

# T.CON

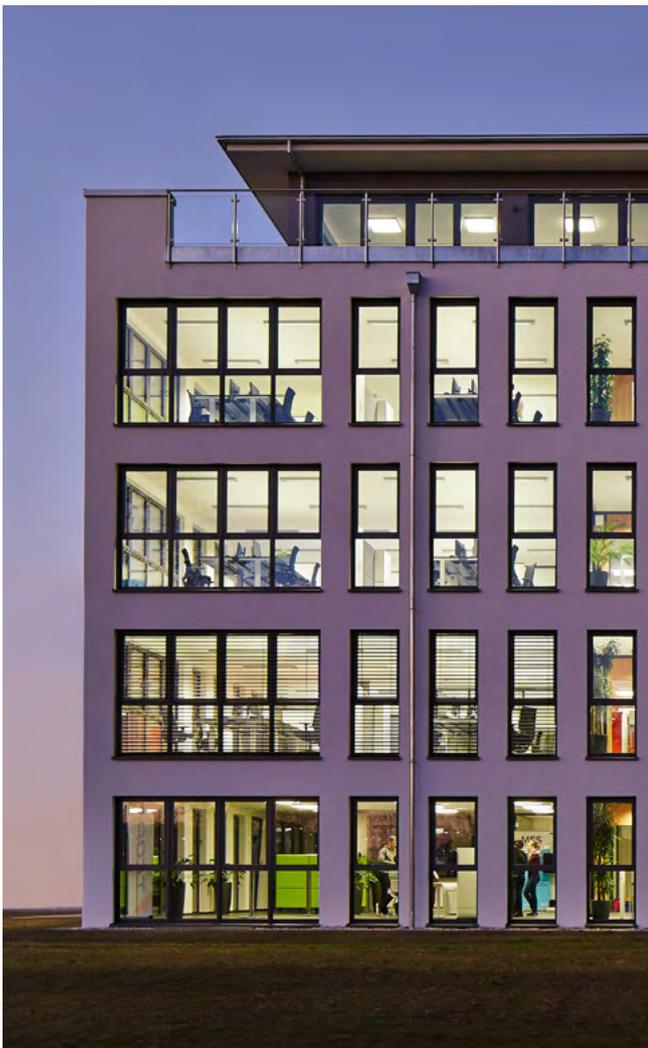
**CORPORATE SOCIAL  
RESPONSIBILITY**  
REPORT 2021

**T.CON IM PROFIL**  
NEU DENKEN.  
MEHR ERREICHEN.  
RESSOURCEN SCHONEN.

# INHALT

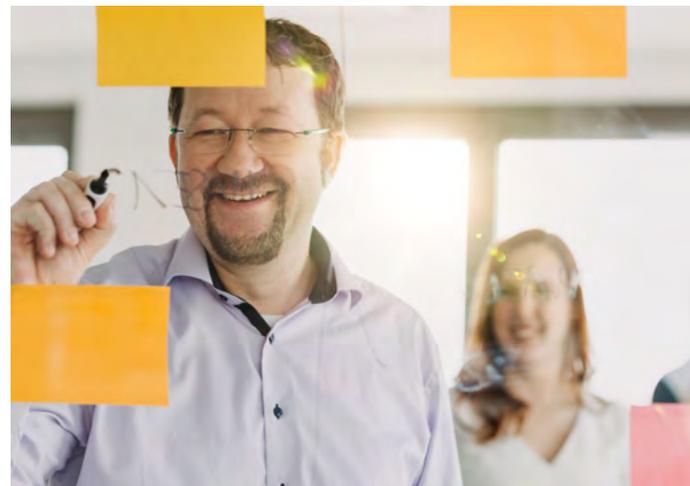


## 4 VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG



## 6 T.CON IM PROFIL

- 6 Neu denken. Mehr erreichen.
- 8 T.CON at a Glance
- 10 Smart Leadership
- 12 Verantwortungsvolle Unternehmensführung





**18 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT**

**22 WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNGSFÄHIGKEIT**

**UMWELT UND KLIMA 26**

- I. Energie 27
- II. Emissionen 30
- III. Ökologische Ziele 32

**34 SOCIAL RESPONSIBILITY**

- 36 Unsere Mitarbeitenden: „T“ steht für Team!
- 38 T.Welcome Camp – Welcome on Board!
- 39 Der erste Monat bei T.CON
- 40 Das erste Jahr bei T.CON
- 42 Lifetime Learning Journey
- 44 Wir sind T.CON
- 45 Unsere Werte: Fair Play!



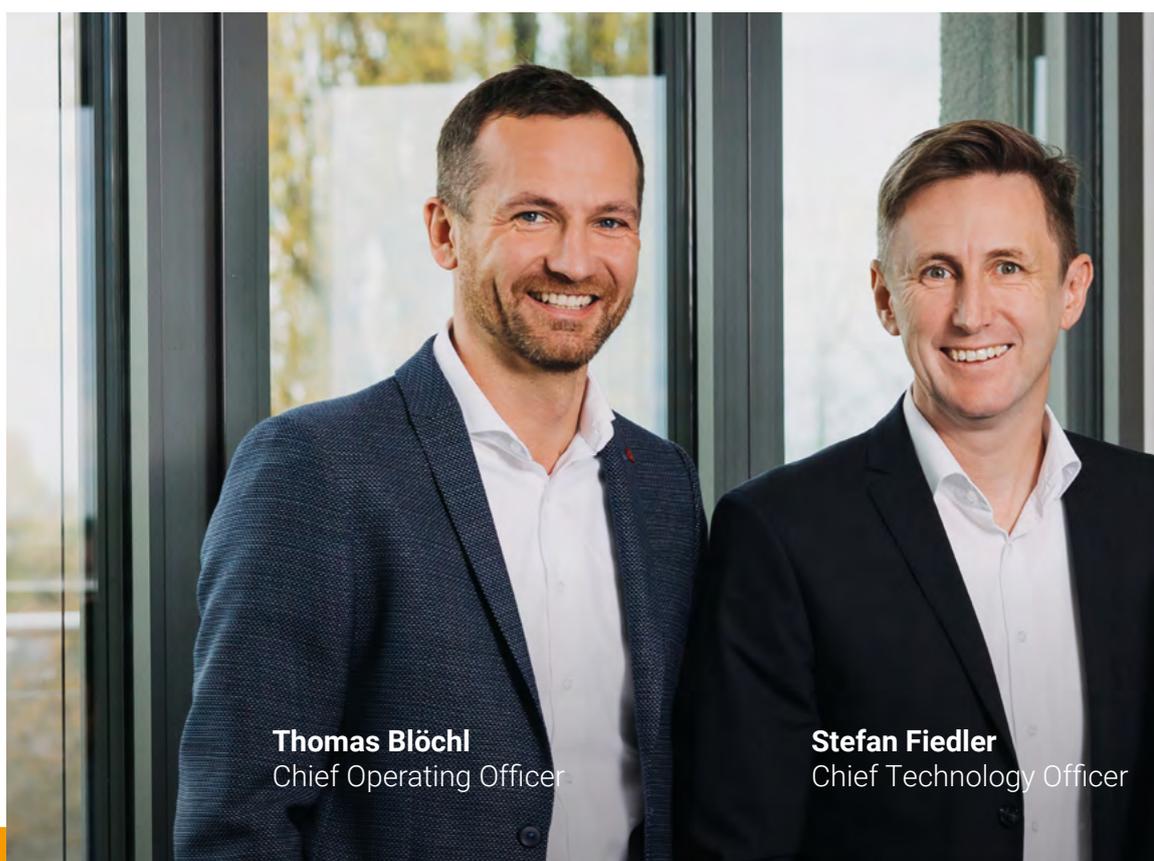
## VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist weder modischer Trend noch vorübergehende Erscheinung. Sie ist Selbstverständnis und unternehmerische Haltung zugleich. Unsere Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft beruht auf bestimmten Werten und Überzeugungen. Ausdruck finden diese in der täglich gelebten Unternehmenskultur.

