



Mehr Wert.
Mehr Vertrauen.

POWERING FORWARD



Nachhaltigkeitsbericht 2025

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

ESRS 2 BP-1 | ESRS 2 IRO-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 2025 (1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025); das Geschäftsjahr 2024 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 sowie die relevanten Teile ihrer Inhalte.

Der Nachhaltigkeitsbericht der TÜV SÜD AG wurde unter Berücksichtigung der Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt. Im Berichtsjahr 2025 orientiert sich die Berichterstattung an den von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) veröffentlichten vereinfachten ESRS (Stand Dezember 2025).

Der Nachhaltigkeitsbericht erfüllt nicht alle Anforderungen der ESRS vollständig. Angaben zu ausgewählten Angabepflichten werden im Berichtsjahr 2025 noch nicht oder nur teilweise gemacht. Eine vollumfängliche Umsetzung der

ESRS ist für das Berichtsjahr 2026 vorgesehen, sobald die finalen regulatorischen Vorgaben vollständig vorliegen.

Die in ESRS 2 BP-1 §6 AR2 vorgesehene Option, bestimmte Angaben aufgrund von Schutzrechten, Know-how oder Ergebnissen von Innovationen auszulassen, wurde im Berichtsjahr 2025 nicht in Anspruch genommen.

Der Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts entspricht dem des Konzernabschlusses der TÜV SÜD AG. Die Angaben beziehen sich auf alle in der Finanzberichterstattung vollkonsolidierten Tochtergesellschaften. Unternehmenserwerbe und -veräußerungen sind analog zur Finanzberichterstattung berücksichtigt. Von Anpassungen für Minderheitsanteile wurde abgesehen.

Angaben zu Themen, die nicht unter den Anwendungsbereich der ESRS fallen, insbesondere zu Steuern gemäß GRI 207, werden weiterhin berichtet, jedoch nicht als Bestandteil der ESRS-Berichterstattung, sondern im Anhang unter „Weitere GRI-relevante Angaben“ ausgewiesen.

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 (SBTi) 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 und 2025 durch eine erneute Bewertung der Risiken und Chancen im Rahmen des Risikomanagementprozesses aktualisiert. Eine Änderung in den wesentlichen Themen ergab sich daraus nicht. Auf eine weitere Aktualisierung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde verzichtet, da die finalen Vorgaben der vereinfachten ESRS noch nicht vorlagen. Eine vollumfängliche Überarbeitung ist im Berichtsjahr 2026 vorgesehen.

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

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 und 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 12	Geschäftsbericht: Zusammengefasster Lagebericht, Corporate Governance Bericht
ESRS 2 GOV-2 14	Geschäftsbericht: Zusammengefasster Lagebericht, Corporate Governance Bericht
ESRS 2 GOV-4 18	Geschäftsbericht: Zusammengefasster Lagebericht, Chancen- und Risikobericht
ESRS 2 SBM-1 20	Geschäftsbericht: Konzernabschluss, Konzern-Gewinn- und Verlust-Rechnung
ESRS S1-5	Geschäftsbericht: Zusammengefasster Lagebericht, Mitarbeiterbericht

INHALT

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

TÜV SÜD im Überblick

8 Unternehmensporträt

8 Unternehmensstruktur

9 Unser Geschäftsmodell

14 Unsere Strategie

15 Strategischer Ansatz für mehr Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit – unser Auftrag

17 Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen

20 Unsere Wertschöpfungskette

21 Unsere Stakeholder

23 Unsere Wesentlichkeitsanalyse

Umwelt

33 Klimawandel

Soziales

42 Eigene Belegschaft

51 Arbeitgeberattraktivität

56 Personalentwicklung und Weiterbildung

59 Vielfalt und Einbeziehung

63 Work-Life-Balance

64 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

68 Achtung der Menschenrechte

Gute Unternehmensführung

74 Compliance

79 Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken

Weitere Informationen

85 Weitere GRI-relevante Angaben

86 Liste der in Auszügen befolgten ESRS-Angaben

88 GRI-Referenztafel

106 Datenbuch

120 Übersicht der Interessenverbände

122 Impressum

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

GRI 2-22

Sehr geehrte Damen und Herren,

Unternehmen, die dauerhaft erfolgreich sind, haben meist etwas gemeinsam. Sie wissen, wofür sie stehen – und richten ihr Handeln konsequent danach aus. Sicherheit, Vertrauen und Verantwortung für Mensch und Umwelt sind seit 160 Jahren Kern des Geschäftsmodells von TÜV SÜD. Trotz weltweiter Unruhen und Turbulenzen spüren wir im Kontakt mit unseren Kunden, dass für viele von ihnen nur ein Weg in die Zukunft führt: hin zu nachhaltigem Wirtschaften, um möglichst vielen Menschen eine lebenswerte Zukunft zu ermöglichen.

Mit unserer Konzernstrategie „POWER 2030“ haben wir Nachhaltigkeit noch klarer als eine der tragenden Säulen unserer Unternehmensentwicklung definiert. Das entspricht unserer Überzeugung und auch unserer Erfahrung aus vielen Jahren und Branchen: Unternehmen, die ökologisch und sozial verantwortungsvoll wirtschaften, sind langfristig widerstands- und wettbewerbsfähiger. Sie profitieren von stabileren Kundenbeziehungen, engagierteren Mitarbeitenden und größerer Resilienz gegenüber Veränderungen. Kurz: Nachhaltigkeit und unternehmerischer Erfolg verstärken sich gegenseitig.

Das zeigt sich deutlich in der Rolle, die TÜV SÜD im Markt einnimmt. Wir helfen Unternehmen weltweit, Nachhaltigkeitsziele messbar umzusetzen, Lieferketten transparenter zu gestalten und neue Standards zu setzen – etwa für erneuerbare Energien, klimafreundliche Mobilität oder die Absicherung weltweiter Wertschöpfungs-

ketten. Gleichzeitig messen wir auch unser eigenes Handeln an den Maßstäben, die wir nach außen vertreten, und wollen dabei keine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit entstehen lassen. Denn diese Einstellung ist es, die unsere Glaubwürdigkeit als Partner begründet.

Im Jahr 2025 haben wir dabei konkrete Fortschritte gemacht. Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat unsere Klimaziele validiert und bestätigt, dass unser Dekarbonisierungspfad mit dem aktuellen Stand der Wissenschaft und den internationalen Klimazielen im Einklang steht. Beim EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating haben wir den Platin-Status erreicht und gehören damit zu den am besten bewerteten Unternehmen unserer Branche. Ergebnisse wie diese zeigen uns, wo wir stehen. Sie bestätigen unser Handeln – und zugleich wissen wir, dass noch ein gutes Stück unseres Weges vor uns liegt.

Dieser Weg ist klar und unumkehrbar: So arbeiten wir weiter daran, Nachhaltigkeit systematisch in allen wesentlichen Unternehmensentscheidungen zu verankern – ob es um Investitionen oder neue Partnerschaften geht oder ganz generell um die Art, wie wir unsere Geschäftstätigkeit gestalten. Dieser Prozess erfordert ein hohes Maß an Konsequenz, und manchmal geht es dabei langsamer voran, als wir es uns wünschen. An der Richtung besteht für uns jedoch kein Zweifel. Nachhaltigkeit war und ist der Schlüssel zu unserem Erfolg.

Was wir im Jahr 2025 im Einzelnen erreicht haben und was wir als Nächstes vorhaben, zeigt der vorliegende Bericht. Auch in diesem Jahr entspricht er nicht nur den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI), sondern greift in weiten Teilen bereits die neuen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) auf. Wir berichten also so transparent wie möglich – denn Vertrauen entsteht dort, wo Worte und Handeln übereinstimmen und nachprüfbar werden.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.

Ihr



PATRICK VOLLMER
Vorsitzender des Vorstands

TÜV SÜD IM ÜBERBLICK

Unternehmensporträt

Unternehmensstruktur

Unser Geschäftsmodell

Unsere Strategie

**Strategischer Ansatz für mehr
Nachhaltigkeit**

Unternehmensporträt

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

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

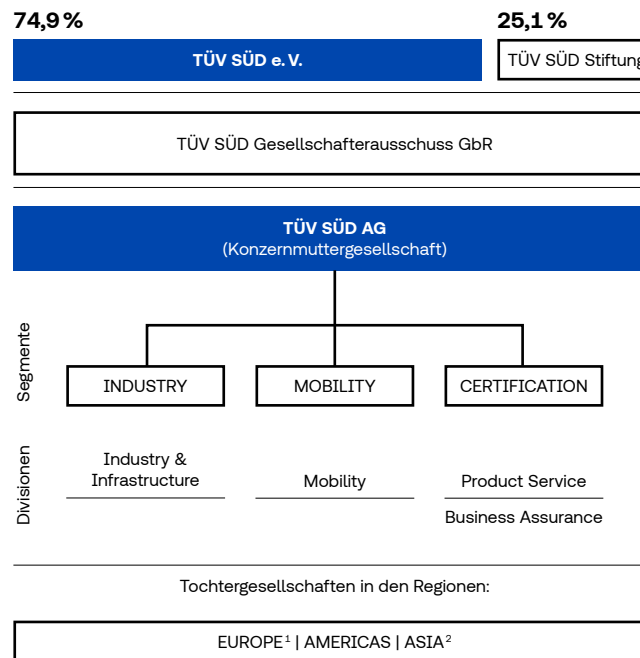
Als technischer Dienstleister sind wir auf dem weltweiten TIC-Markt (TIC: Testing, Inspection, Certification) aktiv, einem Wachstumsmarkt mit einem derzeit geschätzten Volumen von rund 116 Mrd. €. Unser Leistungsspektrum umfasst die Bereiche Prüfung und Zertifizierung, Inspektion, Auditierung und Systemzertifizierung, technische Beratung und Training. Als engagierte und verantwortungsbewusste Spezialisten erarbeiten wir maßgeschneiderte Lösungen – für Privatpersonen ebenso wie für Industrie, Handel oder öffentliche Auftraggeber. Wir optimieren technische Anlagen und Systeme, erschließen die Potenziale der Digitalisierung und vermitteln Wissen und Fähigkeiten – stets verbunden mit dem Ziel, Sicherheit zu gewährleisten und Unternehmen ein effizientes und nachhaltiges Wirtschaften entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu ermöglichen. So sorgen unsere mehr als 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, Europa (ohne Deutschland)

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

Rechtlicher Eigentümer der TÜV SÜD-Aktien ist die unabhängige TÜV SÜD Gesellschafterausschuss GbR mit Sitz in München, auf die der TÜV SÜD e.V., München, und die TÜV SÜD Stiftung, München, ihre Aktien und Aktionärsrechte übertragen haben. 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. TÜV SÜD e.V. und TÜV SÜD Stiftung sind über die TÜV SÜD Gesellschafterausschuss GbR zu 74,9% (TÜV SÜD e.V.) und 25,1% finanziell am Gewinn der TÜV SÜD Aktiengesellschaft beteiligt.

Unsere Dienstleistungen sind den Segmenten INDUSTRY, MOBILITY und CERTIFICATION zugeordnet. 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

Als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner für mehr Sicherheit und Nachhaltigkeit schaffen wir mit unserem Dienstleistungsportfolio einen messbaren Mehrwert für unsere Auftraggeber. Dabei kombinieren wir klassische Prüf- und Zertifizierungsleistungen mit technologischen Zukunftsthemen – von der Transformation der Energieversorgung über Infrastruktur bis hin zu Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz. 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

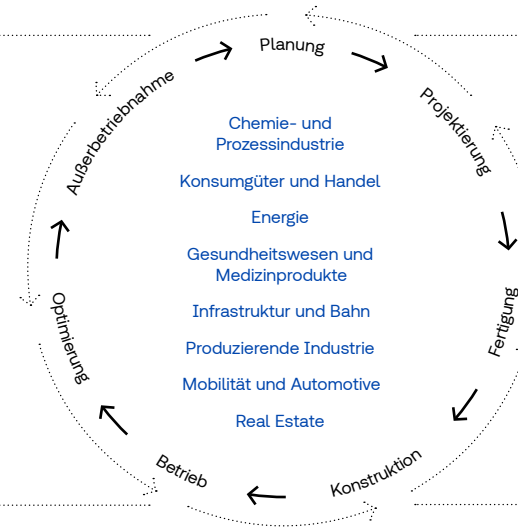
02



Prüfung und Produktzertifizierung



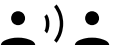
Training



Inspektion



Auditierung und Systemzertifizierung



Technische Beratung¹

¹ In ausgewählten Geschäftsbereichen.

[Geschäftsbericht 2025](#)

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

Aus unserem Geschäftsmodell wird deutlich: Wir unterstützen mit unseren Dienstleistungen Betreiber, Produzenten und Kunden bei der Einhaltung gesetzlicher Standards und freiwilliger Anforderungen. Wir tragen dazu bei, dass Produkte sicher funktionieren, Infrastrukturen zuverlässig betrieben werden und Dienstleistungen verlässlichen Standards entsprechen. Prüfungen, Inspektionen und Zertifizierungen wirken dabei präventiv: Sie identifizieren Risiken, bevor Schäden entstehen können, und helfen, Mängel frühzeitig zu beheben.

GRI 2-29 | GRI 416/3-3

Dies dient auch dem Schutz und der Sicherheit von Verbrauchern und Endkunden. 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 vielen Lebensbereichen als Symbol für Qualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit.

Regelmäßig veröffentlichen wir auch Verbraucherinformationen. So unterstützen wir die Fahrzeughalter dabei, 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 bei der Abgasuntersuchung oder bei Änderungen in der Fahrzeugzulassung, aber auch Tipps zur Fahrzeugpflege oder zur richtigen Ladungssicherung

Darüber hinaus helfen die Leistungen von TÜV SÜD 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 Verbraucher 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.

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](#)

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



Qualitätsmanagement, technische Compliance und integriertes Managementsystem als Grundlagen unseres Geschäftsmodells

ESRS 2 SBM-1 | ESRS G1-1
GRI 2-6 | GRI 2-12 | GRI 2-23 | GRI 2-24

Ein starkes **Qualitätsmanagement** ist eine wesentliche Voraussetzung für TÜV SÜD, um nationale, europäische und internationale Anerkennungen als Prüf-, Überwachungs- und Zertifizierungsorganisation zu erlangen und dauerhaft zu halten. Es basiert auf regulatorischen und behördlichen Anforderungen sowie auf den Vorgaben der internationalen Normenfamilie ISO/IEC 17000. Auf Vorstandsebene trägt der COO die Verantwortung für die Sicherstellung eines effizienten Qualitätsmanagements. Für das Management und die Überwachung der Anerkennungen auf Konzernebene sowie in den Tochtergesellschaften ist die Qualitätsmanagementorganisation zuständig.

Eng damit verknüpft ist die **technische Compliance**, also die Konformität aller technischen Prozesse, Methoden und Leistungen mit gesetzlichen, regulatorischen und normativen Anforderungen. Sie ist ein zentrales Element unseres Leistungsversprechens und spiegelt den historischen Auftrag von TÜV SÜD wider, Menschen, Umwelt und Sachgüter vor technischen Risiken zu schützen. Die Einhaltung dieser technischen Richtlinien und Methoden erfolgt im Einklang mit den Vorgaben von Aufsichtsbehörden, Akkreditierungsstellen und Standardgebern und wird regelmäßig extern überwacht. Im Jahr 2025 wurde die technische Compliance durch eine zusätzliche Kontrollfunktion auf Konzernebene weiter gestärkt: Eine übergeordnete Technical-Governance-Funktion unterstützt und überwacht die Umsetzung in den operativen Einheiten.

Qualitätsmanagement, technische Compliance und weitere Governance-Anforderungen sind im **integrierten Managementsystem (IMS)** von TÜV SÜD zusammengeführt. Das IMS bildet den konzernweiten Ordnungs- und Steuerungsrahmen und stellt sicher, dass Anforderungen systematisch, einheitlich und nachhaltig umgesetzt werden. Die Umsetzung, Eignung und Wirksamkeit des IMS werden regelmäßig überprüft – durch externe Audits von Akkreditierungsstellen und Aufsichtsbehörden, durch interne Audits sowie im Rahmen von Management Reviews unter Einbindung der Internen Revision. Diese Prüfmechanismen bilden die Grundlage für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der zusätzlich durch den regelmäßigen Austausch in lokalen und internationalen Arbeitskreisen unterstützt wird.

Das zentrale und verbindende Element des integrierten Managementsystems ist das **TÜV SÜD Management-Rahmenhandbuch (MRH)**. Es definiert die wesentlichen Geschäftsprozesse und bildet ein weltweit einheitliches Rahmenwerk, das für die gesamte TÜV SÜD Gruppe verbindlich gilt. Das MRH bündelt sämtliche konzernweiten Richtlinien, ist zentral abgelegt und für alle Beschäftigten jederzeit zugänglich. Es erfüllt unter anderem die Anforderungen der Normen ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001 sowie ISO/IEC 27001 und enthält darüber hinaus verbindliche Vorgaben zu Compliance, Menschenrechten, Datenschutz und Nachhaltigkeitsmanagement.

Die Erarbeitung der im Management-Rahmenhandbuch verankerten Richtlinien erfolgt in fachlicher Verantwortung der jeweils zuständigen Konzernbereiche. Diese prüfen die Inhalte regelmäßig auf Aktualität und passen sie an veränderte regulatorische, normative oder organisatorische Anforderungen an. Die Freigabe der Richtlinien erfolgt durch den Vorstand, wodurch die strategische Steuerung und die konzernweite Verbindlichkeit sichergestellt werden. Alle

Richtlinien des MRH sind konzernweit verpflichtend anzuwenden. Konzernbereiche, Divisionen und Regionen können sie um ergänzende, detailliertere Regelungen erweitern, sofern diese im Einklang mit den Konzernvorgaben stehen.

Die Einhaltung der Richtlinien des Management-Rahmenhandbuchs wird weltweit durch die Interne Revision überwacht. Ergänzend prüfen externe Akkreditierungsstellen im Rahmen ihrer Audits die regelkonforme Umsetzung der festgelegten Anforderungen. Diese Kombination aus interner und externer Überwachung stärkt Transparenz, Verlässlichkeit und Wirksamkeit des Systems.

Die kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung des integrierten Managementsystems wird durch umfassende Schulungsmaßnahmen begleitet. Diese richten sich an Mitarbeitende und Führungskräfte. Sie werden regelmäßig aktualisiert, mehrsprachig angeboten und sind Bestandteil von Einführungsveranstaltungen sowie laufender interner Kommunikation. Das IMS wird in den Tochtergesellschaften, Divisionen und Regionen kaskadiert umgesetzt und in vielen Fällen zusätzlich extern zertifiziert. Ziel ist es, den Anwendungsbereich des integrierten Managementsystems sowie entsprechender Zertifizierungen kontinuierlich auszuweiten und die zugrunde liegenden Anforderungen schrittweise auch in die Lieferkette zu tragen.

Insgesamt bildet das Zusammenspiel aus Compliance, technischer Compliance, Qualitätsmanagement und integriertem Managementsystem, gesteuert über das konzernweit verbindliche Management-Rahmenhandbuch, die Grundlage unserer unabhängigen, objektiven und qualitativ hochwertigen Tätigkeit als TIC-Dienstleister. Nur auf dieser stabilen, transparenten und überprüften Basis kann TÜV SÜD dauerhaft Vertrauen bei Kunden, Aufsichtsbehörden und der Gesellschaft schaffen.

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 unseres Unternehmens. Sie sichern den hohen Qualitätsstandard bei TÜV SÜD: Mitarbeitende, Prozesse und Arbeitsmaterial müssen festgelegte Anforderungen erfüllen, damit Audits, Prüfungen und Zertifizierungen entsprechend durchgeführt werden 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 der Akkreditierungs- und Standardgeber stehen. Die Einhaltung wird zudem regelmäßig extern überwacht.

Unsere Strategie

ESRS 2 SBM-1
GRI 2-22

Im Geschäftsjahr 2025 haben wir in einem strukturierten Prozess unsere Strategie „POWER 2030“ entwickelt. In den kommenden Jahren wollen wir unser Kerngeschäft weiter skalieren und dazu insbesondere die Möglichkeiten der Digitalisierung noch stärker nutzen, um die vorhandenen Wachstums- und Profitabilitätspotenziale zu heben.

Durch die **Skalierung unseres starken Kerngeschäfts** wollen wir weitere Potenziale für Profitabilität und Wachstum erschließen und die Möglichkeiten unseres Kerngeschäfts vollständig ausschöpfen, etwa in den Bereichen Medizintechnik, Mobilität oder Konsumgüter. In unseren Fokusländern streben wir weiterhin eine führende Marktposition an und haben dabei auch die internationale Skalierung unseres Geschäfts im Blick.

Basierend auf unserer Expertise im Kerngeschäft wollen wir unser Angebot um **neue Geschäftsfelder und innovative Dienstleistungen** erweitern. Unser Fokus liegt dabei auf datengetriebenen Geschäftsmodellen, von denen wir uns die stärksten Impulse für unser profitables Wachstum versprechen.

Ein wesentlicher Pfeiler unserer Strategie ist die **Nachhaltigkeitstransformation**: Gemeinsam mit unseren Kunden wollen wir den Weg zu mehr Nachhaltigkeit und Klimaschutz gehen und haben dazu eine detaillierte Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Unsere Priorität liegt dabei auf dem gezielten Ausbau unserer nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen.

Säulen unserer Konzernstrategie

03



Skalierung unseres starken Kerngeschäfts
Mit bestehenden und/oder neuen Kunden und Services



Neue Geschäftsfelder und innovative Dienstleistungen
Gezielte Nutzung von Megatrends oder Einstieg in attraktive Zukunftsbranchen



Nachhaltigkeitstransformation
TIC-Vorreiter werden in strategischen Wachstumsfeldern



Operative Exzellenz & Kundensexzellenz
Mittels schlanker, digitaler Prozesse und IT-Transformation



Personalstrategie
Fokus auf Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und -entwicklung sowie Mitarbeitergewinnung

Wir wollen unsere Kunden durch **operative Exzellenz** überzeugen und suchen kontinuierlich nach Möglichkeiten, um unsere Dienstleistungen noch schneller und kundenorientierter zu erbringen. Zentraler Erfolgsfaktor dafür ist die konsequente Fortführung der Digitalisierung unserer Prozesse.

Der Mensch steht stets im Mittelpunkt unseres Handelns. Dieser Anspruch prägt die Beziehung zu unseren Kunden, vor allem aber den Umgang mit unseren mehr als 30.000 Beschäftigten in aller Welt. Auf ihrem Engagement und ihrer Erfahrung fußt der Erfolg unseres Unternehmens. Ihnen wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein und ein modernes Arbeitsumfeld mit einem breiten Angebot für die individuelle Weiterentwicklung bieten. Um diesem Anspruch auch in Zukunft gerecht zu werden, haben wir im Jahr 2025 eine neue **Personalstrategie** entwickelt.

[Geschäftsbericht 2025, Strategie „POWER 2030“](#)

Strategischer Ansatz für mehr Nachhaltigkeit

ESRS 2 SBM-1
GRI 2-22

Geleitet durch unsere Strategie „POWER 2030“, unseren Unternehmenszweck sowie unsere Vision und Mission arbeiten wir weiter an 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 überprüfen wir unsere Ansprüche in den Bereichen „Umwelt“, „Soziales“ und „gute Unternehmensführung“ regelmäßig, um sich verändernde Rahmenbedingungen zeitnah berücksichtigen zu können.

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.

NACHHALTIGKEIT – UNSER AUFTRAG

Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen

Unsere Wertschöpfungskette

Unsere Stakeholder

Unsere Wesentlichkeitsanalyse

Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen

[ESRS 2 GOV-1](#) | [ESRS 2 GOV-2](#) | [ESRS 2 GOV-3](#) | [ESRS 2 GOV-4](#)

[GRI 2-11](#) | [GRI 2-12](#) | [GRI 2-13](#) | [GRI 2-14](#)

Rollen von Vorstand und Aufsichtsrat


Als deutsche Aktiengesellschaft verfügt TÜV SÜD über ein duales Führungssystem. Der Vorstand nimmt seine Leitungsaufgabe als Kollegialorgan in gemeinsamer Verantwortung wahr. Er verantwortet die Unternehmensstrategie sowie die strategische Ausrichtung des Unternehmens und setzt diese um. Dabei berücksichtigt er im Rahmen des Unternehmensinteresses die Aspekte der Nachhaltigkeit, des Klima- und Umweltschutzes sowie soziale Faktoren. Der Vorstand ist damit das zentrale Entscheidungsgremium für die strategische Ausrichtung im Bereich der Nachhaltigkeit.

Der Vorstand wird seinerseits vom Aufsichtsrat bestellt, überwacht und beraten. Der Aufsichtsrat der TÜV SÜD AG ist nach deutschem Recht paritätisch besetzt. Er hat 16 Mitglieder und setzt sich je zur Hälfte aus Vertretern der Arbeitnehmer

sowie der Anteilseigner zusammen. Der Aufsichtsrat befasst sich allgemein mit Nachhaltigkeitsfragen des Konzerns, während der Prüfungsausschuss und der Strategieausschuss sich mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung bzw. den Themen Unternehmensstrategie, Technologien und Innovationen, Digitalisierung, nachhaltige Unternehmensentwicklung, Geschäftstätigkeit in den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG-Kriterien) beschäftigen. Im Personalausschuss wird Nachhaltigkeit im Rahmen der Vergütung thematisiert.

Vorstand und Aufsichtsrat verfügen in ihrer Gesamtheit über fachliche Kompetenzen und Erfahrungen in Bezug auf für das Unternehmen wesentliche Nachhaltigkeitsthemen. Die nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzen werden durch die beruflichen Hintergründe und Erfahrungen der Organmitglieder, ihre laufende Beschäftigung mit ESG-Themen in den zuständigen Gremien und Ausschüssen sowie durch regelmäßige Informations- und Schulungsmaßnahmen sichergestellt und weiterentwickelt.

Die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat sowie die jeweiligen Aufgaben, einschließlich der Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats, sind im Corporate Governance Bericht dargestellt.

