

Unternehmensbericht 2021

Nachhaltigkeitsbericht

Seite 2–41

Finanzbericht

Seite 42–75

Über diesen Bericht

Seite 79–80

GRI-Index

Seite 81–88

TÜV Rheinland Organisation

Seite 89–91



Nachhaltigkeits- bericht

Aufbruch in eine neue Dimension	4 – 10
People	11 – 23
Planet	24 – 30
Profession	31 – 41

Hinweis: Innerhalb unserer Publikationen setzen wir auf eine gendergerechte Sprache. Für einen gleichbleibend hohen Lesefluss verzichten wir auf das Gendersternchen und verwenden wo immer möglich eine neutrale Sprache, um alle Geschlechter zu adressieren.

Lieber Leserinnen, liebe Leser,



»Im Jahr 2022 feiert TÜV Rheinland sein 150-jähriges Jubiläum – ein historisches Datum. Dabei ist unser Gründungsauftrag von 1872 nach wie vor aktuell: Wir begleiten den technischen Fortschritt als unabhängige Instanz mit Prüfungen, Zertifizierungen, Beratungen und Schulungen. Damals wie heute setzt TÜV Rheinland seine Expertise und Erfahrung ein, um Anlagen, Produkte und Prozesse im

Interesse von Mensch und Umwelt sicherer zu machen. Klimaschutz und nachhaltiges Wirtschaften sind die bestimmenden Themen der kommenden Jahre und entscheiden über die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Wir unterstützen mit unseren Dienstleistungen den Umbau zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig richten wir auch unsere Geschäftsaktivitäten an sozialen und ökologischen Standards aus. Im vergangenen Jahr haben wir die neue Nachhaltigkeitsstrategie auf den Weg gebracht und mit der Festlegung von zehn wesentlichen Handlungsfeldern noch stärker in der Organisation verankert. Wir haben für unsere Nachhaltigkeitsziele einen konkreten Fahrplan bis 2025 aufgestellt und sie mit auditierbaren Kennzahlen hinterlegt. Damit untermauern wir zugleich unser Bekenntnis zum UN Global Compact und kommen der Verpflichtung nach, die zugrunde liegenden zehn Prinzipien in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur und das Tagesgeschäft zu integrieren. Im vorliegenden Bericht können Sie sich ein Bild davon machen, welche konkreten Fortschritte wir im Einzelnen erreicht haben.«

Dr.-Ing. Michael Fübi,

Vorsitzender des Vorstands der TÜV Rheinland AG

Aufbruch in eine neue Dimension

Wir sind überzeugt: Nur im umfassenden Sinne ökologisch und sozial handelnde Unternehmen sind auf lange Sicht erfolgreich. Mit unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie rücken wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in den Fokus. So können wir unseren Beitrag zum Wandel leisten und Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft zum Positiven verändern.

Das Leben sicherer machen – mit diesem Anspruch ist TÜV Rheinland vor nunmehr 150 Jahren angetreten. Menschen, Sachwerte und Umwelt vor möglichen technischen Risiken zu bewahren, das ist bis heute unsere Mission und unser gesellschaftlicher Auftrag. Bei unserer täglichen Arbeit orientieren wir uns an Werten, die in unserem Leitbild verankert sind: Integrität, Kundenorientierung, Exzellenz, Leistungsorientierung und Agilität. Wir übernehmen Verantwortung für die Qualität und Integrität unserer Dienstleistungen und stellen uns der Herausforderung, den technologischen Wandel im Einklang mit ökologischen und sozialen Belangen voranzutreiben. So leisten wir unseren Beitrag zu einer Zukunft, die den Anforderungen von Mensch und Umwelt gerecht wird.



Dr. Achim Ernst
Global Officer Corporate Development

»Trends kommen und gehen. In seiner 150-jährigen Historie hat TÜV Rheinland

viele Veränderungszyklen durchlebt. Nachhaltigkeit aber ist kein Trend, sondern schon sehr lange Basis unserer Geschäftstätigkeit. Auch zukünftig werden wir uns stark am Leitbild der Nachhaltigkeit orientieren. Dafür steht unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie.«

WERTEORIENTIERTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Mit unserem Engagement im UN Global Compact untermauern wir diesen Anspruch. Seit der Unterzeichnung im Jahr 2006 bekennen wir uns dazu, unsere Strategien und Aktivitäten an allgemein gültigen Prinzipien verantwortungsvoller Unternehmensführung auszurichten. Des Weiteren haben wir uns der Charta der Vielfalt verpflichtet, einer Initiative, die sich für Anerkennung, Wertschätzung und Vielfalt in der Arbeitswelt einsetzt, und wollen durch unser Handeln einen Beitrag zum Erreichen der Ziele nachhaltiger Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) leisten. Im vorangegangenen Strategiezyklus 2013/2014 bis 2020 haben wir bereits wichtige Etappenziele auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit erreicht, darunter die internationale Besetzung unserer Konzernführung, die signifikante Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und die deutliche Senkung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen. Die konkreten Maßnahmen und Fortschritte unseres Engagements sind im Nachhaltigkeitsbericht 2020 detailliert dokumentiert.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2025

Ein dynamischer Prozess: Wir setzen uns kontinuierlich mit den drängenden gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen, den Ansprüchen unserer Stakeholder sowie den veränderten regulatorischen Vorgaben auseinander. Dies spiegelt unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie wider, die unsere Ambitionen und Ziele für den Zeitraum 2021–2025 zusammenfasst. Mit Blick auf die stetige Entwicklung des gesellschaftlichen Umfelds sowie veränderte Anforderungen, u. a. durch das sog. Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz in Deutschland und die Corporate Sustainability Reporting Directive der EU, erwarten wir auch künftig unsere strategischen Leitlinien anzupassen und nachzujustieren.

ANALYSE DER WESENTLICHEN THEMEN

Basierend auf einem umfangreichen Katalog aktueller



Stakeholder

Als Stakeholder bezeichnen wir alle Personen, Unternehmen und Institutionen, mit denen wir im Zuge unserer Leistungserbringung unmittelbar in Beziehung treten, aber auch diejenigen, die indirekt von unserem unternehmerischen Handeln betroffen sind. Es ist uns ein besonderes

Grundlage für das Schaubild: Stakeholderbefragung 2013, Analyse der Interested Parties nach ISO 9001:2015.

Anliegen, unseren Stakeholdern ein klares Bild davon zu vermitteln, wer wir sind, wie wir arbeiten, was wir prüfen und wer unsere Arbeit kontrolliert. Wir nutzen ein breites Spektrum an Instrumenten und Kanälen, um uns regelmäßig mit unseren Stakeholdern auszutauschen.

Nachhaltigkeitsthemen und unseren Verpflichtungen aus den Stakeholder-Initiativen haben wir im Vorfeld eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Wir haben den Katalog der möglichen wesentlichen Themen durch unsere relevanten Anspruchsgruppen, darunter Kunden, Geschäftspartner, Wettbewerber, NGOs, Vertreter von Verbänden und Medien sowie Mitarbeitende bewerten lassen. Mittels einer breit angelegten, weltweiten Onlinebefragung wurde ermittelt, wie wichtig die einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte aus der jeweiligen Stakeholder-Perspektive sind und welche Auswirkungen die Geschäftstätigkeit von TÜV Rheinland auf diese Aspekte hat. Die mehr als 1.500 Rückmeldungen und Bewertungen haben wir im Detail analysiert und einer Gewichtung unterzogen, um ein Ungleichgewicht bei den Response-Raten innerhalb der Stakeholder-Gruppen auszugleichen und die unterschiedliche Relevanz der Anspruchsgruppen für TÜV Rheinland zu berücksichtigen. Mit unseren Key-Stakeholdern – Kunden, Businesspartnern, Wettbewerbern und Mitarbeitenden – haben wir darüber hinaus vertiefende Interviews geführt und in einer gesonderten Befragung auch den erweiterten Managementkreis einbezogen.

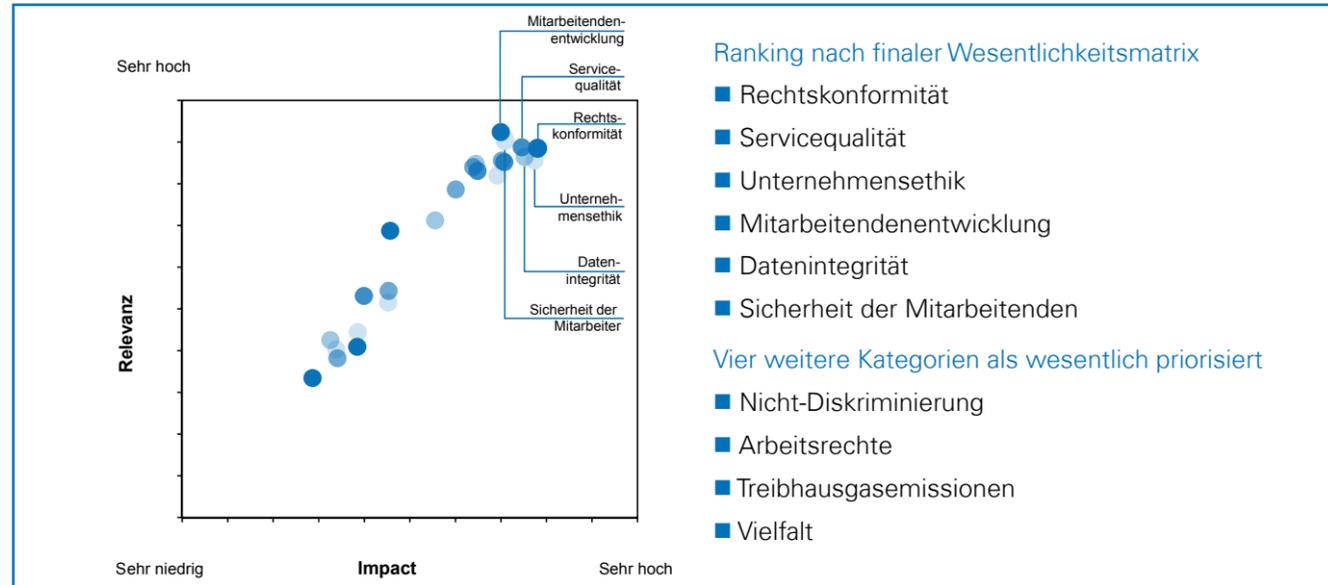
AUSRICHTUNG AUF ZEHN NACHHALTIGKEITS-KATEGORIEN

Als besonders relevant für TÜV Rheinland bewerteten unsere Stakeholder die Themen Servicequalität, Compliance, Unternehmensethik, Datenintegrität, Personalentwicklung sowie sichere Arbeitsbedingungen. Ergänzt um die Kategorien Antidiskriminierung, Arbeitsrechte, Vielfalt und Klimaschutz, die sich aus unseren Werten und dem Anspruch als Mitglied im UN Global Compact und im TIC Council sowie als Unterzeichner der Charta der Vielfalt ergeben, erhalten wir unser neues Gesamtbild der wesentlichen Kategorien der Nachhaltigkeit für TÜV Rheinland, das wir gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) an das Nachhaltigkeitsreporting in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst haben. Diese Kategorien bilden die Grundpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie 2025.

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Verantwortlich für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist der Bereich Corporate Development von TÜV Rheinland mit dem Global Officer Corporate Development an der Spitze. Dieser stimmt sich eng mit dem CEO,

Die TÜV Rheinland-Wesentlichkeitsmatrix und wesentliche Kategorien



dem Executive Board sowie dem erweiterten Managementkreis ab. Ende 2020 wurde die neue globale Nachhaltigkeitsstrategie für 2021–2025 vom Vorstand beschlossen. Der Global Officer Corporate Development begleitet auch die Umsetzung der Strategie im Konzern und berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Für das Monitoring, die Steuerung und das Reporting der nachhaltigkeitsrelevanten Projekte, Maßnahmen und Kennziffern in den einzelnen Kategorien sind die jeweils verantwortlichen Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter als Category Owner zuständig. Im Berichtsjahr wurde darüber hinaus ein Steering Committee berufen, das die Implementierung der Strategie in Abstimmung mit dem Vorstand konsequent vorantreiben soll. Dem Gremium gehören neben dem Global Officer Corporate Development die Category Owner sowie die Global Officer Finance & Accounting und Communications an. Das Steering Committee wird sich im ersten Quartal 2022 erstmalig zusammenfinden und die Arbeit aufnehmen.

KONKRETE ZIELMARKEN

Anfang 2021 wurden für jede der zehn Kategorien auf der Grundlage der Stakeholderbefragung die Themenfelder definiert, die die Strategie auf konkrete Handlungsfelder ausrichtet. Die einzelnen Kategorien haben wir analog zum Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit den Dimensionen People, Planet, Profession zugeordnet. Damit bekräftigen

wir unsere Ambition, zur Lösung der ökologischen und sozialen Herausforderungen beizutragen und unsere Wertschöpfung nachhaltig zu gestalten. Was wir bis 2025 erreichen wollen, haben wir anhand entsprechender Kennzahlen und Messgrößen mit konkreten Zielmarken hinterlegt.

- Dimension People:** Wir übernehmen Verantwortung für die Menschen, mit denen wir in Beziehung stehen. Wir haben ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Förderung und Entwicklung unserer Mitarbeitenden geschnürt. Essenziell ist für uns ein Arbeitsumfeld, in dem wir vertrauensvoll und kooperativ zusammenarbeiten, Fairness und Vielfalt wertschätzen und Sorge tragen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten.
- Dimension Planet:** Wir übernehmen Verantwortung für die Umwelt, in der wir aktiv sind. Um unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern, haben wir unsere Klimaschutzziele geschärft und erweitert. So richten wir unsere CO₂-Minderungsziele am 1,5-Grad-Ziel aus.
- Dimension Profession:** Wir übernehmen Verantwortung für die Dienstleistungen, die wir erbringen. Wir richten unser gesamtes Businesshandeln nach hohen Qualitätsstandards aus und tragen damit den Erwartungen unserer Stakeholder Rechnung. Im Berichtsjahr haben

Nachhaltigkeitsstrategie 2025

People

- Nicht-Diskriminierung:** Wertschätzung aller Mitarbeitenden. Diskriminierung entgegenstehen.
- Sicherheit der Mitarbeitenden:** Erhalt eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes. Reduktion arbeitsbedingter Verletzungen.
- Mitarbeitendenentwicklung:** Lebenslanges Lernen fördern – weltweit Mitarbeitende entwickeln und halten. Zugang zu Qualifizierungen ermöglichen.
- Vielfalt:** Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen sowie Führungspositionen hauptsächlich lokal besetzen.
- Arbeitsrechte:** Existenzsichernde Löhne zahlen in allen Ländern, in denen TÜV Rheinland vertreten ist. Lohngleichheit erreichen über die Geschlechter hinweg.

Planet

- Treibhausgasemissionen:** Reduktion der CO₂-Emissionen ausgerichtet am 1,5-Grad-Ziel.

Profession

- Servicequalität:** Fehler- und Beschwerderaten reduzieren. Pünktlichkeit verbessern.
- Datenintegrität:** Sicherstellung des Schutzes personenbezogener Daten und bei der Datenübermittlung an Dritte. Durchführen von Datenschutzaudits.
- Unternehmensethik:** Unternehmenswerte leben und Mitarbeitende zu Compliance schulen.
- Rechtskonformität:** Lokales Recht und Vorgaben einhalten und Verstöße reduzieren.

4 HOCHWERTIGE BILDUNG

5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWECHSEL

10 MENSCHEN UNGLEICHHEITEN

17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

12 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

12 HOCHWERTIGE BILDUNG

10 MENSCHEN UNGLEICHHEITEN

17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

wir zahlreiche Programme und Prozesse etabliert, um die Servicequalität messbar verbessern zu können, das Datenschutzniveau zu erhöhen sowie den Anforderungen an die Compliance und Unternehmensethik nachzukommen.

Über die detaillierten Zielwerte und Fortschritte berichten wir in den einzelnen Kapiteln zu den jeweiligen Kategorien. Durch diese strukturierte Vorgehensweise wollen wir die zentralen Nachhaltigkeitsaspekte noch tiefer im Business und in der Organisation verankern. Gleichzeitig leisten wir einen Beitrag zur Erreichung der globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung, der Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen. Insbesondere Unternehmen sind aufgerufen, ihr Know-how und Potenzial zu nutzen, um die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung zu meistern. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie zahlen wir insbesondere auf die Ziele hochwertige Bildung (4), Gleichstellung der Geschlechter (5), menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (8), weniger Ungleichheiten (10), nachhaltige/r Konsum und Produktion (12), Maßnahmen zum Klimaschutz (13) sowie Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (16) ein und bilden im Sinne des Ziels 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele.

17 ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



Die Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) ist ein globaler Plan zur Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands und zum

Schutz unseres Planeten. Seit 2016 arbeiten alle Länder daran, diese gemeinsame Vision zur Bekämpfung der Armut und zur Reduzierung von Ungleichheiten in nationale Entwicklungspläne zu überführen, welche Hand in Hand gehen müssen mit Strategien zur Verbesserung der Gesundheit und Bildung und Stärkung wirtschaftlicher Entwicklung – alles während der Klimawandel bekämpft und Ozeane und Wälder geschützt werden. Unternehmen haben hieran einen wichtigen Anteil.

GOLDSTATUS BEIM ECOVADIS-RATING ERREICHT

Wie in den Vorjahren haben wir unsere Nachhaltigkeitsleistung auch im Berichtsjahr von der unabhängigen Ratingagentur EcoVadis überprüfen lassen. Die Bewertung basiert auf internationalen CSR-Standards wie den Leitlinien der Global Reporting Initiative, der ILO sowie der ISO 26000 und umfasst die Bereiche Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Nach Silber im Jahr 2020 haben wir in 2021 erstmals den Goldstatus erreicht – eine Auszeichnung, die unsere strategische Ausrichtung bestätigt und zugleich Maßstab für unsere kontinuierliche Weiterentwicklung ist. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Score unseres EcoVadis-Ratings kontinuierlich zu verbessern und den Goldstatus zu sichern.

GEMEINSAM IN EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

Die Transformation hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft lässt sich in einer global vernetzten Welt nur im Schulterschluss mit anderen gesellschaftlichen Akteuren erreichen. Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern und engagieren uns in globalen CSR-Initiativen und -Netzwerken. Im Dialog mit den verschiedenen Interessengruppen bringen wir unsere Ideen ein und erhalten zugleich wertvolle Impulse für die nachhaltige Weiterentwicklung von TÜV Rheinland. Dies steht im Einklang mit dem SDG 17, das mehr gemeinsame Anstrengungen und neu belebte Partnerschaften zur Erreichung der Sustainable Development Goals einfordert.

UN Global Compact Deutschland: Als Mitglied im UN Global Compact Deutschland (auch bekannt als das Deutsche Global Compact Netzwerk – DGCN) haben wir auch im Berichtsjahr gemeinsam mit Vertretern aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und öffentlichem Sektor an Strategien und Lösungen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele gearbeitet. Für TÜV Rheinland ist Katharina Riese, Senior Managerin CSR & Nachhaltigkeit, im Stiftungsbeirat des DGCN vertreten. Im Herbst 2021 wurde Katharina Riese außerdem für weitere zwei Jahre als beratendes Mitglied im Lenkungskreis bestätigt. In dieser Funktion hat unsere Kollegin 2021 mit weiteren Lenkungskreismitgliedern zum einen die Themenpatenschaft für die Sustainable Development Goals übernommen und zum anderen ihr Engagement im Bereich Korruptionsprävention fortgeführt. Darüber hinaus wurden die Aktivitäten rund um das Thema Integrität ausgeweitet. Um sich über Strategien und Best Practices auszutauschen, hat der UN Global Compact Deutschland gemeinsam mit der Allianz für Integrität eine Arbeitsgruppe zum Thema initiiert, in der sich auch TÜV Rheinland engagiert.

INTERNATIONALER TÜV RHEINLAND GLOBAL COMPACT AWARD 2021

Als Ausdruck des Bekenntnisses von TÜV Rheinland zum UN Global Compact gehört neben der Arbeit im Lenkungskreis des deutschen Netzwerks die Verleihung des Internationalen TÜV Rheinland Global Compact Awards. Dieser wird seit 2008 von der TÜV Rheinland Stiftung vergeben, deren Stifter der TÜV Rheinland Berlin Brandenburg Pfalz e. V. ist. Der Preis ehrt herausragende Persönlichkeiten, die mit ihrer Arbeit die Ziele des Global Compact unterstützen. Im Berichtsjahr ging die Auszeichnung an den Bergsteiger Reinhold Messner für dessen Lebenswerk. Der Südtiroler setzt sich seit Jahrzehnten für einen nachhaltigen Umgang mit den Naturräumen und Bergvölkern dieser Erde ein. Reinhold Messner ist der fünfte Preisträger des Internationalen TÜV Rheinland Global Compact Awards. Der alle drei Jahre verliehene Preis ging zuvor an Dr. Auma Obama wegen ihrer Verdienste um benachteiligte Kinder und Jugendliche in Afrika. Zu den Preisträgerinnen und Preisträgern zählen ferner Edda Müller als frühere Vorsitzende von Transparency International Deutschland, der Unternehmer Dr. Michael Otto sowie der ehemalige Politiker Volker Hauff.

Global Reporting Initiative (GRI): Die Multi-Stakeholder-Initiative bietet international anerkannte Indikatoren und Leitfäden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Als beratendes Gremium trägt das international besetzte Stakeholder Council wesentlich zur Weiterentwicklung der Richtlinien bei. Für TÜV Rheinland ist Fallight Xu, CSR-Experte in der Region China, im Stakeholder Council vertreten.

Weitergehendes Engagement: Wir bringen uns darüber hinaus in weiteren Arbeitsgruppen und Gremien ein. So ist TÜV Rheinland Mitglied im Technical Advisory Board der Expert Group on Environmental Footprint der Europäischen Kommission sowie in der Virtual Technical Advisory Group (VTAG) zu ESG-Standards der International Organization for Standardization (ISO). Uns vertritt in beiden Arbeitsgruppen Rakesh Vazirani, Head of Sustainability Services, Business Stream Products.

INTENSIVER BRANCHENDIALOG

Die Perspektive erweitern, Trends erkennen, Zukunftschancen nutzen: Wichtige Anregungen für die nachhaltige Weiterentwicklung erhalten wir auch im fachlichen Austausch innerhalb der Branche. Durch die Mitgliedschaft in verschiedenen Organisationen und Institutionen verständigen wir uns auf gemeinsame Leitlinien, bündeln unsere Interessen und bringen unsere Stimme ein, um das wirtschafts- und gesellschaftspolitische Umfeld mitzugestalten.

TIC Council: Der Weltverband der Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsbranche ist 2018 aus dem Zusammenschluss der internationalen Branchenverbände IFIA und CEOC hervorgegangen. Die rund 90 Mitgliedsunternehmen mit mehr als 300.000 Mitarbeitenden in über 160 Ländern bekennen sich zu einer nachhaltigen Unternehmensführung. Präsident des Weltverbandes mit Sitz in Brüssel ist Dr. Michael Fübi, Vorstandsvorsitzender von TÜV Rheinland.

ISEAL Alliance: Die International Social and Environmental Accreditation and Labeling Alliance (ISEAL Alliance) hat



Katharina Riese
Senior Managerin CSR & Nachhaltigkeit

»Nachhaltige Entwicklung kann nicht allein von einem gesellschaftlichen Akteur erreicht

werden. Viele Unternehmen gehen erste Schritte, andere haben schon eine Lernkurve hinter sich. Gemeinsam Lösungen erarbeiten, mit unterschiedlichen Akteuren kooperieren, Wissen und Erfahrungen teilen – diese Chance eröffnen das Multi-Stakeholder-Netzwerk UN Global Compact Deutschland und die Arbeit im Lenkungskreis.«

sich zum Ziel gesetzt, global verbindliche Nachhaltigkeitsrichtlinien zu entwickeln. Seit 2020 ist der TÜV Rheinland CSR-Experte für die Region China, Fallight Xu, Mitglied im ISEAL Technical Committee. Darüber hinaus ist Fallight Xu im Lenkungskreis für die Überarbeitung und Freigabe der ISEAL-Leitlinien vertreten.

TÜV-Verband: Der TÜV-Verband ist die Dachorganisation der deutschen TÜV-Unternehmen. Er vertritt die Interessen der TÜV-Unternehmen und der übrigen Verbandsmitglieder in Berlin und Brüssel gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Mitglied im Präsidium ist der TÜV Rheinland-Vorstandsvorsitzende Dr. Michael Fübi.

TÜV Markenverbund: Die Marke „TÜV“ gehört zu den bekanntesten Marken in Deutschland. Sie steht für Sicherheit, Zuverlässigkeit und Qualität. Um den Wert und die Reputation der Marke zu schützen und zu erhalten, haben sich die deutschen Technischen Überwachungsvereine 2010 im TÜV Markenverbund zusammengeschlossen. Ralf Scheller, Vorstandsmitglied von TÜV Rheinland, ist auch im Berichtsjahr 2021 zweiter Vorsitzender dieses Verbunds.

People



Der Mensch im Mittelpunkt: TÜV Rheinland lebt von der Expertise und dem Engagement seiner mehr als 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir übernehmen Verantwortung für alle, die rund um den Globus für unser Unternehmen arbeiten, und beziehen dabei zunehmend auch die Wertschöpfungsketten mit ein. Sicherheit und faire Chancen, Talentförderung und lebenslanges Lernen, eine vielfältige, weltoffene Unternehmenskultur: Unsere Aktivitäten in diesen Bereichen tragen zu einer nachhaltig erfolgreichen Geschäftsentwicklung bei – und unter-

stützen zugleich die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, unter anderem die SDG 4 (Hochwertige Bildung), 5 (Geschlechtergleichheit), 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und 10 (Weniger Ungleichheiten).

Unsere Fokusthemen

- Sicherheit der Mitarbeitenden 12 – 14
- Mitarbeitendenentwicklung 15 – 17
- Arbeitsrechte 18 – 19
- Nicht-Diskriminierung 20 – 21
- Vielfalt 22 – 23

27 % —————
2021 waren die Führungspositionen bei TÜV Rheinland zu 27 Prozent von Frauen besetzt.

90 % —————
Existenzsichernde Löhne für mindestens 90 Prozent aller Mitarbeitenden bis 2025.

81 % —————
81 Prozent der Mitarbeitenden haben 2019 zugestimmt, dass TÜV Rheinland alle Beschäftigten gleich behandelt – unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Herkunft, Behinderungen, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Identität. Diesen Wert wollen wir in Zukunft noch weiter steigern.

myHR —————
Mit der digitalen Plattform myHR gewährleisten wir ein global standardisiertes Trainings- und Qualifikationsmanagement.

2.651 —————
Mit 2.651 HSE-Arbeitsplatzinspektionen haben wir das Ziel für 2021 übertroffen.

95 % —————
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Unser Ziel: 2025 erhalten Mitarbeiterinnen mindestens 95 Prozent des Gehaltsniveaus männlicher Beschäftigter.

2,3 Tage —————
Die Trainingstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter lagen 2021 in Deutschland im Schnitt bei 2,3 Tagen.

Keine Kompromisse bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Bei allem, was wir tun, hat das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Priorität. TÜV Rheinland setzt sich für ein sicheres Arbeitsumfeld ein – und unterstützt mit seiner neuen HSE-Strategie die systematische Verminderung von Risiken bei sämtlichen Geschäftsaktivitäten weltweit. Im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 trägt diese somit wesentlich zum Erreichen unserer Ziele bei.

No Incidents. No Harm. No Compromise.

So lautet die HSE-Vision von TÜV Rheinland – und sie wird zunehmend im gesamten Konzern verinnerlicht. Gemeinsam wollen wir eine sichere Arbeitsumgebung schaffen und eine Kultur der gegenseitigen Fürsorge und Rücksichtnahme fördern. Vorkommnisse, die zu Verletzungen oder zur Beeinträchtigung von Gesundheit und Wohlergehen der Mitarbeitenden führen, können und wollen wir nicht akzeptieren. Wie wichtig die Sicherheit der Beschäftigten für TÜV Rheinland ist, zeigt nicht zuletzt das verbindliche Commitment der Verantwortlichen im Unternehmen: Sämtliche Führungskräfte sowie der Vorstand verpflichten sich zur effektiven Umsetzung und kontinuierlichen Verbesserung des HSE-Managementsystems (Health, Safety and Environment).

Grundlegend für unser HSE-Managementsystem sind die internationalen Standards ISO 14001 für Umweltmanagement und ISO 45001 für Arbeitsschutzmanagement. Zu den wesentlichen Bestandteilen zählen unsere QHSE-Policy (Quality, Health, Safety and Environment), die regelmäßig überprüft wird, die HSE-Strategie sowie die Standard Operating Procedure (SOP) „HSE Main Process“. Diese Vorgehensweise deckt sämtliche Bereiche des HSE-Managementsystems ab und dient als Wegweiser für alle relevanten SOPs und Dokumente. Verantwortet wird unser HSE-Managementsystem vom Head of Corporate Health, Safety and Environment. Eine wichtige Bestätigung für unsere Arbeit: 2021 konnten wir die globale Zertifizierung nach ISO 45001:2018 erfolgreich aufrechterhalten.

DIE HSE-STRATEGIE 2021–2025

Die bisherige HSE-Strategie von TÜV Rheinland bildete die Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung eines effizienten HSE-Managementsystems. Im Einklang mit der neuen Nachhaltigkeitsstrategie hat TÜV Rheinland im Berichtsjahr eine neue HSE-Strategie für den Zeitraum 2021–2025 ausgearbeitet, die auf die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens einzahlt. Sie wurde entwickelt, um alle Geschäftsaktivitäten weltweit innerhalb von TÜV Rheinland zu unterstützen – das heißt: Sie gilt für alle juristischen Einheiten, die zu mehr als 50 Prozent von der Konzern-Muttergesellschaft kontrolliert werden, und umfasst Gesundheit und Wohlbefinden, Sicherheit und Umweltschutz gleichermaßen. (Über das Thema Umweltschutz wird in diesem Bericht gesondert im Kapitel „Treibhausgasemissionen“ berichtet.)

Mit der neuen Strategie wollen wir den Aufbau einer ausgereiften HSE-Kultur in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Lieferanten und Interessengruppen vorantreiben. Wir möchten sicherstellen, dass unser HSE-Managementsystem alle rechtlichen Einheiten und Geschäftsbereiche dabei unterstützt, über die bloße Einhaltung der Vorschriften hinaus Verantwortung zu übernehmen. Für jeden der drei strategischen Schlüsselfaktoren – HSE-Kultur, HSE-Managementsystem, Arbeitsplatz und Umwelt – gibt es definierte Ziele und Arbeitspakete. Jedes Jahr werden wir unsere Ziele und Vorgaben überprüfen, veröffentlichen und überwachen. Dazu gehört auch eine kontinuierliche Bewertung ihrer Durchführbarkeit und Messbarkeit. Sämtliche Maßnahmen zahlen dabei auf die

Anforderungen unserer Stakeholder und die daraus abgeleiteten Nachhaltigkeitsziele ein: eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für die Mitarbeitenden zu schaffen und Unfälle bzw. Verletzungen im Zusammenhang mit der Arbeit signifikant zu reduzieren.

2021: FOKUS AUF ARBEITSPLATZINSPEKTION

Wichtige Schritte waren im Berichtsjahr die Zunahme von Inspektionen und Management-Engagement-Touren, die es dem Management nicht nur ermöglichen, betriebliche Inspektionen vor Ort durchzuführen, sondern auch der Belegschaft die Möglichkeit geben, direkt mit dem Management über alle HSE-Angelegenheiten zu sprechen. Hinzu kamen zahlreiche Einzelprojekte auf nationaler Ebene. Aufgrund der anhaltenden Herausforderungen durch die Corona-Pandemie lag dabei ein Schwerpunkt auf COVID-Sensibilisierungskampagnen einschließlich Stresssensibilisierung und HSE-Schulungen für Managerinnen und Manager sowie Mitarbeitende. Für Transparenz bei der



Keith Taylor
Corporate Health, Safety & Environment

»Im Berichtsjahr 2021 haben wir unsere neue HSE-Strategie entwickelt. Im Einklang mit der neuen

Nachhaltigkeitsstrategie zielt sie auf eine global verbindliche HSE-Kultur. Das heißt für uns: Alle Mitarbeitenden und alle juristischen Einheiten innerhalb von TÜV Rheinland tragen Sorgfalt und Verantwortung für das Wohlergehen unserer Kolleginnen und Kollegen – damit wir die Gesundheit und Sicherheit weiter verbessern können.«

Arbeitssicherheit Konzern

In Bezug auf die gemeldeten Arbeitsunfälle*

	2019	2020	2021
Erfasste Mitarbeitende in Prozent	100	100	100
Arbeitsbedingte Verletzungen insgesamt	471	304	330
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten (Lost Time Injuries)	150	77	105
Arbeitsbedingte Verletzungen insgesamt pro eine Million Arbeitsstunden	13,30	8,21	9,21
Gemeldete Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden	4,2	2,08	2,93
Ausfalltage	1.787	1.277	1.329
Gesamtzahl der Arbeitsstunden im Berichtsjahr	35.415.329	37.030.417	35.817.936

Arbeitssicherheit Regionen

Lost Time Injury Frequency Rate – gemeldete Unfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden*

	2019	2020	2021
Asia Pacific	0,00	0,00	0,00
Greater China	0,28	0,00	0,15
Western Europe	2,76	2,91	3,66
Central Eastern Europe	0,72	0,00	0,52
India, Middle East, Africa	1,51	0,00	0,00
North America	0,00	0,98	0,00
South America	1,77	2,26	8,85
Deutschland	8,77	3,70	4,33

* Arbeitsunfälle beziehen sich nur auf die Beschäftigten von TÜV Rheinland und schließen Wegeunfälle aus. Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten sind alle Unfälle, die sich bei der Arbeit ereignen und zu einem oder mehreren Ausfalltagen (Kalendertage) ab dem Tag nach dem Unfall führen. Die geleisteten Arbeitsstunden werden auf der Basis von 7,7-Stunden-Tagen und 220 Arbeitstagen pro Jahr berechnet. Die Daten zur Arbeitssicherheit beziehen sich auf alle Beschäftigten (Festangestellte, Auszubildende und Zeitarbeitskräfte), während sich die anderen Daten nur auf Festangestellte beziehen.

Umsetzung der Maßnahmen sorgt das geschäftsbereichs- und regionenübergreifende HSE-Performance-Dashboard von TÜV Rheinland. Der entsprechende Datensatz wird monatlich überprüft und an alle Regionen kommuniziert. Im Jahr 2022 werden wir unser Störungsmanagement weiter verbessern, indem wir ein Online-Tool für die Meldung von Störungen einführen und Schulungen zum Gefahrenbewusstsein einführen.

Im Jahr 2020 war das Unternehmen von Schließungen, geschlossenen Standorten, eingestellten Geschäftsaktivitäten und Kurzarbeit betroffen. Im Jahr 2021 waren die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf unsere betrieblichen Aktivitäten weniger stark ausgeprägt. Die Arbeitsbedingungen im Jahr 2021 ähnelten denen des Jahres 2019 sehr viel mehr als denen des Jahres 2020. Obwohl die Zahl der Verletzungen im Vergleich zum Vorjahr zugenommen hat, muss daher auch ein Vergleich mit 2019 gezogen werden.

Demnach konnten wir 2021 folgende Ergebnisse erzielen:

- Gesamtrate der arbeitsbedingten Verletzungen von 9,21, ein Anstieg von 12 % im Vergleich zu 2020 (8,21), aber ein Rückgang von 31 % im Vergleich zu 2019 (13,30).
- Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten von 2,93, ein Anstieg um 41 % gegenüber 2020 (2,08), aber ein Rückgang um 31 % gegenüber 2019 (4,24).

- Mit 2.651 HSE-Arbeitsplatzinspektionen haben wir das Ziel für 2021 übertroffen.
- 2021 wurden 740 Senior Management Engagement Tours durchgeführt.
- Im Jahr 2021 wurden 1.967 Gefahrenstellen am Arbeitsplatz gemeldet.
- Weitere 192 Manager nahmen an der HSE-Management-Schulung teil.

BIS 2025: HSE-BEWUSSTSEIN SCHÄRFEN UND UNFÄLLE REDUZIEREN

Das Bewusstsein für Sicherheitsrisiken und das Wissen, wie sich Gefahren für die Mitarbeitenden und die Umwelt vermeiden lassen, sind wesentliche Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung unserer neuen HSE-Strategie. Ziel ist es, bis 2025 mindestens 98 Prozent aller Führungskräfte in HSE auszubilden. Die Unfallrate wollen wir in diesem Zeitraum um 40 Prozent gegenüber dem Jahr 2019 senken. Um dies auf globaler Ebene zu erreichen, halten wir nicht nur die gesetzlichen Anforderungen für HSE ein, die sich von Land zu Land unterscheiden, sondern gehen mit gezielten Sensibilisierungskampagnen und bedarfsgerechten Schulungsmaßnahmen weit darüber hinaus.

Talente fördern – nachhaltig und global

Damit TÜV Rheinland auch in Zukunft erfolgreich am Markt agieren kann, unterstützen wir unsere Mitarbeitenden darin, ihre fachlichen und persönlichen Potenziale zu entfalten. Wir investieren in die konzernweite Standardisierung des Personalmanagements, damit alle Beschäftigten weltweit die bestmögliche individuelle Förderung erhalten.

Das Know-how, die Leistungen und die vielfältigen persönlichen Stärken unserer Expertinnen und Experten tragen entscheidend zum Unternehmenserfolg von TÜV Rheinland bei. Ein nachhaltiges Personalmanagement, das die Qualifikation, Motivation und Gesundheit der Beschäftigten fördert, ist daher für uns essenziell. Orientiert an den Anforderungen des Business wollen wir den Mitarbeitenden individuelle Entwicklungschancen bieten und zugleich die Transparenz und globale Verfügbarkeit unserer Qualifizierungsmaßnahmen verbessern. Darüber hinaus ist es uns ebenso wichtig, inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle zu fördern.

SCHRITTWEISE HARMONISIERUNG ALLER PERSONALRELEVANTEN PROZESSE

Im Berichtsjahr hat TÜV Rheinland insbesondere die Entwicklung und Einführung der digitalen Plattform myHR vorangetrieben, die erstmals eine globale Harmonisierung der konzernweiten HR-Prozesse ermöglicht – vom Recruiting und Onboarding über das Qualifikations- und Talentmanagement bis hin zum Performancemanagement:

- Im Employee Profile sind alle relevanten Daten und Qualifikationen der Mitarbeitenden gespeichert.
- Das globale Learning-Tool beinhaltet verfügbare Lernaktivitäten wie Schulungen oder E-Learnings, die von den Mitarbeitenden und Führungskräften gebucht werden können. Außerdem ist dort die gesamte Lernhistorie gespeichert.
- Das Recruiting-Modul bietet ein optimales Kandidaten-Beziehungsmanagement sowie umfassende Transparenz bei Recruiting-Prozessen – von der Stellenanzeige bis zum Onboarding.
- Das personalisierte Onboarding-Portal ermöglicht es Beschäftigten und neuen Mitarbeitenden, sich schon vor dem ersten Arbeitstag mit dem Unternehmen vertraut zu

machen. Sämtliche Daten werden von Anfang an papierlos erfasst.

- Das Modul Development & Performance unterstützt das Ziel- und Entwicklungsmanagement sowie ein kontinuierliches Feedback zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Im Entwicklungsgespräch werden Fähigkeiten und Kompetenzen, individuelle Weiterentwicklungsmaßnahmen sowie das Interesse an Talent- und Karriereentwicklungen besprochen. Die Mitarbeitenden können eine aktive Rolle bei der Festlegung von Zielen und ihrer eigenen Entwicklung einnehmen.
- Das Modul Succession ermöglicht die strukturierte Identifizierung von Talenten. Die Talentsuche und die Nachfolgeplanung über Talent Pools werden im jeweiligen Verantwortungsbereich transparenter und planbarer als bisher. Mit der neu implementierten „talents first policy“ sollen interne Talente bevorzugt bei Vakanzen im Unternehmen berücksichtigt werden.

