



NACHHALTIGKEITS- BERICHT

2022/2023

Der Nachhaltigkeitsreport der T&O Group für 2022/2023 betont die Aktivitäten des Unternehmens bei der Umsetzung seiner Nachhaltigkeitsziele und deren Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft.



Vorwort

Herzlich willkommen zu unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht – einem Schritt, den wir aus eigenem Antrieb unternehmen, nicht aus Verpflichtung. Dieser Bericht soll zum einen unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit dokumentieren und zum anderen einen ehrlichen Blick darauf geben, wo wir in unserem Engagement stehen und wo wir aktuelle und zukünftige Chancen und Herausforderungen sehen.

In der T&O Group, in der die verschiedenen Unternehmensteile sehr unterschiedliche Historien und Kulturen mitbringen, ist Nachhaltigkeit nicht automatisch in unserer DNA verankert. Daher ist dieser Bericht auch Teil eines Lernprozesses, mit dem wir ein einheitliches Bild schaffen und in Bezug auf Nachhaltigkeit einen gemeinsamen Kulturwandel initiieren.

Umso wichtiger ist es, dass wir als das T&O Management uns klar hinter diesen Schritt stellen und entschlossen sind, das Thema kontinuierlich voranzutreiben. Dies unterstreicht unsere Überzeugung, dass Nachhaltigkeit nicht nur eine Verpflichtung ist, sondern eine Chance zur Weiterentwicklung.

Dabei legen wir den Fokus auf Authentizität und Transparenz. Dieser Bericht ist kein Selbstlob, sondern eine transparente Bestandsaufnahme. Er soll keine „Feelgood Brochure“ sein, sondern ein Werkzeug, um Orientierung zu finden und die richtigen Schritte zu unternehmen.



Ein Beispiel, wie den typischen Herausforderungen der Berichterstattung begegnet werden kann

Bei der Erstellung des Berichts begegneten uns die gleichen Herausforderungen, die aktuell auch viele kleinere und mittelständische Unternehmen haben. Der Bericht soll deshalb auch ein Beispiel sein und Orientierung geben, wie es auch mit geringem Aufwand für ein Unternehmen möglich ist, sich auf die Reise zu begeben und erste sinnvolle Schritte in Richtung Nachhaltigkeit zu gehen.

Wie viele Unternehmen, die Nachhaltigkeitsberichte erstellen, begegnen wir dabei der Herausforderung der Datenverfügbarkeit. Besonders durch die unterschiedlichen Unternehmen der Gruppe mit in der Vergangenheit unterschiedlich gelebten Prozessen war es für uns nicht einfach, die relevanten Themen zu greifen und auszugestalten. Doch wir sind fest entschlossen, diese Hürden zu überwinden und uns mit Transparenz und Offenheit den Herausforderungen zu stellen.

Wir haben den Bericht an die aktuellen Standards der Berichterstattung angelehnt, insbesondere den ESRS (European Sustainability Reporting Standard), und sind uns bewusst, dass ein erster Schritt noch nicht den perfekten Nachhaltigkeitsbericht ausmacht. Diese Transparenz ist Teil unseres Engagements und unserer Überzeugung, dass ehrliche Berichte und die Bereitschaft, Schwierigkeiten anzuerkennen, die Grundlage für einen nachhaltigen Wandel bilden.

Herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für diesen Bericht nehmen. Immer freuen wir uns über Feedback und sind offen für Austausch. Gemeinsam können wir positive Veränderungen bewirken und eine nachhaltigere Zukunft gestalten.





1. Inhalt

- Vorwort..... 2
 - Ein Beispiel, wie den typischen Herausforderungen der Berichterstattung begegnet werden kann..... 3
- 2. Wer sind wir und wo wollen wir hin?..... 5
 - 2.1. TOP – Technik, Organisation und Prozesse nachhaltig verbinden – das ist die T&O Group..... 5
 - 2.2. Unser Management-Team 6
 - 2.3. Verantwortung für Nachhaltigkeit im Management Board..... 6
- 3. Unser Vorgehen für die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts..... 7
 - 3.1. Long-List mit Nachhaltigkeitsthemen..... 7
 - 3.2. Erste Wesentlichkeitsbewertung im Top Management..... 7
 - 3.3. Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 7
 - 3.4. Wesentlichkeitsmatrix 8
 - 3.5. Auswirkungen, Chancen & Risiken dokumentieren..... 8
 - 3.6. Strategieentwicklung 8
 - Managementprinzipien entwickeln:..... 8
 - Ziele innerhalb der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen: 8
 - Maßnahmen definieren: 8
 - Kennzahlen: 8
 - 3.7. Fortschritt sicherstellen 8
- 4. Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 8
 - 4.1. Wesentliche Themen – Nachhaltigkeitsaspekte 9
- 5. Klimawandel ESRS E1 10
 - Auswirkungen, Chancen und Risiken für die T&O in Bezug auf den Klimawandel; [ESRS 2 – SBM 3] 10
 - CO₂ Footprint 2022 11
 - 5.1. Wesentliches Thema Fuhrpark & Dienstreisen..... 12
 - 5.1.1. Aktuelle Situation Fuhrpark 12
 - 5.1.2. Aktuelle Situation Dienstreisen 13
 - 5.2. Wesentliches Thema Beschaffung Display Solutions..... 15
 - 5.2.1. Aktuelle Situation Beschaffung Display Solutions..... 15
 - 5.3. Wesentliches Thema Produktlinie Lean & Green 16
 - 5.3.1. Aktuelle Situation Produktlinie Lean & Green 16
- 6. Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft ESRS E5 17
 - Auswirkungen, Chancen und Risiken für die T&O in Bezug auf Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft; [ESRS 2 – SBM 3]..... 17
 - 6.1. Wesentliches Thema Abfallwirtschaft & Repair und ReUse in der Display Solutions 17
 - 6.1.1. Aktuelle Situation Abfallwirtschaft Display Solutions..... 17
 - 6.1.2. Aktuelle Situation ReUse..... 19
- 7. Eigene Belegschaft ESRS S1 20
 - Auswirkungen, Chancen und Risiken für die T&O in Bezug auf die Eigene Belegschaft [ESRS 2 – SBM 3] 20
 - Übersicht zur eigenen Belegschaft..... 20
 - 7.1. Wesentliches Thema: Gesundheit der Mitarbeitenden 21
 - 7.1.1. Aktuelle Situation: Gesundheit 21
 - 7.2. Wesentliches Thema: Qualifizierung..... 22
 - 7.2.1. Aktuelle Situation: Qualifizierung..... 22



7.3. Wesentliches Thema Mitarbeiterzufriedenheit..... 24
 7.3.1. Aktuelle Situation Mitarbeiterzufriedenheit..... 24
 8. Unternehmenspolitik ESRS G1 25
 Auswirkungen, Chancen und Risiken für die T&O in Bezug auf die Unternehmenspolitik [IRO's; ESRS 2 – SBM] 25
 8.1. Wesentliches Thema: Ethik und Integrität 25
 8.1.1. Aktuelle Situation: Ethik und Integrität 25
 9. Zielübersicht der T&O 26

2. Wer sind wir und wo wollen wir hin?

2.1. TOP – Technik, Organisation und Prozesse nachhaltig verbinden – das ist die T&O Group.

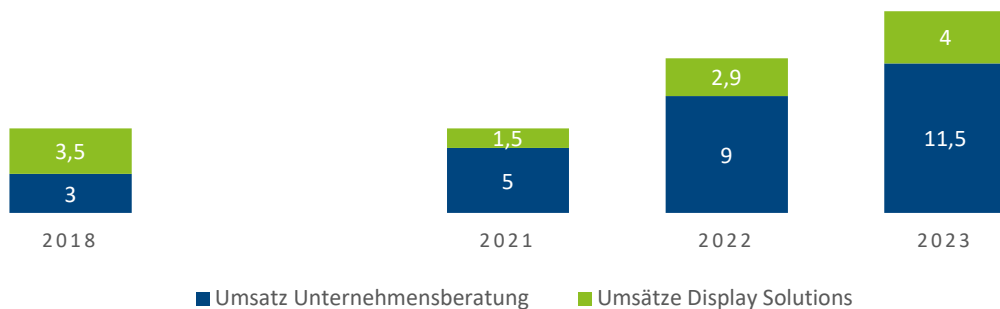
Durch die ideale Abstimmung dieser Elemente verfolgen wir bei der T&O Group unseren TOP Ansatz, um die Anforderungen und Bedürfnisse unserer Kund*innen optimal zu bedienen. Dabei stehen wir Ihnen bei allen Themen zur Seite, die für Ihr Unternehmen auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft relevant sind.