 [Corporate Governance Bericht, Seiten 29 – 38](#)

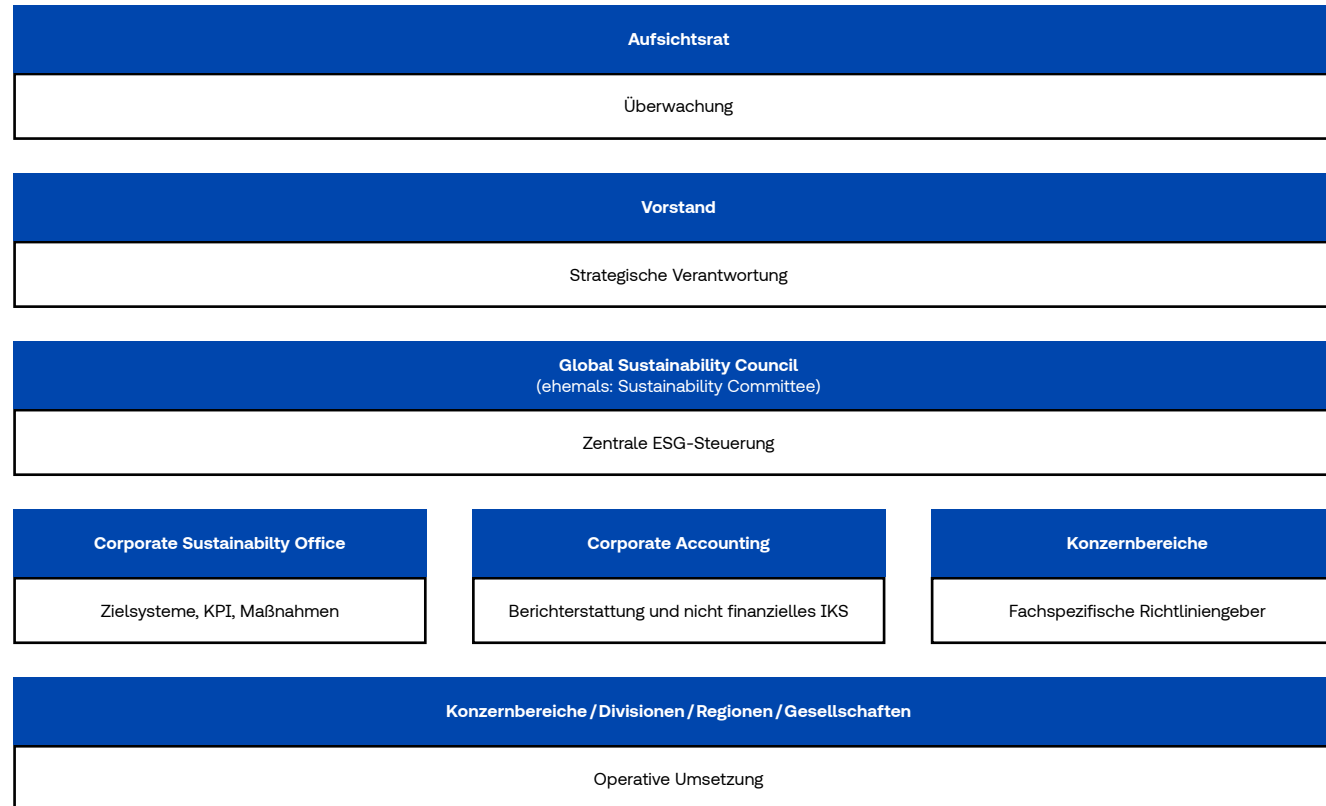
 [Corporate Governance Bericht, Erklärung zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, Seite 39](#)

Für die Umsetzung der nachhaltigkeitsbezogenen Strategien hat der Vorstand das Corporate Sustainability Office (CSO) eingerichtet. Dieses treibt die Entwicklung unseres nachhaltigen Dienstleistungsportfolios konzernübergreifend voran und koordiniert die internen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Die Funktion des Corporate Sustainability Officer berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Auf Basis dedizierter Berichte des CSO (unter anderem aus dem Global Sustainability Council [GSC]) an den Gesamtvorstand identifiziert und bewertet der Vorstand die Chancen und Risiken dieses Unternehmensbereichs und steuert die Auswirkungen sowie die Geschäftsstrategie im Bereich der Nachhaltigkeit.

Im Berichtsjahr 2025 hat der Vorstand die Einrichtung des Global Sustainability Council (GSC) als Nachfolgeorganisation des bisherigen Sustainability Committee beschlossen. Das GSC ist damit das höchste ESG-Management-Steuerungsgremium unterhalb des Vorstands. Es besteht aus fünf ständigen Mitgliedern mit Vetorecht sowie rotierenden Mitgliedern aus den Regionen. Ständige Mitglieder sind der Corporate Sustainability Officer, der Chief Compliance Officer, der Global Head of People, der Chief Purchasing Officer sowie der Head of Corporate Accounting. Die rotierenden Mitglieder sind die CEOs aus den Regionen, die in Konsultationen und Entscheidungen eingebunden werden, wenn die jeweilige Region betroffen ist.

Sustainability-Organisation

|| 04



Befassung mit Nachhaltigkeitsaspekten

Im Berichtsjahr 2025 beschäftigte sich der Vorstand mit dem Nachhaltigkeitsbericht, mit dem aktuellen Zielerreichungsgrad der zehn Top-ESG-Kennzahlen (ESG: „Environmental, Social, Governance“) und der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. [↔ Steuerungsrelevante Kennzahlen, siehe Seiten 25 – 26](#)

Die Nachhaltigkeitsstrategie priorisiert den gezielten Ausbau der nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen. Ein wesentlicher Hebel der Strategieumsetzung ist der neue Geschäftsbereich Sustainability Business, der zum 1. Januar 2026 operationalisiert wurde. Bezüglich der Organisationsstruktur beschloss der Vorstand im September 2025, das Sustainability Committee durch das Global Sustainability Council zu ersetzen; Besetzung und Aufgaben wurden dabei unverändert beibehalten. Die Nachhaltigkeitsstrategie und die Nachhaltigkeitsberichterstattung, einschließlich der Ergebnisse der vom Konzernabschlussprüfer durchgeführten vorgezogenen Prüfungshandlungen zur Umsetzung der ESRS wurden auch dem Aufsichtsrat vorgestellt.

Vorstandsvergütung und Nachhaltigkeit

Die Erreichung spezifischer ESG-Ziele fließt in die Bemessung der variablen Vergütung ein. Diese umfassen ein CO₂-Reduktionsziel sowie Ziele im Hinblick auf verschiedene Personalkennzahlen und ein ESG-Rating. Weitere Informationen zum Einbezug der nicht finanziellen ESG-Kennzahlen in die Vorstandsvergütung sind im Corporate Governance Bericht dargestellt.

[🌐 Corporate Governance Bericht, Seite 30](#)

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

GRI 2-25

TÜV SÜD versteht unternehmerische Sorgfaltspflicht als integralen Bestandteil guter Unternehmensführung und verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns. Wir betreiben unser Geschäft im Einklang mit geltenden Gesetzen. Die Verantwortung für die Wahrnehmung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten liegt beim Vorstand der TÜV SÜD AG.

TÜV SÜD hat eine konzernweit einheitliche Grundsatz-erklärung zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß § 6 Abs. 2 LkSG (Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz) verabschiedet. Diese gilt für alle Konzerngesellschaften, an denen TÜV SÜD unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist oder die unter dem maßgeblichen Einfluss von TÜV SÜD stehen.

↔ Achtung der Menschenrechte, siehe Seiten 68 – 69

Kernelemente der Sorgfaltsprüfung nach Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ≡ 02

Kernelement	Verweis
Sorgfaltspflicht in der Unternehmensführung	 Grundsatz-erklärung
Betroffene Interessengruppen einbeziehen	Sozialer Dialog, ↔ Einbeziehung der Stakeholder
Negative Auswirkungen identifizieren und bewerten	Risikoprozess LkSG, ↔ Achtung der Menschenrechte
Maßnahmen zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Vor-Ort-Audits bei Lieferanten, ↔ Management der Beziehungen zu Lieferanten
Wirksamkeit dieser Maßnahmen verfolgen und kommunizieren	 Grundsatz-erklärung

Risikomanagement und interne Kontrolle der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Konzernweit wird Nachhaltigkeit im Chancen- und Risikomanagementsystem berücksichtigt. Chancen und Risiken werden bei TÜV SÜD in regelmäßigen Abfragen und dezentralen Risikoworkshops in den Divisionen, Regionen und Tochtergesellschaften identifiziert und beurteilt. Auf Divisionsebene sind Risk Committees eingerichtet. Darüber hinaus gibt es für konzernübergreifende Themen ein Corporate Risk Committee. Diese Gremien kommen quartalsweise zusammen, um die Risiko- und Chancensituation zu analysieren, zu bewerten und entsprechende Maßnahmen zu erörtern. Die dezentrale Umsetzung der Maßnahmen wird von den jeweils verantwortlichen Führungskräften überwacht.

 [Geschäftsbericht 2025, Chancen- und Risikobericht](#)

Das nicht finanzielle Interne Kontrollsystem (IKS) befindet sich im Aufbau. Es wird an unser rechnungslegungsbezogenes Internes Kontrollsystem angelehnt.

Die Weiterentwicklung der Governance-Systeme erfolgt durch die zuständigen Konzernbereiche; die Überwachung geschieht im Rahmen des etablierten Three-Lines-Modells unter Einbindung der Internen Revision.

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.

Unsere Wert- schöpfungskette

ESRS 2 SBM-1

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 weltweit vor Ort 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 76](#)

Für das Geschäftsmodell des Konzerns ist die nachgelagerte Wertschöpfungskette von untergeordneter Bedeutung. Entsprechend sind in diesem Bereich keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen (IROs) identifizierbar.

Unsere Stakeholder

ESRS 2 SBM-2
GRI 2-29

Identifikation unserer Stakeholder

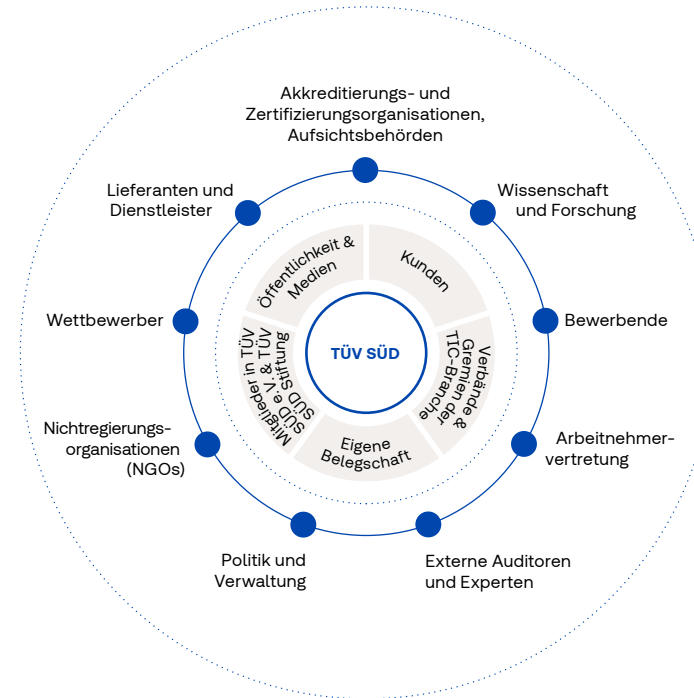
Eine interne Arbeitsgruppe ermittelt und überprüft mindestens alle drei Jahre die Zusammensetzung und Relevanz der internen und externen Stakeholder von TÜV SÜD. Die identifizierten Stakeholder werden entsprechend ihrer Bedeutung für die Erfüllung unseres gesellschaftlichen Auftrags, ihrem Beitrag zum 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.

Stakeholderdialog

Unser Stakeholderengagement basiert auf Transparenz, Nachhaltigkeit und Zusammenarbeit. Ein systematisch geführter Stakeholderdialog hilft uns dabei, 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.

Stakeholder im Überblick



■ Anspruchsgruppen mit besonderer Bedeutung

Durch unsere Teilnahme an verschiedenen Nachhaltigkeitsratings – darunter auch EcoVadis – halten wir uns über sich verändernde Erwartungen unserer Stakeholder auf dem Laufenden. Diese Bewertungen unterstützen uns dabei, unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich an diesen Erwartungen auszurichten. Sie fördern Transparenz und Vertrauen bei unseren Anspruchsgruppen, insbesondere bei unseren Kunden.

Stakeholderdialog

03

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 zur Unterstützung von politischen 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
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 SBM-3 | 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 (ESG: Environmental, Social, Governance) aus Sicht der Stakeholder und des Unternehmens.

Die Wesentlichkeitsanalyse ist Grundlage für die nicht finanzielle Berichterstattung gemäß CSRD/ESRS. 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. Im Hinblick auf Auswirkungen ist die Wesentlichkeitsanalyse gegenüber dem Vorjahr unverändert, unter anderem weil relevante regulatorische Vorgaben der vereinfachten ESRS noch nicht final ratifiziert worden sind. Risiken und Chancen wurden hingegen aktualisiert, da diese im Rahmen des etablierten Risikomanagementprozesses regelmäßig überprüft und fortgeschrieben werden. Im Einzelnen wurden Chancen und Risiken in den Kapiteln „Umwelt“ und „gute Unternehmensführung“ neu eingeschätzt. Auf Grundlage der Einführung einer neuen Nachhaltigkeitsstrategie, die den Ausbau nachhaltigkeitsbezogener Dienstleistungen priorisiert, sowie der SBTi-Validierung und der durchgeführten Klimarisikoanalyse wurden sowohl das physische Risiko steigender Durchschnittstemperaturen als auch das Übergangsrisiko im

Zusammenhang mit erneuerbaren Energien aus finanzieller Sicht niedriger bewertet. Gleichzeitig wurden neue Chancen aus nachhaltigen Dienstleistungen identifiziert, in denen auch die Chance aus regulatorischen Entwicklungen in dem Themenkomplex G1 „gute Unternehmensführung“ aufgegangen ist. Zudem wurde dort die finanzielle Auswirkung des Risikos im Zusammenhang mit potenziellen Compliance-Verstößen höher gewichtet. Die Einstufung von E1 „Umwelt“ und G1 „gute Unternehmensführung“ als wesentliche Themen blieb unverändert.

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 und fehlende ESRS-Themen wurden ergänzt. So entstand eine umfassende Liste möglicher ESG-Themen entlang der Wertschöpfungskette, die für TÜV SÜD relevant sein könnten. Sie dient als Basis für die Ermittlung von tatsächlichen und potenziellen positiven und negativen Auswirkungen (Impacts) sowie finanziellen Risiken und Chancen.

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

Zuerst wurden für TÜV SÜD begründbar nicht relevante ESRS-Unterthemen ausgeschlossen. Die so verkürzte Liste wurde anschließend in einem Workshop mit Vertretern der Konzernbereiche (Konzernrechnungswesen, People [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 wurden in eine konsolidierte Betrachtung und Bewertung überführt.

Der externe Austausch erfolgte mit Unterstützung 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 dienten zur Validierung der intern ermittelten Auswirkungen. Für die Berichterstattung wurden die Auswirkungen für jedes Unterthema abhängig von ihrer Bedeutung eingeordnet und thematisch zusammengefasst.

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

Gemeinsam mit Vertretern der Konzernbereiche wurden in einem Workshop ESG-bezogene 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 war.

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. Diese Einschätzung wurde um qualitative Indikatoren sowie um die Einordnung in der Wertschöpfungskette ergänzt.

Die so entstandene Übersicht wurde 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.

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 zwischen „niedrig“ und „hoch“ gelegt.

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

Unternehmensspezifische Themen









Unternehmensspezifisch berichten wir über Datenschutz und IT-Sicherheit im Themenfeld Unternehmensführung, wo wir auch die Angaben zu Privatsphäre verortet haben. Ergänzend machen wir weiterhin bestimmte Angaben zu Wasserverbrauch und Abfall, um die etablierte nicht finanzielle Berichterstattung in diesen Bereichen fortzuführen. Die Berichterstattung zu Steuern fällt nicht unter die Anforderungen der CSRD. Wir berichten die entsprechenden Angaben nach GRI 207 Steuern unter „Weitere GRI-relevante Angaben“.

Die Themen Umweltverschmutzung (ESRS E2), Wasser und Meeresressourcen (ESRS E3), Biologische Vielfalt und Ökosysteme (ESRS E4) sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5) wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich eingestuft. Ausschlaggebend hierfür waren die vergleichsweise geringen tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie das Fehlen wesentlicher finanzieller Risiken oder Chancen in diesen Themenfeldern. Gleiches gilt für die sozialen Themen Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2), Betroffene Gemeinschaften (ESRS S3) sowie Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4). Entsprechend erfolgt keine vertiefte ESRS-Berichterstattung zu diesen Themen. Die Einstufung wird im Rahmen zukünftiger Wesentlichkeitsanalysen regelmäßig überprüft.

Wesentlichkeitsanalyse: Zuordnung nach Themen

≡ 04

GRI 3-2

Kapitel	Wesentliches Thema	ESRS-Themen	SDG
Umwelt	Klimawandel	E1 Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, Energie	 
Soziales	Arbeitgeberattraktivität	S1 Sichere Beschäftigung, angemessene Bezahlung, sozialer Dialog, Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit, Anhörung und Mitbestimmung, Arbeitszeit	
	Personalentwicklung und Weiterbildung	S1 Schulungen und Kompetenzentwicklung	
	Vielfalt und Einbeziehung	S1 Vielfalt, Inklusion, Geschlechtergleichheit und gleiche Bezahlung, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	
	Work-Life-Balance	S1 Work-Life-Balance	
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
	Achtung der Menschenrechte	S1/S2/S3/S4 Menschenrechte	
Gute Unternehmensführung	Compliance	G1 Unternehmenskultur, Schutz von Hinweisgebenden, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, politisches Engagement und Lobbying	
	Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken	G1 Management der Beziehungen zu Lieferanten	  
Weitere unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsaspekte			
Umwelt	Abfall- und Wassermanagement	Wasserverbrauch	
		Abfall	
Gute Unternehmensführung	Datenschutz und IT-Sicherheit	S1/S2/S3/S4 Privatsphäre	
	Steuern		











Steuerungsrelevante Kennzahlen

GRI 2-13

Die Ambitionsniveaus, Ziele und zugehörigen Maßnahmenpläne für die Themenfelder „Soziales“ und „gute Unternehmensführung“ wurden im Jahr 2022 vom Vorstand beschlossen. Im Themenfeld „Umwelt“ führte die SBTi-Validierung zu einer Anpassung der Treibhausgas-Emissionsziele (THG-Emissionsziele), die im Berichtsjahr 2025 vom Vorstand genehmigt wurde. Alle weiteren Umweltziele blieben unverändert; sie waren bereits im Jahr 2022 beschlossen worden. Die Zielerreichung wird jährlich gemessen, überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Steuerung erfolgt dabei auf Basis spezifischer nicht finanzieller ESG-Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators; KPIs), die den jeweiligen wesentlichen ESRS-Themen zugeordnet sind. Das Nachhaltigkeitscontrolling stützt sich dabei auf zehn zentrale ESG-Kennzahlen, die durch weitere ESG-Leistungsindikatoren ergänzt werden.

Unsere ESG-Ziele

06

Strategische Säulen	Umwelt	Soziales	Gute Unternehmensführung
			
	Umwelt	Eigene Belegschaft	Unternehmensführung
SDGs	 	  	 
Ziele	Reduktion absoluter THG ¹ -Emissionen im Geschäftsbetrieb bis 2030 (Scope 1, 2 und 3) Bis 2050 Netto-Null-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette Elektrizität aus erneuerbaren Ressourcen erhöhen Nachhaltig grüne Investitionen	Erhöhung der Vielfalt im Unternehmen Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten Reduzierung von Unfällen	Fokus auf Compliance-Training für Beschäftigte Nachverfolgung von Compliance-Hinweisen Nutzung von Lieferanten mit SCoC ² -Entsprechenserklärung
KPIs	THG-Emissionen [t CO ₂ e] Energieverbrauch/Umsatz [MWh/Mio. €] Anteil grüner Strom [in %] Ausgaben für grüne Investitionen [in Mio. €]	Frauen in Führungspositionen [in %] Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Beschäftigten pro Jahr [Ø h/Jahr] LTIR ³	Teilnahmequote [in % aktiver Beschäftigter] Anzahl der nachverfolgten Compliance-Hinweise Ausgaben bei Lieferanten mit SCoC [in % der Ausgaben insgesamt]

1 THG-Emissionen: Treibhausgasemissionen.
 2 TÜV SÜD Supplier Code of Conduct (SCoC).
 3 LTIR: Lost Time Incident Rate (Unfallquote).

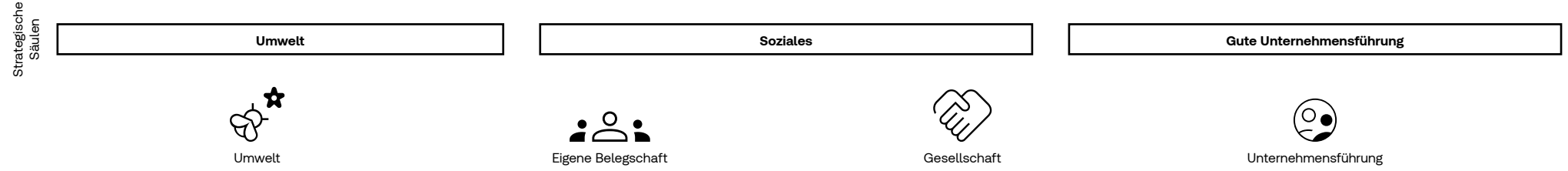
Das CSO überwacht konzernweit die Maßnahmen und Aktivitäten zur Zielerreichung. Die Konzernbereiche unterstützen die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen und entwickeln ihrerseits entsprechende Aktivitäten zur Zielerreichung. Die Steuerung und Umsetzung der Maßnahmen vor Ort erfolgen über die regionalen und lokalen Führungsstrukturen in den Landesgesellschaften. Diese ergänzen

auch die Konzernvorgaben um eigene lokale Initiativen. Auf diese Weise stellen wir in den Bereichen „Umwelt“, „Soziales“ und „gute Unternehmensführung“ sicher, dass unsere Maßnahmen jeweils dort ansetzen, wo sie die größte Wirkung entfalten können. Die Zielgrößen und der Stand der Zielerreichung für das Berichtsjahr 2025 sind in den jeweiligen Kapiteln dargestellt.

Unsere ESG-Ansprüche und wesentliche Themen

ESRS 2 SBM-3

GRI 2-23 | GRI 3-3



Unser Anspruch

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

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 nehmen wir mit unserer Geschäftstätigkeit positiven Einfluss auf unser Umfeld. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Wahrung der Menschenrechte.

Unser Anspruch

Wir wollen die Exzellenz und Effektivität unserer Unternehmensführung stetig fördern.

Umwelt

Der Klimawandel ist für TÜV SÜD insbesondere im Zusammenhang mit der Wertschöpfungskette der Kunden sowie der eigenen Geschäftstätigkeit relevant. Chancen ergeben sich durch Dienstleistungen zur Dekarbonisierung, Validierung, Verifizierung und Zertifizierung. Wesentliche Risiken bestehen

u. a. in regulatorischen Änderungen, der Verfehlung von Klimazielen sowie steigenden Energie- und Mobilitätskosten. Die wichtigsten Auswirkungen resultieren aus THG-Emissionen, insbesondere durch Reisetätigkeit und Energieverbrauch in Gebäuden.
⇒ Umwelt, siehe Seiten 28 – 40

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 Mittelpunkt stehen Arbeitgeberattraktivität, Vielfalt und Inklusion, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz sowie Personalentwicklung. Chancen

ergeben sich aus der Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte. Risiken entstehen bei Fachkräftemangel. Wesentliche Auswirkungen betreffen die Sicherheit, Qualifikation und das Wohlbefinden der Beschäftigten sowie die Achtung der Menschenrechte entlang der Lieferkette.
⇒ Soziales, siehe Seiten 41 – 69

Gute Unternehmensführung

Eine gute Unternehmensführung, Compliance, Neutralität und Integrität sind Grundvoraussetzungen für unsere Geschäftstätigkeit. Die größten Risiken für TÜV SÜD entstehen aus nicht regelkonformem Verhalten, nicht wahrgenommener Neutralität oder unzureichender Qualität der erbrachten Leistungen. 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 aus der Entwicklung und Einführung neuer Sicherheitsstandards. Wesentliche Auswirkungen einer guten Unternehmensführung betreffen insbesondere die Wahrung von Menschenrechten in der Lieferkette sowie die Sicherheit von Daten und IT-Infrastrukturen.
⇒ Gute Unternehmensführung, siehe Seiten 70 – 83



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

Ziele	Status	Maßnahmen 2025	Geplante Maßnahmen 2026
Nachhaltig grüne Investitionen	25,7 Mio. €	Fertigstellung des Gebäudes „Algorithmus“ in München Einbau Wärmerückgewinnung und Tausch der Lüftungsanlage für das Chemielabor in Frankfurt am Main	Modernisierung der Konzernzentrale in München
Bis zum Jahr 2030 wollen wir die absoluten THG ¹ -Emissionen in unserem Geschäftsbetrieb (Scope 1 und 2) um 42 % reduzieren (Basisjahr: 2023). Bis 2030 wollen wir die absoluten THG-Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen, Investitionsgütern, vorgelagerten Transport- und Vertriebsaktivitäten sowie Geschäftsreisen (Scope 3) um 25 % verringern. Diese Ziele decken über 70 % unserer bilanzierten THG-Quellen ab	Reduzierung der THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) um 3,8 % gegenüber dem Vorjahr Investition in Klimaschutz- und Kompensationsprojekte mit einem Volumen von über 17.300 t CO ₂ e	Validierung unserer wissenschaftsbasierten Klimaziele durch die SBTi Ausbau des Bezugs von Energie aus erneuerbaren Quellen, Elektrifizierung der Fahrzeugflotte, Förderung von klimafreundlichen Geschäftsreisen	Integration ökologischer Faktoren in die globalen Beschaffungsstrategie
Bis 2050 streben wir Netto-Null-THG-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette an und reduzieren unsere THG-Emissionen um 90 % gegenüber dem Basisjahr 2023 (Scope 1, 2 und 3)	Anteil von Strom aus eigenen PV-Anlagen am gesamten Energieverbrauch im Vorjahresvergleich verdoppelt	Stetige Verbesserung der Datenqualität unseres Energiemonitorings sowie der Energieeffizienz	Fortsetzung der bereits eingeleiteten Maßnahmen
Wir wollen den Anteil von Elektrizität aus erneuerbaren Ressourcen am gesamten Stromverbrauch stetig erhöhen	Anteil verbrauchter Strom aus erneuerbaren Quellen um 2,5 % gestiegen	Kontinuierlicher Ausbau von Photovoltaikanlagen im In- und Ausland	

1 THG-Emissionen: Treibhausgasemissionen.

Mit der offiziellen Validierung unserer wissenschaftsbasierter Klimaziele („science-based targets“) durch die SBTi wurde unser Ziel „treibhausgaskompensierter Geschäftsbetrieb“ durch die kurz- und langfristigen validierten Klimaziele bis 2030 bzw. 2050 ersetzt. Dies wurde vom Vorstand im Berichtsjahr 2025 genehmigt. Wichtige Meilensteine für das Erreichen unserer validierten Klimaziele sind in unserem Transitionsplan verankert und haben weiterhin Bestand.

Die Ziele sind den nach Themen geordneten wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken zugewiesen. Das Ziel „nachhaltig grüne Investitionen“ unterstützt insbesondere die Dekarbonisierung, die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Klimaanpassung bei eigenen Gebäuden. Die SBTi-basierten Klimaziele adressieren wesentliche negative

Auswirkungen durch THG-Emissionen. So wollen wir regulatorische sowie marktbezogene Übergangsrisiken verringern. Die „Erhöhung des Anteils von Elektrizität aus erneuerbaren Ressourcen“ wirkt unmittelbar auf identifizierte Risiken aus Energieverbrauch und klimabedingt steigende Betriebskosten. Insgesamt stellen die Ziele sicher, dass die wesentlichen IROs im Themenfeld Klimawandel systematisch gesteuert werden.

Über die im Berichtsjahr umgesetzten Maßnahmen zur Unterstützung der Zielerreichung berichten wir detailliert in den jeweiligen Abschnitten.

