert. Im Jahr 2024 beläuft sich die so kompensierte Emissionsmenge auf rund 17.300 t CO<sub>2</sub>e (Vj. 16.400 t CO<sub>2</sub>e).

## Nachhaltige Mobilität fördern

ESRS E1-3

Wir werden den wichtigen Hebel – die Mobilität unserer Beschäftigten – 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.

Unsere Mitarbeitenden haben zudem die Möglichkeit, ihre Flugreise an eine Kohlenstoffkompensation mittels zertifizierter Klimaschutzprojekte zu koppeln. Um unseren Beschäftigten drüber hinaus ein möglichst emissionsarmes Pendeln zu ermöglichen, gibt es bereits seit Jahren entsprechende Angebote.

## Locked-in-Emissionen

ESRS E1-1

Im Rahmen unseres Transitionspfads haben wir auch zukünftige Treibhausgasemissionen im Blick, die aufgrund bereits getroffener Entscheidungen entstehen werden (Locked-in-Emissionen). Dazu zählen zum Beispiel Emissionen aus bestehenden Gebäuden oder Fahrzeugen, die derzeit noch im Einsatz sind. Im Berichtsjahr 2024 haben wir erste qualitative Einschätzungen vorgenommen, um das potenzielle Ausmaß solcher Emissionen besser zu verstehen. Diese deuten darauf hin, dass der Anteil dieser Emissionen an unseren Gesamtemissionen vergleichsweise gering ausfällt.

Gleichzeitig arbeiten wir kontinuierlich daran, entsprechende Risiken frühzeitig zu erkennen und bei Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen – etwa durch die schrittweise Umstellung auf energieeffizientere Gebäude, die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte oder den Ausbau erneuerbarer Energien. Unser Ziel ist es, auch mittel- und langfristig klimarelevante Auswirkungen mit Blick auf unseren Dekarbonisierungspfad gezielt zu steuern.

## Materialeinsatz reduzieren, Kreislaufwirtschaft stärken<sup>4</sup>

### Papierverbrauch

GRI 301/3-3 | GRI 301-1

Im Jahr 2024 wurden an den Standorten von TÜV SÜD rund 250 t Papier verbraucht. Der Anteil der deutschen Standorte am weltweiten Papierverbrauch von TÜV SÜD liegt bei rund 30 %. Wir legen besonderen Wert darauf, wo immer möglich zertifiziertes Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft zu beziehen. Um den Papierverbrauch insgesamt weiter zu senken, fördern wir die Digitalisierung unserer Prozesse.

## Wassernutzung

GRI 303/3-3 | GRI 303-5

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, um sowohl unseren Wasserverbrauch als auch unser Abwasseraufkommen in der THG-Bilanz zu berücksichtigen. 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 2024 284.159,7 m<sup>3</sup> Frischwasser verbraucht (Vj. 271.630,3 m<sup>3</sup>). Damit ergibt sich ein Wasserverbrauch von 9,5 m<sup>3</sup> pro Beschäftigten (Vj. 9,7 m<sup>3</sup>).

## Abfallaufkommen

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 306/3-3 | GRI 306-2 | GRI 306-3 | GRI 306-4 | GRI 306-5

Wir arbeiten kontinuierlich 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 haben wir auf Konzernebene Kriterien für die kältemittelführenden Anlagen in unseren Laboren definiert, um deren Auswirkungen auf Umwelt und Klima zu minimieren. Diese Kriterien werden wir künftig in unserer Umweltrichtlinie verankern, die konzernweit die Leitplanken für die Abfallvermeidung setzt, insbesondere mit Blick auf unsere Strategie zur Kreislaufwirtschaft.

<sup>4</sup> Zusätzliche Angabe nach GRI.

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. Unter anderem nutzen wir eine Datenbank, um aussortierte Gegenstände zielgerichtet weiterzuvermitteln. Zugleich beziehen wir auch unsere Lieferkette in die Aktivitäten zur Kreislaufwirtschaft ein: Gemeinsam mit unseren Lieferanten erarbeiteten wir Lösungen für geschlossene Kreisläufe entlang unserer Lieferkette. [↔ Maßnahmen in der Lieferkette zur Nachhaltigkeit, siehe Seite 74](#)

Für das Jahr 2023 und 2024 schätzen wir das Abfallaufkommen von Papier und Pappe bei TÜV SÜD auf rund 7.500 t (Deutschland: 1.800 t). Die Recycling- und Wiederverwendungsquote wird dabei auf 70 % geschätzt (Deutschland: 80 %). Das Aufkommen gemischter Siedlungsabfälle, sogenannter „Restmüll“, wurde – wie im Vorjahr – auf weltweit 6.000 t hochgerechnet; davon entfallen schätzungsweise rund 1.800 t auf unsere deutschen Standorte. Diese Abfälle werden, soweit möglich, der thermischen Verwertung zugeführt.

## Ergänzende Angaben

ESRS E1-6

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

### Treibhausgasemissionen

in t CO <sub>2</sub> e	2024	Basisjahr 2023 <sup>1</sup>
Scope 1 Treibhausgasemissionen brutto	30.407,2	28.258,3
Scope 2 Treibhausgasemissionen marktbasierend brutto	37.044,6	33.681,0
Scope 2 Treibhausgasemissionen standortbasiert brutto	45.895,6	42.745,7
Scope 3 Gesamt Treibhausgasemissionen brutto	244.510,4	249.697,4
Scope 3.1: Weitere bezogene Produkte und Dienstleistungen	86.933,8	92.836,4
Scope 3.2: Kapitalgüter	15.601,8	20.652,4
Scope 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt)	39.149,9	37.305,5
Scope 3.4: Transport und Verteilung	6.912,8	6.204,9
Scope 3.5: Abfall	14.289,1	14.274,3
Scope 3.6: Weitere Geschäftsreiseaktivitäten	42.278,0	40.504,4
Scope 3.7: Pendeln der Mitarbeitenden	31.543,6	30.119,0
Scope 3.13: Fremdvermietungen	877,3	933,6
Scope 3.14: Franchise	719,9	667,0
Scope 3.15: Investitionen	6.204,3	6.200,0
Gesamt Treibhausgasemissionen (standortbasiert)	320.813,2	320.701,4
<b>Gesamt Treibhausgasemissionen (marktbasierend)</b>	<b>311.962,3</b>	<b>311.636,7</b>

1 Re-Baselining des Basisjahres 2023.

### Informationen aus der Finanzberichterstattung

2024	in Mio. €
Zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendeter Nettoumsatz	3.429,0
Umsatzerlöse	3.429,0

## Definitionen und Bewertungsmethoden

ESRS E1-6 | ESRS E1-7

GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3

**Berichtsgrenzen:** Alle vollkonsolidierten Tochtergesellschaften des jeweiligen Kalenderjahres sind in die THG-Bilanz einbezogen, sofern nicht anders ausgewiesen. Datenkonsolidierung und Emissionsquantifizierung erfolgen zentral für die ganze TÜV SÜD Gruppe. Es wird der finanzielle Kontrollansatz zugrunde gelegt.  [Geschäftsbericht 2024](#), Seite 127-131 40/einbezogene Unternehmen

Zur Identifizierung der für TÜV SÜD wesentlichen THG-Quellen haben wir Wesentlichkeitskriterien sowie eine Wesentlichkeitsschwelle von 5 % der Gesamtemissionen angewendet. Änderungen der historischen Daten können bspw. durch verbesserte Daten, neue Erkenntnisse oder Akquisitionen und Veräußerungen ausgelöst werden. Sich ergebende Nettoveränderungen werden einzeln geprüft und bei Überschreitung der Wesentlichkeitsschwelle auf das Basisjahr projiziert.

Unser Berichtsjahr umfasst das Kalenderjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember. Als Basisjahr wurde das Jahr 2023 gewählt, um Verzerrungen aufgrund der Covid-19-Pandemie auszuschließen und Vergleiche zwischen allen Emissionskategorien zu ermöglichen. Bei einer Überschreitung unserer Wesentlichkeitsschwelle von 5 % wird das Basisjahr rückwirkend angepasst.

Im Berichtsjahr konnten wir erstmals die Bilanzierung der gesamten Wertschöpfungskette und der relevanten THG-Quellen abschließen. Dies schließt auch die erstmals erfolgte Berücksichtigung aller Vorketten der Reiseaktivitäten und der dadurch genutzten Treibstoffe mit ein. Die THG-Bilanz 2023 wurde folglich um die Erstkonsolidierungen im Berichtsjahr sowie alle wesentlichen THG-Quellen erweitert.

**Emissionsquantifizierung:** Die Datenerhebung folgt einer Hierarchie (von der genauesten und bevorzugten bis zur größten Datenquelle): Wo immer möglich werden Primärdaten direkt erfasst und spezifische Emissionsfaktoren angewendet. Können keine direkten Messungen (Primärdaten) verwendet werden, werden Sekundärdaten und Schätzungen auf Basis von Annahmen abgeleitet. Liegen keine Lieferanten-spezifischen Emissionsfaktoren vor, werden gemäß unserer Hierarchie Literaturwerte aus anerkannten Datenbanken herangezogen, die die Gegebenheiten möglichst genau beschreiben. Zuletzt folgen wir zur Bilanzierung unserer vorgelagerten Scope-3-Emissionen, die zu schätzen sind, einem ausgabenbasierten Ansatz: Die Emissionen werden anhand der getätigten Ausgaben pro Warengruppe oder Dienstleistung und der zugehörigen Emissionsfaktoren (CO<sub>2</sub>e pro €) berechnet. Diese Methode ermöglicht eine Erfassung der vor- und nachgelagerten Emissionen, insbesondere bei fehlenden Primärdaten von Lieferanten.

Die Erhebung der Emissionsdaten für Scope 1 und Scope 2 basiert überwiegend auf Primärdaten. Dazu zählen tatsächliche Verbrauchsdaten, die durch direkte Erfassung, Rechnungen, Reiseberichte sowie Wartungsprotokolle gewonnen werden.

Rund 33 % der Scope-3-Emissionen werden auf Basis von Primärdaten (z. B. Aktivitätsdaten zum Ressourcenverbrauch wie Papier, Wasser, Reisetätigkeiten in Litern sowie Energieverbrauch gemieteter Vermögenswerte) oder Sekundärdaten (z. B. Reisetätigkeiten in Kilometern, geschätzter Energieverbrauch gemieteter Vermögenswerte und Abfallmengen auf Standortebene) ermittelt.

Weitere vorgelagerte Scope-3-Emissionen werden, wie zuvor beschrieben, mittels des ausgabenbasierten Ansatzes berechnet – etwa im Rahmen von Scope 3.1 (eingekaufte Waren und Dienstleistungen, die nicht über Aktivitätsdaten abgedeckt sind) sowie Scope 3.4 (vorgelagerter Transport und Verteilung).

**Kompensation:** Auch über unsere eigene Wertschöpfungskette hinaus wollen wir dabei mitwirken, den Klimawandel einzudämmen und die Dekarbonisierung langfristig zu fördern. Aus diesem Grund werden wir weiter in Kompensationsprojekte nach anerkannten, höchsten Standards investieren. In Neutralisationsprojekte (sogenannte Removal-Projekte) haben wir bisher noch nicht investiert.

**Netto-Null im Sinne des SBTi Corporate Net-Zero Standard:** Ein Unternehmen reduziert bis spätestens 2050 mindestens 90 % seiner gesamten THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) und neutralisiert die verbleibenden ≤ 10 % durch dauerhafte CO<sub>2</sub>-Entnahmen aus der Atmosphäre. Dabei dürfen die Restemissionen ausschließlich durch Maßnahmen mit dauerhafter Kohlenstoffspeicherung (Neutralisation) ausgeglichen werden.

# SOZIALES

## S1 Eigene Belegschaft

Arbeitgeberattraktivität

Personalentwicklung und Weiterbildung

Vielfalt und Einbeziehung

Work-Life-Balance

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Achtung der Menschenrechte

Sicherheit für Verbraucher und Endkunden

# Unser Anspruch

Wir ermöglichen den Geschäftserfolg von morgen, indem wir unsere Beschäftigten in einem modernen und von gegenseitigem Vertrauen geprägten Arbeitsumfeld kontinuierlich stärken und ihre Fähigkeiten weiterentwickeln. Zugleich haben wir über unsere Geschäftstätigkeit positiven Einfluss auf unser Umfeld. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Wahrung der Menschenrechte.

## Eigene Belegschaft

### Unsere Ziele

|| 13

 Ziele	 Maßnahmen	 Aktueller Stand
Wir wollen 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	26,8 %
Wir werden bis 2026 durchschnittlich 35 Bildungsstunden (Learning Hours) pro Beschäftigten pro Jahr erreichen	Verbreiterung des Lernangebots durch digitale Lernformate und Lernportale Förderung des selbstgesteuerten Lernens Neue Entwicklungsprogramme für Leadership und für Expertise	34,5 Stunden
Wir streben an, die Unfallquote LTIR <sup>1</sup> gegen null zu senken	Durchführung von jährlichen Sicherheitsunterweisungen Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsbereiche	LTIR = 0,6

Unsere Ziele im Themenfeld Eigene Belegschaft wurden vom Vorstand beschlossen. Der Zielerreichungsgrad wird jährlich gemessen und im Aufsichtsrat vorgestellt.

ESRS S1-5  
GRI 2-12

1 LTIR: Lost Time Incident Rate (Unfallquote).

**Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken: Eigene Belegschaft**

ESRS 2 SBM-3

GRI 3-2 | GRI 3-3

Thema	Beschreibung	Auswirkung/ Chance / Risiko
<b>Arbeitgeberattraktivität</b>		
	Der Mangel an Fachkräften kann die Erreichung der Wachstumsziele von TÜV SÜD beeinträchtigen.	Risiko
	Der Fachkräftemangel kann zu einem höheren Lohnniveau in der TIC-Branche führen und die Rentabilität von TÜV SÜD negativ beeinflussen.	Risiko
	Der Mangel an Personal kann zu einer Arbeitsüberlastung der bestehenden Belegschaft führen, was eine höhere Fluktuationsrate zur Folge haben könnte.	Risiko
	<b>Sichere Beschäftigung</b>	
	TÜV SÜD bietet den Mitarbeitenden ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit. Dies stärkt die wirtschaftliche Situation der Mitarbeitenden und ihrer Familien und wirkt sich positiv auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten aus.	Auswirkung
	<b>Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen</b>	
	TÜV SÜD legt großen Wert auf die gleichberechtigte Einbeziehung der Beschäftigten. Die enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen ist ein Kernelement der Unternehmenskultur. Dies wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus und verstärkt ihre Bindung an das Unternehmen.	Auswirkung
	<b>Vergütung und Nebeneleistungen</b>	
	TÜV SÜD bietet eine faire Vergütung. Dies fördert die Zufriedenheit und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden und wirkt sich positiv auf den Unternehmenserfolg aus.	Auswirkung
	TÜV SÜD bekennt sich zum Grundsatz der angemessenen Entlohnung und Chancengleichheit aller Mitarbeitenden. Wir streben ein objektives Entgeltsystem an, das frei jeglicher Diskriminierung ist.	Auswirkung
	<b>Arbeitszeiten</b>	
	Klar definierte Arbeitszeitregelungen schützen die Gesundheit der Mitarbeitenden.	Auswirkung
	Verstöße gegen diese Regelungen können die Gesundheit der betreffenden Mitarbeitenden gefährden. Werden zudem Gesetze verletzt, drohen rechtliche Konsequenzen und mögliche Reputationsverluste.	Risiko
<b>Work-Life-Balance</b>		
	Über den gesetzlichen Rahmen hinaus bietet TÜV SÜD eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen an, um der individuellen Lebenssituation der Mitarbeitenden zu entsprechen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern.	Auswirkung
<b>Vielfalt und Einbeziehung</b>		
	TÜV SÜD befasst sich aktiv mit der Vielfalt und Einbeziehung der Belegschaft, um neue Ideen und Perspektiven in das Unternehmen zu bringen und die gesellschaftliche Akzeptanz aller zu fördern.	Auswirkung
	Vorfälle von Diskriminierung oder Ungleichbehandlung können zu Rechtsstreitigkeiten und Reputationsverlusten führen.	Risiko
	TÜV SÜD fördert eine inklusive Unternehmenskultur, in der keine Form von Belästigung oder Diskriminierung geduldet wird.	Auswirkung
<b>Personalentwicklung und Weiterbildung</b>		
	TÜV SÜD investiert umfangreich in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Ihr Know-how ist die Grundlage für die Erfüllung unseres gesellschaftlichen Auftrags und stärkt das Vertrauen der Öffentlichkeit in Regulierungen und Standards zum Thema Sicherheit.	Auswirkung
	Defizite bei der Ausbildung der Mitarbeitenden können zum Verlust von Verträgen und Akkreditierungen führen.	Risiko
	Durch Investitionen in die Entwicklung der Mitarbeitenden kann TÜV SÜD sowohl den eigenen Erfolg als auch die Gesellschaft positiv beeinflussen.	Chance
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		
	TÜV SÜD will allen Mitarbeitenden ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld bieten. Dazu setzt das Unternehmen auch auf umfassende Gesundheits- und Arbeitssicherheitsprogramme, die unter anderem regelmäßige Sicherheitsschulungen und die Bereitstellung der erforderlichen Schutzausrüstung umfassen.	Auswirkung

# Unsere Personalstrategie

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 401/3-3 | GRI 402/3-3 | 403/3-3

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, die sich im Engagement für soziale Nachhaltigkeit von TÜV SÜD widerspiegeln:



Gesundheit und Wohlergehen



Hochwertige Bildung



Geschlechtergleichheit



Menschenwürdige Arbeit und  
Wirtschaftswachstum

Wir legen großen Wert darauf, unsere Beschäftigten einzubinden, sie in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu fördern und bei der Erhaltung ihrer physischen und

psychischen Gesundheit zu unterstützen. Die Unternehmenskultur ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Austausch in offener und transparenter Atmosphäre. Soziale Nachhaltigkeit wurde als Unternehmenswert in die globale HR-Strategie, die relevanten Richtlinien und in die HR-Prozesse integriert. 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 deren Attraktivität als Arbeitgeber.

## Steuerung der Personalarbeit

ESRS 2 SBM-2 | ESRS S1-4

Wir wollen in den kommenden Jahren die Zahl unserer Beschäftigten jährlich um bis zu 5 % erhöhen. Diese Menschen für TÜV SÜD zu gewinnen, mit ihren Fähigkeiten in das Unternehmen zu integrieren und sie weiterzuentwickeln, sind zentrale Herausforderungen für unseren Personalbereich.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen und die Personalarbeit effizient zu steuern, haben wir eine Reihe von konzernweit gültigen Managementansätzen entwickelt. Dabei vereint der übergeordnete Managementansatz „Arbeitgeberattraktivität“ die Basiselemente wie angemessene Vergütung, sozialer Dialog, Austausch mit Arbeitnehmervertretungen und weitere allgemeine Arbeitnehmerrechte.

Die spezifischen Themen sind in den Managementansätzen zu „Personalentwicklung und Weiterbildung“, „Vielfalt und Einbeziehung“, „Work-Life-Balance“ sowie „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ gegliedert.

Für die Umsetzung der einzelnen Managementansätze sind themenspezifische Center of Excellence verantwortlich. Die Umsetzung und die erreichten Meilensteine werden regelmäßig überprüft und Änderungsbedarfe evaluiert. Wesentliche Erkenntnisse aus diesem Prozess werden in der Personalstrategie berücksichtigt sowie in den unternehmensweiten Strategieprozess implementiert.

Der Großteil der administrativen Personalarbeit ist bei TÜV SÜD in Shared-Service-Bereichen gebündelt. Im täglichen Kontakt mit den Mitarbeitenden und Führungskräften werden deren Belange und Anliegen erfasst und angemessene Maßnahmen eingeleitet. Gleichzeitig erhalten die Führungskräfte über ein Dashboard Einblick in die wichtigsten Personalkennzahlen und haben Zugriff auf Informationen zur Nachfolge- und Personalplanung sowie zum unternehmensweiten Talentpool.

## Richtlinien

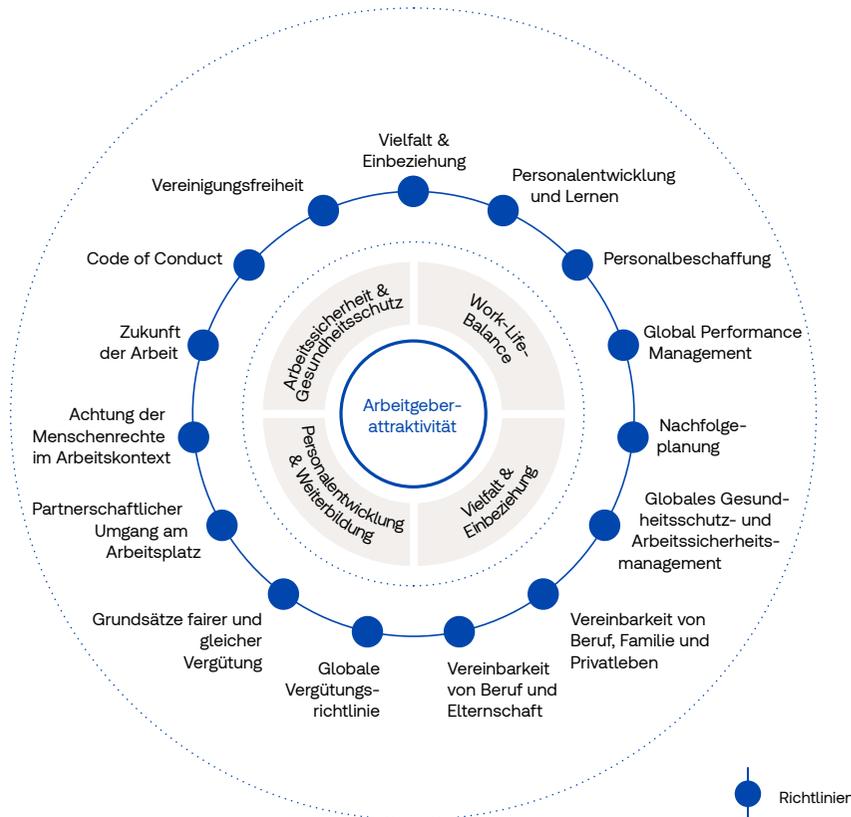
ESRS S1-1

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 406/3-3 | GRI 407/3-3

Alle Managementansätze sind in konzernweit geltenden Richtlinien geregelt.

### Managementansätze und Richtlinien im Personalbereich

14



Richtlinien

Als Kern des Compliance-Programms von TÜV SÜD dient der Code of Conduct als Wertekompass für alle Personen, die für oder im Namen von TÜV SÜD tätig sind. Ergänzend zum **Code of Conduct** gibt es eine Vielzahl von Richtlinien im Personalbereich, die zur Konkretisierung der spezifischen Themen dienen. [TÜV SÜD Code of Conduct, tuvsud.com](#)

So betont die Richtlinie **Achtung der Menschenrechte im Arbeitskontext** die Einhaltung internationaler Menschenrechts- und Sozialnormen, die Förderung von Vielfalt und einer integrativen Unternehmenskultur sowie das Verbot von unethischem Verhalten und Diskriminierung. [Achtung der Menschenrechte, siehe Seite 58](#)

Die globale Richtlinie zu **Personalbeschaffung** beschreibt die entsprechenden Prozesse innerhalb des Unternehmens und macht diese transparent; für externe Interessenten sind diese auf der globalen Karrierewebsite sowie den lokalen Websites von TÜV SÜD einsehbar.