In den letzten Jahren haben wir eine anorganische Wachstumsstrategie verfolgt. Dies führte zur Entstehung einer vielschichtigen Unternehmensgruppe, in der sich sechs einzigartige Beratungsmarken und ein Fertigungsbetrieb (die T&O Display Solutions) zu einer kraftvollen Einheit verbinden.

Aufgrund der Zusammenarbeit der Marken unter der T&O Group ergeben sich zahlreiche Synergien in den Bereichen Industrie, Mobility, Automotive, Layout- und Logistikplanung, Performance, Strategieberatung und Nachhaltigkeit durch Lean & Green. Somit decken wir die komplette Wertschöpfungskette eines Unternehmens ab – von der Strategie über die Prozesse, Fabriken, Logistik und Digitalisierung bis hin zum Menschen. Wie die untenstehende Grafik zeigt, konnte die T&O Group mit allen Unternehmenseinheiten ihren Umsatz in 2023 auf 15,5 Mio.€ steigern.



T&O in Zahlen: Umsatzentwicklung in Mio. €





2.2. Unser Management-Team

Das Management setzt sich zusammen aus drei Hauptgesellschaftern der T&O Group und einem 14-köpfigen Management Board mit einer Frauenquote von 7,1 %. Unterstützt wird das Managementboard von einem 7-köpfigen Beirat.



2.3. Verantwortung für Nachhaltigkeit im Management Board

Das Management Board trägt die Verantwortung für Nachhaltigkeit und gewährleistet die systematische Verfolgung und Erreichung der definierten Ziele. Für jedes Themenfeld der Nachhaltigkeitsstrategie sind spezifische Verantwortliche aus dem Board benannt.

Die Fortschritte werden regelmäßig in Boardmeetings überwacht, quartalsweise erfolgt eine übergreifende Überprüfung der Nachhaltigkeitsziele. Hr. Reichert ist innerhalb des Management Boards für die Gesamtstruktur der Nachhaltigkeitsbemühungen verantwortlich. Er informiert das Managementboard regelmäßig in Bezug auf die Zielerreichung.



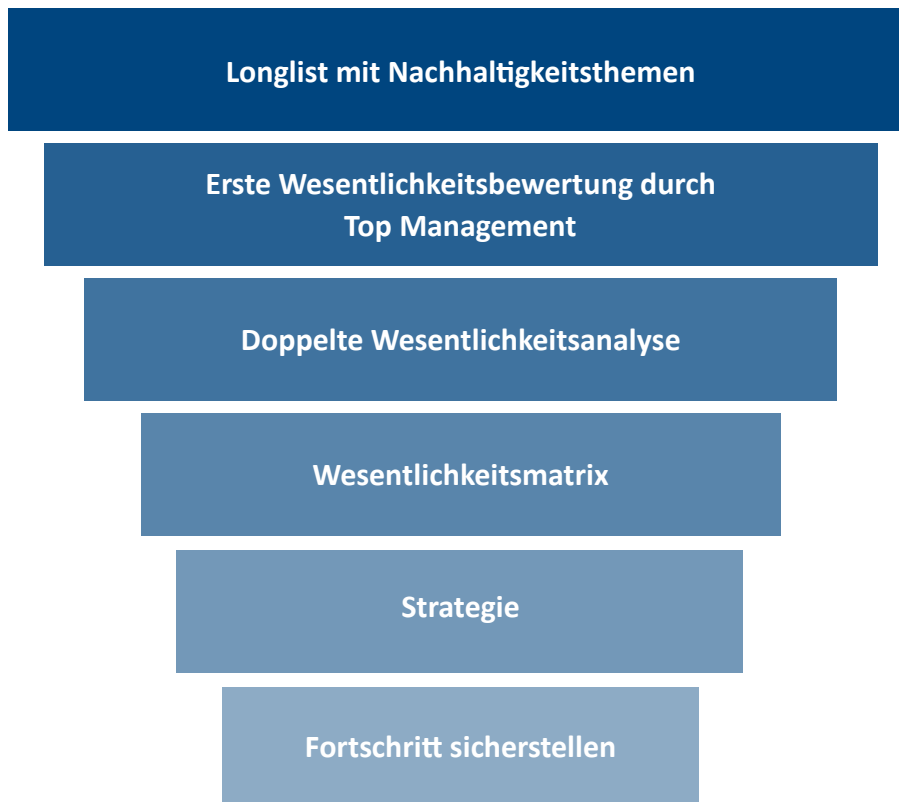
3. Unser Vorgehen für die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts

3.1. Long-List mit Nachhaltigkeitsthemen

Unser Weg hin zu einer dokumentierten Nachhaltigkeitsstrategie begann mit der Identifizierung potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen.

Dazu wurde durch das Top-Management aus internen und externen Themen und Trends im Hinblick auf Umwelt, Soziales und Governance (ESG) eine Themenliste zusammengetragen.

Zusätzlich haben wir eine Selbstbewertung anhand eines externen ESG-Fragebogens durchgeführt. Die Auswertung der Fragen und das erhaltene „Synesgy-Zertifikat“ (herausgegeben von der CRIF GmbH) hat uns zusätzlichen Input für mögliche Themen gegeben und eine erste Bewertung des eigenen Status ermöglicht.



3.2. Erste Wesentlichkeitsbewertung im Top Management

Anhand der Long-List konnten die wesentlichen Aspekte für unser Unternehmen aus Sicht des Managements gefiltert werden, um sicherzustellen, dass die strategischen Ziele und die Nachhaltigkeitsagenda in Einklang stehen. Hieraus ergab sich eine Liste von 13 potenziell wesentlichen Themen.

3.3. Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Um ein umfassendes Verständnis der Sichtweisen unserer Stakeholder zu erhalten, wurden diese gezielt nach den Nachhaltigkeitsthemen befragt. Dabei ging es zum einen um den Einfluss dieser Themen auf die Umwelt (Impact) und zum anderen um den Einfluss dieser Themen auf unsere Finanzen (Financial). Mit Hilfe dieser zwei Facetten in



der Befragung der internen und externen Stakeholder konnte mit entsprechenden Bewertungsschemas beurteilt werden, welche der Themen wirklich wesentlich für die T&O Group sind.

3.4. Wesentlichkeitsmatrix

Die Ergebnisse der Management- und Stakeholder Bewertungen wurden anschließend zusammengeführt, um eine Wesentlichkeitsmatrix zu erstellen, die als Grundlage für unsere Strategie dient. Die entsprechenden Grenzen, wann ein Thema als wesentlich gilt, sind aus der Grafik zu entnehmen.

3.5. Auswirkungen, Chancen & Risiken dokumentieren

Nachdem klar war, welche Themen als wesentlich für die T&O Group gelten und entsprechend im Nachhaltigkeitsbericht offengelegt werden, wurden die einzelnen Themen im Hinblick auf Ihre Auswirkungen, Chancen & Risiken dokumentiert. Hierfür wurde zuerst der Ist-Zustand für jedes Thema analysiert, um zu verstehen, wo wir stark sind und wo Verbesserungspotenzial besteht.

3.6. Strategieentwicklung

Managementprinzipien entwickeln:

Für jedes der identifizierten, wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wurden Richt- und Leitlinien beschrieben, anhand derer wir unser Handeln entwickelt.

Ziele innerhalb der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen:

Basierend auf den Ergebnissen der Ist-Analyse wurden klare und messbare Ziele festgelegt.

Maßnahmen definieren:

Um diese Ziele zu erreichen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie in die Praxis umzusetzen, wurden konkrete Maßnahmen und Initiativen sowie Verantwortliche festgelegt.

Kennzahlen:

Damit die Messbarkeit der Maßnahmen sichergestellt werden kann, wurden Kennzahlen zu jedem wesentlichen Thema definiert.

3.7. Fortschritt sicherstellen

Die Umsetzung der Maßnahmen wird von einem starken Engagement auf allen Unternehmensebenen begleitet und wird einmal im Quartal vom Top Management diskutiert. Zusätzlich wird Ende 2024 erneut eine Selbstbewertung anhand des „Synesgy Fragebogens“ erstellt.

4. Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Nach der internen Bewertung durch das Management wurde diese mit einer externen Sichtweise ergänzt. Anhand einer Online-Umfrage wurden die Meinungen und Sichtweisen der Stakeholder abgefragt: diese bewerteten, wie relevant die einzelnen ESG-Themen für die T&O-Group sind und welchen Einfluss (Impact) die Themen auf Gesellschaft und Umwelt haben. Die Abfrage orientierte sich an dem AA1000 Stakeholder Engagement Standard.¹ Insgesamt haben **49** Personen teilgenommen. Darunter waren **32** Mitarbeitende, **5** Kund*innen, **5** Mitglieder des Beirats, **2** Lieferant*innen, **2** aus Gesellschaft & Öffentlichkeit, **1** Sonstige.

