

---

**TRANSPARENCY**  
**TRANSFORMATION**  
**SUSTAINABILITY**





# INHALT

---

<b>EINFÜHRUNG</b>	<b>04</b>
Über diesen Bericht	04
Vorwort	05
<b>TTS-GRUPPE IM PORTRÄT</b>	<b>06</b>
TTS-Gruppe auf einen Blick	08
<b>UNTERNEHMENSFÜHRUNG</b>	<b>12</b>
Grundsätze der Unternehmensführung	14
Nachhaltigkeitsmanagement	18
<b>PRODUKTE &amp; KUNDEN</b>	<b>22</b>
Managementansatz	24
Ökodesign	25
Verantwortungsvolle Kundenbeziehungen	28
<b>PRODUKTION UND LIEFERKETTE</b>	<b>32</b>
Managementansatz	34
Soziale und ökologische Lieferkette	35
Umweltverträgliche Produktion	38
<b>MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT</b>	<b>42</b>
Managementansatz	44
Unsere Mitarbeitenden	46
Gesellschaftliches Engagement	55
<b>ANHANG</b>	<b>56</b>
GRI-Index	58
Impressum	61



# ÜBER DIESEN BERICHT

Die erste Nachhaltigkeitsberichterstattung im vergangenen Jahr war für uns der Startschuss, um zukünftig regelmäßig über die unternehmerische Verantwortung der TTS-Gruppe Auskunft zu geben. Mit dem vorliegenden zweiten Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wollen wir die Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsleistungen weiter erhöhen und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten für die soziale, ökologische und wirtschaftliche Dimension aufzeigen. Dabei richten wir uns an unsere Stakeholder – insbesondere Mitarbeitende, Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten, NGOs sowie weitere Institutionen – und beschreiben, an welchen Konzepten und Maßnahmen wir arbeiten. Dieser Bericht liefert darüber hinaus Erklärungen, wie wir unsere Produkte, Lösungen und Prozesse sowie unsere Lieferketten sozial und ökologisch weiterentwickeln.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der TTS-Gruppe folgt dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde in Anlehnung an die GRI-Standards (2021) erstellt.

Die beschriebenen Aktivitäten beziehen sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022. Des Weiteren enthält der Bericht Vergleichsdaten für das Vorjahr beziehungsweise die Vorjahre. Die TTS-Gruppe veröffentlicht ihren Nachhaltigkeitsbericht jährlich und plant die nächste Veröffentlichung für Herbst 2024.

Während des Berichtszeitraums war die TTS-Gruppe mit ihrem Hauptsitz in Wendlingen an vier Produktionsstandorten in Deutschland und Tschechien präsent. Zudem agierte sie mit 24 Vertriebsgesell-

schaften und 15 Importeuren in insgesamt 39 Ländern. Wir betrachten unsere Nachhaltigkeitsleistung ganzheitlich, um eine umfassende Berichtsstruktur für die Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zu gewährleisten. Der Bericht bezieht sich primär auf den Kernkonzern der TTS-Gruppe in Deutschland und deren Produktionsstandort in Tschechien, das heißt die TTS AG & Co. KG, die Festool GmbH, die Festool s.r.o., und die Festool Deutschland GmbH. Die Zahlen der TTS Cleantec haben wir ebenfalls in die Betrachtung einbezogen. Indem wir unser tschechisches Werk in Česká Lípa in die diesjährige Berichterstattung integrieren, konnten wir erstmalig auch internationale Standorte bei der Datenerfassung berücksichtigen. Die Integration unserer internationalen Standorte und weiterer TTS-Tochtergesellschaften werden wir auch zukünftig fortführen.

Bei der Darlegung unserer Kennzahlen im Text und in den dargestellten Tabellen arbeiten wir mit Rundungen. Einzelne Zahlen in den Tabellen addieren sich daher gegebenenfalls nicht genau zur angegebenen Summe, dargestellte Prozentangaben spiegeln gegebenenfalls nicht exakt die entsprechenden absoluten Werte wider.

Redaktionsschluss für den vorliegenden Bericht war der 04.08.2023. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf gendergerechte Formulierungen verzichtet. Das verwendete generische Maskulinum schließt ausdrücklich alle Geschlechter ein und beinhaltet keine Wertung.



## LIEBE LESERINNEN UND LESER,

wir blicken stolz auf eine fast 100-jährige Erfolgsgeschichte zurück, die von Erfindergeist, Bodenständigkeit und Qualitätsbewusstsein geprägt ist. Um unserem Perfektionsanspruch an langlebige und hochwertige Produkte auch zukünftig gerecht zu werden, beschäftigen wir uns ständig mit der Weiterentwicklung der TTS-Gruppe und unserer Marken. Als Familienunternehmen haben wir dabei eine klare Haltung: Wirtschaftliches Handeln muss immer in Einklang mit Mensch und Umwelt stehen. Bei unserer strategischen Ausrichtung denken wir traditionell auch stets an nachfolgende Generationen. Nachhaltigkeit ist daher nicht nur in unserer Unternehmensstrategie, sondern auch in unserer Unternehmens-DNA verankert und manifestiert sich konkret in einem unserer drei TTS-Werte:

„Nachhaltigkeit – Wir übernehmen Verantwortung für Menschen, Umwelt und Zukunft“.

Unser zweiter Nachhaltigkeitsbericht zeigt unsere bisherigen Ambitionen: Wir erläutern transparent, inwiefern unsere Geschäftstätigkeiten ökologische und soziale Auswirkungen haben und wie wir Klima- und Ressourcenschutz über unsere gesamte Wertschöpfungskette hinweg integrieren. Außerdem erläutern wir unser Compliance-System und wie wir zu einem fairen Wettbewerb beitragen. Unsere Aktivitäten im Bereich „Soziales“ integrieren

wir ebenfalls in diesen Bericht: Ein Schwerpunkt liegt dabei auf unseren eigenen Mitarbeitenden, gleichzeitig umfasst unser Engagement aber auch alle Akteure in unseren Lieferketten, für die wir Sorgfaltspflichten übernehmen. Zudem setzen wir uns aktiv für die Wahrung der Menschenrechte ein.

Wir sind uns dessen bewusst, dass wir unser Nachhaltigkeitsengagement stetig weiterentwickeln müssen, um auf neue Anforderungen stets die richtigen Antworten zu finden. Um die unterschiedlichen Facetten von Nachhaltigkeit im Sinne der ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) ganzheitlich zu berücksichtigen, werden wir 2023 die erste Nachhaltigkeitsstrategie für die gesamte TTS-Gruppe veröffentlichen. Unsere Strategieentwicklung erfolgt dabei im fortlaufenden Dialog mit unseren Stakeholdern, um deren Bedürfnisse zielgerichtet berücksichtigen zu können. Mit unserer Strategie werden wir Ziele und Meilensteine für wesentliche Themen präzisieren, die sich auf Aspekte der Unternehmensführung, Produkte und Kunden, Mitarbeitende und Gesellschaft sowie Produktion und Lieferkette beziehen.

Wir stehen als Gesamtvorstand für das Thema Nachhaltigkeit in der Gruppe und in unseren jeweiligen Bereichen. Ich freue mich, dass ich neben meiner Rolle als COO & CTO als Sponsor die Weiterentwicklung und Steuerung des gesamten Nachhaltigkeitsprogramms innerhalb des Vorstands übernehmen darf. Meinen persönlichen Beitrag neben der Koordinierung der Gesamttätigkeiten möchte ich insbesondere bei der Produktentwicklung, -entstehung sowie dem Umweltmanagement einbringen.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Ihr Wolfgang Knorr  
CTO & COO TTS-Gruppe

---

## TTS-GRUPPE IM PORTRÄT

———— Verantwortung für Menschen und Zukunft übernehmen –  
dieser Anspruch ist Teil unserer Unternehmens-DNA, den wir jeden  
Tag erfüllen wollen. Deshalb ist es für uns selbstverständlich, Nachhaltigkeit  
in der Unternehmensstrategie zu verankern.

# TTS-GRUPPE AUF EINEN BLICK

Die TTS-Gruppe zeichnet sich durch innovative, hochwertige und langlebige Elektrowerkzeuge, Produkte im Bereich der Absaugtechnik und Systemlösungen aus. Dabei bilden wir die gesamte Wertschöpfungskette von der Entwicklung über die Herstellung, den Vertrieb bis hin zu nachgelagerten Service- und Dienstleistungen ab. Nachhaltigkeit sehen wir hierbei als integralen Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns.

Das „Wir-Gefühl“ ist Kern unserer Unternehmenskultur. Unsere mehr als 3.000 Mitarbeitenden sind Teil der TTS-Familie, worauf wir als schwäbisches Familienunternehmen in dritter Generation besonders stolz sind.

Dieses Miteinander überträgt sich auch auf unser Nachhaltigkeitsmanagement, denn wir möchten nachfolgenden Generationen die gleichen Möglichkeiten bieten, wie wir sie heute vorfinden. Deshalb setzen wir uns für den Schutz des Klimas, die Schonung von Ressourcen und ein verantwortungsvolles Miteinander ein. Das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Anwender und Mitarbeitenden sind uns dabei ein zentrales Anliegen.

Die Ursprünge der TTS-Gruppe liegen im Unternehmen Fezer & Stoll, später bekannt als Festo, das 1925 den Grundstein für die Hauptmarke Festool legte. Im Jahr 2000 erfolgte eine Realteilung: Die Elektrowerkzeugsparte Festo Tooltechnic GmbH & Co. KG wurde in das eigenständige Unternehmen Festool GmbH überführt und es entstand die heutige TTS-Unternehmensgruppe. Seitdem ist sie durch die Gründung eigener Tochtergesellschaften und strategische Übernahmen kontinuier-

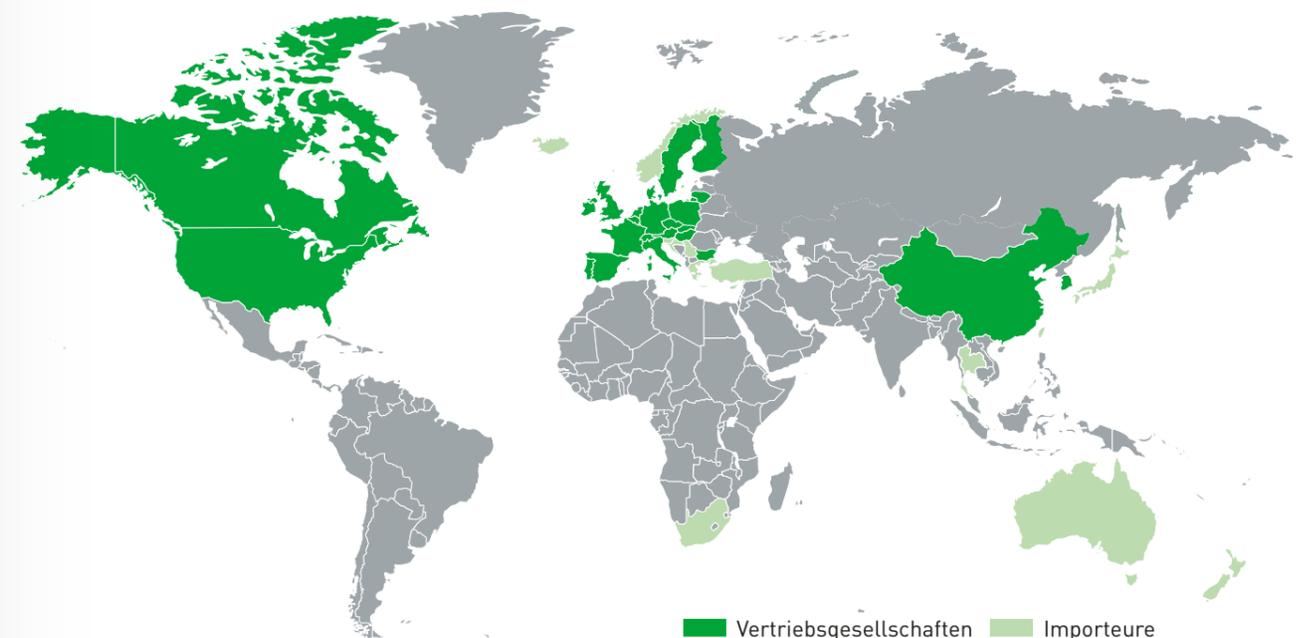
lich gewachsen. Die Gruppe besteht heute aus neun Tochterunternehmen, von denen die meisten zu 100 Prozent im Besitz der TTS-Gruppe sind. Im Rahmen einer strategischen Neuausrichtung der TTS-Gruppe im Jahr 2022 treten die fünf Premium-Marken exoIQ, Festool, SawStop, Shaper und Tanos als eigenständige Unternehmen auf. Unsere weiteren Tochterunternehmen, die teilweise in Lieferantenbeziehungen zu Festool stehen, werden in der Außendarstellung als Teile von Festool zusammengefasst.

Nachhaltigkeit ist einer der TTS-Werte und damit fest in der Unternehmenskultur verankert.



Die TTS Tooltechnic Systems AG & Co. KG fungiert als Holdinggesellschaft und hat ihren Hauptsitz am Standort Wendlingen. Von dort aus werden die zentralen Bereiche wie Finanzen, Controlling, Personal, Gebäudemanagement, Steuern, Recht, IT und Einkauf für alle Tochter- und Vertriebsgesell-

schaften gebündelt. Festool, als größte Marke der TTS-Gruppe, unterhält Produktionsstandorte sowohl in Deutschland als auch in Tschechien. Die Belieferung unserer Händler in Russland wurde Mitte des Jahres 2022 eingestellt. Die 24 Vertriebsgesellschaften verstehen sich daher exklusive Russland.



## Umsatzentwicklung 2012 bis 2022

in Mio. EUR



Der Umsatz der gesamten Gruppe betrug im Berichtsjahr 2022 rund 932 Millionen Euro (2021: 888 Millionen Euro). Dies entspricht einem Anstieg von +4,9 Prozent beziehungsweise 44 Millionen Euro im Vergleich zu 2021, wobei das Auslandsgeschäft mit +6,8 Prozent zum Umsatzanstieg beitrug. Der Anstieg der Umsatzerlöse resultiert aus erfolgreich eingeführten Produktneuheiten, der Abarbeitung von Lieferrückständen sowie erforderlichen Preissteigerungen infolge gestiegener Einkaufspreise.