Auch für **Personalentwicklung und Lernen** gibt eine Richtlinie den Rahmen vor, um individuelle Kompetenzen der Mitarbeitenden entsprechend ihrer spezifischen aktuellen und zukünftigen Aufgabe zu entwickeln und gleichzeitig die Interessen der Beschäftigten mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Die Richtlinie zum **Globalen Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsmanagement** zielt auf die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden ab. Dazu zählen die Gewährleistung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen und die Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen und Unfälle, aber auch die Stärkung der Eigenverantwortung für ein sicheres Verhalten am Arbeitsplatz

und einen gesunden Lebensstil. Sie regelt die Organisation des Gesundheitsschutzes und definiert unternehmensweite Mindeststandards und Kennzahlen.

Ziel unserer Richtlinie zur **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben** ist es, die vorhandenen personalpolitischen Instrumente in den TÜV SÜD-Gesellschaften für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben konsequent zu nutzen.

Mit unserer Richtlinie zur **Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft** verpflichten wir uns, Eltern bei ihren individuellen Lebensentwürfen zu unterstützen und entsprechende Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Deshalb bieten wir zusätzlich zu den Bedingungen, die an den jeweiligen Standorten in den Regionen gelten, freiwillige Leistungen an und sorgen so für einen einheitlichen Mindeststandard.

Den Rahmen für das Diversity Management setzt die Richtlinie **Vielfalt und Einbeziehung**. In ihr sind die Grundsätze festgelegt, um Vielfalt und Inklusion in den Strukturen und Prozessen des Konzerns zu verankern und eine Kultur der Offenheit und Innovation zu entwickeln.

Wir wollen eine Unternehmenskultur pflegen, in der ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima gelebt wird. Diesen Anspruch haben wir in der Richtlinie zum **partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz** festgehalten. 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** sind Prinzipien festgelegt, um die Flexibilität und Digitalisierung in der modernen Arbeitswelt zu fördern.

Unsere **globale Vergütungsrichtlinie** sowie unsere **Grundsätze für eine faire und geschlechtsunabhängige Vergütung** reflektieren unsere Überzeugung, dass unter Berücksichtigung lokaler Unterschiede sämtliche Gehaltsentscheidungen sachlich und unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität oder anderen subjektiven Faktoren erfolgen sollen.

Die Leistung unserer Beschäftigten soll möglichst objektiv und nach unternehmensweit einheitlichen Maßstäben bewertet werden. 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.

Die Richtlinie **Nachfolgeplanung** beschreibt den Prozess zur Identifikation und Entwicklung von Beschäftigten, die das Potenzial haben Führungs- und Schlüsselpositionen zu übernehmen.

Die Richtlinie zur **Vereinigungsfreiheit** stellt sicher, dass alle Beschäftigten das Recht haben, sich frei zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, ohne Einmischung oder Diskriminierung zu erfahren. Diese Rechte sind im ILO-Übereinkommen 87 und 98 verankert. TÜV SÜD verpflichtet sich, diese Prinzipien auch bei Geschäftspartnern zu fördern und negative Auswirkungen auf diese Rechte zu verhindern.

## Kommunikation

[ESRS 2 SBM-2](#) | [ESRS S1-2](#) | [ESRS S1-3](#) | [ESRS S1-4](#) | [ESRS S1-17](#)

## Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

[GRI 2-29](#) | [GRI 402-1](#)

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

Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind aktiv an Transformationsprojekten im Konzern beteiligt. Mit ihnen werden auch Verhandlungen zu Sozialplänen und Interessenausgleichen geführt. So können konkrete Vorschläge eingebracht werden, um negative Auswirkungen auf die Belegschaft zu minimieren. Darüber hinaus werden Dialogveranstaltungen – sogenannte Town-Hall-Meetings – organisiert, bei denen die Belegschaft umfassend über geplante Änderungen informiert wird und die Gelegenheit hat, Fragen sowie Bedenken direkt an die Unternehmensleitung und die Interessenvertretung zu adressieren.

Die besonderen Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Beschäftigter nimmt in Deutschland eine Schwerbehindertenvertretung wahr. Die Konzernrahmenvereinbarung Inklusion setzt unternehmensweit den Rahmen, um die erfolgreiche Inklusion und Unterstützung von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben weiter voranzutreiben.

## Dialog mit den Beschäftigten

GRI 2-29

Mit dem Befragungsansatz „People’s Voice“ holen wir Feedback von aktiven und ehemaligen Beschäftigten sowie Kandidaten ein. Dazu führen wir einmal jährlich die sogenannte Engagement-Befragung durch – unter anderem zu den vier KPIs Zufriedenheit, Motivation, Bleibeintention und Weiterempfehlung. Zusätzlich zu den jährlich wiederkehrenden Fragen werden jedes Jahr zwei bis drei strategische Fokus-themen bei den Mitarbeitenden abgefragt; im Jahr 2024 waren das die Themen Zugehörigkeit und Führungskultur.

Nach der Befragung erhalten alle Führungskräfte Zugriff auf die für sie relevanten Ergebnisse, teilen diese mit ihren Mitarbeitenden, definieren Handlungsfelder und leiten Folgemaßnahmen ab. Parallel dazu werden übergreifende Maßnahmen in den Regionen und Divisionen sowie auf unternehmensweiter Ebene umgesetzt. So kann das Feedback der Mitarbeitenden sowohl in lokale als auch in unternehmensübergreifende Entscheidungen einbezogen werden.

## Kanäle für Hinweisgebende

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

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 Mitarbeitenden 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.

Weltweit steht zudem der TÜV SÜD Trust Channel als externe Plattform zur Verfügung. Zugleich sind die Verantwortlichen in den Regionen aufgefordert, auch über den TÜV SÜD Trust Channel hinaus transparente und leistungsfähige Beschwerdeprozesse für alle Beschäftigten sicherzustellen. Diese Kommunikationsmöglichkeiten werden jährlich in den verpflichtenden Compliance-Schulungen thematisiert. So ist sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden diese Kanäle kennen und auch nutzen können. Die eingegangenen Meldungen werden nach Meldeweg durch die Compliance-Organisation und den Konzernbereich HR bearbeitet und nachverfolgt mit dem Ziel, faire Ergebnisse zu erreichen, die die Bedürfnisse aller Parteien berücksichtigen.

↔ [Unser Hinweisgebersystem – der TÜV SÜD Trust Channel, siehe Seite 67](#)

🌐 [TÜV SÜD Trust Channel, tuvsud.com](#)

# Arbeitgeberattraktivität

## Mitarbeitende gewinnen

ESRS S1-4  
GRI 401/3-3

Um unsere Wachstumsziele zu erreichen, wollen wir weltweit qualifizierte Menschen für TÜV SÜD 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. So ist beispielsweise in mehr als 20 Ländern eine Vielzahl von Stellenangeboten über eine zentrale Plattform für Bewerber zugänglich. Zudem sind relevante Informationen aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens auf der globalen Karrierewebsite von TÜV SÜD für alle Interessenten zugänglich, die in Ländern wie den USA, Indien und Spanien durch lokale Plattformen ergänzt wird. Zusätzlich zeigt eine eigene Seite zum Thema Nachhaltigkeit auf einen Blick, welche Tätigkeiten und Stellen TÜV SÜD in diesem Bereich anbietet.

Um qualifiziertes Personal für TÜV SÜD zu gewinnen, wurde bereits 2019 die Arbeitgebermarke „Future in Your Hands“ entwickelt. Weltweit eingesetzt und über entsprechende Kampagnen lokal, regional und international kommuniziert, stellt sie die Attraktivität von TÜV SÜD als Arbeitgeber in den Vordergrund. Im Berichtsjahr 2024 wurden so verschiedene globale Awareness-Kampagnen über LinkedIn umgesetzt. Zudem wurden neue Videoformate für Social-Media-Kanäle entwickelt, um die Attraktivität von TÜV SÜD als internationalem Arbeitgeber noch deutlicher hervorzuheben und das Thema Weiterentwicklung in den Vordergrund zu rücken.

Im Corporate-Ambassador-Programm engagieren sich inzwischen mehr als 200 Mitarbeitende als Botschafterinnen und Botschafter unseres Unternehmens, um die Bekanntheit von TÜV SÜD als Arbeitgeber zu erhöhen. Das lokale Programm in China wurde mit dem Award „Best Employer Brand Practice“ des Employer Branding Institute ausgezeichnet.

Im Jahr 2024 haben wir ein Pilotprojekt mit der Arbeitgeberbewertungsplattform Glassdoor initiiert. Um ein überzeugendes Arbeitgeberprofil aufzubauen, wurden Daten analysiert, Bewertungen aktiv gemanagt und Mitarbeitende ermutigt, ihre Erfahrungen mit TÜV SÜD zu teilen. Ähnliche Maßnahmen wurden auf lokalen Plattformen wie Kununu in Deutschland und AmbitionBox in Indien umgesetzt.

Um unser Arbeitgeberimage sowie unsere Recruitingprozesse zu überprüfen und weiter zu optimieren, befragen wir alle Bewerberinnen und Bewerber zu ihren Erfahrungen und Eindrücken. Bei der Frage, wie zufrieden die Kandidaten mit dem Bewerbungsprozess bei TÜV SÜD sind, erreichten wir im Jahr 2024 im Durchschnitt einen Wert von 8,8 von 10 (Vj. 8,4).

## Ganzheitliche Leistungsbewertung

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. Sie unterstützen damit unsere strategische Zielsetzung, Weiterentwicklung und Qualifizierung kontinuierlich zu fördern und die Beschäftigten so auf die sich stetig verändernden Aufgaben und Herausforderungen vorzubereiten.

In einer Vielzahl von Ländern wird Leistung anhand von Maßstäben bewertet, die eine ganzheitliche Beurteilung erlauben, also nicht nur im Hinblick auf das Erreichen spezifischer Ziele. Auch die Entwicklung und der Einsatz von Kompetenzen wird in der Bewertung berücksichtigt, ebenso wie die Fähigkeit, die TÜV SÜD-Werte in der täglichen Arbeit mit Leben zu füllen.

Im Rahmen einer globalen Initiative zur Digitalisierung von Personalprozessen wird seit Sommer 2024 daran gearbeitet, die Prozesse zur Zielsetzung und Leistungsbeurteilung weltweit zu vereinheitlichen und zu optimieren. Ende 2025 soll dann der neue Prozess in ausgewählten Ländern pilotiert werden. Neben der Prozessoptimierung und IT-Systemunterstützung liegt ein besonderer Fokus auf der Schulung von Führungskräften und Mitarbeitenden. Ziel ist es, sowohl Leistungserwartungsgespräche zu Jahresbeginn als auch Feedbackgespräche zum Jahresende transparent und motivierend zu gestalten und den Führungskräften entsprechende Schulungsunterlagen an die Hand zu geben. Ergänzende Angebote für Feedback und Entwicklung sollen es allen Mitarbeitenden ermöglichen, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zu identifizieren und zu nutzen.

## Vergütung und Nebenleistungen

ESRS S1-4 | ESRS S1-10

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

TÜV SÜD steht für eine angemessene, marktorientierte und stets existenzsichernde Vergütung und für Chancengleichheit aller Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Familienstand oder Status der Lebenspartnerschaft, Rasse, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Geschlechtsumwandlung, Schwangerschaft und Mutterschaft, flexibler Arbeitszeit oder Teilzeitarbeit. Wir honorieren individuelle Leistungen und fördern das Potenzial und die Entwicklung der Beschäftigten in einem sicheren und attraktiven Unternehmensumfeld.

Die Durchführung der Gehaltsrunden folgt einem weltweit einheitlichen Prozess: Gehaltsentscheidungen orientieren sich an standardisierten Leitplanken. Gehälter werden stets oberhalb der jeweiligen Mindestlohanforderungen und

innerhalb marktüblicher Bandbreiten bestimmt. Das Prinzip der leistungsgerechten Vergütung gewährleistet eine objektiv nachvollziehbare Entwicklung der Entlohnung. 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.

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.

Die von TÜV SÜD angebotenen Nebenleistungen werden innerhalb der jeweiligen Mitarbeitergruppen allen Beschäftigten gleichermaßen gewährt.

## Ergänzende Angaben

ESRS S1-6  
GRI 2-7

Die Kennzahlen im Abschnitt Eigene Beschäftigte werden zentral durch den Konzernbereich Human Resources nach einheitlichen Methoden erhoben und unter Einhaltung der jeweilig geltenden Datenschutzverordnungen verwaltet.

### Eigene Beschäftigte

#### Entwicklung in den Regionen

Anzahl	2024	2023	2022
<b>EUROPE</b>			
weiblich	6.130	5.754	5.452
männlich	14.176	13.046	12.570
divers / nicht angegeben	36	8	15
<b>Gesamt</b>	<b>20.342</b>	<b>18.808</b>	<b>18.037</b>
davon Deutschland <sup>1</sup>	14.635	14.056	13.533
<b>ASIA</b>			
weiblich	3.130	2.894	2.726
männlich	5.203	4.990	4.697
divers / nicht angegeben	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>8.333</b>	<b>7.884</b>	<b>7.423</b>
davon China <sup>1</sup>	3.666	3.416	3.292
<b>AMERICAS</b>			
weiblich	520	458	428
männlich	794	756	702
divers / nicht angegeben	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>1.314</b>	<b>1.213</b>	<b>1.135</b>

1. Alle anderen Länder liegen unter den Berichtsgrenzen.

Der Anstieg der Beschäftigtenzahl ergab sich aus dem allgemeinen Unternehmenswachstum und den im Geschäftsjahr 2024 getätigten Unternehmenstransaktionen. Der Anstieg in der Kategorie divers/nicht angegeben im Jahr 2024 resultierte aus den unterjährigen Unternehmenserwerben. Weiterführende Informationen finden sich im Mitarbeiterbericht des Geschäftsberichts 2024.

### Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis

#### Vollzeit / Teilzeit

Anzahl	2024	2023	2022
<b>weiblich</b>			
Vollzeit	7.553	6.984	6.555
Teilzeit	2.229	2.120	2.051
<b>Summe</b>	<b>9.782</b>	<b>9.104</b>	<b>8.606</b>
<b>männlich</b>			
Vollzeit	18.377	17.155	16.408
Teilzeit	1.803	1.639	1.573
<b>Summe</b>	<b>20.180</b>	<b>18.794</b>	<b>17.981</b>
<b>divers / nicht angegeben</b>			
Vollzeit	26	6	7
Teilzeit	1	1	1
<b>Summe</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>Gesamt</b>			
Vollzeit	25.956	24.145	22.970
Teilzeit	4.033	3.760	3.625

Die Mehrheit unserer aktiven Mitarbeitenden ist vollzeitbeschäftigt. Eine Tätigkeit in Teilzeit nutzen Beschäftigte, die ein höheres Maß an Flexibilität in ihrer aktuellen Lebenssituation benötigen. Weiterführende Informationen finden sich im Abschnitt „Work-Life-Balance“.

### Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis

#### Befristet / unbefristet

Anzahl	2024	2023	2022
<b>EUROPE</b>			
unbefristet	18.930	17.501	16.810
befristet	1.408	1.307	1.231
<b>Summe</b>	<b>20.338</b>	<b>18.808</b>	<b>18.041</b>
<b>ASIA</b>			
unbefristet	5.714	5.318	4.955
befristet	2.623	2.565	2.468
<b>Summe</b>	<b>8.337</b>	<b>7.883</b>	<b>7.423</b>
<b>AMERICAS</b>			
unbefristet	1.265	1.161	1.091
befristet	49	53	40
<b>Summe</b>	<b>1.314</b>	<b>1.214</b>	<b>1.131</b>
<b>Gesamt</b>			
unbefristet	25.909	23.980	22.856
befristet	4.080	3.925	3.739

Die Mehrheit unserer Mitarbeitenden haben ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Befristete Verträge werden unter anderem an Werkstudenten, Auszubildende oder Personen vergeben, die projekt- oder vertretungsbezogen für TÜV SÜD tätig sind.

## Fluktuation in der Belegschaft

GRI 401-1

Allgemein / freiwillig <span style="float: right;">≙ 12</span>			
in %	2024	2023	2022
Freiwillige Fluktuation	7,3	7,5	7,9
Allgemeine Fluktuation	13,0	12,6	13,4

Die allgemeine Fluktuation umfasste 3.910 Personen bzw. lag bei 13,0 %. Die freiwillige Fluktuation lag mit weniger als 2.200 Personen darunter.

## Kollektivvereinbarungen

ESRS S1-8

GRI 2-30 | GRI 402-1

Im tariflichen bzw. kollektivrechtlichen Bereich wurden im Jahr 2024 keine neuen Vereinbarungen getroffen. Weltweit unterliegen 53,7 % unserer Beschäftigten anwendbaren Tarifverträgen oder Kollektivvereinbarungen. In Deutschland beträgt ihr Anteil an der Belegschaft rund 100 %, im europäischen Wirtschaftsraum (einschließlich Deutschland) liegt er bei 82,2 %. Außerhalb Europas sind weitere 3,6 % unserer Mitarbeitenden über Kollektivvereinbarungen abgesichert. Im europäischen Wirtschaftsraum werden 85,3 % der Belegschaft durch Arbeitnehmervertreter in den Gremien vertreten. Eine weitere Aufgliederung der Daten für den europäischen Wirtschaftsraum erfolgt nicht, da alle anderen Länder unter den Berichtsgrenzen liegen.

TÜV SÜD hat den Anspruch, dass notwendige Betriebsänderungen und damit zusammenhängender Personalabbau weltweit nicht nur nach gesetzlichen Vorgaben, sondern stets auch sozialverträglich umgesetzt werden. Jede TÜV SÜD-Gesellschaft hat bei Personalabbau eine Sozialauswahl vorzunehmen und zu überprüfen, ob wirtschaftliche Nachteile, die den Mitarbeitenden infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, abgemildert werden können. Dort, wo keine gesetzlichen Kündigungsfristen zur Anwendung kommen, sind Mindestkündigungsfristen im Arbeitsvertrag festgelegt. Die in der Regel längeren vertraglichen Kündigungsfristen gehen den gesetzlichen Kündigungsfristen vor.

## Angemessene Vergütung und soziale Sicherung

ESRS S1-10 | ESRS S1-11 | ESRS S1-12

GRI 401-2

In Deutschland, aber auch in vielen anderen Ländern, sind die Gehaltsstrukturen für einen Großteil der Beschäftigten durch die jeweils geltenden (Haus-)Tarifverträge vorgegeben. In Ländern ohne eigene tarifrechtliche Vorgaben setzen die relevanten TÜV SÜD-Richtlinien die Mindeststandards, wodurch eine angemessene Vergütung unserer Beschäftigten weltweit als gegeben angenommen wird.

TÜV SÜD-Beschäftigte in der Europäischen Union sind über die gesetzlichen Sozialversicherungsprogramme abgesichert. Weltweit sind 90 % bzw. mehr als 27.000 der Beschäftigten durch staatliche Sozialversicherungssysteme oder durch von TÜV SÜD angebotene Leistungen im Krankheitsfall geschützt. Mehr als 85 % bzw. etwa 25.500 unserer Beschäftigten weltweit haben eine finanzielle Absicherung

bei Verlust des Arbeitsplatzes und während Inanspruchnahme von Elternzeit. Für diese Mitarbeitenden bestehen auch Altersversorgungsregelungen, sei es über gesetzliche Rentenversicherungen oder von TÜV SÜD angebotene Leistungen. Weltweit sind alle Beschäftigten von TÜV SÜD im Falle von Arbeitsunfällen und daraus möglicherweise entstehenden Einschränkungen (Behinderungen) abgesichert. In den USA und Kanada werden arbeitgeberfinanzierte freiwillige Zusatzleistungen nur Mitarbeitenden angeboten, die mehr als 30 bzw. 32 Wochenstunden beschäftigt sind.

Unter Berücksichtigung gesetzlicher Restriktionen bei der Datenerhebung sind zum 31. Dezember 2024 rund 2 % unserer Belegschaft Menschen mit Beeinträchtigungen.

## Leistungsbeurteilung

ESRS S1-13

GRI 404-3

Rund 78 % unserer Beschäftigten, das entspricht rund 23.400 Personen, erhalten regelmäßig, mindestens jedoch jährlich, eine Leistungsbeurteilung. Aufgeteilt nach Geschlecht wurden 31,9 % aller weiblichen Beschäftigten und 63,7 % aller männlichen Beschäftigten leistungsbezogen beurteilt. 4,4 % der Leistungsbeurteilungen konnten keinem Geschlecht zugeordnet werden.

## Beschäftigte, die keine Arbeitnehmer sind

ESRS S1-7

GRI 2-8

Zum 31. Dezember 2024 waren bei TÜV SÜD 6.993 Personen (Vj. 6.938) beschäftigt, die keine Arbeitnehmer sind.

## Definitionen und Bewertungsmethoden

ESRS S1-6 | ESRS S1-7

GRI 2-7 | GRI 2-8

Bei der Ermittlung der Daten im Abschnitt Arbeitgeberattraktivität wurden keine Annahmen getroffen. Die Datenerhebung erfolgte jeweils zum 31. Dezember.

Die in diesem Abschnitt erläuterten Definitionen gelten für alle dargestellten Personalzahlen, soweit nicht anders vermerkt.

**Eigene Beschäftigte** sind Personen, die in einem direkten arbeitsvertraglichen Verhältnis mit TÜV SÜD stehen. Die Geschlechtskategorie wird durch den Beschäftigten selbst gewählt. Zur Auswahl stehen männlich, weiblich oder nicht angegeben/divers.

**Anzahl der Mitarbeitenden pro Land, Geschlecht, Vertragstyp und Altersverteilung:** Diese Zahl bezieht sich auf die Gesamtzahl der Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie in Voll- oder Teilzeit beschäftigt sind. Jede Person wird dabei als 1,0 gezählt. Der Personalbestand und die Zahl der FTEs umfasst alle Beschäftigten, unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses (befristet/unbefristet). Personen, die über einen längeren Zeitraum abwesend sind, zum Beispiel aufgrund von Elternzeit oder längerfristigen Erkrankungen, werden bei der Erhebung ebenfalls berücksichtigt.

**FTEs (oder Vollzeitäquivalente)** sind ein Maß für die vertragliche Arbeitszeit einer beschäftigten Person im Verhältnis zu einem Vollzeitvertrag für dieselbe Position und dasselbe Land. Diese Zahl wird verwendet, um die aktive Belegschaft in Vollzeitstellen zu quantifizieren. Ein FTE von 1,0 steht für einen Vollzeitbeschäftigten, während ein FTE von 0,5 eine Arbeitsbelastung angibt, die einem Teilzeitbeschäftigten entspricht, der 50 % einer Vollzeitstelle arbeitet. Der durchschnittliche FTE-Wert wird über das gesamte Jahr abgeleitet; Basis dafür sind vierteljährliche Erhebungen zum Quartalsende.