IM FOKUS: GLOBALES TRAININGSMANAGEMENT

Beim Aufbau eines globalen Trainings- und Qualifikationsmanagements auf Basis des Moduls myHR Learning haben wir 2021 bereits gute Fortschritte erzielt. Im Berichtsjahr konnte TÜV Rheinland für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits mehr als 1.100 Trainings über das System anbieten. Mit dem internationalen Roll-out der Plattform wird auch die technische Aus- und Weiterbildung in das System integriert. Durch die Harmonisierung der bisher unterschiedlichen Prozesse werden wir zukünftig nicht nur in Deutschland, sondern global absolvierte Trainingstage auswerten. Ziel ist es, den Durchschnitt der jährlichen Trainingstage (inklusive verpflichtender Trainings) pro Person bis Ende 2025 auch global auf über 2,3 Tage zu steigern. Im Berichtsjahr wurde diese Anzahl von Trainingstagen in Deutschland bereits erreicht. So gewährleisten wir nicht nur die verpflichtenden Schulungen für die Mitarbeitenden sowie die Erfassung der erfolg-

ten Maßnahmen, sondern erleichtern auch den Zugang zu einer chancengerechten Karriereentwicklung für die gesamte Belegschaft.

Erfasste Aus- und Weiterbildungstage Deutschland

	2020	2021
Geschulte Mitarbeitende (Präsenzseminare*)	3.845	4.224
Ausbildungstage für neue Sachverständige	11.160	5.735
Seminartage für neue Mitarbeitende	402	883
Weiterbildungstage	16.721	14.132
Aus- und Weiterbildungstage gesamt	28.283	20.750

* Die Tabelle zeigt Daten für Präsenz- und ersatzweise online durchgeführte Seminare für 2021, die bis zum 28.01.2022 innerhalb des Konzerns erfasst wurden. Standard-E-Learnings sind darin nicht enthalten.

Ein Beispiel für erfolgreiche neue Trainingsformate ist das Führungskräfte-Training „Management Essentials“, das vom Bereich Global Business Improvement Management (GBIM) und dem Global Office HR Solutions entwickelt wurde. Die Schwerpunkte des Trainings für Führungskräfte mit Umsatz- und Ergebnisverantwortung liegen auf Kosten- und Ressourcenmanagement, Finanzberichterstattung, Performance- und Vertriebsmanagement sowie dem Umgang mit den entsprechenden konzerninternen Prozessen und Werkzeugen. Das Training startete Anfang 2021 und wurde mittlerweile global in allen Geschäftsbereichen durchgeführt. Besonders positiv hoben die Teilnehmenden die hohe Praxisrelevanz in Kombination mit den anwendungsbezogenen Beispielen hervor. Zukünftig soll das Management Essentials Training als Pflichtbaustein in das Curriculum der Führungskräfteausbildung aufgenommen werden.

LEADERSHIP FUNDAMENTALS: MOBILES ARBEITEN STÄRKER IM FOKUS

Die Trainingsreihe „Leadership Fundamentals“ wurde im Berichtsjahr um ein virtuelles Format ergänzt, das über die Plattform myHR Learning in allen Weltregionen angeboten wird. Zudem haben wir neue Inhalte integriert, um Führungskräfte besser auf die Veränderung der Arbeit durch die zunehmende Digitalisierung vorzubereiten. So sollen sie beispielsweise lernen, im virtuellen Arbeitsalltag nachhaltig Vertrauen und Verbindlichkeit im Team zu fördern. Mobiles Arbeiten ist mittlerweile fester Bestandteil der Unternehmenskultur von TÜV Rheinland. Bereits vor der Corona-Pandemie hat das Unternehmen an einem Konzept gearbeitet, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Flexibili-

tät und ortsunabhängiges Arbeiten ermöglichen sollte. Die positiven Erfahrungen wurden 2021 auch genutzt, um die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) für Deutschland noch besser an die neuen Anforderungen anzupassen. Zur Orientierung wurde ein Stufenmodell entwickelt, aus dem Führungskräfte gemeinsam mit den Beschäftigten passende Lösungen auswählen können, die bei aller Flexibilität die Anbindung an das Unternehmen und die Teams gewährleisten.

SYSTEMATISCHE FÖRDERUNG VON TALENTEN AUS DEN EIGENEN REIHEN

Die Chancen der Digitalisierung nutzt TÜV Rheinland auch für die Weiterentwicklung seiner Coaching-Angebote. Coaching ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung im Unternehmen – Mitarbeitende erhalten auf diesem Weg individuelle Unterstützung bei beruflichen Herausforderungen wie zum Beispiel der Übernahme einer Führungsposi-

tion. Mit der Einführung einer digitalen Coaching-Plattform unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, einen professionellen und passenden Coach zu finden, und reduzieren gleichzeitig die administrative Arbeit rund um Vertragsmanagement, Reporting und Evaluation.

Als zusätzliches Instrument der Personalentwicklung ermöglichen regelmäßige Talent Placement Conferences die systematische Identifikation und Förderung von Potenzialkandidatinnen und -kandidaten für weiterführende Positionen in unserem Unternehmen. Durch die Konferenzen wird die Sichtbarkeit der Talente und der verfügbaren Schlüsselpositionen erhöht. Ebenso wird mit allen besprochenen Talenten ein individueller Entwicklungsplan erstellt. Mit der Nachwuchsförderung aus den eigenen Reihen erhöhen wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber, fördern das Engagement sowie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden – und stärken damit die Arbeitnehmerloyalität.



Dr. Silke Wechsung
Global Officer HR
Development & Diversity

»Mit myHR professionalisieren und standardisieren wir unser Personalmanagement. Ziel ist es, konzernweit einheitliche Prozesse zu etablieren – vor allem aber auch bessere Angebote für Mitarbeitende zu schaffen. Mehr Entwicklungschancen, intensivere interne Talent-sichtung und Karriereförderung, optimiertes Nachfolgemanagement und Mentoring: Wir sind eine People-Organisation – und die Menschen mit ihren Wünschen, Interessen und Potenzialen stehen für uns im Mittelpunkt.«

AUSBLICK: DIGITALISIERUNG UND PROFESSIONALISIERUNG DES GESAMTEN HR LIFECYCLE

In den kommenden Jahren will TÜV Rheinland den Roll-out der globalen Plattform myHR sukzessive vorantreiben. Unter anderem soll der sogenannte Development Dialog eingeführt werden: ein weltweit einheitliches Mitarbeiterjahresgespräch zur Klärung von Weiterbildungsbedarf, Karriere Wünschen, Zielen und individuellen Entwicklungsplänen. Geplant sind außerdem harmonisierte, konzernweit gültige Curricula etwa zur Führungskräfteentwicklung oder für spezifische Einsatzbereiche. Vom professionellen Recruiting und Onboarding über für alle verfügbare Trainings und Lernmaterialien bis zu einem transparenten Reporting auf Basis der zentral verfügbaren Daten: Mit dieser Transformation gewährleistet TÜV Rheinland künftig ein nachhaltig professionalisiertes Management sämtlicher Personalprozesse.

Fair handeln – Zukunft sichern

Wir haben nicht nur die moralische und rechtliche Verpflichtung, unsere Mitarbeitenden zu schützen, sondern unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schließt auch eine angemessene Vergütung, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit sowie eine transparente und vertrauensvolle Kommunikations- und Informationskultur ein.

TÜV Rheinland ist heute an rund 500 Standorten in 60 Ländern auf allen Kontinenten operativ tätig. Mehr als 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten außerhalb des deutschen Heimatmarktes, darunter auch in Schwellen- und Entwicklungsländern. Zwar haben die meisten Staaten einen gesetzlichen Mindestlohn festgelegt, dieser reicht jedoch nicht immer aus, um einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

Unsere internationale Ausrichtung trägt wesentlich zum nachhaltigen Wachstum von TÜV Rheinland bei; gleichzeitig erwächst daraus eine besondere Verantwortung und Sorgfaltspflicht gegenüber unseren Beschäftigten rund um den Globus. Als Unterzeichner des UN Global Compact bekennen wir uns zu den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Wir sehen es als unsere Verpflichtung an, in unserem Einflussbereich grundlegende Arbeitnehmerrechte wie zum Beispiel die Richtlinien und Standards der Internationalen Arbeitsorganisation ILO umzusetzen. Dazu gehört auch die Zahlung existenzsichernder Löhne und Gehälter – ein wichtiger Hebel zum Abbau von sozialer Ungleichheit, zur Bekämpfung von Armut und Kinderarbeit. Dieser Aufgabe nimmt sich unser Global Officer HR Performance als Verantwortlicher für die relevanten Personalprozesse an. In der neuen Nachhaltigkeitsstrategie 2025 wurden dazu klare Ziele formuliert.

EXISTENZSICHERNDER LOHN – MEHR ALS MINDESTLOHN

Wir streben an, unseren Mitarbeitenden an allen Standorten weltweit über den gesetzlichen Mindestlohn hinaus existenzsichernde Löhne zu zahlen, die ihre Lebenshaltungskosten decken und ihre Grundbedürfnisse auf Ernährung, Unterkunft sowie Zugang zu Gesundheits- und Bildungs-

einrichtungen erfüllen. Bis 2025 wollen wir dies im ersten Schritt für mindestens 90 Prozent aller bei TÜV Rheinland Beschäftigten sicherstellen.

Bislang gibt es keine allgemein anerkannte Berechnungsgrundlage zur Bestimmung eines existenzsichernden Lohns. Laut der Global Living Wage Coalition geht es um eine Vergütung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine Standardarbeitswoche an einem bestimmten Ort erhalten und die ausreicht, um ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Bei der Ermitt-

Eine existenzsichernde Entlohnung ist ein Menschenrecht. In Artikel 23 Nr. 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen heißt es: „Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen“ (Generalversammlung der Vereinten Nationen, 1948).

Existenzsichernde Löhne sind von großer Bedeutung für die Erreichung zahlreicher Sustainable Development Goals, darunter die Beseitigung von Armut (Ziel 1) und Hunger (2), die Gewährleistung eines gesunden Lebens für alle Menschen (3) sowie inklusiver, gerechter und hochwertiger Bildung (4), der Zugang zu Wasser und sanitärer Versorgung (6), die Förderung von Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit (8).

lung des existenzsichernden Lohnniveaus stützen wir uns auf öffentlich zugängliche Quellen zu Existenzlohn-Richtwerten und -Benchmarks für einzelne Länder und Regionen.

VALIDE DATENBASIS DURCH GLOBALE HR-PLATTFORM

Für die Erhebung des Lohnniveaus bei TÜV Rheinland haben wir zunächst verfügbare Daten aus den Servicefunktionen herangezogen, dabei wurden global die Mitarbeitenden der Servicefunktionen beinahe vollständig berücksichtigt. Die Analyse zeigt, dass wir in diesen Bereichen zu nahezu 100 Prozent existenzsichernde Löhne zahlen – ein Ergebnis, das sich jedoch nicht ohne Weiteres verallgemeinern und auf die operativen Geschäftsfelder übertragen lässt. Auf unserer neuen globalen HR-Plattform „myHR“, deren Roll-out schrittweise bis Ende 2023 erfolgt, können wir die Gehaltsdaten aller Mitarbeitenden von TÜV Rheinland einheitlich erfassen. Auf dieser Datenbasis können wir künftig für alle Standorte valide Auswertungen durchführen. Ziel ist es, bestehende Lohnlücken zu identifizieren und mithilfe gezielter Programme zu schließen.

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT

Eine leistungsgerechte, faire Vergütung unterscheidet nicht nach Geschlecht. Für uns ist es selbstverständlich, gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu zahlen und jegliche ungerechtfertigten Gehaltsunterschiede zu unter-



Pamela Pfeiffer
Global Officer HR Performance

»Unser langfristiger Erfolg fußt auf der fachlichen und persönlichen Expertise und Erfahrung der Menschen, die bei uns arbeiten. Leistung, Motivation und Eigeninitiative gedeihen nur in einer Kultur der Wertschätzung und Fairness. Eine zentrale Rolle dabei spielen angemessene Vergütungsstrukturen und eine transparente Kommunikation.«

binden. In der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie haben wir das Thema Entgeltgleichheit für Männer und Frauen explizit in den Fokus gerückt und ein klares Ziel definiert. Bis Ende 2025 wollen wir sicherstellen, dass weibliche Beschäftigte bei TÜV Rheinland im Durchschnitt mindestens 95 Prozent des Gehaltsniveaus männlicher Beschäftigter erhalten. Für die nötige Lohntransparenz wird auch in diesem Bereich die neue globale HR-Plattform „myHR“ sorgen.

Die Plattform ermöglicht es, Vergütungsstrukturen konzernweit mit Blick auf Fair Pay zwischen Männern und Frauen zu überprüfen und die Durchschnittslöhne von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Ländern zu vergleichen. Geplant sind darüber hinaus tieferegehende Analysen nach Vergütungsgruppen und Tarifstufen. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden wir gezielte Maßnahmen ergreifen, um geschlechtsspezifische Lohngefälle in den jeweiligen Regionen auszugleichen.

TRANSPARENTER KÖMMUNIKATION UND INFORMATION

Eine offene und transparente Kommunikation ist ein wesentlicher Faktor verantwortungsvoller Mitarbeitendenführung. Wir setzen auf dialogorientierte Beziehungen und einen effektiven Informationsfluss. Damit stärken wir das Engagement und die Motivation unserer Mitarbeitenden und fördern den Zusammenhalt bei TÜV Rheinland. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Vermittlung unserer langfristigen Strategien. Unser Anspruch ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig und umfassend über relevante Themen zu informieren, damit sie ein tieferes Verständnis für die zentralen Ziele und Maßnahmen von TÜV Rheinland entwickeln und unternehmerische Entscheidungen besser nachvollziehen können. Welch hoher Stellenwert einem konstruktiven Mitarbeiterdialog zukommt, wurde mit Blick auf unsere Neuausrichtung in den Jahren 2020 und 2021 noch einmal besonders deutlich. In 2022 werden wir nach 2019 erneut eine weltweite Mitarbeiterbefragung durchführen. Aufbauend auf dem Feedback unserer Beschäftigten, werden wir einen Maßnahmenplan und Zielpfad entwickeln, um Schwachstellen zu erkennen, abzubauen und die innerbetriebliche Kommunikation weiter zu verbessern.

Für eine Kultur der Wertschätzung und Toleranz

Zum Selbstverständnis von TÜV Rheinland gehört ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung ist. Wir setzen uns für die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ein – unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderungen, sexueller Orientierung oder Identität.

Als globaler Konzern legen wir großen Wert darauf, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin mit dem gleichen Respekt behandelt wird. Nur in einem Arbeitsumfeld, das von gegenseitiger Wertschätzung geprägt und frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist, können die Beschäftigten ihr Potenzial entfalten. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie hat das Thema Nicht-Diskriminierung daher einen hohen Stellenwert. Wir fördern eine Unternehmenskultur der Chancengerechtigkeit und Toleranz – ein Anspruch, der auf unserem eigenen Wertesystem basiert und in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) hinterlegt ist.

Ein wichtiger Indikator für Nicht-Diskriminierung ist das Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von TÜV Rheinland. Bei der – im Dreijahresrhythmus durchgeführten – globalen Mitarbeitendenbefragung „together“ lag die Zustimmungsrate auf die Frage nach der Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Identität im Jahr 2019 bei 81 Prozent. Diesen Wert wollen wir in Zukunft noch weiter steigern. Ziel ist es, im Jahr 2025 eine Zustimmungsrate von über 81 Prozent zu erreichen. Bereits bei der nächsten globalen together-Befragung im Jahr 2022 werden wir diese Kennzahl erneut erheben und überprüfen.

FLAGGE ZEIGEN – FÜR WERTSCHÄTZUNG, GEGEN DISKRIMINIERUNG

Dass in unserem Unternehmen kein Platz für Diskriminierung ist, haben wir im Jahr 2021 mit verschiedenen Initiativen am Hauptsitz in Köln sowie auf internationaler Ebene gezeigt. Im Vordergrund standen dabei Aktionen, mit denen wir unsere Wertschätzung gegenüber der LGBTI*-Com-

munity zum Ausdruck gebracht haben. LGBTI* steht für „Gay, Lesbian, Bisexual, Trans and Intersex“ – dabei ist das Sternchen als Platzhalter für weitere Identitäten zu verstehen. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Homophobie (IDAHOBIT) am 17. Mai 2021 hat TÜV Rheinland zum Beispiel eine Social-Media-Aktion gestartet, an der sich Beschäftigte aus unterschiedlichen Regionen von Köln bis Kolumbien mit persönlichen Statements gegen Diskriminierung beteiligten. Gleichzeitig klärte das LGBTI*-Netzwerk TÜV Rheinland via Intranet darüber auf, dass Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung in vielen Ländern bis heute kriminalisiert und verfolgt werden. Wolfgang Schwarz-Heim, Head of Local Procurement bei TÜV Rheinland und Sprecher des konzerninternen LGBTI*-Netzwerks, bringt es auf den Punkt, wenn er davon spricht, dass er in 70 Ländern dieser Erde gegen Gesetze verstößt, allein weil er ist, wie er ist. Im Verantwortungsbereich von TÜV Rheinland soll dagegen keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter aufgrund ihrer bzw. seiner Orientierung oder Identität Angst vor Repressalien haben müssen. An unseren Arbeitsplätzen, in unseren Teams pflegen wir den Respekt voreinander und sorgen für angstfreie Räume.

So zeigt TÜV Rheinland Flagge für Wertschätzung und Solidarität – und gegen jede Form von Diskriminierung. An der Hauptverwaltung des Unternehmens in Köln wurde zum Christopher Street Day (CSD) im August 2021 die symbolträchtige Regenbogenfahne gehisst. Mit einer Gruppe von fast 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beteiligte sich das Unternehmen zudem an der CSD-Demonstration in Köln. Unter dem Motto „Für Menschenrechte. Viele. Gemeinsam. Stark“ setzte TÜV Rheinland ein deutliches Zeichen der Solidarität mit der LGBTI*-Community – und machte seinen Beschäftigten weltweit Mut. Auch Ruth

Werhahn, Vorstandsmitglied von TÜV Rheinland, beteiligte sich persönlich an der Aktion.

INTERKULTURELLE KOMPETENZEN FÖRDERN

Im Vordergrund der Aktivitäten und Maßnahmen von TÜV Rheinland steht nicht nur die Ablehnung von Diskriminierungen in jeder Form, sondern auch die positive Identifikation mit der diversen Belegschaft. In unserem Unternehmen arbeiten Menschen aus mehr als 100 Nationen zusammen – dies verstehen wir als Chance und Inspiration für unseren gemeinsamen Erfolg. Aus einer Initiative der Belegschaft heraus wurde 2021 ein Netzwerk unter dem Titel International@TÜV Rheinland ins Leben gerufen, an dem sich im Berichtsjahr bereits weit über 100 Mitarbeitende aus allen Weltregionen beteiligten. Das internationale Netzwerk bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, die verschiedenen Lebenswelten der Kolleginnen und Kollegen besser zu verstehen und ihre interkulturellen Kompetenzen zu verbessern. Dies schafft die Voraussetzung für ein harmonisches Miteinander und erleichtert letztlich auch den Fachaustausch über Ländergrenzen hinweg.

AUSBLICK: SCHULUNGEN ZUR SENSIBILISIERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Auch in den kommenden Jahren arbeitet TÜV Rheinland weiter daran, das Bewusstsein für eine wertschätzende, nicht-diskriminierende Unternehmenskultur zu verbessern. So ist etwa die Implementierung eines globalen „Diversity und Unconscious Bias“-E-Learnings geplant. Durch das konzernweite Training sollen Führungskräfte lernen, unbewusste Vorurteile und Rollenzuschreibungen zum Beispiel gegenüber Frauen zu erkennen und in der täglichen Zusammenarbeit sowie in Recruitingsituationen zu vermeiden. Im Zuge des Roll-outs von myHR Learning werden die digitalen Schulungen in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus will TÜV Rheinland künftig eine neue Kennzahl auf der Grundlage von Beschwerden zu Diskriminierungen oder Belästigungen im Unternehmen entwickeln – und so die transparente Berichterstattung über die Entwicklung im Bereich Nicht-Diskriminierung weiter verbessern.



Sabine Hager
Global Expert Diversity

»Chancengerechtigkeit und der bewusste Umgang mit Diversität sind für uns zentrale Anliegen. Unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, sexueller Orientierung oder Behinderungen wollen wir die vielfältigen Leistungen und Erfahrungen unserer Beschäftigten erkennen und sie als Potenzial einbeziehen. Dazu gehört es auch, Ungleichheiten in der Behandlung anzupassen, wo sie einer fairen Teilhabe entgegenstehen.«

Diversity – ein Schlüssel zum Unternehmenserfolg

TÜV Rheinland schätzt die individuellen Unterschiede und fördert die Chancengleichheit im Unternehmen. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt unsere Wettbewerbsfähigkeit, unsere Leistungsfähigkeit und unsere Attraktivität als Arbeitgeber steigert.

Diversity spielt eine wichtige Rolle in der Nachhaltigkeitsstrategie von TÜV Rheinland – und ist prägender Bestandteil der Unternehmenskultur. Als internationaler Konzern mit Beschäftigten aus über 100 Nationen erleben wir Vielfalt als eine unserer größten Stärken. Mehr als 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen ihre Erfahrungen, Identitäten und kulturellen Hintergründe ein. Wir gehen davon aus, dass es diese unterschiedlichen Talente und Perspektiven sind, die Innovationen im Unternehmen vorantreiben können. Diese kreative Vielfalt anzuerkennen und zu fördern ist daher wesentlich für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Wir sind überzeugt, dass vielfältige Teams in einem zunehmend komplexen Geschäftsumfeld erfolgreicher agieren. Im Jahr 2013 haben wir die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und setzen uns dafür ein, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt voranzubringen. Wir engagieren uns in Netzwerken, entwickeln Sensibilisierungskampagnen und setzen Programme zur Förderung der Vielfalt im Unternehmen um. Mit konkreten Aktionen arbeiten wir aktiv gegen jede Form von Diskriminierung in unserem Unternehmen (mehr dazu im Kapitel Nicht-Diskriminierung). Das Diversity Management ist bei TÜV Rheinland im Global Office HR Solution verankert, das direkt an die CHRO berichtet.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN: UNSERE ZIELE

Ein zentrales Anliegen von TÜV Rheinland ist die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern. Gerade als technologieorientiertes Unternehmen, in dem immer noch deutlich mehr Männer als Frauen arbeiten, wollen wir die Chancen und Karriereperspektiven von Frauen gezielt fördern und verbessern. Verschiedene Studien belegen, dass Unternehmen mit diversen Management-Teams innovativer sind und daher bis zu 19 Prozent höhere Umsätze erzielen (Boston Consulting 2017). Speziell Unternehmen mit einer ho-

hen Geschlechterdiversität haben eine um 25 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, rentabler zu sein als der Durchschnitt (McKinsey 2020). Dies ist eine Bestätigung für uns, dass wir durch die Förderung von Vielfalt sowohl dazu beitragen, Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft zu fördern, als auch im Unternehmen davon profitieren.

TÜV Rheinland setzt sich konkrete Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. So sollen bis Ende 2025 konzernweit mindestens 20 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sein. Im Executive Board streben wir im gleichen Zeitraum einen Frauenanteil von 25 Prozent an. In Deutschland haben wir zudem auf Basis des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen Zielgrößen für Frauen in sechs unserer Gesellschaften benannt. Auf der Ebene Vorstand/Geschäftsführung liegen diese durchgängig zwischen 25 und 33 Prozent.

2021 lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten konzernweit bei 35 Prozent; die Führungspositionen waren zu 27 Prozent mit Frauen besetzt. (Die Vergleichbarkeit ist aufgrund einer geänderten Berechnungsgrundlage eingeschränkt; siehe Abschnitt „Über diesen Bericht“.) Um die Fortschritte zu kontrollieren und die Zielerreichung sicherzustellen, findet eine jährliche Berichterstattung über die geschlechtsspezifischen Kennzahlen an den Vorstand und das Topmanagement statt. Darüber hinaus wird zukünftig bei Besetzungsverfahren von Führungspositionen das Geschlechterverhältnis stärker berücksichtigt. Eine Policy, die eine gendergerechte Besetzung beinhaltet, ist in Bearbeitung. TÜV Rheinland wird auch weiterhin Frauen in Elternzeit verstärkt bei der Rückkehr in eine Fach- oder Führungsposition unterstützen. In der Region Deutschland gehört dazu auch das umfassende Programm Work & Family, mit unterschiedlichen Angeboten von Elternzeitberatung über Kooperationen mit Anbietern betrieblicher Kinderbe-

treuung bis zu Kita-Plätzen bei den TÜVtel Kids am Standort Köln. Diese Angebote richten sich in gleicher Weise an die Väter in unserem Unternehmen, deren Perspektiven und Bedarfe für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie wir über ein internes Väternetzwerk aufnehmen und in zielgruppenspezifische Angebote umsetzen. Der globale Ausbau des Frauennetzwerks women@TÜV Rheinland, mit besonderem Fokus auf Frauen mit Führungsverantwortung in allen Regionen, in denen TÜV Rheinland vertreten ist, rundet die Aktivitäten im Bereich Diversity und Women & Career ab.

SYSTEMATISCHES MENTORING

Einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen leistet unser Mentoring-Angebot für Fach- und Führungsfrauen, kurz TAFF. Im Rahmen des erfolgreichen Programms erhalten Mitarbeiterinnen von TÜV Rheinland die Chance, von den Erfahrungen einer Führungskraft aus dem oberen Management zu lernen. In Deutschland wird jährlich eine Mentoring-Kohorte gebildet; daran haben bis heute 106 weibliche Mentees in Tandems mit Führungskräften aus allen Unternehmensbereichen und über Standorte hinweg teilgenommen. Als wichtigste Vorteile nennen die Mentees:

- Vergrößerung des beruflichen Netzwerks: 91 %
- Verbesserung der Karriereplanung: 86 %
- Erlangung von mehr Sichtbarkeit im Unternehmen: 83 %
- Förderung der eigenen Entwicklung: 74 %

Im März 2021 wurde ein weiterer Jahrgang des TAFF-Programms gestartet. 20 Tandems reflektieren regelmäßig Ziele und Perspektiven der Teilnehmerinnen. Zum Programm gehören mehrere Treffen sowie ein Workshop für die Mentees. Wie bereits 2020 wurde der Erfahrungsaustausch pandemiebedingt auch im Berichtsjahr überwiegend virtuell realisiert.

NETZWERKARBEIT GROSSGESCHRIEBEN

In Kooperation mit dem European Women Management Development Network (EWMD) finden zudem regelmäßig internationale Business-Workshops für Frauen statt. Sie richten sich an alle Mitarbeiterinnen, unterstützen aber auch die Mentees des TAFF-Programms. Thema eines Online-Workshops im Jahr 2021 war beispielweise „Being the ‚young woman‘ in senior meeting rooms“. In dem Online-Training wurden Tipps vermittelt, wie Frauen ihr Selbstvertrauen stärken können, um in männlich geprägten Arbeitsstrukturen zu bestehen, ohne ihre Authentizität zu verlieren. TÜV Rheinland ist außerdem Mitglied der Initiative „Chefsache“ sowie des Diversity Netzwerks Rhein-Ruhr und beteiligt sich fortlaufend an Projekten zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Im Rahmen einer Studie der Zeitschrift „Brigitte“ wurde TÜV Rheinland 2021 mit vier von



Ruth Werhahn
Mitglied des Vorstands

»Dass qualifizierte Frauen im Management eine Bereicherung und ein Wettbewerbsvorteil für

Unternehmen sind, ist inzwischen common sense – auch dass hier ein Nachholbedarf besteht. Wir setzen uns daher für eine vielfältige Unternehmenskultur und die optimale Förderung aller Talente ein. Gelebte Chancengerechtigkeit bedeutet für uns Zukunftssicherung.«

fünf möglichen Sternen bewertet – und zählt damit zu den „besten Unternehmen für Frauen“.

INTERNATIONAL VERANKERT: TALENTE IN DEN REGIONEN FÖRDERN

Ein weiterer Schwerpunkt im Bereich Diversity liegt darauf, die Internationalität unserer Organisation zu fördern und zu unterstützen. Als globales Unternehmen ist es uns wichtig, Fachkräfte regional zu rekrutieren und Führungspositionen intern aus der lokalen Belegschaft heraus zu besetzen. Nach den Standards des TÜV Rheinland Talent Managements wollen wir daher noch stärker die lokalen Belegschaften einbeziehen und Talente in den Regionen fördern, in denen das Unternehmen tätig ist. Damit tragen wir auch nachhaltig zur Stärkung des lokalen Arbeitsmarkts bei. Bis Ende 2025 soll der Anteil lokaler Manager in den Regionen durchschnittlich 75 Prozent betragen. Um dieses Ziel zu erreichen, will TÜV Rheinland künftig unter anderem

- lokale Beschäftigte stärker bei internen Management-schulungen und -programmen berücksichtigen,
- bei der Besetzung von Führungspositionen verstärkt auf lokale Bewerbungen achten und
- Mentoring-Programme zur Förderung der Entwicklung lokaler Führungskräfte aufsetzen.

Im Zuge des Roll-outs der globalen Plattform myHR wird TÜV Rheinland auch in diesem Bereich ein transparentes Reporting etablieren.

Planet



Als Prüfdienstleister unterstützen wir Unternehmen und Organisationen weltweit beim Übergang zu einer klimaneutralen und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise. Künftig setzen wir unser Know-how noch gezielter ein, um auch unseren eigenen ökologischen Fußabdruck entlang der Wertschöpfungskette zu verkleinern. Das ist unser Beitrag zur „Climate Action“ (SDG 13) der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Unsere Fokusthemen

- Weniger Ressourcen – mehr Reichweite 25
- Unser Commitment zum Klimaschutz: 1,5-Grad-Ziel bis 2025 26
- Unsere Leitplanke: Science-Based Targets 26
- Zielwerte Top-down und Bottom-up umsetzen 26
- Messbare Erfolge im Klimaschutz 26
- Was wir bisher erreicht haben – die CO₂-Bilanz 2018–2021 27
- Analyse mittels valider Datenquellen 27
- Auf einem guten Weg 28
- Maßnahmenplan für den Strategiezeitraum bis 2025 29
- Ausblick: Mehr Nachhaltigkeit in der Lieferkette 29

1,5-Grad-Ziel

Unser Beitrag zum 1,5-Grad-Ziel: Wir streben eine Reduktion der CO₂eq-Emissionen bis 2025 gegenüber dem Basisjahr 2018 im Scope 1 (Erdgas, Heizöl, Pellets, Fuhrpark Deutschland) und Scope 2 (Strom und Fernwärme in Liegenschaften) um rund 30 % an. Für den Scope 3 (sonstige Dienstreisen mit Pkw, Flugzeug und Bahn sowie Vorkettenemissionen) haben wir ein Reduktionsziel um rund 17,5 % bis 2025 gegenüber 2018 geplant.

Klima und Ressourcen schonen – jeder Beitrag zählt

Der Kampf gegen den Klimawandel und der Schutz endlicher Ressourcen stehen auf der globalen Nachhaltigkeitsagenda ganz oben. Wenngleich unsere Geschäftsprozesse nur in begrenztem Maße Rohstoffe und Energie beanspruchen, nehmen wir die Herausforderung an und engagieren uns dafür, nachfolgenden Generationen eine intakte Umwelt zu hinterlassen. Dafür setzen wir uns ein und tragen jeden Tag mit unserer Expertise und unseren Dienstleistungen dazu bei.

Nachhaltig handeln im Sinne des Klimaschutzes – das bedeutet für einen Dienstleistungskonzern wie TÜV Rheinland, so wenig klimaschädliche Emissionen zu verursachen, wie dies in unserem Einflussbereich entlang der Kernprozesse möglich und bilanzierbar ist. Unser Hauptfokus liegt auf den Treibhausgasemissionen, die direkt und indirekt durch den Betrieb unserer Gebäude und Prüfeinrichtungen sowie durch unsere Dienstreisen entstehen. Einen weiteren Schwerpunkt setzen wir beim Ressourcenschutz entlang unserer Lieferketten. Wir wollen endliche Rohstoffe schonen und entsprechende Umweltrisiken minimieren.

WENIGER RESSOURCEN – MEHR REICHWEITE

Seit 2015 erfassen wir systematisch wesentliche Ressourcenverbräuche in den Regionen und Gesellschaften von TÜV Rheinland. Im Berichtsjahr haben wir den Wasserverbrauch im globalen Maßstab um rund 20 Prozent und den Papierverbrauch um rund 45 Prozent im Vergleich zu 2018 reduziert. Umgerechnet bedeutet dies im Verbrauch pro

Kopf eine Reduktion von ebenfalls rund 20 Prozent bei Wasser und rund 45 Prozent bei Papier (vgl. Tabelle unten).

Auch unsere Lieferkette ist zunehmend in unsere Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden. Dadurch erweitern wir die Reichweite unseres Engagements.

Seit 2021 verpflichten wir sämtliche Lieferanten im Rahmen unserer Sustainable Procurement Policy zur Einhaltung eines Supplier Code of Conduct (SCoC). Eine wichtige Rolle bei unseren Beschaffungsaktivitäten spielen neben sozialen Kriterien auch ökologische Anforderungen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die geltenden Umweltschutzstandards erfüllen und sich langfristig nachhaltig aufstellen.

Zahlreiche weitere geplante Maßnahmen, darunter die energetische Sanierung von eigenbewirtschafteten Gebäuden sowie Verbesserungen im Travel Management, mussten pandemiebedingt zurückgestellt werden oder konnten ihre Wirkung noch nicht messbar entfalten. In den kommen-

Entwicklung des Ressourcenverbrauchs TÜV Rheinland Group global (Papier, Wasser) seit 2018

	Wasserverbrauch global [m³]	Wasserverbrauch pro FTE global [Ltr./FTE]	Papierverbrauch global [kg]	Papierverbrauch pro FTE global [kg/FTE]
2018	393.613	19.274	405.892	19,9
2019	377.599	17.700	381.182	17,9
2020	337.172	16.275	243.952	11,8
2021	313.287	15.436	222.231	11,0
Reduktion 2018 zu 2021	- 20,4%	- 19,9%	- 45,3%	- 44,9 %



Yiko Ye
Regional HSE Manager Greater China

»Der Klimawandel betrifft jedes Land auf jedem Kontinent. Was mich antreibt: Ich möchte einen

konkreten Beitrag zur Klimaneutralität von TÜV Rheinland leisten. Nach der Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Dach unserer TÜV Rheinland-Niederlassung in Shanghai produzieren wir eigenen Solarstrom. Das senkt nicht nur die Energiekosten, sondern auch unsere Treibhausgasemissionen. Motiviert durch diesen Erfolg, wollen wir auch unsere Standorte in Qingdao und Taicang mit PV-Anlagen ausstatten.«

den Jahren wollen wir hier systematisch ansetzen und insbesondere die Vergleichbarkeit der Maßnahmen verbessern.

UNSER COMMITMENT ZUM KLIMASCHUTZ: 1,5-GRAD-ZIEL BIS 2025

Gemäß den Zielen des Pariser Klimaabkommens von 2015 soll die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad, nach Möglichkeit auf maximal 1,5 Grad gegenüber dem vorindustriellen Niveau begrenzt werden. Diese erste völkerrechtlich bindende Klimaschutzvereinbarung gibt ein deutliches Signal für einen grundlegenden Wandel und fordert ein Wirtschaften, das die natürlichen Grenzen des Planeten berücksichtigt. Auch wir haben uns mit Blick auf die enormen Herausforderungen durch den Klimawandel dazu verpflichtet, unseren Beitrag dazu zu leisten, und unsere CO₂-Minderungsziele am 1,5-Grad-Ziel ausgerichtet.

UNSERE LEITPLANKE: SCIENCE-BASED TARGETS

Bei der Festlegung unseres Zielpfads orientieren wir uns an den Anforderungen der Science-Based Targets Initiative (SBTi), einer Kooperation zwischen Carbon Disclo-

sure Project, UN Global Compact, World Resources Institute und World Wide Fund for Nature. Die Initiative bietet branchenspezifische Berechnungsmethoden und Hilfestellungen, um wissenschaftsbasierte CO₂-Reduktionsziele auf Unternehmensebene im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen zu definieren.

Auf dieser Basis haben wir beziffert, wie sich unsere Treibhausgasemissionen in absoluten Zahlen linear abnehmend entwickeln müssen, um mit dem 1,5-Grad-Ziel konform zu sein. Nach derzeitigen Informationen von der SBTi ergeben unsere Berechnungen circa 29,4 Prozent weniger CO₂-Emissionen bis 2025 gegenüber dem Basisjahr 2018 in Scope 1 und 2. Für den Scope 3 haben wir eine Reduktion um 17,5 % bis 2025 errechnet. Der diesbezügliche Zielpfad ist unten im Zusammenhang mit der CO₂-Bilanz dargestellt. Wir prüfen zurzeit, uns einer Validierung durch die SBTi zu unterziehen.

ZIELWERTE TOP-DOWN UND BOTTOM-UP UMSETZEN

Unsere CO₂-Minderungsziele erfordern ein entschlossenes Handeln auf allen Ebenen des Unternehmens. Die Herausforderung bei diesem Top-down-Ansatz besteht darin, die Zielgrößen in unseren lokalen Gesellschaften neu zu justieren und dabei den rechtlichen, technischen und ökonomischen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. 2021 haben wir dazu erstmals globale HSE-Ziele (Health, Safety, Environment) unter Einbeziehung der Reduzierung von CO₂-Emissionen formuliert. Mit unserem weltweit etablierten HSE-Managementsystem, das von unserem Head of Corporate HSE verantwortet wird, verfügen wir über einen effektiven Hebel, um die Umsetzung gezielt zu steuern und nachzuverfolgen. Von Vorteil ist, dass bereits 45 unserer Gesellschaften nach ISO 14001 zertifiziert sind – das umfasst nahezu 70 Prozent der weltweiten Belegschaft (in FTE). Bis 2024 wollen wir die Zertifizierung auf nahezu alle wertschöpfenden TÜV Rheinland-Gesellschaften weltweit ausweiten und so das Monitoring unserer Ziele und Maßnahmen auch Bottom-up optimieren. Von Vorteil ist dabei, dass unsere QHSE-Policy (Quality, Health, Safety, Environment) und mit ihr das HSE-Managementsystem schon jetzt für alle TÜV Rheinland-Gesellschaften verbindliche Instrumente zur Sicherstellung dieser Prozesse und Verantwortlichkeiten sind.

MESSBARE ERFOLGE IM KLIMASCHUTZ

Im Berichtsjahr haben wir erstmals für einzelne Regionen und Gesellschaften von TÜV Rheinland verbindliche Ziele zur Verringerung der CO₂-Emissionen vereinbart. Ab 2022 wollen wir die Berichterstattung durch eine unterjährige Erfassung der Verbräuche in energieintensiven Liegenschaften weiter verbessern.

In 2020 und 2021 ist ein Teil der CO₂-Reduzierungseffekte, insbesondere beim Heizenergie- und Stromverbrauch sowie bei den Dienstreisekilometern, auf die pandemiebedingten Einschränkungen, beispielsweise die verstärkte Nutzung mobiler Arbeitsplätze oder weltweit etablierter Remote Audits, zurückzuführen. Gleichwohl wurden auf Ebene der TÜV Rheinland-Gesellschaften zahlreiche messbare Verbesserungen erreicht, die sich in der CO₂-Bilanz niederschlagen.

