

245

80

**Weil
Werte
zählen**

157

78

Konzernkennzahlen TÜV Rheinland AG

Wir sind in über 60 Ländern der Welt aktiv.

Unsere mehr als 20.000 Mitarbeiter erwirtschafteten 2018 einen Umsatz von 1,998 Milliarden Euro.

Umsätze nach Geschäftsbereichen, unkonsolidiert (in Mio. €)

	Industrie Service	Mobilität	Produkte	Academy & Life Care	DigitalTransformation & Cybersecurity*	Systeme
2018 →	513	532	541	227	122	212
2017 →	503	508	524	226	139	203

Kennzahlen, konsolidiert (gemäß IFRS, in Mio. €)

Umsatz gesamt	Inland	Ausland
1.998	1.109	889
1.972	1.077	895

Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT in Mio. €)	EBIT-Rendite (in %)	Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit (in Mio. €)	Net Working Capital (in %)
137,5	6,9	183,0	6,6
130,6	6,6	161,8	7,4

Eigenkapital (in Mio. €)	Eigenkapitalquote (in %)	Konzernergebnis (in Mio. €)
412,2	22,8	85,1
358,9	20,1	78,1

Belegschaft

(Jahresdurchschnitt, umgerechnet in Vollzeitstellen)

	Inland	Ausland
20.450	8.795	11.655
19.924	8.504	11.420

* vormals ICT & Business Solutions

Der Unternehmensbericht 2018 der TÜV Rheinland AG gliedert sich in **vier Teile**:

1

Journal

ab S. **03**

2

CSR-Bericht

ab S. **42**

3

Finanzbericht

ab S. **80**

4

Anhang

ab S. **106**

260.132

Buchstaben und Zahlen

enthält dieser Unternehmensbericht 2018. Exakte Messung und Evaluation sind unser Anspruch und ebnen uns im Zusammenspiel mit unseren Werten Integrität, Exzellenz, Kundenorientierung, Leistungsorientierung und Agilität den Weg zum weltweit besten unabhängigen Prüfdienstleister.

Jede Geschichte dieses Journals beginnt mit einer Zahl – als Zeichen dafür, dass wir auf messbare Standards setzen. Für unsere Kunden, für die Gesellschaft. Als Fortschrittstreiber und als Unternehmen mit Verantwortung.



Vincent Furnari

Ruth Werhahn

Ralf Scheller

Dr.-Ing. Michael Fübi

20.450

Mitarbeiter

sind bei TÜV Rheinland tätig. Rund um den Globus sind sie für mehr Qualität und Sicherheit im **Zusammenspiel von Mensch, Technik und Umwelt** im Einsatz. Größter Trumpf ist ihr immenses Fachwissen, das sie sinnstiftend einbringen.

Wie wir den Fortschritt vorantreiben

Damit sich Produkte mit dem „Internet der Dinge“ verknüpfen können, sind unsere Dienste unabdingbar. In einem weltweiten Labor-Netzwerk tragen unsere Experten dazu bei, physische Dinge wie Tisch, U-Bahn oder Industrieroboter mit der virtuellen Welt zu verbinden – und das sowohl funktionsfähig als auch sicher. Damit sind wir ein integraler Bestandteil einer beispiellosen Umwälzung, die das Alltagsleben von Milliarden von Menschen rund um den Globus nachhaltig verändert.

Ralf Scheller Mitglied des Vorstands



Wie wir unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht werden

Unser Anspruch ist es, eine nachhaltige Zukunft mitzugestalten, die den Menschen und der Umwelt gerecht wird. Ausdruck dieses Engagements ist unser Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Diese beinhalten die Verpflichtung zur Wahrung, Förderung und Umsetzung grundlegender Werte in Bezug auf Menschenrechte, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und die Bekämpfung der Korruption innerhalb unseres Einflussbereichs. Ausführliche Informationen zu unseren Aktivitäten erhalten Sie online im CSR-Bericht.

Dr.-Ing. Michael Fübi Vorsitzender des Vorstands

Was wir für unsere Kunden tun

Es bedarf einer enormen Anstrengung, sich auf den technologiegetriebenen, stetigen Wandel der Märkte einzustellen. Immerhin bedienen wir als globaler Prüfdienstleister – aufgestellt in 27 Geschäftsfeldern – die unterschiedlichsten Branchen. Unser Selbstverständnis: Wir handeln leistungsorientiert und agil, um für unsere Kunden exzellente Dienstleistungen zu liefern. Ein Beispiel dafür ist das im Journalteil porträtierte Kompetenzzentrum für Cybersecurity in Malaysia. Es bedient das Bedürfnis von produzierenden Unternehmen, Anlagenbetreibern und Energieversorgern in puncto Cybersicherheit auf eine völlig neue Art und Weise.

Vincent Furnari Mitglied des Vorstands

Wie unser Wissen Werte schafft

Wir setzen unsere Kompetenz und unser Wissen sinnstiftend ein. Das ist wahrscheinlich eines der wichtigsten Dinge, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei TÜV Rheinland eint und antreibt. Jede Geschichte, die hier im Journal vorgestellt wird, ist dafür ein anschaulicher Beleg. So zeigen wir, wie wir als Auditoren die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards überwachen oder technische Innovationen vorantreiben und so zu mehr Lebensqualität sowie Sicherheit beitragen. Entscheidend hierfür sind immer Know-how und Kompetenz der Menschen, die bei uns arbeiten – ihr Wissen schafft Wert.

Ruth Werhahn Mitglied des Vorstands



Vorstand im Dialog mit Mitarbeitern: In der hinteren Reihe zu sehen sind (von links) Vincent Furnari, Joachim Roloff, Ruth Werhahn, Azamit Aghesa Haile und Daniel Wingerath. In der vorderen Reihe sitzen (von links) Jay Prakash Narayan, Ralf Scheller, Ramona Hartwich, Michael Fübi und Cathy Zhou.

147

Jahre

haben die **Mission, die Werte und Prinzipien von TÜV Rheinland erfolgreich Bestand** – trotz oder gerade wegen einer zunehmend komplexen Welt mit immer neuen Technologien, die ganze Branchen umgestalten.



Prof. Dr.-Ing. habil. Bruno O. Braun
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Sehr geehrte Herren und Leser,

mit dem Streben nach Sicherheit und Qualität im Zusammenspiel von Mensch, Technik und Umwelt übernimmt TÜV Rheinland seit jeher Verantwortung für die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft. Um dieser Verantwortung im täglichen Geschäft zu entsprechen, hat TÜV Rheinland sich Werte und Prinzipien gegeben und für jeden sichtbar im eigenen Leitbild niedergelegt. Eines dieser Prinzipien ist die Unabhängigkeit im Urteil: Sie sorgt für Vertrauen in das Ergebnis von Prüfungen und ist damit eine der wichtigsten Grundlagen für den Erfolg des

Unternehmens. Die Mission, die Werte und Prinzipien, die TÜV Rheinland täglich lebt, haben nach 147 Jahren Unternehmensgeschichte erfolgreich Bestand – trotz oder gerade wegen einer zunehmend komplexen Welt mit immer neuen Technologien, die ganze Branchen umgestalten.

Das hat sich 2018 erneut in der geschäftlichen Entwicklung der TÜV Rheinland AG gezeigt. Der Konzern kann in einem insgesamt herausfordernden Branchenumfeld auf ein weiteres zufriedenstellendes Geschäftsjahr zurückblicken. Der Umsatz ist

um circa 1,3 Prozent gewachsen und hat die Zwei-Milliarden-Euro-Schwelle knapp erreicht. Das operative Ergebnis (EBIT) ist um 5,3 Prozent auf 137,5 Millionen Euro gestiegen und liegt damit auf einem befriedigenden Niveau.

Weichen für weiteres Wachstum gestellt

Diese Werte sollen in den nächsten Jahren noch weiter und nachhaltig gesteigert werden. Mit Abschluss der 2016 begonnenen organisatorischen Neuausrichtung mit globaler Ergebnis- und Kundenverantwortung der Geschäftsbereiche, weiteren Optimierungsvorhaben zur Schaffung exzellenter Overhead-Strukturen wie dem teils schon umgesetzten Aufbau von Shared Service Centern für die effiziente Bearbeitung interner Serviceanforderungen, sowie wichtigen Investitionen in die Verbesserung der IT-Infrastruktur, hat der Vorstand für das weitere erfolgreiche Wachstum die Weichen gestellt. Komplettiert wird diese Ausrichtung auf die Zukunft im Laufe dieses Jahres durch die Erarbeitung der neuen Strategie für TÜV Rheinland im kommenden Jahrzehnt. Alles in allem kann die TÜV Rheinland AG vor diesem Hintergrund zuversichtlich auf das Jahr 2019 und die folgenden Jahre blicken.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr die ihm nach Gesetz und Satzung obliegenden Aufgaben sorgfältig und vollumfänglich wahrgenommen, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig überwacht und ihn bei der strategischen Weiterentwicklung beratend begleitet. Der Vorstand berichtete regelmäßig schriftlich

und mündlich, zeitnah und umfassend über die allgemeine Lage des Unternehmens und die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung. Im Jahr 2018 kam der Aufsichtsrat zu insgesamt vier Sitzungen zusammen. Zur Aufsichtsratsarbeit insgesamt leisteten die Ausschüsse des Aufsichtsrats einen wesentlichen Beitrag.

Auf der Hauptversammlung 2018 standen Neuwahlen der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat an. Ausgeschieden sind die Herren Prof. Dr.-Ing. Jürgen Brauckmann, Dr. jur. Hermann H. Hollmann und Dr. jur. Gerd Schäfer. Der Aufsichtsrat dankt den ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitgliedern für die langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit und den Einsatz für unser Unternehmen.

Neu in den Aufsichtsrat gewählt wurden Dr. Patrick Adenauer, Uta-Micaela Dürig und Dr. jur. Jürgen Frodermann. Alle weiteren Vertreter der Anteilseigner wurden wiedergewählt. Ich selbst wurde wiederum zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. Auf der Seite der Arbeitnehmervertreter wurde Reiner Schon erneut zum stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt.

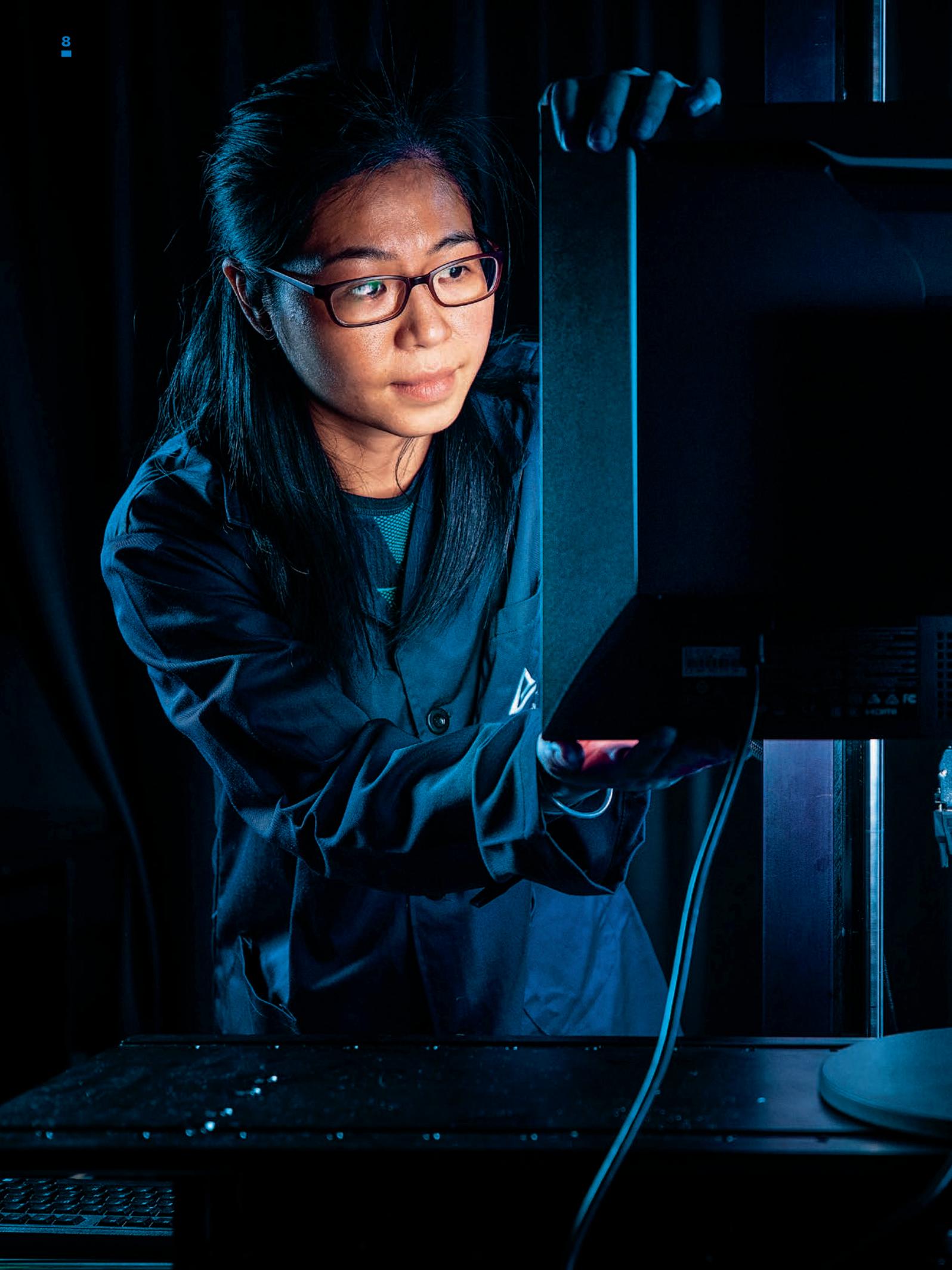
Wie im Unternehmensbericht 2017 angekündigt ist Ruth Werhahn mit Wirkung vom 1. April 2018 neues Mitglied des Vorstands der TÜV Rheinland AG für das Ressort Personal und in dieser Funktion zugleich Arbeitsdirektorin.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den vom Vorstand der TÜV Rheinland AG aufgestellten Jah-

resabschluss zum 31. Dezember 2018 sowie den Lagebericht unter Einbeziehung der Buchführung geprüft. Die Prüfung des Jahresabschlusses, des Lageberichts und des Vorschlags zur Gewinnverwendung ergab keine Einwendungen. Der Aufsichtsrat billigt den Jahresabschluss.

Im Namen des gesamten Aufsichtsrats danke ich den Vorständen, Führungskräften und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre erfolgreiche Arbeit. Ich wünsche der TÜV Rheinland AG und allen Unternehmen des Konzerns viel Erfolg, um die unternehmerischen Herausforderungen auch in Zukunft zum Wohl unserer Kunden und des Unternehmens zu gestalten.

Prof. Dr.-Ing. habil. Bruno O. Braun
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der TÜV Rheinland AG



415

Nanometer

kann die Wellenlänge des **blauen Lichts aus LED-hinterleuchteten Displays** erreichen. Es steht im Verdacht, der Gesundheit zu schaden. TÜV Rheinland bringt Licht ins Dunkel.

Auf dem Schirm

In Shenzhen prüft Projekt- und Testingenieurin Iris Du in einem Labor, das auf die optische Leistungsfähigkeit von Displays spezialisiert ist, den Blaulichtanteil eines Monitors.

LED-Hintergrundbeleuchtung wird heute für viele Smartphone- und Computer-Bildschirme genutzt. So gut die Bildqualität hier auch ist – die LED-Displays senden einen hohen Anteil an blauem Licht im Bereich zwischen 415 und 460 Nanometern Wellenlänge aus. Fest steht dabei, dass dieses energiereiche Licht besonders abends in den natürlichen Schlafzyklus eingreift – das Gehirn interpretiert blaues Licht als Tageslicht. Zudem gibt es eine wachsende Zahl von Untersuchungen, die weitere negative Auswirkungen des Blaulichts, etwa auf die Netzhaut, vermuten lassen. TÜV Rheinland hilft seit 2014 dabei, deutliche Blaulichtstandards zu formulieren – für Nutzer und Hersteller. Letztere reagieren inzwischen auf die Sorgen der Verbraucher und reduzieren den Blaulichtanteil. TÜV Rheinland hat bereits über 750 „Low Blue Light“-Zertifikate für alle Arten von Displays ausgestellt. Der eigens entwickelte Standard wird dabei ständig an neueste Erkenntnisse und Entwicklungen angepasst.

Es geht um Informationen

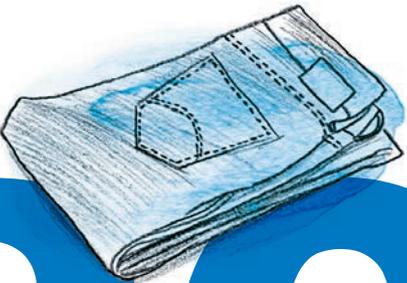
Eine neue Zertifizierung richtet sich an Endverbraucher und Hersteller von Schutzfolien, die das gefährliche Blaulicht filtern sollen – und von denen sich immer mehr auf dem Markt tummeln. Zusammen mit Augenärzten und Optikern haben die TÜV Rheinland-Experten für elektrische und elektronische Produkte einen Standard zum Schutz der Netzhaut entwickelt, 2018 wurden auf dieser Basis drei Smartphone-Filter des Herstellers ZAGG zertifiziert. „Das potenziell gesundheitsgefährdende Spektrum des blauen Lichts gezielt zu reduzieren ist der Ansatz, der der Display-Qualität am wenigsten schadet“, betont Iris Du, Projekt- und Testingenieurin im chinesischen Shenzhen. Die Experten möchten ein globales Komitee zu Blaulichtemissionen ins Leben rufen – um weltweit einheitliche Standards und Transparenz zu schaffen. ■



Millionen



Autos auf Deutschlands Straßen sind individualisiert – Tendenz steigend. Die Botschaft von TÜV Rheinland: Macht, was Euch gefällt – solange die Verkehrssicherheit dabei nicht auf der Strecke bleibt. Damit das **Tuning im gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen** stattfindet, beraten die Spezialisten in den Prüfstellen zu legalen Veredelungsmöglichkeiten. Aber nicht nur dort: Jeden Sommer steigt in Köln die Tuning Night. Das Kult-Event fand 2018 bereits zum zehnten Mal statt. Es sorgt auch dafür, die Hemmschwelle vorm TÜV abzubauen.



80

Stationen

durchläuft eine Jeans im Schnitt, bis sie im Laden liegt. **Sozialaudits** gewährleisten, dass grundlegende Standards zu Arbeit oder Umwelt entlang der globalen Lieferkette eingehalten werden.

E

Es sind sensible Fragen, die Thomas Seliga stellt. Es geht um das Alter, das Verhalten von Vorgesetzten, möglichen Missbrauch. Neben dem Fragebogen, den er mit sich führt, sind Einfühlungsvermögen und Respekt die wichtigsten Grundvoraussetzungen, mit denen er in die vertraulichen Gespräche geht. Mit Feingefühl erarbeitet der Auditor, ob die Antworten seines Gegenübers ehrlich sind – oder vom Management vorgegebene Phrasen. „Bei jedem Sozialaudit steht der Austausch mit den Mitarbeitern im Mittelpunkt“, betont er. Thomas Seliga ist für TÜV Rheinland im Einsatz, um entlang der Produktions- und Lieferketten Arbeitsbedingungen zu auditieren. Im Auftrag von Fabrikbetreibern, Herstel-

lern oder Handelsunternehmen überwachen insgesamt über 200 Auditoren, dass Zulieferer anerkannte Sozialstandards oder Regelwerke einhalten. Und das weltweit. Denn es gibt kaum ein Produkt, das nicht im Verbund hergestellt wird, nur so entstehen Konsumgüter für viele Märkte. Schon bei einer Jeans kommen über zwei Dutzend Zulieferer zusammen. Beim Smartphone sind es locker über 100. Und beim Auto sind es schnell Tausende.

Verbot von Kinderarbeit

Es gibt mehrere anerkannte Standards, nach denen TÜV Rheinland prüft. Deren gemeinsamer Nenner: das lokal geltende Recht und grundlegende Forderungen der Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen ILO. Deren Standard etwa, die SA 8000, schreibt das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Recht auf Vereinigungsfreiheit, eine Höchstgrenze von 60 Stunden pro Woche und die Garantie existenzsichernder Löhne fest. Bei anderen Au-



Sollten Chemikalien aus **chinesischen Textilfabriken** ungefiltert in Flüsse gelangen, sind Umwelt und Gesundheit bedroht. Auditoren kontrollieren nach bestimmten Standards die Kapazität von Abwasserbehandlungsanlagen, aber auch den Wasserverbrauch pro gefärbter Jeans.



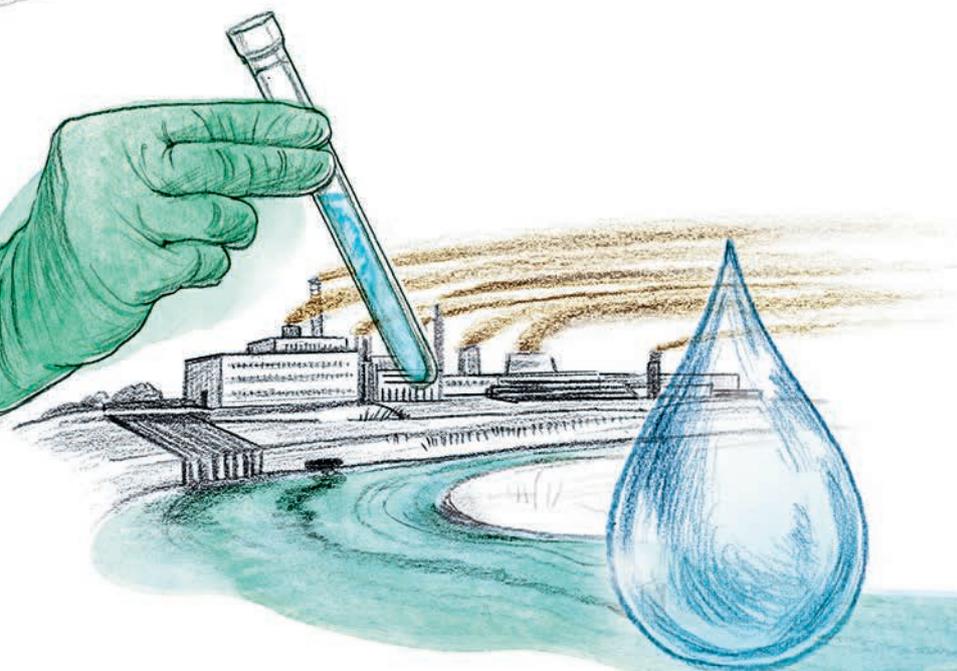
Im Mutterland der Baumwolle arbeiten Tausende junge **Inder auf den Feldern**. Auditoren erfragen im Gespräch das Alter, wollen sicherstellen, dass das Mindestalter nicht unterschritten wird, ebenso ob die Regelungen zu Nachtarbeit und freien Tagen eingehalten werden.

dits kommt der amfori BSCI-Verhaltenskodex zum Einsatz. Er ergänzt die UN-Vorgaben mit Umweltaspekten wie der Einhaltung der Mindestanforderungen für Emissionen, für den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen.

TÜV Rheinland gehört zu den sechs am meisten nachgefragten Anbietern, allein im Jahr 2018 haben unsere Auditoren 10.000 Sozialaudits durchgeführt. Schwerpunktregionen sind unter anderem Bangladesch, Indien und China – Schwellenländer, in denen die Produktionsstätten für Textilien, Pharma oder Elektrogeräte angesiedelt sind. Mit einem 2018 gestarteten Strategievorhaben bringt der Prüfdienstleister die Sozialaudits in weitere Länder und Branchen. Denn immer mehr Endkunden fordern die soziale Verantwortung von Herstellern ein: Welches Smartphone, welche Jeans wird unter fairen Arbeitsbedingungen gefertigt? „Das Bewusstsein der Stakeholder für nachhaltigen Konsum ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen“, erklärt Michael Wepler, Leiter des Geschäftsbereichs Systeme. Selbst am Kapitalmarkt werde immer mehr Transparenz über die Corporate Social Responsibility-Praktiken von Unternehmen einschließlich ihrer Lieferkette eingefordert, betont Wepler.

Bis zu fünf Tage vor Ort

Ein aussagekräftiges Sozialaudit erfordert Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit. Bei einem Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern etwa sind Auditoren bis zu fünf Werktage vor Ort. Sie führen Gespräche mit dem Management, überprüfen die Betriebserlaubnis, die Lohnlisten – und sprechen mit Mitarbeitern. Thomas Seliga ist seit 15 Jahren im Einsatz. Wie auch seine Kollegen ist er umfassend geschult, neue Mitarbeiter werden aufwendig im Tandem mit erfahrenen Kollegen eingearbeitet. Und das nicht ohne Grund. „Erfahrung ist immens wichtig“, schildert der Auditor, „denn nicht selten kommt es vor, dass die zunächst →





Die Vereinigungsfreiheit ist ein grundlegendes Menschenrecht. Der Auditor klärt, ob sich die **Näherinnen in Vietnam** innerbetrieblich organisieren dürfen. Ein weiterer wichtiger Punkt: Sind freie Tage üblich – oder Überstunden Pflicht?

Den „Used-Look“ erhalten die Jeans in **Bangladesch durch Sandstrahlen**. Es kann gesundheitsgefährdend sein, besonders wenn die Mitarbeiter nicht ausreichend geschult sind und keine Schutzausrüstung erhalten – die bei Bedarf auch erneuert wird.



positiven Eindrücke täuschen.“ Doch dann melde sich die Intuition. Und auf die scheinbar beiläufige Frage, wo dokumentiert ist, welche Stoffe die Mitarbeiter abends zum Nähen mit nach Hause nehmen müssen, führt ein beflissener Mitarbeiter den Besucher zu einem Regal mit den entsprechenden Ordnern – ein Verstoß, mit dem der Ar-

beitgeber versucht, die Höchstgrenze der Arbeitszeit auszuhebeln.

Auditoren nehmen keine behördliche, polizeiliche oder staatliche Aufsichtspflicht wahr. Alle Prüfergebnisse fließen in einen Bericht ein, dieser wird dem Auftraggeber übermittelt. K.-o.-Kriterien wie Kinder- und Zwangsarbeit oder Falschaussagen in kriti-

schen Punkten führen direkt zu einer nicht erfolgreich abgeschlossenen Prüfung. Weniger kritische Verbesserungsbedarf und Unklarheiten werden im Bericht dokumentiert und sollen – je nach Standard und Einkaufervorgabe – innerhalb bestimmter Fristen behoben werden.

Positiver Beitrag

Auditoren haben sich der Neutralität verschworen, Integrität ist die Basis des Geschäfts. „Wir schützen nicht nur die Marke unserer Kunden, sondern auch unsere eigene Reputation“, betont Michael Wepler. TÜV Rheinland zählt Baumarktketten, weltweite Handelsriesen und Elektronikkonzerne zu seinen Kunden. Damit nicht jeder Hersteller gesondert jeden Zulieferer auditieren muss, gibt es gemeinsame Brancheninitiativen, um Standards und Prozesse zu vereinheitlichen. Bei einem Dutzend der führenden Initiativen ist TÜV Rheinland aktiv. Es sind Initiativen, die etwas bewirken. „Sozialaudits sind dazu geeignet, einen positiven Beitrag zur Wahrung von Menschenrechten zu leisten und besonders die Situation von Kindern und Frauen weltweit zu verbessern.“ Davon ist Thomas Seliga überzeugt. ■

1/3

weniger Stillstand

kann der Einsatz **digitaler Hilfsmittel bei Prüfungen** an Industrieanlagen bedeuten – es gibt immer mehr Einsatzfelder.



97,8

Prozent

der in Taiwan **geprüften Spielplätze** sind durchgefallen. TÜV Rheinland deckt Mängel auf.

Die häufigsten Mängel, die die Prüfer im Jahr 2018 auf den 439 inspizierten Spielplätzen im Landkreis Changhua festgestellt haben: Objekte stehen zu dicht, Schraubenenden ragen hervor. TÜV Rheinland zeigt mit regelmäßigen Kontrollen nicht nur bestimmte Sicherheitsrisiken auf, sondern sorgt auch für Aufklärung. Denn Prüfer laden nun die taiwanesischen Behördenmitarbeiter zu Seminaren ein, um darüber zu informieren, wie die Spielplätze sicherer werden.

Das Vorgehen zahlt sich aus, wie das Beispiel Deutschland zeigt: Als 2005 erstmals deutsche Spielplätze gecheckt wurden, war die Durchfallquote mit rund 90 Prozent ähnlich verheerend. Inzwischen läuft die Trendwende. Die Stadt Köln investierte zuletzt 3,25 Millionen Euro pro Jahr in die Optimierung ihrer Spielplätze – mehr als jemals zuvor. ■

Die Welt wird smart, auch bei Prüfungen im Industrie- und Immobiliensektor werden digitale Geräte zunehmend als Hilfsmittel eingesetzt: sogenannte Smart Applications. „Datenbrillen blenden Informationen während einer Prüfung direkt in das Sichtfeld des Brillenträgers – das erleichtert und beschleunigt die Arbeit enorm“, erklärt Bruno Kuckartz, Vertriebsleiter Deutschland im Geschäftsbereich Industrie Service. „Prognosen zufolge verkürzen sich die Prüfzeiten um ein Drittel, daher erwarten Kunden von uns zeitgemäße Lösungen. Denn unterm Strich reduzieren digital unterstützte Prüfungen die Stillstandszeiten und erhöhen die Produktivität der Anlagen.“

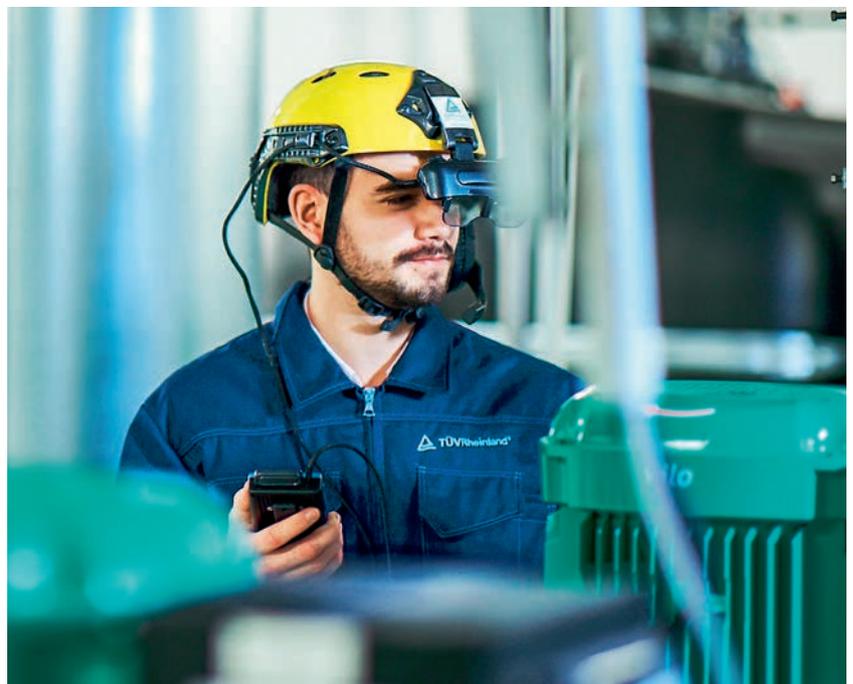
Das von TÜV Rheinland verwendete Equipment besteht aus einem Helm mit Display, Kamera, Kopfhörer, Mikrofon sowie einem

Tablet, das als Sender fungiert. Mithilfe des Smart Gears, so der intern verwendete Begriff für das Gerät, untersuchten die Prüfer erstmals Windenergieanlagen auf See und an Land. Dank einer angepassten Software ist die durch das Smart Gear unterstützte Bestandserfassung nun auch im Immobilien-Bereich möglich, zum Beispiel in Heizungs-, Lüftungs- oder Aufzugsanlagen. Kuckartz: „Weitere Einsatzgebiete sind etwa im Brückenbau oder in der Gebäude- und Elektrotechnik denkbar.“

Smart Gears können auch bei der Ausbildung unterstützen, wenn sich erfahrene Sachverständige zuschalten, um jüngere Kollegen anzuleiten. ■

Digitaler Arbeitshelfer

Test einer Energieanlage: Smart Gear unterstützt Prüfungen in Industrieanlagen und Immobilien.



2030

klings nach einer unbekanntem Zukunft. Dabei hat die **Unternehmensstrategie** für das Jahr längstmögliche Szenarien entworfen. Wie das geht?

Ein Gespräch mit **Dr. Achim Ernst**, Head of Corporate Development, und **Dr. Wilfried Kienzle**, Global Officer Strategie und Organisation.



Zwei Strategen Dr. Achim Ernst (rechts) und Dr. Wilfried Kienzle sind bei TÜV Rheinland für die Ausrichtung in die Zukunft zuständig.

D

Der Begriff „Strategie“ wird heute recht inflationär gebraucht und kann daher viele Bedeutungen haben. Wie genau benutzen Sie ihn bei Ihrer Arbeit für TÜV Rheinland?

Dr. Wilfried Kienzle: Für uns heißt Strategie, dass wir Ziele für den Gesamtkonzern bestimmen und eine Wegbeschreibung vorgeben, die aufzeigt, wie wir ihn fit für die Zukunft machen. Zudem definieren wir, wie man diesen Weg beschreiten kann. Es geht dabei um grundsätzliche Weichenstellungen, über die auf Vorstands- und Managementebene entschieden wird.

Bei der Strategieentwicklung spielen ja zwei Faktoren zusammen: wie das Unternehmen selbst handelt – und

wie andere handeln, also Kunden und Wettbewerber. Wie gehen Sie mit dieser Dualität um?

Dr. Achim Ernst: Ein essenzieller Punkt fehlt in Ihrer Erklärung, nämlich übergreifende Trends und Entwicklungen wie Klima, Demografie, Migrationsbewegungen oder technologischer Fortschritt. Wir müssen absolut sicherstellen, dass dieser umfassende Blick nach außen nicht verlorengeht. Die Welt da draußen ins Unternehmen hineinbringen, auch das ist die Aufgabe der Strategieabteilung.

Wie lassen sich solche Umweltentwicklungen denn überhaupt abbilden? Durch Kennzahlen?

AE: Es geht hier weniger um Messungen oder Kennzahlen, sondern darum, gute, aussagekräftige Indikatoren zu finden und zu beobachten. Zum Beispiel können wir deutlich erkennen, dass das Thema Verbraucherschutz immer weiter an Bedeutung gewinnt. Es gibt mehr und mehr Gesetzgebungsverfahren, die das Thema adressieren, es gibt Debatten über Feinstaub und Dieselfahrverbote. Die sozialen Medien dokumentieren ein großes öffentliches Interesse an Sicherheitsfragen. Und wenn es einen in dieser Hinsicht relevanten Vorfall gibt, kann man fast die Uhr danach stellen, dass anschließend nach effektiven Kontrollen gerufen wird. Für einen Prüfdienstleister wie TÜV Rheinland sind all das aussagekräftige Zeichen.

Kann man das Interesse an Sicherheit nicht als selbstverständlich voraussetzen?

AE: Ganz so einfach ist es nicht. Wer sagt denn, dass sich diese Mentalität nicht ändern wird? Es könnte durchaus sein, dass zum Beispiel in zehn Jahren die Werte Qualität und Sicherheit an Bedeutung verloren haben, dass wir uns immer mehr zur hedonistischen Wegwerfgesellschaft entwickeln. Nicht dass ich davon ausgehe, aber: Solche Szenarien einmal durchzuspielen, auch das gehört zu unserer strategischen Arbeit.

Im Fokus jeder Strategie steht die mehr oder weniger unveränderliche DNA des

Unternehmens. Welche Werte spielen für Sie hier die größte Rolle?

WK: Das Selbstverständnis von TÜV Rheinland besteht darin, dass wir den technischen Fortschritt dauerhaft unterstützen und sichern. Damit haben wir vor fast 150 Jahren angefangen, mit der Überprüfung von Dampfkesseln – und diese Haltung zu Mensch und Technik ließ sich in den folgenden Jahrzehnten auf immer mehr Bereiche übertragen. So gesehen, ist es für uns strategisch wesentlich, dass wir uns heute optimal aufstellen, um dieser Aufgabe auch in Zukunft nachzukommen und handlungsfähig sowie relevant zu bleiben.

Heute entwickeln sich Technologien und Trends immer schneller. Was heißt das für die strategische Planung? Muss die auch immer schneller werden?

WK: Sie wird auf jeden Fall immer notwendiger. Wenn der Wandel dynamischer wird, muss sich auch die Strategie darauf einstellen und dies begleiten. Wir denken hier in komplexen Szenarien, in alternativen Welten, und behalten dabei diverse Indikatoren im Blick. Es wäre die falsche Reaktion, auch die Strategien in immer kürzeren Zyklen zu entwerfen. Wir fragen uns vielmehr: Was sind in dieser sich immer schneller wandelnden Welt die Konstanten? Wenn wir diese Basistechnologien gründlich abdecken, können wir auch schnell reagieren, wenn eine neue Anwendungstechnologie daherkommt. Weil wir ihre Grundbausteine schon längst kennen.

Gibt es Beispiele aus der Vergangenheit, die zeigen, wie Ihnen das gelungen ist?

WK: Mit dem Thema Cybersecurity haben wir uns schon vor dem Jahrtausendwechsel intensiv beschäftigt. Bereits damals hatten wir Hacker an Bord, die für uns zum Thema digitale Sicherheitslücken geforscht und sie unseren Kunden aufgezeigt haben.

AE: Vor rund zehn Jahren haben wir die gestiegene Bedeutung des tertiären

Wirtschaftssektors, also der Bereiche Dienstleistung, Gesundheitswesen, Ausbildung oder Transport, in den westlichen Industrieländern analysiert und unsere Angebote für diesen Sektor angepasst, die zugehörigen Geschäftsfelder gestärkt. Sie sind heute zusammen für rund ein Viertel unseres Umsatzes verantwortlich.

Eine gute Strategie ist auch beim Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte wichtig. Wie positionieren Sie sich hier?

AE: In den rund 15 Jahren, seit ich ins Unternehmen gekommen bin, ist die Belegschaft von TÜV Rheinland von rund 6.500 auf mehr als 20.000 Mitarbeiter gewachsen. Dies zeigt, dass wir ein attraktiver Arbeitgeber sind. Andererseits gilt es, diese Stellung zu verteidigen – in einer Welt, in der sich Profile, Geschäftsideen und Kontexte immer schneller wandeln, wie wir ja bereits festgestellt haben. Unsere Wachstumsstrategie denkt die Frage nach dem passenden Employer Branding daher immer mit.

Welche Themen beschäftigen Sie am meisten, wenn Sie an die Strategien für die Zukunft denken?

WK: Wie gesagt: Das Problem, dass das Thema Sicherheit kurzfristig an Bedeutung verlieren könnte, sehen wir derzeit nicht. Aber auch wenn wir den Komplex Digitalisierung rechtzeitig für uns entdeckt haben – hier erwarten wir die stärksten Disruptionen, ein „The winner takes it all“-Prinzip. Der Anbieter, der das beste System anbietet, wird sich durchsetzen.

AE: Die Herausforderung, die jeweilige Top-Lösung für einige dieser extrem dynamischen Märkte bereitzuhalten, wird uns in der nächsten Zeit beschäftigen. Es können nicht alle sein. Und trotzdem: Das wird nicht nur eine strategische, sondern auch eine sportliche Herausforderung. ■

74

Prozent

der in einer TÜV Rheinland-Studie befragten Entscheidungsträger haben die Risiken für ihre **Industrieanlagen** durch **Cyberangriffe** entweder noch nie untersucht – oder wissen nicht, ob diese Risiken schon einmal untersucht wurden.



Im Security Lab In Kuala Lumpur erarbeiten Experten wirksame Strategien gegen Cyberangriffe.



W

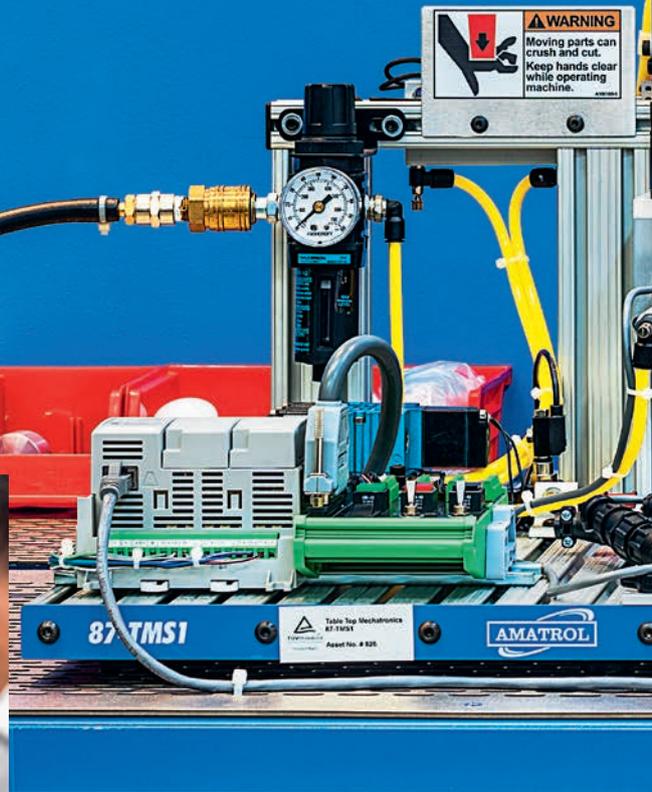
Wer Politiker oder Unternehmenslenker nach den größten Herausforderungen fragt, muss nicht lange auf das Schlagwort „Cybersecurity“ warten. Dies wurde erst kürzlich auf dem Weltwirtschaftsforum in Davos wieder deutlich, dort stand das Thema ganz oben auf der Tagesordnung. So abstrakt Cybersecurity auch klingt – die Expertise, die dafür notwendig ist, umfasst immer den globalen Maßstab. Denn Unternehmen bauen beständig an vernetzten Technologien, an digitalen Ökosystemen. Und die benötigen völlig neue Cybersecurity- und Risikomanagementstrategien, um die Widerstandsfähigkeit und Sicherheit der Geschäftsabläufe zu erhöhen.

Diesen Bedarf deckt TÜV Rheinland mit seinem Operational Technology (OT) Cybersecurity Lab in Kuala Lumpur ab. Es wurde im Juni 2018 gegründet und ist Teil des Industrial and OT Cybersecurity Centers of Excellence (CoE), das sich auf die Bedürfnisse der Cybersecurity des OT-Sektors und die Sicherung von Business-Technologie-Landschaften spezialisiert hat.

Entstanden sind diese neuen Anforderungen aus dem Zusammenwachsen zweier früher getrennter Welten: der Welt der Industrieproduktion und der des Internets. Denn vernetzte Technologien bergen nicht nur erhebliche Potenziale, sondern auch neue Risiken. In Kraftwerken, Fertigungswerken und Ölraffinerien, aber auch in intelligenten Transport-, Transit- oder Telekommunikationssystemen ist durch die Vernetzung mit der „Operational Technology“ (OT) eine bislang kaum geschützte Datenwelt zur Zielscheibe von Hackern geworden. OT-Systeme, das sind Computersysteme, die zum →

Abbild der Realität

Die Anlagen des Labs simulieren Industrieprozesse und produzieren so Echtzeitdaten. Diese Daten nutzen die Mitarbeiter, um Schwachstellen zu erkennen.



Experten im Einsatz Mit Penetrationstests versuchen IT-Experten, durch gezielte Angriffe die Empfindlichkeit von IT-Systemen festzustellen.

Beispiel Ventile oder Temperatureinstellungen einer Industrieanlage steuern oder erfassen. Die Digitalisierung macht sie zu Einfallstoren für Angriffe von jedem Standort weltweit aus: Motoren, Pumpen oder Ventile können manipuliert werden, ohne dass man dafür die Anlage betreten muss.