In einem mehrmonatigen Prozess wurde die neue Unternehmensstrategie TTS2030 gemeinsam mit einer Gruppe ausgewählter Führungskräfte und Mitarbeitender entwickelt und im Oktober 2022 vorgestellt. Die Strategie ist abgeleitet aus unserem „Purpose“ – dem Unternehmenszweck:

*We enable ambitious people to craft a better tomorrow.*

*Wir befähigen ambitionierte Menschen, eine bessere Zukunft zu gestalten.*

Mit diesem Unternehmenszweck stiften wir Sinn, erzeugen Motivation bei unseren Mitarbeitenden und richten alle unsere Marken und deren Ziele in eine gemeinsame Richtung aus.

- **THE POWER OF BRAND-DIVERSITY:**

Die TTS-Gruppe vereint fünf Premium-Marken mit individueller Ausrichtung und Expertise, die voneinander lernen und profitieren.

- **THE POWER TO GROW:**

Je nach Entwicklungsstadium unserer Premium-Marken – von Start-up bis etablierter Branchen-Player – wollen wir Marktanteile sichern und ausbauen. Dadurch gelingt es uns, Marktführerschaft in puncto Innovation, Technologie und Qualität zu halten und zu erreichen.

- **THE POWER OF CULTURE & LEADERSHIP:**

Unsere markenübergreifende Zusammenarbeit, die Art und Weise wie wir Führung leben sowie unsere drei TTS-Werte *Premium*, *Innovation* und *Nachhaltigkeit* gestalten, also unsere Unternehmenskultur: The Power of **WE**.



Unternehmenszentrale Wendlingen

---

# UNTERNEHMENS FÜHRUNG

Wirtschaftlicher Erfolg steht bei TTS im Einklang mit ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung. Neben Verlässlichkeit prägen Transparenz, Integrität und Nachhaltigkeit unsere Unternehmenskultur.

# GRUNDSÄTZE DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Als globales Unternehmen ist sich die TTS-Gruppe ihrer gesellschaftlichen, ökologischen und sozialen Verantwortung bewusst. Deshalb vertreten wir bestimmte Werte und fordern diese auch von unseren Geschäftspartnern ein. Mit Richtlinien und einem Risikomanagementsystem gewährleisten wir eine verantwortungsvolle, rechtstreuere Unternehmensführung.

## CORPORATE GOVERNANCE

Unsere Unternehmensführung zeichnet sich durch ein starkes Vertrauen und Integrität sowohl nach außen als auch nach innen aus. Entscheidungen, die wichtige Aspekte der Unternehmensführung betreffen, werden durch iterative Abstimmungen zwischen den verschiedenen Hierarchieebenen entwickelt. Dabei arbeiten der Vorstand und der Aufsichtsrat zusammen und pflegen ein enges Vertrauensverhältnis. Gemeinsam legen sie die Mission und die strategische Ausrichtung der Unternehmensgruppe fest. Der Vorstand besteht aus den vier Managementfunktionen CEO, CFO, CTO/COO und CSO/CMO. Sie koordinieren sich mit den Bereichsleitern und Geschäftsführern, um die verschiedenen Teilstrategien abzustimmen.

Die jeweiligen Vorstandmitglieder übernehmen neben ihren betriebswirtschaftlichen Zuständigkeitsbereichen auch Zusatzaufgaben als Verantwortliche für spezifische Themen wie beispielsweise zu Nachhaltigkeit, Diversität oder Unternehmenskultur.

Unser Aufsichtsrat – unter Leitung der Aufsichtsratsvorsitzenden Barbara Austel – setzt sich aus insgesamt sechs Mitgliedern zusammen: Darunter befinden sich zwei weibliche Mitglieder aus der Inhaberfamilie ohne geschäftsführende Funktion

und vier außerhalb der TTS-Gruppe berufene männliche Mitglieder, die aufgrund von Fachkenntnissen aus den Bereichen Vertrieb, Produktion und Entwicklung und weitere berufen wurden. Als Auswahlkriterium für unser höchstes Kontrollorgan konzentrieren wir uns nicht ausschließlich auf Expertenkenntnisse, sondern berücksichtigen ebenso die berufliche Erfahrung in Familienunternehmen. Um bei der Auswahl der Aufsichtsratsmitglieder Interessenskonflikte innerhalb unserer Stakeholdergruppen zu vermeiden, haben wir Verhaltensrichtlinien für Mitarbeitende und Führungskräfte sowie Richtlinien für ethische Betriebsführung definiert. Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder beträgt zwischen drei und 20 Jahren.

Die Funktion des Aufsichtsrats definiert sich aus verschiedenen Aufgaben und Zuständigkeiten. Bei der Strategie- und nachhaltigen Unternehmensentwicklung arbeitet er eng mit dem Vorstand als Input- und Impulsgeber zusammen und versteht sich als Berater und Feedbackgeber. Auch in die Leitbild- und Werteentwicklung ist der Aufsichtsrat aktiv eingebunden und besitzt eine entscheidende Rolle. Die Unterstützung erfolgt durch einen regelmäßigen Dialog mit dem Vorstand und bei Bedarf mit weiteren Managementebenen. Als höchstes Kontrollorgan ist der Aufsichtsrat schluss-



von links: Sascha Menges (CEO), Dr. Birgit Braches (CFO), Dr. Wolfgang Knorr (CTO & COO) und Christian Oltzsch (CSO & CMO)

sendlich für die Berufung des Vorstandes sowie für die Prüfung und Freigabe von Veränderungsprozessen, Zielen und den Konzernabschluss zuständig.

## COMPLIANCE

Unsere zentralen Maßstäbe für eine integre Unternehmensführung sind Rechtstreu, Ehrlichkeit, Transparenz, Fairness und Offenheit. Der Compliance-Ansatz der TTS-Gruppe basiert dementsprechend auf folgenden drei Grundsätzen:

- **Gesetzestreu:** Die TTS-Gruppe erwartet von allen ihren Mitarbeitenden, die in ihrem Arbeitsumfeld relevanten Gesetze und sonstigen Vorschriften einzuhalten. Hierunter fallen ebenso interne Richtlinien in ihrer aktuellen Fassung.
- **Fairer Wettbewerb:** Grundlage unserer wirtschaftlichen Entwicklung ist es, die Unternehmensziele stets mit fairen Mitteln zu erreichen. Wir treffen daher keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern, Kunden und/oder Lieferanten, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen.

- **Antikorruption:** Unsere Mitarbeitenden halten sich an ethische Standards. Deshalb dürfen materielle Vorteile weder gefordert noch angenommen werden. Um dies sicherzustellen, haben wir als TTS-Gruppe eine eigene Richtlinie aufgestellt und schulen regelmäßig unsere Mitarbeitenden.

Diese Grundsätze sind sowohl in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner als auch in unserer Verhaltensrichtlinie für Mitarbeitende festgeschrieben. Die Verhaltensrichtlinie bildet den rechtlichen und ethischen Rahmen für unser Unternehmen und enthält klare Verhaltensregeln, die im Umgang mit Kollegen, Geschäftspartnern und Wettbewerbern einzuhalten sind. Dadurch bilden wir die Grundlage für unsere unternehmerische Verantwortung.

Beide Richtlinien sind über das Intranet für jeden Mitarbeitenden leicht zugänglich. Darüber hinaus wurden je nach Bedarf Compliance-Trainings für unser Personal organisiert und seit 2023 auch verpflichtende Schulungen eingeführt. Eine eigenständige Richtlinie für Führungskräfte sensibilisiert das Management zusätzlich für seine Verantwortung und die Sorgfaltspflichten innerhalb der verschiedenen Unternehmenseinheiten.

Der Group Compliance Officer arbeitet in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung daran, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und branchenspezifischer Standards zu überprüfen. Sowohl der Group Compliance Officer als auch die Rechtsabteilung stehen allen Mitarbeitenden als persönliche Ansprechpartner zur Verfügung. Darüber hinaus verfügt jede Auslandsgesellschaft über einen eigenen Compliance-Beauftragten.

Zur Bearbeitung kritischer Anliegen steht der Compliance Officer in engem Kontakt zum Aufsichtsrat: In zwei fest terminierten Gesprächen pro Jahr tauschen sich die beiden Funktionen gemäß ihrer Mitteilungspflicht miteinander aus. Compliance-relevante Angelegenheiten werden daraufhin in regelmäßigen Update-Terminen und bei Bedarf in Sondersitzungen mit dem Vorstand diskutiert, der die Gesamtverantwortung für Fragen der Compliance trägt. Er überwacht und fördert Prozesse, um ein gesetzeskonformes und ethisches Miteinander im Unternehmen sowie im Umgang mit Kunden und Lieferanten zu gewährleisten. Im Rahmen der aktuellen Entwicklung eines Nachhaltigkeitsmanagements wird dieser Ansatz evaluiert, wodurch sich Anpassungen in den bisherigen Verfahren ergeben können.

Auch im Berichtsjahr 2022 wurden gegen die TTS-Gruppe keine Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen verhängt, die auf Verstöße im sozialen und wirtschaftlichen Bereich oder gegen Umweltschutzgesetze zurückzuführen sind.

Die Einhaltung von Vorschriften zu Antikorruption und kartellrechtlichen Fragen wird durch unser Compliance Management System überwacht. Unsere Controlling-Abteilung führt regelmäßige Überprüfungen der monatlichen und jährlichen Abschlüsse durch, um potenzielle Verstöße zeitnah aufzudecken. Zusätzlich obliegt der internen Revision die Durchführung von risikoorientierten Prüfungen der Betriebsstätten, einschließlich ad-hoc-Prüfungen.

Wir haben einen Response-Prozess zur Bearbeitung von Hinweisen implementiert, um effektiv auf spezifische Meldungen zu reagieren und mögliche Straftaten an Behörden weiterzuleiten. Dafür haben wir spezifische Meldekanäle wie E-Mail, Telefon und Post eingerichtet, die sowohl von Mitarbeitenden als auch von externen Personen genutzt werden können. Falls ein Verstoß von den Behörden festgestellt wird, reagieren wir darauf und überarbeiten unsere internen Kontrollprozesse. Informationsschritte sind im Reporting an den Vorstand beziehungsweise Aufsichtsrat festgelegt. Im Berichtsjahr 2022 sind keine Korruptionsfälle oder Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht bekannt geworden, die zur Abmahnung oder Kündigung von Mitarbeitenden geführt haben.

Ein besonderes Augenmerk legt die TTS-Gruppe auch auf die Digitalisierung und direkt damit verbunden auf das Thema Datenschutz. Dabei geht es uns nicht allein um die Erfüllung gesetzlicher Anforderungen und den Schutz der informationellen Selbstbestimmung. Konsequenter Datenschutz sehen wir darüber hinaus als Zeichen für ehrliches und faires Miteinander gegenüber unseren Beschäftigten, Kunden und Geschäftspartnern.

Den gesetzlichen Anforderungen kommt die TTS-Gruppe durch ein Datenschutzmanagementsystem nach. Der Vorstand trägt die Verantwortung für die Einhaltung datenschutzrechtlicher Anforderungen und überträgt die Koordination des Datenschutzmanagementsystems an den Konzernverantwortlichen für Datenschutz. Für unsere Mitarbeitenden dient das Datenschutzteam der TTS-Gruppe als Anlaufstelle bei konkreten Fragestellungen.

Des Weiteren wurde für die deutschen Konzerngesellschaften ein externer Datenschutzbeauftragter bestellt, der vom Datenschutzteam bei operativen Einzelfragen konsultiert wird. Im Berichtsjahr sind keine berechtigten Beschwerden in Bezug auf Datenschutz oder den Verlust von Kundendaten aufgetreten.

---

## Unser Zeichen für faires Miteinander: Datenschutz über gesetzliche Anforderungen hinaus

### STEUERN

Die TTS-Gruppe hat als international aufgestelltes Unternehmen eine globale Konzernsteuerrichtlinie verabschiedet. Damit kann sie den Informationsaustausch auf Ebene der Steuerfunktion schnell und konsistent ermöglichen. Für die deutschen Standorte ergänzt eine nationale Steuerrichtlinie die Vorgaben zur Zuständigkeits- und Aufgabenverteilung. Über die Beschreibung zur Steuerfunktion werden dabei konzernweit drei Grundsätze verfolgt:

- 1 Die Steuerfunktion soll sowohl ordnungsgemäß als auch wirtschaftlich arbeiten.
- 2 Sie garantiert die Einhaltung rechtlicher wie regulatorischer Vorgaben.
- 3 Sie verteilt steuerliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten.

Die Verantwortung für steuerliche Pflichten liegt innerhalb der TTS-Gruppe beim Vorstand und insbesondere beim CFO. Dieser organisiert die Steuerfunktion zwischen der Zentralfunktion und den konzernweiten und nationalen Steuerbereichen, stattet diese mit Ressourcen aus und ist für das Tax Compliance Management System zuständig.

Die TTS-Gruppe verfolgt mit ihrer Steuerstrategie keine Steuergestaltung zum Nachteil Dritter. Im Rahmen geltender Gesetze und ethischer Standards soll die Steuerbelastung möglichst gering sein. Dieser Ansatz schließt einerseits eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Finanzbehörden und andererseits auch die Verteidigung der steuerrechtlichen Rechtsposition mit ein.

Im Berichtsjahr 2022 beanspruchte die TTS-Gruppe keine neuen Förderdarlehen.

# NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

**Nachhaltigkeit ist Teil unserer Unternehmensstrategie und darüber hinaus einer unserer drei Unternehmenswerte. Deshalb erarbeiten wir für die gesamte Gruppe eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie, in die alle Funktionen und Gesellschaften eingebunden sind. Dafür leiten wir aus den für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen strategische Handlungsfelder ab.**

## NACHHALTIGKEITSORGANISATION UND -STRATEGIE

Seit dem Jahr 2020 treibt ein CSR-Steuerkreis bereichsübergreifend Nachhaltigkeitsthemen in der gesamten TTS-Gruppe voran. Der Steuerkreis übernimmt zusammen mit dem Vorstand das Nachhaltigkeitsmanagement der TTS-Gruppe und hat sich im Jahr 2022 aus Vertretern der Abteilungen Corporate Development, Corporate Communication, Human Resources (HR), Entwicklung und Umweltmanagement, Gebäudemanagement, Einkauf und Logistik, Vertrieb und Marketing, Recht sowie Controlling zusammengesetzt. Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist Corporate Communication zuständig.

Um die Integration von Nachhaltigkeit durch Austausch, Wissensaufbau, Projektarbeit und kontinuierliches Feedback zu erhöhen, wird im Herbst 2023 zusammen mit der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie auch eine neue Governance-Struktur für das Nachhaltigkeitsmanagement etabliert. Dadurch werden die zahlreichen Aufgabebereiche gesamtheitlich koordiniert und die Nachhaltigkeitsorganisation weiter professionalisiert.



Der CSR-Steuerkreis setzt sich aus Vertretern unterschiedlicher Fachbereiche zusammen und übernimmt zusammen mit dem Vorstand das Nachhaltigkeitsmanagement der TTS-Gruppe.

von links: Sven Wohl (Logistik), Tobias Pflug (Masterand Nachhaltigkeit), Dorothee Koser (Entwicklung und Umweltmanagement), Celine Böhringer (Studentische Mitarbeiterin Nachhaltigkeit), Anastasia Markemann (Leitung Nachhaltigkeit), Stefanie Kaufhold (Festool Marketing), Alexander Kellar (Recht), Regina Utz (Corporate Communication), Xenia Guber (Corporate Communication), Gerhard Grebing (Leitung Nachhaltigkeit), Michael Beck (Gebäudemanagement). Unten: Sara Veigel (Human Resources), Dominik Happ (Compliance), René Kruk (Vertrieb International), Ranko Rajkic (Controlling), Jens Thieme (Einkauf)

## WESENTLICHKEITSANALYSE UND STAKEHOLDER-BEZIEHUNGEN

Um wesentliche Themen für die künftige Nachhaltigkeitsstrategie zu bestimmen, führte die TTS-Gruppe 2021 eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Die Analyse gewichtet Themenschwerpunkte nach einer ESG-Systematik (Environmental, Social, Governance) und definiert ihre interne wie externe Relevanz und Auswirkung. Eine Überarbeitung der Materialitätsanalyse erfolgt im Jahr 2023, um wesentliche Nachhaltigkeitsthemen zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen.

In Hinblick auf zukünftige Berichtsanforderungen gemäß der europäischen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wurde auch die Perspektive der Geschäftsrelevanz in die Wesentlichkeitsanalyse 2021 mit einbezogen. Die Ergebnisse

wurden vom CSR-Steuerkreis in einem extern moderierten Workshop validiert und anschließend vom Vorstand freigegeben. Davon abgeleitet ergeben sich 13 wesentliche Themen, die auch in diesem Nachhaltigkeitsbericht fokussiert werden.

Die wesentlichen Themen dienen 2022 zusammen mit den Erkenntnissen aus den Stakeholder-Dialogen sowie weiteren Informationen aus dem Analyseprozess als Basis für die Weiterentwicklung unseres strategischen Ansatzes für Nachhaltigkeit.

## Governance-Struktur für das Nachhaltigkeitsmanagement



Die TTS-Gruppe ist in ständigem Kontakt mit verschiedenen Stakeholder-Gruppen, deren Bedürfnisse wir in unserem Nachhaltigkeitsmanagement berücksichtigen. Bezogen auf eine strategische Integration und eine inhaltliche Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen haben folgende Stakeholder dabei die größte Relevanz:

- Unsere **Mitarbeitenden** geben uns wesentliche Impulse zu unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit. Mit dem Bericht stellen wir ihnen den Status quo unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und Ziele vor, um zur Bewusstseinsbildung beizutragen und den weiteren Austausch von Ideen anzuregen.
- **Händler** sind sowohl Kunden als auch wichtige Partner der TTS-Gruppe. Wir möchten sie nicht nur über unsere Produkte informieren, sondern auch den Austausch über die Lieferketten und weitere Nachhaltigkeitsaspekte fördern, um gegenseitige Transparenz zu schaffen und ihre eigenen Nachhaltigkeitsbemühungen zu unterstützen.
- Die Zufriedenheit und Loyalität der **Nutzer** sehen wir als die höchste Priorität in allen Unternehmenstätigkeiten nach außen. Deswegen möchten wir als Premiumhersteller unsere Kunden über unsere Nachhaltigkeitsanstrengungen aufklären, um unabhängig von der Anwendung der Produkte einen Bezugspunkt zu unserem Unternehmen zu schaffen.
- Unsere **Lieferanten** sind ein wichtiger Teil unserer Wertschöpfungskette sowie unserer unternehmerischen Sorgfaltspflichten. Gemeinsam mit ihnen möchten wir unsere nachhaltige Geschäftsbeziehung erweitern und dadurch die Zukunft unserer sozialen und ökologischen Wertschöpfungskette gestalten.

Wir nehmen unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen zum Anlass, um den Dialog mit allen relevanten Stakeholder-Gruppen zu intensivieren: Neben dem kontinuierlichen Kontakt im Geschäftsalltag führen wir Umfragen bei Kunden durch. Unsere Mitarbeitenden werden über verschiedenen Kanäle einbezogen, etwa über ein Ideen-Tool oder den direkten Kontakt zum Nachhaltigkeitsteam. Schließlich stärken wir über Mitgliedschaften in Berufsverbänden unser Netzwerk und tauschen uns zu branchenspezifischen Inhalten aus. Die TTS-Gruppe unterstützt derzeit unter anderem folgende Verbände und Initiativen:

- Arbeitgeberverband Süd-West Metall
- Baden-Württemberg: Connected e.V. (bwcon)
- Charta der Vielfalt
- ECC Club (von IFH Köln) – Fördermitglied
- European Power Tool Association (EPTA)
- IHK Stuttgart (Pflichtmitgliedschaft)
- Stiftung Familienunternehmen
- Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA)
- Verband der Elektro- und Digitalindustrie (ZVEI)
- Zentralverband Hartwarenhandel e.V. (ZHH)

## Wesentliche Themen in Bezug auf Nachhaltigkeit

### Unternehmensführung

- Corporate Governance
- Steuern
- Nachhaltigkeitsorganisation und -strategie
- Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholder-Beziehungen

### Produkte & Kunden

- Ökodesign
- Verantwortungsvolle Kundenbeziehungen
- Produktsicherheit und -qualität
- Kundenzufriedenheit



### Mitarbeitende & Gesellschaft

- Faire und attraktive Arbeitsbedingungen
- Aus- und Weiterbildung
- Diversität und Chancengleichheit
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Gesellschaftliches Engagement

### Produktion & Lieferkette

- Soziale und ökologische Lieferkette
- Lieferantenmanagement
- Umweltschonende Produktion
- Klimaschutz
- Abfallmanagement und Ressourcen

Stakeholder-Dialoge tragen dazu bei, unsere Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln.

---

## PRODUKTE UND KUNDEN

————— Langlebigkeit und Reparaturfähigkeit sind elementare Eigenschaften unserer Produkte: Um unseren Kunden diese Leistungen im Einklang mit einer ressourcenschonenden Produktion anbieten zu können, achten wir zukünftig bei der Herstellung unserer Elektrowerkzeuge und Systemlösungen auf eine energieeffiziente Produktion und wollen verstärkt Prinzipien des Ökodesigns anwenden.



# MANAGEMENTANSATZ

**Maximale Effizienz bei minimaler Belastung der Anwender – dieses Markenversprechen garantieren wir mit unseren Werkzeugen, um den Arbeitsalltag von Handwerkern einfacher, produktiver und sicherer zu gestalten. Das Design und die Entwicklung unserer Produkte sind daher zentrale Bereiche der TTS-Gruppe mit ihren verschiedenen Marken.**

Um anwendungsgerechte und hochqualitative Produktlösungen anbieten zu können, binden wir unsere Kunden im Entwicklungsprozess systematisch ein. Neben der Verantwortung gegenüber unseren Kunden berücksichtigen wir zunehmend ökologische Gesichtspunkte wie die Anwendung von Ökodesignansätzen in unserer Produktentwicklung.

Nachhaltigkeit und Qualität sind in unserer Unternehmensstrategie direkt miteinander verknüpft. Unser Engagement fokussiert sich dabei sowohl im Rahmen der Produktentwicklung als auch bei der Produktion auf Aspekte des Klimaschutzes, der Ressourcenschonung und des langfristigen Gesundheitsschutzes unserer Anwender. Fest steht: Durch Langlebigkeit und Reparaturfähigkeit verbessern wir die Ökobilanz unserer Produkte.

Die Verantwortung für das Produktportfolio und die -definition liegt beim Produktmanagement. Entwicklung und Qualitätsmanagement übersetzen

**Durch Langlebigkeit und Reparaturfähigkeit verbessern wir die Ökobilanz unserer Produkte.**

diese Anforderungen im Produktentstehungsprozess in Produkte, die sicher und nachhaltig sind. Nachhaltigkeitsaspekte werden bereichsübergreifend von verschiedenen Experten für die Entwicklung und den Vertrieb neuer Produkte angestoßen. Unsere auf Langlebigkeit und Reparaturfähigkeit ausgerichteten Qualitätsansprüche bilden einen integralen Bestandteil unserer DNA und stehen im Einklang mit der nachhaltigen Produktentwicklung. Um Nachhaltigkeit zukünftig fest in Herstellungsprozessen zu verankern, wurden folgende vier Fokusfelder definiert: Lebensdauer, Material, Kreislaufwirtschaft und Energie. In diesem Kontext beschäftigen wir uns mit verschiedenen Ökodesignansätzen und testen beispielsweise die Verwendung nachhaltiger und schadstoffarmer Materialien. Zudem werden wir die Demontierbarkeit unserer Produkte weiter verbessern, um so die wertvollen Materialien optimal wieder in den Kreislauf bringen zu können.

Handwerker erwarten von uns ein technisch herausragendes Werkzeug. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, intensivieren wir den Dialog mit Kunden durch Feedbackmöglichkeiten wie Umfragen und beziehen dadurch die Kundenanforderungen an ökologische, soziale und ethische Produkteigenschaften in unsere Produktentwicklung mit ein. In diesem Zuge befähigen wir unsere Mitarbeitenden, die Stimme der Kunden stärker ins Unternehmen zu tragen und deren Perspektive einzunehmen.

# ÖKODESIGN

**Nachhaltigkeit und Qualität sind bei Festool als Kernmarke der TTS-Gruppe seit Jahren im Fokus der Produktstrategie. Wir knüpfen die Beschaffung und Verarbeitung hochwertiger Komponenten verstärkt an die Erfüllung von steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen. Dabei versuchen wir den Verbrauch von Energie und Ressourcen bestmöglich zu reduzieren und dadurch Emissionen einzusparen.**

## **ENERGIEEFFIZIENTES PRODUKTDESIGN, LANGLEBIGE UND REPARATURFÄHIGE PRODUKTE**

Festool Produkte werden vor allem für ihre Zuverlässigkeit, ihre Robustheit und ihre Langlebigkeit geschätzt. Insbesondere bei der Lebensdauer, die im professionellen Handwerk von vielen Faktoren bestimmt wird, halten unsere Elektrowerkzeuge das Produktversprechen gegenüber unseren Kunden ein. Auswertungen unserer Datenanalyse zu Service-Fällen bestätigen, dass die anspruchsvollen Vorgaben des Qualitätsmanagements eingehalten werden und unsere Elektrowerkzeuge im Durchschnitt erst nach 9,6 Jahren repariert beziehungsweise einzelne Komponenten erneuert und ausgetauscht werden müssen.

Die Reparaturfähigkeit unserer Produkte stellt ein weiteres zentrales Fokusthema dar: Durch trennbare Fertigungstechniken im einzelnen Produkt werden komponentenspezifische Reparaturen ermöglicht. Unser Rundum-Reparaturservice und die Ersatzteilgarantie von zehn Jahren erhöhen die Lebensdauer erheblich und tragen damit zum Schutz wertvoller Ressourcen bei. Auch Werkzeuge, die 20 Jahre und mehr im Einsatz sind, werden von uns repariert, um deren Produktlebensdauer zu verlängern.



## **Unser aktueller Fokus ...**

*... liegt darauf, Umweltaspekte direkt in der Entwicklungsphase zu integrieren, um so ressourceneffiziente, energie-effiziente und nachhaltige Produkte zu schaffen und Emissionen gar nicht erst entstehen zu lassen.*

**Moriz Schmidt**  
Environmental Management

Auch durch die Beschaffung von nachhaltigen Rohstoffen verbessern wir die Ökobilanz unserer Produkte: Inzwischen sind die Produktgruppen DOMINO Holzverbinder, Filtersäcke, Luftfilter, Schleifpapiere und Multifunktions-tische fast vollständig FSC®-zertifiziert (FSC-C164884) (Forest Stewardship Council®). Da wir einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen, stellen wir in diesem Zuge auch die dazugehörige Verpackung, inklusive der Bedienungsanleitung, auf FSC-zertifizierte Materialien um.

Um im Sinne einer ganzheitlichen Kreislaufwirtschaft auch den Aspekt der Wiederverwertbarkeit zu adressieren, achten wir bei der Entsorgung von Altgeräten verstärkt auf die Umwelt. Nach ihrer langjährigen Nutzungsphase können Geräte kostenlos bei einer öffentlichen Sammelstelle, einem Fachhändler oder beim Werkskundendienst abgegeben werden. Danach werden sie von uns umweltgerecht den Recyclingsystemen zugeführt.

Fast alle der thermogeformten Werkzeugeinlagen in unseren Systemen bestehen aus Recyclingkunststoffen. Speziell bei unseren Schrauberlinien wie aktuell TPC/TDC und künftig TXS/CXS werden die Einlagen aus 100 Prozent recyceltem Kunststoff gefertigt. Dieses Material weist nicht nur aufgrund der Verfügbarkeit und guten technischen Performance, sondern besonders aufgrund seiner geringeren CO<sub>2</sub>-Bilanz Vorteile gegenüber nicht recycelten Kunststoffen auf.



