

# Unternehmensbericht 2020

## CSR-Bericht

Seite 1–34

## Finanzbericht

Seite 35–60

## Über diesen Bericht

Seite 61

## GRI Index

Seite 62–68

## TÜV Rheinland Organisation

Seite 69–71

# CSR

## Bericht

Corporate Social  
Responsibility

Sechs Kapitel blicken auf unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
CSR- Management	Governance	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Umwelt	Gesellschaft	Dienstleistungs- verantwortung
1 – 10	11 – 15	16 – 23	24 – 27	28 – 30	31 – 34

TÜV Rheinland bemüht sich um eine geschlechtergerechte Sprache. Wenn nur eine grammatische Form verwendet wurde, dient dies ausschließlich der besseren Lesbarkeit.

## Nachhaltigkeit steht mehr denn je im Fokus



»Die Notwendigkeit nachhaltigen Wirtschaftens wurde 2020 besonders deutlich. Herausforderungen wie die Corona-Pandemie und die Klimakrise lassen sich nur in einem verantwortungsbewussten Zusammenspiel von Mensch, Technik und Umwelt bewältigen. Als global tätiger Prüfkonzern setzen wir uns dafür ein, das Leben sicherer zu machen und die Voraussetzungen für eine nachhaltige Entwicklung zu schaffen. Im Rahmen unserer bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie haben wir in vielen Bereichen Fortschritte erreicht. Mit der neuen Nachhaltigkeitsstrategie forcieren wir unser ökologisches und soziales Engagement. So wollen wir den Prinzipien des UN Global Compact und den Anforderungen unserer Stakeholder noch besser gerecht werden.«

Dr.-Ing. Michael Fübi,

Vorsitzender des Vorstands der TÜV Rheinland AG

# 1

## CSR-Management

Woran wir uns messen lassen: Über den Horizont der bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie hinaus setzen wir uns ambitionierte Ziele, um unser Wachstum im Einklang mit sozialen und ökologischen Prinzipien zu gestalten.

Nachhaltig wirtschaften, das bedeutet für TÜV Rheinland: Wir übernehmen Verantwortung für die Qualität und Integrität unserer Dienstleistungen, für die Menschen, die in unserem Unternehmen arbeiten, und für die Umwelt, in der wir leben. Nachhaltigkeit ist das Fundament für unsere profitable Geschäftsentwicklung – gerade auch in herausfordernden Zeiten. Wir wollen der weltweit beste nachhaltige und unabhängige Dienstleistungskonzern für Prüfung, Inspektion, Zertifizierung, Beratung und Training sein – ein Anspruch, der auf unserem Wertesystem und einem für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter verbindlichen Verhaltenskodex fußt und den wir durch die Teilnahme am Global Compact der Vereinten Nationen untermauern. Mit der Unterschrift unter den UN Global Compact im Jahr 2006 haben wir uns verpflichtet, unsere Strategien und Aktivitäten an zehn universellen Nachhaltigkeitsprinzipien auszurichten. Zugleich setzen wir uns mit den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) auseinander. Welchen Beitrag zur Erreichung der SDGs wir in unserem Kerngeschäft leisten, belegen wir anhand ausgewählter Beispiele im Kapitel Dienstleistungsverantwortung.

Unser Selbstverständnis, unsere Werte und unsere Verpflichtungen aus den Stakeholder-Initiativen – all das fließt in unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein, die wir im Berichtsjahr intensiv überarbeitet und weiterentwickelt haben (siehe Seite 6 ff.). Vorangetrieben wird sie von einem im Konzern global agierenden CSR-Team mit dem Global Officer Corporate Development an der Spitze. Dieser hat eine zentrale Position inne, verantwortet er doch neben der Nachhaltigkeitsstrategie auch die Konzernentwicklung und -strategie sowie die Themen Digitalisierung und Innovation. Der Global Officer berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

### NETZWERKEN AUF AUGENHÖHE

Wir sind überzeugt: Die Prinzipien des UN Global Compact lassen sich in einer globalisierten Welt, in der Unternehmen und Nationen eng miteinander verbunden sind, nur gemeinsam verwirklichen. Deshalb treiben wir die nachhaltige Entwicklung nicht nur im eigenen Konzern voran, sondern tragen die Idee einer sozialen und umweltgerechten Wirtschaftsweise auch nach außen. So engagieren wir uns bereits seit mehreren Jahren im Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN). Voneinander lernen, sich gegenseitig anspornen, Kooperationen und Partnerschaften mit anderen Akteuren eingehen und so gemeinsame Ziele erreichen – mit diesem Ansatz hat sich das DGCN in →



Dr. Achim Ernst  
Global Officer Corporate Development

»Mit unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie können wir die Erwartungen unserer Stakeholder zielgerichteter erfüllen und so unser soziales und ökologisches Engagement auf ein neues Level heben. So zahlen wir stärker auf die Sustainable Development Goals ein.«



### 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

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.

den vergangenen zwei Jahrzehnten als wichtige Plattform für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln in Deutschland etabliert.

Als Mitglied im DGCN tauschen wir uns branchenübergreifend mit anderen Unternehmen sowie mit Organisationen der Zivilgesellschaft, der Wissenschaft und dem öffentlichen Sektor aus. Wir diskutieren über Strategien zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und arbeiten kooperativ an praxisorientierten Lösungen. Durch die aktive Mitwirkung im Lenkungskreis des DGCN sowie im Beirat der zugehörigen Stiftung erhalten wir darüber hinaus Einblick in die Erwartungshaltungen und Herausforderungen unserer relevanten Stakeholder – ein Schlüsselfaktor für unser künftiges CSR-Management. Im September 2020 wurde Katharina Riese, Senior Manager CSR & Nachhaltigkeit bei TÜV Rheinland, für weitere drei Jahre als Mitglied des Stiftungsbeirats berufen. In dieser Funktion ist sie auch beratendes Mitglied im Lenkungskreis des Deutschen Global Compact-Netzwerks. 2020 fanden hier unter anderem Trainings, Workshops und Onlineseminare zur nachhaltigen Unternehmensführung in der Lieferkette, zur Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs) sowie zum Stakeholdermanagement statt.

#### TEILNEHMER- UND JUBILÄUMSKONFERENZ IM ZEICHEN DER PANDEMIE

Zentrales Dialogforum des DGCN ist die jährliche Teilnehmerkonferenz, die aufgrund der weltweiten COVID-19-Pandemie Anfang April 2020 erstmals virtuell stattfand. Im Rahmen der Konferenz wurde die durch den Generalsekretär der Vereinten Nationen, António Guterres, ausgerufenen Decade of Action eingeläutet, und es wurden Rahmenbedingungen für eine effektivere Beteiligung der Wirtschaft mit Vertretern aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik diskutiert. Wichtige Impulse setzte auch die Jubiläumskonferenz zum 20-jährigen Bestehen des UN Global Compact und des Deutschen Global Compact Netzwerks am 30. September 2020. Unter dem Motto „The Decade of Action: Business Leadership in Challenging Times“ diskutierten hochkarätige Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik, wie der Übergang zu einer gerechteren und nachhaltigeren Wirtschaftsweise in der Post-Corona-Zeit bis 2030 gelingen kann und welche Weichenstellungen nötig sind, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und die Belastbarkeitsgrenzen des Planeten nicht zu überschreiten. TÜV Rheinland hat durch die Teilnahme an der Jubiläumskonferenz eine unterstützende Rolle eingenommen.

#### WELTWEIT ERSTE KOOPERATIONSVEREINBARUNG MIT DEM GLOBAL COMPACT NETZWERK CHINA

Auch über unser Engagement im Deutschen Global Compact Netzwerk hinaus suchen wir den Austausch mit Geschäftspartnern und Stakeholdern. So ist TÜV Rheinland Greater China eine Vereinbarung zur strategischen Zusammenarbeit mit dem Global Compact Netzwerk China eingegangen – die in dieser Form weltweit erste Kooperation zwischen dem chinesischen Nachhaltigkeitsnetzwerk und einem internationalen Prüf- und Zertifizierungsdienstleister. Beide Seiten wollen ihre Stärken einbringen und Projekte auf den Weg bringen, um die digitale Transformation, technologische Innovation und nachhaltige Entwicklung chinesischer und deutscher Unternehmen voranzutreiben.

Das Kooperationsabkommen sieht den Aufbau einer Multi-Stakeholder-Kooperationsplattform vor. Die Plattform soll zunächst Unternehmen und Stakeholdern in hochgradig komplementären chinesisch-deutschen Branchen wie der Automobil-, Textil- und Bekleidungsindustrie bei der Einführung innovativer digitaler Technologien helfen, um ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

#### DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX INTERNATIONAL ANWENDUNGSFÄHIG

In Zusammenarbeit mit dem von der deutschen Bundesregierung berufenen Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) hat TÜV Rheinland den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) für Unternehmen in China übersetzt und an lokale Gegebenheiten angepasst. Durch die Veröffentlichung in vereinfachtem Chinesisch haben künftig mehr Unternehmen in China Zugang zu dem international anwendungsfähigen Berichtsstandard für Nachhaltigkeitsaspekte und können so die Transparenz ihres Engagements erhöhen.

#### WAS WIR ERREICHT HABEN: DER STRATEGIEZYKLUS 2015 BIS 2020

Den unternehmensweit verbindlichen Orientierungsrahmen für unser Handeln bildet die 2015 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie. Sie basiert auf einer breit angelegten Stakeholderbefragung sowie einer intensiven Reflexion und Bewertung der Ergebnisse im Vorstandskreis und auf Managementebene. Konkrete Nachhaltigkeitsziele wurden im Strategiezyklus 2015 bis 2020 entlang der Dimensionen Governance, Mitarbeiter, Umwelt, Gesellschaft sowie Dienstleistungsverantwortung definiert. Welche Fortschritte wir im Einzelnen im Berichtsjahr 2020 erreicht haben, ist den nachfolgenden Kapiteln zu entnehmen.

Ein Blick auf die Meilensteine der vergangenen fünf Jahre gibt darüber hinaus Aufschluss über den Status quo und die Ergebnisse unseres bisherigen CSR-Managements. Viele unserer Ziele haben wir erreicht und einige sogar übertroffen, beispielsweise die Internationalisierung unserer Konzernführung, die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Verringerung von Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen pro Mitarbeiter und Mitarbeiterin. Nicht alle Ziele aber konnten wie geplant umgesetzt werden, z. B. der Einsatz des „Brand Risk Evaluator“ für 100 Prozent der neuen Services oder die Absolvierung des Compliance E-Learning aller Mitarbeitenden. Derzeit arbeiten wir intensiv an einem umfassenden Ansatz, der zusätzlich zu Nachhaltigkeitsaspekten auch Risiko- und Qualitätsmanagementaspekte berücksichtigt.

Insgesamt beurteilen wir unsere Nachhaltigkeitsfortschritte positiv. In allen Handlungsfeldern haben wir im Strategiezyklus 2015 bis 2020 relevante Vorhaben vorangetrieben, konkrete Maßnahmen umgesetzt und wichtige Zielmarken erreicht. Einige Schlaglichter aus den Jahren 2015 bis 2020 illustrieren dies:

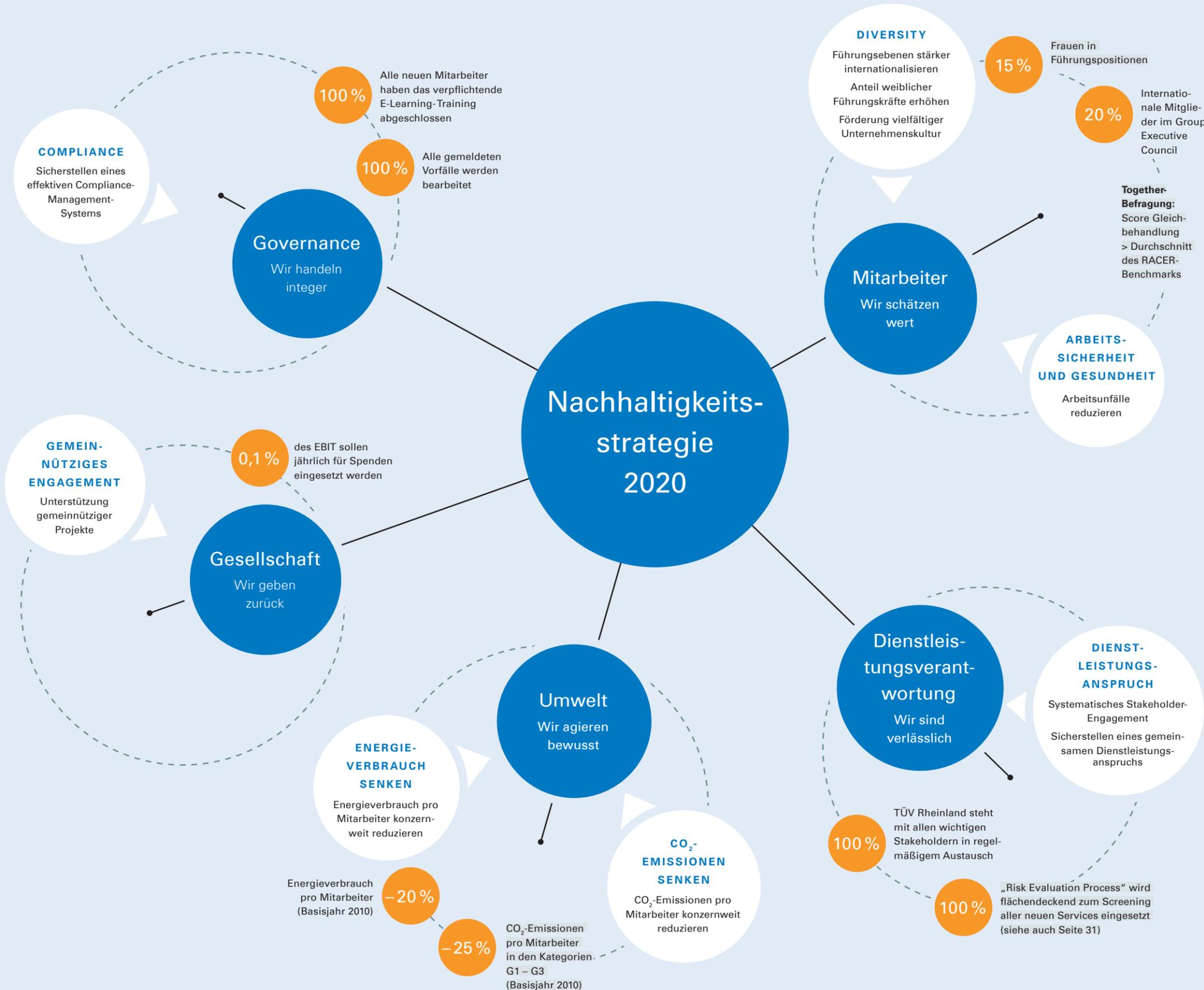
- **Dimension Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** Im Mai 2015 haben wir in der Kölner Hauptverwaltung die erste Betriebskindertagesstätte eröffnet. In der Einrichtung „TÜVtel Kids“ werden heute 50 Kinder in Trägerschaft der Fröbelgruppe auf hohem pädagogischem Niveau betreut.
- **Dimension Governance:** 2017 haben wir eine global verbindliche Richtlinie zum Geschäftspartner-Management verabschiedet. Danach werden Geschäftspartner anhand verschiedener Faktoren in unterschiedliche Risikostufen eingeordnet und abhängig davon klar definierten Freigabeprozessen und Risikosteuerungsmaßnahmen unterzogen.
- **Dimension Umwelt:** Ein zentrales Handlungsfeld für mehr Ressourceneffizienz ist die Gebäudesanierung. 2017 haben wir unsere Konzernzentrale in Köln grundlegend modernisiert und energetisch saniert. Dadurch konnten wir den Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2014 um rund 30 Prozent drosseln. Das Gebäude ist nicht nur „TÜV Rheinland schadstoffgeprüft“, sondern wurde für seine Gebäudetechnik auch von externen Auditoren mit dem LEED-Zertifikat in Gold sowie mit einem DGNB-Zertifikat in Gold für Nachhaltigkeit ausgezeichnet. Über die Investitionen in der Konzernzentrale hinaus wurden 2017 an deutschen Standorten mehr als 18 Millionen Euro in ressourceneffiziente Neubauten und energetische Sanierungen investiert.

- **Dimension Gesellschaft:** In Greater China kooperieren wir seit 2017 mit drei chinesischen Unternehmen, um die Stromversorgung in der Provinz Yunnan nachhaltig zu verbessern. An sieben Schulen wurden vor Ort Fotovoltaikanlagen installiert und zugleich Lehrkräfte sowie Schüler und Schülerinnen in die Lage versetzt, die Anlagen eigenständig zu warten.
- **Dimension Dienstleistungsverantwortung:** 2020 stand sowohl bei unseren Kunden als auch bei TÜV Rheinland im Zeichen der COVID-19-Pandemie. Seit Juni 2020 bieten wir in diesem Zusammenhang das „Back-to-Business“-Programm an. Auf der Basis einer unabhängigen und umfassenden Bewertung ermöglicht es dieses Programm Organisationen, ein sicheres und gesünderes Arbeitsumfeld in einer „neuen Normalität“ zu gewährleisten. Zudem konnten wir viele Dienstleistungen auf virtuelle Audits umstellen, um Bedarfe unserer Kunden auch ohne Präsenz unserer Mitarbeiter vor Ort zu decken.

Diese Nachhaltigkeitsleistung wird auch von externer Seite anerkannt. So wurden wir für die erfolgreiche Umsetzung unseres CSR-Managements im Berichtsjahr mit dem Silberstatus im CSR-Rating von EcoVadis ausgezeichnet. Um diesen Rang zu halten und uns kontinuierlich weiter zu verbessern, haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie in einem intensiven Entwicklungsprozess fortgeschrieben und ein neues strategisches Zielbild bis 2025 entworfen.

#### DAS ECOVADIS-RATING

EcoVadis ist mit mehr als 75.000 bewerteten Unternehmen aller Größen und Branchen der weltweit führende Anbieter von Nachhaltigkeitsrankings. EcoVadis unterstützt Unternehmen dabei, die ökologische und soziale Leistung ihrer globalen Lieferketten zu ermitteln und zu verbessern. Das EcoVadis-Rating untersucht 21 Kriterien in den Bereichen Umwelt, Arbeitspraktiken und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken und nachhaltige Beschaffung. Die Kriterien stützen sich auf internationale CSR-Standards wie die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Standards der Global Reporting Initiative (GRI), die Norm ISO 26000 und die CERES-Grundsätze.



**NEXT LEVEL – HIGH LEVEL**

Wir haben die Messlatte für unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie hoch gelegt: Auch in den kommenden Jahren wollen wir eine treibende Kraft für Nachhaltigkeit in der Branche sein und so den steigenden bzw. sich wandelnden Erwartungen und Anforderungen unserer Anspruchsgruppen noch besser gerecht werden. Dabei halten wir am Kern unseres Nachhaltigkeitskonzepts fest, überprüfen und schärfen aber unsere Strategie, die relevanten Themen und Zielparameter. Dazu haben wir 2019 erneut eine mehrstufige Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, wobei wir auf grundlegende Erkenntnisse aus der vorangegangenen Analyse in 2015 zurückgreifen konnten, insbesondere was unseren Purpose und das thematische Umfeld angeht. Darauf aufbauend haben wir im ersten Schritt eine Vielzahl potenzieller wesentlicher Themen für TÜV Rheinland identifiziert und diese in 24 übergeordnete Kategorien geclustert. Parallel dazu haben wir auch die im Nachhaltigkeitskontext für uns relevanten Stakeholder erneut analysiert und im Ergebnis zwölf Anspruchsgruppen definiert (siehe Grafik Seite 8 oben). Im nächsten Schritt wurden unsere Stakeholder per weltweiter Onlinebefragung gebeten, aus diesen 24 Kategorien die fünf für sie wichtigsten auszuwählen und zu bewerten, welche Bedeutung (Relevance) diese aus ihrer Sicht haben und welche Auswirkungen die Geschäftstätigkeit von TÜV Rheinland auf diese Nachhaltigkeitsaspekte hat (Impact).

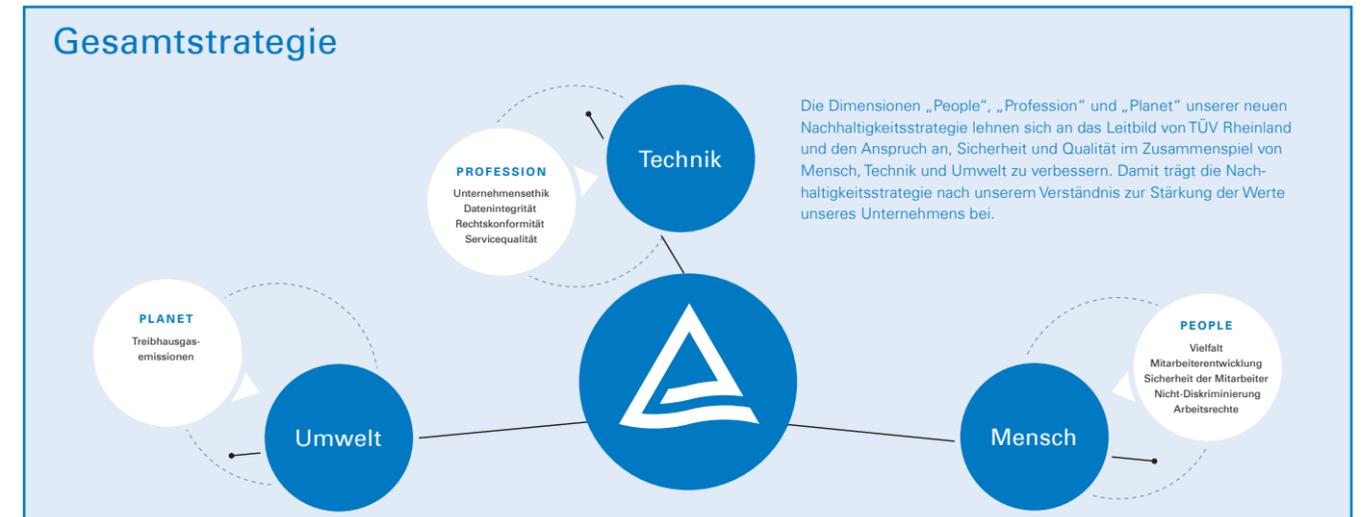
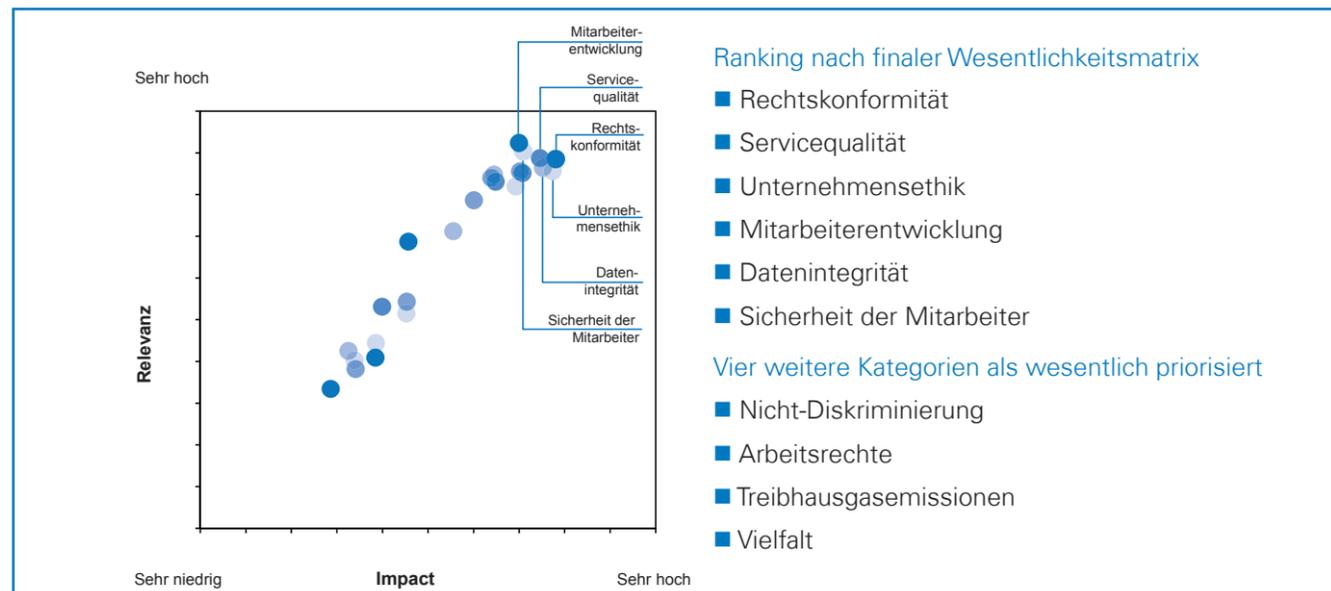
Mit unseren Key-Stakeholdern – Mitarbeitenden, Kunden, Businesspartnern und Wettbewerbern – haben wir darüber hinaus vertiefende Interviews geführt, um zentrale Themenfelder differenzierter zu erfassen. Schließlich haben wir in einer gesonderten Befragung auch das Group Executive Council, den erweiterten Managementkreis von TÜV Rheinland, in die Erhebung einbezogen. Die mehr als 1.500 Bewertungen wurden im Detail analysiert und einer Gewichtung unterzogen, um ungleiche Response-raten innerhalb der Stakeholdergruppen auszugleichen und darüber hinaus auch die unterschiedliche Relevanz der Anspruchsgruppen für TÜV Rheinland zu berücksichtigen. Im Ergebnis kristallisierten sich sechs Top-Kategorien heraus, die die Wesentlichkeitsmatrix abbildet (siehe Grafik Seite 8 unten). Als besonders relevant für TÜV Rheinland bewerteten die Befragten die Themen Compliance, Servicequalität, Unternehmensethik, Personalentwicklung, sichere Arbeitsbedingungen sowie Datensicherheit. Ergänzt um die Kategorien Antidiskriminierung, Arbeitsrechte, Vielfalt und Klimaschutz, die sich aus unseren Werten und dem Anspruch als Mitglied im UN Global Compact, TIC Council

Stakeholdergruppen	Akkreditierungsstelle	Verband	Geschäftspartner	Kategorien	Biodiversität	Corporate Citizenship	Unternehmensethik	Datenintegrität	Digitaler Fortschritt	Vielfalt
	Wettbewerber	Kunde	Mitarbeiter		Wirtschaftliche Leistung	Mitarbeiterentwicklung	Gesundheit der Mitarbeiter	Sicherheit der Mitarbeiter	Energieverbrauch	Zwangsarbeit
	(End-)Verbraucher	Joint-Venture-Partner	Medien		Treibhausgasemissionen	Branchenaustausch	Arbeitsrechte	Rechtskonformität	Materialverbrauch	Nicht-Diskriminierung
	Nichtregierungsorganisation	Potenzieller Mitarbeiter	Forschungseinrichtung		Beschaffung	Servicequalität	Nachhaltiges Dienstleistungsportfolio	Technologischer Fortschritt	Abfall	Arbeitskultur

und der Charta der Vielfalt ergeben, erhalten wir das Kategoriengefüge unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Grafiken auf Seite 9). Aus der Stakeholderbefragung sind pro Kategorie die als wesentlich eingestuften Themen bekannt, die in der neuen Strategie adressiert werden. In Anlehnung an unsere Mission haben wir drei übergeordnete Dimensionen definiert – People, Profession und Planet. Sie bilden künftig das strategische Dach für die Nachhaltigkeitskategorien.

Der gesamte Prozess lief in enger Abstimmung mit unserem CEO, dem Vorstand sowie dem erweiterten Managementkreis. Der Startschuss der neuen Nachhaltigkeitsstrategie fiel im vierten Quartal 2020 durch den Beschluss des Vorstands und Anfang 2021 mit der Festlegung der Kennziffern, Zielsysteme und konkreten Arbeitsprogramme, die bis 2025 umgesetzt werden sollen. Details zur Umsetzung der für 2021 gesetzten Ziele werden wir im kommenden Bericht erläutern.

### Die TÜV Rheinland-Wesentlichkeitsmatrix und wesentliche Kategorien



### Die Stakeholder haben in den zehn Kategorien die wesentlichen Themen ausgewählt

Für die folgenden Themen sind in der Strategieentwicklung Ziele, Kennzahlen (KPIs) und Zielwerte formuliert sowie Arbeitsprogramme und Projekte entwickelt worden, die auch die Konzernstrategie TR+ unterstützen.

Datenintegrität	Sicherheit der Mitarbeiter	Servicequalität	Mitarbeiterentwicklung	Unternehmensethik	Rechtskonformität	Arbeitsrechte	Nicht-Diskriminierung	Vielfalt	Treibhausgasemissionen
Datenschutz	Sichere Arbeitsumgebung	Hochwertige Dienstleistungserbringung	Training und Karriereentwicklung	Ethische Unternehmenswerte	Lokale Gesetze und Vorschriften	Arbeitsmerentgelt (existenzsichernder Lohn)	Chancengleichheit	Geschlechtergleichgewicht in Entscheidungspositionen	Scope 1: direkt
Monetarisierung personenbezogener Daten	Berufsbedingte Verletzungen	Nachhaltige Wertschöpfung entlang der Lieferkette	Um- und Weiterbildung von Arbeitnehmern	Ehrlichkeit und Integrität der Mitarbeiter	CSR-Audits/ Sonstige Zertifizierungen	Gleiches Entgelt	Nicht-Diskriminierung (Geschlecht, ethn. Herkunft, kultur. Identität)	Demografischer Wandel	Scope 2: indirekt
			Mitarbeitererfahrung	Korruption und Bestechung		Arbeits- und Führungsbeziehungen		Lokale Gemeinschaften und lokale Arbeitskräfte	Scope 3: vorgelagerte Wertschöpfungskette
				Reputation					

**MITGLIEDSCHAFTEN UND NETZWERKE**

Wertvolle Impulse für die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Geschäftsausrichtung, unserer Dienstleistungen sowie unserer internen Regularien und unserer Marke erhalten wir nicht zuletzt im fachlichen Austausch innerhalb unserer Branche. Durch die Mitgliedschaft in wichtigen Organisationen und Institutionen können wir unsere Interessen, aber auch die gemeinsamen Belange von Prüfdienstleistern vertreten und das wirtschafts- und gesellschaftspolitische Umfeld mitgestalten. Nachfolgend führen wir die wichtigsten Organisationen auf, in denen wir präsent sind.