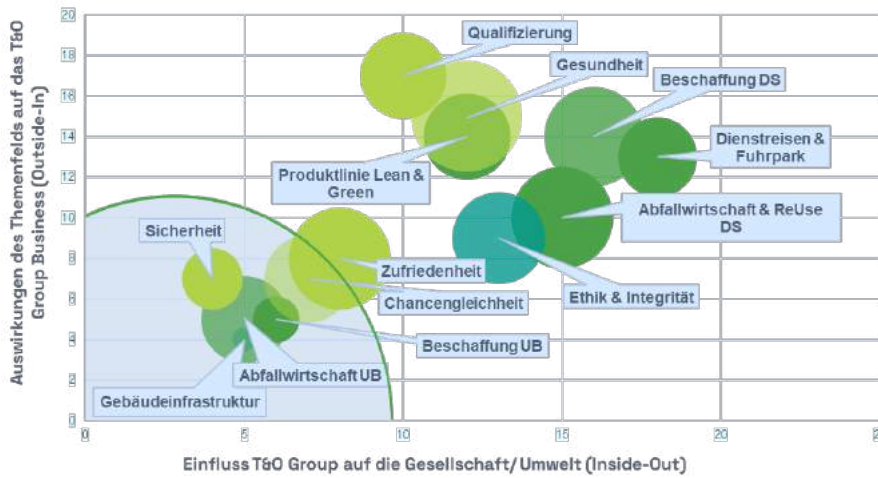
Die befragten Stakeholder waren:

¹ AA1000 PRINZIPIEN VON ACCOUNTABILITY 2018



- a) Mitarbeiter*innen
- b) Kund*innen
- c) Partner*innen
- d) Lieferant*innen
- e) Gesellschaft & Öffentlichkeit

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind in dem untenstehenden Diagramm aufgeführt. Das Diagramm zeigt die Dimensionen Inside-Out, Outside-In und Relevanz nach Stakeholdern.



4.1. Wesentliche Themen – Nachhaltigkeitsaspekte

Wesentliche Themen sind wichtig für eine Nachhaltigkeitsstrategie, da sie Fokus, Priorisierung und Relevanz gewährleisten und den Erwartungen der Stakeholder gerecht werden. Nachfolgend sind die als wesentlich bewerteten Themen der T&O Gruppe aufgelistet. Dem gegenüber sind die jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte gestellt, die aufgrund der Wesentlichkeitsbewertung nun berichtet werden.

Fuhrpark & Dienststreifen	ESRS E1 Klimawandel
Beschaffung Display Solutions	ESRS E1 Klimawandel
Produktlinie Lean & Green	ESRS E1 Klimawandel
Abfallwirtschaft/ReUse&Reparatur/Abfallvermeidung	ESRS E5 Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft
Gesundheit	ESRS S1 Eigene Belegschaft
Qualifizierung	ESRS S1 Eigene Belegschaft
Mitarbeiterzufriedenheit	ESRS S1 Eigene Belegschaft
Ethik & Integrität	ESRS G1 Unternehmenspolitik



5. Klimawandel ESRS E1

Auswirkungen, Chancen und Risiken für die T&O in Bezug auf den Klimawandel; [ESRS 2 – SBM 3]

Die Auswirkungen der Coronapandemie auf die klimaschädlichen Emissionen im Bereich Dienstreisen, Fuhrpark werden innerhalb der T&O Group als Chance wahrgenommen. Viele Tätigkeiten, die vor der Pandemie noch mit Reisetätigkeit verbunden waren, sind nun über Remote-Tätigkeiten bearbeitbar. Dadurch können wir subjektiv einen Rückgang verzeichnen. Durch die Messung unserer Scope 1 - 3 Emissionen werden wir hier weiter für Transparenz sorgen. Zu sehen ist jetzt schon, dass insbesondere unser Fuhrpark mit Verbrenner-Motoren zu einem wesentlichen Anteil zu unseren Emissionen beitragen.

Uns ist bewusst, dass der Kern unserer Tätigkeit Vor-Ort-Kontakte zwingend macht. Dennoch ist es Ziel, die damit verbundenen Emissionen auf ein Minimum zu reduzieren. Zum einen durch eine sukzessive Umstellung auf neue Technologien und Transportmöglichkeiten und zum anderen durch die Reduzierung der eigentlichen Reisetätigkeit. Wir wollen nur noch dann reisen, wenn es notwendig erscheint und einen echten Mehrwert bietet.

Die Display Solution stellt hochwertige Displays für die Industrie her. Die Transparenz der vorgelagerten Wertschöpfungskette für elektronische Komponenten stellt eine Herausforderung dar und kann mit großen Auswirkungen und hohen Risiken behaftet sein. Es ist davon auszugehen, dass die Herstellung und der Transport dieser Komponenten einen wesentlichen Einfluss auf die Umweltbilanz der T&O Group hat. Deshalb haben wir uns entschieden, diese Risiken und Auswirkungen im Bereich Klima offenzulegen und uns dahingehend Strategien zu entwickeln.

Die Produktlinie Lean & Green zeigt unsere Entschlossenheit zur Chancennutzung im Bereich der Nachhaltigkeit. Wir möchten Unternehmen dabei begleiten, nachhaltiger zu wirtschaften. Es ist einer unserer Beiträge zur nachhaltigeren Gesamtwirtschaft. Nicht nur definieren wir unseren positiven Impact, sondern sehen gleichzeitig großes wirtschaftliches Potenzial innerhalb dieser Produktlinie und den dahinterstehenden Personalien.





CO₂ Footprint 2022

Die T&O hat sich dazu entschlossen, für die Erfassung der aktuellen Situation den ersten Corporate Carbon Footprint (CCF) gemäß dem Standard des GHG-Protokolls zu erfassen.² Dieser zeigt die Scope 1 & 2 Treibhausgasemissionen der T&O im Jahr 2022. Die Bewertung unserer Scope 3 Emissionen in diesem Zeitraum erfolgte unter Berücksichtigung ihrer Wesentlichkeit. Für die Berechnung wurden die folgenden Kategorien des GHG-Protokolls betrachtet:

- Fahrzeugflotte der T&O (Scope 1 - mobile Combustion & Scope 3.3. - Fuel and energy-related activities)
- Strombezug (Scope 2 - Purchase of electricity & Scope 3.3. - Fuel and energy-related activities)
- Dienstreisen (Scope 3 - Business Travel)

Aufgrund der Wesentlichkeit und des Datenerfassungsaufwands haben wir uns bei der ersten Berechnung auf diese Themen & Kategorien konzentriert, um schnell wirksame Maßnahmen abzuleiten. Durch eine Verbesserung der Datenbasis planen wir, unseren Footprint im nächsten Jahr schrittweise auszubauen und auch die restlichen Kategorien miteinzubeziehen.

Die Ergebnisse der CO₂-Fußabdruckberechnung sowie die Berechnungsgrundlage werden im Folgenden erläutert.

Categories	CO ₂ e	% of Total	Method(s)
Scope 1 - Direct Emissions	52.01 t	47.48 %	
1.2 Mobile Combustion	52.01 t	47.48 %	Activity-based
Scope 2 - Indirect Emissions - Market-based	0 t	0 %	
2.1 Purchase of electricity	0 t	0 %	Activity-based
Scope 3 - Other Indirect Emissions	57.54 t	52.52 %	
3.3 Fuel and energy-related activities not included in Scope 1 and 2	17.64 t	16.10 %	Supplier-specific
3.6 Business Travel	39.89 t	36.42 %	Distance-based
Total	109.54 t		

Für den täglichen Betrieb ist eine zuverlässige Stromversorgung erforderlich. Bei der T&O wird Strom aus erneuerbaren Energien bezogen, wodurch ca. 26,95 TCO₂e eingespart werden können.

Damit unsere Emissionsreduktionsziele messbar sind, berechnen wir den spezifischen Carbon Footprint auf unseren Umsatz:

11.900 T€ Umsatz in 2022
109,54tCO₂e in 2022
0,00921tCO₂e / T€
9,21kg CO₂e/ T€ Umsatz in 2022

² <https://ghgprotocol.org/standards>



5.1. Wesentliches Thema Fuhrpark & Dienstreisen

5.1.1. Aktuelle Situation Fuhrpark

Im Zuge der Datensammlung wurde die Fahrzeugflotte der T&O in Bezug auf Ihre CO₂ Verbräuche betrachtet. Die Berechnung basiert auf den gefahrenen Kilometern für Dienstreisen sowie einer pauschalen Annahme von 12.670 km für die private Nutzung³.