Alle DOMINO Holzverbinder stammen aus einer verantwortungsvollen Waldbewirtschaftung und sind fast vollständig FSC®-zertifiziert.



Die Werkzeugeinlagen für die Festool Akku-Schrauber QUADRIVE TPC und TDC werden aus 100 Prozent recyceltem Kunststoff gefertigt.

## EC-TEC Brushless ...

Festool hat mit EC-TEC Brushless eine innovative Technologie entwickelt. Mittlerweile konnten wir einen beträchtlichen Teil unserer Produktreihe von herkömmlichen Universalmotoren auf die EC-TEC-Antriebe umstellen.

Der EC-TEC-Motor von Festool wurde entwickelt, um die Leistung von akkubetriebenen und kabelgebundenen Geräten zu optimieren. Durch den Einsatz einer bürstenlosen Technologie läuft der Motor verschleißfrei und ermöglicht längere Akkulaufzeiten. Zusätzlich ist der EC-TEC-Antrieb kompakter als herkömmliche Universalmotoren, was zu einer Reduzierung des Materialverbrauchs führt. Ein weiterer Vorteil ist die verbesserte Recyclingfähigkeit, da Wertstoffe wie Kupfer, Metalle und Magnete im Gegensatz zum geträufelten Rotor eines Universalmotors voneinander getrennt und wiederverwendet werden können.

Dank seiner speziellen Leistungselektronik stellt der EC-TEC-Motor immer genau die benötigte Energie für die jeweilige Arbeitssituation bereit. Dadurch spart er Energie und ermöglicht eine optimale Leistungsausbeute aus einer einzigen Akkuladung. Bei Geräten wie einer Tauchsäge beispielsweise verbraucht der Antrieb weniger Strom bei gleicher Leistung, wodurch der Wirkungsgrad um 10 bis 15 Prozent höher ist als bei einem herkömmlichen Universalmotor.



# VERANTWORTUNGSVOLLE KUNDENBEZIEHUNGEN

**Höchste Produktsicherheit und bester Gesundheitsschutz für unsere Nutzer sind Qualitätsmerkmale unserer Arbeit. Damit unterstützen wir unsere Anwender bestmöglich, Arbeitsausfälle zu vermeiden, ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten und insgesamt ihre Produktivität zu steigern. Der direkte und kontinuierliche Austausch mit unseren Kunden besitzt daher eine hohe Priorität.**

## PRODUKTSICHERHEIT UND -QUALITÄT

Unser Qualitätsmanagement arbeitet an einer gleichbleibend hohen Qualitätskultur in der gesamten Unternehmensgruppe, an der sich alle Mitarbeitenden orientieren. In diesem Zusammenhang legt der Bereich Anforderungen an die Sicherheit und den Gesundheitsschutz unserer Produkte fest, initiiert entsprechende Prozesse und überwacht deren Umsetzung. Das Ziel dabei ist immer der Gesundheitsschutz unserer Anwender. Dafür werden alle unsere Produkte vom Prototyp bis hin zur Serienfertigung einer obligatorischen Qualitätssicherung unterzogen. Gemeinsam mit

anderen Abteilungen übernimmt die Produktentwicklung die Verantwortung für das Product Compliance Management, um sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Vorgaben und relevanten Normen eingehalten werden. Produktqualität und Produktentwicklung sind organisatorisch voneinander getrennte Abteilungen. Zudem lassen wir externe Gutachter unsere Prozesse nach ISO 9001 auditieren.

Neben der Produktsicherheit ist die Anwenderfreundlichkeit ein zentrales Element unseres Produktversprechens: Da wir unsere Produkte und Zubehör ganzheitlich als ein System konzipieren, ergänzen sich die einzelnen Komponenten nahtlos und ermöglichen eine effizientere und einfachere Arbeitsweise für die gesamte, gewerkspezifische Anwendung.

Unsere Produkte sind mit verschiedenen intelligenten Technologien ausgestattet, um Anwender bestmöglich vor akuten Verletzungen zu schützen. Besonders hervorzuheben ist hier das amerikanische Unternehmen SawStop, das 2017 als hundertprozentige Tochter in die TTS-Gruppe eingegliedert wurde und auf Sägen mit automatisierter und intelligenter Technologie spezialisiert ist. Mit der Festool TKS80 wurde im Jahr 2020 die erste portable Tischkreissäge in Europa von der TTS-Gruppe eingeführt, die mit der SawStop-AIM-Technologie

Die innovativen Festool Guard Technologien schützen unsere Anwender bei der Arbeit.



Festool ist der einzige Werkzeughersteller weltweit, der alle seine Sauger eigenständig produziert und prüft.

ausgestattet ist. Dabei ermöglicht ein kapazitiver Sensor automatischen Schutz und reduziert das Risiko von ernsthaften Schnittverletzungen. Wenn der Sensor einen Kontakt mit menschlicher Haut registriert, stoppt das Sägeblatt in weniger als fünf Millisekunden und verschwindet aus dem Gefahrenbereich im Maschinentisch.

Eine weitere Technologie für besten Arbeitsschutz ist der elektronische KickbackStop beim Sägen, Bohren oder Schrauben. Ein Sensor in der Elektronik überwacht permanent den Verdrehwinkel und die Geschwindigkeit in der Drehbewegung. Sollte das Werkzeug blockieren, erkennt die Maschine sofort den kritischen Zustand – und schaltet unverzüglich ab, um Rückschlagschäden für das Werkstück und für den Anwender zu vermeiden.

Bedienungsanleitungen und Sicherheitshinweise sind Teil jeder Festool Produktbestellung und zudem jederzeit online abrufbar. Tipps und Informationen zur sicheren und korrekten Anwendung unserer Produkte erhalten Kunden darüber hinaus einfach aufbereitet in Videos über Festool TV. Die Festool „How-To-App“ dient als Servicehilfe auf mobilen Endgeräten und erklärt spezifische Funktionen der einzelnen Werkzeuge und Zubehör. Daneben weisen wir die Kunden etwa über unsere Website auf die richtige Entsorgung und die Wiederverwertung recyclingfähiger Wertstoffe hin.

Produktsicherheit und Gesundheitsschutz haben oberste Priorität.



## Die Beschaffung von ...

... Holz und Papier aus einer verantwortungsvollen Waldwirtschaft nach sehr hohen ökologischen und sozialen Standards ist uns sehr wichtig. Deshalb haben wir uns bereits 2020 dazu entschlossen, dies durch ein Ökosiegel für unsere Kunden sichtbar zu machen. Der FSC (Forest Stewardship Council) steht für ein verlässliches Zertifizierungssystem. Mittlerweile stammen über 90 Prozent des Zelluloseanteils in unseren Produkten und Verpackungen aus FSC-zertifizierten Quellen.

**Dorothee Koser**  
Teamleiterin Umwelt- und Verpackungsmanagement

### KUNDENZUFRIEDENHEIT

Unserem Selbstverständnis gemäß sollen alle kommunikativen Aktivitäten dem hohen Qualitätsanspruch an unsere Marken und deren Produkte gerecht werden. Deshalb sollen unsere Botschaften zuverlässig und fair der tatsächlichen Leistungsfähigkeit der Produkte entsprechen, auch wenn sie gerne humorvoll, plakativ und markant formuliert sind. Die kulturelle Vielfalt der Handwerker spiegelt sich in unserer diversen Bildwelt wider, die unsere Produkte in gewerks- wie auch regional-typischen Anwendungen verständlich darstellen.

Unser Anspruch einer kundenzentrierten Organisation spiegelt sich in unserem Markenauftritt wider, der unsere Kunden in den Mittelpunkt stellt. Dies entspricht auch unserer Nachhaltigkeitsstrategie, in der unsere Kunden eine wichtige Stakeholdergruppe bilden.

Durch systematisch erfasstes Feedback über das Beschwerdemanagement oder transaktionale Kundenbefragungen können wir Hinweise und Reklamationen unserer Kunden global in unsere Prozesse

integrieren. Im Berichtsjahr konnten wir mithilfe der Kundenbefragungen in 24 Vertriebsländern über 24.000 Kundenbewertungen inklusive 5.800 Kommentaren sammeln. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Kundenzufriedenheit über regelmäßige, internationale Befragungen ad hoc und auf lange Sicht zu erhöhen. Der Net Promoter Score der Befragung (Weiterempfehlungsquote) lag über alle Länder hinweg mit einer geringen Varianz bei einem sehr guten Wert von 82 und entspricht damit dem Vorjahreswert. Darüber hinaus wurden rund 10.000 Beschwerden aus 19 Ländern eingereicht, die wir in den jeweiligen Fachabteilungen prüfen und bearbeiten. Für das aktuelle Geschäftsjahr ist geplant, an weiteren Kontaktpunkten eine transaktionale Befragung zu etablieren sowie über ein KI-gestütztes System eine qualitative Auswertung des Feedbacks zu ermöglichen. Unsere Kunden werden aktuell nach folgenden Kontaktpunkten befragt: Nach einem Online-Repair-Vorgang, einer Produktregistrierung, E-Mail-Kontakt mit unserem Customer Service und einem bei Festool gemeldeten Diebstahl.

### Fakten zur Kundenbefragung



Um das Kundenerlebnis an allen wesentlichen Kontaktpunkten kontinuierlich zu verbessern, wurde bereits 2018 ein Customer Experience (CX-) Team gegründet. Dessen Hauptaufgabe ist es, Maßnahmen aus dem Kundenfeedback abzuleiten und Mitarbeitende über Schulungen im Umgang mit Kunden zu sensibilisieren.

Damit alle Mitarbeitenden ein einheitliches Verständnis von Kundenorientierung und vom souveränen Umgang mit unseren Kunden bekommen, wurde 2021 das Customer Experience Training als interaktives, autodidaktisches E-Learning konzipiert. Es besteht aus sechs Modulen und ist zu Beginn des Jahres 2022 in den Standard-Onboarding Prozess für alle neuen Mitarbeitenden integriert worden, um den kundenorientierten Auftritt zu stärken. Insgesamt wurden bisher circa 1.200 Mitarbeitende geschult – primär in unseren Landesgesellschaften zu den Themen Customer Service, Reparatur, Vertrieb, Vertriebsmarketing und Administration. Zusätzlich wurde das zugehörige Workshop-Format zur Nachverfolgung und Vertiefung der Inhalte in sechs Landesgesellschaften durchgeführt, um für unsere Kunden an allen Kontaktpunkten positive Erlebnisse zu schaffen.



In der Festool „How-To-App“ erläutern unsere Festool Experten spezifische Funktionen der einzelnen Werkzeuge.

---

## PRODUKTION UND LIEFERKETTE

————— Wir setzen uns für Umweltschutz und die Achtung der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette ein – von der Materialgewinnung, über einzelne Produktionsschritte bis hin zum Lieferantenmanagement und der Logistik.

# MANAGEMENTANSATZ

---

**Unsere Verantwortung geht weit über unsere eigenen Betriebe hinaus, weshalb wir auch hohen Ansprüchen an Klimaschutz und Sozialstandards in unseren Lieferketten und in unserer Produktion gerecht werden. Wir sehen es als unsere Verpflichtung an, effizient mit Ressourcen und Energie umzugehen und deren Verbrauch bestmöglich zu vermeiden beziehungsweise zu minimieren. Dabei sichern wir unseren hohen Qualitätsanspruch als Premiummarke in allen Schritten unserer Wertschöpfungskette.**

Größtmögliche Wirkung können wir durch eine umweltverträgliche Produktion sowie energieeffizientes und verschleißarmes Produktdesign (siehe auch [Kapitel Produkte & Kunden](#)) erreichen. Dafür muss bereits im Sinne einer verantwortungsvollen Beschaffung von Materialien und Vorprodukten auf ökologische und soziale Standards geachtet werden. Unser Lieferkettenmanagement definiert Vorgaben, um Ressourcen zu schonen und sichere Arbeitsbedingungen in den Lieferketten zu gewährleisten.

Der Einkauf ist als Querschnittsfunktion für die gesamte TTS-Gruppe tätig. Die Selektion und Bewertung der Lieferanten erfolgen nach den Kriterien Zuverlässigkeit, Qualität, Umwelt, Innovation und Kosten. Dabei achten wir zunehmend auf die Sorgfaltspflichten für Umwelt- und Sozialstandards und verpflichten unsere Lieferanten durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex der TTS-Gruppe zur Einhaltung menschenrechtlicher und ökologischer Mindeststandards.

Die Verantwortung für das zentrale Umweltmanagement ist in der Technologie- und Komponentenentwicklung verankert. Bei der Rückführung wertvoller Rohstoffe unterstützt uns ein Betriebsbeauftragter für Abfälle, damit eine umweltgerechte Verwertung von beispielsweise Produktionsabfällen sichergestellt ist.

---

**Unsere Lieferantenstruktur ist regional und durch langjährige Geschäftsbeziehungen geprägt.**

# SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE LIEFERKETTE

---

**Nachhaltigkeitsaspekte werden in unseren Lieferketten immer wichtiger: Angefangen bei regulatorischen Vorgaben wie dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) bis hin zu eigenen Zielsetzungen zum Ressourcenschutz. Dabei setzen wir in unseren Lieferketten auf langjährige Geschäftsbeziehungen und lokale Partner, die wir früh in die Produktentwicklung einbinden.**

## UNSERE LIEFERKETTE

Die TTS-Gruppe produziert insgesamt an drei deutschen sowie einem tschechischen Standort. Anforderungen an Qualität und Sicherheit der Produkte sowie Nachhaltigkeit werden an allen vier Standorten nach gleichen Standards erfüllt.