**TIC Council:** Als Weltverband vertritt das Ende 2018 gegründete TIC Council die unabhängige Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsbranche und bringt mehr als 90 Mitgliedsunternehmen zusammen, um global mit einer Stimme zu sprechen. TIC steht für Testing, Inspection und Certification – das TIC Council ist aus dem Zusammenschluss der internationalen Branchenverbände IFIA und CEOC hervorgegangen und hat seinen Sitz in Brüssel. Die Mitglieder des TIC Councils, die in über 160 Ländern vertreten sind und mehr als 300.000 Mitarbeitende beschäftigen, bekennen sich zu einer nachhaltigen Unternehmensführung. Zum Präsidenten des Weltverbandes wurde unser Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Fübi gewählt.

**Global Reporting Initiative (GRI):** Die Global Reporting Initiative hat einen umfassenden Rahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt, der heute weltweit Anerkennung und Anwendung findet, so beispielsweise in diesem CSR-Bericht. In den GRI-Leitlinien sind die Prinzipien und Indikatoren festgelegt, die Unternehmen nutzen können, um ihre ökonomische, ökologische und soziale Leistung zu messen und kontinuierlich zu verbessern. Eine wichtige Funktion kommt dem Stakeholder Council zu, der den GRI-Vorstand berät sowie Empfehlungen für die zukünftige Politik und Geschäftsplanung abgibt. Das Council setzt sich aus Mitgliedern internationaler Unternehmen, Menschenrechts-, Umwelt- und Arbeitsorganisationen sowie weiteren Anspruchsgruppen zusammen. Dem Gremium gehört seit 2019 auch Fallight Xu an, Regional Officer Corporate Social Responsibility Greater China von TÜV Rheinland.

**ISEAL Alliance:** Die International Social and Environmental Accreditation and Labeling Alliance (ISEAL Alliance) hat sich zum Ziel gesetzt, allgemeingültige Regeln zur Entwicklung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsstandards zu entwickeln, einer Fragmentierung von Standardinitiativen entgegenzuwirken und so deren Wirkung und Glaubwürdigkeit zu stärken. Zu den Mitgliedern zählen Anbieter führender Zertifizierungssysteme für Nachhaltigkeit, darunter Fair Trade, Rainforest Alliance und das Forest Stewardship Council. Im Berichtsjahr wurde Fallight Xu, Experte von TÜV Rheinland für CSR- und Nachhaltigkeitsdienstleistungen, zum Mitglied des ISEAL Technical Committee ernannt. Im zehnköpfigen Gremium sind neben ISEAL-Mitgliedern auch externe Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten vertreten. In ihrer Verantwortung liegt die Genehmigung neuer und überarbeiteter ISEAL-Standards.

**VDTÜV:** Der Verband TÜV e. V. (VdTÜV) ist die Dachorganisation der deutschen TÜV-Unternehmen. Er vertritt unsere Interessen in Berlin und Brüssel gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Mitglied im Präsidium ist unser Vorstandsvorsitzender 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 dieser starken Marke zu schützen und zu erhalten, haben sich die deutschen Technischen Überwachungsvereine 2010 im TÜV Markenverbund zusammengeschlossen. Unser Vorstandsmitglied Ralf Scheller ist zweiter Vorsitzender dieses Verbunds.

# 2

## Governance

**Was uns wichtig ist: In unserer täglichen Arbeit orientieren wir uns an gemeinsamen Werten und handeln nach klaren Compliance-Regeln. So wollen wir das Vertrauen in die Marke TÜV Rheinland stärken.**

Als global agierender Prüfdienstleister steht TÜV Rheinland für Sicherheit, Integrität und Qualität – das Vertrauen in unsere Arbeit ist grundlegend für unseren Geschäftserfolg. Es gilt, den Erwartungen von Kunden, Beschäftigten, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit jeden Tag aufs Neue gerecht zu werden. Corporate Governance und Compliance haben daher einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Für TÜV Rheinland ist es von größter Bedeutung, dass sämtliche Führungskräfte und Mitarbeitenden im Einklang mit den gesetzlichen und unternehmensinternen Regeln handeln.

Um dies in der Praxis sicherzustellen, haben wir ein konzernweit gültiges Compliance-Management-System etabliert, das vom Vorstand aktiv mitgetragen wird. Vorstand und Aufsichtsrat sind den Grundsätzen einer transparenten, verantwortungsvollen Unternehmensführung und -kontrolle verpflichtet. Zudem werden die Geschäftsführungen sämtlicher Tochtergesellschaften sowie alle Führungskräfte weltweit jedes Jahr aufgefordert, explizit zu bestätigen, dass sie im Sinne unseres Compliance-Programms gehandelt und etwaige Verstöße an den zuständigen Compliance-Officer gemeldet haben. Darüber hinaus investieren wir in die Schulung und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden, damit wir Abweichungen und Verdachtsfälle frühzeitig auf-

decken und entsprechende Gegenmaßnahmen anstoßen können. Als Basis unserer Compliance-Aktivitäten dienen dabei stets die Prinzipien des UN Global Compact – sowie die Werte, die in unserem Leitbild verankert sind und die gelebte Unternehmenskultur prägen: Integrität, Exzellenz, Kundenorientierung, Leistungsorientierung und Agilität. Um dieses Bekenntnis zu bekräftigen und ein gemeinsames Verständnis der vereinbarten Unternehmenswerte sicherzustellen, haben wir unseren Verhaltenskodex im Berichtsjahr neu aufgelegt. Er wurde an die Prinzipien des globalen Dachverbands der internationalen Prüfdienstleistungsindustrie TIC Council angeglichen und enthält nun ein Vorwort des Vorstandsvorsitzenden von TÜV Rheinland zum Compliance-Bekenntnis. Der Verhaltenskodex von TÜV Rheinland umfasst in seiner aktuellen Form die folgenden Bereiche:

- Allgemeine Prinzipien und Reichweite
- Anti-Diskriminierung
- Gesundheit und Sicherheit
- Arbeitsbedingungen
- Umweltschutz
- Integrität von Leistung und Dokumentation
- Rechnungslegung
- Datensicherheit, Vertraulichkeit und Datenschutz
- Kommunikation
- Faires Geschäftsgebahren
- Interessenkonflikte
- Anti-Korruption
- Geldwäsche
- Spenden und Sponsoring
- Ausschluss und Nicht-Assoziation
- Verstöße und Sanktionen

**COMPLIANCE-ORGANISATION – WELTWEIT STRUKTURIERT**

Effektives Compliance-Management erfordert transparente Strukturen und klar definierte Verantwortlichkeiten. An der Spitze der Compliance-Organisation von TÜV Rheinland steht der Chief Compliance Officer, der direkt an den Personalvorstand der TÜV Rheinland AG berichtet und in dieser Funktion weisungsunabhängig agiert. In regelmäßigen monatlichen Treffen mit dem Compliance-Komitee von TÜV Rheinland, dem der Vorstandsvorsitzende, der Personalvorstand und die weiteren Vorstandsmitglieder angehören, informiert er über seine Arbeit und aktuelle Entwicklungen. Eine weiteres Gremium zum Austausch und zur Bewertung der Fortschritte des Compliance-Management-

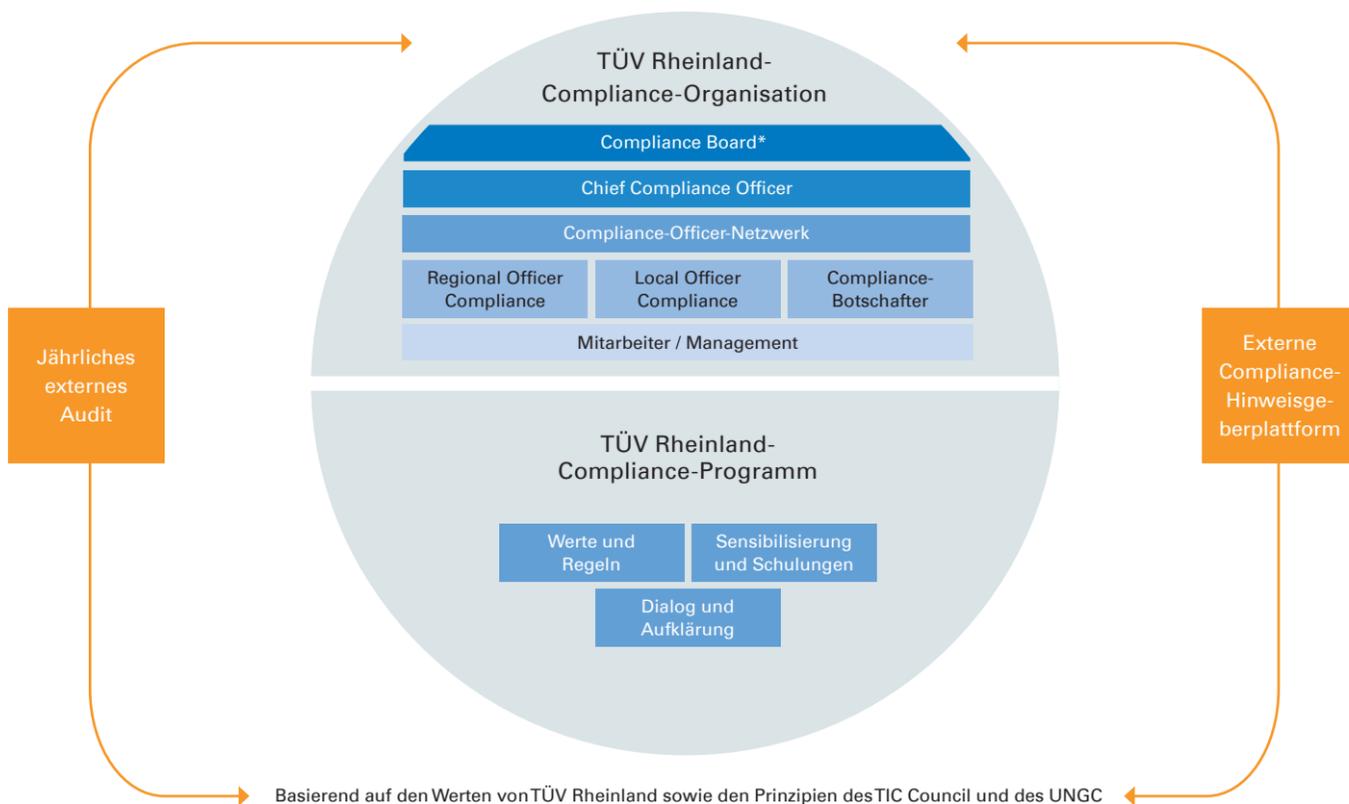
ment-Systems ist das Audit-Komitee des Aufsichtsrats der TÜV Rheinland AG. Dort berichtet der Global Officer Compliance halbjährlich über Compliance-Vorgänge, Zielsetzungen, Risiken und den Status des Compliance-Management-Systems.

Um unsere Compliance-Grundsätze an allen Standorten adäquat umzusetzen, haben wir ein weltweit aktives Netzwerk von Compliance-Officern etabliert. Dazu gehören unsere hauptberuflichen Senior Compliance Officers in der Corporate-Service-Funktion – sowie darüber hinaus regionale bzw. lokale Vollzeitkräfte für Recht und Compliance, die mittlerweile in allen Regionen im Einsatz sind. Eine Veränderung gab es im Berichtsjahr in den Regionen Nord- und Südamerika: Dort wurden die Zuständigkeiten für beide Regionen in der Rolle des Regional Officer Americas zusammengefasst.

**TRANSPARENTE INFORMATIONSKETTEN**

Durch etablierte Kommunikationsprozesse und einen geregelten Austausch zwischen allen Hierarchieebenen wollen wir die Compliance-Kultur bei TÜV Rheinland stärken. Eine wichtige Rolle spielen dabei unsere Compliance-Botschafter, die den Mitarbeitenden als professionelle Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Im Abstand von ein bis zwei Wochen treffen sie sich zu Jour-fixe-Gesprächsterminen mit den jeweiligen Regional und Local Officers für Compliance und besprechen das operative Tagesgeschäft. So ist ein kontinuierlicher Informationsfluss zwischen den Regionen und der Service-Funktion Compliance gewährleistet. In den sogenannten „Quarterly Calls“ werden zudem alle drei Monate strategische Themen erörtert. Unser globales Treffen für alle Mitarbeiter der Service-Funktionen Legal und Compliance fand im Jahr 2020 aufgrund der coronabedingten Einschränkungen virtuell statt. Insgesamt 44 Personen

**Compliance-Management-System**



\* Mit Compliance Board sind monatliche Treffen mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Finanzvorstand gemeint, in denen der Global Officer Compliance über die Arbeit berichtet und Entscheidungen abgestimmt werden.

diskutierten im Rahmen des Onlinemeetings über strategische Themen und Investigationsansätze. Fest verankert ist das Thema Compliance zudem im zentral gesteuerten Risikomanagement des Unternehmens. Als Mitglied des konzernweit zuständigen Risikostabs arbeitet der Global Officer Compliance eng mit der Service-Funktion Legal sowie den internen Services Corporate Audit, Quality Management, Controlling und Finance and Accounting zusammen. Insbesondere mit Corporate Audit stimmt sich das Corporate-Compliance-Team regelmäßig ab. Gemeinsames Ziel ist es, die Umsetzung der konzernweit geltenden Compliance-Vorgaben auch lokal und auf Gesellschaftsebene sicherzustellen. Compliance-Fragestellungen sind daher ein selbstverständlicher Bestandteil des Prüfkatalogs der Service-Funktion Corporate Audit.

**COMPLIANCE-PROGRAMM – UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE BELEGSCHAFT**

Ein weiterer entscheidender Faktor für die konsequente Umsetzung unserer konzernweit gültigen Compliance-Richtlinien ist die Information der Beschäftigten. Alle Mitarbeitenden von TÜV Rheinland haben Zugriff auf die wesentlichen Inhalte unseres Compliance-Programms. Sie liegen in deutscher, englischer und teilweise auch in weiteren Landessprachen vor und können jederzeit im zentralen Dokumentenmanagementsystem eingesehen werden. Zu den wichtigsten verbindlichen Compliance-Dokumenten gehören der Verhaltenskodex von TÜV Rheinland, die Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption, die Richtlinie Geschäftspartnermanagement sowie die Sponsoring-Richtlinie. Den Verhaltenskodex sowie ein Compliance-Infoblatt haben wir zudem für interessierte Geschäftspartner und Dritte auf unserer Website veröffentlicht. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland weisen wir direkt bei Aufnahme ihrer Tätigkeit auf die relevanten Compliance-Dokumente hin. Zudem haben wir ein konzernweit verbindliches E-Learning-Programm für neue Mitarbeitende in allen Ländern entwickelt, das ab 2021 in Deutsch und Englisch verfügbar ist. So wollen wir sicherstellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit für das Thema Compliance sensibilisiert werden und die relevanten Inhalte kennen. Im Berichtsjahr haben insgesamt 2.614 Beschäftigte und damit 43 Prozent das verpflichtende Compliance-E-Learning absolviert. Neben dem konzernweiten Training zum Verhaltenskodex von TÜV Rheinland stehen den Mitarbeitenden weitere praxisnahe Lernangebote auf freiwilliger Basis zur Verfügung – vom Compliance-Management-System über die Themen Anti-Korruption

und Interessenkonflikte bis zum Umgang mit Einladungen und Geschenken. Für Mitarbeitende, bei denen die verpflichtende Schulung bereits länger als drei Jahre zurückliegt, hat die Service-Funktion Compliance im Jahr 2019 gemeinsam mit der TÜV Rheinland Akademie GmbH einen Auffrischkurs zum Thema Compliance eingeführt. Von insgesamt 5.805 freigeschalteten Beschäftigten nahmen bis zum Abschluss des Berichtsjahres 3.859 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses neue Schulungsangebot wahr. Mitte 2019 wurde zudem eine Legal-Fundamentals-Schulung für Führungskräfte aufgesetzt, die einen Lernanteil zum Themenkomplex Compliance enthält. Diese Schulung wurde im Jahr 2020 auf freiwilliger Basis als zusätzliche Lerneinheit fortgeführt. In der Region Greater China haben wir darüber hinaus ein lokales, IT-gestütztes Compliance-Training installiert. Auch bei der zweitägigen Veranstaltung „Neu bei TÜV Rheinland“, die in Deutschland regelmäßig stattfindet, erhalten Kolleginnen und Kollegen einen Einblick in das Thema Compliance. CSR-Verantwortliche erläutern in diesem Rahmen, welche zentrale Rolle Compliance in unserem Unternehmen spielt, und stellen die entsprechende Organisation vor. Ob Indien, Brasilien, Polen oder Greater China – vergleichbare Präsenzs Schulungen zu spezifischen Themen und lokalen Regelungen führen unsere Compliance-Officer auch in anderen Ländern und Regionen durch. Im Zuge der Corona-Pandemie wurden die Schulungen, soweit es möglich war, auf ein virtuelles Format umgestellt. So tragen sie wesentlich dazu bei, das Bewusstsein für den hohen Stellenwert von Compliance bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu stärken.

**OPTIMIERUNG DER GESAMTEN PROZESSKETTE**

Kontinuierliche Verbesserung und nachhaltige Weiterentwicklung sind uns auch beim Thema Compliance wichtig. So werden die übergeordneten Leit- und Richtlinien unseres Compliance-Programms sowie weitere Arbeits- und Verfahrensanweisungen regelmäßig auf Anpassungsbedarf überprüft. Im Berichtsjahr hat TÜV Rheinland sowohl das entsprechende Compliance-Infoblatt als auch den global gültigen Verhaltenskodex aktualisiert. Dieser wurde – wie oben beschrieben – an die Prinzipien des TIC Council angeglichen. 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).



**André Friede**  
Senior Compliance Officer

»TÜV Rheinland bekennt sich in seinem neu aufgelegten Verhaltenskodex ausdrücklich zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung. Dies betrifft insbesondere die Integrität unserer Dienstleistung und schließt Menschen- und Arbeitsrechte, den Erhalt und nachhaltigen Schutz der Umwelt sowie die Bekämpfung jeder Form von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Korruption ein.«

Dadurch verpflichten sich unsere 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, die beide im Berichtsjahr verabschiedet wurden. Weitere Schritte zu mehr Nachhaltigkeit in der Lieferkette sind unser Supplier Code of Conduct und die Sustainable Procurement Policy, die beide im Berichtsjahr verabschiedet wurden und derzeit implementiert werden. Der Einkauf nimmt damit unsere Lieferanten in die Pflicht, Auskunft über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten zu geben und sich langfristig nachhaltiger aufzustellen. Bei bestimmten Geschäftsvorgängen ist die Service-Funktion Compliance vor ihrer Durchführung zwingend zu involvieren. Dies ist zum Beispiel bei der Beauftragung von Beratern, der Gründung von Gesellschaften oder Spenden und Sponsoring der Fall.

Bereits im Jahr 2018 hat die Compliance-Organisation zudem eine global verbindliche Richtlinie zum Geschäftspartnermanagement verabschiedet. Dabei werden Subunternehmer, Joint-Venture-Partner oder Intermediäre in

unterschiedliche Risikostufen eingeordnet, woraus sich verschiedene Freigabeprozesse bzw. Risikosteuerungsmaßnahmen ergeben. Im Jahr 2020 wurde der entsprechende Prozess international weiter ausgerollt und zum Beispiel in Indien verbindlich eingeführt. In der Region Greater China haben wir außerdem das Compliance-Monitoring vorangetrieben. Insgesamt hat das lokale Compliance-Team 2020 in vier Geschäftsbereichen 4.841 Projekte begleitet – und im Rahmen der sogenannten Integrity Audits die Einhaltung unserer Vorgaben sichergestellt.

#### 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 2020 bearbeitete unser weltweites Compliance-Officer-Netzwerk insgesamt 1.020 Vorgänge. 259 dieser Anfragen sowie Verdachtsfälle hat allein das Corporate Compliance Office betreut. Insbesondere ging es dabei um folgende Themen:

- Compliance Selbstverpflichtungen
- Compliance Vertragsklauseln
- Potenzielle Interessenkonflikte
- Personalthemen
- Beratung zum Angebot einzelner Dienstleistungen
- Involvierung in M&A-Vorhaben
- Überprüfung potenziell kritischer Geschäftspartner
- Einladungen und Geschenke

Sollte tatsächlich einmal ein Verstoß vorliegen, reagieren wir darauf in jedem Fall mit der erforderlichen Konsequenz. Nach einem standardisierten Verfahren, das in einer konzernweit gültigen Richtlinie festgelegt und veröffentlicht ist, behalten wir uns bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden sowohl arbeits- als auch strafrechtliche Schritte vor. Im Berichtsjahr hatte die Service-Funktion Compliance derartige Verdachtsfälle vor allem aus den Bereichen Korruption/ Bestechung, Interessenkonflikte, Urkundenfälschung sowie Personal zu bearbeiten. 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 und Geschäftspartnern eine spezielle Compliance-Plattform zur Verfügung, die TÜV Rheinland eigens zu diesem Zweck implementiert hat. Dort können sie – auch anonym – auf Verstöße gegen Gesetze oder unternehmensinterne Richtlinien aufmerksam machen. Das System, das von einem

weltweit führenden Anbieter für TÜV Rheinland betrieben wird, steht in deutscher, englischer, chinesischer, spanischer, portugiesischer, japanischer und russischer Sprache zur Verfügung.

#### COMPLIANCE AUDIT – BEWERTUNG DURCH EXTERNE WIRTSCHAFTSPRÜFER

Um unser Compliance-Management weiter zu optimieren, unterziehen wir uns regelmäßig externen Qualitätskontrollen und lassen unser Compliance-Management-System seit 2009 jährlich von externen Wirtschaftsprüfern bewerten. Ursprünglich wurde die Prüfung nach den sogenannten „Agreed-upon procedures“ der International Federation of Inspection Agencies (IFIA) durchgeführt. Aufgrund der Umstellung auf die Prüfprozesse des neu formierten TIC Council (Nachfolgeorganisation der IFIA) fand das Audit im Jahr 2020 jedoch erstmals 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.

#### AUSBLICK 2021

Im Berichtsjahr haben wir verschiedene Verbesserungen im Bereich Compliance angestoßen und umgesetzt. Dazu gehören die Anpassung des Compliance-Systems an die gestiegenen Anforderungen des TIC Council, unser IT-gestütztes Auffrischungstraining für Deutschland sowie der weltweite Ausbau der Zusammenarbeit mit dem Compliance-Officer-Netzwerk. Im Jahr 2021 erfolgt die Aktualisierung des initialen Compliance-E-Learnings für die TÜV Rheinland Group auf Deutsch und Englisch. Im weiteren Verlauf des Jahres werden zusätzliche Sprachversionen mit aufgenommen. Der 2020 neu aufgelegte Verhaltenskodex wird fortlaufend kommuniziert und ebenfalls in weitere Landessprachen übersetzt und eingebunden.

# 3

## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Unsere größte Stärke: Mehr als 20.000 Beschäftigte weltweit bringen unser Unternehmen mit ihrer Expertise und ihrem Engagement nachhaltig nach vorn.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben ihr Bestes, um gemeinsam mit TÜV Rheinland das Leben sicherer zu machen. Wir sind überzeugt: Das Wissen, die Leistungen und die vielfältigen persönlichen Stärken unserer Expertinnen und Experten tragen entscheidend zum Erfolg des Unternehmens bei. Mit ihrem Verhalten prägen sie zugleich die Unternehmenskultur von TÜV Rheinland. Ein nachhaltiges Personalmanagement, das die Qualifikation, Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Motivation der Beschäftigten stärkt, ist daher für uns essenziell. In unserem Leitbild formulieren wir den Anspruch, der weltweit beste nachhaltige und unabhängige Anbieter für Prüfung, Inspektion, Zertifizierung, Beratung und Training zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir bereits 2015 das Konzernprogramm „Do it. Best!“ an den Start gebracht und fördern konsequent die Bereitschaft und Fähigkeit zum Wandel im Unternehmen. Die im Berichtsjahr eingeführte „Change Management Toolbox“ etwa liefert Mitarbeitenden und Führungskräften praktische Informationen wie Anleitungen, Videos und Checklisten und unterstützt sie bei der erfolgreichen Umsetzung von Veränderungsprojekten. Speziell für Führungskräfte haben wir 2020 außerdem ein

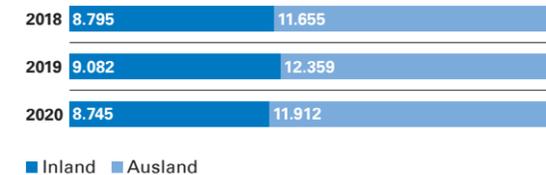


Dr. Silke Wechsung  
Global Officer HR  
Development & Diversity

»Die Zufriedenheit der Beschäftigten hat für TÜV Rheinland einen hohen Stellenwert. Zusätzlich zur globalen Mitarbeiterbefragung, die alle drei Jahre stattfindet, wollen wir daher in kürzeren Abständen sogenannte „Pulsechecks“ durchführen – punktuelle Abfragen in bestimmten Regionen oder Gesellschaften. So wollen wir sichergehen, dass geplante Verbesserungsmaßnahmen auch tatsächlich bei der Belegschaft ankommen.«

E-Learning-Programm zum Thema Change Management – passend zu den Inhalten der Change Management Toolbox – ausgerollt, damit sie den Veränderungsprozess besser begleiten und unsere damit verbundene positive Haltung vermitteln können: TÜV Rheinland begreift die Veränderungen als Chance und möchte den notwendigen Wandel aktiv und konstruktiv gestalten – dazu kann jede und jeder Einzelne einen Beitrag leisten. Basis für die erfolgreiche Weiterentwicklung von TÜV Rheinland ist eine lebendige Unternehmenskultur, die von den Beschäftigten an sämtlichen Standorten verinnerlicht und mitgetragen wird. Unsere gemeinsamen Werte – Integrität, Exzellenz und Kundenorientierung, Leistungsorientierung und Agilität – prägen auch die Personal- und Führungskräfteentwicklung bei TÜV Rheinland. Insbesondere auf das Thema Kundenorientierung zahlte im Jahr 2020 unser neues Programm „Future Sales“ ein.

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im In- und Ausland\*



Im Jahresdurchschnitt 2020 beschäftigten wir 20.657 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 21.441). Damit ging die Belegschaft um 3,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zurück.

\* FTE – Full Time Equivalent, Jahresdurchschnitt – er umfasst Mitarbeiter aller konsolidierten TÜV Rheinland-Gesellschaften, exklusive ruhender Arbeitsverhältnisse.

Mit dem konzernweiten Projekt will TÜV Rheinland den Vertrieb stärken, die Strukturen harmonisieren und so mehr nachhaltiges Wachstum ermöglichen. Neue Kolleginnen und Kollegen sollen optimal auf ihre Aufgabe vorbereitet werden. Im Rahmen eines übergeordneten Onboardings lernen sie zunächst TÜV Rheinland, seine Services und die Vertriebsorganisation kennen, bevor sie ihren Verantwortungsbereich übernehmen. Trainings, Coachings und individuelle Entwicklungspläne sorgen für eine kontinuierliche Weiterbildung. Ein weiterer Schwerpunkt lag im Berichtsjahr auf geeigneten Rahmenbedingungen für das mobile Arbeiten. Als unterstützende Maßnahme in der Corona-Pandemie und zur Förderung der (digitalen) Unternehmenskultur haben wir unter anderem die App „Mobile Work“ für das Unternehmens-Intranet blueeye entwickelt. Damit erhielten alle Beschäftigten eine praktische Hilfestellung für die Arbeit im Homeoffice.

### REGELMÄSSIGES FEEDBACK DER BESCHÄFTIGTEN

Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation und ihrem Arbeitsumfeld? Identifizieren sie sich mit dem Unternehmen? Das Feedback unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Es zeigt uns, wo wir stehen – und wo es weiterhin Handlungsbedarf gibt. Regelmäßig starten wir daher unsere weltweite Mitarbeiterbefragung „Together“. An der letzten Befragung, die im Jahr 2019 stattfand, nahmen 15.600 Mitarbeitende und somit 74 Prozent der Belegschaft teil. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen konnten aufgrund der Corona-Pandemie sowie notwendiger Umstrukturierungen im Unternehmen nur teilweise oder mit zeitlicher Verzögerung umgesetzt werden. Über den jeweiligen Stand der Umsetzung berichteten Führungskräfte in den verschiedenen Bereichen →

### Fluktuationsrate Konzern in Prozent/Angabe in Headcounts



### Fluktuationsrate Deutschland in Prozent/Angabe in Headcounts



Konzernweit verließen 65 Prozent Männer und 35 Prozent Frauen das Unternehmen. Aufgrund außerordentlicher Veränderungen in Prozessen und Organisation in allen Konzernregionen hält sich die Fluktuationsrate auch 2020 auf einem ungewöhnlich hohen Stand. Die Veränderungsprozesse haben zum Ziel, das Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen.

Aus- und Eintritte aus den beziehungsweise in die Gesellschaften in Nordamerika werden nicht nach Geschlecht erfasst und wurden daher in der Berechnung der Anteile der Aus- und Eintritte nach Geschlecht nicht berücksichtigt. Die Berechnung umfasst Mitarbeiter aller konsolidierten Gesellschaften, deren Daten in SAP verfügbar sind, inklusive ruhender Arbeitsverhältnisse. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von über 90 Prozent.