- Durch den Betrieb einer Photovoltaikanlage auf einem Dach der TÜV Rheinland-Niederlassung in Shanghai erzeugen wir durchschnittlich 30.000 kWh Solarstrom pro Jahr und reduzieren damit unsere CO₂-Emissionen jährlich um 16.800 kg CO₂.
- In Deutschland konnten der Kraftstoffverbrauch und damit die CO₂-Emissionen pro Dienstwagenkilometer nachweislich reduziert werden. Dazu beigetragen hat eine informative Kampagne zum spritsparenden Fahren.
- Bei TÜV Rheinland Indien stand die Umstellung auf regenerative Energieträger auf der Agenda. So konnte ein langfristiger Vertrag mit einem nicht-staatlichen Energieversorger (sog. Power Purchase Agreement/PPA) zur Lieferung von Solarstrom abgeschlossen werden – ein Erfolg, der unseren CO₂-Fußabdruck für Strom in Indien um nahezu 85 Prozent verkleinern wird.

WAS WIR BISHER ERREICHT HABEN – DIE CO₂-BILANZ 2018–2021

Für die CO₂-Bilanzierung gemäß Greenhouse Gas Protocol haben wir gemäß unserem neu festgelegten Zielpfad für 2018 bis 2021 folgende Parameter weltweit über unsere Gesellschaften noch einmal erfasst, validiert und bilanziert:

- Verbrauch Strom (kWh/Jahr)
- Verbrauch Erdgas (kWh/Jahr)
- Verbrauch Heizöl (kWh/Jahr)
- Verbrauch Fernwärme (kWh/Jahr)
- Dienstreisen Flugzeug (km/Jahr)
- Dienstreisen Kfz (km/Jahr)
- Dienstreisen Zug (km/Jahr)

Die CO₂-Bilanz für den Zeitraum 2018 bis 2021 gibt die absoluten Emissionen in t CO₂eq im Scope 1–3 wieder.

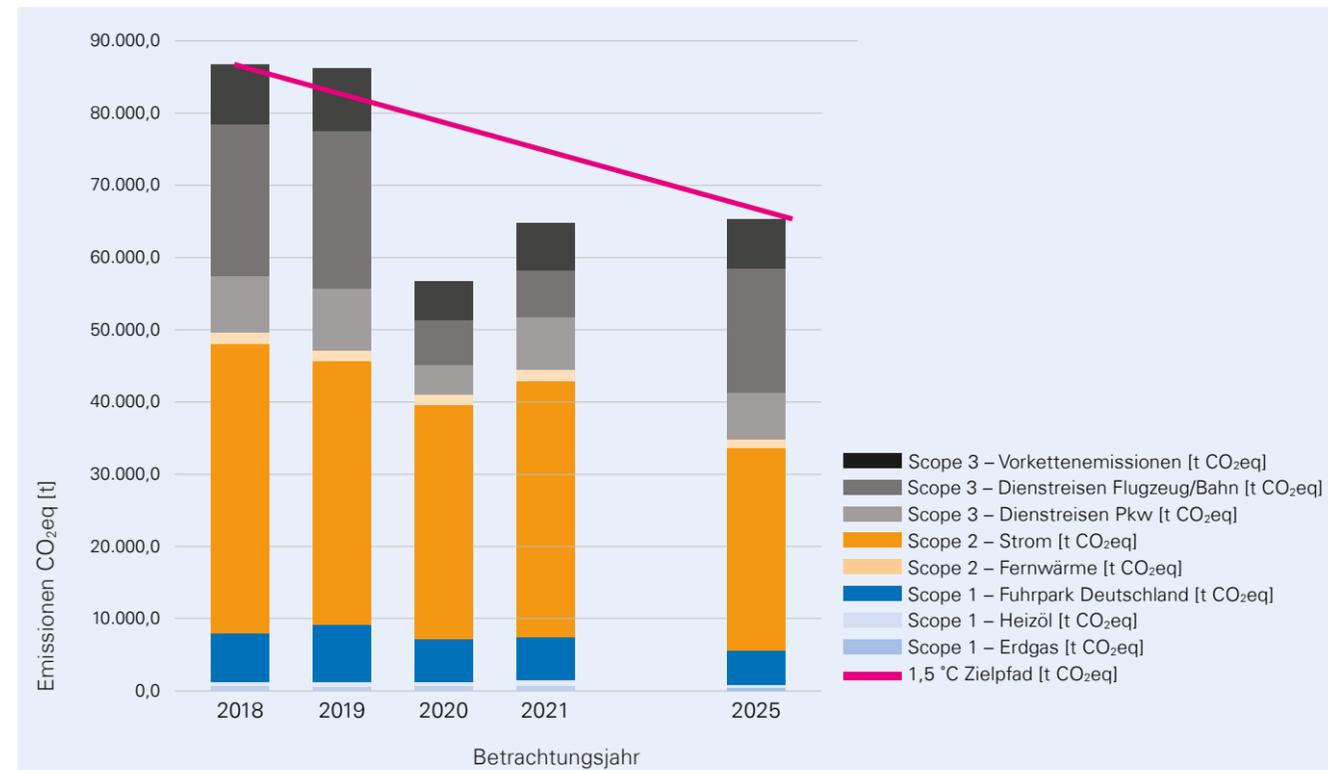
ANALYSE MITTELS VALIDER DATENQUELLEN

Bei der Berechnung der Energie- und Ressourcenverbräuche stützen wir uns auf valide Datenquellen. Herangezogen wurden Originaldaten der berichtenden TÜV Rheinland-Gesellschaften, d. h. der konsolidierten, operativen oder nach ISO 14001 zertifizierten Gesellschaften außerhalb Deutschlands. Dazu zählen Rechnungen von Energieversorgern, Lieferanten sowie des Travel Managements. Für die nicht berichtenden Gesellschaften wurden die Daten, wo

Bilanzierung der Emissionen in t CO₂eq 2018–2021 und Zielwerte 2025 (TÜV Rheinland Group global)

	2018	2019	2020	2021	2025 (Zielwerte)
Scope 3 – WTT [t CO ₂ eq]	8.277,9	8.640,3	5.433,4	6.544,6	6.829,3
Scope 3 – Dienstreisen Bahn [t CO ₂ eq]	22,3	10,3	2,8	3,1	18,4
Scope 3 – Dienstreisen Flugzeug [t CO ₂ eq]	20.985,9	21.698,7	6.142,0	6.484,6	17.313,4
Scope 3 – Dienstreisen Pkw [t CO ₂ eq]	7.844,7	8.692,0	4.145,5	7.273,8	6.471,9
Summe Scope 3	37.130,8	39.041,3	15.723,7	20.306,1	30.633,0
Scope 2 – Fernwärme [t CO ₂ eq]	1.632,3	1.413,5	1.452,6	1.524,2	1.152,4
Scope 2 – Strom [t CO ₂ eq]	39.656,6	36.403,0	32.310,6	35.613,0	27.997,5
Summe Scope 2	41.288,9	37.816,5	33.763,2	37.137,2	29.149,9
Scope 1 – Fuhrpark Deutschland [t CO ₂ eq]	6.810,6	7.044,5	6.080,1	5.901,9	4.808,3
Scope 1 – Heizöl [t CO ₂ eq]	599,9	694,8	567,8	681,6	423,5
Scope 1 – Erdgas [t CO ₂ eq]	598,5	545,9	601,6	731,6	422,6
Summe Scope 1	8.009,0	8.285,2	7.249,5	7.315,1	5.654,4
Summe Scope 1–3 [t CO₂eq]	86.428,7	85.143,0	56.736,4	64.758,4	
Zielpfad [t CO ₂ eq]	86.428,6	83.429,9	80.431,1	77.432,4	65.437,2

TÜV Rheinland Group – Globale CO₂eq-Emissionen



Erläuterungen

- Scope 1: direkte Emissionen in CO₂eq aus Verwendung von Erdgas, Heizöl, Pellets und Kraftstoffen (eigene Dienstwagenflotte in Deutschland)
- Scope 2: indirekte Emissionen in CO₂eq aus Verwendung von Strom und Fernwärme in Liegenschaften
- Scope 3: indirekte Emissionen in CO₂eq aus Verwendung von Kraftstoffen für Dienstreisen (Pkw, Flugzeug, Bahn) sowie aus Vorkettenemissionen (Well to Tank/ WTT)
- Die Umrechnung in CO₂eq erfolgte auf Basis länder-

spezifischer/lokaler Emissionsfaktoren (Strom) sowie international festgelegter Umrechnungsfaktoren (Gas, Fernwärme, Heizöl, Kraftstoffe) unter Berücksichtigung der Vorkettenemissionen.

- Anteil Grünstrom in Deutschland = 98,2 Prozent (Herkunft zertifiziert/bestätigt)
- Anteil Grüngas in Deutschland = 96,5 Prozent (nachkompensiert durch Lieferanten)
- Anteil klimaneutrale Bahnkilometer (Deutschland) = 100 Prozent (Bestätigung DB)

sinnvoll, über angemessene Relativgrößen wie die Mitarbeiterzahl hochgerechnet, um alle Mitarbeitende von TÜV Rheinland zu repräsentieren.

In Deutschland stammen die Verbrauchsdaten für Strom, Gas, Heizöl, Fernwärme und Wasser gesellschaftsübergreifend aus dem Real Estate Management, dem Travel Management (dienstliche Flug- und Bahnreisen, Nutzung von Mietfahrzeugen), dem Fleet Management (Dienstwagen) sowie dem Einkauf (Papierverbrauch). Verbräuche aus Lie-

genschaften, für die Daten etwa bei kleineren Anmietungen nicht oder nur unvollständig vorliegen (z. B. bei Wasser), wurden über angemessene Relativgrößen wie die Mitarbeiterzahl hochgerechnet, um auf diese Weise 100 Prozent des Liegenschaftsverbrauchs zu erfassen.

AUF EINEM GUTEN WEG

Die CO₂-Bilanz der Jahre 2018 bis 2021 zeigt für das Berichtsjahr 2021 im Scope 1 (Gas, Heizöl, Dienstwagen



Nishani Jayawardhana
Regional QHSE Office IMEA (Dubai)

»In Indien betreibt TÜV Rheinland den größten Standort innerhalb der Region India/Middle East/Africa. Unser Ziel ist es, den Energieverbrauch deutlich zu drosseln und Treibhausgase einzusparen. Durch einen langfristigen Stromliefervertrag mit einem privaten Erzeuger erneuerbarer Energien beziehen wir an unserem Headoffice in Bangalore künftig Ökostrom aus nachhaltigen Quellen mit echtem ökologischem Mehrwert. So können wir unseren CO₂-Fußabdruck für Strom in Indien um rund 85 Prozent reduzieren.«

Deutschland) nach einem durch die COVID-19-Pandemie bedingten Rückgang der Emissionen in 2019 und 2020 einen leichten Wiederanstieg in 2021. Hierfür ist auch der jetzt in diesem Scope berücksichtigte Flottenverbrauch der Dienstwagen in Deutschland verantwortlich, ein klares Handlungsfeld für die nahe Zukunft (s. u.).

Im Scope 2, im Wesentlichen durch den Stromverbrauch charakterisiert, ist ein Wiederanstieg in 2021 zu erkennen. Hier lohnt ein Blick auf die regionalen Schwerpunkte: Deutschland, Greater China und IMEA (v. a. Indien) sind die Regionen mit dem höchsten absoluten Stromverbrauch, weshalb hier neben Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz auch der Fokus auf die Versorgung aus erneuerbaren Energiequellen zu legen ist.

Der Scope 3 verzeichnet nach dem deutlichen pandemiebedingten Rückgang der Dienstreisen in 2021 wieder einen leichten Anstieg. Nach der Neuordnung der Emissionen aus dem Flottenverbrauch in Deutschland in den Scope 1 liegen hier die Schwerpunkte jetzt bei mit Privatfahrzeugen

zurückgelegten Dienstfahrten in Deutschland sowie Dienstreisen mit dem Flugzeug – hier vor allem in Greater China.

MASSNAHMENPLAN FÜR DEN STRATEGIEZEITRAUM BIS 2025

Die vorliegende CO₂-Bilanz 2018–2021 zeigt die erreichten Fortschritte auf und offenbart zugleich den künftigen Handlungsbedarf sowie die wesentlichen Stellschrauben für weitere CO₂-Einsparungen. In 2022 werden wir uns konsequent den Hauptquellen für Treibhausgasemissionen zuwenden:

- Liegenschaften mit energieintensiven Einrichtungen, insbesondere Labore, Prüfstellen und Rechenzentren, bei denen wir selbst einen maßgeblichen Einfluss auf die Energieeffizienz der betriebenen Anlagen haben.
- Dienstreisen mit Flugzeug und Kfz, die wir vermeiden können oder die wir effizienter disponieren und durch die Wahl des Fortbewegungsmittels klimaneutral(er) stellen können.
- Die Beschaffung von Energie aus regenerativen Energieträgern, insbesondere zertifizierter Grünstrom, Grüngas, PV-Anlagen, Power Purchase Agreements.

Künftig wollen wir auch unsere Mitarbeitenden verstärkt in die Lage versetzen, Einsparpotenziale zu erkennen und zu nutzen. Ihr Engagement ist gefragt, um insbesondere die Energieverbräuche von Liegenschaften zu analysieren und die Datenbasis sowie das Monitoring zu optimieren. Hier arbeiten wir eng mit unserem Global Office Real Estate zusammen.

AUSBLICK: MEHR NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Im Scope 3 rechnen wir mit weiter zunehmenden Anforderungen, was die Nachhaltigkeitsanalyse und -bewertung von Lieferketten angeht. In den Blickpunkt rücken dabei nicht nur CO₂-Minderungsziele, sondern sämtliche Nachhaltigkeitsaspekte im Lebenszyklus einer beschafften Ware oder Dienstleistung. Dieser herausfordernden Querschnittsaufgabe wollen wir uns künftig in enger Abstimmung mit dem TÜV Rheinland Global Corporate Procurement annehmen. Zugute kommt uns dabei die vielfältige Expertise, die TÜV Rheinland durch die Entwicklung zahlreicher Dienstleistungen erworben hat, unter anderem in den Bereichen Renewable Energy, Sustainability, Life Cycle Assessment und Supply Chain Management.

- Die Business Streams Industrial Services & Cybersecurity sowie Commercial Products in der Region Greater China bieten ein System zur Simulation und Optimierung des CO₂-Fußabdrucks in Echtzeit auf der Grundlage von

Lebenszyklusanalysen an. Hier wollen wir prüfen, inwiefern dieses System für die eigenen Prozesse anwendbar ist.

- In Deutschland hat der Business Stream Industrial Services & Cybersecurity ein Wasserstoff-Kompetenzzentrum zur Bündelung und Vernetzung der Bausteine einer Hydrogene Economy etabliert. Die Nutzung von Wasserstoff als Energiequelle muss für uns langfristig eine Option in allen Scopes darstellen, die es rechtzeitig zu bewerten gilt.
- Der Business Stream Mobility hat in Deutschland ein Projekt zur Potenzialanalyse von Photovoltaikanlagen an und in der Schieneninfrastruktur initiiert. Potenzialstudien sind für uns wichtig, um den Entscheidungsträgern in den Gesellschaften des TÜV Rheinland den Weg in eine regenerative Stromversorgung aufzuzeigen.

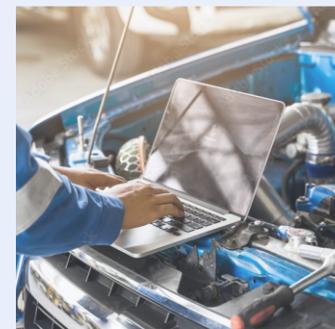
Mit unseren CSR-Aktivitäten in der Kategorie Treibhausgasemissionen wollen wir die Weichen in Richtung Klimaneutralität stellen. Die Transformation muss jedoch durch entsprechende politische und ökonomische Rahmenbedingungen flankiert werden. Positive Impulse kommen aus verschiedenen Richtungen, unter anderem von der neuen Bundesregierung in Deutschland sowie von der Europäischen Kommission. Auch auf globaler Ebene schreiten Initiativen zur weiteren Dekarbonisierung und zum Aufbau einer zirkulären Wirtschaftsweise voran. Dazu wollen wir unseren Beitrag leisten.



Steve Vogel
Regional Officer Germany Health,
Safety & Environment

»Wenn wir alle einen kleinen Beitrag zur Verbesserung der CO₂-Bilanz leisten, ist schon viel gewonnen. Das zeigt unsere Spritsparkkampagne ganz deutlich. Gegenüber 2020 konnten wir den Kraftstoffverbrauch nachweislich senken. Der Schlüssel zum Erfolg: den Mitarbeitenden einfache und konkrete Handlungsoptionen aufzeigen, wie sie ihren Klimafußabdruck verringern können. Daran wollen wir auch künftig anknüpfen.«

Profession



Unserem Leitbild folgend, wollen wir der weltweit beste nachhaltige und unabhängige Prüfdienstleister sein. Mit unseren Dienstleistungen tragen die Expertinnen und Experten von TÜV Rheinland zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Wir arbeiten außerdem jeden Tag daran, unsere Servicequalität weiter zu verbessern, integer und transparent zu agieren und unser Leistungsversprechen gegenüber unseren Stakeholdern einzulösen. Mit der strategischen Ausrichtung in diesem Bereich leisten wir einen Beitrag zur Erreichung der SDGs 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion) sowie 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen).

Unsere Fokusthemen

- Servicequalität 32 – 34
- Daten-Integrität 35 – 37
- Rechtskonformität 38 – 39
- Unternehmensethik 40 – 41

100 %

Bis 2025 wollen wir den Anteil erfolgreich durchgeführter interner Datenschutzaudits auf 100 Prozent erhöhen, und bei mindestens 50 Prozent dieser Datenschutzaudits werden wir externe Dienstleister in Bezug auf Datenschutz auditieren.

Binding Corporate Rules

Mit der Einführung von Binding Corporate Rules erreichen wir ein neues Sicherheitslevel beim Umgang mit Kunden- und Mitarbeitendendaten.

2021

2021 haben wir unter dem Dach des Global Office QHSE den Bereich Corporate Process Management etabliert, der die konzernweite Servicequalität messbar verbessern soll.

95 %

Bis zum Jahr 2025 wollen wir erreichen, dass 95 Prozent aller Mitarbeitenden zu den grundlegenden Compliance-Anforderungen von TÜV Rheinland geschult sind.

Compliance Management System

Wir lassen unser Compliance Management System jährlich von externen, unabhängigen Prüfern kontrollieren, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und gezielt umzusetzen.

Schrittmacher für eine nachhaltige Wertschöpfung

Innovative Technologien unterstützen den Klimaschutz – neue Dienstleistungen fördern die Innovation: Eine über alle Geschäftsfelder und Standorte hinweg durchgängig hohe Servicequalität ist ein entscheidender Faktor für unseren langfristigen Geschäftserfolg, aber auch für das Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele.

Von der Zertifizierung alternativer Antriebe und erneuerbarer Energien über Ökobilanzstudien bis zur Erstellung von Corporate Carbon Footprints und Supply Chain Audits: Mit unserem breit gefächerten Dienstleistungsspektrum unterstützen wir Unternehmen dabei, ihre Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle nicht nur sicherer zu gestalten, sondern zugleich an ökologischen und sozialen Kriterien auszurichten. An praktisch allen Stationen der globalen Produktions- und Prozessketten bringen wir unser Know-how ein und begleiten den Umbau zu einer klimaneutralen, ressourceneffizienten Wirtschaftsweise.

IM DIENSTE DES TECHNISCHEN FORTSCHRITTS

Den Rahmen für die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Geschäftstätigkeit bilden die Leitlinien des UN Global Compact, die UN Sustainable Development Goals (SDG) sowie die Anforderungen und Erwartungen unserer Stakeholder. Wir haben uns dazu verpflichtet, unsere Prüf- und Zertifizierungsleistungen zum Wohl von Mensch und Umwelt durchzuführen. Gleichzeitig entwickeln wir gezielt Dienstleistungen und Standards, die den technischen Fortschritt vorantreiben und eine lebenswerte Zukunft ermöglichen. Mit der Green-Product-Zertifizierung etwa können Unternehmen die Energieeffizienz und Umweltfreundlichkeit ihrer Produkte belegen. Stichwort Mobilitätswende: Mit einer Vielzahl von Services stehen wir Fahrzeug- und Batterieherstellern zur Seite, die ihre Wertschöpfungskette klima- und ressourcenschonend umgestalten wollen. Nach der globalen Ausbreitung des Coronavirus hat TÜV Rheinland einen Großteil seiner Labor- und Testkapazitäten zudem in den Dienst der Pandemiebekämpfung gestellt und war maßgeblich an der Entwicklung von Dienstleistungen zur Eindämmung des Pandemiegeschehens, beispielsweise Hygieneaudits, beteiligt.

SCHRITT FÜR SCHRITT MEHR WERT

TÜV Rheinland bietet heute rund 2.000 verschiedene Dienstleistungen in 60 Ländern rund um den Globus an. Ob technische Anlagen, Produkte oder Managementsysteme: Unsere Kunden und die Öffentlichkeit vertrauen darauf, dass wir unsere Leistungen unabhängig, objektiv und zuverlässig erbringen. Dies haben die Stakeholder-Befragungen im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse explizit bestätigt. Danach steht eine hohe Servicequalität ganz oben auf der Liste der Anforderungen, an der sich TÜV Rheinland messen lassen muss.

Gut ist nicht gut genug: Die meisten Gesellschaften von TÜV Rheinland sind über Verbundprüfungen nach ISO 9001 zertifiziert. Wir weisen jährlich in umfangreichen Audits nach, dass wir die Voraussetzungen für die Überprüfung und Zertifizierung von Geräten, Maschinen, Anlagen und Produkten erfüllen. Dazu haben wir ein internes Qualitätssicherungssystem etabliert, das regelmäßige Kontrollen von Mitarbeitenden, Prüflaboren und Unternehmensprozessen vorsieht. In einigen Arbeitsbereichen, beispielsweise im Rahmen von Akkreditierungen und Benennungen, unterliegen wir darüber hinaus staatlichen Kontrollen, und Behörden überprüfen weltweit die regelkonforme Arbeitsweise von TÜV Rheinland.

UNSER LEISTUNGSVERSPRECHEN: EXZELLENT SERVICEQUALITÄT

Den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden ist grundlegend für unsere Tätigkeit. Unser Anspruch aber geht darüber hinaus: Wir wollen weltweit Qualitätsführer bei Prüfdienstleistungen sein. Diese Ambition spiegelt sich in den zentralen Handlungsfeldern wider, die wir aus den Erwartungen unserer Stakeholder abgeleitet haben.

- Wir wollen exzellente Servicequalität in den Geschäfts-

feldern Prüfung, Inspektion, Zertifizierung, Beratung und Training bieten. Durch hochwertige, fehlerfreie und termintreue Dienstleistungen erhöhen wir die Kundenzufriedenheit.

- Mit schlanken, effizienten und skalierbaren Leistungsprozessen können wir unsere Wertschöpfung entlang der Lieferkette nachhaltig steigern.

Um die Qualitätsaspekte messbar und kontinuierlich zu erhöhen, haben wir für die jeweiligen Handlungsfelder Key-Performance-Indikatoren (KPI) mit dazugehörigen Zielwerten definiert. So wollen wir bis 2025 die Fehler- und Beschwerdequote um 20 Prozent senken und streben eine konzernweite Liefertreue von mehr als 90 Prozent an. Für die KPIs Beschwerdequote, Fehlerquote, Wertschöpfungsanteil der Leistungsprozesse sowie Prozessdurchlaufzeit und Liefertreue werden wir in noch unbestimmter Zukunft eine Baseline erheben. Die dafür erforderlichen technischen Voraussetzungen werden wir zum zweiten Quartal 2023 erheben und bewerten. Gleichzeitig wollen wir den wertschöpfenden Anteil in den Leistungsprozessen um 10 Prozent erhöhen und das operative Risikopotenzial bei der Leistungserbringung um 20 Prozent reduzieren. Dafür werden wir im zweiten Quartal 2022 eine Baseline erheben.

Handlungsfelder	KPI	Ziele 2025
Hochwertige Qualität bei der Erbringung der Dienstleistungen	Fehlerquote	- 20 %
	Liefertreue	+ 10 % > 90 %
	Beschwerdequote	- 20 %
Nachhaltige Wertschöpfung entlang der Lieferkette	Wertschöpfungsanteil der Leistungsprozesse	+ 10 %
	Prozessdurchlaufzeit	- 10 %
	Operatives Risikopotenzial bei der Erbringung von Dienstleistungen	- 20 %

UMSTRUKTURIERUNG DES QHSE-MANAGEMENTS

Eng verbunden mit einer kontinuierlich verbesserten Qualität und Wertschöpfung unseres Dienstleistungsportfolios sind hohe Sicherheits-, Arbeitsschutz- und Umweltstandards. Um die Bereiche organisatorisch und technisch besser zu verzahnen, haben wir in 2021 unsere interne Aufbaustruktur angepasst. Die Zentralfunktionen Qualitätsmanagement, Akkreditierung & Zertifizierung wurden mit dem HSE-Bereich (Health, Safety, Environment) zusammengeführt und unter dem Dach des Global Office QHSE gebündelt.



Anastasios Michailidis
Head of Corporate Process Management

»Indem wir das Qualitäts- und Risikomanagement direkt in die operativen Geschäftsprozesse integrieren, erfüllen wir nicht nur unser Leistungsversprechen. Durch systematische Verbesserungen können wir zugleich die Chancen der Digitalisierung nutzen und unser Nachhaltigkeitsprofil schärfen.«

DIGITALISIERUNG UND DATA INTELLIGENCE VORANTREIBEN (QUALITÄTSMANAGEMENT 4.0)

Das Global Office QHSE setzt verstärkt auf digitale Lösungen, um die Geschäftsbereiche bei der Bewältigung der zunehmenden Komplexität aufgrund der Globalisierung, Anforderungsvielfalt und Produktdiversifikation zu unterstützen. Dabei spielen die Datenqualität und Aktualität der Geschäftsinformationen eine entscheidende Rolle. Hierbei stellen Medienbrüche, also Unterbrechungen bei der Übertragungskette, eine wesentliche Herausforderung der Digitalisierung dar. Durch die konsequente Vermeidung von solchen Medienbrüchen werden die Qualitätsdaten aus einer Vielzahl von Datenquellen konsolidiert, sodass die Erkenntnisgewinne aus den verschiedenen QHSE-Fachbereichen zusammengeführt werden und in der Form von Informationen in den Produktionszyklus gelangen (Wertschöpfungskette). Zusätzlich werden mithilfe digitaler Analyse-Tools große Datenmengen systematisch aufgearbeitet und dem Business unmittelbar und zeitnah zur Verfügung gestellt, sodass Entscheidungen stets auf der Grundlage aktueller Informationen getroffen werden. Auf diese Weise werden eventuelle Abweichungen zeitnah erkannt, und es wird Störungen vorgebeugt, wodurch Reaktionszeiten verkürzt und Ressourcen effizienter eingesetzt werden, was einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Qualitätssicherung darstellt. Die zunehmende Digitalisierung des Qualitätsmanagements stärkt darüber hinaus die Prozessorientierung, indem bspw. Qualitätskennzahlen mit Produktionskennzahlen direkter abgestimmt werden, sodass unsere Dienstleistungsprozesse an der Schnittstel-

le zum Kunden kontinuierlich verbessert werden. Um diese Entwicklung noch aktiver zu fördern, haben wir im Sommer 2021 einen neuen Fachbereich gegründet.

NEUE UNIT: CORPORATE PROCESS MANAGEMENT

Das Corporate Process Management umfasst die Bereiche Process Improvement, Operational Risk Management und Corporate Fault Management. Die Dienstleistungsqualität wird entsprechend aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und analysiert, um die

- prozessuale Transparenz zu verbessern,
- bestehende prozessuale Risiken und Schwächen zu minimieren sowie
- operative Fehler systematisch zu erfassen und abzustellen.

Zur Ermittlung der KPI haben wir im Berichtsjahr zum einen ein BPI(Business Process Improvement)-Tool eingeführt, mit dem erstmals die Komplexität von Leistungsprozessen gemessen werden kann. Zum anderen haben wir ein ORM(Operational Risk Management)-Tool entwickelt, das es ermöglicht, die Risikopotenziale von Dienstleistungen zu ermitteln, zu kategorisieren und zu bewerten. Leistungsprozesse mit hohem Risikopotenzial lassen sich so gezielt optimieren. Nach der erfolgreichen Testphase findet im Frühjahr 2022 der globale Roll-out des Operational Risk Management statt.

PROZESSOPTIMIERUNG LEBEN

Auf dem Weg zu einer global vernetzten Qualitätsorganisation ist es entscheidend, das Bewusstsein für die Bedeutung der permanenten Prozessoptimierung zu schärfen und die Mitarbeitenden der operativen Einheiten in das Fehler- und Risikomanagement einzubinden. Hierfür stellt das Global Office QHSE den Geschäftsbereichen folgende Services zur Verfügung:

- Governance: Wir setzen den regulatorischen Rahmen und entwickeln Governance-Leitlinien, um die Konformität unserer Geschäftsprozesse zu gewährleisten und ein effektives betriebliches Fehler- und Risikomanagement zu etablieren.
- Support: Wir stellen Werkzeuge und Methoden zur Verfügung, um die Qualität von Leistungsprozessen zu messen sowie Fehlerquoten und operative Risiken zu erfassen und zu minimieren. Mithilfe von Trainings stellen wir zudem den Wissenstransfer sicher.
- Operative Unterstützung: Wir leisten konkrete operative Hilfe – angefangen bei der Modellierung von Leistungsprozessen über die Bewertung von Quality Gates bis zur Durchführung von Fehleranalysen und Risiko-Audits.

Vertrauen ist die wichtigste Währung

Der Schutz personenbezogener Daten schafft die Basis für langfristige und vertrauensvolle Geschäfts- und Arbeitsbeziehungen. Mit der konzernweiten Einführung von Binding Corporate Rules hebt TÜV Rheinland die Sicherheit der Kunden- und Mitarbeitendendaten auf ein neues Level.

Im Zuge der rasant fortschreitenden digitalen Transformation entstehen auch bei TÜV Rheinland neue datenbasierte Dienstleistungen, Geschäfts- und Arbeitsmodelle. Verstärkt durch die COVID-19-Pandemie, gehören Remote Audits und Zertifizierungen, Online-Trainings, E-Learning-Angebote sowie mobiles Arbeiten inzwischen zum Alltag. Die digitale Vernetzung trägt zu mehr Effizienz, Flexibilität und Transparenz bei, sie schont knappe Ressourcen und stellt zugleich hohe Ansprüche an die Rechtskonformität und die Sicherheit von Datenverarbeitungen.

DATENSCHUTZ: EIN INTEGRALER WERTSCHÖPFUNGSFAKTOR

Als international tätiger Prüfdienstleister hat der Schutz sensibler und personenbezogener Daten für uns einen hohen Stellenwert. Datenschutz ist keine Zusatzfunktion, sondern integraler Bestandteil unserer Wertschöpfung und gleichbedeutend mit dem Schutz der Menschen in der digitalen Welt. Wir bekennen uns zu dem aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und dem grundgesetzlich verankerten allgemeinen Persönlichkeitsrecht hergeleiteten Recht auf die informationelle Selbstbestimmung unserer Geschäftspartner und Mitarbeitenden. Unserer konzernweit gültigen Datenschutzrichtlinie folgend, ist unser Handeln darauf ausgerichtet, Daten verantwortungsvoll zu verarbeiten, Sicherheitsrisiken zu erkennen und zu minimieren. Dies schließt auch den internationalen Datentransfer und die Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Dienstleister in unserem Auftrag ein.

Unser Anspruch ist klar umrissen: In einer zunehmend datengesteuerten Welt stellen wir uns unserer Digitalverantwortung, indem wir unsere Geschäftsprozesse konform zu den internen und externen Datenschutzerfordernungen betreiben, um Risiken einer Verletzung des Schutzes personenbezogener und sensibler Daten zu minimieren. Daran lassen wir uns messen. Wir streben an, bis 2025 den Anteil

erfolgreich durchgeführter interner Datenschutzaudits an der Gesamtzahl der jährlich geplanten internen Datenschutzaudits auf 100 Prozent zu erhöhen. Bei mindestens der Hälfte dieser Datenschutzaudits werden wir externe Dienstleister in Bezug auf Datenschutz auditieren.

TÜV RHEINLAND DATENSCHUTZMANAGEMENT-SYSTEM

Den regulatorischen Rahmen setzen die jeweils gültigen nationalen Datenschutzgesetze. In Deutschland sind dies beispielsweise die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie weitere länder- und fachspezifische Vorgaben. Von der Erhebung über die Nutzung und Archivierung bis zur Löschung: Über den gesamten Lebenszyklus von personenbezogenen Daten hinweg stellen die Datenschutznormen hohe Anforderungen. Basierend auf unserer internen Datenschutzrichtlinie haben wir technische und organisatorische Prozesse und Regeln etabliert, um eine rechtskonforme Verarbeitung personenbezogener Daten sicherzustellen. Dies überprüfen und dokumentieren wir kontinuierlich im Rahmen unseres konzernweiten Datenschutzmanagement-Systems. Für die Implementierung und das Monitoring der globalen Datenschutzstrategien und -prozesse ist der Konzern-Datenschutzbeauftragte zuständig. Ihm zur Seite stehen regionale Datenschutzbeauftragte sowie Datenschutzbeauftragte jeder rechnungspflichtigen TÜV Rheinland-Gesellschaft. Wo nationale Bestimmungen dies nicht explizit vorschreiben, haben wir auf freiwilliger Basis sogenannte Datenschutzkoordinatoren eingesetzt. Mit dieser Struktur geht TÜV Rheinland über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus.

Entsprechend dem Plan-Do-Check-Act-Zyklus koordinieren und begleiten die Datenschutzbeauftragten die systematische Weiterentwicklung und permanente Verbesserung der Datenschutzmaßnahmen. Zugleich beraten sie die Verant-



Kai Rabenschlag
Corporate Data Protection Officer

»Mit der offiziellen Verifizierung unserer konzernweiten Datenschutzregeln setzen wir Maßstäbe in der TIC-Branche. Binding Corporate Rules schaffen größtmögliche Transparenz im Umgang mit personenbezogenen Daten und unterstützen multinationale Geschäftsanforderungen durch klare einheitliche Richtlinien – ein entscheidender Faktor für die Rechtssicherheit im global vernetzten Datenverkehr.«

wortlichen – insbesondere den Vorstand und die Geschäftsführung der einzelnen Gesellschaften – in allen Fragen des Datenschutzes. Nicht zuletzt tragen sie dafür Sorge, dass datenschutzrelevante Belange bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen von Anfang an berücksichtigt werden. Darüber hinaus organisieren die Datenschutzbeauftragten regelmäßige Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sensibilisieren sie für einen verantwortungsvollen und rechtssicheren Umgang mit personenbezogenen Daten.

LIEFERANTENAUDITS IM PLAN

Von TÜV Rheinland beauftragte externe Dienstleister werden sorgfältig ausgewählt und über vertragliche Vereinbarungen zur Einhaltung der Datenschutzgrundsätze verpflichtet. Wir führen regelmäßige Datenschutzaudits bei unseren Lieferanten sowie deren Unterauftragnehmern durch, die für TÜV Rheinland personenbezogene Daten verarbeiten. Je nach Risiko und Art der beauftragten Dienstleistungen werden die Kontrollen einmal jährlich bis mindestens einmal alle drei Jahre oder ad hoc aufgrund einer mutmaßlichen Datenschutzverletzung durchgeführt. Im Berichtsjahr haben wir konzernübergreifend 40 Datenschutzaudits geplant und durchgeführt. Zusätzlich zu den geplanten Datenschutzaudits wurden elf Ad-hoc-Audits aufgrund anlassbezogener Kontrollen durchgeführt. Damit haben wir nicht nur unser Auditprogramm vollständig erfüllt, sondern haben mit einem Anteil von 76 Prozent der Lieferantenaudits an allen Datenschutzaudits unser Ziel bereits übertroffen.

BINDING CORPORATE RULES: KONZERNWEITER DATENSCHUTZSTANDARD

Konzernweit gültige Datenschutzstandards stärken das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und Stakeholder insbesondere in neue datengetriebene Geschäftsmodelle und sichern damit unsere Zukunftsfähigkeit. Bis zum Jahr 2025 wollen wir an allen TÜV Rheinland-Standorten weltweit ein einheitliches, an den strengen Maßstäben der DSGVO ausgerichtetes Datenschutzniveau gewährleisten. Den Grundstein dafür haben wir zum Ende des Berichtsjahrs 2021 gelegt, indem wir einen Prozess zur Implementierung von Binding Corporate Rules (BCR) angestoßen haben.

Ein grenzüberschreitender Transfer personenbezogener Daten ist für ein multinational agierendes Unternehmen wie TÜV Rheinland von zentraler Bedeutung. Binding Corporate Rules können hier als geeignete Garantie für eine rechtskonforme Datenübermittlung in Drittländer ohne angemessenes Datenschutzniveau angesehen werden. Diese verbindlichen internen Datenschutzvorschriften beruhen auf strengen, in der DSGVO festgelegten Grundsätzen und erfordern ein förmliches Genehmigungsverfahren durch die zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörden. Rechtssicherheit schaffen Binding Corporate Rules auch mit Blick auf das Urteil des EuGH, der den transnationalen Datenverkehr mit den USA auf Grundlage des Privacy-Shield-Abkommens für unzulässig erklärt hat, oder beispielsweise auch für den Fall, dass die EU-Kommission den Angemessenheitsbeschluss gemäß Art. 45 DSGVO für Großbritannien wieder aufhebt.

MEHRSTUFIGER GENEHMIGUNGSPROZESS

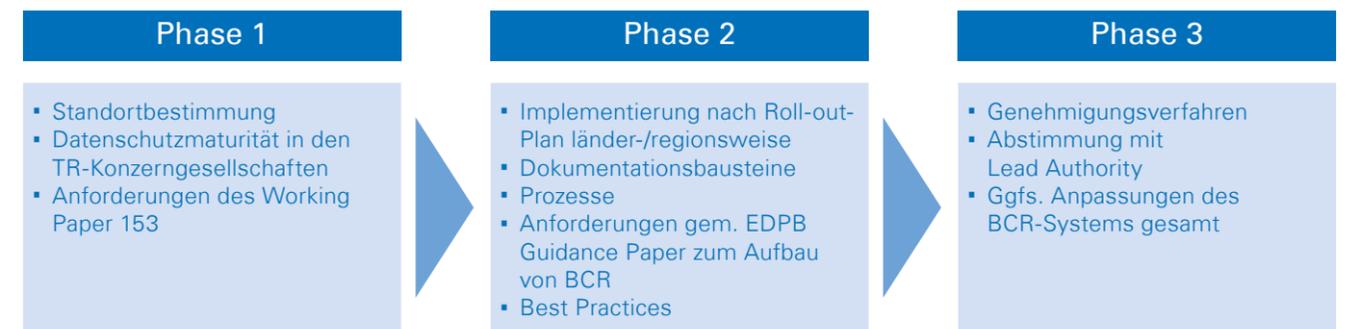
Wir haben die Messlatte hoch gelegt: Bis Ende 2023 streben wir die Anerkennung unseres BCR-Regelwerks durch die zuständige deutsche Datenschutz-Aufsichtsbehörde an. Diese entscheidet dann im Rahmen eines Kohärenzverfahrens, d. h. unter Beteiligung und in Abstimmung mit anderen europäischen Datenschutz-Aufsichtsbehörden, über unseren Antrag auf Genehmigung der BCR. Ein derartiger europäischer Ansatz im Genehmigungsverfahren ist für uns von großem Interesse, um weltweit einheitliche Datenschutzstandards in unserem Konzern auf hohem Niveau sicherzustellen. D. h., zur Einführung und Genehmigung der Binding Corporate Rules haben wir zum Jahresende 2021 einen mehrstufigen Prozess initiiert, um

- den Reifegrad des Datenschutzes in den einzelnen Gesellschaften der TÜV Rheinland-Gruppe zu ermitteln,
- fehlende Dokumentationen, Prozessbeschreibungen, Richtlinien sowie Arbeitsanweisungen zu ergänzen,
- den Roll-out in Abstimmung mit den zuständigen Datenschutzbeauftragten zu starten.