**Fluktuation bzw. freiwillige Fluktuation:** Mit der Unterscheidung zwischen freiwilliger Fluktuation (wenn Mitarbeitende selbst kündigen) und allgemeiner Fluktuation (wenn Mitarbeitende altersbedingt aus dem Unternehmen ausscheiden, ihr Vertrag ausläuft oder sie gekündigt werden) dient die Fluktuation als Maß für die Bindung von Talenten. Um die Mitarbeiterfluktuation zu berechnen, wird die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die in einem bestimmten Zeitraum ausscheiden, durch die Gesamtzahl der Mitarbeitenden in diesem Zeitraum dividiert. Die Berechnung basiert auf der Anzahl der Mitarbeitenden und nicht auf Vollzeitäquivalenten (FTE). Die Abgänge werden ab dem Monat, in dem keine Vergütung

mehr gezahlt wird, in die Berechnung einbezogen. Zum Beispiel wird bei einigen langjährigen Mitarbeitenden das Gehalt nach dem Ausscheiden unter Umständen einige Monate weitergezahlt, ihr Ausscheiden wird erst nach diesem Zeitraum bei der Berechnung der Fluktuation berücksichtigt.

**Beschäftigte, die keine Arbeitnehmer sind,** haben einen Dienstleistungsvertrag mit TÜV SÜD geschlossen. Sie sind überwiegend als freie Referenten in der TÜV SÜD Akademie, Auditoren und Experten in den Divisionen tätig. Zu dieser Personengruppe zählen auch Zeitarbeitskräfte, die über Personaldienstleister beigestellt sind. Jede Person, die zum 31. Dezember einen laufenden Dienstleistungsvertrag mit TÜV SÜD abgeschlossen hat oder beigestellt ist, wird dabei als 1,0 gezählt. Annahmen wurden bei der Datenerhebung nicht getroffen.

# Personalentwicklung und Weiterbildung

ESRS S1-13  
GRI 404/3-3 | GRI 404-2

In einem dynamischen Umfeld verändern sich unsere Aufgaben als Dienstleistungsunternehmen kontinuierlich. Im gleichen Maße entwickeln sich die Anforderungen, die wir 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. Wir unterstützen die Weiterentwicklung in den eigenen Reihen und setzen auf eine frühe Identifizierung von Talenten mit Potenzial zur Übernahme weitergehender Aufgaben.

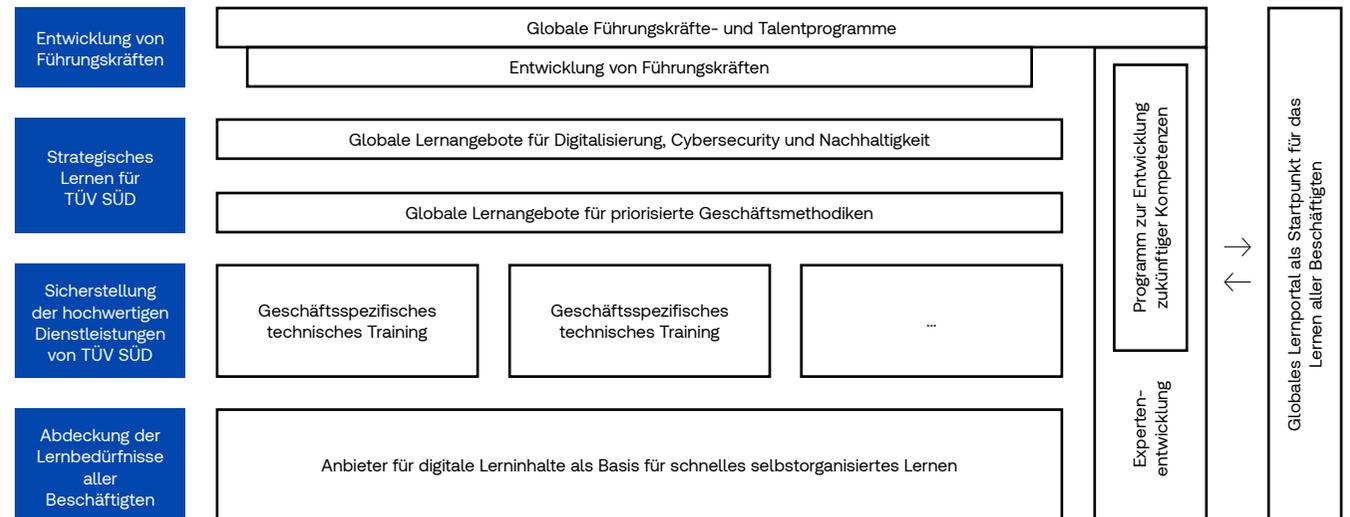
Um allen Beschäftigten je nach Aufgabe, Position, Ausbildung und Wissensstand im Unternehmen optimale Entwicklungsangebote machen zu können, etablieren wir flexible und individuelle Möglichkeiten zur fachlichen und fachübergreifenden Weiterbildung und Entwicklung. Immer mehr Lernangebote sind auch digital verfügbar, um den Zugang zu Wissen vom individuellen Einsatzort unabhängig zu gestalten.

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

erbringen, liegt in der Verantwortung der Gesellschaften und Regionen. Diese stellen über ein aktives Management der Aus- und Weiterbildungsthemen 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.

Weiterhin setzen wir auf den Austausch von Wissen innerhalb der Belegschaft, um das gegenseitige Lernen im Unternehmen zu fördern. Über ein globales Mentoringprogramm können sich die Beschäftigten weltweit vernetzen und ihr Wissen und ihre Erfahrung innerhalb des Unternehmens weitergeben. Derzeit sind mehr als 100 Personen Teil des Mentoringpools von TÜV SÜD.

## Globale Lernlandschaft TÜV SÜD



## Leadership und Expertenentwicklung

Um der Vielfalt von Lern- und Entwicklungsbedürfnissen mit entsprechenden Angeboten zu begegnen, haben wir die Plattform „Grow Perform Succeed“ (GPS) entwickelt, die den Beschäftigten Zugang zu verschiedenen Entwicklungsprogrammen 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.

Neben vielfältigen Lernangeboten, die allen Beschäftigten offenstehen, wollen wir auch die Entwicklung von Führungskräften, Nachwuchskräften mit Potenzial, Sachverständigen sowie Expertinnen 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.

Die weltweit etablierte Lernlandschaft mit klaren Schwerpunkten und Verantwortlichkeiten wurde im Berichtsjahr 2024 weiter ausgebaut. Die Entwicklung von Führungskräften basiert auf den im Jahr 2023 formulierten Führungsleitlinien. 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.

Im Berichtsjahr 2024 lag ein Schwerpunkt der Aktivitäten auf der Durchführung von LeadTS, dem globalen Programm für die 300 Top-Führungskräfte bei TÜV SÜD. 180 Führungskräfte haben bisher daran teilgenommen. Das Programm zielt insbesondere auf die Stärkung der Führungskompetenz sowie auf die Verbesserung der übergreifenden Zusammenarbeit ab.

Auch die bewährten Programme für Führungskräfte wurden im Berichtsjahr 2024 erneut durchgeführt und zudem inhaltlich weiterentwickelt. So unterstützt „Learn to Lead“ neue Führungskräfte in allen Facetten ihrer Rolle, während sich das „Advanced Leadership Program“ an erfahrene Führungskräfte richtet. Das digitale Format „Leading Awesome“, das insbesondere auf das Lernen von- und miteinander setzt, ergänzt das Lernangebot.

Das neue Führungstraining „Caring Leadership“ gibt Impulse, wie ein unterstützendes Arbeitsumfeld geschaffen werden kann, das zu mehr Wohlbefinden, Engagement und Produktivität unserer Mitarbeitenden führt. Es ist in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Tschechisch verfügbar.

Zur systematischen Weiterentwicklung von Expertinnen und Experten mit Potenzial wurde das dreistufige „Future Expertise Development Program“ gestartet. Die Lernprogramme auf allen drei Ebenen wurden im Berichtsjahr erfolgreich pilotiert und werden in den nächsten vier Jahren mit einer definierten Zielgruppe von Experten durchgeführt.

## Global Learning Portal

In der „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 2024 waren bereits 150.000 Zugriffe auf das Global Learning Portal zu verzeichnen, zudem entstanden auch erste regionale Seiten im Portal.

Im Herbst 2024 wurde zudem mit einem externen Anbieter ein globaler Rahmenvertrag geschlossen, sodass nun für alle Mitarbeitenden jederzeit kostenfreies digitales Lernen zu allgemeinen Themen möglich ist.

## 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 Absolventinnen und Absolventen zu übernehmen und im Unternehmen zu Prüfingenieurinnen und Prüfingenieuren oder zu amtlich anerkannten Sachverständigen auszubilden.

Im Jahr 2024 waren durchschnittlich 232 (Vj. 204) und zum Jahresende 2024 296 (Vj. 254) 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.

## Ergänzende Angaben

ESRS S1-13

GRI 404-1

Insgesamt absolvierten unsere Beschäftigten im Jahr 2024 rund 129.200 Tage (Vj. rund 131.000 Tage) an Aus- und Weiterbildung. Das entspricht durchschnittlich 34,5 Weiterbildungsstunden pro Kopf (Vj. 38 Weiterbildungsstunden).

Trotz des deutlichen Beschäftigungsanstiegs konnten die Schulungs- und Weiterbildungsstunden nahe am Zielwert von durchschnittlich 35 Stunden pro Jahr gehalten werden. Insgesamt wendeten wir 22,2 Mio. € für externe Trainingskosten auf (Vj. 21,6 Mio. €).

### Aus- und Weiterbildungstage

≡ 13

	2024	2023	2022
<b>Aus- und Weiterbildungstage, insgesamt</b>	<b>129.200</b>	<b>131.000</b>	<b>128.800</b>
<b>Durchschnittliche Aus- und Weiterbildung, je Beschäftigten in Stunden</b>	<b>34,5</b>	<b>38,0</b>	<b>39,0</b>
weiblich	20,6	21,5	19,6
männlich	31,0	31,5	32,7
nicht angegeben / divers	1,7	1,5	0,9

# Vielfalt und Einbeziehung

ESRS S1-4 | ESRS S1-9  
GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 405/3-3 | GRI 405-1 | GRI 406/3-3

TÜV SÜD steht für Vielfalt und Einbeziehung. Unsere fast 30.000 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 Chancengleichheit 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. So arbeiten mehr als 120 unterschiedliche Nationalitäten bei TÜV SÜD; davon sind ungefähr 2.000 Personen

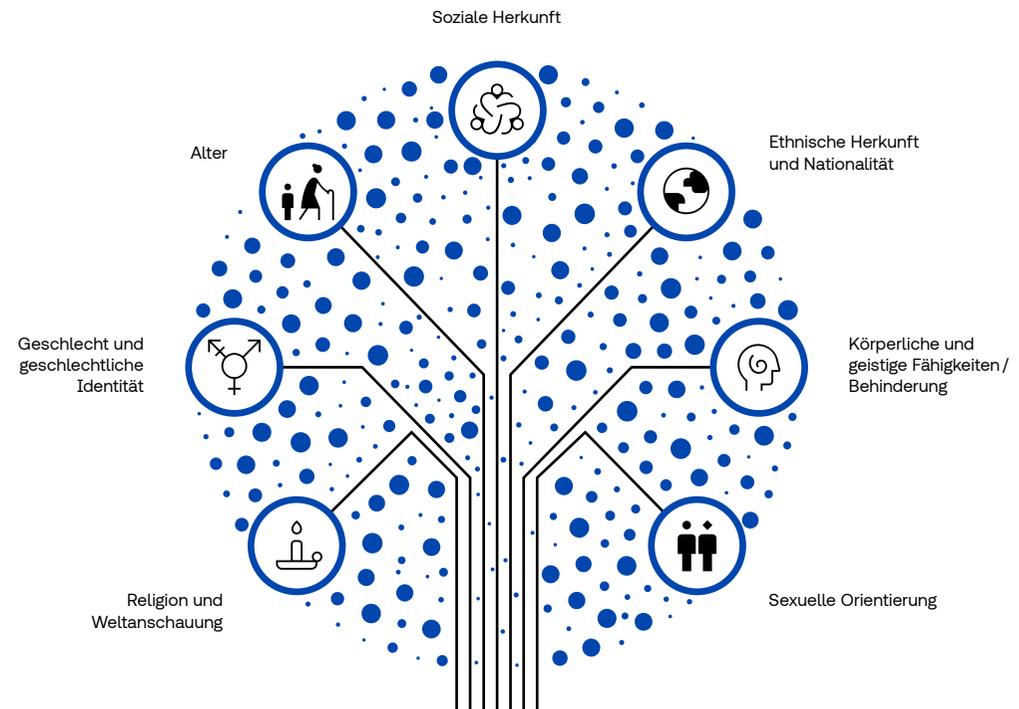
außerhalb ihres Heimatlands tätig. Dies entspricht rund 7 % der Beschäftigten. Von unseren etwa 3.100 Führungskräften sind rund 6 % in einem Land tätig, das nicht ihr Heimatland ist.

Im Berichtsjahr wurde die globale Diversitätsstrategie entwickelt. Sie zielt darauf ab, ein inklusives Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu schaffen und setzt dabei auf zwei zentrale Elemente: die Mehrheit in der Belegschaft zu mobilisieren und die Stimmen der Minderheiten zu hören. Dazu wird Diversität datenbasiert mithilfe von Diagnoseverfahren analysiert und mit der Unterstützung des Managements in

der Organisation fest verankert. Zudem spielen kontinuierliche Initiativen sowie Kommunikation eine wichtige Rolle. Ein breites Portfolio an Maßnahmen verankert Vielfalt und Einbeziehung noch stärker im Unternehmen. So ist das Thema einschließlich des Aspekts der Antidiskriminierung Teil der weltweit für alle Beschäftigten verpflichtenden Compliance-Schulung. In verschiedenen Programmen zur Führungskräfteentwicklung sind Diversität, Einbeziehung und Antidiskriminierung als Bestandteil fest verankert, um inklusives und respektvolles Führungsverhalten sowie eine offene und vorurteilsfreie Kultur zu fördern.

## Vielfalt und Einbeziehung

116



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 und Erfahrungen unserer Beschäftigten ermöglicht.

Mitarbeitenden und Führungskräften bietet TÜV SÜD zudem die Möglichkeit, sich von erfahrenen Psychologen zu den Themen Diskriminierung oder Konflikte im Team beraten zu lassen.

## Gerechte Vergütung

ESRS S1-10

TÜV SÜD unterstützt das Prinzip der Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigten. Wir streben ein objektives Entgeltssystem an, das frei von diskriminierenden Faktoren jeglicher Art ist. Ziel ist, für gleichwertige Arbeit eine Entlohnung in einer angemessenen Gehaltsbandbreite innerhalb des relevanten Marktes sicherzustellen. 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. bei als gleichwertig eingestuften Aufgaben widerspiegelt. Basis dafür ist eine weltweit einheitliche Jobarchitektur, die alle Stellen unseres Unternehmens abbildet und darüber hinaus auch Grundlage für eine zielorientierte Personalentwicklung und Karriereplanung ist.

Seit Einführung unserer globalen Vergütungsrichtlinie sowie unserer Grundsätze für eine gleichartige und geschlechtsunabhängige Vergütung im Jahr 2020 hat sich der Gehaltsunterschied erkennbar verringert.

## Mitarbeiterengagement als Teil der Unternehmenskultur

ESRS S1-2

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.

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. Aus dieser Haltung heraus haben wir ein weltweit gültiges Handbuch (Employee Resource Group [ERG] Handbook) entwickelt, um für alle Mitarbeitendenetzwerke klare Rahmenbedingungen zu schaffen und entsprechende Ressourcen für eine aktive und erfolgreiche Zusammenarbeit bereitzustellen.

## Geplante Maßnahmen

ESRS S1-2

Im Jahr 2025 werden mit dem Thema „Belonging“ wichtige Aspekte der betrieblichen Zugehörigkeit in den Fokus der globalen Umfrage unter Mitarbeitenden gerückt. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu genutzt werden, gezielte Maßnahmen und Initiativen zu entwickeln, um Barrieren abzubauen, die Diversität zu fördern und sicherzustellen, dass sich alle Mitarbeitenden im Unternehmen vollständig integriert und unterstützt fühlen.

## Ergänzende Angaben

### Diversitätskennzahlen

ESRS S1-9

GRI 405-1

#### Altersstruktur der Beschäftigten

≡ 14

Anzahl	2024	2023	2022
davon < 30 Jahre	4.821	4.333	4.016
davon 30 – 50 Jahre	17.686	16.449	15.655
davon > 50 Jahre	7.482	7.123	6.924

#### Entwicklung der Frauenquote

≡ 15

in %	2024	2023	2022
Frauen bei TÜV SÜD	32,6	32,6	31,4
Frauen mit Personalverantwortung <sup>1</sup>	26,8	25,9	25,8
Frauen in der Führungsebene 2	15,2	14,9	12,8
Frauen in der Führungsebene 1	12,5	7,5	5,9

1. Bezogen auf Personen mit Personalverantwortung.

Die Zusammensetzung des Vorstands als oberste Führungsebene im Unternehmen ist in der Erklärung zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im Geschäftsbericht 2024 enthalten.

### Gerechte Vergütung

GRI 405-2

#### Entwicklung Gender Pay Gap nach Regionen

≡ 16

in %	2024	2023	2022
TÜV SÜD	14,1	15,4	16,1
International	15,0	16,2	16,2
Deutschland	13,2	14,5	16,1

Mit einer Verringerung des Gender Pay Gap auf 14,1 % auf Konzernebene konnten wir den positiven Trend aus den Vorjahren weiter fortsetzen. In Deutschland haben wir die Quote sogar um 1,3 Prozentpunkte auf 13,2 % (Vj. 14,5 %) verbessert und damit den bisher besten Wert seit Erhebung dieser Kennzahl erreicht.

### Menschenrechte

ESRS S1-17

Der Umgang mit Menschenrechten und der Due-Diligence-Prozess bei TÜV SÜD werden in einem separaten Abschnitt detailliert erläutert. ⇨ Achtung der Menschenrechte, siehe Seite 58

### Definitionen und Bewertungsmethoden

**Geschlechterdiversität** gibt den Frauenanteil im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten wieder. Die Messung der Geschlechterdiversität basiert auf der Anzahl der Mitarbeitenden zum 31. Dezember.

**Führungsebenen** sind konzernweit einheitlich definiert. Personen, die der Führungsebene 1 angehören, berichten direkt an den Vorstand, also an die oberste Führungsebene. Mitarbeitende der Führungsebene 2 berichten an die Führungsebene 1.

**Gender Pay Gap** bezeichnet den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Dieser ergibt sich aus der Differenz aus durchschnittlichem Stundenlohn der Männer und durchschnittlichem Stundenlohn der Frauen im Verhältnis zum durchschnittlichen Stundenlohn der Männer multipliziert mit 100. Bei dieser Berechnung werden lediglich die vertraglichen Grundgehälter berücksichtigt, jedoch keine weiteren Zusatzleistungen oder Rentenversicherungsbeiträge. Durch die ausschließliche Fokussierung auf das Grundgehalt misst das geschlechtsspezifische Lohnverhältnis speziell das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen innerhalb der Organisation.

**Diskriminierungen** werden seit dem Jahr 2024 gemäß der Definition der ESRS berichtet. In den Vorjahren folgte die Berichterstattung gemäß der Definition des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), d. h. ohne Belästigung und Mobbing.

# Work-Life-Balance

ESRS S1-15  
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 versuchen 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.

Mit dem 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 künftig auch weltweit verfolgen wollen.

Im Berichtsjahr 2024 lag der Fokus auf der Fortführung der bestehenden Unterstützungsleistungen bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Dazu haben wir weltweit eine Analyse zum Stand der Umsetzung der TÜV SÜD-Mindeststandards zur Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft durchgeführt. Die grundsätzlichen Leitplanken lieferte dabei der Maßnahmenkatalog aus dem Audit „berufundfamilie“, an dem wir seit dem Jahr 2009 regelmäßig teilnehmen.

Darüber hinaus wollen wir die Möglichkeiten des mobilen und flexiblen Arbeitens noch stärker nutzen, um weitere Potenziale für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu schaffen, aber auch um neue Mitarbeitende unabhängig vom Lebensort für das Unternehmen zu gewinnen. Nicht zuletzt planen wir, abhängig vom länderspezifischen Bedarf auch die Unterstützungsprogramme weiter ausbauen und setzen dabei verstärkt auf die Kooperation mit externen Dienstleistern. Die einzelnen Maßnahmen werden von den zuständigen Abteilungen verfolgt, auf ihre Wirksamkeit geprüft und kontinuierlich an den Bedarf angepasst.

## Ergänzende Angaben

GRI 401-3

### Inanspruchnahme von Elternzeit nach Geschlecht ≡ 17

Anzahl	2024	2023	2022
weiblich	573	611	547
männlich	579	581	622

Mehr als 85 % bzw. etwa 25.500 unserer Beschäftigten weltweit haben eine finanzielle Absicherung bei Inanspruchnahme von Elternzeit. Am 31. Dezember 2024 befanden sich rund 4 % unserer Belegschaft in Elternzeit.



# Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

ESRS S1-14

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 403/3-3 | GRI 403-2 | GRI 403-3 | GRI 403-4 |  
GRI 403-5

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 Berufs 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.

Die unternehmensweit gültigen Mindeststandards für Arbeitsplatzsicherheit beinhalten beispielsweise Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsplatzhygiene, arbeitsmedizinische Beratung und Untersuchung, eingeschränkte Arbeitsfähigkeit, Reisemedizin und Impfungen, Erste Hilfe und Notfallmanagement, Arbeitssicherheit, Gesundheitsförderung, Suchtprävention und Pandemievorsorge.

Neben dem klassischen Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) mit einem präventiven, betriebsorientierten Gesundheitsmanagement zielen unsere Aktivitäten auch auf den Erhalt und Ausbau gesundheitsförderlicher Arbeits- und Organisationsbedingungen ab und sollen zudem die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten verbessern.

Im Gesundheitsschutz setzen wir vor allem auf die Eigenverantwortung unserer Mitarbeitenden. 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.

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

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

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 Geschäftsreisen ein weltweites Netz von 27 Assistenzzentren und „International SOS“-Sicherheitsexperten für schnelle und professionelle Hilfe bei medizinischen Notfällen, zur Prävention oder bei sicherheitsrelevanten Aspekten zur Verfügung – rund um die Uhr, in 90 Ländern und in 100 Sprachen.

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 Local Health & Safety Manager für Sicherheit am Arbeitsplatz und die Umsetzung unseres Gesundheitsmanagements vor Ort.

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.

Auf Wunsch unserer Kunden oder falls es gesetzlich oder aufgrund von Anforderungen aus Akkreditierungen gefordert wird, verfügen die Bereiche über eine Zertifizierung nach ISO 45001 oder SCC (Safety Certificate Contractors).

## Zertifizierungen nach ISO 45001 und SCC bei TÜV SÜD<sup>1</sup>

17



1 22 Zertifizierungen in einzelnen TÜV SÜD-Gesellschaften.

In Deutschland werden in regelmäßigen Abständen Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt, an denen die jeweiligen Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi), Betriebsärztinnen und -ärzte sowie der Betriebsrat teilnehmen, um mögliche Gefährdungen auszuschließen. Darüber hinaus erstellen die einzelnen Gesellschaften Gefährdungsbeurteilungen für spezielle Bereiche, wie beispielsweise Labore und Prüfstände, für die sie auch die Verantwortung übernehmen. In Ländern, in denen es gesetzliche Vorgaben bezüglich der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen gibt, werden diese durch die Gesellschaften vor Ort erstellt.

Im Berichtsjahr haben wir weltweit stichprobenartig freiwillige interne Audits an unseren Standorten durchgeführt. Diese internen Health & Safety Audits ermöglichen es uns, unsere Prozesse kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern, um höchste Standards zu gewährleisten und unsere Arbeitsumgebung noch sicherer zu gestalten.