### Neueintritte und Neueintrittsraten

Angabe in Headcounts	Konzern	Deutschland	Ausland
Durchschnittlicher Personalbestand	22.692	10.483	12.209
Neueintritte	3.185	1.103	2.082
Neueintrittsrate	14,0 %	10,5 %	17,1 %

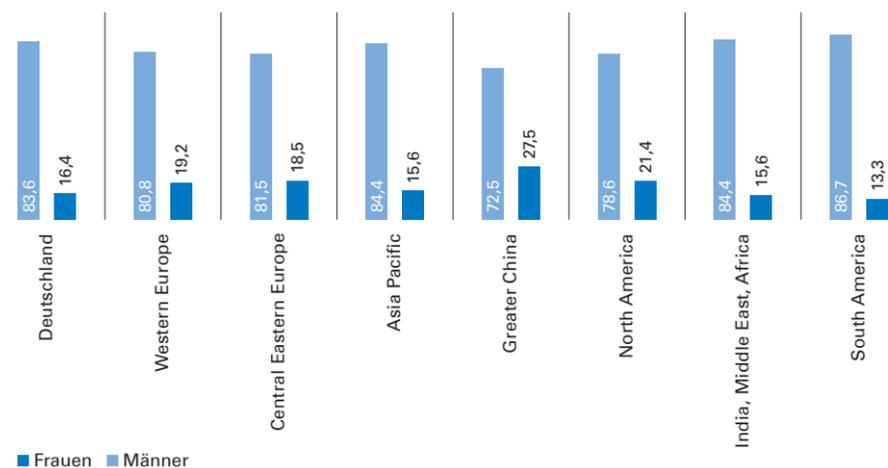
Die konzernweite Neueintrittsrate liegt bei 14 Prozent, in den Auslandsgesellschaften ist sie deutlich höher als in Deutschland. Dies lässt sich vor allem durch viele Neueinstellungen in den Regionen India, Middle East, Africa sowie Nord- und Südamerika begründen. Von den konzernweit neueingestellten Mitarbeitern sind 33 Prozent weiblich und 67 Prozent männlich.

### Erfasste Aus- und Weiterbildungstage Deutschland

	2019	2020
<b>Geschulte Mitarbeiter (Präsenzseminare*)</b>	<b>4.848</b>	<b>3.845</b>
Ausbildungstage für neue Sachverständige	11.029	11.160
Seminarartage für neue Mitarbeiter	1.448	402
Weiterbildungstage	18.300	16.721
<b>Aus- und Weiterbildungstage gesamt</b>	<b>30.777</b>	<b>28.283</b>

\* Die Tabelle zeigt Daten für Präsenz- und ersatzweise online durchgeführte Seminare für 2020, die bis zum 17.02.2021 innerhalb des Konzerns erfasst wurden. Standard-E-Learnings sind darin nicht enthalten.

**Führungskräfte nach Geschlecht\* in Prozent**



\* Konzernweit sind 18,0 Prozent der Positionen in den Führungsebenen weiblich besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 18,3 Prozent Frauen in Führungspositionen nach Headcounts. Die Berechnung umfasst Mitarbeiter aller konsolidierten Gesellschaften, deren Daten in SAP verfügbar sind, inklusive ruhender Arbeitsverhältnisse. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von über 90 Prozent.

in eigens erstellten Kurzvideos. Die Maßnahmen bezogen sich unter anderem auf die Themenfelder Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter sowie der Kommunikation und Zusammenarbeit. Wie unsere Maßnahmen von den Mitarbeitenden aufgenommen werden bzw. wie erfolgreich sie sind, wollen wir künftig in kürzeren Abständen mit sogenannten „Pulsechecks“ in bestimmten Regionen oder Gesellschaften abfragen. Ziel ist es, die Erfolgskontrolle zu verbessern und zeitnah auf die Bedürfnisse der Belegschaft eingehen zu können. In allen Regionen werden 2-3 „Pulsechecks“ durchgeführt. Die Teilnehmer werden hierbei als Zufallsstichprobe über die gesamte Region oder einzelne Business Fields gezogen. Die Erfolgskontrolle bezieht sich auf die durchgeführten Maßnahmen und wie effizient diese zur Steigerung der Zufriedenheit in den einzelnen Themenfeldern sind. Die „Together“-Befragung wird dafür künftig alle drei Jahre durchgeführt statt wie bisher im Zwei-Jahres-Turnus.

**STRATEGISCHE ZIELE – WAS HABEN WIR BIS 2020 ERREICHT?**

Unsere Beschäftigten sind unsere Zukunft. Deshalb will TÜV Rheinland auch weiterhin als verantwortungsbewusstes Unternehmen und attraktiver Arbeitgeber überzeugen – bei Berufseinsteigern und -einsteigerinnen genauso wie bei Hochschulabsolventen und Berufserfahrenen. Insbe-

sondere für die Handlungsfelder Diversity sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben wir uns klare Ziele gesetzt: Bis zum Jahr 2020 wollten wir unter anderem 20 Prozent der Posten in den obersten Führungsgremien international besetzen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen konzernweit auf 15 Prozent steigern, bei unserer Mitarbeiterbefragung „Together“ im Themenfeld Gleichbehandlung überdurchschnittlich gut abschneiden und die Anzahl der Arbeitsunfälle reduzieren. Diese Vorhaben konnten wir erfolgreich umsetzen:

- In den obersten Führungsgremien sind mittlerweile 50 Prozent der Positionen international besetzt. Damit haben wir den Zielwert für 2020 übertroffen. Der Frauenanteil in Führungspositionen lag zum Ende des Berichtsjahres bei 18 Prozent. Auch dieses Ziel haben wir somit erreicht.
- Bei unserer Mitarbeiterbefragung haben wir in puncto Gleichbehandlung erneut einen überdurchschnittlichen Wert im RACER-Benchmark erreicht. Zum Hintergrund: TÜV Rheinland ist Mitglied der RACER Group, die aktuell zwölf global agierende Unternehmen umfasst. Sie vergleichen die Ergebnisse ihrer Mitarbeiterbefragungen und tauschen sich regelmäßig dazu aus.
- Die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten (Lost Time Injuries) im Konzern ist zurückgegangen.

Die aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 abzuleitenden Ziele werden in Kürze finalisiert.

**FLAGGE ZEIGEN FÜR DIVERSITY**

TÜV Rheinland – das sind mehr als 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehr als 100 Nationen. In unserem international aufgestellten Konzern kommen Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts mit diversen kulturellen Hintergründen, Erfahrungen und Identitäten zusammen. Wir schätzen und fördern diese Vielfalt und sehen darin einen Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg. Diversity spielt eine wesentliche Rolle in der Nachhaltigkeitsstrategie 2020 und 2025 von TÜV Rheinland und ist im Bereich „HR Development & Diversity“ verankert, der direkt an den Personalvorstand berichtet. Gemeinsam wollen wir so ein Umfeld schaffen, in dem alle Akteure gewinnen: unsere Beschäftigten genauso wie unsere Kunden und das Unternehmen.

Bereits mit Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2013 haben wir uns dazu verpflichtet, ein vorurteils- und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Um diesen Anspruch einzulösen, engagieren wir uns in der Netzwerkarbeit, entwickeln Awarenesskampagnen zu Diversity-Themen und realisieren konkrete Programme zur Förderung der Vielfalt im Unternehmen. Die Beschränkungen infolge der Corona-Pandemie wirkten sich im Berichtsjahr allerdings erheblich auf alle Aktivitäten im Bereich Diversity Management aus. Im Fokus stand daher weniger die Entwicklung neuer Strategien als vielmehr die Aufrechterhaltung bestehender Maßnahmen unter den besonderen Rahmenbedingungen. Dadurch eröffneten sich auch neue Chancen und Perspektiven, denn über digitale Formate konnten wir größere Gruppen von Mitarbeitenden erreichen. Diversity Management in Zeiten von COVID-19 bedeutete daher auch: Menschen virtuell zusammenbringen und Barrieren überwinden.

**DIGITALISIERTE MASSNAHMEN IN ZEITEN VON CORONA**

Ein wichtiger Baustein unserer Diversity-Strategie ist die Kampagne „Alle unterschiedlich. Alle Genau. Richtig.“, die wir 2017 gestartet und auch im Berichtsjahr weiter fortgeführt haben. Die Idee: Mit unterschiedlichen Postkarten wollen wir die Beschäftigten weltweit für die Dimensionen von Diversity – Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, ethnische Herkunft und Nationalität sowie Religion und Weltanschauung – sensibilisieren und den Austausch zum Thema unbewusste Denkmuster fördern. Anfang 2020 wurden die Karten für den Einsatz in Südamerika ins Spanische und Portugiesische übersetzt und per Mail an die Beschäftigten verschickt. Ergänzt

**Altersstruktur Gesamtbelegschaft**

Angabe in Headcounts



■ bis 30 Jahre 16,8 %  
 ■ 30 bis 50 Jahre 60,3 %  
 ■ ab 50 Jahre 22,9 %

**Altersstruktur Führungskräfte**

Angabe in Headcounts



■ bis 30 Jahre 0,3 %  
 ■ 30 bis 50 Jahre 51,0 %  
 ■ ab 50 Jahre 48,7 %

Mit etwas über 60 Prozent sind die meisten Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahre alt, wobei es in Deutschland 51 Prozent und im Ausland 67 Prozent sind. Auch die Mehrheit der Führungskräfte ist älter als 30 Jahre. In der Übersicht über die Altersstruktur der Gesamtbelegschaft werden alle Mitarbeiter, inklusive Führungskräften, berücksichtigt, außer Mitarbeitern der Region Nordamerika, deren Altersangaben nicht systematisch erfasst werden. Die Berechnung umfasst Mitarbeiter aller konsolidierten Gesellschaften, deren Daten in SAP verfügbar sind, exklusive ruhender Arbeitsverhältnisse. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von über 90 Prozent.

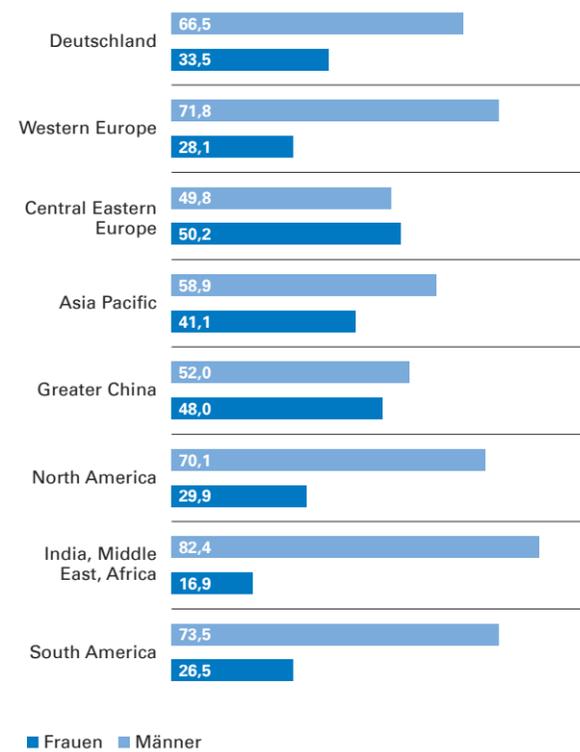
wurde die regionale Kampagne durch Informationen zur Bedeutung der Diversity-Dimensionen für eine inklusive Unternehmenskultur sowie eine Verlinkung mit der Diversity App in blueeye.

Aufmerksamkeit und Akzeptanz bei den Beschäftigten fördern – Flagge zeigen für Diversity: Dieses Ziel verfolgte TÜV Rheinland auch mit der „Diversity Week“. An vier aufeinander folgenden Tagen fand in Deutschland anlässlich des Diversity-Tages 2020 eine Onlineaktion im Intranet statt. Einzelne Mitarbeitende und Teams konnten sich an Angeboten wie dem „Diversity Wissensspiel der Charta der Vielfalt“, „Facts zum Thema Diversity“, „Toleranz und die Achtung von Diversität in der Krise“ oder „Diversity Bingo“ beteiligen – eine Gelegenheit für die Beschäftigten, sich gemeinsam mit dem Thema Vielfalt auseinanderzusetzen und mehr über die verschiedenen Diversity-Dimensionen zu erfahren. Die jährliche Konferenz des Diversity Netzwerks Rhein Ruhr, in dem wir uns als Mitglied engagieren, konnte 2020 aufgrund der Pandemie nicht stattfinden. Die alternative Onlineaktion von TÜV Rheinland stieß jedoch auf positive Resonanz. Digitale Lösungen und „Remote-Veranstaltungen“ spielten

im Berichtsjahr eine wichtige Rolle in unserer Diversity-Netzwerkarbeit. So haben wir in Kooperation mit dem EWMD (European Women's Management Development) Network unter dem Titel „New Work – Was bedeutet das für mich?“ im 4. Quartal 2020 eine Reihe sogenannter Experience Snacks für Frauen angeboten. In kurzen Webinaren während der Mittagszeit hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sich über die aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt zu informieren und auszutauschen. Auch die Initiative „Chefsache“ veranstaltete im Juni 2020 eine virtuelle Jahreskonferenz unter dem Titel „New Work – Fair Chances“. Das Netzwerk setzt sich für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen ein. TÜV Rheinland ist Mitglied der Initiative „Chefsache“ und unterstützt die Umsetzung der Jahreskonferenz inhaltlich und finanziell. Darüber hinaus können jährlich 15–20 Führungskräfte von TÜV Rheinland an der Konferenz teilnehmen. Gleiche Chancen für Frauen und Männer – das ist auch für TÜV Rheinland ein zentrales Anliegen. Insbesondere als technikorientiertes Unternehmen, in dem nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen tätig sind, wollen wir die Karriereperspektiven für Frauen gezielt fördern und verbessern. 2020 lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten konzernweit bei 35 Prozent; bei den Führungskräften waren es 18 Prozent. Das bis 2020 gesetzte Ziel (15 Prozent) haben wir damit knapp übertroffen. Beigetragen hat dazu unter anderem unser Mentoring-Angebot für (künftige) Fach- und Führungsfrauen, kurz TAFF. Im Rahmen des TÜV Rheinland-Programms erhalten Mitarbeiterinnen seit 2013 in Deutschland und seit 2017 auch in China die Gelegenheit, von den Erfahrungen einer Führungskraft aus dem oberen Management zu lernen. Im September 2019 startete der sechste TAFF-Mentoring-Jahrgang, der laut Plan nach zwölf Monaten beendet werden sollte. Doch auch in diesem Fall hat die Pandemie das Drehbuch verändert. Aufgrund wiederholter Kontaktbeschränkungen erhielten die Tandem-Teams die Möglichkeit, ihre regelmäßigen Treffen bis Anfang 2021 fortzuführen. Die begleitenden Erfahrungsaustauschtreffen wurden in den virtuellen Raum verlegt. Den internationalen Rollout des TAFF-Programms konnte TÜV Rheinland im Berichtsjahr aufgrund der eingeschränkten Kapazitäten während der Corona-Pandemie nicht weiter vorantreiben. Eine Evaluation früherer TAFF-Jahrgänge hat gezeigt, dass Mentoring einen positiven Effekt auf die berufliche Entwicklung der Teilnehmerinnen hat. Daher wollen wir das Instrument im gesamten Konzern unabhängig vom Geschlecht weiter stärken.

Aus diesem Grund wird das reguläre Mentoringprogramm für alle Beschäftigten in den Regionen sukzessive ausgerollt. Dazu wurde ein Handbuch für die erfolgreiche Umsetzung von Mentoring-Programmen erstellt. Für 2021 ist der Start eines entsprechenden Programms in den Regionen IMEA sowie Nord- und Südamerika geplant. Zur Unterstützung der Verantwortlichen vor Ort haben wir zu Beginn des Jahres einen virtuellen Train-the-Trainer-Workshop durchgeführt. Gleichberechtigung und Diversity sind globale Themen, für die sich TÜV Rheinland in den unterschiedlichen Regionen stark macht. Beispiel Japan: Mit einem Onlineformat haben wir Grundschülerinnen trotz der Corona-Pandemie die Teilnahme am Girls' Day 2020 ermöglicht. Die Veranstal-

**Gesamtbelegschaft nach Geschlecht**



Der Großteil unserer Belegschaft ist männlich, 34,9 Prozent der Beschäftigten konzernweit sind weiblich. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten liegt bei knapp über 90 Prozent. Konzernweit beschäftigen wir Mitarbeiter aus mindestens 105 Nationen. Unsere obersten Führungsgremien sind zu 50 Prozent international besetzt. Unter „international“ verstehen wir in diesem Fall „nicht deutsch“

tung, die zum 8. Mal bei TÜV Rheinland in Japan stattfand, soll Mädchen dazu ermutigen, eine Karriere in Wissenschaft oder Technik in Betracht zu ziehen. Auch bei TÜV Rheinland in Brasilien standen Diversity-Aktionen im Berichtsjahr hoch im Kurs. In der internen Kommunikation lag der Fokus auf den Themen LGBT-Community (LGBT = lesbian, gay, bisexual, transgender) sowie Karrierechancen von Frauen.

**VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN – FAMILIEN FÖRDERN**

TÜV Rheinland übernimmt Verantwortung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und wertschätzt es, dass sie in ihrer jeweiligen Lebenssituation Verantwortung für Angehörige tragen. Um ihren unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden, wollen wir in allen Regionen ein möglichst flexibles, familienfreundliches und unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen. So bieten wir beispielsweise Kolleginnen und Kollegen mit Kindern an verschiedenen deutschen Standorten Kita-Plätze an. Die Betreuungsplätze bei den „TÜVtel Kids“, unserer Betriebskindertagesstätte am Standort Köln, werden weiterhin stark nachgefragt. Von Juli 2019 bis August 2020 besuchten fast 50 Kinder diese Einrichtung, die sich in der Trägerschaft der AWO Köln befindet. Ergänzt durch Belegplätze in Kindertagesstätten der Fröbelgruppe in Köln, Bonn, Berlin und Leipzig bietet TÜV Rheinland eine Kinderbetreuung für beschäftigte Eltern an – zu unserem Bedauern teilweise unterbrochen durch pandemiebedingte Schließzeiten. Besonderes Augenmerk legen wir seit 2018 auch auf die Väter im Unternehmen: Seitdem beteiligt sich TÜV Rheinland mit der Gruppe „Väter@TÜVRheinland“ am deutschlandweiten Projekt „Väternetzwerk“. Für 2020 waren einige Veranstaltungen geplant, die aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen überwiegend als Videokonferenzen in der Mittagszeit stattfanden. Von den Mitarbeitenden wurden die Onlineangebote besonders gut angenommen, sodass wir diese Formate auch in Zukunft beibehalten wollen. Im Berichtsjahr haben wir nicht nur Themen wie „Erste Hilfe am Kind“ oder „Lernstress in der Pubertät“ aufgegriffen, sondern auch Videokonferenzen mit direktem Bezug zu COVID-19 durchgeführt. Ein Beispiel ist der Vortrag „Mental Overload – Wenn in Zeiten von Corona alles zu viel wird“ mit Beteiligung von chinesischen Kollegen, die zu diesem Zeitpunkt bereits Erfahrungen mit Shutdown und Homeschooling gesammelt hatten. In Brasilien hat TÜV Rheinland einen psychologischen Servicechannel per E-Mail, Chat oder Telefon für Mitarbeitende und ihre Familien bereitgestellt, die durch COVID-19 betroffen sind.

**KEIN PLATZ FÜR AUSGRENZUNG UND DISKRIMINIERUNG**

Gegenseitige Wertschätzung wird bei TÜV Rheinland großgeschrieben, und zwar unabhängig von sexueller Orientierung, Hautfarbe oder Behinderungen. Das bringen wir in unserer Kampagne „Alle unterschiedlich. Alle Genau. Richtig.“ zum Ausdruck – und dies belegten im Berichtsjahr erneut Aktivitäten unseres LGBT-Netzwerks sowie Awarenesskampagnen und Informationsveranstaltungen für #BlackLivesMatter und Menschen mit Behinderungen. Das interne TÜV Rheinland LGBT-Netzwerk ist seit 2015 aktiv, um der LGBT-Community (LGBT = lesbian, gay, bisexual, transgender) im gesamten Konzern mehr Sichtbarkeit zu verschaffen und über Diskriminierungen aufzuklären. So hat das Netzwerk zum internationalen Aktionstag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie „IDAHOBIT“ im Mai 2020 im Intranet auf die in manchen Teilen der Welt zunehmende Diskriminierung aufmerksam gemacht. TÜV Rheinland hat sich als Arbeitgeber eindeutig und unmissverständlich gegen solche Tendenzen ausgesprochen. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr ein Webinar zum Thema „Digitale Zivilcourage“ veranstaltet, das sich mit Hass und Falschnachrichten im Internet und den sozialen Medien auseinandersetzt. Die Kollegen und Kolleginnen in Nord- und Südamerika haben das Thema mit einer Onlineplakataktion im Oktober 2020 ebenfalls aufgegriffen. Besonders bewegt hat uns im Jahr 2020 das Thema Rassismus. Die #BlackLivesMatter-Bewegung und die weltweiten Proteste im Zusammenhang mit dem gewaltsamen Tod von George Floyd in den USA waren auch für den Vorstand von TÜV Rheinland Anlass, ein deutliches Zeichen gegen Rassismus und Diskriminierung zu setzen. „Rassismus, Unterdrückung und Ausgrenzung haben keinen Platz bei TÜV Rheinland. Niemand darf aufgrund der Hautfarbe, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder anderer persönlicher Merkmale diskriminiert werden.“ Das stellte die Unternehmensführung noch einmal im Rahmen einer Intranetmeldung deutlich heraus und erhielt dafür viel positives Feedback von Kolleginnen und Kollegen aus allen Regionen. Gegen Ausgrenzung, für gleichberechtigte Teilhabe und ein konstruktives Miteinander: Um Menschen mit Behinderungen besser in den Arbeitsalltag bei TÜV Rheinland zu integrieren, wurde im Berichtsjahr eine bestehende Intranetseite aktualisiert, die praktische Informationen und Support zu Themen wie Stellenbörsen, Bewerbungsverfahren, Förderung bei Neueinstellungen und Hilfen für Arbeitsmittel bietet. Die Verantwortlichkeiten der Inklusionsbe-

auftragten wurden in diesem Zusammenhang neu geregelt und der aktuellen Unternehmensstruktur angepasst.

**ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ GROSSGESCHRIEBEN**

Unser Anspruch als Prüfdienstleister ist es, das Leben sicherer zu machen. Die Gesundheit der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns dabei besonders am Herzen. TÜV Rheinland setzt sich an sämtlichen Standorten für ein sicheres Arbeitsumfeld ein; Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Dies drückt sich nicht zuletzt darin aus, dass sich der Vorstand und alle Führungskräfte zu einer effektiven Umsetzung und kontinuierlichen Verbesserung des HSE-Management-Systems (Health, Safety and Environment) verpflichten. Aufgrund der COVID-19-Pandemie hatte insbesondere das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz im Berichtsjahr 2020 hohe Priorität.

„NO INCIDENTS. NO HARM. NO COMPROMISE“ – die 2017 entwickelte HSE-Vision von TÜV Rheinland hat unverändert Gültigkeit. Unsere wichtigste Botschaft: Wir wollen und können keine Vorkommnisse akzeptieren, die

zu Verletzungen oder der Beeinträchtigung der Gesundheit von Mitarbeitenden führen oder der Umwelt schaden. Um das Sicherheitsbewusstsein zu stärken und die HSE-Performance im Konzern kontinuierlich zu verbessern, haben alle Führungskräfte, Mitarbeitenden und Geschäftspartner sogenannte Personal Commitment Cards erhalten. Damit haben sie die Möglichkeit, sich aktiv für die Umsetzung unserer HSE-Richtlinie einzusetzen: Sie können diese Karte immer dann ziehen, wenn sie eine Situation als unsicher wahrnehmen bzw. eine Gefahr für die Gesundheit erkennen.

**KOMPROMISSLOSE STANDARDS FÜR SICHERHEIT**

Grundlegend für unser HSE-Management-System 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 in der Regel jährlich überprüft wird, die HSE-Strategie sowie der „Main Process HSE“. Dieser Leitfaden deckt sämtliche Bereiche des HSE-Management-Systems ab und dient als Wegweiser für alle relevanten Richtlinien, Standard Operating Procedures (SOPs) und Dokumente.

Regelmäßig steht bei TÜV Rheinland im ersten Quartal des Jahres ein Management Review auf dem Programm. Aus der Überprüfung im Jahr 2019 ergaben sich für 2020 unter anderem folgende Verbesserungspotenziale: Fokussierung auf das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz, Fortsetzung des Schulungs- und Auditprogramms für HSE-Manager sowie Migration auf ISO 45001. Im Berichtsjahr haben wir den Transfer von OHSAS 18001 zu ISO 45001 erfolgreich umgesetzt und auch unser ISO-14001-Zertifikat aufrechterhalten. Die internationalen Standards verstehen wir dabei als Mindestanforderungen – es liegt in unserer Verantwortung, noch höhere HSE-Standards zu erreichen.

Aufgrund der Corona-Pandemie war das HSE-Managementtraining im Berichtsjahr eingeschränkt, wurde aber als Onlineveranstaltung fortgesetzt. Weitere 143 Manager konnten wir so durch eine umfassende Anleitung zum professionellen und effektiven Umgang mit HSE-Themen führen. Auch unsere HSE-Inspektionen standen 2020 im Zeichen der Pandemie. Viele Länder waren von Lockdowns betroffen, und/oder die Beschäftigten arbeiteten von zu Hause aus. In dieser Situation hat TÜV Rheinland sich auf Remote Audits umgestellt. So konnten 2020 mehr als 30 der ursprünglich vorgesehenen 44 Konzerngesellschaften überprüft werden. Inhalt der Audits ist die Übereinstimmung mit den Normen ISO 14001, ISO 45001 und dem internen HSE-Managementsystem. Wo Abweichungen festgestellt wurden, haben wir korrigierende und vorbeugende Maßnahmen (Corrective and Preventative Actions, CAPAs) definiert. Die betroffenen Gesellschaften müssen daraufhin festlegen, auf welche Weise und bis wann sie die Schwachstellen beheben werden.

Für eine Übersicht über den Status quo sorgt das geschäftsbereichs- und regionenübergreifende HSE-Performance-Dashboard von TÜV Rheinland. Die relevanten Daten werden monatlich an die Vorstandsmitglieder sowie die Leiter der Geschäftsbereiche (Executive Vice Presidents – EVPs) übermittelt und in sämtlichen Regionen kommuniziert. Im Berichtsjahr konnten wir folgende positive Ergebnisse erzielen:

- Die Anzahl der durch Arbeitsunfälle verlorenen Arbeitstage ging deutlich zurück.
- Die Anzahl der Verletzungen, die mit Arbeitstätigkeiten in Verbindung standen, sank um mehr als 30 Prozent.
- Mit unseren HSE-Inspektionen haben wir das Benchmark-Ziel für das Jahr 2020 weit übertroffen.
- Senior Management Engagement Tours wurden zum ersten Mal überwacht und erfasst.

**BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN DURCH COVID-19**

Die Ausbreitung des Coronavirus hat auch TÜV Rheinland im Jahr 2020 vor besondere Herausforderungen gestellt. Die COVID-19-Pandemie betraf jedes Land, in dem wir tätig sind. So haben wir in allen Regionen Maßnahmen ergriffen, um eine sichere Geschäftstätigkeit ermöglichen zu können. Dabei war es stets unser Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten sowie der Menschen, die mit unseren Aktivitäten in Kontakt kommen, zu schützen. Im Folgenden sind einige der Maßnahmen aufgeführt, die TÜV Rheinland im Laufe des Jahres ergriffen hat:

- Einrichtung von Krisenmanagementteams in jeder Region: Die regionalen Teams treffen sich regelmäßig und berichten an das Krisenmanagementteam des Unternehmens. So können wir die Bekämpfung des Virus zum einen zentral steuern und die Regionen unterstützen, zum anderen erhalten wir schnell Informationen zu den Fallzahlen bei TÜV Rheinland.
- Konzernweit gültige Verhaltensregeln: Für alle Beschäftigten wurden Anleitungen bereitgestellt, um den persönlichen Kontakt und das Infektionsrisiko zu minimieren – zum Abstandhalten, Maskentragen und Händewaschen. Zusätzlich wurde eine regelmäßige Reinigung aller Büros und Arbeitsplätze, insbesondere der häufig berührten Bereiche wie Handläufe, Aufzugsknöpfe und Türklinken, vorgenommen.
- Standard-Tools: Unter anderem wurden COVID-19-Risikobewertungen, eine Kontaktbehandlungsmatrix sowie ein standardisiertes Reisegenehmigungsverfahren entwickelt und bereitgestellt.
- „Take 5“ – Kommunikation mit allen Mitarbeitenden: Im Rahmen der Kampagne „Take 5“ hat TÜV Rheinland gezielt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen und über Themen rund um COVID-19 und die Rückkehr an den Arbeitsplatz informiert. Die Idee: Die Beschäftigten nehmen sich jeden Tag fünf Minuten Zeit, um einen praktischen Hinweis zu verinnerlichen – von allgemeiner Infektionsprävention über Tipps für das Verhalten in Besprechungsräumen oder auf Geschäftsreisen bis zum Umgang mit Besuchern und Auftragnehmern. So können alle mithelfen, sich selbst und andere zu schützen und die Ausbreitung des Coronavirus weiter einzudämmen.

**Arbeitssicherheit Konzern**

Bezogen auf gemeldete Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten\*

	2019	2020
Erfasste Mitarbeiter in Prozent	100	100
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten (Lost Time Injuries)	150	77
Gemeldete Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden	4,2	2,08
Ausfalltage	1.787**	1.277
Gesamtzahl der Arbeitsstunden im Berichtsjahr	35.415.329	37.030.417

**Arbeitssicherheit Regionen**

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

	2019	2020
Asia Pacific	0,0	0,0
Greater China	0,3	0,0
Western Europe	2,8	2,9
Central Eastern Europe	0,7	0,0
India, Middle East, Africa	1,5	0,0
North America	0,0	1,0
South America	1,8	2,3
Deutschland	8,8	3,7

\* Arbeitsunfälle sind alle Unfälle, die bei der Arbeit passieren und die ab dem ersten Tag nach dem Unfall einen oder mehrere Ausfalltage (Kalendertage) nach sich ziehen. Arbeitsunfälle beziehen sich nur auf TÜV Rheinland-Mitarbeiter und schließen Wegeunfälle aus. Arbeitsstunden wurden auf der Basis eines 7,7-Stunden-Tages und von 220 Arbeitstagen im Jahr berechnet. Ausfalltage werden ab dem ersten Tag nach dem Unfall gezählt und beziehen sich auf alle Kalendertage. Die Arbeitssicherheitsdaten beziehen sich auf alle Mitarbeiter (festangestellte Mitarbeiter, Auszubildende und Aushilfen), während bei den übrigen Daten nur festangestellte Mitarbeiter berücksichtigt werden.