Die so implementierten Datenschutzregeln werden schließlich den Aufsichtsbehörden zur Prüfung eingereicht. Wir wollen den Genehmigungsprozess so effizient und zügig wie möglich gestalten und binden dazu auch unternehmenseigene Experten mit ein. Mit der Genehmigung der BCR unterstreichen wir unseren Anspruch, weltweit höchste Datenschutzstandards zu gewährleisten.



* DSB – Datenschutzbeauftragte



Klare Compliance-Regeln für den gesamten Konzern

Verlässlichkeit und Vertrauen sind grundlegende Voraussetzungen für unseren Geschäftserfolg als Prüfdienstleister. Wir wollen sicherstellen, dass sich alle Beschäftigten an interne Standards und geltendes Recht halten – in der gesamten Organisation und überall dort, wo wir tätig sind.

Für TÜV Rheinland als global agierendes Prüf- und Zertifizierungsunternehmen ist es von größter Bedeutung, dass sämtliche Führungskräfte und Mitarbeitenden im Einklang mit den gesetzlichen und unternehmensinternen Regeln handeln. Nur so können wir den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht werden, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens in den unterschiedlichen Märkten sichern und wirtschaftliche Schäden vermeiden. Rechtskonformität hat daher einen hohen Stellenwert im gesamten Konzern. Unser Anspruch ist es, dass TÜV Rheinland sowohl als Unternehmen als auch in seinem Handeln als Vertragspartner in allen Ländern die lokalen Gesetze und Vorschriften einhält. Im Rahmen unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns das Ziel gesetzt, TÜV Rheinland in seiner Fähigkeit rechts- und prozesskonformen Handelns weiter zu stärken. Bis 2025 soll sichergestellt werden, dass geschäftliche Vereinbarungen in Form der AGBs harmonisiert werden und stets den internen Vorgaben Rechnung tragen. Für strafrechtliche Vergehen wie Betrug, Bestechung oder Diebstahl lautet die Zielmarke „null!“ Hinweisen auf potenzielle Korruption, Bestechung und/oder jede andere Form von strukturellem betrügerischem Verhalten wollen wir zu 100 Prozent schnell und gründlich nachgehen.

RECHTSKONFORMITÄT – EINE GEMEINSAME VERANTWORTUNG

Wie im Kapitel „Unternehmenswerte“ beschrieben, ist das Thema Compliance in der Unternehmensstruktur fest verankert. Die Geschäftsführungen sämtlicher Tochtergesellschaften sowie alle Führungskräfte weltweit werden jedes Jahr aufgefordert, explizit zu bestätigen, dass sie im Sinne unseres Compliance-Programms gehandelt und etwaige Verstöße an den zuständigen Compliance Officer gemeldet haben. Grundlegend für das rechtskonforme Auftreten des gesamten Konzerns ist zudem ein gemeinsames Bewusstsein der Belegschaft. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden spielt

daher eine zentrale Rolle bei unseren Aktivitäten im Bereich Legal Compliance. Über eine zentrale Plattform haben alle Beschäftigten Zugriff auf die wesentlichen Inhalte unseres Compliance-Programms. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland weisen wir direkt bei Aufnahme ihrer Tätigkeit auf die relevanten Compliance-Dokumente hin. Dazu gehören der 2020 neu aufgelegte Verhaltenskodex von TÜV Rheinland, die Compliance-Richtlinie, die Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption, die Richtlinie Geschäftspartnermanagement sowie die Spenden- und Sponsoring-Richtlinie. Den Verhaltenskodex sowie ein Compliance-Infoblatt haben wir zudem für interessierte Geschäftspartner und Dritte auf unserer Website veröffentlicht.

SCHWERPUNKT 2021: PROFESSIONALISIERUNG DER SCHULUNGSLANDSCHAFT

Um aufzuklären, gemeinsam Abweichungen bzw. Verdachtsfälle frühzeitig aufzudecken und entsprechende Gegenmaßnahmen anstoßen zu können, investieren wir konsequent in die Schulung aller Mitarbeitenden. 2021 haben wir unsere Compliance-Schulungen technisch überarbeitet, inhaltlich weiterentwickelt und professionalisiert. Im Zuge des globalen Roll-outs der digitalen Plattform myHR soll zukünftig das verpflichtende Compliance-Training systematisch an sämtlichen Standorten für alle Mitarbeitenden umgesetzt werden. Ziel ist es, bis 2025 mindestens 95 Prozent aller Mitarbeitenden jährlich zu schulen und den Schulungserfolg systematisch nachzuhalten. Noch sind einige Herausforderungen der technischen Umsetzung und Anbindung in den verschiedenen Regionen zu bewältigen. Im Berichtsjahr konnten jedoch bereits rund 18.000 Beschäftigte das verpflichtende neue Compliance E-Learning absolvieren. Darüber hinaus stehen den Mitarbeitenden weitere praxisnahe Lernangebote auf freiwilliger Basis zur Verfügung – vom Compliance Management System über die Themen Anti-



André Friede
Global Expert Compliance

»Gerade im globalen Kontext ist es wichtig, sämtliche Mitarbeitenden für die Themen Compliance und Rechtskonformität zu sensibilisieren. TÜV Rheinland setzt dabei künftig verstärkt auf digitalisierte zentrale Schulungsformate.«

Korruption und Interessenkonflikte bis zum Umgang mit Einladungen und Geschenken.

Dass alle Regionen und Geschäftsbereiche der Trainingsverpflichtung nachkommen, wird durchgängig kontrolliert. So müssen die direkten Vorgesetzten für die Umsetzung der Schulungen Sorge tragen – eine Verpflichtung, die zur Steigerung der Absolventenrate beiträgt. Um mögliche Sprachbarrieren zu überwinden, hat TÜV Rheinland das Compliance-Training 2021 in sieben weitere Sprachen übersetzt. Neben Deutsch und Englisch steht das E-Learning-Programm jetzt offiziell auch in den Sprachen Spanisch, Französisch, brasilianisches Portugiesisch, traditionelles und vereinfachtes Chinesisch zur Verfügung. Darüber hinaus hat sich das Compliance-Netzwerk in vielen Fällen lokal engagiert, die Schulungsinhalte in zusätzliche Landessprachen übersetzt sowie zahlreiche Präsenztrainings durchgeführt.

Auch über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus trifft TÜV Rheinland Maßnahmen, um sich gegen Compliance-Risiken abzusichern. In Deutschland etwa fordert TÜV Rheinland von Lieferanten die Anerkennung der Allgemeinen Einkaufs- und Geschäftsbedingungen (AEB). Dadurch verpflichten sich die Lieferanten, geltende Gesetze und Verordnungen sowie die Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einzuhalten. Weitere Schritte zu mehr Nachhaltigkeit in der Lieferkette sind unser Supplier Code of Conduct und die Sustainable Procurement Policy.

KONSEQUENTE MASSNAHMEN BEI VERSTÖßEN

Trotz aller präventiven Maßnahmen können wir nicht ausschließen, dass es bei TÜV Rheinland zu Compliance-Verstößen oder zumindest zu Verdachtsmomenten kommt. Im Jahr 2021 bearbeitete unser weltweites Compliance-Officer-Netzwerk insgesamt 1.413 Vorgänge. 263 dieser Anfragen sowie Verdachtsfälle hat das Corporate Compliance Office betreut. Insbesondere ging es dabei um folgende Top-Themen:

- Potenzielle Interessenkonflikte
- Integrität der Dienstleistung
- Potenzielle Korruption

Nach einem standardisierten Verfahren, das in einer konzernweit gültigen Richtlinie festgelegt und veröffentlicht ist, behalten wir uns bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden und Dritten sowohl arbeits- als auch strafrechtliche Schritte vor. Informationen zu den Compliance-Vorgängen kamen dabei zum Großteil direkt von den Mitarbeitenden.

Für Hinweise auf ein mögliches Fehlverhalten oder einen Missstand im Unternehmen steht Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Dritten eine spezielle Compliance-Plattform zur Verfügung, die TÜV Rheinland eigens zu diesem Zweck implementiert hat. Hier können sie – auch anonym – auf Verstöße gegen Gesetze oder unternehmensinterne Richtlinien aufmerksam machen. Das System steht in deutscher, englischer, chinesischer, spanischer, portugiesischer und japanischer Sprache zur Verfügung.

COMPLIANCE AUDIT – AUSGANGSPUNKT FÜR KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Seit 2009 lassen wir unser Compliance Management System jährlich prüfen, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und uns in diesem Bereich systematisch weiterzuentwickeln. Wie bereits im Vorjahr fand das Audit 2021 in zwei Stufen statt. Zunächst wurden dem TIC Council alle relevanten Basisdokumente zur Verifizierung vorgelegt; anschließend erfolgte eine Prüfung der TÜV Rheinland AG durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Die Erkenntnisse aus diesem Audit fließen in den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung mit ein. Im Fokus für 2022: die weltweite Harmonisierung und Implementierung der Compliance Management Tools sowie einer Datenbank mit allen relevanten Vorgängen und Auswertungsmöglichkeiten.

Unsere Werte – unser Commitment

TÜV Rheinland bekennt sich zu seiner sozialen, ökologischen und ökonomischen Verantwortung – und richtet sein Handeln nach verbindlichen unternehmensethischen Werten aus. Über wirtschaftlichen Profit hinaus erreichen wir so einen Mehrwert für die Menschen im Unternehmen, die Gesellschaft und die Umwelt.

Langfristig profitables Wachstum ist für TÜV Rheinland untrennbar mit einer verantwortungsvollen, wertorientierten Unternehmensführung verbunden. Ein klares Commitment zu unseren ethischen Grundwerten, die die Basis für unseren Code of Conduct (Verhaltenskodex) bilden und dort konkretisiert sind, zählt daher für uns und unsere Stakeholder zu den wesentlichen Ecksteinen einer zukunftsfähigen Nachhaltigkeitsstrategie. Integrität und Verlässlichkeit zeichnen TÜV Rheinland als Unternehmen aus. Umso wichtiger ist es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Sinne handeln. Ziel ist es, eine neue Integritätsmentalität in der gesamten Organisation zu etablieren. Wir wollen ein gemeinsames Werteverständnis bei TÜV Rheinland schaffen und festigen – und ein unvoreingenommenes Engagement für die Integrität unserer Dienstleistungen fördern. So können wir unsere Reputation als verlässlicher, verantwortungsbewusster Prüfdienstleister nachhaltig stärken.

ORIENTIERUNG AM UN GLOBAL COMPACT UND DEN PRINZIPIEN DES TIC COUNCIL

Die neue Nachhaltigkeitsstrategie von TÜV Rheinland – mit Corporate Ethics als wesentlicher Kategorie – sowie unser konzernweit gültiges Compliance Management System (CMS) tragen dazu bei, dem Anspruch einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gerecht zu werden. Das Compliance Management System legt verbindliche Grundsätze fest und verlangt von allen Mitarbeitenden und Führungskräften ein ethisches und gesetzestreuendes Handeln. Es basiert auf den Prinzipien des UN Global Compact sowie unserem Leitbild, in dem die Werte Integrität, Exzellenz, Kundenorientierung, Leistungsorientierung und Agilität fest verankert sind. Im Jahr 2020 haben wir unseren Verhaltenskodex neu aufgelegt und noch stärker an die Prinzipien des TIC Council (globaler Dachverband der internationalen Prüfdienstleistungsindustrie) angegliedert. Der Verhaltenskodex

von TÜV Rheinland umfasst in seiner aktuellen Form die folgenden Bereiche:

- Integrität
- Interessenkonflikte
- Vertraulichkeit und Datenschutz
- Antikorruption
- Faires Geschäftsgebahren
- Gesundheit und Sicherheit
- Faire Arbeit

Von der Unternehmensethik bis zum rechtskonformen Verhalten in allen Märkten, in denen wir tätig sind: Bis 2025 sollen 95 Prozent aller Mitarbeitenden jährlich zu den grundlegenden Compliance-Anforderungen von TÜV Rheinland geschult werden. Über die konkreten Aktivitäten in diesem Bereich berichten wir im Kapitel „Rechtskonformität“

UN GLOBAL COMPACT

Seit 2006 unterstützt TÜV Rheinland das internationale Bündnis zwischen Unternehmen und den Vereinten Nationen. Ziel dieses Pakts zu Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltiger Entwicklung ist eine gerechte, umwelt- und sozialverträgliche Ausgestaltung der Globalisierung. Die Mitglieder verpflichten sich, grundlegende Werte etwa in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsstandards, Antikorruption und Umweltschutz einzuhalten.

WELTWEIT VERNETZT: UNSERE COMPLIANCE-ORGANISATION

Unser konzernweit gültiges Compliance Management System wird von den Verantwortlichen aktiv mitgetragen. Vorstand und Aufsichtsrat sind den Grundsätzen einer transparenten, verantwortungsvollen Unternehmensführung und -kontrolle verpflichtet. An der Spitze der Compliance-Organisation von TÜV Rheinland steht der Global Officer Compliance, der direkt an den Personalvorstand der TÜV Rheinland AG berichtet und in dieser Funktion weisungsunabhängig agiert. Als Mitglied des konzernweit zuständigen Risikostabs arbeitet der Global Officer Compliance zudem eng mit der Service-Funktion Legal sowie den internen Services Corporate Audit, Quality Management und Finance und Accounting zusammen.

Um die Umsetzung der konzernweit geltenden Vorgaben auf allen Ebenen sicherzustellen, wurde das Corporate Compliance Team 2021 im Bereich Compliance Investigations personell verstärkt. Auch der Dialog mit der Vorstandsebene wurde weiter intensiviert. Einmal monatlich trifft sich Corporate Compliance mit dem Compliance Committee. In diesem Gremium ist der Gesamtvorstand vertreten; hier wird nicht nur über die aktuellen Hinweise und Fälle berichtet, sondern es werden auch gemeinsame Veränderungsbedarfe und Möglichkeiten der Weiterentwicklung zur Diskussion gestellt. Eine weitere Plattform zum Austausch und zur Bewertung ist das Audit-Komitee des Aufsichtsrats von TÜV Rheinland. Hier berichtet der Global Officer Compliance jährlich über Compliance-Vorgänge, Zielsetzungen, Risiken und den Status des Compliance Management System.

Mit großem Engagement tragen unsere Compliance Officers dazu bei, die geltenden Leitlinien an allen Standorten von TÜV Rheinland adäquat umzusetzen. Zu dem weltweiten Netzwerk gehören unsere hauptberuflichen Global Experts Compliance in der Corporate-Service-Funktion – sowie regionale bzw. lokale Vollzeitkräfte für Recht und Compliance, die mittlerweile in allen Regionen im Einsatz sind. Im Berichtsjahr wurde ein zusätzlicher lokaler Compliance Officer für Mexiko etabliert. Als professionelle Ansprechpartner stehen den Mitarbeitenden darüber hinaus unsere Compliance-Botschafter zur Verfügung. Regelmäßig treffen sie sich zu Jour-fixe-Gesprächsterminen mit den jeweiligen Regional



Björn Clüsserath
Global Officer Corporate Legal
und Corporate Compliance

»TÜV Rheinland ist eine Trust Selling Organisation – Integrität ist der

Kern unseres Leistungsversprechens. Zu den wesentlichen Zielen unserer Nachhaltigkeitsstrategie gehört es daher nicht zuletzt, ein gemeinsames Verständnis von »Integrity first« zu etablieren und das Engagement aller Mitarbeitenden für die Vertrauenswürdigkeit unserer Dienstleistungen zu stärken.«

und Local Officers für Compliance und besprechen das operative Tagesgeschäft. Unser globales Treffen für alle Compliance Officers fand im Jahr 2021 aufgrund der coronabedingten Einschränkungen virtuell statt. Insgesamt 33 Personen diskutierten im Rahmen des Online-Meetings u. a. mit der CHRO über strategische Themen und Investigationsansätze.

DIALOG INTENSIVIEREN – FÜR EINE TRANSPARENTE KONZERNWEITE UMSETZUNG

Eingespielte Kommunikationsprozesse und ein vertrauensvoller Austausch zwischen allen Hierarchieebenen stärken die Compliance-Kultur bei TÜV Rheinland. Dies wollen wir auch in Zukunft weiter ausbauen und den kontinuierlichen Informationsfluss zwischen den unterschiedlichen Regionen und Service-Funktionen intensivieren. Die Digitalisierung und Standardisierung sämtlicher HR-Prozesse sowie eine weitere Professionalisierung der Compliance-Schulungen sollen dazu einen wesentlichen Beitrag leisten.

Finanzbericht

- 43 TÜV Rheinland auf einen Blick
- 45 Grundlagen des Konzerns
- 47 Wirtschaft
- 47 Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen
- 49 Marktspezifische Entwicklung
- 51 Unternehmenssteuerung
- 53 Ertragslage
- 58 Finanzlage
- 59 Vermögenslage
- 61 Investitionen
- 61 Mitarbeitende
- 62 Risikomanagementsysteme und Corporate Governance
- 64 Chancen und Risiken
- 69 Prognose

Konzern-Bilanz

73

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung

74

Konzern-Kapitalflussrechnung

75

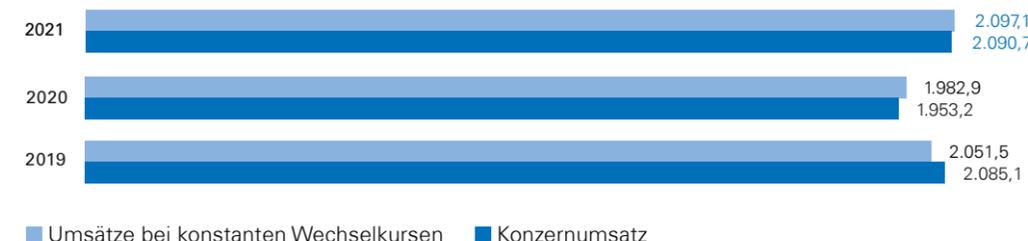
TÜV Rheinland auf einen Blick

KONZERNUMSATZ

- Nach dem globalen Einbruch der Weltwirtschaft in 2020 infolge der Corona-Pandemie erholte sich der Konzernumsatz (inkl. Bestandsveränderungen) des TÜV Rheinland AG Konzerns (nachfolgend „TÜV Rheinland“ genannt) im Geschäftsjahr 2021 trotz weiterer Einschränkungen durch die Pandemie deutlich und belief sich auf insgesamt Mio. € 2.090,7; das entspricht einem Anstieg von 7,0 %. Damit konnte TÜV Rheinland sein in 2020 gestecktes Ziel, ein Umsatzwachstum von etwa 4,0 % zu erreichen, übertreffen. Auf vergleichbarer Basis – also bereinigt um Fremdwährungskurseffekte – lag der Konzernumsatz bei Mio. € 2.097,1.
- Der Anstieg des Gesamtumsatzes um Mio. € 137,4 gegenüber dem Vorjahr war sowohl auf das Inlands- als

auch auf das Auslandsgeschäft zurückzuführen. Das Inlandsgeschäft verzeichnete einen Umsatzanstieg von 5,5 %. Vom Gesamtumsatz entfielen Mio. € 997,5 auf die internationalen Regionen. Dies entsprach einem Umsatzanteil von insgesamt 47,7 % (Vorjahr: 46,9 %). Die Region Greater China (Mainland China, Hongkong und Taiwan) ist weiterhin umsatzseitig die stärkste internationale Region mit einem Wachstum von 14,6 %. Einen Umsatzanstieg konnten außerdem die Regionen Europa (ohne Deutschland) mit 8,6 %, India Middle East/Africa (IMEA) mit 4,1 % und Südamerika mit 25,0 % vorweisen. Die Region Asien Pazifik (Ostasien, Südostasien und Australien ohne Greater China) verzeichnete einen leichten Umsatzrückgang von 0,8 % und Nordamerika einen Umsatzrückgang von 4,3 %.

Konzernumsatz in Mio. €

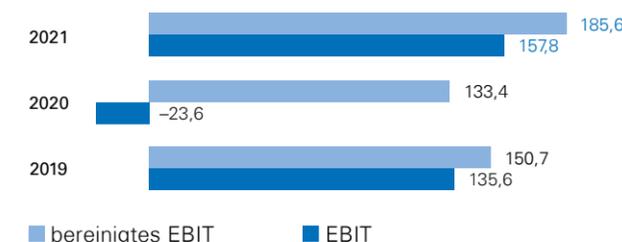


BETRIEBSERGEBNIS (EBIT)

- Das Betriebsergebnis (EBIT) belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf Mio. € 157,8 und lag damit deutlich über dem Vorjahreswert von Mio. € -23,6. Das Berichtsjahr 2020 war beeinflusst durch das Rechtsurteil im Falle des Konformitätsbewertungsverfahrens der französischen Gesellschaft Poly Implant Prothèse (PIP).
- Nach Bereinigung von Sondereinflüssen von insgesamt Mio. € -27,8 betrug das bereinigte EBIT Mio. € 185,6. Zu den Sondereinflüssen zählten im Wesentlichen Personal- und Restrukturierungsmaßnahmen von Mio. € -22,5, Effekte aus vergangenen Kaufpreisallokationen (PPA) von Mio. € -8,7 sowie Effekte aus der Veränderung des Konsolidierungskreises von Mio. € 3,4.
- Die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 10,9 auf Mio. € 153,1.
- Im Geschäftsjahr 2021 wurden Investitionen in immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen von Mio. € 57,7 getätigt, damit lag das Investitionsvolumen unter dem Vorjahresniveau von Mio. € 68,8.

- Die EBIT-Rendite belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf 7,5 % und erhöhte sich damit um 8,7 %-Punkte gegenüber dem Vorjahr. Damit konnte TÜV Rheinland sein in 2020 gestecktes Ziel, eine EBIT-Marge zwischen 5,5 % und 6,0 % zu erreichen, sichtlich übertreffen. Unter Berücksichtigung der Sondereinflüsse ergab sich eine bereinigte EBIT-Rendite von 8,9 %, dies entspricht einem Anstieg um 2,1 %-Punkte gegenüber dem Vorjahr.

EBIT in Mio. €



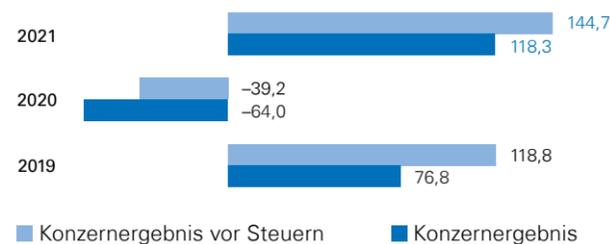
KONZERNERGEBNIS

- TÜV Rheinland erzielte für das Geschäftsjahr 2021 ein Konzernergebnis von insgesamt Mio. € 118,3 und lag damit um Mio. € 182,3 über dem Vorjahreswert. Ein um Mio. € 181,4 über dem Vorjahr liegendes Betriebsergebnis (EBIT) war hauptsächlich für die signifikante Steigerung des Konzernergebnisses.
- Das negative Finanzergebnis verbesserte sich gegenüber dem Vorjahr um 16,3 % und belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf Mio. € -13,1.
- Die Ertragsteuerbelastung ist mit Mio. € 26,4 nahezu auf dem Vorjahresniveau von Mio. € 24,7.
- Das zugerechnete Konzernergebnis auf nicht beherrschende Anteile belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf insgesamt Mio. € 10,6 (Vorjahr: Mio. € 8,8).

CASHFLOW

- Der positive Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit betrug im Geschäftsjahr 2021 Mio. € 205,9 (Vorjahr: Mio. € 223,2) und verringerte sich um 7,7 %.
- Dem Konzernergebnis von Mio. € 118,3 standen nicht zahlungswirksame Abschreibungen von Mio. € 153,1 (Vorjahr: Mio. € 145,0) gegenüber. Die Erhöhung des Net Working Capital von 4,2 % im Vorjahr auf 4,8 % in 2021 beeinflusste den Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit negativ.
- Das Verhältnis zwischen dem Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit und dem operativen Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) normalisierte sich aufgrund wesentlicher, nicht zahlungswirksamer, Sondereffekte im Vorjahr von 188,1 % auf 66,2 %.
- Der negative Cashflow aus Investitionstätigkeit verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 13,7. Wie auch im vergangenen Geschäftsjahr gab es im aktuellen Berichtsjahr 2021 keine wesentlichen Auszahlungen für Unternehmensakquisitionen.
- Der negative Cashflow aus Finanzierungstätigkeit betrug im Geschäftsjahr 2021 Mio. € 153,6 (Vorjahr: positiver

Konzernergebnis in Mio. €



Cashflow Mio. € 72,4). Dieser negative Cashflow resultierte im Wesentlichen aus der Tilgung von Krediten von Mio. € 86,6, vor allem bedingt durch die vorzeitige Rückzahlung einer variablen Tranche des Schuldscheindarlehens von Mio. € 70,2 sowie Leasingzahlungen im Rahmen des IFRS 16 von Mio. € 60,3 (Vorjahr: Mio. € 56,9).

Cashflow in Mio. €



Grundlagen des Konzerns

TÜV Rheinland steht als unabhängiges Prüfunternehmen seit 150 Jahren für Qualität, Effizienz und Sicherheit im Zusammenspiel von Mensch, Technik und Umwelt in nahezu allen Wirtschafts- und Lebensbereichen. Als neutraler und unabhängiger Dritter prüft TÜV Rheinland technische Anlagen, Produkte sowie Dienstleistungen und begleitet Projekte sowie Prozesse für Unternehmen. Dies erfolgt auf Basis anerkannter Standards sowie nationaler und internationaler rechtlicher Vorgaben. Hinzu kommen Leistungen rund um Informationssicherheit, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit sowie Ausbildung, berufliche Qualifikation und Weiterbildung. Mit neuen Ideen, Fachwissen und einem weltumspannenden Netzwerk unterstützt TÜV Rheinland dabei, Produkte, Dienstleistungen, Systeme und Prozesse sicherer, wettbewerbsfähiger und nachhaltiger zu machen, und trägt damit zum Schutz von Mensch und Umwelt bei. Die Arbeit von TÜV Rheinland ist von der Überzeugung getragen, dass die gesellschaftliche und industrielle Entwicklung ohne technischen Fortschritt nicht möglich ist. Gerade deshalb ist der sichere und verantwortungsvolle Einsatz technischer Innovationen, Produkte und Anlagen für die zukünftige Entwicklung entscheidend. TÜV Rheinland begleitet, inspiziert, prüft, trainiert und zertifiziert. Auf diese Weise wird eine Zukunft mitgestaltet, die den Bedürfnis-

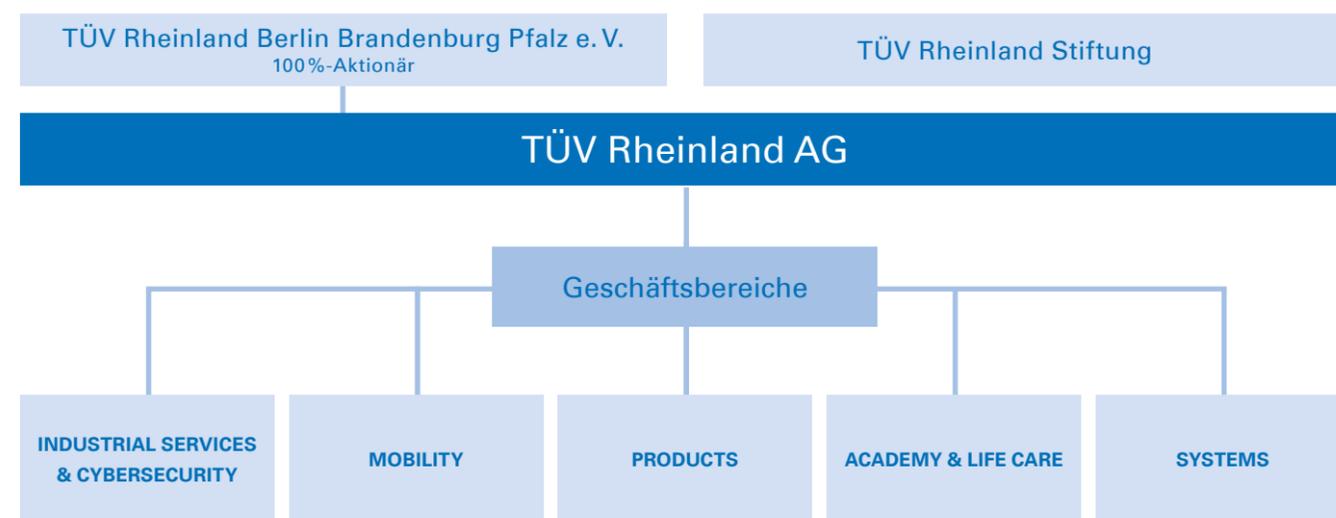
sen von Mensch und Umwelt nachhaltig gerecht wird. TÜV Rheinland ist in fünf Geschäftsbereichen organisiert:

INDUSTRIAL SERVICES & CYBERSECURITY

Der Geschäftsbereich beinhaltet die Geschäftsfelder Pressure Equipment, Elevators & Lifting Equipment, Electrical Engineering & Building Technology, Industrial Inspection & Materials Testing, Infrastructure & Project Supervision, Energy & Environment und Cybersecurity & Functional Safety. Zu den Leistungen zählen beispielsweise die Überprüfung von Druckbehältern, Aufzügen und gebäudetechnischen Anlagen, die Begleitung von Industrie- und Infrastrukturprojekten, die Bautechnik sowie Werkstoffuntersuchungen, die Umwelt- und Schadstoffanalytik sowie alles rund um das Thema Cybersicherheit.

MOBILITY

Der Geschäftsbereich umfasst das Kfz-Prüfgeschäft mit seinem Prüfstellennetzwerk in Deutschland, Spanien, Frankreich, Lettland, Chile und demnächst auch in China, die theoretische und praktische Fahrerlaubnisprüfung, Schaden- und Wertgutachten, Autoservices und Dienstleistungen im Bereich Aftersales, die Prüfung der Zulassungsfähigkeit (Homologation) und das Testen von Fahrzeugkomponenten und Fahrzeugen sowie den Bereich Rail mit den



Schwerpunkten Versuchsdurchführung und -begleitung, Begutachtung und Zertifizierung. Der Geschäftsbereich versteht sich als „Wegbereiter einer besseren Mobilität“ und beschäftigt sich daher mit der Entwicklung neuer Dienstleistungen für die Sicherheit und Ressourcenschonung in der vernetzten Mobilität der Zukunft.

PRODUCTS

Der Geschäftsbereich führt unter anderem Prüfungen der Sicherheit, Funktionalität, Gebrauchstauglichkeit, Ergonomie und Ökobilanz von Produkten durch, ebenso die Zertifizierung von Produkten. Dies ist oftmals Voraussetzung dafür, dass Hersteller, Importeure oder Handelsunternehmen ihre Produkte in bestimmten Märkten anbieten können. Der Geschäftsbereich Produkte prüft u. a. Konsumgüter der Unterhaltungselektronik sowie Bauprodukte, Möbel, Textilien, Spielzeug, Freizeitartikel und Haushaltsgeräte. Hinzu kommen weitere Prüfungen wie Tests der elektromagnetischen Verträglichkeit (EMV) von elektrischen und elektronischen Produkten, die Prüfung von Maschinen und Medizinprodukten sowie die Prüfung von Solaranlagen und -modulen, Batterien und Brennstoffzellen.

ACADEMY & LIFE CARE

Der Geschäftsbereich bündelt die Kompetenzen und Leistungen von TÜV Rheinland rund um das Themenfeld

„Mensch und Organisation“ in der digitalen Transformation. Der Geschäftsbereich kombiniert die technischen TÜV Rheinland-Kompetenzen mit dem Fachwissen in den Bereichen Occupational Health & Safety, Arbeitsmarkt, zeitgemäße Lernlösungen und Kompetenzentwicklung sowie Beratungs- und Projektleistungen, die das Thema „zukunftsfähige Organisation“ direkt adressieren.

SYSTEMS

Der Geschäftsbereich zertifiziert Managementsysteme sowie Prozesse, bestimmte Dienstleistungen oder ganze Unternehmen als unabhängiger Dritter nach international anerkannten Standards oder individuellen Leistungskriterien. Dazu zählen insbesondere Qualitätsmanagementsysteme (ISO 9001) oder Umweltmanagementsysteme zahlreicher Unternehmen (ISO 14001 und das europäische System EMAS), aber auch Servicequalität, Compliance Management und Energiemanagement. Dienstleistungen in den Lieferketten, insbesondere im Bereich Corporate Social Responsibility, bilden einen weiteren Schwerpunkt. Im Rahmen von Regierungsprogrammen bietet TÜV Rheinland als unabhängige Stelle Konformitätsbewertungen im internationalen Warenverkehr an. Damit wird gewährleistet, dass importierte Waren sowie die zugehörige Dokumentation den nationalen Vorschriften und vertraglich festgelegten Anforderungen entsprechen.

Wirtschaft

GESAMTWIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Weltwirtschaft erholt sich zunehmend von der Coronakrise, ihre Auswirkungen prägen jedoch weiterhin die wirtschaftliche Entwicklung. Nach dem historischen Einbruch des vergangenen Jahres verzeichnete das Berichtsjahr 2021 einen Konjunkturanstieg von insgesamt 5,9 %. Zwar erholte sich ab dem 2. Quartal der private Konsum in den fortgeschrittenen Volkswirtschaften im Zuge sinkender Neuinfektionen und rascher Impffortschritte. Jedoch führten seit Jahresbeginn zunehmende Liefer- und Kapazitätsengpässe zu Störungen in den globalen Wertschöpfungsketten und bremsten die Industrieproduktion in vielen Ländern. Als Resultat konnte das kräftige Weltwirtschaftswachstum aus dem 2. Halbjahr 2020 im 1. Halbjahr 2021 nicht weiter fortgeführt werden. Allerdings verlief die konjunkturelle Entwicklung regional sehr unterschiedlich. So wurde die Erholung im 1. Quartal 2021 in vielen fortgeschrittenen Volkswirtschaften – insbesondere dem Euroraum, dem Vereinigten Königreich und Japan – infolge steigender Infektionszahlen unterbrochen. In diesen Wirtschaftsräumen zog das Wachstum im Zuge einer Entspannung der pandemischen Lage und schrittweiser Öffnungen eingeschränkter Dienstleistungsbereiche im 2. Quartal jedoch teilweise wieder kräftig an. Die raschen Impffortschritte in vielen fortgeschrittenen Volkswirtschaften trugen zudem dazu bei, dass die Konsumzurückhaltung trotz teils hoher Infektionszahlen geringer ausgefallen ist als im Jahr 2020. In einigen Schwellenländern – allen voran Indien – verschlechterte sich hingegen die pandemische Lage im Frühjahr gegenüber Jahresbeginn, sodass die wirtschaftliche Aktivität im 2. Quartal 2021 dort insgesamt rückläufig war. Die schnelle Ausbreitung der Delta-Variante hat diesen Effekt verstärkt. Die steigende globale Nachfrage und damit verbundene angebotsseitige Engpässe haben zu steigenden Rohstoff- und Energiepreisen und so zu einem starken Anstieg der Inflation geführt. In einigen fortgeschrittenen Volkswirtschaften haben die stark steigenden Inflationsraten die Diskussion über eine Rückführung der expansiven Geldpolitik verstärkt. Jedoch ist die Reaktion bislang sehr zurückhaltend, und die Geldpolitik ist weiter stark expansiv ausgerichtet. Die Lage auf den Arbeitsmärkten hat sich zunehmend normalisiert. Der Erholungsprozess ist jedoch teilweise holprig und weiterhin vom Einfluss der Pandemie geprägt und bleibt bisher hinter der gesamtwirtschaftlichen Erholung zurück.

In der Grafik auf der Folgeseite wird das Wirtschaftswachstum in den wichtigen Märkten von TÜV Rheinland in Prozent dargestellt.

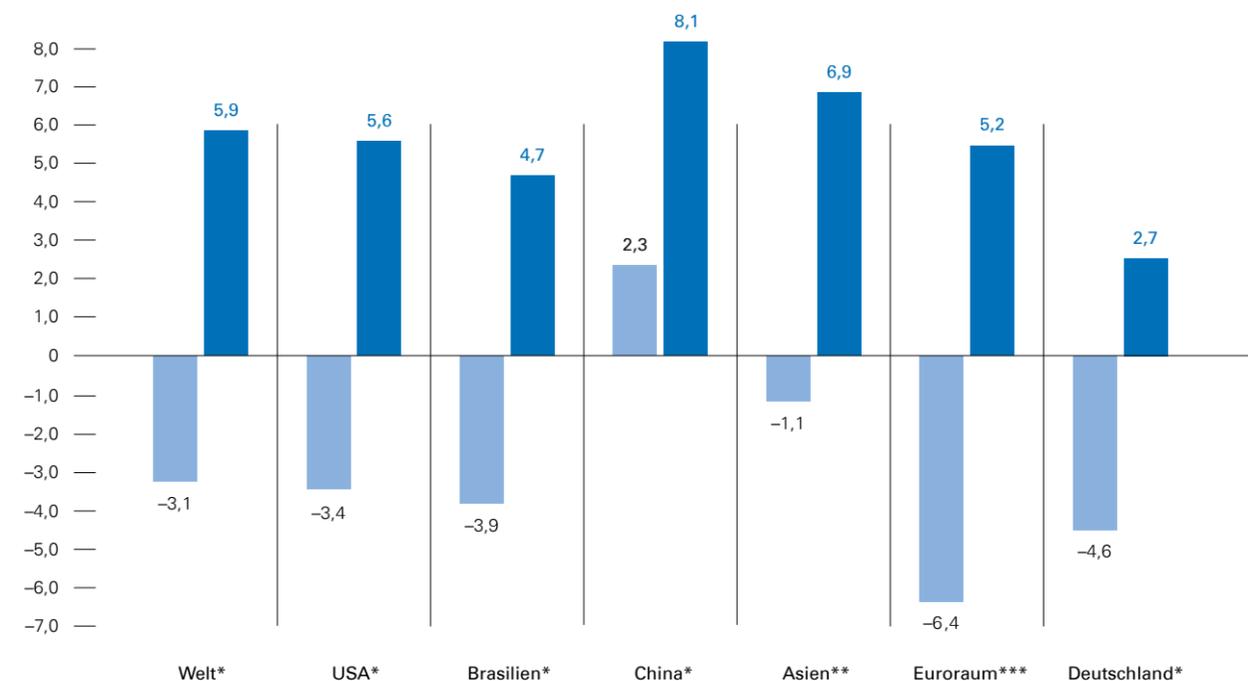
USA

Die Konjunktur der US-Volkswirtschaft verzeichnete in 2021 einen Anstieg von 5,6 %. In den USA setzte sich die wirtschaftliche Erholung von der Corona-Pandemie im 1. Halbjahr 2021 ungebrochen fort. Vor allem die privaten Konsumausgaben legten um knapp 3,0 % gegenüber dem Vorjahr zu und trugen damit kräftig zum Wachstum bei. Der US-Arbeitsmarkt erholte sich weiter, wobei die Spuren der Pandemie noch deutlich sichtbar waren. Während im Sommer die wirtschaftliche Erholung durch die schnelle Ausbreitung der Delta-Variante etwas gebremst wurde, zeigte sich mit der Abnahme des Einflusses der Pandemie im Schlussquartal wieder ein stärkeres Wachstum. Die Verbraucherpreis-inflation war im laufenden Jahr im Vergleich zum Vorjahr hoch und stieg im September erneut auf 5,4 % an, nachdem der Preisdruck im August etwas nachgelassen hatte, um im Dezember dann neue Rekordwerte von etwa 7,0 % zu erreichen.