Unser Lieferantennetzwerk ist vorwiegend europäisch ausgerichtet. Unser Ziel besteht darin, die Transportwege zu unseren vier Produktionsstandorten und unserem Zentrallager in Europa so kurz wie möglich zu halten. Das Beschaffungsvolumen beträgt für die deutschen Standorte etwa 393 Millionen Euro, in etwa 15 Prozent davon entfallen auf Zulieferungen aus Asien. Unsere Lieferanten wählen wir grundsätzlich nach dem Prinzip „local for local“ aus und bevorzugen Zulieferer in der Nähe unserer Produktionswerke. Unser Lieferantennetzwerk umfasst etwa 100 Schlüssellieferanten, die für die TTS-Gruppe insgesamt rund 25.000 Teile mit unterschiedlichsten Technologien herstellen.

Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern denken wir von Anfang an langfristig: Mit ungefähr 80 Prozent der Schlüssellieferanten arbeiten wir länger als zehn Jahre zusammen, mit vielen sogar mehr als zwei Jahrzehnte. Die Partnerschaft in einem gewachsenen Netzwerk ist für uns ein ent-

scheidender Erfolgsfaktor im Wettbewerb. Wir involvieren unsere Lieferanten frühzeitig in den Entwicklungsprozess neuer Produkte und ermöglichen dadurch eine nahtlose Serienfertigung.

Aufgrund unseres umfangreichen Produktportfolios umfasst die Anzahl der zugekauften Warengruppen eine breite Palette. Unsere Schwerpunkte liegen vor allem auf dem Bezug von Komponenten aus Kunststoff sowie Aluminium- und Magnesiumdruckguss.

## LIEFERANTENMANAGEMENT

Das Lieferantenmanagement der TTS-Gruppe setzt sich aus einem fünfstufigen Prozess inklusive Risikomanagement zusammen. Verantwortlich dafür sind der strategische und operative Einkauf sowie die Bereiche Qualität, Entwicklung und Logistik. Im ersten Prozessschritt erfolgt die Selektion unserer Lieferanten, worauf sich deren Qualifizierung und Bewertung mit jährlicher Klassifizierung anschließen. Im Sinne einer langfristigen Zusammenarbeit erfolgt die Lieferantenentwicklung, die auch ein Coaching beinhaltet. Erfüllen unsere Lieferanten in der laufenden Serie trotz dieser Maßnahmen den Leistungsanspruch der TTS-Gruppe unzureichend, ziehen wir eine Beendigung der Geschäftsbeziehung in Betracht. Alle genannten Schritte



## Wir haben in der ...

... TTS-Gruppe einen hohen Anteil an Material und Handelsware, der von extern zugekauft wird. Hier sehen wir als Einkaufsteam unsere Verantwortung, aktiv Nachhaltigkeit mitzugestalten und zu verbessern. Wir legen bei der Lieferantenauswahl großen Wert auf soziale sowie ökologische Kriterien und machen uns durch persönliche Audits vor Ort ein eigenes Bild. Dabei ist es uns wichtig, die gesamte Lieferkette zu durchdringen und nicht nur die direkten Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeit zu hinterfragen.

**Nathalie Loureiro**  
Teamleiterin Einkauf

zielen darauf ab, höchstmögliche Qualität im Beschaffungsprozess zu gewährleisten.

Bei der Bewertung und Entwicklung unserer Zulieferer nimmt Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle ein und wird in Entscheidungsprozesse integriert, da im Rahmen des Lieferantenmanagements zunehmend gesetzliche Sorgfaltspflichten eingehalten werden müssen. Neben unserem eigenen Anspruch an Umwelt- und Sozialstandards verpflichten regulatorische Vorgaben, wie das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und ein geplantes europäisches Lieferkettengesetz, zu einer größeren Aufmerksamkeit bei der Lieferantenauswahl. Wir prüfen systematisch rechtliche, zum Beispiel im Bereich Menschenrechte, und umweltbezogene Risiken bei unseren Lieferanten gemäß gesetzlichen Vorgaben, um bei Bedarf Präventions- oder Abhilfemaßnahmen einzuleiten.

Neulieferanten der TTS-Gruppe durchlaufen eine mehrstufige Prüfung bis zur finalen Freigabe. Dies entspricht dem ersten Schritt im fünfstufigen

Lieferantenmanagementprozess. Auf eine Selbstregistrierung folgen ein Lieferantenaudit und die Erstellung eines Rahmenvertrages. Alle Zulieferer verpflichten sich vertraglich dazu, die Umweltnorm der TTS-Gruppe einzuhalten. Diese Norm umfasst Vorgaben für verbotene und deklarationspflichtige Inhaltsstoffe für alle Artikel, die in Produkten eingesetzt werden. Für jedes beschaffte Teil muss zudem eine Konformitätsbestätigung gemäß RoHS (Restriction of Hazardous Substances / Beschränkung gefährlicher Stoffe), deutschem Verpackungsgesetz (VerpackG) und europäischer Chemikalienverordnung „REACH“ abgegeben werden.

Die Stellungnahmen unserer Lieferanten zu ihrer Konformität werden automatisiert über eine Product Lifecycle Management (PLM) Software analysiert. Die Qualität und Quantität der Dokumente fließen in die Lieferantenbewertung mit ein. Wir informieren unsererseits die Lieferanten regelmäßig über Anpassungen in Verordnungen und Vorgaben und fordern sie damit zur Umsetzung auf.

Die Analyse der Konformitätsbewertung der Lieferanten wird durch Lieferantenaudits unterstützt, die wir risikobasiert jährlich weltweit durchführen. Daneben müssen Lieferanten eine Zertifizierung des international anerkannten Managementsystems ISO 9001 nachweisen. Zusätzlich werden aktuell Prüfprozesse zur Erfüllung weiterer internationaler Regularien etabliert. Das betrifft etwa Herkunftsnachweise bestimmter Rohstoffe, insbesondere bei sogenannten Konfliktmineralien. Zur Befragung unserer Lieferanten setzen wir zukünftig das international anerkannte „Conflict Minerals

Reporting Template“ für eine Selbstauskunft ein, um die Herkunft bestimmter Mineralien wie etwa Wolfram in den Lieferketten zu identifizieren.

Da wir hohe Anforderungen hinsichtlich Performance, Nachhaltigkeit und Innovation an unsere Geschäftspartner stellen, möchten wir sie auch für ihre Arbeit wertschätzen. Deshalb verleihen wir jedes Jahr eine Auszeichnung an Lieferanten, die überdurchschnittliche Leistungen in den Kategorien Qualität, Liefertreue, Wirtschaftlichkeit, Umwelt und partnerschaftliche Zusammenarbeit erzielen.

*Um die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit mit unseren Partnern vorzugeben, sind Lieferanten verpflichtet, unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner einzuhalten. Dieser beinhaltet rechtliche Aspekte der Compliance, der Arbeitssicherheit, des Umweltschutzes und der allgemein gültigen Menschenrechte. Kinderarbeit dulden wir weder in den eigenen Betriebsstätten noch bei unseren Lieferanten oder weiteren Partnern. Des Weiteren setzen wir uns strikt gegen folgende Verstöße der Meinungsfreiheit und Menschenrechte ein: Sklaverei und Zwangsarbeit, die Missachtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die Vorenthaltung eines angemessenen Lohns, die Missachtung des Rechts, Gewerkschaften beziehungsweise Mitarbeitervertretungen zu bilden, die Verwehrung des Zugangs zu Nahrung und Wasser sowie der widerrechtliche Entzug von Land und Lebensgrundlagen.*



# UMWELTVERTRÄGLICHE PRODUKTION

Als produzierendes Unternehmen sind wir uns unserer Auswirkungen auf die Umwelt bewusst. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Produktionsprozesse zu verbessern um Emissionen zu reduzieren und den Einsatz von Ressourcen und Verpackungsmaterialien zu minimieren. Dafür nutzen wir erneuerbare Energien und investieren in neue Produktionsanlagen.

## KLIMASCHUTZ

Zusammen mit einem externen Partner führen wir Analysen durch, um unsere Treibhausgasemissionen und den Einsatz von Ressourcen mit einem ganzheitlichen Ansatz zu reduzieren. Die damit verbundenen Maßnahmen und Ziele werden im Rahmen des nächsten Nachhaltigkeitsberichts für das Jahr 2023 veröffentlicht.

Zukunftsfähigkeit erreichen wir durch frühzeitige, ökologische Investitionen. Dies betrifft vor allen Dingen den Austausch ineffizienter gebäudetechnischer Anlagen als auch Zusatzinvestitionen bei Neubauten. Mit einer ersten Kraft-Wärme-Kälte-Kopplungsanlage an unserer Konzernzentrale konnten im vergangenen Betriebsjahr erste Erfolge erzielt werden. Energetische Verbesserungen gegenüber der vormals installierten Gas- und Öl-Anlage wurden direkt sichtbar, wodurch wir unseren Energieverbrauch senken konnten.

Es ist uns nun möglich, durch das Kernaggregat-Blockheizkraftwerk einen Wirkungsgrad von über 90 Prozent aus dem Brennstoff Gas zu realisieren – weitaus mehr als in konventionellen Gaskraftwerken. Der Fokus des Blockheizkraftwerks liegt in der Stromerzeugung für das Unternehmen und die Einspeisung von Überschüssen in das öffentliche Netz. Wir nutzen die dabei entstehende Abwärme

zur Beheizung der Gebäude im Winter als auch zur Kühlung im Sommer. Hierbei kommt eine zusätzlich in das System integrierte Adsorptionskältemaschine zum Einsatz.

Langfristig wollen wir, neben unseren Photovoltaikanlagen, auch weitere Investitionen in erneuerbare Energien tätigen.

Bei der Analyse der Umwelt- und Klimaauswirkungen werden wir als TTS-Gruppe künftig den Bereich Logistik als Teil der Scope 3-Emissionen mit einbeziehen. Um einen ersten wichtigen Schritt zu einer nachhaltigen Logistik zu gehen, bauen wir ein neues Logistikzentrum am Standort Wendlingen. Emissionsarme Transportmittel und alternative Antriebstechnologien sollen auch bei der Auswahl der Dienstleister verstärkt berücksichtigt werden. Insgesamt werden wir im Sinne der Inbound- und Outbound-Logistik indirekte Emissionen durch vor- oder nachgelagerte Dienstleistungen bei der Bewertung unserer Lieferanten berücksichtigen.

## Energieverbrauch nach Energieträger

in MWh	2021 (D)	2022 (D)	2022 (CZ)	2022 (Gesamt)
<b>Primärenergieeinsatz</b>	<b>5.169</b>	<b>10.343</b>	<b>2.230</b>	<b>12.573</b>
Erdgas	4.100	6.537	1.963	8.500
Flüssigbrennstoffe	1.069	3.806	267	4.073
davon für Dienstwagenflotte	1.069	3.528	267	3.795
<b>Sekundärenergieeinsatz</b>	<b>8.343</b>	<b>7.040</b>	<b>3.379</b>	<b>10.419</b>
Strom	8.343	7.040	3.379	10.419
davon bezogen aus dem Stromnetz	8.022	7.040	3.379	10.419
davon aus erneuerbaren Energien	321	7.040	0	7.040
<b>Gesamtenergieeinsatz</b>	<b>13.512</b>	<b>17.383</b>	<b>5.609</b>	<b>22.992</b>

## Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und 2)

in t CO <sub>2</sub> -Äquivalenten	2021 (D)	2022 (D)	2022 (CZ)	2022 (Gesamt)
<b>Scope 1</b>	<b>1.262</b>	<b>2.046</b>	<b>1.143</b>	<b>3.189</b>
Erdgas	918	1.605	595	2.200
Heizöl	0	81	0	81
Dieselmotoren	344 <sup>1</sup>	360	548 <sup>2</sup>	908
<b>Scope 2</b>	<b>3.260</b>	<b>0</b>	<b>1.040</b>	<b>1.040</b>
Strom	3.260	0	1.040	1.040
<b>Gesamt Scope 1 und 2</b>	<b>4.522</b>	<b>2.046</b>	<b>2.183</b>	<b>4.229</b>

<sup>1,2</sup> Berechnung durch „fuel based method“; gemäß GHG Protocol. Verbräuche entfallen zu 100% auf die TTS-Dienstwagenflotte.

## ABFALLMANAGEMENT UND RESSOURCEN

Wir möchten mit unserem Ressourcen- und Abfallmanagement eine möglichst umweltverträgliche Produktion gewährleisten. Wesentliche Faktoren sind dabei die eingesetzten Rohstoffe in der Produktion, das Abfallmanagement und unser Verpackungsmaterial.

Abfälle zur Verwertung fallen bei der TTS entlang der gesamten Wertschöpfungskette an. Der Großteil entfällt dabei auf die Produktions- und Logistikaktivitäten. Die wesentlichen Materialien in unserer Produktion sind Altholz, Kartonagen und

Metalle. Wir sind bestrebt, das Abfallaufkommen so gering wie möglich zu halten und so weit wie möglich Abfall ganzheitlich zu vermeiden. Bei der Entsorgung der nicht vermeidbaren Abfälle halten wir die gesetzlichen Vorgaben ein. Unsere Entsorger verpflichten sich, dies ebenso zu tun.

Ein wichtiger Bereich innerhalb des Ressourcenmanagements ist das Verpackungsmaterial. In Zukunft möchten wir Polyester- und Kunststoffmaterialien bei Transportverpackungen signifikant einsparen.