\*\* Gegenüber den im CSR-Bericht 2019 ausgewiesenen Ausfalltagen kam es durch einen Arbeitsunfall zu fünf zusätzlichen Ausfalltagen im Dezember 2019.

# 4

## Umwelt

**Unser Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz: Wir arbeiten daran, den Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen kontinuierlich zu reduzieren und so unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern.**

Als weltweit agierender Konzern mit mehr als 20.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wirkt sich unser Handeln zwangsläufig auch auf die Umwelt aus. Auch wenn wir kein produzierendes Unternehmen sind, verbrauchen wir Ressourcen – durch den Betrieb unserer Büros und Testeinrichtungen, den Weg unserer Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz, die Dienstreisen zum Kunden. Da wir die negativen Umwelteinflüsse unserer Tätigkeit jedoch so gering wie

möglich halten wollen, analysieren wir die Effizienzpotenziale unserer Geschäfts- und Managementprozesse und nutzen umweltschonende Technologien, wo immer dies sinnvoll ist. Umweltschutz ist bei TÜV Rheinland Kernbestandteil der Organisation. Mit definierten Prozessen und Verantwortlichkeiten wollen wir sicherstellen, dass wir unsere Policy zu Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (kurz: QHSE für Quality, Health, Safety and Environment) im gesamten Konzern konsequent umsetzen. Die meisten Gesellschaften von TÜV Rheinland sind in Verbundzertifizierungen einbezogen, bei denen Managementsysteme bewertet werden: ISO 9001 (Qualitätsmanagement), ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement). Im Berichtsjahr haben wir einen Wechsel von OHSAS 18001 auf ISO 45001 aufgrund der internationalen Anerkennung vollzogen. Von solchen Verbundzertifizierungen grundsätzlich ausgeschlossen sind alle Aktivitäten unseres Geschäftsbereichs Systeme, da dieser selbst zertifiziert. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns konkrete Ziele für die Dimension „Umwelt“ gesetzt. Im Vergleich zum Basisjahr 2010 wollen wir bis 2020 konzernweit pro Mitarbeitendem

- die CO<sub>2</sub>-Emissionen um 25 Prozent und
- den Energieverbrauch um 20 Prozent senken.

Im Berichtsjahr haben wir beide Ziele zum wiederholten Male erreicht: Wir haben unseren Energieverbrauch im Vergleich zu 2010 um 44 Prozent gesenkt. Zudem haben wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen gegenüber 2010 um 61 Prozent reduziert – damit haben wir unsere selbst gesetzten Vorgaben übererfüllt, zum Teil sogar deutlich. Für diese Entwick-

lungen gibt es mehrere Gründe. Wesentlicher Faktor waren im Jahr 2020 die COVID-19-Pandemie und das damit verbundene mobile Arbeiten vieler unserer Mitarbeitenden. Zusätzlich verringern wir Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die weitere Einführung von Hochleistungsrechnern in geringer Stückzahl in unseren Rechenzentrumanlagen. Damit senken wir den Bedarf an Strom und Kühlung und den damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Ausstoß. Die für die Jahre 2020 bis 2021 geplante Sanierung des Bestandsrechenzentrums musste aufgrund der COVID-19-Pandemie verschoben werden. Die aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 abzuleitenden Ziele werden in Kürze finalisiert. Ob wir unsere Ziele im Bereich HSE erreichen und welche Fortschritte es gibt, erfahren die Mitglieder unseres Top-Managements in einem monatlichen Bericht.

### ENERGIEEFFIZIENTER WERDEN, RESSOURCEN SCHONEN

Über die reine Ersparnis hinaus hat sich auch die Zusammensetzung der Energieträger in vielen Ländern verbessert. So beziehen wir Elektrizität und Erdgas in →



**Keith Taylor**  
Corporate Health, Safety & Environment

»Im Jahr 2020 erzielten wir eine erhebliche Verbesserung unserer HSE-

**Indikatoren und hinsichtlich der CO<sub>2</sub>-Emissionen, hauptsächlich aufgrund der COVID-19-Pandemie. Trotzdem werden wir unsere Bemühungen mit der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 aufrechterhalten, um unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck weiter zu verringern und unsere Leistung in Bezug auf Arbeitssicherheit zu steigern.«**

#### Energieverbrauch (Deutschland)

in Megawattstunden	2019	2020
aus Erdgas*	27.917	28.510
aus Heizöl	2.789	2.016
aus Fernwärme	11.409	140
aus Strom (Liegenschaften)**	35.124	27.666

\* Der Erdgasverbrauch 2020 (2019) beinhaltet den Verbrauch von 22.474 MWh (15.700 MWh) Ökogas, bei welchem die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas durch Klimaschutzprojekte andernorts kompensiert werden.  
\*\* Der Stromverbrauch 2020 (2019) beinhaltet den Verbrauch von 19.123 MWh (26.250 MWh) Ökostrom, bei welchem die CO<sub>2</sub>-Emissionen z. T. aus der Verbrennung von fossilen Brennstoffen durch Klimaschutzprojekte andernorts kompensiert werden.  
Im Jahr 2019 wurden zusätzlich 68,6 Tonnen Holzpellets verbraucht. In 2020 wurden keine Holzpellets verbraucht.

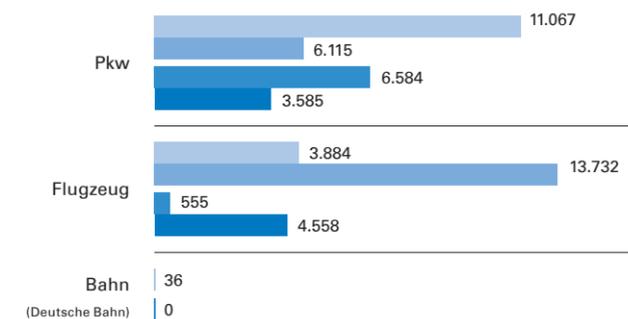
#### CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Energieverbrauch (Deutschland)

in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente	2019	2020
aus Erdgas	2.443	1.207
aus Heizöl	736	532
aus Fernwärme	3.069	37
aus Strom (Liegenschaften)	5.040	1.043

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Ökogas, Ökostrom und Holzpellets werden als CO<sub>2</sub>-neutral betrachtet.

#### CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Dienstreisen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente

■ 2019 (Deutschland) ■ 2020 (Deutschland)  
■ 2019 (international) ■ 2020 (international)



#### Fortschritte in der Zielerreichung

		2010	2017	2018	2019	2020	Delta*
CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Mitarbeiter (Konzern)**	t CO <sub>2</sub> -Äquivalente	6,4	5,0	4,0	3,9	2,5	-61 %
Energieverbrauch pro Mitarbeiter (Konzern)**	MWh	26,6	20,5	20,0	20,0	15,0	-44 %

\* Basisjahr 2010. \*\* Werte resultieren aus allen Energieträgern und Dienstreisen. Bei unseren ausländischen Gesellschaften wurden Fernwärme, Erdgas und Heizöl in der Berechnung nicht berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren zu gewährleisten.

#### Umweltbilanz TÜV Rheinland pro Mitarbeiter\*

		Deutschland			Konzern		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
CO <sub>2</sub> **	t CO <sub>2</sub> -Äquivalente	3,5	2,6	1,1	4,0	3,9	2,5
CO <sub>2</sub> ***					4,1	4,0	2,6
Energie**	MWh	24,1	20,9	16,4	20,0	20,0	15,0
Energie***					20,3	20,2	15,1
Dienstreisen	km	12.121	10.823	5.623	10.316	10.965	5.043
Papier	kg	26,6	22,8	17,4	19,4	17,1	11,8
Wasser	l	29.650	18.368	20.189	20.744	16.839	15.337

\* Vollzeitäquivalent.  
\*\* Werte resultieren aus allen Energieträgern und Dienstreisen. Bei unseren ausländischen Gesellschaften wurden Fernwärme, Erdgas und Heizöl in der Berechnung nicht berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren zu gewährleisten.  
\*\*\* Werte resultieren aus allen Energieträgern und Dienstreisen unter Berücksichtigung von Fernwärme, Erdgas und Heizöl in der Berechnung bei unseren ausländischen Gesellschaften. Dies ist seit 2017 möglich.

Deutschland überwiegend CO<sub>2</sub>-neutral. Mit dem Verbrauch von Ökogas\* sinkt der Heizölverbrauch, zugleich entfallen zusätzliche CO<sub>2</sub>-intensive Heizarten.

Zur konzernweiten Erfassung dieser und weiterer Umweltdaten nutzen wir die Softwarelösung „EtQ Sustainability Module“. Nachdem wir diese Lösung 2016 eingeführt hatten, decken wir damit zum Bilanzstichtag 86 (Vorjahr: 75) Prozent unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weltweit ab. Um unsere Umweltziele zu erreichen, wollen wir insbesondere

- effiziente Energietechnik bei der Bewirtschaftung unserer Gebäude einsetzen,
- die Anzahl der Dienstreisen durch den verstärkten Einsatz von Videokonferenzen reduzieren – auch nach der COVID-19-Pandemie,
- verbrauchsarme Geschäftsfahrzeuge gegenüber anderen Modellen bevorzugen und
- moderne Technologien für den Betrieb unserer Rechenzentren, Prüflabore und Anlagen einsetzen.

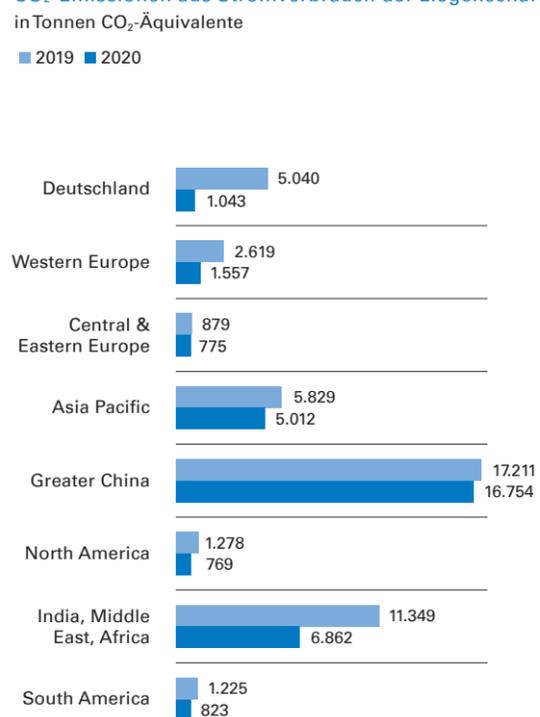
Auch an unseren internationalen Standorten haben wir Maßnahmen getroffen, um energieeffizienter zu werden und Ressourcen zu schonen. Auch im Geschäftsjahr 2020 konnten wir in Chile wieder eine mehrstellige Menge Altpapier aus unserem Bürobetrieb an die „Fundación San José para la adopción“ spenden – eine Stiftung, die Schwangere, Adoptiveltern und Kinder während der Adoption unterstützt. Sie sammelt das Altpapier für ein Recyclingunternehmen und erhält dafür Materialien wie Windeln, Toilettenpapier oder Milchflaschen. Das kommt den Waisenhäusern der Stiftung zugute und hilft gleichzeitig auch →

**CO<sub>2</sub>-Emissionen (direkt und indirekt)\*\***

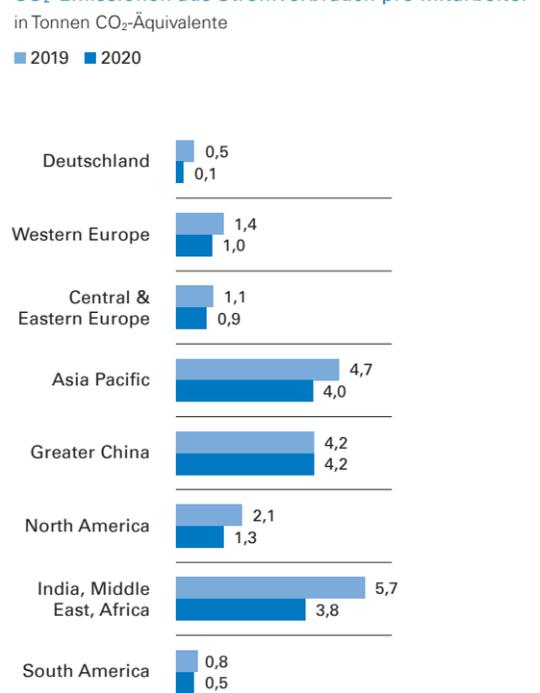
in 1.000 Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente	2019	2020
Gesamt / Konzern***	88,4	53,1
davon direkt	16,7	11,7
davon indirekt****	71,7	41,4
Deutschland	26,3	10,0
davon direkt	10,1	7,7
davon indirekt*****	16,2	2,3

\* Ökogas ist ein klimaneutrales Erdgas, dessen CO<sub>2</sub>-Emissionen andernorts kompensiert werden.  
 \*\* Im Gegensatz zu der im GRI-Index verwendeten Darstellung von Scope 1-, 2- und 3-Emissionen enthalten die hier angegebenen direkten Emissionen auch CO<sub>2</sub> aus dem Betrieb unserer Leasingfahrzeuge.  
 \*\*\* Durch die verbesserte Datenerfassung seit 2017 können nun auch CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Energieträgern wie Heizöl und Fernwärme an unseren internationalen Standorten ermittelt werden. Diese Werte wurden in 2018 erstmals berücksichtigt. Für mit den Vorjahresangaben vergleichbare Angaben ergeben sich auf Konzernebene folgende Werte: 11,2 (direkt) und 41,2 (indirekt).  
 \*\*\*\* CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Bahnverkehr wurden ausschließlich in Deutschland berücksichtigt.  
 \*\*\*\*\* Inklusive CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Bahnverkehr.

**CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Stromverbrauch der Liegenschaften**



**CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Stromverbrauch pro Mitarbeiter**



der Umwelt. Weiterhin haben wir 2020 in den Regionen Asia Pacific und India, Middle East, Africa die Nutzung der digitalen Signaturen (DiSign) verstärkt. Hierdurch konnte der Papierverbrauch gesenkt und der Arbeitsaufwand reduziert werden bei gleichzeitigem Nutzen für unsere Kunden.

**VERANTWORTUNGSVOLL UNTERWEGS ZUM KUNDEN**

Für uns als weltweit tätiges Dienstleistungsunternehmen spielen Emissionen eine wichtige Rolle, die durch den Pendelverkehr unserer Mitarbeitenden und durch Geschäftsreisen entstehen. Unser Geschäft erfordert die persönliche Präsenz von Experten und Führungskräften beim Kunden – auch wenn wir so oft wie möglich auf Telefon- und Videokonferenzen zurückgreifen. Wegen der COVID-19-Pandemie waren wir im Berichtsjahr dazu gezwungen, den persönlichen Kontakt zu unseren Kunden weitgehend einzuschränken. In vielen Fällen konnten wir unsere Dienstleistungen jedoch auch mittels Videokonferenz erbringen. Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Deutschland legten im Berichtsjahr ca. 42 (Vorjahr: 70) Millionen dienstlich veranlasste Kilometer mit Leasingfahrzeugen, Mietwagen oder privaten Fahrzeugen zurück. Davon entfielen auf unsere 2.024 (Vorjahr: 1.991) Leasingfahrzeuge hochgerechnet 38,1 (Vorjahr: 43,7) Millionen Kilometer, für die 2,3 (Vorjahr: 2,6) Millionen Liter Treibstoff verbraucht wurden. Somit ergibt sich ein Durchschnittsverbrauch von 5,95 (Vorjahr: 6,01) Liter pro 100 km, was CO<sub>2</sub>-Emissionen von 156 (Vorjahr: 158) Gramm pro Kilometer entspricht. Bei diesen Berechnungen legen wir jeweils die Annahme zugrunde, dass die Leasingfahrzeuge zu 70 Prozent für dienstliche Zwecke eingesetzt werden. Wenn sich unsere Mitarbeitenden für emissionsarme Leasingfahrzeuge entscheiden, deren CO<sub>2</sub>-Ausstoß unterhalb eines definierten Richtwerts liegt, belohnen wir diese Entscheidung weiterhin mit einem Bonus.

Die weltweiten dienstlichen Flüge unserer deutschen Mitarbeitenden summierten sich im Berichtsjahr auf 4,2 (Vorjahr: 30) Millionen Kilometer. Rechnen wir die internationalen Gesellschaften hinzu, ergibt sich ein Wert von 39 (Vorjahr: 136) Millionen Flugkilometern. Für unsere Berechnungen legen wir einen Pro-Kopf-Kerosinverbrauch von 0,05 Liter pro Flugkilometer zugrunde. Dies ergibt einen konzernweiten Kerosinverbrauch von 1,9 (Vorjahr: 6,7) Millionen Litern.

Unsere Mitarbeitenden legten im Berichtsjahr 2,7 (Vorjahr: 7,8) Millionen Kilometer mit der Deutschen Bahn zurück. Das entspricht einem Stromverbrauch von 143 (Vorjahr: 404) Megawattstunden (MWh). Wir nutzen weiterhin das

Angebot der Deutschen Bahn, diese Fahrten im Fernverkehr klimaneutral zu stellen.

**UNSER ENERGIE-, WASSER- UND MATERIAL-VERBRAUCH**

Wir nutzen Energie vorrangig zur Beheizung und Beleuchtung unserer Liegenschaften sowie für den Betrieb technischer Geräte. In Deutschland greifen wir auf Treibstoffe, Erdgas, Heizöl und Holzpellets als direkte Energieträger zurück, während wir den Verbrauch von Heizöl sukzessive zurückfahren und durch klimafreundlichere Energieträger ersetzen. Außerdem beziehen wir Fernwärme von lokalen Energieversorgern. Daneben verwenden wir Nutz- und Heizstrom als indirekte Energieträger. Dieser Stromverbrauch lag für alle betrachteten Standorte in Deutschland im Berichtsjahr hochgerechnet bei 27.666 (Vorjahr: 35.124) Megawattstunden. Auch wenn wir kein produzierendes Unternehmen sind, betrachten wir Wasser und Materialien im Kontext von ISO 14001 als relevante Umweltaspekte, über die wir folglich berichten. Der Wasserverbrauch in unseren weltweiten Liegenschaften lag im Berichtsjahr bei 312.409 (Vorjahr: 375.946) Kubikmeter. Davon entfallen hochgerechnet 176.560 (Vorjahr: 183.076) Kubikmeter auf unsere deutschen Standorte. Somit ergibt sich im Berichtsjahr – auf Basis von Vollzeitäquivalenten – konzernweit ein Verbrauch pro Mitarbeiter von 15.337 (Vorjahr: 16.839) Litern und in Deutschland ein Verbrauch pro Mitarbeiter von 20.189 (Vorjahr: 18.368) Litern. Da wir keine Rohstoffe oder Halbfertigprodukte beschaffen oder verarbeiten, erfassen wir eingesetzte Materialien nicht nach Gewicht und Volumen – mit Ausnahme von Papier. Wir bemühen uns, den Einsatz von Papier zu reduzieren, etwa durch digitale Archivierung und SharePoint-Systeme zum Austausch und zur Bearbeitung von Dateien. Konzernweit haben wir im Berichtsjahr 243 (Vorjahr: 383) Tonnen Papier beschafft. Davon entfallen 152 (Vorjahr: 228) Tonnen auf unsere deutschen Standorte, an denen wir standardmäßig Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft mit FSC-Zertifikat verwenden. Der Pro-Kopf-Verbrauch an Papier lag konzernweit bei 11,8 (Vorjahr: 17,1) Kilogramm, in Deutschland bei 17,4 (Vorjahr: 22,8) Kilogramm, jeweils berechnet auf der Basis von Vollzeitäquivalenten.

# 5

## Gesellschaft

**Was uns antreibt: Wir wollen der Gesellschaft etwas zurückgeben – durch gemeinnützige Projekte und persönliches Engagement für andere Menschen.**

Global aufgestellt – lokal verankert: Überall an den Standorten und in den Märkten, in denen wir unsere Dienstleistungen anbieten, sind wir in das regionale Umfeld und das Gemeinwesen vor Ort eingebunden. Dort rekrutieren wir qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte, dort nutzen wir die lokale Infrastruktur, und dort profitieren von einem stabilen ökonomischen und rechtlichen Rahmen. Die Standortfaktoren bilden eine wichtige Basis für unseren wirtschaftlichen Erfolg ebenso wie für künftiges Wachstum. Daraus erwächst für uns die Verantwortung, einen positiven Beitrag zur Stärkung der Regionen zu leisten – insbesondere die gesellschaftliche Entwicklung mitzugestalten und Nutzen für das Gemeinwohl zu stiften.

### WELTWEIT IM EINSATZ FÜR BILDUNG UND TECHNISCHEN FORTSCHRITT

Unser Engagement orientiert sich an verbindlichen Grundsätzen und Werten, die in unserem Leitbild verankert sind. Die Initiativen und Aktivitäten, für die wir eintreten, haben einen engen Bezug zu unserer Geschäftstätigkeit oder sind im regionalen Umfeld unserer Standorte oder Märkte angesiedelt. Auch im Jahr 2020 haben wir unser selbst gestecktes Ziel erreicht, 0,1 Prozent des EBIT\* zu spenden. Im Fokus stehen dabei Projekte und Initiativen, die Bildung, Wissenstransfer und technischen Fortschritt fördern,

Mensch und Umwelt schützen und sich zu den Prinzipien des UN Global Compact bekennen. Dabei suchen wir die Zusammenarbeit mit starken Partnern – Hilfsorganisationen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sowie staatlichen Institutionen, die ihre Kompetenz und Erfahrung in die Projekte einbringen. Unter anderem haben wir im vergangenen Jahr erneut die gemeinnützige Hilfsorganisation „Ingenieure ohne Grenzen“ unterstützt, die mit technischem Wissen die Lebensbedingungen von Menschen weltweit verbessern will.

### ANPACKEN, WO HILFE NÖTIG IST

Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von TÜV Rheinland sind in unterschiedlichen Bereichen ehrenamtlich aktiv und unterstützen unsere Programme mit freiwilligem Einsatz in ihrer Freizeit. Sie packen da an, wo Hilfe nötig ist, sie bringen ihr Know-how und ihre Erfahrung in soziale Projekte ein oder arbeiten im Klima- und Umweltschutz – eine Haltung, die wir in hohem Maße wertschätzen. Wir bestärken und motivieren die Mitarbeitenden darin, sich für gemeinnützige Projekte und gesellschaftliche Belange zu engagieren.

\* Diese Kennziffer ist nicht Bestandteil der gesonderten betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

## Weltweit engagiert – ein Ausschnitt unserer vielfältigen Projekte und Aktivitäten in 2020

Kostenlose Prüfdienstleistungen, Spendenkampagnen in der Coronakrise, praktizierter Umwelt- und Klimaschutz: Im Berichtsjahr haben wir vielfältige Projekte in verschiedenen Regionen weltweit umgesetzt, die unmittelbar den Menschen in der jeweiligen Region zugutekommen.

### China: Hilfe für Wuhan

Im Februar 2020 beteiligten sich mehr als 1.000 Mitarbeitende von TÜV Rheinland an einer Spendenaktion. Die Spendengelder in Höhe von mehr als 60.000 Euro flossen an das Zhongnan Hospital of Wuhan zur medizinischen Versorgung von COVID-19-Erkrankten.

### China: Pro-bono-Aktion

Von Prüfdienstleistungen für Schutzausrüstungen über Produkt- und Anlageninspektionen bis zu Lieferantenbewertungen und Dokumentenaudits: Mit kostenlosen Services haben wir Partnerunternehmen dabei unterstützt, zuverlässige medizinische Hilfe und sicheres technisches Equipment während des Coronaausbruchs in China bereitzustellen.

### Taiwan: Aktiv gegen Müll

In der Baisha Bay an der Nordküste Taiwans werden achtlos entsorgte Abfälle zunehmend zum Problem. Als Zeichen gegen das Littering organisierte die New-Taipeh-City-Regierung gemeinsam mit dem European Chamber of Commerce Taiwan CSR Committee und der Taipei European School eine Aufräumaktion. Unsere Mitarbeitenden vor Ort beteiligten sich tatkräftig – so wurde der Strand von 600 Kilogramm Müll befreit.

### USA: Sachspende für Menschen in Not

Gemeinsam mit dem Hersteller spendeten wir eine Fehllieferung einer Ladung Matratzen an eine Wohltätigkeitsorganisation.

### Brasilien: Erste Hilfe für Hochwasseropfer

Nach schweren Unwettern in der Region um die Metropole São Paulo stellten wir den Opfern der Überschwemmung Hilfsgüter zur Verfügung, darunter Windeln, Decken, Laken sowie nicht verderbliche Lebensmittel.

### Chile: Ausbildung trotz Corona

Für Studierende technischer Studiengänge an der gemeinnützigen DUOC UC-Hochschule in Chile fiel während des

Lockdowns der Unterricht an den „Inspektionlinien“ aus. Wir sorgten für Ersatz: Studierende konnten den praktischen Teil des Kurses in unseren unternehmenseigenen PTI-Prüfstationen absolvieren.

### Chile: Lebensmittel in der Coronakrise

Gemeinsam mit lokalen Institutionen haben wir haltbare und nicht verderbliche Lebensmittel an bedürftige Menschen gespendet, die besonders schwer von der Corona-Pandemie betroffen waren.

### Bangladesch: Schutzausrüstung gefragt

Mit einer Spende von 1.000 Schutzmasken haben wir sozial benachteiligte Menschen unterstützt.



**Dr.-Ing. Michael Fübi**  
Vorsitzender des Vorstands  
der TÜV Rheinland AG

**»2020 stand ganz im Zeichen der Coronapandemie. Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, unser Know-how für den gemeinsamen Kampf gegen das Virus einzusetzen und wo immer möglich konkrete Hilfe zu leisten. Denn für uns sind die Sicherheit und die Gesundheit der Menschen das höchste Gut.«**

**Südafrika: Clothes for Life**

Wir sind eine Kooperation mit der Non-Profit-Organisation „Clothes for Life“ eingegangen, die sich der Aufgabe verschrieben hat, gespendete Kleidung an Bedürftige zu verteilen.

**Südafrika: Engagement für junge Menschen**

Mithilfe von Stipendien haben wir 505 Jugendlichen ein Studium oder alternativ ein Development Training ermöglicht. Außerdem wurden 17 jungen Menschen Lernprogramme bei TÜV Rheinland angeboten und ihnen damit eine berufliche Perspektive eröffnet.

**Philippinen: Krisenfest per Onlinekurs**

In einem kostenlosen Onlineseminar haben wir lokalen Partnerunternehmen einen Überblick über die Leitlinien und Best Practices zum BS 11200:2014 gegeben. Das System soll die Fähigkeit zum Krisenmanagement nach unvorhergesehenen Ereignissen wie COVID-19 sicherstellen. Mithilfe der Deutsch-Philippinischen Industrie- und Handelskammer wurde der Onlinekurs auch anderen Kammermitgliedern und Delegierten aus weiteren Ländern zur Verfügung gestellt.

**Spanien: Energieeffizienz im Fokus**

Wie lassen sich Strom und Energie am Arbeitsplatz, aber auch zu Hause in den eigenen vier Wänden einsparen? Tipps dazu haben wir Mitarbeitenden in Trainings zur Verbesserung der Energieeffizienz vermittelt.

**Deutschland: Ausbildungsplätze für junge Geflüchtete**

Seit 2016 bieten wir an unseren Standorten in Köln, Nürnberg und Berlin zusätzliche Ausbildungsplätze für Geflüchtete an. Vom Fachinformatiker für Systemintegration über Mechatroniker bis zu kaufmännischen Berufen: Im Berichtsjahr haben sieben der insgesamt 16 Azubis ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden anschließend in eine Festanstellung übernommen.

**Deutschland: Schutzmasken für Corona-Hotspot**

Nach dem sprunghaften Anstieg von Corona-Infektionen im Frühjahr 2020 haben wir dem Kreis Heinsberg 9.000 Atemschutzmasken der höchsten Schutzklasse FFP3 für den intensivmedizinischen Bereich gespendet.

# 6

## Dienstleistungs- verantwortung

**Wofür wir stehen: Mit unserem breit gefächerten Dienstleistungsspektrum schaffen wir Mehrwert für unsere Kunden, für die Gesellschaft und die Umwelt.**

Der Leitlinie „Wir machen das Leben sicherer – mit Blick auf Mensch, Technik und Umwelt.“ folgt TÜV Rheinland seit fast 150 Jahren. Als technischer Begleiter von Unternehmen, Behörden und Organisationen sind wir in nahezu allen Wirtschafts- und Lebensbereichen für die Überprüfung von Qualität und Sicherheit tätig. Dabei setzen wir unsere Erfahrung und unser Know-how ein, um unsere Kunden auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu unterstützen. Ökologische und soziale Standards prägen sowohl die Art, wie wir unsere Prüfdienstleistungen durchführen, als auch die inhaltliche Ausrichtung unseres Dienstleistungsportfolios selbst. So tragen wir ganz praktisch dazu bei, Produkte und Prozesse entlang der Wertschöpfungskette nicht nur sicherer und effizienter, sondern auch fairer, umweltgerechter und damit zukunftsfest zu gestalten.