Bei T.CON ging es noch nie um kurzfristige Erfolge oder Wachstumsrekorde. Seit der Gründung des Unternehmens vor über 20 Jahren denken und handeln wir mit langfristiger Perspektive. Der Erfolg gibt uns recht: Aus dem „Abenteuer Unternehmensgründung“ im Umfeld der TH Deggendorf mit einer Handvoll MitarbeiterInnen ist eine international erfolgreiche Organisation entstanden. Mit fast 400 KollegInnen und davon über 300 SAP-Profis können wir ein breites Spektrum an Dienstleistungen abdecken. Unsere Lösungen ermöglichen nicht nur Effizienzgewinne, sondern führen auch zur besseren Nutzung der vorhandenen Ressourcen, zu einer genaueren Planbarkeit in Logistik und Produktion, der Reduzierung von Müll sowie exakteren Risikomodellen. Die Basis und der Motor für unseren Erfolg sind unsere MitarbeiterInnen. Für ihr Engagement sind wir dankbar – und fördern dieses zusätzlich durch die im Mitarbeiterkapitel dieses Berichts beschriebenen Maßnahmen.

T.CON verbindet innovative Software und Beratung mit gelebter Verantwortung für Mensch und Umwelt. Die Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts verleiht unserem Verantwortungsbewusstsein formal Ausdruck. Der Bericht basiert auf den Empfehlungen der Global Reporting Initiative (GRI). Diese schreibt die Angabe bestimmter Berichtsinhalte vor. So enthält dieser Bericht unsere erste THG-Bilanz. Durch die Verankerung global definierter ESG-Kennzahlen in der Unternehmenssteuerung unterstreichen wir die Ernsthaftigkeit unseres Engagements.



**Thomas Blöchl**  
Chief Operating Officer

**Stefan Fiedler**  
Chief Technology Officer

Wir haben uns in den drei wesentlichen Handlungsfeldern

- Wirtschaftliche Performance,
- Umwelt und Klima sowie
- MitarbeiterInnen und soziales Engagement

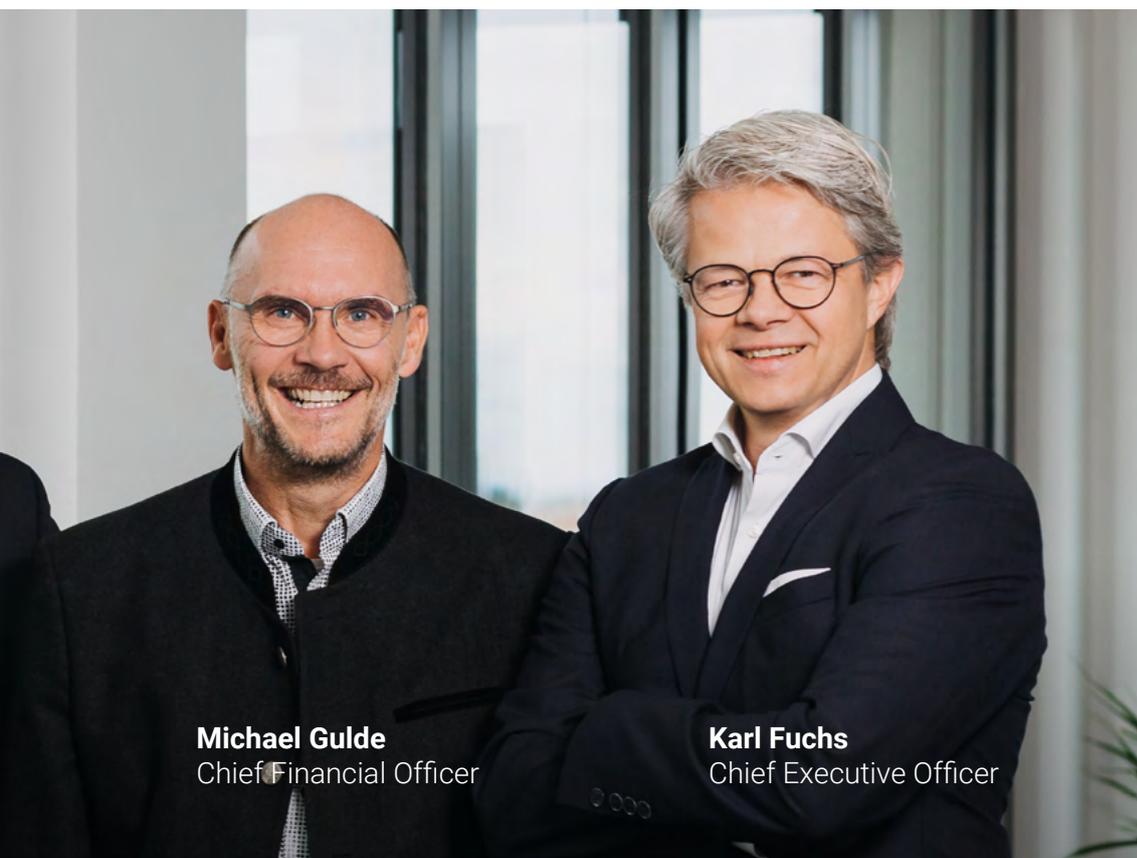
anspruchsvolle Ziele gesetzt. Um diese zu erfüllen, haben wir eine ganze Reihe von Maßnahmen identifiziert. Über den Fortschritt der Zielerreichung und die Weiterentwicklung unserer Zielvorgaben berichten wir fortan einmal jährlich.

Bereits in unserem ersten Berichtsjahr konnten wir erste Erfolge verzeichnen. So hat die systematische Erfassung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen einige Denkanstöße geschaffen, z. B. die geplante Umstellung auf Grünstrom an sämtlichen Standorten. Auch im sozialen Bereich haben wir mit unserem Laufevent T.RUN und der damit verbundenen Spendenaktion viel positives Momentum ausgelöst. Wir danken allen Beteiligten für den starken Einsatz und freuen uns auf die Fortsetzung im kommenden Jahr!

Die Erweiterung unseres Geschäftsmodells um ökologische Kriterien ist eine Herausforderung, der wir uns gerne stellen. Gleichzeitig integrieren wir soziale und Governance-Aspekte in die Unternehmensführung, um T.CON fit für die anstehenden Herausforderungen zu machen. Wir freuen uns auf die bevorstehenden Veränderungen und wünschen Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, viel Freude bei der Lektüre unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts.

Ihre T.CON-Geschäftsführung

*Richard Fuchs   Karl Fuchs   Stefan Fiedler   Thomas Stöck*



**Michael Gulde**  
Chief Financial Officer

**Karl Fuchs**  
Chief Executive Officer

# T.CON IM PROFIL

## NEU DENKEN. MEHR ERREICHEN.

Die T.CON GmbH & Co. KG („T.CON“) kombiniert Beratung, Software und Dienstleistungen, um Kunden erfolgreicher zu machen. Mit unserem Team von mehr als 350 SAP-Profis realisieren wir [Kompletteinführungen](#), [Carve-outs](#) und [Optimierungsprojekte](#) im deutschsprachigen Raum – und rund um den Globus. Neben dem Hauptsitz im bayerischen Plattling verfügt T.CON über Standorte in Villingen-Schwenningen, Hamburg, Berlin, Regensburg und Passau sowie eine Tochtergesellschaft in Austin, Texas.