Schwachstellen erkennen

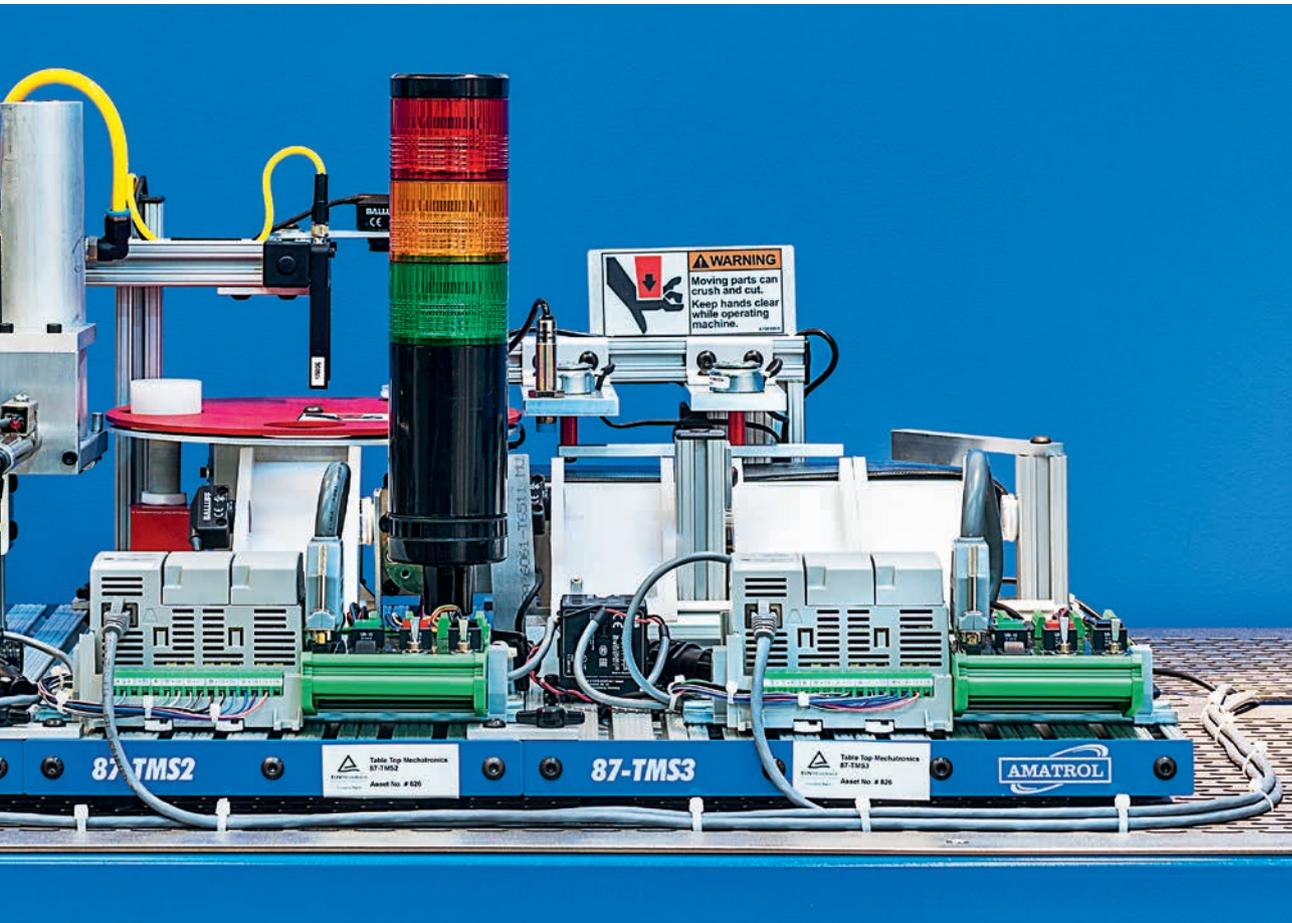
Um im Auftrag von Industrieunternehmen Schwachstellen in industriellen Systemen zu ermitteln und um neue Ansätze zum Risikomanagement zu entwickeln, bedarf es einer sicheren Umgebung. Die bietet das Security Lab: Es verfügt über Anlagen, die industrielle Prozesse abbilden und große Men-

gen an Echtzeit-Industriedaten produzieren. Mit diesen Daten können die Experten verschiedene Bedrohungsszenarien der Cybersicherheit simulieren und sogenannte Penetrationstests durchführen.

Dank des Kompetenzzentrums können Lösungen zur Sicherung von Industrieanlagen entwickelt werden. „Das Security Labor ist auf die Bedürfnisse von Unternehmen zugeschnitten: Mit einer Kombination aus Schulungen, Demonstrationen, Bedrohungserkennung und Cyber-Angriffssimulationen hilft das Kompetenzzentrum dabei, industriellen Cyberbedrohungen immer einen Schritt voraus zu sein“, erklärt Urmez

Daver, Global Head für das Industrial and OT Cybersecurity Center of Excellence.

Noch werden die neuen Cybergefahren für Industrieanlagen von den Betreibern vielfach unterschätzt. Zwar ist die Angst vor Hacker-Angriffen und Erpressungen weit verbreitet, aber es herrscht Unklarheit darüber, wie ihnen zu begegnen ist. Oftmals muss erst das Bewusstsein für die tatsächliche Bedrohung geschaffen werden, bevor die technischen Schwachstellen analysiert werden. Dies gehe häufig mit einem Kulturwandel im Unternehmen einher, erklärt Nigel Stanley, Chief Technology Officer für industrielle Cybersecurity bei TÜV Rheinland: „Vorhandene OT-Systeme können sehr anspruchsvoll in der Wartung sein. Wenn solche Systeme immer wieder nachgebessert werden wie bei IT-Systemen üblich, unterbricht das häufig die industriellen Prozesse. Das zeigt deutlich, wie



„Schulungen, Bedrohungs-erkennung, Angriffssimulationen – das Kompetenzzentrum hilft, industriellen Cyberbedrohungen immer einen Schritt voraus zu sein.“

Urmez Daver, Global Head für das Industrial and OT Cybersecurity Center of Excellence

sehr sich hier die Herausforderungen für Cybersecurity von denen bei klassischer IT-Security unterscheiden.“

Dabei können Cyberangriffe katastrophale Folgen haben, die weit über teure Produktionsausfälle hinausgehen. Auch Zukunftsbranchen wie die Solarindustrie sind entscheidend von Cybersecurity abhängig. „Gleichzeitige Sabotageaktionen in mehreren Energiespeichersystemen können zum

Zusammenbruch ganzer Energienetze führen, was wiederum die gesamte Industrieproduktion gefährdet“, betont Roman Brück, Leiter für Energiespeichersysteme bei TÜV Rheinland.

Alles aus einer Hand

TÜV Rheinland ist aufgrund seiner Erfahrung mit industriellen Anlagen und seinem breiten Leistungsspektrum in der Lage, entlang der gesamten Wert-

schöpfungskette Cyberdienstleistungen „aus einer Hand“ anzubieten – für Hersteller, Systemintegratoren und Betreiber. „Wir prüfen und zertifizieren die Produkte“, erklärt Thomas Steffens, Regional Segment Manager Functional Safety and Cybersecurity aus dem Geschäftsbereich Industrie Service, „qualifizieren und prüfen aber auch Systementwicklungen von Dienstleistern und deren Personal, gleichzeitig können wir die Betreiber umfassend unterstützen.“ TÜV Rheinland verfüge damit über eine einzigartige Positionierung, um den Herausforderungen der Industrie 4.0 zu begegnen und sie erfolgreich zu lösen, so Thomas Steffens.

Mit dem Industrial and OT Cybersecurity Center of Excellence im malaysischen Kuala Lumpur hat diese Herausforderung eine neue schlagkräftige Heimatbasis erhalten – inklusive globaler Strahlkraft. ■

1 Mio

Euro



bezahlen Liebhaber für Originale des Porsche 911 Carrera RS 2,7. **Fälscher wertvoller Automobil-Raritäten** können von TÜV Rheinland-Experten überführt werden – mit einem Verfahren aus der Kriminaltechnik.

Auf dem lukrativen Oldtimer-Markt tauchen täglich Plagiate auf: Kriminelle verwandeln in High-tech-Werkstätten zum Beispiel ein gängiges 1973er Porsche-F-Modell in einen äußerst seltenen Carrera mit 2,7-Liter-Boxermotor, indem sie nicht zuletzt die Fahrzeugidentitätsnummer manipulieren. Das eigens entwickelte magnetooptische Verfahren, mit dem die Klassiker-Experten von TÜV Rheinland den Fälschern auf die Spur kommen, stammt aus der Kriminaltechnik – Forensiker ermitteln damit herausgeschliffene Seriennummern bei Waffen. Im Oldtimer-Segment geht es um die Frage: echte Rarität oder Schwindel? Gewissheit erlangt man in wenigen Minuten, die Technik dafür inklusive Laptop passt in einen kompakten Koffer. An der zu prüfenden Stelle, etwa der Fahrgestellnummer, wird ein starkes Mag-

netfeld erzeugt, das tief in das Material eindringt. Ein Filmstreifen macht das Feld über ein Lesegerät sichtbar. Unregelmäßigkeiten im Materialgefüge, die auf Fälschungen hinweisen, lassen sich erkennen – wenn sich also hinter der Ziffer 3 eine 5 verbirgt. Die Dokumentation dieser automobilen Forensik ist vor Gericht belastbar, neben Privatpersonen gehören auch Staatsanwaltschaften zum Kundenkreis.

Ganzes Arsenal an Verfahren

Inzwischen haben die Klassiker-Spezialisten ein ganzes Arsenal an Verfahren entwickelt, um Fälschern das Leben schwer zu machen: Mit Härteprüfungen, Säure-Ätzverfahren oder Spektralanalysen überprüfen sie Identitäten, holen verdeckte Schweißnähte hervor oder ziehen Rückschlüsse auf das Alter des verwendeten Blechs. ■



1.157

Ersthelfer

wurden weltweit bei TÜV Rheinland ausgebildet, um im Betrieb lebensrettende Maßnahmen im Notfall einzuleiten. Kurse für Brandschutzhelfer und goldene Regeln für das Sicherheitsbewusstsein sind weitere Säulen, um Gesundheit, Betriebssicherheit, Umweltschutz und Qualitätsoptimierung fester im Unternehmen zu verankern. Diesem Ziel – festgehalten in der QHSE-Policy – hat sich TÜV Rheinland verschrieben:

„Wir erreichen unser Ziel als Unternehmen nur, wenn wir die Gesundheit und die Sicherheit von Mitarbeitern und Kunden schützen.“

Dr.-Ing. Michael Fübi, Vorstandsvorsitzender TÜV Rheinland

19

haben die Ingenieure von TÜV Rheinland 2018 umgesetzt. Eines der jüngsten Projekte führte sie ins **Louvre Museum Abu Dhabi**, wo sie 51 Aufzüge begutachtet haben. Der spektakuläre Bau mit einer lichtdurchlässigen Kuppel beherbergt das erste universelle Kunstmuseum der arabischen Region. Um die Sicherheit von Liften weltweit zu gewährleisten, sind von Chile bis Malaysia über 300 Sachverständige im Einsatz. Ihre Bilanz: 15 Prozent aller inspizierten Aufzüge wiesen sicherheitsbedenkliche Mängel auf.

5.325

Aufzugprüfungen



Millionen

Chinesen verdienen ihr Geld als Wanderarbeiter. Was mit den Kindern passiert, die sie zurücklassen müssen? TÜV Rheinland begleitet seit 2018 aktiv ein **Projekt zur Unterstützung von Familien.**

E

Es war ein toller Sommer für Meihua Yang. Zum ersten Mal in ihrem Leben konnte die Fünfjährige im Juli 2018 in den Urlaub fahren – von ihrem Wohnort aus, dem kleinen Dorf Cuihua im Süden Chinas, bis ins 1.500 Kilometer entfernte Qingyuan, der industriellen 3,8-Millionen-Einwohner-Stadt. Tagsüber war Meihua dort in der Kinderbetreuung der Spielzeugfabrik Best Image Factory bestens aufgehoben. An den späten Nachmittagen und Abenden verbrachte sie dann viel Zeit mit ihren Eltern, die in der Fabrik arbeiten.

Was für westliche Ohren nicht außergewöhnlich klingt, ist für eine große Zahl von Chinesen eine Ausnahme. 286,52 Millionen Menschen in der Volksrepublik – darunter Meihua Yangs Eltern – verdienen den Lebensunterhalt für ihre Familien als Wanderarbeiter. Das heißt: Sie sind in Fabriken angestellt, die hunderte bis tausende

Kilometer von ihren Wohnorten entfernt sind. Das kann für die Kinder dieser Arbeiter einschneidende Folgen haben – denn in der Regel bleiben sie in den Dörfern zurück, in der Obhut von Verwandten oder Freunden. Rund 69 Millionen Mädchen und Jungen leben derzeit in China als sogenannte „left-behind children“, die ihre Eltern nur ein- bis zweimal pro Jahr sehen.

Die ganz besondere Kita

Das Programm, das Meihua Yang und 36 anderen Kindern den gemeinsamen Sommer mit ihren Eltern ermöglicht hat, trägt zur Lösung dieses Problems bei – seit 2018 mit tatkräftiger Unterstützung von TÜV Rheinland Greater China. Die Organisation ICTI Ethical Toy Program (IETP) hatte vor einigen Jahren die Idee: Mit Fokus auf der Spielwarenindustrie hilft sie Unternehmen dabei, Betreuungsangebote und Seminare aufzubauen, die Wanderarbeiter und ihre Kinder wieder enger zusammenbringen.





Was spielen wir jetzt?

Meihua Yang (Mitte) beim FFS-Betreuungsprogramm in der Best Image Factory in Qingyuan. 37 Kinder konnten im Sommer 2018 am Projekt teilnehmen.

TÜV Rheinland Greater China ist an drei Programmen beteiligt, die vor Ort Erziehung und Ausbildung fördern. Family-Friendly Spaces (FFS)

bietet Kindern während der Sommerferien die Möglichkeit, in der Nähe der Eltern zu sein. After School Centers (ASC) erweitern das Angebot aufs ganze Jahr, organisieren die Betreuung zwischen Schulschluss und Schichtende. Migrant Parent Training (MPT) sind Kurse, in denen Eltern geschult werden, auch aus der Ferne eine möglichst tiefe und lebendige Beziehung zu ihren Kindern zu pflegen.

Weitsichtige Partnerschaft

„Wir unterstützen die Initiativen des IETP als Partner und Spender, um in einem unserer wichtigsten Kernmärkte aktiv dazu beizutragen, strukturelle Probleme zu lösen“, sagt Eva Wu, Assistant Project Manager für CSR bei TÜV Rheinland Greater China. „Wir sehen die Programme als nachhaltige Investition in die Zufriedenheit, Lebensqualität und Ausbildung der Menschen, die mit ihrer Arbeitskraft wirtschaftlichen Erfolg überhaupt erst ermöglichen.“

18 Fabriken in den Yangtze- und Perlfloss-Deltas haben im Sommer 2018 am FFS-Programm teilgenommen, die Best Image Factory in Qingyuan war eine davon. Und von Meihua Yangs glücklichem Sommer werden am Ende nicht nur Smartphone-Fotos bleiben: Die Beziehung zwischen Kindern und ihren Eltern zu fördern, das ist ein dauerhafter Beitrag für eine bessere Zukunft. ■

14.200

Follower

hat der Internet-Blog von Sara Beckmann, die bei TÜV Rheinland arbeitet. Sie gibt darin **Orientierung in der Welt der Technologie.** Warum das wichtiger ist denn je – ein Gastbeitrag.

Ich bin ein Tekkie. Und das, seit ich denken kann. Als Kind habe ich viel mit Lego-Technik gespielt und auch mal etwas gelötet. Heute genieße ich es, ein Bluetooth-Thermostat zu installieren oder mich über die Datenraten eines Festplattensystems auszutauschen. Und wenn ich einfach mal gar nichts tun will, dann lasse ich Alexa meine Lieblingssongs spielen. Technik begeistert mich, weil sie das Leben einfacher und, ja, ein Stück weit schöner machen kann, sofern sie richtig und – für mich der wichtigste Punkt – sicher zum Einsatz kommt.

Bereit, die Dinge zu hinterfragen

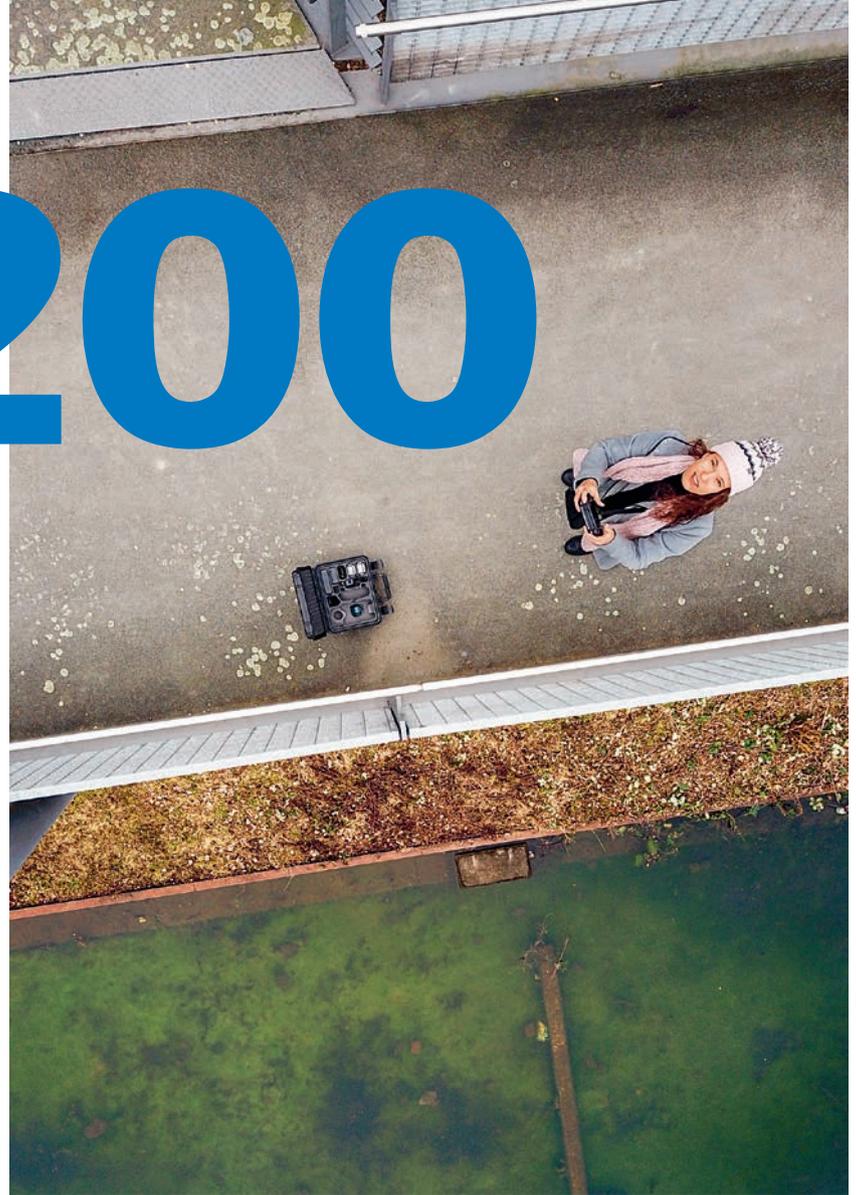
Genau da setze ich als Ingenieurin, die sich mit Elektro- und Gebäudetechnik beschäftigt, mit meinem privaten Blog an. Der Name „Frau Technik“ spielt ironisch auf eine Sphäre an, in der sich vor allem Männer tummeln. Aber eben nicht nur sie. Ich möchte alle erreichen, die sich bei technischen Fragen Hilfe und Orientierung wünschen. Etwa bei: Wie funktioniert das? Und wie steht es um die Sicherheit für mich und mein Umfeld? Anders ausgedrückt: Ein wenig TÜV-Geist kann im Alltag jeder gebrauchen; ich meine

Fachwissen und die Bereitschaft, Dinge zu hinterfragen. Das treibt mich an.

Dabei knöpfe ich mir am liebsten die neuesten Hightech-Produkte vor, untersuche sie „auf Herz und Nieren“ und gebe praktische Tipps. Von Montage und Einrichtung über Bedienung bis hin zu einem Abgleich der Werbeversprechen mit den tatsächlichen Gegebenheiten. Mein Lieblingsthema ist die Vernetzung der Wohnräume. Das Prinzip Smart Home erhöht die Lebensqualität und spart Energiekosten, wenn ich etwa vergesse, zu Hause das

„Frau Technik“ im Einsatz

Sara Beckmann ist seit 2015 als Ingenieurin im Geschäftsfeld Elektro- und Gebäudetechnik tätig. Seit 2018 betreibt die Elektronikerin den Weblog, für den sie auch Drohnenkameras testet.

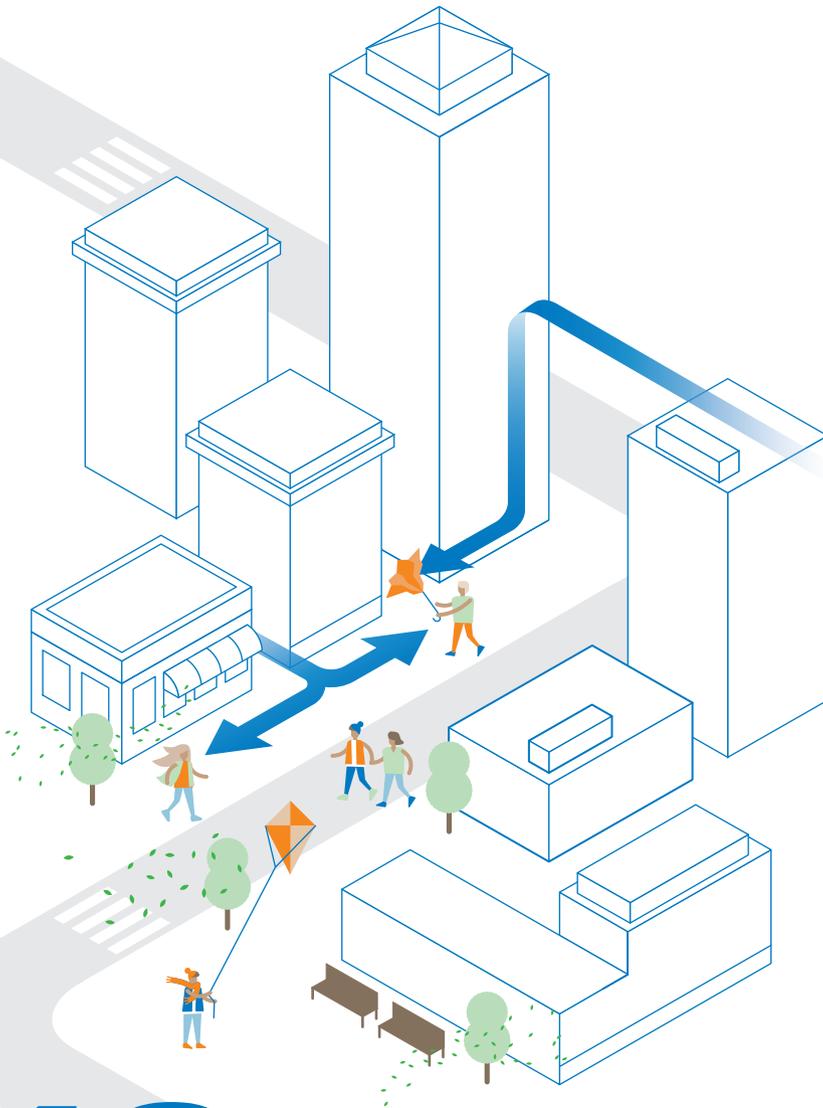


Licht auszumachen – und das von unterwegs per Handy nachhole. Zugleich verstehe ich auch, dass man die digitalen Helfer mit Vorsicht genießt. Deshalb versuche ich, bei meinen Fans und Followern ein Bewusstsein für Datensicherheit und -schutz zu wecken.

Und ich finde es stark, dass mein Arbeitgeber sich diesem Thema widmet – mit Dienstleistungen in der Industrie-, Produkt- oder Fahrzeugprüfung, aber auch in der Aus- und Weiterbildung, das Stichwort lautet E-Learning. Denn nur gut abgesichert, macht es Spaß, ein Tekkie zu sein. ■

Sara Beckmanns Tipps und Tests findet man unter anderem hier:

frau-technik.de
facebook.com/frau.technik
youtube.com/FrauTechnik
instagram.com/frau.technik



18 km/h

und schneller ist Wind unterwegs, den Menschen als ungemütlich empfinden. Gerade Kommunen und Immobilienbetreiber wollen den **Fußgängerwindkomfort in Städten** verbessern. Ihnen helfen Experten für Bauwesen und Strömungsmechanik von TÜV Rheinland. Mit Computersimulationen begleiten sie Bauprojekte – wie zum Beispiel die Planung für Hamburgs HafenCity.

175.000

Fahrzeuge

pro Jahr will BMW im neuen Werk in Mexiko maximal produzieren. Für die **Baustellensicherheit** sorgte TÜV Rheinland.



Im Interview:
Stefan Perea,
Leiter Academy &
Life Care bei TÜV
Rheinland Mexiko.

Herr Perea, welche Dimensionen hatte die Aufgabe, die Ihr Team leisten musste?

Der Bau des neuen Werkes der BMW Group in San Luis Potosi war ein ambitioniertes Projekt. Neben den Fertigungsstätten gehören unter anderem auch ein Ausbildungszentrum, ein Testgelände sowie ein Kraftwerk für erneuerbare Energien dazu, bei einer Bauzeit von rund zweieinhalb Jahren.

Wofür waren Sie hier genau zuständig?

Unser Team beaufsichtigte alle Bauphasen in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz. Besonderen Wert legte der Kunde auf die Sicherheit der Arbeiter, auf Effizienz und Nachhaltigkeit, mit dem Ziel „null Unfälle“. Wir haben das Projekt über die gesamte Dauer bezüglich Baustellensicherheit betreut und koordiniert. Damit konnte sich BMW voll auf das eigentliche Bauvorhaben konzentrieren.

Wo lagen für Sie die besonderen Herausforderungen?

Es ging darum, die zahlreichen Risiken auf der Großbaustelle zu minimieren und zu kontrollieren. Gleichzeitig galt es, eine gute Abstimmungsstruktur zu schaffen. Dank unserer Erfahrung und Expertise und der vorbildlichen Kommunikation mit BMW wurde die Zusammenarbeit zum großen Erfolg. ■

Dampfmaschine, Fließband, Computer – sie waren die ersten drei Revolutionäre der Industrie. Heute hat die Verknüpfung von Maschine und Internet die vierte industrielle Umwälzung eingeläutet. Dabei erobert der smarte Kollege Roboter weltweit die Fabriken. Seite an Seite agiert er mit den Fachkräften aus Fleisch und Blut – ohne räumliche Trennung durch Barrieren wie Schutzzäune.

Der kollaborative Roboter ist mit Sensoren gespickt, die dafür sorgen, dass er sanft stoppt, wenn ihm ein Mensch zu nahe kommt. „Die sogenannten Cobots und ihre Anwendungen müssen daher enorm hohe Sicherheitsstandards erfüllen und Grenzwerte einhalten – und genau das prüfen wir“, sagt Testingenieur Ryan Braman, der auf dieser Aufnahme im Labor eines US-amerikanischen Kunden in Boston, Massachusetts, die Eigenschaften eines solchen Roboters untersucht. „Das Testgerät in meiner linken Hand simuliert die Schmerzempfindlichkeit diverser Körperteile. Mit dem Tablet-ähnlichen Programmierhandgerät steuere ich die Bewegungen des Roboters.“

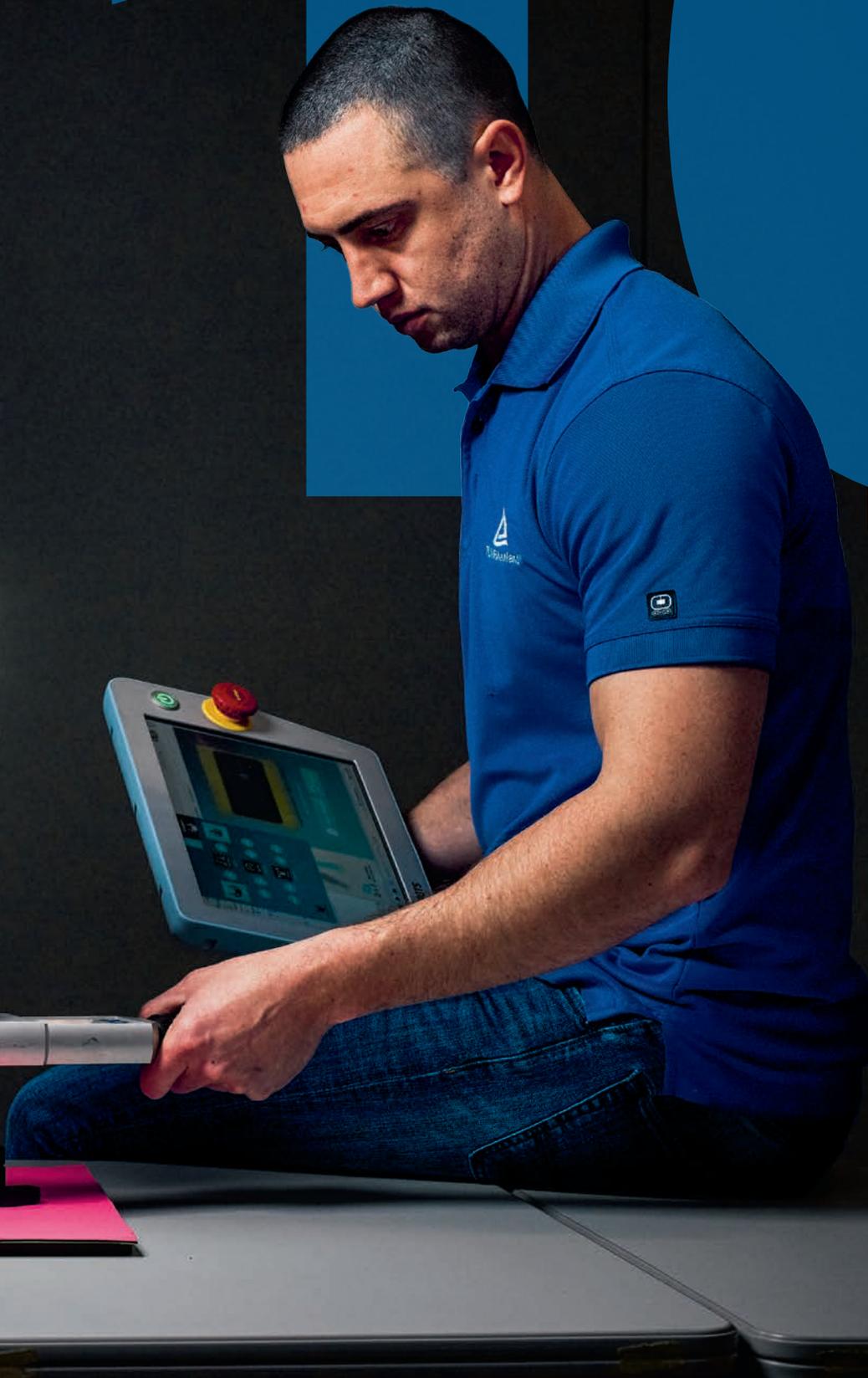
Die Belastungsgrenzen, ab denen der menschliche Körper aufgrund von mechanischem Druck Schmerzen verspürt, sind in der ISO/TS 15066 festgelegt. Als empfindlichste Stellen gelten der Kiefer und die Schläfe. Um Arbeitsunfälle zu vermeiden, müssen Hersteller den Sicherheitsaspekt schon beim Design berücksichtigen. Sie müssen etwa scharfe Ecken und spitze Kanten vermeiden und den gesamten Arbeitsbereich analysieren, damit Roboter und Mensch an möglichst wenig Stellen miteinander in Berührung kommen. Dennoch ist in manchen Situationen der Kontakt unvermeidbar – und dann darf der Druck nicht stärker sein als die definierten Grenzwerte.

Feinfühlige Roboter für die Pflegebranche

Der Testingenieur rechnet mit einer wachsenden Relevanz der kollaborativen Roboter. In der Industriebranche übernehmen sie ergonomisch anspruchsvolle oder kräftezehrende Aufgaben bei der Produktion. „Hersteller haben auch andere Felder im Blick, so werden etwa Cobots für die Pflege entwickelt“, so Braman. Unabhängig vom Einsatzgebiet müssen die Hersteller vor der Auslieferung nachweisen, dass ihre Produkte den geltenden Sicherheitsstandards entsprechen.

Für alle Akteure hat das nordamerikanische Vertriebsteam von TÜV Rheinland 2018 eine wegweisende Dienstleistung entwickelt. Ryan Braman: „Mit der Zertifizierung ‚Robot Integrator Program‘ können Hersteller ihre Kompetenz und die Sicherheit ihrer Roboter mit einem einzigen Label nachweisen.“ ■





Newton / cm²

beträgt der Druck, ab dem Teile des menschlichen Körpers Schmerz verspüren.

Kollaborative Roboter müssen im Falle eines Kontakts daher stets definierte Grenzwerte einhalten.





Milliarden

Geräte werden sich bis 2022 im großen **Internet der Dinge** verknüpfen. Der Anspruch von TÜV Rheinland sind funktionsfähige und sichere vernetzte Produkte. Dafür haben wir uns weltweit aufgestellt.



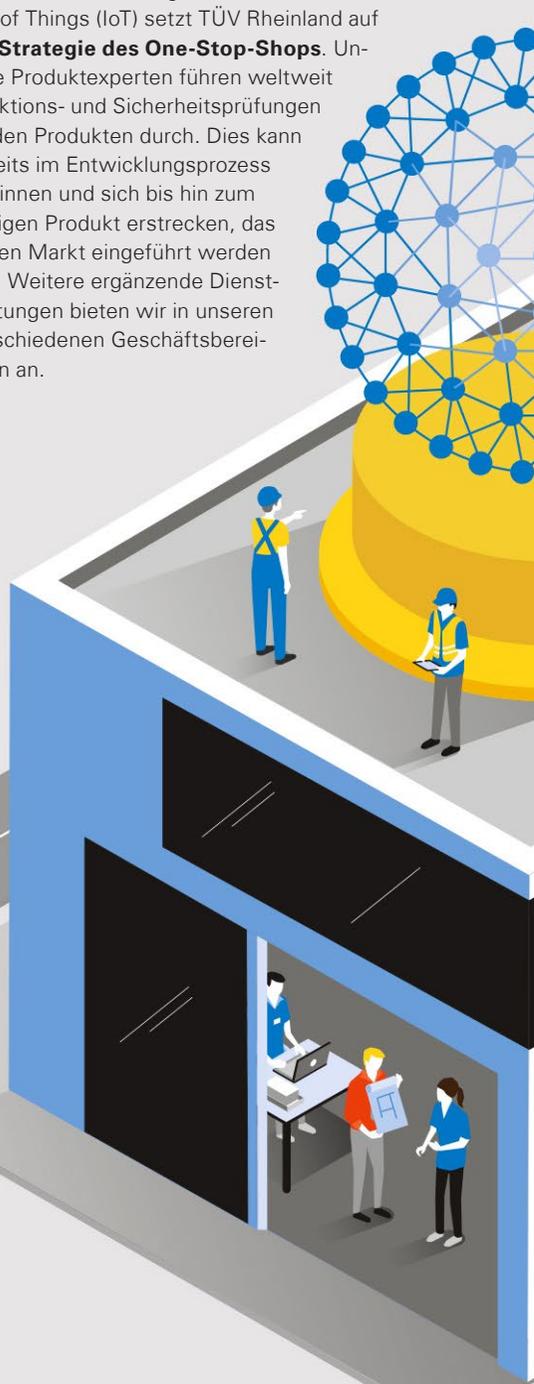
Wenn etwa ein Hersteller ein Smartphone verkaufen möchte, stellen die Spezialisten von TÜV Rheinland sicher, dass der Markteintritt in bis zu 180 Ländern funktioniert. Schließlich erhalten Hersteller von Wireless-Produkten nur mit den passenden Sicherheitszertifizierungen, Konformitätsbescheinigungen und Prüfzeichen die **„Lizenz zum Verkaufen“**. Den Überblick hierzu verschaffen die Experten durch das eigene Labornetzwerk und umfassende Expertise.

Es gibt eine **Vielzahl an Funktechnologien**. TÜV Rheinland kann derzeit 20 Arten prüfen und zertifizieren. Jede Technologie hat ein eigenes Profil – neue kommen stetig hinzu.

Drahtlose Technologien wie Bluetooth oder ZigBee kommen etwa bei geringer Reichweite im **Smart Home** zum Einsatz.



Damit drahtlose Geräte zugelassen werden, verlangen Länder einen Test zur spezifischen Absorptionsrate, also der Strahlenbelastung für den Körper. Mit Vorversuchen, die mitunter gerade einmal 17 Sekunden dauern, können die Testingenieure den Herstellern **während der Entwicklung** Rückmeldung geben, ob ein Gerät die benötigten Werte erreichen wird.



Für alle Dienstleistungen rund um das Internet of Things (IoT) setzt TÜV Rheinland auf die **Strategie des One-Stop-Shops**. Unsere Produktexperten führen weltweit Funktions- und Sicherheitsprüfungen an den Produkten durch. Dies kann bereits im Entwicklungsprozess beginnen und sich bis hin zum fertigen Produkt erstrecken, das in den Markt eingeführt werden soll. Weitere ergänzende Dienstleistungen bieten wir in unseren verschiedenen Geschäftsbereichen an.



Funktechnologien wie Sigfox oder LoRaWAN erzielen bei niedrigem Energieverbrauch eine hohe Reichweite. Typisches Einsatzgebiet ist die **Landwirtschaft**.



Ein Beispiel für eine Funktionsprüfung: Mit dem Over-the-Air-Test bewerten Experten, wie **zuverlässig und leistungsstark** die diversen Funktechnologien sind.



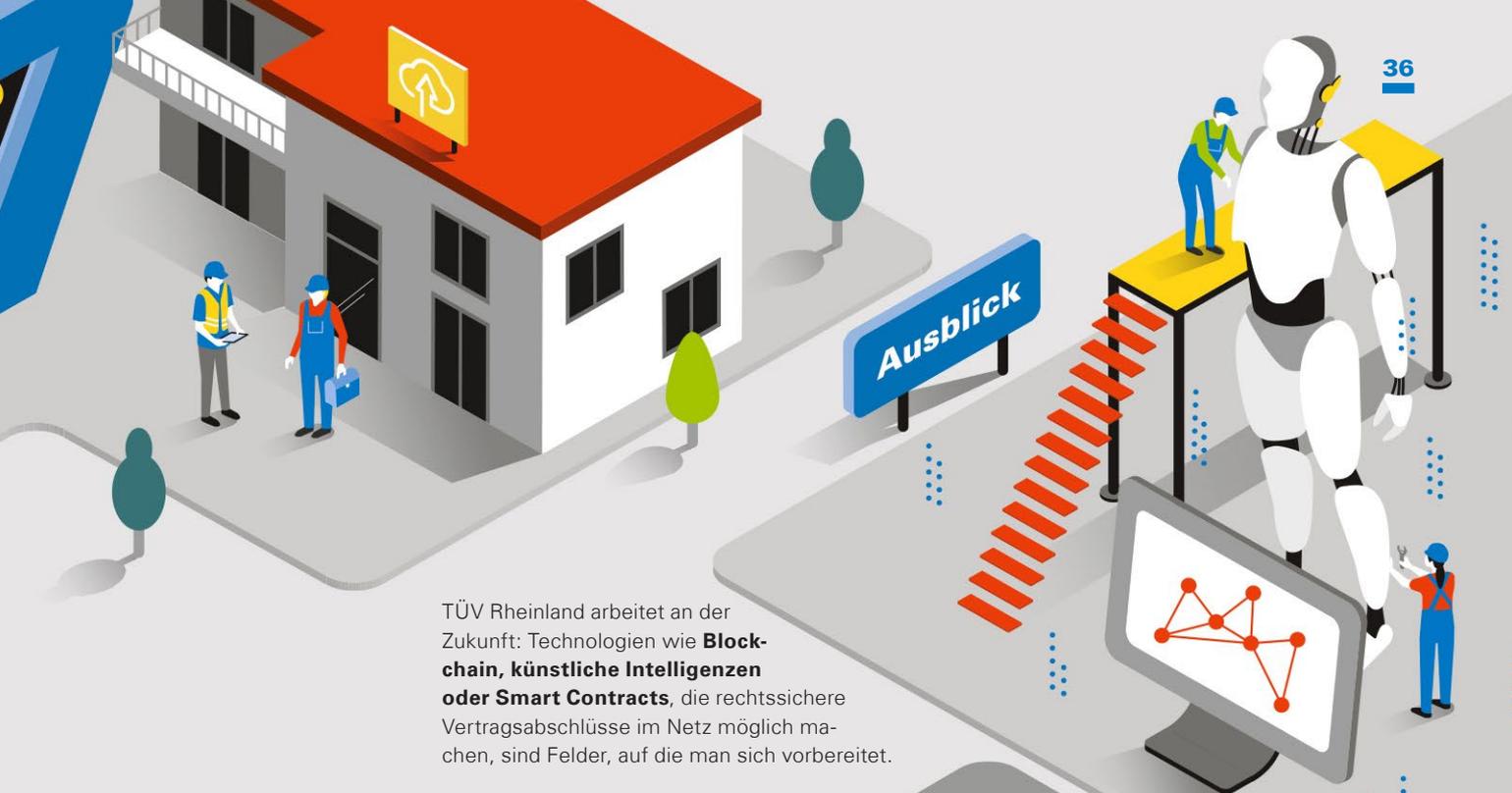
Das 2018 europaweit eingeführte automatische **Notrufsystem eCall** basiert auf Mobilfunk mit hoher Reichweite.

TÜV Rheinland bietet umfangreiche IoT-Prüfdienstleistungen: Die Spezialisten haben eigens für einen Hersteller einen Laborraum eingerichtet, um rund 50 Smart-Home-Komponenten wie Heizungsregler, Leuchten oder Schalter einem Dauertest zu unterziehen – **rund um die Uhr, das ganze Jahr**. Die Komponenten werden dabei im Zusammenspiel und nach Software-Updates lückenlos auf Funktionsfähigkeit und Datensicherheit überwacht.



Das **weltweite Labornetzwerk für das Internet of Things** von TÜV Rheinland wächst kontinuierlich, aktuell gibt es 15 Standorte. Sie sind alle nah am Kunden: in den USA im Silicon Valley, im schwedischen Lund in direkter Nachbarschaft von Elektronikkonzernen und im chinesischen Shenzhen, einer Hochburg der Smart-Home-Industrie. Das jüngste Labor in Deutschland ist in Nürnberg entstanden und unterstützt zum Beispiel Automobilhersteller.

IoT-Geräte sind beliebte Einfallstore für Hacker. Ein Beispiel aus 2018 zeigt, wie einfach es gehen kann: Kriminelle kapern 33 smarte Waschmaschinen, bauen daraus ein sogenanntes „Botnetz“ und greifen damit einen Server an. Die Notwendigkeit für Cybersecurity steigt – im ersten Halbjahr 2018 gab es bereits dreimal mehr Attacken auf IoT-Geräte als im gesamten Vorjahr. TÜV Rheinland prüft im Auftrag von Kunden, wie sicher deren Geräte sind.



TÜV Rheinland arbeitet an der Zukunft: Technologien wie **Blockchain, künstliche Intelligenzen oder Smart Contracts**, die rechtssichere Vertragsabschlüsse im Netz möglich machen, sind Felder, auf die man sich vorbereitet.



18 Millionen Kleidungsstücke mit Wireless-Funktionen sind bis 2021 schätzungsweise auf dem Markt. Die smarte Jacke teilt nicht nur dem Besitzer mit, wie das Wetter wird, sie **sendet persönliche Daten an den Server des Herstellers**. Seit 2018 regelt die Datenschutz-Grundverordnung (GDPR) in Europa, was der Hersteller darf – und was nicht. TÜV Rheinland hat auf Basis der Verordnung Zertifikate erarbeitet, mit denen Hersteller von smarten Produkten nachweisen können, dass sie ein hohes Maß an Datenschutz und Datensicherheit umsetzen.

?

81

?

?

Prozent

aller Fahrer ist bewusst, dass moderne Autos Daten sammeln. Aber welche sind das genau und was geschieht damit? Das **Zeitalter der sich wandelnden Mobilität** wirft viele Fragen auf – und fordert ganz neue Normen und Standards.

A

Aus Batterien gespeist, von Algorithmen gelenkt, von Hackern bedroht: Die Zukunft der Mobilität hat längst begonnen. Karl Obermair, Director Future Mobility, über die Rolle von TÜV Rheinland als Innovator, Aufklärer und Vertrauensanker.

Herr Obermair, wo stehen wir, wenn es um neue Formen der Mobilität geht?

Fakt ist, dass sich autonome Fahrzeuge, Alternativen zu Verbrennungsmotoren und konnektive Autos, die zum

Digitales Gold

Moderne Fahrzeuge produzieren große Mengen von Daten. Die Frage ist: Wer verwaltet sie?



Beispiel selbstständig einen Termin mit der Werkstatt ausmachen, schneller etablieren werden, als wir uns heute vorstellen können. Vielleicht hilft ein Bild: Der Schnee auf dem Hang ist gerade erst ins Rutschen gekommen, die Lawine wird gewaltig.

2018 hat sich die Zahl der Ladestellen für Elektrofahrzeuge in Deutschland auf 12.500 verdoppelt. Zeichnet sich hier ein Durchbruch ab?

Wir sind weit davon entfernt, die Tankstelle abzulösen. Das größte Problem sind fehlende Normen für Adapter oder fehlende Regularien für ein einheitliches Bezahlssystem. Das E-Auto ist nur ein Teil eines kompletten Ökosystems, das es zu etablieren gilt. Die deutsche Automobilindustrie ist noch immer zu produktorientiert. Es ist ungefähr so, als würde man ein schickes neues Smartphone auf den Markt bringen, das man aber leider schlecht laden kann und für das es nur eine Handvoll Apps gibt. Unsere Experten arbeiten in Gremien, um genau solche Normen auf den Weg zu bringen.

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen?

Beim autonomen Fahren. Es wirft neuartige Fragen auf, auch in Sachen Datenschutz. Automobilhersteller sammeln bereits heute bei teilautomatisiert fahrenden Fahrzeugen massenhaft Daten. Kunden akzeptieren das weitgehend mit einem Schulterzucken: „Was sollen die schon mit Daten meiner Lenkbewegungen anfangen?“ Diese Haltung ist zu unbedarft, auch aus Unwissenheit heraus. Wir sehen uns in der Rolle des Aufklärers. Denn wer weiß schon, dass man anhand der Lenkbewegungen Krankheiten wie Parkinson im Anfangsstadium diagnostizieren kann? Wer diese Erkenntnis hat, möchte die Daten nicht in den Händen eines Automobilkonzerns wissen.

In wessen Händen sonst – des Staats?

Das kann der Staat nicht leisten. Das ist auch nicht seine Aufgabe. Ich sehe hier Prüfdienstleister wie TÜV Rhein-

land in der Pflicht: als unabhängige dritte Instanz. Ich kann mir zum Beispiel vorstellen, dass Prüfgesellschaften eine Art Datentresor installieren. Darin könnten, vor Hackerangriffen geschützt, die digitalen Fahrzeugakten und personenbezogene Mobilitätsdaten aufbewahrt werden.

Was kann TÜV Rheinland leisten, was soll er leisten?