**AMBITIONIERTE ZIELE FÜR 2020**

Auch im vergangenen Jahr haben wir uns ambitionierte Ziele gesteckt, um das Nachhaltigkeitspotenzial in unserem Kerngeschäft weiter auszubauen. Im Fokus stand zum einen der Stakeholder-Dialog: Durch den regelmäßigen Austausch wollen wir alle relevanten internen und externen Interessengruppen in unsere Entscheidungen und Aktivitäten einbeziehen. Einen weiteren Schwerpunkt bildete zum

anderen die Risikoermittlung unserer Dienstleistungen. Um mögliche Markenrisiken zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken, wollen wir künftig das Tool „Brand Risk Evaluator“ (siehe Abschnitt „Schutz der Reputation unserer Marke“ auf dieser Seite) flächendeckend bei 100 Prozent unserer neuen Services einsetzen. Aus unserer Sicht ist dieser Ansatz geeignet, wesentliche Markenrisiken zu erkennen und ihnen frühzeitig entgegenzuwirken.

**INTENSIVER AUSTAUSCH MIT STAKEHOLDERN**

Wie ist der Status bei der Umsetzung dieser Ziele? Im Zuge der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse haben wir bereits 2019 eine Befragung aller als relevant bewerteten Stakeholder durchgeführt. Die Umfrageergebnisse wurden im vergangenen Jahr detailliert ausgewertet, gewichtet und daraus wurden die wesentlichen Themen für die neue Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet. Darüber hinaus haben wir gezielt den Meinungsaustausch mit einzelnen Stakeholdergruppen gesucht, etwa im Rahmen einer breit angelegten, internationalen Kundenzufriedenheitsanalyse. Während der „Aktionstage Nachhaltigkeit“ in der Woche vom 21. bis zum 25. September 2020 haben wir zudem unseren Mitarbeitenden regionenübergreifend ermöglicht, Rückmeldungen über die neue, ab 2021 gültige Nachhaltigkeitsstrategie von TÜV Rheinland zu geben.

**SCHUTZ DER REPUTATION UNSERER MARKE**

Mehr als 2.000 Dienstleistungen bietet TÜV Rheinland heute an, darunter allein 400 Dienstleistungen, für die wir Prüfzeichen vergeben. Um sicherzustellen, dass die vielfältigen Services unseren hohen Qualitätsanforderungen entsprechen und zugleich die Erwartungen unserer Stakeholder erfüllen, setzen wir seit 2016 den „Brand Risk Evaluator“ (BRE) ein. Mithilfe des eigens von uns entwickelten IT-Tools überprüfen wir, inwiefern eine Dienstleistung die Reputation unserer Marke beschädigen könnte – sei es, dass sie unseren Werten widerspricht, zu Fehlinterpretationen bei Verbraucherinnen und Verbrauchern oder zu unerwünschten Nachfrageimpulsen bei kritisch zu bewertenden Kunden führen könnte. Registrieren wir bei der IT-gestützten Schwachstellenanalyse potenzielle Risiken oder Konflikte, so passen wir die entsprechende Dienstleistung bzw. ihren Kontext an oder rücken im Zweifelsfall ganz davon ab. Im Berichtsjahr wurde der Roll-out zur systematischen Überprüfung des gesamten Dienstleistungsportfolios in allen Business Streams fortgeführt, um den geplanten flächendeckenden Einsatz des Brand Risk Evaluator zu realisieren. Unter anderem haben wir im

Geschäftsbereich Systeme ein Pilotprojekt durchgeführt, um systematische Risikoscreenings von Dienstleistungen in die Geschäftsbereiche zu überführen.

#### NULL-TOLERANZ BEI PRÜFZEICHENMISSBRAUCH

Eine starke Marke hat nach unserem Verständnis ihre Basis in gut und verantwortungsvoll erbrachten Dienstleistungen und hilft unseren Kunden, Vertrauen zu erzeugen und so erfolgreicher zu sein. Dies führt nach unserem Verständnis zu einer Stärkung der Marke und damit zu hoher Produkt- und Prozesssicherheit und somit zu verlässlichem Verbraucherschutz. Auch im vergangenen Jahr ist TÜV Rheinland konsequent gegen den Missbrauch seines Prüfzeichens und die Verletzung von Markenrechten vorgegangen. Im Rahmen der 2019 gegründeten TÜV Rheinland Intellectual Property GmbH verfolgen Experten aus den Bereichen Recht, Marketing und Kommunikation eine unternehmensweit einheitliche Strategie zum globalen Markenschutz. Dazu haben wir klare Vorgaben zur Positionierung, Architektur und Kommunikation der Marke TÜV Rheinland sowie strikte Kontrollmaßnahmen festgelegt. 2020 wurde das Monitoring von Onlinemarktplätzen mit Blick auf Markenrechtsverletzungen forciert und die Kooperation mit internationalen Polizeibehörden weiter ausgebaut. Insbesondere der Zoll unterstützt uns beim Kampf gegen die Einfuhr von Produkten, die gefälschte TÜV Rheinland-Marken aufweisen. Basis dafür ist der sogenannte Grenzbeschlagantrag, den wir 2010 bei den europäischen Zollbehörden gestellt haben und der alle Importe über die EU-Außengrenzen betrifft. Zur Durchsetzung unserer Markenansprüche scheuen wir – sowohl in Deutschland als auch international – auch vor behördlichen und gerichtlichen Auseinandersetzungen nicht zurück.

#### RISIKEN MINIMIEREN – CHANCEN NUTZEN

Ebenso wichtig wie die Eingrenzung von Risiken ist die systematische Analyse von Chancen. Die 2017 gegründete „Sustainability Services Task Force“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, Dienstleistungen mit besonders nachhaltiger Wirkung systematisch zu erfassen und auszubauen. Dazu wurden zunächst eine Governance-Struktur sowie eine Datenbank zur Erfassung und Kategorisierung vorhandener Nachhaltigkeitsdienstleistungen etabliert. Im Berichtsjahr lag der Fokus auf der nachhaltigen Gestaltung einzelner Industriesegmente. Hervorzuheben ist vor allem die Initiative für eine nachhaltige Batterie-Wertschöpfungskette. Eine CO<sub>2</sub>-arme Produktion und Logistik, faire Arbeitsbedingungen und eine hohe Recyclingquote entlang der Value

Chain: Business Stream übergreifend arbeiten wir daran mit, den Lebenszyklus von Batterien nachhaltiger und im Sinne der Kreislaufwirtschaft zu gestalten. Die Initiative wird schrittweise weltweit in verschiedenen Regionen ausgerollt. Der Startschuss für Pilotprojekte fiel 2020 in Deutschland, Ungarn, China, Japan und in Korea.

#### UNSER BEITRAG ZU DEN UN-NACHHALTIGKEITS-ZIELEN

Den Handlungsrahmen für unsere Geschäftstätigkeit bilden die Prinzipien des UN Global Compact sowie die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, kurz SDGs, siehe Grafik Seite 34). Mit ihren Dienstleistungsangeboten haben die Business Streams auch im Berichtsjahr in den Regionen und an den Standorten weltweit an der Erreichung der SDGs mitgewirkt. Dabei hat nichts das Jahr 2020 so tiefgreifend und einschneidend geprägt wie die Corona-Pandemie. Nach dem erstmaligen Auftreten des Virus in der chinesischen Metropole Wuhan breitete es sich mit großer Geschwindigkeit rund um den Globus aus. Neben den gesundheitlichen Aspekten sind auch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen, die das Virus verursacht, weltweit gravierend. TÜV Rheinland hat Labor- und Prüfkapazitäten und technisches Know-how bei Zertifizierungen und Tests im Berichtsjahr ausgeschöpft und Kapazitäten in den Dienst der Pandemiebekämpfung gestellt. Wir haben uns an staatlichen und betrieblichen Unterstützungsprojekten beteiligt und unseren Kunden zur Seite gestanden, um die Ausbreitung von COVID-19 einzudämmen, die Krise zu bewältigen und das Business nachhaltig und sicher aufzustellen. Primär haben wir unsere Prüfdienstleistungen im Berichtsjahr auf die Entwicklungsziele Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8) sowie Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9) fokussiert.

#### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL 3 „GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN“:

TÜV Rheinland engagiert sich mit seinen Dienstleistungen für eine hochwertige medizinische Versorgung, zuverlässige Schutzmaßnahmen und den betrieblichen Gesundheitsschutz.

Der Bedarf an Masken ist im Zuge der COVID-19-Prävention sprunghaft angestiegen – im medizinischen ebenso wie im privaten Bereich. Um das Infektionsgeschehen zu

bremsen, haben wir weltweit Testing Services für Masken nach nationalen und internationalen Standards eingeführt – unter anderem die Prüfung und Zertifizierung von Gesichtsmasken gemäß der europäischen Norm EN 14683, der US-amerikanischen Norm ASTM F2100 sowie der indischen Norm IS 16289 für chirurgische Masken. Hier haben wir zügig in den Aufbau eigener Laborkapazitäten investiert.

Der Business Stream Products entwickelte während der Epidemie die branchenweit erste Aerosolfilter-Schutzleistungsnorm 2PFG CH0005:2020-02. Die Anwendung der Norm führt zu einer deutlich verbesserten Luftqualität in Fahrzeuginnenräumen. Als erstes Unternehmen wurde Chinas führende Automobilmarke am 25. Februar 2020 von TÜV Rheinland für ihren innovativen Aerosolfilterschutz nach der Norm zertifiziert.

Der Business Stream Academy & Life Care setzte sich dafür ein, in Industriebetrieben auch in der Coronakrise den betrieblichen Gesundheitsschutz sicherzustellen. Gemeinsam mit der Dalian ZhongDe Technical School konzipierte der Geschäftsbereich einen Entwurf für „Richtlinien zur Umsetzung von Präventionsmaßnahmen für Virusinfektionen in Produktionsbetrieben“.

#### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL 8 „MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM“ UND SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL 9 „INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR“:

TÜV Rheinland unterstützt seine Kunden dabei, ihre Geschäftstätigkeit trotz erheblicher Einschränkungen und herausfordernder Rahmenbedingungen aufrechtzuerhalten und ihr Geschäftsmodell somit resilienter zu gestalten.

Im Juni 2020 haben wir das „Back to Business“-Programm gestartet. Es zielt darauf ab, ein sicheres und gesundheitlich unbedenkliches Arbeitsumfeld für unsere Kunden in der „neuen Normalität“ zu gewährleisten und nachhaltige Lösungen zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie zu entwickeln. Mithilfe umfassender unabhängiger Analysen und Bewertungen können Organisationen adäquate, rechtskonforme Gesundheits-, Sicherheits- und Hygienemaßnahmen ergreifen, um ihre Tätigkeit wieder aufzunehmen. Mit Unterstützung der DEHOGA Nordrhein wurde beispielsweise ein spezielles Zertifizierungsprogramm für das Hotel- und Gaststättengewerbe entwickelt, das besonders schwere Einschnitte durch die COVID-19-Pandemie zu verkraften hatte. Dabei werden Betriebe von externen



**Ganga Charan Sharma**  
Vice President –  
Supply Chain Audits & Customized  
Services India, Middle East & Africa

»Mit unserem 'Back-to-Business'-Programm helfen wir Unternehmen dabei, ihr Business aufrechtzuerhalten oder wieder aufnehmen zu können und dabei die Sicherheit von Mitarbeitenden und Kunden in diesen unsicheren Zeiten zu gewährleisten. So versuchen wir der Gesellschaft ein Stück Normalität zurückzugeben.«

Sachverständigen auf die Einhaltung von Standards zur Hygiene und zum Infektionsschutz kontrolliert. Der Prüfung liegt ein umfangreicher Kriterienkatalog zugrunde, der fachspezifische Leitlinien der EU-Kommission und der Weltgesundheitsorganisation WHO berücksichtigt. Hotels und Gaststätten erhalten ein offizielles TÜV Rheinland-Zertifikat und können so ihren Gästen gegenüber belegen, dass umfassende Hygiene- und Infektionsschutzmaßnahmen ergriffen worden sind und jährlichen Überwachungsaudits unterzogen werden.

Im Rahmen des vom türkischen Ministerium für Kultur und Tourismus initiierten „Safe Tourism Certification“-Programms wurde TÜV Rheinland als autorisierte Zertifizierungsstelle zugelassen. Danach können unsere Auditorinnen und Auditoren Betriebe des Hotel- und Gastronomiegewerbes regelmäßig daraufhin überprüfen, ob sie sich an die Gesundheits- und Hygieneregeln halten, die in Übereinstimmung mit internationalen Standards festgelegt wurden. Das Programm hat dazu beigetragen, das Infektionsrisiko zu senken und die Gesundheit ausländischer Gäste sowie türkischer Staatsbürger, die die Türkei besuchen, zu schützen.

Auch TÜV Rheinland selbst hat sein Geschäftsmodell coronabedingt anpassen müssen. Über Monate hinweg waren in vielen Regionen der Welt persönliche Audits bei Kunden vor Ort nur eingeschränkt oder gar nicht möglich. Um Zertifizierungen trotz der Einschränkungen aufrechtzuerhalten, haben wir zügig Prozesse und Strukturen aufgesetzt, um digitale Auditverfahren – Remote Audits – anzubieten. Beispiel virtuelle Sozialaudits: Die Sozialaudits werden auf

der Basis des Sedex Virtual Assessment in verschiedenen Ländern und Branchen durchgeführt. TÜV Rheinland hat als eines der wenigen Unternehmen die Zulassung der Sedex Company erhalten, solche Remote Audits durchzuführen. Die Prüfkriterien sind an den SMETA-Katalog angelehnt, der soziale Standards in puncto Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Hygiene sowie Umweltmanagement definiert.

### Die 17 UN Sustainable Development Goals (SDGs)



# Finanzbericht

- 36 TÜV Rheinland auf einen Blick
- 38 Grundlagen des Konzerns
- 40 Wirtschaft
  - 40 Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen
  - 42 Marktspezifische Entwicklung
- 44 Unternehmenssteuerung
- 46 Ertragslage
- 50 Mitarbeiter
- 51 Prognose

Konzern-Bilanz	Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung	Konzern-Kapitalflussrechnung
55	56	57

# TÜV Rheinland auf einen Blick

## KONZERNUMSATZ

- Unter den Rahmenbedingungen der globalen Corona-Pandemie verringerte sich der Konzernumsatz (inkl. Bestandsveränderungen) des TÜV Rheinland AG Konzerns (nachfolgend „TÜV Rheinland“ genannt) im Geschäftsjahr 2020 um 6,3 % auf Mio. € 1.953,2. Auf vergleichbarer Basis – also ohne Währungskurseffekte – lag der Umsatz bei insgesamt Mio. € 1.982,9.
- Der Rückgang des Gesamtumsatzes um Mio. € 131,9 gegenüber dem Vorjahr war sowohl auf das Inlands- als auch auf das Auslandsgeschäft zurückzuführen. Das

Inlandsgeschäft verzeichnet einen Umsatzrückgang von 6,9 %. Vom Gesamtumsatz entfielen Mio. € 916,8 auf die internationalen Regionen. Dies entsprach einem Umsatzanteil von insgesamt 46,9 % (Vorjahr: 46,6 %). Die Region Greater China konnte trotz der schwierigen weltwirtschaftlichen Lage ein leichtes Wachstum von 0,4 % vorweisen. Der Umsatzrückgang gegenüber dem Vorjahr betrug in Europa (ohne Deutschland) 1,1 %, in Asien Pazifik 3,4 % und India Middle East/Africa (IMEA) 9,8 %. Die Regionen Nord- und Südamerika waren mit einem Umsatzrückgang von 25,8 % am stärksten betroffen.

Konzernumsatz in Mio. €



■ Umsätze bei konstanten Wechselkursen ■ Konzernumsatz

## BETRIEBSERGEBNIS (EBIT)

- Das Betriebsergebnis (EBIT) belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf Mio. € -23,6 und lag damit deutlich unter dem Vorjahreswert von Mio. € 135,6.
- Nach Bereinigung von Sondereinflüssen von insgesamt Mio. € 157,1 betrug das EBIT Mio. € 133,6. Zu den Sondereinflüssen zählten im Wesentlichen die erwartete wirtschaftliche Belastung aus einem laufenden Gerichtsverfahren von Mio. € 90,3, Personal- und Restrukturierungsmaßnahmen von Mio. € 56,0, Effekte aus vergangenen Kaufpreisallokationen (PPA) von Mio. € 8,0 sowie Abwertungen von als zur Veräußerung gehalten eingestuft Vermögenswerten von Mio. € 2,8.
- Die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 3,1 auf Mio. € 142,2.
- Im Geschäftsjahr 2020 wurden Investitionen in immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen von insgesamt

Mio. € 68,8 getätigt, damit lag das Investitionsvolumen etwa auf dem Vorjahresniveau von Mio. € 70,0.

- Die EBIT-Rendite belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf -1,2 % und verringerte sich damit um 7,7 %-Punkte gegenüber dem Vorjahr. Unter der Berücksichtigung der Sondereinflüsse ergab sich eine bereinigte EBIT-Rendite von 6,8 % und war damit nur leicht unter dem Vorjahreswert von 7,2 %.

EBIT in Mio. €



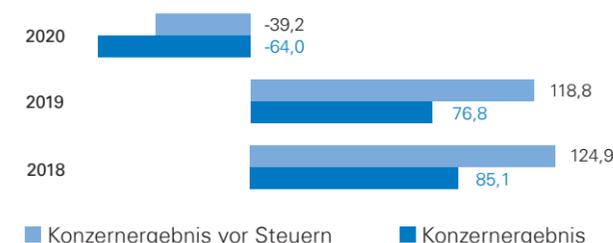
■ bereinigtes EBIT ■ EBIT

## KONZERNERGEBNIS

- TÜV Rheinland erzielte für das Geschäftsjahr 2020 ein negatives Konzernergebnis von insgesamt Mio. € 64,0 und lag damit um Mio. € 140,8 unter dem Vorjahreswert. Ein um Mio. € 159,2 unter dem Vorjahr liegendes Betriebsergebnis (EBIT) war hauptsächlich für die signifikante Verringerung des Konzernergebnisses.
- Das negative Finanzergebnis verbesserte sich gegenüber dem Vorjahr um 6,8 % und belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf Mio. € -15,6.
- Infolge des negativen Ergebnisses vor Steuern reduzierte sich die Ertragsteuerbelastung von Mio. € 42,1 im Vorjahr auf Mio. € 24,7. Die verhältnismäßig hohe Steuerbelastung trotz eines negativen Ergebnisses vor Steuern war im Wesentlichen durch voraussichtlich nicht nutzbare Verlustvorträge begründet.

- Das zugerechnete Konzernergebnis auf nicht beherrschende Anteile belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf insgesamt Mio. € 8,8 (Vorjahr: Mio. € 11,5).

Konzernergebnis in Mio. €



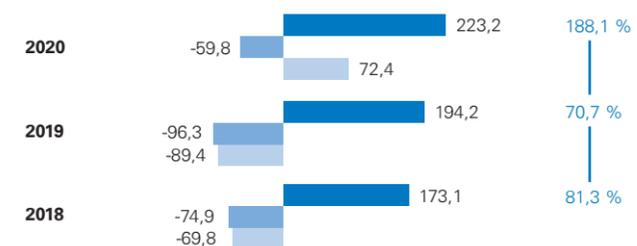
■ Konzernergebnis vor Steuern ■ Konzernergebnis

## CASHFLOW

- Der positive Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit betrug im Geschäftsjahr 2020 Mio. € 223,2 (Vorjahr: Mio. € 194,2) und verbesserte sich um 14,9 %.
- Dem negativen Konzernergebnis von Mio. € 64,0 standen nicht zahlungswirksame Abschreibungen von Mio. € 145,0 (Vorjahr: Mio. € 139,1) gegenüber. Die Reduzierung des Net Working Capital von 7,1 % im Vorjahr auf 4,2 % in 2020 beeinflusste den Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit positiv.
- Das Verhältnis zwischen dem Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit und dem operativen Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) erhöhte sich von 70,7 % auf 188,1 %. Im Gegensatz zum Vorjahr konnte TÜV Rheinland im Berichtsjahr 2020 sein EBITDA vollständig in Liquidität umwandeln.
- Der negative Cashflow aus Investitionstätigkeit verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 36,5. Im Gegensatz zum Geschäftsjahr 2019 gab es im aktuellen Berichtsjahr 2020 keine wesentlichen Auszahlungen für Unternehmensakquisitionen.

- Der Cashflow aus Finanzierungstätigkeit war im Geschäftsjahr 2020 positiv und betrug Mio. € 72,4 (Vorjahr: Mio. € -89,4). Der positive Cashflow aus Finanzierungstätigkeit resultierte im Wesentlichen aus der erfolgreichen Emission von grünen Schuldscheindarlehen von insgesamt Mio. € 200,0.

Cashflow in Mio. €



■ Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit  
 ■ Cashflow aus Investitionstätigkeit  
 ■ Cashflow aus Finanzierungstätigkeit

## Grundlagen des Konzerns

TÜV Rheinland steht als unabhängiges Prüfunternehmen seit knapp 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 der Basis anerkannter Standards sowie nationaler und internationaler rechtlicher Vorgaben. Hinzu kommen Leistungen rund um Informationssicherheit, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit sowie Ausbildung und berufliche Qualifikation.

Mit neuen Ideen, Fachwissen und einem weltumspannenden Netzwerk trägt TÜV Rheinland so dazu bei, Produkte, Dienstleistungen, Systeme und Personen sicherer und wettbewerbsfähiger zu machen.

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. Die Arbeit von 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 & Material Testing, Infrastructure & Project Supervision, Energy & Environment sowie 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 verantwortet das Kfz-Prüfgeschäft mit seinem Prüfstellennetzwerk in Deutschland, Spanien, Frankreich, Lettland und Chile, die theoretische und praktische Fahrerlaubnisprüfung, Autoservices und Gutachten mit seinem umfassenden Dienstleistungsportfolio im Bereich Aftersales, die Prüfung der Zulassungsfähigkeit

(Homologation) und das Testen von Fahrzeugkomponenten und Fahrzeugen, untermauert durch ein globales Netzwerk von Laboren, sowie den Bereich Rail, der Versuchsdurchführung/-begleitung, Begutachtung und Zertifizierung umfasst. Der Geschäftsbereich beschäftigt sich zudem mit der Entwicklung neuer Dienstleistungen für die Sicherheit der vernetzten Mobilität der Zukunft.

### PRODUCTS

Der Geschäftsbereich führt unter anderem Prüfungen der Sicherheit, Funktionalität, Gebrauchstauglichkeit und Ergonomie 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 Artikel des täglichen Bedarfs wie Unterhaltungselektronik, Glas, Möbel, Textilien, Spielzeug, Freizeitartikel oder Haushaltsgeräte. Hinzu kommen weitere Prüfungen wie Tests der elektromagnetischen Verträglichkeit (EMV) von elektrischen und elektronischen Produkten, Prüfung von Maschinen und Medizinprodukten sowie die Prüfung von Solarmodulen, Batterien und Brennstoffzellen.

### ACADEMY & LIFE CARE

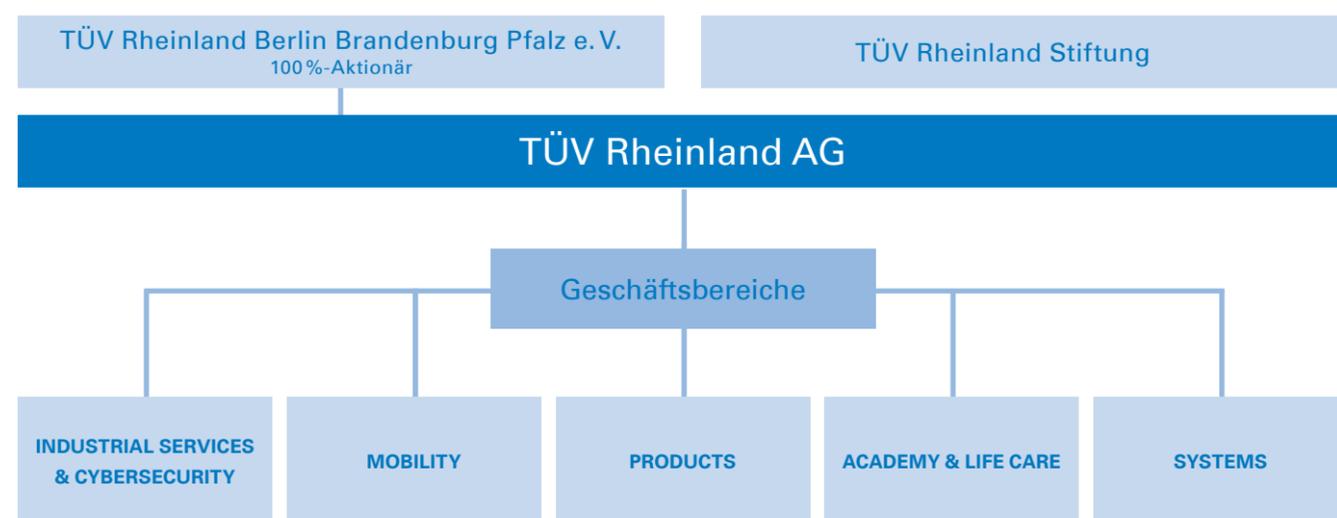
Der Geschäftsbereich bündelt die Kompetenzen und Leistungen von TÜV Rheinland rund um den Menschen an seinem Arbeitsplatz und in seinem beruflichen Umfeld.

Darin eingeschlossen sind Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit, Personal- und Organisationsentwicklung, Weiterbildungen und Seminare, Personenzertifizierungen und Arbeitsmarktdienstleistungen.

Des Weiteren bieten Spezialisten technisch orientierte und unabhängige Beratung und Projektmanagement an. Diese beziehen sich auf Fokusthemen wie moderne Infrastruktur, z. B. in der Telekommunikation, und deren Digitalisierung. Zusätzlich wird die digitale Transformation von Unternehmen und Behörden unterstützt.

### 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. Im Rahmen von Regierungsprogrammen bietet TÜV Rheinland als unabhängige Stelle Konformitätsbewertungen an. Damit wird gewährleistet, dass importierte Waren sowie die zugehörige Dokumentation den nationalen Vorschriften und vertraglich festgelegten Anforderungen entsprechen.



# Wirtschaft

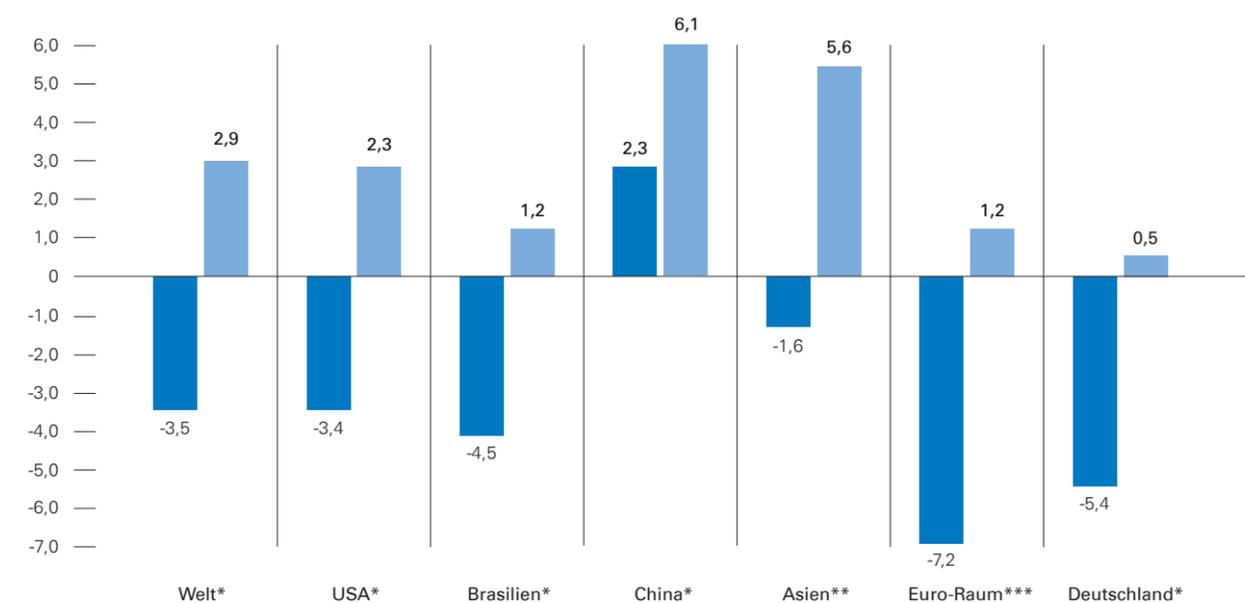
## GESAMTWIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Weltwirtschaft war im Berichtsjahr als Folge des Coronavirus und der zu seiner Eindämmung beschlossenen Maßnahmen stark unter Druck geraten. Die Corona-Pandemie führte zu einer der schwersten Rezessionen der Nachkriegszeit und verursachte im Berichtsjahr 2020 einen Konjunkturrückgang von insgesamt 3,5 %. Im ersten Halbjahr sank die weltwirtschaftliche Aktivität (Bruttoinlandsprodukt) drastisch um rund 10,0 %. Trotz einer schnellen Erholung im Sommer zeigte der Anstieg der Infektionszahlen im Herbst, wie fragil die Situation bleibt. In verschiedenen Bereichen ist eine Normalisierung der wirtschaftlichen Lage noch immer nicht absehbar. Angesichts der erneuten pandemiebedingten Einschränkungen wird die Erholung in vielen Ländern weltweit derzeit gebremst. Während das Bruttoinlandsprodukt in Europa im vierten Quartal erneut zurückging, stieg es zumeist in der übrigen Welt weiter. In China ist die konjunkturelle Dynamik aktuell sogar recht hoch. Anders als im Frühjahr sind bislang keine gravierenden negativen Auswirkungen der Pandemie auf die Produktion im verarbeitenden Gewerbe, den internationalen Warenhandel und die Rohstoffpreise erkennbar. Am größten ist die Lücke im Vergleich zum Vorkrisenniveau noch in Indien und im Vereinigten Königreich, wo der Wirtschaftseinbruch im Frühjahr besonders stark war, sowie in einigen Ländern, in denen der Auslandstourismus eine besonders

große Rolle spielt, zum Beispiel in Spanien, Thailand und auf den Philippinen. Die Spuren der Coronakrise sind auf dem Arbeitsmarkt deutlich sichtbar, wobei die Arbeitslosigkeit in vielen Ländern verzerrt dargestellt ist, da vielfach großzügige Hilfsprogramme aufgesetzt wurden. Die Inflation in den fortgeschrittenen Volkswirtschaften stabilisierte sich gegen Ende 2020 auf niedrigem Niveau. Maßgeblich für den wieder etwas stärkeren Preisauftrieb ist der Anstieg der Ölpreise. Die Geldpolitik ist weiter stark expansiv ausgerichtet. Die Notenbanken in den fortgeschrittenen Volkswirtschaften haben ihre im Frühjahr als Reaktion auf die Coronakrise eingeführten expansiven Maßnahmen zumeist nochmals ausgeweitet oder die Erwartungen für den Zeitpunkt einer Straffung nach hinten verschoben. In dem Bemühen, die wirtschaftlichen Folgen der zur Bekämpfung der Pandemie ergriffenen Maßnahmen zu mildern, haben zahlreiche Regierungen Mehrausgaben, Steuerstundungen und Kreditprogramme beschlossen, die zusammen mit konjunkturbedingten Einnahmeausfällen in diesem Jahr zu Fehlbeträgen im Staatshaushalt führten, die zum Teil eine Größenordnung von 10,0 % in Relation zum Bruttoinlandsprodukt deutlich überstiegen.