## Handlungsfelder und Maßnahmen

des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei TÜV SÜD

18



Arbeitssicherheit

Arbeitsplatzbegehungen
Gefährdungsbeurteilungen
Sicherheitsunterweisungen
Hautschutz und persönliche Schutzausrüstung
Erste Hilfe und Notfallmanagement



Arbeitsmedizin /  
-psychologie

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



Prävention und  
Gesundheitsförderung

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

## Präventionsangebote

GRI 403-6

Über die gesetzlichen Vorgaben zum Gesundheitsschutz hinaus fördern wir auch die persönliche Gesundheitsvorsorge mit unternehmensweiten Präventionsangeboten und Gesundheitskampagnen. Bewährte Angebote zu Grippe-schutzimpfungen, Darmkrebsprävention, Diabetesprävention oder Gesundheitsaktionen in einzelnen Ländern finden seit vielen Jahren eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten und werden auch außerhalb des Unternehmens immer wieder anerkannt.

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 2024 mehr als 1.500 Beschäftigte nutzten.

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

Ergänzend leistete die europaweite Initiative zur „mental en Gesundheit“ einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung bei diesem sensiblen Thema. Die Mitarbeitenden hatten dabei die

Möglichkeit, sich jederzeit Coaching oder psychologische Beratung einzuholen. Zudem gibt es für alle Führungskräfte europaweit ein neues E-Learning-Training zum Thema „Caring Leadership“. Das neu gegründete Mental-Health-Ambassador-Team wird zukünftig noch breiter im Konzern mit diversen Kommunikationsmitteln das bisher stark tabuisierte Thema mentale Gesundheit bewerben. Die Mental-Health-Multiplikatoren wurden in einem mehrteiligen Training auf ihre Rolle vorbereitet.

## Ergänzende Angaben

GRI 2-23 | GRI 403-1 | GRI 403-8 | GRI 403-9

Rund 75 % unserer eigenen Beschäftigten weltweit sind durch ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgesichert, das auf gesetzlichen Anforderungen und unternehmensinternen Richtlinien beruht. Darüber hinaus decken die in der Richtlinie zum Globalen Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsmanagement definierten Mindeststandards alle Beschäftigten ab.

### Arbeitsunfälle in der eigenen Belegschaft ≡ 18

Anzahl	2024	2023	2022
Gesamt	358	201	158
Todesfälle	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	0	1	1
Arbeitsbedingte dokumentierte Verletzungen	143	142	116

2.912 Ausfalltage waren im Geschäftsjahr 2024 aufgrund von Arbeitsunfällen zu verzeichnen. Die Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle für die eigene Belegschaft einschließlich der Beschäftigten, die keine Arbeitnehmer sind, lag bei 0,6 (Vj. 0,8).

### Definitionen und Bewertungsmethoden

**Arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen** sind definiert als negative Auswirkungen auf die Gesundheit, die durch die Einwirkung von Gefahren am Arbeitsplatz entstehen. Ein arbeitsbedingter Vorfall („Arbeitsunfall“) bei TÜV SÜD ist ein Ereignis, das sich aus oder im Laufe der Arbeit ergibt und zu Verletzungen oder Erkrankungen führen kann oder führt. Ein Vorfall, der zu Verletzungen oder Erkrankungen führt, wird als Unfall bezeichnet.

Eine **Arbeitsbedingte Verletzung mit schwerwiegenden Folgen (high-consequence work related injury/HCI)** ist eine arbeitsbedingte Verletzung, die zum Tod führt oder zu einer Verletzung, von der sich der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten vollständig erholen kann, nicht erholt oder von der nicht erwartet wird, dass sich die Person vollständig erholt und den Gesundheitszustand vor der Verletzung erreicht.

Die **Allgemeine Fehlzeitenquote („Ausfalltag“)** gibt an, welcher Anteil (gemessen in Tagen) der Sollarbeitszeit durch Fehlzeiten verloren geht. Nicht zu den Fehlzeiten zählen dabei gesetzlich oder vertraglich vereinbarte Abwesenheiten. Bei der Ermittlung der Ausfallzeiten für Unfälle wird ab Beginn des Folgetags des Unfalls gezählt, d.h., die Meldung erfolgt ohne den Tag des Unfalls. Bei der Erhebung der Ausfalltage unterscheiden wir nach „Ausfalltagen Krankheit“ und „Ausfalltagen Unfall“.

Die **Tausend-Mann-Quote** bezieht sich auf die relative Unfallhäufigkeit meldepflichtiger Unfälle pro 1.000 Vollzeitbeschäftigten. Aus dieser Kennzahl wird die relative Gefährdung durch Arbeits- und Wegeunfälle, die LTIR, ermittelt. In diesem Zusammenhang sind Arbeits- oder Wegeunfälle meldepflichtig, die zu einer Arbeitsunfähigkeit von drei oder mehr Tagen oder zum Tod führen. In diesem Zusammenhang nicht einbezogen werden Arbeits- oder Wegeunfälle mit einem Arbeitszeitausfall von weniger als drei Tagen.

# Achtung der Menschenrechte

ESRS S1 | ESRS S2 | ESRS S3 | ESRS S4

GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 2-28 | GRI 2-29 |

GRI 406/3-3 | GRI 407/3-3 | GRI 408/3-3 | GRI 409/3-3

↔ Unsere Stakeholder, siehe Seite 18

↔ Nachhaltigkeit in der Lieferkette, siehe Seite 72

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.

## Unsere Strategie für die Einhaltung der Menschenrechte

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte trägt der Vorstand der TÜV SÜD AG. Die Einhaltung der Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken ist eines der Schwerpunktthemen im konzernweiten TÜV SÜD-Compliance-Management-System. Das Global Compliance Office definiert die

Compliance-Strategie von TÜV SÜD unter anderem im Hinblick auf Menschenrechte und mit Menschenrechten in Zusammenhang stehende Umweltschutzpflichten im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Es strebt zudem eine kontinuierliche Verbesserung an und stellt die Umsetzung durch die jeweils verantwortlichen Konzernbereiche sicher.

🌐 TÜV SÜD Human Rights, [tuvsud.com](https://tuvsud.com)

Im Personalbereich stehen die beschäftigungsbezogenen Menschenrechtsthemen und -risiken im Fokus. Der Konzernbereich Einkauf verantwortet das Risikomanagement zu Aspekten der Menschenrechte in der Lieferkette. Die mit Menschenrechten in Zusammenhang stehenden umweltbezogenen Risiken im Sinne des LkSG werden insbesondere über den Konzernbereich Technical Compliance & Qualitätsmanagement abgesichert.

## Richtlinien

Die konsequente Achtung der Menschenrechte ist in allen relevanten Unternehmensrichtlinien verankert, ausgehend vom Code of Conduct über die entsprechenden Richtlinien des Personalbereichs bis hin zu den Einkaufsrichtlinien.

Der Schutz von Beschäftigten in der vorgelagerten Lieferkette wird im **Supplier Code of Conduct (SCoC)**, den konzernweit gültigen Einkaufsrichtlinien und dem Einkaufshandbuch thematisiert.

Im Berichtsjahr wurden die Grundsatzerklärung, die Einkaufspraktiken und diesbezügliche schriftliche Regelwerke sowie der SCoC in Einklang mit dem LkSG aktualisiert. Sie entsprechen zudem den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Richtlinien und Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, dem ILO-Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der ILO-Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik.

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.

## Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

ESRS S3

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 308/3-3 | GRI 308-2 | GRI 411/3-3 | GRI 411-1 |  
GRI 413/3-3 | GRI 414/3-3 | GRI 414-2

Wir bemühen uns, im eigenen Geschäftsbereich vorab mögliche Auswirkungen aus geplanten Einzelereignissen, wie beispielsweise der Errichtung eines neuen Prüflabors oder eines Technischen Service Centers, bei den lokalen Gemeinschaften und Gemeinden zu adressieren. Solche Bauprojekte werden regelmäßig in bereits existierenden Gewerbegebieten oder infrastrukturtechnisch gut erschlossenen Gebieten geplant und durchgeführt. In unserer vorgelegerten Lieferkette haben wir im Rahmen der regelmäßigen Risikoanalysen im Sinne des LkSG bislang keine Risiken für etwaige betroffene Gemeinschaften identifiziert.

In der übrigen Wertschöpfungskette unterstützen die technischen Prüfungen von TÜV SÜD unsere Kunden, mögliche Risiken, die von ihren technischen Anlagen auf umliegende Gemeinschaften ausgehen können, regelmäßig zu überprüfen. Potenziell können jegliche umliegenden Gemeinschaften in der Nähe von Betriebsstätten unserer Kundschaft betroffen sein, auch indigene Völker. Verantwortlicher für jegliche Auswirkungen der technischen Anlage bleibt der Betreiber. Unsere Prüfungen sind naturgemäß auf einen bestimmten Prüfungszeitraum oder -zeitpunkt beschränkt und werden von uns als objektive, außenstehende Instanz anhand der anwendbaren Prüfungsstandards durchgeführt. Im Vorfeld einer Auftragsannahme prüfen wir sorgfältig, ob die äußeren Umstände uns eine objektive Prüfung erlauben.

Aufträge, bei denen wir aufgrund äußerer Umstände daran gehindert werden könnten, unsere Prüfung fachgerecht auszuführen, lehnen wir ggf. ab oder treffen die notwendigen Maßnahmen.

Die Aufarbeitung der Auswirkungen auf die durch das tragische Unglück in Brumadinho, Brasilien, betroffenen Gemeinschaften, bei dem im Januar 2019 ein Damm einer Eisenerzmine gebrochen war, dauert noch an. Unser Mitgefühl gilt den Opfern und ihren Familien. Wir sind gleichwohl davon überzeugt, dass TÜV SÜD keine rechtliche Verantwortung für das Unglück trägt.

Wir verfolgen das Ziel, das Bewusstsein für Rechte lokaler Gemeinschaften einschließlich der indigenen Völker und Gemeinschaften in Unternehmenskontexten allgemein, bei TÜV SÜD selbst und bei unseren Lieferanten und Kunden zu stärken. Dazu gab es im Berichtsjahr folgende Initiativen und Maßnahmen:

- Der TÜV SÜD Supplier Code of Conduct wurde um einen Abschnitt zu Rechten indigener Gemeinschaften ergänzt.
- Zum Internationalen Tag der Indigenen Bevölkerung gab es von TÜV SÜD interne und externe Kommunikation (unter anderem auf LinkedIn).
- Es wurde ein zielgruppenorientiertes Awareness-Training zu den Rechten indigener Gemeinschaften entwickelt.

## Überwachung und Kontrollfunktion

ESRS S1-17

[GRI 2-25](#) | [GRI 2-26](#) | [GRI 308-2](#) | [GRI 406-1](#) | [GRI 414-2](#)

Jährlich werden angemessene Analysen in Bezug auf etwaige menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs von TÜV SÜD sowie in der Lieferkette durchgeführt. Anhand der Ergebnisse dieser Risikoanalysen werden angemessene Maßnahmen zur stetigen Verbesserung der Menschenrechtssituation getroffen. Zudem können alle Personen in der Wertschöpfungskette entsprechende Meldungen über den TÜV SÜD Trust Channel abgeben. Alle plausiblen Meldungen werden von TÜV SÜD ernst genommen und untersucht. Abhilfemaßnahmen und deren Wirksamkeitsprüfung sind in der Grundsatzerklärung beschrieben. [TÜV SÜD Human Rights, tuvsud.com](#)

In unserer vorgelagerten Lieferkette haben wir im Jahr 2024 abstrakte menschenrechtliche Risiken in China und Indien identifiziert. Ein konkretes Risiko bei unseren Lieferanten wurde nicht festgestellt.

Bei den Lieferanten, die im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse (abstrakt betrachtet) als hochriskant eingestuft werden, findet ein Vor-Ort-Audit statt. Dabei werden regelmäßig auch Interviews mit Mitarbeitenden des Lieferanten geführt. Die Ergebnisse des Audits und die Umsetzung von vereinbarten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beim Lieferanten werden nachgehalten und unter anderem bei künftigen Entscheidungen anlässlich einer Auftragsvergabe berücksichtigt. [↔ Nachhaltigkeit in der Lieferkette, siehe Seite 72](#)

Im Berichtsjahr 2024 sind neun Meldungen zu diskriminierendem Verhalten in Verbindung mit der eigenen Belegschaft eingegangen. Sie wurden untersucht und nicht bestätigt. Entsprechend wurden keine Verurteilungen und Geldstrafen in diesem Zusammenhang bekannt.

# Sicherheit für Verbraucher und Endkunden

ESRS S4  
GRI 2-6 | GRI 2-29 | GRI 416/3-3

Wir unterstützen mit unseren Dienstleistungen Betreiber, Produzenten und Kunden bei der Einhaltung gesetzlicher Standards und freiwilliger Anforderungen, die dem Schutz und der Sicherheit von Verbrauchern und Endkunden dienen. In besonderer Weise gilt dies für unsere Leistungen zur Sicherheit im Straßenverkehr. Auch im Bereich der Produktsicherheit dient unser Prüfzeichen Verbrauchern und Endkunden als wichtige Orientierungs- und Entscheidungshilfe. Zugleich sorgen unsere Experten mit regelmäßigen Inspektionen für den sicheren Betrieb von Aufzügen, Rolltreppen und auch Fahrgeschäften sowie verschiedenen Infrastruktureinrichtungen, beispielsweise Signalanlagen im Bahnbereich.

So gilt unser Prüfzeichen – das blaue Oktagon – in nahezu allen Lebensbereichen als Symbol für Qualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit.

Regelmäßig veröffentlichen wir auch Verbraucherinformationen. So unterstützen wir im Bereich MOBILITY die Fahrzeughalter, ihre Fahrzeuge sicher und gesetzeskonform zu betreiben. Themen sind unter anderem

- **Hauptuntersuchung (HU):** Informationen zu Fristen, Kosten und Checklisten, um sicherzustellen, dass Fahrzeuge den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.
- **Bewertungen und Zertifikate:** Details zu Fahrzeugbewertungen, Schadengutachten und Oldtimergutachten, die Verbrauchern bei Kauf- oder Schadensentscheidungen helfen.
- **Technische Updates und sonstiges:** Hinweise zu neuen gesetzlichen Regelungen, wie der Abgasuntersuchung oder Änderungen in der Fahrzeugzulassung, aber auch Tipps zur Fahrzeugpflege oder zur richtigen Ladungssicherung.

Im Bereich Product Service unterstützt TÜV SÜD Verbraucherinnen und Verbrauchern, bewusste Kaufentscheidungen zu treffen, Produkte sicher zu nutzen und deren Lebensdauer zu maximieren. Dazu veröffentlichen wir Produktsicherheitstipps und Pflegehinweise für

- **Elektronik und Haushaltsgeräte:** Tipps zur sicheren Nutzung von Elektrogeräten, wie regelmäßige Überprüfung von Kabeln und Steckern, sowie Hinweise zur Energieeffizienz und zur Wartung.
- **Spielzeug und Kinderprodukte:** Informationen zur Auswahl sicherer Spielzeuge, die frei von Schadstoffen sind, und Pflegehinweise, um die Lebensdauer zu verlängern.

- **Textilien und Bekleidung:** Informationen zu Prüfzeichen wie schadstoffgeprüft, Pflegehinweise für Funktionstextilien, Informationen zur Herkunft und zu den Produktionsbedingungen von Textilien.
- **Lebensmittel und Verpackungen:** Hinweise zur sicheren Lagerung von Lebensmitteln und zur Auswahl von Verpackungen, die keine schädlichen Chemikalien enthalten.
- **Möbel und Wohnaccessoires:** Empfehlungen zur sicheren Montage und Pflege von Möbeln, um Stabilität und Langlebigkeit zu gewährleisten.

Auch wenn Verbraucherinnen und Endkunden nicht direkt mit uns in geschäftlicher Beziehung stehen, bieten wir über verschiedene Kanäle die Möglichkeit, mit uns in Austausch zu treten. Die Kommunikationswege umfassen neben dem TÜV SÜD Trust Channel, Social Media, E-Mail und eine allgemeine kostenfreie Telefonhotline.

# GUTE UNTER- NEHMENSFÜHRUNG

## G1 Gute Unternehmensführung

Compliance

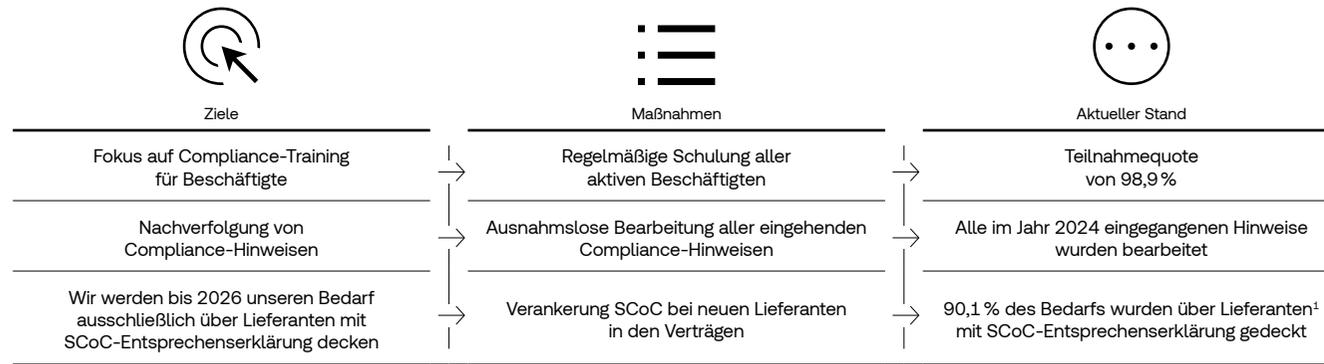
Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken

# Unser Anspruch

Wir wollen die Exzellenz und Effektivität unserer Unternehmensführung stetig fördern.

## Unsere Ziele

11 19



Unsere Ziele im Themenfeld Unternehmensführung wurden vom Vorstand beschlossen. Die Ziele im Hinblick auf Compliance-Trainings und die Nachverfolgung von Compliance-Hinweisen sollen jährlich erreicht werden. Der Zielerreichungsgrad wird jährlich gemessen und im Aufsichtsrat vorgestellt.

GRI 2-12

<sup>1</sup> Lieferanten mit einem adressierbaren Einkaufsvolumen (Adressable Spend Volume) von mehr als 4 T€.

**Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken: Gute Unternehmensführung**

= 19

ESRS 2 SBM-3

GRI 3-2 | GRI 3-3

Thema	Beschreibung	Auswirkung/ Chance / Risiko
<b>Compliance</b>	<b>Unternehmenskultur</b>	
	Eine gute Unternehmensführung und eine starke Compliance-Organisation tragen dazu bei, dass TÜV SÜD seinen gesellschaftlichen Auftrag zuverlässig erfüllen kann. Innerhalb des Unternehmens können so Bußgelder verhindert und der Ausschluss von Vergaben usw. wegen Gesetzesverstößen vermieden werden. Gleichzeitig stärkt sie das Vertrauen der Mitarbeitenden und erhöht die Attraktivität für neue Mitarbeitende. Zudem ermöglicht sie TÜV SÜD die TIC-Mitgliedschaft. Regelkonforme Prüfungen und Inspektionen fördern das Vertrauen der Gesellschaft und insbesondere von Verbrauchern und Endkunden in die technische Sicherheit von Produkten, Anlagen und Prozessen.	Auswirkung
	Durch eine starke Unternehmenskultur beugt TÜV SÜD unethischem Verhalten Einzelner vor.	Auswirkung
	Neue Standards, Richtlinien und Regulierungen können TÜV SÜD neue Geschäftsfelder für die Erbringung von Dienstleistungen eröffnen.	Chance
	<b>Schutz von Hinweisgebern</b>	
	Mit dem TÜV SÜD Trust Channel und weiteren Kommunikationskanälen bietet TÜV SÜD die Möglichkeit, Beschwerden und mögliche Vorfälle jederzeit zu melden. Die Sicherheit der Hinweisgeber ist dabei jederzeit gewährleistet, auch eine anonyme Meldung ist möglich.	Auswirkung
	Unbeabsichtigte Verletzungen der definierten Prozesse und Meldewege können den Schutz der Hinweisgeber beeinträchtigen und neben rechtlichen Konsequenzen auch zu Reputationsschäden führen.	Risiko
	Eine frühzeitige Kenntniserlangung von etwaigem Fehlverhalten oder Prozesslücken ermöglicht TÜV SÜD zeitnah korrigierende Maßnahmen zu ergreifen.	Chance
	<b>Prävention von Korruption und Bestechung</b>	
	Korruption und Bestechung führen zu Wettbewerbsverzerrungen und beeinträchtigen die positive Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft.	Auswirkung
	Durch eine starke Unternehmenskultur sowie klare Vorgaben im TÜV SÜD Code of Conduct und im TÜV SÜD Supplier Code of Conduct beugt TÜV SÜD der Gefahr von Korruption und Bestechung vor.	Auswirkung
	Schulungen zum TÜV SÜD Code of Conduct und zum TÜV SÜD Supplier Code of Conduct verringern das Risiko für Korruption und Bestechung im eigenen Unternehmen und der Lieferkette. Dies sichert die Neutralität der von TÜV SÜD erbrachten Dienstleistungen und stärkt das Vertrauen der Gesellschaft in die Verlässlichkeit unserer Dienstleistungen.	Auswirkung
	Die unbeabsichtigte Nichteinhaltung von Regeln und Vorschriften gegen Korruption und Bestechung, die Beteiligung an Vorfällen sowie individuelles Fehlverhalten können zu rechtlichen und finanziellen Risiken sowie Reputationsverlusten führen. Auch der Verlust von Akkreditierungen und Zertifizierungen ist eine mögliche Konsequenz.	Risiko
	<b>Politisches Engagement und Lobbying</b>	
	Durch klare Regeln und Richtlinien zu Lobbyismus und politischem Engagement trägt TÜV SÜD zu einem fairen Wettbewerbsumfeld bei.	Auswirkung
	TÜV SÜD wirkt bei der Entwicklung von neuen Standards und Normen zur technischen Sicherheit mit und unterstützt deren Etablierung durch die Aufsichtsbehörden. Damit trägt das Unternehmen zur Sicherheit von Verbrauchern und Endkunden bei.	Chance
<b>Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken</b>	<b>Management von Lieferantenbeziehungen</b>	
	Durch die klaren Regelungen des TÜV SÜD Code of Conduct und des TÜV SÜD Supplier Code of Conduct stellt TÜV SÜD regelkonformes Verhalten in der Lieferkette sicher. Die Einhaltung wird durch Audits überprüft. Zudem werden sowohl die eigenen Beschäftigten, als auch die Mitarbeitenden von Lieferanten zu den Regelwerken geschützt.	Auswirkung
	<b>Datenschutz und IT-Sicherheit</b>	
	TÜV SÜD legt großen Wert auf den Schutz personenbezogener Daten sowie auf Transparenz und die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen und integriert datenschutzbewusste Praktiken in die Prozesse des Unternehmens.	Auswirkung
	Unzureichende Maßnahmen zu Datenschutz und IT-Sicherheit können zu Sicherheitsverletzungen, Datenverlusten oder Cyberangriffen auf TÜV SÜD sowie auf Kunden und Geschäftspartner führen. Rechtliche und finanzielle Konsequenzen sowie Reputationsrisiken können die Folge sein.	Risiko
	Ein durch die Mitarbeitenden gelebtes Bewusstsein für die Bedeutung von IT-Sicherheit und Datenschutz stärkt die Resilienz von TÜV SÜD gegen Phishing und Datenverlust.	Chance

# Compliance

## Prävention als Grundsatz der Unternehmenskultur

ESRS G1-1  
GRI 2-23 | GRI 2-24

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.