### Verursachter Abfall nach Standorten

2021 (in t)	Wendlingen	Weilheim	Neidlingen	Illertissen	Česká Lípa (CZ)	Gesamt
Altholz	134	87	41	16	k.a.	<b>278</b>
Kartonagen	244	160	145	151	k.a.	<b>700</b>
Metalle	28	17	285	6	k.a.	<b>336</b>
Sonstige	195	21	115	39	k.a.	<b>370</b>
<b>Gesamt</b>	<b>601</b>	<b>285</b>	<b>586</b>	<b>208</b>	k.a.	<b>1.684</b>

2022 (in t)	Wendlingen	Weilheim	Neidlingen	Illertissen	Česká Lípa (CZ)	Gesamt
Altholz	139	136	17	12	46	<b>350</b>
Kartonagen	236	336	76	148	182	<b>977</b>
Metalle	54	28	351	3	360	<b>795</b>
Sonstige	222	66	134	58	0	<b>480</b>
<b>Gesamt</b>	<b>651</b>	<b>566</b>	<b>578</b>	<b>221</b>	<b>587</b>	<b>2.603</b>

Dafür haben wir verschiedene Maßnahmen angestoßen. So wollen wir bis Ende 2023 einen großen Teil der Blister-Verpackungen auf Kartonage umstellen. Somit können rund 80 Tonnen Kunststoff durch einen nachhaltigeren Werkstoff substituiert werden. Um weiteres Verpackungsmaterial zu vermeiden, werden unsere Produkte im langlebigen Festool systainer® ausgeliefert. Außerdem haben wir im Berichtsjahr in eine Verpackungsanlage in der Transportlogistik investiert. Durch diese Investition wollen wir folgende Verpackungsmaterialien nachhaltiger einsetzen:

- Wir wollen die Kartonagenstärke verringern, Gewicht reduzieren und dadurch die Stückzahl pro ausgelieferte Palette steigern.
- Luftpolsterfolien werden individuell an Pakete angepasst und damit die eingesetzte Menge reduziert.
- Umreifungsbänder werden wir ganz abschaffen.
- Auch ist kein manuelles Verkleben der Kartonagen mehr nötig, wodurch Klebebänder wegfallen.

Festool setzt die Beschaffung von Rohstoffen aus verantwortungsvoller Waldwirtschaft nach hohen ökologischen wie sozialen Standards als unternehmerisches Ziel. Dafür beziehen wir Holz- und Papierprodukte, die nach FSC-Kriterien zertifiziert sind. Unser Ziel, bis zum Jahr 2023 80 Prozent des Zelluloseanteils sowohl in unseren Produkten als auch Verpackungen aus FSC-zertifizierten Quellen zu beziehen (siehe auch Kapitel [Produkte & Kunden](#)), konnten wir sogar übertreffen. Aktuell beziehen wir 90 Prozent FSC-zertifiziertes Material, was einer Gesamtmenge von rund 3.900 Tonnen pro Jahr entspricht. Für das Jahr 2023 nehmen wir uns vor, den Anteil von zertifiziertem Zellulosematerial weiter zu erhöhen.

Indem wir alle Stationen eines FSC-zertifizierten Produktes entlang unserer Lieferketten – vom Wald über einzelne Produktionsschritte bis zu den Anwendern – nachverfolgen können, erreichen wir die Produktkettenzertifizierung („Chain of Custody“).

### Eingesetzte Rohstoffe

in t	2021 (D)	2022 (D)	2022 (CZ)	2022 (Gesamt)
Magnesium	333	510	19	529
Aluminiumlegierungen	2.912	1.899	639	2.538
Elektroblech	590	1.040	2	1.042
Stahl	1.876	2.600	1034	3.634
Kupfer	588	130	26	156
Kunststoffe	5.924	4.588	811	5.399
Papier	1.959	2.574	209	2.733
<b>Gesamt</b>	<b>14.182</b>	<b>13.341</b>	<b>2.739</b>	<b>16.080</b>



### Wir übernehmen Verantwortung, ...

... die über unsere Betriebe hinausgeht, indem wir hohe Maßstäbe im Bereich Klimaschutz und Sozialstandards setzen – in unseren Lieferketten und in unserer eigenen Produktion. Dabei streben wir nach effizienter Nutzung von Ressourcen und Energie, während wir als Premiummarke in jeder Stufe unserer Wertschöpfungskette höchste Qualität gewährleisten.

**Milan Čunát**  
Geschäftsführer Tschechien

---

## MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT

Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, Work-Life-Balance sowie Aus- und Weiterbildungen – Verantwortung für Mitarbeitende und Gesellschaft zu übernehmen, gehört zu unserem Selbstverständnis als Familienunternehmen.

# MANAGEMENTANSATZ

**Wir setzen auf eine strategische Personalarbeit, um mit motivierten, qualifizierten und gesunden Mitarbeitenden unseren Unternehmenserfolg langfristig sicherzustellen. Auch die nachhaltige Transformation gestalten unsere Mitarbeitenden aktiv mit: Sie sind daher sowohl für die Umsetzung unserer Ziele als auch bei der Entwicklung unserer künftigen Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Nachhaltigkeitsstrategie im [Kapitel Unternehmensführung](#)) essenziell.**

Als Familienunternehmen stehen wir für sichere Arbeitsplätze und eine gute Work-Life-Balance in einem vertrauensvollen Umfeld. Unsere Personalabteilung verantwortet sämtliche Belange der Belegschaft und ist im Rahmen der HR-Strategie auch für neue Arten von Arbeitsformen (New Work) zuständig. Im Transformationsprozess legen wir ein besonderes Augenmerk darauf, die Zusammenarbeit zu verbessern und den Dialog zu ermöglichen.

Bei den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz arbeitet die Personalabteilung eng mit dem Gebäudemanagement zusammen. Um Gesundheits- und Arbeitsschutz, Nichtdiskriminierung, Compliance und Datenschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, halten wir grundlegende Prinzipien unserer Zusammenarbeit in einer Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct) fest.

Neben unseren qualitativen Leitlinien messen wir den Erfolg unserer Personalarbeit anhand verschiedener Leistungsindikatoren wie der Ausbildungsquote, der internen Besetzungsquote bis hin zur empfundenen Arbeitgeberattraktivität bei Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr wurde eine über die gesamte TTS-Gruppe übergreifende Befragung der Belegschaft vorbereitet und im Frühjahr 2023 durchgeführt, um ein breites Stimmungsbild sowie Feedback zu Stärken, Schwächen und internem Handlungsbedarf zu erhalten.

## KULTURENTWICKLUNG IN DER TTS-GRUPPE

Unsere HR-Strategie verfolgt das Ziel, betriebliche Rahmenbedingungen zu schaffen, durch die unsere Mitarbeitenden Spitzenleistungen erbringen und sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren können. Im Rahmen der Unternehmensstrategie TTS2030 erarbeiten wir deshalb eine neue internationale HR-Mission, die im Jahr 2023 ausgerollt und zukünftig flexibel an neue Rahmenbedingungen angepasst werden soll. Diese Mission – als Bestandteil unserer HR-Strategie – soll sicherstellen, dass die TTS-Gruppe qualifizierte Fachkräfte findet, weiterentwickelt und langfristig bindet. Als Orientierung dienen uns unsere Unternehmenskultur, unsere Werte und unsere Führungsprinzipien. Denn besonders in Zeiten von gesellschaftlichen Veränderungen und in Bezug auf die Wachstumsbestrebungen der TTS-Gruppe gelten unsere Werte als Fundament der Zusammenarbeit, die uns als sozialer Akteur in der Region auszeichnet.

Die Erarbeitung der heutigen TTS-Werte

### Premium:

Wir machen richtig gute Arbeit für unsere Kunden.

### Innovation:

Wir setzen auf Vielfalt und wagen gemeinsam Neues.

### Nachhaltigkeit:

Wir übernehmen Verantwortung für Menschen, Umwelt und Zukunft.

begann vor rund drei Jahren als gemeinschaftlicher Prozess der drei Generationen der Inhaberfamilie. Danach wurde zusammen mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der TTS diskutiert, wie diese Werte dazu beitragen können, gute Entscheidungen zu treffen. Denn sie gelten als Grundlage unseres Handelns und bestimmen die Art und Weise, wie wir innerhalb der gesamten Organisation zusammenarbeiten und das Unternehmen auch für die nachfolgenden Generationen zukunftsfähig aufstellen.

Um die Unternehmenswerte im Arbeitsalltag zu verankern, beziehen wir alle Mitarbeitenden ein. In Werte-Dialogen können sich die Teams in allen Gesellschaften der TTS-Gruppe weltweit mit einer Interpretation der Werte für ihren individuellen Arbeitsbereich auseinandersetzen. Dafür arbeiten wir mit einem externen Partner zusammen, der uns in einem dreistufigen Prozess begleitet:

- 1** Um in einem ersten Schritt die **Ist-Kultur in den unterschiedlichen Unternehmen und ihren Bereichen** zu beschreiben, treten wir in TTS-Kultur-Workshops in einen engen Austausch mit unseren Mitarbeitenden.
- 2** Die Ergebnisse dieser Workshops dienen als Basis, um ein **Zielbild für die zukünftige TTS-Kultur** zu entwickeln.
- 3** Ausgehend von den Ist-Kulturen der gesamten TTS-Gruppe (Schritt 1) und gemeinsamen Zielbild (Schritt 2) werden **Maßnahmen** entwickelt, um diese neue Kultur zu implementieren und stetig daran zu arbeiten.



# UNSERE MITARBEITENDEN

Als Arbeitgeber möchten wir ein wertschätzendes Umfeld schaffen, Leistungsanreize setzen und unsere Wettbewerbsfähigkeit sichern. Dafür bieten wir unseren Mitarbeitenden soziale Absicherung, flexible Arbeitsmodelle und erfolgsabhängige Prämien. Außerdem messen wir der Aus- und Weiterbildung sowie Persönlichkeitsentwicklung unserer Mitarbeitenden eine hohe Bedeutung zu.

## FAIRE UND ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Entlohnung unserer Mitarbeitenden beruht auf gruppenweiten Vergütungsprinzipien, die sich an der Position, dem Markt und der individuellen Leistung orientieren. Zusätzlich besteht für die Unternehmen TTS und Festool eine Tarifbindung.

In der Regel setzt sich unsere Vergütung aus einem Entgelt zusammen, das aus festen und

variablen Bestandteilen sowie Zusatzleistungen besteht. Diese Zusatzleistungen gehen oft über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus und beinhalten beispielsweise eine betriebliche Altersversorgung, Personenversicherungen zu Sonderkonditionen sowie ein Corporate-Benefit-Programm. Außerdem bieten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Nutzung eines Dienstrades an und haben für Fach- und Führungskräfte besondere

## Mitarbeitende nach Beschäftigungsverhältnis<sup>1</sup>

	2020 (D)	2021 (D)	2022 (D)	2022 (CZ)	2022 (Gesamt)
<b>Anzahl Angestellte (gesamt)</b>	<b>1.608</b>	<b>1.675</b>	<b>1.799</b>	<b>451</b>	<b>2.250</b>
<b>Befristet beschäftigte Angestellte</b>	<b>199</b>	<b>251</b>	<b>291</b>	<b>122</b>	<b>413</b>
davon weiblich	69	91	108	64	172
davon männlich	130	160	183	58	241
<b>Unbefristet beschäftigte Angestellte</b>	<b>1.409</b>	<b>1.424</b>	<b>1.508</b>	<b>329</b>	<b>1.837</b>
davon weiblich	477	485	510	146	656
davon männlich	932	939	998	183	1.181
<b>Vollzeitangestellte</b>	<b>1.373</b>	<b>1.412</b>	<b>1.505</b>	<b>446</b>	<b>1.951</b>
davon weiblich	386	400	425	206	631
davon männlich	987	1.021	1.080	240	1.320
<b>Teilzeitangestellte</b>	<b>235</b>	<b>263</b>	<b>294</b>	<b>5</b>	<b>299</b>
davon weiblich	160	176	193	4	197
davon männlich	75	87	101	1	102

<sup>1</sup> Inklusive Auszubildende, Dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudierende und Masteranden. Nicht inkludiert sind Zeitarbeitskräfte (2022: 105 Personen), die in den gewerblichen Bereichen (Produktion und Logistik) zum Ausgleich saisonaler Schwankungen eingesetzt werden.

## Neueinstellungen und Fluktuation<sup>2</sup> im Drei-Jahres-Trend

	2020 (D)	2021 (D)	2022 (D)	2022 (CZ)	2022 (Gesamt)
Eintritte	104	194	262	52	314
Anteil der Eintritte an Gesamtbelegschaft	6,5%	11,6%	14,6%	11,5%	14%
Austritte	109	139	164	62	226
Fluktuation	3,9%	4,6%	4,8%	13,7%	10%

<sup>2</sup> Die Fluktuationsquote wurde für alle drei Jahre nach der BDA-Formel berechnet.

## Neueinstellungen und Fluktuation im Detail

Neue Angestellte und Fluktuation 2022 (D)	≥ 30			weiblich	männlich	gesamt
	< 30 Jahre	< 50 Jahre	> 50 Jahre			
Eintritte	129	116	17	97	165	262
Anteil der Eintritte an Gesamtbelegschaft	7,2%	6,4%	0,9%	5,4%	9,2%	14,6%
Austritte	83	58	23	107	57	164
Fluktuation	7,6%	4,4%	4,4%	4,9%	4,7%	4,8%
Neue Angestellte und Fluktuation 2022 (CZ)	≥ 30			weiblich	männlich	gesamt
	< 30 Jahre	< 50 Jahre	> 50 Jahre			
Eintritte	21	27	4	19	33	52
Anteil der Eintritte an Gesamtbelegschaft	19%	25%	4%	18%	31%	48%
Austritte	25	26	11	26	36	62
Fluktuation	6%	6%	2%	6%	8%	14%

Regelungen zur Dienstwagennutzung. Darüber hinaus profitieren die Mitarbeitenden von erfolgsabhängigen Beteiligungen beziehungsweise Prämien, die entsprechend der erreichten Umsatzrendite (ROS) gewährt werden. Damit wollen wir engagierte und qualifizierte Fachkräfte gewinnen und unsere Beschäftigten in der Belegschaft halten.

Die Mehrheit unserer Angestellten ist unbefristet (83,8 Prozent) und in Vollzeit (83,7 Prozent) angestellt. Unsere Zusatzleistungen stehen auch den Teilzeitbeschäftigten in vollem Umfang zu. Über unser gesondertes Prämienprogramm „ALLEZ“ bieten wir den tariflichen Mitarbeitenden in den produktiven Bereichen Anreize zu erfolgsabhängigen Prämien bei Mehrarbeit.

Ein Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie gilt für alle Mitarbeitenden an unseren Standorten Wendlingen, Weilheim und Neidlingen. Das

entspricht einer Quote von 65,2 Prozent aller Beschäftigten.