Dabei wollen wir gemeinsam mit unseren Kunden Projekte entwickeln, die den größtmöglichen Nutzen für ihr Unternehmen stiften. Das Geschäft mit eigenen Produkten gewinnt zunehmend an Bedeutung. Unsere strategischen Geschäftsfelder agieren unabhängig am Markt. Dadurch verfügen wir über ein breites Leistungsspektrum. Sie reduziert die Abhängigkeit von konjunkturellen Schwankungen in bestimmten Industrie- und Beratungssegmenten. Gleichzeitig sorgt die Organisation nach Geschäftsfeldern in Kundenprojekten dafür, dass wir nahezu alle Anforderungen aus einer Hand bedienen können. Ziel bleibt es, aus unserer gelebten, hohen Kundenorientierung heraus bestehende Kunden umfassend zu beraten, gleichzeitig aber auch neue Kunden zu gewinnen. Schwerpunkt des Leistungsspektrums bleiben unsere Dienstleistungen im SAP-Umfeld. Dabei agieren wir bei mittelständischen Kunden als Generalisten und im Konzernfeld als Spezialisten.



Wir haben viele Kunden aus der Fertigungsindustrie, insbesondere der Produktion von flächigen Erzeugnissen aus Papier, Folie und Metall. Ganz besonders für diese Kunden sehen wir es als sehr wichtige Aufgabe an, zur Lösung der immer dringlicher werden den Nachhaltigkeitsanforderungen beizutragen. Dies erfolgt beispielsweise durch die Unterstützung der CO<sub>2</sub>-Bilanzierung beim Product Costing mittels PLC-Cockpit oder der Verwendung von spezieller Software, wie dem SAP Sustainability Control Tower.

Durch das Zusammenspiel von innovativer Technik und klugen Köpfen sowie die Vernetzung unseres Branchen-, Prozess- und IT-Know-hows entstehen überzeugende Ergebnisse: stimmige Lösungspakete mit Mehrwert für unsere Kunden. Unser Leistungsportfolio orientiert sich an deren Bedürfnissen:

- Komplett einführungen
- SAP S/4HANA Transitions
- Prozessoptimierung & -digitalisierung
- Software- & Lösungspakete
- Cloudentwicklung
- Technologie- & Integrations-Know-how
- Application Management & Compliance
- Services für Data & Analytics
- Services für Personalmanagement

# T.CON AT A GLANCE



**UMSATZ**  
2021 in EUR

**37,6 MIO.**  
2020: 35,8 Mio.



**WIEDERKEHRENDE  
ERLÖSE**

% vom Umsatz

**21,8 %**  
2020: 20,7 %



**MITARBEITER**  
zum 31.12.2021

**324**  
31.12.2020: 306



**NACHWUCHSKRÄFTE**  
zum 31.12.2021

**27**  
31.12.2020: 30



**GESUNDHEITSINDEX**  
zum 31.12.2021

**97,5 %**  
2020: 98,1 %



**THG-EMISSIONEN**  
in t CO<sub>2</sub>e

**1.039**  
2020: n.v.



**TREIBHAUSGAS-  
INTENSITÄT**  
in t CO<sub>2</sub>e je MitarbeiterIn

**3,2069**  
2020: n.v.



**ENERGIEINTENSITÄT**  
pro MitarbeiterIn 2021

**6.253 KWH**  
2020: n.v.



### FLUKTUATION

zum 31.12.2021

**10,8 %**

31.12.2020: 10,2 %



### FRAUENQUOTE

zum 31.12.2021

**32 %**

31.12.2020: 33 %



### ELEKTROMOBILITÄT

zum 31.12.2021

**1,2 %**

31.12.2020: 0 %



### GRÜNER STROM

Anteil

**15 %**

31.12.2020: n.v.



### SOZIALE PROJEKTE

Spenden 2021 in EUR

**6.156**

31.12.2020: 5.500

# SMART LEADERSHIP

## UNABHÄNGIGKEIT, FREIHEIT, VERANTWORTUNG

Die Geschäftsführer der T.CON GmbH & Co. KG sind zugleich Gesellschafter des Unternehmens. Sie übernehmen damit doppelt Verantwortung: Zum einen sind sie für wichtige strategische Entscheidungen verantwortlich sowie deren Umsetzung im operativen Tagesgeschäft. Zum anderen gehören sie mit ihrer Einlage zu den Kapitalgebern des Unternehmens. Damit nehmen sie entscheidenden Einfluss auf sämtliche Schlüsselfunktionen unserer Organisation. Keiner der o. g. Gesellschafter verfügt aufgrund seines Anteilsbesitzes oder sonstiger Stimmrechte über die absolute Stimmenmehrheit in der Gesellschafterversammlung. T.CON ist unabhängig von externen Kapitalgebern und trifft sämtliche Entscheidungen anhand langfristiger Entwicklungsziele. Damit sind unsere Kernwerte Freiheit und Verantwortung fest in der Führungskultur verankert.

T.CON geht noch weiter: Um dem in der gesamten Organisation immer wichtigeren Thema der Diversität auch auf höchster Ebene Rechnung zu tragen, soll der Kreis der Gesellschafter kurzfristig durch ein weibliches Mitglied erweitert werden. Wir verfügen bereits über kompetente weibliche Führungspersönlichkeiten, die für diese Aufgabe bestens geeignet sind. Die vorbereitenden Maßnahmen haben bereits begonnen und wir sind zuversichtlich, zeitnah eine Gesellschafterin aus dem Kreis unserer Mitarbeiterinnen aufnehmen zu können.



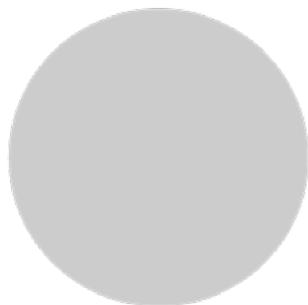
## FLACHE HIERARCHIEN, AGILE FÜHRUNGSMETHODEN

Rollen statt Stellen – diese Grundüberzeugung zieht sich durch unsere gesamte Organisation. Anders als in klassischen Organisationsmodellen erhalten T.CON-MitarbeiterInnen keine bestimmte Stelle, über die ihre Aufgaben und Kompetenzen definiert werden.

Bei T.CON übernehmen MitarbeiterInnen eine oder mehrere Rollen in unterschiedlichen Teams. Je nach Bedarf übernehmen sie eine andere Rolle mit unterschiedlichen Aufgaben, Zielen und Kompetenzen. Das sorgt für vielfältige Aufgaben, begünstigt das Lernen in verschiedenen Umfeldern und vermittelt ein vollständigeres Bild von der Realität unserer Kunden.

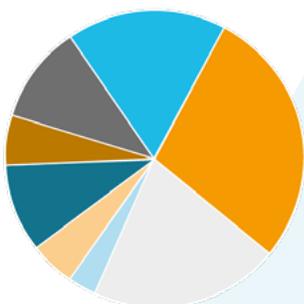
Für uns gelebte Praxis: In einem Projekt arbeitet ein(e) KollegIn als Solution Architect, im nächsten als Consultant und im dritten Team arbeitet er oder sie im Business Development. Dies erfordert fluide Teamstrukturen, viel Selbstorganisation und Eigenverantwortung sowie ein hohes Maß an organisatorischer, fachlicher und persönlicher Agilität.