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.

## Compliance-Organisation

ESRS 2 GOV-1 | ESRS G1-3  
GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-24 | GRI 2-26

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

Die Gesamtverantwortung trägt der Chief Compliance Officer (CCO), der direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet und in dieser Funktion weisungsunabhängig agiert. Zu seinen Aufgaben gehören unter anderem die stetige Verbesserung des TÜV SÜD CMS sowie das Treffen von Entscheidungen in risikobehafteten Geschäftsangelegenheiten von hoher Bedeutung. Regelmäßig und ad-hoc berichtet er an den Vorstand von TÜV SÜD sowie an weitere Stakeholder, wie beispielsweise den Aufsichtsrat, über den Status des CMS sowie über weitere compliancerelevante Sachverhalte.

Das Global Compliance Office übt weltweit die zentrale Steuerungsfunktion für Compliance aus. Ihm sind neben dem CCO und dem Head of Corporate Compliance (HoC) die Corporate Compliance Officer und der Global Human Rights Officer (GHRO) zugeordnet.

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.

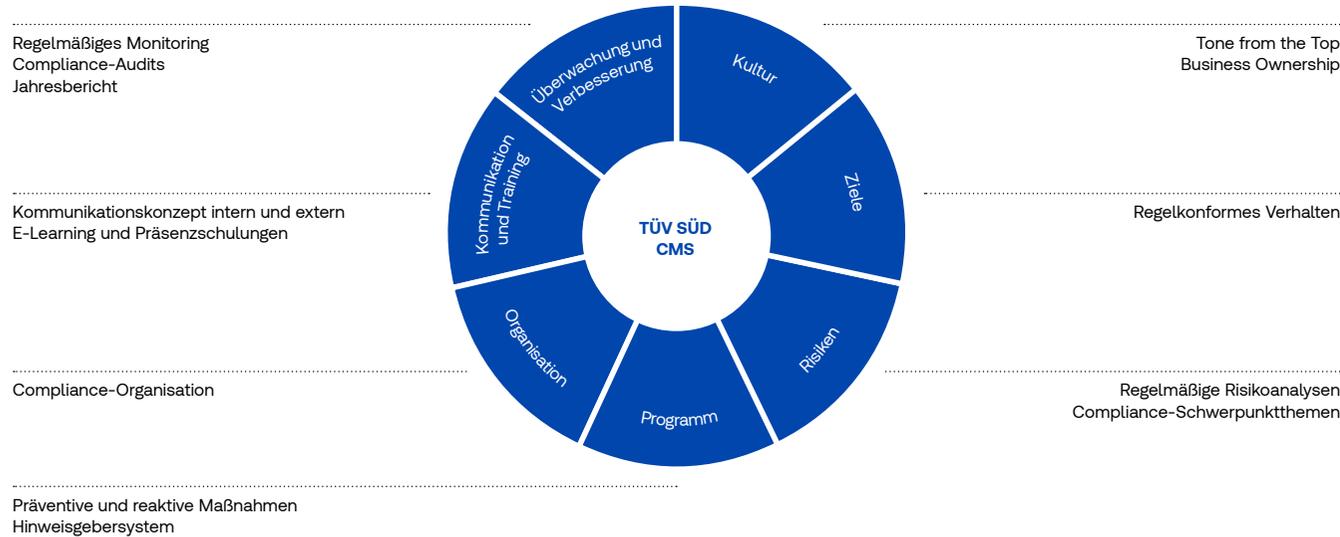
## TÜV SÜD-Compliance-Management-System

GRI 2-24 | GRI 205/3-3 | GRI 206/3-3 | GRI 308/3-3 | GRI 407/3-3 |  
GRI 408/3-3 | GRI 409/3-3 | GRI 411/3-3 | GRI 414/3-3

Das TÜV SÜD CMS stellt die Einhaltung des geltenden Rechts 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 vom Global Compliance Office überwacht und weiterentwickelt. Das TÜV SÜD CMS ist auf das regelkonforme Verhalten aller Beschäftigten von TÜV SÜD und der von uns beauftragten Dritten bei der Erbringung unserer Dienstleistungen ausgerichtet. Im Fokus der Compliance-Organisation stehen als Compliance-Schwerpunktthemen insbesondere die Vermeidung von Korruption und Kartellrechtsverstößen, die Einhaltung des Exportkontrollrechts sowie der Menschenrechte und der mit Menschenrechten im Zusammenhang stehenden Umweltschutzpflichten.

## Das TÜV SÜD-Compliance-Management-System

|| 20



## Compliance-Richtlinien

ESRS G1-1

GRI 2-23 | GRI 2-24

Das Kernstück des TÜV SÜD-Compliance-Programms ist der TÜV SÜD Code of Conduct. Er dient als Wertekompass für alle Personen, die für oder im Namen von TÜV SÜD weltweit tätig werden. Abgeleitet vom Code of Conduct decken einzelne Compliance-Richtlinien die Compliance-Schwerpunkthemen ab. Sie sind verpflichtend in der TÜV SÜD Gruppe anzuwenden und werden bei Bedarf in separaten Checklisten oder Merkblättern näher erläutert.

Alle Compliance-Richtlinien sind im Management-Rahmenhandbuch für alle Mitarbeitenden der TÜV SÜD Gruppe zugänglich. Die darüber hinausgehenden Dokumente, wie beispielsweise Checklisten und Merkblätter sowie sonstigen Hilfestellungen, werden im Intranet veröffentlicht.

Relevante Änderungen an Compliance-Dokumenten werden über die Compliance Officer in die Tochtergesellschaften kaskadiert.

## Richtlinien im Compliance-Bereich

≡ 20

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	



## Compliance-Kultur

ESRS G1-1

GRI 2-24

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.“ Zur Compliance-Kultur von TÜV SÜD gehört es, dass alle Mitarbeitenden die hohe Bedeutung von regelgerechtem Verhalten akzeptieren, achten und mittragen. Alle unsere Führungskräfte sind aufgefordert, ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen, indem sie die Prinzipien unseres Code of Conduct aktiv vorleben und kommunizieren. Zudem sind sie verpflichtet, auf die strikte Einhaltung des TÜV SÜD Code of Conduct durch die ihnen unterstellten Beschäftigten zu achten.

## Unser Hinweisgebersystem – der TÜV SÜD Trust Channel

ESRS G1-1 | ESRS G1-3

GRI 2-25 | GRI 2-26

Ein integraler Bestandteil des TÜV SÜD-Compliance-Programms ist der TÜV SÜD Trust Channel. Über dieses Web-Portal können Beschäftigte und externe Dritte weltweit Hinweise und Beschwerden (im Folgenden: Meldungen) in Bezug auf Compliance-Verstöße oder -Verdachtsfälle melden. Das Portal steht in 19 Sprachen allen Beschäftigten von TÜV SÜD sowie Kunden, Lieferanten und sonstigen Dritten offen. Die Hinweisgebenden haben dabei die Möglichkeit, anonym und sicher mit TÜV SÜD zu kommunizieren. Meldungen werden nur von den Corporate Compliance Officern entgegengenommen. Diese bearbeiten die Meldungen unparteiisch und unabhängig, sind nicht an Weisungen gebunden und zudem zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Meldungen lassen sich technisch nicht zurückverfolgen und die Anonymität des Hinweisgebenden bleibt stets gewahrt, sofern sich die Identität nicht aus der Sachverhaltsschilderung und der Natur der Meldung ergibt.

Die Beschäftigten von TÜV SÜD haben darüber hinaus jederzeit die Möglichkeit, Meldungen an die Führungskraft, den jeweiligen Local Compliance Officer oder direkt an das Global Compliance Office zu adressieren. Auf den TÜV SÜD Trust Channel wird regelmäßig in internen und externen Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen hingewiesen. Wie das Portal selbst, steht auch die Verfahrensordnung in 19 Sprachen zur Verfügung. Schrittweise kommen erklärende Videos in den einzelnen Sprachen hinzu, um einen möglichst niederschweligen Zugang zu ermöglichen.

Erweist sich eine Meldung als plausibel, führt die lokale oder globale Compliance-Organisation interne Prüfungen durch, falls erforderlich unter Beteiligung der internen Revision oder von externen Prüfern. Sämtliche Meldungen werden vertraulich behandelt und nur an diejenigen Personen weitergeleitet, die im Rahmen der Untersuchung oder der anschließenden Ergreifung von Maßnahmen Kenntnis haben müssen (Need-to-know-Prinzip). Bei jeder Untersuchung ist der Schutz der Hinweisgebenden und des Betroffenen zu gewährleisten. Wie in der Compliance-Richtlinie „Compliance-Hinweise, Untersuchungen und Sanktionen“ geregelt, dürfen einer Person seitens TÜV SÜD keine Nachteile erwachsen, wenn sie nach bestem Gewissen und in gutem Glauben einen Verdacht auf einen Compliance-Verstoß meldet. 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 möglichen Verstößen präventiv zu begegnen, wird bei allen eingehenden Meldungen geprüft, ob Prozessänderungen, Kommunikationsmaßnahmen und Schulungen erforderlich sind, und diese bei Bedarf umgesetzt.

Auch Hinweise, die TÜV SÜD über andere Kanäle erreichen, wie etwa über die OECD, über Akkreditierungsbehörden oder Wirtschaftsprüfer, werden konsequent nachverfolgt. Die Compliance-Organisation übernimmt dabei neben der Aufklärung auch die Information von Vorstand und Aufsichtsrat.

## Kommunikation und Schulungen zu Compliance

ESRS G1-3

GRI 2-24 | GRI 205-2

Mit der regelmäßigen Durchführung von Compliance-Schulungen fördern wir das regelkonforme Verhalten aller Beschäftigten von TÜV SÜD. Die Compliance-Trainings finden sowohl als Präsenzs Schulungen oder Webinare als auch über ein E-Learning-Programm statt. Lernschwerpunkte sind die zentralen Compliance-Schwerpunktthemen sowie die praktische Anwendung der Compliance-Vorgaben im Unternehmen. Das Compliance-Schulungskonzept umfasst neben der eigenen Belegschaft auch die Schulung externer Dienstleister. Alle TÜV SÜD-Beschäftigten, einschließlich der Personen in Risikofunktionen, und -Organmitglieder weltweit sind verpflichtet, jährlich an diesem Compliance-E-Learning teilzunehmen. Ergänzend führen die Local Compliance Officer virtuelle Compliance-Trainings sowie Präsenzs Schulungen vor Ort durch.

Ein weiteres wichtiges Element des TÜV SÜD CMS ist die angemessene Kommunikation, um die Beschäftigten über relevante Compliance-Themen zu informieren, ihre Kenntnisse zu vertiefen und die Akzeptanz von Compliance in der Belegschaft sicherzustellen. 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 die Bedeutung von Compliance vom Vorstand hervorgehoben. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Code of Conduct, den darauf basierenden Compliance-Richtlinien und dem TÜV SÜD-Compliance-Programm. Mitarbeitende ab einer definierten Führungsebene einschließlich der Konzernbereichsleiter sowie der Geschäftsführer der Tochtergesellschaften sind verpflichtet, Compliance in ihren Verantwortungsbereichen regelmäßig anzusprechen. Zu diesem Zweck stellt das Global Compliance Office den TÜV SÜD-Führungskräften mindestens zweimal im Jahr ein Compliance-Thema für die Compliance-Kommunikation in ihren Team- oder für Abteilungsmeetings zur Verfügung.

## Überwachung und Kontrollfunktion zur Compliance

ESRS G1-1

GRI 2-16 | GRI 2-23 | GRI 2-28 | GRI 205/3-3 | GRI 205-1

Die interne Revision führt 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 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.

Zur Analyse der Compliance-Risiken hat TÜV SÜD im Geschäftsjahr 2024 konzernweit eine Risikoanalyse im Hinblick auf Korruption, Kartellrecht und Exportkontrollrecht durchgeführt, in die sämtliche Tochtergesellschaften mit einer Mehrheitsbeteiligung von TÜV SÜD und alle relevanten Konzernbereiche einbezogen wurden.

Um die im Hinblick auf Korruption und Bestechung besonders risikobehafteten Funktionen im Unternehmen zu identifizieren, fand zudem im Geschäftsjahr 2024 in allen Tochtergesellschaften mit einer Mehrheitsbeteiligung von TÜV SÜD und allen relevanten Konzernbereichen eine Umfrage statt. In der Folge werden für die identifizierten Funktionen spezifische Schulungen geplant.

Als TIC-Unternehmen steht für uns die Einhaltung höchster Standards im Hinblick auf ein vertrauenswürdiges und faires Verhalten an erster Stelle. Daher haben wir uns als Mitglied im TIC-Council dem TIC-Council-Compliance-Programm verpflichtet. Dieses Programm stellt unter anderem Anforderungen an die Bereiche Gesundheit und Sicherheit, faire Arbeitspraktiken und die Gleichbehandlung in der Belegschaft sowie auch außerhalb des Unternehmens. Die Umsetzung und die Einhaltung der Anforderungen werden jährlich durch einen unabhängigen Prüfer bestätigt.

Ebenso erkennen wir als Mitglied im TIC-Council dessen Richtlinie zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts in der Zusammenarbeit mit anderen Unternehmensvertretern im TIC-Council an. Sie regelt klar den Erfahrungsaustausch und stellt sicher, dass gesetzliche Vorgaben zur Wahrung des Wettbewerbsrechts eingehalten werden.

## Aktuelle und geplante Maßnahmen

ESRS G1-3

GRI 2-25 | GRI 2-26

Die für das Jahr 2024 vorgesehenen Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung und Anpassung des CMS wurden wie geplant umgesetzt. So wurde die Prüfung des CMS für die Teilbereiche Korruption, Kartellrecht und Exportkontrolle (Sanktionen) nach dem IDW Prüfungsstandard PS980 fortgeführt. Für die genannten Teilbereiche wurde zudem eine konzernweite Compliance-Risikoanalyse durchgeführt, ebenso gab es jährliche Risikoanalysen nach den Vorgaben des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Die jährlich durchgeführte Compliance-Monitoring-Umfrage enthält eine Frage zur Einschätzung der Erreichbarkeit des TÜV SÜD Trust Channels für externe Personen. Gleichzeitig haben wir im Jahr 2024 ein Benchmarking unter Münchener Unternehmen zur Erreichbarkeit der Beschwerdemechanismen durchgeführt. Auf Grundlage der erhaltenen Rückmeldungen ergänzen wir die Verfahrensordnung sukzessive mit einem erklärenden Video in der jeweiligen Sprache. Aktuell ist dieses Video in zwölf Sprachen verfügbar.

Im Zuge der kontinuierlichen Verbesserung und Anpassung unseres CMS sind für das Jahr 2025 folgende Maßnahmen geplant:

- fortgesetzte Prüfung des TÜV SÜD CMS im Hinblick auf die Teilbereiche Korruption, Kartellrecht und Exportkontrolle (Sanktionen) nach dem IDW-Prüfungsstandard PS 980,
- Digitalisierung weiterer Compliance-Prozesse sowie
- jährliche Risikoanalysen nach den Vorgaben des LkSG.

## Ergänzende Angaben

### Allgemeine Hinweise und Hinweise auf Korruption und Bestechung

ESRS G1-4  
GRI 2-26 | GRI 205-3

Auch im Berichtsjahr 2024 wurden über verschiedene Wege Hinweise zu potenziellen Compliance-Verstößen bekannt oder an das GCO herangetragen. Insgesamt wurde der Trust Channel im Berichtsjahr für 115 Meldungen (Hinweise und Anfragen) genutzt. Es wurden 64 Compliance-Fälle (einschließlich Korruption und Diskriminierung) identifiziert und bearbeitet. Bei den acht begründeten und bestätigten Korruptionsfällen in der eigenen Belegschaft wurden entsprechende Disziplinarmaßnahmen verhängt. Zudem wurden geeignete Präventionsmaßnahmen eingeleitet, die neben Schulungen auch Ermahnungen sowie weitergehende arbeitsrechtliche Schritte umfassten. Verurteilungen und Geldstrafen aufgrund von Verstößen gegen Antikorruptionsgesetze wurden im Berichtsjahr 2024 nicht bekannt.

Rund 12.000 Mitarbeitende, davon etwa 1.100 Führungskräfte gehören zu dem Personenkreis, der aufgrund seiner Aufgaben und Verantwortlichkeiten einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt ist. Diese Gruppe erhält – wie alle anderen Mitarbeitenden auch – jährlich ein virtuelles Compliance-Training mit spezifischen Inhalten zum Thema Korruptionsvermeidung. Die Abschlussquote des Trainings lag nahe 100 %.

### Politisches Engagement und Lobbying

ESRS G1-5  
GRI 2-28 | GRI 415/3-3

TÜV SÜD engagiert sich auf deutscher und europäischer Ebene in verschiedenen Branchenverbänden wie dem TIC-Council und dem TÜV-Verband. Weiteres Engagement von TÜV SÜD ist im Transparenzregister der Europäischen Union unter der Identifikationsnummer 433521917360-12 dargestellt.

### Förderung von Transparenz und fachlichem Informationsaustausch innerhalb der TIC-Branche

GRI 2-28 | GRI 2-29 | GRI 415/3-3

Um die Interessen von TÜV SÜD und der Prüfdienstleistungsbranche 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. Als Mitglied im TÜV-Verband tragen wir auch die politischen Empfehlungen des TÜV-Verbands mit.

Als unabhängige technische Prüforganisation erstellen wir regelmäßig Gutachten und Weißbücher (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.

Wir sind auch 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. 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.

↔ Stakeholderdialog, siehe Seite 18

↔ Übersicht der Interessenverbände, siehe Seite 110

### Vorgaben für Spenden und Sponsoring

GRI 415/3-3 | GRI 415-1

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 2024 wurden dem Unternehmen keine Verstöße gegen die Regelungen der Richtlinie bekannt.

## Technische Compliance und Qualitätsmanagement

### GRI 2-6

Seit unserer Gründung vor fast 160 Jahren erfüllen wir unseren Auftrag, Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken zu schützen. Die technische Compliance, also die Konformität aller technischen Prozesse und Produkte mit gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen, ist ein zentrales Element des Leistungsversprechens von TÜV SÜD und spielt auch in unserem integrierten Managementsystem (IMS) eine wichtige Rolle. Diese stärken wir zusätzlich, indem wir eine weitere Kontrollfunktion auf Konzernebene einführen. Die neue Funktion wird künftig die Umsetzung in den operativen Einheiten als übergeordnete Technical Governance unterstützen und überwachen.

Durch strukturelle und organisatorische Maßnahmen stellen wir sicher, dass technische Compliance systematisch und nachhaltig umgesetzt wird. Dazu gehören die Einrichtung von Kontrollmechanismen, die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung von entsprechenden Richtlinien sowie die Schulung der Mitarbeitenden. Zusammen tragen diese Maßnahmen dazu bei, Risiken zu minimieren, die Qualität zu sichern und das Vertrauen der Kunden und Aufsichtsbehörden in TÜV SÜD zu stärken.

## Integriertes Managementsystem und Management-Rahmenhandbuch

### GRI 2-12 | GRI 2-23 | GRI 2-24

Die Umsetzung, Eignung und Wirksamkeit des integrierten Managementsystems (IMS) wird regelmäßig bewertet und überprüft. Dies erfolgt über externe Audits von Akkreditierungsstellen und Behörden, durch interne Audits sowie – im

Rahmen der regelmäßigen Managementreviews – 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.

Das Zusammenspiel der einzelnen Funktionen des IMS ist über das Management-Rahmenhandbuch (MRH) geregelt, das den Anforderungen der Normen ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001, ISO / IEC 27001 entspricht. Es bündelt alle Richtlinien, ist für die gesamte TÜV SÜD-Gruppe bindend und gibt so die strategische und organisatorische Ausrichtung vor. Darüber hinaus enthält es konkrete Vorgaben in Hinblick auf Compliance, Menschenrechte, Datenschutz sowie das Nachhaltigkeitsmanagement. Die Umsetzung dieser Vorgaben sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung, Bewertung und Überwachung des IMS verantwortet der Vorstand.

Um das Bewusstsein für die hohe Relevanz dieser Themen bei allen Beschäftigten von TÜV SÜD zu stärken, gibt es eine Vielzahl von größtenteils digitalen Schulungsinitiativen, die jährlich überarbeitet werden. Je nach Zielgruppe werden diese Schulungen in bis zu 21 verschiedene Sprachen übersetzt. Neben Schulungen für die Mitarbeitenden gibt es auch spezielle Fachtrainings für Führungskräfte. Darüber hinaus sind die Themen des integrierten Managementsystems Bestandteil von Einführungsveranstaltungen und im Austausch mit der Belegschaft.

Das integrierte Managementsystem wird kaskadiert in den einzelnen Tochtergesellschaften, Divisionen und Regionen ausgestaltet und umgesetzt. Dies beinhaltet in vielen Fällen eine entsprechende externe Zertifizierung. Dabei sind wir bestrebt, die Anzahl an Zertifizierungen kontinuierlich weiter

auszubauen. Zugleich ist es unser Ziel, die Rahmenbedingungen des integrierten Managementsystems auch in unsere Lieferkette zu tragen.

## Akkreditierungen und Zertifizierungen

Neben externen Zertifizierungen sind vor allem Akkreditierungen sowie nationale, europäische und internationale Anerkennungen als Prüf-, Überwachungs- und Zertifizierungsorganisation von großer Relevanz für den Erfolg von TÜV SÜD. Sie sichern den hohen Qualitätsstandard bei TÜV SÜD: Mitarbeitende, Prozesse und Arbeitsmaterial müssen festgelegte Anforderungen erfüllen, um Audits, Prüfungen und Zertifizierungen entsprechend durchführen zu können.

Derzeit verfügt TÜV SÜD weltweit über etwa 800 Akkreditierungen und weitere Anerkennungen. Sie sind Grundvoraussetzung für unsere Tätigkeit in der TIC-Branche und zugleich Nachweis unserer Kompetenz – von der Produktprüfung und Produktzertifizierung über die Zertifizierung von Managementsystemen, Laborprüfungen, die Validierung und Verifizierung bis hin zur Inspektion und Überwachung von technischen Anlagen, Objekten und Fahrzeugen.

Für das Management und die Überwachung der Anerkennungen auf Konzernebene und in den Tochtergesellschaften ist das Qualitätsmanagement zuständig. Es stellt die Einhaltung der technischen Richtlinien und Methoden zur technischen Compliance sicher, die im Unternehmen definiert wurden und im Einklang mit den Vorgaben der Aufsichtsbehörden sowie Akkreditierungs- und Standardgeber stehen. Die Einhaltung wird zudem regelmäßig extern überwacht.

## Steuern<sup>5</sup>

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

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 Pflichten obliegt zunächst den Vertretungsorganen der jeweiligen Tochtergesellschaften. Wenn eine Tochtergesellschaft 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.