Nachfolgend wird das Wirtschaftswachstum in den wichtigen Märkten von TÜV Rheinland in % dargestellt:

## Entwicklung der Weltwirtschaft 2020 und 2019 (in %)



■ 2019 ■ 2020 \* Quelle: IMF World Economic Outlook, Update Januar 2021 \*\* Quelle: IfW Kiel, Weltwirtschaft im Winter 2020 \*\*\* Quelle: IMF World Economic Outlook, Update January 2021; Gruppe der EU-Staaten, die den Euro als offizielle Währung besitzen

## USA

Die Konjunktur der US-Volkswirtschaft verzeichnete einen Einbruch von 3,4 % in 2020. Dabei war der Rückgang im ersten Halbjahr fast dreimal höher als der Tiefststand während der globalen Finanzkrise 2007/2008, was das Ausmaß der Rezession unterstreicht. Obwohl der tatsächliche Rückgang im gesamten Jahr geringer war als ursprünglich prognostiziert, lag er doch mehr als ein Prozentpunkt über dem des Krisenjahres 2009. Erhebliche steuerliche Unterstützung des Haushaltseinkommens, die weit über vergleichbare Maßnahmen während der globalen Finanzkrise hinausging, trug zu einer robusten vorläufigen Erholung im dritten Quartal bei. Diese wurde anschließend jedoch durch ein Wiederaufleben der Pandemie unterbrochen. Die Arbeitslosenquote lag im November zwar schon deutlich unter dem Niveau des Frühjahrs während der ersten Infektionswelle, jedoch immer noch mehr als drei Prozentpunkte über dem Vorjahr. Gleichzeitig stabilisierte sich die Inflationsrate nach dem Tiefststand im Frühjahr und lag zum Jahresende bei circa 1,5 %.

## China

In China, wo sich der Virus zuerst verbreitete, kam es bereits zu Beginn des Berichtsjahres zu einem starken Rückgang des Bruttoinlandsprodukts, ehe sich die Wirtschaft im 2. und 3. Quartal deutlich erholte. Die chinesische Volkswirtschaft verzeichnete 2020 ein Wirtschaftswachstum von 2,3 % (Vorjahr: 6,1 %) und gehört weltweit zu den wenigen Ländern, die 2020 ein Wachstum aufweisen konnten. Nachdem die chinesische Regierung sehr strikte Maßnahmen zur Eindämmung traf, kam es im 1. Quartal 2020 zu einem starken Einbruch des Bruttoinlandsprodukts. Vor dem Hintergrund niedriger Infektionszahlen und gelockerter Pandemiemaßnahmen konnte die chinesische Wirtschaft im 2. und 3. Quartal einen starken Aufschwung verzeichnen, und damit hat China das Vorkrisenniveau des Bruttoinlandsprodukts bereits um 3,2 % überschritten. Indikatoren wie die Industrieproduktion oder der Einzelhandel zeigen ebenfalls eine starke Erholung an. Gleiches galt für den chinesischen Außenhandel. So stiegen im August die chinesischen Exporte um 9,5 % im Vergleich zum Vorjahresmonat. Im Februar 2020 lagen sie hingegen um 17,2 % unter dem Vorjahresniveau. Während die Verbraucherpreisinflationsraten zwischen November 2019 und Februar 2020 noch bei Werten von 4 % bis 5 % lagen, schwächte sich die Inflationsdynamik ab März 2020 ab. Am Ende des Geschäftsjahres lag die Inflationsrate bei 0,3 %. Zur Stabilisierung der Wirtschaft kündigte die chinesische Regierung diskretionäre fiskalpolitische Maßnahmen an, wie Erleichterungen bei Sozialbeitrags- und Steuerzahlungen, Erweiterungen der staatlichen Arbeitslosenhilfe sowie staatliche Investitionen im Gesundheitswesen.

Außerdem wurde mit geldpolitischen Maßnahmen die Liquidität im Bankensektor erhöht, das Zinsniveau gesenkt und die Kreditvergabe an Unternehmen gefördert.

## Brasilien

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie trafen die brasilianische Wirtschaft, während diese sich noch von der Rezession von 2014 bis 2016 erholte. Brasilien verzeichnete einen Wirtschaftsrückgang von 4,5 % im Berichtsjahr. Die Regierung setzte in 2020 ein umfangreiches, zeitnahes und zeitgebundenes Steuerpaket zur Sozialhilfe auf, um die am stärksten gefährdeten Menschen zu schützen. Die Kosten für dieses Paket werden auf 10,4 % des Bruttoinlandsprodukts geschätzt. Die Arbeitslosenquote erreichte im Juni 2020 mit 13,3 % den höchsten Stand seit drei Jahren. Aufgrund der umfangreichen sozialen Reaktion der Regierung auf die Unterstützung des privaten Konsums erholten sich die Industrie- und Handelssektoren teilweise, während die Erholung innerhalb des Dienstleistungssektors heterogen blieb.

## Euroraum

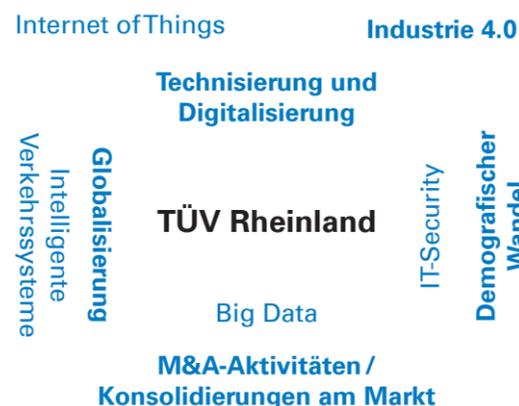
Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen ließen den Euroraum im ersten Halbjahr 2020 in eine tiefe Rezession stürzen und brachten die Aktivitäten in Teilen der Wirtschaft im Frühjahr zeitweise nahezu vollständig zum Erliegen. Mit rückläufigen Infektionszahlen und den schrittweisen Lockerungen der Maßnahmen setzte im Sommer eine wirtschaftliche Erholung ein, die jedoch durch die zweite Infektionswelle wieder unterbrochen wurde. Insgesamt brach das Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2020 um 7,2 % (Vorjahr: +1,2 %) ein. Der Rückgang der Wirtschaftsleistung verlief deutlich schneller als während der Finanzkrise 2007/2008 und betraf die Industrie ebenso wie den Dienstleistungsbereich. Die wirtschaftliche Entwicklung fiel in den Mitgliedstaaten recht heterogen aus. Am stärksten betroffen war Spanien, gefolgt von Frankreich und Italien. Die Arbeitslosigkeit stieg seit Beginn der Coronakrise zwar kontinuierlich an, war jedoch im Vergleich, gemessen am Einbruch des Bruttoinlandsprodukts, moderat. Angesichts des wirtschaftlichen Einbruchs und des Rückgangs der Verbraucherpreis-inflation beschloss die Europäische Zentralbank weitreichende Maßnahmen zur Sicherstellung der Preisstabilität und zur Stabilisierung der Finanzmärkte sowie zur Unterstützung der wirtschaftlichen Erholung im Euroraum und setzte diese um. Hauptbestandteil der monetären Stabilisierungspolitik war das Pandemie-Notfallankaufprogramm, das im Juni 2020 auf einen Gesamtumfang von Mrd. € 1.350 ausgedehnt wurde.

## Deutschland

Die Corona-Pandemie führte in Deutschland zum stärksten Einbruch der Wirtschaftsleistung in einem Quartal seit Beginn der vierteljährlichen volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen im Jahr 1970. Aufgrund der kräftigen Erholung über den Sommer ging das Bruttoinlandsprodukt 2020 um 5,4 % zurück, ungefähr so stark wie im Jahr 2009 während der globalen Finanzkrise. Die Politik handelte in der Krise rasch und entschlossen. So wurden umfangreiche geld- und fiskalpolitische Maßnahmen ergriffen, die die Wirtschaft in der Krise stützten. Zudem trugen automatische Stabilisatoren wie das Steuersystem, das Arbeitslosengeld und das Kurzarbeitergeld in erheblichem Maß zur Stützung bei. Im Juni 2020 legte die Bundesregierung ein Konjunkturpaket auf, das die Wirtschaftsleistung erhöhen sollte. Die Arbeitslosenquote verzeichnete 2020 einen moderaten Anstieg auf 5,9 % (Vorjahr: 5,0 %), der aufgrund der staatlichen Hilfsmaßnahmen eingedämmt werden konnte.

## 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 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 autonom, erlauben Ferndiagnosen und besitzen viele Sicherheits- und Komfortsysteme. Die dafür notwendige Kommunikationsinfrastruktur zu beherrschen und sicher zu gestalten, bei gleichzeitiger Gewährleistung der Verkehrssicherheit, ist zentrale Herausforderung des Mobilitätsmarktes 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 übernommen, 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 im Rahmen der 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 physikalische und die Onlinewelt miteinander. Dadurch entstehen weitreichende neue Möglichkeiten für Anbieter und Konsumenten, aber auch Sicherheitsrisiken.

### IT-Security

Die jederzeitige Verfügbarkeit und Übertragung von Daten im Bereich der mobilen Bezahlverfahren, der Cloud-Datenspeicherung oder in Industrieanlagen zeigt exemplarisch die wachsende 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 enthalten 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.

### M&A-Aktivitäten / Konsolidierung 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. Das Jahr 2020

war in dieser Hinsicht außergewöhnlich und wich von der Entwicklung der Vorjahre signifikant ab. Fast alle Regionen, Länder und Branchen waren in unterschiedlichem Ausmaß von der Corona-Pandemie betroffen, mit der Folge deutlich veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen für TÜV Rheinland in seinen globalen und lokalen Märkten. Diese coronabedingt veränderten gesamtwirtschaftlichen und marktspezifischen Rahmenbedingungen wirkten sich im Jahr 2020 auf das Geschäft von TÜV Rheinland wie folgt aus:

### Europageschäft

Das Europageschäft von TÜV Rheinland entwickelte sich in 2020 mit einem Umsatzrückgang von 5,9 % rückläufig, lag damit jedoch über dem allgemeinen wirtschaftlichen Umfeld von rund -7,0 %. Westeuropa verzeichnete dabei einen Umsatzanstieg von 1,0 %, der maßgeblich durch die Akquisition von Certio, dem spanischen Prüfstellenetzwerk mit zehn Standorten in Katalonien und zwei auf Menorca, Ende 2019 begründet war. Im Gegensatz dazu verzeichneten Zentral- und Osteuropa einen starken Rückgang von 10,6 %, der mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung einherging. Das Deutschlandgeschäft ging mit 6,9 % ebenfalls zurück, was im Wesentlichen durch den Geschäftsbereich **Academy & Life Care**, dem bei TÜV Rheinland mit Abstand am stärksten von der Pandemie betroffenen Geschäftsbereich, verursacht war.

### Greater China

Vor dem Hintergrund der schnellen gesamtwirtschaftlichen Erholung in China mit einem Anstieg von 2,3 % nimmt das dortige TÜV Rheinland-Geschäft eine bedeutende Rolle im Konzern ein. TÜV Rheinland verzeichnete in der Region einen Umsatzanstieg von 0,4 %, wobei insbesondere Shenzhen, Guangdong und Taiwan und der Geschäftsbereich **Products** hervorzuheben waren.

### Asien Pazifik

Die Region Asien Pazifik schnitt beim TÜV Rheinland mit einem Umsatzrückgang von 3,4 % etwas schlechter ab als das allgemeine wirtschaftliche Umfeld mit einem Rückgang von 1,6 %. Dabei kompensierte die sehr positive Entwicklung in Korea insbesondere durch die Geschäftsbereiche **Products** und **Mobility** zum Teil die Rückgänge in den übrigen Ländern wie Japan oder den Philippinen.

### IMEA

Einhergehend mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, schrumpfte das IMEA-Geschäft von TÜV Rheinland um 9,8 %. Der Rückgang war zum einen durch die Corona-Pandemie bedingt, aber zum anderen auch durch die strategisch induzierten Portfoliobereinigungen und plan-

mäßig rückläufigen Projektvolumina des Geschäftsbereichs **Academy & Life Care** in Saudi-Arabien.

#### Nordamerika

Die USA verzeichneten einen Wirtschaftsrückgang in 2020 von 3,4 %. Das Geschäft von TÜV Rheinland sank um insgesamt 20,5 % in den USA. Der Rückgang war insbesondere auf Dienstleistungen des Geschäftsbereichs **Industrial Services & Cybersecurity** zurückzuführen, die Teil der Öl- und Gasversorgungskette sind und vor Ort durchgeführt werden müssen. Auch Mexiko und Kanada schlossen das Berichtsjahr mit Umsatzrückgängen ab.

#### Südamerika

Die Wirtschaft in Südamerika war sehr stark durch die Corona-Pandemie betroffen und schrumpfte um rund

7,0 % in 2020. TÜV Rheinland verzeichnete in der Region sogar einen Rückgang von 34,2 %, wobei Brasilien, Argentinien und Peru am stärksten betroffen waren. Insbesondere in dem Geschäftsbereich **Industrial Services & Cybersecurity**, bei dem eine erhebliche Präsenz vor Ort erforderlich ist, verzeichnete TÜV Rheinland aufgrund der längeren Unternehmensschließungen und der daraus resultierenden verspäteten Aufträge erhebliche negative Auswirkungen.

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.

Die strategische Stoßrichtung von TÜV Rheinland basiert auf strategischen Leitlinien, von denen vier besonders wichtig sind und die „Strategie-DNA“ des Konzerns bilden.

#### Reduzierung der Komplexität

Die derzeitige Komplexität im Konzern fußt unter anderem auf einem breiten Dienstleistungsportfolio, einer Vielzahl von Gesellschaften und Geschäftseinheiten sowie einer inhomogenen Prozess- und Systemlandschaft in einzelnen Bereichen und Regionen. Insbesondere das breite Portfolio erschwert die Ausnutzung von Skalierungseffekten sowie die durchgängige Digitalisierung von Dienstleistungen und Prozessen. Die Strategie TR+ sieht eine Verschlankeung des Dienstleistungsportfolios vor allem durch Veräußerung oder Einstellung von verlustbringenden, kritischen oder nicht strategisch relevanten Dienstleistungen vor. Auch die Aufbauorganisation wird einer Komplexitätsreduzierung unterzogen. In diesem Zusammenhang wurde unter anderem die Anzahl der Geschäftsbereiche bereits im Jahr 2019 von sechs auf fünf reduziert und die Geschäftsfelder des ehemaligen Geschäftsbereichs **Digital Transformation & Cybersecurity** wurden in andere Geschäftsbereiche übertragen und integriert.

In 2020 wurden weitere Konsolidierungen zur Simplifizierung der organisatorischen Aufstellung vorgenommen. Diese betrafen unter anderem die Zusammenlegung von bestehenden Zentralfunktionen wie Qualitätsmanagement, Akkreditierung & Zertifizierung und HSE (Health, Safety, Environment) zur umfangreicheren und integrierten Service-Funktion QHSE.

Um TÜV Rheinland in einer Welt des stetigen Wandels auch künftig optimal für die Zukunft aufzustellen, werden derzeit im Konzern verschiedene übergreifende Veränderungsprojekte in Geschäftsbereichen und Service-Funktionen umgesetzt.

Bereits im Herbst 2019 wurde daher das Programm **SPRING** für die Geschäftsbereiche **Products** und **Systems** initiiert, das vornehmlich auf die nachhaltige Stärkung der Ertragskraft abzielt. Nach einer intensiven Analyse- und Vorbereitungsphase, in der umfassende Maßnahmen zur Geschäftsverbesserung erarbeitet wurden, ging das Maßnahmenprogramm **SPRING** ab März 2020 global in die Umsetzung.

Das Maßnahmenprogramm verfolgt vier übergeordnete Ziele, denen jeweilige Einzelmaßnahmen zugeordnet sind, womit Ressourcen und Potenzial konsequent und zielgerichtet adressiert und nachhaltig verbessert werden können:

- die **Organisation vereinfachen** im Hinblick auf Transparenz sowie die Beschleunigung von Entscheidungsprozessen
- die **Portfoliooptimierung** zur besseren Ressourcenauslastung und Realisierung von Skaleneffekten vorantreiben

- die **Leistungsfähigkeit stärken**, indem die Prozesssteuerung verbessert und die Funktionsbeschreibungen geschärft werden
- **Effizient handeln**, das bedeutet, dass auf Kosten geachtet wird und Prozesse schlanker und stabiler gestaltet werden.

Dank der erfolgreichen Zusammenarbeit und des Engagements aller Beteiligten kann ein Großteil der Maßnahmen Ende 2020 abgeschlossen werden. Die verbleibenden Maßnahmen werden in 2021 zum Abschluss gebracht, wobei Nachhaltigkeitskonzepte zur Sicherstellung der langfristigen Wirksamkeit entwickelt werden.

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. **Mobility 2022** umfasst sämtliche Geschäftsfelder und Regionen mit einem wesentlichen Schwerpunkt auf der Region Deutschland als stärkstem und wichtigstem Markt.

Des Weiteren wurde bereits im November 2019 das Konzernprojekt **Future Sales** ins Leben gerufen. Ziel des Projekts war und ist es, den Vertrieb schlagkräftiger und zukunftsfähig aufzustellen, um ein kontinuierliches, stabiles Umsatzwachstum in den nächsten Jahren sicherzustellen. TÜV Rheinland agiert in einem herausfordernden wirtschaftlichen Umfeld und muss sich zum einen stets kontinuierlich optimieren und zum anderen das Dienstleistungsportfolio stetig an den sich verändernden Anforderungen der Kunden und Märkte ausrichten. Um unter diesen Herausforderungen die Zukunft von TÜV Rheinland oder das Geschäft von TÜV Rheinland langfristig zu sichern, muss der Konzernumsatz kontinuierlich und profitabel gesteigert werden. Ein kontinuierliches, stabiles Umsatzwachstum kann TÜV Rheinland nur dann erreichen, wenn sich der Konzern stärker an den Bedürfnissen und Anforderungen seiner Kunden orientiert und seinen Vertrieb dazu befähigt, schlagkräftiger zu agieren.

Das Projekt **JUMP** setzt auf den bisherigen Transformationsprogrammen auf und verändert die Steuerungslogik für die Service-Funktionen, die als Zielbild die Aufstellung als strategische Management Holding anvisiert.

#### Ausbau skalierbarer Geschäfte

Investitionen erfolgen vornehmlich in solche Geschäfte, die die größten Skalierungspotenziale bieten, d. h. – vereinfacht dargestellt – in Dienstleistungen mit hoher Nachfrage und/oder großem Marktpotenzial. Diese Potenziale werden geschäftsbereichsübergreifend insbesondere bei Inspek-

## Unternehmenssteuerung



In der Unternehmensstrategie von TÜV Rheinland werden die Ausrichtung und die Unternehmensziele für die nächsten Jahre festgelegt.

Profitables Wachstum, Reduzierung von Komplexität, Ausbau von skalierbaren Geschäften, Beschleunigung der Digitalisierung und Beibehalten der Qualitätsführerschaft sind Kernelemente der aktuellen Unternehmensstrategie TR+.

Bei der Unternehmenssteuerung kommt ein konzernweites Managementinformations- und Controllingsystem zum Tragen, das 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.

Die Strategie TR+ des Konzerns umfasst mehrere Entwicklungsstufen. Auf der Basis von Umwelt- und Strategieszenarien wurde zunächst 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 nachhaltig profitabel und unabhängig sein und für seine Kunden exzellente Services mit einem weniger breiten Dienstleistungsportfolio als heute erbringen. Investitionsschwerpunkte bei organischem und anorganischem Wachstum liegen bei skalierbaren Dienstleistungen sowie 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 genießen der Schutz der Marke TÜV Rheinland und deren Reputation weiterhin höchste Priorität. Zudem bleibt die Aufgabe, die Zahl von Unfällen beim TÜV Rheinland noch weiter zu reduzieren.

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

**Beschleunigung digitaler Transformation**

Unter „Digitalisierung“ wird nicht nur die Entwicklung neuer und digitaler Geschäftsmodelle verstanden. Dazu zählen auch die Überführung von aktuell analogen Vorgängen ins Digitale wie auch die strukturierte Erfassung und Auswertung von Daten, um daraus einen zusätzlichen Nutzen, z. B. in Form von Kunden-Benchmarks, zu generieren. Der Schwerpunkt der künftigen Investitionen wird in diesen genannten Themenbereichen liegen. Die Entwicklung von datengetriebenen Geschäftsmodellen wird gefördert und mit angemessenen Mitteln vorangetrieben.

**Qualitätsführerschaft beibehalten**

Die Positionierung als 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 wird – wo notwendig – vorangetrieben und Qualitätskennzahlen werden – sofern noch nicht erfolgt – systematisch eingeführt, erfasst und zur Steuerung herangezogen. Diese Maßnahmen werden auch zu einer Risikoreduktion beitragen.

# Ertragslage

**KONZERNUMSATZ**

Der konsolidierte Umsatz (einschließlich der Bestandsveränderung) von TÜV Rheinland sank von Mio. € 2.085,1 im Vorjahr auf insgesamt Mio. € 1.953,2 im Geschäftsjahr 2020; das entsprach einem Rückgang von Mio. € 131,9. Vom Gesamtumsatz entfielen Mio. € 916,8 auf das Ausland; das entsprach einem Anteil am Gesamtumsatz von 46,9 %. Aufgrund von Wechselkursschwankungen werden im Folgenden zu den unkonsolidierten Umsätzen je Geschäftsbereich zusätzlich währungsbereinigte Werte angegeben sowie Innenumsätze und die zentralen Funktionen in einer gesonderten Position dargestellt:

**Konzernumsatz nach Geschäftsbereichen**

in Mio. €	2020	2020*	2019
Industrial Services & Cybersecurity	538,1	542,2	597,5
Mobility	554,0	556,2	558,9
Products	557,0	560,8	570,1
Academy & Life Care	228,8	229,1	298,3
Systems	214,3	216,1	221,1
Sonstige (Innenumsätze und zentrale Funktionen)	-138,9	-121,5	-160,8
<b>Konzernumsatz</b>	<b>1.953,2</b>	<b>1.982,9</b>	<b>2.085,1</b>

\* Umsätze bei konstanten Wechselkursen

Der Rückgang des Gesamtumsatzes von 6,3 % gegenüber dem Vorjahr war im Wesentlichen durch die Corona-Pandemie begründet, wobei der Geschäftsbereich **Academy & Life Care** prozentual am stärksten betroffen war. Die Umsatzrendite vor Steuern belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf -2,0 % (Vorjahr: 5,7 %).

**Inland**

Deutschland hatte am Gesamtumsatz einen Anteil von 53,1 % und konnte seine Umsätze gegenüber dem Vorjahr nicht steigern. Der Rückgang im Inland gegenüber dem Vorjahr von Mio. € 76,4 auf Mio. € 1.036,5 war im Wesentlichen mit Mio. € 36,7 auf den Geschäftsbereich **Academy & Life Care** zurückzuführen.

**Ausland**

Der Auslandsumsatz belief sich auf insgesamt Mio. € 916,8 und sank gegenüber dem Vorjahr um 5,7 % (Vorjahr: Mio. € 972,3). Die Region Greater China hatte am gesamten Konzernumsatz einen Anteil von 18,2 %, gefolgt von den Regionen Westeuropa mit 9,2 % sowie Asien Pazifik mit 6,7 %. Die restlichen Regionen hatten einen Umsatzanteil von jeweils weniger als 6,0 %. Die Auslandsregionen Westeuropa und Greater China konnten trotz der Corona-Pandemie ein leichtes Umsatzwachstum von 1,0 % bzw. 0,4 % erzielen. Die übrigen Regionen verzeichneten Umsatzrückgänge von bis zu 34,2 % wie in Südamerika. Im Geschäftsjahr 2020 führten Währungskursveränderungen

**Übersicht der Umsätze nach Regionen in Mio. €**



zu einer Verringerung des Konzernumsatzes um Mio. € 29,7. Dazu trugen insbesondere die Währungen Argentinischer Peso – wie bereits in den vergangenen Berichtsperioden –, Brasilianischer Real, Chinesischer Yuan und Chilenischer Peso bei. Die positive Entwicklung des Japanischen Yen konnte diesen Effekt nicht kompensieren.

**Industrial Services & Cybersecurity**

Der Geschäftsbereich verzeichnete einen Umsatzrückgang von 9,9 % gegenüber dem Vorjahr. Während das geregelte Geschäft insbesondere in Deutschland stieg, war das unregulierte Geschäft vor allem im Ausland stark durch die Pandemie beeinflusst. Der Verkauf zweier Gesellschaften in Deutschland (Ende 2019 und im März 2020) war ein weiterer Faktor, der die Umsatzentwicklung negativ beeinflusste. Wachstumsimpulse erzielte hingegen die Region Greater China, in der sich fast alle Geschäftsfelder positiv entwickelten. Das Geschäftsfeld Cybersecurity & Functional Safety blieb deutlich hinter den Erwartungen für 2020 zurück, was weitestgehend auf das Teilsegment Cybersecurity zurückzuführen war. Das Geschäftsfeld Industrial Inspection & Materials Testing blieb ebenfalls deutlich hinter den Erwartungen und auch hinter dem Vorjahr zurück. Dies war neben der Pandemie auch auf die Entwicklung des Ölpreises zurückzuführen, woraus sich ein Umsatzeinbruch insbesondere in Nordamerika, aber auch in Teilen von IMEA ergab. Das Geschäftsfeld Energy & Environment war ebenfalls stark durch die Pandemie betroffen und blieb insbesondere in Europa hinter den Erwartungen zurück. Auch da war der Einfluss des internationalen Öl- und Gasgeschäfts spürbar.

Zudem verzeichnete auch das Beratungsgeschäft einen Rückgang.

**Mobility**

Die Umsatzentwicklung des Geschäftsbereichs war stark durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt, wodurch das geplante Umsatzziel nicht erreicht wurde. Mit einem Gesamtumsatz von Mio. € 554,0 erreicht der Geschäftsbereich dennoch fast das Vorjahresniveau, was im Wesentlichen auf die Akquisition der Certio ITV S.L.U zurückzuführen war. Das größte Geschäftsfeld Periodical Technical Inspection mit einem Umsatz von Mio. € 323,2 verzeichnete einen Anstieg von 6,3 %. Ohne die oben genannte Akquisition blieb der Umsatz auf Vorjahresniveau. Während die Prüfkativitäten zu Jahresbeginn in Deutschland und Lettland in der Corona-Pandemie mit Einschränkungen aufrechterhalten werden konnten, wurden in Spanien, Frankreich und Chile die Geschäfte im Rahmen von nationalen Lockdowns vollständig heruntergefahren. Die daraus resultierenden Stückzahlenverluste wurden in den vom Lockdown betroffenen Ländern im Nachgang teilweise, aber nicht vollständig aufgeholt. Deutschland verzeichnete trotz der schwierigen Gegebenheiten ein Wachstum, wobei die deutsche Franchiseorganisation nach wie vor eine wichtige Komponente im Rahmen der bundesweiten Dienstleistungsoffensive darstellt. Die Pandemie stellte das Geschäftsfeld Driver's License vor große Herausforderungen. Sowohl die große Nachfrage nach dem ersten Lockdown als auch die eingeführten Hygienekonzepte bei theoretischen und praktischen Prüfungen

führten in Teilen zu Kapazitätsengpässen. Dem wurde mit einer deutlichen Ausweitung von Mehrarbeit sowie der Öffnungs- und Prüfungszeiten entgegengewirkt, wodurch der Prüfungsausfall zum Großteil wieder aufgeholt werden konnte.

Der durch die Corona-Pandemie verursachte Rückgang des Verkehrsaufkommens ließ im Geschäftsfeld Car Services & Appraisal die Anzahl der Schadensfälle entsprechend der allgemeinen Marktentwicklung sinken. Der Bereich der Fahrzeugzulassungsdienstleistungen hingegen verzeichnete trotz rückläufiger Marktentwicklung bzgl. Neuzulassungen und Besitzumschreibungen ein deutliches Wachstum. Der Umsatz des international breit aufgestellten Geschäftsfeldes Engineering & Type Approval sank leicht in Europa und Asien Pazifik. Im Rahmen der Erweiterung des Serviceportfolios wurde in Japan das Mobility Technology Center (MTC) in Betrieb genommen. Das neue Labor ermöglicht die Durchführung von EMC- und Wireless-Tests im Zusammenhang mit Connected Vehicles. Das Geschäftsfeld Rail verzeichnete einen Umsatzrückgang von 16,5 %, konnte jedoch die internationale Expansion weiter fortsetzen. Sowohl national als auch international konnten neue und langfristige Projekte gewonnen werden, wobei der internationale Anteil auf circa 57,7 % stieg.