## Was Menschen **DENKEN**, was Führung bedeutet:



■ Anderen Menschen sagen, was sie tun sollen

## Was **FÜHRUNG** wirklich bedeutet:



- Integrität
- Eine Vision schaffen
- Nutzung von Einfluss
- Nutzung von Macht
- Lob für das Team
- Selbstwahrnehmung
- Erst zuhören, dann sprechen
- Empathie

# VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

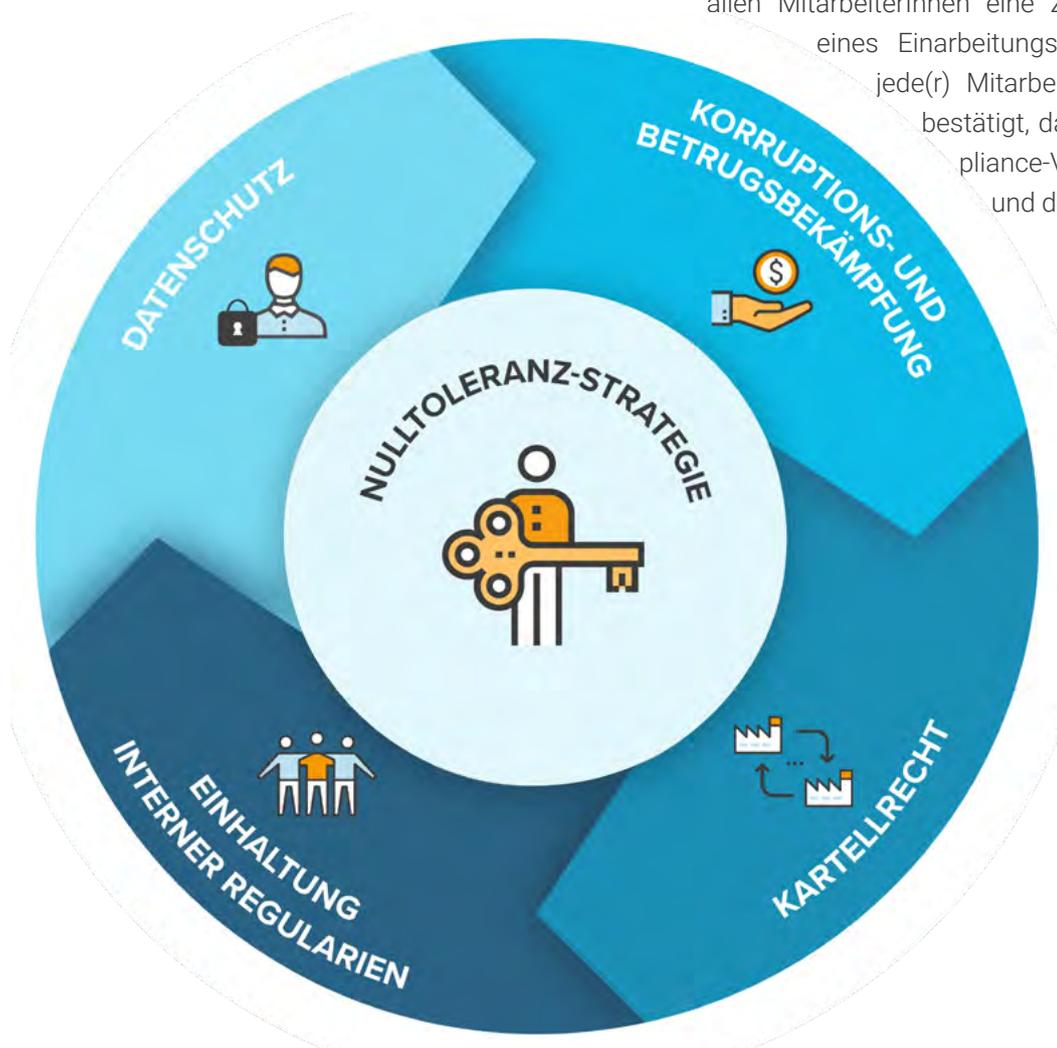
## CORPORATE GOVERNANCE – VERBINDLICH KOMMUNIZIERT, IM ALLTAG VERANKERT

**Compliance** verpflichtet uns zu verantwortungsvollem Handeln, der Einhaltung von geltendem Recht sowie der Etablierung von verbindlichen Verträgen und Vorschriften zur Steuerung der wichtigsten Unternehmensprozesse.

Im Mittelpunkt unserer Compliance-Regeln stehen insbesondere die Bereiche Korruptions- und Betrugsbekämpfung, Kartellrecht, Einhaltung interner Regularien sowie Datenschutz. Dabei setzt T.CON auf eine Nulltoleranz-Strategie, das heißt, es wird jede Form von Regelverstoß verfolgt und geahndet.

Michael Gulde ist in der Geschäftsführung für sämtliche Compliance-Themen verantwortlich. Vertreten wird er durch den Compliance-Beauftragten. Dieser überwacht fortlaufend das regulatorische Umfeld und berichtet der Geschäftsführung über notwendige Aktualisierungen der internen Regelwerke. Ebenso überprüft er die Einhaltung unserer internen Grundsätze durch stichprobenartige Fallprüfungen und informiert die Geschäftsführung über potenzielle Gesetzesverstöße.

Zur Sicherstellung der Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Anforderungen hat T.CON mit allen MitarbeiterInnen eine Zusatzvereinbarung in Form eines Einarbeitungsplanes abgeschlossen, den jede(r) MitarbeiterIn abarbeitet. Darin wird bestätigt, dass man auf sämtliche Compliance-Vorgaben hingewiesen wurde und diese verstanden hat.



## KLARE LEITLINIEN FÜR DEN BERUFLICHEN ALLTAG

Unser **Code of Conduct** dient als verbindliche Leitlinie im beruflichen Alltag. Er wird ergänzt durch interne Verhaltensrichtlinien, die allen MitarbeiterInnen während eines standardisierten Onboarding-Prozesses vermittelt werden. Im Vordergrund stehen bei der T.CON dabei die Vermittlung unserer Kernwerte [Unsere Werte: Fair Play!](#) und deren Beachtung im beruflichen Alltag – und weniger das stumpfe Lernen von starren Verhaltensregeln.

Verstöße gegen den Kodex werden nicht toleriert. Im Rahmen der [T>Welcome Camp – Welcome on Board!](#) informieren wir neue MitarbeiterInnen ausführlich über den Code of Conduct – und erfahren gleichzeitig, mit welchen Stärken sie uns künftig unterstützen werden.

Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner folgen wir dem Prinzip „Kenne deinen Partner“. Dabei identifizieren wir Investoren, Kunden und Lieferanten und analysieren bei Bedarf deren Geldquellen im Hinblick auf Zweck, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung. Ferner ist in unserem Code of Conduct der Anspruch festgelegt, dass sich keiner unserer Geschäftspartner an unethischen Geschäften oder illegalen Aktivitäten beteiligt.

In Zweifelsfällen wird kompetenter Rat eingeholt. Hierzu bestehen klare Kommunikations- und Eskalationsregeln bis in die Geschäftsführung hinein, wo Michael Gulde für den Code of Conduct verantwortlich zeichnet.

### **Der Code of Conduct und die internen Verhaltensrichtlinien gelten für sämtliche Mitglieder der T.CON. Darin werden u. a. folgende Aspekte erläutert:**

- Soziale Verantwortung
- Faires Miteinander in der Teamarbeit
- Verhaltensregeln zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit
- Ansprüche an unsere Geschäftspartner
- Verbot von Kinder- & Zwangsarbeit
- Teilnahme an Ausschreibungen
- Korruptionsverbot
- Umgang mit Einladungen & Geschenken sowie mit AmtsträgerInnen & RegierungsvertreterInnen
- Qualitätsstandards & Sicherheitsregeln
- Datensicherheit
- Schutz von geistigem Eigentum & unternehmenseigener IT
- Umgang mit Unternehmenseigentum
- Verfahren zur Meldung verdächtiger Vorgänge

## SCHUTZ VON PERSONENBEZOGENEN DATEN

T.CON ist Dienstleister. Der Mensch steht für uns dabei im Mittelpunkt aller unternehmerischen Tätigkeiten. Im Zeitalter der Digitalisierung bedeutet dies auch, dem Schutz personenbezogener Daten einen hohen Stellenwert beizumessen. Für uns als SAP-Berater gehört der sichere Umgang mit vertraulichen Daten zu unserem Handwerkszeug – auch bei hochkomplexen und internationalen Projekten.