Die Steuerabteilung ist für die Organisation der Steuerfunktion der deutschen Gesellschaften verantwortlich. Bei Gesellschaften, die nicht zu 100 % zur TÜV SÜD Gruppe gehören, kann die Steuerfunktion (in Teilen) bei den Geschäftsführern liegen. Soweit deutsche Gesellschaften im Ausland für Unternehmenssteuern registrierungspflichtig werden, liegt die Verantwortung bei den Geschäftsführern.

Zusätzlich nimmt die Steuerabteilung die globale Steuerfunktion wahr, wobei ihr aufgrund der unterschiedlichen steuerlichen Regelungen in den einzelnen Ländern dabei in erster Linie eine Überwachungsfunktion zukommt. Darüber hinaus ist die Steuerabteilung für das konzernweite Transferpreissystem verantwortlich.

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).

### Steuerkonzept

Wir haben uns verpflichtet, bei geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen die geltenden Gesetze im In- und Ausland zu beachten. Weiterhin verfolgen wir 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 unserem TÜV SÜD Code of Conduct.

Das wesentliche Ziel des steuerlichen Compliance-Management-Systems der TÜV SÜD-Gruppe besteht 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

Die Konzernrichtlinie Steuern definiert den Rahmen für die steuerliche Compliance. Sie wird ergänzt durch weitere Richtlinien im Management-Rahmenhandbuch sowie konkrete Anweisungen zu steuerlichen Einzelfragen. Das bei TÜV SÜD für bestimmte Steuerarten eingerichtete steuerliche Compliance-Management-System berücksichtigt in seiner Umsetzung die Anforderungen des IDW-Prüfungsstandards PS 980. Es ist auf eine fortlaufende Überprüfung seiner Angemessenheit und Wirksamkeit ausgelegt, um notwendige Verbesserungen zeitnah zu identifizieren und umzusetzen.

<sup>5</sup> Zusätzliche Angabe nach GRI.

# Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken

ESRS G1-2

Vertrauen und Integrität sind die Basis unseres geschäftlichen Handelns und beschreiben zugleich die Art und Weise, wie wir mit unseren Geschäftspartnern in Beziehung treten.

## Nachhaltigkeit in der Lieferkette

GRI 2-6

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 Lieferanten<sup>6</sup> in über 80 Ländern. Das globale Einkaufsvolumen von TÜV SÜD betrug im Jahr 2024 rund 730 Mio. € (Vj. rund 700 Mio. €). Dies entspricht rund 21 % unseres Konzernumsatzes.

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:



Menschenwürdige Arbeit und  
Wirtschaftswachstum



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



Maßnahmen zum Klimaschutz

## Ziele für mehr Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Wir wollen die Nachhaltigkeit und Diversität in unserer Lieferkette kontinuierlich verbessern. Dazu haben wir uns unternehmensweite Ziele gesetzt, die wir im Jahr 2025 erreichen wollen. Dann sollen

- alle Einkäufer von TÜV SÜD mindestens einmal jährlich eine Schulung zum nachhaltigen Einkauf absolviert und 5 % der Lieferanten eine Schulung zum Thema Nachhaltigkeit von TÜV SÜD erhalten haben,
- alle Lieferanten einer regelmäßigen Risikoanalyse zu Umwelt- oder Sozialpraktiken unterzogen werden,
- sich 92 % der von uns angesprochenen Lieferanten<sup>7</sup> dem TÜV SÜD Supplier Code of Conduct verpflichtet haben,
- 90 % der Verträge mit angesprochenen Lieferanten<sup>7</sup> Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten,
- 32 % der angesprochenen Lieferanten<sup>7</sup> eine jährliche Nachhaltigkeitsbewertung absolviert und 1 % dieser angesprochenen Lieferanten eine ESG-Prüfung vor Ort durchlaufen haben.
- Darüber hinaus sollen weiterhin mindestens 90 % des Einkaufsvolumens bei lokalen Lieferanten bezogen werden.

## Unsere globale Beschaffungsstrategie

ESRS G1-2  
GRI 204/3-3

Unsere globale Beschaffungsstrategie für Waren und Dienstleistungen umfasst auch Aspekte zu sozialer und ökologischer Verantwortung sowie zu fairen, verantwortungsvollen und integren Geschäftspraktiken. 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 CO<sub>2</sub>-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.

## Einkaufsorganisation

GRI 308/3-3 | GRI 414/3-3

Unser weltweites Lieferantennetzwerk wird durch den Konzernbereich Einkauf zusammen mit der TÜV SÜD-Shared-Service-Organisation entwickelt und betreut. So ist sichergestellt, dass wir Waren und Dienstleistungen termin-

<sup>6</sup> Lieferanten mit einem adressierbaren Einkaufsvolumen (Addressable Spend Volume) von mehr als 4 T€.

<sup>7</sup> Targeted Suppliers.

gerecht, 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.

Zur Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Lieferkette sind relevante ESG-Kennzahlen auf globaler Ebene definiert und in ein KPI-Dashboard integriert worden. Die Visualisierung unterstützt strategische Entscheidungen zur Verbesserung der Lieferantennachhaltigkeit. Vor diesem Hintergrund wurden auch ESG-Ziele in die jährliche Leistungsbeurteilung der Einkaufsorganisation integriert.

Die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette hat für uns unverändert eine hohe Priorität. Wir sehen darin einen wichtigen Hebel, um unserer sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung als Unternehmen gerecht zu werden. Dies spiegelt sich auch in entsprechenden Audits wider. So ist die TÜV SÜD-Einkaufsorganisation im Jahr 2024 durch eine unabhängige externe Prüforganisation nach ISO 20400 auditiert worden. Demnach entsprechen Strukturen und Prozesse dem Leitfaden für nachhaltige Beschaffung. Unter anderem wurden Beschaffungsstrategien und -prozesse hinsichtlich sozialer, ökologischer und unternehmerischer Aspekte (ESG) auditiert.

## Supplier Code of Conduct

ESRS S2-1

GRI 2-23 | GRI 2-24

Im Jahr 2024 wurde der TÜV SÜD Supplier Code of Conduct (SCoC) aktualisiert, um sicherzustellen, dass dieser den neuesten Standards für soziale und ökologische Verantwortung

sowie zu fairen, verantwortungsvollen und integren Geschäftspraktiken im Einkauf entspricht. Die Überarbeitung spiegelt unser Verständnis von Nachhaltigkeit und Compliance im Einkauf wider und wurde mittlerweile in 13 Sprachen veröffentlicht.

Der SCoC 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. So erwarten wir beispielsweise von unseren Lieferanten, dass die Vergütung ihrer Mitarbeitenden fair und angemessen ist und in jedem Fall über dem lokal geltenden Mindestlohn liegt. Zudem soll unsere gesamte Lieferkette lokalen Beschäftigungsstandards, etwa in Bezug auf Arbeitszeiten, Überstunden und Sozialleistungen, entsprechen. Zugleich erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihren Steuer- und Zollverpflichtungen nachkommen, basierend auf korrekten Angaben und stets nachvollziehbaren Aufzeichnungen.

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 SCoC erweitert, um rechtliche Verbindlichkeit zu gewährleisten. Der TÜV SÜD SCoC ist auf unserer Lieferantenplattform verfügbar.  [TÜV SÜD Supplier Code of Conduct, tuvsud.com](https://www.tuvsud.com)

Um die Einhaltung unseres SCoC effizient zu überwachen, nutzen wir entsprechend optimierte 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.

## Kommunikation mit den Lieferanten

GRI 2-24

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 SCoC.

Die globale Einkaufsorganisation treibt die Entwicklung und Implementierung einer eigenen Schulungsplattform voran, dem sogenannten „Global Procurement Learning“, um den internen und externen Know-how-Aufbau im ESG-Bereich zu intensivieren. Die Inhalte des Global Procurement Learning zum nachhaltigen Einkauf stehen in Einklang mit den ESG-Unternehmenszielen und werden Einkäufern, Lieferanten und Fachbereichen zielgruppenorientiert zur Verfügung gestellt. Lieferanten können zukünftig über die TÜV SÜD-Lieferantenwebsite online auf Schulungskonzepte zugreifen.

Ergänzt wird das Schulungsangebot durch die TÜV SÜD Akademie. Über die Einkaufsakademie bieten wir unseren Lieferanten webbasierte Onlinetrainings zum Kompetenzaufbau und zur weiteren Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeitsleistungen an. Darüber hinaus plant der Konzernbereich Einkauf, künftig Workers-Voice-Umfragen bei Lieferanten durchzuführen, um deren Belange, Bedürfnisse und Einschätzungen zu ausgewählten Themen direkt zu erfahren.

## Lieferantenprüfung und Lieferantenbewertung

ESRS G1-2

GRI 308/3-3 | GRI 414/3-3

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. Darüber hinaus haben wir auch die Themen Vielfalt und Einbeziehung 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.

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.

## Maßnahmen in der Lieferkette zur Nachhaltigkeit

GRI 2-24

Im Jahr 2024 wurden 52 zusätzliche Nachhaltigkeitsaktivitäten durch die globale Einkaufsorganisation angestoßen und größtenteils bereits umgesetzt.

Zu den Aktivitäten zählte beispielsweise die Optimierung der Fuhrparkmanagementstrategie in den USA und Kanada mit dem Übergang zu Hybrid- und Elektroautos. Besonders durch das steigende Bewusstsein für Umweltveränderungen und die Notwendigkeit zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen spiegelt diese Nachhaltigkeitsmaßnahme unsere nachhaltige Einkaufsphilosophie wider, in der die Dekarbonisierung eine hohe Priorität besitzt.

Darüber hinaus wurden im Jahr 2024 die strategische Initiative zur Dekarbonisierung der Lieferkette weiterentwickelt und neue Projekte in Zusammenarbeit mit Schlüssellieferanten implementiert. Diese Maßnahmen umfassen gezielte Schulungsprogramme, die Berechnung produktspezifischer CO<sub>2</sub>-Fußabdrücke sowie die Konzeption zur nachhaltigen Reduktion von Treibgasemissionen in der Lieferkette.

Mit der Implementierung von warengruppenspezifischen Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl und Bewertung von Unternehmen wurde ein weiterer wichtiger Meilenstein im Nachhaltigkeitskonzept der TÜV SÜD-Einkaufsorganisation erreicht.

## Ergänzende Angaben

ESRS G1-2 | ESRS G1-6

GRI 204/3-3 | GRI 204-1 | GRI 308/3-3 | GRI 308-1 | GRI 414/3-3 | GRI 414-1

Regelmäßig überprüfen wir die Umsetzung der Anforderungen des SCoC, um die Integrität unserer Lieferkette zu unterstützen und Risiken vorzubeugen. Mehr als 14 % der von uns angesprochenen Lieferanten<sup>8</sup> durchliefen 2024 detaillierte ESG-Bewertungen mittels Fragebögen. Zudem wurden mehr als 5 % dieser Lieferanten in Vor-Ort-Audits vertiefend geprüft.

Mit der Etablierung des SCoC haben wir einen zentralen Grundstein gelegt, um gemeinsam mit unseren Lieferanten die Nachhaltigkeitsleistung entlang der gesamten Lieferkette weiter zu verbessern. Im Jahr 2024 wurden 100 % (Vj. 100 %) der wesentlichen Beschaffungsvorgänge (mit einem Volumen von mehr als 0,5 Mio. €) nach den im SCoC definierten Anforderungen abgewickelt.

Wir nutzen die Vorteile einer möglichst lokalen Beschaffung. 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 so auch den lokalen Arbeitsmarkt und die Infrastruktur vor Ort, womit wir die Stabilität und Verlässlichkeit unserer Lieferkette stärken.

8 Targeted Suppliers.

### TÜV SÜD-Einkaufsvolumen nach Regionen

≡ 21

in %	2024	2023	2022
EUROPE	72,0	68,5	65,0
ASIA	23,0	24,8	25,0
AMERICAS	5,0	6,7	10,0

Auch mit unseren Zahlungspraktiken wollen wir ein fairer Geschäftspartner sein. Eine geregelte und transparente Zahlungsabwicklung minimiert finanzielle Risiken und stärkt langfristig die Beziehungen zu den Lieferanten, was zu einem stabilen und nachhaltigen Beschaffungsprozess beiträgt. Daher sind unsere Standardzahlungsbedingungen wie folgt geregelt: Die Zahlung erfolgt auf dem handelsüblichen Weg innerhalb von 14 Tagen abzüglich 3 % Skonto oder innerhalb von 30 Tagen ohne Abzug, gerechnet nach vollständiger Lieferung bzw. Abnahme der Werkleistung und Vorliegen einer ordnungsgemäßen und prüffähigen Rechnung.

 [Allgemeine Einkaufsbedingungen für Lieferungen und Leistungen Dritter, tuvsud.com](https://www.tuvsud.com)

## Datenschutz und Informationssicherheit

GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 418/3-3

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

### Datenschutz

Das Global Data Protection Office steuert die globalen Aktivitäten unseres Unternehmens zur Einhaltung von Datenschutzgesetzen und -vorschriften. Es dient als zentrale Anlaufstelle für datenschutzbezogene Fragen, entwickelt Datenschutzstrategien und -richtlinien und optimiert kontinuierlich das zentrale Datenschutzmanagementsystem.

Die Konzernrichtlinie zum Datenschutz bildet die Grundlage unseres Datenschutzmanagements. Sie legt die wesentlichen Datenschutzprinzipien für die TÜV SÜD Gruppe fest, definiert die Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der globalen Datenschutzorganisation und regelt den Umgang mit datenschutzrelevanten Themen.

Der Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitenden, Lieferanten und Kunden hat für uns höchste Priorität. Neben der gesetzlichen Compliance stellen wir sicher, dass die Erwartungen aller Beteiligten an einen verantwortungsvollen Umgang mit ihren Daten erfüllt werden. Transparente Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten werden bereitgestellt. Zudem ist jährlich für alle Mitarbeitenden im Geltungsbereich der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) die Teilnahme an einem Online-Training

verpflichtend. Ergänzend sind umfassende Richtlinien und Leitfäden im Intranet verfügbar, um die praktische Umsetzung der Datenschutzvorgaben zu erleichtern.

Die Einhaltung der relevanten datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie der internen Konzernrichtlinien wird jährlich von den Leitungsorganen der Tochtergesellschaften und den Bereichsleitern der Konzernbereiche überprüft und bestätigt. Im Jahr 2024 wurde zudem ein weltweiter interner Datenschutz-Check-up durchgeführt, um den Reifegrad der Datenschutzorganisation zu überprüfen. Diese Analyse wurde stichprobenartig von einem auf Datenschutz spezialisierten weltweit tätigen Beratungsunternehmen validiert.

### Informationssicherheit

Die globale IT-Security-Organisation wird vom Chief Information Security Officer (CISO) geführt. Unsere internen Richtlinien zur IT-Sicherheit orientieren sich an nationalen sowie internationalen Standards wie ISO/IEC 27001. Für alle TÜV SÜD-Gesellschaften wird eine entsprechende Risikoüberprüfung und -bewertung durchgeführt, die regelmäßig durch risikobasierte Audits der internen Revision ergänzt wird. Die Ergebnisse werden an den Vorstand berichtet.

Wir sensibilisieren die Belegschaft über verschiedene Kanäle für das Thema Informationssicherheit. Über ein internes Informationsportal können sich Mitarbeitende weltweit über das Thema Informationssicherheit informieren. Ausgewählte Themen der IT-Sicherheit werden quartalsweise in einem IT-Newsletter innerhalb der Organisation kommuniziert. Alle Beschäftigten haben zudem jährlich ein

Awareness-Training zur Informationssicherheit mit wechselnden Schwerpunkten zu durchlaufen. Damit fördern wir in der Belegschaft das Bewusstsein, dass in Bezug auf die IT-Sicherheit eine Haltung von „Null Vertrauen und ständiger 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. Die jeweils anwendbaren Sicherheitsaspekte – etwa die Vorgaben von ISO/IEC27001 – werden deshalb sowohl bei neuen Projekten und Produkten als auch bei der Gestaltung operativer Systeme umfassend berücksichtigt. Im Rahmen der Supplier Due Diligence werden die IT-Lieferanten je nach Liefergegenstand auf die Einhaltung von Verpflichtungen zum Datenschutz und zur IT-Sicherheit, Geheimhaltungsverpflichtungen sowie von technischen und organisatorischen Sicherheitsvorgaben überprüft.

#### Handlungsfähigkeit jederzeit sichergestellt

Die zentralen IT-Systeme der TÜV SÜD Gruppe 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.

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.

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 Cybersecurity 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. Die entsprechenden Prozesse werden regelmäßig getestet und verbessert.

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

#### ISO- / IEC 27001-Zertifizierungen bei TÜV SÜD<sup>1</sup>

21



<sup>1</sup> In Rechenzentren.

# WEITERE INFORMATIONEN

**GRI-Referenztafel**

**Datenbuch**

**Übersicht der Interessenverbände**

# GRI-Referenztablette

Die TÜV SÜD AG berichtet über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards.

## GRI-Inhaltsindex

≡ 22

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
---------	-----------	----------	--------------------

### GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

#### Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

2-1	Organisationsprofil	TÜV SÜD AG Westendstraße 199, 80686 München, Deutschland	Geschäftsbericht 2024, Weltweit vor Ort Unternehmensportrait Unternehmensstruktur	10 9 9
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		Geschäftsbericht 2024, Anteilsbesitzliste Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	127 – 131 3 – 4
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		Über diesen Nachhaltigkeitsbericht Impressum	3 – 4 112
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Änderungen sind dargestellt und gekennzeichnet, soweit die Neudarstellung als wesentlich (wertmäßig > 10 %) eingestuft wurde. Im Bereich Umwelt liegt die Wesentlichkeitsschwelle bei 5 % der Gesamtemissionen; bei Überschreitung dieser Wesentlichkeitsschwelle wird das Basisjahr rückwirkend angepasst.	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD	3 – 4 28
2-5	Externe Prüfung	Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.		

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben	
<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Es sind keine signifikanten Änderungen in der Lieferkette bekannt geworden.	Geschäftsbericht 2024, Der Markt für technische Dienstleistungen Geschäftsbericht 2024, Branchenspezifische Rahmenbedingungen Unternehmensportrait Unternehmensstruktur Unser Geschäftsmodell Unsere Wertschöpfungskette Sicherheit für Verbraucher und Endkunden Technische Compliance und Qualitätsmanagement Nachhaltigkeit in der Lieferkette	17 – 18 19 9 9 10 17 61 70 72
2-7	Angestellte		Geschäftsbericht 2024, Mitarbeiterbericht Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben Datenbuch	57 – 58 44; 46 100 – 103
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind		Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben Arbeitgeberattraktivität / Definitionen und Bewertungsmethoden Datenbuch	45 46 103
<b>Unternehmensführung</b>				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		Geschäftsbericht 2024, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2024, Organe der TÜV SÜD AG	26 – 35 132
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		Geschäftsbericht 2024, Corporate Governance Bericht	26 – 35
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.		

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben	
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 über die Lage der Gesellschaft, die Planung und die Strategie informiert, wobei auch Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social, Governance – ESG) Berücksichtigung finden.	Geschäftsbericht 2024, Bericht des Aufsichtsrats Geschäftsbericht 2024, Unser Steuerungssystem Geschäftsbericht 2024, Corporate Governance Bericht Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen Umwelt / Unsere Ziele Soziales / Unsere Ziele Achtung der Menschenrechte Gute Unternehmensführung / Unsere Ziele Compliance-Organisation Integriertes Managementsystem und Management-Rahmenhandbuch Datenschutz und Informationssicherheit	11 – 14 24 – 25 26 – 35 14 24 36 58 63 65 70 75
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.	Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen Systematisches Nachhaltigkeitscontrolling Achtung der Menschenrechte Compliance-Organisation Datenschutz und Informationssicherheit	14 15 58 65 75
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	TÜV SÜD arbeitet bis zum Berichtsjahr 2027 an einer erweiterten Berichterstattung. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde dem Prüfungsausschuss vor Veröffentlichung zur Kenntnis vorgelegt.	Geschäftsbericht 2024, Bericht des Aufsichtsrats Geschäftsbericht 2024, Corporate Governance Bericht Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen	11 – 14 26 – 35 14

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben	
2-15	Interessenkonflikte	Die Richtlinie zur Vermeidung von Interessenskonflikten setzt den Rahmen und regelt das Vorgehen im Einzelfall.	Geschäftsbericht 2024, Bericht des Aufsichtsrats Geschäftsbericht 2024, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2024, Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen	11 – 14  26 – 35  124 – 125
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Aus Gründen der Vertraulichkeit macht TÜV SÜD keine Angaben zur Anzahl der kritischen Anliegen, die über die Angaben im Geschäftsbericht und im Nachhaltigkeitsbericht hinausgehen.	Überwachung und Kontrollfunktion zur Compliance	68
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Die Aufsichtsratsmitglieder nehmen ihre Fortbildung eigenverantwortlich wahr und werden dabei vom Unternehmen unterstützt. Die Qualifikationsmatrix ist im Corporate Governance Bericht des Geschäftsberichts 2024 dargestellt.	Geschäftsbericht 2024, Corporate Governance Bericht	26 – 35
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 2024, Corporate Governance Bericht	26 – 35
2-19	Vergütungspolitik	TÜV SÜD macht keine Angaben zur Vergütung seiner höchsten Kontrollorgane, die über die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht und im Geschäftsbericht hinausgehen.	Geschäftsbericht 2024, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2024, Konzernanhang	26 – 35  125
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Geschäftsbericht 2024, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2024, Konzernanhang	26 – 35  125
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Aufgrund der aktuellen Datenlage sowie aus Gründen der Vertraulichkeit wird diese Kennzahl derzeit nicht erhoben.		