Wir leisten Grundsatzarbeit, sammeln Erkenntnisse und leiten daraus fundierte Handlungsempfehlungen ab: „Das kann und darf dein Auto – und das nicht.“ Interessanterweise agieren wir in einem automatisierten Fahrzeug nicht unbedingt rational.

Inwiefern?

Zunächst sind wir Fahrerassistenzsystemen gegenüber besonders skeptisch. Sobald sich die Skepsis legt, schlägt sie ins Gegenteil um: Wir setzen zu viel Vertrauen in die Technik. Das ist gefährlich. Um das Phänomen besser zu verstehen, kooperieren wir mit dem MIT Urban Mobility Lab in London und beteiligen uns an einer Studie der Universität St. Gallen zum automatisierten Fahren. Unser wichtigstes Produkt ist und bleibt: Vertrauen.

Sie und Ihr Team „Future Mobility Solutions“ sind angetreten, um innovative Dienstleistungen rund um die Mobilität zu entwickeln. Können Sie ein konkretes Beispiel geben?

Szenario 1: Sie möchten ein gebrauchtes E-Auto kaufen. Wie können Sie erkennen, ob die Batterien noch in Ordnung sind? Sie machen rund



Karl Obermair verantwortet als Programmdirektor die Entwicklung innovativer Mobilitätsdienstleistungen bei TÜV Rheinland.

50 Prozent des Gesamtwertes des Stromers aus. Szenario 2: Sie stellen als Kommune ihre Busflotte auf Elektromobilität um. Woher wissen Sie, wann die Batterien ihr „Verfallsdatum“ erreicht haben, damit nicht am Tag X die komplette Flotte stillsteht?

TÜV Rheinland hat darauf Antworten?

Wir testen ein Start-up, das genau das kann. Es entwickelt einen „Digital Twin“ – das heißt, die Batterie eines Fahrzeugs wird samt aller Lade- und Entladevorgänge digital in der Cloud abgebildet. Anhand dieser Daten lässt sich prognostizieren, in welchem Zustand die Batterien zu jeder Zeit sind und wann das Verfallsdatum erreicht ist. Auf die ausgedienten Batterien könnte übrigens eine interessante Aufgabe warten.

Welche?

Sie könnten ein wertvolles „Second Life“-Produkt werden. Es wird untersucht, inwieweit sie zusammengekoppelt als dringend benötigter Zwischenspeicher dienen könnten, wenn etwa Windräder temporär mehr Energie liefern, als das Stromnetz aufnehmen kann. Wir testen ein weiteres Start-up, das Batterien unterschiedlicher Hersteller bündeln kann. Wir als TÜV Rheinland werden diese Batteriepakete auf ihre Sicherheit hin prüfen – und gegebenenfalls zertifizieren.

Gegebenenfalls – das klingt, als seien Sie nicht sicher, ob es funktioniert.

So ist es. Sicherheit hat für uns oberste Priorität. Wir zertifizieren nur, was sicher ist. Wir sehen uns in der Rolle eines Vertrauensankers, das liegt in unserer DNA. Der Anlass für unsere Gründung war 1872 eine technische Errungenschaft, die es sicher zu machen galt, um das nötige Vertrauen für sie zu schaffen. Damals waren es Dampfkessel – heute sind es Batterien oder Ladestellen. ■

ISO

45001

Neue große Nummer

Seit 1999 hatte sich der britische Standard BS OHSAS 18001 international weitgehend durchgesetzt – im März 2018 wurde er durch die globale Norm ISO 45001 ersetzt. Für die Umstellung gibt es eine Übergangsfrist bis 2021.

heißt seit 2018 die neue Norm fürs Management der **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit** in Unternehmen. Ein großer Fortschritt gegenüber früheren Regelungen – auf mehreren Ebenen.

Der richtige Fokus

Wachsender Wettbewerbsdruck und immer kürzere Reaktionszeiten in der Ökonomie scheinen davon abzulenken, dass Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter das höchste Gut für Unternehmen sind. Die ISO 45001 berücksichtigt die Erkenntnis, indem sie auch im Management für eine Fokussierung auf das Thema sorgt – und TÜV Rheinland überprüft das vor Ort.

Mehr Verantwortung

Die Norm sieht die Leitung des Unternehmens stärker in der Verantwortung als bisher. Das Thema wird so zur Chefsache – und muss bei Entscheidungen auf höchster Ebene bedacht werden.

Kompatibler für alle

Der Grundaufbau der ISO 45001 orientiert sich, wie andere Standards auch, an der sogenannten High Level Structure. Sie setzt auf Einheitlichkeit bei Anordnung, Textbausteinen und Definitionen – und erleichtert so die Integration in implementierte Managementsysteme mit mehreren Normen.

Erweiterter Blick

Eine zusätzliche Implikation: Der Einsatz der ISO 45001 bedeutet, dass Unternehmen nicht nur Wert auf Schutz an den eigenen Arbeitsplätzen legen müssen, sondern gegebenenfalls auch die Situation bei ihren Dienstleistern und Lieferanten betrachten müssen.



Länder

deckt TÜV Rheinland derzeit mit seinen **Market Access Services** ab. Gut für Hersteller, die zum Beispiel Kaffeemaschinen exportieren wollen.

Kaffee ist ein besonders duftendes Beispiel. Vor 25 Jahren war die Kaffeemaschine ein relativ simpler Apparat, an dem man sich im schlimmsten Fall einen Stromschlag holen konnte. Heute kann sie Funksignale empfangen, ist über das Internet of Things digital vernetzt – und damit auch zu einem Fall für diverse Zertifizierungen, Standards und Gesetzgebungen geworden, die in verschiedenen Ländern oft ganz unterschiedlich aussehen können.

Komplexe Marktverhältnisse

Wenn ein Hersteller eine Kaffeemaschinen auf den Weltmarkt bringen will, kann er im Wust dieser natio-

naln Produktbestimmungen durchaus Hilfe gebrauchen. Die bietet TÜV Rheinland mit den Market Access Services an: Kompetenzen und Prüf-dienste, die sicherstellen, dass ein Produkt in allen Ländern, in die es exportiert wird, die jeweiligen – mitunter komplexen – Standards erfüllt.

TÜV Rheinland bietet die Services seit den 90er-Jahren explizit an, Anfang 2019 ist das Portfolio auf mehr als 400 Akkreditierungen angewachsen. Damit kann TÜV Rheinland für 165 Länder Zertifikate ausstellen, die von rund 300 Mitarbeitern global bearbeitet werden. „Je stärker die Anforderungen an Produkte steigen, desto hö-

her wird auch für die Exporteure die Menge an Prüf- und Zertifizierungsanforderungen, denen sie entsprechen müssen“, sagt Robert Zorn, Leiter Market Access Services für Europa. Die Entwicklung der politischen Weltlage war im Geschäftsjahr 2018 eine zusätzliche Herausforderung – und wird es wohl auch 2019 bleiben: Tendenzen zum wirtschaftlichen Protektionismus, Turbulenzen in der Europäischen Union und die Umbrüche bezüglich der internationalen Rolle der USA verlangen dem weltweiten Team Flexibilität und Geduld ab. Freier Warenhandel – ein hohes Gut, das TÜV Rheinland mit den Services unterstützt und fördert. ■

CSR

Bericht

Corporate Social
Responsibility

Sechs
Kapitel blicken
auf unseren
Beitrag zur
nachhaltigen
Entwicklung

1

CSR-
Management

44 49

2

Governance

50 53

3

Mitarbeiter

54 63

4

Umwelt

64 69

5

Gesellschaft

70 75

6

Dienstleistungs-
verantwortung

76 79

9
Mal

**legten wir bereits
CSR-Berichte in
Übereinstimmung
mit den Leitlinien
und Standards der
Global Reporting
Initiative (GRI)
vor – hier folgt
Nummer zehn.**

Seit 1999 erarbeitet die Non-Profit-Organisation Global Reporting Initiative ein kontinuierlich aktualisiertes Rahmenwerk für Nachhaltigkeitsberichterstattung. Dafür bezieht sie Stakeholder wie Wissenschaftler, Firmen und Umweltorganisationen mit ein. Die Standards wollen die Transparenz und Vergleichbarkeit der CSR-Berichte fördern. Zu den strategischen GRI-Partnern gehört unter anderem der UN Global Compact, an dem TÜV Rheinland seit 2006 teilnimmt.

1

CSR-Management

Unser Anspruch, unser Selbstverständnis: zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen

Der Schlüssel zu einer nachhaltigen Entwicklung liegt darin, sich selbst in die Pflicht zu nehmen und verantwortungsbewusst zu agieren. Das gilt für Einzelpersonen und Organisationen. So auch für TÜV Rheinland. „Wir wollen der weltweit beste nachhaltige und unabhängige Dienstleistungskonzern für Prüfung, Inspektion, Zertifizierung, Beratung und Training sein.“ Dieser Anspruch kennzeichnet unser Leitbild. Mit unseren mehr als 20.000 Mitarbeitern wollen wir dazu beitragen, die Welt im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung mitzugestalten – im Spannungsfeld von Mensch, Technik und Umwelt.

Nachhaltige Ziele, unternehmerische Chancen

Dabei orientiert TÜV Rheinland sich an den Leitlinien des UN Global Compact, der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Darüber hinaus setzen wir uns mit den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen auseinander. Die SDGs sind Kernstück einer Agenda, die erstmals alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt, Wirtschaft – gleichermaßen berücksich-

tigt. Die 17 formulierten SDGs machen auf wesentliche gesellschaftlich-wirtschaftliche Herausforderungen aufmerksam, im Fokus stehen etwa „Bezahlbare und saubere Energie“ oder „Nachhaltige/-s Wachstum und Produktion“. Dabei bieten die SDGs unternehmerische Chancen, die wir mit unseren Kernkompetenzen und einem entsprechenden Dienstleistungsportfolio aufgreifen. (Mehr dazu im Kapitel „Dienstleistungsverantwortung“.)

TÜV Rheinland hat 2006 den UN Global Compact unterzeichnet. Außerdem engagieren wir uns im Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN), wo wir an Lern- und Austauschformaten partizipieren sowie in den Gremien vertreten sind. Seit 2007 gehören wir dem Lenkungskreis des DGCN an, im Beirat der zugehörigen Stiftung agieren wir seit deren Gründung 2009. Die Gremienarbeit ermöglicht uns den Austausch mit unterschiedlichsten Teilnehmern. Das Miteinander ist ein Gewinn. Denn das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung lässt sich nur gemeinsam verwirklichen. →



Susanne Dunschen
Corporate Development
CSR & Sustainability

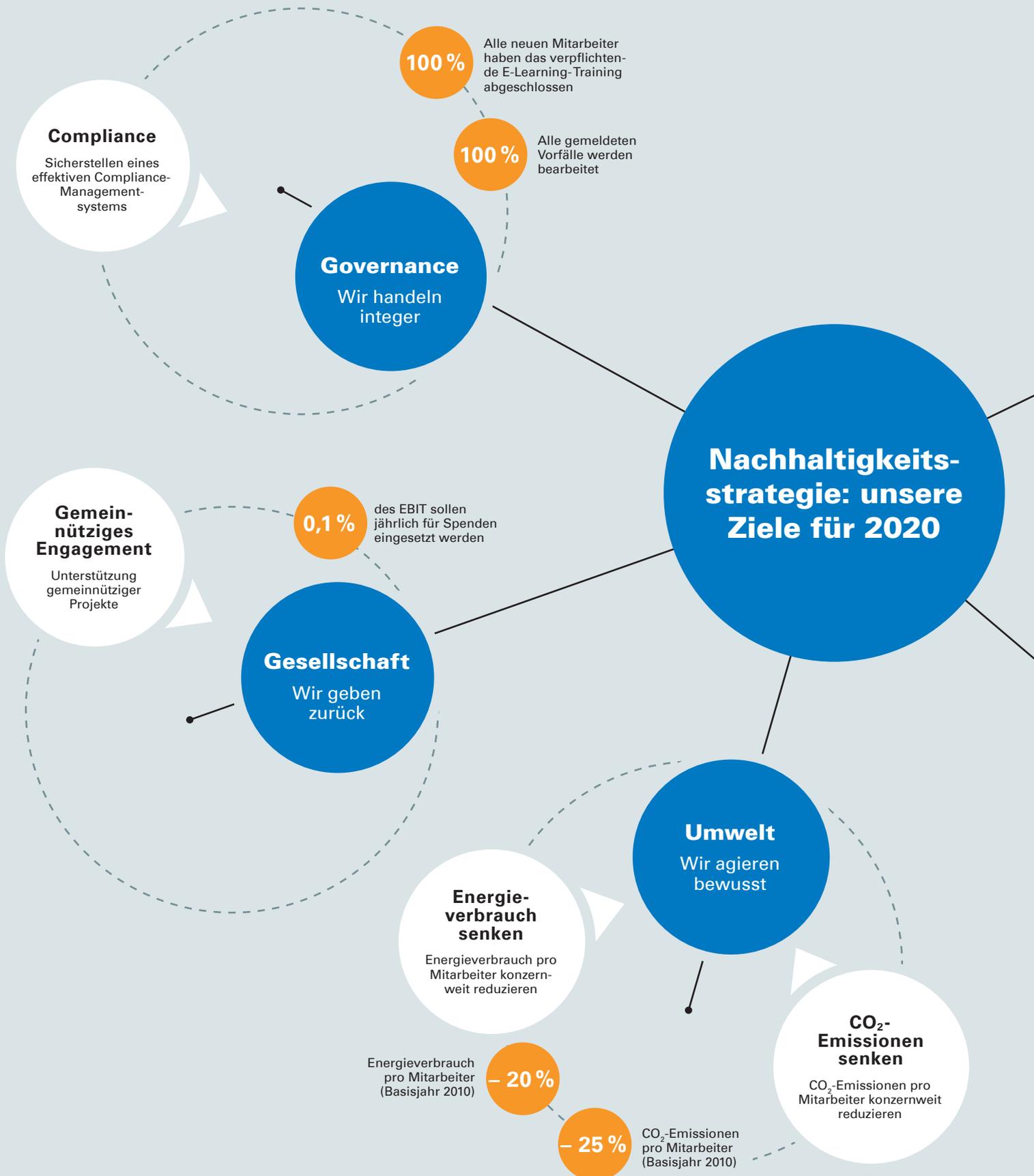
„Wirksames CSR-Management bezieht alle Stakeholder ein und wird erst durch das konsequente Umsetzen klarer Ziele glaubwürdig.“

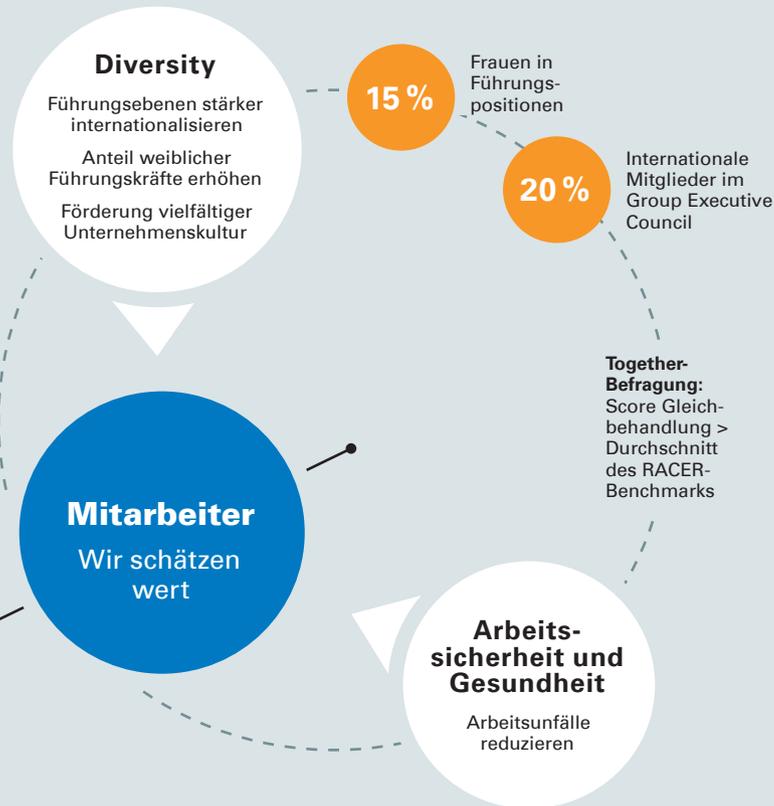


Stakeholder

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.





13.000

Organisationen

aus rund 160 Ländern verpflichten sich zu den **zehn Prinzipien** des UN Global Compacts.

→ **Die DGCN-Akteure lernen voneinander**
Dabei gibt das DGCN einen umfassenden Einblick in die Erwartungen und Herausforderungen wichtiger Stakeholder von TÜV Rheinland. Die einzelnen Akteure können voneinander lernen. Es gilt, durch Aktionen und Partnerschaften Lösungen in puncto nachhaltiges Wirtschaften zu erarbeiten – eine entscheidende Basis für erfolgreiches CSR-Management. Wir bringen uns beispielsweise in der Peer Learning Group „Klimamanagement“ ein und begleiten das Thema „Korruptionsprävention“ im Lenkungskreis des DGCN. In unserem Fokus befinden sich die neuesten Entwicklungen in den zwei entsprechenden Bereichen und ein Austausch der Erfahrungswerte aus dem betrieblichen Alltag.

Dabei ist das Netzwerk auch eine Plattform, die TÜV Rheinland nutzt, um gemeinsam mit anderen Unternehmen die Frage zu erörtern, wie man sich in Sachen Organisationsstruktur für die Herausforderung CSR aufstellt. Und im nächsten Schritt: wie man die SDGs und den UN Global Compact in der täglichen Arbeit anwendet und im Einklang mit ihnen neue Geschäftsmodelle entwickeln kann.



Was „nachhaltig“ bedeutet

Populär wurde der Begriff Nachhaltigkeit im Jahr 1987. Auslöser war ein von den Vereinten Nationen (United Nations, UN) in Auftrag gegebener Bericht: „Unsere gemeinsame Zukunft“ ist eines der bis heute wohl am häufigsten zitierten Werke der Umwelt- und Entwicklungsliteratur. Darin definiert eine Sachverständigen-Kommission erstmals das Leitbild einer „nachhaltigen Entwicklung.“ Sie versteht darunter ein Vorgehen, das den „Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.“

→ Für TÜV Rheinland haben solche Überlegungen einen hohen Stellenwert. Im Berichtsjahr haben wir eine neue Datenbank zu Nachhaltigkeitsdienstleistungen aufgebaut. Konzernintern gibt die Datenbank einen Überblick über alle unsere aktuellen Nachhaltigkeitsdienstleistungen und hilft, Synergiemöglichkeiten zwischen den Geschäftsbereichen zu identifizieren. Ferner dient sie als Grundlage zur Bestimmung von Fokusthemen auf diesem Gebiet.

Die Dinge greifen planvoll ineinander

Betreut hat das Datenbank-Projekt eine im November 2017 gegründete Task Force, deren Arbeit unsere künftige Strategie für Nachhaltigkeitsdienstleistungen prägen wird. In ihrem Fokus stehen unter anderem geeignete Organisationsstrukturen, Entwicklungsperspektiven,

Der UN Global Compact ist 1999 ins Leben gerufen worden, um über Landesgrenzen und Branchen hinweg sozialere und ökologischere Lösungen für die Globalisierung hervorzubringen.

90

Mitglieder

umfasst in etwa der **Weltverband TIC Council** und ist die neue Stimme der Branchenakteure.

Themenschwerpunkte und Zielmärkte. Vertreter aller Geschäftsbereiche und der relevanten Service-Funktionen gehören der Task Force an, die direkt an Vorstandsmitglied Ralf Scheller berichtet (siehe Kapitel „Dienstleistungsverantwortung“).

So wird insgesamt deutlich: Bei TÜV Rheinland ist die Nachhaltigkeitsarbeit gezielt auf die Unternehmensentwicklung hin abgestimmt. Dies veranschaulicht auch ein Blick auf die Organisationsstruktur. Im Konzernbereich Corporate Development werden sowohl die Unternehmensstrategie als auch die Nachhaltigkeitsstrategie formuliert. Die Basis dieser Strategie bilden eine Stakeholderbefragung sowie eine Erörterung der Ergebnisse auf Vorstandsebene, in die auch Erkenntnisse aus regelmäßigen Dialogen mit unseren Stakeholdern eingeflossen sind. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde im Vorstand nach ausführlicher Diskussion beschlossen und vom Aufsichtsrat bestätigt.

Der Global Officer CSR kennt den Weg

Sie enthält die Dimensionen Governance, Mitarbeiter, Umwelt, Gesellschaft und Dienstleistungsverantwortung. Diese fünf Dimensionen spiegeln unsere Handlungsfelder und Ziele wider. Der Global Officer CSR von TÜV Rheinland berichtet dem Vorstandsvorsitzenden über die Fortschritte auf dem jeweiligen Weg zu den Zielen. Hinter dem Global Officer steht ein CSR-Team, das konzernweit Projekte initiiert. Hinzu kommen lokale und regionale Ansprechpartner.

Im Berichtsjahr galt es für uns, auf dem neuesten Stand zu bleiben und zu verfolgen, in welche Richtung sich Nachhaltigkeitsthemen entwickeln. Dazu gehörten Treffen des Netzwerks „Wir zusammen“, bei dem sich Vertreter der deutschen Wirtschaft der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt annehmen. Ein weiteres Beispiel ist ein erster Austausch innerhalb des „CSR-Kompetenzzentrums Rheinland“, das für Konzepte verantwortlicher Unternehmensführung sensibilisieren will. Auf internationaler Ebene pflegten wir den Stakeholderdialog etwa bei der „IETP FFS Sharing Conference“ im chinesischen Dongguan. Dort ging es unter anderem um den Ausbau eines Netzwerks, das vor Ort die Erziehung und Ausbildung von Kindern fördern will, deren Eltern als Wanderarbeiter unterwegs sind – und sich nicht ausreichend um ihren Nachwuchs kümmern können.

Mitgliedschaften und Netzwerke

Der fachliche Austausch spielt für uns auch innerhalb unserer Branche eine tragende Rolle. Daher ist TÜV Rheinland in mehreren Organisationen präsent. Das Ziel ist, die Interessen unseres Konzerns, aber auch die der Prüfdienstleister im Allgemeinen zu kommunizieren und für sie einzutreten. An dieser Stelle folgt eine Auswahl der für uns relevantesten Mitgliedschaften.

TIC Council: Führende Unternehmen der Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsbranche haben im Dezember 2018 die Organisation TIC Council gegründet. TIC steht für Testing, Inspection und Certification, die Branche repräsentiert weltweit rund eine Million Beschäftigte. Der neue Weltverband sieht seine Aufgabe darin, die Prüf-, Verifizierungs- und Zertifizierungsleistungen unabhängiger Dritter gegenüber Wirtschaft, Gesellschaft und Politik zu repräsentieren. TIC Council ist aus dem Zusammenschluss der ehemaligen internationalen Branchenverbände IFIA und CEOC hervorgegangen und hat seinen Sitz in Brüssel. Zum Präsidenten des neuen Weltverbandes wurde in Paris unser Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Fübi gewählt.

VdTÜV: Die deutschen Technischen Überwachungsvereine haben sich im Verband der TÜV



Dr. Hannes Payne
Corporate Development
Inhouse Consultant

„Indem wir unsere Nachhaltigkeitsdienstleistungen ausbauen, wollen wir eine aktive Rolle in der nachhaltigen Entwicklung unserer Kunden spielen.“

(VdTÜV) organisiert. Er vertritt unsere Interessen auf nationaler Ebene. Unser Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Fübi übernahm im Berichtsjahr den Vorsitz des Präsidiums.

TÜV Markenverbund: Die deutschen Technischen Überwachungsvereine eint das Interesse an einer starken Marke „TÜV“. Um den Wert und die Reputation dieser Marke zu schützen und zu erhalten, haben sie sich im TÜV Markenverbund zusammengeschlossen. Unser Vorstandsmitglied Ralf Scheller ist zweiter Vorsitzender dieses Verbundes. ■

Unsere CSR-Agenda für 2019 sieht eine **Wesentlichkeitsanalyse** vor. Es gilt, die Stakeholdererwartungen und somit die Fokusthemen für eine neue Nachhaltigkeitsstrategie zu ermitteln.

Verknüpfung von wesentlichen Handlungsfeldern und Geschäftsmodell

Wesentliche Handlungsfelder	Geschäftspartner	TÜV Rheinland	Kunden/Endverbraucher
Governance Compliance	Kooperation mit Geschäftspartnern schafft gemeinsame Werte	Uneingeschränktes Bekenntnis zu integrem Handeln	Reputation und Schutz der Marke
Mitarbeiter Diversity, Arbeitssicherheit und Gesundheit		Erfolgsfaktoren sichern durch Vielfalt und Gesundheit der Mitarbeiter	
Umwelt Energieverbrauch, CO ₂ -Emissionen		Ressourcenschonung durch effiziente Prozesse	
Gesellschaft Gemeinnütziges Engagement		Leisten eines messbaren gesellschaftlichen Beitrages	
Dienstleistungsverantwortung Dienstleistungsanspruch		Vertrauen stärken durch Qualität, Sicherheit und Transparenz	Wirkung des Dienstleistungsversprechens im Markt

2

Governance

Der Rahmen für unser tägliches Handeln

Für uns bedeutet **Compliance**, dass die Unternehmensleitung und alle Mitarbeiter jederzeit im Einklang mit gesetzlichen und unternehmensinternen Regeln sowie freiwillig übernommenen Selbstverpflichtungen handeln sollen.

Gute Corporate Governance ist für ein global tätiges Prüfdienstleistungsunternehmen wie TÜV Rheinland entscheidend. Insbesondere dem Thema Compliance gilt hier unsere volle Aufmerksamkeit. Unsere Kunden und Geschäftspartner erwarten von uns Integrität, Vertrauen, Sicherheit und Objektivität. Die Geschäftsführer aller Tochtergesellschaften sowie alle Führungskräfte weltweit müssen einmal im Jahr explizit bestätigen,

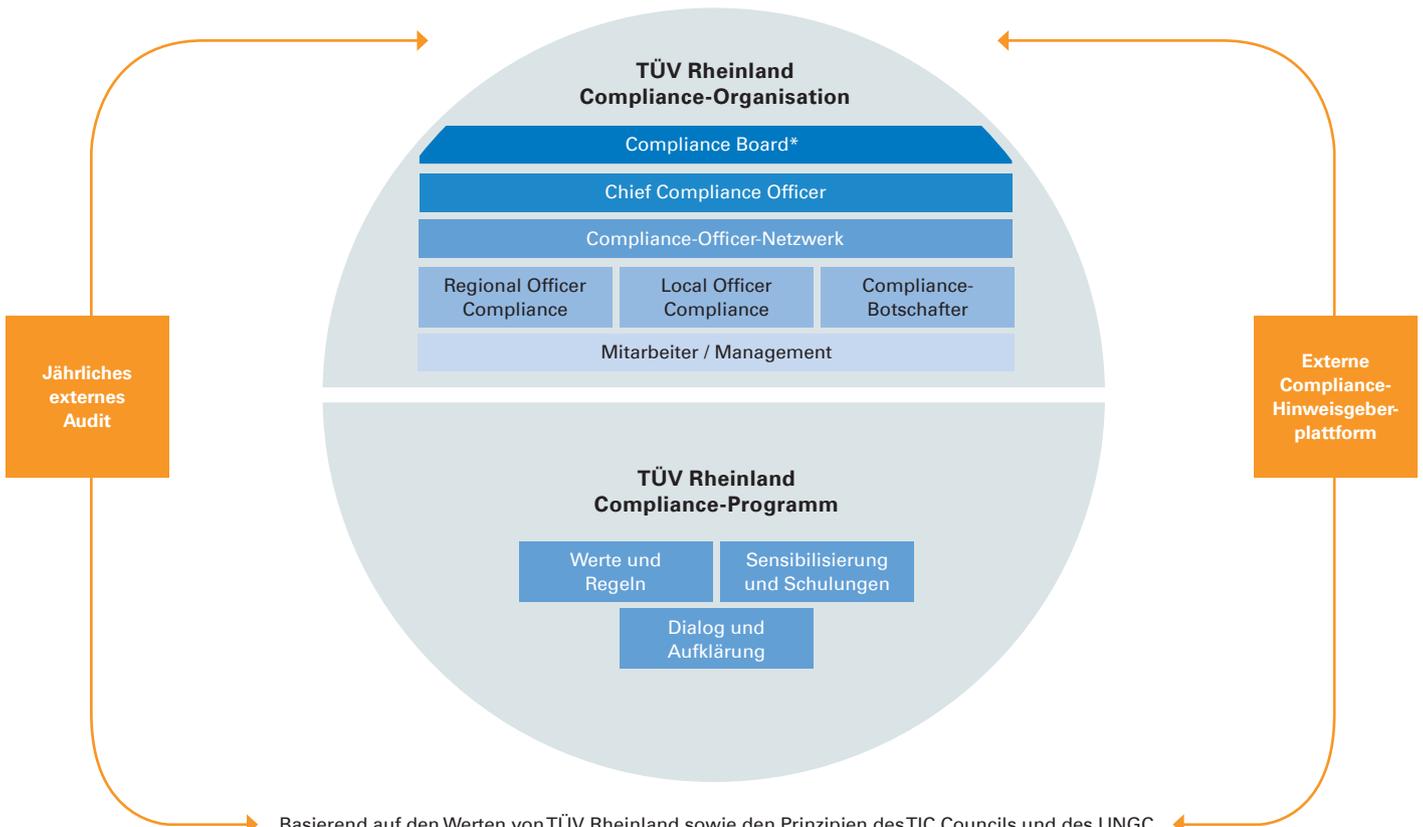
dass sie im Sinne unseres Compliance-Programms gehandelt und etwaige Verstöße an den zuständigen Compliance-Officer gemeldet haben.

Unsere tägliche Compliance-Tätigkeit basiert auf den Prinzipien des UN Global Compacts und orientiert sich auch an den in unserem Leitbild verankerten Werten: Integrität, Exzellenz, Kundenorientierung, Leistungsorientierung und Agilität. Mit unserem konzernweit gültigen Compliance-Managementsystem unterstützen wir die Umsetzung dieses Verständnisses.

Die TÜV Rheinland Compliance-Organisation

Unsere Compliance-Organisation wird vom Global Officer aus der Corporate Service Function Compliance (Chief Compliance-Officer) geleitet. Er berichtet direkt an den Vorstand der TÜV Rheinland AG und agiert in dieser Funktion weisungsunabhängig. Es finden regelmäßige monatliche Treffen mit einem beziehungsweise mehreren Vorstandsmitgliedern statt (dazu

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.

gehören der Vorstandsvorsitzende und der Finanzvorstand), in denen der Global Officer Compliance über die Arbeit berichtet und aktuelle Entwicklungen besprochen werden. Darüber hinaus berichtet der Global Officer Compliance halbjährlich zu aktuellen Compliance-Vorgängen, -Zielsetzungen, -Risiken und zum Status des Compliance-Managementsystems im Audit-Komitee des Aufsichtsrats von TÜV Rheinland.

Um unsere Compliance-Grundsätze an allen Standorten umzusetzen, haben wir ein weltweites aktives Compliance-Officer-Netzwerk etabliert. Dieses Netzwerk haben wir im Berichtsjahr weiter systematisch professionalisiert. Neben hauptberuflichen Compliance-Officern in der Corporate Service Function haben wir in sechs Regionen Vollzeitkräfte für Recht und Compliance eingesetzt. In weiteren mitarbeiterstarken Gesellschaften (zum Beispiel Japan und Indien) haben wir zusätzliche hauptberufliche Local Officer für Recht und Compliance installiert. Gemeinsam mit einer Vielzahl von Compliance-Botschaftern stehen unseren Mitarbeitern somit weltweit Ansprechpartner für Compliance-Themen zur Verfügung. Um einen kontinuierlichen Dialog und den gegenseitigen Informationsfluss von den Regionen und der Corporate Service Function Compliance zu gewährleisten, haben wir ein- bis zweiwöchentliche Jour-fixe-Gesprächstermine mit den jeweiligen Regional und Local Officern für Compliance. Im Juni 2018 haben wir wieder unser globales Treffen für die regionalen und lokalen Compliance Officer am Standort in Köln organisiert, 30 Teilnehmer waren vor Ort. Das Fokusthema war der bedarfsgerechte Umgang im Hinblick auf die interne Kundenerwartung zu Compliance-Inhalten. Hierbei haben sich die Akteure im Besonderen auf eine verbesserte, proaktive Zusammenarbeit zu präventiven und reaktiven Maßnahmen konzentriert. Die Kooperation im Compliance-Officer-Netzwerk wollen wir in Zukunft noch weiter intensivieren.

Ein wichtiges Element unserer Compliance-Organisation ist das Risikomanagement, das aus der Unternehmenszentrale gesteuert wird. Der Global Officer Compliance ist Mitglied im konzernweiten Risikostab, zu dem neben der Corporate Service Function Legal auch die Internen Services Corporate Audit, Quality Management und Finance and Accounting gehören. Besonders eng arbeitet das Corporate-Compliance-Team mit Corporate Audit zusammen. Es gibt regelmäßige

Abstimmungen, gegebenenfalls werden interne Untersuchungen gemeinsam durchgeführt. Compliance-Fragestellungen sind Bestandteil des Prüfkatalogs der Service Function Corporate Audit. Dies trägt dazu bei, dass die Umsetzung der konzernweit geltenden Compliance-Vorgaben auch lokal nachgehalten wird.

Das TÜV Rheinland Compliance-Programm

Unser Compliance-Programm besteht unter anderem aus mehreren konzernweit gültigen Richtlinien. Die wichtigsten verbindlichen Compliance-Dokumente sind:

- Verhaltenskodex von TÜV Rheinland
- Compliance-Richtlinie
- Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption
- Richtlinie Geschäftspartnermanagement
- Sponsoring-Richtlinie

Alle genannten Dokumente stehen unseren Mitarbeitern in deutscher und englischer, teilweise auch in weiteren Sprachen im zentralen Dokumentenmanagementsystem zur Verfügung. Neue Mitarbeiter in Deutschland informieren wir unmittelbar zum Arbeitsstart über die relevanten Compliance-Dokumente. Den Verhaltenskodex sowie ein Compliance-Infoblatt haben wir für interessierte Geschäftspartner und Dritte zudem im Internet veröffentlicht.

Um allen Mitarbeitern die Bedeutung von Compliance zu verdeutlichen, setzen wir konzernweit ein verbindliches E-Learning-Programm für neue Mitarbeiter ein, das auf Deutsch →

Das jährliche globale Treffen unserer regionalen und lokalen **Compliance-Officer** stand thematisch unter dem Schwerpunkt **Kundenorientierung**.

214

Vorgänge

hat die Corporate **Service Function Compliance** 2018 betreut.

→ und Englisch verfügbar ist. Das verpflichtende Compliance-E-Learning haben im Berichtsjahr 2.403 Mitarbeiter abgeschlossen. Neben dem konzernweiten Training zum Verhaltenskodex von TÜV Rheinland hat die Corporate Service Function Compliance zusätzliche freiwillige Lernangebote für alle Mitarbeiter entwickelt. In diesen informativen Lerneinheiten werden die Themengebiete Compliance-Managementsystem, Anti-Korruption, Umgang mit Einladungen und Geschenken sowie Interessenkonflikte behandelt.

Die Corporate Service Function Compliance hat 2018 gemeinsam mit der TÜV Rheinland Akademie GmbH einen Auffrischkurs zu dem Thema Compliance erfolgreich ausgerollt und Mitarbeitern außerhalb Deutschlands zur Verfügung gestellt, bei denen die verpflichtende Schulung bereits länger als drei Jahre zurückliegt. 1.914 von ihnen nahmen im Berichtsjahr erfolgreich daran teil. Zusätzlich haben wir mit der Corporate Service Function Human Resources weiter an einer Schulung für Führungskräfte gearbeitet und die sogenannten Compliance-Fundamentals weiterentwickelt. Darin werden Führungskräfte besonders zum Thema Compliance geschult. Diese Schulung soll 2019 ausgerollt werden.

Die hohe Bedeutung von Compliance für unser Unternehmen und die diesbezügliche Organisation werden darüber hinaus zusammen mit dem CSR-Management beziehungsweise der Corporate Service Function CSR im Rahmen der zweitägigen Veranstaltung „Neu bei TÜV Rheinland“ thematisiert, die alle in Deutschland neu eingestellten Mitarbeiter besuchen können. Vergleichbare Präsenzs Schulungen zu spezifischen Themen und lokalen Regelungen führen unsere Compliance-Officer auch in anderen Ländern

5.773

Projekte

wurden in der Region
Greater China mit
Integrity Audits begleitet.

In der Region Greater China werden **Integrity Audits** durchgeführt. Bei diesen Audits stellt das lokale Compliance-Team die Einhaltung unserer Compliance-Vorgaben bei der Dienstleistungserbringung sicher.

und Regionen (zum Beispiel in Brasilien, Polen oder Greater China) durch. Sie tragen mit ihrer täglichen Arbeit wesentlich dazu bei, das Thema Compliance bei unseren Mitarbeitern zu verankern. In der Region Greater China zum Beispiel nahmen im Berichtsjahr an insgesamt 38 Präsenzs Schulungen 2.941 Mitarbeiter teil.

Geschäftspartnermanagement

Im Rahmen der Geschäftsanbahnung mit Lieferanten in Deutschland wirkt TÜV Rheinland darauf hin, dass unsere allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) akzeptiert werden. Damit verpflichten sich die Lieferanten, geltende Gesetze und Verordnungen sowie die Prinzipien des UN Global Compacts aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einzuhalten.

Die Compliance-Organisation hat eine global verbindliche Richtlinie zum Geschäftspartnermanagement verabschiedet. Anhand verschiedener Risikofaktoren werden Geschäftspartner (zum Beispiel Joint-Venture-Partner, Subunternehmer oder Intermediäre) in unterschiedliche Risikostufen eingeordnet. Abhängig von der Risikostufe werden diese Geschäftspartner unterschiedlichen Freigabeprozessen und Risikosteuerungsmaßnahmen unterzogen. 2018 konnte das Bewusstsein für die Richtlinie im Unternehmen weiter geschärft werden. TÜV Rheinland Greater China initiierte ein weiteres Projekt: das Business Partner Management Batch Screening, in dessen Verlauf die Geschäftsverantwortlichen und die Compliance-Organisation sämtliche Neuverträge mit Geschäftspartnern sowie alle Vertragsverlängerungen mit bereits bestehenden Partnern entsprechend den Vorgaben der neuen Richtlinie eingeordnet haben. Insgesamt betraf das Screening etwa 600 Vorgänge.

Als weiteres Element unseres Compliance-Programms wurde in der Region Greater China das sogenannte Compliance-Monitoring auch im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Insgesamt begleitete das lokale Compliance-Team in fünf Geschäftsbereichen 5.773 Projekte von uns mit sogenannten Integrity Audits.

Dialog und Aufklärung

2018 bearbeitete das weltweite Compliance-Officer-Netzwerk insgesamt 1.055 Compliance-Vorgänge. Die Corporate Service Function Compliance hat davon 214 Vorgänge betreut. Diese

Vorgänge untergliedern sich in Anfragen und Verdachtsfälle. Die an uns herangetragenen Anfragen standen insbesondere mit den folgenden Themengebieten in Zusammenhang:

- Annahme von Einladungen und Geschenken
- Spenden und Sponsoring
- Interessenkonflikte
- Personalthemen

Trotz aller präventiven Maßnahmen kann nicht ausgeschlossen werden, dass es bei TÜV Rheinland zu Compliance-Verstößen oder zumindest Verdachtsmomenten kommt. Auf Verstöße reagieren wir stets mit der erforderlichen Konsequenz. Die Vorgehensweise richtet sich nach einem standardisierten Verfahren, das ebenfalls transparent in einer konzernweit gültigen Richtlinie festgelegt ist. Demnach behalten wir uns bei Fehlverhalten eines Mitarbeiters sowohl arbeits- als auch strafrechtliche Konsequenzen vor. Die von der Corporate Service Function Compliance zu bearbeitenden Verdachtsfälle mit strafrechtlichem Bezug konnten insbesondere den folgenden Themenkomplexen zugeordnet werden:

- Korruption/Bestechung
- Betrug
- Urkundenfälschung
- Untreue

Der Großteil der Compliance-Vorgänge wird der Corporate Service Function Compliance direkt von den Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht.

Die neue Hinweisgeberplattform

2018 wurde eine neue Hinweisgeber-Plattform eingeführt. Über diese Plattform können Mitarbeiter – auch anonym – Hinweise auf ein mögliches Fehlverhalten oder einen Missstand im Unternehmen geben. Es geht um Hinweise zu Verstößen gegen Gesetze, unternehmensinterne Richtlinien (zum Beispiel den Verhaltenskodex) oder das Compliance-Programm. Das System ist dabei speziell für Hinweise zu Compliance-Verstößen und nicht für allgemeine Beschwerden (wie zum Beispiel Kundenzufriedenheit, Qualitätsprobleme) angelegt. Die neue Compliance-Plattform wird von einem weltweit führenden Anbieter unterhalten und ist bei vielen weiteren großen Unternehmen im Einsatz. Sie ist auf Deutsch, Englisch, Chinesisch, Spanisch, Portugiesisch, Japanisch und Russisch verfügbar. Nach dem geltenden Zustimmungskatalog des



Ruth Marie Mosch
Senior Compliance
Officer

„Die Möglichkeit, Compliance-Verstöße über eine neue Plattform zu melden, wurde gut angenommen.“

TÜV Rheinland AG-Konzerns ist die Corporate Service Function Compliance zwingend bei bestimmten Geschäftsvorgängen zu involvieren (zum Beispiel Beauftragung von Beratern, Gründung von Gesellschaften oder Spenden und Sponsoring).

Jährliches externes Compliance-Audit

Seit 2009 wird unser Compliance-Managementsystem jährlich an mehreren Standorten von einem externen Wirtschaftsprüfer bewertet. Für das Jahr 2018 lassen wir neben zwei Gesellschaften des TÜV Rheinland AG-Konzerns in Deutschland das Compliance-Managementsystem einer Auslandsgesellschaft im Vereinigten Königreich (TÜV Rheinland Risktec Solutions Ltd.) prüfen. Die Anforderungen dieses Audits richten sich nach einem Katalog der IFIA – es handelt sich um sogenannte Agreed-Upon Procedures. Die Ergebnisse werden ebenfalls an die IFIA berichtet (siehe Information rechts). Wir nutzen zudem die Empfehlungen der mit dem Audit beauftragten Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, um unser Compliance-Managementsystem kontinuierlich zu verbessern.

Compliance-Ziele

Auch im Jahr 2019 wollen wir unser Compliance-Managementsystem selbstverständlich weiterentwickeln. In unserem Fokus werden dann insbesondere Themen wie die Zusammenarbeit mit dem Compliance-Officer-Netzwerk, der Incident-Managementprozess sowie das Compliance Monitoring, also Integrity Audits, stehen. ■

Wichtig: Die IFIA ist in der Zwischenzeit in den TIC Council übergegangen (Details auf Seite 49). Für das Berichtsjahr wurde die **Prüfung nach IFIA Standards** durchgeführt.

Ein Fortschritt für die Compliance

Mehr zur neuen Plattform für Hinweisgeber

Im Gegensatz zur früheren Helpline

können sich alle Mitarbeiter jederzeit überall auf der Welt in sieben Sprachen ans Compliance Office wenden.

Für die Corporate Service Function Compliance hat

das System den Vorteil, dass Hinweise schnell gesehen und an den regional zuständigen Officer weitergeleitet werden können.

Zudem garantiert die Plattform Sicherheit:

Das System bietet einen geschützten Raum, in dem mit dem Hinweisgeber kommuniziert werden kann.

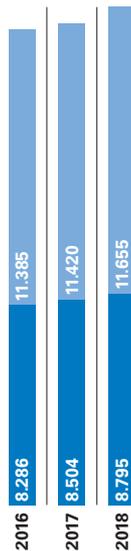
3

Mitarbeiter

Die gemeinsame Unternehmenskultur voranbringen – Qualifikation, Motivation und Wohlbefinden der internationalen Belegschaft fördern

TÜV Rheinland verkauft keine physisch greifbaren Produkte. Wir punkten als Dienstleister mit dem Expertenwissen unserer Mitarbeiter. Sie sind ein wichtiger Faktor für den unternehmerischen Erfolg von TÜV Rheinland. Und deshalb gehört es zu unseren Prioritäten, sowohl die Qualifikation der Mitarbeiter als auch ihre Motivation und Leistungsfähigkeit kontinuierlich zu fördern.

Zurzeit befinden wir uns mit unseren mehr als 20.000 Beschäftigten auf einer ambitionierten Reise: Wir wollen der weltweit beste nachhaltige und unabhängige Anbieter für Prüfung, Inspektion, Zertifizierung, Beratung und Training sein. Den Weg an die Spitze soll das Konzernprogramm „Do it. Best!“ ebnen und TÜV Rheinland dabei einem konsequenten Wandel unterziehen. Um die Ziele zu erreichen, braucht diese Entwicklung eine gemeinsame Unternehmenskultur, die



Mitarbeiter im In- und Ausland*

■ Inland
■ Ausland

Im Jahresdurchschnitt 2018 beschäftigten wir 20.450 Mitarbeiter (Vorjahr: 19.924). Damit stieg die Zahl unserer Mitarbeiter um etwa drei Prozent.

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

von der Belegschaft an allen Konzernstandorten weltweit gelebt wird. Eckpfeiler dieser Kultur sind unsere fünf Werte: Integrität, Exzellenz und Kundenorientierung, Leistungsorientierung und Agilität zeichnen uns aus. Die Werte sind ein elementarer Bestandteil unseres 2016 eingeführten Culture Frameworks.