Fuhrpark	TCO ₂ e
Direkte Emissionen	52,01
Indirekte Emissionen	12,45



5.1.1.1. Ziel: Fuhrpark Emissionen reduzieren

Bis zum Jahr 2030 möchte die T&O Group ihre direkten Emissionen (Scope 1 + Anteil Scope 3) um 50% reduzieren und entspricht damit Anforderungen etablierter Standards wie z.B. die der „Science-Based Targets Initiative – SBTi“.⁴

Absolute Emissionen im Bereich Fuhrpark 2022: 64,45 tCO₂e

Ziel 2030: 32,22 kgCO₂e

Spezifische Emissionen im Bereich Fuhrpark 2022: 64,45 tCO₂e / 11.900 T€ = 5,42kgCO₂e / T€

Ziel 2030: 2,71 kgCO₂e/T€

5.1.1.2. Maßnahme: Transparente Datenstruktur

Für die Erfassung des Fuhrparks soll zukünftig einheitlich erfasst werden. Hierfür hat sich die T&O Group auf die Berechnungsgrundlage anhand der gefahrenen Kilometer und den Fahrzeugverbrauch festgelegt. Die Datenbasis für die Ermittlung des CCF wird durch die Abfrage des Kilometerstands einmal im Quartal optimiert.

³ Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/251743/umfrage/durchschnittliche-fahrleistung-von-personenkraftwagen-in-deutschland>

⁴ Bei signifikanten Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, müssen spezifische Ziele angepasst werden, um absolute Ziele zu erreichen



5.1.1.3. Maßnahme: CO₂ Grenzwerte für Firmenwagen und Elektrifizierung des Fuhrparks

Zur Erreichung des Reduktionsziels sollen ab 2030 möglichst keine Verbrennermotoren im Fuhrpark aufgenommen werden. Um dazu Anreize zu schaffen, wird schrittweise die Richtlinie für das Firmenleasing angepasst. Konkret haben wir CO₂ Grenzwerte (WLTP in g/km)⁵ für neue Mitarbeiterfahrzeuge definieren und werden diese bis 2030 schrittweise reduzieren. Zudem werden reine Elektrofahrzeuge mit höheren Leasingraten unterstützt. Die Umsetzung der neuen Dienstwagenrichtlinie soll jährlich einem Review unterzogen werden und in Bezug auf Verfügbarkeiten am Markt und der Realisierbarkeit bewertet werden.

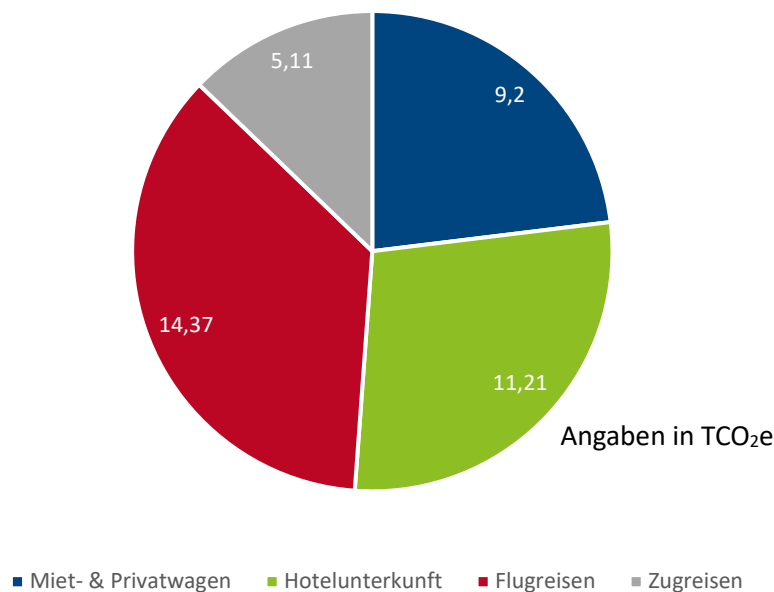
Jahr	Grenzwerte für CO ₂ (WLTP g/km)
Ab sofort	< 175g/km
2025	< 155g/km
2026	< 135g/km
2027	< 115g/km

5.1.2. Aktuelle Situation Dienstreisen

Die T&O Gruppe hat ihre Dienstreisen und Hotelübernachtungen näher betrachtet und die Emissionen ermittelt. Es wurde erfasst, mit welchen Verkehrsmitteln die Berater*innen an ihr Ziel gelangt sind (Bahn, Flugzeug oder Auto). Schon lange bietet die T&O ihren Mitarbeiter*innen Bahncards und ÖPNV-Tickets an, um Zugreisen attraktiver zu gestalten. Interne Daten wie Fahrzeugberichte, Flug- und Bahnbelege wurden herangezogen, um dies zurückzuverfolgen.

Die Hotelübernachtungen wurden nach Anzahl der Nächte und Postleitzahl des Zielorts erfasst.

Insgesamt haben die Dienstreisen 39,89 CO₂e verursacht. Diese sind wie folgt zusammengesetzt:



⁵ Orientiert an den Grenzwerten des Zolls: https://www.zoll.de/DE/Unternehmen/Kraftfahrzeugsteuer/Steuerhoehe/steuerhoehe_node.html



5.1.2.1. Ziel: Emissionen reduzieren

Die Dienstreisen bilden einen entscheidenden Stellhebel, um Emissionen zu senken. Allerdings sind sie zur Durchführung des Kerngeschäftes nicht zu vermeiden, da kurzfristige oder weit entfernte Vor-Ort-Termine notwendig sind.

Zur Erreichung der Emissionsreduktionsziele der T&O Group, möchten wir die spezifischen Emissionen für Dienstreisen bis 2030 um 20% senken.

Absolute Emissionen im Bereich Dienstreisen 2022: 39,89tCO₂e

Ziel 2030: 31,89 kgCO₂e

Spezifische Emissionen für Dienstreisen 2022: 39,89tCO₂e/ 11.900 T€ = 3,35kgCO₂e/T€

Ziel 2030: 2,68 kgCO₂e/T€

5.1.2.2. Maßnahme: Transparente Datenstruktur

Eine verbesserte und detailliertere Erfassung der Transportmittel, -routen und Unterkünfte.

5.1.2.3. Maßnahme: Umweltfreundliche Alternativen fördern

Damit die Bahn attraktiver für die Berater*innen wird, sollen Flugreisen ab 2025 nur mit zusätzlicher Genehmigung durch die Projektleitenden möglich sein.





5.2. Wesentliches Thema Beschaffung Display Solutions

5.2.1. Aktuelle Situation Beschaffung Display Solutions

Die T&O Display Solutions GmbH der T&O Group ist ein führender Hersteller von kundenspezifischen HMIs, die sowohl mit als auch ohne Touch-Funktion erhältlich sind. Im Jahr 2023 konnte eine beeindruckende Anzahl von 5.018 Produkten verkauft werden, was auf die hohe Qualität und die maßgeschneiderten Lösungen für die Kunden zurückzuführen ist.

Für die Herstellung von Monitoren und Displays, werden die wesentlichen Funktionskomponenten aus Asien, insbesondere aus Taiwan, bezogen. Diese Komponenten umfassen elektronische Bauteile wie Displays, Touches, Controller und Boards sowie andere Zubehörteile.



Abbildung 1: einzelne Komponenten

Es wird davon ausgegangen, dass die Herstellung und v.a. der Transport dieser Komponenten einen wesentlichen Einfluss auf die Umweltbilanz der T&O Group haben. Obwohl auf die Verwendung von hochwertigen Materialien geachtet wird, ist es herausfordernd, Transparenz über Herstellprozesse, Liefer- und Transportwege herzustellen. Daher existieren aktuell wenig Daten, die zu einer genaueren Bewertung der Umweltbilanz herangezogen werden können.

5.2.1.1. Ziel: CO₂ Footprint der vorgelagerten Lieferkette

Ziel ist, die Emissionen der vorgelagerten Lieferkette schrittweise zu senken. Dazu gehören die Emissionen der eingekauften Waren & Dienstleistung und die dazugehörigen Transport & Lieferwege. Aktuell existieren keine steuerbaren Basiswerte und daher auch kein quantifiziertes Ziel. In 2024 und 2025 liegt deshalb der Fokus auf der Erhöhung der Transparenz.

5.2.1.2. Maßnahme: CO₂ Footprint berechnen

Für eine bessere Kontrolle und Übersicht der Emissionen soll im Jahr 2025 die CO₂eq Emissionen der Beschaffung berechnet werden (GHG Protokoll Scope 3.1. & 3.4.).

5.2.1.3. Maßnahme: Transparente Transportwege

Um mehr Transparenz über Transport- & Lieferwege zu erhalten, sollen für die wesentlichen Materialien (80% des Einkaufsvolumens aus Asien) die Lieferwege und Transportmittel detailliert analysiert werden.

5.2.1.4. Maßnahme: Transporte optimieren

Die Transporte in Taiwan sollen über Milk Run Routen konsolidiert und optimiert werden.