ESRS E1-1 | ESRS E1-6
GRI 2-12

Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken: Umwelt

05

ESRS 2 SBM-3 | ESRS 2 IRO-2

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

Thema	Beschreibung	Verortung in der Lieferkette	Auswirkung/ Chance / Risiko	Zeithorizont
Klimawandel	Klimaschutz			
	Durch gezielte Aktivitäten zum Klimaschutz verringert TÜV SÜD die THG-Emissionen des Unternehmens und trägt so zur Eindämmung des Klimawandels bei.	Eigener Geschäftsbetrieb	Positive Auswirkung	mittelfristig
	THG-Emissionen entstehen bei TÜV SÜD vor allem durch die Reisetätigkeit bei der Dienstleistungserbringung vor Ort sowie aus dem Energieverbrauch des Gebäudebetriebs.	Eigener Geschäftsbetrieb	Negative Auswirkung	kurz- und mittelfristig
	Steigende Anforderungen von Kunden und Gesetzgebern im Klima- und Umweltschutz bergen das Risiko, dass ein Nichterfüllen dieser Vorgaben den Markterfolg von TÜV SÜD beeinträchtigt. Zusätzlich können bei Gesetzesverstößen finanzielle Schäden sowie erhebliche Reputationsverluste entstehen.	Eigener Geschäftsbetrieb	Übergangsrisiko	mittelfristig
	Neue Geschäftsmöglichkeiten für TÜV SÜD können durch Dienstleistungen entstehen, die Kunden bei der Umsetzung ihrer Klimaschutzmaßnahmen unterstützen und ihnen helfen, neue gesetzliche Anforderungen an ihre Produkte und Dienstleistungen zu erfüllen, beispielsweise Überwachung und Überprüfung von THG-Bilanzen und -Projekten.	Wertschöpfungskette	Chance	mittelfristig
	Klimaschutz kann die Wettbewerbsfähigkeit von TÜV SÜD verbessern. Denn je weniger Emissionen ein TIC-Unternehmen verursacht, desto attraktiver ist das Unternehmen für seine Kunden als Teil ihrer Lieferkette.	Eigener Geschäftsbetrieb	Chance	mittelfristig
	Energie			
	Durch Dienstleistungen, die Kunden bei der Einhaltung neuer Energievorschriften sowie beim Messen und Sicherstellen von Energieeffizienz und Energieeinsparungen unterstützen, kann sich TÜV SÜD neue Geschäftsmöglichkeiten und Marktsegmente erschließen.	Eigener Geschäftsbetrieb	Chance	kurzfristig
	Energieeinsparungen und der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien können den Betrieb von Gebäuden und Fahrzeugen kostengünstiger machen und zugleich einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele leisten.	Eigener Geschäftsbetrieb	Chance	mittelfristig
	Anpassung an den Klimawandel			
Die Nichterfüllung neuer Standards könnte die Geschäftsleistung negativ beeinflussen. Zudem besteht das Risiko, dass sich TÜV SÜD nicht an effizientere Anlagen und Prozesse anpassen kann.	Eigener Geschäftsbetrieb	Übergangsrisiko	mittelfristig	
Mit seinem breiten Dienstleistungsangebot kann TÜV SÜD Kunden wirksam auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen und dabei zugleich neue Marktpotenziale im Bereich nachhaltigkeitsbezogener Verifizierungs-, Validierungs- und Zertifizierungsleistungen erschließen.	Wertschöpfungskette	Chance	mittelfristig	
Durch ein starkes Nachhaltigkeitsengagement kann TÜV SÜD seine Wettbewerbsposition verbessern, da Kunden bei der Auftragsvergabe zunehmend die Nachhaltigkeitsleistung ihrer Geschäftspartner berücksichtigen. Dies eröffnet Potenziale für zusätzliche Aufträge, stärkere Kundenbindung und eine positive Wahrnehmung am Markt.	Eigener Geschäftsbetrieb	Chance	kurz- und mittelfristig	
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 Anpassungen von Arbeitszeiten und Pausenregelungen während Hitzewellen sowie die Durchführung von Informationsprogrammen zum Umgang mit klimatischen Extremsituationen.	Eigener Geschäftsbetrieb	Positive Auswirkung	kurzfristig	



Wir nehmen unsere Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Klima konsequent wahr. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse zeigte sich, dass Klimaschutz vor allem innerhalb unseres Unternehmens von Bedeutung ist. Denn die THG-Emissionen, die im Zuge unserer Geschäftstätigkeit entstehen, sind der größte Einflussfaktor unseres Unternehmens in Bezug auf die Umwelt. Bei unseren Aktivitäten orientieren wir uns auch 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

ESRS E1-2

Im Berichtsjahr 2025 haben wir erstmals eine Klimarisikoprüfung unserer Standorte durchgeführt. Für über 60 Büro- und Laborstandorte wurden die physischen Risiken entlang der IPCC-Szenarien (SSP1/RCP2.6 bis SSP5/RCP8.5, Zeit-horizont bis 2100) untersucht und Risiken für Naturgefahren (Erdbeben, Überschwemmungen, Stürme, Waldbrände, Erosion) sowie Klimastressoren (Hitze- und Kälteszenarien, Dürre und Wasserknappheit, Meeresspiegelanstieg) eingeschätzt. Die Ergebnisse der Analyse werden für weitere strategische Entscheidungen genutzt und bilden die Grundlage für mögliche Maßnahmen zur Klimaanpassung.

Wir setzen auf Umweltschutz und führen dazu betriebliche Umweltmanagementsysteme ein. Im Jahr 2025 waren insgesamt 20 TÜV SÜD-Gesellschaften durch Umweltmanagementzertifizierungen nach ISO 14001 oder EMAS zertifiziert. Weitere Zertifizierungen sollen in den kommenden Jahren folgen. ¹

GRI 2-24

↳ Management des Energieeinsatzes, siehe Seite 35

↳ Mobilität der Beschäftigten, siehe Seite 37

↳ Materialeinsatz reduzieren, Kreislaufwirtschaft stärken, siehe Seite 38

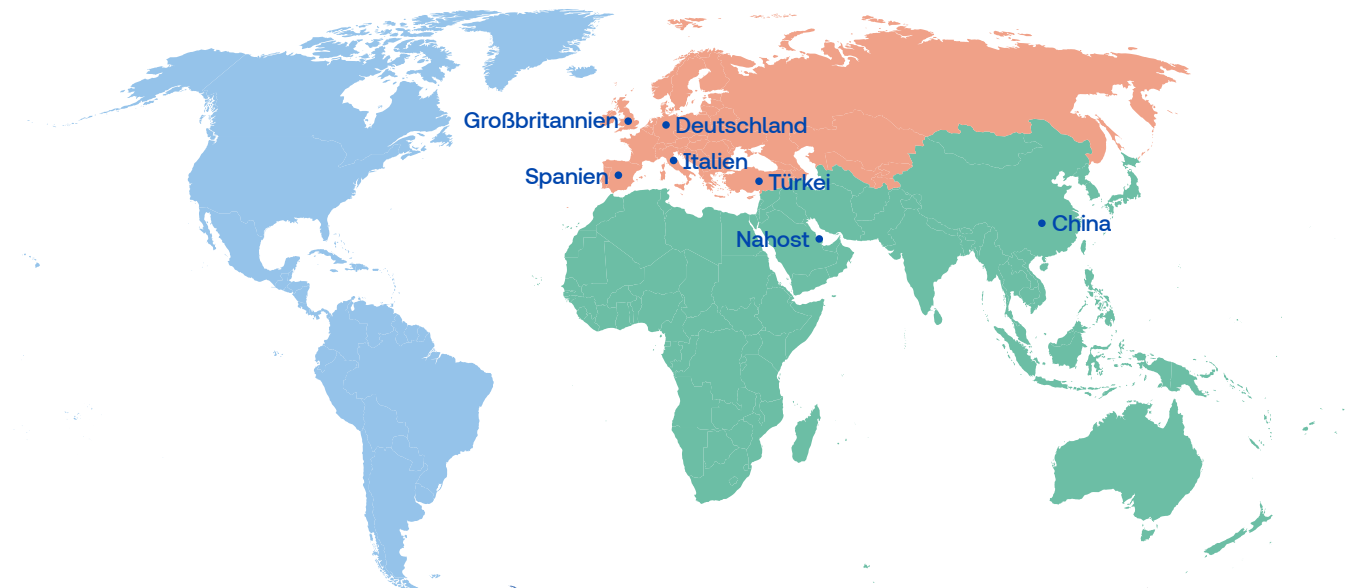
↳ Maßnahmen zur Nachhaltigkeit in der Lieferkette, siehe Seite 81

Um das Umweltbewusstsein unserer Beschäftigten zu stärken, führen wir weltweit alle zwei Jahre eine verpflichtende Onlineschulung zum Thema Nachhaltigkeit durch. Die Teilnahmequote lag im Berichtsjahr bei 98,0 %.

Über verschiedene unternehmensinterne Kanäle berichten wir zudem über Möglichkeiten für praktizierten Umweltschutz sowie über Aktionen einzelner TÜV SÜD-Gesellschaften. So können wir das Bewusstsein aller Beschäftigten schärfen und diese dazu motivieren, einen Beitrag zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele zu leisten.

Umweltmanagementzertifizierungen bei TÜV SÜD¹

11 09



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

Klimawandel

ESRS E1-1 | ESRS E1-6
GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 305/3-3

TÜV SÜD bekennt sich zum Pariser Klimaabkommen und will einen Beitrag dazu leisten, die globale Erderwärmung so weit wie möglich zu begrenzen. Bereits mit dem Beitritt zur Science Based Targets initiative (SBTi) im Jahr 2022 haben wir uns verpflichtet, im Rahmen des 1,5-°C-Ziels zu wirtschaften und THG-Emissionen kontinuierlich zu senken, um potenziell nachteilige Auswirkungen auf das Klima durch unser Geschäft zu begrenzen. Unser Leitfaden zur Dekarbonisierung, der unsere Klimastrategie beschreibt, zielt auf einen möglichst klimafreundlichen Geschäftsbetrieb ab. Entscheidend dafür sind die Verringerung des Ressourceneinsatzes und die Vermeidung von THG-Emissionen.

Im Berichtsjahr haben wir unsere Klimastrategie weiter detailliert und als eines von wenigen Unternehmen der Branche unsere wissenschaftsbasierten Klimaziele von der SBTi validieren lassen.

Im Einzelnen haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

- Ausgehend vom Basisjahr 2023 wollen wir bis zum Jahr 2030 die absoluten THG-Emissionen in unserem Geschäftsbetrieb (Scope 1 und 2) um 42 % reduzieren. Im gleichen Zeitraum wollen wir die absoluten THG-Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen, Investitionsgütern, vorgelagerten Transport- und Vertriebsaktivitäten sowie Geschäftsreisen (Scope 3) um 25 % verringern. Diese Ziele decken über 70 % unserer bilanzierten THG-Quellen ab.
- Bis zum Jahr 2050 ist es unser Ziel, Netto-Null-THG-Emissionen für TÜV SÜD zu erreichen. Dazu streben wir an, die wesentlichen THG-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette (Scope 1, 2 und 3) um 90 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu reduzieren.

Unser Transitionsplan

ESRS E1-1 | ESRS E1-5

Im Zuge der weiteren Detaillierung unserer Klimastrategie haben wir den bestehenden Dekarbonisierungspfad zu einem Transitionsplan erweitert und dabei fünf zentrale Ansatzpunkte – sogenannte Hebel – für unsere Aktivitäten definiert.

Innerhalb unseres Geschäftsbetriebs sind dies

- die Steigerung der Energieeffizienz unserer eigenen Gebäude,
- die Nutzung erneuerbarer Energieträger an unseren Standorten sowie
- die zunehmende Elektrifizierung unserer eigenen Fahrzeugflotte.

Hinzu kommen zwei Hebel, die uns entlang unserer Wertschöpfungskette zur Verfügung stehen:

- die Nutzung nachhaltiger Mobilitätslösungen für unsere Mitarbeitenden sowie
- eine nachhaltige Beschaffung.

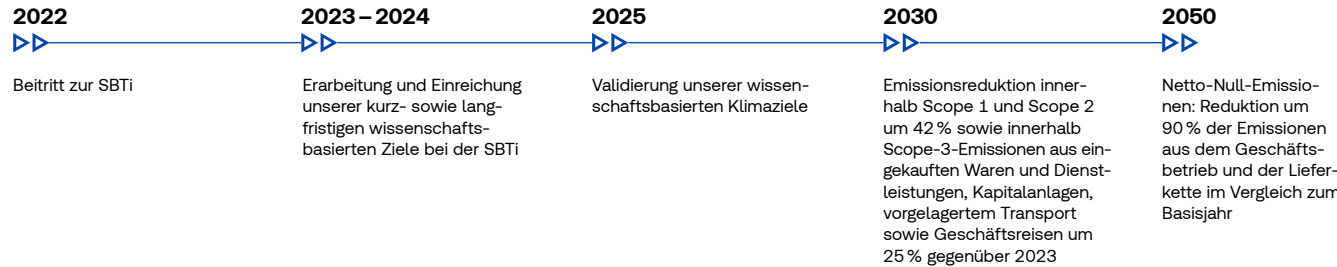
↔ [Nachhaltigkeit in der Lieferkette, siehe Seite 79](#)

Während wir kontinuierlich an einer verbesserten Energieeffizienz sowie dem Ausbau von erneuerbaren Energiequellen an unseren Standorten arbeiten, haben wir im Berichtsjahr 2025 die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten im Hinblick auf unsere THG-Bilanz weiter gestärkt und den Austausch zu klimarelevanten Themen intensiviert. Durch den gezielten Austausch und die verbesserte Datenerhebung konnte die Datenqualität unserer THG-Bilanz erneut gesteigert werden.

|| 10

Unser Weg zu Netto-Null-Emissionen

10



Richtlinien und Steuerung

ESRS E1-4
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 Anweisung zur Abfallvermeidung den Rahmen für den sachgerechten Umgang mit Ressourcen und Abfällen im Unternehmen vor. Auch enthält die Richtlinie klare Vorgaben zum Umgang mit Kältemitteln und den entsprechenden Einsatzbereichen im Unternehmen.

Zahlreiche weitere Richtlinien unterstützen die Steuerung der identifizierten Auswirkungen, Chancen und Risiken. Dazu zählen beispielsweise die konzernweite Richtlinie für den Bezug von erneuerbaren Energien im Gebäudebetrieb, die globale Reiserichtlinie oder die Einkaufsrichtlinie.

Treibhausgasbilanzierung als Grundlage

ESRS 2 GDR-M | ESRS E1-10

Unsere THG-Bilanz liefert einen Überblick über unsere Ressourcennutzung sowie den Einfluss unseres Geschäftsbetriebs auf das Klima. Diese Bilanz aktualisieren wir jährlich, um unsere Maßnahmen nachzuverfolgen und nachzusteuern. 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 noch von einer internen CO₂-Bepreisung ab.

Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD

ESRS E1-8
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 in Gebäuden und der Fahrzeugflotte, flüchtigen Kältemitteln (Scope 1) sowie die indirekten THG-Emissionen aus dem Bezug von Energie (Scope 2). Die THG-Emissionen der wesentlichen vor- und nachgelagerten Prozesse sind in Scope 3 enthalten.

Bei der THG-Emissionsberechnung berücksichtigen wir netzspezifische Gegebenheiten sowie lieferantenspezifische Faktoren im In- und Ausland und nutzen den marktbasieren Ansatz gemäß GHG Protocol. Rund 37 % unseres Carbon Footprints resultieren aus einer ausgabenbasierten Berechnung, 63 % fußen auf physischen Mengen (Primär- sowie Sekundärdaten). Dabei stützen wir uns teilweise weiterhin auf Hochrechnungen.

Im Jahr 2025 konnten wir durch neue Methoden und Erkenntnisse sowohl die Datengrundlage als auch die Qualität der Emissionsberechnung weiter verbessern. Zukäufe neuer Gesellschaften im Jahr 2024 verlangten eine Anpassung unseres Basisjahres 2023 um die erworbenen Einheiten. Die Organisations- und Berichtsgrenzen der jeweiligen Jahresbilanzen wurden entsprechend erweitert und angeglichen, um Vergleiche zu ermöglichen.

Treibhausgasemissionen¹

in t CO ₂ e	2025	2024
Scope 1	33.017,3	30.407,2
Scope 2	37.479,3	37.044,6
Scope 3	229.753,2	244.510,4
Gesamt	300.249,8	311.962,3
Intensität der Treibhausgasemissionen		
je Beschäftigten (Köpfe)	9,8	10,4
je Beschäftigten (FTE, Kapazitäten)	10,7	11,8

1 Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

Über die gesamte Wertschöpfungskette von TÜV SÜD hinweg wurden im Jahr 2025 insgesamt 300.249,8 t CO₂e emittiert (Vj. 311.962,3 t CO₂e). Dies entspricht 9,8 t CO₂e pro Beschäftigtem (Vj. 10,4 t CO₂e pro Beschäftigtem) bzw. 82,5 t CO₂e je Mio. € Umsatz (Vj. 91,0 t CO₂e pro Mio. € Umsatz). Auf die Geschäftsaktivitäten von TÜV SÜD in Deutschland entfallen 40,4 % (Vj. 38,1 %) des ausgewiesenen Corporate Carbon Footprints.

 [Geschäftsbericht 2025, 6 / Umsatzerlöse](#)

Der Rückgang der THG-Emissionen ist insbesondere auf einen höheren Anteil erneuerbarer Energien im Stromverbrauch sowie auf gesunkene Scope-3-Emissionen zurückzuführen. Zur Reduktion der Scope-3-Emissionen tragen auch geringere Investitionen in Neubauten, reduzierte Reiseaktivitäten sowie effizientere vorgelagerte Prozesse bei. Der verzeichnete Rückgang der Emissionen aus einzelnen vorgelagerten Prozessen ist dabei teilweise methodisch bedingt.

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

- des Energieeinsatzes in MWh im Verhältnis zum Jahresumsatz und
- des Anteils von Elektrizität aus erneuerbaren Energien am Gesamtstromverbrauch in Prozent.

Energieeffizienz im Gebäudebetrieb

ESRS E1-1 | ESRS E1-7

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

Um einen effizienteren Gebäudebetrieb sicherzustellen, definieren wir klare Anforderungen an unsere Standorte. 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 über 1.000 Standorte in mehr als 40 Ländern – nach Möglichkeit auf Zählerebene. Davon ausgehend werden Handlungspotenziale und Optimierungsmaßnahmen für Bestandsgebäude identifiziert, die bis 2030 umgesetzt werden sollen. Dazu zählen Modernisierungsmaßnahmen, beispielsweise die Modernisierung der Konzernzentrale in München, ebenso die Verlagerung von Standorten in effizientere Gebäude.

Insgesamt wurden im Jahr 2025 bei TÜV SÜD 158.747,2 MWh Energie in Gebäuden¹ verbraucht (Vj. 151.192,4 MWh). Rund 68 % des Gesamtverbrauchs entfielen dabei auf Elektrizität, 32 % auf Wärme. Damit ergibt sich für das Berichtsjahr ein Energieverbrauch im Gebäudebetrieb¹ von 43,6 MWh pro Mio. € Umsatz (Vj. 44,1 MWh pro Mio. € Umsatz). Wie im Vorjahr konnten wir eine Verbesserung der Effizienz erzielen (– 1%; Vj. – 8%). Bezogen auf unsere Belegschaft haben wir den Energieeinsatz um rund 9 % je Beschäftigten reduziert (Vj. – 6%). Insgesamt investierten wir 25,7 Mio. € (Vj. 32,0 Mio. €) in energetische Maßnahmen in und an Gebäuden (taxonomiefähige Investitionen) – so haben wir auch in unser Chemielabor in Frankfurt am Main investiert: Durch den Tausch der Lüftungsanlagen und den Einbau eines Systems zur Wärmerückgewinnung versprechen wir uns Energieeinsparungen von ca. 800.000 kWh pro Jahr.

Effiziente IT-Infrastruktur

ESRS E1-5

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. Auch planen wir, bis Ende 2026 die derzeit genutzten Laptops vollständig durch neue Geräte mit höherer Energieeffizienz zu ersetzen.

Energiewende fördern

ESRS E1-5 | ESRS E1-7

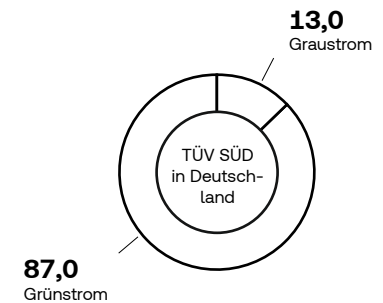
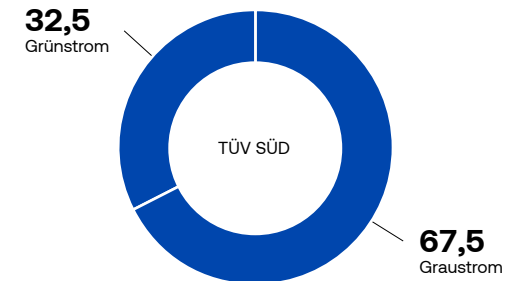
GRI 302/3-3 | GRI 302-1 | GRI 305/3-3

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 87,0 % über dem Vorjahresniveau (85,3 %). Elektrizität, deren Herkunft nicht eindeutig verifizierbar war, floss als Graustrom unter Berücksichtigung des spezifischen Länder-Strommix 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 Energieträger haben. 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.

Elektrizitätsquellen¹

in %

11



¹ Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

¹ 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 Transitionsplans. In Deutschland werden beispielsweise seit dem Jahr 2024 alle neu errichteten Technischen Service Center mit PV-Anlagen und Ladepunkten für Elektrofahrzeuge ausgestattet.

Neubauten werden grundsätzlich mit PV-Anlagen ausgestattet und auch bei Anmietungen halten wir an unserem Transitionsplan fest. So achten wir konsequent darauf, nur Gebäude zu beziehen, für deren Betrieb erneuerbare Energien genutzt werden. Ein Beispiel dafür ist das im Berichtsjahr 2025 bezogene Bürogebäude „Algorithmus“ in München, das bereits vor der Inbetriebnahme eine Platin-Vorzertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) erhielt. Die hohe Energieeffizienz und barriere-reduzierte Räumlichkeiten sowie Biotop-Dächer machen den neuen Hauptsitz zu einem der nachhaltigsten Bürogebäude Münchens.

Mobilität der Beschäftigten

ESRS E1-4 | ESRS E1-8
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 ist eine entscheidende Stellschraube zur Erreichung unserer Klimaziele.

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. Im Berichtsjahr 2025 wurde diese Reiserichtlinie im Hinblick

auf Flugreisen verschärft. Die Auswirkungen unserer Geschäftsreisen auf Umwelt und Klima messen wir mit Leistungskennzahlen wie beispielsweise

- dem Anteil von Elektrofahrzeugen an unserer Fahrzeugflotte¹ und
- den Gesamtemissionen aus Geschäftsreisen.

Unsere jährliche THG-Bilanz umfasst die Emissionen aus Geschäftsreisen per Flugzeug, mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Mietwagen und Taxen sowie mit privaten oder geleasteten 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.

Die Grunddaten der THG-Emissionen aus Geschäftsreisen (Scope 3.6) setzen sich zu rund 87 % aus physikalischen Messgrößen der Reiseaktivitäten zusammen, die entweder direkt oder indirekt gemessen wurden. 13 % der Scope-3.6-Emissionen ergeben sich aus der ausgabenbasierten Berechnung. Aufgrund der möglichen direkten Einflussnahme auf tatsächlich getätigte Geschäftsaktivitäten

konzentrieren wir uns zur Messung unseres Fortschritts und bei unseren Leistungskennzahlen nur auf die Größen, die auf Aktivitätsdaten basieren.

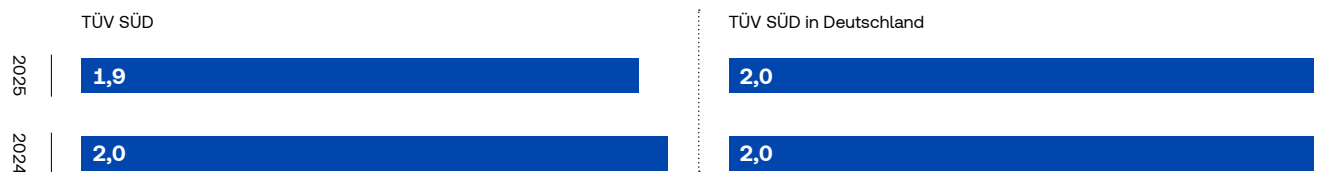
Im Berichtsjahr sind die THG-Emissionen aus Scope 3.6 im Vergleich zum Vorjahr um 4 % gesunken (Vj. Anstieg um 4 %). Die THG-Emissionen der Reiseaktivität² verzeichnen einen Rückgang um rund 6 % im Vergleich zum Vorjahr (Vj. Anstieg um 8 %). Dies ist insbesondere auf einen Rückgang der Flugreisen im Berichtsjahr zurückzuführen, während Bahnreisen und Reisen mit Pkw leicht zunahmen.

Die THG-Emissionen aller getätigten Geschäftsreisen³ der Beschäftigten trugen 2025 19,8 % zu unserem gesamten Corporate Carbon Footprint bei (Vj. 19,5 %). Innerhalb Deutschlands entsprechen die THG-Emissionen aus Geschäftsreisen 24,7 % unseres landesspezifischen Corporate Carbon Footprints (Vj. 24,4 %). Im Durchschnitt fielen im Jahr 2025 pro Beschäftigtem 1,9 t CO₂e für Geschäftsreisen an (Vj. 2,0 t CO₂e pro Beschäftigtem).

1 Geschäftsreisen mit TÜV SÜD-eigenen Flottenfahrzeugen sind in Scope 1 erfasst.
 2 Geschäftsreisen umfassen in diesem Kontext Geschäftsreisen per Flugzeug, mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Mietwagen und Taxen sowie mit privaten oder geleasteten Fahrzeugen und berücksichtigen nicht ausgabenbasierte Berechnungen derselben Kategorie.
 3 Scope 1 und Scope 3.6; ohne ausgabenbasierte Berechnung.

Emissionen aus Mitarbeitermobilität¹

in t CO₂e pro Kopf



1 Geschäftsreisen ohne ausgabenbasierte Berechnungen. Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

Fahrzeugflotte im Fokus

ESRS E1-8
GRI 305-1

Im Jahr 2025 wurden weltweit 24.211,2 t CO₂e von unserer Fahrzeugflotte emittiert (einschließlich der THG-Emissionen aus geladenem Strom); davon entfallen 72 % auf unsere Fahrzeuge in Deutschland. Damit ist unsere Flotte ein wesentlicher Hebel für das Erreichen unserer Dekarbonisierungsziele. Wir setzen hier vermehrt auf Elektromobilität und haben unseren Bestand an rein elektrisch angetriebenen Flottenfahrzeugen im Berichtsjahr erneut ausgebaut.

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 2025 beläuft sich die so kompensierte Emissionsmenge auf rund 17.000 t CO₂e (Vj. 17.300 t CO₂e).

Nachhaltige Mobilität fördern

ESRS E1-5

Wir wollen 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 darüber hinaus ein möglichst emissionsarmes Pendeln zu ermöglichen, gibt es bereits seit Jahren entsprechende Angebote, wie beispielsweise die Bezuschussung des Deutschlandtickets für die Beschäftigten in Deutschland.

Locked-in-Emissionen

ESRS E1-1

Im Rahmen unseres Transitionspfads haben wir auch zukünftige THG-Emissionen im Blick, die aufgrund bereits getroffener Entscheidungen entstehen werden (Locked-in-Emissionen). Dazu zählen zum Beispiel Emissionen in Verbindung mit 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 einschätzen zu können. Diese und aktuelle Einschätzungen 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. Unsere im Berichtsjahr durchgeführte Klimarisikobewertung von über 60 TÜV SÜD-Standorten stellt dafür eine wichtige Ausgangsbasis dar.

↔ Klimarisikoanalyse, siehe Seite 32

Materialeinsatz reduzieren, Kreislaufwirtschaft stärken¹

Papierverbrauch

GRI 301/3-3 | GRI 301-1

Wie im Vorjahr wurden auch im Jahr 2025 an den Standorten von TÜV SÜD rund 250 t Papier verbraucht. Der Anteil der deutschen Standorte am weltweiten Papierverbrauch von TÜV SÜD liegt erneut 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 errechnen über Modelle die entsprechenden 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. Einzelne Standorte haben zusätzlich Prozesse zur Wasseraufbereitung und -wiederverwendung implementiert, um den Wasserverbrauch möglichst gering zu halten.

1. Unternehmensspezifische Angabe sowie Angabe nach GRI.

Insgesamt wurden bei TÜV SÜD im Jahr 2025 318.903,0 m³ Frischwasser verbraucht (Vj. 284.159,7 m³). Damit ergibt sich ein Wasserverbrauch von 10,4 m³ pro Beschäftigtem (Vj. 9,5 m³).

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 Vorgaben für die kältemittelführenden Anlagen in unseren Laboren definiert, um deren Auswirkungen auf Umwelt und Klima zu minimieren.

Die Anweisung zur Abfallvermeidung dient als Richtschnur für den Umgang mit Abfällen und stellt das Konzept der Kreislaufwirtschaft in den Mittelpunkt. 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 fördern. Beispielsweise wurden im Zuge des Umzugs in unser neues Hauptgebäude in München ausrangierte Möbel wiederverwendet. 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 zur Nachhaltigkeit in der Lieferkette, siehe Seite 81

Im Berichtsjahr schätzen wir das Abfallaufkommen von Papier und Pappe bei TÜV SÜD auf rund 9.300 t (Vj. 7.500 t). Die Recycling- und Wiederverwendungsquote wird dabei auf 70 % geschätzt (Deutschland: 80 %). Das Aufkommen

gemischter Siedlungsabfälle, sogenannter „Restmüll“, wurde auf weltweit rund 7.600 t hochgerechnet (Vj. 6.000 t); davon entfallen schätzungsweise rund 3.800 t auf unsere deutschen Standorte. Diese Abfälle werden, soweit möglich, der thermischen Verwertung zugeführt.