Das Framework schließt nicht nur Leitbild und Werte ein, sondern auch unsere verdichteten Führungsgrundsätze – wir sprechen von „Leadership Essentials“ – sowie den Verhaltenskodex und das Kompetenzmodell von TÜV Rheinland. Das Konzept spricht jeden Beschäftigten des Konzerns an, Berufseinsteiger und Young Professionals ebenso wie Fach- und Führungskräfte und Vertreter des Top-Managements. Denn das Culture Framework kann nur die volle Wirkung entfalten, wenn sich alle Mitarbeitergruppen eingehend mit den Inhalten des Konzepts beschäftigen und entsprechend handeln.

Um die Inhalte auf kommunikativer Ebene in den Arbeitsalltag zu integrieren, nutzt TÜV Rheinland unterschiedliche Kanäle im Print- und Online-Format. Zum Beispiel das Intranet, die Mitarbeiterzeitung „inmotion“, den Unternehmensblog und mehrere Social-Media-Plattformen.

Talente sichten und fördern

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr Personalentwicklungsprojekte für Mitarbeiter jeder Karrierestufe initiiert beziehungsweise ausgeweitet – angefangen mit der Förderung von talentierten Nachwuchskräften, die bei TÜV Rheinland tätig sind. Seit 2017 beurteilt ein „Talent Orientation Center“ unsere Potenzialträger in einem konzernweit einheitlichen und somit transparenten



Ruth Werhahn
Personalvorstand bei
TÜV Rheinland

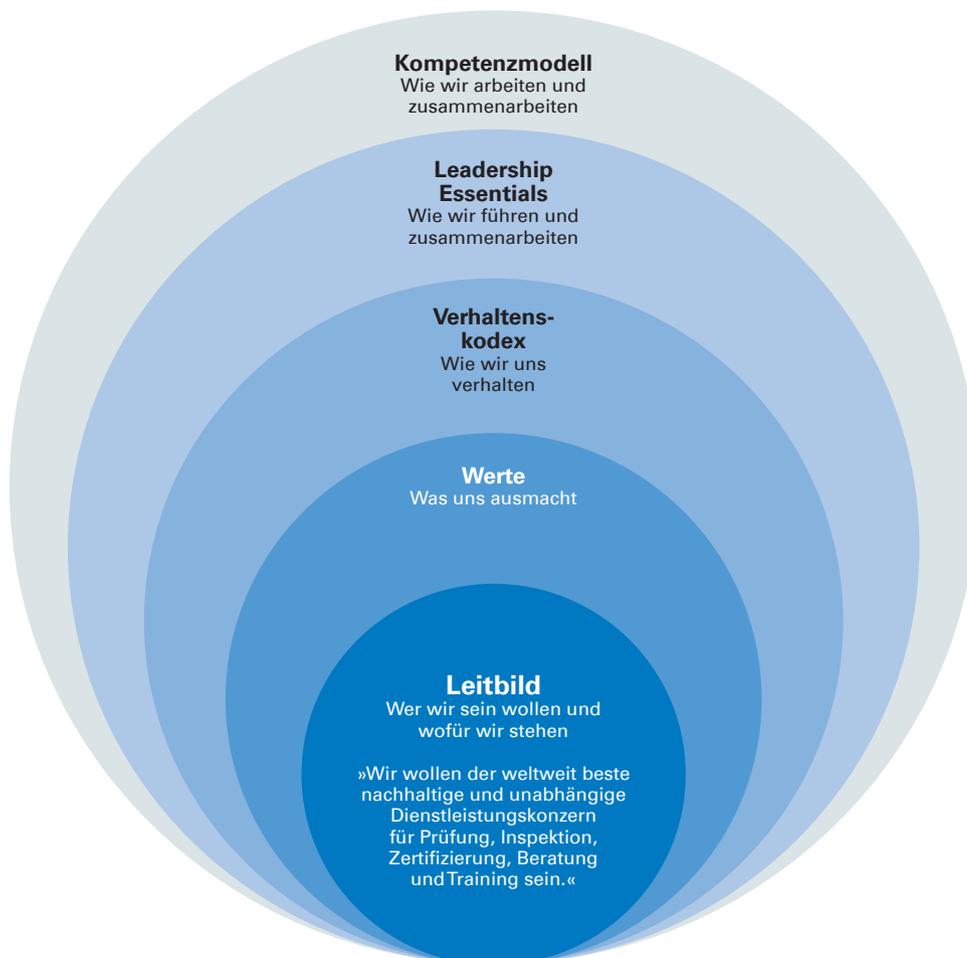
„Wir sind davon überzeugt, dass die Vielfalt unserer Belegschaft einen zentralen Schlüssel für unternehmerischen Erfolg und die Zufriedenheit unserer Beschäftigten darstellt.“

Verfahren. Jeder Kandidat, der zuvor einen Online-Test besteht, erhält durch das „Talent Orientation Center“ Feedback zu unterschiedlichen Kompetenzen. Eignet sich die Person als Führungskraft? Oder bringt sie das notwendige Rüstzeug mit, um als Experte eine Fachkarriere einzuschlagen? Nach anderthalb Tagen formuliert das Center eine Einschätzung zu dem weiteren Karriereweg und zu der persönlichen Weiterentwicklung des Kandidaten. Wir haben im Berichtsjahr begonnen, das „Talent Orientation Center“ konzernweit auszurollen – zunächst in den Konzernregionen Deutschland, Asien-Pazifik und Greater China. Außerdem haben wir in der Pilotregion Deutschland die Möglichkeit eröffnet, dass Mitarbeiter sich für eine Teilnahme selbst vorschlagen. Zuvor hatten interessierte Mitarbeiter stets eine Empfehlung des Vorgesetzten gebraucht.

Das Sichten von Talenten gehört auch zum Konzept der „Young Professional Conference“. Die YPC, so die Kurzform, ging 2018 zum sechsten Mal an den Start. Sie versteht sich als Mix aus Innovationsworkshop und Talentdiagnostik. Die Young Professionals nehmen frische und spannende Geschäftsideen ins Visier, ihre jeweilige Leistung wird von Führungskräften aus dem Personalbereich bewertet. Die YPC-Teilnehmer können sich entweder selbst bewerben oder werden von ihrem Vorgesetzten für die Maßnahme nominiert. Die herausragenden Akteure der beiden Programme „Talent Orientation Center“ und YPC qualifizierten sich im Berichtsjahr für zwei Personalentwicklungsprogramme, das „Deutsche Talent Team“ und das „Globale Talent Team“. Diese Ansätze belegen: Wer als Potenzialträger mit seinen Leistungen überzeugt, kann bei →

Das **Kompetenzmodell** formuliert, durch welche **Fähigkeiten und Eigenschaften** sich unsere Mitarbeiter auszeichnen sollten: kollaborativ, unternehmerisch, treibend, kundenorientiert, zielgerichtet, forschend, befähigend, kommunikativ.

Unser Culture Framework



Erfasste Aus- und Weiterbildungstage Deutschland

	2017	2018
Geschulte Mitarbeiter (Präsenzseminare)	4.438	4.580
Ausbildungstage für neue Sachverständige	6.720	7.969
Seminartage für neue Mitarbeiter	1.200	1.336
Weiterbildungstage	14.645	17.104
Aus- und Weiterbildungstage gesamt	22.565	26.409

Die Young Professionals sind Nachwuchskräfte, die noch **keine Führungsverantwortung** haben, zwischen ein und fünf Jahren im Unternehmen sind und sich durch gute Leistungen ausgezeichnet haben.

→ TÜV Rheinland weitere spannende Karriereschritte unternehmen und sich in einem sinnstiftenden beruflichen Werdegang verwirklichen.

Selbsteinschätzung trifft auf die Sicht von Mitarbeitern und Vorgesetzten

Mit Blick auf das Culture Framework und unser Vorhaben, zum weltweit besten Prüfdienstleister aufzusteigen, erfüllen die Führungskräfte eine ganz besondere Aufgabe. Denn sie können durch ihren Führungsstil wesentlich dazu beitragen, dass die Grundsätze des Culture Frameworks in der täglichen Arbeit umfassend verankert werden.

Basierend auf dem Culture Framework fand im Berichtsjahr wieder das „Executive Review“ statt, unter anderem mit dem Ziel, die Führungskultur zu stärken. Im Mittelpunkt steht die gezielte Planung von Entwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte. Es gibt weltweit harmonisierte Bewertungskriterien, die sich am Kompetenzmodell des Culture Frameworks orientieren. Der direkte Vorgesetzte beurteilt Performance, Potenzial und Kompetenzen eines Top-Managers, die Mitarbeiter beurteilen dessen Kompetenzen und Führungsverhalten; die Ergebnisse werden mit einer Selbsteinschätzung der bewerteten Person abgeglichen und gemeinsam im Team reflektiert.

Nach der Pilotphase 2017 startete ein konzernweiter Executive-Review-Prozess im Herbst des Berichtsjahres für rund 230 Führungskräfte aus dem oberen Management, darunter auch für den Vorstand. 2019 stehen die Auswertungen und der gemeinsame Austausch auf Teamebene an – im Anschluss folgen jeweils individuelle Entwicklungsmaßnahmen für die Top-Manager.

Wie man konzernweit das Leitbild und die dazugehörigen Werte in der Führungskultur lebt, das beantwortet bei uns ein Trainingsprogramm mit dem Titel „Leadership Fundamentals I“. Aus-

gelegt auf zehn Monate, spricht es rund 1.000 operative Führungskräfte bei TÜV Rheinland an – bisher haben rund 200 Führungskräfte das Training absolviert. Das Programm besteht aus einem mehrtägigen Präsenztraining, begleitenden E-Learning-Elementen und einem individuellen Entwicklungsplan für jeden Teilnehmer.

Nachdem die „Leadership Fundamentals I“ 2017 erstmals in Bangkok, Shanghai, Budapest, Bangalore, Mailand und São Paulo zum Einsatz gekommen waren, wurden sie im Berichtsjahr in fast allen Weltregionen ausgerollt – bis auf Nordamerika. Dort ist die Einführung des Programms für 2019 vorgesehen. Als Entwicklungsprogramm für Führungskräfte mit umfassender Vorerfahrung empfiehlt sich „Leadership Fundamentals II“. Die Teilnehmer beschäftigen sich intensiv mit Techniken, um Teams in Veränderungsprozessen zu begleiten und ein offenes und innovatives Arbeitsumfeld zu schaffen. 2018 fanden zwei Sessions in Deutschland statt. Für 2019 sind acht weitere in Deutschland und fünf in den anderen Konzernregionen vorgesehen. „Leadership Fundamentals II“ fungiert als das Bindeglied zu dem Trainingsprogramm „LeadX“. „LeadX“ setzt auf interaktive Methoden und die drei Module „Ego“ (deutscher Titel: Ich selbst), „Entrepreneur“ (Unternehmer) und „Enabler“ (Befähiger). Das Programm betreut unser Global Officer HR Development & Diversity. (Weitere Informationen dazu finden Sie in einem Interview mit Dr. Silke Wechsung auf der folgenden Seite.)

Die Führungskultur stärken

Die Umsetzungsfähigkeit der Manager – auf allen Führungsebenen – ist auch bei einem anderen Vorhaben enorm gefragt: dem Implementieren von Maßnahmen, die als Konsequenz der zweijährlichen Mitarbeiterbefragung „Together“ entstanden sind. 14.500 Beschäftigte hatten im Jahr 2017 bei „Together“ ihr Feedback gegeben und aufgezeigt, wo wir uns als Unternehmen verbessern können. Als Konsequenz sind bis Ende 2018 sowohl auf Konzernebene als auch in den einzelnen Teams und Bereichen mehr als 1.700 Maßnahmen definiert worden, von denen bisher 91 Prozent gestartet beziehungsweise umgesetzt wurden. Die häufigsten Themen sind „Kommunikation und Zusammenarbeit“, „Aufgaben und Arbeitsprozesse“ sowie „Arbeit und Belastung“. Zu den Maßnahmen zählen zum Beispiel die „Listening Tour“ und das Projekt „Sichtwechsel“, die



Dr. Silke Wechsung
Global Officer HR
Development &
Diversity

„Größte Herausforderung ist die Praxis“

Ein Gespräch über das Trainingsprogramm „LeadX“ für Top-Manager.

Frau Dr. Wechsung, wie gelingt es dem Programm „LeadX“, aus den Teilnehmern bessere Führungskräfte zu machen?

Entstanden ist „LeadX“ mit dem Wissen, wer wir sind, was wir repräsentieren – und wohin wir als technische Prüforganisation wollen. Führungsgrundsätze und das Führungsverhalten sind die Grundlage für den bei uns angestrebten Kulturwandel. Im Rahmen des Konzernprogramms „Do it. Best!“ und unter Berücksichtigung unserer fünf Werte unterstützt „LeadX“ die Manager dabei, die Veränderungen für ihren Verantwortungsbereich – und damit für das Unternehmen – erfolgreich voranzubringen.

Welche Inhalte vermitteln die drei Programm-Module „Ego“, „Entrepreneur“ und „Enabler“?

Nur wer sich selbst gut führt, kann andere führen. Das ist die Kernaussage des Moduls „Ego“. Inhaltlich im Mittelpunkt stehen das Hinterfragen bisheriger Denk- und Verhaltensmuster, aber auch die Themen Achtsamkeit und Vorbildfunktion. „Entrepreneur“ konzentriert sich auf einen agilen Führungsstil – ohne Silodenken, dafür mit dem Bewusstsein für die moderne digitale Arbeitswelt und innovative Lösungsansätze wie das Design Thinking. „Enabler“ veranschaulicht, wie man, strategisch und kommunikativ betrachtet, ein Team in Zeiten des Wandels erfolgreich führt.

Was ist die größte Herausforderung einer solchen Fortbildung?

Es ist die Praxis. Den neuen Spirit und die erarbeiteten Erkenntnisse, ob in Sachen Führungsprinzipien oder Veränderungsmanagement, wirkungsvoll umzusetzen, das wird eine spannende Herausforderung für die Teilnehmer. Letztlich zeigt sich der Erfolg eines solchen Programms nur an der Umsetzung der neuen Inhalte im Arbeitsalltag.

Fluktuationsrate Konzern

in Prozent/Angabe in Headcounts



Fluktuationsrate Deutschland

in Prozent/Angabe in Headcounts



Konzernweit verließen **61 Prozent Männer und 39 Prozent Frauen** das Unternehmen. Die meisten Abgänge sind in den Konzernregionen India, Middle East und Africa sowie Nord- und Südamerika zu verzeichnen. Aufgrund außerordentlicher Veränderungen in Prozessen und Organisation in allen Konzernregionen hält sich die Fluktuationsrate auch 2018 auf einem ungewohnt 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 ruhende Arbeitsverhältnisse. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von über 90 Prozent.

Neueintritte und Neueintrittsraten

Angabe in Headcounts	Konzern	Deutschland	Ausland
Durchschnittlicher Personalbestand	22.226	10.501	11.722
Neueintritte	4.455	1.426	3.028
Neueintrittsrate	20,0 %	13,6 %	25,8 %

Die **konzernweite Neueintrittsrate liegt bei 20 Prozent**, in den Auslandsgeellschaften ist sie deutlich höher als in Deutschland. Dies lässt sich vor allem durch viele Neueinstellungen in Nord- und Südamerika begründen. Von den konzernweit neu eingestellten Mitarbeitern sind 36 Prozent weiblich und 64 Prozent männlich.

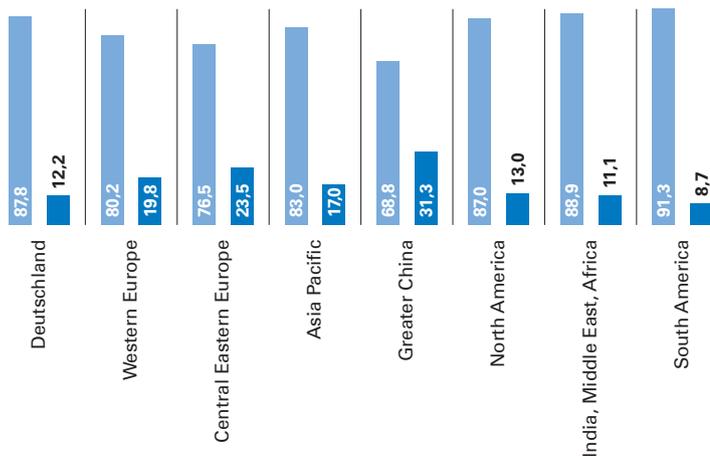
Das Trainingsprogramm **„LeadX“** wurde im Berichtsjahr weltweit ausgerollt – und soll bis Anfang 2020 vollumfänglich umgesetzt werden. Es ist an die 100 Top-Manager des Konzerns inklusive der Vorstandsmitglieder adressiert.

im Rahmen des „Together“-Fokusthemas „Begleitung des Wandels im Unternehmen“ für die Region Deutschland zum Einsatz kommen. Bei der „Listening Tour“ besucht das Top-Management verschiedene Standorte, um den direkten Austausch mit den Mitarbeitern zu suchen. Bei „Sichtwechsel“ absolvieren Führungskräfte ein Praktikum an der operativen Basis und erhalten so die Möglichkeit, die Mitarbeiterperspektive einzunehmen. Durch die Maßnahmen wird auf den Wunsch einiger Mitarbeiter eingegangen, den Konzern und seine strategischen Ziele besser zu verstehen. →

Führungskräfte nach Geschlecht*

in Prozent ■ Frauen ■ Männer

* Konzernweit sind 16,3 Prozent der Positionen in den Führungsebenen weiblich besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 16,6 Prozent Frauen in Führungspositionen nach Headcounts. Die Berechnung umfasst Mitarbeiter aller konsolidierten Gesellschaften, deren Daten in SAP verfügbar sind, inklusive ruhende Arbeitsverhältnisse. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von über 90 Prozent.



Wohin wir uns bewegen – und wo wir heute stehen

TÜV Rheinland ist Mitglied der sogenannten **RACER Group**. Sie umfasst aktuell zwölf global agierende Unternehmen. Die Mitglieder vergleichen die Ergebnisse ihrer Mitarbeiterbefragungen und tauschen sich regelmäßig dazu aus (www.racer-group.de).

TÜV Rheinland will auch in Zukunft als attraktiver Arbeitgeber überzeugen. Das Vorhaben ist, ein anziehendes Unternehmen zu sein – für Berufseinsteiger, Hochschulabsolventen und Berufserfahrene. Dabei haben wir uns klare Ziele für die Handlungsfelder Diversity sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gesetzt. Bis zum Jahr 2020 gilt es,

- 20 Prozent der Posten in unseren obersten Führungsgremien international zu besetzen,
- den Anteil von Frauen in Führungspositionen konzernweit auf 15 Prozent zu steigern,
- bei unserer Mitarbeiterbefragung „Together“ im Themenfeld Gleichbehandlung einen überdurchschnittlichen Wert im RACER-Benchmark zu erreichen und
- die Anzahl der Arbeitsunfälle zu reduzieren.

Mit Blick auf diese Ziele haben wir im Berichtsjahr folgende Entwicklungen verbucht:

- 40 Prozent der Posten in unseren obersten Führungsgremien sind mittlerweile international besetzt. Damit ist der Zielwert für 2020 aktuell übertroffen.

- Der Frauenanteil in Führungspositionen lag zum Ende des Berichtsjahres bei 16,6 Prozent. Unser Ziel haben wir somit erreicht (siehe Grafik „Führungskräfte nach Geschlecht“).
- Die kommende Mitarbeiterbefragung „Together“ findet im Jahr 2019 statt. Wir streben ein Ergebnis an, das sich an dem der vergangenen Erhebung aus dem Jahr 2017 orientiert: TÜV Rheinland hat im Themenfeld Gleichbehandlung einen überdurchschnittlichen Wert im RACER-Benchmark verbucht. Im direkten Vergleich mit anderen Unternehmen der RACER Group, die ihre Mitarbeiter in puncto Gleichbehandlung befragt hatten, erreichten wir sogar das beste Resultat.
- Die Anzahl der Arbeitsunfälle im Konzern ist zurückgegangen (siehe Tabelle „Arbeitssicherheit Konzern“).

Diversity

Die Mischung macht's: Studien belegen, dass divers aufgestellte Unternehmen wirtschaftlich erfolgreicher sind. Auch bei TÜV Rheinland setzt man auf das Miteinander von Kollegen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturkreisen, sie bringen verschiedene Erfahrungen in die Projekte und respektvollen Umgang in die Teams ein. So soll sich ein Umfeld entfalten, in dem alle Akteure gewinnen – unsere Kunden, unsere Beschäftigten, unser Unternehmen. Daher nimmt Diversity in der Unternehmenskultur von TÜV Rheinland eine wesentliche Rolle ein und ist ein Fokusthema in unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Wir haben 2013 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und uns verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu etablieren, das frei von Vorurteilen ist. Dabei setzen wir darauf, unsere Einstellungen und unser Verhalten regelmäßig zu reflektieren, und nutzen die Arbeit in Netzwerken. Als Mitglied des Diversity-Netzwerks Rhein-Ruhr sind wir jährlich an der Organisation einer Fachkonferenz aus Anlass des Deutschen Diversity-Tages beteiligt. In 2018 waren wir Gastgeber der hochkarätig besetzten Veranstaltung und luden Führungskräfte der Mitgliedsorganisationen in unseren Innovation Space ein. Der Schwerpunkt lag in diesem Jahr auf dem Thema „Digitalisierung und Diversity“ und dabei auf der Frage: Wie können Unternehmen im Zeitalter der Digitalisierung ihre Innovationskraft durch eine vielfältig aufgestellte Belegschaft verbessern?

Wider das Schubladendenken

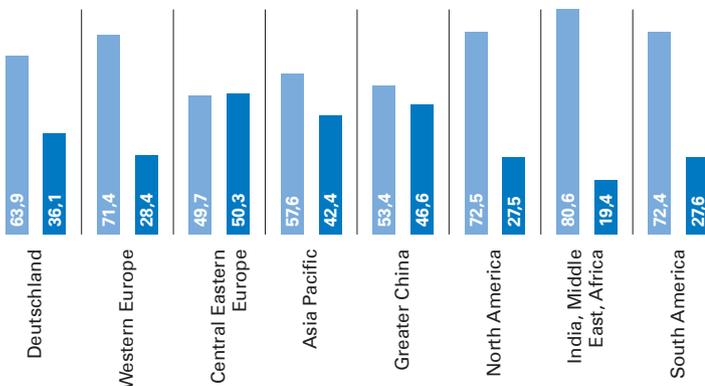
Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr unsere 2017 initiierte Diversity-Kampagne „Alle unterschiedlich. Alle genau. Richtig.“ fortgesetzt. So haben wir die eigens erstellte interne Diversity-App erweitert. Neben Informationen und Online-Trainings, die uns mögliches unbewusstes Schubladendenken vor Augen führen, ist im Berichtsjahr eine deutsch- und englischsprachige Toolbox hinzugekommen. Sie bietet konkrete Hinweise, wie Vielfalt im Team erlebbar wird. Dort sind unter anderem Anleitungen für ein „Diversity-Quiz“ und vielfältige Teamübungen hinterlegt – beispielhafte Maßnahmen, die einen unkompliziert-spielerischen Einstieg in das Thema liefern und dabei den Austausch und die Auseinandersetzung mit unbewussten Denkmustern unter den Beschäftigten weltweit anregen. Flankiert werden die Maßnahmen von intern buchbaren Workshops, die aufzeigen, wie wir Schubladendenken und Stereotype erkennen und ihnen entgegenwirken können. Damit verdeutlichen wir zum einen, dass Diversity bei TÜV Rheinland einen hohen Stellenwert einnimmt. Und zeigen zum anderen auf, dass wir unsere Belegschaft res-

Die „**Charta der Vielfalt**“ ist eine Arbeitgeberinitiative, der sich 3.000 deutsche Unternehmen mit insgesamt 10,4 Millionen Beschäftigten verpflichtet fühlen. Sie besagt, dass die Wirtschaft infolge von **Globalisierung und demografischem Wandel** nur erfolgreich sein kann, wenn sie die Vielfalt der Mitarbeiter nutzt.

Gesamtbelegschaft nach Geschlecht*

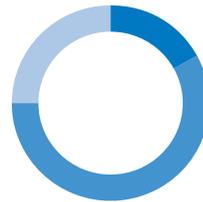
■ Frauen ■ Männer

* Mit 64 Prozent ist der größere Teil unserer Belegschaft männlich, 36 Prozent der Beschäftigten konzernweit sind weiblich. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten liegt bei knapp 88 Prozent. Konzernweit beschäftigen wir Mitarbeiter aus mindestens 113 Nationen. Unsere obersten Führungsgremien sind zu 40 Prozent international beziehungsweise nicht deutsch besetzt. Die Berechnung umfasst Mitarbeiter aller konsolidierten Gesellschaften, deren Daten in SAP verfügbar sind, inklusive ruhende Arbeitsverhältnisse. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von über 90 Prozent.



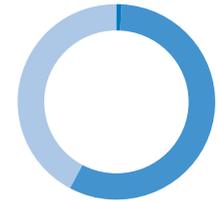
Altersstruktur Gesamtbelegschaft

Angabe in Headcounts



Altersstruktur Führungskräfte

Angabe in Headcounts



■ unter 30 Jahre 17,0 %
 ■ 30–50 Jahre 58,1 %
 ■ über 50 Jahre 24,9 %

■ unter 30 Jahre 0,0 %
 ■ 30–50 Jahre 58,2 %
 ■ über 50 Jahre 41,8 %

Mit etwas unter 60 Prozent sind die meisten Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahre alt, wobei es in Deutschland 50 Prozent und im Ausland 69 Prozent sind. In der Übersicht über die Altersstruktur der Gesamtbelegschaft werden alle Mitarbeiter, inklusive Führungskräfte, berücksichtigt, außer Mitarbeiter der Region Nordamerika, deren Altersangaben nicht systematisch erfasst werden. Die Berechnung umfasst Mitarbeiter aller konsolidierten Gesellschaften, deren Daten in SAP verfügbar sind, inklusive ruhende Arbeitsverhältnisse. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von über 90 Prozent.

pektieren – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, physischen Fähigkeiten, ethnischer Herkunft und Nationalität oder Religion und Weltanschauung.

Auszeichnungen 2018

Bereits zum elften Mal in Folge dürfen wir uns in Deutschland „Top Employer“ nennen. Diesen Titel verleiht das internationale „Top Employers Institute“ Arbeitgebern, die insbesondere jungen Akademikern gute Karriere- und Arbeitsbedingungen bieten. Darüber hinaus ist TÜV Rheinland als einer der „Top 100 Employers in China“ geehrt worden. Diesen Titel verleiht seit 2008 der größte Personaldienstleister des Landes auf Basis seiner „Employer Excellence of China“-Umfrage – im Fokus stehen dabei rund 400.000 Unternehmen und deren Maßnahmen in Sachen Rekrutierung und Bindung von Talenten sowie Mitarbeiterentwicklung. TÜV Rheinland bewirbt sich regelmäßig um die Vergabe von Preisen, wie beispielsweise dem Zertifikat TOTAL E-Quality.

Wie in vielen technikorientierten Unternehmen sind bei TÜV Rheinland mehr Män-



→ ner als Frauen angestellt. Die Förderung der Chancengleichheit für Frauen ist daher ein wesentlicher Aspekt für TÜV Rheinland. 2018 waren konzernweit 36 Prozent aller Beschäftigten bei TÜV Rheinland weiblich, bei den Führungskräften waren es 16,6 Prozent. Diese Anteile sollen weiterhin erhöht werden. Das TÜV Rheinland Mentoring-Angebot für (künftige) Fach- und Führungskräfte, kurz TAFF, veranschaulicht, wie wir über Kooperationen hinaus bei uns im Unternehmen die Karriereperspektiven für Frauen verbessern und gezielt fördern. Das TAFF-Mentoring-Programm haben wir in Deutschland zum fünften Mal durchgeführt. Dabei haben Mitarbeiterinnen die Gelegenheit, von den Erfahrungen einer Führungskraft aus dem oberen Management zu lernen. Mentee und Mentor beziehungsweise Mentorin tauschen sich regelmäßig aus. Inhalt der Gespräche sind die beruflichen Entwicklungsziele und damit verbundene konkrete Fragestellungen der Mentee. Eine direkte Arbeitsbeziehung zwischen den Personen besteht nicht. Die Zusammenarbeit lässt beide Seiten wichtige Erkenntnisse mitnehmen: Die Mentee bekommt Erfahrung und Know-how, ihr Gegenüber frische Impulse und andere Sichtweisen.

Aufgrund der äußerst positiven Erfahrungen haben wir das TAFF-Mentoring zunächst in einem Pilotprojekt in der Konzernregion Greater China implementiert. Obwohl das Instrument „Mentoring“ noch unbekannt war, sind 16 Tandems an den Start gegangen. Im Jahr 2019 wollen wir die Mentoring-Programme für weibliche und männliche Beschäftigte international weiter ausbauen.

Das Netzwerk „**Initiative Chefsache**“ hat 2018 einen Report veröffentlicht: „Talententwicklung neu denken – ein Handlungsfaden für Chefetagen“ liefert in deutscher Sprache zwei **Best-Practice-Beispiele** aus dem Joballtag von TÜV Rheinland (Seiten 29 und 42).



Darüber hinaus engagieren wir uns in der „Initiative Chefsache“, einem Netzwerk zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in Führungspositionen. Gemeinsam mit anderen Mitgliedsunternehmen der „Initiative Chefsache“ führten wir bereits im Jahr 2017 eine Serie von Workshops durch, die sich mit flexiblen Arbeitsmodellen beschäftigten. Im Januar 2018 gab es einen Auswertungsworkshop mit den an der Reihe beteiligten Führungskräften. Die Ergebnisse gingen in ein internes Konzept zum Thema „Mobiles Arbeiten“ ein. Außerdem wurde 2018 im Rahmen der „Initiative Chefsache“ und unter aktiver Beteiligung von TÜV Rheinland der Report „Talententwicklung neu denken – ein Handlungsleitfaden für Chefetagen“ entwickelt und veröffentlicht. Darin werden auch zwei Best-Practice-Beispiele von TÜV Rheinland vorgestellt. Zum einen die Selbstnominierung für Talentprogramme am Beispiel der YPC, zum anderen das TAFF-Mentoring-Programm aus Sicht einer Mentee.

Zu diesem Thema hat die Corporate Service Function HR Development & Diversity im Zuge der Veranstaltungsreihe „Meetup“ auch eine Diskussionsrunde mit externen Gästen abgehalten. Unter dem Motto „Do Women Matter?“ diskutierten Sabine Hager, Diversity Manager TÜV Rheinland, und Robert Franken, Organisationsberater und Gründer der Plattform „Male Feminist Europe“, über chancengerechte Talententwicklung in Unternehmen.

Fair zu Familien

TÜV Rheinland geht auf die Verantwortung ein, die unsere Beschäftigten für ihre Angehörigen tragen. Dafür möchten wir verstärkt eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur umsetzen und dem Thema in allen Regionen mehr Bedeutung zukommen lassen. In der Betriebskindertagesstätte „TÜVtel Kids“ am Standort Köln und bei den bundesweiten Belegplätzen in Einrichtungen der Fröbel Gruppe – einem überregionalen freigemeinnützigen Träger von Kindereinrichtungen, mit dem wir seit vielen Jahren kooperieren – wurde die Anzahl der Betreuungsplätze weiter ausgebaut und an die Bedarfe der beschäftigten Eltern angepasst.

Ein spezielles Highlight war im Berichtsjahr das Sommerfest der „TÜVtel Kids“ unter dem Motto „We are one team!“, das sich an alle Beschäftigten richtete. Die Internationalität von

36

Prozent

aller Beschäftigten bei TÜV Rheinland sind **weiblich**, bei den Führungskräften sind es knapp 17 Prozent.

TÜV Rheinland spiegelt sich zunehmend in unserer Kindertagesstätte wider, nicht zuletzt durch die Relocation der Familien, die nach Deutschland (zurück-)kommen. Sollte in der Familie Pflegebedarf entstehen, wollen wir unsere Mitarbeiter unterstützen. Seit 2016 haben wir an zwei deutschen Standorten Mitarbeiter, die eine kollegiale Erstberatung anbieten, wenn Fragen zur Pflege von Angehörigen aufkommen und es gilt, Orientierung im „Pflege-Dschungel“ zu geben. Daran haben wir auch 2018 angeknüpft und zwei Informationsveranstaltungen zum Thema „Pflege von Angehörigen“ in Berlin angeboten.

Bei den familienorientierten Maßnahmen erweitern wir seit 2018 unser Engagement um die Perspektive der Väter im Unternehmen: TÜV Rheinland beteiligt sich am bundesweiten Projekt „Väternetzwerk“ – mit einer „Väter@TÜVRheinland“-Gruppe. In einem Workshop mit Vätern aus unterschiedlichen Konzernbereichen hat die Gruppe eine erste Analyse zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Vätericht vorgenommen. Als Fokusthemen kristallisierten sich vor allem weitere flexible Arbeitszeitmodelle und Angebote für mobiles Arbeiten heraus. Auch mehr Akzeptanz wurde gewünscht, wenn sich Väter bei Krankheit der Kinder zu Hause um diese kümmern wollen. Für 2019 sind weitere regelmäßige Treffen des „Väter@TÜVRheinland“ geplant.

Vielfalt ebnet neue Wege im Recruiting

Bereits seit 2015 ist ein internes LGBT-Netzwerk bei TÜV Rheinland aktiv. LGBT: Die vier Buchstaben stehen für lesbisch, gay (schwul), bisexuell und transsexuell/transgender. Die LGBT-Ansprechpartner organisieren einen regelmäßigen Austausch. Außerdem engagiert sich die LGBT-Gruppe im 2018 gegründeten LGBT-Netzwerk Rhein-Ruhr, dem unterschiedliche Großunternehmen der Region angehören. Darüber hinaus vertrat uns das interne LGBT-Netzwerk 2018 erneut mit einem Stand bei der „Sticks&Stones“; die Karrieremesse spricht schwerpunktmäßig LGBTs an. Mit der Teilnahme wollten wir neue Mitarbeiter gewinnen und bewusst ein Zeichen der Wertschätzung setzen. Damit erhöhen wir auch unsere Attraktivität als Arbeitsgeber in dieser Zielgruppe. Beim Thema Recruiting haben wir uns im Berichtsjahr dazu entschieden, Stellenausschreibungen nicht nur an Bewerber zu adressieren, die weiblich und männlich sind – es kommt

Unternehmen vernetzen Väter: Das bundesweite **Projekt „Väternetzwerk“** unterstützt männliche Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

ein drittes Geschlecht hinzu: „divers“. Damit reagieren wir auf die gesellschaftliche Entwicklung, dass Menschen mit dem „dritten Geschlecht“ dies in Deutschland künftig auch im Personalausweis angeben können.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Geschäftsaktivitäten von TÜV Rheinland sind global, die Kultur divers, und die Ausführung der Dienstleistungen ist technisch anspruchsvoll, aber als Konzern verstehen wir die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter als wichtigstes Gut und wollen an allen unseren Standorten für ein sicheres Arbeitsumfeld sorgen. Wir sind davon überzeugt, dass die Aktivitäten in unserem Konzern sicher ausgeführt werden können und dass Schäden grundsätzlich vermeidbar sind. Vorstand und Führungskräfte verpflichten sich weiterhin zu einer effektiven Umsetzung und kontinuierlichen Verbesserung des HSE-Managementsystems (Health, Safety and Environment) bei TÜV Rhein- →

Arbeitssicherheit Konzern

Bezogen auf Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten*

	2017	2018
Erfasste Mitarbeiter in Prozent	100 %	100 %
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten (Lost Time Injuries)	177	154
Gemeldete Unfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden	5,2	4,4
Gesamtanzahl der Arbeitsstunden im Berichtsjahr**	34.300.791	35.043.355

* Bezieht sich auf alle Unfälle, die bei der Arbeit passieren, und die ab dem ersten Tag nach dem Unfall einen oder mehrere Ausfalltage (Kalendertage) nach sich ziehen. Betrachtet werden nur Unfälle von TÜV Rheinland-Mitarbeitern, exklusive Wegeunfälle.

** Arbeitsstunden wurden auf Basis eines 7,7-Stunden-Tages und 220 Arbeitstagen im Jahr berechnet.

Arbeitssicherheit Regionen

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

Asia Pacific	0,0
Greater China	0,3
Western Europe	8,7
Central Eastern Europe	0,0
IMEA	0,9
North America	1,8
South America	7,0
Deutschland	7,0

*** Im Berichtsjahr ist erstmals eine regionale Aufgliederung der Daten möglich, daher gibt es keine Vergleichswerte aus 2017.

→ land. Eine fest im Unternehmen verankerte Arbeitssicherheits- und Gesundheitskultur ist nicht nur für unsere eigenen Mitarbeiter, sondern auch für unsere Partner und unser Geschäft relevant.

Um das Sicherheitsbewusstsein, positive Einstellungen und eine kontinuierliche Verbesserung unserer HSE-Performance zu garantieren, müssen alle Führungskräfte, Mitarbeiter und Geschäftspartner an Bord sein und sich aktiv für die Umsetzung unserer Richtlinie, der Regeln und Prozesse einsetzen. Unser Ansatz bleibt unverändert: „Wir wollen und können keine Vorkommnisse akzeptieren, die zu Verletzungen oder der Beeinträchtigung der Gesundheit von Mitarbeitern führen.“ Das ist die Hauptbotschaft unserer 2017 entwickelten HSE-Vision „NO INCIDENTS. NO HARM. NO COMPROMISE.“, die kontinuierlich an unsere Mitarbeiter kommuniziert wird. HSE, insbesondere das Thema Arbeitssicherheit, war auch 2018 wieder ein Thema mit hoher Priorität im Konzern.

Kompromisslos sicher

Unser Managementsystem basiert auf den ISO-Standards 14001 und OHSAS 18001. Die Anforderungen der Standards verstehen wir dabei als Mindestanforderungen, sehen uns aber in der Verantwortung, einen noch höheren HSE-Standard zu erreichen und jeden Mitarbeiter dazu zu ermutigen, zum eigenen Wohlbefinden, dem der Kollegen und anderen, die durch unsere Aktivitäten beeinflusst werden, beizutragen. Das HSE-Management-System von TÜV Rheinland besteht aus

- einer in der Regel jährlich überprüften

14

interne HSE-Audits

wurden im Berichtsjahr
in **Europa** durchgeführt.

QHSE-Policy (Quality, Health, Safety and Environment),

- der bis 2020 gültigen HSE-Strategie sowie
- dem „Main Process HSE (Manual)“, einem übergreifenden Dokument, das alle Bereiche des HSE-Managementsystems abdeckt und Wegweiser für alle relevanten Richtlinien, Standard Operating Procedures (SOPs) und Dokumente ist.

Im ersten Quartal jedes Jahres führen wir ein Management Review durch. Während der Überprüfung im Jahr 2018 haben wir einige Bereiche für Verbesserungen identifiziert. Diese Verbesserungen haben wir im Berichtsjahr und innerhalb des Zeitplans implementieren können. Das HSE-Managementsystem wurde im Berichtsjahr sowohl für Arbeitssicherheit und Gesundheit als auch für den Umweltteil erneut zertifiziert.

Nach wie vor werden HSE-Inspektionen im gesamten Konzern umgesetzt, die auf Verbesserungspotenziale auf lokaler und globaler Ebene aufmerksam machen sollen. Unser internes globales HSE-Audit-Programm haben wir im vierten Quartal 2018 überarbeitet, um die Geschäftsbereiche umfassend über die HSE-Compliance innerhalb des Konzerns aufzuklären. Insgesamt 14 Audits wurden im Berichtsjahr in Europa durchgeführt. An den Stellen, an denen Abweichungen festgestellt wurden, sind korrigierende und vorbeugende Maßnahmen (Corrective and Preventive Actions, CAPA) zum Einsatz gekommen. Diese verpflichten die betroffenen Gesellschaften dazu, Maßnahmen und Zeitpläne zur Behebung der Abweichungen festzulegen. Für das Jahr 2019 haben wir eine Mindestanzahl von 36 Audits festgesetzt, die global durchgeführt werden sollen.

Das geschäftsbereichübergreifende HSE-Performance-Dashboard wird monatlich überprüft, die Vorstandsmitglieder und die Leiter der Geschäftsbereiche (Executive Vice Presidents – EVPs) erhalten die Ergebnisse. Die Informationen werden in allen Geschäftsbereichen und Regionen gestreut. Insgesamt konnten wir mithilfe des HSE-Performance-Dashboards signifikante Erfolge für das Berichtsjahr darstellen:

- Der Großteil unserer HSE-Ziele wurde erreicht.
- Die Zahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten (Lost Time Injuries) ist deutlich zurückgegangen.
- Die Anzahl der Arbeitsunfälle konnte reduziert werden.
- Das Reporting zu Beinaheunfällen wurde ausgebaut.

- Alle Hauptindikatoren (Trainings, Meetings, Audits und Inspektionen) überstiegen die Vorjahresdaten bei weitem.

TÜV Rheinland legt seinen Fokus weiterhin auf proaktive Maßnahmen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu garantieren und Vorfälle auf das geringstmögliche Ausmaß zu reduzieren. Unserem Anspruch, den Standard zu heben, uns an Best-Practice-Beispielen auszurichten und HSE-Initiativen zu implementieren, konnten wir im Berichtsjahr durch folgende Maßnahmen erneut gerecht werden:

- **Personal Commitment Card:** Diese von unserem Vorstandsvorsitzenden ausgerufene Initiative erlaubt es jedem Mitarbeiter, einzugreifen, wenn sie oder er eine Situation als unsicher wahrnimmt und eine Gefahr für Gesundheit oder Sicherheit erkennt. Es lässt sich bereits ein aktiver Einsatz der Karte und eine breite Akzeptanz dieses Vorgehens bei unseren Kunden verzeichnen. Im Berichtsjahr berief sich beispielsweise ein Kollege, der Proben auf einer Baustelle nehmen sollte, die aus seiner Sicht nicht vorschriftsmäßig gesichert worden war, auf die Initiative und brach seine Tätigkeit ab. Sein Vorgesetzter lobte das Vorgehen, der Kunde zeigte Verständnis und korrigierte den tatsächlich vorhandenen Missstand.
- **Goldene Regeln:** Im vergangenen Jahr analysierten wir mithilfe des HSE-Performance-Dashboards diejenigen Vorfälle, die zu Verletzungen im Rahmen unserer Tätigkeit geführt hatten. Dabei haben wir neun Goldene Regeln entwickelt, die dazu beitragen, ein sichereres Arbeitsumfeld zu gestalten. Diese Regeln wurden global in verschiedenen Sprachen ausgerollt und mithilfe von Postern und weiteren Kommunikationsmaßnahmen in der Belegschaft bekannt gemacht.
- **Safety Alerts:** So nennen sich Meldungen, die wir bei spezifischen Sicherheitsrisiken oder Vorfällen veröffentlichen, die ohne eingreifende Maßnahmen zu schweren Verletzungen und Schäden hätten führen können. Weil wir unsere Geschäftstätigkeiten in vielen Ländern und Regionen ausüben, ist das Risiko hoch, dass Vorfälle sich an einem anderen Standort wiederholen. Die Safety Alerts sind ein wirksames Mittel, um das zu vermeiden. Im Jahr 2018 haben wir fünf solcher Safety Alerts an die Belegschaft herausgegeben.

Mit der „**Personal Commitment Card**“ erteilt unser Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Fübi jedem Mitarbeiter „die Befugnis, **jedliche Handlung abubrechen**, die nicht sicher ausgeführt werden kann, sowie dazu beizutragen, solche Situationen zu korrigieren.“

- **HSE-Learning:** Die Größe und die geografische Verteilung von TÜV Rheinland bieten die Möglichkeit, sogenannte HSE-Learnings zu sammeln und konzernintern auszutauschen. Im Fokus stehen Erkenntnisse, die man in der Regel nach einem Vorfall erstellt. Ziel ist es, nicht nur die Belegschaft in Sachen HSE weiterzubilden, sondern auch der Corporate Service Function HSE die Chance zu geben, das etablierte Managementsystem zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten. Die HSE-Learnings stehen in mehreren Sprachen zur Verfügung und werden in der Organisation verbreitet.
- **Learning Lunch:** Dieses proaktive freiwillige Programm zur Mittagspause klärt interessierte Mitarbeiter in kurzer Zeit und informeller Atmosphäre zu relevanten Themen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheit auf.

Weil Arbeit nicht zur Belastung werden darf

TÜV Rheinland hat sich zum Ziel gesetzt, arbeitsbezogene Gesundheitsschäden zu vermeiden und das Wohlbefinden jedes Mitarbeiters durch Gesundheitskampagnen und -initiativen zu erhöhen. Im Berichtsjahr gab es eine Reihe von Gesundheitsinitiativen wie zum Beispiel

- eine neue medizinische Einrichtung auf dem Kölner Campus, inklusive eines Betriebsarztes,
- eine Wintervorsorge – Grippeimpfung für Mitarbeiter,
- ein Entwöhnungsprogramm, das Raucher dabei unterstützt, mit dem Rauchen aufzuhören,
- Gesundheitstage. Der letzte Gesundheitstag fand im September 2018 statt.
- Hinzu kamen eine Vielzahl von Gesundheitsangeboten wie beispielsweise Rückenfit, Yoga oder Laufgruppen,
- die ergonomische Ausrichtung unserer Arbeitsplätze und
- Übungen zur Stressbewältigung.

Zusätzlich zu den genannten Initiativen konnten wir im Berichtsjahr herausragende Ergebnisse in Bezug auf ernsthafte Gesundheitsvorfälle verzeichnen: Bei einem Fall im Jahr 2018 wurde ein Nürnberger Kollege, der mit dem Fahrrad zur Arbeit gekommen und auf dem Gelände bewusstlos zusammengebrochen war, von fünf Kollegen gerettet. Sie reanimierten ihn per Herz-Lungen-Wiederbelebung bis zum Eintreffen der Rettungskräfte, wozu sie unter anderem die Teilnahme an einer Ersthelferausbildung befähigt hatte. ■

4

Umwelt (Auch) eine Frage der Organisation

Im Vergleich zum Basisjahr 2010 konnten wir 2018 den **Energieverbrauch** um 25 Prozent und die CO₂-Emissionen um 37 Prozent senken – jeweils konzernweit pro Mitarbeiter.