Zusätzlich pflegen wir eine langjährige sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der eine bedeutende Institution in unserem Unternehmen ist. Er fungiert als enger und vertrauensvoller Ansprechpartner für faire Arbeitsbedingungen und richtungsweisende Entscheidungen.

Wir betrachten die Fluktuationsquote als einen bedeutsamen Maßstab für die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden mit deren Arbeitsbedingungen. Unsere Zielspanne liegt dabei bei 4-6 Prozent. Sie betrug im Berichtsjahr zufriedenstellende 4,8 Prozent und lag damit etwas über dem Vorjahr (4,6 Prozent).

### Anspruch und Inanspruchnahme von Elternzeit<sup>3</sup>

Anzahl der Beschäftigten, die ...	... Anspruch auf Elternzeit haben	... Elternzeit in Anspruch genommen haben	... nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind
weiblich	95	77	34
männlich	110	78	65
<b>Gesamt</b>	<b>204</b>	<b>155</b>	<b>99</b>

<sup>3</sup> Die Zahlen beziehen sich in der Darstellung auf die Standorte in Deutschland und Tschechien.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern und zur Work-Life-Balance beizutragen, verbessern wir stetig unsere Arbeitsbedingungen. Dabei ist uns bewusst, dass sich die individuelle Lebenssituation – auch abrupt – ändern kann. Deshalb weitet unsere Personalabteilung kontinuierlich die Modelle zur Arbeitszeitgestaltung aus.

Neben flexiblen Arbeitszeiten haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, Auszeiten vom Job beispielsweise in Form eines Sabbaticals zu nehmen. Die TTS-Gruppe bietet mittlerweile mehr als 50 Teilzeitmodelle an, die sowohl die Zeiterfassung als auch die Vertrauensarbeitszeit abdecken. Unsere Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ ermöglicht ein Home-Office-Arbeiten mit einem maximalen Anteil von 60 Prozent und in Einzelfällen darüber hinaus.

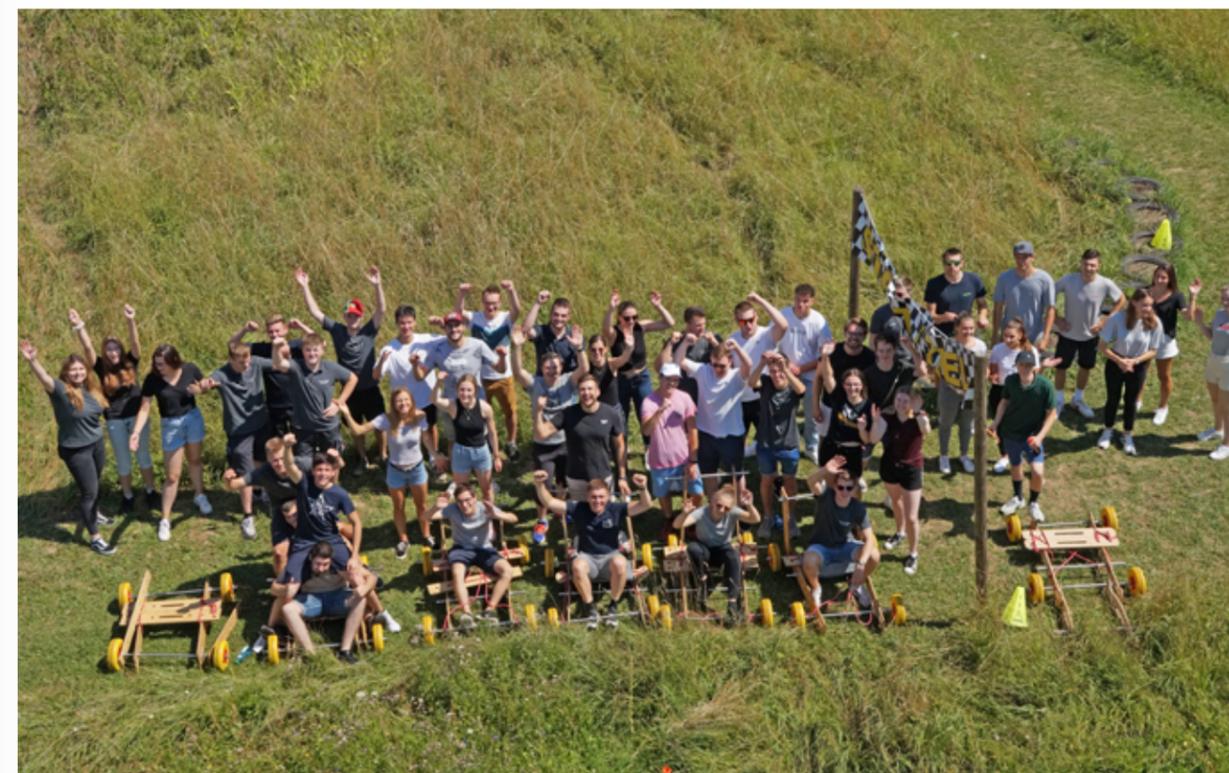
Insbesondere bei Familienthemen entwickeln wir kontinuierlich unser Angebot weiter. In Wendlingen bieten wir in Kooperation mit Kindergärten Krippenplätze sowie eine Kinderferienbetreuung an. Wir erleichtern auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, indem wir spezielle Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet haben. Diese ermöglichen es Mitarbeitenden zu arbeiten und gleichzeitig ihr Kind zu betreuen.

### AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Entwicklung der Mitarbeitenden gilt in der TTS-Gruppe als zentrale Führungsaufgabe, denn nur so können wir als lernende Organisation zukünftigen Herausforderungen proaktiv begegnen und benötigte Kompetenzen frühzeitig aufbauen und weiterentwickeln. Durch lebenslanges Lernen halten wir unsere Kundenorientierung und damit unsere Wettbewerbsfähigkeit auf einem gleichbleibend hohen Niveau.

Attraktive Arbeitsplätze gehen bei uns Hand in Hand mit Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, weshalb wir großen Wert auf die langfristige Entwicklung unserer Mitarbeitenden legen. Darunter verstehen wir unser Angebot an Ausbildungsplätzen, regelmäßige Weiterbildungen und Führungskräfte trainings bis hin zu Nachwuchsprogrammen. Durch unsere aktive Feedback-Kultur fördern wir außerdem das tägliche Lernen und den bereichsübergreifenden Austausch.

Als autodidaktische Trainingsmöglichkeit bieten wir allen Mitarbeitenden seit November 2021 die digitale Lernplattform Masterplan.com an. Bei Masterplan teilen internationale Fach- und Branchenexperten ihr Wissen in kurzen Videos, den sogenannten Lern-Nuggets. Damit können sich unsere Mitarbeitenden eigenständig in Themen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit einarbeiten und ihre Kompetenzen zu Soft Skills und New-Work-



Regelmäßige Events und Workshops stärken Austausch und Zusammenhalt zwischen unseren Auszubildenden und dual Studierenden.

Methoden weiterentwickeln. Mit insgesamt 2.888 Lernstunden im Jahr 2022 wird das Angebot sehr gut angenommen.

Um die Vernetzung und Sichtbarkeit von Frauen bei TTS zu fördern, wurde 2019 „Athena“ eingeführt – ein Coaching-Programm für weibliche Führungskräfte und High Potentials. In einem dreimonatigen Kurs bekamen die ersten 18 Teilnehmerinnen Inhalte zur Persönlichkeitsentwicklung und kollegialem Coaching vermittelt und tauschten sich

über Lösungsansätze anhand von konkreten Situationen aus dem Arbeitsalltag aus. Dadurch sollen verschiedene Sichtweisen auf Führungsstile entwickelt und ein internes Netzwerk für Frauen in Führungspositionen etabliert werden. Es ist geplant, jedes Jahr mit einer neuen „Athena“-Gruppe zu starten, die das Coaching-Programm durchläuft und sich mit den bisherigen „Athenas“ verbindet und austauscht. So entsteht ein immer größeres Netzwerk, in das wir sukzessive alle Tochterunternehmen und Standorte einbinden möchten.

### Absolvierte Pflichtschulungs- und freiwillige Trainingsstunden<sup>4</sup>

in h	2020	2021	2022
Pflichtschulungen	983	816	522
Freiwillige Trainings	1.451	1.401	1.760
<b>Gesamt</b>	<b>2.434</b>	<b>2.217</b>	<b>2.282</b>

<sup>4</sup> Die Zahlen beziehen sich in der Darstellung auf die Standorte in Deutschland und Tschechien.



## Wir haben uns für ...

*... ein Duales Hochschulstudium bei der TTS-Gruppe entschieden, da wir durch den Mehrmarkenkonzern Einblicke in die verschiedenen Markengesellschaften, in Deutschland aber auch im Ausland, bekommen haben. Besonders hat uns dabei gefallen, dass wir unterschiedliche Arbeitsweisen, Führungsstile aber auch Kulturen kennengelernt haben, die unseren Horizont und Erfahrungsschatz bereits jetzt erweitert und bereichert haben.*

**Katharina Helmstaedt**  
Motorenbauplanerin, Global Production Services

**Luis Jag**  
Product Development Engineer

Ein kontinuierlicher Dialog mit Führungskräften soll unsere Mitarbeitenden zu Spitzenleistungen befähigen. Alle Tarifmitarbeitenden erhalten über ein Beratungs- und Förderungsgespräch die Möglichkeit, sich über ihre persönliche Entwicklung auszutauschen und ihre Leistung einschätzen zu lassen. Außertarifliche Mitarbeitende führen ein verbindliches Jahresgespräch mit ihren Führungskräften, aus dem beide Seiten individuelle Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung ableiten können.

Unsere Mitarbeitenden absolvierten im Jahr 2022 insgesamt 522 Stunden an Pflichtschulungen und 1.760 Stunden an freiwilligen Trainings, die von der Personalabteilung organisiert wurden. Hierzu gehörten unter anderem Schulungen zu Themen wie Arbeitsrecht, Projektmanagement und Arbeitsmethoden wie beispielsweise FMEA (Failure Mode and Effects Analysis). Zusätzlich wurden individuelle Coachings zur beruflichen Standortbestimmung oder zum Konfliktmanagement angeboten.

Auch junge Talente werden in der TTS-Gruppe individuell gefördert: Durch das Junior Talent Development Center fördern wir vielversprechende Nachwuchstalente aus verschiedenen Bereichen und über internationale Standorte hinweg. Jede neue Führungskraft absolviert unser internes einjähriges Nachwuchsführungskraft-(NFK)-Programm.

Wir sehen es als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung, jungen Menschen durch eine fundierte Ausbildung Zukunftschancen zu eröffnen und dadurch die Region zu stärken. Im Geschäftsjahr 2022 betrug die Ausbildungsquote 2,8 Prozent bei 10 Neueintritten, überwiegend in technischen Berufsfeldern. Dabei haben wir an unseren deutschen Standorten erneut mehr Ausbildungsplätze angeboten, als zur Sicherung unseres eigenen Nachwuchses erforderlich sind. Die Übernahmequote der Auszubildenden und Studierenden der Dualen Hochschule betrug im Berichtsjahr 50 Prozent (2021: 60 Prozent).

## DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Eine diverse Belegschaft erzeugt Meinungsvielfalt und eröffnet Perspektiven – und ist damit eine essenzielle Voraussetzung für Innovationen und Erfolg. Die TTS-Gruppe respektiert die Diversität aller Mitarbeitenden und intensiviert ihr Diversitäts-Management. Um alle Ziele und Aktivitäten ganzheitlich entlang einer Diversity Roadmap zu verantworten, wurde 2022 das Projektteam Diversity & Inclusion (D&I) aus neun Mitarbeitenden gegründet.

Das Team wird von einer Beauftragten geleitet und setzt sich aus Experten der Fachbereiche Entwicklung, Innovationsmanagement, Logistik, Textildesign, Value Management, HR und Finanzen zusammen. Gemeinsam wurde eine D&I-Strategie erarbeitet, um Vielfalt und Inklusion zu fördern und neue Perspektiven in das Unternehmen zu bringen.

Wir verstehen Vielfalt als Grundlage für unsere Führungs- und Unternehmenskultur und möchten dadurch gleichzeitig unsere Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. Deshalb wurden im Rahmen des Diversitäts-Managements vier Ziele für mehr Vielfalt im Unternehmen bestimmt:

- Wir möchten diverse Teams unabhängig vom Unternehmensbereich etablieren.
- In Führungspositionen wollen wir den Frauenanteil steigern.
- Unser Angebot an flexiblen Arbeitszeiten soll sich an der individuellen Lebensplanung ausrichten.
- Wir möchten mehr Kollegen einen internationalen Arbeitsaufenthalt ermöglichen.

Diese Ziele verfolgen wir mit verschiedenen Maßnahmen: Für die Förderung von Frauen im Rahmen von Stellenbesetzungen findet eine Reflexion zwischen der Personalabteilung und den Bereichsleitern statt. Darüber hinaus wurde bereits eine dreiteilige Workshopreihe zur Förderung von Diversität im Recruitingprozess initiiert und ein Workshop für das höhere Management angeboten. Außerdem wurde ein Projektteam für Diversität, Gleichstellung und Inklusion zusammengestellt. Aktuell beschäftigt die TTS-Gruppe Mitarbeitende aus 45 Nationen.



Das 2022 gegründete Diversity & Inclusion (D&I) Projektteam der TTS-Gruppe.



von links: Christian Voss (TTS Cleantec, Qualitätsmanagement), Dominic Ender (TTS Tooltechnic Systems /Innovationsmanagement), Matthias Maier (TTS Cleantec, Entwicklung), Charlotte Schleifenbaum (TTS Tooltechnic Systems, Diversity Managerin), Lisa Straubinger (Festool, Logistik), Esther Holsten-Stühmer (exo-IQ, Textildesign), Moritz Felbinger (Festool, Value Management). Screen: Jennifer Vossebein (TTS Tooltechnic Systems, Finanzen), Unten: Mona Hindenberg (TTS Tooltechnic Systems, HR)



Wir haben im Jahr 2019 die Charta der Vielfalt unterschrieben, um Diversität verbindlich im Unternehmen zu verankern. Dadurch haben wir uns verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist. Dies gilt unabhängig von geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, religiösem Glauben oder persönlicher Weltanschauung.