Ergänzende Angaben

ESRS E1-8

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

Treibhausgasemissionen gemäß ESRS E1-8 AR 26¹

07

in t CO ₂ e	2025	2024	Veränderung in %
Scope-1-Treibhausgasemissionen			
Scope-1-Treibhausgasemissionen, brutto	33.017,3	30.407,2	8,6
Anteil von Scope-1-Treibhausgasemissionen aus dem EU-Emissionshandelssystem (in %)	-	-	-
Scope-2-Treibhausgasemissionen			
Scope-2-Treibhausgasemissionen, marktbasierend, brutto	37.479,3	37.044,6	1,2
Scope-2-Treibhausgasemissionen, standortbasiert, brutto	49.440,0	45.895,6	7,7
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen			
Gesamt-Brutto-Treibhausgasemissionen aus indirekten Emissionen (Scope 3)	229.753,2	244.510,4	-6,0
1. Weitere bezogene Produkte und Dienstleistungen	88.716,7	86.933,8	2,1
2. Kapitalgüter	14.468,1	15.601,8	-7,3
3. Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt)	25.913,8	39.149,9	-33,8
4. Transport und Verteilung	6.285,2	6.912,8	-9,1
5. Abfall	14.088,2	14.289,1	-1,4
6. Weitere Geschäftsreiseaktivitäten	40.582,1	42.278,0	-4,0
7. Pendeln der Mitarbeitenden	31.739,8	31.543,6	0,6
13. Fremdvermietungen	1.027,2	877,3	17,1
14. Franchise	736,5	719,9	2,3
15. Investitionen	6.195,7	6.204,3	-0,1

1. Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

Informationen aus der Finanzberichterstattung

2025	in Mio. €
Zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendeter Nettoumsatz	3.639,2
Umsatzerlöse	3.639,2

Definitionen und Bewertungsmethoden

ESRS E1-8 | ESRS E1-9

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

Berichtsgrenzen: Alle vollkonsolidierten Tochtergesellschaften des jeweiligen Kalenderjahres sind in die THG-Bilanz einbezogen. Datenkonsolidierung und Emissionsquantifizierung erfolgen zentral für die ganze TÜV SÜD Gruppe. Es wird der finanzielle Kontrollansatz zugrunde gelegt.

 [Geschäftsbericht 2025, 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 beispielsweise 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.

Emissionsquantifizierung: Die Datenerhebung folgt einer Hierarchie von der genauesten und bevorzugten bis zur ungenauesten Datenquelle. Wo immer möglich, werden Primärdaten direkt erhoben und spezifische Emissionsfaktoren angewendet. Können keine direkten Messungen (Primärdaten) verwendet werden, nutzen wir Sekundärdaten oder Schätzungen. Liegen keine lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren vor, werden gemäß unserer Hierarchie Literaturwerte aus anerkannten Datenbanken herangezogen, welche die Gegebenheiten möglichst genau beschreiben.

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 30 % 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.

Die Bilanzierung unserer vorgelagerten Scope-3-Emissionen, für die Primärdaten vorliegen, folgt einem ausgabenbasierten Ansatz: Die Emissionen werden anhand der getätigten

Ausgaben pro Warengruppe oder Dienstleistung und der zugehörigen Emissionsfaktoren (CO₂e pro €) berechnet. Diese Methode ermöglicht eine Erfassung der vor- und nachgelagerten Emissionen, insbesondere bei fehlenden Primärdaten von Lieferanten. Dank intensiver Zusammenarbeit mit einzelnen Lieferanten konnten einige Schätzungen der Emissionen aus eingekauften Waren durch Primärdaten ersetzt werden.

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 Klimaschutzprojekte nach anerkannten, höchsten Standards investieren. In Neutralisationsprojekte (sogenannte Removal-Projekte) haben wir bisher noch nicht investiert.

Definition „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 CO₂-Entnahmen aus der Atmosphäre. Dabei dürfen die übrigen Emissionen 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

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 nehmen wir mit unserer Geschäftstätigkeit positiven Einfluss auf unser Umfeld. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Wahrung der Menschenrechte.

Eigene Belegschaft

ESRS S1-3 | ESRS S1-4

Unsere Ziele

13

Ziele	Status	Maßnahmen 2025	Geplante Maßnahmen 2026
Wir wollen den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2026 auf 30 % (ausgehend von 25,6 % in 2021) erhöhen	27,0%	<ul style="list-style-type: none"> Leading Awesome-Programm speziell für weibliche Führungskräfte Berücksichtigung der Diversitätsdimensionen (Alter, Geschlecht, Nationalität) in der Nachfolgeplanung von Führungskräften Implementierung einer einheitlichen IT-Plattform ermöglicht aktive Kommunikation offener Führungspositionen 	Fortsetzung der bereits eingeleiteten Maßnahmen
Wir wollen durchschnittlich 35 Bildungsstunden (learning hours) pro Beschäftigtem pro Jahr erreichen (ausgehend von 26,4 Bildungsstunden in 2021)	rund 34 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Vernetzung über weltweites Mentoringprogramm Digitale Lernlandschaft weiter ausgebaut Rund um die Uhr kostenfreier Zugriff auf alle Lerninhalte Verschiedene Lernprogramme konzernweit eingeführt 	Go-live globales Lernsystem
Wir streben an, die Unfallquote LTIR ¹ gegen null zu senken	LTIR = 0,7	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung der jährlichen Sicherheitsunterweisung Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen aller Arbeitsbereiche 	Fortsetzung der bereits eingeleiteten Maßnahmen

¹ LTIR: Lost Time Incident Rate (Unfallquote).

Unsere Ziele im Themenfeld „Eigene Belegschaft“ wurden vom Vorstand beschlossen. Der Zielerreichungsgrad wird jährlich gemessen.

ESRS S1-4
GRI 2-12

Die Ziele sind nach Managementansätzen strukturiert den wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken zugeordnet.

Das nachhaltige Wachstum unseres Unternehmens basiert wesentlich auf der Stärke unserer Belegschaft. Um Mitarbeitende zu halten und neue Kräfte zu gewinnen, ist der Anspruch eines jährlichen Personalzuwachses von 5 % eng mit der Personalstrategie verknüpft. Die damit verbundenen Chancen, Risiken und Auswirkungen sind dem Thema „Arbeitgeberattraktivität“ zugeordnet – insbesondere im Hinblick auf eine sichere Beschäftigung, die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen, eine angemessene Vergütung und attraktive Zusatzleistungen sowie verlässliche Arbeitszeitmodelle. Mit unseren Maßnahmen in diesen Bereichen schaffen wir eine wichtige Voraussetzung für ein stabiles und verantwortungsvolles Wachstum von TÜV SÜD.

Mit der Steigerung des Frauenanteils in Führungsfunktionen unterstützen wir insbesondere die Themen „Vielfalt und Einbeziehung“ und „Work-Life-Balance“. Die Weiterentwicklung der Qualifikationen unserer Beschäftigten adressiert die relevanten Aspekte der „Personalentwicklung und Weiterbildung“, während eine niedrige Unfallhäufigkeit dazu beiträgt, die unter „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ identifizierte Auswirkung abzusichern.

Über die im Berichtsjahr umgesetzten Maßnahmen zur Unterstützung der jeweiligen Zielerreichung berichten wir detailliert in den jeweiligen Abschnitten.

Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken: Eigene Belegschaft

09

ESRS 2 SBM-3

GRI 3-2 | GRI 3-3

Thema	Beschreibung	Verortung in der Lieferkette	Auswirkung/ Chance / Risiko	Zeithorizont
Arbeitgeberattraktivität	Fachkräftemangel			
	Der Mangel an Fachkräften wie auch der Verlust von Schlüsselpersonal können die Erreichung der Wachstumsziele von TÜV SÜD beeinträchtigen.	Eigene Geschäftstätigkeit	Risiko	kurz- und mittelfristig
	Der Fachkräftemangel kann zu einem höheren Lohnniveau in der TIC-Branche führen und die Rentabilität von TÜV SÜD negativ beeinflussen.	Eigene Geschäftstätigkeit	Risiko	mittelfristig
	Der Mangel an Personal kann zu einer Arbeitsüberlastung der bestehenden Belegschaft führen, was eine höhere Fluktuationsrate zur Folge haben könnte.	Eigene Geschäftstätigkeit	Risiko	langfristig
	Sichere Beschäftigung			
	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.	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkung	mittelfristig
	Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber mit verlässlichen und sicheren Beschäftigungsbedingungen ermöglicht es uns, qualifizierte neue Mitarbeitende zu gewinnen. Die Kombination aus interessanten Perspektiven, moderner Arbeitsumgebung und wertschätzender Unternehmenskultur stärkt unsere Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt.	Eigene Geschäftstätigkeit	Chance	kurzfristig
Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen				
	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.	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkung	mittelfristig
	Vergütung und Nebenleistungen			
	TÜV SÜD bietet eine faire Vergütung. Dies fördert die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden und wirkt sich positiv auf den Unternehmenserfolg aus.	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkung	mittelfristig
TÜV SÜD bekennt sich zum Grundsatz der angemessenen Entlohnung und Chancengleichheit aller Mitarbeitenden. Wir streben ein objektives Entgeltsystem an, das frei von jeglicher Diskriminierung ist.	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkung	mittelfristig	
Arbeitszeiten				
	Klar definierte Arbeitszeitregelungen schützen die Gesundheit der Mitarbeitenden.	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkung	mittelfristig
	Verstöße gegen die Arbeitszeitregelungen können die Gesundheit der betreffenden Mitarbeitenden gefährden. Werden zudem Gesetze verletzt, drohen rechtliche Konsequenzen und mögliche Reputationsverluste.	Eigene Geschäftstätigkeit	Risiko	langfristig
Work-Life-Balance				
	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.	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkung	mittelfristig

▷ | Fortsetzung Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken: Eigene Belegschaft
siehe nächste Seite



Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken: Eigene Belegschaft

09

ESRS 2 SBM-3

GRI 3-2 | GRI 3-3

Thema	Beschreibung	Verortung in der Lieferkette	Auswirkung/ Chance / Risiko	Zeithorizont
Vielfalt und Einbeziehung	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.	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkung	mittelfristig
	Vorfälle von Diskriminierung oder Ungleichbehandlung können zu Rechtsstreitigkeiten und Reputationsverlusten führen.	Eigene Geschäftstätigkeit	Risiko	mittelfristig
	TÜV SÜD fördert eine inklusive Unternehmenskultur, in der keine Form von Belästigung oder Diskriminierung geduldet wird.	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkung	langfristig
Personalentwicklung und Weiterbildung	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.	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkung	langfristig
	Defizite bei der Ausbildung der Mitarbeitenden können zum Verlust von Verträgen und Akkreditierungen führen.	Eigene Geschäftstätigkeit	Risiko	kurzfristig
	Der Mangel an qualifiziertem Fachpersonal erfordert zeit- und kostenintensive Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Zusätzlich entstehen erhebliche Aufwände, um ausgebildete Mitarbeitende langfristig im Unternehmen zu halten.	Eigene Geschäftstätigkeit	Risiko	langfristig
	Durch Investitionen in die Entwicklung der Mitarbeitenden kann TÜV SÜD sowohl den eigenen Erfolg als auch die Gesellschaft positiv beeinflussen.	Eigene Geschäftstätigkeit	Chance	kurzfristig
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	TÜV SÜD will allen Mitarbeitenden ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld bieten. Dazu setzt das Unternehmen auf umfassende Gesundheits- und Arbeitssicherheitsprogramme, die unter anderem regelmäßige Sicherheitsschulungen und die Bereitstellung der erforderlichen Schutzausrüstung umfassen.	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkung	langfristig



Unsere Personalstrategie

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

Unsere neue Personalstrategie 2030 setzt auf vier strategische Initiativen, mit denen wir die Voraussetzungen für eine weiterhin erfolgreiche Unternehmensentwicklung schaffen wollen. Diese Initiativen zielen auf

- das weitere Wachstum der Belegschaft durch die Gewinnung und die noch stärkere Bindung von Beschäftigten,
- den Ausbau des globales Kompetenzmanagements und der datengestützten Personalplanung,
- die Förderung operativer Exzellenz in der internen Zusammenarbeit zur Umsetzung der Personalstrategie sowie
- die Entwicklung unserer Führungskräfte mit Blick auf das Transformations- und Changemanagement.

Soziale Nachhaltigkeit wurde als Unternehmenswert in die globale Personalstrategie, die relevanten Richtlinien und in die Personalprozesse integriert. So leisten wir einen Beitrag für eine nachhaltigere Gesellschaft und sichern zugleich

den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Zudem steht die soziale Verantwortung von Unternehmen im Fokus der Öffentlichkeit und ist ein Maßstab für ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

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. So wollen wir auch das Engagement aller Mitarbeitenden fördern. Die Unternehmenskultur ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Austausch in offener und transparenter Atmosphäre.

Mit dem Engagement für soziale Nachhaltigkeit unterstützt TÜV SÜD auch die folgenden Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals; SDGs) der Vereinten Nationen:



Gesundheit und Wohlergehen



Hochwertige Bildung



Geschlechtergleichheit



Menschenwürdige Arbeit und
Wirtschaftswachstum

Steuerung der Personalarbeit

ESRS 2 SBM-2 | ESRS S1-4

Die zentralen Herausforderungen für unseren Personalbereich bestehen darin, unsere Beschäftigten bei TÜV SÜD zu halten und sie aus- und weiterzubilden. Zugleich wollen wir weitere Menschen für TÜV SÜD gewinnen und mit ihren Fähigkeiten in das Unternehmen integrieren.

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 und 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 haben die Führungskräfte Zugriff auf die wichtigsten Personalkennzahlen, Informationen zur Nachfolge- und Personalplanung sowie auf den unternehmensweiten Talentpool.

Richtlinien

ESRS S1-1

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

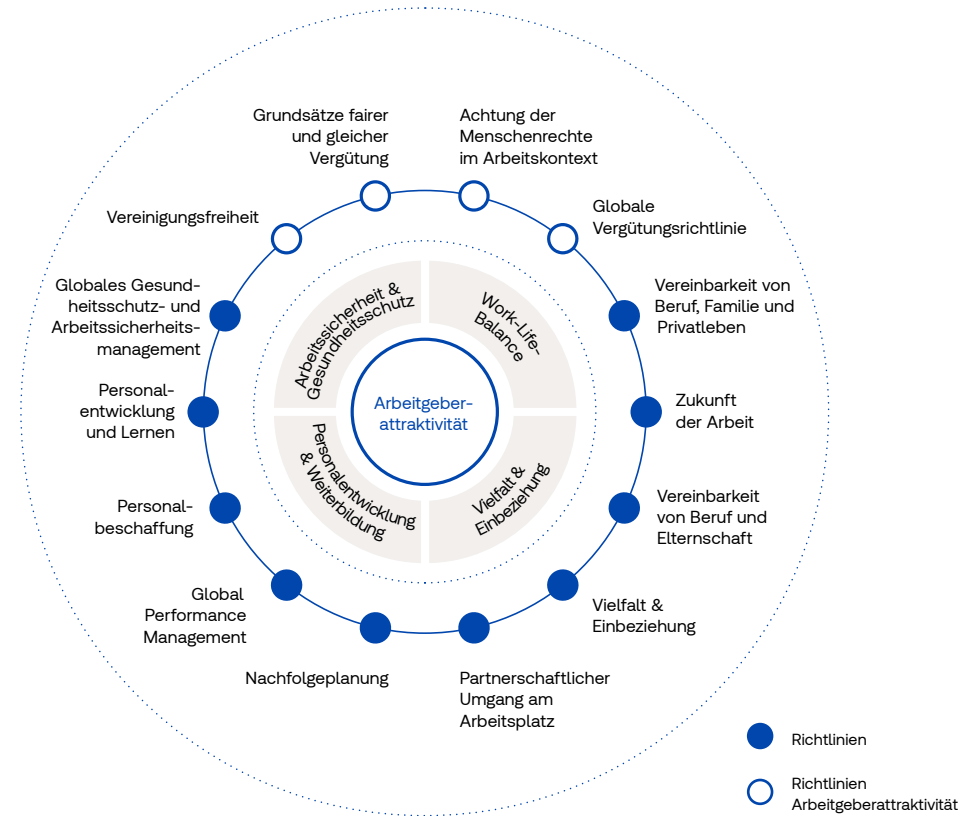
Für alle Mitarbeitenden gilt der Code of Conduct als Wertekompass.  TÜV SÜD Code of Conduct, tuvsud.com

Ergänzend zum Code of Conduct konkretisieren eine Vielzahl von konzernweit geltenden Richtlinien im Personalbereich die bestehenden Managementansätze. Die Zuordnung zu den entsprechenden Auswirkungen, Chancen und Risiken geschieht über den relevanten Managementansatz. Alle Beschäftigten weltweit können direkt auf die entsprechenden Richtlinien zugreifen, die im Management-Rahmenhandbuch verankert sind.

So behandelt die Richtlinie Achtung der Menschenrechte im Arbeitskontext die Einhaltung internationaler Menschenrechts- und Sozialnormen, die Förderung von Vielfalt und einer integrativen Unternehmenskultur, eine angemessene, faire und existenzsichernde Entlohnung sowie das Verbot von unethischem Verhalten und Diskriminierung.

↔ Achtung der Menschenrechte, siehe Seite 68

Managementansätze und Richtlinien im Personalbereich



- Richtlinien
- Richtlinien Arbeitgeberattraktivität

Die globale Richtlinie zu Personalbeschaffung beschreibt die entsprechenden Prozesse innerhalb des Unternehmens und macht diese transparent. Für Interessierte sind Informationen zum Recruitingprozess sowie unsere Recruitingprinzipien 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. Im Fokus stehen dabei 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. Zudem wird die Organisation des Gesundheits- und Arbeitsschutzes geregelt und es werden unternehmensweite Mindeststandards und Kennzahlen definiert.

Ziel unserer Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist es, die dafür vorhandenen personalpolitischen Instrumente in den TÜV SÜD-Gesellschaften 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. 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, die ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima ermöglicht. 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 S1-16

Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

GRI 2-29 | GRI 402-1

Wir legen großen Wert auf die gleichberechtigte Einbeziehung der Beschäftigten und sehen in der kollegialen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmergremien einen zentralen Bestandteil einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Die gelebte Betriebspartnerschaft ist ein Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur und stärkt zugleich die Resilienz des Unternehmens. Die Einbeziehung der Beschäftigten im Rahmen der Mitbestimmung sowie die Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene erfolgen nach nationalen Gesetzen.

Im Jahr 2025 wurden mit der Konzernvertretung (Konzernbetriebsrat Deutschland) umfassende Rahmenvereinbarungen abgeschlossen, um die vertrauensvolle Zusammenarbeit langfristig zu sichern.

Darüber hinaus haben wir die Aufsichtsratswahlen von Arbeitgeberseite aus aktiv und unterstützend begleitet, um ein ordnungsgemäßes Wahlverfahren zu gewährleisten und so einen wichtigen Beitrag zu einer funktionierenden und legitimierten Unternehmensmitbestimmung zu leisten.

Gemeinsam mit den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern haben wir zudem eine Lernplattform zur Betriebspartnerschaft entwickelt. Sie unterstützt Arbeitgeber und Betriebsrat dabei, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen, Lösungswege zu entwickeln und die Zukunft des Unternehmens gemeinsam fair und konstruktiv zu gestalten.

Die besonderen Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter mit Behinderung werden in Deutschland weiterhin durch die Schwerbehindertenvertretung wahrgenommen. Wir setzen die bewährte Betriebspartnerschaft mit den Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten konsequent fort. Gemeinsam haben wir uns zum Ziel gesetzt, die erfolgreiche Inklusion und Unterstützung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben in den kommenden Jahren nachhaltig weiterzuentwickeln und zu stärken. Die enge Zusammenarbeit aller Beteiligten bleibt dabei ein zentrales Element, um inklusive Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu fördern und Barrieren abzubauen.

Dialog mit den Beschäftigten

GRI 2-29

Mit dem Befragungsansatz „People’s Voice“ holen wir Feedback von aktiven und ehemaligen Beschäftigten sowie potenziellen neuen Mitarbeitenden ein. Dazu führen wir einmal jährlich die sogenannte Engagement-Befragung durch – unter anderem zu zentralen Kennzahlen wie Zufriedenheit, Motivation, Bleibeintention und Weiterempfehlung. Zusätzlich zu den jährlich wiederkehrenden Fragen werden jedes Jahr zwei bis drei strategische Fokusthemen bei den Mitarbeitenden abgefragt; im Jahr 2025 standen die Themen Digitalisierung und interne Stellenangebote im Fokus.

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. Ergänzend umfassen unsere Umfragen die Erfahrungen der Mitarbeitenden über den gesamten Beschäftigungszyklus hinweg – von der Bewerbungsphase über die Integration in neue Aufgaben und Funktionen bis hin zum Ausscheiden aus dem Unternehmen. So stellen wir sicher, dass die Stimmen unserer Mitarbeitenden kontinuierlich in die Weiterentwicklung von Arbeitsumfeld und Kultur einfließen und ihr Feedback sowohl in lokale als auch in unternehmensübergreifende Entscheidungen einbezogen wird.

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 Beschäftigten 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 People 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 76](#)

Arbeitgeberattraktivität

Mitarbeitende gewinnen

ESRS S1-3
GRI 401/3-3

Um unsere Wachstumsziele zu erreichen, wollen wir weltweit qualifizierte Menschen für TÜV SÜD gewinnen. Dazu haben wir in der Personalstrategie klare Ziele definiert. Optimierte Recruiting-Prozesse, die auf einer integrierten Personalplanung basieren und durch digitale Technologien unterstützt werden, sollen zur Erreichung dieser Ziele beitragen. Mit der Einführung einer einheitlichen IT-Plattform steht Bewerberinnen und Bewerbern weltweit nun eine Vielzahl von Stellenangeboten zur Verfügung. Zudem sind relevante Informationen aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens auf der globalen Karrierewebsite von TÜV SÜD öffentlich zugänglich. Diese globale Plattform wird in Ländern wie den USA, Indien und Spanien durch lokale Plattformen ergänzt. Unsere globale Karrierewebsite wurde im Berichtsjahr neu gestaltet und bietet nun ein neues Design, eine übersichtlichere Navigation und für Suchmaschinen optimierte Texte. Eine eigene Seite zum Thema Nachhaltigkeit zeigt 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. Dabei haben wir eine weltweite „Awareness Kampagne“ auf LinkedIn und Instagram umgesetzt. In elf Videos erzählt Carl Isambert, der erste Prüfer von TÜV SÜD, die 160-jährige Geschichte der globalen Expansion.

Im Corporate-Ambassador-Programm engagieren sich inzwischen mehr als 250 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.

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 2025 im Durchschnitt einen Wert von 8,6 von 10 (Vj. 8,8).

Ganzheitliche Leistungsbewertung

Bei TÜV SÜD erfolgt die Leistungsbewertung in einem fortlaufenden Austausch 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

Mentoring, Multi-Source Feedback, Jobrotation oder Auslandseinsätze. Diese sollen dazu beitragen, individuelles Wissen zu erweitern und internationale oder funktionsübergreifende 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.

Bislang erfolgt die Leistungsbeurteilung regional spezifisch nach lokal vorgegebenen Prozessen. In der Mehrheit der Regionen steht die Bewertung der Zielerreichung im Vordergrund, aber auch das individuelle Engagement und die Entwicklung von Kompetenzen werden teilweise hinzugezogen. Seit Januar 2026 wird die Leistungsbeurteilung weltweit harmonisiert und noch ganzheitlicher betrachtet.

Neben der Prozessoptimierung und IT-Systemunterstützung der Leistungsbewertung liegt ein besonderer Fokus auf der Schulung von Führungskräften und Mitarbeitenden. Ziel ist es, sowohl die Zielsetzungsgespräche zu Jahresbeginn als auch die Feedbackgespräche zum Jahresende transparent und motivierend zu gestalten. Ergänzende Angebote für kontinuierliches Feedback und Entwicklungsgespräche sollen es allen Mitarbeitenden ermöglichen, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zu identifizieren und mit geeigneten Maßnahmen umzusetzen.

Vergütung und betriebliche Nebenleistungen

ESRS S1-3 | ESRS S1-10
GRI 405/3-3 | GRI 406/3-3

TÜV SÜD steht für eine angemessene, marktorientierte und stets existenzsichernde Vergütung sowie für die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht/ Geschlechtsidentität, Familienstand oder Status der Lebenspartnerschaft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, 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.

TÜV SÜD verfolgt eine faire Vergütungspolitik, die durch einheitliche, standardisierte HR-Prozesse abgesichert ist. Diese Prozesse stellen sicher, dass sich Gehaltsentscheidungen an standardisierten Leitplanken orientieren, diskriminierungsfrei sind sowie auf objektiven Kriterien basieren. Grundsätzlich kommt bei TÜV SÜD das Prinzip der leistungsgerechten Vergütung zum Tragen. Gehälter werden stets marktgerecht festgelegt, wobei die gesetzlichen Mindestlohnanforderungen jederzeit berücksichtigt werden. Regelmäßige Marktvergleiche (Benchmarking) mit Wettbewerbern gewährleisten, dass die Vergütung wettbewerbsfähig bleibt, ohne die wirtschaftliche Tragfähigkeit zu gefährden. So fördern wir die objektive Gleichbehandlung aller Beschäftigten,

tragen den ökonomischen Gegebenheiten in den jeweiligen Ländern Rechnung und stellen zugleich die Einhaltung aller lokalen gesetzlichen und kollektivrechtlichen Anforderungen sicher. Die von TÜV SÜD angebotenen betrieblichen Nebenleistungen werden innerhalb der jeweiligen Mitarbeitergruppen allen Beschäftigten gleichermaßen gewährt.

Sichere Beschäftigung und Arbeitszeit

TÜV SÜD gewährleistet durch wirtschaftlichen Erfolg und langfristig angelegte Arbeitsverhältnisse auf Basis einer transparenten Personalplanung ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit. Hinzu kommen attraktive Sozialleistungen und vielfältige Weiterentwicklungsangebote. Diese Rahmenbedingungen stärken die wirtschaftliche Stabilität der Mitarbeitenden und ihrer Familien, reduzieren finanzielle Belastungen und schaffen Vertrauen in die persönliche Zukunft. Ergänzend fördern Angebote wie betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsprogramme, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Ressourcen zur psychischen Gesundheit ein produktives und unterstützendes Arbeitsumfeld.

Im gesamten Konzern sind klare Arbeitszeitregelungen verankert. Die einheitliche digitale Arbeitszeiterfassung dokumentiert die tatsächliche Arbeitszeit, Urlaubsansprüche und Fehlzeiten; Führungskräfte erhalten über Dashboards Transparenz und können bei Abweichungen steuernd eingreifen.

Ergänzende Angaben

ESRS S1-5
GRI 2-7

Die Kennzahlen im Abschnitt „Eigene Beschäftigte“ werden zentral durch den Konzernbereich People nach einheitlichen Methoden erhoben und unter Einhaltung der jeweils geltenden Datenschutzverordnungen verwaltet.