5.3. Wesentliches Thema Produktlinie Lean & Green

5.3.1. Aktuelle Situation Produktlinie Lean & Green

Die T&O Group hat sich mit dem Lean & Green Ansatz darauf spezialisiert, Nachhaltigkeitsthemen strategisch, organisatorisch und methodisch in Unternehmen zu verankern. Diese Herangehensweise bietet einen erheblichen Stellhebel für positiven Impact und ermöglicht es uns, unsere Kunden dabei zu unterstützen, nachhaltiger zu werden. Der Kern von Lean & Green ist die Verzahnung von Kompetenzen aus zwei Bereichen – und zwar bei uns als Berater und Beraterinnen, aber viel wichtiger in den Strukturen der Unternehmen. Ziel aller Projekte ist es daher, die Sprachen, Denkweisen und Reportingstrukturen anzugleichen, um stärkere Schlagkraft auf beiden Seiten zu etablieren. Mit unserem Know-How aus beiden Welten können wir die entscheidenden Brücken schlagen und ein „Zusammenwachsen“ begleiten.

5.3.1.1. Ziel: Lean & Green Projekte

Ziel ist es, kontinuierlich mehr Unternehmen bei der Green Transformation zu begleiten und so zu einer tieferen Verankerung von Nachhaltigkeit in Unternehmen beizutragen. Konkret heißt dies, dass wir eine jährliche Umsatzsteigerung mit „Lean & Green Projekten“ von 25% in den Jahren 2024 & 2025 als Ziel verfolgen (Basisjahr 2023).

5.3.1.2. Maßnahme: Platzieren des Lean & Green Ansatzes (Marketing)

Mindestens 2 externe Veranstaltungen / Konferenzen pro Jahr, bei denen das Thema Lean & Green vorgestellt wird.

5.3.1.3. Maßnahme: Vertriebs-Initiative

Sales Initiative mit einer Verdoppelung des abgegebenen Angebotsvolumens in den Jahren 2024 & 2025 aus dem Lean & Green Team im Vergleich zum Jahr 2023.





6. Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft ESRS E5

Auswirkungen, Chancen und Risiken für die T&O in Bezug auf Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft; [ESRS 2 – SBM 3]

Als einen wesentlichen Themenkomplex mit Auswirkungen, Chancen und Risiken wurde der Bereich ReUse und Abfallwirtschaft/Abfallvermeidung der Display Solution definiert.

Zum einen bietet sich in der Thematik Repair und ReUse ein großes Potenzial zur Abschöpfung im Markt an. Dazu haben wir Strategien festgelegt. Auf Anfrage können Kunden durch Reparatur sowohl Geld als auch Ressourcen sparen. Hier zeigt sich, dass wir neben einer positiven Auswirkung auf die Umwelt auch finanzielle Potenziale heben können.

Auf der anderen Seite sind die Auswirkungen von Verpackungsmaterial für Elektronik und auch Fertigprodukte auf die Umwelt weder zu unterschätzen noch zu vernachlässigen. Deshalb werden wir weiter daran arbeiten, diese zu reduzieren.

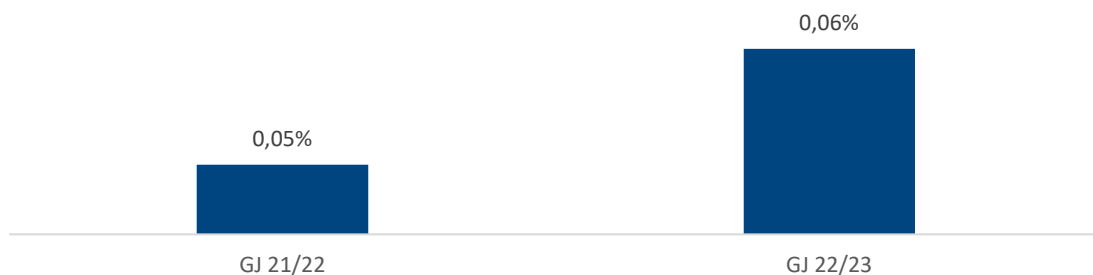
Für ein Unternehmen, das Elektronikkomponenten fertigt und vertreibt, ist der Umgang und die Verwertung der Komponenten am Ende des Lebenszyklus ein entscheidender Stellhebel für eine bessere Umweltbilanz der Produkte. Wir möchten diese Hebel in Zukunft nutzen.

6.1. Wesentliches Thema Abfallwirtschaft & Repair und ReUse in der Display Solutions

6.1.1. Aktuelle Situation Abfallwirtschaft Display Solutions

Abfälle fallen innerhalb der T&O Group in wesentlichem Umfang bei der T&O Display Solutions (T&O DS) an. Es liegen monatliche oder jährliche Abrechnungen für die verschiedene Abfälle vor. Derzeit verfügt die T&O DS nicht an ausreichender Transparenz hinsichtlich des Gewichts von beispielsweise Papier, Kunststoff und Aktenentsorgung. Die Kennzahl Entsorgungskosten im Verhältnis zum Umsatz zeigt deutlich, dass die Entsorgungskosten im Vergleich zum Umsatz als niedrig einzustufen sind.

Entsorgungskosten zu Umsatz



Der Verbrauch von Verpackungsmaterialien wird durch die T&O DS reduziert, indem Verpackungskartonagen von Lieferanten, soweit möglich, wieder für weitere Verpackungen und Sendungen verwendet werden. Ebenso werden bestimmte Materialien als Füll- und Dämmungsmaterial beim Transport von Fertigeräten eingesetzt. Dies stellt eine klare Second-Life Strategie der Wiederverwendung dar.



6.1.1.1. Ziel: Reduzierung Verpackungsmüll

Ziel ist es, langfristig Verpackungsmüll zu reduzieren. Da bei aktueller Datenverfügbarkeit kein steuerbarer Basiswert ermittelt werden kann, ist es Ziel im Laufe 2024 einen quantitativen Zielwert zu definieren. Als zu betrachtende Kennzahl soll Tonne Verpackung pro T€ Umsatz in Zukunft ermittelt werden.

6.1.1.2. Maßnahme: Erhöhung Transparenz

Die Abschätzung auf Kostenbasis ist sehr ungenau und soll daher für zukünftige Verbesserungsmaßnahmen transparenter gestaltet werden. Zentrale Maßnahme ist hierbei, dass Behälter vor Abholung gewogen werden, um Gewichtsdaten zu erzeugen und einen Basiswert zu erheben (bis März 2024).

6.1.1.3. Maßnahme: Regelmäßige Verpackungsoptimierung

Umlaufverpackungen sollen dort eingeführt werden, wo es sinnvoll ist und Verpackungsmaterialien für Transportschutz wiederverwendet werden. Um kontinuierlich das Optimum der verwendeten Materialien zu finden (Kunststoff vs. Papier), sollen regelmäßige Analysen zu Materialalternativen gesucht werden. Mit mindestens 5 ausgewählten Lieferanten sollen Workshops mit konkreter Maßnahmendefinition durchgeführt werden.

6.1.2. Aktuelle Situation ReUse

Die T&O Display Solutions bietet ihren Kunden einen Reparaturservice für alte oder defekte Geräte an. Auf Anfrage können Kunden sowohl Geld als auch Ressourcen sparen und erhalten in kurzer Zeit reparierte, aufbereitete und getestete Produkte. Dieser Service trägt zur Abfallvermeidung bei Kunden bei und gibt den Produkten einen zweiten Lebenszyklus.

2023 wurden 201 Reparaturen durchgeführt, davon konnten 12 Stück nicht repariert werden und wurden verschrottet. Dies entspricht einer Reparaturquote von 94,03 %. Dieser Reparaturservice machte im Jahr 2022 ca. 3 % des Jahresumsatzes der T&O Display Solutions aus.

Die fünf häufigsten Reparaturen sind:

- Gebrochene Touches
- Defekte Mainboards
- Defekte Displays
- Defekte Kabel
- Defektes Netzteil



Kaputtes Display

Sowohl mit dem Reparaturservice als auch der Rücknahme von Altgeräten entspricht die T&O Display Solution der Rücknahme- und Entsorgungsverordnung (WEEE-Richtlinie und Elektronikgesetz EAG).

Neben den ReUse Optionen bei der Display Solution, werden alte Elektrogeräte der T&O Group an soziale Organisationen, wie beispielsweise Frauenhäuser gespendet.

6.1.2.1. Ziel: Repair- und ReUse-Service weiter ausbauen

Der Reparaturservice wird weiter ausgebaut und soll fester Bestandteil für die Umsatzgenerierung sein. Die Anzahl an Reparaturen soll auf 300 Stück im Jahr 2025 steigen. Neben der Reparatur von Komponenten, welche dem Kunden nach der Reparatur wieder zur Verfügung gestellt werden, soll ein umfangreichere „ReUse Konzept“ entwickelt werden, bei den wiederverwendbaren Komponenten auch in anderen Produkten verbaut werden können. Da aktuell noch keine Basiswerte existieren und die Komponenten noch nicht in Bezug auf Machbarkeit analysiert wurden, existiert aktuell noch kein quantitativer Zielwert.