Da Datenschutz für T.CON hohe Priorität hat, verfügen wir über eine externe Datenschutzbeauftragte. Ihre juristische und finanzielle Unabhängigkeit soll dazu beitragen, durch möglichst kritische Einschätzungen zu einer hohen Qualität unserer internen Regelungen und Prozesse zu gelangen.

Neben der Einbindung der externen Datenschutzbeauftragten haben wir eine Reihe interner Maßnahmen ergriffen, um den Schutz personenbezogener Daten sicherzustellen. So haben wir unsere MitarbeiterInnen geschult, damit sie mögliche Sicherheitslücken frühzeitig erkennen und melden. Gleichzeitig sind unsere Richtlinien und Vorgaben so konzipiert, dass sie auch aus dem Homeoffice eingehalten werden können.

T.CON erhebt, speichert und verarbeitet personenbezogene Daten im Rahmen der beratenden Tätigkeit ausschließlich auf Basis entsprechender Rechtsgrundlagen i. S. v. Art. 6 Abs. 1 a–f DSGVO. Sämtliche Stakeholder haben die Möglichkeit, Verdachtsmomente oder besondere Vorkommnisse über ein dafür eingerichtetes Meldeverfahren anzuzeigen.

### Die Datenschutzbeauftragte hat folgende Kompetenzen:

Information (und Beratung) der Geschäftsleitung sowie der Betroffenen und der Auftragsverarbeiter zu sämtlichen Aspekten des Datenschutzes

Überwachung der Einhaltung sämtlicher DSGVO-Vorgaben sowie der internen Datenschutzvereinbarungen

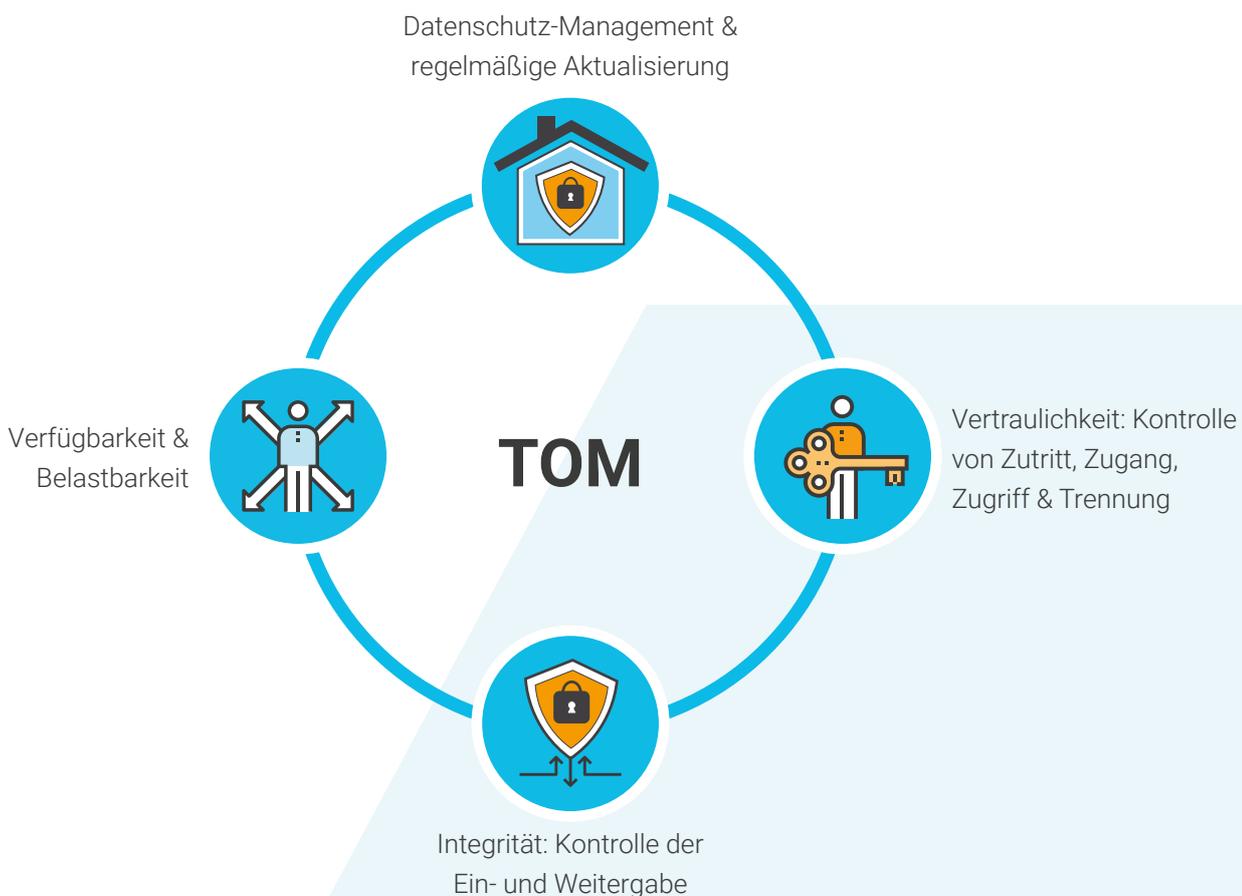
Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit den zuständigen Aufsichtsbehörden

Erstellung von Datenschutzfolgenabschätzungen für neue Prozesse/Technologien

Sicherstellung, dass T.CON sämtlichen Informationspflichten nach Art. 13 und 14 [DSGVO](#) nachkommt

Damit stellen wir sicher, dass der Schutz von Daten jederzeit lückenlos gewährleistet ist. Für die Betroffenen (z. B. Interessenten, Beschäftigte, Kunden, Partner) einer Datenpanne wird eine Risikobewertung durchgeführt. Das Ergebnis dieser Bewertung wird der Geschäftsführung mitgeteilt. Bei meldepflichtigen Vorfällen werden – je nach Einzelfall – die zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörden und/oder der betroffene Geschäftspartner informiert.

**Technische und organisatorische Maßnahmen (TOM)** sind durch Art. 25 der DSGVO vorgeschriebene Sicherheitsvorkehrungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten. Die TOM enthalten verschiedene Instrumente, die Unternehmen zur Einhaltung der Datenschutzanforderungen anzuwenden haben. T.CON hat TOM eingeführt und in einer eigenen technischen Dokumentation beschrieben, welche in regelmäßigen Abständen angepasst und aktualisiert wird.



## GEFÄHRDUNGEN FRÜHZEITIG ERKENNEN – CHANCEN NUTZEN

Das Ziel unseres **Risikomanagements** (RKM) ist, Risiken in Kernbereichen wie HR, IT und Großprojekten durch ein strukturiertes Vorgehen frühzeitig zu erkennen, damit entsprechende Gegenmaßnahmen zur Beseitigung oder Eindämmung dieser Gefahren unter-  
nommen werden können. Im Idealfall hilft das Risikomanagement dabei, die identifizier-  
ten Gefahren als Chancen zu nutzen.

Unser Risikomanagement orientiert sich an dem sogenannten 3-Säulen-Modell gemäß [DIN ISO 31000](#) zur Sicherstellung eines strukturierten Vorgehens:

- Säule I: 8 Grundsätze (Schaffung und Schutz von Werten)
- Säule II: Rahmenwerk (Führung und Verpflichtung)
- Säule III: Prozesse (Strukturen, Abläufe, RM-Loop)

Neu gewonnene Erkenntnisse, Feststellungen und Vorfälle liefern Informationen, die im Risikomanagement von Bedeutung sein können. Getroffene Maßnahmen oder neue Pro-  
dunkte/Dienste verändern Risiken, weswegen Risikomanagement einen wiederkehrenden  
Zyklus (RM-Loop) darstellt.