Eigene Beschäftigte

Entwicklung in den Regionen

≡ 10

Anzahl	2025	2024
EUROPE		
weiblich	6.091	6.130
männlich	14.180	14.180
nicht angegeben / divers	1	32
Summe	20.272	20.342
davon Deutschland ¹	14.802	14.635
ASIA		
weiblich	3.316	3.130
männlich	5.607	5.203
nicht angegeben / divers	0	0
Summe	8.923	8.333
davon China ¹	3.899	3.666
AMERICAS		
weiblich	538	520
männlich	793	794
nicht angegeben / divers	0	0
Gesamt	1.331	1.314

1. Alle anderen Länder liegen unter den Berichtsgrenzen.

Beschäftigte nach Geschlecht

≡ 11

Anzahl ¹	2025	2024
männlich	20.580	20.177
weiblich	9.945	9.780
nicht angegeben / divers	1	32
Gesamt	30.526	29.989

1 Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

Beschäftigte nach Ländern

≡ 12

Anzahl	2025	2024
Deutschland	14.802	14.635
China	3.899	3.666
Indien	1.840	1.699
Spanien	1.521	1.533
USA	975	982
Italien	860	887
Großbritannien	767	765
Singapur	587	585
Schweden	369	346
Südafrika	350	346

Der Anstieg der Beschäftigtenzahl ergab sich aus dem allgemeinen Unternehmenswachstum und – in geringerem Umfang – aus den im Berichtsjahr 2025 getätigten Akquisitionen. Die Meldung in der Position „nicht angegeben / divers“ konnte durch eine bessere Datenqualität der im Vorjahr erworbenen Tochtergesellschaften präzisiert werden.

Weiterführende Informationen zur Entwicklung des Personalstands finden sich im Mitarbeiterbericht des Geschäftsberichts 2025.

 [Geschäftsbericht 2025, Mitarbeiterbericht](#)

Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis

Vollzeit / Teilzeit

≡ 13

Anzahl	2025	2024
weiblich		
Vollzeit	7.744	7.553
Teilzeit	2.201	2.227
Summe	9.945	9.780
männlich		
Vollzeit	18.768	18.374
Teilzeit	1.812	1.803
Summe	20.580	20.177
nicht angegeben / divers		
Vollzeit	1	29
Teilzeit	0	3
Summe	1	32
Gesamt		
Vollzeit	26.513	25.956
Teilzeit	4.013	4.033

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“.

Befristet / unbefristet

≡ 14

Anzahl	2025	2024
weiblich		
unbefristet	8.350	8.107
befristet	1.595	1.673
Summe	9.945	9.780
männlich		
unbefristet	18.294	17.771
befristet	2.286	2.406
Summe	20.580	20.177
nicht angegeben / divers		
unbefristet	1	31
befristet	0	1
Summe	1	32
Gesamt		
unbefristet	26.645	25.909
befristet	3.881	4.080

Die Mehrheit unserer Mitarbeitenden hat 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 /freiwillig¹

≡ 15

in %	2025	2024
Freiwillige Fluktuation	6,1	7,3
Allgemeine Fluktuation	13,4	13,0

1 Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

Die allgemeine Fluktuation umfasste 4.089 Personen bzw. 13,4 %. Die freiwillige Fluktuation lag mit weniger als 1.900 Personen bzw. 6,1 % darunter.

Kollektivvereinbarungen

ESRS S1-7 | ESRS S1-9

GRI 2-30 | GRI 402-1

Im tariflichen bzw. kollektivrechtlichen Bereich wurden im Jahr 2025 in Deutschland neue Vereinbarungen getroffen. Weltweit unterliegen 59,5 % unserer Beschäftigten anwendbaren Tarifverträgen oder Kollektivvereinbarungen. In Deutschland beträgt ihr Anteil an der Belegschaft 97,1 %, im europäischen Wirtschaftsraum (einschließlich Deutschland) liegt er bei 95,1 %. Außerhalb Europas sind weitere 1,9 % unserer Mitarbeitenden über Kollektivvereinbarungen abgesichert.

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 S1-9 | ESRS S1-10 | ESRS S1-11

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 78 % bzw. fast 24.000 der Beschäftigten durch staatliche Sozialversicherungssysteme oder durch von TÜV SÜD angebotene Leistungen im Krankheitsfall geschützt. Etwa 23.500 Mitarbeitende, also rund 77 % unserer Beschäftigten weltweit, sind bei Verlust des Arbeitsplatzes und während der Elternzeit finanziell abgesichert. Für diese Mitarbeitenden bestehen zudem 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.

Abdeckung durch tarifliche Vereinbarungen und sozialer Dialog¹

≡ 16

Abwicklungsrate (in %)	Abdeckung durch tarifliche Vereinbarungen		Sozialer Dialog
	Beschäftigte im Euro-Raum (EWR) (für Länder mit > 50 Beschäftigten, und innerhalb der zehn größten Länder)	Beschäftigte außerhalb des Euro-Raums	Vertretung am Arbeitsplatz (nur Euro-Raum, EWR) (für Länder mit > 50 Beschäftigten, und innerhalb der zehn größten Länder)
	2025	2025	2025
0 – 19			
20 – 39			
40 – 59			
60 – 79			
80 – 100	Deutschland, Spanien, Italien, Schweden		Deutschland, Spanien, Italien, Schweden

1 Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

Unter Berücksichtigung gesetzlicher Restriktionen bei der Datenerhebung sind zum 31. Dezember 2025 rund 2 % unserer Belegschaft Menschen mit Beeinträchtigungen.

Leistungsbeurteilung

ESRS S1-12
GRI 404-3

Rund 83 % unserer Beschäftigten, also rund 25.200 Personen, erhalten regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich, eine Leistungsbeurteilung. Ab dem Berichtsjahr 2026 wird ein weltweit einheitlicher Prozess zu Zielsetzung, Leistungsbeurteilung und Feedback eingeführt, der im ersten Jahr für rund 45 % der Beschäftigten gelten wird. Im Jahr 2027 ist geplant, diesen neuen standardisierten Prozess auf alle Beschäftigten auszuweiten.

Beschäftigte, die keine Arbeitnehmer sind

ESRS S1-12
GRI 2-8

Zum 31. Dezember 2025 waren für TÜV SÜD 6.431 Personen (Vj. 6.993) tätig, die keine Arbeitnehmer sind.

Definitionen und Bewertungsmethoden

ESRS S1-5 | ESRS S1-6
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 vom Beschäftigten selbst gewählt. Zur Auswahl stehen jeweils „männlich“, „weiblich“ oder „nicht angegeben / divers“.

Die Anzahl der Mitarbeitenden pro Land, Geschlecht, Vertragstyp und Altersverteilung bezieht sich jeweils 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 durch-

schnittliche FTE-Wert wird über das gesamte Jahr abgeleitet; Basis dafür sind vierteljährliche Erhebungen zum Quartalsende.

Die Fluktuation dient als Maß für die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen. Dabei wird zwischen freiwilliger Fluktuation, also wenn Mitarbeitende selbst kündigen, und allgemeiner Fluktuation unterschieden, bei der Mitarbeitende altersbedingt aus dem Unternehmen ausscheiden, ihr Vertrag ausläuft oder sie gekündigt werden. Um die Mitarbeiterfluktuation zu berechnen, wird die Gesamtzahl der Mitarbeitenden ohne Auszubildende und Praktikanten, die in einem bestimmten Zeitraum ausscheiden, durch die Gesamtzahl der Mitarbeitenden ohne Auszubildende und Praktikanten 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. So wird beispielsweise bei einigen langjährigen Mitarbeitenden das Gehalt nach dem Ausscheiden unter Umständen noch 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 war, wird dabei als 1,0 gezählt. Annahmen wurden bei der Datenerhebung nicht getroffen.

Personalentwicklung und Weiterbildung

ESRS S1-12
GRI 404/3-3 | GRI 404-2

In einem dynamischen Umfeld verändern sich unsere Aufgaben als Dienstleistungsunternehmen kontinuierlich. Im gleichen Maß entwickeln sich die Anforderungen, die wir an unsere Beschäftigten stellen. Mit umfangreichen Angeboten zur Qualifizierung und Weiterbildung wollen wir sie dazu 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. Dies ist ein wesentlicher Beitrag zur Konzernstrategie, insbesondere zur Generierung von Geschäft in neuen Geschäftsfeldern. Wir unterstützen die Weiterentwicklung in den eigenen Reihen und setzen auf eine frühe Identifizierung von Talenten mit Potenzial zur Übernahme weitergehender Aufgaben.

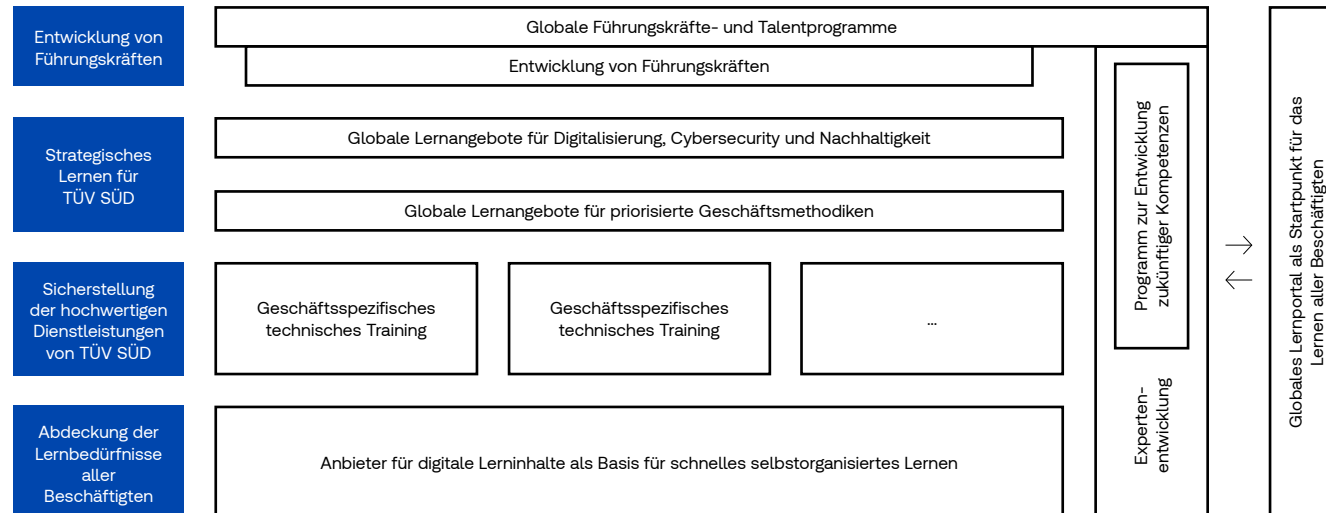
Um allen Beschäftigten je nach Aufgabe, Position, Ausbildung und Wissensstand im Unternehmen optimale Entwicklungsangebote machen zu können, etablieren wir flexible und individuelle Möglichkeiten zur fachlichen und fachübergreifenden Weiterbildung und Entwicklung. Immer mehr Lernangebote sind auch digital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

Die Entwicklung von strategisch relevanten 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

15



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 jährlichen Entwicklungsgespräche mit der Führungskraft. Dieser Prozess wird im Jahr 2026 weltweit harmonisiert und durch Schulungsmaßnahmen in der Organisation verankert.

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 weiter ausgebaut. Einen Eckpfeiler stellt die systematische Weiterentwicklung von Expertinnen und Experten mit Potenzial dar: Hier wurde das dreistufige „Future Expertise Development Program“ (FEDP) konsequent durchgeführt, um die notwendigen Zukunftskompetenzen für die geplanten Wachstumsfelder bereitzustellen. Die Lernprogramme auf allen drei Ebenen wurden im Berichtsjahr im Regelbetrieb durchgeführt. Mehr als 350 Expertinnen und Experten haben Lernprogramme erfolgreich beendet bzw. gestartet.

Weiterhin wurde „LeadTS“ fortgeführt, das globale Programm für die Top-Führungskräfte bei TÜV SÜD, an dem mittlerweile 280 Führungskräfte teilgenommen haben. 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 Jahr 2025 erneut durchgeführt und zudem inhaltlich weiterentwickelt. So unterstützt „Learn to Lead“ neue Führungskräfte in allen Facetten ihrer Rolle; es vermittelt auch Wissen zu arbeitsrechtlichen Grundlagen sowie zur Mitbestimmung (in Deutschland gemäß BetrVG). Damit stellen wir sicher, dass Führungskräfte in ihrer Rolle kompetent, rechtssicher und im Einklang mit unserer Unternehmenskultur agieren. Verschiedene weitere Programme, etwa zum Führen in Veränderungsprozessen, richten sich an erfahrene Führungskräfte. Das im Berichtsjahr neu entwickelte NextGen Development Center (NextGen DC) bietet ein interaktives Lernformat für High-Potential-Führungskräfte bei TÜV SÜD, das die Komplexität moderner Führungsrollen erlebbar macht. Alle bisher 48 Teilnehmenden erhielten einen individualisierten Feedbackbericht sowie eine gezielte Entwicklungsplanung für ein bereichs- und länderübergreifendes Wachstum auf persönlicher und beruflicher Ebene.

Darüber hinaus gibt das digitale Führungstraining „Caring Leadership“ 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.

Global Learning Portal

Die „Global Learning Community“ fördert den Austausch zu Erfolgsmodellen der Aus- und Weiterbildung unter den Beschäftigten. Einen Schwerpunkt bildet dabei das „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 2025 lag der Fokus auf der Verbreiterung des Lernangebots im Global Learning Portal sowie auf der Überführung in ein neues Learning-Management-System, das im Februar 2026 live gehen wird.

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 2025 waren durchschnittlich 273 (Vj. 232) und zum Jahresende 2025 286 (Vj. 296) 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 S1-12

GRI 404-1

Insgesamt absolvierten unsere Beschäftigten im Jahr 2025 rund 129.300 Tage (Vj. rund 129.200 Tage) an Aus- und Weiterbildung. Das entspricht durchschnittlich rund 34 Weiterbildungsstunden pro Kopf (Vj. 34 Weiterbildungsstunden).

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

Aus- und Weiterbildung		≡ 17
	2025	2024
Aus- und Weiterbildungstage, insgesamt	129.300	129.200
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildung, je Beschäftigten in Stunden	33,9	34,5
weiblich	20,0	20,6
männlich	32,9	31,0
nicht angegeben/ divers ¹	–	1,7

1 Die Angabe wird erst ab fünf Personen separat berichtet.

Vielfalt und Einbeziehung

ESRS S1-3 | ESRS S1-8

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 mehr als 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

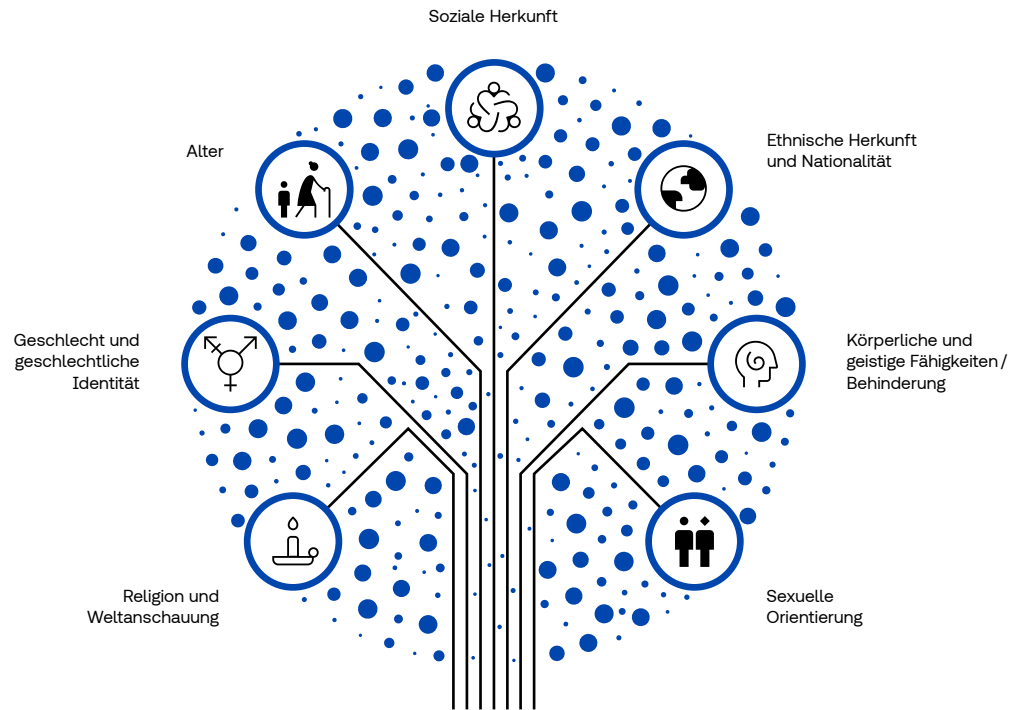
und uns damit zu dem Grundsatz bekannt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Menschen sollen bei TÜV SÜD Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Auch die Internationalität unserer Belegschaft spiegelt diese Überzeugung wider. So arbeiten mehr als 110 unterschiedliche Nationalitäten bei TÜV SÜD; davon sind ungefähr 2.000 Personen außerhalb ihres Herkunftslands tätig. Dies entspricht rund 7 % der Beschäftigten. Von unseren etwa 3.300 Führungskräften sind rund 6 % in einem Land tätig, das nicht ihr Herkunftsland ist.

Im Berichtsjahr haben wir die konsequente Umsetzung unserer globalen Diversitätsstrategie weiter vorangetrieben. Unser Ziel ist es, ein inklusives Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten weltweit zu schaffen und das Zugehörigkeitsgefühl nachhaltig zu stärken. Hierbei setzen wir gezielt auf datenbasierte Diagnoseverfahren, die es uns ermöglichen, Diversität systematisch zu analysieren und passgenaue Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung abzuleiten. Ein wesentlicher Meilenstein war der Start der konzernweiten Initiative „Allyship Learning Journey“, mit der wir zunächst Mitarbeitende aus Europa und Deutschland dazu eingeladen haben, an einem selbstgesteuerten Training teilzunehmen.

Dieses Training fördert das Verständnis für Vielfalt und Zugehörigkeit und schafft grundlegende psychologische Sicherheit im Arbeitsumfeld. Unsere Diversitätsstrategie wird von kontinuierlichen Initiativen und einer offenen Kommunikation begleitet, sodass die Stimmen der Minderheiten gehört und die Mehrheit in der Belegschaft aktiv eingebunden wird. Ein breites Portfolio an Maßnahmen verankert Vielfalt und Einbeziehung noch stärker im Unternehmen: Das Thema, einschließlich Antidiskriminierung, ist Teil der weltweit verpflichtenden Compliance-Schulungen für alle Beschäftigten. Auch in den Programmen zur Führungskräfteentwicklung sind Diversität, Einbeziehung und Antidiskriminierung fest integriert, um ein inklusives und respektvolles Führungsverhalten sowie eine offene, vorurteilsfreie Unternehmenskultur zu fördern. Zudem wurden im Berichtsjahr aktive Kommunikationskampagnen global durchgeführt, mit Hinweisen aus dem Code of Conduct, der Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung sowie der Empfehlung, im Falle jeglicher Diskriminierung den Trust Channel zu nutzen.

Vielfalt und Einbeziehung

16



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. Zugleich stärken wir 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 S1-9 | ESRS S1-15

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. Die entsprechenden Aktivitäten zur Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie haben wir im Jahr 2025 eingeleitet.

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 von Beschäftigten, um Vielfalt als Teil der Unternehmenskultur weiter zu festigen. Aus dieser Haltung heraus haben wir ein weltweit gültiges Handbuch (Employee Resource Group Handbook) entwickelt, um für alle Netzwerke von Mitarbeitenden klare Rahmenbedingungen zu schaffen und entsprechende Ressourcen für eine aktive und erfolgreiche Zusammenarbeit bereitzustellen.

Die Aktivitäten unserer Employee Resource Groups (ERGs) sind eng mit der globalen Diversitätsstrategie verzahnt. ERGs spielen eine zentrale Rolle, um ein vertieftes Verständnis für Minderheitenthemen im Unternehmen zu schaffen und Zugehörigkeit zu fördern. Sie sind inzwischen fester Bestandteil globaler interner Veranstaltungen und tragen durch ihre wachsende Reichweite maßgeblich zur Einbeziehung aller Beschäftigten bei. Sie bringen auch praxisnahe Perspektiven ein und stellen Austauschformate bereit, um die Umsetzung der globalen Diversitätsstrategie nachhaltig zu stärken.

Ergänzende Angaben

Diversitätskennzahlen

ESRS S1-8

GRI 405-1

Altersstruktur der Beschäftigten¹

≡ 18

Anzahl	2025	2024
davon < 30 Jahre	4.795	4.821
davon 30 – 50 Jahre	18.276	17.686
davon > 50 Jahre	7.455	7.482

1 Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

Entwicklung der Frauenquote¹


≡ 19

in %	2025	2024
Frauen bei TÜV SÜD	32,6	32,6
Frauen mit Personalverantwortung ²	27,0	26,8
Frauen in der Führungsebene 2	17,7	15,2
Frauen in der Führungsebene 1	12,8	12,5

1 Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

2 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 2025 dargestellt.

 Corporate Governance Bericht, Erklärung zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, Seite 39

Gerechte Vergütung

GRI 405-2

Entwicklung unbereinigter Gender Pay Gap nach Regionen¹

≡ 20

in %	2025	2024
TÜV SÜD	14,0	14,1
International	15,3	15,0
Deutschland	12,4	13,2

¹ Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

Mit einer Verringerung des Gender Pay Gap auf 14,0 % auf Konzernebene konnten wir den positiven Trend aus den Vorjahren weiter fortsetzen. In Deutschland haben wir die Quote sogar um 0,8 Prozentpunkte auf 12,4 % (Vj. 13,2 %) verbessert und damit den bisher besten Wert seit Erhebung dieser Kennzahl erreicht.

Menschenrechte

ESRS S1-16

Der Umgang mit Menschenrechten und der Due-Diligence-Prozess bei TÜV SÜD werden in einem separaten Abschnitt detailliert erläutert. ⇨ [Achtung der Menschenrechte, siehe Seiten 68 – 69](#)

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.

Die 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 für das Jahr 2025 lediglich die vertraglichen Grundgehälter berücksichtigt, jedoch keine weiteren Zusatzleistungen oder Rentenversicherungsbeiträge. Durch die aktuell noch gültige ausschließliche Fokussierung auf das Grundgehalt misst das geschlechtsspezifische Lohnverhältnis speziell das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen innerhalb der Organisation. TÜV SÜD setzt im Berichtsjahr 2026 die EU Pay Transparency Directive (2023/970/EU, EUPTD) bei in Europa ansässigen Tochtergesellschaften um. Die weltweite Anwendung ist für das Berichtsjahr 2027 vorgesehen.

Diskriminierungen werden seit dem Jahr 2024 gemäß der Definition der ESRS berichtet. In den Vorjahren erfolgte die Berichterstattung gemäß der Definition des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), also ohne Einbeziehung von Belästigung und Mobbing.

Work-Life-Balance

ESRS S1-14
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 zu 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. Im Berichtsjahr 2025 lag der Fokus in Deutschland auf der Fortführung der bestehenden Unterstützungsleistungen bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Die grundsätzlichen Leitplanken lieferte dabei der Maßnahmenkatalog aus dem Audit „berufundfamilie“, an dem wir seit dem Jahr 2009 regelmäßig teilnehmen und für das die Rezertifizierung im Jahr 2025 erneut bestätigt wurde.

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.

Ergänzende Angaben

GRI 401-3

Inanspruchnahme von Elternzeit nach Geschlecht ≡ 21

in %	2025	2024
weiblich	1,8	1,9
männlich	2,1	1,9

Mehr als 75 % bzw. etwa 22.900 unserer Beschäftigten weltweit haben einen Anspruch auf finanzielle Absicherung während der Elternzeit.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

ESRS S1-13

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, Prüfständen 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 landesspezifischen rechtlichen Rahmens 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). Das SCC ist ein internationales Zertifizierungsverfahren für Managementsysteme im Bereich Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltmanagement.

Zertifizierungen nach ISO 45001 und SCC bei TÜV SÜD¹

117



In Deutschland werden in regelmäßigen Abständen Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt, an denen die jeweiligen Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi), Betriebsärztinnen und -ärzte sowie der Betriebsrat teilnehmen, um möglichen Gefährdungen vorzubeugen. Darüber hinaus erstellen die einzelnen Gesellschaften Gefährdungsbeurteilungen, beispielsweise für 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.

Wir führen weltweit kontinuierlich stichprobenartig freiwillige interne Audits an unseren Standorten durch. 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.

¹ 22 Zertifizierungen in einzelnen TÜV SÜD-Gesellschaften.

Handlungsfelder und Maßnahmen

des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei TÜV SÜD

18



Arbeitsicherheit

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
Erährungsberatung
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, Diabetespräven-tion oder Gesundheitsaktionen in einzelnen Ländern finden seit vielen Jahren eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftig-ten und werden auch außerhalb des Unternehmens immer wieder anerkannt.

Um psychischen Belastungen zu begegnen, wie sie etwa durch Stress oder Konflikte am Arbeitsplatz entstehen können, bieten wir unseren Beschäftigten eine arbeits-psychologische Beratung an. Unsere Mitarbeitenden können sich auch an einen psychologischen Notdienst wenden. Die entsprechende Hotline steht rund um die Uhr zur Verfügung. Weiterhin werden zum Beispiel durch Umfragen zu psychi-schen Gefährdungen am Arbeitsplatz auch Hinweise zu Stress und Arbeitsüberlastung identifiziert. Aus den Umfra-geergebnissen werden Maßnahmen abgeleitet, um die Gesundheit der Belegschaft zu schützen.

Zudem gibt es für alle Führungskräfte europaweit ein E-Learning-Training zum Thema „Caring Leadership“. Darüber hinaus wird das Mental-Health-Ambassador-Team mit

verschiedenen Kommunikationsmitteln das bisher stark tabuisierte Thema psychische Gesundheit im Konzern noch stärker in den Fokus stellen. Die Mental-Health-Multiplikatoren wurden dazu in einem mehrteiligen Training auf ihre Rolle vorbereitet.

Ergänzend leistete die europaweite Initiative zur „mental en Gesundheit“ im Berichtsjahr 2025 einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung bei diesem sensiblen Thema. Die Mitarbei-tenden hatten dabei die Möglichkeit, jederzeit Coaching oder psychologische Beratung in Anspruch zu nehmen. Für die europaweite Gesundheitsinitiative „Mental Health Matters“ wurde TÜV SÜD im Berichtsjahr mit dem deutschen „Focus Mental Health Award Best Practice“, Kategorie Leistung 2025, des Burda Verlags ausgezeichnet.

Ergänzende Angaben

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

Rund 90 % 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 ¹		≡ 22
Anzahl	2025	2024
Gesamt	376	358
Todesfälle	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	1	0
Arbeitsbedingte dokumentierte Verletzungen	179	143

¹ Details sind im Abschnitt „Definitionen und Bewertungsmethoden“ zusammengefasst dargestellt.

5.111 Ausfalltage (Vj. 2.912 Ausfalltage) waren im Berichtsjahr 2025 aufgrund von meldepflichtigen Arbeitsunfällen zu verzeichnen. Der Anstieg resultierte aus einer Verbesserung der Datenqualität. Die Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle für die eigene Belegschaft einschließlich der Beschäftigten, die keine Arbeitnehmer sind, lag bei 0,7 (Vj. 0,6). Leider kam es bei einem von uns beauftragten Unterauftragnehmer auf einer Baustelle in Großbritannien zu einem tödlichen Arbeitsunfall. In der Folge wurde eine systematische Ursachenanalyse durchgeführt und es wurden präventive Maßnahmen abgeleitet.

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 Definition wird für das Berichtsjahr 2026 entsprechend den ESRS angepasst.

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 Seiten 21 – 23](#)

⇔ [Nachhaltigkeit in der Lieferkette, siehe Seite 79](#)

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 damit 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.

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.

Die Richtlinien behandeln ausdrücklich Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit; sie entsprechen 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.

Im Berichtsjahr wurde die Grundsatzerklärung aktualisiert. Zudem wurde ein Video zum Supplier Code of Conduct auf der TÜV SÜD-Website veröffentlicht. Zu internen Zwecken wurde im TÜV SÜD-Intranet ein „Compliance Moment“ zur Verbesserung der „Speak Up“-Kultur zur Verfügung gestellt.

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 vorgelagerten 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 dabei, 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 gegebenenfalls 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 zum „Internationalen Tag der Indigenen Bevölkerung“ von TÜV SÜD interne und externe Kommunikation.