6.1.2.2. Maßnahme: Marketingkampagne für Reparaturservice

Durchführen einer Marketingkampagne im Jahr 2024, um den Reparaturservice bei Bestands- und Neukunden zu platzieren.

6.1.2.3. Maßnahme: ReUse Möglichkeiten identifizieren

Identifikation, welche Komponenten sich für ReUse besonders eignen und welche Nutzungsmöglichkeiten existieren.

6.1.2.4. Maßnahme: Altgeräte Rücknahme

Entwickeln einer Strategie, wie die Rücklaufquote bei alten Geräten erhöht werden kann.



Die T&O Group verschenkt gebrauchte Geräte wie Laptops, Tablets und Smartphones an Bedürftige, einschließlich Frauenhäuser und Kinderheime, um diesen Personen Zugang zu Technologie zu ermöglichen und ihre Lebensqualität zu



7. Eigene Belegschaft ESRS S1

Auswirkungen, Chancen und Risiken für die T&O in Bezug auf die Eigene Belegschaft [ESRS 2 – SBM 3]

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist nicht nur ein ethisches Gebot, sondern auch von unmittelbarem wirtschaftlichem Interesse. Der direkte Einfluss auf Projekte und Kundenbeziehungen macht die Mitarbeitergesundheit zu einem Risiko, aber gleichzeitig sehen wir darin die Chance, die Produktivität durch ein gesundes Arbeitsumfeld zu steigern. Dieser ganzheitliche Ansatz ist entscheidend für den langfristigen Unternehmenserfolg.

Eine durchwegs hohe **Arbeitsbelastung** ist in der Beratungsbranche systemimmanent, da das projektorientierte Arbeiten schwankende Arbeitsbelastungen, variable Arbeitsorte, Reisezeiten sowie unterschiedlichen inhaltlichen Druck je nach Projektstatus mit sich bringt. Unsere flexiblen Arbeitsmodelle sind nicht nur eine Reaktion auf diese Herausforderungen, sondern auch eine bewusste Entscheidung für die Zukunft. Durch die individuelle Gestaltung von Arbeitsangeboten und faire Bezahlung, werden die Wünsche der Mitarbeiter*innen respektiert. Dieser Ansatz fördert nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch das nachhaltige Wachstum unserer Organisation.

Unser Employer Branding Angebot mit vielen aktuellen und wachsenden Goodies und eine offene und aktiv gelebte Fehlerkultur, die die Grundlage unseres organisationalen Lernens im Sinne permanenter kontinuierlicher Verbesserung darstellt, haben hohen Stellenwert für uns.

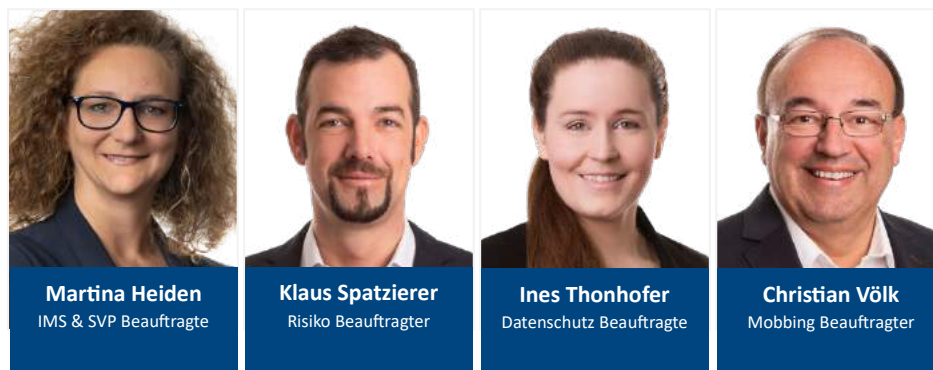
Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter*innen ist nicht nur eine Notwendigkeit, sondern eine strategische Chance. Ein kontinuierliches Training und eine nachhaltige Ausbildung sichern die aktuelle Qualität unserer Dienstleistungen und schaffen langfristige Wettbewerbsvorteile. Diese Investition in die Mitarbeiterqualifikation ist essenziell für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Übersicht zur eigenen Belegschaft

Die T&O Group ist mit 74 TOP Mitarbeitenden im gesamten DACH-Raum angesiedelt und agiert auch darüber hinaus im internationalen Raum. Aktuell haben wir 31 % weibliche Mitarbeitende (Stand 2022).

Mitarbeitende Stand 2022	Anteil Frauen		Altersstruktur		
	Davon Frauen	Frauenquote	Unter 30	30-50	Über 50
74	23	31 %	14	19	32

Wir verpflichten uns zur bedingungslosen Einhaltung **ethischer Grundsätze** im Bereich Diversity & Gender – alle Mitarbeiter*innen sind gleich und werden gleichbehandelt. Dennoch sind uns Kanäle wie Whistleblower und die Nominierung eines/einer Mobbingbeauftragten wichtig. Nachfolgend sind die Beauftragten innerhalb der T&O Group aufgeführt, an die sich alle Mitarbeiter*innen wenden dürfen:





7.1. Wesentliches Thema: Gesundheit der Mitarbeitenden

7.1.1. Aktuelle Situation: Gesundheit

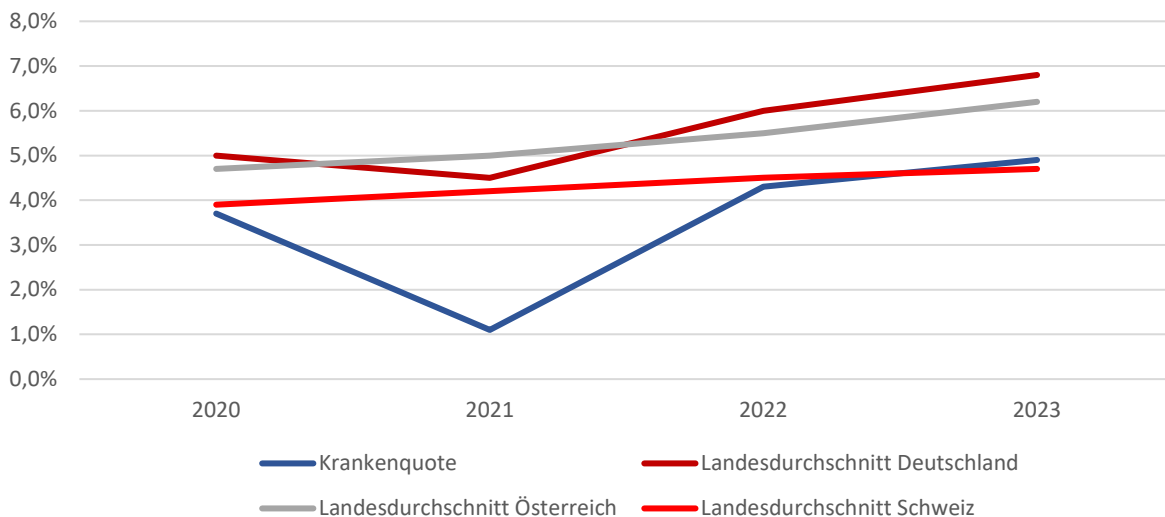
Zentrale Risiken für die Gesundheit der Mitarbeitenden der T&O Group ergeben sich insbesondere durch Büro- und Homeoffice-Tätigkeiten am Schreibtisch und vor den Bildschirmen. Zudem sind Unfälle, bspw. im Straßenverkehr oder auf Dienstreisen, als potenzielle Risiken zu sehen.

In den Fertigungsprozessen der T&O Display Solution zählen zudem typische Belastungen und Unfallrisiken eines Montagebetriebs zu den Fokusthemen.

Kumulierte Krankheitstage für die gesamte T&O Group im Jahr 2022 von 323 – was einer Krankenquote von 4,3% entspricht.

Im Jahr 2022 gab es innerhalb der T&O Gruppe keinen Arbeitsunfall.

Krankheitsquote



6

7.1.1.1. Ziel: geringe Krankenquote & Arbeitsunfälle

Ein Ziel der T&O Group ist, die Krankenquote auf ein bestmögliches Minimum zu reduzieren und 0 Arbeitsunfälle auch langfristig zu realisieren. In Bezug auf die Krankenquote heißt dies konkret, den negativen Trend zu stoppen und ein Niveau unter dem Landesdurchschnitt zu erreichen.

7.1.1.2. Maßnahme: Teambasiertes und individuelles Gesundheitscoaching

Die T&O bietet zukünftig regelmäßige Vorträge zum Thema Gesundheit und Bewegung, zusätzlich haben die Mitarbeitende auch die Möglichkeit, mit den Coaches Einzelstunden zu buchen.