## 8 GRUNDSÄTZE

Schaffung und Schutz  
von Werten



## RAHMENWERK

Führung und  
Verpflichtung



## PROZESSE

Strukturen, Abläufe,  
RM-Loop

# NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

## WESENTLICHKEITSANALYSE

Das Vorgehen zur Bestimmung der Inhalte dieses Berichts folgt einem formalen Prozess, den T.CON gemeinsam mit einem externen Dienstleister durchgeführt hat. Dabei wurde anhand einer umfassenden Branchen-, Umfeld- und Unternehmensanalyse eine sogenannte Longlist erstellt. Diese Liste wurde anhand der vier Prinzipien (1) Einbindung von Stakeholdern, (2) Nachhaltigkeitskontext, (3) Wesentlichkeit und (4) Vollständigkeit geprüft.

Als wesentlich gilt ein Thema dann, wenn es die erheblichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Unternehmens abbildet oder für die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder von hoher Bedeutung ist. Gemäß GRI 101-1.3 kann bei der Überlegung, ob ein Thema wesentlich ist, eine Kombination interner und externer Faktoren herangezogen werden. Zu diesen Faktoren zählen ua. die allgemeine Mission und Wettbewerbsstrategie einer Organisation sowie die unmittelbar von Stakeholdern vorgebrachten Anliegen. Wesentlichkeit kann auch auf allgemeine gesellschaftliche Erwartungen sowie den Einfluss der Organisation auf vorgelagerte (z. B. Lieferanten) oder nachgelagerte (z. B. Kunden) Entitäten zurückgehen.



### SOZIALES

- Beschäftigung
- Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
- Aus- & Weiterbildung
- Diversität & Chancengleichheit

## WESENTLICHKEITSWORKSHOP

Die Geschäftsleitung und der engere Führungskreis der T.CON haben im abgeschlossenen Berichtszeitraum eine Reihe von Workshops veranstaltet, um die zuvor mit einem externen Dienstleister identifizierten wesentlichen Themen zu analysieren und zu diskutieren. Am Ende dieses Prozesses wurden sieben relevante Nachhaltigkeitsaspekte aus den Bereichen Ökologie, Soziales sowie Ökonomie/Governance festgelegt. Die Workshops und die Priorisierung folgten den Empfehlungen der Global Reporting Initiative.

In den kommenden Berichtsperioden wird das Vorgehen zur Bestimmung der Berichtsinhalte durch weitere Prozessschritte ergänzt, um eine höhere Granularität der den Entscheidungen zugrunde liegenden Informationen zu erhalten. Die Erstellung einer vollumfänglichen Wesentlichkeitsanalyse, einschließlich der entsprechenden Wesentlichkeitsmatrix i. S. v. GRI 101-1.3, ist für den Berichtszeitraum 2022 geplant.

## NACHHALTIGKEITSORGANISATION



Die primäre Aufgabe der Nachhaltigkeitsorganisation ist die Definition von verbindlichen Zielen auf Basis der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte. Auch das Monitoring der Zielerreichung sowie das entsprechende Reporting an die Geschäftsleitung gehört zu den Aufgaben der Nachhaltigkeitsorganisation.

Die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsorganisation liegt bei der Geschäftsführung der T.CON unter Einbindung der für die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zuständigen FachabteilungsleiterInnen. Damit stellen wir sicher, dass auf sämtlichen Ebenen unserer Organisation bestehende Know-how einzubinden. Gleichzeitig wird die Zielerreichung sichergestellt und potenzielle Abweichungen werden frühzeitig erkannt. Unsere (Nachwuchs-)Führungskräfte sind Multiplikatoren, um die Relevanz der Nachhaltigkeit in sämtlichen Unternehmensprozessen zu verankern.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der T.CON orientiert sich an den Vorgaben und Richtlinien der [Global Reporting Initiative](https://www.gri.org/) (GRI). Durch die GRI soll die Nachhaltigkeitsberichterstattung zur gängigen Praxis gemacht werden. Ziel ist eine nachhaltige globale Wirtschaft, in der Organisationen ihre ökonomische, ökologische und soziale Leistung mit den entsprechenden Auswirkungen verantwortungsbewusst verwalten und transparent darüber berichten können. Die GRI gibt dabei Prinzipien der Berichterstattung vor und hilft bei der Erfüllung der Anforderungen an den Inhalt und die Qualität.<sup>1</sup>

Abb.: Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte, welche T.CON für sich definiert hat.

<sup>1</sup> <https://www.umweltpakt.bayern.de/nachhaltigkeit/fachwissen/327/>

## ZIELE

Aufbauend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir die wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte den folgenden Handlungsfeldern zugeordnet:

- Wirtschaftliche Performance
- Umwelt und Klima
- MitarbeiterInnen und soziales Engagement

Innerhalb dieser Handlungsfelder haben wir die folgenden ambitionierten Ziele festgelegt, welche im Rahmen eines effizienten Nachhaltigkeitsmanagements angestrebt werden.

ZIEL	KPI
 <p>Zweistelliges Umsatzwachstum bei gleichbleibender oder steigender Gewinnmarge</p>	Umsatzwachstum in % im Vergleich zum Vorjahr
 <p>Erzielung von wiederkehrenden Umsatzerlösen, insbesondere durch eigene Softwareprodukte und Supportverträge</p>	Wiederkehrende Erlöse in % vom Gesamtumsatz
 <p>Erhöhung der Ausgaben für soziale und ökologische Projekte</p>	Höhe der Investitionskosten für soziale/ökologische Projekte in EUR

ZIEL	KPI
 <p>Etablierung belastbarer Kennzahlen für die wesentlichen Messgrößen</p>	Ja/Nein
 <p>Diversität in allen Angestelltenkategorien erhöhen</p>	Anteil der Frauen und Männer in allen Angestelltenkategorien

ZIEL	KPI
 <p>Bezug von Grünstrom an allen Standorten</p>	Anteil Grünstrom in %
 <p>Erhöhung des Anteils an Elektrofahrzeugen in der Dienstwagenflotte sowie ggf. Anschaffung von E-Fahrzeugen als Poolfahrzeuge</p>	Anteil Elektromobilität in %
 <p>Einrichtung einer Reiserichtlinie gem. UBA</p>	Ja/Nein
 <p>Energiebedarf pro MitarbeiterIn kontinuierlich senken</p>	kWh/MitarbeiterIn
 <p>Ausbau der eigenen Stromerzeugung durch PV-Anlage</p>	Ja/Nein
 <p>CO<sub>2</sub>e je MitarbeiterIn kontinuierlich senken</p>	kg CO <sub>2</sub> e/MitarbeiterIn
 <p>Kauf von Hardware nur bei Herstellern mit CCF-Ausweis &amp; gesicherter End-of-Life-Verwertung (z. B. „Refurbished“-Verkauf oder vollständiges Recycling)</p>	Anteil Lieferverträge mit nachhaltigen Hardwareprodukt-Herstellern in %
 <p>Kauf von nachhaltigem Bürobedarf, z. B. bei memo</p>	Anteil Lieferantenverträge für nachhaltigen Bürobedarf in %
 <p>Hosting nur bei nachhaltigen IT-Dienstleistern, z. B. Hartl</p>	Ja/Nein
 <p>Erneuerung der Klimageräte Serverraum Straubinger Straße durch energieeffizientere Klimatisierung</p>	Ja/Nein

# WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Dieses Kapitel verweist auf die Angaben 201-1 und 201-2 aus GRI 201: Wirtschaftliche Leistung und in Teilen auf die Angaben 103-1, 103-2 und 103-3 aus GRI 103: Managementansatz 2016.

## WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG AUF GESUNDER BASIS

Als mittelständische Unternehmung verfolgen wir das Ziel, langfristig gesicherte und kontinuierliche Erträge zu erwirtschaften. Dabei verstehen wir uns als aktiven Teil der Gesellschaft. Das bedeutet, dass unser wirtschaftlicher Erfolg kein reiner Selbstzweck ist, sondern dem Erreichen übergeordneter Ziele dient. Die Herausforderung besteht darin, die ökonomischen und ökologischen Ansprüche in Einklang zu bringen. Wir stellen uns dieser Aufgabe.