Überwachung und Kontrollfunktion

ESRS S1-16

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 2025 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 79](#)

Im Berichtsjahr 2025 sind 48 Meldungen (Vj. neun Meldungen) zu diskriminierendem Verhalten, einschließlich Belästigung, eingegangen. Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich unter anderem aus einem – durch verschiedene Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen – gestiegenen Bewusstsein in der Belegschaft. Die Meldungen wurden untersucht und in 21 Fällen bestätigt. Für die bestätigten Fälle wurden angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen, darunter Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zu Diversität und Antidiskriminierung sowie Maßnahmen zur Unterstützung und zum Schutz der betroffenen Personen. Zudem wurden die Ursachen analysiert und präventive Maßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Vorfälle umgesetzt. Es gab weder Verurteilungen noch Geldstrafen in diesem Zusammenhang.

GUTE UNTER- NEHMENSFÜHRUNG

G1 Gute Unternehmensführung

Compliance

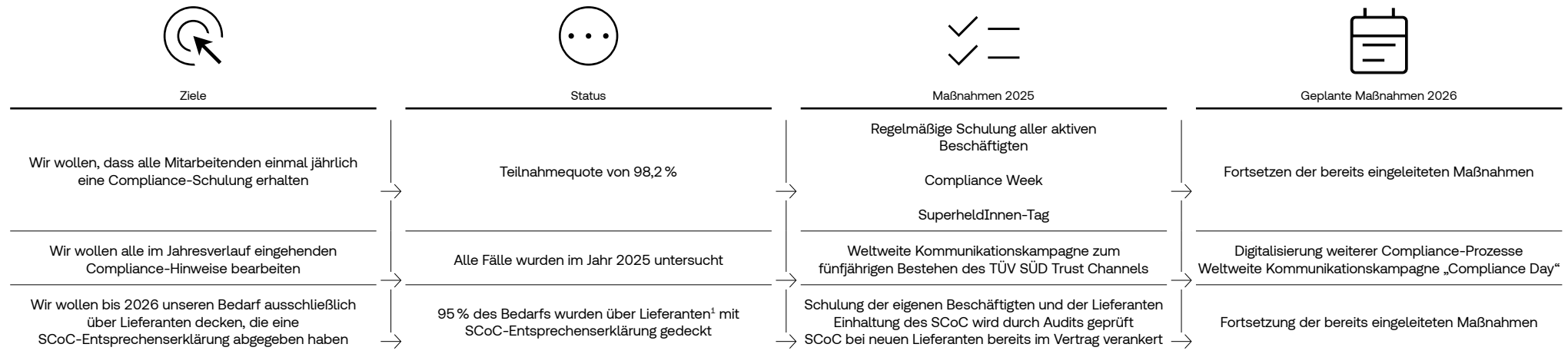
Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken

Unser Anspruch

Wir wollen die Exzellenz und Effektivität unserer Unternehmensführung stetig fördern.

Unsere Ziele

19



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

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

ESRS G1-2 | ESRS G1-3 | GRI 2-12

Die Ziele sind – nach Themen strukturiert – den wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken zugeordnet. Das Ziel zum Compliance-Training zählt dabei insbesondere auf die Bereiche Unternehmenskultur und Prävention von Korruption

und Bestechung ein, während die Nachverfolgung von Compliance-Vorfällen auf den Schutz von Hinweisgebenden abzielt. Das Ziel zur SCoC-Entsprechenserklärung stellt sowohl die Prävention von Korruption und Bestechung als auch das verantwortungsvolle Management von Lieferantenbeziehungen in den Fokus.

Über die im Berichtsjahr umgesetzten Maßnahmen zur Unterstützung der Zielerreichung berichten wir detailliert in den jeweiligen Abschnitten.

Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken: gute Unternehmensführung

ESRS 2 SBM-3
GRI 3-2 | GRI 3-3

Thema	Beschreibung	Verortung in der Lieferkette	Auswirkung/ Chance/Risiko	Zeithorizont	
Compliance	Unternehmenskultur				
		Eine gute Unternehmensführung und ein starkes Compliance-Management-System tragen dazu bei, dass TÜV SÜD seinen gesellschaftlichen Auftrag zuverlässig erfüllen kann. Eine gute Unternehmensführung stärkt das Vertrauen der Mitarbeitenden, auch die Attraktivität des Unternehmens für neue Mitarbeitende wächst. Zudem ermöglicht sie TÜV SÜD die Mitgliedschaft im TIC Council.	Eigener Geschäftsbetrieb	Positive Auswirkung	mittelfristig
		Durch eine starke Unternehmenskultur beugt TÜV SÜD regelwidrigem Verhalten Einzelner vor.	Eigener Geschäftsbetrieb	Positive Auswirkung	mittelfristig
		Compliance-Verstöße können zu Bußgeldern, rechtlichen Konsequenzen oder dem Ausschluss bei Vergabeverfahren führen.	Eigener Geschäftsbetrieb	Risiko	langfristig
	Schutz von Hinweisgebenden				
		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.	Eigener Geschäftsbetrieb	Positive Auswirkung	langfristig
		Unbeabsichtigte Verletzungen der definierten Prozesse und Meldewege können den Schutz der Hinweisgeber beeinträchtigen und neben rechtlichen Konsequenzen auch zu Reputationsschäden führen.	Eigener Geschäftsbetrieb	Risiko	mittelfristig
		Eine frühzeitige Kenntniserlangung von etwaigem Fehlverhalten oder Prozesslücken ermöglicht es TÜV SÜD, zeitnah korrigierende Maßnahmen zu ergreifen.	Eigener Geschäftsbetrieb	Chance	mittelfristig
	Prävention von Korruption und Bestechung				
		Korruption und Bestechung führen zu Wettbewerbsverzerrungen und beeinträchtigen die positive Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft.	Wertschöpfungskette	Negative Auswirkung	mittelfristig
		Durch eine starke Unternehmenskultur sowie klare Vorgaben im TÜV SÜD Code of Conduct beugt TÜV SÜD der Gefahr von Korruption und Bestechung vor.	Eigener Geschäftsbetrieb	Positive Auswirkung	mittelfristig
		Schulungen zum TÜV SÜD Code of Conduct verringern das Risiko für Korruption und Bestechung im eigenen Unternehmen. Dies sichert die Objektivität der von TÜV SÜD erbrachten Dienstleistungen und stärkt das Vertrauen der Gesellschaft in die Verlässlichkeit unserer Dienstleistungen.	Eigener Geschäftsbetrieb	Positive Auswirkung	mittelfristig
	Die Nichteinhaltung von Regeln und Vorschriften (einschließlich solcher gegen Korruption und Bestechung), die Beteiligung an Vorfällen sowie individuelles Fehlverhalten können zu rechtlichen und finanziellen Risiken sowie Reputationsverlusten führen. Auch eine Beschränkung, eine zeitweise Suspendierung oder der Verlust von Akkreditierungen und Zertifizierungen ist eine mögliche Konsequenz.	Eigener Geschäftsbetrieb	Risiko	mittelfristig	
Politisches Engagement und Lobbying					
	Durch klare Regeln und Richtlinien zu Lobbyismus und politischem Engagement trägt TÜV SÜD zu einem fairen Wettbewerbsumfeld bei.	Wertschöpfungskette	Positive Auswirkung	mittelfristig	
	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.	Wertschöpfungskette	Positive Auswirkung	kurzfristig	

▷ Fortsetzung Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken: gute Unternehmensführung
siehe nächste Seite

Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken: gute Unternehmensführung

≡ 23

ESRS 2 SBM-3

GRI 3-2 | GRI 3-3

Thema	Beschreibung	Verortung in der Lieferkette	Auswirkung/ Chance/Risiko	Zeithorizont
Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken	Management von Lieferantenbeziehungen			
	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.	Wertschöpfungskette	Positive Auswirkung	langfristig
	Datenschutz und IT-Sicherheit			
	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.	Eigener Geschäftsbetrieb	Positive Auswirkung	mittelfristig
	Cyberangriffe, Malware und unzureichend geschützte IT-Systeme stellen ein wesentliches Sicherheitsrisiko für das Unternehmen dar. Sie können zu Ausfällen, Datenpannen und Beeinträchtigungen der Verfügbarkeit kritischer Anwendungen führen. Dadurch werden interne Abläufe gestört, Geschäftsprozesse verzögert und sensible Informationen gefährdet.	Eigener Geschäftsbetrieb	Risiko	kurzfristig
Werden Daten kompromittiert, entsteht für alle Beteiligten ein erhebliches Risiko – von Vertrauensverlust bis hin zu rechtlichen und finanziellen Folgen.	Wertschöpfungskette	Risiko	kurzfristig	
Ein von den Mitarbeitenden gelebtes Bewusstsein für die Bedeutung von IT-Sicherheit und Datenschutz stärkt die Resilienz von TÜV SÜD gegen Phishing und Datenverlust.	Eigener Geschäftsbetrieb	Chance	kurzfristig	



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 G1-2
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 Vorstand 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 Functional 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 sicher, dass weltweit und in allen Gesellschaften eine Person für Compliance verantwortlich ist.

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.

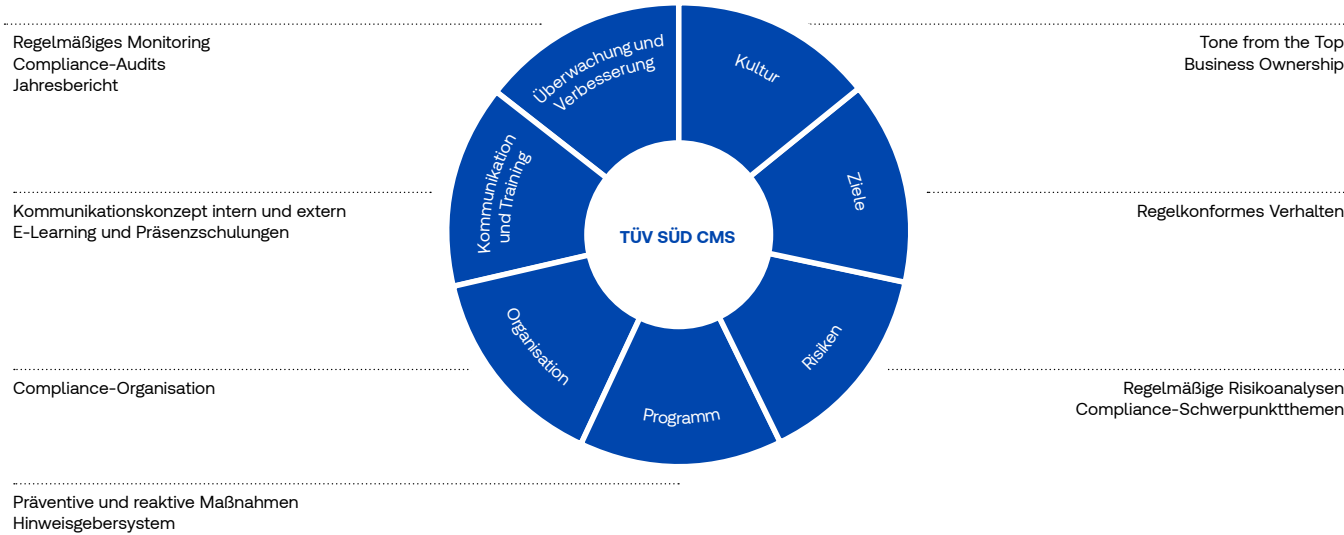
TÜV SÜD-Compliance-Management-System

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 dient der Einhaltung des geltenden Rechts. Es bildet den organisatorischen Rahmen aller Compliance-Maßnahmen, -Strukturen und -Prozesse. Das TÜV SÜD 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. 120

Das TÜV SÜD-Compliance-Management-System

|| 20



Compliance-Richtlinien

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

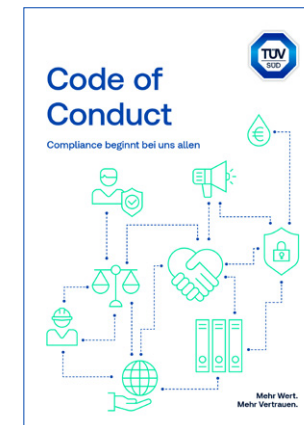
Das Kernstück des TÜV SÜD-Compliance-Programms ist der TÜV SÜD Code of Conduct. Er dient als Wertekompass für alle Personen, die für oder im Namen von TÜV SÜD weltweit tätig werden. Abgeleitet vom Code of Conduct decken spezifische Compliance-Richtlinien die Compliance-Schwerpunkthemen ab und schaffen so den Rahmen für die Steuerung der in Bezug auf Compliance identifizierten Auswirkungen, Chancen und Risiken. Dies gilt insbesondere für die Richtlinien zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption sowie das Compliance-Schulungskonzept. Alle Compliance-Richtlinien sind verpflichtend in der TÜV SÜD Gruppe anzuwenden und allen Mitarbeitenden über das Management-Rahmenhandbuch zugänglich. Die Richtlinien werden bei Bedarf in separaten Checklisten oder Merkblättern konkretisiert.

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

Richtlinien im Compliance-Bereich

≡ 24

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 des TÜV SÜD Compliance-Management-Systems (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 G1-2
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 abgeben. 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 der hinweisgebenden Person bleibt 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 eine Nationale Kontaktstelle der 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 G1-2
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-Schwerpunkthemen 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 und Functional Compliance Officer virtuelle Compliance-Trainings sowie Präsenzs Schulungen vor Ort durch.

Personen, die aufgrund ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt sind, nehmen – wie alle TÜV SÜD-Mitarbeitenden auch – an dem jährlich verpflichtenden Compliance E-Learning mit spezifischen Inhalten zum Thema Korruptionsvermeidung teil. Zusätzlich wird für diesen Personenkreis eine spezielle Anti-Korruptions-Schulung angeboten.

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 vom „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.

Im Juni 2025 fand erstmals eine Compliance Week mit vielfältigen Vor-Ort-Aktionen und Intranet-Beiträgen statt. Im Dezember 2025 feierte das Global Compliance Office das fünfjährige Jubiläum des TÜV SÜD Trust Channels mit einer weltweiten Kommunikationskampagne.

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 beruhen auch auf Vorschlägen des Global Compliance Office. 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.

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 im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit, faire Arbeitspraktiken und die Gleichbehandlung aller Personen sowohl innerhalb der Belegschaft als auch außerhalb des Unternehmens. Die Umsetzung und die Einhaltung der Anforderungen werden jährlich von einem 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 G1-2

GRI 2-25 | GRI 2-26

Die für das Jahr 2025 vorgesehenen Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung und Anpassung des TÜV SÜD CMS wurden wie geplant umgesetzt. Die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat im Berichtsjahr eine Prüfung der Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems des TÜV SÜD Konzerns für die Teilbereiche Korruption und Kartellrecht für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis zum 31. Dezember 2024 unter Beachtung des IDW-Prüfungsstandards: Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen (IDW PS 980 n.F. (09.2022)) abgeschlossen und der TÜV SÜD AG über die Ergebnisse der durchgeführten Prüfung Bericht erstattet. Das zusammenfassende Prüfungsurteil führte in seiner Gesamtheit zu keiner Einschränkung.

Im Zuge der kontinuierlichen Verbesserung und Anpassung unseres TÜV SÜD CMS sind für das Jahr 2026 folgende Maßnahmen geplant:

- fortgesetzte Prüfung des TÜV SÜD CMS im Hinblick auf den Teilbereich Exportkontrolle 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 2025 wurden über verschiedene Wege Hinweise zu potenziellen Compliance-Verstößen bekannt oder an das GCO herangetragen. Insgesamt wurde der Trust Channel im Berichtsjahr für 162 Meldungen (Hinweise und Anfragen) genutzt. Es wurden 71 Compliance-Fälle identifiziert und bearbeitet. Bei einem begründeten und bestätigten Korruptionsfall 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 2025 nicht bekannt.

Politisches Engagement und Lobbying / Förderung von Transparenz und fachlichem Informationsaustausch innerhalb der TIC-Branche

ESRS G1-5
GRI 2-28 | GRI 2-29 | GRI 415/3-3 | GRI 415-1

TÜV SÜD engagiert sich auf deutscher und europäischer Ebene in verschiedenen Branchenverbänden wie dem TIC Council und dem TÜV-Verband.

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

Weiteres Engagement von TÜV SÜD ist im Transparenzregister der Europäischen Union unter der Identifikationsnummer 433521917360-12 dargestellt.

↔ Stakeholderdialog, siehe Seiten 21 – 22

↔ Übersicht der Interessenverbände, siehe Seiten 120 – 121

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 2025 wurden dem Unternehmen keine Verstöße gegen die Regelungen der Richtlinie bekannt.

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 Lieferanten¹ in über 80 Ländern. Das globale Einkaufsvolumen von TÜV SÜD betrug im Jahr 2025 rund 740 Mio. € (Vj. rund 730 Mio. €). Dies entspricht rund 22 % 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 2026 erreichen wollen. Dann sollen

- alle Einkäufer von TÜV SÜD mindestens einmal jährlich eine Schulung zum nachhaltigen Einkauf absolviert und 6 % der Lieferanten eine Schulung zum Thema Nachhaltigkeit von TÜV SÜD erhalten haben,
- alle Lieferanten einer regelmäßigen Risikoanalyse zu Umwelt- oder Sozialpraktiken unterzogen werden,
- sich 93 % der von uns angesprochenen Lieferanten² dem TÜV SÜD Supplier Code of Conduct verpflichtet haben,
- 93 % der Verträge mit angesprochenen Lieferanten² Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten,
- 34 % der angesprochenen Lieferanten² eine jährliche Nachhaltigkeitsbewertung absolviert und 1,5 % dieser angesprochenen Lieferanten eine ESG-Prüfung vor Ort durchlaufen haben.

Darüber hinaus sollen weiterhin mindestens 90 % des Einkaufsvolumens bei lokalen Lieferanten bezogen werden.

Die für das Berichtsjahr 2025 gesetzten Ziele wurden erreicht. Die erreichten Werte sind im Datenbuch im Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ aufgeführt.

Unsere globale Beschaffungsstrategie

ESRS G1-2
GRI 204/3-3

Unsere globale Beschaffungsstrategie für Waren und Dienstleistungen umfasst auch Aspekte unserer sozialen und ökologischen Verantwortung sowie fairer, verantwortungsvoller und integrierter 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 Themen wie Energieeffizienz, Langlebigkeit, Reparaturfreundlichkeit, ökologische Verpackung, optimierte Transportwege und einen geringen CO₂-Fußabdruck. Darüber hinaus werden auch Unternehmensspezifika, wie etwa die regelmäßige Durchführung von Schulungen 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 termingerecht, in entsprechender Menge, mit hoher Qualität und

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

2 Targeted Suppliers.

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 wurden relevante ESG-Kennzahlen auf globaler Ebene definiert und in ein KPI-Dashboard integriert. Die Visualisierung unterstützt strategische Entscheidungen zur Verbesserung der Lieferantennachhaltigkeit. Vor diesem Hintergrund wurden auch ESG-Ziele in die jährliche Leistungsbeurteilung der 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. Die unabhängige externe Prüfung unserer Einkaufsorganisation nach ISO 20400 bestätigte dies zuletzt im Jahr 2025. Unter anderem wurden dabei Beschaffungsstrategien und -prozesse hinsichtlich sozialer, ökologischer und unternehmerischer Aspekte (ESG) auditiert.

Supplier Code of Conduct

ESRS S2-1
GRI 2-23 | GRI 2-24

Der TÜV SÜD Supplier Code of Conduct (SCoC) setzt verbindliche Standards für soziale und ökologische Verantwortung sowie für faire, verantwortungsvolle und integre Geschäftspraktiken im Einkauf. Die aktuelle Version spiegelt

unser Verständnis von Nachhaltigkeit und Compliance im Einkauf wider und wurde mittlerweile in 17 Sprachen veröffentlicht. Zusammen mit dem TÜV SÜD Code of Conduct, der Einkaufsrichtlinie und der Richtlinie Geschäftsbeziehungen mit TÜV SÜD-Geschäftspartnern deckt der SCoC die Auswirkungen, Chancen und Risiken ab, die wir für das Thema Management von Lieferantenbeziehungen identifiziert haben.

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.

Diese Anforderungen sind in der Einkaufsrichtlinie und dem Einkaufshandbuch enthalten und zusätzlich in den Vertragsvorlagen für unsere Lieferanten verankert, um eine rechtliche Verbindlichkeit zu gewährleisten. Der TÜV SÜD SCoC ist über unsere Lieferantenplattform verfügbar. Um die nachhaltige Verankerung unserer Standards in der Lieferkette weiter zu stärken, haben wir im Berichtsjahr 2025 ein neues Supplier-Code-of-Conduct-Video auf unserer Lieferantenplattform veröffentlicht.

 [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

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 Lieferantenschulungen zum SCoC.

Die globale Einkaufsorganisation treibt die Entwicklung und Implementierung einer eigenen Schulungsplattform, des sogenannten „Global Procurement Learning“, weiter voran, um den internen und externen Know-how-Aufbau im ESG-Bereich zu intensivieren. Die Inhalte der Plattform 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 Onlineschulungen zum Kompetenzaufbau und zur weiteren Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeitsleistungen an.

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 während der Geschäftsbeziehung mit TÜV SÜD 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 das Thema „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 zur Nachhaltigkeit in der Lieferkette

ESRS G1-2

Im Jahr 2025 stieß die globale Einkaufsorganisation verschiedene Nachhaltigkeitsaktivitäten an, die größtenteils bereits umgesetzt sind. Dazu zählte die Initiierung von Pilotprojekten, zum Beispiel für die Warengruppe PSA (persönliche Schutzausrüstung), um zukunftsweisende Konzepte zur Kreislaufwirtschaft, Langlebigkeit, Qualität sowie CO₂-Transparenz und Dekarbonisierung zu entwickeln und umzusetzen.

Ein zentrales Fokusthema im Konzernbereich Einkauf ist die Dekarbonisierung in der globalen Lieferkette. Vor diesem Hintergrund wurden im Berichtsjahr 2025 nachhaltige Energie- und Mobilitätslösungen vorangetrieben, beispielsweise durch den weiteren Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge in den USA und Tschechien. Auch führten wir im Rahmen der Dekarbonisierungsstrategie gezielte Gespräche mit unseren Lieferanten, um CO₂-Hotspots in der Lieferkette zu identifizieren und gemeinsam wirksame Maßnahmen zur Emissionsreduktion zu entwickeln und umzusetzen.

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 16% der von uns angesprochenen Lieferanten¹ durchliefen im Berichtsjahr 2025 detaillierte ESG-Bewertungen mittels Fragebögen. Zudem wurden mehr als 10% dieser Lieferanten in 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 2025 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.

1 Targeted Suppliers.

TÜV SÜD-Einkaufsvolumen nach Regionen

≡ 25

in %	2025	2024
EUROPE	74	72
ASIA	22	23
AMERICAS	4	5

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 in den allgemeinen Einkaufsbedingungen für Lieferungen und Leistungen 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. Rund 98 % der Zahlungen an Lieferanten werden über diese Standardzahlungsbedingungen abgewickelt. Die übrigen Zahlungen beinhalten unter anderem Vorkasse, beispielsweise für die Teilnahme an Messen oder Schulungen. Für unsere Beschäftigten, die keine Arbeitnehmer sind, ebenso wie für Gastronomiebetriebe und – in Deutschland – Autohäuser gelten abweichende Zahlungsbedingungen.

Derzeit sind keine laufenden Verfahren in Zusammenhang mit ausstehenden Zahlungen bekannt. Die DPO (Days Payable Outstanding) zum Stichtag 31. Dezember 2025 liegen bei 33 Tagen. Der Zahlungsausgangsprozess ist im Management-Rahmenhandbuch geregelt.

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

Datenschutz und Informationssicherheit¹

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

Datenschutz und Informationssicherheit stellen für TÜV SÜD unternehmensspezifische Governance-Themen dar. Sie sind für TÜV SÜD von zentraler Bedeutung und fest in unserer Organisation verankert. Durch interne Richtlinien, technische und organisatorische Maßnahmen sowie regelmäßige Schulungen wird der Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen gewährleistet. Risiken im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen oder Cyber-vorfällen werden im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementsystems identifiziert, bewertet und überwacht.

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. In allen TÜV SÜD-Gesellschaften unterstützen lokale Datenschutzkoordinatoren die Umsetzung vor Ort.

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. Dies schließt auch die Definition eines einheitlichen Prozesses zur Behandlung von Datenschutzverletzungen (Data Breaches) mit ein.

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 einer Online-Schulung verpflichtend. Mitarbeitende im außereuropäischen Ausland erhalten online eine globale Datenschutzeschulung zur verpflichtenden Teilnahme. Darüber hinaus werden zielgruppenspezifische Schulungen angeboten. Ergänzend sind umfassende Richtlinien und Leitfäden im Intranet verfügbar, um die praktische Umsetzung der Datenschutzvorgaben zu erleichtern.

Im Jahr 2025 wurden zudem interne Datenschutz-Checkups durchgeführt, um den Reifegrad der Datenschutzorganisation zu überprüfen. Die Prüfungen erfolgten in Anlehnung an den IDW-Prüfungshinweis PH 9.860.1 und umfassten insbesondere die Bewertung der Angemessenheit und Wirksamkeit von Datenschutzprozessen und technischen sowie organisatorischen Maßnahmen. Dabei wurden beispielsweise Zugriffskonzepte, Prozesse zur Bearbeitung von Betroffenenanfragen sowie die Vollständigkeit und Aktualität der Verzeichnisse von Verarbeitungstätigkeiten überprüft.

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

1. Zusätzliche unternehmensspezifische Angabe.

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 Portal können sich Mitarbeitende weltweit zum Thema Informationssicherheit auf den aktuellen Stand bringen. Ausgewählte Themen der IT-Sicherheit werden quartalsweise in einem IT-Newsletter innerhalb der Organisation kommuniziert. Zudem werden weltweite themenspezifische Kampagnen im Intranet geschaltet; im Berichtsjahr stand dabei das Thema Phishing im Fokus. Alle Beschäftigten haben zudem jährlich ein Awareness-Training zur Informationssicherheit mit wechselnden Schwerpunkten zu durchlaufen. So fördern wir in der Belegschaft das Verständnis dafür, dass IT-Sicherheit eine konsequente Zero-Trust-Mentalität und die Annahme einer permanenten Bedrohungslage voraussetzt.

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 zur Informationssicherheit, Geheimhaltungsverpflichtungen sowie von technischen und organisatorischen Sicherheitsvorgaben überprüft.

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.

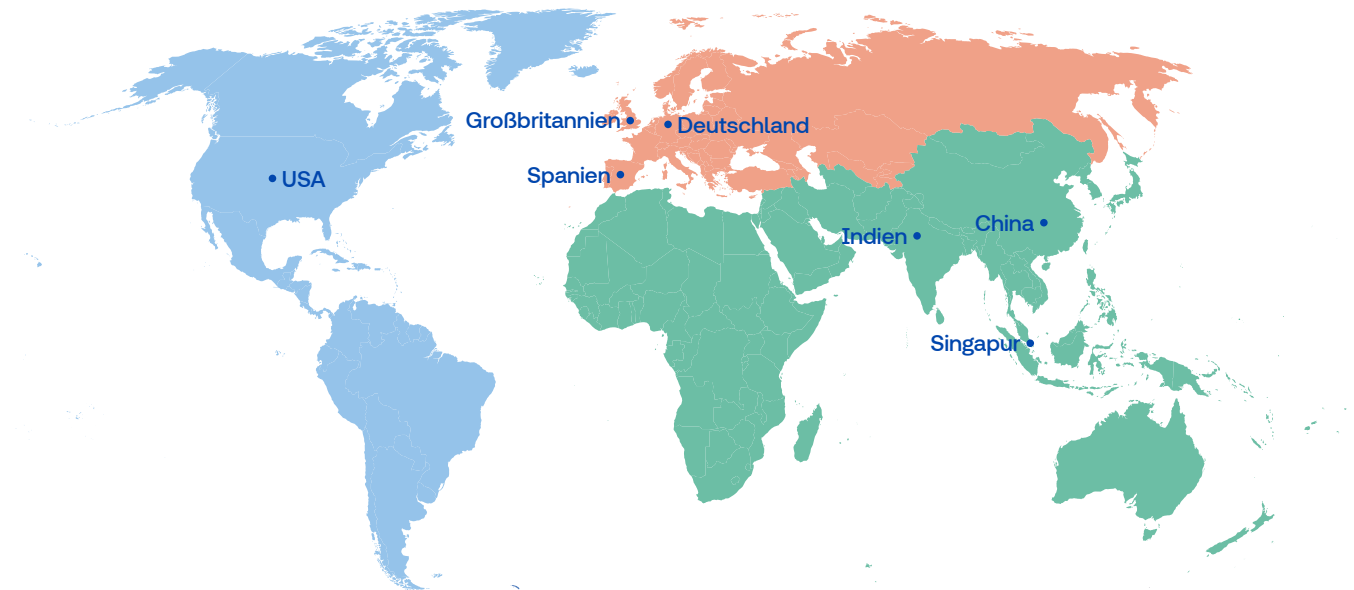
Zum Schutz vor Viren und anderer Schadsoftware setzen wir Schutzmechanismen ein und halten diese auf dem neuesten Stand. Applikationen, die über das Internet erreichbar

sind, werden regelmäßigen Penetrationstests unterzogen. Unser Cyber Security Incident Framework definiert den globalen Rahmen für das Management von Cybersicherheitsvorfällen im TÜV SÜD Konzern. In einem geplanten und koordinierten Incident-Response-Verfahren werden Sicherheitsverletzungen identifiziert, schnellstmöglich eingedämmt und beseitigt. 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, Indien und China nach ISO/IEC 27001 zertifiziert.