#### Products

Der Geschäftsbereich konnte, trotz der Coronakrise, seinen Umsatz im Vergleich zum Vorjahr auf einem stabilen Niveau halten und leistete über alle Geschäftsbereiche hinweg den größten Umsatzbeitrag mit Mio. € 557,0. Wesentliche Treiber waren erneut die Regionen Asien Pazifik und Greater China.

Das Geschäftsfeld Medical konnte seinen Umsatz um 4,2 % deutlich steigern und das Geschäftsfeld Electrical blieb auf Vorjahresniveau. Über alle Geschäftsfelder hinweg verringerte sich der Umsatz um 2,3 %. Dabei lagen die Geschäftsfelder Softlines (unter anderem Prüfung von Spielzeug, Kosmetik und Textilien) sowie Hardlines (Möbel) und Haushaltswaren sowie Prüfung von mechanischen Produkten) in weiten Teilen unter dem Vorjahresniveau, vor allem aufgrund der schwierigen Situation in Deutschland und des dort rückläufigen Geschäfts, insbesondere mit Kunden aus dem Einzelhandel. Die pandemiebedingten Änderungen im Kaufverhalten, speziell in Europa, trugen in einigen Segmenten (Textilien, Spielzeug, Haushaltswaren) zur deutlichen Zurückhaltung der Hersteller und Händler bei der Auftragsvergabe im Prüfgeschäft bei.

#### Academy & Life Care

Im Geschäftsbereich lag der Umsatz bei Mio. € 228,8, was einen Rückgang von 23,3 % darstellt, und damit auf einem deutlich niedrigeren Niveau als im Vorjahr. Ursächlich dafür

waren im Wesentlichen die signifikanten Effekte der Corona-Pandemie, strategisch induzierte Portfoliobereinigungen und planmäßig rückläufige Projektvolumina, beispielsweise im Bereich der Aus- und Weiterbildung in Saudi-Arabien. Im Zuge der Strategieüberprüfung wurde entschieden, das Geschäft mit Privatschulen wie auch das Geschäft mit der Arbeitnehmerüberlassung zu reduzieren.

Operativ zeigten zunächst alle Geschäftsfelder und Regionen im ersten Quartal 2020 robuste Wachstumsraten, wengleich die Corona-Pandemie die Geschäftsaktivitäten und die Umsatzerlöse in China bereits deutlich reduzierte. Im weiteren Jahresverlauf zeigten sich dann aber aufgrund der signifikanten und weltweiten Lockdowns starke Umsatzeinbrüche von monatlich bis zu 35,0 % gegenüber den Vorjahresvergleichsmonaten. Besonders betroffen waren die Geschäftsfelder Training & HR Development sowie Labour Market Services, in denen nur aufgrund der vorhandenen Angebotspaletten an digitalen und Remote-Services ein noch dramatischerer Geschäftseinbruch verhindert werden konnte. Mit den schrittweisen Lockerungen gegen Jahresmitte konnten wieder steigende Umsatzerlöse erwirtschaftet werden, wengleich weiterhin regional bzw. lokal harte Corona-Einschränkungen zu verzeichnen waren. Im Geschäftsfeld Occupational Health & Safety zeigte sich aufgrund des Beratungsbedarfs zur Pandemieplanung und zur Umsetzung des SARS-CoV-Arbeitsschutzstandards ab der Jahresmitte eine erhöhte Nachfrage. Im Geschäftsfeld Digital Transformation wurden nach Integration in den Geschäftsbereich umfangreiche Restrukturierungen eingeleitet, die sich auf solide und renditeorientierte Umsatzerlöse fokussieren.

#### Systems

Der Geschäftsbereich konnte aufgrund der Corona-Pandemie seine gesteckten Wachstumsziele nicht erreichen und verzeichnete einen Umsatzrückgang von insgesamt 3,1 %. Das größte Geschäftsfeld Certification of Management Systems war am stärksten von der Pandemie betroffen. Trotz einer guten Erholung in der zweiten Jahreshälfte und der Einführung von Remote-Audits lag der Umsatz mit Mio. € 129,1 (Vorjahr: Mio. € 138,2) unter dem Vorjahresniveau.

Das Geschäftsfeld Customized Services (Auditierung gemäß internen Regelwerken sowie individuellen Anforderungen von Unternehmen an Lieferanten und Geschäftspartner) blieb ebenfalls unter den ursprünglichen Erwartungen und mit 1,6 % auch unter dem Vorjahreswert. Umsatzzuwächse durch ein großes Tourismusprojekt in Saudi-Arabien sowie gestiegene Umsätze im Bereich e-Commerce konnten die pandemiebedingt rückläufigen Umsätze im Bereich „Supply Chain Audits“ größtenteils kompensieren. Das Geschäftsfeld Government Inspections & International

Trade erzielte trotz global verschlechterter Rahmenbedingungen ein Wachstum von 8,2 %, sodass ein Umsatz von Mio. € 38,3 erreicht wurde. Die größten Umsatzzuwächse verzeichneten die Regionen Asien Pazifik und IMEA mit den Hauptwachstumstreibern Pre-Shipment-Inspektionsgeschäft in Indonesien, dem neu eingeführten Programm zur Konformitätsprüfung in Marokko sowie dem Zulassungsprogramm SALEEM in Saudi-Arabien.

#### BETRIEBSERGEBNIS (EBIT)

Das Betriebsergebnis belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf insgesamt Mio. € -23,6 und lag damit deutlich unter dem Vorjahreswert von Mio. € 135,6. Nach Bereinigung von Sondereinflüssen, dazu zählten die Unterdeckung aus einem laufenden Gerichtsverfahren von Mio. € 90,3, Personal- und Restrukturierungsmaßnahmen von Mio. € 56,0, Effekte aus vergangenen Kaufpreisallokationen (PPA) von Mio. € 8,0 sowie Abwertungen von als zur Veräußerung gehalten eingestuft Vermögenswerten von Mio. € 2,8, belief sich das bereinigte EBIT auf Mio. € 133,6. Nachfolgend die Entwicklung des Betriebsergebnisses im Vergleich zum Vorjahr:

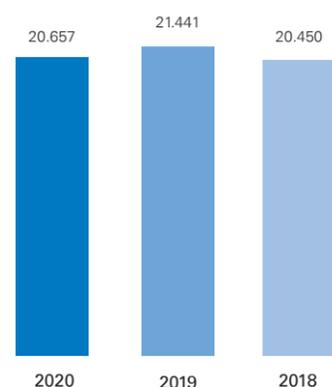
in Mio. €	2020	2019
Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA)	118,7	274,7
Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	-142,2	-139,1
<b>Betriebsergebnis (EBIT)</b>	<b>-23,6</b>	<b>135,6</b>
Finanzergebnis	-15,6	-16,8
Ergebnis vor Ertragsteuern	-39,2	118,8
Steuern	-24,7	-42,1
<b>Konzernergebnis</b>	<b>-64,0</b>	<b>76,8</b>

Das operative Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) betrug im Geschäftsjahr Mio. € 118,7 und lag mit 56,8 % unter dem Vorjahreswert von Mio. € 274,7. Das Betriebsergebnis sowie das Ergebnis vor Steuern lagen deutlich unter dem Vorjahresniveau. Die EBIT-Rendite belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf insgesamt -1,2 % (Vorjahr: 6,5 %). Zusätzlich beinhaltete das negative Betriebsergebnis von Mio. € 23,6 Aufwendungen aus der Währungsumrechnung von per Saldo Mio. € 7,0.

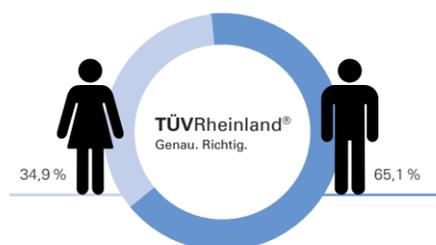
## Mitarbeiter

Zum Jahresende 2020 waren beim TÜV Rheinland insgesamt 20.365 Mitarbeiter (Vollzeit) bzw. 21.052 Mitarbeiter (Köpfe) beschäftigt. Die Anzahl der durchschnittlich Beschäftigten (Vollzeit) betrug im Berichtsjahr 20.657 Mitarbeiter; im Jahresvergleich bedeutete dies einen Rückgang um 784 Mitarbeiter bzw. 3,7 %.

### Gesamtbelegschaft im Durchschnitt nach FTE



Während 65,1 % der bei TÜV Rheinland beschäftigten Mitarbeiter männlich waren, belief sich der Frauenanteil auf 34,9 %.



Im Ausland waren im Durchschnitt 11.912 Mitarbeiter beschäftigt, was einem Anteil von rund 57,7 % entsprach. Die Anzahl der Beschäftigten im Ausland blieb auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr. Die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl in Deutschland sank von 9.082 auf 8.745 im Berichtsjahr (3,7 %).

Die Abnahme der Mitarbeiterzahl in Deutschland ging vor allem auf einen signifikanten Personalrückgang in dem Geschäftsbereich Academy & Life Care zurück. Im Ausland trugen insbesondere China und Südamerika zu dem Personalrückgang bei. Dem gegenüber standen Personalzuwächse insbesondere in Spanien durch den Erwerb der Certio.

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

Diversity ist ein Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsstrategie von TÜV Rheinland. Konkret bedeutet dies, den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Konzern auf 15,0 % im Jahr 2020 zu steigern und 20,0 % der oberen Führungsgremien international zu besetzen. Beide Ziele erreichten wir im Berichtsjahr: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag bei 18,0 % (Vorjahr: 16,0 %), die oberen Führungsgremien waren zu 50,0 % international besetzt.

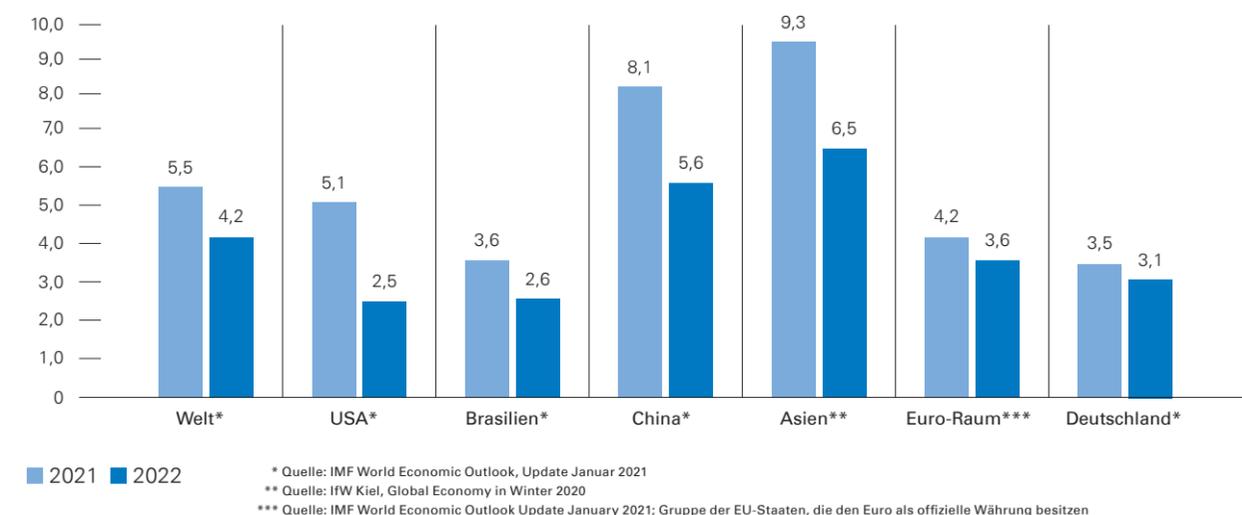
Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der TÜV Rheinland AG wurde eine Quote von 25,0 % bis zum Jahresende 2020 festgelegt. Mit vier von 16 durch Frauen besetzten Stellen wurde diese Quote 2020 erfüllt. Als Ziel bis zum 31. Dezember 2025 wird eine Quote von 30,0 % festgelegt. Für den Frauenanteil im Vorstand der TÜV Rheinland AG wurde vom Aufsichtsrat eine Zielgröße von 20,0 %, zu erreichen bis zum Jahresende 2020, festgelegt. Nach Bestellung eines neuen weiblichen Vorstandsmitglieds in 2018 wurde eine Quote von 25,0 % und somit die Zielsetzung bis zum 31. Dezember 2020 erreicht. Diese Quote von 25,0 % soll bis zum 31. Dezember 2025 fortgeführt werden.

Die Zielgröße des Frauenanteils in der ersten Führungsebene der TÜV Rheinland AG betrug bis zum 31. Dezember 2020 24,0 %, die wir im Berichtsjahr mit 23,5 % nahezu erreichten. 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 Jahresende 2020 und neue Ziele bis zum 31. Dezember 2025 definiert. Diese sind auf der Website [www.tuv.com](http://www.tuv.com) hinterlegt.

## Prognose

### Entwicklung der Weltwirtschaft: Prognose 2021 bis 2022 in %



Nach dem Einbruch der Weltwirtschaft im Jahr 2020 um 3,5 % infolge der Corona-Pandemie prognostiziert der Internationale Währungsfond im IMF World Economic Outlook mit Stand vom 20. Januar 2021 eine Konjunkturerholung der Weltwirtschaft für 2021 mit 5,5 %. Trotz großer und wachsender pandemiebedingter Einschränkungen für die Bevölkerung scheint sich die Wirtschaftstätigkeit im Lauf der Zeit an die kontaktreduzierte Aktivität anzupassen. Es deutet sich an, dass die Beeinträchtigung der Gesamtwirtschaft im Jahr 2021 weniger ausgeprägt sein wird als im Frühjahr 2020. Mehrere Impfstoffzulassungen und der Start der Impfungen im Dezember 2020 in einigen Ländern geben Hoffnung für eine fortschreitende Normalisierung. Es wird erwartet, dass auch die Ende 2020 verkündeten zusätzlichen politischen Hilfspakete, insbesondere in Japan und den USA, zu einer weiteren Unterstützung der Weltwirtschaft beitragen werden.

Nichtsdestotrotz trübten steigende Infektionszahlen Ende 2020 einschließlich neuer Virusmutanten, erneute Lockdown-Maßnahmen und logistische Probleme bei der Impfstoffverteilung den Ausblick, weshalb die Schätzung mit einer großen Unsicherheit behaftet ist. Zudem wird das Ausmaß der Erholung in den einzelnen Regionen erwartungsgemäß stark variieren, abhängig vom Zugang zu medizinischer Versorgung, der politischen Unterstützung und den strukturellen Merkmalen zu Beginn der Krise. So variiert die Aufwärtsentwicklung auch innerhalb der fortgeschrittenen Volkswirtschaften, was in hohem Maße

auf die Unterschiede zwischen den Ländern in Bezug auf die Reaktion des Gesundheitswesens auf Infektionen, die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft auf die geringe Mobilität, bereits bestehende Trends und strukturelle Verkrustungen zu Beginn der Krise zurückzuführen ist.

### USA

Die weltweiten Handelsspannungen traten in 2020 zwar wegen der Corona-Pandemie in den Hintergrund, sind aber nach wie vor nicht beigelegt. Mit dem Regierungswechsel in den Vereinigten Staaten könnte sich das handelspolitische Klima verbessern. Bereits im Dezember 2020 wurde ein zusätzliches Konjunkturpaket für 2021 in Milliardenhöhe angekündigt, das unter anderem zusätzliche Arbeitslosenzuschüsse sowie Unterstützung für das Gesundheitswesen, Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Familien vorsieht. Basierend auf einer starken Dynamik in der zweiten Jahreshälfte 2020 und der Ankündigung des zusätzlichen Hilfspakets wird für die USA ein Wirtschaftswachstum von 5,1 % für 2021 prognostiziert. Nach diesem Anstieg wird eine Abschwächung des Wachstums auf 2,5 % in 2022 erwartet.

### Euroraum

Die Prognose für den Euroraum ist geprägt von steigenden Infektionszahlen, erneuten Schließungen und einer damit einhergehenden Abschwächung der Konjunktur Ende 2020. Ein Anstieg der Wirtschaftsleistung von 4,2 % in 2021 so-

wie 3,6 % in 2022 wird vor dem Hintergrund einer besseren Kontrolle der Infektionszahlen, einer zunehmenden Impfquote der Bevölkerung und einer schrittweisen Aufhebung der Beschränkungen ab Frühjahr 2021 prognostiziert.

#### Deutschland

Auch in Deutschland führten die im November 2020 wieder eingeführten Shutdown-Maßnahmen zu einer Verzögerung bei der Erholung der Wirtschaft, die jedoch im Jahresverlauf 2021 an Fahrt aufnehmen soll. Im Vergleich zu 2020 wird erwartet, dass sich die Belastungen zu Beginn des Jahres 2021 stärker auf konsumnahe Branchen konzentrieren und Exporte aufgrund der vergleichsweise robusten Weltkonjunktur weiter einem Aufwärtstrend folgen. Nach einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 5,4 % im Jahr 2020 wird insgesamt mit einer Zuwachsrate von 3,5 % in 2021 gerechnet. Unter der Annahme, dass die Pandemie 2021 nachhaltig zurückgedrängt werden kann, wird für 2022 ein Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um 3,1 % erwartet.

#### China

In China ist die Erholung infolge des pandemiebedingten Wirtschaftseinbruchs in 2020 bereits in besonderem Maße fortgeschritten. Es wird erwartet, dass sich dieser Trend für 2021 mit einer Wachstumsprognose von 8,1 % fortsetzt, jedoch in 2022 mit 5,6 % durch das Auslaufen fiskalischer Impulse und strengerer Geld- und Kreditpolitik voraussichtlich gedämpft wird.

#### Asien Pazifik

Im weltweiten Vergleich gelang es der Region Asien im Jahr 2020 im besonderen Maße, das Pandemiegeschehen einzudämmen. Aus diesem Grund wird das Wirtschaftswachstum für 2021 voraussichtlich weniger von der Pandemie beeinträchtigt und trägt voraussichtlich insgesamt zum größten Teil zur Erholung der Weltwirtschaft bei. Zudem wurde in Japan im Dezember 2020 ein Hilfspaket in Milliardenhöhe gegen die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie angekündigt, das unter anderem der Unterstützung des Binnentourismus und der Sicherung von Arbeitsplätzen dienen soll. Der daraus erhoffte wirtschaftliche Aufschwung spiegelt sich in dem prognostizierten Wirtschaftswachstum von 9,3 % in 2021 für die Region Asien Pazifik wider. Der Aufwärtstrend schwächt sich im Folgejahr voraussichtlich auf ein Wirtschaftswachstum von 6,5 % ab.

#### KÜNFTIGE ENTWICKLUNG VON TÜV RHEINLAND

Die künftige Entwicklung von 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 2021 über die Entwicklung von TÜV Rheinland von den tatsächlichen Ergebnissen abweichen können, unter anderem da die globale Corona-Pandemie noch nicht überstanden ist und folglich ein Planungsrisiko darstellt.

Aus der Strategieplanung, die bis in das Jahr 2024 reicht, wurden Teilziele abgeleitet, die entsprechend in die Prognose für 2021 eingeflossen sind. Die globale volkswirtschaftliche Entwicklung wurde dabei analysiert, ausgewertet und bei der Erwartungsbildung für 2021 bei den einzelnen Geschäftsbereichen berücksichtigt.

Zweifelsfrei wird uns die Corona-Pandemie im nächsten Geschäftsjahr weiter herausfordern. Doch wir sehen unseren TÜV Rheinland gut gerüstet, auch diese Situation zu überstehen. Im Geschäftsjahr 2020 erfuhren und bewiesen wir, dass wir durch unsere globale Präsenz in der Lage sind, temporäre regionale Probleme in Teilen zu kompensieren. Hinzu kommt, dass wir die Reorganisation, die wir in den letzten Jahren begonnen haben und entsprechend abschließen werden, nutzen werden, um das daraus entstandene Potenzial in die Wachstumsziele für 2021 einfließen zu lassen. Das bedeutet, dass wir die Vorteile einer schlanken und effizienten Organisation in Wettbewerbsvorteile umsetzen werden. Das wird sich für TÜV Rheinland voraussichtlich auszahlen.

Die Wechselkursänderungen wesentlicher Währungen bleiben auch im Geschäftsjahr 2021 für den weltweit operierenden TÜV Rheinland eine volkswirtschaftliche Prämisse, die wir in der Prognose für 2021 nach bestem Ermessen berücksichtigt haben.

Für das Geschäftsjahr 2021 erwarten wir ein Umsatzwachstum von etwa 4 %. Da im Jahr 2020 der Negativeffekt durch die Corona-Pandemie erst gegen Ende des ersten Quartals einsetzte, wird für das erste Quartal 2021 mit einer leicht schwächeren Entwicklung gerechnet. Im zweiten Quartal erwarten wir wesentliche Nachholeffekte in einer Größenordnung einer circa 10%igen Umsatzsteigerung gegenüber dem Lockdown-Schwerpunkt im zweiten Quartal 2020. Für das zweite Halbjahr 2021 wird ein moderates Gesamtwachstum erwartet.

Für das Geschäftsjahr 2021 wird mit einem Corona-Aufholeffekt, flankiert von Ergebnisverbesserungen durch die initiierten globalen Konzernprojekte, gerechnet. Unter Berücksichtigung des weitgehenden Wegfalls staatlicher Unterstützungsmaßnahmen, gefolgt von wieder anziehenden Kosteneffekten bei den Personalkosten und steigenden Sachkosten, erwarten wir eine EBIT-Marge zwischen 5,5 % und 6,0 %.

Von den zwölf Leitlinien unserer Konzernstrategie TR+ sind insbesondere vier Kernleitlinien für uns als TÜV Rheinland

elementar wichtig, da diese unsere zentralen Leitlinien für die Ausrichtung auf nachhaltiges, profitables Wachstum unterstützen. Einfachheit, Skalierbarkeit, Digitalisierung und Qualität sind die Schwerpunkte der Ausrichtung. Nachhaltige Profitabilität und Unabhängigkeit sind für uns als TÜV Rheinland, als effizienter und digitaler Anbieter von Dienstleistungen weltweit, unerlässlich. In Bezug auf die fünf Geschäftsbereiche von TÜV Rheinland erwarten wir folgende Entwicklung:

#### Industrial Services & Cybersecurity

Im Geschäftsbereich erwarten wir ein leichtes Umsatzwachstum von knapp 2 %, das sich eher in der zweiten Jahreshälfte materialisieren sollte. Besonders im geregelten Geschäft in Deutschland sollte sich der positive Trend fortsetzen, und auch die Region Greater China sollte sich auf dem Wachstumsniveau des Vorjahres bewegen. Die Regionen Nord- und Südamerika werden den Fokus auf weitere Stabilisierung und Ausbau der Umsätze legen. Ergebnisseitig sollten sich die Restrukturierungen aus 2020 positiv auswirken, sodass neben einer absoluten Ergebnissteigerung auch eine weitere Margenverbesserung erwartet wird.

#### Mobility

Es ist davon auszugehen, dass sich die Corona-Pandemie noch bis weit in 2021 auswirken wird. Dennoch erwarten wir als TÜV Rheinland in dem Geschäftsbereich für das Geschäftsjahr 2021 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. Entsprechend dem Umsatzwachstum wird auch ein Ergebnisanstieg in allen Geschäftsfeldern erwartet. Darüber hinaus werden voraussichtlich weitere Effekte aus dem Projekt zur Optimierung der Managementebenen und Führungsspannen zu einer Ergebnisverbesserung über alle Geschäftsfelder beitragen. Trotz der Pandemie hält der Geschäftsbereich weiter an seiner Wachstumsstrategie fest und investiert sowohl in Expansions- als auch Innovationsprojekte. Dazu zählt unter anderem der Einstieg in die Prüfung von Antriebsbatterien, der einen wichtigen Beitrag für die Mobilitätsbranche darstellt, für den TÜV Rheinland bereits in 2020 ein Investitionsvolumen von rund Mio. € 20,0 beschloss.

#### Products

Für das Geschäftsjahr 2021 wird ein Umsatzwachstum von etwa 5 % erwartet. Alle Geschäftsfelder und Regionen werden voraussichtlich zu diesem Wachstum beitragen. Der erfolgreiche Abschluss des SPRING-Projekts soll klar

im Fokus stehen, um weitere Kosteneinsparungen in 2021 zu erzielen und somit die Marge weiter zu steigern. Mehrere Großinvestitionen in Laborstandorte sind ebenfalls geplant oder befinden sich in der Umsetzung (z. B. das Möbellabor in Russland oder die Erweiterung unserer Labore mit 5G-Prüfgeräten) und sollen somit das zukünftige Wachstum sichern, auch im asiatischen Raum. Die Digitalisierungsprojekte werden vorangetrieben und weiter global ausgerollt. Selektive Neueinstellungen in schnell wachsenden Bereichen sollen zusätzlich unsere gute Marktposition festigen.

#### Academy & Life Care

Im Geschäftsbereich wird für 2021 global wieder ein wachsendes Umsatzvolumen erwartet, wobei es bis Mitte des Jahres voraussichtlich noch deutliche Restriktionen für die Seminargeschäfte geben wird. Die sich daraus voraussichtlich ergebende Umsatz- und Ergebnislücke soll durch positive Entwicklungen in anderen Dienstleistungen, z. B. im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder im Bereich Digital Transformation und dort durch neue Aufträge im Bereich Forschungsmanagement, kompensiert werden. Wachstumsschwerpunkte sollen darüber hinaus die Bereiche Personenzertifizierung, digitale Lernformate sowie Dienstleistungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz in Deutschland sein. Anorganisch wird in 2021 die Stilllegung der Konzerngesellschaft TÜV Rheinland Personal (Mio. € 7,1 Umsatzerlöse in 2020) berücksichtigt. In Summe wird ein Umsatzwachstum von knapp 3 % erwartet. Um einen entsprechenden Anstieg zu erreichen, sollen Marketing- und Sichtbarkeitsthemen sowie der aktive Vertrieb vorangetrieben werden. Parallel wird die Zielsetzung weiterverfolgt, in ausgewählten Regionen und Themen die Marktposition auch durch anorganisches Wachstum zu stärken.

#### Systems

Die Umsatzentwicklung des Geschäftsbereichs wird voraussichtlich auch in 2021 vom weiteren Verlauf der Corona-Pandemie beeinflusst werden. Trotz der bestehenden Unsicherheiten erwartet der Geschäftsbereich im kommenden Jahr ein Umsatzwachstum von circa 5 % über alle Geschäftsfelder hinweg. Im Geschäftsfeld Certification of Management Systems wird mit einem positiven Effekt aus einer erhöhten Anzahl von Re-Zertifizierungen im Kernportfolio (d. h. ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) sowie im Bereich Automotive gerechnet. Seit Beginn der Coronakrise ist die Nachfrage nach innovativen, digitalen Auditverfahren sprunghaft gestiegen. Die bereits erfolgreich eingeführte Option von Remote-Audits soll beibehalten und das Dienstleistungsspektrum entsprechend ausgebaut werden. Im Geschäftsfeld Customized Services ist eine Erholung

im Segment „Supply Chain Audits“ zu erwarten. Dort wird der Fokus auf dem weiteren Ausbau der Dienstleistungen im asiatischen Raum liegen. Daneben haben sich während der Pandemie weitere Wachstumsmöglichkeiten in den Bereichen „eCommerce“ und „Hygieneaudits“ eröffnet, die konsequent weiterverfolgt werden sollen. Im Geschäftsfeld Government Inspections & International Trade wird neben einer konstanten Entwicklung in der IMEA-Region erhebliches Zukunftspotenzial in Europa und Asien Pazifik gese-

hen. Hier sollen die Kapazitäten erweitert werden. Mit Blick auf die neuen Konformitätsprogramme spielt der afrikanische Markt für TÜV Rheinland eine Schlüsselrolle. Darüber hinaus ist geplant, das Geschäft mit Dienstleistungen rund um Commercial Inspections mit Schwerpunkt Lebensmittel und Agrarprodukte konsequent auszubauen. Für den Geschäftsbereich insgesamt wird erwartet, dass die im vergangenen Jahr durchgeführten Struktur- und Prozessanpassungen sich weiter positiv auf das Ergebnis auswirken.