In unserem Code of Conduct haben wir verbindliche Verhaltensregeln an uns und unsere Geschäftspartner festgelegt. Diese Regeln nutzen wir als ethischen Kompass in unserem Tagesgeschäft. Hierzu zählt beispielsweise das Verbot von Kinderarbeit sowie eine Nulltoleranz gegenüber jeder Form der Vorteilsnahme. Gleichzeitig teilen wir unseren wirtschaftlichen Erfolg mit denjenigen, die ihn ermöglichen, wozu allen voran unsere MitarbeiterInnen gehören. Für T.CON stehen wirtschaftlicher Erfolg und nachhaltiges Handeln nicht im Gegensatz zueinander. Wir sind der Auffassung, dass unsere künftige Prosperität nicht trotz, sondern gerade durch die Einbindung nachhaltiger Kriterien in unsere Geschäftsstrategie sichergestellt wird.

## ENTWICKLUNG JAHRESÜBERSCHUSS 2020–21

Im Berichtsjahr erzielte T.CON Umsatzerlöse von EUR 37,6 Mio. (2020: EUR 35,8 Mio.). Der fortgesetzte Wachstumskurs der T.CON führte zu einem leichten Anstieg der Löhne und Gehälter auf rund EUR 20,6 Mio. (2020: EUR 19,4 Mio.). Hingegen bewegte sich der ausgewiesene Jahresüberschuss von rund EUR 2,4 Mio. auf dem Niveau des Vorjahres. Damit hat T.CON die Robustheit der eigenen Ertragskraft unter Beweis gestellt – in einem durch die Corona-Pandemie äußerst angespannten Marktumfeld.

Umsatzerlöse
<b>Rohergebnis</b>
Personalaufwand
a) Löhne und Gehälter
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung
Abschreibungen
Sonstige betriebliche Aufwendungen
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge
Zinsen und ähnliche Aufwendungen
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag
Ergebnis nach Steuern
Sonstige Steuern
Jahresüberschuss

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



## UNSERE ZIELE

In den kommenden zwei Berichtsperioden soll der erfolgreiche Wachstumskurs fortgesetzt werden. Die Geschäftsführung hat das Ziel etabliert, ein Umsatzwachstum im niedrigen zweistelligen Prozentbereich zu erreichen, während die Gewinnmarge auf dem aktuellen Niveau gehalten werden soll. Gleichzeitig sollen die wiederkehrenden Umsatzerlöse gesteigert werden, insbesondere durch eigene Softwareprodukte und Supportverträge. Ziel ist der Ausgleich potenzieller saisonaler Schwankungen im Projektgeschäft.

Darüber hinaus hat die Geschäftsführung beschlossen, weitere finanzielle Mittel zur Umsetzung von ökologischen und sozialen Projekten zur Verfügung zu stellen. Die Konkretisierung und Detailplanung dieser Projekte soll bis zum Ende der kommenden Berichtsperiode abgeschlossen sein.

## ANGESPANNTES MARKTUMFELD

Das Marktumfeld ist seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie Ende 2019 von starken Umbrüchen gezeichnet. Durch die Beschränkung des Personen- und Warenverkehrs kam es zu Unterbrechungen der globalen Lieferketten, insbesondere aus Asien. Hieraus folgte eine Verknappung von bestimmten Rohstoffen und Bauteilen, wovon nicht nur der Produktionssektor betroffen war. Auch die Kunden der T.CON konnten sich diesen Marktveränderungen nicht gänzlich entziehen. Durch die enge Verzahnung mit den Planungs- und Produktionsabläufen unserer Kunden haben wir die Lieferengpässe hautnah miterlebt. Gleichzeitig trugen unsere Lösungen dazu bei, dass unsere Kunden agil reagieren konnten. Insbesondere in der Logistik und Produktionsplanung haben wir in einer Reihe von [Optimierungsprojekten](#) an schnellen Lösungen für solche Engpässe mitgewirkt. Insgesamt haben wir in den vergangenen zwei Berichtsjahren eine Beschleunigung der Digitalisierung über sämtliche Branchen hinweg festgestellt.

2021 EUR	2020 EUR
<b>37.600.000</b>	<b>35.800.000</b>
<b>33.130.183</b>	<b>31.380.788</b>
- 24.023.591	- 22.701.200
- 20.586.124	- 19.439.522
- 3.437.468	- 3.261.678
- 513.785	- 483.650
- 5.458.528	- 5.093.833
- 15.271	24.813
- 95.393	- 88.350
- 951.251	- 616.552
2.372.364	2.421.966
- 23.596	- 23.195
2.348.768	2.398.771



## RISIKEN UND CHANCEN DES KLIMAWANDELS

Laut dem jüngsten [Bericht des Weltklimarates](#) (IPCC) vom August 2021 sind die anthropogenen Treibhausgasemissionen eindeutig die Ursache für die bisherige und die weitere Erwärmung des Klimasystems. Viele Veränderungen sind schneller eingetreten, als es in den letzten 20.000 Jahren vorgekommen ist, insbesondere der globale Temperaturanstieg.<sup>2</sup>

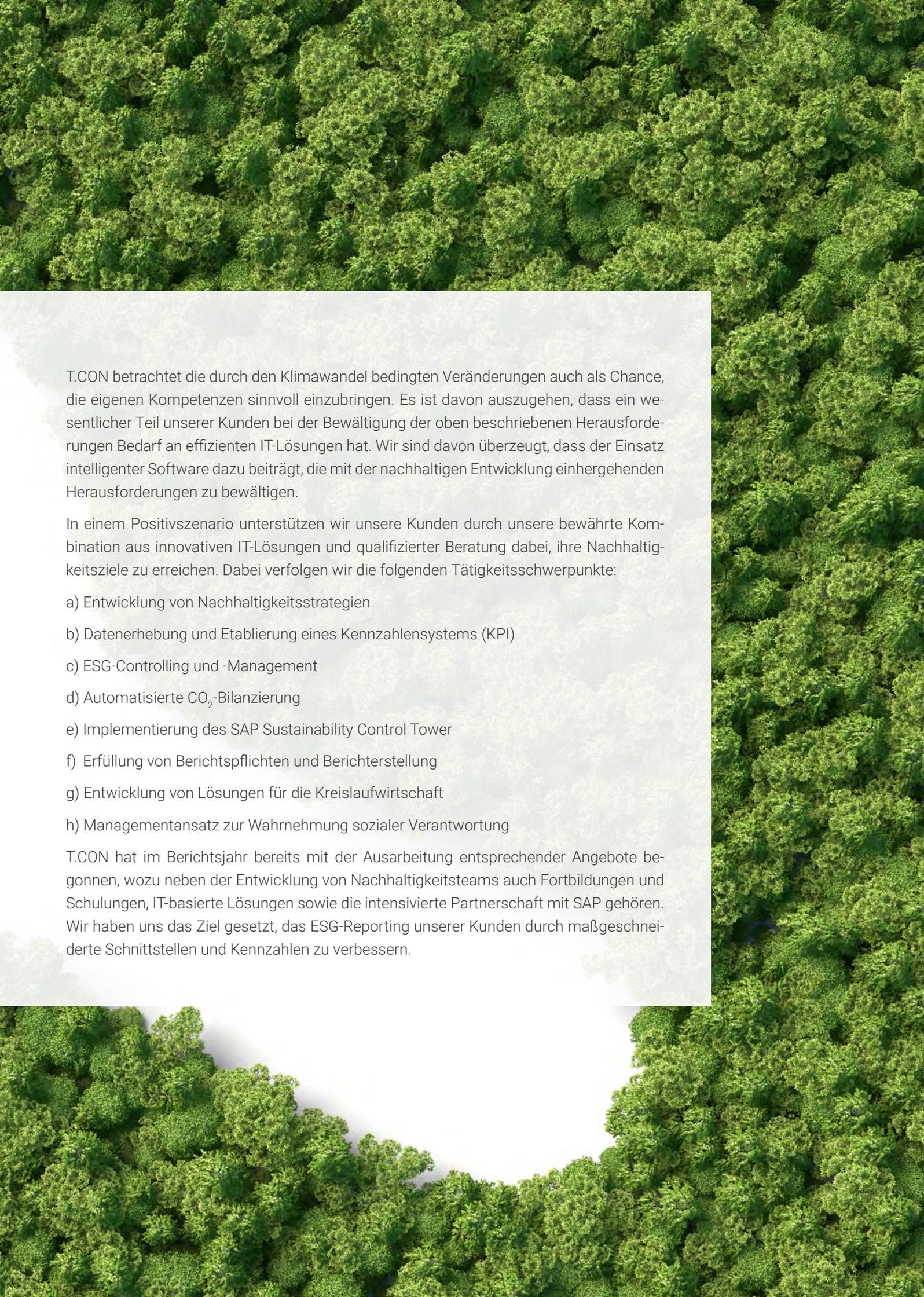
Für T.CON ergeben sich aus dem Klimawandel sowohl Risiken als auch Chancen.