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden Unsere Strategie Strategischer Ansatz für mehr Nachhaltigkeit	6 – 7 12 15
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	ESG-Managementrichtlinie Unsere Wertschöpfungskette Unsere ESG-Ansprüche und wesentliche Themen Umwelt Klimawandel Umwelt / Richtlinien und Steuerung Mobilität der Beschäftigten Abfallaufkommen Unsere Personalstrategie Soziales / Richtlinien Kanäle für Hinweisgebende Vielfalt und Einbeziehung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Achtung der Menschenrechte Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften Prävention als Grundsatz der Unternehmenskultur Compliance-Richtlinien Überwachung und Kontrollfunktion zur Compliance Integriertes Managementsystem und Management-Rahmenhandbuch Steuern Supplier Code of Conduct Datenschutz und Informationssicherheit	15 17 22 25 27 28 31 32 – 33 38 39 – 40 41 50 – 51 54 – 57 58 59 65 66 68 70 71 73 75 – 76

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	ESG-Managementrichtlinie Unsere Wertschöpfungskette Umwelt Klimawandel Umwelt / Richtlinien und Steuerung Mobilität der Beschäftigten Abfallaufkommen Unsere Personalstrategie Soziales / Richtlinien Kanäle für Hinweisgebende Vielfalt und Einbeziehung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Achtung der Menschenrechte Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften Prävention als Grundsatz der Unternehmenskultur Compliance-Organisation TÜV SÜD-Compliance- Management-System Compliance-Richtlinien Compliance-Kultur Kommunikation und Schulungen zu Compliance Integriertes Managementsystem und Management-Rahmenhandbuch Steuern Supplier Code of Conduct Kommunikation mit den Lieferanten Maßnahmen in der Lieferkette zur Nachhaltigkeit Datenschutz und Informations- sicherheit	15 17 26 27 28 31 32 – 33 38 39 – 40 41 50 – 51 54 – 57 58; 60 59 65 65 65 66 67 67 – 68 70 71 73 73 74 75 – 76

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Unsere Wertschöpfungskette	17
		Achtung der Menschenrechte / Überwachung und Kontrollfunktion	60
		Unser Hinweisgebersystem – der TÜV SÜD Trust Channel	67
		Compliance / aktuelle und geplante Maßnahmen	68
2-26	Verfahren für die Einholung von Rat- schlägen und die Meldung von Anliegen	Kanäle für Hinweisgebende	41
		Achtung der Menschenrechte / Überwachung und Kontrollfunktion	60
		Compliance-Organisation	65
		Unser Hinweisgebersystem – der TÜV SÜD Trust Channel	67
		Compliance / aktuelle und geplante Maßnahmen	68
Compliance / Ergänzende Angaben	69		
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Ver- ordnungen	Für den Berichtszeitraum 2024 sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetäre Sanktionen wegen der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen oder -verordnungen bekannt, die rechtskräftig verhängt wurden.	
		Für den Berichtszeitraum 2024 sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetäre 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	Achtung der Menschenrechte	58
		Überwachung und Kontrollfunktion zur Compliance	68
		Compliance / Ergänzende Angaben	69
		Steuern	71
		Übersicht der Interessenverbände	110 – 111

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Unsere Stakeholder Unsere Wesentlichkeitsanalyse Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen Dialog mit Beschäftigten Achtung der Menschenrechte Sicherheit für Verbraucher und Endkunden Compliance / Ergänzende Angaben	18 – 19 20 40 41 58 – 60 61 69
2-30	Tarifverträge	Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben	45

**GRI 3: Wesentliche Themen 2021****Angaben zu wesentlichen Themen**

3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		Unsere Wesentlichkeitsanalyse	20 – 22
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Die Einführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS führte zu keiner Neugewichtung der wesentlichen Themen. Das Spektrum der zu berichtenden wesentlichen Themen hat sich dadurch nicht verändert. Die Umstellung auf die ESRS hat jedoch zu einer neuen Berichtsstruktur geführt und damit auch die Zuordnung einzelner Themen verändert. Zudem sind die nicht wesentlichen Themen „Nachhaltigkeitsorientierte Dienstleistungen“ und Ausführungen zu einzelnen gesellschaftlichen Aktivitäten von TÜV SÜD künftig nicht mehr im Nachhaltigkeitsbericht enthalten.	Unsere Wesentlichkeitsanalyse Umwelt Eigene Belegschaft Gute Unternehmensführung	21 25 37 64
3-3	Management von wesentlichen Themen	Der Managementansatz wird ausführlich im jeweils relevanten Kapitel erläutert.	Unsere Wesentlichkeitsanalyse Umwelt Eigene Belegschaft Gute Unternehmensführung	22 25 37 64

**GRI 200: Ökonomie****Thema: Wirtschaftliche Leistung**

201/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas		Geschäftsbericht 2024, Konzern im Überblick	2
---------	-----------------------------------	--	---	---

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016</b>			
201-1	Unmittelbar erzeugter und aus- geschütteter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht 2024, Wirtschaftsbericht Geschäftsbericht 2024, Erläuterungen zur Konzern- Gewinn- und Verlustrechnung	36 – 56 88 – 90
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Als technischer Dienstleister nur indirekt und in geringem Umfang von den finanziellen Folgen des Klimawandels betroffen. Das Thema mit seinen möglichen Auswirkungen wird im Rahmen des Risikomanagementprozesses überwacht.	Unsere ESG-Ansprüche und wesentliche Themen Umwelt 22 25
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorge- pläne	Geschäftsbericht 2024, Konzernanhang	102 – 109
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Geschäftsbericht 2024, Wirtschaftsbericht	42
<b>Thema: Beschaffungspraktiken</b>			
204/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unsere globale Beschaffungs- strategie Nachhaltigkeit in der Lieferkette / Ergänzende Angaben	72 74
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016</b>			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Nachhaltigkeit in der Lieferkette / Ergänzende Angaben	74
<b>Thema: Antikorrupktion</b>			
205/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	TÜV SÜD-Compliance- Management-System Überwachung und Kontrollfunktion zur Compliance	65 – 66 68
<b>GRI 205: Antikorrupktion 2016</b>			
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptions- risiken geprüft wurden	Alle TÜV SÜD-Betriebsstätten werden in regelmäßigen Abständen einer internen Compliance-Risikoanalyse unterzogen, die insbesondere die Compliance-Schwer- punktthemen (i) Antikorrupktion, (ii) Exportkontrolle, (iii) Kartellrecht und (iv) Menschenrechte und menschen- rechtsbezogene Umweltschutzpflichten im Sinne des LkSG umfasst.	Überwachung und Kontrollfunktion zur Compliance 68

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Über das von allen Beschäftigten regelmäßig verpflichtend zu durchlaufende Compliance-E-Learning ist unter anderem das Thema Antikorruption mit abgedeckt. Aktuelle Themen sowie 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.	Kommunikation und Schulungen zur Compliance Datenbuch	67 – 68 106
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	2024 gab es acht bestätigte Korruptionsfälle in der eigenen Belegschaft. Es sind keine Vertragsbeendigungen mit Geschäftspartnern im Zusammenhang mit Korruption bekannt geworden.	Compliance /Ergänzende Angaben Datenbuch	69 108
<b>Thema: Wettbewerbswidriges Verhalten</b>				
206/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	TÜV SÜD-Compliance-Management-System	65 – 66	
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Es gab Vorermittlungen einer Behörde, die mangels hinreichender Anhaltspunkte nicht weiterverfolgt wurden.		
<b>Thema: Steuern</b>				
207/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Steuern	71	
<b>GRI 207: Steuern 2019</b>				
207-1	Steuerkonzept	Steuern	71	
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Steuern	71	
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Steuern	71	

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
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	Papierverbrauch	32
---------	-----------------------------------	-----------------	----

#### GRI 301: Materialien 2016

301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Papierverbrauch Datenbuch	32 100
-------	---	------------------------------	-----------

#### Thema: Energie

302/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Management des Energieeinsatzes Effiziente IT-Infrastruktur Energiewende fördern	29 30 30
---------	-----------------------------------	--	----------------

#### GRI 302: Energie 2016

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieeffizienz im Gebäudebetrieb Energiewende fördern Datenbuch	30 30 97
302-3	Energieintensität	Energieeffizienz im Gebäudebetrieb	30
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energieeffizienz im Gebäudebetrieb	30
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Energieeffizienz im Gebäudebetrieb	30

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
<b>Thema: Wasser und Abwasser</b>			
303/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Wassernutzung	32
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</b>			
303-5	Wasserverbrauch	Wassernutzung Datenbuch	32 97
<b>Thema: Emissionen</b>			
305/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Klimawandel Management des Energieeinsatzes Effiziente IT-Infrastruktur Energiewende fördern Mobilität der Beschäftigten	27 29 30 30 31
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD Fahrzeugflotte im Fokus Umwelt / Ergänzende Angaben Umwelt / Definitionen und Bewertungsmethoden Datenbuch	28 – 29 32 33 34 98
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD Umwelt / Ergänzende Angaben Umwelt / Definitionen und Bewertungsmethoden Datenbuch	28 – 29 33 34 98
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD Mobilität der Beschäftigten Umwelt / Ergänzende Angaben Umwelt / Definitionen und Bewertungsmethoden Datenbuch	28 – 29 31 33 34 98 – 99
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD Mobilität der Beschäftigten Umwelt / Ergänzende Angaben Datenbuch	28 – 29 31 33 99
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD	28 – 29

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
<b>Thema: Abfall</b>			
306/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Abfallaufkommen	32 – 33
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>			
306-2	Management erheblicher abfall- bezogener Auswirkungen	Abfallaufkommen	32 – 33
306-3	Angefallener Abfall	Abfallaufkommen Datenbuch	32 – 33 100
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Abfallaufkommen	32 – 33
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Abfallaufkommen	32 – 33
<b>Thema: Umweltbewertung der Lieferanten</b>			
308/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften TÜV SÜD-Compliance- Management-System Einkaufsorganisation Lieferantenprüfung und Lieferantenbewertung Nachhaltigkeit in der Lieferkette/ Ergänzende Angaben	59  65 – 66 72 – 73 74 74
<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Bei 27 % der angesprochenen Lieferanten (Targeted Suppliers) handelt es sich 2024 um neue Lieferanten.	Nachhaltigkeit in der Lieferkette / Ergänzende Angaben Datenbuch 74 109
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	2024 wurden bei 4,9 % der geprüften/bewerteten Liefere- ranten Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen durch- geführt. Es wurde keine Geschäftsbeziehung aufgrund von ESG-Verstößen und / oder identifizierten Korrektur- möglichkeiten beendet. Lieferanten mit einem schlechten Ergebnis im jährlichen Lieferantenbewertungsprozess im Bereich der Nachhaltigkeit wurden zu den ESG-Mindest- anforderungen der TÜV SÜD Gruppe geschult.	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften Achtung der Menschenrechte / Überwachung und Kontrollfunktion Datenbuch 59 60 109
<b>GRI 400: Soziales</b>			
<b>Thema: Beschäftigung</b>			
401/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unsere Personalstrategie Mitarbeitende gewinnen Work-Life-Balance	38 – 41 42 53

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben Datenbuch	45 103 – 104
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben	45
401-3	Elternzeit	Work-Life-Balance / Ergänzende Angaben Datenbuch	53 104 – 105
<b>Thema: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>			
402/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unsere Personalstrategie	38 – 41
<b>GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016</b>			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	TÜV SÜD hält sich an die lokalen gesetzlichen Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Mitteilungsfristen.	Zusammenarbeit mit Arbeit- nehmervertretungen Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben
			40 45
<b>Thema: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz</b>			
403/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unsere Personalstrategie Arbeitssicherheit und Gesund- heitsschutz	38 – 41 54 – 57
<b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>			
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeitssicherheit und Gesundheits- schutz / Ergänzende Angaben	57
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risiko- bewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeitssicherheit und Gesund- heitsschutz	54 – 55
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitssicherheit und Gesund- heitsschutz	54 – 55

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben	
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.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54 – 55
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Zusätzlich zur digitalen Arbeitsschutzgrundunterweisung sind Schulungen zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutzmanagement und mentaler Gesundheit im Global Learning Portal verfügbar. Adressiert werden in den Trainings Themen wie Erste Hilfe, Sicherheit und Wohlbefinden, Ergonomie, Vermeidung von Gefährdungen sowie allgemein nationale und internationale Gesundheitsangebote von TÜV SÜD.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Datenbuch	54 – 56 106
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		Präventionsangebote	56
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Die konzernweite Richtlinie zum Globalen Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsmanagement definiert Mindeststandards, die für alle Beschäftigten gelten.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz/ Ergänzende Angaben	57
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Vorwiegend kam es zu Hand-, Ganzkörper- und Wirbelsäulenverletzungen, gefolgt von Fuß- und Beinverletzungen. Diese resultierten überwiegend aus Sturz- und Verkehrsunfällen.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz/ Ergänzende Angaben Datenbuch	57 105
<b>Thema: Aus- und Weiterbildung</b>				
404/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas		Personalentwicklung und Weiterbildung	47 – 48
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>				
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		Personalentwicklung und Weiterbildung/ Ergänzende Angaben Datenbuch	49 106
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		Personalentwicklung und Weiterbildung	47 – 48
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Arbeitgeberattraktivität/ Ergänzende Angaben Datenbuch	45 107

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
<b>Thema: Diversität und Chancengleichheit</b>			
405/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Vergütung und Nebenleistungen Vielfalt und Einbeziehung	43 50 – 51
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Geschäftsbericht 2024, Corporate Governance Bericht Vielfalt und Einbeziehung Vielfalt und Einbeziehung/ Ergänzende Angaben Datenbuch	26 – 35 50 – 51 52 107 – 108
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Vielfalt und Einbeziehung/ Ergänzende Angaben	52
<b>Thema: Nichtdiskriminierung</b>			
406/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Soziales/Richtlinien Kanäle für Hinweisgebende Vergütung und Nebenleistung Vielfalt und Einbeziehung Achtung der Menschenrechte	39 – 40 41 43 50 – 51 58; 60
<b>GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016</b>			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Neun plausible Meldungen; kein Fall nach Ermittlungen bestätigt; daher keine Abhilfemaßnahmen erforderlich. Achtung der Menschenrechte / Überwachung und Kontrollfunktion Datenbuch	60 108

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
<b>Thema: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>			
407/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Soziales / Richtlinien Achtung der Menschenrechte TÜV SÜD-Compliance- Management-System	39 – 40 58; 60 65 – 66
<b>GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>			
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. 2024 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	
<b>Thema: Kinderarbeit</b>			
408/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Achtung der Menschenrechte TÜV SÜD-Compliance- Management-System	58; 60 65 – 66
<b>GRI 408: Kinderarbeit 2016</b>			
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. 2024 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	
<b>Thema: Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>			
409/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Achtung der Menschenrechte TÜV SÜD-Compliance- Management-System	58; 60 65 – 66
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>			
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. 2024 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
<b>Thema: Rechte der indigenen Völker</b>			
411/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften TÜV SÜD-Compliance- Management-System	59 65 – 66
<b>GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016</b>			
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. 2024 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften 59
<b>Thema: Lokale Gemeinschaften</b>			
413/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	59
<b>Thema: Soziale Bewertung der Lieferanten</b>			
414/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften TÜV SÜD-Compliance- Management-System Einkaufsorganisation Lieferantenprüfung und Lieferantenbewertung Nachhaltigkeit in der Lieferkette / Ergänzende Angaben	59 65 – 66 72 – 73 74 74
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Bei 27 % der angesprochenen Lieferanten (Targeted Suppliers) handelt es sich um neue Lieferanten 2024.	Nachhaltigkeit in der Lieferkette / Ergänzende Angaben Datenbuch 74 109
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	2024 wurden bei 4,9 % 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.	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften Achtung der Menschenrechte / Überwachung und Kontrollfunktion Datenbuch 59 60 109

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
<b>Thema: Politische Einflussnahme</b>			
415/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Compliance/Ergänzende Angaben	69
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme 2016</b>			
415-1	Parteispenden	Compliance/Ergänzende Angaben	69
<b>Thema: Kundengesundheit und -sicherheit</b>			
416/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Sicherheit für Verbraucher und Endkunden	61
<b>Thema: Schutz der Kundendaten</b>			
418/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Datenschutz und Informations- sicherheit	75 – 76
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016</b>			
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 (4) und Aufsichtsbehörden (2); interne Untersuchung in Fällen von Diebstahl oder Verlust von personenbezogenen Daten von Kunden (27)	Datenbuch 109

# 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 2022 bis 2024.

## Datenbuch

≡ 23

GRI/ESRS

Einheit

### Umwelt

GRI 302-1 ESRS E1-5	Verbrauch von Heizenergie und Energie <sup>1</sup>	2024	2023 <sup>3</sup>	2022	
	<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>151.192,4</b>	<b>149.605,7</b>	<b>126.781,8</b>	<b>MWh</b>
	Anteil Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien	22,0	23,3	21,7	%
	Gebäudebezogene Elektrizität <sup>2</sup>	106.958,4	103.127,0	83.318,2	MWh
	Anteil Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen an Gesamtelektrizität	30,0	32,4	32,9	%
	Heizenergie <sup>2</sup>	44.234,0	46.478,7	43.463,6	MWh

1 Gebäudebezogene Energie, inklusive geladenen Stroms an unseren Gebäuden, ohne geladenen Strom außerhalb unserer Standorte für Elektromobilität.

2 Inklusive importiertem Dampf und importierter Kälte.

3 Neuberechnung des Basisjahrs.

GRI 303-5	Wasserverbrauch	2024	2023 <sup>1</sup>	2022	
	<b>Wasserverbrauch</b>	<b>284.159,7</b>	<b>271.630,3</b>	<b>244.930,3</b>	<b>m<sup>3</sup></b>
	Wasserverbrauch	9,5	9,7	9,2	m <sup>3</sup> /Kopf

1 Neuberechnung des Basisjahrs.

GRI/ESRS					Einheit
	<b>Treibhausgasemissionen<sup>1</sup></b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
<b>GRI 305-1 ESRS E1-6</b>	<b>Scope 1</b>	<b>30.407,2</b>	<b>28.258,3</b>	<b>29.699,6</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>
	Fahrzeugflotte	22.964,8	20.160,8	20.693,0	t CO <sub>2</sub> e
	Heizung	5.304,6	5.573,2	5.686,0	t CO <sub>2</sub> e
	Kältemittel	2.137,8	2.524,3	3.321,0	t CO <sub>2</sub> e
<b>GRI 305-2 ESRS E1-6</b>	<b>Scope 2 standortbasiert</b>	<b>45.895,6</b>	<b>42.745,7</b>	<b>26.442,0</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>
	<b>Scope 2 marktbasiert</b>	<b>37.044,6</b>	<b>33.681,0</b>	<b>26.442,0</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>
	Elektrizität	33.895,5	30.325,0	23.725,0	t CO <sub>2</sub> e
	Heizenergie <sup>2</sup>	3.149,1	3.356,0	2.717,0	t CO <sub>2</sub> e
<b>GRI 305-3 ESRS E1-6</b>	<b>Scope 3: begrenzte Berichtsgrenze<sup>3</sup></b>	<b>38.628,8</b>	<b>37.117,1</b>	<b>25.092,0</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>
	Scope 3.6: Geschäftsreisen	37.620,3	36.195,3	24.035,0	t CO <sub>2</sub> e
	Scope 3.1: Papier und Wasser <sup>4</sup>	1.008,5	921,9	1.057,0	t CO <sub>2</sub> e
<b>GRI 305 ESRS E1-6</b>	<b>Teilsumme<sup>3</sup></b>	<b>106.080,7</b>	<b>99.056,4</b>	<b>81.233,0</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>
	Scope 3.1: Weitere bezogene Produkte und Dienstleistungen	85.925,3	91.914,6		t CO <sub>2</sub> e
	Scope 3.2: Kapitalgüter	15.601,8	20.652,4		t CO <sub>2</sub> e
	Scope 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt)	39.149,9	37.305,5		t CO <sub>2</sub> e
	Scope 3.4: Transport und Verteilung	6.912,8	6.204,9		t CO <sub>2</sub> e
	Scope 3.5: Abfall	14.289,1	14.274,3		t CO <sub>2</sub> e
	Scope 3.6: Weitere Geschäftsreiseaktivitäten	4.657,6	4.309,1		t CO <sub>2</sub> e
	Scope 3.7: Pendeln der Mitarbeitenden	31.543,6	30.119,0		t CO <sub>2</sub> e
	Scope 3.13: Fremdvermietungen	877,3	933,6		t CO <sub>2</sub> e
	Scope 3.14: Franchise	719,9	667,0		t CO <sub>2</sub> e
	Scope 3.15: Investitionen	6.204,3	6.200,0		t CO <sub>2</sub> e
	<b>Teilsumme: Weitere Quellen Scope-3-THG-Emissionen</b>	<b>205.881,6</b>	<b>212.580,3</b>		<b>t CO<sub>2</sub>e</b>

GRI/ESRS					Einheit
<b>GRI 305 ESRS E1-6</b>	<b>Gesamt<sup>1</sup></b>	<b>311.962,3</b>	<b>311.636,7</b>		<b>t CO<sub>2</sub>e</b>
	Bezogene CO <sub>2</sub> -Zertifikate zur freiwilligen Kompensation <sup>5</sup>	17.564	16.512	12.942	t CO <sub>2</sub> e
<b>GRI 305-4 ESRS E1-6</b>	<b>Intensität der Treibhausgasemissionen</b>				
	je Beschäftigten (begrenzte Berichtsgrenze) <sup>3</sup>	3,5	3,5	3,1	t CO <sub>2</sub> e/Kopf
	je Beschäftigten (volle Berichtsgrenze) <sup>1</sup>	10,4	11,2		t CO <sub>2</sub> e/Kopf
	je Beschäftigten (begrenzte Berichtsgrenze) <sup>3</sup>	4,0	4,0	3,4	t CO <sub>2</sub> e/Kapazitäten
	je Beschäftigten (volle Berichtsgrenze) <sup>3</sup>	11,8	12,5		t CO <sub>2</sub> e/Kapazitäten

1 Marktbasierte Emissionsberechnung; Re-Baselining des Basisjahres 2023.

2 Inklusive Emissionen aus importiertem Dampf und importierter Kälte.

3 Um Vergleichbarkeit zu den Vorjahren zu gewährleisten berichten wir unsere gesamte Wertschöpfungskette separat von der bisher kommunizierten Berichtsgrenze („begrenzte Berichtsgrenze“).