## Konzern-Bilanz

in T€	31. Dez. 2020	31. Dez. 2019
<b>AKTIVA</b>		
Immaterielle Vermögenswerte	360.274	382.060
Sachanlagen	601.265	645.637
Beteiligungen an nach der Equity-Methode bilanzierten Unternehmen	3.033	2.902
Übrige Finanzanlagen	332.443	312.058
Sonstige Vermögenswerte	24.489	32.158
Aktive latente Steuern	123.276	100.885
<b>Langfristige Vermögenswerte</b>	<b>1.444.780</b>	<b>1.475.700</b>
Vorräte	2.945	3.308
Vertragsvermögenswerte	82.607	78.480
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	227.861	273.525
Ertragsteuerforderungen	18.195	14.059
Übrige Forderungen und sonstige Vermögenswerte	238.648	71.450
Flüssige Mittel	444.827	200.135
Als zur Veräußerung gehalten eingestufte Vermögenswerte	2.522	2.816
<b>Kurzfristige Vermögenswerte</b>	<b>1.017.605</b>	<b>643.773</b>
<b>BILANZSUMME</b>	<b>2.462.385</b>	<b>2.119.472</b>
<b>PASSIVA</b>		
Gezeichnetes Kapital	35.000	35.000
Kapitalrücklage	23.802	23.802
Übrige Rücklagen	200.185	330.353
Nicht beherrschende Anteile	25.981	28.369
<b>Eigenkapital</b>	<b>284.968</b>	<b>417.524</b>
Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	820.749	786.852
Übrige Rückstellungen	22.674	25.325
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	299.928	119.536
Übrige Verbindlichkeiten	141.799	154.573
Passive latente Steuern	21.202	24.246
<b>Langfristige Schulden</b>	<b>1.306.352</b>	<b>1.110.532</b>
Rückstellungen	381.794	93.363
Ertragsteuerschulden	10.515	17.511
Vertragsverbindlichkeiten	91.687	68.575
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	140.358	139.098
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	26.338	54.554
Übrige Verbindlichkeiten	219.892	218.315
Als zur Veräußerung gehalten eingestufte Schulden	481	0
<b>Kurzfristige Schulden</b>	<b>871.065</b>	<b>591.417</b>
<b>BILANZSUMME</b>	<b>2.462.385</b>	<b>2.119.472</b>

## Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung

in T€	2020	2019
Umsatzerlöse	1.951.566	2.085.009
Bestandsveränderungen	1.684	94
Bezogene Fremdleistungen	-298.389	-317.765
<b>Betriebsleistung</b>	<b>1.654.861</b>	<b>1.767.338</b>
Personalaufwand	-1.159.465	-1.173.862
Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	-142.227	-139.140
Sonstige Aufwendungen	-674.388	-391.944
Sonstige Erträge	297.644	73.217
<b>Betriebsergebnis (EBIT)</b>	<b>-23.576</b>	<b>135.609</b>
Zinserträge	6.095	7.978
Zinsaufwendungen	-18.130	-23.642
Übriges Finanzergebnis	-3.604	-1.115
<b>Finanzergebnis</b>	<b>-15.640</b>	<b>-16.779</b>
<b>Ergebnis vor Ertragsteuern</b>	<b>-39.216</b>	<b>118.830</b>
Ertragsteuern	-24.744	-42.054
<b>Konzernergebnis</b>	<b>-63.960</b>	<b>76.777</b>
Davon entfallen auf		
Gesellschafter der TÜV Rheinland Aktiengesellschaft	-72.761	65.322
Nicht beherrschende Anteile	8.801	11.454
<b>Ergebnis je Aktie (in €), unverwässert und verwässert</b>	<b>-2.079</b>	<b>1.866</b>

## Konzern-Kapitalflussrechnung

in T€	2020	2019
<b>Konzernergebnis</b>	<b>-63.960</b>	<b>76.777</b>
Abschreibungen/Zuschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	142.227	139.139
Abschreibungen/Zuschreibungen auf Finanzanlagen	2.799	-1
Veränderung der langfristigen Rückstellungen	-33.018	-18.204
Veränderung der aktiven und passiven latenten Steuern	-13.830	17.327
Gewinn/Verlust aus dem Abgang von immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen	2.716	-321
Sonstige zahlungsunwirksame Erträge/Aufwendungen	609	81
Veränderung der Vorräte, Forderungen und sonstiger Vermögenswerte	-121.768	-50.082
Veränderung der Verbindlichkeiten und kurzfristigen Rückstellungen	307.412	29.445
<b>Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit</b>	<b>223.186</b>	<b>194.161</b>
Auszahlungen für Investitionen in		
immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	-68.811	-70.008
Finanzanlagevermögen	-15.341	-7.971
Anteile vollkonsolidierter Gesellschaften (abzgl. übernommener Zahlungsmittel)	0	-42.439
Einzahlungen aus Abgängen von		
immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen	6.553	7.369
Finanzanlagevermögen	17.816	16.722
<b>Cashflow aus Investitionstätigkeit</b>	<b>-59.783</b>	<b>-96.327</b>
Auszahlungen an Gesellschafter der TÜV Rheinland Aktiengesellschaft	-15.000	-15.000
Auszahlungen an nicht beherrschende Anteilseigner	-7.872	-8.190
Einzahlungen aus der Aufnahme von Krediten	201.859	13.714
Auszahlungen aus der Tilgung von Krediten	-49.682	-23.308
Auszahlungen aus der Tilgung von Leasingverbindlichkeiten	-56.923	-56.620
<b>Cashflow aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>72.382</b>	<b>-89.404</b>
<b>Zahlungswirksame Veränderungen des Finanzmittelbestands</b>	<b>235.784</b>	<b>8.430</b>
Wechselkurs- und konsolidierungskreisbedingte Veränderung des Finanzmittelbestands	8.906	-27.765
Finanzmittelbestand am Anfang der Periode	200.135	219.470
<b>Finanzmittelbestand am Ende der Periode</b>	<b>444.827</b>	<b>200.135</b>

## Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

Der Abschlussprüfer PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den von uns aufgestellten Konzernabschluss – bestehend aus Konzern-Bilanz zum 31. Dezember 2020, der Konzern-Gesamtergebnisrechnung, der Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung und der Konzern-Kapitalflussrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 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 2020 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 ausgewählten Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im Kapitel „CSR Bericht – Corporate Social Responsibility“ im Unternehmensbericht 2020 (im Folgenden: „Nachhaltigkeitsbericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 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 „Core“ (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 2020 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.

- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung.
- Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind.
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, die zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung am Standort TÜV Rheinland – Ibérica S.A. Spain (als Videokonferenz).
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

#### SICHERUNG DER UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄT DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

#### PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben zu den Nachhaltigkeitsinformationen im Nachhaltigkeitsbericht für den Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 der TÜV Rheinland AG in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

#### VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG/AAB-KLAUSEL

Dieser Vermerk ist an den Vorstand der TÜV Rheinland AG, Köln, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Vorstand der TÜV Rheinland AG, Köln, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>).

Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 20.04.2021

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Glöckner                      Brokhof  
Wirtschaftsprüfer            Wirtschaftsprüferin

## Über diesen Bericht

Der TÜV Rheinland Unternehmensbericht beinhaltet auch für 2020 wieder den Finanz- und den Nachhaltigkeitsbericht. Dabei orientiert sich der Unternehmensbericht an den weltweit anerkannten Berichtsstandards IFRS, der Global Reporting Initiative (GRI), an den Prinzipien des Global Compact sowie an den von den UN und Transparency International herausgegebenen Anti-Korruptionsrichtlinien und umfasst die Konzerngesellschaften, die auch in den Konzernabschluss einbezogen werden.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht von TÜV Rheinland wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Der GRI-Inhaltsindex führt dabei auf, welche Kriterien der GRI-Leitlinien im Unternehmensbericht 2020 von TÜV Rheinland aufgegriffen wurden. Darüber hinaus berichten wir nach dem COP Advanced Level des UN Global Compact. Der letzte Unternehmensbericht wurde im April 2020 veröffentlicht. Der jährliche Publikationszyklus soll auch künftig beibehalten werden.

Über allgemeine Entwicklungen und Angaben zum TÜV Rheinland Konzern wird seit dem Berichtsjahr 2019 in der Broschüre „TÜV Rheinland kompakt“ (siehe [www.tuv.com/unternehmensbericht](http://www.tuv.com/unternehmensbericht)) statt innerhalb des Unternehmensberichts informiert. Darüber hinaus konzentriert sich die Berichterstattung innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts noch stärker auf die für TÜV Rheinland definierten wesentlichen Themen, sodass es zu Kürzungen innerhalb einzelner Kapitel (insbesondere „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) kommt.

#### ZUR BERICHTSMETHODIK

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2020. Sollten für einzelne Daten die Abschlusszahlen für das Jahr 2020 bis zur Drucklegung (Redaktionsschluss: 31. März 2021) noch nicht vorgelegen haben, werden vergleichbare Jahresintervalle aus 2019 zugrunde gelegt.

#### UMWELTKENNZAHLEN

Inlandsgesellschaften:  
Im Berichtsjahr zählten knapp 85 Standorte in den Reporting Scope, wodurch 2020 für die wesentliche Umweltkennzahl Stromverbrauch ca. 70 Prozent der Mitarbeiter erfasst wurden. Für andere Umweltkennzahlen kann der Abdeckungsgrad geringer ausfallen. Die erhobenen Daten wurden im Anschluss auf die Gesamtbelegschaft in Deutschland hochgerechnet und gerundet. Die im Kapitel Umwelt dargestellten Kennzahlen für Deutschland decken

daher 100 Prozent der Belegschaft ab. Dazu wurden Angaben in Headcounts herangezogen. Andere Berechnungsgrundlagen sind gesondert aufgeführt. Fehlende Datenmeldungen wurden durch Hochrechnung auf Basis von Jahresmittelwerten berechnet. Dadurch gehen zwar Detailinformationen verloren, allerdings lassen sich längerfristig belastbarere Vergleiche und Ziele formulieren. Schätzungen und Annahmen sind als solche gekennzeichnet.

#### Auslandsgesellschaften:

Um eine globale Abdeckung bei der Erhebung der umweltrelevanten Kennzahlen zu erhalten, wurden aus allen TÜV Rheinland-Regionen Daten erhoben. In die Betrachtung auf Gesellschaftsebene flossen jeweils die Auslandsgesellschaften ein, die ein Umweltmanagementsystem aufweisen und/oder mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigen. Daraus ergibt sich für die Auslandsgesellschaften eine Datenerhebung, durch die wir eine Abdeckung von mindestens 86 Prozent (Pkw-Nutzung) erreichen. Für wesentliche Umweltkennzahlen (wie Flugreisen und Stromverbrauch) liegt der Abdeckungsgrad bei 81 Prozent bzw. 89 Prozent der Mitarbeiter. Die erhobenen Daten wurden im Anschluss auf die Gesamtbelegschaft der Auslandsgesellschaften hochgerechnet und gerundet. Die im Kapitel Umwelt dargestellten Kennzahlen für die Auslandsgesellschaften decken daher 100 Prozent der Belegschaft ab. Dazu wurde der FTE- (Full-time-equivalent)-Jahresdurchschnittswert verwendet. Andere Berechnungsgrundlagen sind gesondert aufgeführt.

#### MITARBEITERKENNZAHLEN

Die Angaben zur Mitarbeiterstruktur beziehen sich auf FTE (full-time equivalent), sofern sie nicht mit Angabe in Headcounts gekennzeichnet sind, und sie beziehen sich nur auf fest angestellte Mitarbeiter (ohne Trainees und Aushilfen). Bei beiden Angaben handelt es sich um Stichtagsangaben (31. Dezember 2020), sofern nicht anders ausgewiesen. Der Erfassungsgrad liegt bei 97 Prozent. 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 Tabelle zu Aus- und Weiterbildungstagen in Deutschland zeigt Daten für Präsenz- und ersatzweise online durchgeführte Seminare für 2020, die bis zum 17.02.2021 innerhalb des Konzerns erfasst wurden. Standard-E-Learnings sind darin nicht enthalten.

# GRI-Inhaltsindex

Wesentliche Themen und GRI-Indikatoren		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
GRI 100 Universelle Standards			
GRI 101: Grundlagen			
GRI 102: Allgemeine Angaben			
<b>Organisationsprofil</b>			
102-1	Name des Unternehmens	TÜV Rheinland AG	
102-2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	38 – 39 <a href="http://www.tuv.com">www.tuv.com</a> , <a href="#">Über uns</a>	
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	Am Grauen Stein, 51105 Köln	
102-4	Länder der Geschäftstätigkeit	43 – 44 <a href="#">TÜV Rheinland weltweit</a>	
102-5	Eigentümerstruktur und Rechtsform	69 – 71	
102-6	Märkte	41 – 42 <a href="#">Geschäftsbereiche im Überblick</a>	
102-7	Größe des Unternehmens	17 <a href="#">TÜV Rheinland auf einen Blick</a>	TÜV Rheinland war 2020 in etwa 60 Ländern mit 20.657 (Vorjahr: 21.441) Mitarbeitern präsent. Der erzielte Umsatz im Jahr 2020 fiel auf 1,953 Milliarden Euro (Vorjahr: 2,085 Milliarden Euro). Im Heimatmarkt Deutschland erwirtschaftete TÜV Rheinland mit 8.745 (Vorjahr: 9.082) Beschäftigten einen Umsatz von 1,066 Milliarden Euro (Vorjahr: 1,112 Milliarden Euro). Das Eigenkapital reduzierte sich auf insgesamt 285 Millionen Euro (Vorjahr: 417,5 Millionen). Die langfristigen Schulden stiegen auf 1,306 Milliarden Euro (Vorjahr: 1,110 Milliarden Euro), die kurzfristigen Schulden stiegen auf 871 Millionen Euro (Vorjahr: 592 Millionen Euro). Weitere Details sind aus der Veröffentlichung des Jahresabschlusses im Bundesanzeiger (Abschnitte "Finanzlage" und "Vermögenslage") ersichtlich.
102-8	Mitarbeiterstruktur	17 – 20, 61	Die Mitarbeiterzahlen unterliegen keinen saisonalen Schwankungen. 85 % unserer Mitarbeiter befinden sich in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Davon entfallen 67 % auf männliche Mitarbeiter. Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen liegt der Männeranteil bei 56 %. Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge nach Regionen gestaltet sich wie folgt: D – 92,6 %; WE – 96,0 %; CEE – 99,7 %; AP – 97,5 %; GC – 48,7 %; NA – 100 %; SA – 94,5 %; IMEA – 92,4 %. 94,8 % der Männer und 82,0 % der Frauen im Konzern arbeiten in Vollzeit.

Wesentliche Themen und GRI-Indikatoren		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
102-9	Beschreibung der Lieferkette	13 – 14	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-/Leistungsverhältnis der Produkte und Dienstleistungen liefern. Bei der Auswahl ihrer 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	48 – 49	
102-11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	11, 31	Als international tätiges Prüfunternehmen ist TÜV Rheinland im Rahmen der Geschäftstätigkeiten unterschiedlichen wirtschaftlichen Risiken mit zum Teil kurzen Reaktionszeiten ausgesetzt. Ein einheitliches Risikomanagement begegnet diesem Gefahrenpotenzial erfolgreich und sichert nachhaltig Chancen. Jährlich werden die Führungs- und Aufsichtsgremien über die aktuelle Risikolage des Konzerns in standardisierter Form unterrichtet.
102-12	Teilnahme und Unterstützung extern entwickelter Vereinbarungen, Prinzipien und Initiativen	2, 4	
102-13	Wichtige Mitgliedschaften	2, 4, 10	
<b>Strategie</b>			
102-14	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	1	
102-15	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie Chancen und Risiken	2, 4 – 6, 21 – 27, 31 – 34	Als international tätiges Prüfunternehmen ist TÜV Rheinland im Rahmen der Geschäftstätigkeiten unterschiedlichen wirtschaftlichen Risiken mit zum Teil kurzen Reaktionszeiten ausgesetzt. Ein einheitliches Risikomanagement begegnet diesem Gefahrenpotenzial erfolgreich und sichert nachhaltig Chancen. Jährlich werden die Führungs- und Aufsichtsgremien über die aktuelle Risikolage des Konzerns in standardisierter Form unterrichtet. TÜV Rheinland sieht seine Chancen weiterhin in Dienstleistungsinnovationen, in internationalem Wachstum, im regulatorischen Umfeld sowie in den M&A-Aktivitäten. Die Risiken lassen sich in zwei Kategorien aufteilen, welche nachteilige Auswirkungen auf unsere Geschäfts-, Vermögens-, Finanz und Ertragslage sowie unsere Reputation haben können: - Strategische Risiken: Wir sehen weiterhin Unsicherheiten hinsichtlich der globalen Konjunkturaussichten. Eines der Hauptrisiken für den globalen Konjunkturzyklus besteht zweifelsfrei in dem weiteren Verlauf der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Nachfrage unserer Dienstleistungen. - Finanzielle Risiken: Die finanziellen Risiken unterteilen sich bei TÜV Rheinland in Fremdwährungs-, Zins-, Translations- und Liquiditätsrisiko. Desweiteren identifizieren wir Risiken, die mit wesentlichen Veränderungen von Strukturen, Richtlinien oder des Managements des Unternehmens verbunden sind.

Wesentliche Themen und GRI-Indikatoren	Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
<b>Ethik und Integrität</b>		
102-16 Werte, Grundsätze und Verhaltenskodizes	2, 11 – 13 TÜV Rheinland kompakt <a href="http://www.tuv.com/unternehmensbericht">www.tuv.com/unternehmensbericht</a>	
<b>Führung</b>		
102-18 Führungsstruktur	17 – 18, 69 – 71	
<b>Stakeholdereinbeziehung</b>		
102-40 Übersicht über die Stakeholdergruppen	3, 8	Rund 77 % (Pro-Kopf-Stichtagsangabe zum 31.12.2020) unserer Mitarbeiter in Deutschland (ohne Aushilfen, Praktikanten, geringfügig Beschäftigte, Rentner) unterliegen einer Kollektivvereinbarung zur Vergütung.
102-41 Mitarbeiter mit Tarifverträgen		
102-42 Identifizierung der Stakeholder-Gruppen	3, 8, 31	
102-43 Einbeziehung der Stakeholder	2 – 10, 31	
102-44 Berücksichtigung zentraler Anliegen der Stakeholdergruppen	3, 8, 31	
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>		
102-45 Liste der konsolidierten Unternehmen	61 <a href="#">CSR und Nachhaltigkeit</a>	Bei der Bestimmung der Berichtsinhalte haben wir uns an den wesentlichen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie 2020 orientiert, der eine Stakeholderbefragung zugrunde liegt. Die aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 zusätzlich resultierenden Berichtsinhalte Servicequalität (Service Quality), Datenintegrität (Data Integrity) und Arbeitsrechte (Labor Rights) haben wir ebenfalls berücksichtigt.
102-46 Vorgehensweise zur Bestimmung der Berichtsinhalte	2 – 10	
102-47 Wesentliche Aspekte	6 – 9	
102-48 Auswirkungen durch neue Darstellung von Informationen	61	
102-49 Änderung des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	61	
102-50 Berichtszeitraum	61	
102-51 Veröffentlichung des letzten Berichts	61	
102-52 Berichtszyklus	61	
102-53 Ansprechpartner	<a href="#">Ansprechpartner CSR und Nachhaltigkeit</a>	
102-54 Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	61	
102-55 GRI-Inhaltsindex	62 – 67	
102-56 Externe Prüfung des Berichts	59 – 60	
<b>Datenintegrität</b>		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	7 – 9	Das Managementkonzept sowie die Ziele zu dem aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 zusätzlich identifizierten wesentlichen Thema „Datenintegrität“ (Data Integrity) und die daraus abgeleiteten KPIs werden derzeit intern erarbeitet und finalisiert. Zu den Fortschritten werden wir im CSR-Bericht 2021 berichten.
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		

Wesentliche Themen und GRI-Indikatoren	Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
103-3 Prüfung des Managementansatzes		Das Managementkonzept sowie die Ziele zu dem aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 zusätzlich identifizierten wesentlichen Thema „Datenintegrität“ (Data Integrity) und die daraus abgeleiteten KPIs werden derzeit intern erarbeitet und finalisiert. Zu den Fortschritten werden wir im CSR-Bericht 2021 berichten.
418-1 Beschwerden in Bezug auf Datenschutz		Berechtigte Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten oder sogar deren Verlust traten im Berichtszeitraum nicht auf. Zu unserem Konzern-Qualitätsmanagement zählt auch ein Datenschutzmanagementsystem. Erste Konzerngesellschaften sind in diesem Zusammenhang bereits nach ISO 27001 (Informationssicherheit) zertifiziert.
<b>Sicherheit der Mitarbeiter</b>		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	7 – 9, 22 – 23	
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	22 – 23	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	22 – 23	
403-1 In Arbeitsausschüssen vertretene Mitarbeiter		Die Wirksamkeit unserer Arbeitsschutzmaßnahmen überprüfen wir u. a. durch ein Netz von unternehmensbereichsbezogenen Arbeitsschutzausschüssen (ASA) in Deutschland sowie im Ausland durch Safety Committees auf Gesellschaftsebene. Alle unsere Mitarbeiter in Deutschland sind über die ASA vertreten. Konzernweit wurde im Berichtsjahr für jede Gesellschaft mit mehr als 50 Mitarbeitern ein Safety Committee eingerichtet, das vierteljährlich tagen soll.
403-2 Verletzungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle	22	Im Berichtsjahr sind konzernweit keine Berufskrankheiten gemeldet worden. Die Erfassung erfolgt nicht getrennt nach Geschlechtern.
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste		Arbeitsmedizinische Leistungen werden in Abhängigkeit von der Tätigkeit unserer Mitarbeiter und dem Risiko erbracht, die gemäß SOP (Standard Operating Procedure) HSE-Risikomanagement sowie den länderspezifischen gesetzlichen Anforderungen bewertet werden. Im Jahr 2020 lag der Schwerpunkt in allen Gesellschaften darauf, die Gesundheit unserer Mitarbeiter vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie zu schützen.
403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Alle unsere Mitarbeiter in Deutschland sind über die ASA vertreten. Konzernweit wurde im Berichtsjahr für jede Gesellschaft mit mehr als 50 Mitarbeitern ein Safety Committee eingerichtet, das vierteljährlich tagen soll. Die Beteiligung von Mitarbeitern ist in der SOP „HSE Kommunikation und Bewusstsein“ geregelt.
403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Wir schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig per E-Learning zu Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz (gemäß SOP „HSE Competence and Training“).
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		Die Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer erfolgt auf der Ebene der Konzerngesellschaften. In Deutschland werden Gripeschutzimpfungen angeboten, ebenso wird ein starker Schwerpunkt auf die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter gelegt. Im Jahr 2020 lag der Schwerpunkt in allen Gesellschaften darauf, die Gesundheit unserer Mitarbeiter vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie zu schützen.

Wesentliche Themen und GRI-Indikatoren		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		Krisenmanagementteams sowohl auf regionaler als auch auf Unternehmensebene wurden eingerichtet, um Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, z. B. durch die COVID-19-Pandemie, vorzubeugen und zu mindern.
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		Wir decken 100 Prozent unserer Mitarbeiter durch unser Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ab.
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	22	Alle im Jahr 2020 von arbeitsbedingten Verletzungen betroffenen Mitarbeiter sind wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt.
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	22	Arbeitsbedingte Erkrankungen sind uns für 2020 nicht gemeldet worden.
<b>Servicequalität</b>			
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	7 – 9, 31 – 34	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	31 – 34	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	31 – 34	
416-1	Produkte und Dienstleistungen, die auf Gesundheit und Sicherheit geprüft wurden		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 in Hinblick auf Verbesserungspotenziale überprüft werden, nicht systematisch erfasst. Einen Überblick über unsere Dienstleistungen gibt <a href="http://www.tuv.com">www.tuv.com</a>
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	<a href="http://www.certipedia.com">www.certipedia.com</a>	An unsere Gesellschaften gibt es keine spezifischen Anforderungen zur Produkt- oder Dienstleistungskennzeichnung. Für unsere Prüfzeichen gibt es jedoch einen Katalog, der die zugrunde liegenden Prüfeinstufen transparent macht.
<b>Mitarbeiterentwicklung</b>			
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	7 – 9, 16 – 17	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	16 – 17	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	16 – 17	
404-1	Aus- und Weiterbildung	17	TÜV Rheinland bietet zahlreiche Personalentwicklungsprogramme für unterschiedliche Hierarchiestufen im Unternehmen an. Detaillierte Informationen finden Sie auf unserer Website.
404-2	Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	<a href="http://www.tuv.com">Entwicklung &amp; Karriere TÜV Rheinland</a>	Unsere Mitarbeiter haben weltweit die Möglichkeit, sich mit ihrer Führungskraft in einem strukturierten Mitarbeitergespräch über ihre Entwicklung und die gemeinsame Zusammenarbeit auszutauschen – teilweise ergänzt um ein Zielvereinbarungs- / Leistungs-evaluierungsgespräch. Eine Quote können wir aufgrund der aktuellen vielfältigen Systemlandschaft, in die absolvierte Mitarbeitergespräche eingetragen werden, nicht international nachhalten.
404-3	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung	<a href="http://www.tuv.com">Entwicklung &amp; Karriere TÜV Rheinland</a>	
<b>Unternehmensethik</b>			
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	7 – 9, 11 – 14	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	11 – 14	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	15	

Wesentliche Themen und GRI-Indikatoren		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
205-1	Auf Korruptionsrisiken untersuchte Geschäftseinheiten	11 – 14	
205-2	Anteil der bezüglich Antikorruption geschulten Mitarbeiter	13	Informationen nach Regionen und Mitarbeiter- und Geschäftspartnerkategorie berichten wir derzeit nicht. Wir verfolgen unabhängig von Mitarbeiterkategorie und Region einen einheitlichen Ansatz für die gesamte Gruppe.
205-3	Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Es erfolgt aufgrund des relativen Aussagegehalts keine separate Aufbereitung und Erfassung von compliancerelevanten Verstößen im Hinblick auf Korruption.
415-1	Parteispenden		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.
<b>Rechtskonformität</b>			
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	7 – 9, 11 – 14	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	11 – 14	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	15	
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 2020 sind uns keine signifikanten Bußgelder oder andere Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt. Die aktuelle Rechtsprechung zum Fall PIP ist im Jahresabschluss 2020 (Abschnitt "Chancen und Risiken", Unterabschnitt "Compliance Risiken") berücksichtigt, der im Bundesanzeiger veröffentlicht wird.
<b>Arbeitsrechte</b>			
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	7 – 9	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	17 – 20	Das Managementkonzept sowie die Ziele zu dem aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 zusätzlich identifizierten wesentlichen Thema „Arbeitsrechte“ und die daraus abgeleiteten KPIs werden derzeit intern erarbeitet und finalisiert. Zu den Fortschritten werden wir im CSR-Bericht 2021 berichten.
103-3	Prüfung des Managementansatzes	17 – 20	Das Managementkonzept sowie die Ziele zu dem aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 zusätzlich identifizierten wesentlichen Thema „Arbeitsrechte“ und die daraus abgeleiteten KPIs werden derzeit intern erarbeitet und finalisiert. Zu den Fortschritten werden wir im CSR-Bericht 2021 berichten.
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn		Aufgrund unzureichender Datengrundlage ist uns eine Angabe zurzeit nicht möglich.
402-1	Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen		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.

Wesentliche Themen und GRI-Indikatoren		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
405-2	Gleicher Lohn für Frauen und Männer		Das Gehalt eines Mitarbeiters richtet sich bei TÜV Rheinland grundsätzlich nach der ausgeübten Tätigkeit, der Qualifikation und der Berufserfahrung.
<b>Nicht-Diskriminierung</b>			
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	7 – 9, 21 – 22	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	21 – 22	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	21 – 22	
406-1	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen		Im Berichtsjahr gab es keine Klagen wegen Diskriminierung.
<b>Vielfalt</b>			
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	7 – 9, 19 – 21	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	19 – 21	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	19 – 21	
405-1	Zusammensetzung der Führungsgremien und Mitarbeiterstruktur	18 – 19	Drei Vorstandsmitglieder sind männlich, eines weiblich. Alle Mitglieder des Vorstands sind deutsch. Ein Mitglied ist zwischen 30 und 50, drei sind über 50 Jahre alt.
<b>Treibhausgasemissionen</b>			
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	7 – 9, 24 – 27	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	24 – 27	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	24 – 27	
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen – Scope 1	24 – 25	Die direkten Treibhausgasemissionen nach Scope 1 betragen im Berichtsjahr 2.214 t CO <sub>2</sub> . Aufschlüsselung der Scope-1-Emissionen: a) aus Erdgas (global): 1.611 t CO <sub>2</sub> ; b) aus Heizöl (global): 603 t CO <sub>2</sub> .
305-2	Indirekte Treibhausgasemissionen – Scope 2	24 – 27	Die indirekten Treibhausgasemissionen nach Scope 2 betragen im Berichtsjahr 35.693 t CO <sub>2</sub> , davon aus Elektrizität (global): 35.388 t CO <sub>2</sub> und aus Fernwärmebezug (global): 305 t CO <sub>2</sub> .
305-3	Weitere indirekte Treibhausgasemissionen – Scope 3	24 – 27	Die indirekten Treibhausgasemissionen nach Scope 3 betragen im Berichtsjahr 15.233 t CO <sub>2</sub> .
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	24 – 27	
305-5	Reduzierung der Treibhausgasemissionen	24 – 27	Reduktionen wurden in Scope 1 (direkt), 2 (indirekt) und 3 (Dienstreisen) bewirkt.

## Aufsichtsrat und Vorstand der TÜV Rheinland AG

Der aktuelle Aufsichtsrat der TÜV Rheinland AG besteht aus 17 Mitgliedern. Vorsitzender des Aufsichtsrats ist Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor und Mitglied des Präsidiums beim Institut der deutschen Wirtschaft.

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 Vincent Giesue Furnari, Ralf Scheller und Ruth Werhahn an.

### Vorsitzender des Aufsichtsrats



Prof. Dr. Michael Hüther

### Vorstand



Dr.-Ing. Michael Fübi  
Vorsitzender des Vorstands



Vincent Giesue Furnari  
Vorstand Finanzen und Controlling



Ralf Scheller  
Chief Operating Officer



Ruth Werhahn  
Vorstand Personal und Recht sowie Arbeitsdirektorin

# Organisation von TÜV Rheinland

Der Konzern ist mit seinen Geschäftsbereichen und Regionen in Form einer Matrix aufgestellt.

Die globale Ergebnisverantwortung liegt bei den Executive Vice Presidents (Business EVP) der Geschäftsbereiche. Sie steuern auf globaler Ebene die Entwicklung ihres Bereichs. Die Regional EVPs sind die obersten Repräsentanten von TÜV Rheinland in den Regionen und koordinieren dort alle Aktivitäten, die über die Geschäftsbereiche hinausgehen. Auf dieser Führungsebene agiert auch der EVP Vertrieb, Marketing und Kommunikation. Die Executive Vice Presidents bereiten wichtige Entscheidungen des Vorstands inhaltlich vor. Sie verständigen sich mit dem Vorstand im

Group Executive Council, dem obersten operativen Führungsteam der TÜV Rheinland AG. Dem Gremium gehören neben Vorstand und EVPs Vertreter ausgewählter Service-Funktionen an. Operative Führungsgesellschaft der Tochterunternehmen des Konzerns ist die TÜV Rheinland AG. Ihre Anteile befinden sich vollständig im Besitz des TÜV Rheinland Berlin Brandenburg Pfalz e. V. Gemäß dem deutschen Mitbestimmungsrecht repräsentieren Mitarbeitervertreter in Aufsichtsrats- und Verwaltungsgremien die Belegschaft.

## Bereichsverantwortliche



**Industrie Service & Cybersecurity**  
Petr Lähner



**Mobilität**  
Dr. Matthias Schubert



**Produkte**  
Kimmo Fuller



**Academy & Life Care**  
Markus Dohm



**Systeme**  
Andreas Höfer



**Vertrieb, Marketing und Kommunikation**  
Michael Wepler

## 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