Als weltweit agierender Konzern mit mehr als 20.000 Mitarbeitern wirkt sich unser Handeln auch zwangsläufig auf die Umwelt aus. Wir sind zwar kein produzierendes Unternehmen, verbrauchen aber natürlich auch Ressourcen – durch den Betrieb unserer Büros und Testeinrichtungen, den Weg unserer Mitarbeiter 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 umweltscho-

nende Technologien, wo immer dies sinnvoll ist. Unsere Policy zu Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (kurz: QHSE für Quality, Health, Safety and Environment) stellt klar: Die Hauptverantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie liegt bei den Führungskräften. Ein globales HSE-Manual unterstützt sie bei dieser Aufgabe. Daneben haben wir organisatorische Änderungen vollzogen und konzernweit einen HSE Main Process implementiert. Die Mitglieder unseres Top-Managements werden monatlich über unsere Ziele und Fortschritte im Bereich HSE informiert. Das zeigt: Umweltschutz ist auch eine Frage der Organisation. Die meisten Gesellschaften von TÜV Rheinland sind daher in Verbundzertifizierungen einbezogen, bei denen Managementsysteme bewertet werden: ISO 9001 (Qualitätsmanagement), ISO 14001 (Umweltmanagement) und OHSAS 18001 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz). Von solchen Verbundzertifizierungen grundsätzlich ausgeschlossen sind alle Aktivitäten unseres Geschäftsbereichs Systeme, da sie selbst zertifizieren.

Selbst gesteckte Ziele erreicht

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns konkrete Ziele für die Dimension „Umwelt“ gesetzt. Im Vergleich zum Basisjahr 2010 wollen wir bis 2020 konzernweit pro Mitarbeiter

- den Energieverbrauch um 20 Prozent und
- die CO₂-Emissionen um 25 Prozent senken.

Umweltbilanz TÜV Rheinland pro Mitarbeiter*

		Deutschland			Konzern		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
CO ₂ **	t CO ₂ -Äquivalente	6,0	5,2	3,5	5,3	5,0	4,0
CO ₂ ***						5,0	4,1
Energie**	MWh	27,2	23,4	24,1	22,0	20,5	20,0
Energie***						20,8	20,3
Dienstreisen	km	12.630	12.747	12.121	11.315	11.916	10.316
Papier	kg	38,0	33,8	26,6	24,8	23,2	19,4
Wasser	l	24.663	18.260	29.650	19.796	16.819	20.744

* 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.

Fortschritte in der Zielerreichung

		2010	2015	2016	2017	2018	Delta*	Ziel 2020
CO ₂ -Emissionen pro Mitarbeiter (Konzern)**	t CO ₂ -Äquivalente	6,4	5,4	5,3	5,0	4,0	- 37%	- 25%
Energieverbrauch pro Mitarbeiter (Konzern)**	MWh	26,6	22,3	22,0	20,5	20,0	- 25%	- 20%

* 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.

Im Berichtsjahr haben wir das erstgenannte Ziel zum wiederholten Male erreicht: Wir haben unseren Energieverbrauch im Vergleich zu 2010 um 25 Prozent gesenkt und unsere eigenen Ansprüche somit übererfüllt. Zudem haben wir die CO₂-Emissionen gegenüber 2010 um 37 Prozent reduzieren können und somit im Berichtsjahr auch das zweite selbst gesteckte Ziel erstmals erreicht – deutlich sogar, wie die Tabelle auf dieser Seite belegt. Für diese positiven Entwicklungen gibt es mehrere Gründe. Wir haben Effizienzmaßnahmen erfolgreich vorangetrieben, dazu zählen die Umstellung der Wärmeversorgung unserer Kölner Zentrale von Heizöl auf eine Energiezentrale, die bis auf zwei Labore alle Gebäude am Campus Köln-Poll mit Energie versorgt, sowie Sanierungsmaßnahmen an weiteren deutschen Standorten. Darüber hinaus hat sich auch die Zusammensetzung der Energieträger in vielen Ländern verbessert. So beziehen wir Elektrizität und Erdgas in Deutschland CO₂-neutral. Dadurch verwenden wir weniger Heizöl, und der CO₂-Verbrauch weiterer intensiver Heizarten entfällt. Darüber hinaus hat sich die Datengrundlage für die Berechnungen verbessert.

Über die Investitionen in die Konzernzentrale hinaus haben wir im Berichtsjahr an deutschen Standorten 1,5 (Vorjahr: 17,5) Millionen Euro in ressourceneffiziente Neubauten und energetische Sanierungen investiert. Die große Differenz zum Vorjahr geht vor allem auf die inzwischen abgeschlossene Sanierung des TÜV Rheinland-Hochhauses zurück.

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 88 (Vorjahr: 85) Prozent unserer Mitarbeiter weltweit ab. Zur Erreichung unserer Umweltziele wollen wir insbesondere →

Die Sanierung der Gebäudehülle und der zentralen Technik sowie der Anschluss der Gebäude im Business Park Köln-Poll an eine moderne und effiziente Energiezentrale sind für uns einige der größten Hebel, um unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren.



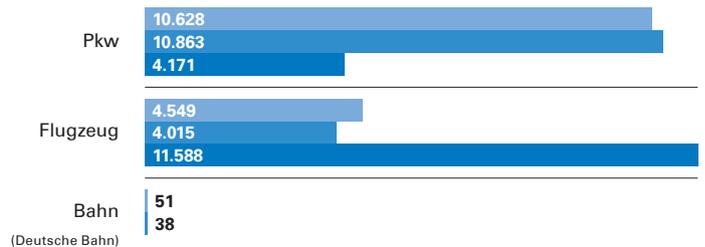
- effiziente Energietechnik bei der Bewirtschaftung unserer Gebäude einsetzen,
- die Anzahl der Dienstreisen durch den verstärkten Einsatz von Videokonferenzen reduzieren,
- verbrauchsarme Geschäftsfahrzeuge gegenüber anderen Modellen bevorzugen und
- moderne Technologien für den Betrieb unserer Rechenzentren,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

Auch an unseren internationalen Standorten haben wir Maßnahmen getroffen, um energieeffizienter zu werden und Ressourcen zu schonen. So spenden wir in Chile das Altpapier aus unserem Bürobetrieb an die „Fundación San José para la adopción“ – eine Stiftung, die Schwangere, Adoptiveltern und Kinder im Prozess 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 nebenbei auch der Umwelt. Weiterhin haben wir in der Region Greater China im Berichtsjahr eine „Paperless-Initiative“ gestartet, durch die der Papierverbrauch bereits innerhalb weniger Monate gesenkt und Arbeitszeit – unter anderem durch ersparte Papiertransportwege und den Wegfall von Wartezeiten zwischen den Prozessschritten – reduziert werden konnte (weitere Informationen dazu finden Sie in einem Interview auf Seite 68).

CO₂-Emissionen aus Dienstreisen

in Tonnen CO₂-Äquivalente

■ 2017 (Deutschland) ■ 2018 (Deutschland) ■ 2018 (international)



CO₂-Emissionen (direkt und indirekt)*

in 1.000 Tonnen CO₂-Äquivalente

	2017	2018
Gesamt / Konzern**	99,1	84,9
davon direkt	19,8	14,9
davon indirekt***	79,3	70,0
Deutschland	44,1	30,7
davon direkt	12,4	9,9
davon indirekt****	31,7	20,8

* Im Gegensatz zu der im GRI-Index verwendeten Darstellung von Scope 1-, 2- und 3-Emissionen beinhalten die hier angegebenen direkten Emissionen auch CO₂ aus dem Betrieb unserer Dienstwagen.

** Durch die verbesserte Datenerfassung seit 2017 können nun auch CO₂-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: 14,1 (direkt) und 69,7 (indirekt).

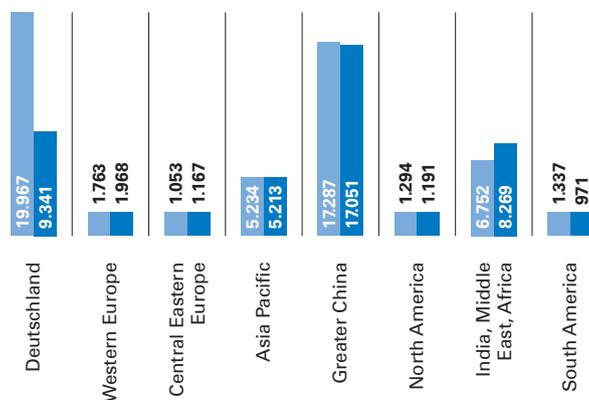
*** CO₂-Emissionen aus dem Bahnverkehr wurden ausschließlich in Deutschland berücksichtigt.

**** Inklusive CO₂-Emissionen aus dem Bahnverkehr.

CO₂-Emissionen aus Stromverbrauch der Liegenschaften

in Tonnen CO₂-Äquivalente

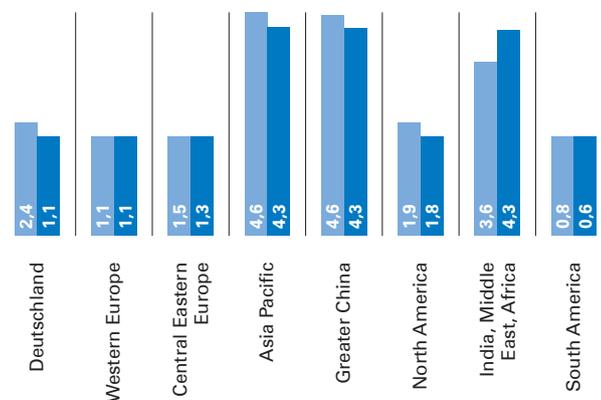
■ 2017 ■ 2018



CO₂-Emissionen aus Stromverbrauch pro Mitarbeiter

in Tonnen CO₂-Äquivalente

■ 2017 ■ 2018



CO₂-Emissionen aus Energieverbrauch (Deutschland)

in Tonnen CO ₂ -Äquivalente	2017	2018
aus Erdgas	4.530	2.036
aus Heizöl	1.507	1.236
aus Fernwärme	2.921	3.175
aus Strom (Liegenschaften)	19.967	9.341

Die Energiegewinnung mit Holzpellets ist als CO₂-neutral zu betrachten.

Energieverbrauch (Deutschland)

in Megawattstunden	2017	2018
aus Erdgas	22.648	25.880
aus Heizöl	5.714	4.687
aus Fernwärme	10.859	11.803
aus Strom (Liegenschaften)	32.573	35.805

Verantwortungsvoll handeln – mobil bleiben

Im Berichtsjahr haben wir uns in der Peer Learning Group des Deutschen Global Compact Netzwerks (DGCN) mit verschiedenen Aspekten des Klimamanagements beschäftigt, etwa mit der Bewertung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen zum Klimaschutz in Unternehmen.

Für uns als weltweit tätiges Dienstleistungsunternehmen spielen Emissionen eine wichtige Rolle, die durch den Pendelverkehr unserer Mitarbeiter und durch Geschäftsreisen entstehen. Denn unser Geschäft erfordert die persönliche Präsenz von Experten und Führungskräften beim Kunden – auch wenn wir so oft wie möglich auf Telefon- und Videokonferenzen zurückgreifen. So legten unsere Mitarbeiter in Deutschland im Berichtsjahr rund 68 (Vorjahr: 66) Millionen dienstlich veranlasste Kilometer mit Dienstwagen, Mietwagen oder privaten Fahrzeugen zurück. Davon entfielen auf unsere 1.850 (Vorjahr: 1.811) Leasingfahrzeuge hochgerechnet 41,7 (Vorjahr: 39,6) Millionen Kilometer, für die 2,5 (Vorjahr: 2,4) Millionen Liter Treibstoff verbraucht wurden. Somit ergibt sich ein Durchschnittsverbrauch von 6,09 (Vorjahr: 6,13) Litern pro 100 Kilometer, was CO₂-Emissionen von 160 (Vorjahr: 161) 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 Mitarbeiter für emissionsarme Dienstfahr-

Die **Peer Learning Group** bearbeitet konkrete Fragen des Klimamanagements. Zehn bis 15 Unternehmen tauschen sich hier bei Webinaren und Präsenztreffen zu Themen wie Klimastrategie und Klimarisiko-Analyse aus.

zeuge entscheiden, deren CO₂-Ausstoß unterhalb eines definierten Richtwerts liegt, belohnen wir diese Entscheidung weiterhin mit einem Bonus.

Die weltweiten dienstlichen Flüge unserer deutschen Mitarbeiter summierten sich im Berichtsjahr auf 31 (Vorjahr: 35) Millionen Kilometer. Rechnen wir die internationalen Gesellschaften hinzu, ergibt sich ein Wert von 120 (Vorjahr: 125) Millionen Flugkilometern. Für unsere internen Berechnungen legen wir einen Pro-Kopf-Kerosinverbrauch von 0,05 Litern pro Flugkilometer zugrunde. Dies ergibt einen konzernweiten Kerosinverbrauch von 5,9 (Vorjahr: 6,2) Millionen Litern.

Unsere Mitarbeiter legten im Berichtsjahr 7,6 (Vorjahr: 7,2) Millionen Kilometer mit der Deutschen Bahn zurück. Das entspricht einem Stromverbrauch von 397 (Vorjahr: 438) Megawattstunden. Wir nutzen weiterhin das Angebot der Deutschen Bahn, diese Fahrten im Fernverkehr klimaneutral zu stellen.

Unser Energie-, Wasser- und Materialverbrauch

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 →

„Wir schonen die Umwelt, sparen Kosten und Zeit“

Ein Gespräch über die „Paperless-Initiative“ in drei unserer Konzernregionen.

Um was geht es bei der „Paperless-Initiative“, die TÜV Rheinland 2018 verstärkt umgesetzt hat?

Die Initiative ging aus einer „Wertstromanalyse“ der Prozesse im Geschäftsbereich Produkte in Japan hervor und wurde 2018 auf die Region Greater China ausgeweitet. 2019 soll die Region Asia Pacific folgen, 2020 auch India, Middle East, Africa. Im Zuge der Initiative erfassen wir, wie viel Papier an jedem einzelnen Drucker verbraucht wird und ob die Optionen des Duplex- oder Farbdrucks genutzt werden.

Welches Ziel verfolgt die Initiative?

Primär geht es um die Einsparung von Papier- und Druckkosten. Dank der Initiative sparen wir auch Transportwege und Zeit fürs Drucken und Sortieren. Dazu verkürzen sich Wartezeiten zwischen den Prozessschritten. So schonen wir Ressourcen und verbessern unsere konzernweite CO₂-Bilanz. Ganz nebenbei werden unsere Prozesse fit für die Zukunft, denn in einem modernen Unternehmen wird Papier nahezu überflüssig. Durch die großen Papiereinsparungen möchten wir unsere Dienstleistungen deutlich konkurrenzfähiger machen.

Wie soll dieser Plan umgesetzt werden?

Im Geschäftsbereich Produkte ist etwa durch die Einführung einer digitalen Signatur das Ausdrucken von Papier weitgehend überflüssig geworden – von der Angebots- und Auftragserstellung bis zur Prüfung und Zertifizierung. Zudem haben wir ein „Continuous Improvement“-Projekt gestartet, das die Analytik in unseren Chemielaboren mit dem Intranet verbindet und das Drucken von Prüfdaten sowie den manuellen Übertrag in die Prüfberichte erspart. So möchten wir den Papierverbrauch um weitere 30 Prozent senken und Projektlaufzeiten verkürzen.

Wie wird das Thema intern kommuniziert?

Der Nutzen und die Notwendigkeit müssen von Führungskräften vorgegeben und überzeugend vorgelebt werden. Um die Motivation zu steigern, wurden die Kollegen monatlich über die Ersparnisse der gesamten Region informiert. Somit haben sie schnell die Erfolge des eigenen Handelns gesehen. Hilfreich wird auch sein, dass alle Lösungen auf der künftigen CompASS-Plattform zu finden sind.



Bodo Kretzschmar
Manager
Continuous
Improvement

Die „Paperless-Initiative“ zeigt Wirkung: In Japan senkten Mitarbeiter den Papierverbrauch im vierten Quartal 2018 um 50 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. In China waren es im vierten Quartal 2018 durchschnittlich **40 Prozent weniger** als im Mai 2018.

→ 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 35.805 (Vorjahr: 32.573) 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 431.357 (Vorjahr: 335.116) Kubikmeter. Davon entfallen hochgerechnet 260.768 (Vorjahr: 155.269) Kubikmeter auf unsere deutschen Standorte. Somit ergibt sich im Berichtsjahr – auf Basis von Vollzeitäquivalenten – konzernweit ein Pro-Kopf-Verbrauch von 20.744 (Vorjahr: 16.819) Litern und in Deutschland ein Pro-Kopf-Verbrauch von 29.650 (Vorjahr: 18.260) Litern. Der Grund für den gestiegenen Wasserverbrauch liegt im extrem heißen und lang

anhaltenden Sommer 2018 in Deutschland. In diesem Zeitabschnitt wurden an unseren Standorten, vor allem in Köln, Grünanlagen bewässert.

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 403 (Vorjahr: 462) Tonnen Papier beschafft. Davon entfallen 234 (Vorjahr: 287) 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 19,4 (Vorjahr: 23,2) Kilogramm, in Deutschland bei 26,6 (Vorjahr: 33,8) Kilogramm, jeweils berechnet auf Basis von Vollzeitäquivalenten.

Die internationale Norm **ISO 14001** legt Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem fest, mit dem eine Organisation ihre Umweltleistung verbessern, rechtliche und sonstige Verpflichtungen erfüllen und Umweltziele erreichen kann.

Der global zurückgegangene Papierverbrauch geht unter anderem auf die bereits erwähnte, im Berichtsjahr gestartete Initiative in Greater China zurück. Mithilfe der Maßnahmen haben wir den Verbrauch dort signifikant reduziert, Arbeitszeit gespart und Kapazitätsprobleme in Aktenschränken oder Lagerräumen gelöst – ohne die Qualität unserer Arbeit zu beeinflussen. Die im Juni 2018 intern formulierten Ziele haben wir innerhalb weniger Monate erreicht, indem wir das Bewusstsein unserer Mitarbeiter gesteigert haben. Unter anderem durch die Verwendung eines globalen Test- und Zertifizierungsprozesses und die Implementierung einer digitalen Signatur im Geschäftsbereich Produkte haben wir den Papierverbrauch in den Monaten des vierten Quartals 2018 in der Region – wie angestrebt – im Vergleich zum Referenzwert Mai um 40 Prozent senken können. Von Juni bis Dezember 2018 haben wir somit 2.289.383 Blätter und ein Gewicht von 9.975 Kilogramm eingespart sowie 230 Bäume erhalten können. ■

19,4
Kilogramm

Papier haben wir konzernweit pro Kopf im Berichtsjahr **verbraucht** – fast vier Kilogramm weniger als im Vorjahr.

5

Gesellschaft

Wir wollen etwas zurückgeben:
Der persönliche Einsatz für
andere Menschen und
gemeinnützige Projekte zählen

Die Gesellschaft schafft ein Umfeld, das uns als Unternehmen zugutekommt. Seien es die gut ausgebildeten Nachwuchskräfte, die vorhandene Infrastruktur oder der von Politik und Justiz geschaffene Rahmen, der uns die langfristige Entwicklung unseres Geschäfts ermöglicht. Indem wir gemeinnützige Projekte fördern, das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter unterstützen und zur Lösung sozialer Probleme beitragen – wie bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt oder bei der Verbesserung der Beziehungen zwischen Wanderarbeitern in China und ihren Kindern –, geben wir der Gesellschaft etwas zurück. Für uns zählt der persönliche Einsatz für andere Menschen. Weil uns das wichtig ist, stellt gesellschaftliches Engagement in unserer Nachhaltigkeitsstrategie eine eigene Dimension dar. Bei der Auswahl von Projekten und Aktivitäten allerdings gilt: Sie müssen zu TÜV Rheinland passen. Das tun sie, wenn sie die von uns vertretenen Werte verkörpern, einen engen Bezug zu unserem Geschäft haben oder im Umfeld unserer Standorte beziehungsweise Märkte zu finden sind.

Unser Schwerpunkt liegt auf Projekten, die

- Bildung, Wissen und technischen Fortschritt vorantreiben,
- Mensch und Umwelt schützen oder
- die Prinzipien des UN Global Compacts fördern.

Die Integration von Geflüchteten liegt uns weiterhin am Herzen. Unter dem Dach von „Wir zusammen – Integrationsinitiativen der deutschen Wirtschaft“ (www.wir-zusammen.de) verpflichten wir uns hierbei zu konkreten Maßnahmen. 2016 haben bei uns junge Menschen mit Flucht-

hintergrund zunächst an den Standorten Köln und Nürnberg eine Ausbildung begonnen, nachdem wir die Zahl der Ausbildungsplätze in unserem Unternehmen um fast ein Drittel erhöht hatten. Die Chance auf eine erfolgreiche berufliche Zukunft haben die Auszubildenden genutzt: Sieben, die 2016 in die Ausbildung gestartet waren, haben im Berichtsjahr auch das zweite Lehrjahr erfolgreich abgeschlossen. Diese Integrationsarbeit haben wir inzwischen ausgeweitet.

2017 schufen wir fünf zusätzliche Ausbildungsstellen für Geflüchtete in Köln, Nürnberg und Berlin, 2018 weitere drei. Das Spektrum der Berufe, die sie erlernen, ist breit: vom Fachinformatiker für Systemintegration über den kaufmännischen und gastronomischen Bereich bis hin zum Mechatroniker. Die Auszubildenden bekommen bei uns zusätzliche Trainings, Sprachkurse sowie Hilfe bei Behördengängen. Im ersten Jahr der Ausbildung werden die Geflüchteten in sogenannten Integrationstandems von Paten unterstützt, die als erste Ansprechpartner bei Fragen rund um den (Arbeits-)Alltag in Deutschland und bei TÜV Rheinland zur Verfügung stehen. Insgesamt gibt es zwölf solcher Tandems. (Weitere Informationen dazu finden Sie in einem Interview auf der folgenden Seite.)



12

Integrationstandems

gibt es bei uns –
Paten stehen Geflüchteten während ihrer
Ausbildung zur Seite.

Gesellschaftliches Engagement ist uns wichtig. Deshalb stellt es in unserer **Nachhaltigkeitsstrategie** eine eigene Dimension dar.

Dietrich Gödderz
ist Experte für
IT-Service-Governance
in unserem Kunden-
Service-Center in Köln
und Integrationspate



„Ratgeber und Sparringspartner“

Ein Gespräch über die Rolle von Integrationspaten für Geflüchtete.

Herr Gödderz, warum sind Sie Integrationspate eines Auszubildenden geworden, der als Geflüchteter nach Deutschland gekommen war?

Da wir Menschen alle auf einem Planeten leben, gefällt mir die Vorstellung, dass wir ein harmonisches Miteinander pflegen. Und ich mag es grundsätzlich, anderen zu helfen. Gerade wenn es darum geht, sich in einer völlig neuen Umgebung wohlfühlen. Sprache, Kultur, aber auch Lernstoff und natürlich die Erwartungen, ob eigene oder auch diejenigen, die an einen gestellt werden – mit all den Neuerungen im Alltag allein klarzukommen, das ist vor allem für junge Personen nicht einfach.

Wie haben Sie sich in Ihrer Rolle einbringen können?

Mohammad Anan, mein Tandempartner, wird bei uns zum IT-Anwendungsentwickler ausgebildet. Er ist 21, aus Syrien und seit rund fünf Jahren in Deutschland. Für Integrationspaten ist es enorm wichtig, für Vertrauen und Vertraulichkeit zu stehen. Ich bin an der persönlichen und fachlichen Entwicklung des Kollegen interessiert, und Mohammad weiß das. So wie ich meine Rolle definiere, ist es entscheidend, zuzuhören, zu verstehen und letztlich als Ratgeber und Sparringspartner aufzutreten.

Bei welchen Herausforderungen zum Beispiel?

Wir treffen uns regelmäßig zum Austausch, das kann zum Essen in der Mittagspause sein oder bei einem Event der „After Work Classix“-Konzertreihe, die TÜV Rheinland mitorganisiert. Außerdem chatten wir häufig. Dabei geht es um fachliche Punkte oder auch um familiäre Dinge, die Mohammad bewegen. Als er im Rahmen des Ausbildungsprogramms einmal die Abteilung wechselte, funktionierte die Kommunikation zwischen ihm und dem neuen Team nicht auf Anhieb reibungslos. Da konnte ich mich als Moderator einklinken und an einigen Stellen dabei mithelfen, Missverständnisse zu beseitigen.

„Für Integrationspaten ist es enorm wichtig, für Vertrauen und Vertraulichkeit zu stehen.“



Eva Wu
Assistent Project Manager für CSR
bei TÜV Rheinland Greater China

„Wir sehen die Programme, die wir unterstützen, als Beitrag zum Miteinander im Umfeld eines unserer wichtigsten Kernmärkte und somit als nachhaltige Investition in die Zukunft.“



Verbesserte Stromversorgung in ländlichen Schulen

Bis zu 0,1 Prozent unseres EBIT wollen wir pro Jahr an gemeinnützige Organisationen und Projekte spenden. Dies haben wir im Jahr 2018 erreicht. Diese Spenden vergeben wir an Projekte und Organisationen, die im Sinne unserer Werte handeln. Bei unserem gesellschaftlichen Engagement setzen wir auch auf die Kooperation mit Hilfsorganisationen, Nichtregierungsorganisationen (NGO), staatlichen Institutionen oder anderen Unternehmen. Auch 2018 haben wir

Chinesische Schüler bauten für Kinder in Afrika mit unserer Unterstützung ein Geofilter-Wasserreinigungssystem zur **Aufbereitung von Trinkwasser**. Damit belegten sie Platz zwei in einem internationalen Wettbewerb.

die Organisation Ingenieure ohne Grenzen e. V. unterstützt. Und ebenso beteiligten wir uns an der Initiative „More than a market“ der Bertelsmann-Stiftung in China. Sie zeichnet in Zusammenarbeit mit der Deutschen Handelskammer in China und dem Deutschen Generalkonsulat in Shanghai herausragende deutsche Projekte für soziales Engagement in der chinesischen Gesellschaft aus.

Auf die Shortlist für den Preis schaffte es auch ein CSR-Projekt von TÜV Rheinland, das eine verbesserte Stromversorgung in der chinesischen Provinz Yunnan zum Ziel hat. Gemeinsam mit anderen Unternehmen und einer NGO wurden an sieben ländlich gelegenen Schulen in der Provinz Yunnan Solarkraftwerke gebaut. Nur durch die gute Zusammenarbeit der beteiligten Partner konnte das Projekt erfolgreich umgesetzt werden. Die NGO ist für die Koordination mit den Schulen und lokalen Bildungsbehörden zuständig, ein Unternehmen für die Anlagenplanung, das andere für die Lieferung der Solarmodule und TÜV Rheinland für Prüfung und Wartung der Kraftwerke sowie für das Projektmanagement. Das Projekt ist auf eine nachhaltige Wirkung ausgerichtet. Denn die Lehrer sollen im nächsten Schritt lernen, die Anlagen selbstständig zu warten.

Unterstützung in unseren Märkten und für Bildungsprojekte

Eine andere Organisation, die von uns unterstützt wird, ist ICTI Ethical Toy Program (IETP). Sie kümmert sich um Kinder von Wanderarbeitern, die oft tausende von Kilometern von ihren Eltern entfernt leben. Laut einer Studie der UNICEF

14

Jahre

lang fördert TÜV Rheinland bereits **ehrenamtliches Engagement** der Mitarbeiter.

gibt es in der Volksrepublik China 69 Millionen solcher Mädchen und Jungen – sogenannte „left-behind children“; die Kinder sehen ihre Eltern nur ein- bis zweimal pro Jahr. Das IETP-Projekt ermöglicht den unterstützten Fabriken, Betreuungsangebote und Seminare aufzubauen, die Wanderarbeiter und ihre Kinder wieder enger zusammenzubringen. Auf einer IETP-Konferenz in Guangdong, China, an der auch Vertreter von TÜV Rheinland teilnahmen, wurde den Unterstützern des Projekts gedankt. Auf der Konferenz tauschten sich die Teilnehmer unter anderem zu nachhaltigen Stadtkonzepten aus, mit denen bestimmte Zielgruppen wie Wanderarbeiter und ihre Kinder besser unterstützt werden können.

Neben unserem Einsatz für Hilfsorganisationen engagieren wir uns auch in Bildungseinrichtungen. So besuchte im Januar ein TÜV Rheinland-Mitarbeiter eine Grundschule in Taipeh, um den Kindern Umweltschutzkonzepte nahezubringen. Rund um die Themen Papier und Kunststoff sowie Abfall und Recycling sahen die Mädchen und Jungen Videos. Dabei lernten sie, wie Kunststoffflaschen recycelt werden und wie Plastikabfälle das Leben von Meeresbewohnern gefährden. In einem anderen Schulprojekt, das wir in China unterstützt haben, ging es um die Aufbereitung von Trinkwasser für Kinder in Afrika. Schüler der Shenzhen Shekou International School bauten in einem Forschungsprojekt ein Geofilter-Wasserreinigungssystem und gewannen in einem internationalen Wettbewerb damit sogar den zweiten Platz. Bei TÜV Rheinland in Shenzhen bekamen die Schüler Einblicke in Prüfmethode und konnten sehen, wie die Einhaltung von Trinkwasserstandards getestet wurde.

Freiwilligentage: Spielplatz in Köln, Tierheim in Littleton

Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter ehrenamtlich engagieren, und geben ihnen deshalb Hilfestellung dabei. Beispielsweise finden sie auf unserem internen Unternehmensportal „blueye“ eine Ehrenamtsplattform und haben weltweit an TÜV Rheinland-Standorten die Möglichkeit, sich an Freiwilligentagen zu beteiligen. Am Standort Köln engagieren sich unsere Mitarbeiter bereits seit 2004 für gemeinnützige Projekte. 2018 verbrachten zwölf freiwillige Helfer einen Tag auf dem Bau- und Abenteuerspielplatz „Der Bau“ in Köln-Chorweiler. Sie packten bei Bauarbeiten am Ziegenstall mit an und organisierten eine Bastel-

Unser Engagement für die **Kinder von Wanderarbeitern** in China: Einen ausführlichen Bericht zu diesem Projekt finden Sie im Journalteil dieses Unternehmensberichts auf den Seiten 24 und 25.

69

Millionen

chinesische Kinder – sogenannte **„left-behind children“** – sehen laut einer Studie der UNICEF ihre Familien nur ein- bis zweimal pro Jahr.

station für Kinder, die die Einrichtung besuchen. „Upcycling“ stand dabei thematisch im Vordergrund. So nutzten die Mitarbeiter alte Holzbestände für die Bauarbeiten und zeigten den Mädchen und Jungen an der Bastelstation, wie man leere Tetrapaks in Laternen verwandelt.

Im US-amerikanischen Littleton (Massachusetts) absolvierten die Mitarbeiter einen Freiwilientag, um ein Tierheim zu unterstützen. Dieses bietet Zuflucht für Haustiere, Nutztiere und einheimische Wildtiere. Die Gruppe dichtete Zäune zweier Koppeln ab. ■

Weltweit engagiert – ein Auszug aus unseren vielfältigen Aktivitäten

Spenden sammeln, sich als freiwilliger Helfer engagieren oder bei einem Wohltätigkeitslauf an den Start gehen – an vielen unserer Standorte setzen sich unsere Mitarbeiter für die Gemeinschaft ein. Und bringen so Organisationen, Institutionen und Projekte voran, die das Leben vieler anderer ein bisschen besser machen.



Chile: Hilfe für Kinder und Umwelt.

Wir spenden Altpapier an die „Fundación San José para la adopción“. Die Stiftung unterstützt bei Adoptionen. Für das Papier bekommt sie von Recyclingunternehmen Material wie Windeln.



Chile: recycelte Roller.

435 unserer Mitarbeiter haben Roller und Fahrräder recycelt und repariert. Im Dezember wurden die Zweiräder dann gespendet.



USA: Möbel für Bedürftige.

Als freiwillige Helfer jobbten Mitarbeiter aus Pleasanton einen Tag lang für einen gemeinnützigen Baumarkt, der Möbel, Accessoires und Baumaterial günstig verkauft. Sie halfen im Lager.



Brasilien: Fahrräder für Kinder.

In São Paulo montierten Mitarbeiter im Rahmen eines Meetings Kinderfahrräder. 30 Stück lieferten sie an eine Nichtregierungsorganisation, die sie später an bedürftige Kinder spendete.



Großbritannien: spielerisch lernen.

Mitarbeiter haben das Spiel „Installation Manager“ entwickelt. Kinder können sich damit in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern ausprobieren und bekommen Karrierewege aufgezeigt.



Italien: Wiederaufbau nach Erdbeben.

Wir haben der Organisation Hope Schulmöbel und Ausstattung für Rechenzentren gespendet und sorgen so seit 2016 dafür, dass Schulen nach Erdbeben in Mittelitalien wieder aufgebaut werden.



Deutschland: Freude zum Weihnachtsfest.

Mitarbeiter sammelten Spenden für gemeinnützige Organisationen wie die Aktion Lichtblicke, die in Not geratenen Familien hilft, für die Tafeln in Köln und Berlin sowie für Obdachlose in Nürnberg.



Deutschland: sicher auf dem Rad.

Damit Kinder in Nordrhein-Westfalen die Radfahrausbildung mit Erfolg absolvieren können, übergaben wir den Schulen kostenlos 170.000 Radfahrtestbögen und Fahrradpässe. Wer auf zwei Rädern unterwegs ist, verbessert körperliche Fitness, Motorik und Sensorik.



China: Geschenke für Benachteiligte.

30 Kollegen sowie Kunden aus ganz China folgten unserem Aufruf, Geschenke für Kinder zu stiften, die in zwei abgelegenen Schulen in Sichuan und Yunnan unterrichtet werden.



Japan: Girls' Day.

17 junge Frauen haben sich bei uns während des Girls' Days über Berufe in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen informiert.



Ungarn: sicher spielen.

Damit Kinder in einem Waisenhaus in Budapest ungefährdet klettern und schaukeln können, haben drei Kollegen mit weiteren Freiwilligen begonnen, den Spielplatz der Einrichtung zu überprüfen und zu sichern.



Polen: Studie zur Produktqualität.

Wir gaben eine Studie in Auftrag, um die Bedeutung von Qualität für das Konsumverhalten der Polen zu untersuchen. Ziel war, die Öffentlichkeit für Qualität zu sensibilisieren. Ergebnis: Bei Non-Food-Produkten ist sie Hauptkriterium.



Vietnam: Gesundheit fördern.

Wir fördern die „Operation Smile“ durch Spenden. Kollegen unterstützen zudem als freiwillige medizinische Helfer. Bei Gesundheitschecks soll die Lippen-Kiefer-Gaumenspalte diagnostiziert werden. Das ist Voraussetzung für die anschließende Behandlung.



Taiwan: laufen und Gutes tun.

Wir haben 15 Mitarbeitern die Startgebühr für einen Wohltätigkeitslauf für Menschen mit Sehbehinderung bezahlt. Sie liefen drei Kilometer, zehn Kilometer oder die Halbmarathondistanz.

6

Dienstleistungs- verantwortung

Unsere Dienstleistungen sollen die Welt jeden Tag ein bisschen besser machen

2015 haben die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen die Agenda 2030 verabschiedet. Kernstück: **ein Katalog mit 17 Zielen** für eine nachhaltige Entwicklung – die Sustainable Development Goals (SDGs).

Seit über 140 Jahren steht TÜV Rheinland für Sicherheit und Qualität im Zusammenspiel von Mensch, Technik und Umwelt. Unser Anspruch, das Leben sicherer zu machen und nachhaltig zu handeln, spiegelt sich in unseren Dienstleistungen wider. Nicht nur die Art, wie wir diese erbringen, sondern auch die Tätigkeiten selbst sollen dazu beitragen, die Produkte und Prozesse unserer Kunden sicherer, effizienter und damit letztlich auch zukunftsfähig zu gestalten. Analog zu den anderen Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir im Berichtsjahr auch für die Dimension Dienstleistungsverantwortung quantitative Ziele festgelegt. Sie sollen uns dabei unterstützen, dem Anspruch an die Wirkung unserer Dienstleistungen durch uns selbst, aber auch durch unsere Stakeholder gerecht zu werden:

- In Bezug auf das Engagement unserer Stakeholder wollen wir sicherstellen, dass wir mit 100

Prozent der von uns als wichtig identifizierten Interessengruppen in regelmäßigem Austausch stehen. Die Erreichung dieses Ziels werden wir erstmals 2019 überprüfen können, wenn wir uns im Rahmen einer neuen Stakeholderbefragung intensiv mit unseren Interessengruppen, ihren Ansprüchen und den Kommunikationskanälen für den Austausch mit ihnen auseinandersetzen.

- In Bezug auf die Ermittlung von Risiken in unseren Dienstleistungen wollen wir künftig das Tool Brand Risk Evaluator (BRE) flächendeckend zum Screening von 100 Prozent der neuen Services einsetzen. (Nähere Informationen zum BRE folgen auf Seite 79.) Genauso wollen wir die Überprüfung des existierenden Dienstleistungsportfolios auf mögliche Risiken deutlich ausbauen. Unser ambitioniertes Ziel: eine Screening-Rate von 100 Prozent.

Während Kunden auf unsere Expertise vertrauen, sollen unsere Dienstleistungen auch für Gesellschaft und Umwelt einen Wert schaffen. Daher beruht unser unternehmerisches Handeln auf den zehn Prinzipien des UN Global Compacts und orientiert sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung machen auf globale Herausforderungen aufmerksam und verdeutlichen, welche Bedeutung unternehmerisches Handeln für die Gesellschaft haben kann.

Welchen Beitrag TÜV Rheinland durch seine Dienstleistungen zu diesem Vorhaben leisten kann, zeigen wir anhand mehrerer Beispiele.



Pascal Kromke
Kundenberater an der TÜV Rheinland Akademie in Bonn

„In vielen Jobs werden Grundkenntnisse der Landessprache vorausgesetzt. Daher haben wir 2018 ein kombiniertes Qualifizierungsprogramm für Flüchtlinge gestartet.“

Weltweite Nachhaltigkeitsmaßnahmen

So überprüfen wir beispielsweise Spielplätze auf etwaige Sicherheitslücken (SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden) – in Köln schon seit einigen Jahren, 2018 erstmals auch in Taiwan. Während in dem asiatischen Inselstaat 97,8 Prozent der untersuchten Anlagen die Prüfanforderungen nicht erfüllen konnten, zeichnete sich im Berichtsjahr in Köln ein positiver Trend ab, nachdem hier vor 15 Jahren bei ersten und bis dato letzten Tests fast 90 Prozent der Spielplätze durchgefallen waren.

Des Weiteren haben wir 2018 ein deutschlandweit in dieser Form einzigartiges Qualifizierungsprogramm für Geflüchtete gestartet (SDG 4: Hochwertige Bildung), bei dem wir eine international anerkannte Schweißerausbildung mit einem Sprachkurs kombiniert haben. Die achtmonatige Maßnahme „Perspektive Schweißen“ an der TÜV Rheinland Akademie in Bonn setzt auf berufliche Qualifikation und die Vermittlung deutscher Sprachkenntnisse – elementare Kompetenzen bei der Stellensuche. „Ohne das richtige Zeugnis und mit Sprachproblemen ist es sehr schwer, in Deutschland einen Job zu finden“, sagt Fawad Noori, der aus Afghanistan stammt und das Programm im Oktober 2018 abgeschlossen hat. Nooris Ausgangssituation steht dabei sinnbildlich für die vieler anderer Geflüchteter: Er war in seiner Heimat zuvor 15 Jahre lang als Schweißer tätig, sein fachliches Know-how war in Deutschland aber nicht gefragt. „Ich habe ganz andere Schweißverfahren erlernt“, so der Familienvater, der in seiner Abschlussprüfung berufsbezogene Deutschkenntnisse und drei anerkannte Schweißtechniken anwenden musste.

Mit dem Projekt unterstützen wir nicht nur Geflüchtete, sondern tun gleichzeitig etwas gegen den Fachkräftemangel: Deutschlandweit sind derzeit knapp 10.000 Schweißerstellen unbesetzt – allein im Großraum Köln-Bonn fehlen rund 400 qualifizierte Kräfte, etwa im Rohrleitungsbau und im Automotive-Bereich. Im Jahr 2019 legen wir das Programm erneut in Bonn auf. Ebenso haben wir im Berichtsjahr für das Programm „Fit für den deutschen Arbeitsmarkt“, das die CPC Unternehmensmanagement AG und die Deutsche Telekom AG gemeinsam erarbeitet hatten, eine Zertifizierung entwickelt. Das Zertifikat „Fit für den deutschen Arbeitsmarkt – TÜV Rheinland-geprüfte Qualifikation“ erhalten Teilnehmer nach erfolgreichem Abschluss einer fünftägigen Schulung,

10.000

Schweißerstellen

sind deutschlandweit unbesetzt – wir arbeiten an Lösungen für den Abbau dieses **Fachkräftemangels**.

Seit 2010 ist Nachhaltigkeit einer unserer strategischen Schwerpunkte. 2011 startete deshalb die **Initiative „Green Solutions“**, um gemeinsame Nachhaltigkeitsdienstleistungen in allen Geschäftsbereichen zu fördern.

die unter anderem die kulturellen Grundzüge des Arbeitslebens sowie Inhalte und Funktionen unterschiedlicher Kommunikationsformen in deutschen Unternehmen vermittelt. Die Zusammenarbeit mit der CPC Unternehmensmanagement AG und der Deutsche Telekom AG hatte sich aus unserer Netzwerkarbeit in der Initiative „Wir zusammen“ für die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt ergeben.

DigiCamps für mehr Chancengleichheit

Mit einem Präventionsprojekt zum richtigen Umgang mit digitalen Medien und Social Media fördern wir außerdem die Chancengleichheit von Jugendlichen (SDG 10: Weniger Ungleichheiten). An den Seminaren haben deutschlandweit bereits rund 3.000 Schüler teilgenommen, bis Ende 2019 werden weitere 100 Projektwochen folgen. SDG 12 (Nachhaltige/-r Konsum und Produktion) verfolgen wir mit unserem grünen Produktkennzeichen, das umweltfreundliche und energieeffiziente Produkte zertifiziert. Im Berichtsjahr wurde das Umweltzeichen in die Datenbanken „Siegelklarheit“ und „Kompass Nachhaltigkeit“ aufgenommen – ein Erfolg, der die Qualität des Prüfzeichens unterstreicht. (Weitere Informationen dazu finden Sie in einem Interview auf Seite 78.)

Ein weiterer Beleg unseres Einsatzes für das SDG 12 ist der im Geschäftsbereich Systeme eingeführte ZNU-Standard Nachhaltiger Wirtschaften, den wir gemeinsam mit dem Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung (ZNU) entwickelt haben. Der B2B-Standard bündelt sämtliche Nachhaltigkeitsanforderungen an Unternehmen aller Branchen und soll nachhaltiges Handeln messbar, umsetzbar und für Externe überprüfbar machen. Das Zertifikat zielt darauf ab, nachhaltiges Wirtschaften in Unternehmen durch die →



Fallight Xu,
Manager
Sustainability
Services

„Es animiert Hersteller, ihre Systeme zu verbessern“

Ein Gespräch über unser Umweltzeichen, das einen nachhaltigeren Konsum fördert.

Herr Xu, wofür steht das grüne Produktkennzeichen?

Das grüne Produktkennzeichen ist ein Umweltzeichen, das wir 2012 im Zuge des weltweiten Trends zu nachhaltigem Konsum ins Leben gerufen haben.

Welche Unternehmen nutzen das Umweltzeichen?

Viele führende Industrieunternehmen vertrauen seit Jahren auf unser Prüfzeichen, um die Nachhaltigkeit ihrer Produkte zu unterstreichen. 2018 wurde das Kennzeichen nach einem zweistufigen Analyseprozess im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in die Datenbanken „Siegelklarheit“ und „Kompass Nachhaltigkeit“ aufgenommen.

Welches Ziel verfolgen diese Systeme?

Die beiden Plattformen wurden 2017 gestartet, um das 2016 beschlossene nationale Programm für nachhaltigen Konsum der Bundesregierung umzusetzen. Im Rahmen der im Programm vorgesehenen Maßnahmen sollen Verbraucher in die Lage versetzt werden, fundierte Entscheidungen zu treffen.

Was bedeutet die Aufnahme in diese Datenbanken für TÜV Rheinland?

Die Präsenz auf diesen zwei wichtigen Plattformen unterstreicht die Qualität unseres Prüfzeichens, das Verbrauchern in Deutschland eine glaubwürdige und verlässliche Orientierungshilfe bei nachhaltigen Kaufentscheidungen gibt.

Welche Anreize werden dabei für Hersteller geschaffen?

Sie werden animiert, verstärkt nachhaltige Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln. Durch den Vergleich der Siegel haben die standardsetzenden Organisationen außerdem einen Anreiz, stetig an der Verbesserung ihrer Systeme zu arbeiten.

→ Entwicklung eines integrierten Managementsystems im Bereich Umwelt, Wirtschaft und Soziales zu fördern.