China

Die chinesische Volkswirtschaft verzeichnete in 2021 insgesamt ein Wirtschaftswachstum von 8,1 % (Vorjahr: 2,3 %). In China verlangsamte sich das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts im 1. Quartal 2021 im Vergleich zum Vorquartal deutlich, gewann im 2. Quartal aber wieder spürbar an Schwung. Dies war maßgeblich auf die Erholung in den zu Jahresbeginn pandemiebedingt stark beeinträchtigten Dienstleistungsbereichen zurückzuführen. Der Einzelhandel zeigte im Juli und August wieder deutliche Schwächen, was auf einen Rückgang im Konsumentenvertrauen zurückzuführen ist. Die Industrieproduktion hat zwar im vergangenen Jahr insgesamt kräftig expandiert, aber im 2. und 3. Quartal 2021 an Dynamik verloren. Ursachen liegen in anhaltenden Engpässen bei Vorprodukten, temporären Produktionsausfällen im Zusammenhang mit lokal ansteigenden Infektionszahlen sowie einer Stromrationierung in weiten Teilen der energieintensiven Produktion. Zudem hat ein Abklingen der pandemiebedingten Sonderkonjunktur bei den Exporten von persönlicher und medizinischer Schutzausrüstung zur Verlangsamung des Wachstums beigetragen. Folglich hat sich die chinesische Wirtschaft im 2. Halbjahr deutlich abgekühlt. Angesichts der schnellen Erholung der chinesischen Wirtschaft im vergangenen Jahr schlug die Geld- und Fiskalpolitik bereits einen weniger expansiven Kurs ein und nahm einen Teil der pandemiebedingten Liquiditätshilfen zurück. Die Verbraucherpreis-inflation ist im weltweiten Vergleich mit lediglich 1,0 % auf einem sehr niedrigen Niveau.

Entwicklung der Weltwirtschaft 2020 und 2021 (in %)



■ 2020 ■ 2021 * Quelle: IMF World Economic Outlook, Update Januar 2021 & 2022 ** Quelle: IfW Kiel, Weltwirtschaft im Winter 2020 & 2021 *** Quelle: IMF World Economic Outlook, Update Januar 2021 & 2022; Gruppe der EU-Staaten, die den Euro als offizielle Währung besitzen

Asien

Das Kieler Institut für Weltwirtschaft subsumiert unter der Region Asien neben Ländern wie Indonesien, Thailand, Malaysia, Japan und den Philippinen auch große Schwellenländer wie China und Indien. Im aktuellen Berichtsjahr hat insbesondere China mit 8,1 %, aber auch Indien mit 7,6 % zu dem Wachstum von insgesamt 6,9 % in der Region Asien beigetragen. Die anderen vier genannten Länder konnten sich zwar auch von den Effekten der Corona-Pandemie aus dem Vorjahr erholen, wiesen aber lediglich ein Wachstum von insgesamt 2,9 % auf. Ursächlich hierfür waren weitere erhebliche Einschränkungen in der Tourismusbranche, von der insbesondere Länder wie Thailand und Malaysia wirtschaftlich stark abhängig sind. In Japan blieb die Wirtschaftsaktivität in 2021 gedämpft, und es konnte ein moderates Wirtschaftswachstum von 1,6 % erzielt werden.

Euroraum

Viele Mitgliedstaaten des Euroraums waren zu Beginn des Jahres 2021 von einer erneuten Verschärfung des Infektionsgeschehens betroffen. Dies machte Einschränkungen notwendig, die sich im Vergleich zum Frühjahr 2020 aber vor allem auf Teile des Dienstleistungsbereichs beschrän-

ten. Aufgrund einer Entspannung der pandemischen Lage und einer Rücknahme der Beschränkungen erfolgte im 2. Quartal 2021 ein Aufschwung, wiederum unterstützt vom Dienstleistungsbereich. Das 2. Halbjahr war durch erneute Eindämmungsmaßnahmen gezeichnet, und die Konsummöglichkeiten wurden insbesondere für die nicht geimpfte Bevölkerung eingeschränkt. Insgesamt erholte sich das Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2021 und stieg um 5,2 %. Die Heterogenität zwischen den Mitgliedstaaten des Euroraums ist jedoch weiterhin sehr groß. Insbesondere die in 2020 am stärksten von der Coronakrise betroffenen Länder verzeichneten 2021 ein deutliches Wachstum. Dazu gehörten Frankreich (6,7 %), gefolgt von Italien (6,2 %) und Spanien (4,9 %). Die dynamische Erholung der Gesamtwirtschaft im Euroraum wird von einem starken Anstieg der Verbraucherpreise begleitet. Die Inflationsrate erreichte im Oktober 2021 mit 4,1 % einen Höchststand seit Juli 2008, was auf die unerwartet starke Preissteigerung von Energie- und Rohstoffen zurückzuführen ist. Die Geldpolitik hat bislang zurückhaltend auf den Anstieg der Verbraucherpreisinflation reagiert. Die Arbeitslosigkeit ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken und belief sich auf 7,6 % (Vorjahr: 7,8 %).

Deutschland

Nach dem pandemiebedingten Rückschlag im Winterhalbjahr 2020/21 hat die deutsche Volkswirtschaft ab dem 2. Quartal 2021 ihre Erholung fortgesetzt. Die zunehmende Impfung großer Teile der erwachsenen Bevölkerung unterstützte den raschen Rückgang der Neuinfektionen, wodurch weitreichende Öffnungsschritte in den zuvor eingeschränkten Wirtschaftsbereichen ermöglicht wurden. Infolgedessen haben sich die pandemiebedingten Verhaltensanpassungen der privaten Haushalte teilweise normalisiert, was zusammengenommen insbesondere die Konsumnachfrage stabilisiert hat. Nichtsdestotrotz haben sich im Vergleich zum Frühjahr die kurzfristigen Aussichten für die weitere Erholung eingetrübt. Insbesondere die weltweiten Liefer- und Kapazitätsengpässe trafen die stark in globale Wertschöpfungsketten eingebundene deutsche Industrie. Im Berichtsjahr erreichte Deutschland ein Wirtschaftswachstum von insgesamt 2,7 %. Die Fiskalpolitik war in 2021 weiterhin expansiv ausgerichtet. Die Verbraucherpreise sind im Jahresverlauf deutlich gestiegen. Im November war der Preisanstieg mit 5,2 % so hoch wie seit dem Wiedervereinigungsboom nicht mehr. Der Arbeitsmarkt entwickelte sich seit Jahresbeginn 2021 positiv, und die Arbeitslosenquote ging leicht auf 5,7 % (Vorjahr: 5,9 %) zurück.

MARKTSPEZIFISCHE ENTWICKLUNG

TÜV Rheinland bietet seine Test-, Prüf-, Zertifizierungs- und Trainingsdienstleistungen über zahlreiche Gesellschaften auf sechs Kontinenten auf dem weltweiten TIC-Markt (Testing, Inspection, Certification) an. Der Konzern ist damit in der Lage, die vielfach weltumspannenden Wertschöpfungsketten der Kunden vollumfänglich zu bedienen. Dabei besteht bei Kunden aus wirtschaftlich starken Industrieländern weiterhin eine hohe Nachfrage nach Dienstleistungen



von TÜV Rheinland, während in den Schwellenländern Nachfrage zunehmend entsteht. Grundsätzlich wird der globale TIC-Markt und damit auch das Geschäft von TÜV Rheinland durch folgende Markteinflussgrößen und Trends beeinflusst:

Globalisierung

Themen wie Energieversorgung, Infrastruktur, internationale Arbeitsteilung und Mobilisierung sind für eine globalisierte Gesellschaft von großer Bedeutung. Für den TIC-Markt bietet die Globalisierung Chancen und Risiken zugleich. Zunehmende Liberalisierungsbestrebungen in einzelnen Märkten verstärken den weltweiten Handel und eröffnen Möglichkeiten zur Erschließung neuer Märkte. Durch weltumspannende Lieferketten sind hochwertige und weltweit möglichst einheitliche Prüfstandards und Zertifizierungsleistungen unabdingbar. TÜV Rheinland ist hier durch seine stark internationale Ausrichtung und seine Präsenz auf nahezu allen Kontinenten sehr gut aufgestellt und daher in der Lage, Produktzulassungen für die meisten Märkte der Welt anzubieten.

Technisierung und Digitalisierung

Der Vormarsch neuer Informationstechnologien verändert die Gesellschaft sowie die globalen Märkte und Produkte. TÜV Rheinland sichert auch im Umfeld einer digitalen Transformation die Qualität, Sicherheit und Beherrschbarkeit der entsprechenden Technologien. Hier sind insbesondere die folgenden Technologietrends von Bedeutung:

Intelligente Verkehrssysteme

Die Fahrzeuge von morgen fahren teilweise autonom, erlauben Ferndiagnosen und beinhalten viele Sicherheits- und Komfortsysteme. Diese zunehmend komplexen Komponenten und Systeme sowie die dafür notwendige Kommunikationsinfrastruktur sicher zu gestalten, ist zentrale Herausforderung des Mobilitätsmarkts und bietet Chancen für eine Erweiterung des TÜV Rheinland-Geschäfts.

Industrie 4.0

Die künftige Form der Industrieproduktion wird durch starke Individualisierung der Produkte unter den Bedingungen einer hochflexiblen Produktion gekennzeichnet sein. In solchen Produktionssystemen werden Kunden und Zulieferer über die gesamte Wertschöpfungskette mittels komplexer Datennetze mit der Produktion gekoppelt sein. Arbeitsintensive und monotone Tätigkeiten in der Produktion werden zunehmend durch Roboter ersetzt, die Vernetzung der Maschinen wird steigen. Sich daraus ergebende Anforderungen hinsichtlich Verfügbarkeit, Funktionalität und Sicherheit von Daten und Netzen werden systemrelevant.

▪ Big Data

Durch die rasant steigende Nutzung des Internets, gepaart mit dem rapiden Anstieg der im Rahmen von Automatisierung und Digitalisierung generierten Daten, werden sowohl der verantwortliche Umgang als auch die nutzbringende Anwendung dieser Datenmengen zunehmend wichtig.

▪ Internet of Things

Durch die Vernetzung der Technologien des Alltags mit dem Internet, beispielsweise im Bereich von Smart-Home-Lösungen oder auch industrieller Komponenten und Produkte, verschmelzen die physische und die Onlinewelt miteinander. Hierdurch entstehen weitreichende neue Möglichkeiten für Anbieter und Konsumenten, aber auch Sicherheitsrisiken.

▪ IT-Security

Die jederzeitige Verfügbarkeit und Übertragung von Daten im Bereich der mobilen Bezahlvorgänge, der Cloud-Datenspeicherung oder in Industrieanlagen zeigt exemplarisch die Bedeutung von IT-Security. Die Gefahr von Hackerangriffen und Cyberkriminalität steigt kontinuierlich. Die IT-Sicherheitsexperten von TÜV Rheinland unterstützen Unternehmen unter anderem mit dem „APT Defense Service“ (APT – Advanced Persistent Threat), der eine sensorgestützte Überprüfung des Netzwerkverkehrs umfasst. Zudem werden Lösungen für die wesentlichen Sicherheitsfragen bei vernetzten Produktionsanlagen, Smart-Home-Systemen oder der weiter zunehmenden Cloud-Datenspeicherung angeboten. Schließlich beinhalten Rechtsvorschriften wie das IT-Sicherheitsgesetz oder die EU-Richtlinie zur Cybersicherheit Verpflichtungen zur Einhaltung von Mindeststandards hinsichtlich IT-Sicherheit. TÜV Rheinland bietet in diesem Zusammenhang weltweit Leistungen an, die von der strategischen Beratung über die Prozessoptimierung bis hin zur Implementierung oder Zertifizierung von sicheren IT-Systemen und Telekommunikationsnetzwerken reichen.

Demografischer Wandel

TÜV Rheinland versteht die demografische Entwicklung hin zu einer weltweit alternden Bevölkerungsstruktur auch als Chance. Auf Märkten wie etwa dem Gesundheits- und Pflegebereich ist bereits eine erhöhte Nachfrage nach TIC-Leistungen zu verzeichnen.

Nachhaltigkeit

TÜV Rheinland sorgt seit 150 Jahren für Qualität und Sicherheit im Zusammenspiel von Mensch, Technik und Umwelt. Damit umfasst unser Kerngeschäft schon immer Dienstleistungen, die heute unzweifelhaft dem Begriff Nachhaltigkeit zugeordnet werden.

Nachhaltigkeit umfasst nach unserem Verständnis die Inhalte der ESG-Kategorien (Environment, Social, Governance) in Verbindung mit einer ausreichenden wirtschaftlichen Profitabilität, die den langfristigen Fortbestand und Unternehmenserfolg gewährleistet, und trägt so zur Erreichung der SDGs (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen bei.

Viele Entwicklungen in der Welt zeigen, dass das Berücksichtigen von Nachhaltigkeit in allen ihren Facetten heute wichtiger ist als je zuvor. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen zum Klimaschutz. Mit unseren Dienstleistungen unterstützen wir unsere Kunden offensiv, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Daneben stärken wir den Nachhaltigkeitsgedanken intern durch unser eigenes Handeln.

M&A-Aktivitäten/Konsolidierungen am Markt

Auf dem Markt für technische Dienstleistungen und speziell auf dem TIC-Markt setzen sich Konsolidierungstendenzen fort. Diese beschleunigen den Wandel im TIC-Markt und bieten Unternehmen die Chance zum Erwerb von zum Kerngeschäft passenden Unternehmen. Dienstleistungen im TIC-Bereich erbringt TÜV Rheinland in und für weltweit unterschiedliche Märkte und Branchen. Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in diesen Märkten ist für TÜV Rheinland grundsätzlich von Bedeutung, wirkt sich jedoch in normalen Jahren durch die branchenübergreifende und regionale Diversifizierung nur mittelbar und verzögert auf den Geschäftserfolg aus. Sowohl das vergangene als auch das aktuelle Berichtsjahr waren in dieser Hinsicht außergewöhnlich und wichen von der Entwicklung der Vorjahre signifikant ab. Viele Regionen, Länder und Branchen waren in unterschiedlichem Ausmaß von der Corona-Pandemie betroffen, mit der Folge veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen für TÜV Rheinland in seinen globalen und lokalen Märkten. Diese coronabedingt veränderten gesamtwirtschaftlichen und marktspezifischen Rahmenbedingungen wirkten sich im Jahr 2021 auf das Geschäft von TÜV Rheinland wie folgt aus:

Europageschäft

Das Europageschäft (inkl. Deutschland) von TÜV Rheinland entwickelte sich in 2021 mit einem Umsatzanstieg von 6,0 % sehr positiv und lag damit etwas über dem allgemeinen wirtschaftlichen Umfeld mit einem Wachstum von 5,2 %. Zentral- und Osteuropa verzeichneten einen starken Anstieg von 9,9 %, der insbesondere auf das Geschäft in Polen zurückzuführen ist. Westeuropa verzeichnete ebenso einen deutlichen Umsatzanstieg von 8,3 %, wobei die Länder Großbritannien, Italien, Frankreich und Spanien besonders hervorzuheben sind. Das Deutschlandgeschäft stieg mit 5,5 % ebenfalls, was in der Höhe vor allem durch den Geschäftsbereich **Mobility** getrieben war.

Greater China

Vor dem Hintergrund der schnellen gesamtwirtschaftlichen Erholung in China mit einem Anstieg von 8,1 % nimmt das dortige TÜV Rheinland-Geschäft eine bedeutende Rolle im Konzern ein. TÜV Rheinland verzeichnete in der Region sogar einen Umsatzanstieg von 14,6 %, wobei insbesondere der Geschäftsbereich **Products** an den Standorten Shenzhen und Shanghai hervorzuheben ist.

Asien Pazifik

Die Region Asien Pazifik schnitt bei TÜV Rheinland mit einem leichten Umsatzrückgang von 0,8 % schlechter ab als das allgemeine wirtschaftliche Umfeld in dieser Region. Diese Entwicklung ist lediglich auf die Kursentwicklung der wesentlichen Währungen in der Region zurückzuführen. Währungsbereinigt konnte Asien Pazifik ein Umsatzplus von circa 3,0 % erzielen. Dabei kompensierten die positiven Entwicklungen in Indonesien im Geschäftsbereich **Systems** und in Malaysia nur zum Teil die starken Rückgänge in Ländern wie Japan oder Vietnam.

IMEA

Trotz der weiterhin existierenden Herausforderungen der Corona-Pandemie konnte das IMEA-Geschäft von TÜV Rheinland einen Umsatzanstieg von 4,1 % verzeichnen. Ein starker Treiber hierfür war die Entwicklung in den Vereinigten Arabischen Emiraten im Geschäftsbereich **Systems**.

Unternehmenssteuerung

Bei der Unternehmenssteuerung kommt ein konzernweites Managementinformations- und Controllingsystem zum Tragen, welches eine Kosten- und Ergebnistransparenz in allen Bereichen schafft und damit zu einer profitablen Ergebnisentwicklung beiträgt. Das Berichtswesen ist weltweit harmonisiert und basiert auf den International Financial Reporting Standards (IFRS). Im Fokus stehen jährlich finanzielle Ziel- und Steuerungsgrößen wie Umsatz, Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) sowie Vorgaben für ein optimiertes Working-Capital-Management. Darüber hinaus erfolgt die Steuerung der Arbeitsabläufe über Prozesskennzahlen. Die wertorientierte Unternehmenssteuerung wird durch die Berücksichtigung dieser Ziel- und Steuerungsgrößen in den Vergütungsstrukturen der Führungsebene weiter gestärkt.

Nordamerika

Während das Wirtschaftswachstum in den USA 5,6 % betrug, musste das Geschäft des TÜV Rheinland einen Umsatzrückgang von insgesamt 4,3 % verzeichnen. Der währungsbereinigte Umsatz sank um rund 1,3 % und liegt für die Region weiterhin unter dem Niveau von 2019 (vor der Corona-Pandemie) und früheren Berichtsjahren.

Südamerika

Die Wirtschaft in Südamerika konnte sich in 2021 gut von der Corona-Pandemie erholen und wuchs um 6,8 %. TÜV Rheinland verzeichnete in der Region einen deutlich stärkeren Anstieg von insgesamt 25,0 %, wobei Brasilien mit einem Umsatzplus von 39,8 % mit Abstand am stärksten zu der Entwicklung beitrug. Die positive Entwicklung ist auf die guten Ergebnisse aller Geschäftsbereiche zurückzuführen. Lediglich Peru konnte sich nach der Corona-Pandemie noch nicht erholen und schloss das Berichtsjahr mit einem Umsatzrückgang von 15,0 % ab.

Das Ziel von TÜV Rheinland als globalisiertes Dienstleistungsunternehmen besteht in der zielgerichteten Verstärkung seiner weltweiten Geschäftstätigkeit. TÜV Rheinland fokussiert sich dabei auf die Ausweitung seiner Aktivitäten in jenen Märkten, in denen das Unternehmen seine Wettbewerbsfähigkeit optimal ausbauen kann. Insgesamt sieht sich TÜV Rheinland im internationalen Vergleich gut aufgestellt und ist davon überzeugt, seine Position im weltweiten TIC-Markt weiter ausbauen zu können.



Die langfristigen Ziele des Unternehmens wie auch die strategische Ausrichtung sind in der Strategie TR⁺ von TÜV Rheinland festgelegt. Profitables Wachstum, Reduzierung von Komplexität, Ausbau von skalierbaren Geschäften, Beschleunigung der Digitalisierung und Beibehalten der Qualitätsführerschaft sind Kernelemente der aktuellen Konzernstrategie. Die Entwicklung der Konzernstrategie TR⁺ umfasste mehrere Stufen. Auf der Basis von Umwelt- und Strategieszennarien wurde eine strategische Stoßrichtung erarbeitet, die die strategische Grundlogik des Konzerns festlegt. Damit wird sichergestellt, dass TÜV Rheinland in einem sich weiter konsolidierenden TIC-Markt nachhaltig und erfolgreich tätig ist und das selbstgesteckte Zielbild 2024 erreicht. Ferner wurde eine Portfolioanalyse durchgeführt, in der

das wirtschaftliche Umfeld in den Dienstleistungssegmenten analysiert, Entwicklungstendenzen und Risikoprofile beleuchtet und Wachstumsprognosen abgeleitet wurden. Auf dieser Basis wurde entschieden, in welchen Geschäften TÜV Rheinland tätig sein will und wie diese Geschäfte sowohl im Einzelnen als auch als Bündel kurz- und langfristig weiterentwickelt werden sollen. Schließlich wurden entlang der strategischen Stoßrichtung und basierend auf den Erkenntnissen der Portfolioanalyse die Strategien aller Geschäftsbereiche und Geschäftsfelder überprüft und, falls erforderlich, überarbeitet.

Das Zielbild für das Jahr 2024 sieht TÜV Rheinland als wesentlichen globalen Anbieter in der Branche. Der Konzern wird durch Erbringung exzellenter Dienstleistungen nachhaltig profitabel und unabhängig bleiben. Investitionsschwerpunkte für nachhaltiges organisches und anorganisches Wachstum werden bei skalierbaren Dienstleistungen liegen sowie bei Maßnahmen zur Erhöhung der Qualität und Effizienz der Leistungserbringung. Investitionen in Digitalisierung werden kontinuierlich auf einem höheren Niveau sein als bisher. Die Belegschaft wird auf die zunehmende Digitalisierung und voranschreitende Automatisierung vorbereitet.

Neben diesen Zielen genießt der Schutz der Marke TÜV Rheinland und deren Reputation weiterhin höchste Priorität. Zudem bleibt es Aufgabe, die Zahl von Unfällen noch weiter zu reduzieren.

Die strategische Stoßrichtung von TÜV Rheinland basiert auf strategischen Leitlinien, von denen vier besonders wichtig sind, da sie zentrale Wachstumshebel definieren:



Simplify! (Vereinfachen!)
Scale! (Skalieren!)
Digitalize! (Digitalisieren!)
Quality! (Qualität!)

Simplify!

Diese Leitlinie hat mehrere Facetten, die alle dem Ziel der Komplexitätsreduzierung dienen. So definiert **Simplify!** den Tätigkeitsschwerpunkt auf den Dienstleistungskategorien Prüfung, Inspektion, Zertifizierung, Beratung und Training.

Simplify! umfasst auch eine regelmäßige Überprüfung unserer Dienstleistungen mit dem Ziel, die Komplexität unseres Dienstleistungsportfolios überschaubar und handhabbar zu halten. Verlustbringende, langfristig nicht

erfolgsversprechende oder nicht zum Kerngeschäft gehörende Dienstleistungen sollen eingestellt oder verkauft werden, um sich konsequent auf nachhaltig profitable und idealerweise skalierbare Dienstleistungen aus einer Hand zu konzentrieren.

Simplify! steht überdies für die Vereinfachung der internen Aufbauorganisation und die Harmonisierung von Prozessen. Dies gilt nicht nur für die Prozesse der IT-Systemlandschaft, sondern für sämtliche Strukturen und Prozesse des Konzerns – solche in den Geschäftsbereichen ebenso wie in den Regionen und den Service-Funktionen.

Die erfolgreiche Umsetzung der Leitlinie in der Praxis lässt sich an drei Konzernprojekten verdeutlichen:

- Bereits im Herbst 2019 wurde das Projekt **SPRING** für die Geschäftsbereiche **Products** und **Systems** initiiert, das vornehmlich auf die nachhaltige Stärkung der Ertragskraft abzielt und im Geschäftsjahr erfolgreich zum Abschluss gebracht wurde.
- Für den Geschäftsbereich **Mobility** wurde – analog zu **SPRING** – das Projekt **Mobility 2022** ins Leben gerufen. Ziel dieses globalen Projekts ist es, Strukturen in diesem Geschäftsbereich zu vereinfachen, Führung und Verantwortung zu stärken und eine Leistungskultur zu fördern, um effizienter zu handeln und somit deutlich mehr finanziellen Spielraum zu bekommen. Das Projekt wurde im Geschäftsjahr 2021 in weiten Teilen abgeschlossen.
- Das Projekt **JUMP** komplettiert eine 2016 begonnene organisatorische Transformationsphase und zielt auf eine Neuausrichtung der Service-Funktionen durch den graduellen Übergang zu einer „Strategischen Management Holding“ ab. Dabei werden eine Verbesserung der Overhead-Kosten und eine Steigerung der Effizienz der internen Serviceleistungen durch vereinfachte Führungs- und Servicestrukturen mit erhöhter Verantwortung der Overhead-Funktionen und Geschäftsbereiche erzielt. Dieses Projekt wurde bereits zu einem großen Teil im Berichtsjahr umgesetzt und wird im Geschäftsjahr 2023 seinen Abschluss finden.

Scale!

Skalierung ist eine Herangehensweise bzw. ein strategisches Grundprinzip, um mit zunehmendem Geschäftsumfang, insbesondere in investitionsintensiven Bereichen, die Rendite zu steigern. Der Ausbau skalierbarer Dienstleistungen ist ein wesentlicher Hebel, um in unseren Geschäftsfeldern weltweit zu den führenden Anbietern aufzuschließen.

Investitionen erfolgen vornehmlich in solche Geschäfte, die die größten Skalierungspotenziale bieten. Diese Potenziale werden geschäftsbereichsübergreifend insbesondere bei

Inspektionen und Laborprüfungen gesehen. Zur Erzielung von Skaleneffekten sind signifikante Akquisitionen ein probates Mittel, die, sofern sich im Markt entsprechende Möglichkeiten bieten, konsequent verfolgt werden.

Digitalize!

Ziel von **Digitalize!** ist die Beschleunigung der digitalen Transformation innerhalb von TÜV Rheinland. Hierunter differenzieren wir drei Themen:

- Die Überführung von analogen und physischen Prozessen in digitale Abläufe. Das gilt insbesondere für die Kommunikation mit unseren Kunden, die beispielsweise durch digitale Prüfberichte und Rechnungen effizienter und kundenfreundlicher werden soll. Unser Ziel ist ein standardisiertes Datenmanagement, das nur eine zentrale Quelle für wichtige Kunden- oder Materialdaten nutzt und auch den Betrieb von Shared-Service-Centern auf Gruppenebene ermöglicht. Wo immer möglich, setzen wir auf Standardlösungen und Harmonisierung, um idealerweise nur eine Lösung für jeweils einen Prozess zu haben, um damit den Weg der Prozessautomatisierungen und datengetriebenen Analysen konsequent weiter zu beschreiten.

Ertragslage

KONZERNUMSATZ

Der konsolidierte Umsatz (einschließlich der Bestandsveränderung) von TÜV Rheinland stieg von Mio. € 1.953,2 im Vorjahr auf insgesamt Mio. € 2.090,7 im Geschäftsjahr 2021; das entsprach einem Anstieg von Mio. € 137,4 bzw. 7,0 %. Damit konnte TÜV Rheinland sein in 2020 gestecktes Ziel, ein Umsatzwachstum von etwa 4,0 % zu erreichen, übertreffen. Vom Gesamtumsatz entfielen Mio. € 997,5 auf das Ausland; das entsprach einem Anteil am Gesamtumsatz von 47,7 %. Aufgrund von Wechselkurschwankungen werden im Folgenden zu den unkonsolidierten Umsätzen je Geschäftsbereich zusätzlich währungsbereinigte Werte angegeben sowie Innenumsätze und die zentralen Funktionen in einer gesonderten Position dargestellt.

Der Anstieg des Gesamtumsatzes um 7,0 % gegenüber dem Vorjahr war im Wesentlichen durch die Erholung von den starken Corona-Pandemie-Effekten aus 2020 begründet. Hierzu trugen insbesondere die Geschäftsbereiche

- Die probate Auswertung von vorhandenen Daten und die Ableitung von Informationen, um daraus einen zusätzlichen Nutzen, z. B. in Form von Kundenbenchmarks, zu generieren.
- Den Aus- und Aufbau neuer digitaler Geschäftsmodelle und Services. So wird beispielsweise mit „myCompetence“ eine Plattform für Onlinetrainings angeboten, die neben TÜV Rheinland auch Fremdanbieter nutzen können.

Quality!

Die Positionierung von TÜV Rheinland als führender Anbieter von qualitativ hochwertigen Dienstleistungen wird beibehalten und ausgebaut. Sowohl Anforderungen der Kunden, Standardsetter und Regulatoren als auch strenge interne Anforderungen gilt es konsequent zu erfüllen. Dazu werden Leistungserbringungsprozesse – wo immer möglich – standardisiert und automatisiert, das Verständnis für den Qualitätsanspruch in der Leistungserbringung stetig vorangetrieben und Qualitätskennzahlen – sofern noch nicht erfolgt – systematisch eingeführt, erfasst und zur Steuerung herangezogen. Diese Maßnahmen werden auch zu einer Risikoreduktion beitragen.

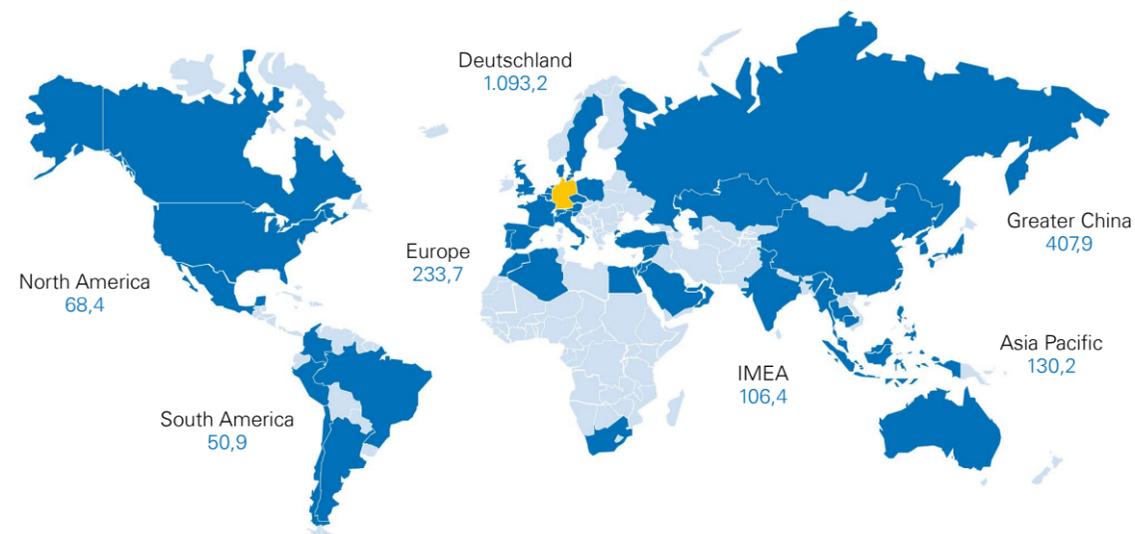
Products und **Mobility** bei. Die Umsatzrendite vor Steuern belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf 6,9 % (Vorjahr: -2,0 %).

Konzernumsatz nach Geschäftsbereichen

in Mio. €	2021	2021*	2020
Industrial Services & Cybersecurity	560,7	557,0	538,1
Mobility	595,4	592,8	554,0
Products	604,1	588,3	557,0
Academy & Life Care	244,7	244,2	228,8
Systems	239,9	236,3	214,3
Sonstige (Innenumsätze und zentrale Funktionen)	-154,1	-121,5	-138,9
Konzernumsatz	2.090,7	2.097,1	1.953,2

* Umsätze bei konstanten Wechselkursen

Übersicht der Umsätze nach Regionen in Mio. €



Inland

Deutschland hatte am Gesamtumsatz einen Anteil von 52,3 % und konnte seine Umsätze gegenüber dem Vorjahr steigern. Der Anstieg im Inland gegenüber dem Vorjahr von Mio. € 56,7 auf Mio. € 1.093,2 war vor allem mit Mio. € 28,1 auf den Geschäftsbereich **Mobility** zurückzuführen, bei gleichzeitiger Umsatzsteigerung in allen übrigen Geschäftsbereichen.

Ausland

Der Auslandsumsatz belief sich auf insgesamt Mio. € 997,5 und stieg gegenüber dem Vorjahr um 8,8 % (Vorjahr: Mio. € 916,8). Die Region Greater China hatte am gesamten Konzernumsatz einen Anteil von 19,5 %, gefolgt von den Regionen Westeuropa mit 9,3 % sowie Asien Pazifik mit 6,2 %. Die restlichen Regionen hatten einen Umsatzanteil von jeweils weniger als 6,0 %. Dabei konnten deutliche Umsatzsteigerungen von 4,1 % bis 25,0 % erzielt werden. Eine Ausnahme stellten Asien Pazifik und Nordamerika mit einem Umsatzrückgang von 0,8 % bzw. 4,3 % dar. Im Geschäftsjahr 2021 führten Währungskursveränderungen zu einer Verringerung des Konzernumsatzes um Mio. € 6,4. Dazu trugen insbesondere die Währungen Argentinischer Peso – wie bereits in den vergangenen Berichtsperioden –, Japanischer Yen, US-Dollar, Türkische Lira, Brasilianischer Real und VAE-Dirham bei. Die positive Entwicklung des Chinesischen Yuan konnte diesen Effekt nicht vollständig kompensieren.

Die Grafik auf dieser Seite zeigt eine globale Übersicht der Umsätze nach Regionen in Mio. €.

Industrial Services & Cybersecurity

Der Geschäftsbereich verzeichnete einen Umsatzanstieg von 4,2 % gegenüber dem Vorjahr. Wie schon in den Jahren vor der Corona-Pandemie verzeichnete Deutschland ein solides Wachstum insbesondere im geregelten Geschäft. Aufgrund des Verkaufs einer Gesellschaft in Deutschland verzeichnete das Geschäftsfeld Infrastructure & Project Supervision in Summe ein gutes Wachstum. In zahlreichen Ländern der Region Westeuropa, die im Vorjahr noch deutlich von der Pandemie beeinflusst war, verzeichnete der Geschäftsbereich eine positive Entwicklung, sodass ein starkes Wachstum erzielt werden konnte. Wachstumsimpulse erzielten zudem die Regionen Osteuropa, Greater China, IMEA und Südamerika. Das Geschäftsfeld Cybersecurity & Functional Safety blieb hinter den Erwartungen für 2021 zurück, was im Wesentlichen auf den Teilbereich Cybersecurity zurückzuführen ist.

Das Geschäftsfeld Industrial Inspection & Materials Testing konnte insbesondere zum Jahresende hin ein deutliches Umsatzwachstum generieren. Lediglich die Region Nordamerika blieb deutlich hinter den Erwartungen zurück, da hier der Fokus auf den Themen Reorganisation und Stabilisierung lag.

Das Geschäftsfeld Energy & Environment hingegen konnte im Vergleich zum Vorjahr einen deutlichen zweistelligen prozentualen Zuwachs vorweisen, was unter anderem auf die gute Entwicklung in der Region Westeuropa zurückzuführen ist. Das Geschäftsfeld Electrical Engineering & Building Technology hatte dagegen einen leichten Umsatzrückgang zu verzeichnen.

Mobility

Die Umsatzentwicklung des Geschäftsbereichs war nach wie vor durch geschäftsfeld- und regionalspezifische Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt. Dennoch konnte gegenüber dem Vorjahr eine deutliche Verbesserung erreicht werden. Mit einem Gesamtumsatz von Mio. € 595,4 und einem Wachstum von 7,5 % wurde das Jahresziel übertroffen.

Im größten Geschäftsfeld Periodical Technical Inspection erzielte TÜV Rheinland mit einem Umsatz von Mio. € 346,3 ein Wachstum von 7,1 %. Während die Prüfkativitäten in Deutschland und Lettland wieder auf Normalniveau zurückkehrten, blieben allerdings das spanische und das französische Fahrzeugprüfungsgeschäft markt- und coronabedingt unterhalb der Erwartungen. Chile erwirtschaftete mit optimierten Kundengewinnungsaktivitäten ein signifikantes Wachstum. Im Rahmen der bundesweiten Dienstleistungs-offensive wurde in der deutschen Franchiseorganisation erneut ein deutlicher Zuwachs an Partnern verzeichnet. Auch in diesem Jahr stellte die Pandemie das Geschäftsfeld Driver's License vor große Herausforderungen. Die hohe Nachfrage nach dem sechsmonatigen Lockdown zu Jahresbeginn führte in Teilen zu Kapazitätsengpässen. Hier wurde mit einer deutlichen Ausweitung von Mehrarbeit sowie der Öffnungs- und Prüfungszeiten entgegengewirkt, wodurch der Prüfungsausfall über das restliche Jahr mehr als kompensiert werden konnte.

Der durch die Corona-Pandemie verursachte Rückgang des Verkehrs- und Unfallaufkommens ließ im Geschäftsfeld Car Services & Appraisal die Anzahl der Schadensfälle entsprechend der allgemeinen Marktentwicklung sinken. Ausgelöst durch den Chip-Mangel und die damit verbundenen Produktionsengpässe der Automobilhersteller, sank zudem in der zweiten Jahreshälfte die Zahl der Neuzulassungen, was sich entsprechend negativ auf die Umsatzentwicklung im Bereich der Fahrzeugzulassungsdienstleistungen auswirkte.

Der Umsatz des international breit aufgestellten Geschäftsfelds Engineering & Type Approval konnte um 7,6 % gesteigert werden. Pandemiebedingte Umsatzrückgänge in Asien Pazifik und Südamerika konnten durch die positiven Entwicklungen in den anderen Regionen mehr als kompensiert werden. Im Rahmen der Erweiterung des Serviceportfolios wie auch des Labornetzwerks erfolgte in Deutschland der Einstieg in die Prüfung von Fahrzeugantriebsbatterien im Rahmen eines Joint-Ventures. Durch die Inbetriebnahme und den weiteren Ausbau des Labors wird die Abdeckung der gesamten Wertschöpfungskette rund um Traktionsbatterien von Fahrzeugen ermöglicht.

Das Geschäftsfeld Rail konnte die internationale Expansion fortsetzen und verzeichnete ein Umsatzwachstum von 20,0 %. Sowohl national als auch international konnten

neue und langfristige Projekte gewonnen werden, wobei der internationale Anteil auf etwa 63,3 % stieg.

Products

Der Geschäftsbereich konnte, trotz der Coronakrise, sein Umsatzwachstum im Vergleich zum Vorjahr auf 8,5 % fast verdoppeln und leistete über alle Geschäftsbereiche hinweg den größten Umsatzbeitrag mit Mio. € 604,1. Wesentliche Treiber waren die Regionen Deutschland und Greater China.

Die Geschäftsfelder Softlines (unter anderem Prüfung von Spielzeug, Kosmetik und Textilien) und Solar & Commercial Products (unter anderem Prüfung von Maschinen, Komponenten und Solarmodulen) konnten ihr Umsatzwachstum auf über 10,0 % steigern. Das Geschäftsfeld Medical konnte mit einem Umsatzplus von 7,1 % ebenfalls ein gutes Wachstum erzielen. Hardlines (Möbel- und Haushaltswaren sowie Prüfung von mechanischen Produkten) und Electrical konnten mit über 6,0 % Umsatzwachstum auch zu einem starken Gesamtergebnis beitragen.