ISO- / IEC 27001-Zertifizierungen bei TÜV SÜD¹

21



1. In Rechenzentren.

WEITERE INFORMATIONEN

Weitere GRI-relevante Angaben

Liste der in Auszügen befolgten ESRS-Angaben

GRI-Referenztafel

Datenbuch

Übersicht der Interessenverbände

Weitere GRI-relevante Angaben

Steuern

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 und 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 Steuerabteilung 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.

Die Angemessenheit des bei TÜV SÜD in Deutschland eingerichteten steuerlichen Compliance-Management-Systems (Tax CMS) wurde zuletzt Ende 2025 extern zertifiziert und bestätigt.

Länderbezogene Berichterstattung

Über den Ertragsteuerinformationsbericht veröffentlicht TÜV SÜD ab dem Berichtsjahr 2025 – vorrangig für EU-Länder – Teile der im länderbezogenen Bericht erforderlichen Informationen.

Liste der in Auszügen befolgten ESRS-Angaben

ESRS 2 IRO-2

≡ 26

		Verweis
Allgemeine Angaben		
ESRS 2 BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht
ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen
ESRS 2 GOV-2	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen
ESRS 2 GOV-3	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen
ESRS 2 GOV-4	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen
ESRS 2 SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Unternehmensporträt, Unser Geschäftsmodell, Qualitätsmanagement, technische Compliance und integriertes Managementsystem als Grundlagen unseres Geschäftsmodells, Unsere Strategie, Strategischer Ansatz für mehr Nachhaltigkeit, Unsere Wertschöpfungskette
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Unsere Stakeholder, Eigene Belegschaft
ESRS 2 SBM-3	Zusammenhang zwischen wesentlichen IROs, Strategie und Geschäftsmodell einschließlich finanzieller Effekte	Unsere Wesentlichkeitsanalyse, Umwelt, Eigene Belegschaft, Gute Unternehmensführung
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Unsere Wesentlichkeitsanalyse
ESRS 2 IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Unsere Wesentlichkeitsanalyse, Umwelt
Klimawandel		
ESRS E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	Umwelt, Klimawandel
ESRS E1-2	Identifikation klimabezogener Risiken und Szenarioanalyse	Umwelt, Klimawandel
ESRS E1-3	Resilienz im Zusammenhang mit dem Klimawandel	Klimawandel
ESRS E1-4	Richtlinien zu Klimaschutz und Klimaanpassung	Umwelt, Klimawandel
ESRS E1-5	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Klimaschutz und Klimaanpassung	Klimawandel
ESRS E1-6	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimawandel	Klimawandel
ESRS E1-7	Energieverbrauch und Energiemix	Klimawandel
ESRS E1-8	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Klimawandel

		Verweis
ESRS E1-9	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	Klimawandel
ESRS E1-10	Interne CO ₂ -Bepreisung	Klimawandel
Unsere Belegschaft		
ESRS S1-1	Richtlinien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	Eigene Belegschaft
ESRS S1-2	Einbindung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertretungen sowie Meldemechanismen und Abhilfemaßnahmen	Eigene Belegschaft, Vielfalt und Einbeziehung
ESRS S1-3	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	Eigene Belegschaft, Arbeitgeberattraktivität, Vielfalt und Einbeziehung
ESRS S1-4	Ziele im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	Eigene Belegschaft
ESRS S1-5	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	Arbeitgeberattraktivität
ESRS S1-6	Merkmale der Beschäftigten, die keine Angestellten des Unternehmens sind	Arbeitgeberattraktivität
ESRS S1-7	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Arbeitgeberattraktivität
ESRS S1-8	Diversitätskennzahlen	Vielfalt und Einbeziehung
ESRS S1-9	Angemessene Vergütung	Arbeitgeberattraktivität, Vielfalt und Einbeziehung
ESRS S1-10	Sozialer Schutz	Arbeitgeberattraktivität
ESRS S1-11	Personen mit Behinderungen	Arbeitgeberattraktivität
ESRS S1-12	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Arbeitgeberattraktivität, Personalentwicklung und Weiterbildung
ESRS S1-13	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
ESRS S1-14	Kennzahlen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Work-Life-Balance
ESRS S1-16	Vorfälle von Diskriminierung und sonstige Menschenrechtsvorfällen	Eigene Belegschaft, Vielfalt und Einbeziehung, Achtung der Menschenrechte
Unternehmensführung		
ESRS G1-1	Richtlinien zur Unternehmensführung und zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken	Qualitätsmanagement, technische Compliance und integriertes Managementsystem als Grundlagen unseres Geschäftsmodells, Gute Unternehmensführung, Compliance
ESRS G1-2	Maßnahmen im Zusammenhang mit Unternehmensführung und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken	Compliance, Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken
ESRS G1-3	Ziele im Zusammenhang mit Unternehmensführung und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken	Gute Unternehmensführung
ESRS G1-4	Kennzahlen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung	Compliance
ESRS G1-5	Kennzahlen im Zusammenhang mit politischem Einfluss, einschließlich Lobbyarbeit	Compliance
ESRS G1-6	Kennzahlen im Zusammenhang mit Zahlungspraktiken	Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken

GRI-Referenztable

Die TÜV SÜD AG berichtet über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards.

GRI-Referenztable

≡ 27

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 2025, Weltweit vor Ort Unternehmensporträt Unternehmensstruktur 8 8 8
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		Geschäftsbericht 2025, Anteilsbesitzliste Über diesen Nachhaltigkeitsbericht 2 – 3 134 – 138
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		Über diesen Nachhaltigkeitsbericht Impressum 2 – 3 122
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 2 – 3 34 – 35
2-5	Externe Prüfung	Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.	

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben	
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Es sind keine signifikanten Änderungen in der Lieferkette bekannt geworden.	Geschäftsbericht 2025, Der Markt für technische Dienstleistungen Geschäftsbericht 2025, Branchenspezifische Rahmenbedingungen Unternehmensporträt Unternehmensstruktur Unser Geschäftsmodell Qualitätsmanagement, technische Compliance und integriertes Managementsystem als Grundlage unseres Geschäftsmodells Unsere Wertschöpfungskette Nachhaltigkeit in der Lieferkette	17 18 8 8 9 – 10 12 – 13 20 79
2-7	Angestellte		Geschäftsbericht 2025, Mitarbeiterbericht Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben Arbeitgeberattraktivität / Definitionen und Bewertungsmethoden Datenbuch	63 – 65 52 – 53 55 110 – 113
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind		Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben Arbeitgeberattraktivität / Definitionen und Bewertungsmethoden Datenbuch	55 55 112
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		Geschäftsbericht 2025, Corporate Governance Bericht Organe der TÜV SÜD AG	29 – 38 139
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		Geschäftsbericht 2025, Corporate Governance Bericht	29 – 38
2-11	Vorsitzende:r des höchstens Kontrollorgans	Die Governance-Struktur der TÜV SÜD AG besteht aus dem Vorstand und dem Aufsichtsrat. Entsprechend der nach deutschem Aktienrecht geforderten dualen Führungsstruktur leitet der Vorstand die TÜV SÜD AG und der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand.	Geschäftsbericht 2025, Corporate Governance Bericht Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen	29 – 38 17 – 18

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 zur Lage der Gesellschaft, zur Planung und zur Strategie informiert, wo auch Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social, Governance – ESG) Berücksichtigung finden.	Geschäftsbericht 2025, Bericht des Aufsichtsrats Geschäftsbericht 2025, Unser Steuerungssystem Geschäftsbericht 2025, Corporate Governance Bericht Qualitätsmanagement, technische Compliance und integriertes Managementsystem als Grundlage unseres Geschäftsmodells Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen Umwelt / Unsere Ziele Soziales / Unsere Ziele Achtung der Menschenrechte Gute Unternehmensführung / Unsere Ziele Compliance-Organisation Datenschutz und Informationssicherheit	9 – 13 24 29 – 38 12 – 13 17 – 18 29 – 30 42 – 43 68 71 74 82 – 83
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.	Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen Steuerungsrelevante Kennzahlen Achtung der Menschenrechte Compliance-Organisation Datenschutz und Informationssicherheit	17 – 18 25 – 26 68 74 82 – 83
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 und dem Aufsichtsrat vor Veröffentlichung zur Kenntnis vorgelegt.	Geschäftsbericht 2025, Bericht des Aufsichtsrats Geschäftsbericht 2025, Corporate Governance Bericht Organisation von Nachhaltigkeit im Unternehmen	9 – 13 29 – 38 17 – 18

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben	
2-15	Interessenkonflikte	Die Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten setzt den Rahmen und regelt das Vorgehen im Einzelfall.	Geschäftsbericht 2025, Bericht des Aufsichtsrats Geschäftsbericht 2025, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2025, Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen	9 – 13 29 – 38 131 – 132
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Aus Gründen der Vertraulichkeit macht TÜV SÜD keine Angaben zur Anzahl der kritischen Angelegenheiten, die über die Angaben im Geschäftsbericht und im Nachhaltigkeitsbericht hinausgehen.	Überwachung und Kontrollfunktion zur Compliance	77
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 2025 dargestellt.	Geschäftsbericht 2025, Corporate Governance Bericht	32 – 33
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 2025, Corporate Governance Bericht	29 – 38
2-19	Vergütungspolitik	TÜV SÜD macht keine Angaben zur Vergütung seiner höchsten Kontrollorgane, die über die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht und im Geschäftsbericht hinausgehen.	Geschäftsbericht 2025, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2025, Konzernanhang	30; 38 132
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Geschäftsbericht 2025, Corporate Governance Bericht Geschäftsbericht 2025, Konzernanhang	29; 37 135
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
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden Unsere Strategie Strategischer Ansatz für mehr Nachhaltigkeit	5 – 6 15
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Qualitätsmanagement, technische Compliance und integriertes Managementsystem als Grundlage unseres Geschäftsmodells 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 Supplier Code of Conduct Datenschutz und Informationssicherheit Steuern	12 – 13 19 20 27 32 33 34 37 39 46 47 – 48 50 59 – 60 64 – 66 68 68 – 69 74 75 77 80 82 – 83 85

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Qualitätsmanagement, technische Compliance und integriertes Managementsystem als Grundlage unseres Geschäftsmodells 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 Supplier Code of Conduct Datenschutz und Informations- sicherheit Steuern	12 – 13 19 20 32 33 34 37 39 46 47 – 48 50 59 – 60 64 – 66 68 68 – 69 74 74 74 – 75 75 76 76 – 77 80 82 – 83 85
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Erklärung zur Sorgfaltspflicht Unsere Wertschöpfungskette Achtung der Menschenrechte / Überwachung und Kontrollfunktion Unser Hinweisgebersystem – der TÜV SÜD Trust Channel Compliance / Aktuelle und geplante Maßnahmen	19 20 69 76 77 – 78
2-26	Verfahren für die Einholung von Rat- schlägen und die Meldung von Anliegen	Kanäle für Hinweisgebende Achtung der Menschenrechte / Überwachung und Kontrollfunktion Compliance-Organisation Unser Hinweisgebersystem – der TÜV SÜD Trust Channel Compliance / Aktuelle und geplante Maßnahmen Compliance / Ergänzende Angaben	50 69 74 76 77 78

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Für den Berichtszeitraum 2025 sind keine erheblichen Bußgelder oder nichtmonetäre Sanktionen wegen der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen oder -verordnungen bekannt, die rechtskräftig verhängt wurden. Für den Berichtszeitraum 2025 sind keine erheblichen Bußgelder oder nichtmonetäre 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 Überwachung und Kontrollfunktion zur Compliance Compliance / Ergänzende Angaben Steuern Übersicht der Interessenverbände	68 – 69 77 78 85 120 – 121

Einbindung von Stakeholdern

2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Unser Geschäftsmodell Unsere Stakeholder Unsere Wesentlichkeitsanalyse Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen Dialog mit Beschäftigten Achtung der Menschenrechte Compliance / Ergänzende Angaben	9 21 – 23 23 – 24 49 49 68 78
2-30	Tarifverträge	Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben	54

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

3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Unsere Wesentlichkeitsanalyse	23 – 24
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Unsere Wesentlichkeitsanalyse Umwelt Eigene Belegschaft Gute Unternehmensführung	25 31 44 – 45 72 – 73
3-3	Management von wesentlichen Themen	Der Managementansatz wird ausführlich im jeweils relevanten Kapitel erläutert. Unsere Wesentlichkeitsanalyse Umwelt Eigene Belegschaft Gute Unternehmensführung	27 31 44 – 45 72 – 73

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
GRI 200: Ökonomie			
Thema: Wirtschaftliche Leistung			
201/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Geschäftsbericht 2025, Konzern im Überblick	2
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
201-1	Unmittelbar erzeugter und aus- geschütteter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht 2025, Wirtschaftsbericht Geschäftsbericht 2025, Erläuterungen zur Konzern- Gewinn- und Verlustrechnung	40 – 62 96 – 101
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Als technischer Dienstleister ist TÜV SÜD nur indirekt und in geringem Umfang von den finanziellen Folgen des Klimawandels betroffen. Das Thema mit seinen möglichen Auswirkungen wird im Rahmen des Risikomanagement- prozesses überwacht.	Umwelt 31
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorge- pläne	Geschäftsbericht 2025, Konzernanhang	110 – 117
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Geschäftsbericht 2025, Wirtschaftsbericht	46
Thema: Beschaffungspraktiken			
204/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unsere globale Beschaffungs- strategie Nachhaltigkeit in der Lieferkette/ Ergänzende Angaben	79 81 – 82
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Mehr als 90% des Einkaufsvolumens	Nachhaltigkeit in der Lieferkette/ Ergänzende Angaben 81
Thema: Antikorruption			
205/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	TÜV SÜD Compliance- Management-System Überwachung und Kontrollfunktion zur Compliance	74 – 75 77

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben	
GRI 205: Antikorruption 2016				
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Alle TÜV SÜD-Betriebsstätten werden in regelmäßigen Abständen einer internen Compliance-Risiko-Analyse unterzogen, die insbesondere die Compliance-Schwerpunktt Themen (i) Anti-Korruption, (ii) Exportkontrolle, (iii) Kartellrecht und (iv) Menschenrechte und menschenrechtsbezogene Umweltschutzpflichten im Sinne des LkSG umfasst.	Überwachung und Kontrollfunktion zur Compliance	77
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Über das von allen Beschäftigten regelmäßig verpflichtend zu durchlaufende Compliance-E-Learning ist u. a. das Thema Antikorruption mit abgedeckt. Aktuelle Themen, neue und überarbeitete Compliance-Richtlinien werden regelmäßig weltweit durch Führungskräfte (bis hinauf zum Vorstand) wie auch durch die globale Compliance-Organisation kommuniziert. Eine Aufschlüsselung der absolvierten Compliance-Schulungen nach Regionen ist derzeit nicht möglich.	Kommunikation und Schulungen zur Compliance Datenbuch	76 – 77 116
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	2025 gab es einen bestätigten Korruptionsfall in der eigenen Belegschaft, der zu einer Personalmaßnahme geführt hat. Es sind keine Vertragsbeendigungen mit Geschäftspartnern in Zusammenhang mit Korruption im Jahr 2025 bekannt geworden.	Compliance/Ergänzende Angaben Datenbuch	78 118
Thema: Wettbewerbswidriges Verhalten				
206/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas		TÜV SÜD-Compliance- Management-System	74 – 75
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Für den Berichtszeitraum 2025 sind keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung bekannt geworden.		
Thema: Steuern				
207/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas		Steuern	85
GRI 207: Steuern 2019				
207-1	Steuerkonzept		Steuern	85
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		Steuern	85

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Steuern	85
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 eine jährliche länderbezogene Berichterstattung bei den deutschen Finanzbehörden eingereicht; zudem werden, wo relevant, die Finanzbehörden anderer Jurisdiktionen darüber informiert, dass der Bericht in Deutschland eingereicht wurde. Über den Ertragsteuerinformationsbericht veröffentlicht TÜV SÜD ab dem Berichtsjahr 2025 – vorrangig für EU-Länder – Teile der im länderbezogenen Bericht enthaltenen Informationen.	

GRI 300: Ökologie**Thema: Materialien**

301/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Papierverbrauch	38
---------	-----------------------------------	-----------------	----

GRI 301: Materialien 2016

301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Papierverbrauch Datenbuch	38 97
-------	---	------------------------------	----------

Thema: Energie

302/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Management des Energieeinsatzes Effiziente IT-Infrastruktur Energiewende fördern	35 36 36
---------	-----------------------------------	--	----------------

GRI 302: Energie 2016

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieeffizienz im Gebäudebetrieb Energiewende fördern Datenbuch	35 – 36 36 106
302-3	Energieintensität	Energieeffizienz im Gebäudebetrieb	35 – 36
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energieeffizienz im Gebäudebetrieb	35 – 36
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Energieeffizienz im Gebäudebetrieb	35 – 36

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
Thema: Wasser und Abwasser			
303/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Wassernutzung	38 – 39
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
303-5	Wasserverbrauch	Wassernutzung Datenbuch	38 – 39 109
Thema: Emissionen			
305/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Klimawandel Management des Energieeinsatzes Effiziente IT-Infrastruktur Energiewende fördern Mobilität der Beschäftigten	33 – 34 35 36 37 37
GRI 305: Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD Fahrzeugflotte im Fokus Umwelt / Ergänzende Angaben Umwelt / Definitionen und Bewertungsmethoden Datenbuch	34 – 35 38 39 40 107
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD Umwelt / Ergänzende Angaben Umwelt / Definitionen und Bewertungsmethoden Datenbuch	34 – 35 39 40 107
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD Mobilität der Beschäftigten Umwelt / Ergänzende Angaben Umwelt / Definitionen und Bewertungsmethoden Datenbuch	34 – 35 37 39 40 107 – 108
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD Mobilität der Beschäftigten Umwelt / Ergänzende Angaben Datenbuch	34 – 35 37 39 108

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Die Treibhausgasbilanz von TÜV SÜD	34 – 35

Thema: Abfall

306/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Abfallaufkommen	39
---------	-----------------------------------	-----------------	----

GRI 306: Abfall 2020

306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Abfallaufkommen	39
306-3	Angefallener Abfall	Abfallaufkommen Datenbuch	39 109
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Abfallaufkommen	39
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Abfallaufkommen	39

Thema: Umweltbewertung der Lieferanten

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	68 – 69 74 79 – 80 81 81 – 82
---------	-----------------------------------	---	---

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016

308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Bei 17 % der angesprochenen Lieferanten (Targeted Suppliers) handelt es sich um neue Lieferanten 2025.	Nachhaltigkeit in der Lieferkette/ Ergänzende Angaben Datenbuch	81 – 82 119
-------	---	--	---	----------------

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben	
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	2025 wurden bei 10,0 % 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.	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften Achtung der Menschenrechte / Überwachung und Kontrollfunktion Datenbuch	68 – 69 69 119

GRI 400: Soziales**Thema: Beschäftigung**

401/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unsere Personalstrategie Mitarbeitende gewinnen Work-Life-Balance	46 51 63
---------	-----------------------------------	---	----------------

GRI 401: Beschäftigung 2016

401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben Datenbuch	54 112 – 113
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben	54
401-3	Elternzeit	Work-Life-Balance / Ergänzende Angaben Datenbuch	63 114

Thema: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

402/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unsere Personalstrategie	46
---------	-----------------------------------	--------------------------	----

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016

402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Zusammenarbeit mit Arbeit- nehmervvertretungen Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben	49 54
-------	--	---	----------

Thema: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

403/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unsere Personalstrategie Arbeitssicherheit und Gesund- heitsschutz	46 64 – 66
---------	-----------------------------------	--	---------------

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018			
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz/ Ergänzende Angaben	67
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	64 – 66
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	64 – 66
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Informationen zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutzmanagement und zu Angeboten rund um die psychische 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 64 – 66
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Zusätzlich zur digitalen Arbeitsschutzgrundunterweisung sind Schulungen zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutzmanagement und psychischer 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 64 – 66 116
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Präventionsangebote	66
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 67
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Überwiegend kam es zu Prellungen, Schürfwunden, Stauchungen und Brüchen. Diese resultierten überwiegend aus Sturz- und Verkehrsunfällen.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz/ Ergänzende Angaben Datenbuch 67 115
Thema: Aus- und Weiterbildung			
404/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Personalentwicklung und Weiterbildung	56 – 57

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Personalentwicklung und Weiterbildung / Ergänzende Angaben Datenbuch	58 115 – 116
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Personalentwicklung und Weiterbildung	56 – 57
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Arbeitgeberattraktivität / Ergänzende Angaben Datenbuch	58 115
Thema: Diversität und Chancengleichheit			
405/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Vergütung und Nebenleistungen Vielfalt und Einbeziehung	52 59 – 61
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Geschäftsbericht 2025, Corporate Governance Bericht Vielfalt und Einbeziehung Vielfalt und Einbeziehung / Ergänzende Angaben Datenbuch	38 59 – 61 61 117
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Vielfalt und Einbeziehung / Ergänzende Angaben Datenbuch	62 112
Thema: Nichtdiskriminierung			
406/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Soziales / Richtlinien Kanäle für Hinweisgebende Vergütung und Nebenleistung Vielfalt und Einbeziehung Achtung der Menschenrechte	47 – 48 50 52 59 – 61 68

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen ¹	48 plausible Meldungen bzgl. Diskriminierung, Belästigung und Mobbing; 21 Fälle nach Ermittlungen bestätigt. Für die bestätigten Fälle wurden angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen, darunter Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zu Diversität und Antidiskriminierung sowie Maßnahmen zur Unterstützung und zum Schutz der betroffenen Personen. Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich u. a. durch ein gesteigertes Bewusstsein in der Belegschaft aufgrund von spezifischen Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen.	Achtung der Menschenrechte / Überwachung und Kontrollfunktion Datenbuch 69 118
1 Diskriminierungsvorfälle nach Definition des LkSG, also ohne Belästigung und Mobbing.			
Thema: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
407/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Soziales / Richtlinien Achtung der Menschenrechte TÜV SÜD-Compliance- Management-System	47 – 48 68 74 – 75
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Code of Conduct und den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2025 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	
Thema: Kinderarbeit			
408/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Achtung der Menschenrechte TÜV SÜD-Compliance- Management-System	68 74 – 75
GRI 408: Kinderarbeit 2016			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Code of Conduct und den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2025 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben
Thema: Zwangs- oder Pflichtarbeit			
409/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Achtung der Menschenrechte TÜV SÜD-Compliance- Management-System	68 74 – 75
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Code of Conduct und den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2025 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	
Thema: Rechte der indigenen Völker			
411/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften TÜV SÜD-Compliance- Management-System	68 – 69 74 – 75
GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016			
411-1	Vorfälle, bei denen die Rechte indigener Völker verletzt wurden	Mindeststandards sind über den TÜV SÜD Code of Conduct und den TÜV SÜD Supplier Code of Conduct vorgegeben. 2025 sind keine Vorfälle bekannt geworden.	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften 68 – 69
Thema: Lokale Gemeinschaften			
413/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	68 – 69
Thema: Soziale Bewertung der Lieferanten			
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	68 – 69 74 – 75 79 – 80 81 81 – 82
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Bei 17 % der angesprochenen Lieferanten (Targeted Suppliers) handelt es sich um neue Lieferanten 2025.	Nachhaltigkeit in der Lieferkette / Ergänzende Angaben Datenbuch 81 – 82 119

Angaben	Kommentar	Verweise	Seiten- angaben	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	2025 wurden bei 10,0 % 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	68 – 69 69 119
Thema: Politische Einflussnahme				
415/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Compliance / Ergänzende Angaben	78	
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016				
415-1	Parteispenden	Compliance / Ergänzende Angaben	78	
Thema: Kundengesundheit und -sicherheit				
416/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Unser Geschäftsmodell	9 – 10	
Thema: Schutz der Kundendaten				
418/3-3	Angaben zur Handhabung des Themas	Datenschutz und Informationssicherheit	82 – 83	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016				
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten von externen Parteien (55) und Aufsichtsbehörden (3) erhalten Interne Untersuchung in Fällen von Diebstahl oder Verlust von personenbezogenen Daten von Kunden (29)	Datenbuch	118

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 2023 bis 2025.