Wie schon im Kapitel „CSR-Management“ erwähnt, haben wir 2018 eine neue, konzernweite Datenbank für Nachhaltigkeitsdienstleistungen etabliert. Das Tool informiert über unser aktuelles Angebot von Nachhaltigkeitsdienstleistungen, unterstützt Mitarbeiter dabei, sich schnell einen Überblick über diese Dienstleistungen zu verschaffen und einen Ansprechpartner ausfindig zu machen – hilfreich etwa bei Kundenanfragen – und kann als Grundlage für die Strategieformulierung der Sustainability Services Task Force dienen. (Nähere Informationen dazu folgen im nächsten Absatz). Mitarbeiter können in der Datenbank nach bestimmten Kompetenzen und Services mit Nachhaltigkeitsbezug suchen, etwa nach Regionen oder Ländern filtern und nach sechs Fachgebieten sortieren:

- Gesundheits- und Umweltschutz
- Schutz des Ökosystems
- Nachhaltiger Ressourceneinsatz
- Eindämmung des Klimawandels und entsprechende Anpassungsmaßnahmen
- Soziale Verantwortung
- Multidisziplinäre Themen

Die Datenbank ist ein Ergebnis der im November 2017 gegründeten Sustainability Services Task Force, die sich aus Vertretern aller Geschäftsbereiche und relevanter Corporate Service Functions zusammensetzt. Die Task Force wurde mit dem Ziel gebildet, strategische Prioritäten für Nachhaltigkeitsdienstleistungen festzulegen, Zielmärkte zu identifizieren, mögliche Synergien innerhalb des Konzerns zu eruieren und geeignete Organisationsstrukturen zu schaffen. Dank der erarbeiteten Governance-Struktur und der neuen Datenbank, die unsere Kapazitäten für Nachhaltigkeitsdienstleistungen abbildet, können wir uns im nächsten Schritt darauf konzentrieren, einzelne Nachhaltigkeitsthemen zu priorisieren und Lösungen zu finden. Eine Umsetzungsmöglichkeit wäre die Definition priorisierter SDGs, auf die wir mit nachhaltigen Dienstleistungen künftig noch gezielter einzahlen wollen.

IT-Tool erkennt risikobehaftete Dienstleistungen

Um die hohe Reputation unserer Marke zu schützen, nutzen wir bereits seit 2016 unser selbst ent-

Unsere Datenbank (certipedia.com) listet die **Zertifikate von TÜV Rheinland** auf – ein Service, der Herstellern, Einkäufern, Handel und Endverbrauchern gleichermaßen offensteht.



wickeltes IT-Tool Brand Risk Evaluator (BRE), das uns dabei hilft, mögliche Risiken im Zusammenhang mit unseren Dienstleistungen zu erkennen. Dabei ziehen wir nicht nur die erbrachte Dienstleistung selbst in Betracht, sondern auch den Kunden, dessen Branche und das Land, in dem die Leistung erbracht wird. Bewertet wird dabei, ob die Dienstleistung etwaige Risiken für unsere Marke birgt – beispielsweise, weil sie im Widerspruch zu unseren Unternehmenswerten steht, eine Fehlinterpretation beim Verbraucher hervorrufen könnte oder kritisch zu betrachtende Kunden adressiert. Wenn wir Risiken erkennen, er-

Die 17 UN Sustainable Development Goals (SDGs) bilden mit ihren 169 Unterzielen das Herzstück der „Agenda 2030“, die im September 2015 von allen 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen beschlossen wurde. Die Agenda steckt den Rahmen dafür, welche ambitionierten **Ziele die Weltgemeinschaft** bis 2030 auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Gesellschaft erreichen will. Im Vordergrund stehen dabei **Armutsbekämpfung, Umweltschutz und Wohlfahrt**.

greifen wir entsprechende Gegenmaßnahmen, passen die Dienstleistung bzw. ihren Kontext an – oder verzichten im Zweifel ganz auf das Geschäft. Basierend auf den ersten Praxiserfahrungen mit dem BRE haben wir 2017 eine neue Version des Tools mit verbesserter Funktionalität ausgerollt und 2018 sechs Dienstleistungen im Geschäftsfeld Digital Transformation untersucht. Während sich bei vier dieser Services kein Handlungsbedarf ergab, hat das Evaluierungstool für zwei Dienstleistungen ein mittleres Risiko ausgewiesen. Dieses Risiko haben wir transparent gemacht, damit die beiden Services entsprechend angepasst werden können. 2019 soll die Anzahl der mit dem BRE überprüften Services signifikant erhöht werden. Der Fokus liegt dabei auf Dienstleistungen der Geschäftsbereiche Systeme, Produkte und Industrie Service.

Unsere Reputation ist allerdings auch für andere Akteure attraktiv. Daher müssen wir uns leider regelmäßig gegen Prüfzeichenmissbrauch wehren. Das tun wir mit aller Konsequenz – schließlich müssen die Verbraucher sich darauf verlassen können, dass nur dort TÜV Rheinland draufsteht, wo auch TÜV Rheinland drin ist. Deshalb haben unsere Zertifikate einen eingebauten „Kopierschutz“: Sie enthalten eine gut lesbare ID-Nummer, deren Echtheit über unsere Zertifikatsdatenbank „Certipedia“ (www.certipedia.com) geprüft werden kann. Darin enthalten sind auch Produkteigenschaften, Dienstleistungen, Unternehmen, Systeme oder Personalqualifikationen.

Prüfung von Markenrechtsverletzungen

Darüber hinaus führen wir ein Monitoring von Online-Marktplätzen hinsichtlich etwaiger Markenrechtsverletzungen durch, arbeiten mit internationalen Polizeibehörden zusammen und scheuen uns auch nicht vor behördlichen und gerichtlichen Markenrechtsstreitigkeiten. Wir besuchen Handelsmessen, um Markenfälscher ausfindig zu machen – häufig in direkter Kooperation mit Zollbehörden, Staatsanwaltschaften und Vertretern anderer TÜV-Unternehmen, die zusammen mit uns im „TÜV Markenverbund e. V.“ organisiert sind. Und der Zoll unterstützt uns auch beim Kampf gegen die Einfuhr von Produkten, die gefälschte TÜV Rheinland-Marken aufweisen. Basis hierfür ist der sogenannte Grenzbeschlagnahmeantrag, den wir 2010 bei den europäischen Zollbehörden gestellt haben und der alle Importe über die EU-Außengrenzen betrifft. ■

Finanzbericht

82	Das Geschäftsjahr 2018 im Überblick
82	1 Grundlagen des Konzerns
84	2 Wirtschaftsbericht
84	2.1 Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen
85	2.2 Marktspezifische Entwicklung
88	3 Unternehmenssteuerung – Wachstum und langfristige Wertsteigerung als Ziel
89	4 Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage
89	4.1 Umsatzentwicklung
92	4.2 Ergebnisentwicklung
94	4.3 Finanzlage
95	4.4 Bilanz- und Kapitalstruktur
96	4.5 Investitionen
96	5 Mitarbeiterbericht
97	6 Risikomanagementsystem und Corporate Governance
98	7 Wertemanagement und geschäftsrelevante Umwelt- und Sozialfaktoren
99	8 Chancen- und Risikobericht
101	9 Prognosebericht
101	9.1 Entwicklung der Weltwirtschaft: Prognose 2019 bis 2020
102	9.2 Prognose TÜV Rheinland AG Konzern

Konzernlage-
bericht

82

82 103

Gewinn- und Ver-
lustrechnung

104

104

Bilanz

105

105

137,5

Millionen

Euro beträgt das Betriebsergebnis – EBIT: Gewinn vor Zinsen und Steuern – des Konzerns. Gegenüber dem Vorjahr (130,6 Millionen Euro) hat sich dieser Wert um 5,3 Prozent erhöht.

In einem anspruchsvollen Branchenumfeld hat TÜV Rheinland im Berichtsjahr seinen Wachstumskurs fortgesetzt. Das belegt auch der konsolidierte Umsatz (einschließlich der Bestandsveränderung) von 1.998,1 Millionen Euro; das entspricht einer Steigerung von 1,3 Prozent im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017. Wie der Finanzbericht im Abschnitt Prognose darlegt, erwartet das Unternehmen für 2019 eine stabile bis moderate EBIT-Marge von sieben Prozent.

Konzernlagebericht

der TÜV Rheinland Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2018

Das Geschäftsjahr 2018 im Überblick

- Der TÜV Rheinland AG Konzern schließt das Geschäftsjahr 2018 in einem insgesamt anspruchsvollen Branchenumfeld mit einem Umsatz (inkl. Bestandsveränderungen) von Mio. € 1.998,1 (+1,3 % gegenüber dem Vorjahr) ab und setzt den Wachstumskurs der letzten Jahre damit weiter fort. Zu konstanten Währungskursen liegt der Umsatz bei Mio. € 2.037,3, was einem Wachstum von 3,3 % entspricht.

Die Ergebnisse für das Jahr 2018 stellen sich wie folgt dar:

- Das operative Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) beträgt Mio. € 212,8 (Vorjahr: Mio. € 206,5) bzw. +3,0 %.
- Das Betriebsergebnis (EBIT) erreicht Mio. € 137,5 (Vorjahr: Mio. € 130,6) bzw. +5,3 %.
- Der Konzernjahresüberschuss beträgt Mio. € 85,1 (Vorjahr: Mio. € 78,1) bzw. +8,9 %.
- Die Umsatzrendite vor Steuern liegt bei 6,2 % (Vorjahr: 6,0 %).
- Die EBIT-Rendite beträgt 6,9 % (Vorjahr: 6,6 %).
- Der Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit beträgt Mio. € 183,0 (Vorjahr: Mio. € 161,8) bzw. +13,1 %.
- Im Ausland beträgt der Umsatzanteil insgesamt 44,5 %, der Mitarbeiteranteil rund 57,0 %.
- Die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten beläuft sich auf 20.450 Mitarbeiter (Vorjahr: 19.924).

1 Grundlagen des Konzerns

TÜV Rheinland steht als unabhängiges Prüfunternehmen seit mehr als 140 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 und Dienstleistungen, begleitet Projekte und Prozesse für Unternehmen. Dies erfolgt auf Basis anerkannter Standards sowie nationaler und internationaler rechtlicher Vorgaben. Hinzu kommen Leistungen rund um Informationssicherheit, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit sowie Ausbildung 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, entwickelt, prüft und zertifiziert. Auf diese Weise wird eine Zukunft mitgestaltet, die den Bedürfnissen von Mensch und Umwelt nachhaltig gerecht wird.

Die Arbeit von TÜV Rheinland ist in sechs Geschäftsbereichen organisiert: Industrie Service, Mobilität, Produkte, Academy & Life Care, Systeme sowie Digital Transformation & Cybersecurity.

Der **Geschäftsbereich Industrie Service** erwirtschaftete 2018 einen Umsatz von Mio. € 513,3. Dieser umfasst die Geschäftsfelder Druckgeräte & Anlagentechnik, Aufzüge, Förder- & Maschinenteknik, Elektro- & Gebäudetechnik, Industrieinspektion, Infrastruktur & Bautechnik, Energie & Umwelt, Projektmanagement sowie Werkstoffprüfung & Zerstörungsfreie Prüfung. Zu den Leistungen zählen beispielsweise die Überprüfung von Druckbehältern, Aufzügen und gebäudetechnischen Anlagen, die Begleitung von Industrie- und Infrastrukturprojekten, die Bautechnik sowie Werkstoffuntersuchungen und die Umwelt- und Schadstoffanalytik.

Der **Geschäftsbereich Mobilität** erzielte 2018 einen Umsatz von Mio. € 531,7. Der Geschäftsbereich verantwortet neben dem Kfz-Prüfgeschäft und der Bahntechnik auch die Führerscheinprüfung in Deutschland, Autoservices & Gutachten, die Prüfung der Zulassungsfähigkeit von Fahrzeugkomponenten und Fahrzeugen (Homologation), Verkehrstelematik sowie Logistik. Der Geschäftsbereich beschäftigt sich zudem mit der Entwicklung neuer Dienstleistungen für die Sicherheit der vernetzten Mobilität der Zukunft.

Der **Geschäftsbereich Produkte** erwirtschaftete 2018 einen Umsatz von Mio. € 540,6. Der Bereich führt unter anderem Prüfungen der Funktionalität, Gebrauchstauglichkeit, Ergonomie und Sicherheit von Produkten durch und ebenso die Zertifizierung von Produkten. Dies ist oftmals die 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 beispielsweise Prüfungen in der Umwelt- und Schadstoffanalytik, Kontrollen der elektromagnetischen Verträglichkeit von elektrischen und elektronischen Produkten, Maschinen und Medizinprodukten sowie die Prüfung von Solarmodulen, Batterien oder Brennstoffzellen.

Der **Geschäftsbereich Academy & Life Care** bündelt die Kompetenzen und Leistungen von TÜV Rheinland rund um den Menschen an seinem Arbeitsplatz und in seinem beruflichen Umfeld. Darin eingeschlossen sind Themen der Personal- und Organisationsentwicklung, Weiterbildungen und Seminare, betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit sowie Personenzertifizierungen, Arbeitsmarktdienstleistungen und Privatschulen. Der Bereich erzielte in 2018 einen Umsatz von Mio. € 226,8.

Die Dienstleistungen für Cybersecurity und Telekommunikation hat TÜV Rheinland im **Geschäftsbereich Digital Transformation & Cybersecurity** gebündelt. Dieser erzielte in 2018 einen Umsatz von Mio. € 121,8.

In dem Geschäftsbereich bieten Spezialisten international strategische Beratung, Konzeption und Prozessoptimierung bis hin zu Implementierung und Zertifizierung von sicheren IT-Systemen, Cloud-Technologien und Telekommunikationsnetzwerken an. Ziel ist es, Unternehmen sowie Behörden und Institutionen mit wirksamen Strategien und Lösungen für Informationssicherheit und Telekommunikation im Rahmen digitaler Transformationsprozesse zu begleiten.

Der **Geschäftsbereich Systeme** hat 2018 einen Umsatz von Mio. € 212,3 erwirtschaftet. Der Geschäftsbereich zertifiziert Managementsysteme sowie Prozesse, bestimmte Dienstleistungen oder ganze Unternehmen als unabhängiger Dritter. Dazu zählen insbesondere Qualitätsmanagementsysteme (ISO 9001) oder Umweltmanagementsysteme zahlreicher Unternehmen (ISO 14001 und das europäische System EMAS), aber auch Servicequalität, Compliance Management oder Energiemanagement.

2 Wirtschaftsbericht

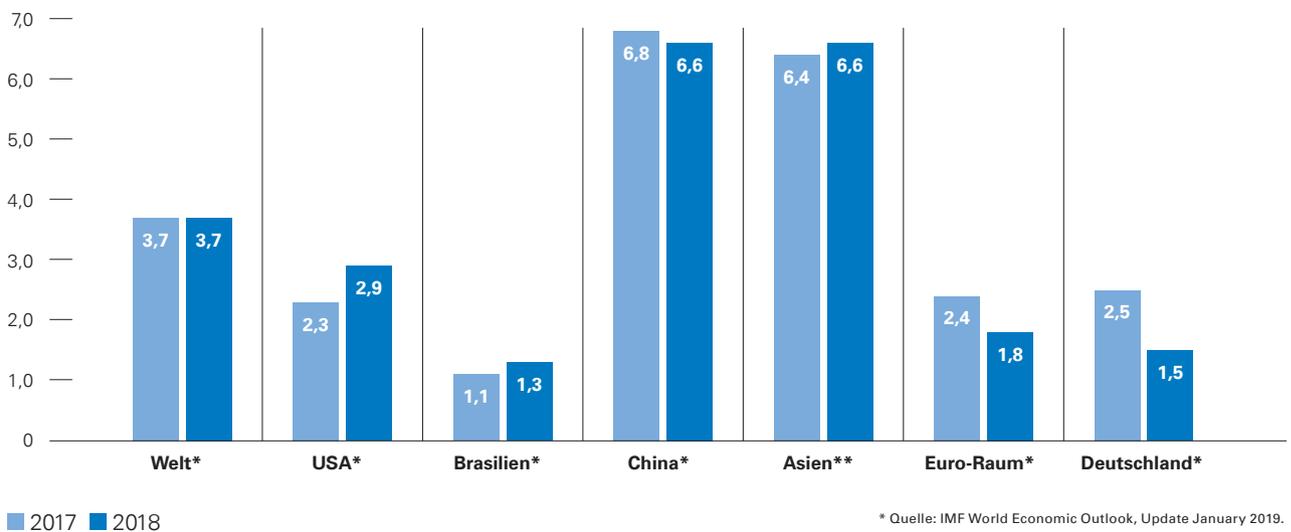
2.1 Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Expansion der Weltwirtschaft hat sich im Jahr 2018 verlangsamt, stellt sich mit einem Wachstum von 3,7% aber immer noch positiv dar. Die wirtschaftliche Stimmung hat sich im Vergleich zum Vorjahr nahezu überall eingetrübt. Hierzu hat neben einer Verunsicherung durch zunehmende handelspolitische Konflikte die Straffung der Geldpolitik in den USA beigetragen, in deren Folge es zu einem Umschwung bei den internationalen Kapitalströmen kam, der die Expansion in den Schwellenländern bremst. Die Weltwirtschaft 2018 wuchs im Jahresdurchschnitt genau wie im Vorjahr um

3,7%. Hierbei sind die Unterschiede in der konjunkturellen Dynamik zwischen den Ländern größer geworden. Während sich das Expansionstempo in den Vereinigten Staaten nochmals erhöhte, verlor die Konjunktur im Euro-Raum sowie in Japan an Schwung und der Produktionsanstieg in den Schwellenländern verlangsamt sich. Der Welthandel hat im Verlauf des Jahres nur wenig zugenommen.

Die Risiken in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung betreffen protektionistische Tendenzen vor allem der USA, einen ungeordneten Brexit, eine Eskalation der Handelskonflikte sowie ein Wiederaufflammen der Euro-Krise.

Wirtschaftswachstum in wichtigen Märkten des TÜV Rheinland AG Konzerns
in %



* Quelle: IMF World Economic Outlook, Update January 2019.

** Quelle: IFW Kiel, Weltkonjunktur im Winter 2018.

USA: Das Bruttoinlandsprodukt der US-Volkswirtschaft ist im Jahr 2018 aufgrund von starken fiskalischen Impulsen um durchschnittlich 2,9% gestiegen und damit stärker gewachsen als im Vorjahr (Vorjahr: 2,3%). Den größten Wachstumsbeitrag lieferte erneut der private Konsum. Hingegen verringerten sich die Investitionsdynamik der Unternehmen sowie der Wohnungsbau. Die Arbeitslosigkeit bewegt sich weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau, jedoch verlangsamt sich der Beschäftigungsaufbau.

BRICS-Staaten: Die wirtschaftliche Entwicklung der BRICS-Staaten ist für den TÜV Rheinland AG Konzern aufgrund der Präsenz in diesen Ländern, insbesondere in Brasilien und China, von besonderer Bedeutung. Nach dem Aufschwung in 2017 geriet die Konjunktur

in 2018 unter Druck, zeigte sich im Jahresverlauf aber recht robust. Jedoch fiel die Erholung der Wirtschaftsleistung der Rohstoffexporteure deutlich schwächer als erwartet aus. Das Wirtschaftswachstum in den BRICS-Staaten beträgt in 2018 insgesamt 5,3% (Vorjahr: 5,2%). In Brasilien ging die Rezession in 2017 zu Ende und in 2018 konnte ein weiterer Produktionsanstieg verzeichnet werden. In Russland blieb die Produktion trotz der Wirtschaftssanktionen der westlichen Industrienationen deutlich aufwärtsgerichtet.

Die chinesische Wirtschaft ist mit einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um 6,6% (Vorjahr: 6,8%) immer noch signifikant stärker gewachsen als die der anderen Schwellenländer. Eine wichtige Stütze bildet hier der private Konsum. Die Erholung der privaten Anlageinvestitionen

tionen trug dazu bei, Rückgänge der Investitionen in die öffentliche Infrastruktur und bei anderen staatlichen Ausgaben auszugleichen. Die Industrieproduktion und das Exportwachstum haben sich jedoch verlangsamt, was auf eine Abschwächung der weltweiten Produktionstätigkeit zurückzuführen ist. Die Leistungsbilanzüberschüsse sind rückläufig, weil die Importe stärker als die Exporte gewachsen sind. Die Nettokapitalabflüsse haben sich weiter fortgesetzt und Währungsreserven sind zurückgegangen. Sowohl die Aktienkurse als auch der Renminbi waren erneut einem Preisdruck ausgesetzt. China steht besonders im Fokus der handelspolitischen Drohungen und Maßnahmen des US-amerikanischen Präsidenten. Der strukturelle Transformationsprozess der chinesischen Volkswirtschaft, bei dem der Dienstleistungsbereich gegenüber dem produzierenden Gewerbe an Gewicht gewinnt, setzt sich auch in 2018 weiter fort.

In Brasilien erholt sich die Wirtschaft nur langsam von der Rezession. Zum einen bestehen fiskalische Sorgen, zum anderen existiert nach der Präsidentschaftswahl Bolsonaros eine politische Unsicherheit. Daher hat sich in 2018 das Wachstum mit 1,3% gegenüber dem Vorjahr (1,1%) nur leicht erhöht.

Euro-Raum: Der Aufschwung setzt sich mit verlangsamtem Tempo fort. Das Bruttoinlandsprodukt ist im Jahr 2018 um 1,8% (Vorjahr: 2,4%) gestiegen. Dabei gab es Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten. Während die Entwicklung in Frankreich und Italien im ersten Halbjahr überraschend schwach war, verlangsamte sich das Wachstum in Deutschland und Spanien nur geringfügig. Die verringerte Zuwachsrates lässt sich nicht zuletzt auf zunehmend ausgelastete Produktionskapazitäten und schwächere Impulse aus dem Ausland zurückführen. Hierbei hemmt die Aufwertung des Euro die Exportentwicklung und trägt damit zu der Entwick-

lung eines schwächeren Außenhandels bei. Zugleich nahmen in 2018 der Preis- und der Lohndruck etwas zu, während sich die Geld- und Fiskalpolitik immer noch expansiv gestaltet.

Im Unterschied zur FED setzt die EZB ihre Negativzinspolitik weiterhin fort. Die Inflation im Euro-Raum ist im Jahresverlauf 2018 deutlich angestiegen. Dazu trugen vor allem die gestiegenen Energie- und Nahrungsmittelpreise bei. Der Beschäftigungsaufbau im Euro-Raum hält weiter an und trägt etwa in demselben Umfang wie das Lohnwachstum zum Anstieg der Arbeitnehmerentgelte bei.

Deutschland: Die deutsche Volkswirtschaft befindet sich nach wie vor in einer Hochkonjunktur. Die Rahmenbedingungen haben sich jedoch spürbar verschlechtert und damit hat der Aufschwung in 2018 an Dynamik verloren. Zum einen sind die politischen Risiken gestiegen. Zum anderen hat das Expansionstempo des Welthandels merklich nachgelassen. Das Wachstum beträgt in 2018 insgesamt 1,5% (Vorjahr: 2,5%). Zusätzlich sorgten produktionsseitige Probleme in der Automobilindustrie und Kapazitätsengpässe für einen Rückgang. In vielen Bereichen ist ein ausgeprägter Arbeitskräfteengpass feststellbar. Zudem haben die Lohn- und die Verbraucherpreisentwicklung angezogen. Die weiter voranschreitende Digitalisierung eröffnet dabei große Potenziale und könnte dazu beitragen, dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Der Export hat für Deutschland weiterhin eine hohe Bedeutung. Daher bergen der ungelöste Handelskonflikt mit den Vereinigten Staaten, die Turbulenzen in einzelnen Schwellenländern, der bevorstehende Brexit und die politische Unsicherheit im Euro-Raum ein erhebliches Risiko für die zukünftige Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

2.2 Marktspezifische Entwicklung

TÜV Rheinland bietet seine Test-, Prüf- und Zertifizierungsleistungen über Gesellschaften auf allen Kontinenten in dem weltweiten TIC-Markt (Testing, Inspection, Certification) an. Der Konzern ist damit in der Lage, die vielfach weltumspannenden Wertschöpfungsketten der Kunden zu bedienen. Dabei besteht vor allem bei Kunden aus wirtschaftlich starken Industrieländern eine hohe Nachfrage nach den Prüfungs-, Inspektions-, Zertifizierungs-, Beratungs- und Trainingsdienstleistungen von TÜV Rheinland. Gleichzeitig entsteht in den Schwellenländern neue Nachfrage nach unseren Dienstleistungen. Der globale TIC-Markt und damit auch das Geschäft von TÜV Rheinland werden dabei durch folgende Markteinflussgrößen und Trends beeinflusst:

Globalisierung: Themen wie Energieversorgung, Infrastruktur, internationale Arbeitsteilung und Mobilisierung gewinnen für die globalisierte Gesellschaft noch weiter an Bedeutung. Für den TIC-Markt bietet die Globalisierung Chancen und Risiken zugleich. Zunehmende Liberalisierungsbestrebungen auf den Märkten verstärken den weltweiten Handel und eröffnen Möglichkeiten zur Erschließung neuer Märkte. Durch weltumspannende Lieferketten sind hochwertige und weltweit einheitliche Prüfstandards und Zertifizierungsleistungen unabdingbar. Andererseits setzt sich der Trend einer zunehmenden Regulierung auch in den Schwellenländern fort. TÜV Rheinland ist durch seine globale Ausrichtung für die zunehmende Internationalisierung bereits heute sehr gut aufgestellt und fokussiert zunehmend auf den Ausbau der Dienstleistungen für die lokalen Märkte.

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

- **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 Online-Welt miteinander. Hierdurch entstehen weitreichende neue Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen für Anbieter und Konsumenten.
- **Big Data:** Durch die rasant steigende Nutzung des Internets generieren Datenanbieter riesige Datenmengen. Es besteht die Herausforderung, die Datenmengen sowohl beherrschbar zu machen als auch ihre gewinnbringende Nutzung zu ermöglichen.
- **IT-Security:** Die jederzeitige Verfügbarkeit und Übertragung von Daten im Bereich des mobilen Bezahlvorgangs, der Cloud-Datenspeicherung oder in Industrieanlagen zeigt exemplarisch die wachsende Bedeutung von IT-Security.
- **Intelligente Verkehrssysteme:** Die Fahrzeuge von morgen fahren autonom, erlauben Ferndiagnosen und beinhalten viele Sicherheits- und Komfortsysteme. Die dafür notwendige Kommunikationsinfrastruktur zu beherrschen und die Verkehrssicherheit zu gewährleisten, sind zentrale Herausforderungen des Mobilitätsmarktes.

Industrie 4.0: Die Wirtschaft steht an der Schwelle zur nächsten industriellen Revolution. Die künftige Form der Industrieproduktion wird dabei durch starke Individualisierung der Produkte unter Bedingungen einer hochflexibilisierten Produktion gekennzeichnet sein. In dieser Form der hybriden Produktion werden Kunden und Zulieferer über die gesamte Wertschöpfungskette mittels komplexer Datenetze mit der Produktion gekoppelt. Arbeitsintensive und monotone Tätigkeiten in der Produktion werden zunehmend durch Roboter ersetzt, die Vernetzung der Maschinen wird steigen. Sich daraus ergebende Anforderungen hinsichtlich der Verfügbarkeit, Funktionalität und Sicherheit von Daten und Netzen werden zu zusätzlichen Potenzialen führen.

Demografischer Wandel: TÜV Rheinland versteht die demografische Entwicklung hin zu einer weltweit alternden Bevölkerungsstruktur auch als Chance. Auf den sich bietenden Märkten, etwa im Gesundheits- und Pflegebereich, ist bereits eine erhöhte Nachfrage nach Leistungen aus diesem Portfolio zu verzeichnen.

M&A-Aktivitäten/Konsolidierung am Markt: Am Markt für technische Dienstleistungen und speziell auf dem TIC-Markt setzen sich Konsolidierungstendenzen fort. Für Unternehmen ergeben sich hieraus Chancen und Risiken aus der Positionierung am sich im Wandel befindlichen TIC-Markt.

Die Produkte und Dienstleistungen im Bereich TIC erbringt der TÜV Rheinland AG Konzern für weltweit unterschiedliche Märkte und Branchen. Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung ist dabei für TÜV Rheinland zwar grundsätzlich von Bedeutung, durch die branchenübergreifende und regionale Diversifizierung jedoch nicht allein bestimmend. Ferner ist das Unternehmen weitgehend unabhängig von spezifischen Entwicklungen einzelner Branchen, insbesondere bei gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen. Gleichwohl haben sich folgende gesamtwirtschaftliche und marktspezifische Rahmenbedingungen im Jahr 2018 auf das Geschäft von TÜV Rheinland ausgewirkt:

Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Jahr 2018 stellten sich in der Grundtendenz aufwärtsgerichtet dar. Da sich die Wirtschaft in den einzelnen regionalen Märkten teils sehr heterogen entwickelte, sind die Auswirkungen auf das TÜV Rheinland-Geschäft differenziert nach Ländern und Regionen zu analysieren.

Im Geschäftsjahr 2018 stellten bei TÜV Rheinland die Region Greater China mit einem Wachstum von 6,1 % sowie das Geschäft in Westeuropa mit 5,3 % gemessen am Umsatz die Hauptwachstumsträger des Konzerns dar. Gegenläufig hierzu hat sich der Umsatz in Nord- und Südamerika sowie in der Region IMEA reduziert.

Das Europageschäft von TÜV Rheinland verzeichnete im abgelaufenen Geschäftsjahr eine positive Entwicklung. Im Vergleich zum allgemeinen wirtschaftlichen Umfeld konnte ein stärkeres Umsatzwachstum erzielt werden. Im Bereich der Mobilität zeigen Deutschland, Spanien und Frankreich bei den Fahrzeuguntersuchungen eine positive Entwicklung. Der Umsatzanstieg im Geschäftsfeld Führerschein resultiert vor allem aus der erhöhten Prüfungsanzahl durch Flüchtlinge. Im Geschäftsbereich Academy & Life Care entwickelte sich das Seminargeschäft in Deutschland weiterhin sehr positiv. Des Weiteren konnte im Bereich Systeme durch Zertifizierungen nach neuen Standardeditionen die Marge mit starkem Wachstum nochmals verbessert werden. Trotz der Unsicherheiten in Großbritannien im Zuge des anstehenden Brexits konnte die Risktec-Gruppe ihre Umsätze in einem schwierigen Marktumfeld steigern.

Trotz des Anstiegs des Wirtschaftswachstums in den USA musste das Geschäft von TÜV Rheinland einen

leichten Rückgang in der Nachfrage verkraften. Hier belastete eine schwächere Auftragslage in den Geschäftsbereichen Produkte sowie Digital Transformation & Cybersecurity die Entwicklung. Im Unterschied zu den USA konnte die mexikanische Gesellschaft einen erneuten Umsatzanstieg vorweisen.

Vor dem Hintergrund insgesamt positiver wirtschaftlicher Rahmenbedingungen in den Regionen Greater China und Asia Pacific nimmt das dortige TÜV Rheinland-Geschäft eine bedeutende Rolle im Konzern ein.

Der Geschäftsbereich Produkte wird weiterhin durch die Region Greater China getragen, auch wenn sich das chinesische Wirtschaftswachstum leicht abgeschwächt hat. In China und Asien wurden im Bereich Digital Transformation & Cybersecurity umfangreiche Investitionen in den Ausbau des Geschäftes getätigt. Das Gesamtumsatzwachstum der Region Asia Pacific ist relativ homogen auf die Einzelländer verteilt, wobei insbesondere Umsatzsteigerungen in Japan, den Philippinen und in Thailand hervorstechen.

Mit leicht positiven Indikationen im investitionsgetriebenen Geschäft in Brasilien (Infrastrukturprojekte) konnte im Vorjahresvergleich das Ergebnis in Südamerika verbessert werden, gestaltet sich jedoch weiterhin defizitär. Im Bereich Industrie Service konnten jedoch Akquisitionserfolge im privaten Sektor erzielt werden. Positiv entwickelte sich vor allem der Bereich Systeme mit starken Wachstumsraten im akkreditierten Bereich, und das an allen südamerikanischen Standorten.

Während sich in Russland die Wirtschaft in 2018 weiterhin erholte, musste das TÜV Rheinland-Geschäft einen leichten Umsatzrückgang verzeichnen.

Das Ziel von TÜV Rheinland als globalisiertem Dienstleistungsunternehmen besteht in der zielgerichteten Verstärkung seiner weltweiten Geschäftstätigkeit. TÜV Rheinland fokussiert dabei die Ausweitung seiner Aktivitäten in jenen Märkten, in denen das Unternehmen seine Wettbewerbsfähigkeit optimal nutzen und somit neue Absatzmärkte erschließen kann.

In seiner Marktstellung gehört der TÜV Rheinland AG Konzern zu den größten Marktteilnehmern in der TIC-Branche. Insgesamt sieht sich TÜV Rheinland im internationalen Vergleich sehr gut aufgestellt und ist davon überzeugt, seine Position im weltweiten TIC-Markt noch weiter verbessern zu können. Die zunehmende Liberalisierung der Märkte und der Ausbau des internationalen Handels sind dabei als Chance zu begreifen.

Dem gesteigerten Informationsbedürfnis der Verbraucher, beispielsweise in Bezug auf Informationen zu Produktionsbedingungen oder den verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt, kann durch vollständige und

glaubhafte Transparenz begegnet werden. Dabei nehmen unabhängige Prüfgesellschaften wie TÜV Rheinland eine entscheidende Rolle ein, da sie durch Zertifizierungen und Prüfkennzeichen Sicherheit und Glaubwürdigkeit beziehungsweise Vertrauen herstellen. Um die Nachvollziehbarkeit des Prüfungsansatzes zu maximieren, stellt TÜV Rheinland die Zertifikatsdatenbank Certipedia bereit, in welcher Details wie Prüfkriterien oder -methoden recherchierbar sind. Ferner bietet TÜV Rheinland seinen Kunden ein Customer Information System zur Verwaltung aller mit TÜV Rheinland verbundenen Informationen. Über ein Webportal wird der Zertifizierungsprozess transparenter. Diese enge Kommunikation zwischen Kunde und TÜV Rheinland ermöglicht das Schließen von Sicherheitslücken und Effizienzsteigerungen.

Mit der weiter voranschreitenden Digitalisierung steigt die Gefahr von Hacker-Angriffen und Cyberkriminalität. Die IT-Sicherheitsexperten von TÜV Rheinland unterstützen vorwiegend mittelständische Unternehmen mit dem „APT Defense Service“, der beispielsweise eine sensorgestützte Überprüfung des Netzwerkverkehrs beinhaltet. Zudem entwickelt die Cybersecurity-Sparte von TÜV Rheinland Lösungen für die wesentlichen Sicherheitsfragen bei vernetzten Produktionsanlagen, Smart-Home-Systemen oder der zunehmenden Cloud-Datenspeicherung.

Mit Rechtsvorschriften wie dem IT-Sicherheitsgesetz oder der EU-Richtlinie zur Cybersicherheit versucht auch der Gesetzgeber, dem steigenden Risiko der Cyberkriminalität entgegenzuwirken. Diese beinhalten Verpflichtungen zur Einhaltung von Mindeststandards hinsichtlich IT-Sicherheit. TÜV Rheinland bietet in diesem Zusammenhang weltweit Leistungen von der strategischen Beratung über die Prozessoptimierung bis hin zur Implementierung oder Zertifizierung von sicheren IT-Systemen und Telekommunikationsnetzwerken an.

Neben den sich bietenden Wachstumspotenzialen durch die voranschreitende Digitalisierung sind weitere positive Effekte für das ursprüngliche Kerngeschäft von TÜV Rheinland zu erwarten. Insbesondere die gesteigerten Anforderungen auf dem Mobilitätsmarkt durch intelligente Verkehrssysteme bieten Chancen für eine Erweiterung des TÜV Rheinland-Geschäfts. Weitere Wachstumsmöglichkeiten erwartet TÜV Rheinland durch den zunehmenden Bedarf an Qualitätssicherung entlang der Lieferkette, beispielsweise mittels Systemzertifizierungen, Produktprüfungen und Inspektionen sowie im Bereich Energie und Infrastruktur.

3 Unternehmenssteuerung – Wachstum und langfristige Wertsteigerung als Ziel

In der Unternehmensstrategie des TÜV Rheinland AG Konzerns werden die Ausrichtung und die Unternehmensziele für die nächsten Jahre festgelegt. Profitables Wachstum, weitere Internationalisierung und eine konsequente Kundenorientierung sind wesentliche Grundlagen der Unternehmensstrategie.

Bei der Unternehmenssteuerung kommt ein konzernweites Managementinformations- und Controllingsystem zum Tragen, welches eine Kosten- und Ergebnistransparenz in allen Bereichen schafft und damit zu einer profitablen Ergebnisentwicklung beiträgt. Das Berichtswesen ist weltweit harmonisiert und basiert auf den International Financial Reporting Standards (IFRS).

Im Fokus stehen jährlich folgende finanzielle Ziel- und Steuerungsgrößen: Umsatz, Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) sowie Vorgaben für ein optimiertes Working-Capital-Management. Die wertorientierte Unternehmenssteuerung wird durch die Berücksichtigung dieser Ziel- und Steuerungsgrößen in den Vergütungsstrukturen der Führungsebene weiter gestärkt.

Die in 2015 festgelegte Unternehmensstrategie 2020 berücksichtigt wesentliche nachhaltige Veränderungen, die sich durch die digitale Revolution und die fortschreitende Globalisierung ergeben. Damit soll sichergestellt werden, dass der TÜV Rheinland in einem sich weiter konsolidierenden TIC-Markt nachhaltig und erfolgreich tätig ist.

Auch weiterhin sollen mittel- und langfristig die Performance und die Profitabilität in allen Geschäftsbereichen gesteigert werden. Dabei soll insbesondere langfristig ein überdurchschnittliches Wachstum in den Geschäftsbereichen Digital Transformation & Cybersecurity, Produkte sowie Industrie Service erzielt werden.

Die Fokusthemen sind klar festgelegt: Die Reputation sowie der Schutz der Marke TÜV Rheinland genießen weiterhin höchste Priorität. Daneben hat es sich der TÜV Rheinland zur Aufgabe gemacht, die Zahl von Unfällen im TÜV Rheinland AG Konzern noch signifikanter zu reduzieren. Des Weiteren stellen Qualität der Dienstleistungen sowie Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen im TÜV Rheinland AG Konzern Bestandteile nachhaltigen Erfolgs dar. Zudem ist die Renditeerhöhung, um langfristige Investitionsfähigkeit sicherzustellen, weiterhin ein Fokusthema der nächsten Jahre.

Schwerpunkte bei den Investitionen werden weiterhin die Arbeitsbereiche Digitalisierung (wie zum Beispiel IT-Security, Industrie 4.0 oder intelligente Verkehrssysteme), Supply Chain Services (Qualifikation der Lieferkette durch Systemzertifizierungen, Produktprüfungen und Inspektionen) sowie Energie und Infrastruktur (zum Beispiel Bahntechnik, Anlagenintegritätsmanagement) bleiben. Damit konzentriert sich TÜV Rheinland auf Arbeitsbereiche, die bereits zum Kerngeschäft gehören beziehungsweise ein deutliches Marktwachstum erwarten lassen.

Das Leitbild von TÜV Rheinland gibt darüber hinaus eine selbstbewusste Mission vor: Der TÜV Rheinland AG Konzern will der weltweit beste nachhaltige und unabhängige Anbieter von technischen Dienstleistungen für Prüfung, Inspektion, Zertifizierung, Beratung und Training sein. Den Weg an die Spitze ebnet über Geschäftsbereiche und Regionen hinweg das Programm „Do it. Best!“ und die fünf Unternehmenswerte Integrität, Exzellenz, Kundenorientierung, Leistungsorientierung und Agilität. Denn um eine Führungsrolle im TIC-Markt einzunehmen, braucht der TÜV Rheinland AG Konzern klare Strukturen für ein schlagkräftigeres und schnelleres Handeln sowie einen stärkeren Fokus auf Kunden und die digitale Transformation. Das inhaltliche Konzept dafür liefern die drei Säulen, auf denen „Do it. Best!“ ruht. Das ist erstens die Implementierung der Strategie 2020, das sind die organisatorischen Anpassungen im Rahmen von Excellence@TÜV Rheinland und die Unternehmenskultur.



Im Jahr 2016 hat der TÜV Rheinland AG Konzern mit der Neuorganisation der Geschäftsbereiche gestartet und in Form der sogenannten RACI-Matrix neue Strukturen und Verantwortlichkeiten definiert. Excellence@TÜV Rheinland ist ein Kernbaustein des Projektes, das implementiert wurde, damit das Unternehmen langfristig gesichert werden kann. Darauf aufbauend wurden gezielt globale und regionale Projekte gestartet, welche zum Teil bereits abgeschlossen sind, mit denen Prozesse und Strukturen im Konzern verbessert wurden. Für unsere Kunden bedeutet Exzellenz, dass sie ihre Prüfergebnisse schneller und weltweit in einheitlicher Qualität erhalten. Mitarbeiter des TÜV Rheinland AG Konzerns können dank besserer Prozesse und Strukturen ihre Arbeit besser und effizienter erledigen.

Im Jahr 2017 wurde dann mit der Neustrukturierung der Service Functions im Rahmen von EOS (Excellence Overhead Structures) begonnen. Im Mittelpunkt aller Initiativen steht dabei stets der Kunde. Dafür hat der TÜV Rheinland AG Konzern die Unternehmenskultur auf den Wert Kundenorientierung fokussiert und die Unternehmenspyramide umgedreht. Damit stehen intern nun die Bedürfnisse der Kollegen an der Spitze, die nah am Kunden sind und für die Zufriedenheit des Kunden sorgen.

Im Jahr 2018 wurden zwar noch nicht alle Projekte abgeschlossen, aber der TÜV Rheinland AG Konzern ist auf einem guten Weg. Davon profitieren nicht nur die Kunden in Form von wettbewerbsfähigen und innovativen Produkten und Lösungen, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihnen wird damit ein zukunftssicherer Arbeitsplatz geboten, weil der TÜV Rheinland ein starkes Unternehmen in der Branche bleiben wird und die nötigen Mittel erwirtschaften kann, um gezielt in die Zukunft zu investieren.

Im Jahr 2018 wurde im Rahmen des EOS-Projektes (Excellent Overhead Structures) ein weiterer wichtiger Veränderungsprozess initiiert. Mit dem Ziel, die Qualität und den Mehrwert von Service Functions durch einen ganzheitlichen und globalen Ansatz zu verbessern, wurden seither zunächst die Service Functions Finance & Accounting, IT, Controlling, Marketing und Kommunikation für Deutschland und Europa neu aufgestellt. Die geschäfts- und regionenübergreifende Harmonisierung und Optimierung aller Prozesse ist die Basis, um künftig einen klaren internen wie externen Kundenfokus zu haben, Qualität auf Weltniveau zu bieten und neue Potenziale konsequent zu nutzen. Dafür wurden die Dienstleistungen von Marketing und Finance & Accounting in den Regional Service Centern für Deutschland und Europa in Köln und Kattowitz gebündelt. Die Corporate IT wurde zentralisiert und die Kommunikation arbeitet nun zentralisiert im Newsroom.

4 Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage

Der Konzernabschluss der TÜV Rheinland AG wird nach den internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen, den International Financial Reporting Standards (IFRS), aufgestellt.

4.1 Umsatzentwicklung

Der konsolidierte Umsatz (einschließlich der Bestandsveränderung) der TÜV Rheinland Gruppe hat sich von Mio. € 1.971,9 im Vorjahr auf insgesamt Mio. € 1.998,1 im Geschäftsjahr 2018 erhöht; das entspricht einer Steigerung von Mio. € 26,2.

Vom Gesamtumsatz entfallen Mio. € 889,4 auf das Ausland; das macht einen Anteil am Gesamtumsatz von 44,5%.

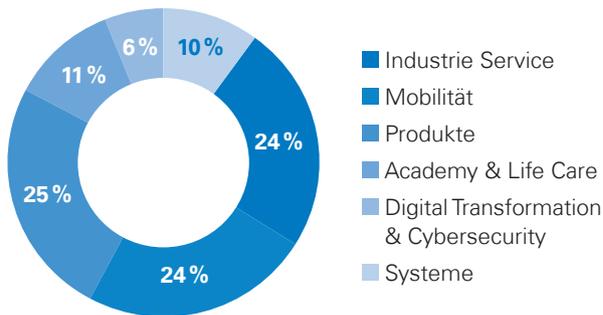
Die Umsätze nach Geschäftsbereichen teilen sich weltweit folgendermaßen auf; aufgrund von Wechselkurschwankungen werden im Folgenden für das Geschäftsjahr 2018 zusätzlich die währungsbereinigten Werte mit angegeben:

Umsatz nach Geschäftsbereichen

in Mio. €	2017	2018	2018*
Industrie Service	503	513	522
Mobilität	508	532	533
Produkte	524	541	549
Academy & Life Care	226	227	228
Digital Transformation & Cybersecurity**	139	122	122
Systeme	203	212	218
Sonstiges***	-131	-149	-134
Gesamt	1.972	1.998	2.037

* Umsätze bei konstanten Währungskursen.
 ** Vormalis ICT & Business Solutions.
 *** Innenumsätze und zentrale Funktionen.