Academy & Life Care

Die stetige Weiterentwicklung des Bereichs wurde zwar auch im Jahr 2021 durch die globalen Auswirkungen der Corona-Pandemie erschwert, dennoch konnte im Vergleich zum Vorjahr Umsatzwachstum generiert und die Ertragslage wieder deutlich verbessert werden. Dabei zahlten sich abermals die bisherigen Investitionen von Academy & Life Care in die Digitalisierungsstrategie deutlich aus. Im ersten Halbjahr 2021 war die grundsätzliche Marktsituation nahezu unverändert gegenüber 2020. Während das Geschäftsfeld Occupational Health & Safety weiter eine steigende Nachfrage verzeichnete und zudem in die Umsetzung der nationalen Impfstrategie eingebunden war, hatten Lockdowns im Geschäftsfeld Training & HR Development die Durchführung von Präsenzgeschäften mit Seminaren, Aus- und Weiterbildungen sowie Trainings immer wieder ausgeschlossen. Die Nachfrage nach digitalen Angeboten war in dem gesamten Berichtszeitraum infolgedessen ungebrochen hoch, sodass hier überproportionales Wachstum generiert werden konnte. Mit sinkenden Inzidenzraten öffneten sich, beginnend in China, zudem die Möglichkeiten zum Präsenzbetrieb zunehmend wieder, sodass insbesondere im Herbst (unter Einhaltung von 3G-/2G-Regeln) Umsatzerlöse auf Vorkrisenniveau erreicht wurden. Im Geschäftsfeld Digital Transformation zeigte die zurückliegende Restrukturierung gute Erfolge. Die Umsatzerlöse liegen zwar noch unter dem Vorjahreswert, aber deutlich über den gesteckten Zielen. Dabei profitierte das Geschäftsfeld auch von den Fördermittelprogrammen des Bundes und der Länder zum Ausbau digitaler Infrastrukturen in Deutschland.

In Summe führten diese Entwicklungen zu einem Gesamtumsatz von Mio. € 244,7. Bereinigt um Restrukturierungseffekte entspricht dies einem Wachstum gegenüber 2020 um 10,3 %.

Systems

Der Geschäftsbereich konnte trotz der fortwährenden Unsicherheiten aufgrund der Corona-Pandemie seine gesteckten Wachstumsziele übererfüllen und verzeichnete einen Umsatzzuwachs von insgesamt 11,9 % gegenüber dem Vorjahr.

Das größte Geschäftsfeld Certification of Management Systems lag mit einem Umsatz von Mio. € 143,6 (Vorjahr: Mio. € 129,1) deutlich über dem Vorjahresniveau. Der überproportionale Umsatzanstieg wurde zyklusbedingt durch eine vermehrte Anzahl von Re-Zertifizierungen (u. a. ISO 9001, IATF) getrieben. Wegen des pandemiebedingten Umsatzeinbruchs in 2020 und damit verbundener Nachholeffekte 2021 fällt der Vorjahresvergleich besonders positiv aus.

Das Geschäftsfeld Customized Services (Auditierung gemäß internen Regelwerken sowie individuellen Anforderungen von Unternehmen an Lieferanten und Geschäftspartner) konnte den Umsatz um 8,2 % auf Mio. € 50,6 steigern. Wesentliches Wachstum wurde bei Supply Chain Audits, insbesondere in Greater China und Asien Pazifik, bei kundenspezifischen Audits (z. B. E-Commerce) sowie im Bereich Automotive erzielt.

Das Geschäftsfeld Government Inspections & International Trade erreichte trotz global verschlechterter Rahmenbedingungen ein Wachstum von 19,1 %, sodass ein Umsatz von Mio. € 45,6 erzielt wurde. Die größten Umsatzzuwächse verzeichnete erneut die Region IMEA, vor den Zukunftsmärkten Europa und Asien Pazifik. Die Hauptwachstumstreiber waren das irakische CoR-Programm (Certificate of Registrations) und Konformitätsprüfungen für Marokko, gefolgt vom Pre-Shipments-Inspektionsgeschäft in Indonesien und dem Zulassungsprogramm SALEEM in Saudi-Arabien.

BETRIEBSERGEBNIS (EBIT)

Das Betriebsergebnis belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf insgesamt Mio. € 157,8 und lag damit deutlich über dem Vorjahreswert von Mio. € –23,6. Nach Bereinigung von Sondereinflüssen, dazu zählten Personal- und Restrukturierungsmaßnahmen von Mio. € –22,5, Effekte aus der Veränderung des Konsolidierungskreises von Mio. € 3,4 sowie Effekte aus vergangenen Kaufpreisallokationen (PPA) von Mio. € –8,7, belief sich das bereinigte EBIT auf Mio. € 185,6 (Vorjahr: Mio. € 133,4). Die EBIT-Rendite belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf 7,5 % und erhöhte sich damit um 8,7 %-Punkte gegenüber dem Vorjahr. Damit konnte TÜV Rheinland sein in 2020 gestecktes Ziel, eine EBIT-

Marge zwischen 5,5 % und 6,0 % zu erreichen, sichtlich übertreffen. Im Vorjahr war das EBIT vor allem durch die Unterdeckung aus einem laufenden Gerichtsverfahren von Mio. € –90,3 sowie Personal- und Restrukturierungsmaßnahmen von Mio. € –56,0 negativ beeinflusst.

Nachfolgend die Entwicklung des Betriebsergebnisses im Vergleich zum Vorjahr:

Betriebsergebnis

in Mio. €	2021	2020
Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA)	310,9	118,7
Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	–153,1	–142,2
Betriebsergebnis (EBIT)	157,8	–23,6
Finanzergebnis	–13,1	–15,6
Ergebnis vor Ertragsteuern	144,7	–39,2
Steuern	–26,4	–24,7
Konzernergebnis	118,3	–64,0

Das operative Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) betrug im Geschäftsjahr Mio. € 310,9 und lag mit 161,9 % über dem Vorjahreswert von Mio. € 118,7. Das Betriebsergebnis sowie das Ergebnis vor Steuern lagen deutlich über dem Vorjahresniveau. Die EBIT-Rendite belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf insgesamt 7,5 % (Vorjahr: –1,3 %). Zusätzlich beinhaltete das Betriebsergebnis von Mio. € 157,8 Aufwendungen aus der Währungsumrechnung von per Saldo Mio. € 0,4 im Vergleich zum Vorjahreswert von Mio. € 7,0. Die nachfolgende Darstellung der Betriebsergebnisse (EBIT) je Geschäftsbereich bzw. nach Regionen versteht sich ohne Konsolidierungs- und Sondereffekte.

Industrial Services & Cybersecurity

Aufgrund der positiven Umsatzentwicklung und weil der Fokus weiterhin auf der Optimierung der Kostenstrukturen lag, konnte der Geschäftsbereich eine weitere Ergebnissteigerung auf Mio. € 73,7 (Vorjahr: Mio. € 55,6) erzielen, was eine verbesserte Ergebnismarge von 13,1 % zur Folge hatte, die auch die Erwartungen übertraf. Zudem führte der Verkauf einer Gesellschaft in Deutschland zu einem deutlichen Abgangsgewinn. Bis auf das Geschäftsfeld Infrastructure & Project Supervision, welches durch den Verkauf der Einheit in Deutschland geschwächt war, konnten alle Geschäftsfelder ein positives Ergebnis verzeichnen.

Mobility

Der Geschäftsbereich generierte einen Ergebnisbeitrag von insgesamt Mio. € 42,5 (Vorjahr: Mio. € 32,5). Damit stieg

das Ergebnis nach dem letztjährigen Einbruch wieder an und blieb trotz der geschäftsfeld- und regionalspezifischen Auswirkungen der Corona-Pandemie nur leicht unter dem Jahresziel. Dabei leidet nach wie vor das Geschäftsfeld Car Services & Appraisal am stärksten unter der Pandemie. Insgesamt wirkte sich das Projekt Mobility 2022, welches zur Optimierung von Managementebenen und Führungsspannen bereits im Vorjahr aufgesetzt worden war, in 2021 positiv auf die Profitabilität aus. Als Resultat konnte die EBIT-Marge von 5,9 % auf 7,1 % verbessert werden.

Products

Der Geschäftsbereich verzeichnete insgesamt weiter eine gesunde Nachfrage, auch wenn in einigen Märkten die gesteckten Ergebnisziele nicht ganz erreicht wurden. Der Bereich erwirtschaftete ein Ergebnis von Mio. € 115,4 (Vorjahr: Mio. € 92,8) und leistete damit weiterhin den größten Ergebnisbeitrag bei TÜV Rheinland. Alle Geschäftsfelder konnten ihren Ergebnisbeitrag im Vergleich zum Vorjahr steigern. Dank des Abschlusses des Umstrukturierungsprojekts SPRING wurden konsequent Strukturen angepasst und Effizienzgewinne realisiert. Ein ähnliches Bild zeigte sich bei den EBIT-Margen, die insgesamt einen Anstieg von 16,6 % auf 19,1 % verzeichneten und damit auch leicht über den Erwartungen lagen. Die durch die Coronapandemie verursachten Lockdowns sowie Unterbrechungen der globalen Lieferketten und die damit einhergehenden schwierigen Rahmenbedingungen führten zu regional unterschiedlichen Entwicklungen; vor allem Südostasien erreichte ein schwächeres Ergebnis als im Vorjahr.

Academy & Life Care

Den coronabedingt schwierigen Rahmenbedingungen wurde weiterhin mit umfangreichen Gegenmaßnahmen und Kostenkontrolle begegnet sowie mit Zurückhaltung bei Investitionen. Wichtige Digitalisierungsprojekte wie die im Geschäftsfeld Occupational Health & Safety und die Modernisierung der IT Landschaft im Geschäftsfeld Training & HR Development wurden hingegen wie geplant umgesetzt. Infolgedessen und aufgrund der starken Geschäftsentwicklung im Herbst konnte operativ ein Ergebnis von Mio. € 10,5 erreicht werden. Dies übertraf den Vorjahreswert (Mio. € 4,0) deutlich. Außerordentlich belastet wurde dieses Ergebnis durch einen periodenfremden Aufwand von Mio. € 6,1. Das Geschäftsfeld Occupational Health & Safety lieferte mit Mio. € 9,5 den höchsten Ergebnisbeitrag. Auch die Geschäftsfelder Training & HR Development und Labour Market Services erreichten mit Mio. € 3,3 bzw. Mio. € 0,4 ein positives Ergebnis. Im Geschäftsfeld Digital Transformation konnte insbesondere durch die erfolgreiche Entwicklung im Bereich Forschungsmanagement und durch die Stilllegung des Geschäfts der Arbeitnehmerüberlassung ebenfalls

eine Ergebnissteigerung von Mio. € –1,0 auf nunmehr Mio. € 1,8 erreicht werden.

Systems

In dem Geschäftsbereich haben sich die im Vorjahr durchgeführten Struktur- und Prozessanpassungen weiter positiv ausgewirkt. Im Geschäftsfeld Certification of Management Systems führte der zyklusbedingt hohe Umsatz aus Re-Zertifizierungen zu einem überdurchschnittlichen Ergebnisanstieg bei deutlich gesteigerter Profitabilität in allen Regionen. Das Geschäftsfeld Customized Services verzeichnete in IMEA einen projektbezogenen Umsatz- und Ergebnisrückgang, während das Ergebnis und die Rendite in allen anderen Regionen deutlich gesteigert werden konnten. Im Geschäftsfeld Government Inspections & International Trade konnte erneut ein Ergebniszuwachs bei gleichbleibend hoher Rendite erzielt werden. Das Ergebnis des Geschäftsbereichs insgesamt lag mit Mio. € 40,2 deutlich über dem Vorjahr (Mio. € 30,0), und die Marge stieg von 13,9 % auf 16,8 %.

Regionen

Alle Regionen, mit Ausnahme von Asien Pazifik, konnten das Ergebnis vor Zinsen und Steuern im Vergleich zum Vorjahr steigern. Besonders hervorzuheben ist die Region Greater China, die das Ergebnis vor Zinsen und Steuern um 26,8 % auf Mio. € 91,0 verbessern konnte.

Fremdleistungen

Die Fremdleistungen im Geschäftsjahr 2021 beliefen sich auf insgesamt Mio. € 324,5 und waren im Vergleich zum Vorjahr um Mio. € 26,1 höher. Die Fremdleistungsquote betrug 15,5 % und war damit nahezu auf dem Vorjahresniveau von 15,3 %.

Personalaufwand

Der Personalaufwand erhöhte sich leicht gegenüber dem Vorjahr um 0,7 % und belief sich auf insgesamt Mio. € 1.167,5. Die Personalaufwandsquote betrug 55,8 % und sank im Vergleich zum Vorjahr um 3,6 %-Punkte. Die Anzahl der durchschnittlich Beschäftigten (Vollzeit) reduzierte sich im Berichtsjahr 2021 auf insgesamt 20.241 Mitarbeitende, was im Jahresvergleich einen Rückgang von 2,0 % bedeutete.

Abschreibungen

Die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen beliefen sich auf insgesamt Mio. € 153,1 und erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr um 7,6 %. Ohne die Abschreibungen auf Nutzungsrechte nach IFRS 16 beliefen sich die Abschreibungen auf Mio. € 94,4 (Vorjahr: Mio. € 87,4).

Aufwendungen

Die sonstigen Aufwendungen im Berichtsjahr 2021 verringerten sich deutlich gegenüber dem Vorjahr um 45,6 % und beliefen sich auf Mio. € 366,7. Der Rückgang ist darin begründet, dass im vergangenen Berichtsjahr Aufwendungen für laufende Gerichtsverfahren von Mio. € 306,8 den Posten stark belasteten. Ohne diesen Sondereffekt lagen die sonstigen Aufwendungen im aktuellen Berichtsjahr auf dem Vorjahresniveau. Die um Mio. € 8,3 gestiegenen sonstigen Steuern wurden durch um Mio. € 6,8 geringere Einzelwertberichtigungen auf Forderungen sowie um Mio. € 6,1 niedrigere Währungskursverluste vollständig kompensiert.

Erträge

Die sonstigen Erträge verringerten sich deutlich um Mio. € 218,7 auf Mio. € 78,9. Der Rückgang ist damit begründet, dass im vergangenen Berichtsjahr Erträge aus rechtlich noch nicht entstandenen Rückgriffsansprüchen gegen Versicherungsunternehmen von Mio. € 216,4 den Posten stark verbesserten. Ohne diesen Sondereffekt lagen im aktuellen Berichtsjahr insgesamt die sonstigen Erträge fast auf dem Vorjahresniveau. Erhöhte Erträge aus Auflösungen von Rückstellungen um Mio. € 2,7 wurden vollständig durch um Mio. € 3,2 geringere Erträge aus Zuschüssen und Zulagen kompensiert.

Finanzlage

Die Finanzierungsaktivitäten von TÜV Rheinland sind so ausgestaltet, dass jederzeit ausreichend Liquidität vorhanden ist und sämtliche Zahlungsverpflichtungen erfüllt werden können. In diesem Zusammenhang hat TÜV Rheinland im Geschäftsjahr 2021 das kontinuierliche effektive Management des Währungsrisikos sowie der Zinsoptimierung noch stärker vorangetrieben. Ein Grund hierfür war unter anderem die langfristige und nachhaltige Deckung der Pensionsverpflichtungen, die sich zum 31. Dezember 2021 auf insgesamt Mio. € 714,4 beliefen und damit 28,9 % der Bilanzsumme ausmachten. Nachfolgend ist die Entwicklung des Cashflows aus laufender Geschäftstätigkeit sowie aus der Investitions- und Finanzierungstätigkeit dargestellt.

Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit

Der positive Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit lag im Geschäftsjahr mit Mio. € 205,9 unter dem Vorjahreswert von Mio. € 223,2, was einem Rückgang um Mio. € 17,3

Finanzergebnis

Das negative Finanzergebnis belief sich im Berichtsjahr 2021 auf Mio. € 13,1 und verbesserte sich damit um Mio. € 2,5. Im Gegensatz zum Vorjahr sind im Berichtsjahr 2021 keine Abschreibungen auf Finanzanlagen angefallen. Die Zinsaufwendungen aus Finanzverbindlichkeiten beliefen sich auf Mio. € 12,8, worin Mio. € 3,5 Zinsaufwand aus der Anwendung des Rechnungslegungsstandards IFRS 16 enthalten sind.

Steuern

Das Ergebnis vor Ertragsteuern betrug Mio. € 144,7 und lag damit Mio. € 183,9 über dem Vorjahreswert von Mio. € -39,2. Der Ertragsteueraufwand belief sich im Geschäftsjahr auf Mio. € 26,4. Die verhältnismäßig niedrige effektive Steuerbelastung ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass im Vergleich zum Vorjahr höhere steuerliche Verlustvorträge steuermindernd genutzt werden konnten.

Konzernergebnis

Das Konzernergebnis belief sich auf insgesamt Mio. € 118,3 (Vorjahr: Mio. € -64,0).



entspricht. Das Konzernergebnis von Mio. € 118,3 lag mit Mio. € 182,3 über dem Vorjahreswert. Darüber hinaus erhöhten sich die nicht zahlungswirksamen Abschreibungen von Mio. € 145,0 auf Mio. € 153,1 im Berichtsjahr. Dem-

gegenüber beeinflusste die Erhöhung des Net Working Capital auf 4,8 % (Vorjahr: 4,2 %) den Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit negativ. Das Verhältnis zwischen dem Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit und dem operativen Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) normalisierte sich von 188,1 % auf 66,2 % aufgrund wesentlicher, nicht zahlungswirksamer Sondereffekte im Vorjahr.

Cashflow aus Investitionstätigkeit

Der negative Cashflow aus Investitionstätigkeit verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 13,7. Wie bereits im vergangenen Berichtsjahr fanden auch in diesem Jahr keine wesentlichen Unternehmensakquisitionen und somit keine wesentlichen Auszahlungen statt. Die Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte lagen im Berichtsjahr bei Mio. € 57,7 und damit unter dem Vorjahresniveau.

Cashflow aus Finanzierungstätigkeit

Der Cashflow aus Finanzierungstätigkeit war in diesem Geschäftsjahr negativ, belief sich auf Mio. € 153,6 und ver-

ringerte sich gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 226,0. Die Veränderung resultierte im Wesentlichen aus der im Vorjahr getätigten Emission eines grünen Schuldscheindarlehens von Mio. € 200,0. Höhere Tilgungen von Krediten von Mio. € 86,6 (Vorjahr: Mio. € 49,7) belasteten den Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit zusätzlich.

Flüssige Mittel

Die flüssigen Mittel betragen zum Bilanzstichtag Mio. € 451,9 und erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr aufgrund der Kredittilgungen nur leicht um Mio. € 7,1. Beschränkungen, welche die Verfügbarkeit von Kapital beeinträchtigen, beliefen sich zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 auf insgesamt Mio. € 174,6. Dabei handelte es sich im Wesentlichen um flüssige Mittel, welche Kapitalverkehrsbeschränkungen in China unterlagen. Zur Sicherstellung der Liquidität verfügt TÜV Rheinland darüber hinaus über eine für fünf Jahre syndizierte Kreditlinie von Mio. € 155,0. Diese Kreditlinie ist im März 2020 unterzeichnet worden und ist bis 2026 zugesagt. Zum Bilanzstichtag wurde die Kreditlinie nicht in Anspruch genommen.

Vermögenslage

Das Vermögen von TÜV Rheinland im Überblick (in Mio. €)



Langfristige Vermögenswerte

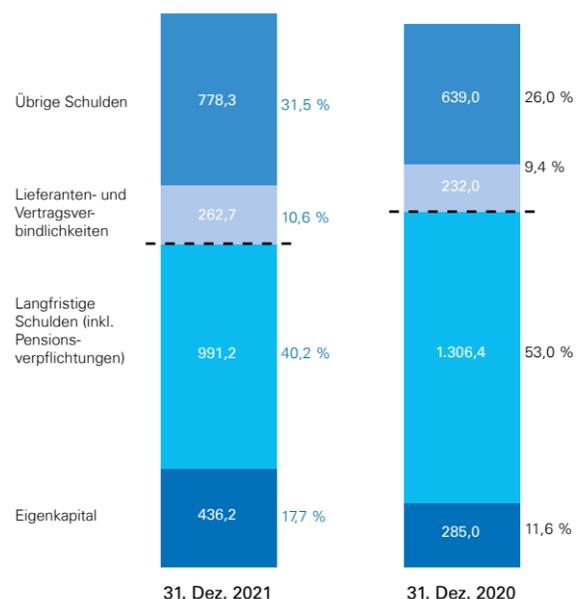
Im Geschäftsjahr 2021 erhöhte sich die Bilanzsumme minimal um Mio. € 6,0 bzw. 0,2 % auf insgesamt Mio. € 2.468,4 (Vorjahr: Mio. € 2.462,4). Die langfristigen Vermögenswerte (ohne Goodwill) gingen um Mio. € 79,5 auf Mio. € 1.122,9 zurück. Der Rückgang ist im Wesentlichen mit Mio. € 39,1 auf die Deckungskapitalanteile aufgrund von Rückdeckungsversicherungen zurückzuführen. Die Geschäfts- und Firmenwerte (Goodwill) beliefen sich zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 auf Mio. € 251,2 (Vorjahr: Mio. € 242,4) und machten 18,3 % der langfristigen Vermögenswerte aus. Die Veränderung des Goodwills gegenüber dem Vorjahr resultierte im Wesentlichen aus der Erstkonsolidierung zweier deutscher Gesellschaften mit Mio. € 4,2 sowie aus der Währungsumrechnung.

Kurzfristige Vermögenswerte

Die Vorräte und Kundenforderungen erhöhten sich vor allem infolge eines um Mio. € 29,7 höheren Bestands an Forderungen aus Lieferungen und Leistungen um insgesamt 15,8 % gegenüber dem Vorjahr. Die in der obigen Darstellung innerhalb der Kundenforderungen ausgewiesenen Vertragsvermögenswerte lagen mit Mio. € 103,1 (Vorjahr: Mio. € 82,6) über dem Vorjahresniveau. Die

übrigen kurzfristigen Vermögenswerte erhöhten sich insgesamt um Mio. € 20,0 gegenüber dem Vorjahr. Unter den übrigen kurzfristigen Vermögenswerten erfasste Ertragsteuerforderungen erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 12,0. Die ebenfalls in den übrigen kurzfristigen Vermögenswerten ausgewiesenen, als zur Veräußerung gehalten eingestuft Vermögenswerte stiegen gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 5,4. Der Bestand der flüssigen Mittel betrug zum 31. Dezember 2021 insgesamt Mio. € 451,9 und lag damit leicht über dem Vorjahreswert von Mio. € 444,8.

Die Schulden und das Eigenkapital (in Mio. €) von TÜV Rheinland im Überblick:



Eigenkapital

Das Eigenkapital erhöhte sich um Mio. € 151,2 auf insgesamt Mio. € 436,2. Dieser Anstieg resultierte neben dem positiven Konzernergebnis von Mio. € 118,3 auch aus versicherungsmathematischen Gewinnen aus der Bewertung der Pensionsverpflichtungen von insgesamt Mio. € 33,1. Darüber hinaus wirkten sich Währungskursgewinne von Mio. € 11,3 erhöhend im Eigenkapital aus. Die Eigenkapitalquote stieg von 11,6 % im Geschäftsjahr 2020 auf 17,7 % im aktuellen Berichtsjahr.

Langfristige Schulden

Innerhalb der langfristigen Schulden verringerten sich die Pensionsrückstellungen von Mio. € 820,7 im Vorjahr auf Mio. € 714,4 im aktuellen Geschäftsjahr. Damit machten die Pensionsrückstellungen 28,9 % der Bilanzsumme aus. Den Pensionsrückstellungen stand ein Deckungskapital in Form von Rückdeckungsversicherungen von insgesamt Mio. € 288,1 gegenüber, das unter den langfristigen Vermögenswerten ausgewiesen wird. Der Rückgang der Pensionsverpflichtungen ist unter anderem auf eine Erhöhung des Rechnungszinses von 0,50 % im Vorjahr auf 1,00 % zum Stichtag 31. Dezember 2021 zurückzuführen. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 wurden langfristige Finanzverbindlichkeiten von insgesamt Mio. € 88,7 ausgewiesen, was einem Rückgang von Mio. € 211,2 entsprach. Im Zusammenhang mit einem Schuldscheindarlehen wurde eine Tranche von Mio. € 70,2 im Juli 2021 vorzeitig zurückgezahlt. Darüber hinaus gab es aufgrund einer in 2022 fälligen Tranche eines weiteren Schuldscheindarlehens eine Umgliederung von Mio. € 63,4 aus den langfristigen in die kurzfristigen Finanzverbindlichkeiten. Zusätzlich wurde, in Abstimmung mit dem Kreditinstitut, zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 eine weitere vorzeitige Rückzahlung eines Schuldscheindarlehens im Januar 2022 von Mio. € 70,0 vereinbart.

Die Veränderungen der Pensionsrückstellungen und der Finanzverbindlichkeiten waren die wesentlichen Treiber für den Rückgang der langfristigen Schulden um 24,1 % gegenüber dem Vorjahr. Die langfristigen Schulden enthielten darüber hinaus langfristige Leasingverbindlichkeiten von Mio. € 132,0 (Vorjahr: Mio. € 125,6).

Kurzfristige Schulden

Die kurzfristigen Schulden stiegen gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 170,0. Dabei resultierte die Zunahme im Wesentlichen aus dem Anstieg der kurzfristigen Finanzverbindlichkeiten von Mio. € 26,3 auf Mio. € 156,0 im aktuellen Berichtsjahr infolge der zuvor erläuterten Umgliederungen der nun kurzfristigen Schuldscheindarlehens. Zusätzlich stiegen auch die Vertragsverbindlichkeiten um Mio. € 34,0.

Investitionen

Das Investitionsvolumen in immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen lag im Geschäftsjahr 2021 bei insgesamt Mio. € 57,7.

TÜV Rheinland konzentriert sich seit 2019 verstärkt auf seine Innovationsfähigkeit und investierte in Zukunfts- und Digitalisierungsthemen (wie Wireless, Cybersecurity oder Autonomes Fahren). Im Gegensatz zum vergangenen Berichtsjahr, in dem trotz der Corona-Pandemie das Investitionsvolumen nahezu konstant auf dem Investitionsvolumen von 2019 gehalten wurde, zeigte sich im aktuellen Berichtsjahr eine zurückhaltende Investitionstätigkeit. Die größten Investitionen wurden in den zentralen Funktionen und den Geschäftsbereichen **Products** und **Mobility** getätigt.

Zu einer wichtigen strategischen Investition gehörte in dem Geschäftsbereich **Products** die Eröffnung eines neuen Prüflabors in Budapest. Für 13 Laborsektionen stehen nun 5.000 m² Fläche zur Verfügung, die den Einsatz von zusätzlicher industrieller Messtechnik erlauben. Für das Labor wurden Investitionen von insgesamt Mio. € 5,0 getätigt, wobei auf das aktuelle Berichtsjahr Mio. € 2,8 entfielen. Darüber hinaus investierte der Geschäftsbereich weltweit Mio. € 13,8 in Prüfgeräte und feste Einbauten von Prüfeinrichtungen.

Ende 2019 wurde durch den Aufsichtsrat der Bau eines neuen Bürogebäudes in Belval (Luxemburg) genehmigt. Das geplante Gesamtinvestitionsvolumen beläuft sich auf

etwa Mio. € 34,0. In 2021 wurden hierfür insgesamt Mio. € 4,8 investiert. Die Fertigstellung des Projekts ist für Anfang 2024 geplant.

Die bereits 2019 genehmigten Renovierungs- und Sanierungsarbeiten für die Kantine im TÜV Rheinland Tower wurden im Vorjahr aufgrund der Corona-Pandemie auf 2021 verschoben. Im aktuellen Berichtsjahr wurden insgesamt Mio. € 2,4 investiert. Die Wiedereröffnung der Kantine ist für das zweite Quartal 2022 geplant.

Zusätzlich stärkte TÜV Rheinland wie auch im vergangenen Berichtsjahr die Leistungsfähigkeit der IT-Infrastruktur insbesondere durch Investitionen in verbesserte Hardware, speziell erhöhte Serverkapazitäten, sowie in eine leistungsfähigere Telekommunikationsausrüstung. Dazu gehören der Ausbau und die Stärkung der IT-Infrastruktur sowie die Anschaffung hochspezialisierter Prüfsoftware und -technologie. Im Geschäftsjahr wurden hierfür rund Mio. € 1,6 investiert.

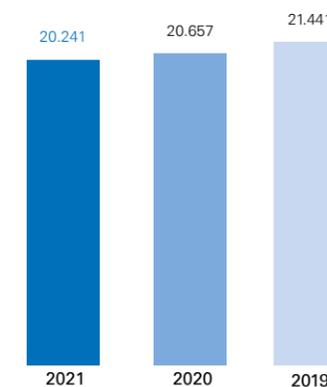
Neben den Ersatzinvestitionen in Prüfgeräte von Mio. € 3,4 investierte der Geschäftsbereich **Mobility** Mio. € 1,5 in die Einführung eines anwenderfreundlichen, modernen und neuen Führerschein-Portals im Geschäftsfeld Driver's Licenses. Des Weiteren wurden Mio. € 1,4 in neue PTI-Stationen in Südamerika, Mio. € 1,2 in die Hardware in Frankreich und Mio. € 1,2 in ein neues Batterielabor zur Prüfung von Antriebsbatterien für batterieelektrische Fahrzeuge im Bereich Engineering & Type Approval in Aachen investiert.

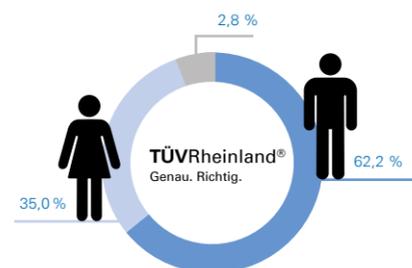
Mitarbeitende

Zum Jahresende 2021 waren bei TÜV Rheinland insgesamt 20.300 Mitarbeitende (Vollzeit) bzw. 20.962 Mitarbeitende (Köpfe) beschäftigt. Die Anzahl der durchschnittlich Beschäftigten (Vollzeit) betrug im Berichtsjahr 20.241 Mitarbeitende; im Jahresvergleich bedeutete dies, aufgrund globaler Umstrukturierungsprojekte, einen Rückgang von 416 Mitarbeitenden bzw. 2,0 %.

Während 62,2 % der bei TÜV Rheinland beschäftigten Mitarbeitenden männlich waren, belief sich der Frauenanteil auf 35,0 % und für die übrigen 2,8 % der beschäftigten Mitarbeitenden erfolgt keine Angabe.

Gesamtbelegschaft im Durchschnitt nach FTE





Im Ausland waren im Durchschnitt 11.755 Mitarbeitende (Vollzeit) beschäftigt, was einem Anteil von rund 58,1 % entsprach. Die Anzahl der Beschäftigten im Ausland war mit 1,3 % leicht rückläufig. Die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl in Deutschland sank ebenfalls von 8.745 auf 8.486, was einem Rückgang von 3,0 % entsprach. Die Abnahme der Mitarbeitendenzahl in Deutschland ging vor allem auf einen signifikanten Personalrückgang in den zentralen Servicefunktionen zurück. Im Ausland trug insbesondere die Region Westeuropa zu dem Personalrückgang bei.

Angaben im Zusammenhang mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Diversity, Employee Development & Non Discrimination sind Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie von TÜV Rheinland. Dazu gehört auch, dass wir bis 2025 min-

destens 30,0 % der Führungspositionen im Konzern weiblich und 20,0 % der oberen Führungsgremien international besetzen wollen. Im Berichtsjahr lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen bereits bei 27,0 %, und die oberen Führungsgremien waren zu 32,0 % international besetzt. In Zukunft will der TÜV Rheinland noch stärker die Besetzung der lokalen Managementpositionen in den Regionen in den Fokus nehmen und den Anteil der Manager, die aus der lokalen Belegschaft stammen, bis 2025 auf durchschnittlich 75,0 % steigern.

Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der TÜV Rheinland AG wurde eine Quote von 30,0 % bis zum Jahresende 2025 festgelegt. Mit 4 von 16 durch Frauen besetzten Stellen wurde diese Quote im Berichtsjahr nicht erreicht. Für den Frauenanteil im Vorstand der TÜV Rheinland AG wurde vom Aufsichtsrat eine Zielgröße von 25,0 % festgelegt, zu erreichen bis zum Jahresende 2025. Dies war auch der aktuelle Stand im Berichtsjahr.

Die Zielgröße des Frauenanteils in der ersten Führungsebene der TÜV Rheinland AG beträgt bis zum 31. Dezember 2025 insgesamt 30,0 %. Im aktuellen Berichtsjahr erreichten wir auf dieser Ebene 19,0 %. Eine zweite Führungsebene ist in der TÜV Rheinland AG nicht eingerichtet. Auch für die fünf deutschen Konzerngesellschaften, die durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zur Festsetzung einer Quote verpflichtet sind, wurden Ziele bis zum 31. Dezember 2025 definiert. Diese sind auf der Website www.tuv.com hinterlegt.

ge-, Kontroll- und Absicherungsmaßnahmen sowie eine proaktive Gegensteuerung eingeleitet werden können. Eine detaillierte Beschreibung im Qualitätsmanagementsystem sowie eine explizite Behandlung im Management-Rahmenhandbuch definieren den Risikomanagementprozess von TÜV Rheinland. Darüber hinaus werden Risiken als Prozessausprägung im Sinne von Qualitätsmanagementdokumenten (Standard Operating Procedure (SOP)) im konzernweiten Qualitätsmanagementsystem „EtQ“ erfasst. Die Unterlagen hierzu sind über das konzernweite Intranet weltweit verfügbar. Die Risikobewertung unserer Dienstleistung erfolgt nach einheitlichen Kriterien und ermöglicht den Geschäftsfeldern, gezielt risikomindernde Maßnahmen

in der Dienstleistungserbringung zu entwickeln. Daneben besteht bei TÜV Rheinland seit Langem ein interdisziplinär zusammengesetzter Risikostab, welcher sich aus den Service-Funktionen Corporate Audit, Corporate Controlling, Finance & Accounting (einschließlich Insurance), Legal & Compliance, QHSE (Quality Management, Health, Safety and Environment sowie Accreditation & Certification), Human Resources (HR) und IT zusammensetzt. Der zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 eingeführte Corona-Krisenstab hatte auch in dem aktuellen Berichtsjahr eine wesentliche Bedeutung. Die deutschen Führungskräfte werden in regelmäßigen Abständen über die aktuellen gesetzlichen Regelungen in Anlehnung an die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards für die unterschiedlichen Bereiche und über die globalen Infektions- und Verdachtsfallzahlen bei TÜV Rheinland informiert. Dieser Krisenstab hat zudem die Funktion, die aktuellen Schutzmaßnahmen für den täglichen Betrieb anzuweisen und zum Schutz der Mitarbeitenden und unserer Kunden konsequent zu beachten. In 2021 wurden über diese Instanz zudem Schutzimpfungen für TÜV Rheinland-Mitarbeitende organisiert. Darüber hinaus arbeitet auch in jeder Auslandsregion ein entsprechender Krisenstab, der regelmäßig die Lage analysiert, notwendige Maßnahmen definiert, koordiniert und intern kommuniziert.

Im Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) wird im Einklang mit internationalen Standards gefordert, dass vom Vorstand geeignete Maßnahmen getroffen werden müssen, damit Entwicklungen, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden können, frühzeitig identifiziert werden. Dieser Anforderung tragen sowohl ein effektives IKS als auch das installierte Risikofrüherkennungssystem in den Gesellschaften bzw. Geschäftsfeldern von TÜV Rheinland Rechnung. Darüber hinaus überprüft die interne Konzernrevision auf der Grundlage eines risikoorientierten Prüfungsansatzes und basierend auf international anerkannten Prüfungsstandards das IKS der weltweiten TÜV Rheinland-Gesellschaften. Zusätzlich werden die gewonnenen Informationen aus der quartalsweisen Risikoberichterstattung der Verantwortlichen der Geschäftsbereiche (Executive Vice Presidents) in Verknüpfung mit den Regionen eingehend analysiert. Wesentliche Risiken werden auch anlassbezogen („ad hoc“) an den Vorstand gemeldet. Auf Basis der gewonnenen Informationen erfolgt anschließend in aggregierter Form die Zusammenführung der Informationen zu einem Risikobericht. Dieser wird unter Portfolio- sowie Konzerngesichtspunkten einer Würdigung unterzogen. Die Risikoabfrage basiert auf TÜV Rheinland-spezifischen Risikofeldern. Diese umfassen die Kategorien Markt/Kunde, Prozesse, Mitarbeiter, Finanzen, Akkreditierungen/Standards/rechtliche Rahmenbedingungen und Sonstiges.

Die Quantifizierung der Risiken erfolgt anhand der erwarteten Ergebnisauswirkung sowie der zugehörigen Eintrittswahrscheinlichkeit. Zudem bilden die Nennung vorgesehener Gegenmaßnahmen und die Zuordnung der Monitoring- und Umsetzungsverantwortung einen zentralen Bestandteil des Risikomanagementprozesses. Der Umgang mit Risiken ist zudem ein Bestandteil des laufenden Berichtsprozesses. Das Berichtswesen folgt den Anforderungen der Matrixstruktur und berücksichtigt neben einer regelmäßigen Aktualisierung des wirtschaftlichen Ausblicks auch geschäftsspezifische Frühindikatoren. Dies bildet eine wesentliche Basis für die Erkennung von Risiken sowie die Einleitung und konsequente Verfolgung von zielgerichteten Maßnahmen, um mögliche Schäden von TÜV Rheinland abzuwenden. Bei Geschäftsvorfällen, die sich signifikant auf die Geschäftsentwicklung von Konzern-einheiten auswirken können, sorgt ein weltweit etabliertes Zustimmungsverfahren für Transparenz und Risikoreduzierung.

Das Risikomanagement ist damit integraler Bestandteil der unternehmenseinheitlichen Planungs-, Berichts- sowie Kontrollprozesse – und damit eng eingebunden in das Informations- und Kommunikationssystem von TÜV Rheinland. Es wird kontinuierlich weiterentwickelt und an sich ändernde Rahmenbedingungen angepasst. Damit ist das Risikomanagement geeignet, existenzgefährdende Risiken frühzeitig zu erkennen und entsprechend gegenzusteuern. TÜV Rheinland folgt den Grundprinzipien einer ordnungsgemäßen Corporate Governance, die den rechtlichen und faktischen Ordnungsrahmen der Leitung und Überwachung des Unternehmens in den Fokus rückt. Insbesondere existiert ein auf Prävention angelegtes professionelles Compliance-Management-System, das den diesbezüglichen Rahmen für TÜV Rheinland absteckt. Konkret zählen hierzu ein Verhaltenskodex, eine Compliance-Richtlinie, eine Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption, eine Richtlinie zu Spenden und Sponsoring sowie eine externe Helpline für Compliance-Angelegenheiten. Zudem wurde ein weltweit aktives Netzwerk von Compliance-Beauftragten etabliert, die unseren Mitarbeitern als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung stehen. TÜV Rheinland ist überzeugt, dass eine ordnungsgemäße Corporate Governance für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von großer Bedeutung ist und die Implementierung und Einhaltung der entsprechenden Leitlinien einen wesentlichen Beitrag zur dauerhaften Festigung des Vertrauens aller Interessengruppen in das Unternehmen leisten.

WERTEMANAGEMENT UND GESCHÄFTSRELEVANTE UMWELT- UND SOZIALFAKTOREN

TÜV Rheinland hat sich verpflichtet, nach den Prinzipien des UN Global Compact und des Weltverbandes für Prüf-

dienstleister, TIC Council, zu handeln. Zu diesen Prinzipien gehören insbesondere die explizite Beachtung der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, der Belange des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung sowie deren Umsetzung in die Praxis.