Die Prinzipien der Charta haben wir in unserer internen Verhaltensrichtlinie fest verankert. Darüber hinaus verpflichten wir unsere Geschäftspartner durch unseren Code of Conduct dazu, Gleichbehandlung und Chancengleichheit in ihren Unternehmen ebenfalls zu gewährleisten. Bei Verstößen gegen diese Grundsätze können sich Betroffene an den Compliance Officer der TTS-Gruppe wenden. Im Berichtsjahr wurde ein Fall gemeldet.

Der Vorstand der TTS-Gruppe setzt sich seit September 2022 aus drei Männern und einer Frau zusammen. Der Betriebsrat bestand 2022 aus zehn Männern und sieben Frauen. Der Anteil von Mitarbeiterinnen im höheren Management betrug im Berichtsjahr 12,5 Prozent und bleibt damit im Vergleich zum Vorjahr gleich. Als TTS-Gruppe arbeiten wir daran, diesen Frauenanteil in Führungspositionen in den nächsten Jahren signifikant zu erhöhen. Eine Grundsatzentscheidung der TTS-Gruppe sieht vor, Teilzeitmodelle ab 50 Prozent über alle Führungsebenen hinweg anzubieten.

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Bei der TTS-Gruppe betrachten wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden als unser höchstes Gut und als Voraussetzung für ein leistungsfähiges und erfolgreiches Unternehmen. Unser Verständnis umfasst dabei sowohl die körperliche als auch die mentale Gesundheit unserer Belegschaft. Es ist unser Ziel, arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden, Fehlzeiten zu verringern und die Work-Life-Balance sowie das individuelle Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu steigern.

Unser Arbeitssicherheitsansatz in der TTS-Gruppe erstreckt sich auf alle Personen, einschließlich Mitarbeitende, Leiharbeitnehmende, externe Dienstleister und Besucher, die sich auf dem Gelände unserer Standorte befinden. Die Gesamtverantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz trägt dabei die oberste Führungsebene. Die Umsetzung der präventiven und gesetzlich geforderten Maßnahmen ist der Abteilung Gebäudemanagement sowie dem Personalbereich zugeordnet. Wir legen gleichermaßen Wert darauf, dass sowohl die Mitarbeitenden selbst als auch unsere Führungskräfte für die Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung verantwortlich sind. Zur Unterstützung informieren wir unsere Beschäftigten über Aushänge und digitale Informationen, geben obligatorische Sicherheitsunterweisungen und führen regelmäßige Schulungen und Trainings durch.

Der Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA) kontrolliert regelmäßig die Prozesse zum Arbeitsschutz. Zusätzlich erarbeitet er Ideen und Vorschläge zur Verbesserung und engagiert sich aktiv bei deren Umsetzung. Der ASA setzt sich aus Betriebsleitung, Gebäudemanagement, Betriebsärzten, Sicherheitsbeauftragten, Bereichsleitern, Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie Vertretern der Personalabteilung und des Betriebsrats zusammen. Im Rahmen quartalsweiser Sitzungen bewertet der

ASA Arbeitsunfälle und potenzielle Gefahrenquellen. Dabei stützt er sich auf Gefährdungsbeurteilungen, die von dem jeweiligen Fachbereich gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie gegebenenfalls dem Betriebsarzt erhoben werden. Auch Mitarbeitende können über eine Software jederzeit Gefährdungspotentiale melden, die anschließend von verantwortlichen Personen bearbeitet und dokumentiert werden. Die Betriebsärzte am jeweiligen Standort nehmen außerdem in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Risikoklassifizierung der einzelnen

Tätigkeiten vor und definieren arbeitsplatzindividuelle Vorsorgeangebote (Pflicht- und Angebotsvorsorge).

Mit unserem Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystem sorgen wir dafür, neuen gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen und unsere eigenen Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln.

## Angestellte nach Geschlecht, Altersstruktur und Hierarchieebene

Verteilung der Angestellten nach Geschlecht	2020	2021	2022 <sup>5</sup>
<b>Anzahl Angestellte (gesamt)</b>	<b>1.608</b>	<b>1.675</b>	<b>2250</b>
davon weiblich	546	576	828
davon männlich	1.062	1.099	1422

Altersstruktur der Angestellten	2020	2021	2022 <sup>5</sup>
<b>Anzahl Angestellte (gesamt)</b>	<b>1.608</b>	<b>1.675</b>	<b>2250</b>
< 30 Jahre	316	376	422
≥ 30 < 50 Jahre	905	930	1260
≥ 50 Jahre	387	368	568

Mitarbeiter im höheren Management	2020	2021	2022 <sup>5</sup>
<b>Verteilung nach Geschlecht in Prozent</b>			
Weiblich	8,7%	12,5%	25%
Männlich	91,3%	87,5%	75%
<b>Altersstruktur in Prozent</b>			
< 30 Jahre	0,0%	0,0%	0,0%
≥ 30 < 50 Jahre	56,5%	62,5%	50%
≥ 50 Jahre	43,5%	37,5%	50%

<sup>5</sup> Inklusive Standort Tschechien

## Meldepflichtige Unfälle

	2020 (D)	2021 (D)	2022 (D)	2022 (CZ)	2022 (Gesamt)
<b>Arbeitsbedingte Verletzungen von Angestellten</b>					
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0	0	0
Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen	1	0	0	0	0
Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen	16	8	17	9	26
Rate <sup>6</sup> der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen	10,5	4,7	9,4	19,9	11,5

<sup>6</sup> Die Angaben beziehen sich auf meldepflichtige Unfälle je 1.000 Mitarbeitende. Die Unfälle von Zeitarbeitskräften werden über den Verleiher abgewickelt, wenngleich Unfälle von Zeitarbeitskräften intern auch nachverfolgt werden.

Folgende drei Bereiche definieren unsere betrieblichen Maßnahmen für ein dauerhaft sicheres und gesundes Arbeiten:

- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:**

Wir stellen unseren Mitarbeitenden ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze zur Verfügung und stellen sicher, dass ausreichend Schutzausrüstung vorhanden ist. Insbesondere bei Montagearbeitsplätzen legen wir großen Wert auf eine gesunde Arbeitsergonomie. An allen Standorten und in allen Bereichen haben wir eine ausreichende Anzahl betrieblicher Ersthelfer, um im Falle von Unfällen schnell und richtig reagieren zu können. Mit regelmäßigen, verpflichtenden Schulungen zu Sicherheitsunterweisungen und Gefährdungspotentialen sensibilisieren wir die Mitarbeitenden und weisen auf potenzielle Gefahren im Betriebsalltag hin. Wir bieten an allen Standorten außerdem regelmäßig arbeitsmedizinische Sprechstunden durch unsere Betriebsärzte an.

- **Gesundheitsförderung und Prävention:**

Über medizinische Check-ups, Aktionsangebote und arbeitsmedizinische Wunschvorsorge können Mitarbeitende ihren Gesundheitszustand ärztlich prüfen lassen und mögliche Risiken früh erkennen. Mit dem Angebot des bezuschussten TTS Company Bike motivieren wir die Mitarbeitenden dazu, sich durch Fahrradfahren fit zu halten. Ergänzend bieten wir eigene Betriebssportgruppen unterschiedlicher Sportarten und vergünstigte Mitgliedschaften in ausgewählten Fitnessstudios an. Zudem geben wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, Massageangebote wahrzunehmen.

- **Eingliederung:**

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden beim Wiedereinstieg in den Berufsalltag nach längerer Arbeitsunfähigkeit. Dabei werden in gemeinsamen Gesprächen Maßnahmen erarbeitet, die sich individuell am Bedarf der Mitarbeitenden orientieren. Außerdem bieten wir körperlich eingeschränkten Mitarbeitenden geeignete Arbeitsplätze an und ermöglichen individuell auch altersgerechtes Arbeiten.

# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

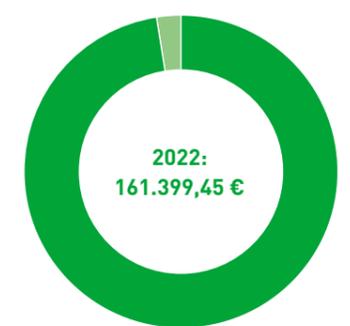
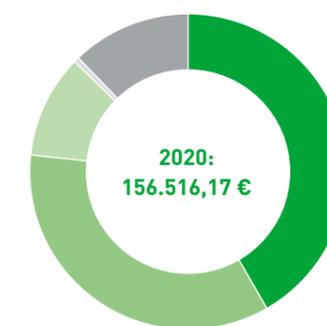
**Unser gesellschaftliches Engagement ist Teil unserer DNA als Familienunternehmen. Seit Generationen verstehen wir uns als gesellschaftlicher Akteur mit sozialer Verantwortung und denken langfristig in die Zukunft. Dieses Verständnis spiegelt sich auch im Ansatz unserer TTS2030-Strategie wider. Dabei folgen wir dem Motto: „Für die Stärkung jedes Einzelnen in einer vielfältigen Gesellschaft.“**

Wir verwirklichen unser gesellschaftliches Engagement über Spenden für gemeinwohlorientierte Organisationen und Initiativen, die im Einklang mit den Unternehmenswerten der TTS-Gruppe agieren. In unserer Verhaltensrichtlinie finden sich dafür Grundsätze und Vergabekriterien. Spenden an soziale Einrichtungen oder politische Parteien müssen demnach vom Vorstand genehmigt werden. Im Berichtsjahr konnten wir hilfsbedürftige Menschen mit Geldspenden in Höhe von insgesamt über 160.000 Euro unterstützen. Mit circa

140.000 Euro wurde ein Großteil davon für Betroffene im Kriegsgebiet in der Ukraine aufgewendet.

Aufgrund von Lieferengpässen und Materialknappheit im Berichtsjahr konnte die TTS-Gruppe für das Jahr 2022 keine Werkzeugspenden realisieren. Durch die zukünftige Nachhaltigkeitsstrategie, die im Jahr 2023 veröffentlicht wird, werden wir unseren Spendenfokus systematisieren, um dadurch kontinuierlich Sach- und Geldspenden zu ermöglichen.

## Spendenaufkommen und -verteilung



■ Soziales/Benachteiligte/  
Gemeinwesen  
■ Kinder, Jugendliche

■ Hoch- und Berufsschulen, Unis  
■ Regional  
■ Sonstiges

---

**ANHANG**



# GRI-INDEX

## Statement of use

TTS Tooltechnic Systems AG & Co. KG has reported the information cited in this GRI content index for the period 01.01.2022 - 31.12.2022 with reference to the GRI Standards.

## GRI 1 used

GRI 1: Foundation 2021

GRI-Standard		Seite
<b>GRI 2</b>	<b>Allgemeine Angaben 2021</b>	
GRI 2-1	Organisatorische Details	8 – 11
GRI 2-2	In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	4/5
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	4/5
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	8/9
GRI 2-7	Angestellte	46/47
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	14/15
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	14
GRI 2-11	Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	14
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	16/17
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	16/17
GRI 2-15	Interessenskonflikte	14
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	16
GRI 2-19	Vergütungspolitik	46/47
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	15
GRI 2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	14/15
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	16
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	15 – 17
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	20
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	19/20
GRI 2-30	Tarifverträge	46
<b>GRI 3</b>	<b>Materielle Themen 2021</b>	
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	19
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	21

GRI-Standard		Seite
<b>GRI 201</b>	<b>Wirtschaftliche Leistung 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	14 – 17
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	10
<b>GRI 203</b>	<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	55
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	55
<b>GRI 204</b>	<b>Beschaffungspraktiken 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	34
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	35
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zu Korruptionsbekämpfung	16
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahme	16
<b>GRI 206</b>	<b>Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	14 – 17
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	16
<b>GRI 207</b>	<b>Steuern 2019</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	17
GRI 207-1	Steuerkonzept	17
<b>GRI 301</b>	<b>Materialien 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	24 – 27, 34, 38
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	40/41
<b>GRI 302</b>	<b>Energie 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	24/25, 34, 38
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	39
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	39
<b>GRI 305</b>	<b>Emissionen 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	20
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	39
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THGEmissionen (Scope 2)	39
<b>GRI 306</b>	<b>Abfall 2020</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	39/40
GRI 306-3	Angefallener Abfall	40
<b>GRI 308</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	34 – 37
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	36/37
<b>GRI 401</b>	<b>Beschäftigung 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	44/45
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	47
GRI 401-3	Elternzeit	48
<b>GRI 403</b>	<b>Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	44/45, 52 – 54
GRI 403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	52/53



GRI-Standard		Seite
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	52/53
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	52/53
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	52/53
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	52/53
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	54
<b>GRI 404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	44/45, 48 – 50
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	49
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	48 – 50
<b>GRI 405</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	51/52
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	52/53
<b>GRI 406</b>	<b>Nichtdiskriminierung 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	44/45, 51/52
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	52
<b>GRI 414</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	34 – 37
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	36/37
<b>GRI 416</b>	<b>Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	28 – 31
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	28/29
<b>GRI 417</b>	<b>Marketing und Kennzeichnung 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	28 – 31
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	28/29
<b>GRI 418</b>	<b>Schutz der Kundendaten 2016</b>	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	16/17
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	17

# IMPRESSUM

## Herausgeber

TTS Tooltechnic Systems AG & Co. KG  
Wertstraße 20, 73240 Wendlingen a.N.  
Telefon: +49 7024 804-0  
sustainability@tts-company.com

## Redaktion und Projektmanagement

Corporate Communication

## Konzeption und Beratung

sustainable AG Unternehmensberatung  
Corneliusstraße 10, D-80469 München

## Gestaltung

HE&AD Büro für Gestaltung  
Stuttgart – Basel  
www-he-ad.de

## Fotografie

Kösler Fotografie, S. 5, 15, 30  
Miketraffic Fotografie S. 11, 25, 36, 50

**Herausgeber**

TTS Tooltechnic Systems AG & Co. KG  
Wertstraße 20, 73240 Wendlingen a.N.  
Telefon: +49 7024 804-0  
[sustainability@tts-company.com](mailto:sustainability@tts-company.com)