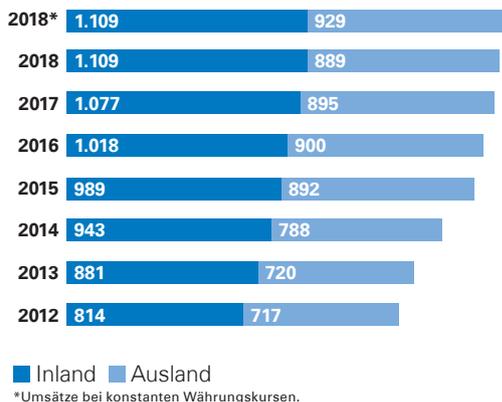
Die prozentuale Aufteilung der Umsätze nach den einzelnen Geschäftsbereichen ergibt folgendes Bild:



Der Anstieg des Gesamtumsatzes um Mio. € 26,2 gegenüber dem Vorjahr entspricht einem relativen Umsatzzuwachs von insgesamt 1,3% und ist im Wesentlichen auf das Inlandsgeschäft zurückzuführen. Folgend ein Schaubild der Umsatzentwicklung (einschließlich der Bestandsveränderung) der vergangenen Jahre nach In- und Ausland in Mio. €:

Umsatzentwicklung

(einschließlich Bestandsveränderungen in Mio. €)



Auch im Geschäftsjahr 2018 haben Währungskursveränderungen zu einer Verminderung des Umsatzes geführt. Dabei sind insbesondere die Währungen chinesischer Renminbi sowie argentinischer Peso zu nennen. Bei konstanten Währungskursen läge der Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um Mio. € 65,4 höher, sodass sich der währungsbereinigte Umsatz im Geschäftsjahr 2018 auf insgesamt Mio. € 2.037,3 beläuft. Dies entspricht einem Umsatzwachstum von 3,3%. Der von der TÜV Rheinland Gruppe erwirtschaftete Mehrumsatz zu Durchschnittskursen beträgt Mio. € 26,2 und enthält

im Gegensatz zum Vorjahr keine Umsätze aus der Erweiterung des Konsolidierungskreises. Der Umsatzzuwachs im Inland war auch in diesem Geschäftsjahr im Wesentlichen organisch begründet; mit Ausnahme von Digital Transformation & Cybersecurity weisen sämtliche Unternehmensbereiche einen Umsatzzuwachs im einstelligen Prozentbereich aus. Die Regionen Greater China und Westeuropa konnten ihre Umsätze im Vergleich zum Vorjahr um einen zweistelligen Millionenbetrag weiter steigern und leisteten damit einen wesentlichen Beitrag zur Umsatzsteigerung im Geschäftsjahr 2018. Der Auslandsumsatz insgesamt liegt infolge von Währungskursveränderungen etwas unter dem Vorjahresniveau.

Der **Geschäftsbereich Industrie Service** erwirtschaftete im zweiten Jahr in Folge den drittgrößten Umsatzbeitrag der TÜV Rheinland Gruppe. Im Vergleich zum Vorjahr ist dabei der Umsatz um Mio. € 10,6 beziehungsweise 2,1% angestiegen; auf Basis konstanter Wechselkurse ist ein Anstieg von Mio. € 19,7 beziehungsweise 3,9% zu verzeichnen. Der Anstieg entfällt unter anderem auf das Inlandsgeschäft, das im Wesentlichen auf die starke Entwicklung im Bausektor reagierte. Des Weiteren hat sich das Geschäftsfeld Energie & Umwelt in Großbritannien infolge zunehmender Aufträge im Geschäftsjahr 2018 positiv entwickelt. Das Geschäftsfeld konnte einen Umsatzzuwachs von 10,5% verzeichnen. Das in puncto Umsatz zweitstärkste Geschäftsfeld Elektro- und Gebäudetechnik konnte den Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 6,1% steigern. Wachstumsimpulse aus den internationalen Regionen wie Greater China und Nordamerika waren zusätzliche Treiber einer erfreulichen Umsatzsteigerung im gesamten Geschäftsbereich Industrie Service. Die weiterhin andauernde politische und wirtschaftliche Krise in Brasilien, die mit einer unverändert schwachen Nachfrage bei Dienstleistungen in den Bereichen Energie und Infrastruktur einhergeht, war im Geschäftsjahr 2018 nach wie vor herausfordernd.

Der **Geschäftsbereich Mobilität** steigerte seinen Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um Mio. € 24,0 beziehungsweise 4,7% und leistet damit den zweitgrößten Umsatzbeitrag im Geschäftsjahr 2018. Ausschlaggebend hierfür war unter anderem das sehr gute Wachstum in den Geschäftsfeldern Engineering & Homologation sowie Fahrzeuguntersuchungen. Das Geschäftsfeld Engineering & Homologation konnte den Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um 10,2% steigern und leistete im Geschäftsbereich Mobilität den zweitgrößten Umsatzbeitrag mit Mio. € 76,5. Das größte Geschäftsfeld Fahrzeuguntersuchungen, mit einem Umsatzanteil von Mio. € 300,1, verzeichnete einen Umsatzanstieg von 2,9%. Bei den Fahrzeuguntersuchungen zeigten insbesondere die Länder Deutschland und Spanien sehr positive Umsatzentwicklungen. Der Umsatz des Geschäfts-

feldes Schaden- und Wertgutachten setzte sich, trotz Geschäftsverlusten zweier Großkunden im profitablen Haftpflichtschadengeschäft, ebenfalls erfreulich fort. Über alle Geschäftsfelder hinweg konnten die Umsätze im Geschäftsbereich Mobilität im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden.

Der **Geschäftsbereich Produkte** legte auch im abgelaufenen Geschäftsjahr beim Umsatz zu und leistete über alle Geschäftsbereiche hinweg den größten Umsatzbeitrag mit Mio. € 540,6. Wesentlicher Treiber war erneut die Region Greater China. Das größte Geschäftsfeld Electrical (Prüfung von elektronischen Produkten auf Sicherheit und Qualität) mit einem Umsatzanteil von Mio. € 191,3 beziehungsweise 35,4% konnte eine Steigerung um 1,8% im Vergleich zum Vorjahr erzielen, die jedoch deutlich unter den Erwartungen blieb. Erfreulich hingegen war die Umsatzsteigerung um Mio. € 7,9 beziehungsweise 16,6% gegenüber dem Vorjahr im Geschäftsfeld Solar, was durch den weltweiten Investitionstrend in saubere Energie begründet ist. Die Geschäftsfelder Softlines (unter anderem Prüfung von Spielzeug, Kosmetik und Textilien) sowie Hardlines (Möbel- und Haushaltswaren sowie Prüfung von mechanischen Produkten) weisen erneut Umsatzsteigerungen von etwa 2,0% je Geschäftsfeld auf. Über alle Geschäftsfelder hinweg ist im Vorjahresvergleich insgesamt eine Umsatzsteigerung zu verzeichnen.

Im **Geschäftsbereich Academy & Life Care** konnte der Umsatz zum letzten Jahr nur geringfügig gesteigert werden. Während im Vorjahr noch eine Umsatzsteigerung von Mio. € 6,9 beziehungsweise 3,2% im Vergleich zum Geschäftsjahr 2016 gegeben war, konnte der Geschäftsbereich Academy & Life Care im Geschäftsjahr 2018 lediglich einen Umsatzanstieg von Mio. € 0,5 verbuchen. Eine stark rückläufige Teilnehmerzahl bei der Berufsausbildung in Saudi-Arabien sowie fehlende Budgets für Arbeitsmarktdienstleistungen in Deutschland infolge einer verzögerten Regierungsbildung waren Umstände, die für einen rückläufigen Umsatz im Geschäftsfeld Arbeitsmarktdienstleistungen und private Schulen verantwortlich waren. Gleichzeitig belastete ein starker Monsunregen im August 2018 in Indien das Geschäftsfeld Weiterbildung & Personalentwicklung, sodass Anmeldungen zu Kursen ausblieben. Das Seminarsgeschäft in Deutschland dagegen entwickelte sich äußerst positiv, so auch das Geschäftsfeld Gesundheitsmanagement & Arbeitssicherheit, welches einen Umsatzanstieg von 4,4% vorweisen konnte. Auch im Geschäftsjahr 2018 wurden der größte Anteil der Umsätze in Deutschland generiert. Im Gegenzug hemmt die schwierige Fachkräftegewinnung in Deutschland (vor allem Ärzte und Sozialpädagogen) das Wachstum, was sich auch im Geschäftsbereich Academy & Life Care abgezeichnet hat.

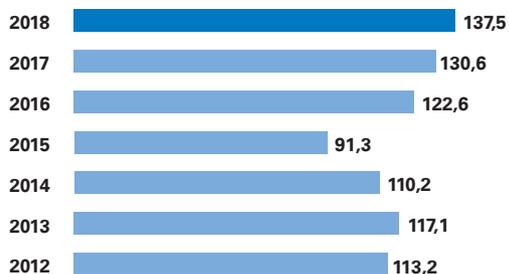
Der **Geschäftsbereich Systeme** verzeichnete einen Umsatzanstieg um Mio. € 9,1 beziehungsweise 4,5% im Vergleich zum Vorjahr. Infolge des starken Wachstums aus (Re-)Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 27001 und IATF konnte das Geschäftsfeld Zertifizierung Managementsysteme, zugleich mit Mio. € 143,5 beziehungsweise 67,6% größtes Geschäftsfeld gemessen am Geschäftsbereichsumsatz, eine Umsatzsteigerung von Mio. € 9,4 beziehungsweise 7,0% verzeichnen. Das Geschäftsfeld Customized Services (Auditierung interner Regelwerke zu Risikomanagement, Compliance, Service-Qualität, Nachhaltigkeit, Qualität in den kaufmännischen Geschäftsprozessen, Datenschutz, soziale oder technische Anforderungen) weist einen Umsatzanteil von Mio. € 40,7 beziehungsweise 19,2% im Geschäftsjahr 2018 auf. Das Geschäftsfeld Government Inspection, zugleich das kleinste Geschäftsfeld gemessen am Geschäftsbereichsumsatz, hat einen Umsatzanteil von Mio. € 28,0 und konnte seinen Vorjahresumsatz um Mio. € 1,7 steigern. Die Entwicklung in den Golfstaaten, insbesondere das „Iran-Embargo“ sowie die Einführung des neuen Zulassungsprogramms SALEEM in Saudi-Arabien, beeinflusste die gesamte positive Umsatzentwicklung im Geschäftsbereich Systeme.

Der **Geschäftsbereich Digital Transformation & Cybersecurity** verzeichnete im Geschäftsjahr 2018 einen Umsatzrückgang von Mio. € 17,4 beziehungsweise 12,5 %. Der Rückgang des Umsatzes im Geschäftsfeld IT Services & Cybersecurity mit Mio. € 13,9 liegt zum einem an der Einführung des neuen internationalen Rechnungslegungsstandards IFRS 15, wonach bestimmte Geschäftsmodelle im Falle von Prinzipal-Agenten-Beziehungen zu einer Nettobilanzierung führen, sowie an dem schrumpfenden Projektvolumen im aktuellen Geschäftsjahr. Die bereits im Vorjahr gestartete Änderung der Vertriebsstrukturen in den USA konnte sich noch nicht in der Umsatzentwicklung niederschlagen. Im Geschäftsfeld Telco Solutions & Consulting konnte der Umsatz infolge der Beendigung des Vodafone-Großauftrages in 2018 gegenüber dem Vorjahr nicht gesteigert werden. Das Geschäftsfeld verzeichnete einen Umsatzrückgang von Mio. € 3,5 beziehungsweise 5,0 %. Der Geschäftsbereich Digital Transformation & Cybersecurity war auch in 2018 außerhalb von Deutschland schwerpunktmäßig in den USA tätig. Anlaufinvestitionen in den Aufbau des Geschäftes in Asien belasteten den Geschäftsbereich außerplanmäßig.

Der Inlandsumsatz des TÜV Rheinland AG Konzerns konnte im Geschäftsjahr 2018 um 2,9 % zulegen. Der Auslandsumsatz lag mit Mio. € 889,4 um 0,6 % leicht unter dem Vorjahr; bei konstanten Währungskursen wäre es ein Zuwachs von 3,8 %. Damit wurden 44,5 % der Konzernleistung im Ausland erwirtschaftet.

4.2 Ergebnisentwicklung

Betriebliches Ergebnis (EBIT) in Mio. €



in Mio. €	2017	2018
Operatives Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA)	206,5	212,8
Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	-75,9	-75,3
Betriebliches Ergebnis (EBIT)	130,6	137,5
Finanzergebnis	-12,2	-12,6
Ergebnis vor Steuern (EBT)	118,4	124,9
Steuern	-40,3	-39,8
Konzernjahresüberschuss	78,1	85,1

Das operative Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) beträgt im Geschäftsjahr Mio. € 212,8 und liegt damit um 3,0 % über dem Vorjahreswert von Mio. € 206,5. Das betriebliche Ergebnis (EBIT) sowie das Ergebnis vor Steuern (EBT) liegen mit einer Veränderung von 5,3 % beziehungsweise 5,5 % über dem Vorjahresniveau.

Mit Ausnahme der Geschäftsbereiche Digital Transformation & Cybersecurity sowie Academy & Life Care übertrafen alle anderen Geschäftsbereiche das betriebliche Ergebnis gegenüber dem Vorjahr, wobei die Geschäftsbereiche Mobilität mit Mio. € +6,3 sowie Industrie Service mit Mio. € +6,2 die stärksten Ergebniszuwächse beitragen konnten. Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBT) übertraf den Vorjahreswert insgesamt um Mio. € 6,9. Grund hierfür waren gezielte Optimierungsmaßnahmen sowie eine angepasste Einstellungspolitik.

Der **Geschäftsbereich Industrie Service** konnte sein Ergebnis vor Zinsen und Steuern um 13,2 % verbessern und erreichte mit Mio. € 53,5 das zweitbeste Ergebnis im TÜV Rheinland AG Konzern. Das Geschäftsfeld Electrical Engineering & Automation steigerte das EBIT von Mio. € 19,3 im Vorjahr auf Mio. € 21,0 im aktuellen Geschäftsjahr. Eine Steigerung von Mio. € 1,6 gegenüber dem Vorjahr konnte auch das Geschäftsfeld Energy & Environment vorweisen, insbesondere durch die erfreuliche Entwicklung in Großbritannien durch erhöhte Auftragseingänge. Auch zusätzliche Einstellungen und die Ausbildung von Mitarbeitern sowie gezielte Restrukturierungsmaßnahmen hatten im Geschäftsbereich Einfluss auf die Ergebnisentwicklung, die ohne diese noch deutlich positiver ausgefallen wäre. Der anhaltende Preisdruck im Öl- und Gassektor belastet weiterhin auch im Geschäftsjahr 2018 das Ergebnis. Gegenläufig dagegen waren die positiven Wachstumsimpulse aus Greater China, die einen wichtigen Beitrag für die insgesamt gute Ergebnisentwicklung im Geschäftsbereich Industrie Service ermöglichten.

Der **Geschäftsbereich Mobilität** konnte das Ergebnisziel ebenfalls übertreffen und erreichte im Geschäftsjahr ein Ergebnis vor Zinsen und Steuern von Mio. € 56,4, eine Steigerung um Mio. € 6,3 beziehungsweise 12,6% gegenüber dem Vorjahr. Das Geschäftsfeld Fahrzeuguntersuchung war hier das stärkste Geschäftsfeld mit einem EBIT-Beitrag von Mio. € 33,2 und einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 4,1. Die deutliche Ergebnissteigerung im Geschäftsfeld Fahrzeuguntersuchung ist, trotz des hohen Wettbewerbsdrucks, auf die Regionen Deutschland, Spanien und Frankreich zurückzuführen. Die Geschäftsfelder Engineering & Homologation und Bahntechnik verzeichneten ebenfalls positive Ergebnisse durch eine sehr gute Auslastung.

Der **Geschäftsbereich Produkte** verspürt weiter eine steigende Nachfrage, wenn auch die gesteckten Ergebnisziele nicht in allen Auslandsmärkten erreicht wurden. Der Geschäftsbereich erwirtschaftete ein Ergebnis vor Zinsen und Steuern von Mio. € 69,0 und leistet damit den größten EBIT-Beitrag im TÜV Rheinland AG Konzern. Die Geschäftsfelder Softlines und Hardlines blieben insgesamt aber unter den Erwartungen und erreichten die Vorjahreswerte nicht. Eine der Ursachen hierfür war beispielsweise das fehlende Wachstum in Nordamerika. Insgesamt konnte der Geschäftsbereich seine Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr um 4,2% steigern. Zu erwähnen sind außerdem hohe Zukunftsinvestitionen in digitale Infrastruktur und Labore im Bereich drahtlose Kommunikationsprodukte, die das Ergebnis belasteten.

Der **Geschäftsbereich Academy & Life Care** blieb insgesamt hinter den Erwartungen zurück. Die beiden Geschäftsfelder Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit sowie Weiterbildung & Personalentwicklung haben die Vorjahresergebnisse übertroffen. Auftragseinbrüche in Indien und Saudi-Arabien, teilweise nachlaufende Effekte aus der Ölpreiskrise, sowie die verzögerte Regierungsbildung in Deutschland Anfang des Jahres 2018 führten zu verringerten Fortbildungsmaßnahmen. Positiv war das Geschäftsfeld Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit, welches trotz der schwierigen Suche nach Arbeitsmedizinern das Ergebnis vor Zinsen und Steuern um 5,1% im Berichtsjahr steigern konnte. Mit einem EBIT-Beitrag von Mio. € 8,2 leistet dieses Geschäftsfeld den größten Beitrag im Geschäftsbereich. Starke Nachfragen nach Seminaren zum Datenschutz, Cloud Computing und anderen digitalen Themen konnten geringere Nachfragen in anderen Bereichen kompensieren, sodass der Geschäftsbereich Academy & Life Care das Vorjahresergebnis insgesamt annähernd halten konnte.

Der **Geschäftsbereich Digital Transformation & Cybersecurity** blieb im Ergebnis vor Zinsen und Steuern ebenfalls hinter den Erwartungen zurück. Trotz des

Umsatzrückgangs konnte das EBIT mit Mio. € 3,6 auf Vorjahresniveau gehalten werden. Anhaltend schrumpfende Projektvolumina in den USA sowie die strategische Ausrichtung der Organisation mit Investitionen in den Ausbau des Geschäfts im Mittleren Osten und den Aufbau des Asien- und Chinageschäfts führten zu Einbußen im EBIT. Die deutliche Renditeverbesserung des Geschäfts in Deutschland sowie Synergieeffekte aus der Beendigung des Großprojektes mit Vodafone konnten das Ergebnis auf Vorjahresniveau stabilisieren.

Im **Geschäftsbereich Systeme** konnte eine EBIT-Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 6,9% erzielt werden. Insbesondere im Geschäftsfeld Zertifizierung von Managementsystemen konnte das Ergebnis vor Zinsen und Steuern um 16,7% auf insgesamt Mio. € 18,7 erhöht werden. Dieses Geschäftsfeld leistet darüber hinaus den größten Ergebnisbeitrag im Geschäftsbereich. Trotz der Ergebnisverbesserung infolge des deutlichen Ausbaus der Aktivitäten in Herstellerländern bleibt die weiter angespannte politische und wirtschaftliche Situation in der Region IMEA mit Auswirkungen auf das Geschäftsfeld Government Inspections & International Trade bestehen. Das Iran-Embargo sowie die Einführung des neuen Zulassungsprogramms SALEEM führten zu veränderten Marktbedingungen.

Bezogen auf die Regionen konnte Greater China das Ergebnis vor Zinsen und Steuern konzernweit um 6,4% auf Mio. € 57,9 steigern. Die Region Asia Pacific konnte das EBIT sogar auf Mio. € 11,2 verdoppeln. Die Regionen IMEA sowie Südamerika konnten infolge der gegenwärtigen politischen und wirtschaftlichen Situation in diesen Regionen nicht an die Vorjahreswerte anknüpfen.

Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern von Mio. € 137,5 des TÜV Rheinland AG Konzerns beinhaltet Aufwendungen aus der Währungsumrechnung von Mio. € 1,7.

Der Anteil der bezogenen Fremdleistungen an der Gesamtleistung betrug im Geschäftsjahr 2018 insgesamt 15,6% (Vorjahr: 16,1%).

Der Anteil des Personalaufwands erhöhte sich von 54,9% im Vorjahr auf 55,5% im Geschäftsjahr 2018. Der Anstieg des Personalaufwands gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 25,2 steht im Einklang mit dem um 2,6% höheren durchschnittlichen Mitarbeiterbestand gegenüber dem Vorjahr.

Die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen beliefen sich auf insgesamt Mio. € 75,3 im Geschäftsjahr 2018.

Bezogen auf die Gesamtleistung lagen die sonstigen Aufwendungen im Berichtsjahr 2018 um 0,5%-

Punkte unter dem Vorjahreswert von 22,2%. Die sonstigen betrieblichen Erträge hingegen lagen bei 3,5% bezogen auf die Gesamtleistung und damit 0,2%-Punkte unter dem Vorjahreswert.

Das Finanzergebnis belief sich im Berichtsjahr auf Mio. € -12,6 und lag insgesamt um Mio. € -0,4 unter dem Vorjahreswert. Der Rückgang der Zinserträge um Mio. € -2,2 hat die um Mio. € 0,9 verringerten Zinsaufwendungen überkompensiert. Ein wesentlicher Treiber der verminderten Zinsaufwendungen gegenüber Kreditinstituten war die Rückzahlung eines Schuldscheindarlehens von Mio. € 42,5 im ersten Halbjahr 2018.

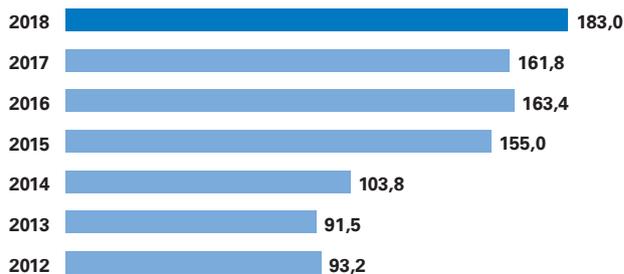
Das Ergebnis vor Steuern lag mit Mio. € 124,9 um Mio. € 6,5 über dem Vorjahreswert von Mio. € 118,4.

Die Ertragsteuern blieben mit Mio. € 39,8 auf Vorjahresniveau (Vorjahr: Mio. € 40,3). Die Steuerquote reduzierte sich nochmals von 34,0% in 2017 auf 31,9% im Geschäftsjahr 2018.

Der Konzernjahresüberschuss erhöhte sich um 8,9% von Mio. € 78,1 auf insgesamt Mio. € 85,1.

4.3 Finanzlage

Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit in Mio. €



Der positive Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit lag im Geschäftsjahr mit Mio. € 183,0 deutlich über dem Vorjahreswert von Mio. € 161,8, eine Steigerung von Mio. € 21,2 beziehungsweise 13,1%. Neben dem Anstieg des Konzernjahresüberschusses um Mio. € 7,0 sowie dem der kurzfristigen Schulden (exklusive Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen) um Mio. € 20,0 war zusätzlich ein verbessertes Working Capital gegenüber dem Vorjahr ursächlich für den Anstieg

des Cashflows aus der laufenden Geschäftstätigkeit. Die Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen haben sich im Vergleich zum Vorjahr um Mio. € 11,0 zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2018 erhöht. Die Vorräte und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen bewegten sich hierbei auf Vorjahresniveau.

Der negative Cashflow aus Investitionstätigkeit hat sich gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 18,8 auf insgesamt Mio. € 84,8 verringert. Der Rückgang des Mittelabflusses aus Investitionstätigkeit ist im Wesentlichen durch die in diesem Geschäftsjahr verringerten Auszahlungen für Unternehmensakquisitionen begründet. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden noch insgesamt Mio. € 16,6 Auszahlungen für Unternehmensakquisitionen getätigt. Im Bereich der Finanzierungstätigkeit führten Rückzahlungen von Bankverbindlichkeiten sowie eine verringerte Aufnahme von weiteren Finanzkrediten im Vergleich zum Vorjahr zu einem reduzierten Cashflow aus Finanzierungstätigkeit. Unter Berücksichtigung der Ausschüttung der Dividende von Mio. € 15,0 an den Aktionär ergab sich ein negativer Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit von insgesamt Mio. € 69,8 (Vorjahr: Mio. € 97,2).

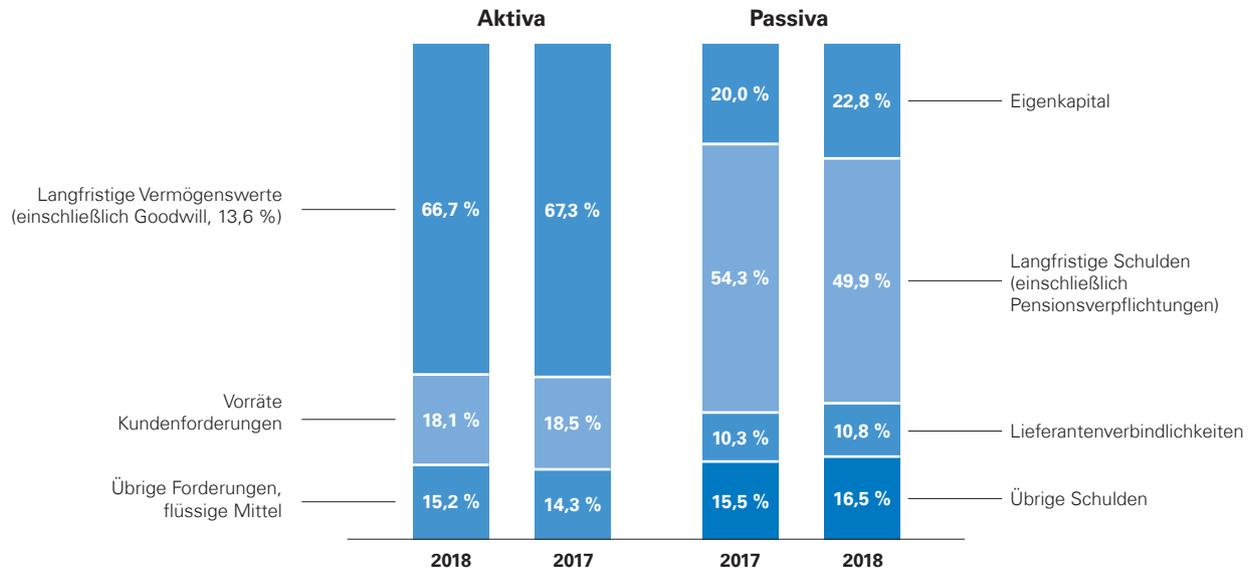
Beschränkungen, welche die Verfügbarkeit von Kapital beeinträchtigen, beliefen sich im Berichtsjahr 2018 auf insgesamt Mio. € 68,1.

Die liquiden Mittel betragen zum Bilanzstichtag Mio. € 219,5 und haben sich gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 25,5 erhöht, wohingegen sich die Finanzverbindlichkeiten zum Bilanzstichtag auf Mio. € 180,3 verringert haben. Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr hängt insbesondere mit dem verbesserten operativen Ergebnis sowie mit einem weiter optimierten Working-Capital-Management zusammen.

Zur Sicherstellung seiner Liquidität verfügt der TÜV Rheinland AG Konzern über umfangreiche kurzfristige und langfristige Kreditlinien. Zum 31. Dezember 2018 wurden insgesamt Mio. € 180,3 in Anspruch genommen.

4.4 Bilanz- und Kapitalstruktur

Die Bilanzsumme erhöhte sich um 1,1 % oder Mio. € 18,9 auf Mio. € 1.807,8.



Die langfristigen Vermögenswerte sind um Mio. € 3,7 auf Mio. € 1.206,8 angestiegen, wobei der Anstieg im Wesentlichen durch Investitionen in das Sachanlagevermögen begründet ist. Die Investitionen in das Sachanlagevermögen beliefen sich auf Mio. € 66,8, denen Abschreibungen von Mio. € 56,3 gegenüberstanden. Der Geschäfts- und Firmenwert belief sich auf Mio. € 246,1 (Vorjahr: Mio. € 245,5) und macht 77,8 % der immateriellen Vermögenswerte aus.

Die kurzfristigen Vermögenswerte haben sich infolge eines höheren Bestandes an flüssigen Mitteln von Mio. € 219,5 (Vorjahr: Mio. € 193,9) sowie eines geringeren Bestandes an Forderungen aus Lieferungen und Leistungen von Mio. € 324,3 (Vorjahr: Mio. € 326,9) zum Bilanzstichtag um Mio. € 15,2 beziehungsweise 2,6 % erhöht. Die übrigen Forderungen und die sonstigen kurzfristigen Vermögenswerte haben sich zum Bilanzstichtag um Mio. € 8,4 gegenüber dem Vorjahr vermindert.

Das Eigenkapital erhöhte sich um Mio. € 53,3 auf insgesamt Mio. € 412,2. Die Veränderung ergibt sich im Wesentlichen aus dem positiven Konzernergebnis von Mio. € 85,1. Dem stehen eine Dividendenausschüttung von Mio. € 15,0 an den Aktionär TÜV Rheinland Berlin Brandenburg Pfalz e. V., versicherungsmathematische Verluste aus der Bewertung der Pensionsverpflichtungen von Mio. € 5,3 sowie Mio. € 2,4 aus Währungsdiffe-

renzen gegenüber. Damit verbesserte sich die Eigenkapitalquote von 20,0 % im Geschäftsjahr 2017 auf 22,8 % im aktuellen Berichtsjahr.

Innerhalb der langfristigen Schulden verringerten sich die Pensionsrückstellungen von Mio. € 731,5 im Vorjahr auf Mio. € 725,7 im aktuellen Berichtsjahr. Damit machen die Pensionsrückstellungen 40,1 % der Bilanzsumme aus. Den Pensionsrückstellungen steht ein Deckungskapital in Form von Rückdeckungsversicherungen von Mio. € 290,9 gegenüber. Wesentliche Ursache der Verringerung der langfristigen Schulden ist der Rückgang der langfristigen Verbindlichkeiten von Mio. € 200,8 im Vorjahr auf Mio. € 144,9 zum Bilanzstichtag. Grund hierfür war die teilweise Rückzahlung eines Schuldscheindarlehens von Mio. € 42,5 im ersten Halbjahr 2018.

Die kurzfristigen Schulden haben sich gegenüber dem Vorjahr um Mio. € 31,0 erhöht. Dabei resultiert der Anstieg im Wesentlichen aus den um Mio. € 11,0 angestiegenen Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie aus den um Mio. € 13,7 höheren übrigen Verbindlichkeiten.

4.5 Investitionen

Das Investitionsvolumen ohne Unternehmensakquisitionen lag im Geschäftsjahr bei Mio. € 91,0. Mit Investitionen von insgesamt Mio. € 24,4 im Jahr 2018 konzentriert sich TÜV Rheinland verstärkt auf seine Innovationsfähigkeit und investiert in Zukunfts- und Digitalisierungsthemen (wie Wireless, Cybersecurity oder autonomes Fahren). Dazu zählen ebenfalls der Ausbau und die Stärkung der IT-Infrastruktur sowie die Anschaffung hochspezialisierter Prüfsoftware und -technologie. Hier ist insbesondere das Projekt One SAP on HANA zu nennen. Mit der Umstellung auf die neue Applikationsplattform SAP S/4 HANA mit der neuen In-Memory-Datenbank HANA läuft derzeit eines der größten IT-Projekte der letzten Jahrzehnte. Zukünftig werden sämtliche Daten im Arbeitsspeicher auf einem Server gehalten. Dies ermöglicht die Echtzeit-Verarbeitung und leistungsstärkere Auswertung großer Datenmengen (Big Data). Des Weiteren wird die Chance genutzt, die weltweite SAP-Landschaft bei TÜV Rheinland zu vereinheitlichen. Zurzeit wird die SAP-Landschaft zwar physikalisch in Köln konzentriert, ist aber prozessual in vier unterschiedlichen SAP-Mandanten abgebildet. Diese werden nun zusammengeführt. Zusätzlich werden sowohl Kunden- und Zulieferdaten als auch die diversen Landeskonto-pläne im Finanz- und Rechnungswesen zu einem globalen, einheitlichen Konto-plan harmonisiert. Die Implementierung von One SAP on HANA stellt eine wichtige Voraussetzung zur Nutzung neuer Technologien dar. Zusätzlich wurde die

Leistungsfähigkeit der IT-Infrastruktur insbesondere durch Investitionen in verbesserte Hardware, speziell erhöhte Serverkapazitäten, sowie in eine leistungsfähigere Telekommunikationsausstattung weiter gestärkt.

Darüber hinaus umfasst die globale Wireless-Strategie 2020 die weltweite Ausstattung des Prüfnetzwerkes mit Funktechnik. Hierfür wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr Mio. € 7,7 investiert. Mit den Investitionen stärkt der TÜV Rheinland AG Konzern seine Position auf dem global stark wachsenden IoT-Markt.

Im Geschäftsbereich Mobilität wurden Investitionen in Höhe von rund Mio. € 7,8 für den Ausbau sowie eine verbesserte Ausstattung des Kfz-Prüfstellenetzwerks getätigt.

Der TÜV Rheinland AG Konzern unterstreicht die Bedeutung seines größten Standorts in Deutschland mit der Fortführung der umfangreichen Neubau- und Sanierungsmaßnahmen auf dem Gelände des Konzernhaupt-sitzes in Köln. Die baulichen Maßnahmen umfassen unter anderem die Erneuerung der Fassade, den Brandschutz, die Wärme- und Klimatechnik sowie die Elektroinstallationen. Der Bezug des Hauptgebäudes erfolgte im April 2017. In 2018 betrafen die Investitionen nachträgliche Leistungen für die Modernisierungsarbeiten am Hauptgebäude. Im abgelaufenen Jahr wurden Mio. € 5,8 investiert.

5 Mitarbeiterbericht

Zum Jahresende 2018 waren im TÜV Rheinland AG Konzern insgesamt 20.537 Mitarbeiter (Vollzeit) beziehungsweise 21.393 Mitarbeiter (gesamt) beschäftigt. Die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten beträgt im Berichtsjahr 20.450 Mitarbeiter; im Jahresvergleich bedeutet dies einen Anstieg um 526 Mitarbeiter beziehungsweise 2,6%.

Im Ausland sind im Durchschnitt 11.655 Mitarbeiter beschäftigt, das entspricht einem Anteil von rund 57,0%. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Beschäftigten im Ausland um 235 Mitarbeiter bzw. 2,1% erhöht. Die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl in Deutschland stieg von 8.504 auf 8.795 im Berichtsjahr (+3,4%).

Die Veränderung der Mitarbeiterzahl in Deutschland beruht vor allem auf einem Personalzuwachs in den Berei-

chen Industrie Service und Mobilität. Im Ausland tragen insbesondere Polen, Großbritannien, die Länder des Asia-Pacific-Raumes sowie China zum Anstieg der Personalzahlen bei. Dem gegenüber stehen Personalrückgänge in Brasilien und den Vereinigten Staaten von Amerika.

Gesamtbelegschaft im Durchschnitt nach FTE



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 haben wir im Berichtsjahr erreicht: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 16,6% (Vorjahr: 15,2%), das oberste Führungsgremium ohne Vorstand ist zu 40,0% international besetzt.

Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der TÜV Rheinland AG hatten wir uns bis 2017 zum Ziel gesetzt, drei von damals zwölf Posten mit Frauen zu besetzen. Dies ist uns bis zum Stichtag 30. Juni 2017 gelungen. Aktuell beträgt die Gesamtzahl im Aufsichtsrat aufgrund der Erfüllung einer gesetzlichen Vorgabe 16 Posten, von denen vier Posten mit Frauen besetzt sind. Der angestrebte

Frauenanteil von 25,0% ist somit nach wie vor erfüllt. Für den Frauenanteil im Vorstand der TÜV Rheinland AG wurde von Aufsichtsrat eine Zielgröße von 20,0% festgelegt, die bis zum Stichtag im Jahr 2017 nicht erreicht werden konnte. Im Geschäftsjahr 2018 erfolgte jedoch die Einstellung eines neuen weiblichen Vorstandsmitglieds. Damit wird eine Quote von 25,0% erreicht und zum aktuellen Zeitpunkt die Zielsetzung bis 2020 erfüllt.

Die Zielgrößen in der ersten Führungsebene der Gesellschaft betragen 14,0% beziehungsweise 24,0%. Die erste Zielgröße war bis zum 30. Juni 2017 festgesetzt und wurde mit 14,0% genau erreicht. Die zweite Zielgröße ist bis zum 31. Dezember 2020 zu erreichen. Eine zweite Führungsebene ist in der TÜV Rheinland AG nicht vorhanden.

Auch für die fünf deutschen Tochtergesellschaften, die durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zur Festsetzung einer Quote verpflichtet sind, wurden Ziele definiert. Diese sind auf der Website www.tuv.com hinterlegt.

6 Risikomanagementsystem und Corporate Governance

Für ein global agierendes Unternehmen wie TÜV Rheinland AG ist ein umfassendes Internes Kontrollsystem (IKS) im Umfeld IT-gestützter Geschäftsprozesse, gepaart mit einem effektiven und effizient gestalteten Risikomanagement, ein unabdingbares Steuerungselement, das den Rahmen für Führung und Überwachung absteckt. Durch das IKS wird sichergestellt, dass die Konformität mit den gesetzlichen Anforderungen und mit den TÜV Rheinland-spezifischen Richtlinien sowie den Unternehmenszielen gewährleistet ist.

Das Risikomanagement hingegen zielt darauf ab, Risiken frühzeitig zu erkennen und zu bewerten, sodass geeignete Vorsorge-, Kontroll- und Absicherungsmaßnahmen sowie eine proaktive Gegensteuerung eingeleitet werden können. Verantwortlich für die Gestaltung des Risikomanagements ist der Vorstand der TÜV Rheinland AG.

Eine detaillierte Beschreibung im Qualitätsmanagementsystem sowie eine explizite Behandlung im Management-Rahmenhandbuch definieren den Risikomanagementprozess der TÜV Rheinland Gruppe. Die Unterlagen hierzu sind über das konzernweite Intranet weltweit verfügbar. Daneben besteht in der TÜV Rheinland AG seit langem ein interdisziplinär zusammengesetzter Risikostab, welcher sich aus den Funktionen Audit, Finanzen & Rechnungswesen, Legal & Compliance, Quality Management, Human Resources, Accreditati-

on & Certification sowie Insurance zusammensetzt.

Mit mehreren Erweiterungen der einschlägigen Gesetze und Vorschriften ist in den letzten Jahren eine weitere Verbesserung der Corporate Governance herbeigeführt worden. Bereits im Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) wird im Einklang mit internationalen Standards gefordert, dass vom Vorstand geeignete Maßnahmen ergriffen werden müssen, damit Entwicklungen, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden können, frühzeitig identifiziert werden. Dieser Anforderung tragen sowohl ein effektives IKS als auch das installierte Risikofrüherkennungssystem von TÜV Rheinland Rechnung. Darüber hinaus überprüft die interne Konzernrevision auf der Grundlage eines risikoorientierten Prüfungsansatzes das IKS der weltweiten TÜV Rheinland-Gesellschaften basierend auf international anerkannten Prüfungsstandards.

Zusätzlich werden die gewonnenen Informationen aus der quartalsweisen Risikoberichterstattung der Vorstände der Geschäftsbereiche (Executive Vice Presidents) in Verknüpfung mit den Regionen eingehend analysiert. Auf Basis der gewonnenen Informationen erfolgt anschließend in aggregierter Form die Zusammenführung der Informationen zu einem Bericht. Dieser wird unter Portfolio- sowie Konzerngesichtspunkten einer Würdigung unterzogen. Die Risikoabfrage basiert auf

den TÜV Rheinland-spezifischen Risikofeldern. Diese umfassen die Kategorien Markt/Kunde, Prozesse, Mitarbeiter, Finanzen, Akkreditierungen/Standards/rechtliche Rahmenbedingungen und Sonstiges. Die Quantifizierung des Risikos erfolgt anhand der erwarteten Ergebnisauswirkung sowie der zugehörigen Eintrittswahrscheinlichkeit. Zudem bildet die Nennung vorgesehener Gegenmaßnahmen einen zentralen Bestandteil des Risikomanagementprozesses.

Der Umgang mit Risiken ist zudem ein Bestandteil des laufenden Berichtsprozesses. Das Berichtswesen folgt den Anforderungen der Matrixstruktur und berücksichtigt neben einer regelmäßigen Aktualisierung des wirtschaftlichen Ausblicks auch geschäftsspezifische Frühindikatoren. Dies bildet eine wesentliche Basis für die Erkennung von Risiken sowie die Einleitung und konsequente Verfolgung von zielgerichteten Maßnahmen, um mögliche Schäden von TÜV Rheinland abzuwenden. Zudem werden bedeutende Sachverhalte durch Ad-hoc-Meldungen an den Vorstand kommuniziert. Bei Geschäftsvorfällen, die sich signifikant auf die Geschäftsentwicklung von Konzerneinheiten auswirken können, sorgt ein weltweit etabliertes Zustimmungsverfahren für Transparenz und Risikoreduzierung. Das Risikomanagement ist damit integraler Bestandteil der unternehmenseinheitlichen Planungs-, Berichts- sowie Kontrollprozesse – eingebunden in das Informations- und Kommunikationssystem der TÜV Rheinland AG. Es wird kontinuierlich weiterentwickelt und an

sich ändernde Rahmenbedingungen angepasst. Damit ist das Risikomanagement geeignet, existenzgefährdende Risiken frühzeitig zu erkennen und entsprechend gegenzusteuern.

Der TÜV Rheinland AG Konzern folgt den Grundprinzipien einer ordnungsgemäßen Corporate Governance, die den rechtlichen und faktischen Ordnungsrahmen der Leitung und Überwachung des Unternehmens in den Fokus rückt. Insbesondere existiert ein auf Prävention angelegtes professionelles Compliance-Management-System, das den diesbezüglichen Rahmen für TÜV Rheinland absteckt. Konkret zählen hierzu ein Verhaltenskodex, eine Compliance-Richtlinie, eine Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption, eine Richtlinie zu Spenden und Sponsoring sowie eine externe Helpline für Compliance-Angelegenheiten. Zudem wurde ein weltweit aktives Netzwerk von Compliance-Beauftragten etabliert, die unseren Mitarbeitern als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

TÜV Rheinland ist überzeugt, dass eine ordnungsgemäße Corporate Governance für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von großer Bedeutung ist und die Implementierung und Einhaltung der entsprechenden Leitlinien einen wesentlichen Beitrag zur dauerhaften Festigung des Vertrauens aller Interessengruppen in das Unternehmen leisten.

7 Wertemanagement und geschäftsrelevante Umwelt- und Sozialfaktoren

Der TÜV Rheinland AG Konzern hat sich verpflichtet, nach den Prinzipien des UN Global Compacts und des neugegründeten Weltverbandes für Prüfdienstleister, TIC Council, zu handeln. Dazu gehört insbesondere die explizite Beachtung der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, der Belange des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung sowie deren Umsetzung in die Praxis.

TÜV Rheinland führte im Geschäftsjahr 2018 seine Aktivitäten zu gesellschaftlicher Verantwortung und Nachhaltigkeit weiter systematisch fort. Dabei steuert TÜV Rheinland die Themen CSR und Compliance auf Basis eines Nachhaltigkeitsmanagements und eines Compliance-Management-Systems. Die mit der Konzernstrategie verknüpfte Nachhaltigkeitsstrategie bildet dabei den inhaltlichen Rahmen und trägt mit ihren fünf Dimensionen Governance, Mitarbeiter, Umwelt,

Gesellschaft und Dienstleistungsverantwortung dazu bei, die zentralen Erfolgsfaktoren zu stärken und somit das Ziel zu erreichen, der weltweit beste nachhaltige und unabhängige Dienstleistungskonzern für Prüfung, Inspektion, Zertifizierung, Beratung und Training zu werden. Die für TÜV Rheinland gesetzten Ziele in den Bereichen Compliance, Energieverbrauch, Emissionen, Diversity, Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie Gesellschaft bestimmten auch in 2018 die inhaltliche Fortführung des Programms für CSR und Nachhaltigkeit. Als Fortschritt ist hierbei beispielsweise die Definition quantitativer Zielwerte für die Handlungsfelder Compliance und Dienstleistungsanspruch zu werten, die zuvor rein qualitative Zielsetzungen hatten.

8 Chancen- und Risikobericht

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

Chancen sind vor allem mit Dienstleistungsinnovationen in den einzelnen Geschäftsbereichen und -feldern verbunden. Beispielhaft hierfür sind Aufwendungen für neue Labore, für Dienstleistungen im Zusammenhang mit Energie und Umwelt sowie digitale Datensicherheit. Weiterhin bietet die verstärkte Akquisition von Großaufträgen, etwa die Begleitung von Infrastrukturprojekten inklusive damit verbundener Lieferketten, großes Potenzial. Bedeutende Chancen sind darüber hinaus in dem nach wie vor deutlichen Wachstum internationaler Märkte zu sehen. Hierzu zählt unverändert die Region Greater China, wo durch die laufend ausgebaute Präsenz sowie eine kontinuierliche Diversifizierung des Dienstleistungsspektrums weitere Potenziale erschlossen werden. Das daraus resultierende, noch stärker den globalisierten Wertschöpfungsketten und Kundenanforderungen folgende Netzwerk bildet eine der wichtigsten strategischen Säulen von TÜV Rheinland. Durch die institutionalisierte enge Abstimmung zwischen geschäftsspezifischem und regionalem Know-how ergeben sich weitere Chancen, etwa bei der Identifizierung neuer Betätigungsfelder sowie der effektiven und effizienten Bearbeitung grenzüberschreitender Projekte. Ferner eröffnen Komplexitätsreduktion und Harmonisierung in allen Bereichen Potenziale. Hierzu zählen neben Optimierungen im Vertriebs- und Verwaltungsbereich die länderübergreifende Bündelung des operativen Geschäfts sowie die Verwendung von innovativen, den Kundenwünschen folgenden IT-Applikationen.

Die aus der Digitalisierung beziehungsweise Industrie 4.0 resultierenden Chancen sind im Abschnitt „Marktspezifische Entwicklung“ dargestellt (Seite 85 ff.).

Wesentliche Risikopositionen ergeben sich aus der globalen Ausrichtung von TÜV Rheinland und betreffen vor allem Kunden und Märkte, die Stabilität politischer und sozialer Rahmenbedingungen sowie internationale Handels- und Finanzsysteme und deren mögliche Auswirkungen auf die Konjunktur. Diesbezüglich wirkt die weiter steigende geografische und dienstleistungsbezogene Diversifizierung insgesamt risikoreduzierend, so dass durch starkes Wachstum in China weiterbestehende Herausforderungen wie in Brasilien und in den Golfstaaten kompensiert werden können. Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen können sich in einer

Liberalisierung von Märkten niederschlagen. Auch die nicht rechtzeitige Erteilung von Akkreditierungen beziehungsweise deren möglicher Entzug stellt ein Risiko dar. Dabei fokussieren Maßnahmen zur Risikovorsorge auf die Qualität der Dienstleistungen, die einen zentralen Bestandteil der Unternehmensstrategie darstellen. Damit sollen auch negative Auswirkungen auf die Reputation der Marke TÜV Rheinland vermieden werden.