7.1.1.3. Maßnahme: Teilnahme an Sport Events

An den Standorten (München, Wien, Aachen und Zürich) wird die T&O Group erneut an Firmenläufen und vergleichbaren Veranstaltungen teilnehmen.

⁶ Quelle: Statistisches Bundesamt / STATISTIK AUSTRIA



7.1.1.4. Maßnahme: Job-Rad-Angebote

Um die sportliche Betätigung der Mitarbeiter*innen weiter zu fördern, wird die Möglichkeit angeboten, ein Job-Rad zu finanzieren.

7.1.1.5. Maßnahme: Fahrsicherheitstrainings

Damit die Arbeitsunfälle langfristig bei diesem Niveau bleiben, bietet die T&O Group ihren Berater*innen die Möglichkeit, einmal im Jahr an einem Fahrsicherheitstraining teilzunehmen.

7.1.1.6. Maßnahme: Erste Hilfe Trainings

Neben den Fahrsicherheitstrainings sollen die Mitarbeitenden ebenfalls einmal jährlich die Möglichkeit haben, an einem Erste Hilfe Training teilzunehmen.

7.2. Wesentliches Thema: Qualifizierung

7.2.1. Aktuelle Situation: Qualifizierung

Kontinuierliches Lernen ist von zentraler Bedeutung, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter*innen stets auf dem neuesten Stand sind. Dies ist nicht nur für sie selbst von Vorteil, sondern auch für unsere Kund*innen und das Unternehmen. Wir setzen auf verschiedene Lehrmethoden wie formales Einzeltraining, Gruppenlernen und vor allem projektbasiertes Lernen, um praxisbezogene Fähigkeiten zu entwickeln.

Im Jahr 2023 hat die T&O Group eine eigene Akademie gegründet, die Schulungen und Trainings sowohl für Kunden als auch für unsere eigenen Mitarbeiter*innen anbietet. Diese Akademie ermöglicht es uns, auf unser internes Know-how zurückzugreifen und gleichzeitig neue Perspektiven von externen Trainern und Lernplattformen einzubeziehen.

Im Jahr 2022 haben unsere Mitarbeiter*innen insgesamt ca. 1.750 Schulungsstunden absolviert, was durchschnittlich ca. 20 Stunden pro Person entspricht. Dabei unterteilen wir unsere Mitarbeiter*innen je nach Erfahrungslevel in drei Kategorien: Junior Akademie, Advanced Akademie und Senior Akademie.

Für individuelle Themen oder spezifische Interessen können sich Mitarbeiter*innen direkt an ihre Führungskraft (spezifisch) oder an den Verantwortlichen für Qualifikation (übergreifend) wenden.

Lean Methoden & Tools	Unternehmens- -optimierung	Shopfloor-Management	6	4	4	4	3	3
		SCRUM-Methode	0	3	3			3
		TPM-Methode	2	4	2	3	2	2
		Segmentierung	2	3	3	3	2	3
	Flussoptimierung	Materialfluss optimieren	4	4	3	4	3	3
		Wertstrom-Methode	7	4	4	4	3	4
		Makigami (Prozessmapping)	0	2	3			
		Lean 6σ – Methode (DMAIC)	1	3	2	3	2	
		Planen und Steuern – PULL-Strategien Produktion	5	4	3	4	2	3
		Planen und Steuern – PULL-Strategien Materialversorgung	3	4	3	4	3	3
		Planen und Steuern – PULL-Strategien Lieferantenanbindung	2	4	3	3	2	3
		Planen und Steuern – Produktionsprogrammplanung / Levelling	2	3	3	3		3
		Designs – Thinking	0	1	2			
		Takten	2	4	4			

Ausschnitt einer Qualifikations- und Kompetenzmatrix zur Identifizierung von Schulungsbedarfen



Die obige Tabelle zeigt einen Ausschnitt unserer Qualifikationsmatrix. Anhand dieser wird der Kenntnisstand der Mitarbeiter*innen dokumentiert sowie herausgearbeitet, welche Schulung oder Fortbildung als nächstes absolviert werden.

7.2.1.1. Ziel: Qualitativ hochwertiger Kompetenzaufbau für alle Mitarbeitenden

Ziel ist es, kontinuierlich qualitativ passende und hochwertige Schulungen anzubieten und einzufordern, um somit unser Kompetenzlevel auf allen Ebenen auf einem hohen Niveau zu halten. Quantitativ heißt dies eine Stabilisierung der durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter*innen bei 25 Stunden im Jahr.

7.2.1.2. Maßnahme: Verpflichtende Schulungsprogramme

Mitarbeiter*innen sollen im Jahr mindestens an 3 Schulungen teilnehmen. Dazu soll ein neues nachhaltiges Entwicklungsprogramm für verschiedene Skill Level die Basis darstellen.

Mittels Selbsteinschätzungs-Bögen wird ein Abgleich des Wissensstands mit dem individuellem Entwicklungsprogramm durchgeführt und ggf. angepasst.

7.2.1.3. Maßnahme: Führungskräfte Entwicklungsprogramm starten

Für langjährige Mitarbeitende wird ein Entwicklungsprogramm gestartet, um Ausgewählte auf zukünftige Führungsaufgaben vorzubereiten. Dieses Board-Next-Generation Programm wurde 2023 gestartet und soll kontinuierlich fortgeführt werden.

7.2.1.4. Maßnahme: Vielseitige Lehrkörper

Verstärktes einbeziehen externer Trainer*innen, um Fähigkeiten in Bereichen Software und Führung zu erhalten und qualitativ hochwertige Schulungen zu realisieren.





7.3. Wesentliches Thema Mitarbeiterzufriedenheit

7.3.1. Aktuelle Situation Mitarbeiterzufriedenheit

Um die Arbeitsbelastung für unsere Berater*innen möglichst bedarfsgerecht zu gestalten, bieten wir auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmte **Arbeitsmodelle** wie Jahresarbeitszeitmodelle, Teilzeitmodelle oder Karenzmodelle an.

Auch die in der Covid-Zeit kultivierte **freie Wahl des Arbeitsortes** (präsent, online intern und extern mit Kund*innen) bietet den Berater*innen viel Spielraum zur persönlichen Disposition, um Fahrtzeiten gering zu halten und den optimalen Arbeitsort zu wählen. Auf die adäquate technische Ausstattung legen wir besonders wert – den jeweiligen ergonomischen Anforderungen wird genüge getan.

Wir ermitteln periodisch die **psychische Belastung** am Arbeitsplatz und lassen Erkenntnisse in unseren KVP-Prozess einfließen. Wir fragen in der periodisch durchgeführten **Mitarbeitendenbefragung** nur in Teilen der Gruppe nach Feedback und lassen dies in unser Gesundheitsmanagement einfließen.

Diese Mitarbeitendenbefragung werden wir im Jahr 2024 auf die gesamte T&O Group ausweiten. Das wird uns ermöglichen, Abweichungen zeitnah zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit abzuleiten.

Durch **Klarheit der Zielsetzung** jedes Mitarbeitenden, Transparenz zum Status der aktuellen Zielerreichung sowie Klarheit zu den Prämienmodellen sichern wir gleiche Bedingungen für alle. Gerade das übergreifende Arbeiten in der Gruppe (thematisch, projektteambezogen, arbeitsortbezogen) sorgt für Abwechslung und viel Entwicklungspotenzial jedes Einzelnen.

Soziales Engagement sehen wir als persönliche Entscheidung jedes Einzelnen in seiner Freizeit, nehmen jedoch in Bezug auf Auswirkungen auf die Arbeitszeit Rücksicht, um das Engagement auch zu ermöglichen.

7.3.1.1. Ziel: Mitarbeitendenzufriedenheit steigern

Die Mitarbeitendenzufriedenheit soll ab 2024 jährlich in einem gruppenweiten Standard erfasst und ausgewertet werden. Da erst ab dann ein Basiswert für die Gruppe erfasst werden kann, gibt es in diesem Feld noch kein quantifiziertes Ziel.

7.3.1.2. Maßnahme: Mitarbeiter-einzelgespräche durchführen

Teamleitende und Vorgesetzte sollen einmal im Jahr ein Mitarbeitenden-Einzelgespräch durchführen und die Empfindungen sowie Wünsche abfragen.

7.3.1.3. Maßnahme: Regelmäßige Zufriedenheitsabfrage

Durchführung der periodischen, gruppenweiten Mitarbeitendenbefragung mit Fokus auf Mitarbeiterzufriedenheit im Allgemeinen und Arbeitsmodelle, Arbeitsbelastung und Klarheit des Zielerahmens im Speziellen.