4 Emissionen des beschafften Büropapiers, Trinkwassers sowie Abwasseraufbereitung.

5 Seit 2021 investieren wir in Offsetting-Programme nach dem Gold-Standard.

<b>GRI 305-3 ESRS E1-6</b>	<b>Dienstreisen</b>	<b>2024</b>	<b>2023<sup>1</sup></b>	<b>2022</b>	
	<b>Gesamt</b>	<b>193.387,7</b>	<b>176.518,7</b>	<b>156.184,5</b>	<b>MWh</b>
	Geschäftsreisen/Mitarbeiter	6,4	6,3	5,9	MWh/Kopf
	Leasingflotte <sup>2</sup>	48,8	47,5	52,8	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	<b>Gesamt</b>	<b>94.424,0</b>	<b>83.838,1</b>	<b>82.457,0</b>	<b>MWh</b>
	Geschäftsreisen in Mietwagen und Privatwagen <sup>3</sup>	26,7	28,7	27,6	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	<b>Gesamt</b>	<b>51.654,6</b>	<b>50.721,3</b>	<b>43.058,6</b>	<b>MWh</b>
	Nah- und Fernverkehr	1,5	1,8	1,8	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	<b>Gesamt</b>	<b>2.859,1</b>	<b>3.092,9</b>	<b>2.784,4</b>	<b>MWh</b>
	Flugzeug (Kurz-, Mittel- und Langstrecke)	22,5	22,4	17,9	%-Anteil von Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	<b>Gesamt</b>	<b>43.458,7</b>	<b>39.628,0</b>	<b>27.884,6</b>	<b>MWh</b>

1 Neuberechnung des Basisjahrs.

2 Inklusive geladene Elektrizität für Elektromobilität.

3 Umfasst Geschäftsreisen mit Mietwagen, Privatwagen und Taxi.

GRI/ESRS					Einheit
	<b>Kältemittel</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
	Gesamt	749,6	908,4	873,8	kg
	davon Deutschland	157,0	157,1	302,6	kg
<b>GRI 306-3</b>	<b>Abfall</b>	<b>2024</b>	<b>2023<sup>1</sup></b>	<b>2022</b>	
	Siedlungsähnliche Gewerbeabfälle gesamt	13.502,4	13.488,8	7.917,9	t
	davon Restmüll	5.966,4	5.962,3	2.541,3	t
	davon Papier	7.536,1	7.526,6	5.376,6	t
	Gefährliche Abfälle <sup>2</sup>	950,8	950,3	1.056,4	t

1 Neuberechnung des Basisjahrs.

2 Schätzung ausschließlich für Laborstandorte.

GRI 306-3/301-1					
	<b>Papierverbrauch</b>	<b>2024</b>	<b>2023<sup>1</sup></b>	<b>2022</b>	
	Papierverbrauch	253,5	229,8	293,7	t
	Papierverbrauch	8,5	8,2	11,0	kg/Kopf

1 Neuberechnung des Basisjahrs.

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

GRI 2-7 ESRS S1-6	Anzahl der Beschäftigten (zum Stichtag)	2024	2023	2022	
	<b>Gesamt</b>	<b>29.989</b>	<b>27.905</b>	<b>26.595</b>	<b>Anzahl</b>
	davon weiblich	9.780	9.105	8.606	Anzahl
		32,6	32,6	32,3	%
	davon männlich	20.177	18.791	17.969	Anzahl
		67,3	67,3	67,6	%
	davon nicht angegeben/ divers	32	9	20	Anzahl
		0,1	0,0	0,1	%
	davon in der Region EUROPE	20.342	18.808	18.037	Anzahl
		67,8	67,4	67,8	%
	davon in der Region AMERICAS	1.314	1.213	1.135	Anzahl
		4,4	4,3	4,3	%

GRI/ESRS					Einheit
	davon in der Region ASIA	8.333	7.884	7.423	Anzahl
		27,8	28,3	27,9	%
	davon im Segment INDUSTRY	8.938	8.220	7.827	Anzahl
		29,8	29,5	29,4	%
	davon im Segment MOBILITY	8.519	7.584	7.307	Anzahl
		28,4	27,2	27,5	%
	davon im Segment CERTIFICATION	9.830	9.556	8.986	Anzahl
		32,8	34,2	33,8	%
	davon im Segment Sonstige	2.702	2.545	2.475	Anzahl
		9,0	9,1	9,3	%
	davon < 30 Jahre	4.821	4.333	4.016	Anzahl
		16,1	15,5	15,1	%
	davon 30 – 50 Jahre <sup>1</sup>	17.686	16.449	15.655	Anzahl
		59,0	58,9	58,9	%
	davon > 50 Jahre <sup>1</sup>	7.482	7.123	6.924	Anzahl
		24,9	25,5	26,0	%

1 Anpassung der Altersbandbreiten.

GRI 2-7 ESRS S1-6	Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (befristet bzw. unbefristet)	2024	2023	2022	
	<b>unbefristet</b>	<b>25.909</b>	<b>23.980</b>	<b>22.856</b>	<b>Anzahl</b>
	davon weiblich	8.107	7.523	7.009	Anzahl
		31,3	31,4	30,7	%
	davon männlich	17.771	16.451	15.840	Anzahl
		68,6	68,6	69,3	%
	davon nicht angegeben/ divers	31	6	7	Anzahl
		0,1	0,0	0,0	%
	davon in der Region EUROPE	18.930	17.501	16.810	Anzahl
		73,1	73,0	73,6	%
	davon in der Region ASIA	5.714	5.318	4.955	Anzahl
		22,1	22,2	21,7	%
	davon in der Region AMERICAS	1.265	1.161	1.091	Anzahl
		4,9	4,8	4,8	%

GRI/ESRS					Einheit
	<b>befristet</b>	<b>4.080</b>	<b>3.925</b>	<b>3.739</b>	<b>Anzahl</b>
	davon weiblich	1.673	1.582	1.597	Anzahl
		41,0	40,3	42,7	%
	davon männlich	2.406	2.342	2.141	Anzahl
		59,0	59,7	57,3	%
	davon nicht angegeben/ divers	1	1	1	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	%
	davon in der Region EUROPE	1.408	1.307	1.231	Anzahl
		34,5	33,3	32,9	%
	davon in der Region ASIA	2.623	2.565	2.468	Anzahl
		64,3	65,4	66,0	%
	davon in der Region AMERICAS	49	53	40	Anzahl
		1,2	1,3	1,1	%
<b>GRI 2-7 ESRS S1-6</b>	<b>Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (Vollzeit bzw. Teilzeit)</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
	<b>Vollzeit</b>	<b>25.956</b>	<b>24.145</b>	<b>22.970</b>	<b>Anzahl</b>
	davon weiblich	7.553	6.984	6.555	Anzahl
		29,1	28,9	28,6	%
	davon männlich	18.377	17.155	16.408	Anzahl
		70,8	71,0	71,4	%
	davon nicht angegeben/ divers	26	6	7	Anzahl
		0,1	0,0	0,0	%
	<b>Teilzeit</b>	<b>4.033</b>	<b>3.760</b>	<b>3.625</b>	<b>Anzahl</b>
	davon weiblich	2.229	2.120	2.051	Anzahl
		55,3	56,4	56,6	%
	davon männlich	1.803	1.639	1.573	Anzahl
		44,7	43,6	43,4	%
	davon nicht angegeben/ divers	1	1	1	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	%

GRI/ESRS					Einheit
<b>GRI 2-8</b>					
<b>ESRS S1-7</b>	<b>Beschäftigte, die keine Angestellten sind</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
	<b>Gesamt</b>	<b>6.993</b>	<b>6.938</b>	<b>5.963</b>	<b>Anzahl</b>
		100,0	100,0	100,0	%
<b>GRI 401-1/2-7</b>					
<b>ESRS S1-6</b>	<b>Anzahl der Beschäftigten</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
	<b>Gesamt</b>	<b>29.989</b>	<b>27.905</b>	<b>26.595</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Gesamt (FTE)</b>	<b>26.529</b>	<b>25.023</b>	<b>23.957</b>	<b>Kapazitäten</b>
	<b>Neu eingetretene Beschäftigte während des Berichtszeitraums, gesamt</b>	<b>4.709</b>	<b>4.606</b>	<b>4.592</b>	<b>Anzahl</b>
		15,7	16,5	17,3	% der Belegschaft
	davon weiblich	1.640	1.546	1.554	Anzahl
		34,8	33,6	33,8	% der Neueintritte
	davon männlich	3.066	3.052	3.029	Anzahl
		65,1	66,3	66,0	% der Neueintritte
	davon nicht angegeben/divers	3	8	9	Anzahl
		0,1	0,2	0,2	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region EUROPE	2.546	2.560	2.177	Anzahl
		54,1	55,6	47,4	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region ASIA	1.974	1.825	2.176	Anzahl
		41,9	39,6	47,4	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region AMERICAS	189	221	239	Anzahl
		4,0	4,8	5,2	% der Neueintritte
	davon < 30 Jahre	1.933	1.926	1.958	Anzahl
		41,0	41,8	42,6	% der Neueintritte
	davon 30 – 50 Jahre <sup>1</sup>	2.364	2.306	2.305	Anzahl
		50,2	50,1	50,2	% der Neueintritte
	davon > 50 Jahre <sup>1</sup>	412	374	329	Anzahl
		8,7	8,1	7,2	% der Neueintritte

1. Anpassung der Altersbandbreiten.

GRI/ESRS					Einheit
<b>GRI 401-1 ESRS S1-6</b>	<b>Fluktuation der Beschäftigten während des Berichtszeitraums</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
	<b>Gesamt</b>	<b>3.910</b>	<b>3.465</b>	<b>3.550</b>	<b>Anzahl</b>
		13,0	12,6	13,4	%
	weiblich	1.368	1.096	1.221	Anzahl
		35,0	31,6	34,4	%
	männlich	2.541	2.367	2.320	Anzahl
		65,0	68,3	65,4	%
	nicht angegeben/ divers	1	2	9	Anzahl
		0,0	0,1	0,2	%
	davon in der Region EUROPE	1.887	1.986	1.892	Anzahl
		48,3	57,3	53,3	%
	davon in der Region ASIA	1.808	1.289	1.408	Anzahl
		46,2	37,2	39,7	%
	davon in der Region AMERICAS	215	190	250	Anzahl
		5,5	5,5	7,0	%
	davon < 30 Jahre	1.334	1.051	1.113	Anzahl
		34,1	30,3	31,4	%
	davon 30 – 50 Jahre <sup>1</sup>	1.836	1.723	1.710	Anzahl
		47,0	49,7	48,2	%
	davon > 50 Jahre <sup>1</sup>	740	691	727	Anzahl
		18,9	19,9	20,5	%
	1 Anpassung der Altersbandbreiten.				
<b>GRI 401-3 ESRS S1-15</b>	<b>Elternzeit</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
	<b>Beschäftigte in Elternzeit</b>	<b>1.152</b>	<b>1.192</b>	<b>1.169</b>	<b>Anzahl</b>
	davon weiblich	573	611	547	Anzahl
	davon männlich	579	581	622	Anzahl
	<b>Beschäftigte in Teilzeittätigkeit während Elternzeit</b>	<b>216</b>	<b>205</b>	<b>217</b>	<b>Anzahl</b>
	davon weiblich	128	127	128	Anzahl
	davon männlich	88	78	89	Anzahl

GRI/ESRS					Einheit
	<b>Durchschnittliche Elternzeit-Dauer</b>	<b>3,9</b>	<b>3,3</b>	<b>4,2</b>	<b>Monate</b>
	davon weiblich	10,4	7,3	10,2	Monate
	davon männlich	1,3	1,4	1,5	Monate
	<b>Beschäftigte, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind</b>	<b>999</b>	<b>872</b>	<b>925</b>	<b>Anzahl</b>
	davon weiblich	343	272	271	Anzahl
	davon männlich	656	600	654	Anzahl
	Rückkehrate an den Arbeitsplatz	86,7	73,2	79,1	%
	<b>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</b>	<b>941</b>	<b>810</b>	<b>873</b>	<b>Anzahl</b>
	davon weiblich	314	249	244	Anzahl
	davon männlich	627	561	629	Anzahl
	Verbleibrate an den Arbeitsplatz	94,2	92,9	94,4	%

GRI 403-9 ESRS S1-14		2024	2023	2022	
	<b>Arbeitsunfälle</b>				
	Gesamt	358	201	158	Anzahl
		12,1	7,2	6,6	TMQ <sup>1</sup>
		1,4	0,8	0,7	Rate <sup>2</sup>
	Todesfälle	0	0	0	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	TMQ <sup>1</sup>
		0,0	0,0	0,0	Rate <sup>2</sup>
	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	0	1	1	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	TMQ <sup>1</sup>
		0,0	0,0	0,0	Rate <sup>2</sup>
	Arbeitsbedingte dokumentierte Verletzungen	143	142	116	Anzahl
		4,7	5,1	4,8	TMQ <sup>1</sup>
		0,6	0,6	0,5	Rate <sup>2</sup>
	Anzahl der gearbeiteten Stunden	51.311.245	47.838.270	47.023.502	Stunden

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

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

GRI/ESRS					Einheit
<b>GRI 404-1</b> <b>ESRS S1-13</b>	<b>Schulung und Weiterbildung</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
	<b>Aus- und Weiterbildungstage, insgesamt</b>	<b>129.200</b>	<b>131.000</b>	<b>128.800</b>	<b>Tage</b>
	<b>Durchschnittliche Aus- und Weiterbildung</b>	<b>34,5</b>	<b>38,0</b>	<b>39,0</b>	<b>je Beschäftigte in Stunden</b>
	davon entfallen auf weiblich	20,6	21,5	19,6	je Beschäftigte in Stunden
	davon entfallen auf männlich	31,0	31,5	32,7	je Beschäftigte in Stunden
	davon entfallen auf nicht angegeben/ divers	1,7	1,5	0,9	je Beschäftigte in Stunden
	<b>nicht zuordenbare Aus- und Weiterbildungsstunden</b>	<b>208.930</b>	<b>260.483</b>	<b>326.122</b>	<b>Stunden</b>
	davon mit Anstellungsverhältnis Administration	12,9	14,1	14,0	je Beschäftigte in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktion	27,4	33,0	32,0	je Beschäftigte in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktionsunterstützung	12,9	10,9	11,6	je Beschäftigte in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Vertrieb	11,5	11,0	8,0	je Beschäftigte in Stunden
	<b>Aus- und Weiterbildungsstunden nicht zugeordnet</b>	<b>435.460</b>	<b>357.422</b>	<b>454.833</b>	<b>Stunden</b>
	<b>GRI 205-2</b>	<b>Schulungen nach Art</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Compliance-Schulung		98,9	99,5	98,0	Teilnehmerquote in %
Qualitätsmanagementschulung <sup>1</sup>		-	99,4	-	Teilnehmerquote in %
Nachhaltigkeitsschulung <sup>1</sup>		99,0	-	96,0	Teilnehmerquote in %
<b>GRI 403-5</b>		Arbeitssicherheitsschulung <sup>2</sup>	99,9	100,0	100,0
	IT-Sicherheitsschulung	99,1	99,4	93,0	Teilnehmerquote in %
	Datenschutzschulung <sup>1</sup>	99,4	-	93,0	Teilnehmerquote in %

1. Schulung findet im Zweijahresrhythmus statt.

2. In Deutschland.

GRI/ESRS					Einheit
<b>GRI 404-3</b> <b>ESRS S1-13</b>	<b>Beschäftigte, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung erhalten</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
	<b>Beurteilung erhalten</b>	<b>23.371</b>	<b>18.205</b>	<b>18.006</b>	<b>Anzahl</b>
		77,9	65,2	67,7	%
	davon weiblich	7.444	6.207	5.961	Anzahl
		31,9	34,1	33,1	%
	davon männlich	14.889	11.997	12.044	Anzahl
		63,7	65,9	66,9	%
	davon ungeklärt / divers	2	1	1	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	%
	<b>Beurteilungen nicht zugeordnet</b>	<b>1.036</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>Anzahl</b>
		4,4	0,0	0,0	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Administration	4.209	3.554	3.303	Anzahl
		18,0	19,5	18,3	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktion	11.297	10.033	9.814	Anzahl
		48,3	55,1	54,5	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktionsunterstützung	2.928	2.736	2.717	Anzahl
		12,5	15,0	15,1	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Vertrieb	939	763	728	Anzahl
		4,0	4,2	4,0	%
<b>Beurteilungen nicht zugeordnet</b>	<b>3.998</b>	<b>1.119</b>	<b>1.444</b>	<b>Anzahl</b>	
	17,1	6,1	8,0	%	
<b>GRI 405-1</b> <b>ESRS S1-9</b>	<b>Führungskräfte</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
	<b>Gesamt</b>	<b>3.096</b>	<b>2.947</b>	<b>2.868</b>	<b>Führungskräfte</b>
	davon weiblich	831	764	741	Führungskräfte
		26,8	25,9	25,8	%
	davon männlich	2.265	2.183	2.126	Führungskräfte
		73,2	74,1	74,2	%
	davon nicht angegeben / divers	0	0	1	Führungskräfte
		0,0	0,0	0,0	%
davon < 30 Jahre	51	48	48	Führungskräfte	

GRI/ESRS					Einheit
		1,6	1,6	1,7	%
davon 30 – 50 Jahre <sup>1</sup>		2.138	2.022	1.984	Führungskräfte
		69,1	68,6	69,2	%
davon > 50 Jahre <sup>1</sup>		907	877	836	Führungskräfte
		29,3	29,8	29,1	%

1 Anpassung der Altersbandbreiten.

### Compliance

	2024	2023	2022	
<b>Trust Channel Meldungen</b>				
Eingegangene Hinweise	110	83	40	Hinweise
Eingegangene Anfragen	5	17	7	Anfragen

	2024	2023	2022	
<b>Compliance-Fälle</b>				
Gesamt	64	77	27	Anzahl
davon abgeschlossen	49	22	14	Anzahl
davon bearbeitet	64	77	27	Anzahl
davon bestätigte Fälle	18	23	11	Anzahl
davon mit Disziplinarmaßnahmen	18	23	4	Anzahl

GRI 205-3 ESRS G1-4	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	2024	2023	2022	
	Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle	8	2	0	Anzahl
	Anzahl bestätigter Korruptionsfälle, in denen Mitarbeiter entlassen oder disziplinarisch belangt wurden	8	2	0	Anzahl
	Anzahl bestätigter Korruptionsfälle, in denen Aufträge mit Geschäftspartnern beendet oder nicht verlängert wurden	0	0	0	Anzahl

GRI 406-1 ESRS S1-17	Diskriminierungsvorfälle	2024 <sup>1</sup>	2023 <sup>2</sup>	2022 <sup>2</sup>	
	Anzahl der gemeldeten Diskriminierungsfälle	9	2	7	Anzahl
	davon abgeschlossen	9	2	2	Anzahl
	davon bearbeitet	9	2	7	Anzahl
	davon noch nicht abgeschlossen	0	0	5	Anzahl

1 Diskriminierung gemäß Definition ESRS, d. h. einschließlich Belästigung und Mobbing.

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

GRI/ESRS					Einheit
<b>GRI 418-1</b> <b>ESRS S4-4</b>	<b>Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	
	erhalten von externen Parteien	4	24	24	Anzahl
	erhalten von Aufsichtsbehörden	2	0	9	Anzahl
	Ermittelte Fälle von Diebstahl oder Verlust von personenbezogenen Daten von Kunden	27	5	19	Anzahl

#### Nachhaltigkeit in der Lieferkette

	Nachhaltige Beschaffung	2024	2023	2022	
GRI 308-1/414-1 ESRS G1-2	Neue Lieferanten, die eine Prüfung bezüglich Umweltstandards und sozialer Kriterien durchlaufen haben	27,0	28,0	18,0	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die die Charta der nachhaltigen Beschaffung / den Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben	95,9	83,6	69,1	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers) mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten	96,9	83,8	58,6	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die eine ESG-Bewertung (z. B. Fragebogen) durchlaufen haben	14,1	13,2	12,6	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit von TÜV SÜD erhalten haben	3,8	2,0	0,8	%
GRI 308-1/414-2	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die eine Risikoprüfung bzgl. Menschenrechtsverletzungen und Einhaltung Umweltstandards durchlaufen	100,0	100,0	100,0	%
GRI 308-2/414-2	Auditierte /geprüfte Lieferanten, die Korrekturmaßnahmen oder Kapazitätenaufbau durchführen	4,9	3,3	7,0	%

# Übersicht der Interessenverbände

GRI 2-28 | GRI 415/3-3

## Ausgewählte Mitgliedschaften in Verbänden sowie Initiativen und Gremien zur Normung

≡ 24

<p><b>CATENA-X</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>CEN / CENELEC JTC 1</b> (European Committee for Standardization / European Committee for Electrotechnical Standardization)</p>	<p>CEN und CENELEC sind zwei internationale Nichtregierungsorganisationen, an deren Arbeit eine Vielzahl unterschiedlicher Interessengruppen beteiligt ist. Das gemeinsame Komitee für Konformitätsbewertung (JTC 1) übernimmt die internationalen Normen zur Anwendung im europäischen Rechtsrahmen und Binnenmarkt.</p>
<p><b>Charter of Trust</b></p>	<p>Die Charter of Trust hat es sich zum Ziel gesetzt, die demokratischen und wirtschaftlichen Werte vor Cyber- und hybriden Bedrohungen zu schützen. In dieser Charta legen die unterzeichnenden Partner die wichtigsten Grundsätze dar, die wir für die Schaffung einer neuen Charta des Vertrauens zwischen Gesellschaft, Politik, Geschäftspartnern und Kunden für wesentlich halten.</p>
<p><b>CIECA</b> (International Commission for Driver Testing)</p>	<p>Die CIECA ist die internationale Kommission zur Weiterentwicklung von Fahrerlaubnis-Prüfsystemen. Heute hat die CIECA 65 Mitglieder in 38 Ländern weltweit.</p> <p>Ihr Ziel ist es, die Fahrnormen zu verbessern, zur Verkehrserziehung beizutragen, die Straßenverkehrssicherheit zu erhöhen, die Umwelt zu schützen und die Mobilität des privaten und gewerblichen Straßengüter- und -personenverkehrs zu erleichtern.</p>
<p><b>CITA</b> (International Motor Vehicle Inspection Committee)</p>	<p>Das 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.</p>
<p><b>DIN</b> (Deutsches Institut für Normung)</p>	<p>Das Deutsche Institut für Normung e. V. steht für Normung und Standardisierung in Deutschland. Gemeinsam mit Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlicher Hand und Zivilgesellschaft trägt das DIN wesentlich dazu bei, dass sich neue Technologien, Produkte und Verfahren am Markt und in der Gesellschaft etablieren.</p> <p>TÜV SÜD bringt sein Fachwissen in unterschiedlichsten Normengremien ein, insbesondere in den Spiegelgremien, von denen aus die Entsendung der Experten in die internationale Normungsarbeit erfolgt.</p>
<p><b>ETICS (MCCB)</b> (European Testing, Inspection and Certification System)</p>	<p>Die Hauptaufgabe des European Testing, Inspection and Certification System besteht darin, den Zugang zum europäischen Markt für Produkte zu erleichtern, die von unabhängigen dritten Organisationen zertifiziert wurden. So wird die Sicherheit und Qualität von Produkten, Verfahren und Ausrüstungen für die Verbraucher gewährleistet.</p>
<p><b>EUROLAB Deutschland</b></p>	<p>EUROLAB ist eine gemeinnützige Organisation, der 25 nationale Verbände innerhalb und außerhalb Europas mit mehr als 3.000 Konformitätsbewertungsstellen und über 9.000 akkreditierte Laboratorien angehören.</p>
<p><b>IAMTS</b> (International Alliance for Mobility Testing and Standardization)</p>	<p>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 des IAMTS. Der Global Head of Automotive von TÜV SÜD ist der Aufsichtsratsvorsitzende der IAMTS und auch der Geschäftsführer wird von TÜV SÜD gestellt.</p>

<b>IECEE</b> (IEC System of Conformity Assessment Schemes for Electrotechnical Equipment and Components)	Das IEC-System für Konformitätsbewertungssysteme für elektrotechnische Geräte und Komponenten ist ein multi-laterales 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.
<b>IEEE</b> (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.
<b>IEEE SA</b> (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. Die 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.
<b>ISO</b> (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 unter anderem in Gremien zum Umweltmanagement und der Kreislaufwirtschaft.
<b>ISO/CASCO</b> Committee on conformity assessment	Dieses Komitee entwickelt CASCO-Richtlinien und veröffentlicht Normen zur Konformitätsbewertung. In verschiedenen Projekten werden die Anwendungen auf zum Beispiel Kreislaufwirtschaft oder Nachhaltigkeit untersucht. TÜV SÜD trägt durch eine engagierte Mitgliedschaft im ISO/CASCO zur internationalen Standardentwicklung und -setzung in der ISO bei.
<b>Münchener Netzwerk Human Rights Compliance</b>	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.
<b>TIC Council</b>	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 Verbands, unter anderem in den Bereichen ESG und Industrial Life Cycle sowie zu ethischen und rechtlichen Fragen.
<b>TÜV Markenverbund</b>	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“.
<b>TÜV-Verband</b> (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 unter anderem in Gremien zu ökologischen oder sozialen Standards sowie zum Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung.
<b>Weltwirtschaftsforum (WEF)</b>	Das Weltwirtschaftsforum ist eine internationale Organisation, die sich für die Verbesserung der globalen Zusammenarbeit und die Lösung drängender wirtschaftlicher, politischer und sozialer Probleme einsetzt. TÜV SÜD leitet dort eine Arbeitsgruppe im Center for Nature and Climate, das sich auf den Schutz der Umwelt und die Förderung nachhaltiger Praktiken konzentriert.

# Impressum

GRI 2-3

## 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 & Innovation; Technische Compliance & Qualitätsmanagement; Corporate Sustainability Office; Personal sowie Beschäftigte der Business Services GmbH und der Divisionen der TÜV SÜD AG

## Redaktion

Carlsberg & Richter, Haar

## Gestaltung

RYZE Digital  
www.ryze-digital.de

Herausgegeben am 3. Juli 2025