Mögliche Belastungen ergeben sich darüber hinaus durch Regelungsänderungen sowie sektorspezifische Entwicklungen, beispielsweise Änderungen der Kundenanforderungen und -nachfrage im Öl- und Gassektor sowie bei erneuerbaren Energien. Hinzu kommt in verschiedenen Märkten die Herausforderung, ausreichend Fachkräfte für weitere Innovationen und Wachstum zu finden beziehungsweise Personal unter Vermeidung hoher Fluktuationsraten zu qualifizieren. Dies gilt insbesondere für die schwierige Suche nach Arbeitsmedizinern in Deutschland sowie spezialisierten Ingenieuren und IT-Fachpersonal. Die weiterhin angestrebte Konsolidierung der TIC-Branche, verbunden mit Preis- und Margendruck sowie einer Wettbewerbsverschärfung, stellt eine fortlaufende und damit auch zukünftige Herausforderung dar.

Risiken können sich sowohl aus eigenem unternehmerischem Handeln als auch durch externe Faktoren ergeben; so wird TÜV Rheinland im Falle von Brustimplantaten der französischen Gesellschaft Poly Implant Prothèse (PIP) – im Zusammenhang mit durchgeführten Konformitätsbewertungsverfahren nach der europäischen Richtlinie für Medizinprodukte – als Benannte Stelle erwähnt. PIP hat die Benannte Stelle der TÜV Rheinland LGA Products GmbH (TRLP) fortgesetzt getäuscht, indem PIP bei der Herstellung der Implantate teilweise ein Silikongel verwendet hat, das für diesen Zweck nicht zugelassen und von der Zertifizierung durch die TRLP nicht erfasst war.

Die deutschen Gerichte bestätigten bisher übereinstimmend, dass die TRLP die Aufgaben einer Benannten Stelle verantwortungsvoll und im Einklang mit allen in Europa geltenden Gesetzen und Rechtsnormen wahrgenommen hat. In einem Fall hat der Bundesgerichtshof dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) Fragen betreffend die Auslegung der Medizinprodukterichtlinie zur Vorabentscheidung vorgelegt. In seinem Urteil vom 16. Februar 2017 hat der EuGH die Rechtsauffassung des TÜV Rheinland im Wesentlichen bestätigt und entschieden, dass einer Benannten Stelle keine generelle Pflicht obliegt, unangemeldete Inspektionen durchzuführen, Produkte zu prüfen und/oder Geschäftsunterlagen des Herstellers zu sichten. Nur wenn Hinweise vorliegen,

dass ein Medizinprodukt die Anforderungen der Richtlinie nicht erfüllt, muss die Benannte Stelle dem nachgehen. In der Angelegenheit PIP haben die deutschen Gerichte bisher stets festgestellt, dass der Benannten Stelle keine solchen Hinweise vorlagen. Auf Grundlage der Antworten des EuGH hat schließlich der BGH mit Urteil vom 22. Juni 2017 die Revision vollumfänglich abgewiesen. Das Urteil des BGH ist rechtskräftig. In der Folge hat eine Reihe weiterer deutscher Gerichte erster und zweiter Instanz Urteile zugunsten der TRLP gesprochen.

In Frankreich wurde in 2015 durch ein Urteil des Berufungsgerichts in Aix-en-Provence die Rechtsauffassung von TÜV Rheinland ebenfalls für zutreffend erklärt. Das Berufungsgericht stellte fest, dass TRLP die Aufgaben als Benannte Stelle gesetzes- und normenkonform erfüllt hat und die Benannte Stelle keine Hinweise auf Konformitätsmängel hatte. Andere Gerichte in Frankreich haben in erster Instanz wiederholt abweichende Entscheidungen getroffen und Klägern Entschädigungsansprüche zugestanden. Gegen diese erstinstanzlich getroffenen Entscheidungen hat TÜV Rheinland Berufung eingelegt. In 2018 war erstmals das oberste französische Zivilgericht mit der Angelegenheit befasst: In sechs Entscheidungen vom 10. Oktober 2018 hielt dieses die Begründung der Entscheidung des Berufungsgerichts in Aix-en-Provence aus 2015 in drei Punkten für unrichtig oder rechtlich unzureichend begründet, darunter ein Punkt, der von TÜV Rheinland geltend gemacht wurde und die Unzulässigkeit einer Reihe von Klagen betrifft. Das oberste französische Zivilgericht hat die Rechtssache an das Berufungsgericht in Paris verwiesen, das über die von den Klägern in den sechs Verfahren geltend gemachten Ansprüche entscheiden wird, nachdem sämtliche Parteien ihre Argumente und Beweise neu vorbringen konnten. TÜV Rheinland ist zuversichtlich, dass die bisherige Linie der Rechtsprechung des Berufungsgerichts in Aix-en-Provence auch vor den weiteren Gerichten, die sich in Frankreich mit der Angelegenheit in erster und zweiter Instanz befassen werden, bestätigt wird. Mit einem systematischen Risikomanagement können die angesprochenen Risiken zweifelsfrei beherrschbarer gemacht beziehungsweise in ihren ungewollten Auswirkungen abgeschwächt werden.

Aufgrund der Integration des Risikomanagements in das Managementinformationssystem der TÜV Rheinland AG findet die Risikosteuerung mit entsprechender Gewichtung durchgängig in allen Geschäftsbereichen und Gesellschaften sowie auf Konzernebene statt.

Mit gezielten Maßnahmen wird frühzeitig und umfassend gegengesteuert, um Risiken zu minimieren. Dies betrifft neben Markt-, Kunden- und Wettbewerbsthemen insbesondere interne Prozesse, beispielsweise die systematische Integration nach erfolgten M&A-Transaktionen. Die laufende Maßnahmenverfolgung sowie eine

unterjährige Aktualisierung der Risikoberichte sind obligatorisch. Der Vorstand hat den Risikostab installiert, dem die Funktionen Audit, Finanzen & Rechnungswesen, Legal & Compliance, Quality Management, Human Resources, Accreditation & Certification sowie Insurance angehören. Dieser ist damit beauftragt, eine Analyse und Bewertung der Risiken vorzunehmen.

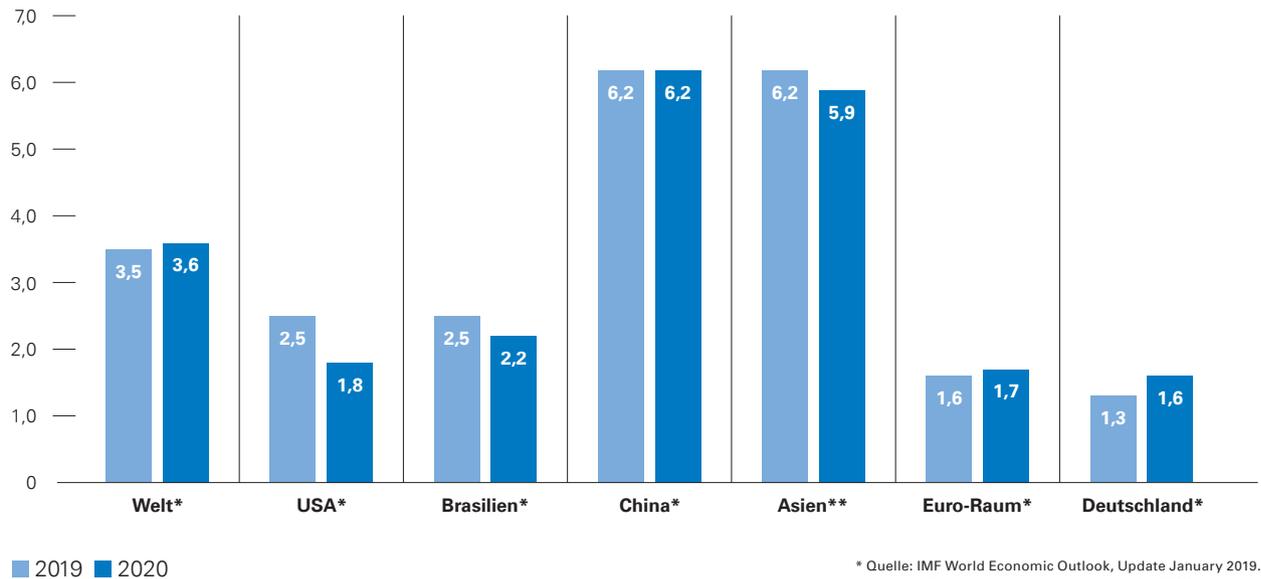
Dem Liquiditätsrisiko begegnet TÜV Rheinland mit einem aktiven Finanzmanagement, dessen oberstes Ziel die Sicherung der jederzeitigen Zahlungsfähigkeit ist. Konkret zählen hierzu ein systematisches Working-Capital- sowie Treasury-Management. Letzteres umfasst insbesondere die Umsetzung von Cash Pooling und In-house-Banking. Zur Absicherung von Währungs- und Zinsrisiken werden auch derivative Finanzinstrumente eingesetzt. Zum Abschlussstichtag sind derivative Finanzinstrumente hinsichtlich Volumen und Risikopotenzial eher von untergeordneter Bedeutung, dabei würde sich der Marktwert des Zinsswaps zum Bilanzstichtag bei einer Verschiebung der Zinsstrukturkurve um +100 beziehungsweise -100 Basispunkte um Mio. € +0,5 beziehungsweise Mio. € -0,5 verändern. Währungsrisiken bestehen innerhalb des TÜV Rheinland AG Konzerns weitestgehend nicht, da die einzelnen Konzernunternehmen ihre operativen Tätigkeiten überwiegend in ihrer jeweiligen funktionalen Währung abwickeln. Etwaige wesentliche Währungsrisiken aus der operativen Geschäftstätigkeit werden gegebenenfalls durch den Einsatz derivativer Finanzinstrumente abgesichert. Zusätzlich werden in Fremdwährung vergebene Darlehen an Tochtergesellschaften durch Devisenderivate abgesichert. Zum Abschlussstichtag hatte der TÜV Rheinland AG Konzern Devisenderivate mit einem Nominalvolumen von Mio. € 1,8 im Bestand.

So weit wie möglich werden Risiken durch den zielgerichteten Abschluss von Versicherungen abgesichert, um finanzielle Folgen bis auf einen definierten Selbstbehalt zu minimieren.

9 Prognosebericht

9.1 Entwicklung der Weltwirtschaft: Prognose 2019 bis 2020

in %



Die Weltwirtschaft bleibt den Prognosen zufolge in den Jahren 2019 und 2020 auf Expansionskurs. Die Wirtschaftsexperten des Internationalen Währungsfonds prognostizieren für 2019 insgesamt einen Anstieg des globalen Bruttoinlandsprodukts von 3,5 %. Allerdings wurden die Prognosen im Oktober 2018 und Januar 2019 leicht herabgestuft. Als wesentliche Gründe sind hier negative Effekte aus dem seit Anfang 2018 bestehenden Handelsstreit zwischen den USA und China sowie den Gefahren eines ungeordneten Brexits anzuführen. Als Folge hieraus werden weltweit Handel und Investitionen nachlassen. Des Weiteren dämpfen die Lage an den Finanzmärkten, die Einführung neuer Abgaswerte in Deutschland sowie staatliche und finanzielle Risiken in der Türkei und Italien die Erwartungshaltung. Vor dem Hintergrund zunehmender konjunktureller Unsicherheiten und eines moderaten Preisauftriebs ist davon auszugehen, dass die Geldpolitik in den fortgeschrittenen Volkswirtschaften seitens der FED und EZB nur allmählich weiter gestrafft wird.

Die USA werden voraussichtlich ein stabiles Wachstum auf Basis der positiven Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie der regen Investitionstätigkeit der Unternehmen angesichts steuerlicher Anreize und gut ausgelasteter Kapazitäten erzielen können. Allerdings wird sich in 2020 die Expansionsdynamik vermutlich verringern, da die Geldpolitik weniger expansiv wirkt und von der Finanzpolitik keine zusätzlichen Impulse mehr ausgehen. Für den

Euro-Raum wird erwartet, dass das Expansionstempo weiter nachlässt. Zwar sind die Finanzierungsbedingungen weiterhin sehr günstig und es kann davon ausgegangen werden, dass die Exporte wieder Anschluss an die Expansion des Welthandels finden, jedoch stoßen einige Euro-Länder an ihre Kapazitätsgrenzen, dazu gehört auch Deutschland. In anderen Ländern, insbesondere Italien und Frankreich, wird die Dynamik durch Strukturprobleme gebremst. Die chinesische Wirtschaftsleistung wird weiterhin stark anwachsen, jedoch wird sich die Expansion allmählich verlangsamen. Hingegen erwarten die Ökonomen für Indien eine anhaltend hohe Dynamik. Für Brasilien wird erwartet, dass sich die wirtschaftliche Lage nach einem von großer politischer Unsicherheit gekennzeichneten Wahljahr 2018 spürbarer verbessert als zuletzt.

Die Einschätzungen der weltwirtschaftlichen wie auch der länderspezifischen Entwicklungen basieren jedoch auf einer Reihe zentraler Faktoren. Risiken bestehen insbesondere dann, wenn unvorhergesehene Entwicklungen auftreten. So könnten die politischen Unsicherheiten in den USA und Europa, eine unerwartete Eintrübung der Wirtschaftslage in China oder Verwerfungen auf den weltweiten Finanzmärkten zu einer Eintrübung der Erwartungen führen. Auch anhaltende geopolitische Spannungen oder eine bestehende Terrorgefahr könnten die Weltwirtschaft hemmen.

9.2 Prognose TÜV Rheinland AG Konzern

Der TÜV Rheinland AG Konzern geht für das Jahr 2019 insgesamt von einem organischen Umsatzwachstum im mittleren einstelligen Prozentbereich aus. Der Anteil Deutschlands hieran wird rund 51,0% betragen. In die Planung für das Jahr 2019 wurden folgende, in Teilen volkswirtschaftliche Prämissen einbezogen:

- Stabile, sich leicht abschwächende Entwicklung der Weltwirtschaft
- Auswirkungen des Handelskonfliktes zwischen USA und China mit zurzeit noch geringen Auswirkungen auf unser Geschäft
- Leichte Wechselkursänderungen der wesentlichen Währungen – bei einem starken Euro
- Globale Notenbanken mit spürbar unterschiedlichem Zinsniveau (FED mit weiteren Zinsschritten, EZB: Anhebungen frühestens im zweiten Halbjahr)
- Keine wesentlichen Auswirkungen durch den Brexit

Im **Geschäftsbereich Industrie Service** gehen wir, basierend auf der guten Entwicklung in Deutschland und getrieben durch eine Belebung der Nachfrage nach unseren Services in Südamerika sowie erwarteten zweistelligen Wachstumsraten in Greater China und IMEA, von einem stabilen Wachstum auf dem Niveau des Vorjahres aus. Wenngleich sich die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in vielen relevanten globalen Märkten für 2019 abschwächt, sehen wir unsere Positionierung durch erste Erfolge bei unseren Optimierungsmaßnahmen sowie den Kapazitätsaufbau in Deutschland auf der Umsatz- und Ergebnisseite gestärkt.

Für den Geschäftsbereich **Mobilität** wird für das Jahr 2019 mit einem Umsatzwachstum im oberen einstelligen Prozentbereich gerechnet. Hierzu tragen insbesondere die Geschäftsfelder Homologation sowie die weitere regionale Expansion im Bereich der Bahntechnik bei. Aufgrund der weggefallenen Monopolstellung in Murcia, Spanien, ist mit leicht rückläufigen Umsätzen und Ergebnissen bei den Hauptuntersuchungen in Spanien zu rechnen. Die Ergebnissituation in Chile wird sich durch Einführung eines elektronischen Zertifikates für Hauptuntersuchungen entspannen. Das Führerschein-geschäft wird sich auf Vorjahresniveau stabilisieren.

Der Geschäftsbereich **Produkte** plant auch für das Jahr 2019 einen Wachstumsanstieg in allen Geschäftsfeldern. Dies gilt sowohl für das Geschäft in Deutschland als auch für die internationalen Regionen. Fast alle Geschäftsfelder werden beim Wachstum zulegen, insbesondere Medical und Commercial. Der Ausbau der Kapazitäten zur Prüfung drahtloser Kommunikationstechnologien wird planmäßig mit erheblichen Investitionen bei Schwerpunkten in Asien und Europa vorangetrieben.

Der Geschäftsbereich **Academy & Life Care** erwartet 2019 wieder ein deutlich wachsendes Umsatzvolumen. Wachstumsschwerpunkte sind die Bereiche Personenzertifizierung, digitale Lernformate und Arbeitssicherheitsdienstleistungen und -trainings. International wird der Turnaround in Indien und Saudi-Arabien für 2019 erwartet. Greater China wächst weiter zweistellig und erwirtschaftet auch eine Marge im zweistelligen Bereich.

Der Geschäftsbereich **Digital Transformation & Cybersecurity** geht nach einem erneut schwierigen Jahr in einem weiterhin positiven Marktumfeld für 2019 von einem Umsatzwachstum im oberen einstelligen Bereich aus. Das Geschäftsfeld IT Services & Cybersecurity leidet weiter unter der starken Nachfrage nach IT-Experten durch Industrie und Wettbewerber. Hier konnte sich aber insbesondere Deutschland gut behaupten und signifikant viele neue Fachkräfte hinzugewinnen. Die komplette Neustrukturierung des Geschäfts in den USA bedarf weiterer Anstrengungen und wird in 2019 nur durch geringes Wachstum gekennzeichnet sein. Weiterhin sind deutliche Investitionen in den Ausbau des Geschäftsfeldes Cybersecurity in Asien, China sowie im Mittleren Osten geplant. Das Geschäftsfeld Digital Transformation erfreut sich steigender Nachfrage und wird, wenn es gelingt, die notwendigen Berater zu rekrutieren, die durch den Wegfall des Vodafone-Projektes gerissene Lücke weitgehend kompensieren können.

Die Planung des Geschäftsbereiches **Systeme** geht für das Jahr 2019 von einem insgesamt positiven Marktumfeld für die weitere Entwicklung des Geschäftsbereichs aus. Alle Geschäftsfelder und Regionen tragen vor diesem Hintergrund zum geplanten Umsatzwachstum bei. Starkes Wachstum wird im Bereich Customized Services durch den Ausbau im Bereich der Supply-Chain-Audits erwartet. Das Geschäftsfeld Government Inspections & International Trade wird, wie schon im Vorjahr, einen deutlichen Beitrag zur Umsatz- und Ergebnissteigerung im Geschäftsbereich Systeme leisten. Durch den Aufbau eines Shared Service Centers in Kattowitz für die technische Beurteilung der Prüfberichte und die Zertifizierung wird die Grundlage für eine weiterhin hohe, zweistellige Marge gelegt.

Die Mitarbeiterzahl soll im Jahr 2019 nur leicht gegenüber 2018 ansteigen. Der Personalaufbau steht dabei in Abhängigkeit vom Geschäftserfolg sowie von den gestarteten Exzellenzprojekten und erfolgt unterproportional zum Umsatzanstieg.

Die vom Konzernvorstand und Aufsichtsrat, beginnend mit dem Jahr 2018, genehmigten Ausgaben für die Themenbereiche Innovation und Digitalisierung werden auch im Jahr 2019 eine signifikante Ausgabenbelastung darstellen. Hiermit wird die Zukunftsfähigkeit des TÜV Rheinland AG Konzerns gestärkt und abgesichert. Vor diesem Hintergrund wird für 2019 eine stabile bis moderat steigende EBIT-Marge auf einen Wert von 7,0% erwartet.

Köln, den 19. März 2019

TÜV Rheinland Aktiengesellschaft
Der Vorstand

Dr.-Ing. Michael Fübi

(Vorsitzender)

Vincent Giesue Furnari

(Finanzen und Controlling)

Ralf Scheller

(Chief Operating Officer)

Ruth Werhahn

(Personal, Recht und Arbeitsdirektorin)

Gewinn- und Verlustrechnung

in T€	2017	2018
Umsatzerlöse	1.971.698	1.998.121
Bestandsveränderungen	244	-26
Bezogene Fremdleistungen	-317.625	-311.982
Betriebsleistung	1.654.316	1.686.112
Personalaufwand	-1.083.554	-1.108.725
Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	-75.925	-75.281
Sonstige Aufwendungen	-437.974	-433.990
Sonstige Erträge	73.735	69.392
Betriebsergebnis	130.598	137.507
Zinserträge	9.290	7.066
Zinsaufwendungen	-19.073	-18.171
Übriges Finanzergebnis	-2.377	-1.528
Finanzergebnis	-12.160	-12.633
Ergebnis vor Ertragsteuern	118.438	124.874
Ertragsteuern	-40.303	-39.782
Konzernjahresüberschuss	78.135	85.092
Davon entfallen auf:		
Gesellschafter der TÜV Rheinland Aktiengesellschaft	67.527	76.126
Nicht beherrschende Anteile	10.608	8.966
Ergebnis je Aktie (in €)	1.929	2.175

Bilanz

T€	31.12.2017	31.12.2018
Aktiva		
Immaterielle Vermögenswerte	316.337	316.395
Sachanlagen	472.830	476.616
Beteiligungen an nach der Equity-Methode bilanzierten Unternehmen	2.350	2.712
Übrige Finanzanlagen	291.715	293.594
Sonstige langfristige Vermögenswerte	31.719	28.856
Aktive latente Steuern	88.089	88.577
Langfristige Vermögenswerte	1.203.040	1.206.750
Vorräte	3.212	3.239
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	326.865	324.324
Ertragsteuerforderungen	7.453	8.023
Übrige Forderungen und sonstige kurzfristige Vermögenswerte	54.339	45.962
Flüssige Mittel	193.926	219.470
Kurzfristige Vermögenswerte	585.796	601.017
Summe Aktiva	1.788.836	1.807.767
Passiva		
Gezeichnetes Kapital	35.000	35.000
Kapitalrücklage	23.802	23.802
Übrige Rücklagen	273.331	326.972
Nicht beherrschende Anteile	26.722	26.380
Eigenkapital	358.855	412.154
Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	731.525	725.733
Übrige langfristige Rückstellungen	19.236	19.149
Langfristige Verbindlichkeiten	200.845	144.901
Passive latente Steuern	16.544	13.008
Langfristige Schulden	968.149	902.791
Kurzfristige Rückstellungen	89.665	91.612
Ertragsteuerschulden	9.022	13.417
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	185.122	196.109
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	178.023	191.685
Kurzfristige Schulden	461.831	492.822
Summe Passiv	1.788.836	1.807.767

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 begrenzten Sicherheit hinsichtlich der ausgewählten Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im Kapitel „CSR Bericht - Corporate Social Responsibility“ im Unternehmensbericht 2018 (im Folgenden: „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 der TÜV Rheinland AG, Köln (im Folgenden: „TÜV Rheinland“), durchgeführt.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags war die materielle Prüfung von dienstleistungsbezogenen Angaben im Bericht, von Verweisen auf externe Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen sowie zukunftsbezogenen Aussagen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter von TÜV Rheinland sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen und Standardangaben, in Verbindung mit internen Richtlinien, wie im Abschnitt „Über diesen Bericht“ beschrieben (im Folgenden: „Berichtskriterien“).

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben und Kennzahlen, die in unseren Auftragsgegenstand fallen, abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ sowie des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3410: „Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir den Auftrag 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 die einleitend beschriebenen Angaben für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen 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 unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von TÜV Rheinland in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Kontrolle der im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Daten verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Tochtergesellschaften gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung am Hauptsitz Köln (Deutschland) sowie per Videokonferenz mit der Gesellschaft TÜV Rheinland Philippines Inc. (Philippinen)
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung

Prüfungsurteil

Auf Grundlage unserer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die ausgewählten Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im Kapitel „CSR Bericht – Corporate Social Responsibility“ der TÜV Rheinland AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018, veröffentlicht im

Bericht, 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 in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bscheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 11. April 2019

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

Glöckner
Wirtschaftsprüfer

Über diesen Bericht

Der TÜV Rheinland Unternehmensbericht beinhaltet auch in 2018 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 der 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 aktuellen GRI-Standards: Option Kern erstellt. Der GRI-Inhaltsindex führt dabei auf, welche Kriterien der GRI-Leitlinien im Unternehmensbericht 2018 von TÜV Rheinland aufgegriffen wurden. Darüber hinaus berichten wir nach dem COP Advanced Level des UN Global Compact.

Der letzte Unternehmensbericht wurde im April 2017 veröffentlicht. Der jährliche Publikationszyklus soll auch künftig beibehalten werden.

Zur Berichtsmethodik

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2018. Sollten für einzelne Daten die Abschlusszahlen für das Jahr 2018 bis zur Drucklegung (Redaktionsschluss: 18. März 2019) noch nicht vorgelegen haben, werden vergleichbare Jahresintervalle aus 2017 zugrunde gelegt.

Aus rechentechnischen Gründen können in den Tabellen Rundungsdifferenzen in Höhe von \pm einer Einheit (€, % usw.) auftreten.

Umweltkennzahlen

Inlandsgesellschaften:

Im Berichtsjahr zählten 98 Standorte in den Reporting Scope, wodurch 2018 circa 73 Prozent der Mitarbeiter erfasst wurden. Die erhobenen Daten wurden im Anschluss auf die Gesamtbelegschaft in Deutschland hochgerechnet und gerundet. Hierzu wurden Angaben in Headcounts herangezogen. Andere Berechnungsgrundlagen sind gesondert aufgeführt. Einige Angaben wurden neu aggregiert und mit Mittelwerten des Jahres

gerechnet. Dadurch gehen zwar Detailinformationen verloren, allerdings lassen sich längerfristig belastbare 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 welche wir eine Abdeckung von mindestens 78 Prozent (Pkw-Nutzung) erreichen. Für wesentliche Umweltkennzahlen (wie Flugreisen und Stromverbrauch) liegt der Abdeckungsgrad sogar bei 86 Prozent beziehungsweise 90 Prozent der Mitarbeiter. Die erhobenen Daten wurden im Anschluss auf die Gesamtbelegschaft der Auslandsgesellschaften hochgerechnet und gerundet. Hierzu wurde der FTE-Jahresdurchschnittswert (FTE – full-time equivalent) verwendet. Andere Berechnungsgrundlagen sind gesondert aufgeführt.

Mitarbeiterzahlen

Die Angaben zur Mitarbeiterstruktur beziehen sich auf FTE, sofern sie nicht mit Angabe in Headcounts gekennzeichnet sind. Bei beiden Angaben handelt es sich um Stichtagsangaben (31. Dezember 2018), sofern nicht anders ausgewiesen. Der Erfassungsgrad liegt bei über 90 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 verfügbar sind.

Die Tabelle zu Aus- und Weiterbildungstagen in Deutschland zeigt Daten für 2018, die bis zum 05.03.2019 innerhalb des Konzerns erfasst wurden. E-Learnings sind darin nicht enthalten.

GRI-Inhaltsindex

GRI Standard und Beschreibung		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
GRI 100 Universelle Standards			
GRI 101: Grundlagen		108	
GRI 102: Allgemeine Angaben			
Organisationsprofil			
102-01	Name des Unternehmens		TÜV Rheinland AG
102-02	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	82 – 83, www.tuv.com , www.tuv.com/Überuns	
102-03	Hauptsitz des Unternehmens		Am Grauen Stein, 51105 Köln
102-04	Länder der Geschäftstätigkeit	84 – 85, www.tuv.com/Überuns/Daten_und_Fakten	
102-05	Eigentümerstruktur und Rechtsform	116 – 117	
102-06	Märkte	82 – 87, www.tuv.com/Überuns/Daten_und_Fakten	
102-07	Größe des Unternehmens	2, 4 – 7, 54, 94 – 95, www.tuv.com/Nachhaltigkeit	Die Mitarbeiterzahlen unterliegen keinen saisonalen Schwankungen. 83 % unserer Mitarbeiter befinden sich in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Davon entfallen 65 % auf männliche Mitarbeiter. Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen liegt der Männeranteil bei 57 %. Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge nach Regionen gestaltet sich wie folgt: D – 88 %; WE – 96 %; CEE – 100 %; AP – 98 %; GC – 47 %; NA – 100 %; SA – 95 %; IMEA – 95 %. 93 % der Männer und 80 % der Frauen im Konzern arbeiten in Vollzeit.
102-08	Mitarbeiterstruktur	54, 58 – 59, 108	Eine ausführliche Beschreibung der Lieferkette findet sich im UB 2016, Seite 34.
102-09	Beschreibung der Lieferkette	52	
102-10	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse	17, 93 – 94	
102-11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	44, 64 – 65, 97 – 100	
102-12	Teilnahme und Unterstützung extern entwickelter Vereinbarungen, Prinzipien und Initiativen	26 – 27, 44, 47 – 48, 98	
102-13	Wichtige Mitgliedschaften	44, 47, 49	
Strategie			
102-14	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	5	

GRI Standard und Beschreibung		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
102-15	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie Chancen und Risiken	44, 46 – 48, 58 – 69, 76 – 79, 97 – 100	
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze und Verhaltenskodizes	4 – 5, 44, 50 – 51, 97 – 100	
Führung			
102-18	Führungsstruktur	4 – 5, 48 – 51, 116 – 117	
Stakeholdereinbeziehung			
102-40	Übersicht über die Stakeholdergruppen	43	
102-41	Mitarbeiter mit Tarifverträgen		Rund 73 % (Pro-Kopf-Stichtagsangabe zum 31.12.2018) unserer Mitarbeiter in Deutschland (ohne Aushilfen, Praktikanten, geringfügig Beschäftigte, Rentner) unterliegen einer Kollektivvereinbarung zur Vergütung.
102-42	Identifizierung der Stakeholder-Gruppen	45	
102-43	Einbeziehung der Stakeholder	44 – 49	
102-44	Berücksichtigung zentraler Anliegen der Stakeholdergruppen	45 – 49	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Liste der konsolidierten Unternehmen	www.tuv.com/Nachhaltigkeit	
			Bei der Bestimmung der Berichtsinhalte haben wir uns an den wesentlichen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie 2020 orientiert, welcher eine Stakeholderbefragung zugrunde liegt.
102-46	Vorgehensweise zur Bestimmung der Berichtsinhalte	44 – 49	
102-47	Wesentliche Aspekte	46 – 47, 49	
102-48	Auswirkungen durch neue Darstellung von Informationen	108	
102-49	Änderung des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	108	
102-50	Berichtszeitraum	108	
102-51	Veröffentlichung des letzten Berichts	108	
102-52	Berichtszyklus	108	
102-53	Ansprechpartner	Impressum (43)	
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	108	
102-55	GRI-Inhaltsindex	109 – 115	
102-56	Externe Prüfung des Berichts	106 – 107	
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	46, 49	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	44, 46 – 48, 50 – 53, 58 – 65, 76 – 79	Die Verweise beziehen sich auf die Managementansätze zu CSR, Governance, Mitarbeiter, Umwelt und Dienstleistungsverantwortung.
103-3	Prüfung des Managementansatzes	44, 46 – 48, 50 – 53, 58 – 65, 76 – 79	Die Verweise beziehen sich auf die Managementansätze zu CSR, Governance, Mitarbeiter, Umwelt und Dienstleistungsverantwortung.

GRI Standard und Beschreibung		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
GRI 200 Wirtschaft			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung			
201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	70 – 75, 82, 88 – 92, 95 – 96, 104	
201-3	Deckung aus Pensionsverpflichtungen	95, 105	
GRI 202: Marktpräsenz			
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen			
203-2	Art und Umfang indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	44 – 45, 49	Aufgrund unzureichender Datengrundlage ist uns eine Angabe zurzeit nicht möglich.
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
GRI 205: Korruptionsbekämpfung			
205-1	Auf Korruptionsrisiken untersuchte Geschäftseinheiten	51 – 53	
205-2	Anteil der bezüglich Antikorruption geschulten Mitarbeiter	51 – 52	
205-3	Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Es erfolgt aufgrund des relativen Aussagegehalts, keine separate Aufbereitung und Erfassung von Compliance-relevanten Verstößen im Hinblick auf Korruption.
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten			
206-1	Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens		Für das Berichtsjahr sind nach unserer Kenntnis keine signifikanten Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens bekannt.

GRI Standard und Beschreibung		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
GRI 300 Umwelt			
GRI 301: Materialien			
301-1	Materialverbrauch	64, 67 – 69	
GRI 302: Energie			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	64, 66 – 68	Eine Unterscheidung nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Quellen nehmen wir nicht vor. Die in den Berechnungen genutzten Umrechnungsfaktoren stammen aus unterschiedlichen Quellen, u.a. thinkstep.
302-3	Energieintensität	64 – 65	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	65 – 68	Folgende Energieträger wurden berücksichtigt: Elektrizität, Treibstoffe für PKW (Diesel, Benzin) und Flugzeug (Kerosin), Erdgas, Heizöl, Fernwärme.
GRI 303: Wasser			
303-1	Gesamtwasserentnahme	64, 68	Gesonderte Informationen über die Wasserquellen stehen nicht zur Verfügung. Wir gehen jedoch davon aus, dass der gesamte Wasserverbrauch im TÜV Rheinland AG Konzern aus dem Wassernetz des örtlichen Wasserversorgers entnommen wurde und somit nicht weiter untergliedert werden kann.
GRI 304: Biodiversität			
Als Dienstleistungsunternehmen bedroht unsere Tätigkeit die lokale Flora und Fauna nicht stärker als andere urbane Siedlungen.			
Die für 305-1 bis 305-5 verwendeten GWP-Faktoren stammen aus: http://ovw.ly/ZgdPG . Durch unsere Geschäftstätigkeit selbst entstehen über den Ausstoß von CO ₂ hinaus keine anderen relevanten Treibhausgasemissionen.			
GRI 305: Emissionen			
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen – Scope 1	67	Die direkten Treibhausgasemissionen nach Scope 1 betragen im Berichtsjahr 4.028 t CO ₂ . Aufschlüsselung der Scope 1 Emissionen: a) aus Erdgas (global): 2.714 t CO ₂ ; b) aus Heizöl (global): 1.313 t CO ₂ .
305-2	Indirekte Treibhausgasemissionen – Scope 2	66 – 67	Die indirekten Treibhausgasemissionen nach Scope 2 betragen im Berichtsjahr 50.205 t CO ₂ , davon aus Elektrizität (global): 46.697t CO ₂ und aus Fernwärmebezug (global): 3.508t CO ₂ .
305-3	Weitere indirekte Treibhausgasemissionen – Scope 3	66 – 67	Die indirekten Treibhausgasemissionen nach Scope 3 betragen im Berichtsjahr 30.675 t CO ₂ .
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	64 – 65	
305-5	Reduzierung der Treibhausgasemissionen	64 – 68	Reduktionen wurden in Scope 1 (direkt), 2 (indirekt), und 3 (Dienstreisen) bewirkt.
Bei der Erbringung unserer Dienstleistungen werden im Vergleich zu produzierenden Unternehmen nur geringe Mengen an Abwasser und Abfall produziert, die ordnungsgemäß abgeführt bzw. entsorgt werden.			
GRI 306: Abwasser und Abfall			
GRI 307: Umwelt-Compliance			
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.
Auch der Bezug von Waren ist für uns als Dienstleister von geringer Bedeutung. Das Lieferantenmanagement wurde daher als weniger relevant eingestuft.			
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten			

GRI Standard und Beschreibung		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
GRI 400 Soziales			
GRI 401: Beschäftigung			
401-1	Mitarbeiterfluktuation	57	Regionale Fluktuationsraten: WE – 17,4 %; CEE – 13,8 %; AP – 19,7 %; GC – 16,8 %; NA – 36,0 %; SA – 45,2 %; IMEA – 25,1 %.
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Auf 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.
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
403-1	In Arbeitsschutzausschüssen 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 quartärllich tagen soll.
403-2	Verletzungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle	60	Im Berichtsjahr sind konzernweit keine Berufskrankheiten gemeldet worden. Die Erfassung erfolgt nicht getrennt nach Geschlechtern.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung			
404-1	Aus- und Weiterbildung	56	Aus- und Weiterbildungen stehen allen unseren Mitarbeitern offen. Eine Aufteilung nach Geschlecht oder Mitarbeiterkategorie erfolgt nicht. Darüber hinaus werden Aus- und Weiterbildungstage außerhalb von Deutschland nicht systematisch erfasst. Eine Angabe zu den durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter konzernweit ist daher nicht möglich.
404-2	Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	54 – 57	Am Executive Reviewprozess haben 100% der dafür vorgesehenen Führungskräfte teilgenommen. 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-/ Leistungsevaluierungsgespräch. Eine Quote können wir aufgrund der aktuellen vielfältigen Systemlandschaft, in die absolvierte Mitarbeitergespräche eingetragen werden, nicht international nachhalten.
404-3	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung	54 – 57	

GRI Standard und Beschreibung		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit			
405-1	Zusammensetzung der Führungsgremien und Mitarbeiterstruktur	4 – 5, 58 – 59, 116 – 117	Drei Vorstandsmitglieder sind männlich, eines weiblich. Alle Mitglieder des Vorstands sind deutsch. Zwei Mitglieder sind zwischen 30 und 50, zwei über 50 Jahre alt.
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.
GRI 406: Gleichbehandlung			
406-1	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen		Im Berichtsjahr gab es zwei Diskriminierungsvorwürfe in Nordamerika, die im Dialog mit den Mitarbeitern und entsprechenden Managementtrainings gelöst werden konnten.
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
			Menschenrechtsthemen sind bei unserer Geschäftstätigkeit nach bisherigem Kenntnisstand wenig relevant. Nichtsdestotrotz halten wir uns an geltende gesetzliche Vorgaben und das Thema ist integraler Bestandteil unserer internen Richtlinien.
GRI 408: Kinderarbeit 2016			
			Menschenrechtsthemen sind bei unserer Geschäftstätigkeit nach bisherigem Kenntnisstand wenig relevant. Nichtsdestotrotz halten wir uns an geltende gesetzliche Vorgaben und das Thema ist integraler Bestandteil unserer internen Richtlinien.
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
			Menschenrechtsthemen sind bei unserer Geschäftstätigkeit nach bisherigem Kenntnisstand wenig relevant. Nichtsdestotrotz halten wir uns an geltende gesetzliche Vorgaben und das Thema ist integraler Bestandteil unserer internen Richtlinien.
GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016			
			Menschenrechtsthemen sind bei unserer Geschäftstätigkeit nach bisherigem Kenntnisstand wenig relevant. Nichtsdestotrotz halten wir uns an geltende gesetzliche Vorgaben und das Thema ist integraler Bestandteil unserer internen Richtlinien.
GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016			
			Menschenrechtsthemen sind bei unserer Geschäftstätigkeit nach bisherigem Kenntnisstand wenig relevant. Nichtsdestotrotz halten wir uns an geltende gesetzliche Vorgaben und das Thema ist integraler Bestandteil unserer internen Richtlinien.
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte			
			Menschenrechtsthemen sind bei unserer Geschäftstätigkeit nach bisherigem Kenntnisstand wenig relevant. Nichtsdestotrotz halten wir uns an geltende gesetzliche Vorgaben und das Thema ist integraler Bestandteil unserer internen Richtlinien.
GRI 413: Lokale Gemeinschaften			
			Wir haben bisher keine Folgenabschätzungen und Umweltverträglichkeitsprüfungen vorgenommen.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten			
			Der Bezug von Waren ist für uns als Dienstleister von geringer Bedeutung. Das Lieferantenmanagement wurde daher als weniger relevant eingestuft.

GRI Standard und Beschreibung		Seitenverweis im Unternehmensbericht und Web	Kommentar
GRI 415: Politische Einflussnahme			
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 eine Spende an eine politische Partei in Indien bekannt, die einen Wert von unter 50 Euro hatte.
GRI 416: Kundengesundheit und Kundensicherheit			
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. Einen Überblick über unsere Dienstleistungen gibt www.tuv.com .
		www.certipedia.com	Für das Berichtsjahr sind uns keine signifikanten Verstöße bekannt. An unsere Gesellschaften gibt es keine spezifischen Anforderungen zur Produkt- oder Dienstleistungskennzeichnung. Für unsere Prüfzeichen gibt es jedoch einen Katalog, der die zugrundeliegenden Prüfleistungen transparent macht.
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung			
GRI 418: Schutz der Kundendaten			
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.
GRI 419: Sozioökonomische Compliance			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Für das Berichtsjahr sind uns keine signifikanten Bußgelder oder andere Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt.

6

Geschäftsbereiche

Organisation von TÜV Rheinland

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



Industrie Service
Petr Láhner



Mobilität
Dr. Matthias Schubert



Produkte
Holger Kunz



Academy & Life Care
Markus Dohm



Digital Transformation & Cybersecurity*
Frank Luzsicza

* vormalis ICT & Business Solutions



Systeme
Michael Weppeler

Innerhalb von TÜV Rheinland liegt die Ergebnisverantwortung bei den globalen Geschäftsbereichsverantwortlichen. Die regional Verantwortlichen sind die obersten Repräsentanten von TÜV Rheinland in den jeweiligen Regionen und koordinieren dort geschäftsbereichsübergreifende Aktivitäten. Die Verantwortlichen der Geschäftsbereiche und der Regionen bereiten wichtige Entscheidungen des Vorstands gemeinsam inhaltlich vor; sie verständigen sich im Group Executive Council, dem obersten operativen Führungsteam der TÜV Rheinland AG unterhalb des Vorstands. Operative Führungsgesellschaft der zum Konzern gehörenden Tochterunternehmen ist die TÜV Rheinland AG, deren Anteile sich vollständig im Besitz des TÜV Rheinland Berlin Brandenburg Pfalz e.V. befinden. Gemäß dem deutschen Mitbestimmungsrecht ist die Belegschaft durch Mitarbeitervertreter in Aufsichtsrats- und Verwaltungsgremien repräsentiert.



Deutschland

Dr.-Ing. Michael Fübi



Westeuropa / Mittel- und Osteuropa

Kirsten Raapke



Asien Pazifik / Indien, Naher Osten, Afrika

Andreas Höfer



Greater China

Yushun Wong



Nordamerika / Südamerika

Kimmo Fuller



Regionen

Aufsichtsrat der TÜV Rheinland AG

Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat

Prof. Dr.-Ing. habil. Bruno O. Braun Köln, Vorsitzender

Vorstandsvorsitzender, TÜV Rheinland Berlin
Brandenburg Pfalz e.V.

Dr. Patrick Adenauer Köln (ab 19.4.2018)

Geschäftsführender Gesellschafter, Bauwens GmbH & Co. KG

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Heinz-Werner Binzel Langenselbold

Geschäftsführer, Densys GmbH

Prof. Dr.-Ing. Jürgen Brauckmann Kehlen, Luxemburg
(bis 19.4.2018)

Ehemaliges Mitglied des Vorstands,
TÜV Rheinland Berlin Brandenburg Pfalz e.V.

Uta-Micaela Dürig Stuttgart (ab 19.4.2018)

Stellvertretende Vorsitzende der Geschäftsführung,
Robert Bosch Stiftung

Dr. jur. Jürgen Frodermann Düsseldorf (ab 19.4.2018)

Rechtsanwalt und Partner, CMS Hasche Sigle Partnerschaft
von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbH

Dr. jur. Hermann H. Hollmann Köln
(bis 19.4.2018)

Rechtsanwalt

Prof. Dr. Michael Hütter Köln
Direktor und Mitglied des Präsidiums,
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Dr. jur. Gerd Schäfer Tribsees/Landsdorf
(bis 19.04.2018)

Rechtsanwalt

Dr.-Ing. Rolf Martin Schmitz Essen

Vorstandsvorsitzender, RWE AG

Univ.-Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Dr. h.c. Dieter Spath
Sasbachwalden

Institutsleiter, Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und
Organisation IAO und Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Dipl.-Ing. Reiner Schon Berlin, stellvertretender Vorsitzender
Sachverständiger, TÜV Rheinland Industrie Service GmbH

Andrea Becker Düsseldorf

Landesfachbereichsleiterin Besondere
Dienstleistungen, ver.di Landesbezirk NRW

Björn Clüsserath Bonn

Bereichsleiter, TÜV Rheinland AG

Birgit Ladwig Berlin

Sekretärin des Gewerkschaftsrats,
ver.di Bundesverwaltung, Ressort 1

Volker Lück Münchenbernsdorf

Dozent, TÜV Rheinland Akademie GmbH

Beate Rieser Berlin

Key Account Managerin, TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH

Dipl.-Ing. Johannes Scholz Frechen

Sachverständiger, TÜV Rheinland Kraftfahrt GmbH

Dipl.-Geograf Thomas Wolkenstörfer Leinburg

Abteilungsleiter, TÜV Rheinland LGA Products GmbH

Impressum

Herausgeber

TÜV Rheinland AG
Hartmut Müller-Gerbes
Kommunikation
Am Grauen Stein
51105 Köln

Telefon +49 221 806 - 0
Telefax +49 221 806 - 114

Konzept, Design, Text und Umsetzung

C3 Creative Code and
Content GmbH

Druck

Warlich Druck Meckenheim
GmbH

Bildnachweis

SEITE 4-5: Andre Druschel | SEITE 6: TÜV Rheinland |
SEITE 8-9: Conrad Forbes | SEITE 10-11: Christian
Moskopp | SEITE 12-15: Illustrationen: Anja Stiehler |
SEITE 15: TÜV Rheinland, Andre Druschel | SEITE 16-17:
Andre Druschel | SEITE 18-21: Chris Jung | SEITE 22-23:
Porsche AG, shutterstock | SEITE 24-25: dpa-Picture
Alliance | SEITE 26-27: TÜV Rheinland | SEITE 28: Sara
Beckmann | SEITE 29: TÜV Rheinland | SEITE 30-31:
Douglas Levy | SEITE 33-39: C3 Visual Lab; Andre
Druschel | SEITE 41: shutterstock | S.43 -117: TÜV
Rheinland (21)



 klimaneutral gedrukt
DE-229-594875
www.natureOffice.com