8. Unternehmenspolitik ESRS G1

Auswirkungen, Chancen und Risiken für die T&O in Bezug auf die Unternehmenspolitik [IRO's; ESRS 2 – SBM]

Die Auseinandersetzung mit Ethik und Integrität ist nicht nur eine Compliance-Maßnahme, sondern ein integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Identität. Die Vermeidung von Bestechlichkeit und Korruption ist nicht nur ethisch richtig, sondern auch geschäftlich erfolgskritisch. Diese Haltung sichert unseren Ruf und ist auch ein Beitrag zu einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Unternehmenskultur.

8.1. Wesentliches Thema: Ethik und Integrität

8.1.1. Aktuelle Situation: Ethik und Integrität

Der **Governance Rahmen** der T&O Group ist durch das gemeinsame Integrierte Management-System (IMS) gesteckt – hier sind alle gemeinsamen Prinzipien und Verhaltensregeln dokumentiert und alle verpflichten sich zu deren Einhaltung. Standards wie ISO 9001 (Qualität), ISO 14001 (Umwelt), ISO 45001 (Arbeitssicherheit) sowie ISO 27001 (Information Security) liefern uns dabei das anzustrebende Niveau. Wichtige Eckpunkte wie Vertraulichkeit, Ehrlichkeit im Sinne der Erarbeitung von Lösungen für unsere Kund*innen sind für uns selbstverständlich. Zur Sicherung der besten Lösung folgt unsere Qualitätssicherung dem 4-Augenprinzip, bei allem, was wir tun und an unsere Kund*innen übergeben wird.

Zur Verhinderung von Bestechlichkeit und Korruption innerhalb von Angebotsphasen oder Ausschreibungsbeteiligungen hat die T&O Group Meldestellen eingerichtet, an die sich die Mitarbeiter*innen vertrauensvoll wenden können. Politische Einflussnahme gehört nicht zu den Praktiken der T&O Group und wird als unwesentliches Thema nicht bearbeitet.

In den letzten Jahren können wir berichten, dass weder Korruptionsfälle oder Bestechungsfälle gemeldet wurden noch in anderer Form aufgetreten sind.

8.1.1.1. Ziel: Verhinderung von Korruption und Bestechlichkeit

Ziel ist es, weiterhin keine Vorfälle zu haben. Meldestellen für die Mitarbeiter*innen im Bereich Korruption und Bestechlichkeit sollen jederzeit abrufbar sein und klar kommuniziert werden. Gemeldete Fälle sollen konsequent verfolgt werden.

8.1.1.2. Maßnahme: Meldestelle in jeder Marke

Um den Mitarbeiter*innen bei Problemen schneller und gezielter helfen zu können, sollen in jeder Marke Meldestellen integriert werden.

8.1.1.3. Maßnahme Weiterentwicklung des T&O IMS-Handbuchs Richtung Version 2.0

Finalisierung der Beschreibung der internen Prozesse der T&O Group & Verbesserung der Standarderfüllung (9001, 14001, 45001, 27001) unseres Integrierten Management-Systems bis zum Sommer 2024.

8.1.1.4. Maßnahme: Periodische Kommunikation und Schulung bzgl. Prozesse

Die T&O Group Standards werden einmal jährlich an die Mitarbeitenden kommuniziert und geschult. Dazu wird die periodische gruppenweite Veranstaltung COMday genutzt.



9. Zielübersicht der T&O

Zusammenfassung wesentliche Themen

Wesentliche Thema	Verantwortlicher	Reporting Struktur nach ESRS
Fuhrpark und Dienstreisen	Marek Borgstedt	ESRS E1 Klimawandel
Beschaffung Display Solutions	Thomas Schubert	ESRS E1 Klimawandel
Produktlinie Lean & Green	Daniel Reichert	ESRS E1 Klimawandel
Abfallwirtschaft / ReUse & Reparatur / Abfallverminderung	Thomas Schubert	ESRS E5 Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft
Gesundheit	Mario Drischel	ESRS S1 Eigene Belegschaft
Qualifizierung	Markus Klevers	ESRS S1 Eigene Belegschaft
Mitarbeiterzufriedenheit	Roman Käfer	ESRS S1 Eigene Belegschaft
Ethik & Integrität	Roman Käfer	ESRS G1 Unternehmenspolitik

ESRS E1 Klimawandel Strategie (1/2)




Ziele	Maßnahmen	KPI's
<ul style="list-style-type: none"> Emissionen im Scope 1+2 um 50% absolut bis 2030 reduzieren Spezifische Emissionen im Bereich Fuhrpark von 3,35kgCO₂e/T€ (2022) auf 2,68 kgCO₂e/T€ (2030) senken 	<ul style="list-style-type: none"> Datenbasis für den Corporate Carbon Footprint verbessern Schrittweise Anpassung der Grenzwerte für CO₂ (g/km): <ul style="list-style-type: none"> Ab sofort: < 175g/km Ab 2025: < 155g/km Ab 2026: < 135g/km Ab 2027: < 115g/km 	<ul style="list-style-type: none"> Absolute Emissionen Scope 1&2 Spezifische Fuhrparkemissionen: Kg CO₂/T€ Umsatz
<ul style="list-style-type: none"> Emissionen im Bereich Dienstreisen bis 2030 um 20% absolut senken Spezifische Emissionen im Bereich Dienstreisen von 3,35kgCO₂e/T€ (2022) auf 2,68 kgCO₂e/T€ (2030) senken 	<ul style="list-style-type: none"> Transparente Datenstrukturen, Erfassung Transportmittel, usw. Flugreisen ab 2025 nur noch mit zusätzlicher Genehmigung durch Projektleiter 	<ul style="list-style-type: none"> Absolute Emissionen im Bereich Dienstreisen Spezifische Dienstreisenemissionen: kgCO₂/T€ Umsatz






ESRS E1 Klimawandel Strategie (2/2)

 Ziele	 Maßnahmen	 KPI's
<ul style="list-style-type: none"> • 25% Jährliche Umsatzsteigerung mit „Lean & Green Projekten“ (Basisjahr 2023) 	<ul style="list-style-type: none"> • Platzieren des Lean & Green Ansatzes bei 2 externen Veranstaltungen • Verdoppelung des abgegebenen Angebotsvolumen im Vergleich zu 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Umsatz mit Lean & Green Projekten in T€ • Anzahl Externe Veranstaltungen • Angebotsvolumen für Lean & Green Projekte in T€




ESRS E5 Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft Strategie

 Ziele	 Maßnahmen	 KPI's
<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung Verpackungsmüll der T&O Display Solutions 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhungen der Transparenz: Wiegen von Abfallbehältern für die Herleitung eines Basiswert • Regelmäßige Verpackungsoptimierung, Workshops mit mind. 5 ausgewählten Lieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> • Entsorgungskosten / Umsatz
<ul style="list-style-type: none"> • Repair & Re-Use Service ausbauen und Reparaturen auf 300 Stk. im Jahr 2025 steigern 	<ul style="list-style-type: none"> • Marketingkampagne in 2024 durchführen • Identifikation von Re-Use Möglichkeiten • Strategieentwicklung für Rücknahme von Altgeräten 	<ul style="list-style-type: none"> • Reparaturen / Jahr

ESRS S1 Eigene Belegschaft Strategie

 Ziele	 Maßnahmen	 KPI's
<ul style="list-style-type: none"> • Krankenquote unter Landesdurchschnitt • 0 Arbeitsunfälle 	<ul style="list-style-type: none"> • Teambasiertes und individuelles Gesundheitscoaching • Teilnahme an Sport Events • Job-Rad Angebot • Fahrsicherheitstraining • Erste-Hilfe Trainings 	<ul style="list-style-type: none"> • Krankenquote • Arbeitsunfälle
<ul style="list-style-type: none"> • Durchschnittliche Schulungsstunden von 25 Std. / Jahr / Mitarbeitende 	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtende Schulungen, mindestens 3 Schulungen / Mitarbeitende • Führungskräfte Entwicklungsprogramm • Einbeziehung von externen Trainerinnen und Trainer 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungsstunden / Mitarbeitende
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterzufriedenheit steigern 	<ul style="list-style-type: none"> • Basiswert herleiten über gruppenweite, standardisierte Mitarbeiterbefragung in 2024 • Mitarbeitergespräche einmal / Jahr 	<ul style="list-style-type: none"> • Kennzahl für Mitarbeiterzufriedenheit (noch zu erarbeiten) • Anzahl Mitarbeitergespräche / Jahr dokumentiert

ESRS G1 Unternehmenspolitik Strategie

 Ziele	 Maßnahmen	 KPI's
<ul style="list-style-type: none"> • 0 Vorfälle von Korruption • Jederzeit Verfügbarkeit von Meldestellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Meldestellen für Korruption und Bestechlichkeit in jedem Teil der T&O Group • Weiterentwicklung und Finalisierung des IMS-Handbuchs bis Sommer 2024 • Periodische Kommunikation (1mal / Jahr) der T&O Group Standards 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorfälle Korruption / Jahr