Datenbuch

≡ 28

GRI/ESRS

Einheit

Umwelt

GRI 302-1

ESRS E1-7

Verbrauch von Heizenergie und Energie¹

Gesamtenergieverbrauch

Anteil Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien

Energieverbrauch im Gebäudebetrieb

Gebäudebezogene Elektrizität²Anteil Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen
an Gesamt-ElektrizitätHeizenergie²Anteil Heizenergie aus erneuerbaren Energiequellen
an Gesamt-Heizenergie

2025

2024

2023³

158.747,2

23,2

43,6

108.618,7

32,5

50.128,4

3,3

151.192,4

22,0

44,1

106.958,4

30,0

44.234,0

2,8

149.605,7

23,3

47,9

103.127,0

32,4

46.478,7

3,1

MWh

%

MWh/Mio. €

MWh

%

MWh

%

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

2 Inklusive importierten Dampf und importierter Kälte.

3 Neuberechnung des Basisjahres.

GRI 303-5

Wasserverbrauch

Wasserverbrauch

je Beschäftigten

2025

2024

2023¹

318.903,0

10,4

284.159,7

9,5

271.630,3

9,7

m³m³/Kopf

1 Neuberechnung des Basisjahres.

GRI/ESRS		2025	2024	2023	Einheit
	Treibhausgasemissionen¹	2025	2024	2023	
GRI 305-1 ESRS E1-8	Scope 1	33.017,3	30.407,2	28.258,3	t CO₂e
	Fahrzeugflotte	23.631,5	22.964,8	20.160,8	t CO ₂ e
	Heizung	5.500,7	5.304,6	5.573,2	t CO ₂ e
	Kältemittel	3.885,1	2.137,8	2.524,3	t CO ₂ e
GRI 305-2 ESRS E1-8	Scope 2, standortbasiert	49.440,0	45.895,6	42.745,7	t CO₂e
	Scope 2, marktbasierend	37.479,3	37.044,6	33.681,0	t CO₂e
	Elektrizität	33.407,6	33.895,5	30.325,0	t CO ₂ e
	Heizenergie ²	4.071,7	3.149,1	3.356,0	t CO ₂ e
GRI 305-3 ESRS E1-8	Scope 3	229.753,2	244.510,4	249.697,4	t CO₂e
	Scope 3.1: Gesamt	88.716,7	86.933,8	92.836,5	t CO ₂ e
	davon Scope 3.1: Papier und Wasser ³	1.037,4	1.008,5	921,9	t CO ₂ e
	davon Scope 3.1: Weitere bezogene Produkte und Dienstleistungen	87.679,3	85.925,3	91.914,6	t CO ₂ e
	Scope 3.2: Kapitalgüter	14.468,1	15.601,8	20.652,4	t CO ₂ e
	Scope 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt)	25.913,8	39.149,9	37.305,5	t CO ₂ e
	Scope 3.4: Transport und Verteilung	6.285,2	6.912,8	6.204,9	t CO ₂ e
	Scope 3.5: Abfall	14.088,2	14.289,1	14.274,3	t CO ₂ e
	Scope 3.6: Gesamt	40.582,1	42.278,0	40.504,4	t CO ₂ e
	davon Scope 3.6: Dienstreisen	35.240,5	37.620,3	36.195,3	t CO ₂ e
	davon Scope 3.6: Weitere mit Geschäftsreiseaktivitäten assoziierte THG-Quelle ⁴	5.341,6	4.657,6	4.309,1	t CO ₂ e
	Scope 3.7: Pendeln der Mitarbeitenden	31.739,8	31.543,6	30.119,0	t CO ₂ e
	Scope 3.13: Fremdvermietungen	1.027,2	877,3	933,6	t CO ₂ e
	Scope 3.14: Franchise	736,5	719,9	667,0	t CO ₂ e
	Scope 3.15: Investitionen	6.195,7	6.204,3	6.200,0	t CO ₂ e
GRI 305 ESRS E1-8	Gesamt¹	300.249,8	311.962,3	311.636,7	t CO₂e
	Bezogene CO ₂ -Zertifikate zur freiwilligen Kompensation ⁵	17.328,0	17.564	16.512	t CO ₂ e

GRI/ESRS					Einheit
GRI 305-4 ESRS E1-8	Intensität der Treibhausgasemissionen				
	je Beschäftigten ¹	9,8	10,4	11,2	t CO ₂ e/Kopf
	je Beschäftigten ¹	10,7	11,8	12,5	t CO ₂ e/Kapazitäten
	je Mio. € Umsatz ¹	82,5	91,0	99,7	t CO ₂ e/Mio. €

1 Marktbasierte Emissionsberechnung; Re-Baselining des Basisjahres 2023.

2 Inklusive Emissionen aus importiertem Dampf und importierter Kälte.

3 Emissionen des beschafften Büropapiers, Trinkwassers sowie Abwasseraufbereitung.

4 Ausgabenbasierte Berechnung.

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

GRI 305-3 ESRS E1-8	Dienstreisen	2025	2024	2023 ¹	
	Gesamt	195.443,2	193.387,7	176.518,7	MWh
	Geschäftsreisen/Mitarbeiter	6,4	6,4	6,3	MWh/Kopf
	Geschäftsreisen/Mitarbeiter	1,9	2,0	2,0	t CO ₂ e/Kopf
	Leasingflotte ²	50,5	48,8	47,5	%-Anteil an Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	98.671,1	94.424,0	83.838,1	MWh
	Geschäftsreisen in Mietwagen und Privatwagen ³	27,7	26,7	28,7	%-Anteil an Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	54.169,8	51.654,6	50.721,3	MWh
	Nah- und Fernverkehr	2,1	1,5	1,8	%-Anteil an Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	4.110,2	2.859,1	3.092,9	MWh
	Flugzeug (Kurz-, Mittel- und Langstrecke)	19,7	22,5	22,4	%-Anteil an Gesamt-MWh aus Geschäftsreisen
	Gesamt	38.492,1	43.458,7	39.628,0	MWh

1 Neuberechnung des Basisjahres.

2 Inklusive geladener Elektrizität für Elektromobilität.

3 Umfasst Geschäftsreisen mit Mietwagen, Privatwagen und Taxi.

	Kältemittel	2025	2024	2023	
	Gesamt	1.399,9	749,6	908,4	kg
	davon Deutschland	136,6	157,0	157,1	kg

GRI/ESRS					Einheit
GRI 306-3	Abfall	2025	2024	2023¹	
	Siedlungsähnliche Gewerbeabfälle gesamt	16.919,2	13.502,4	13.488,8	t
	davon Restmüll	7.598,8	5.966,4	5.962,3	t
	davon Papier	9.320,3	7.536,1	7.526,6	t
	Gefährliche Abfälle ²	296,3	950,8	950,3	t

1 Neuberechnung des Basisjahres.

2 2023 – 2024: Schätzung ausschließlich für Labor-Standorte. 2025: Messdaten wurden um Schätzungen ergänzt. Einbezogen wurden Laborstandorte und Technische Service Center.

GRI					
306-3/301-1	Papierverbrauch	2025	2024	2023¹	
	Papierverbrauch	252,1	253,5	229,8	t
	je Beschäftigten	8,3	8,5	8,2	kg/Kopf

1 Neuberechnung des Basisjahres.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

GRI 2-7 ESRS S1-5	Anzahl der Beschäftigten (zum Stichtag)	2025	2024	2023	
	Gesamt	30.526	29.989	27.905	Anzahl
	davon weiblich	9.945	9.780	9.105	Anzahl
		32,6	32,6	32,6	%
	davon männlich	20.580	20.177	18.791	Anzahl
		67,4	67,3	67,3	%
	davon nicht angegeben/ divers	1	32	9	Anzahl
		0,0	0,1	0,0	%
	davon in der Region EUROPE	20.272	20.342	18.808	Anzahl
		66,4	67,8	67,4	%
	davon in der Region AMERICAS	1.331	1.314	1.213	Anzahl
		4,4	4,4	4,3	%
	davon in der Region ASIA	8.923	8.333	7.884	Anzahl
		29,2	27,8	28,3	%

GRI/ESRS				Einheit
davon im Segment INDUSTRY	9.167	8.938	8.220	Anzahl
	30,0	29,8	29,5	%
davon im Segment MOBILITY	8.457	8.519	7.584	Anzahl
	27,7	28,4	27,2	%
davon im Segment CERTIFICATION	9.920	9.830	9.556	Anzahl
	32,5	32,8	34,2	%
davon im Segment Sonstige	2.982	2.702	2.545	Anzahl
	9,8	9,0	9,1	%
davon < 30 Jahre	4.795	4.821	4.333	Anzahl
	15,7	16,1	15,5	%
davon 30 – 50 Jahre	18.276	17.686	16.449	Anzahl
	59,9	59,0	58,9	%
davon > 50 Jahre	7.455	7.482	7.123	Anzahl
	24,4	24,9	25,5	%

GRI 2-7 ESRS S1-5	Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (befristet bzw. unbefristet)	2025	2024	2023	
unbefristet		26.645	25.909	23.980	Anzahl
davon weiblich		8.350	8.107	7.523	Anzahl
		31,3	31,3	31,4	%
davon männlich		18.294	17.771	16.451	Anzahl
		68,7	68,6	68,6	%
davon nicht angegeben/ divers		1	31	6	Anzahl
		0,0	0,1	0,0	%
davon in der Region EUROPE		19.067	18.930	17.501	Anzahl
		71,6	73,1	73,0	%
davon in der Region ASIA		6.300	5.714	5.318	Anzahl
		23,6	22,1	22,2	%
davon in der Region AMERICAS		1.278	1.265	1.161	Anzahl
		4,8	4,9	4,8	%

GRI/ESRS					Einheit
	befristet	3.881	4.080	3.925	Anzahl
	davon weiblich	1.595	1.673	1.582	Anzahl
		41,1	41,0	40,3	%
	davon männlich	2.286	2.406	2.342	Anzahl
		58,9	59,0	59,7	%
	davon nicht angegeben/ divers	0	1	1	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	%
	davon in der Region EUROPE	1.205	1.408	1.307	Anzahl
		31,1	34,5	33,3	%
	davon in der Region ASIA	2.623	2.623	2.565	Anzahl
		67,6	64,3	65,4	%
	davon in der Region AMERICAS	53	49	53	Anzahl
		1,4	1,2	1,3	%

GRI 2-7	Beschäftigte nach Arbeitsverhältnis (Vollzeit bzw. Teilzeit)	2025	2024	2023	
	Vollzeit	26.513	25.956	24.145	Anzahl
	davon weiblich	7.744	7.553	6.984	Anzahl
		29,2	29,1	28,9	%
	davon männlich	18.768	18.374	17.155	Anzahl
		70,8	70,8	71,0	%
	davon nicht angegeben/ divers	1	29	6	Anzahl
		0,0	0,1	0,0	%
	Teilzeit	4.013	4.033	3.760	Anzahl
	davon weiblich	2.201	2.227	2.120	Anzahl
		54,9	55,2	56,4	%
	davon männlich	1.812	1.803	1.639	Anzahl
		45,2	44,7	43,6	%
	davon nicht angegeben/ divers	0	3	1	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	%

GRI/ESRS					Einheit
GRI 405-2	Gender Pay Gap	2025	2024	2023	
ESRS S1-15	Gesamt	14,0	14,1	15,4	%
	International	15,3	15,0	16,2	%
	Deutschland	12,4	13,2	14,5	%
GRI 2-8	Beschäftigte, die keine Angestellten sind	2025	2024	2023	
ESRS S1-6	Gesamt	6.431	6.993	6.938	Anzahl
		100,0	100,0	100,0	%
GRI 401-1/2-7	Anzahl der Beschäftigten	2025	2024	2023	
	Gesamt	30.526	29.989	27.905	Anzahl
	Gesamt (FTE)	27.974	26.529	25.023	Kapazitäten
	Neu eingetretene Beschäftigte während des Berichtszeitraums, gesamt	4.982	4.709	4.606	Anzahl
		16,3	15,7	16,5	% der Belegschaft
	davon weiblich	1.556	1.640	1.546	Anzahl
		31,2	34,8	33,6	% der Neueintritte
	davon männlich	3.426	3.066	3.052	Anzahl
		68,8	65,1	66,3	% der Neueintritte
	davon nicht angegeben / divers	0	3	8	Anzahl
		0,0	0,1	0,2	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region EUROPE	2.587	2.546	2.560	Anzahl
		51,9	54,1	55,6	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region ASIA	2.188	1.974	1.825	Anzahl
		43,9	41,9	39,6	% der Neueintritte
	davon eingetreten in Region AMERICAS	207	189	221	Anzahl
		4,2	4,0	4,8	% der Neueintritte
	davon < 30 Jahre	1.990	1.933	1.926	Anzahl
		39,9	41,0	41,8	% der Neueintritte
	davon 30 – 50 Jahre	2.482	2.364	2.306	Anzahl
		49,8	50,2	50,1	% der Neueintritte

GRI/ESRS					Einheit
	davon > 50 Jahre	508	412	374	Anzahl
		10,2	8,7	8,1	% der Neueintritte
GRI 401-1 ESRS S1-5	Allgemeine Fluktuation der Beschäftigten während des Berichtszeitraums	2025	2024	2023	
	Gesamt	4.175	3.910	3.465	Anzahl
		13,4	13,0	12,6	%
	weiblich	1.476	1.368	1.096	Anzahl
		35,3	35,0	31,6	%
	männlich	2.699	2.541	2.367	Anzahl
		64,7	65,0	68,3	%
	nicht angegeben/divers	0	1	2	Anzahl
		0,0	0,0	0,1	%
	davon in der Region EUROPE	2.218	1.887	1.986	Anzahl
		53,1	48,3	57,3	%
	davon in der Region ASIA	1.734	1.808	1.289	Anzahl
		41,5	46,2	37,2	%
	davon in der Region AMERICAS	223	215	190	Anzahl
		5,3	5,5	5,5	%
	davon < 30 Jahre	1.312	1.334	1.051	Anzahl
		31,4	34,1	30,3	%
	davon 30 – 50 Jahre	2.010	1.836	1.723	Anzahl
		48,1	47,0	49,7	%
	davon > 50 Jahre	853	740	691	Anzahl
		20,4	18,9	19,9	%
ESRS S1-5	Freiwillige Fluktuation der Beschäftigten während des Berichtszeitraums	2025	2024	2023	
		6,1	7,3	7,5	%

GRI/ESRS					Einheit
GRI 401-3 ESRS S1-14	Elternzeit	2025	2024	2023	
	Beschäftigte in Elternzeit	1.201	1.152	1.192	Anzahl
		3,9	3,8	4,3	%
	davon weiblich	552	573	611	Anzahl
	davon männlich	649	579	581	Anzahl
	Beschäftigte in Teilzeittätigkeit während Elternzeit	223	216	205	Anzahl
	davon weiblich	130	128	127	Anzahl
	davon männlich	93	88	78	Anzahl
	Durchschnittliche Elternzeit-Dauer	4,2	3,9	3,3	Monate
	davon weiblich	11,1	10,4	7,3	Monate
	davon männlich	1,3	1,3	1,4	Monate
	Beschäftigte, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	1.084	999	872	Anzahl
	davon weiblich	393	343	272	Anzahl
	davon männlich	691	656	600	Anzahl
	Rückkehrrate an den Arbeitsplatz	90,3	86,7	73,2	%
	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	1.009	941	810	Anzahl
	davon weiblich	366	314	249	Anzahl
	davon männlich	643	627	561	Anzahl
	Verbleibrate am Arbeitsplatz	93,1	94,2	92,9	%

GRI/ESRS					Einheit
GRI 403-9					
ESRS S1-13	Arbeitsunfälle	2025	2024	2023	
	Gesamt	376	358	201	Anzahl
		6,3	12,1	7,2	TMQ ¹
		1,6	1,4	0,8	Rate ²
	Todesfälle	0	0	0	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	TMQ ¹
		0,0	0,0	0,0	Rate ²
	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	1	0	1	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	TMQ ¹
		0,0	0,0	0,0	Rate ²
	Arbeitsbedingte dokumentierte Verletzungen	179	143	142	Anzahl
		5,9	4,7	5,1	TMQ ¹
		0,7	0,6	0,6	Rate ²
	Ausfalltage ³	5.111	2.912		Tage
	Anzahl der gearbeiteten Stunden	52.327.624	51.311.245	47.838.270	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.

3. Kennzahl 2023 noch nicht erhoben.

GRI/ESRS					
GRI 404-1					
ESRS S1-12	Schulung und Weiterbildung	2025	2024	2023	
	Aus- und Weiterbildungstage, insgesamt	129.300	129.200	131.000	Tage
	Durchschnittliche Aus- und Weiterbildung	33,9	34,5	38,0	je Beschäftigte in Stunden
	davon entfallen auf weiblich	20,0	20,6	21,5	je Beschäftigte in Stunden
	davon entfallen auf männlich	32,9	31,0	31,5	je Beschäftigte in Stunden
	davon entfallen auf nicht angegeben / divers ¹	–	1,7	1,5	je Beschäftigte in Stunden
	Nicht zuordenbare Aus- und Weiterbildungsstunden	158.825	208.930	260.483	Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Administration	15,5	12,9	14,1	je Beschäftigte in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktion	29,1	27,4	33,0	je Beschäftigte in Stunden

GRI/ESRS				Einheit	
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktionsunterstützung	30,4	12,9	10,9	je Beschäftigte in Stunden
	davon mit Anstellungsverhältnis Vertrieb	15,4	11,5	11,0	je Beschäftigte in Stunden
	Aus- und Weiterbildungsstunden nicht zugeordnet	254.284	435.460	357.422	Stunden

1 Die Angabe wird ab fünf Personen separat berichtet.

GRI 205-2	Schulungen nach Art	2025	2024	2023	
	Compliance-Schulung	98,2	98,9	99,5	Teilnehmerquote in %
	Qualitätsmanagementschulung ¹	97,7	-	99,4	Teilnehmerquote in %
	Nachhaltigkeitsschulung ¹	98,0	99,0	-	Teilnehmerquote in %
GRI 403-5	Arbeitssicherheitsschulung ²	99,7	99,9	100,0	Teilnehmerquote in %
	IT-Sicherheitsschulung	97,8	99,1	99,4	Teilnehmerquote in %
	Datenschutzschulung ¹	98,0	99,4	-	Teilnehmerquote in %

1 Schulung findet im Zweijahresrhythmus statt. Im Berichtsjahr wurde der Schulungszyklus vereinheitlicht.

2 In Deutschland.

GRI 404-3 ESRS S1-12	Beschäftigte, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung erhalten	2025	2024	2023	
	Beurteilung erhalten	25.242	23.371	18.205	Anzahl
		82,7	77,9	65,2	%
	davon weiblich	7.853	7.444	6.207	Anzahl
		31,1	31,9	34,1	%
	davon männlich	16.154	14.889	11.997	Anzahl
		64,0	63,7	65,9	%
	davon nicht angegeben / divers	1	2	1	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	%
	Beurteilungen nicht zugeordnet	1.234	1.036	0	Anzahl
		4,9	4,4	0,0	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Administration	4.351	4.209	3.554	Anzahl
		18,5	18,0	19,5	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktion	11.901	11.297	10.033	Anzahl
		50,7	48,3	55,1	%

GRI/ESRS					Einheit
	davon mit Anstellungsverhältnis Produktionsunterstützung	2.902	2.928	2.736	Anzahl
		12,4	12,5	15,0	%
	davon mit Anstellungsverhältnis Vertrieb	900	939	763	Anzahl
		3,8	4,0	4,2	%
	Beurteilungen nicht zugeordnet	3.427	3.998	1.119	Anzahl
		14,6	17,1	6,1	%

GRI 405-1 ESRS S1-9	Führungskräfte	2025	2024	2023	
	Gesamt	3.309	3.096	2.947	Anzahl
	davon weiblich	892	831	764	Anzahl
		27,0	26,8	25,9	%
	davon männlich	2.417	2.265	2.183	Anzahl
		73,0	73,2	74,1	%
	davon nicht angegeben/divers	0	0	0	Anzahl
		0,0	0,0	0,0	%
	davon < 30 Jahre	50	51	48	Anzahl
		1,5	1,6	1,6	%
	davon 30 – 50 Jahre	2.324	2.138	2.022	Anzahl
		70,2	69,1	68,6	%
	davon > 50 Jahre	935	907	877	Anzahl
		28,3	29,3	29,8	%

Compliance

	Trust Channel Meldungen	2025	2024	2023	
	Eingegangene Hinweise	152	110	83	Anzahl
	Eingegangene Anfragen	10	5	17	Anzahl

GRI/ESRS					Einheit
Nachhaltigkeit in der Lieferkette					
	Nachhaltige Beschaffung	2025	2024	2023	
GRI 308-1/414-1	Neue Lieferanten, die eine Prüfung bezüglich Umweltstandards und sozialer Kriterien durchlaufen haben	17,0	27,0	28,0	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die die Charta der nachhaltigen Beschaffung oder den Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben	93,0	95,9	83,6	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers) mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten	92,0	96,9	83,8	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die eine ESG-Bewertung (z. B. Fragebogen) durchlaufen haben	16,0	14,1	13,2	%
	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit von TÜV SÜD erhalten haben	12,0	3,8	2,0	%
GRI 308-1/414-2	Angesprochene Lieferanten (Targeted Suppliers), die eine Risikoprüfung bzgl. Menschenrechtsverletzungen und Einhaltung von Umweltstandards durchlaufen	100,0	100,0	100,0	%
GRI 308-2/414-2	Auditierte / geprüfte Lieferanten, die Korrekturmaßnahmen oder Kapazitätenaufbau durchführen	10,0	4,9	3,3	%

Übersicht der Interessenverbände

GRI 2-28 | GRI 415/3-3

Ausgewählte Mitgliedschaften in Verbänden sowie Initiativen und Gremien zur Normung

≡ 29

CATENA-X	Catena-X ist eine Initiative zur Schaffung einer digitalen Datenplattform für die Automobilindustrie. Die Initiative wurde von deutschen Automobilherstellern, Zulieferern und Technologieunternehmen ins Leben gerufen, um die Zusammenarbeit entlang der automobilen Wertschöpfungskette zu verbessern und die Digitalisierung und Nachhaltigkeit in der Branche voranzutreiben. TÜV SÜD leitet dabei verschiedene Arbeitsgruppen, unter anderem die des Digitalen Produktpasses als Grundlage für die Umsetzung der neuen EU-Batterierichtlinie.
CEN / CENELEC JTC 1 (European Committee for Standardization / European Committee for Electrotechnical Standardization)	CEN und CENELEC sind zwei internationale Nichtregierungsorganisationen, an deren Arbeit eine Vielzahl unterschiedlicher Interessengruppen beteiligt ist. Das gemeinsame Komitee für Konformitätsbewertung (JTC 1) übernimmt die internationalen Normen zur Anwendung im europäischen Rechtsrahmen und Binnenmarkt.
Charter of Trust	Die Charter of Trust hat sich zum Ziel gesetzt, die demokratischen und wirtschaftlichen Werte vor Cyber- und hybriden Bedrohungen zu schützen. In dieser Charta legen die unterzeichnenden Partner die wichtigsten Grundsätze dar, die wir für die Schaffung einer neuen Charta des Vertrauens zwischen Gesellschaft, Politik, Geschäftspartnern und Kunden für wesentlich halten.
CIECA (International Commission for Driver Testing)	Die CIECA ist die internationale Kommission zur Weiterentwicklung von Fahrerlaubnis-Prüfsystemen. Heute hat die CIECA 65 Mitglieder in 38 Ländern weltweit. Ihr Ziel ist es, die Fahrnormen zu verbessern, zur Verkehrserziehung beizutragen, die Straßenverkehrssicherheit zu erhöhen, die Umwelt zu schützen und die Mobilität des privaten und gewerblichen Straßengüter- und -personenverkehrs zu erleichtern.
CITA (International Motor Vehicle Inspection Committee)	CITA ist ein internationaler Zusammenschluss für Behörden und behördlich zugelassene Unternehmen im Bereich der Fahrzeugkonformität und verfolgt das Ziel, mit unabhängigen Prüfungen sicherzustellen, dass Fahrzeuge über den gesamten Lebenszyklus die Sicherheits- und Umweltvorschriften einhalten.
DIN (Deutsches Institut für Normung)	Das Deutsche Institut für Normung e. V. steht für Normung und Standardisierung in Deutschland. Gemeinsam mit Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlicher Hand und Zivilgesellschaft trägt das DIN wesentlich dazu bei, dass sich neue Technologien, Produkte und Verfahren am Markt und in der Gesellschaft etablieren. TÜV SÜD bringt sein Fachwissen in unterschiedlichsten Normengremien ein, insbesondere in den Spiegelgremien, von denen aus die Entsendung der Experten in die internationale Normungsarbeit erfolgt.
ETICS (MCCB) European Testing, Inspection and Certification System	Die Hauptaufgabe des European Testing, Inspection and Certification System besteht darin, den Zugang zum europäischen Markt für Produkte zu erleichtern, die von unabhängigen dritten Organisationen zertifiziert wurden. So wird die Sicherheit und Qualität von Produkten, Verfahren und Ausrüstungen für die Verbraucher gewährleistet.
EUROLAB Deutschland	EUROLAB ist eine gemeinnützige Organisation, der 25 nationale Verbände innerhalb und außerhalb Europas mit mehr als 3.000 Konformitätsbewertungsstellen und über 9.000 akkreditierte Laboratorien angehören.
IAMTS (International Alliance for Mobility Testing and Standardization)	Die internationale Allianz tritt an, um global standardisierte Testmethoden und einheitliche, anerkannte Standards rund um das automatisierte Fahren zu entwickeln und zu harmonisieren. Ziel ist der Aufbau eines internationalen Portfolios an Testumgebungen für Smart Mobility mit den höchsten Qualitätsstandards, um so die Entwicklung und Markteinführung automatisierter Mobilität effektiv zu unterstützen. TÜV SÜD ist Mitbegründer des IAMTS. Der Global Head of Automotive von TÜV SÜD ist Aufsichtsratsvorsitzender der IAMTS und auch der Geschäftsführer wird von TÜV SÜD gestellt.

IECEE (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.
IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers)	Das IEEE ist eine weltweit führende internationale Organisation, die sich der Förderung und Standardisierung von Technologien und Innovationen widmet. TÜV SÜD leitet eine Initiative zur Schaffung eines standardisierten Rahmens für die ganzheitliche Bewertung nachhaltiger Mobilitätssysteme.
IEEE SA (Institute of Electrical and Electronics Engineers Standards Association)	Die Institute of Electrical and Electronics Engineers Standards Association (IEEE SA) ist eine operative Einheit innerhalb des IEEE, die globale Standards in einem breiten Spektrum von Branchen entwickelt, darunter Strom und Energie sowie Systeme der Künstlichen Intelligenz. IEEE SA bietet eine neutrale Plattform, auf der technische Experten aus der ganzen Welt sich an der Entwicklung von IEEE-Standards für technologische Innovationen beteiligen. TÜV SÜD ist strategischer Kooperationspartner und unterstützt bei der Erstellung von Standards, Trainings- und Zertifizierungsangeboten rund um KI.
ISO (International Organization for Standardization)	Die International Organization for Standardization ist eine unabhängige, nichtstaatliche internationale Organisation, der 167 nationale Normungsorganisationen angehören. Die ISO widmet sich der Aufgabe, über Experten freiwillige, konsensbasierte, marktrelevante internationale Normen zu entwickeln, die gleichzeitig Innovationen fördern und Lösungen für globale Herausforderungen bieten. TÜV SÜD beteiligt sich aktiv u. a. in Gremien zum Umweltmanagement und zur Kreislaufwirtschaft.
ISO/CASCO-Komitee (ISO Committee for conformity assessment)	Dieses Komitee entwickelt CASCO-Richtlinien und veröffentlicht Normen zur Konformitätsbewertung. In verschiedenen Projekten werden die Anwendungen z. B. auf Kreislaufwirtschaft oder Nachhaltigkeit untersucht. TÜV SÜD trägt durch eine engagierte Mitgliedschaft im ISO/CASCO zur internationalen Entwicklung und Definition von Standards in der ISO bei.
Münchner Netzwerk Human Rights Compliance	Mit dem Inkrafttreten des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) hat der Konzernbereich Recht, Compliance & Versicherungen der TÜV SÜD AG mit Partnern das „Münchner Netzwerk Human Rights Compliance“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, einen Beitrag zur Umsetzung des LkSG zu leisten und ein Forum zum Austausch für CSR- und Menschenrechtsbeauftragte sowie Compliance Officer und Syndikusrechtsanwälte von Unternehmen in und um München zu schaffen.
TIC Council	Das TIC Council ist ein internationaler gemeinnütziger Verband (AISBL) mit über 100 Mitgliedsunternehmen, zu dem sich Unternehmen der Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsbranche aus 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 Innovationen zu behindern oder die Industrie unnötig zu belasten. TÜV SÜD beteiligt sich aktiv in den Gremien und Veranstaltungen des Verbandes, u. a. in den Bereichen ESG und Industrial Life Cycle sowie zu ethischen und rechtlichen Fragen.
TÜV Markenverbund	Die Marke „TÜV“ gehört zu den bekanntesten Marken in Deutschland. Sie verkörpert Sicherheit, Zuverlässigkeit und Neutralität. Der TÜV Markenverbund e. V. unterstützt seine Mitglieder bei der Wahrnehmung ihrer Rechte an der Marke „TÜV“.
TÜV-Verband (Verband der TÜV e. V.)	Der TÜV-Verband ist der Zusammenschluss der TÜV-Gesellschaften und organisiert den technisch-wissenschaftlichen Erfahrungsaustausch zur Wahrung der Sicherheit durch das Schaffen sicherer Rahmenbedingungen für den technischen Wandel. Darüber hinaus vertritt er die politischen und fachlichen Interessen gegenüber Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Öffentlichkeit auf nationaler Ebene. TÜV SÜD beteiligt sich u. a. in Gremien zu ökologischen oder sozialen Standards sowie zum Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung.
Weltwirtschaftsforum (WEF)	Das Weltwirtschaftsforum ist eine internationale Organisation, die sich für die Verbesserung der globalen Zusammenarbeit und der 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 und Steuern

stefan.lemberg@tuvsud.com

Mitwirkung

Konzernbereiche Global Sales, Marketing & Communications; Rechnungs-, Finanzwesen & Steuern; Recht, Compliance & Versicherungen; Strategie & Innovation; Technische Compliance & Qualitätsmanagement; Corporate Sustainability Office; People 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 2. Juli 2026