TÜV Rheinland führte im Geschäftsjahr 2021 seine Aktivitäten zu gesellschaftlicher Verantwortung und Nachhaltigkeit weiter systematisch fort. Dabei steuert TÜV Rheinland die Themen „Corporate Social Responsibility (CSR)“ und Compliance auf Basis eines Nachhaltigkeitsmanagements und eines Compliance-Management-Systems. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2025, die 2020 auf der Grundlage einer umfangreichen Wesentlichkeitsanalyse erarbeitet und verab-

Chancen und Risiken

Im Rahmen des Risikomanagements werden insbesondere die Chancen und Risiken behandelt, die nicht explizite Bestandteile der Planungen sind. Wesentliche Positionen ergeben sich aus der globalen Ausrichtung von TÜV Rheinland und betreffen vor allem Kunden und Märkte sowie rechtliche und politische Rahmenbedingungen.

Im Rahmen unserer strategischen Planung identifizieren und bewerten wir regelmäßig die Chancen und Risiken, die sich in unseren zahlreichen Geschäftsfeldern ergeben, und handeln entsprechend. Im Folgenden beschreiben wir unsere wesentlichen Chancen und Risiken. Sofern nicht anderslautend angegeben, beziehen sich die Chancen und Risiken auf alle unsere Geschäftsbereiche.

CHANCEN

Die Reihenfolge der dargestellten Chancen spiegelt die gegenwärtige Einschätzung des relativen Ausmaßes für TÜV Rheinland wider und bietet daher einen Anhaltspunkt für die derzeitige Bedeutung dieser Chancen für uns. Die beschriebenen Chancen sind nicht notwendigerweise die einzigen, die sich uns bieten. Des Weiteren ist unsere Einschätzung der Chancen Änderungen unterworfen, da sich TÜV Rheinland, unsere Märkte und Technologien kontinuierlich weiterentwickeln. Es ist auch möglich, dass Chancen, die wir heute sehen, sich nicht verwirklichen werden. TÜV Rheinland sieht seine Chancen weiterhin in Dienstleistungsinnovationen, im internationalen Wachstum, im regulatorischen Umfeld sowie in den M&A-Aktivitäten.

Dienstleistungsinnovationen

Chancen sind unverändert vor allem mit Dienstleistungsinnovationen verbunden, zum Beispiel durch Automatisierung

schiedet wurde, trägt mit ihren drei Dimensionen „People, Profession & Planet“ dazu bei, zentrale Erfolgsfaktoren zu stärken und somit das Ziel zu erreichen, der weltweit beste nachhaltige und unabhängige Dienstleistungskonzern für Prüfung, Inspektion, Zertifizierung, Beratung und Training zu werden. Die für TÜV Rheinland gesetzten Ziele in den Bereichen Sicherheit der Mitarbeitenden, Arbeitsrechte, Nicht-Diskriminierung, Vielfalt, Mitarbeiterentwicklung, Rechtskonformität, Unternehmensethik, Datenintegrität, Servicequalität und Treibhausgasemissionen bestimmten auch in 2021 die inhaltliche Fortführung des Programms für CSR und Nachhaltigkeit. Hierüber gibt der Nachhaltigkeitsbericht detailliert Auskunft.

und Digitalisierung. Dabei treiben wir weiterhin Innovationen voran, indem wir in neue Technologien investieren, um insbesondere nachhaltige Lösungen für unsere Kunden zu entwickeln und gleichzeitig unsere eigene Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Im Rahmen unserer Dienstleistungen bringen wir unsere Expertise und Erfahrung ein, um Anlagen, Produkte und Prozesse im Interesse von Mensch und Umwelt sicherer zu machen und mit unseren Dienstleistungen den Umbau zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft zu unterstützen. Klimaschutz und nachhaltiges Wirtschaften sind dabei die bestimmenden Themen der kommenden Jahre und entscheiden über die Zukunftsfähigkeit des TÜV Rheinland. Unsere Geschäftsaktivitäten und Dienstleistungen richten wir an sozialen und ökologischen Standards aus. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir zudem eine neue Nachhaltigkeitsstrategie auf den Weg gebracht und mit der Festlegung von zehn wesentlichen Handlungsfeldern noch stärker in der TÜV Rheinland-Organisation verankert. Ein innovativer Konzern zu sein und ständig neue Dienstleistungstechnologien anzubieten, die den heutigen und künftigen Anforderungen unserer Kunden gerecht werden, ist eines unserer Ziele. Der Ausbau unserer digitalen Kundenplattformen wird die Verfügbarkeit digitaler Produkte und Systeme für unsere Kunden weiter verbessern und somit deren Produktivität und Effizienz steigern. Unverändert zu den Vorjahren werden weiterhin Investitionen in neue Labore, in Dienstleistungen im Zusammenhang mit Energie, Umwelt und Nachhaltigkeit sowie digitale Datensicherheit vorgenommen. Durch die institutionalisierte enge Abstimmung zwischen geschäftsspezifischem und regionalem Know-how ergeben sich weitere Chancen, etwa bei

der Identifizierung neuer Betätigungsfelder sowie der effektiven und effizienten Bearbeitung grenzüberschreitender Projekte (z. B. innovative, den Kundenwünschen folgende IT-Applikationen). Die Chancen aus der Digitalisierung bzw. Industrie 4.0 sind im Abschnitt „Marktspezifische Entwicklung“ dargestellt (Seite 49 ff.).

Ein positiver Aspekt der Coronapandemie ist die Nachfrage nach neuen Dienstleistungen. Zum Beispiel erfuhr die Digitalisierungsstrategie im Geschäftsbereich **Academy & Life Care** einen deutlichen Schub und kundenseitig eine bis dato nie da gewesene Akzeptanz digitaler Dienstleistungen, Formate und Servicemodelle. Ferner konnten neue Beratungsdienstleistungen zur Umsetzung der Arbeitsschutzstandards oder Beratungsdienstleistungen zum Ausbau der digitalen Netze erfolgreich platziert werden und bieten auch in Zukunft weitere Chancen. Im Bereich **Systems** hat sich im akkreditierten Bereich ein Trend hin zu digitalen Auditverfahren entwickelt, der durch das Angebot von Remote Audits erfolgreich genutzt werden konnte. In den Bereichen sicherer Tourismus und Umsetzung von Gesundheits- und Hygieneanforderungen werden neue Auditdienstleistungen mit Ausbaupotenzial angeboten.

Internationales Wachstum

Durch Vertriebsinitiativen und eine kundenorientierte Betreuung streben wir kontinuierlich danach, unsere Dienstleistungen in etablierten Märkten auszudehnen. Zusätzlich erschließen wir neue Märkte, um in unserem Kerngeschäft langfristige Wachstumspotenziale zu generieren. In der verstärkten Akquisition von Großaufträgen auf internationalen Märkten, etwa die Begleitung von Infrastrukturprojekten, sehen wir ebenfalls großes Potenzial. Wir fokussieren uns weiterhin stark auf die Region Greater China, wo die laufend ausgebaute Präsenz sowie eine kontinuierliche Diversifizierung des Dienstleistungsspektrums fortgeführt werden sollen.

Regulatorisches Umfeld

Wir sehen Verbesserungsmöglichkeiten im geopolitischen Umfeld, die schnell wieder zu einem positiveren Investitionsklima in der Industrie beitragen und so die Nachfrage nach unseren Prüfdienstleistungen begünstigen werden. Darüber hinaus werden staatliche Initiativen, zum Beispiel im Bereich Infrastruktur, Energie (z. B. Wasserstoff) oder Digitalisierung und insbesondere der Nachhaltigkeit, Nachfragepotenziale generieren.

M&A-Aktivitäten

Als TÜV Rheinland beobachten wir kontinuierlich unsere gegenwärtigen und potenziellen Märkte im Hinblick auf Chancen für strategische Zusammenschlüsse, Akquisitionen, Beteiligungen und Partnerschaften, mit denen wir

unser organisches Wachstum ergänzen können. Derartige Aktivitäten können uns dabei unterstützen, unsere Position in unseren derzeitigen Märkten zu stärken, neue oder unterversorgte Märkte zu erschließen oder unser Dienstleistungsportfolio in strategischen Bereichen zu ergänzen. In Zusammenarbeit mit einem Partner bzgl. eines Prüflabors für Antriebsbatterien für batterieelektrische Fahrzeuge in Deutschland wird sowohl das Labornetzwerk als auch das Dienstleistungsspektrum erweitert.

RISIKEN

Nachfolgend beschreiben wir Risiken, die nachteilige Auswirkungen auf unsere Geschäfts-, Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie unsere Reputation haben können. Die Reihenfolge der dargestellten Risiken innerhalb der vier Kategorien spiegelt die gegenwärtige Einschätzung des relativen Risikoausmaßes für TÜV Rheinland wider und bietet daher einen Anhaltspunkt für die derzeitige Bedeutung dieser Risiken. Zusätzliche Risiken, die uns derzeit noch nicht bekannt sind, oder Risiken, die wir jetzt noch als unwesentlich einschätzen, können unsere Geschäftsaktivitäten und -ziele ebenfalls negativ beeinflussen. Sofern nicht anderslautend angegeben, beziehen sich die nachfolgenden Risiken auf alle Gesellschaften von TÜV Rheinland.

STRATEGISCHE RISIKEN

Wir sehen weiterhin Unsicherheiten hinsichtlich der globalen Konjunkturaussichten. Die jüngsten Ereignisse rund um den Ukraine-Russland-Konflikt stellen global und geopolitisch ein erhöhtes Risiko dar. Durch den russischen Angriff auf die Ukraine droht laut dem Institut der deutschen Wirtschaft wieder eine deutlich steigende Inflation in Deutschland. Daneben könnten drohende Liefer einschränkungen zu weiteren Preiserhöhungen führen mit entsprechenden Folgen für das Bruttoinlandsprodukt (BIP).

Ein weiteres Hauptrisiko für den globalen Konjunkturzyklus besteht, wie auch bereits im Vorjahr erläutert, in dem weiteren Verlauf der Corona-Pandemie. Es besteht die Gefahr von weiteren Lockdowns, welche sich direkt durch die Nachfrage unserer Dienstleistungen, aber auch indirekt, wie bspw. durch Produktionsengpässe, auf unser Geschäft auswirken können (siehe unter anderem Prognose auf Seite 69 ff.).

Des Weiteren identifizieren wir Risiken, die mit wesentlichen Veränderungen von Strukturen, Richtlinien oder des Managements des Unternehmens verbunden sind, um unsere Schnelligkeit, Agilität oder Unternehmenskultur zu verbessern. Dies beinhaltet erhöhte Kosten, verfehlte Finanz- oder Leistungsziele, den Verlust von qualifiziertem Personal, den Verlust von Synergieeffekten und den Vertrauensverlust seitens unserer Kunden. Wir sehen das Risiko, nicht flexibel genug zu sein, um unsere Organisa-

tion und Prüflabore rechtzeitig an sich ändernde Marktbedingungen anzupassen. Notwendige Restrukturierungen könnten nicht in dem geplanten Maße und Zeitrahmen umgesetzt werden (zum Beispiel aufgrund lokaler Mitbestimmungsgesetze), was erwartete Verbesserungen auf der Kostenseite verzögert sowie zu einem Verlust von qualifiziertem Personal führen kann. Wir minimieren solche Risiken, indem wir die Umsetzung der Maßnahmen im Detail planen, überwachen, ein striktes Kostenmanagement pflegen und laufende Gespräche mit allen betroffenen Interessengruppen führen. Auch die nicht rechtzeitige Erteilung von Akkreditierungen beziehungsweise deren möglicher Entzug stellt ein Risiko für uns dar. Hinzu kommt in verschiedenen Märkten die Herausforderung, ausreichend Fachkräfte für weitere Innovationen und Wachstum zu finden beziehungsweise Personal unter Vermeidung hoher Fluktuationsraten zu qualifizieren. Insbesondere zu nennen ist hier weiterhin die schwierige Suche nach Arbeitsmedizinern in Deutschland sowie spezialisierten Ingenieuren.

FINANZIELLE RISIKEN

Die finanziellen Risiken unterteilen sich bei TÜV Rheinland in das Fremdwährungs-, Zins-, Translations- und Liquiditätsrisiko.

Fremdwährungsrisiko

TÜV Rheinland ist Risiken aus Wechselkursänderungen ausgesetzt, wenn eine Gesellschaft des TÜV Rheinland Geschäfte mit internationalen Vertragspartnern abschließt, innerhalb des Konzerns Darlehen abgeschlossen oder Gewinnausschüttungen vereinnahmt werden und daraus in der Zukunft Zahlungsströme in Fremdwährungen resultieren, die nicht der funktionalen Währung der jeweiligen operativen Gesellschaft des TÜV Rheinland entsprechen. Das Fremdwährungsrisiko wird weitestgehend als gering angesehen, da die einzelnen Konzernunternehmen ihre operativen Tätigkeiten überwiegend in ihrer funktionalen Währung abwickeln. Den operativen Gesellschaften ist es nicht gestattet, aus spekulativen Gründen Finanzmittel in Fremdwährungen aufzunehmen oder anzulegen. Konzerninterne Finanzierungen oder Investitionen der TÜV Rheinland-Gesellschaften werden bevorzugt in der jeweiligen funktionalen Währung oder auf währungsgesicherter Basis durchgeführt. Zum Abschlussstichtag werden stets Sensitivitätsanalysen durchgeführt, um mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen. Im Bereich der Forderungen und Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen würde eine Aufwertung des Euros um 10,0 % gegenüber sämtlichen Währungen zum Abschlussstichtag nur zu unwesentlichen Auswirkungen auf das Jahresergebnis und das Eigenkapital führen.

Zinsrisiko

Das Zinsrisiko ist das Risiko, dass der beizulegende Zeitwert von künftigen Zahlungsmittelflüssen eines Finanzinstruments aufgrund von Veränderungen des Marktzinssatzes schwankt. Das Risiko tritt immer dann auf, wenn sich die Zinskonditionen von finanziellen Vermögenswerten und Verbindlichkeiten unterscheiden.

Ein Zinsänderungsrisiko besteht unter anderem bei den Pensionsverpflichtungen, die in der Konzernbilanz den größten Posten ausmachen.

Wir führen, gegebenenfalls unter Einsatz derivativer Finanzinstrumente, ein umfassendes konzernweites Zinsrisikomanagement mit dem Ziel durch, das Zinsrisiko, die Zinserträge und die Zinsaufwendungen des Unternehmens zu steuern. Soweit länderspezifische Regelungen dem nicht entgegenstehen, erfolgt die konzerninterne Finanzierung in Form von Darlehen oder über konzerninterne festverzinsliche Verrechnungskonten. Zum Abschlussstichtag sind derivative Finanzinstrumente vom Volumen und Risikopotenzial eher von untergeordneter Bedeutung; dabei würde sich der Marktwert des Zinsswaps zum Bilanzstichtag bei einer Verschiebung der Zinsstrukturkurve um +100 bzw. –100 Basispunkte um Mio. € +0,1 bzw. Mio. € –0,1 verändern.

Translationsrisiko

Viele Gesellschaften des TÜV Rheinland befinden sich außerhalb der Eurozone. Da die Berichtswährung beim TÜV Rheinland der Euro ist, rechnet TÜV Rheinland für die Erstellung des Konzernabschlusses die Abschlüsse dieser Gesellschaften in Euro um. Zur Berücksichtigung der translationsbezogenen Fremdwährungsrisiken im Risikomanagement wird generell unterstellt, dass Investitionen in ausländische Gesellschaften auf Dauer angelegt sind und die Ergebnisse kontinuierlich reinvestiert werden. Die Auswirkungen von Wechselkursschwankungen bei der Umrechnung von Nettovermögenspositionen in Euro werden im Posten Eigenkapital bzw. im sonstigen Konzernergebnis des Konzernabschlusses von TÜV Rheinland erfasst.

Liquiditätsrisiko

Das Liquiditätsrisiko für TÜV Rheinland besteht darin, dass er seinen finanziellen Verpflichtungen nicht nachkommen kann. Als TÜV Rheinland folgen wir einer wohlüberlegten Finanzierungspolitik, die auf ein ausgewogenes Finanzierungsportfolio, ein diversifiziertes Fälligkeitsprofil und ein komfortables Liquiditätspolster ausgerichtet ist. Wir begrenzen das Liquiditätsrisiko durch die Umsetzung einer effektiven Steuerung des Nettoumlaufvermögens und der Zahlungsmittel, durch vereinbarte Kreditlinien bei Finanzinstituten mit hohem Rating sowie durch langfristige Schuldenscheindarlehen. Ergänzend verfolgen wir kontinuierlich die sich an den Finanzmärkten bietenden Finanzierungs-

möglichkeiten und beobachten, wie sich Verfügbarkeit und Kosten der Finanzierungsmöglichkeiten entwickeln. Ein wesentliches Ziel ist es dabei, die finanzielle Flexibilität des TÜV Rheinland zu sichern. Innerhalb des TÜV Rheinland erfolgt die Finanzierung mittels Cash-Pooling und Inhouse-Banking.

Compliance-Risiken

Als TÜV Rheinland sind wir mit unserem globalen Geschäft unterschiedlichen Dienstleistungs- und länderbezogenen Regelungen, Gesetzen und Richtlinien verpflichtet, die unsere Geschäftsaktivitäten und Prozesse beeinflussen. Wir beobachten die politische und regulatorische Lage in allen unseren wichtigen Märkten, um so potenzielle Problemfelder zu antizipieren mit dem Ziel, unsere Geschäftsaktivitäten und Prozesse schnell an geänderte Rahmenbedingungen anzupassen. Gleichwohl können sich Änderungen von Regelungen, Gesetzen und Richtlinien nachteilig auf unsere Geschäftsaktivitäten und Prozesse sowie auf unsere Vermögens-, Finanz- und Ertragslage auswirken. TÜV Rheinland ist und kann möglicherweise auch künftig in unterschiedlichen Jurisdiktionen mit verschiedenen Rechtsstreitigkeiten oder Verfahren konfrontiert werden; schließlich entstehen Risiken sowohl aus eigenem unternehmerischem Handeln als auch durch externe Faktoren. So wird TÜV Rheinland im Falle von Brustimplantaten der französischen Gesellschaft Poly Implant Prothèse (PIP) – im Zusammenhang mit durchgeführten Konformitätsbewertungsverfahren nach der zwischenzeitlich abgelösten europäischen Richtlinie für Medizinprodukte – als Benannte Stelle erwähnt. PIP hat die Benannte Stelle der TÜV Rheinland LGA Products GmbH (TRLP) fortgesetzt und vorsätzlich getäuscht, indem PIP bei der Herstellung der Implantate teilweise ein Silikongel verwendet hat, das für diesen Zweck nicht zugelassen und von der Zertifizierung durch die TRLP nicht erfasst war. Die deutschen Gerichte bestätigten bisher übereinstimmend, dass TRLP die Aufgaben einer Benannten Stelle verantwortungsvoll und im Einklang mit allen in Europa geltenden Gesetzen und Rechtsnormen wahrgenommen hat. In einem Fall hat der Bundesgerichtshof (BGH) dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) Fragen, welche die Auslegung der Medizinprodukterichtlinie zur Vorabentscheidung betreffen, vorgelegt. In seinem Urteil vom 16. Februar 2017 hat der EuGH die Rechtsauffassung des TÜV Rheinland im Wesentlichen bestätigt und entschieden, dass einer Benannten Stelle keine generelle Pflicht obliegt, unangemeldete Inspektionen durchzuführen, Produkte zu prüfen und/oder Geschäftsunterlagen des Herstellers zu sichten. Nur wenn der Benannten Stelle Hinweise vorliegen, dass ein Medizinprodukt die Anforderungen der Richtlinie nicht erfüllt, muss die Benannte Stelle dem nachgehen. In der

Angelegenheit PIP haben die deutschen Gerichte bisher stets festgestellt, dass der Benannten Stelle der TRLP keine solchen Hinweise vorlagen. Auf Grundlage der Antworten des EuGH hat schließlich der BGH mit Urteil vom 22. Juni 2017 die Revision der Klägerseite vollumfänglich abgewiesen. Das Urteil des BGH ist rechtskräftig. In der Folge hat eine Reihe weiterer deutscher Gerichte in erster und zweiter Instanz Urteile zugunsten der TRLP gesprochen. In Frankreich wurde in 2015 durch ein Urteil des Berufungsgerichts in Aix-en-Provence die Rechtsauffassung von TÜV Rheinland ebenfalls für zutreffend erklärt. Das Berufungsgericht stellte fest, dass TRLP die Aufgaben als Benannte Stelle gesetzes- und normenkonform erfüllt hat und die Benannte Stelle keine Hinweise auf Konformitätsmängel hatte. Andere Gerichte in Frankreich haben in erster Instanz wiederholt abweichende Entscheidungen getroffen und Klägern Entschädigungsansprüche zugestanden. Gegen diese erstinstanzlich getroffenen Entscheidungen hat TÜV Rheinland Berufung eingelegt. In 2018 war erstmals das oberste französische Zivilgericht (Kassationsgerichtshof) mit der Angelegenheit befasst. In sechs Entscheidungen vom 10. Oktober 2018 hielt dieses die Begründung der Entscheidung des Berufungsgerichts in Aix-en-Provence aus 2015 in drei Punkten für unrichtig oder rechtlich unzureichend begründet. Der Kassationsgerichtshof hat die Rechtssache an das Berufungsgericht in Paris verwiesen. Dieses hat am 20. Mai 2021 entschieden, dass TÜV Rheinland im Rahmen seiner Überwachung der Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems von PIP ab dem 1. September 2006 Pflichtverletzungen vorzuwerfen seien. Infolgedessen bestehe eine Schadensersatzpflicht gegenüber denjenigen Klägerinnen, die nach dem 1. September 2006 eines der streitgegenständlichen Implantate erhalten hätten. TÜV Rheinland hat gegen dieses Urteil Revision vor dem Kassationsgerichtshof eingelegt. Das erstinstanzliche Handelsgericht Toulon hatte mit zwei Urteilen vom 20. Januar 2017 eine Haftung der Benannten Stelle TRLP und der TÜV Rheinland France SAS im Fall PIP gegenüber Frauen, die angaben, Silikongel-Brustimplantate von PIP erhalten zu haben, bejaht. Gegen diese Urteile hatte TÜV Rheinland Berufung zum Berufungsgericht Aix-en-Provence eingelegt. Mit dem Berufungsgericht Aix-en-Provence in Frankreich hat am 11. Februar 2021 ein weiteres Berufungsgericht in einem Verfahren gegen TÜV Rheinland im Zusammenhang mit Silikongel-Brustimplantaten des französischen Unternehmens Poly Implant Prothèse ein Urteil verkündet. Abweichend von seiner früheren Berufungsentscheidung erkannte das Berufungsgericht in Aix-en-Provence eine Haftungsverantwortlichkeit seitens zweier TÜV Rheinland-Gesellschaften. TÜV Rheinland hat daraufhin seine Anwälte umgehend mit der Einlegung der Revision beauftragt. Das

Berufungsgericht hat eine Haftung der beiden betroffenen Gesellschaften im vorliegenden Verfahren in mehr als 13.000 Fällen bestätigt. Hingegen wies das Gericht die Klage von über 6.000 Frauen ab. In diesen Fällen konnte nicht nachgewiesen werden, dass Brustimplantate von PIP verwendet wurden, die Gegenstand des Betrugs waren und von den durch die TRLP ausgestellten Zertifikaten erfasst sind.

In einem anderen Verfahren hat das Berufungsgericht Versailles im Urteil vom 14. Januar 2021 zugunsten von TÜV Rheinland entschieden, dass TRLP „bei der Wahrnehmung ihrer Zertifizierungsaufgaben ihre Sorgfalts- und Kontrollpflichten nicht verletzt hat“. Gemäß den Feststellungen des Berufungsgerichts Versailles lagen der Benannten Stelle der TRLP zu keinem Zeitpunkt Anhaltspunkte vor, dass die Brustimplantate von PIP möglicherweise nicht konform waren, und das Urteil kommt zu dem Schluss, die TRLP hat „angemessen auf die ihr vorliegenden Informationen reagiert“.

Zu einem im Wesentlichen gleichen Ergebnis wie das Berufungsgericht Versailles kam auch das Berufungsgericht Poitiers in seiner Entscheidung vom 19. Oktober 2021, mit der Folge der Abweisung einer Einzelklage gegen die TRLP. Am 13. Januar 2022 verurteilte das erstinstanzliche Handelsgericht Toulon TÜV Rheinland hingegen erneut zu Vorauszahlungen auf Schadensersatz gegenüber ca. 1.500 Klägerinnen. TÜV Rheinland hat auch in diesem Verfahren Berufung vor dem Berufungsgericht Aix-en-Provence eingelegt.

Da aufgrund der vorgenannten Urteile in den Gerichtsbezirken der Berufungsgerichte in Aix-en-Provence und Paris eine zukünftige Belastung des TÜV Rheinland überwiegend wahrscheinlich war, wurden im Rahmen des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2020 Rückstellungen für laufende Gerichtsverfahren gebildet. Diese wurden im Rahmen des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2021 unter Berücksichtigung der aktuellen Fallentwicklungen erneut bewertet und im Ergebnis aufrechterhalten.

Die Gesamtsumme dieser Rückstellungen beläuft sich auf Mio. € 255,7 zum 31. Dezember 2021. Dem gegenüber stehen rechtlich noch nicht entstandene Rückgriffsansprüche gegen Versicherungsunternehmen von Mio. € 166,9. Diese entstehen nach unserer Beurteilung als so gut wie sicher (virtually certain), wenn sich die bilanzierten Belastungen aus schwebenden Gerichtsverfahren materialisieren.

Weitere mögliche Rückgriffsansprüche im Sinne von IAS 37.53 wurden nicht angesetzt, da diese zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht als so gut wie sicher eingestuft werden können. Eine Ausstrahlungswirkung auf andere Fälle in anderen Ländern bzw. anderen Gerichtsbezirken besteht nicht (z. B. aufgrund von eingetretenen Verjährungen) bzw. ist unwahrscheinlich.

Die Bestimmung der Risikoposition der betroffenen TÜV Rheinland-Gesellschaften unterliegt wesentlichen Unsicherheiten, da diese von der Gesamtzahl gestellter Ansprüche, der Höhe des zugebilligten Schadensersatzes und von bestehenden Rückgriffsansprüchen abhängt. Aufgrund einer fehlenden Vollstreckungshemmung und der faktischen Folgen können in der Zwischenzeit zu leistende Vorauszahlungen selbst im Fall des Obsiegens zu einer wirtschaftlichen Belastung führen.

In einem Worst-Case-Szenario könnte TÜV Rheinland im mittleren dreistelligen Millionenbereich belastet werden. Umgekehrt ist es aber auch möglich, dass TÜV Rheinland keine bzw. nur eine sehr geringe Belastung treffen wird. Sollte das theoretische Worst-Case-Szenario eintreten, wäre die Liquidität des TÜV Rheinland durch die aktuell verfügbaren Mittel sowie durch zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten nicht gefährdet.

GESAMTBEURTEILUNG

Aufgrund der Integration des Risikomanagements in das Managementinformationssystem des TÜV Rheinland findet die Risikosteuerung mit entsprechender Gewichtung durchgängig in allen Geschäftsbereichen und Gesellschaften sowie auf Konzernebene statt. Mit gezielten Maßnahmen wird frühzeitig und umfassend gegengesteuert, um Risiken zu minimieren. Dabei ist die Fokussierung der Maßnahmen zur Risikovorsorge auf die Qualität der Dienstleistungen ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Damit sollen nicht zuletzt negative Auswirkungen auf die Reputation der Marke TÜV vermieden werden. Dies betrifft neben Markt-, Kunden- und Wettbewerbsthemen insbesondere interne Prozesse, wie beispielsweise die systematische Integration nach erfolgten M&A-Transaktionen. Eine laufende Maßnahmenverfolgung sowie eine unterjährliche Aktualisierung der Risikoberichte sind obligatorisch. Der Vorstand hat einen Risikostab installiert, dem die Funktionen Corporate Audit, Corporate Controlling, Finance & Accounting (einschließlich Insurance), Legal & Compliance, QHSE (Quality Management, Health, Safety and Environment sowie Accreditation & Certification), Human Resources (HR) sowie Information Technology (IT) angehören. Dieser ist damit beauftragt, eine Analyse und Bewertung der Risiken vorzunehmen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass alle oben genannten Risiken Auswirkungen auf die Unternehmensziele und entsprechend auf die Unternehmensstrategie TR⁺ haben können und daher kontinuierlich vom Vorstand mit Hilfe des Risikostabs analysiert und bewertet werden.

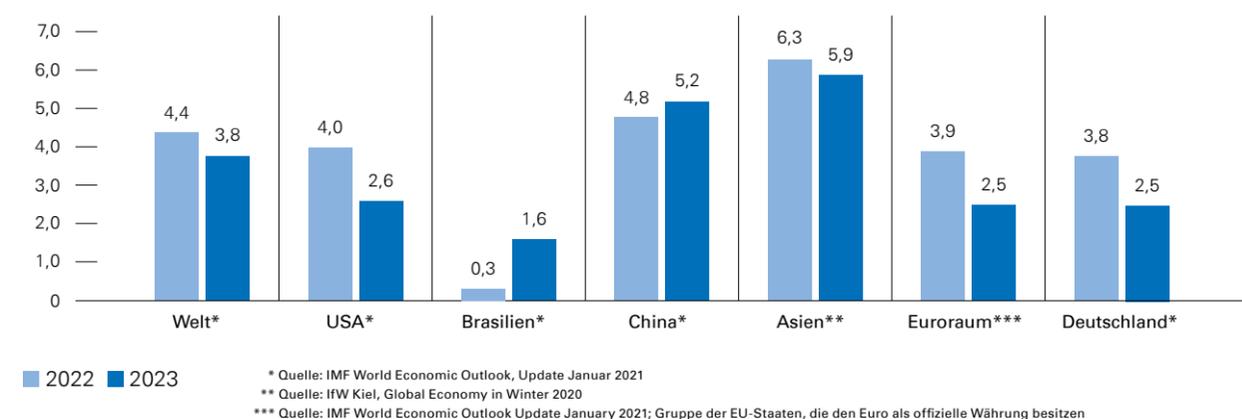
Die Gesamtrisikosituation des TÜV Rheinland blieb im Vergleich zum Vorjahr, auch in Bezug auf Haftungsrisiken im Zusammenhang mit den Rechtsstreitigkeiten zu PIP, unverändert. Ein potenzielles Liquiditätsrisiko, insbesondere

aufgrund der anhaltenden pandemischen Lage, adressierte der Konzern mit punktuellen Reduzierungen von Ausgaben und der Aufnahme neuer Finanzmittel bereits im Vorjahr. TÜV Rheinland ist weiterhin finanziell solide und gut aufgestellt. Eine wichtige Kennzahl im Rahmen des Kapitalmanagements des TÜV Rheinland ist die Nettofinanzposition. Diese stellt die flüssigen Mittel, welche zum Bilanzstichtag Mio. € 451,9 betragen, sowie die kurzfristigen Finanzanlagen den Finanzverbindlichkeiten gegenüber und beträgt zum 31. Dezember 2021 insgesamt Mio. € 207,1 (Vorjahr: Mio. € 118,6). Darüber hinaus verfügt TÜV Rheinland über

fest zugesagte und noch nicht ausgenutzte Kreditlinien. Wann eine Rückkehr zur Normalität möglich ist, kann infolge der weiterhin andauernden Corona-Pandemie aktuell noch nicht abgesehen werden. Eine abschließende und zweifelsfreie Risikoeinschätzung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt daher nicht möglich. Gleiches gilt auch für den aktuellen Ukraine-Russland-Konflikt. Ungeachtet dessen sehen wir unverändert keine bestandsgefährdenden Risiken, welche die Fähigkeit des TÜV Rheinland zur Fortführung der Geschäftstätigkeit beeinträchtigen.

Prognose

Entwicklung der Weltwirtschaft: Prognose 2022 bis 2023 in %



Nachdem sich die Weltwirtschaft in 2021 deutlich von der Corona-Pandemie erholt und ein Wachstum von 5,9 % verzeichnen konnte, prognostiziert der Internationale Währungsfonds im IMF World Economic Outlook im Januar 2022 lediglich ein moderates Wachstum von 4,4 % in 2022 bzw. 3,8 % in 2023. Die Dynamik der weltweiten Konjunkturerholung hat sich im Jahr 2021 als Folge von neuen COVID-19-Schüben und Problemen in den Lieferketten deutlich verlangsamt. Aufgrund der immer wieder neu auftretenden Virusvarianten wie z. B. der Delta- und der Omikron-Variante wird auch in 2022 von neuen Infektionswellen ausgegangen. Die konjunkturellen Auswirkungen dürften aber mit der Zeit immer geringer werden, weil entweder die Impfquoten hoch sind oder ein hoher Anteil der Bevölkerung bereits in Kontakt mit dem Virus gekommen

ist und die gesundheitlichen Folgen mit möglichen weiteren gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Einschränkungen dadurch begrenzt sind. So dürfte die Annäherung an ein Normalniveau der Geschäftstätigkeit in den Bereichen, die in der bisherigen gesamtwirtschaftlichen Erholung noch zurückhängen, wie Tourismus, Reiseverkehr und Unterhaltungsgewerbe im Prognosezeitraum weiter fortschreiten, wenngleich vermutlich langsamer und weniger stetig als bislang erwartet. Die Lieferengpässe haben sich in den vergangenen Monaten als immer stärkerer Bremsfaktor erwiesen, sie dürften aber im Verlauf des kommenden Jahres mit zunehmender Anpassung der Produktionskapazitäten und der Wertschöpfungsketten allmählich überwunden werden.

Der gesamte Ausblick berücksichtigt noch nicht die Auswirkungen des derzeitigen Ukraine-Russland-Konflikts auf die globale Volkswirtschaft und ist daher mit großen Unsicherheiten behaftet. Mit dem Krieg in der Ukraine haben sich neue Belastungen für die Weltkonjunktur ergeben. Die Angst vor einem Ausbleiben russischer Rohstofflieferungen hat die Rohstoffpreise stark steigen lassen und erhöht die ohnehin bereits beträchtlichen Risiken für die Preisstabilität. Die von der westlichen Staatengemeinschaft verhängten Sanktionen belasten nicht nur die russische Wirtschaft beträchtlich, sondern werden auch zu teils empfindlichen Exporteinbußen in den sanktionierenden Ländern führen. Die Produktion droht wieder verstärkt durch Probleme in den Lieferketten behindert zu werden. Die Unsicherheit über die weitere Entwicklung wird Investitionen und das Konsumklima belasten.

USA

Nachdem in den USA die Konjunktur im 4. Quartal wieder deutlich angestiegen ist, wird für das Jahr 2022 ein Wirtschaftswachstum von 4,0 % prognostiziert. Nach diesem Anstieg wird eine Abschwächung des Wachstums auf 2,6 % in 2023 erwartet. Die Finanzpolitik bleibt weiterhin expansiv ausgerichtet. Die Arbeitslosigkeit dürfte weiter sinken und am Ende des Prognosezeitraums wieder in etwa so niedrig sein wie vor der Pandemie. Die steigende gesamtwirtschaftliche Kapazitätsauslastung wird dazu beitragen, dass die Preissteigerung trotz im Prognosezeitraum fortfallender Inflationsimpulse von den Energiepreisen höher bleibt als von der Notenbank angestrebt.

China

Nach einem starken Konjunkturanstieg in 2021 mit 8,1 % wird erwartet, dass das Wirtschaftswachstum in den Folgejahren abflachen wird. Für 2022 wird lediglich ein Wachstum von 4,8 % prognostiziert und in 2023 von 5,2 %. Als wesentlicher Treiber wird die Konsolidierung des Immobiliensektors gesehen, welche die gesamtwirtschaftliche Produktion dämpfen wird. Um die Konjunktur zu stützen, sollen Geld- und Fiskalpolitik expansiver ausgerichtet werden. Die Verbraucherpreise in China steigen im Prognosezeitraum nur moderat, auch weil die Energiepreise auf Verbraucherseite – in stärkerem Maße als anderswo – staatlich reguliert sind. Da Chinas Wirtschaft nicht so stark wächst wie erwartet, hat die Zentralbank den Leitzins zu Anfang des Jahres 2022 gesenkt.

Asien

Es wird prognostiziert, dass der Aufwärtstrend aus 2021 auf 6,3 % in 2022 abflachen wird und im Folgejahr erneut auf 5,9 %. Der wesentliche Treiber für die Prognose ist die Volkswirtschaft Chinas. Wird die Region Asien ohne die

zwei großen Schwellenländer China und Indien betrachtet und der Fokus lediglich auf Indonesien, Thailand, Malaysia und die Philippinen gelegt, wird mit einem deutlichen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 6,1 % für das Jahr 2022 gerechnet. In 2023 soll es um weitere 6,4 % steigen. Für Japan wird prognostiziert, dass sich das Wirtschaftswachstum aufgrund der hohen Impfraten und der damit einhergehenden Lockerung der Pandemie-Bekämpfungsmaßnahmen auf 3,3 % erhöhen wird. Für 2023 wird erwartet, dass sich das Wirtschaftswachstum auf 1,8 % verlangsamt, da der Schub aus dem Nachholbedarf allmählich abflacht.

Euroraum

Die Prognose für den Euroraum unterstellt, dass sich die Lieferengpässe allmählich auflösen und kräftige Wertschöpfungszuwächse im Verarbeitenden Gewerbe im Jahresverlauf ermöglichen. Es wird mit einem Zuwachs von 3,9 % in 2022 sowie 2,5 % in 2023 gerechnet. Zudem wird davon ausgegangen, dass im kommenden Jahr der Preisdruck vonseiten der Energiepreise abflauen wird, dafür dürfte sich der Preisauftrieb bei Industriegütern verstärken.

Deutschland

Die Erholung der deutschen Wirtschaft wurde Ende 2021 aufgrund des Infektionsgeschehens im Winterhalbjahr abermals ausgebremsst. Im Ergebnis wird es zu einem Rückschlag bei den privaten Konsumausgaben kommen und wohl auch zu geringen Rückgängen beim Bruttoinlandsprodukt. Wenn die Belastungen seitens der Pandemie mit dem Frühjahr 2022 nachlassen, wird ähnlich wie in 2021 eine kräftige Erholung erwartet. Die wirtschaftliche Aktivität dürfte dann auch deshalb besonders viel Schwung entfalten, weil die Lieferengpässe, die die Industrieproduktion derzeit massiv belasten, voraussichtlich nachlassen. Demnach wird für 2022 ein Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von 3,8 % angenommen, welches sich in 2023 wieder auf ein Niveau von 2,5 % reduzieren soll. Die Ereignisse rund um den Ukraine-Russland-Konflikt werden auch Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft haben. Neben einer steigenden Inflation könnten drohende Liefereinschränkungen zu weiteren Preiserhöhungen führen mit entsprechenden Folgen für das Bruttoinlandsprodukt (BIP).

KÜNFTIGE ENTWICKLUNG DES TÜV RHEINLAND

Die künftige Entwicklung des TÜV Rheinland basiert auf der strategischen Planung TR⁺, die vom Vorstand bereits im Geschäftsjahr 2019 verabschiedet und vom Aufsichtsrat im Dezember 2019 unterstützend zur Kenntnis genommen wurde. Dabei ist zu erwähnen, dass die folgenden Erwartungen für das Geschäftsjahr 2022 über die Entwicklung des TÜV Rheinland von den tatsächlichen Ergebnissen

abweichen können, unter anderem da die globale Corona-Pandemie noch nicht vollständig überstanden ist und diese folglich weiterhin ein nicht absehbares Planungsrisiko darstellt.

Aus der Strategieplanung, die bis in das Jahr 2024 reicht, wurden Teilziele abgeleitet, die entsprechend in die Prognose für 2022 eingeflossen sind. Die globale volkswirtschaftliche Entwicklung wurde dabei analysiert, ausgewertet und bei der Erwartungsbildung für 2022 bei den einzelnen Geschäftsbereichen berücksichtigt. Die Corona-Pandemie wird uns im Geschäftsjahr 2022 weiter herausfordern. Doch wir sehen unseren TÜV Rheinland gut aufgestellt, diese Situation weiterhin gut zu überstehen. Die Corona-Pandemie hat aber auch Chancen geschaffen, neue Dienstleistungen im Markt zu platzieren. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir bewiesen, dass wir durch unsere globale Präsenz in der Lage sind, temporäre regionale Probleme insbesondere infolge der Corona-Pandemie in Teilen positiv zu kompensieren. Hinzu kommt, dass uns die Reorganisation, die wir in den letzten Jahren begonnen und – mit leichtem Überhang noch in 2022 – im Geschäftsjahr 2021 in weiten Teilen abgeschlossen haben, mit den daraus entstandenen Potenzialen beim Erreichen der Wachstumsziele für 2022 zusätzlich unterstützen soll. Das bedeutet, dass wir erwarten, die Vorteile einer schlanken und effizienten Organisation in Wettbewerbsvorteile umzusetzen.

Der Ukraine-Russland-Konflikt wird sich, aufgrund seiner Folgen für die globale Volkswirtschaft, auch auf TÜV Rheinland auswirken. Da die Geschäftstätigkeit des Konzerns in Russland nur einen sehr geringen Anteil des Konzernumsatzes ausmacht, werden keine erheblichen Folgen auf die zukünftige Geschäfts- und Ergebnisentwicklung erwartet.

Die Wechselkursänderungen wesentlicher Währungen bleiben auch im Geschäftsjahr 2022 für den weltweit operierenden TÜV Rheinland eine volkswirtschaftliche Prämisse, die wir in der Prognose für 2022 nach bestem Ermessen berücksichtigt haben.

Für das Geschäftsjahr 2022, das Jahr unseres 150-jährigen Bestehens, erwarten wir ein moderates Umsatzwachstum von etwa 2 %. Weitere Ergebnisverbesserungen werden durch die größtenteils umgesetzten globalen Konzernprojekte erwartet; dem gegenüber stehen wieder anziehende Kosteneffekte bei den Personalkosten und steigende Sachkosten sowie Investitionen in langfristige Wachstums- und Innovationsprojekte, sodass wir eine EBIT-Marge auf dem Niveau des aktuellen Berichtsjahrs erwarten.

Simplify!, Scale!, Digitalize! und Quality! sind die Schwerpunkte unserer strategischen Ausrichtung TR⁺, wobei nachhaltige Profitabilität und Unabhängigkeit für uns

als TÜV Rheinland, als effizienter und digitaler Anbieter von Dienstleistungen weltweit, weiterhin unerlässlich sind. In Bezug auf die fünf Geschäftsbereiche des TÜV Rheinland erwarten wir folgende Entwicklung:

Industrial Services & Cybersecurity

Die positive Umsatzentwicklung zusätzlich zu den Restrukturierungs- und Stabilisierungsmaßnahmen aus dem abgeschlossenen Jahr hat dazu beigetragen, den Geschäftsbereich auf ein stabiles zweistelliges Margenniveau zu heben. Diese positive Entwicklung ermöglicht es im Jahr 2022, die Investitionen in langfristige Wachstums- und Innovationsprojekte zu verstärken. Es wird ein Umsatzwachstum im unteren einstelligen Prozentbereich erwartet mit Fokus auf der langfristigen Wachstumsstrategie, bei einer stabilen Ergebnismarge von etwa 12 %.

Mobility

Es ist davon auszugehen, dass die Corona-Pandemie auch in 2022 noch Auswirkungen auf den Geschäftsbereich haben wird. Dennoch erwarten wir als TÜV Rheinland in dem Geschäftsbereich für das Geschäftsjahr 2022 ein Umsatzwachstum im mittleren einstelligen Prozentbereich. Alle Geschäftsfelder sollen zum Umsatzwachstum beitragen, wobei das Hauptaugenmerk auf die Geschäftsfelder Periodical Technical Inspection, Engineering & Homologation sowie die weitere internationale Expansion im Bereich Rail gelegt wird. Im Bereich Car Services & Appraisal wird mit einer verbesserten Marktsituation gerechnet. Entsprechend dem Umsatzwachstum wird auch ein Ergebnisanstieg in allen Geschäftsfeldern erwartet. Trotz der Pandemie verfolgt der Geschäftsbereich konsequent seine Wachstumsstrategie und investiert sowohl in Expansions- als auch in Innovationsprojekte. Für das Geschäftsjahr 2022 wird eine Ergebnismarge von etwa 8 % erwartet.

Products

Für das Geschäftsjahr 2022 wird ein Umsatzwachstum im unteren einstelligen Prozentbereich erwartet. Alle Geschäftsfelder und Regionen werden voraussichtlich zu diesem Wachstum beitragen. Das Vorantreiben diverser Digitalisierungsprojekte wird zusätzliche Effizienzsteigerungen ermöglichen. Großinvestitionen in Laborstandorte sind ebenfalls geplant oder befinden sich in der Umsetzung (z. B. Erweiterungen des Chemielabors in den USA) und sollen somit das zukünftige Wachstum sichern, insbesondere im asiatischen Raum. Der Fokus auf Neueinstellungen in schnell wachsenden Bereichen, vor allem im Geschäftsbereich Medical, soll zusätzlich die gute Marktposition des TÜV Rheinland ausbauen. Diese Wachstumsaktivitäten sollen bei gleichzeitig weitergeführter Kostenkontrolle eine Ergebnismarge von etwa 20 % ermöglichen.

Academy & Life Care

Der Qualifizierungsbedarf sowie das Bewusstsein für und der Bedarf an Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden weiter steigen. Für 2022 wird in Deutschland, aber auch international, vor allem in Europa, Asien und IMEA, ein weiter wachsendes Geschäft erwartet. Dabei ist die Prämisse, dass Virusmutationen wie aktuell die Omikron-Variante keine langanhaltenden Lock-downs des Seminargeschäfts und bei den Arbeitsmarktdienstleistungen erforderlich machen. Grundsätzlich muss aber mit pandemiebedingten Einschränkungen gerechnet werden. Es wird insgesamt von einem Umsatzwachstum im mittleren einstelligen Prozentbereich ausgegangen mit einer Ergebnismarge von etwa 8 %.

Systems

Für das Geschäftsfeld Certification of Management Systems wird nach einem Re-Zertifizierungsjahr mit überproportionalem Umsatzanstieg die Zielsetzung sein, das derzeitige Umsatzniveau im Folgejahr durch Ausbau von Neugeschäft zu halten. Im Geschäftsfeld Customized Services ist eine weitere Erholung im Segment „Social Compliance Audits“ zu erwarten. Das Wachstum in Europa wird wesentlich durch Dienstleistungen rund um das neue Lieferkettengesetz geprägt sein. Aufgrund anstehender Großprojekte wird das stärkste Wachstum in der Region IMEA erwartet. Im Geschäftsfeld Government Inspections & International Trade wird der Wettbewerb in verschiedenen Regierungsprogrammen (Marokko, SALEEM/Saudi Arabien) zunehmen. Es ist geplant, die daraus resultierenden Effekte zu kompensieren und die positive Umsatzentwicklung der vergangenen Jahre fortzusetzen. Für das Geschäftsjahr 2022 erwarten wir noch einen Umsatz annähernd auf dem Niveau von 2021 und eine Ergebnismarge von etwa 15 %.

Konzern-Bilanz

in T€	31. Dez. 2021	31. Dez. 2020
AKTIVA		
Immaterielle Vermögenswerte	347.740	360.274
Sachanlagen	592.803	601.265
Beteiligungen an nach der Equity-Methode bilanzierten Unternehmen	2.564	3.033
Übrige Finanzanlagen	294.201	332.443
Sonstige Vermögenswerte	18.274	24.489
Aktive latente Steuern	118.520	123.276
Langfristige Vermögenswerte	1.374.103	1.444.780
Vorräte	2.352	2.945
Vertragsvermögenswerte	103.094	82.607
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	257.555	227.861
Ertragsteuerforderungen	30.167	18.195
Übrige Forderungen und sonstige Vermögenswerte	241.379	238.648
Flüssige Mittel	451.879	444.827
Als zur Veräußerung gehalten eingestufte Vermögenswerte	7.878	2.522
Kurzfristige Vermögenswerte	1.094.304	1.017.605
BILANZSUMME	2.468.407	2.462.385
PASSIVA		
Gezeichnetes Kapital	35.000	35.000
Kapitalrücklage	23.802	23.802
Übrige Rücklagen	351.140	200.185
Nicht beherrschende Anteile	26.270	25.981
Eigenkapital	436.212	284.968
Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	714.366	820.749
Übrige Rückstellungen	23.997	22.674
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	88.750	299.928
Übrige Verbindlichkeiten	145.008	141.799
Passive latente Steuern	19.041	21.202
Langfristige Schulden	991.161	1.306.352
Rückstellungen	386.217	381.794
Ertragsteuerschulden	11.620	10.515
Vertragsverbindlichkeiten	125.694	91.687
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	136.996	140.358
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	156.014	26.338
Übrige Verbindlichkeiten	222.797	219.892
Als zur Veräußerung gehalten eingestufte Schulden	1.696	481
Kurzfristige Schulden	1.041.034	871.065
BILANZSUMME	2.468.407	2.462.385

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung

in T€	2021	2020
Umsatzerlöse	2.090.453	1.951.566
Bestandsveränderungen	198	1.684
Bezogene Fremdleistungen	-324.531	-298.389
Betriebsleistung	1.766.120	1.654.861
Personalaufwand	-1.167.468	-1.159.465
Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	-153.050	-142.227
Sonstige Aufwendungen	-366.699	-674.388
Sonstige Erträge	78.942	297.644
Betriebsergebnis (EBIT)	157.845	-23.576
Zinserträge	5.016	6.095
Zinsaufwendungen	-17.214	-18.130
Übriges Finanzergebnis	-899	-3.604
Finanzergebnis	-13.097	-15.640
Ergebnis vor Ertragsteuern	144.748	-39.216
Ertragsteuern	-26.417	-24.744
Konzernergebnis	118.331	-63.960
Davon entfallen auf		
Gesellschafter der TÜV Rheinland Aktiengesellschaft	107.718	-72.761
Nicht beherrschende Anteile	10.612	8.801
Ergebnis je Aktie (in €), unverwässert und verwässert	3.078	-2.079

Konzern-Kapitalflussrechnung

in T€	2021	2020
Konzernergebnis	118.331	-63.960
Abschreibungen/Zuschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	153.050	142.227
Abschreibungen/Zuschreibungen auf Finanzanlagen	0	2.799
Veränderung der langfristigen Rückstellungen	-27.194	-33.018
Veränderung der aktiven und passiven latenten Steuern	-12.537	-13.830
Gewinn/Verlust aus dem Abgang von immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen	-2.826	2.716
Sonstige zahlungsunwirksame Erträge/Aufwendungen	43	609
Veränderung der Vorräte, Forderungen und sonstigen Vermögenswerte	-64.893	-121.768
Veränderung der Verbindlichkeiten und kurzfristigen Rückstellungen	41.972	307.412
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	205.946	223.186
Auszahlungen für Investitionen in		
immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	-57.700	-68.811
Finanzanlagevermögen	-16.008	-15.341
Anteile vollkonsolidierter Gesellschaften (abzgl. übernommener Zahlungsmittel)	-3.305	0
Einzahlungen aus Abgängen von		
immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen	0	6.553
Finanzanlagevermögen	26.928	17.816
Anteilen vollkonsolidierter Gesellschaften (abzgl. abgegebener Zahlungsmittel)	3.936	0
Cashflow aus Investitionstätigkeit	-46.149	-59.783
Auszahlungen an Gesellschafter der TÜV Rheinland Aktiengesellschaft	0	-15.000
Auszahlungen an nicht beherrschende Anteilseigner	-10.188	-7.872
Einzahlungen aus der Aufnahme von Krediten	5.360	201.859
Auszahlungen aus der Tilgung von Krediten	-86.598	-49.682
Auszahlungen aus der Tilgung von Leasingverbindlichkeiten	-60.293	-56.923
Erwerb von Anteilen an Tochterunternehmen	-1.878	0
Cashflow aus Finanzierungstätigkeit	-153.597	72.382
Zahlungswirksame Veränderungen des Finanzmittelbestands	6.200	235.784
Wechselkurs- und konsolidierungskreisbedingte Veränderung des Finanzmittelbestands	852	8.906
Finanzmittelbestand am Anfang der Periode	444.827	200.135
Finanzmittelbestand am Ende der Periode	451.879	444.827

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

Der Abschlussprüfer PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den von uns aufgestellten Konzernabschluss – bestehend aus Konzern-Bilanz zum 31. Dezember 2021, der Konzern-Gesamtergebnisrechnung, der Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung und der Konzern-Kapitalflussrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 sowie dem Konzern-Anhang, einschließlich einer Zusammenfassung bedeutsamer Rechnungslegungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus wurde der Konzernlagebericht der TÜV Rheinland Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 geprüft. Unsere Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f. Abs. 4 HGB (Angaben zur Frauenquote) wurde dabei nicht vom Abschlussprüfer inhaltlich geprüft.

Nach dem abschließenden Ergebnis der Prüfung wurde uns ein uneingeschränkter Bestätigungsvermerk erteilt.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

AN DEN VORSTAND DER TÜV RHEINLAND AG, KÖLN

Wir haben auftragsgemäß eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit hinsichtlich der Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im Kapitel „Nachhaltigkeitsbericht“ im Unternehmensbericht 2021 (im Folgenden: „Nachhaltigkeitsbericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 der TÜV Rheinland AG, Köln (im Folgenden: „Gesellschaft“), durchgeführt.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung war die materielle Prüfung von produktbezogenen und dienstleistungsbezogenen Angaben im Nachhaltigkeitsbericht sowie von Verweisen auf Internetseiten und externe Dokumentationsquellen sowie zukunftsbezogenen Aussagen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der TÜV Rheinland AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts und die Ermittlung und Darstellung der Angaben und Kennzahlen zu den Nachhaltigkeitsinformationen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Die TÜV Rheinland AG wendet die in den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben in der Option „Kern“ (im Folgenden „Berichtskriterien“) an.

Diese Verantwortung des Vorstands der TÜV Rheinland AG umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Nachhaltigkeitsbericht abzugeben.

Wir haben unseren Auftrag in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der TÜV Rheinland AG zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der TÜV Rheinland AG in der Berichtsperiode.

bei 98 %. Bei der Erfassung von Informationen über das Alter und die Nationalität der Belegschaft wird die Konzernregion North America ausgeschlossen, da diese Angaben für die Region nicht erfasst werden.

Die Definition der KPI „Frauen in Führungspositionen“ wurde im Berichtsjahr 2021 aufgrund interner Systemumstellungen modifiziert und global neu definiert. Die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren ist nur eingeschränkt möglich. Eine Anpassung der Zieldefinition für 2025 ist aufgrund der geänderten Parameter wahrscheinlich; ein Beschluss lag bei Drucklegung des Berichts noch nicht vor.

Die Tabelle zu Aus- und Weiterbildungstagen in Deutschland zeigt Daten für 2021. E-Learnings sind darin nicht enthalten.

GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard und Beschreibung	Seitenverweis im Unternehmensbericht und im Web	Angabe im GRI-Index 2021
GRI 100 Universelle Standards		
GRI 101: Grundlagen		
GRI 102: Allgemeine Angaben		
Organisationsprofil		
102-01 Name des Unternehmens	TÜV Rheinland AG	
102-02 Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	45 – 46 www.tuv.com , Über uns	
102-03 Hauptsitz des Unternehmens	Am Grauen Stein, 51105 Köln	
102-04 Länder der Geschäftstätigkeit	50 – 51 TÜV Rheinland weltweit	
102-05 Eigentümerstruktur und Rechtsform	45 – 46	
102-06 Märkte	47 – 49 Geschäftsbereiche im Überblick	
102-07 Größe des Unternehmens	58 – 60, 61 – 62 TÜV Rheinland auf einen Blick	
102-08 Mitarbeiterstruktur	22, 61 – 62	Die Mitarbeiterzahlen unterliegen keinen saisonalen Schwankungen. 84,6 % unserer Mitarbeitenden befinden sich in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Davon entfallen 63 % auf männliche Mitarbeiter. Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen liegt der Männeranteil bei 57 %. Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge nach Regionen gestaltet sich wie folgt: D – 92,9 %; WE – 97,0 %; CEE – 94,5 %; AP – 97,1 %; GC – 47,7 %; NA – 99,8 %; SA – 95,4 %; IMEA – 87,9 %. 93,6 % der Männer und 82,4 % der Frauen im Konzern arbeiten in Vollzeit. Es handelt sich hierbei um eine Headcount-Berechnung, vgl. Kapitel „Über diesen Bericht“.
102-09 Beschreibung der Lieferkette	29 – 30, 39	Die wesentlichen Warengruppen für TÜV Rheinland sind Energie, Informations- und Kommunikationstechnik, Prüfmittel und Büroausstattung. Zudem werden Marketingdienstleistungen und Werbematerialien von Lieferanten und Dienstleistern bezogen. TÜV Rheinland strebt eine möglichst zuverlässige Lieferstrategie und ein stabiles Beschaffungswesen an und will sicherstellen, dass alle Lieferanten und Hersteller das vereinbarte Preis-Leistungs-Verhältnis der Produkte und Dienstleistungen liefern. Bei der Auswahl seiner Lieferanten und Dienstleister konzentriert TÜV Rheinland sich auf Anbieter in geografischer Nähe der verbrauchenden Standorte und achtet darauf, dass diese sich ethisch korrekt verhalten.
102-10 Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse	53 – 58	
102-11 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	62 – 69	
102-12 Teilnahme und Unterstützung extern entwickelter Vereinbarungen, Prinzipien und Initiativen	8	

GRI-Standard und Beschreibung	Seitenverweis im Unternehmensbericht und im Web	Angabe im GRI-Index 2021
102-13 Wichtige Mitgliedschaften	9 – 10	
Strategie		
102-14 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	3	
102-15 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie Chancen und Risiken	5 – 6, 64 – 69	
Ethik und Integrität		
102-16 Werte, Grundsätze und Verhaltenskodizes	4, 38 – 39, 40 – 41	
Führung		
102-18 Führungsstruktur	89 – 91	
Stakeholdereinbeziehung		
102-40 Übersicht über die Stakeholdergruppen	5	
102-41 Mitarbeiter mit Tarifverträgen		Rund 88 % (Pro-Kopf-Stichtagsangabe zum 31.12.2021) unserer Mitarbeitenden in Deutschland (ohne Aushilfen, Praktikanten, geringfügig Beschäftigte, Rentner) unterliegen einer Kollektivvereinbarung zur Vergütung.
102-42 Identifizierung der Stakeholdergruppen	5	
102-43 Einbeziehung der Stakeholder	4 – 6	
102-44 Berücksichtigung zentraler Anliegen der Stakeholdergruppen	4 – 6 CSR und Nachhaltigkeit	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45 Liste der konsolidierten Unternehmen	CSR und Nachhaltigkeit	Bei der Bestimmung der Berichtsinhalte haben wir uns an den wesentlichen Kategorien und den dazugehörigen Themen der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 orientiert, welcher eine Stakeholderbefragung zugrunde liegt.
102-46 Vorgehensweise zur Bestimmung der Berichtsinhalte	6 – 8	
102-47 Wesentliche Aspekte	4 – 8	
102-48 Auswirkungen durch neue Darstellung von Informationen	79 – 80	
102-49 Änderung des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	79 – 80	
102-50 Berichtszeitraum	79 – 80	
102-51 Veröffentlichung des letzten Berichts	79 – 80	
102-52 Berichtszyklus	79 – 80	
102-53 Ansprechpartner	Ansprechpartner CSR und Nachhaltigkeit	
102-54 Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	79 – 80	
102-55 GRI-Inhaltsindex	81 – 88	
102-56 Externe Prüfung des Berichts	77	
Datenintegrität		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	35 – 37	Verstöße gegen den Verhaltenskodex des TÜV Rheinland, gegen Richtlinien oder Vorschriften können global über die „Hinweisgeber-/Whistleblowing-Plattform“ gemeldet werden. Dahinter liegt ein standardisierter Prozess, in den Compliance und – bei Bedarf – HR eingebunden sind.
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	35 – 37	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	35 – 37	

GRI-Standard und Beschreibung	Seitenverweis im Unternehmensbericht und im Web	Angabe im GRI-Index 2021
418-1 Beschwerden in Bezug auf Datenschutz		Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten sind im Berichtszeitraum nicht bekannt. TÜV Rheinland betreibt ein Datenschutzmanagementsystem, welches mithilfe strenger Standards und Richtlinien die Datenschutzkonformität konzernweit in den Geschäftsprozessen implementiert. Betroffenrechte und Anfragen der zuständigen Aufsichtsbehörden für den Datenschutz konnten im Berichtsjahr fristgerecht geklärt und abgeschlossen werden, sodass keine Maßnahmen seitens der Aufsichtsbehörden gegen das Unternehmen ergriffen wurden. Um die spezifischen gesetzlichen Ländervorgaben einzuhalten, ist die Rechenschaft bezüglich der Datenintegrität im Verantwortungsbereich der jeweiligen Legal Entity verortet, sodass auf ein konzernweites Reporting im Berichtszeitraum verzichtet wird..
Sicherheit der Mitarbeitenden		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	12 – 14	
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	12 – 14	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	12 – 14	
403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Wir haben ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in allen rechtlichen Einheiten der Gruppe eingeführt. Es deckt alle Arbeitsplätze, Mitarbeitenden und Aktivitäten der Gruppe ab. Das System wurde auf der Grundlage von ISO 45001 und ISO 14001 sowie den gesetzlichen Anforderungen in jedem Land, in dem wir tätig sind, entwickelt und gilt für alle Mitarbeitenden, die für oder im Auftrag von TÜV Rheinland arbeiten. Die SOP HSE-Risikomanagement ist Teil des HSE-Managementsystems und definiert, wie HSE-Risiken identifiziert, eingeschätzt und gemanagt werden. Dies schließt die Durchführung von Risikobewertungen und die Umsetzung von Kontrollmaßnahmen mit ein. Alle Mitarbeitenden, die für das Unternehmen arbeiten, sind vom Vorstand ermächtigt, die Arbeit zu unterbrechen, wenn sie das Gefühl haben, dass etwas unsicher ist, und dann die Situation mit ihrem Manager oder Vorgesetzten zu besprechen. Diese Ermächtigung wird den Mitarbeitenden mithilfe von Personal Commitment Cards (PCC) mitgeteilt. HSE-Vorfälle werden dokumentiert, gemeldet und in Übereinstimmung mit der SOP HSE Incident Management untersucht.
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	12 – 14	Das SOP HSE Risk Management beinhaltet die Bewertung und das Management von Risiken, die Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden haben können.
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	12 – 14	

GRI-Standard und Beschreibung	Seitenverweis im Unternehmensbericht und im Web	Angabe im GRI Index-2021
403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Die Konsultation und Beteiligung der Mitarbeitenden am HSE-Managementsystem des Unternehmens ist in der SOP HSE-Kommunikation und -Bewusstsein beschrieben. In Deutschland gibt es ein Netzwerk von Arbeitsschutzausschüssen (ASAs) in den Unternehmensbereichen und HSE-Ausschüsse auf Unternehmensebene außerhalb Deutschlands. Über die ASAs sind alle Mitarbeitenden in Deutschland vertreten. Konzernweit wurde im Berichtsjahr für jede Gesellschaft mit mehr als 50 Mitarbeitenden ein HSE-Ausschuss eingerichtet, der vierteljährlich tagen soll.
403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Wir schulen unsere Mitarbeitenden regelmäßig im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, sei es durch persönliche Schulungen, wie z. B. Einweisungen, oder durch E-Learning über die Plattform MyHR (gemäß SOP HSE Competence and Training).
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		Die Gesundheit der Mitarbeitenden wird auf Länderebene in den Konzerngesellschaften gefördert. In Deutschland werden Grippe- und COVID-Impfungen angeboten, und auch die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist ein Schwerpunkt. Auch im Berichtsjahr wurde in allen Gesellschaften vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie ein starker Fokus auf den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden gelegt.
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		Die SOPs HSE Risk Management und HSE Emergency Response enthalten detaillierte Präventions- und Abmilderungspläne für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Sowohl auf regionaler als auch auf Konzernebene wurden Krisenmanagementteams eingerichtet, um Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu verhindern bzw. abzumildern, wie z. B. bei der COVID-19-Pandemie.
403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		Wir erfassen 100 % unserer Mitarbeitenden durch unser Arbeitsschutzmanagementsystem.
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen		Arbeitsbedingte Verletzungen werden für alle Mitarbeitenden und Vertragspartner erfasst. Da wir jedoch die Arbeitsstunden von Vertragspartnern nicht erfassen, beziehen sich die Quoten nur auf Mitarbeitende. Die Quoten werden pro 1.000.000 Arbeitsstunden berechnet. Die geleisteten Arbeitsstunden basieren auf 7,7 Stunden pro Tag an 220 Arbeitstagen pro Jahr. Die 3 wichtigsten Arten von arbeitsbedingten Verletzungen im Jahr 2021 sind: Abschürfungen oder Schnittwunden, Prellungen und Verstauchungen/Zerrungen. Die drei Hauptursachen für Verletzungen sind Verkehrsunfälle, Ausrutschen und das Einklemmen an einem Gegenstand. Arbeitsbedingte Gefahren werden auf lokaler Ebene im Rahmen des Risikomanagementprozesses überprüft, wie in der HSE SOP Risk Management detailliert beschrieben. Die Maßnahmen zur Minimierung und potenziellen Beseitigung der Gefahren werden auf lokaler Ebene durchgeführt, da die Aktivitäten und Bedingungen vor Ort bzw. im jeweiligen Land unterschiedlich sind.

GRI-Standard und Beschreibung	Seitenverweis im Unternehmensbericht und im Web	Angabe im GRI-Index 2021
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen		Es gab keine Todesfälle aufgrund von berufsbedingten Erkrankungen. Die einzige berufsbedingte Erkrankung, die in diesem Jahr gemeldet wurde, war eine COVID-Erkrankung, bei der festgestellt wurde, dass sich die betreffende Person bei der Arbeit mit SARS-CoV-2 infiziert hatte. Diese Fälle sind in den Zahlen für arbeitsbedingte Verletzungen enthalten und werden derzeit nicht gesondert gezählt. Es sind keine Mitarbeitenden von den Zahlen ausgeschlossen. Berufsbedingte Erkrankungen von anderen Personengruppen sind hierin nicht enthalten, da hierzu keine Meldungen vorlagen.
Servicequalität		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	32 – 34	
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	32 – 34	Es liegen hierzu auf Konzernebene keine speziellen Richtlinien sowie keine zusätzlichen Verantwortlichkeiten vor.
103-3 Prüfung des Managementansatzes	32 – 34	
416-1 Produkte und Dienstleistungen, die auf Gesundheit und Sicherheit geprüft wurden	32 – 34	Die Kernkompetenz von TÜV Rheinland ist es, die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt zu untersuchen. Da alle Dienstleistungen von TÜV Rheinland das Ziel haben, zu einer Verbesserung von Gesundheit, Sicherheit oder Umweltverträglichkeit beizutragen, wird der Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit im Hinblick auf Verbesserungspotenziale überprüft werden, nicht systematisch erfasst. Einen Überblick über unsere Dienstleistungen gibt www.tuv.com .
417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	www.certipedia.com	An unsere Gesellschaften gibt es keine spezifischen Anforderungen zur Produkt- oder Dienstleistungskennzeichnung. Für unsere Prüfzeichen gibt es jedoch einen Katalog, der die zugrunde liegenden Prüfleistungen transparent macht.
417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Für das Berichtsjahr sind uns keine signifikanten Verstöße bekannt.
Mitarbeiterentwicklung		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	15 – 17	
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	15 – 17	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	15 – 17	
404-2 Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	Entwicklung & Karriere TÜV Rheinland	TÜV Rheinland bietet zahlreiche Personalentwicklungsprogramme für unterschiedliche Hierarchiestufen im Unternehmen an. Detaillierte Informationen finden Sie auf unserer Website.
404-3 Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung	Entwicklung & Karriere TÜV Rheinland	Der Development & Performance-Dialog ermöglicht weltweit ein kontinuierliches Feedback zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Im Entwicklungsgespräch werden Fähigkeiten und Kompetenzen sowie individuelle Weiterentwicklungsmaßnahmen und das Interesse an Talent- und Karriereentwicklungen besprochen. Die Mitarbeitenden können dabei eine aktive Rolle bei der Festlegung von Zielen und ihrer eigenen Entwicklung einnehmen. Mit erfolgreicher Transformation in das einheitliche IT-System myHR ist zukünftig eine globale Auswertung möglich. Eine systemseitige Auswertung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie ist für das Berichtsjahr 2021 nicht möglich.

GRI-Standard und Beschreibung	Seitenverweis im Unternehmensbericht und im Web	Angabe im GRI-Index 2021
Unternehmensethik		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	40 – 41	
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	40 – 41	
		Mitarbeitende und Geschäftspartner können – auch anonym – Beschwerden über ein mögliches Fehlverhalten oder einen Missstand im Unternehmen über eine TÜV Rheinland Hinweisgeberplattform geben. Es geht um Hinweise zu Verstößen gegen Gesetze, unternehmensinterne Richtlinien oder das Compliance-Programm. Das System ist dabei speziell für Hinweise zu Compliance-Verstößen und nicht für allgemeine Beschwerden (wie zum Beispiel Kundenzufriedenheit, Qualitätsprobleme) angelegt. Diese werden in den jeweiligen Geschäftseinheiten und Regionen bearbeitet und global einheitlich erfasst.
103-3 Prüfung des Managementansatzes	40 – 41	
		Informationen nach Mitarbeiter- und Geschäftspartnerkategorie sind derzeit nicht verfügbar. Wir verfolgen unabhängig von Mitarbeiterkategorie und Region einen einheitlichen Ansatz für die gesamte Gruppe.
205-2 Anteil der bezüglich Antikorruption geschulten Mitarbeiter		Es erfolgt aufgrund des relativen Aussagegehalts keine separate Aufbereitung und Erfassung von compliancerelevanten Verstößen im Hinblick auf Korruption.
205-3 Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Politische Parteien dürfen entsprechend unserer Spenden-Sponsoring-Richtlinie nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Vorstands unterstützt werden. Der Zentralbereich des GO Compliance ist über politische Spenden zu informieren. Im Berichtsjahr wurde keine Spende an politische Parteien bekannt.
415-1 Parteispenden		
Rechtskonformität		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	38 – 39	
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	38 – 39	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	38 – 39	
206-1 Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens		Für das Berichtsjahr sind nach unserer Kenntnis keine signifikanten Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens bekannt.
307-1 Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich		Für das Berichtsjahr sind nach unserer Kenntnis konzernweit keine signifikanten Verstöße und daraus resultierenden Strafen bekannt.
419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Für das Berichtsjahr sind uns keine signifikanten Bußgelder oder andere Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt.
Arbeitsrechte		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	18 – 19	
		Der TÜV Rheinland-Verhaltenskodex enthält im Vorwort und im Abschnitt „Faire Arbeit“ klare Angaben zu unserer Politik in Bezug auf Arbeitsrechte. In unserem Verhaltenskodex haben wir unter Verstöße und Sanktionen dargelegt, wie Verstöße gemeldet werden können.
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	18 – 19	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	18 – 19	

GRI-Standard und Beschreibung	Seitenverweis im Unternehmensbericht und im Web	Angabe im GRI-Index 2021
405-1 Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen	18 – 19	Auf der Basis gesetzlicher Regelungen (§§ 111, 112 BetrVG) wird in Deutschland der zuständige Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend unterrichtet, und die geplanten Betriebsänderungen werden mit dem Betriebsrat beraten.
405-2 Gleicher Lohn für Frauen und Männer	18 – 19	Das Gehalt eines Mitarbeiters richtet sich bei TÜV Rheinland grundsätzlich nach der ausgeübten Tätigkeit, der Qualifikation und der Berufserfahrung.
Nicht-Diskriminierung		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	20 – 21	
		Verstöße gegen den Verhaltenskodex des TÜV Rheinland, gegen Richtlinien oder Vorschriften können global über die „Hinweisgeber-/Whistleblowing-Plattform“ gemeldet werden. Dahinter liegt ein standardisierter Prozess, in den Compliance und – bei Bedarf – HR eingebunden sind.
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	20 – 21	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	20 – 21	
		TÜV Rheinland verfolgt sämtliche Hinweise auf Diskriminierung konsequent und ahndet sie mit disziplinarischen Maßnahmen. Im Berichtszeitraum gab es international keine Diskriminierungsfälle, die rechtlich weiterverfolgt wurden. In Deutschland wendeten sich zwei Mitarbeitende aufgrund sexueller Diskriminierung an die HR-Abteilung. In einem Fall kam es zu einer Abmahnung des Diskriminierenden, in dem anderen wünschte die betroffene Person lediglich eine Beratung. TÜV Rheinland ist Unterstützer der bundesweiten Kampagne „Gemeinsam gegen Sexismus“ und hat im Berichtsjahr im Intranet zusätzliche Informationsseiten zur Sensibilisierung gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz veröffentlicht. Darin enthalten sind aufklärende Informationen sowie Handlungsempfehlungen und Hinweise zu internen wie externen Ansprechpersonen für Betroffene.
406-1 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen		
Vielfalt		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	22 – 23	Es gibt keine explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung des Themas Vielfalt.
		Verstöße gegen den Verhaltenskodex von TÜV Rheinland, gegen Richtlinien oder Vorschriften können global über die „Hinweisgeber-/Whistleblowing-Plattform“ gemeldet werden. Dahinter liegt ein standardisierter Prozess in den Compliance und – bei Bedarf – HR, eingebunden sind. Darüber hinaus zweijährliche Abfrage des Items „Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Herkunft, Behinderung, Religionen oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Identität“ im Rahmen der Mitarbeiterbefragung together.
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	22 – 23	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	22 – 23	

GRI-Standard und Beschreibung	Seitenverweis im Unternehmensbericht und im Web	Angabe im GRI-Index 2021
405-1 Zusammensetzung der Führungsgremien und Mitarbeiterstruktur		Die Altersstruktur in der Gesamtbelegschaft gliedert sich wie folgt auf (Angabe in Headcounts): bis 30 Jahre: 21,5 % 30 bis 50 Jahre: 55,5 % Ab 50 Jahre: 23,0 % Die Altersstruktur bei den Führungskräften gliedert sich wie folgt auf (Angabe in Headcounts): bis 30 Jahre: 5,9 % 30 bis 50 Jahre: 63,9 % Ab 50 Jahre: 30,2 % Drei Vorstandsmitglieder sind männlich, eines ist weiblich. Alle Mitglieder des Vorstands sind deutsch. Ein Mitglied ist zwischen 30 und 50, drei sind über 50 Jahre alt.
Treibhausgasemissionen		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	24 – 29	
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	24 – 29	Verstöße gegen den Verhaltenskodex von TÜV Rheinland, gegen Richtlinien oder Vorschriften können global über die „Hinweisgeber/Whistleblowing-Plattform“ gemeldet werden. Dahinter liegt ein standardisierter Prozess in den auch QHSE eingebunden ist.
103-3 Prüfung des Managementansatzes	24 – 29	
305-1 Direkte Treibhausgasemissionen – Scope 1	25 – 29	Die direkten Treibhausgasemissionen nach Scope 1 betragen im Berichtsjahr 7.315,1 t CO ₂ eq. Aufschlüsselung der Scope-1-Emissionen: a) aus Erdgas (global): 731,6 t CO ₂ eq; b) aus Heizöl (global): 681,6 t CO ₂ eq; c) aus Dienstwagenflotte (GER) 5.901,9 t CO ₂ eq.
305-2 Indirekte Treibhausgasemissionen – Scope 2	25 – 29	Die indirekten Treibhausgasemissionen nach Scope 2 betragen im Berichtsjahr 37.137,2 t CO ₂ eq. Aufschlüsselung der Scope-2-Emissionen: a) aus Elektrizität (global): 35.613,0 t CO ₂ eq; b) aus Fernwärmebezug (global): 1.524,2 t CO ₂ eq.
305-3 Weitere indirekte Treibhausgasemissionen – Scope 3	25 – 29	Die indirekten Treibhausgasemissionen nach Scope 3 betragen im Berichtsjahr 20.306,1 t CO ₂ eq. Aufschlüsselung der Scope-3-Emissionen: a) aus Dienstreisen (global): 13.761,5 t CO ₂ eq; b) aus Vorkettenemissionen (global): 6.544,6 t CO ₂ eq.
305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	25 – 30	Die jährliche spezifische Emission von CO ₂ eq je Mitarbeiter betrug 2021 in Summe über alle Scopes: 3,19 [t/a FTE]. Betrachtet wurden hier 20.295,7 Mitarbeiter.
305-5 Reduzierung der Treibhausgasemissionen	25 – 30	Von der Ausgangsbasis 2018 zu 2021 wurden Reduktionen in Scope 1 (direkt), 2 (indirekt) und Scope 3 (indirekt) bewirkt. Im Vergleich zum Vorjahr 2020 wurden in 2021 keine Reduktionen im Scope 1–3 bewirkt.

Aufsichtsrat und Vorstand der TÜV Rheinland AG

Der Vorstand der TÜV Rheinland AG leitet das Unternehmen gemeinschaftlich und in eigener Verantwortung. Dem Vorstand gehören Dr.-Ing. Michael Fübi (Vorsitzender des Vorstands) sowie Philipp Kortüm und Ruth Werhahn an.

Der aktuelle Aufsichtsrat der TÜV Rheinland AG besteht aus 16 Mitgliedern. Vorsitzender des Aufsichtsrats ist Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor und Mitglied des Präsidiums beim Institut der deutschen Wirtschaft.

Vorsitzender des Aufsichtsrats



Prof. Dr. Michael Hüther

Vorstand



Dr.-Ing. Michael Fübi
Vorsitzender des Vorstands



Philipp Kortüm
Vorstand Finanzen und Controlling



Ruth Werhahn
Vorstand Personal und Recht sowie Arbeitsdirektorin

Organisation von TÜV Rheinland

Innerhalb von TÜV Rheinland liegt die Ergebnisverantwortung bei den globalen Geschäftsbereichsverantwortlichen. Die regional Verantwortlichen sind die obersten Repräsentanten von TÜV Rheinland in den jeweiligen Regionen und koordinieren dort geschäftsbereichsübergreifende Aktivitäten. Die Verantwortlichen der Geschäftsbereiche und der Regionen bereiten wichtige Entscheidungen des Vorstands gemeinsam inhaltlich vor; sie verständigen sich im Group Executive Council, dem obersten operativen Führungsteam

der TÜV Rheinland AG unterhalb des Vorstands. Operative Führungsgesellschaft der zum Konzern gehörenden Tochterunternehmen ist die TÜV Rheinland AG, deren Anteile sich vollständig im Besitz des TÜV Rheinland Berlin Brandenburg Pfalz e.V. befinden. Gemäß dem deutschen Mitbestimmungsrecht ist die Belegschaft durch Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Aufsichtsrats- und Verwaltungsgremien repräsentiert.

Geschäftsbereichsverantwortliche



Industrie Service & Cybersecurity
Petr Lähner



Mobilität
Dr. Matthias Schubert



Produkte
Kimmo Fuller



Academy & Life Care
Markus Dohm



Systeme
Andreas Höfer

Regionalverantwortliche



Deutschland
Dr.-Ing. Michael Fübi



Westeuropa/Mittel- und Osteuropa
Kirsten Raapke



Indien, Mittlerer Osten, Afrika
Benedikt Anselmann



Asien Pazifik
Jennelle Petit



Greater China
Yushun Wong



Nordamerika/ Südamerika
Chris Koci