In einem Negativszenario führt der Klimawandel zu einer Beschleunigung und Verstärkung wirtschaftlicher Beeinträchtigungen. Hierzu zählt insbesondere die Verknappung von natürlichen Ressourcen, wie Holz oder Baumwolle. Dürren, Brände, Überschwemmungen oder Unterbrechungen der Lieferketten durch Naturkatastrophen, militärische Konflikte oder soziale Unruhen können zu einem anhaltenden Mangel an wichtigen Ausgangsmaterialien im produzierenden Gewerbe führen.

In diesem Szenario wäre von stark rückläufigen Aufträgen in den entsprechenden Branchen auszugehen. Vor diesem Hintergrund beobachtet T.CON die Entwicklung der Rohstoffpreise genau. Gleichzeitig haben wir unseren Dialog mit den Kunden in den betroffenen Branchen intensiviert, um eine koordinierte Strategie der Risikominimierung zu entwickeln.

Neben dem Klimawandel stellt auch der Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften in der IT-Branche ein wesentliches Risiko für T.CON dar. Dies ist kein T.CON-spezifisches Problem. Der Fachkräftemangel zeigt sich als wesentlicher Hemmschuh der deutschen Volkswirtschaft, was insbesondere für den IT-Sektor gilt. Wir haben darin ein potenzielles Risiko identifiziert und arbeiten an innovativen Konzepten für das Anwerben, Fördern und Halten qualifizierter junger Menschen.

<sup>2</sup> <https://www.umweltbundesamt.de/themen/ipcc-bericht-klimawandel-verlaeuft-schneller>



T.CON betrachtet die durch den Klimawandel bedingten Veränderungen auch als Chance, die eigenen Kompetenzen sinnvoll einzubringen. Es ist davon auszugehen, dass ein wesentlicher Teil unserer Kunden bei der Bewältigung der oben beschriebenen Herausforderungen Bedarf an effizienten IT-Lösungen hat. Wir sind davon überzeugt, dass der Einsatz intelligenter Software dazu beiträgt, die mit der nachhaltigen Entwicklung einhergehenden Herausforderungen zu bewältigen.

In einem Positivszenario unterstützen wir unsere Kunden durch unsere bewährte Kombination aus innovativen IT-Lösungen und qualifizierter Beratung dabei, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Dabei verfolgen wir die folgenden Tätigkeitsschwerpunkte:

- a) Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien
- b) Datenerhebung und Etablierung eines Kennzahlensystems (KPI)
- c) ESG-Controlling und -Management
- d) Automatisierte CO<sub>2</sub>-Bilanzierung
- e) Implementierung des SAP Sustainability Control Tower
- f) Erfüllung von Berichtspflichten und Berichterstellung
- g) Entwicklung von Lösungen für die Kreislaufwirtschaft
- h) Managementansatz zur Wahrnehmung sozialer Verantwortung

T.CON hat im Berichtsjahr bereits mit der Ausarbeitung entsprechender Angebote begonnen, wozu neben der Entwicklung von Nachhaltigkeitsteams auch Fortbildungen und Schulungen, IT-basierte Lösungen sowie die intensiviertere Partnerschaft mit SAP gehören. Wir haben uns das Ziel gesetzt, das ESG-Reporting unserer Kunden durch maßgeschneiderte Schnittstellen und Kennzahlen zu verbessern.

## UMWELT UND KLIMA

Dieses Kapitel verweist auf die Angaben 302-1 bis 302-4 aus GRI 302: Energie sowie auf die Angaben 305-1 bis 305-5 aus GRI 305: Emissionen und in Teilen auf die Angaben 103-1, 103-2 und 103-3 aus GRI 103: Managementansatz 2016.

Der jüngste [Bericht des Weltklimarates](#) (IPCC) kommt zu dem Schluss, dass die vom [Menschen verursachten Emissionen](#) von Treibhausgasen zweifelsfrei die Ursache für die objektiv feststellbare Erwärmung der globalen Oberflächentemperatur sind. Einige der bekannten Klimafolgen – allen voran der [Anstieg der Durchschnittstemperaturen](#) rund um den Globus – sind rascher eingetreten als jemals zuvor in den vergangenen 20.000 Jahren. Die Experten des bayerischen Landesamtes für Umwelt haben für die Donau-region (einschließlich Niederbayern) allein im Zeitraum 1990 bis 2019 eine Zunahme der Jahresmitteltemperatur von 0,8 °C festgestellt.<sup>3</sup> Im Emissionsszenario RCP8.5 (ohne Klimaschutz) wird mit einem Anstieg der Jahresmitteltemperatur bis ins Jahr 2050 von bis zu 2,1 °C ausgegangen.<sup>4</sup> Sollte sich dieses Szenario bewahrheiten, wären schwerwiegende Auswirkungen für Natur und Mensch die Folge.

T.CON sieht sich als aktiven Teil der Gesellschaft. Wir verfügen über Standorte in ganz Deutschland und erzielen Erfolge rund um den Globus. Seit jeher sind wir jedoch auch stark in Niederbayern verwurzelt. Gerade deshalb sind wir davon überzeugt, dass wirksamer Umwelt- und Klimaschutz sowohl auf regionaler als auch auf globaler Ebene zu verankern ist. Die anhaltende Eindämmung von Treibhausgasemissionen kann nur durch international verbindliche Abkommen eines möglichst breiten Bündnisses aus staatlichen Organen, Unternehmen und der engagierten Zivilgesellschaft gelingen. Unserer Ansicht nach erhalten solche Abkommen jedoch nur dann den erforderlichen Rückenwind, wenn sich engagierte UnternehmerInnen und BürgerInnen der Sache vor Ort annehmen. Umweltschutz beginnt immer vor der eigenen Haustüre – und reicht bis hinter die repräsentativen Fassaden der Vereinten Nationen.

T.CON möchte ihren Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten. Im nachfolgenden Kapitel beschreiben wir, wie sich T.CON auf den Weg begeben hat. Dazu gehören die für die Identifizierung unseres Impacts notwendige Analyse, der formale Diskussionsprozess der Ergebnisse, das Etablieren von verbindlichen Zielen sowie die Einleitung von Maßnahmen, die auf diese Ziele einzahlen. Wir sind uns darüber bewusst, dass der nun eingeschlagene Weg der Auftakt einer längeren Reise ist. Auf sämtlichen Entscheidungsebenen der T.CON besteht Konsens, dass der Transformationsprozess langwierig und aufwendig, jedoch auch absolut erstrebenswert ist.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Themen „Energie und Emissionen“ als Top-Handlungsfelder priorisiert. Nachfolgend legen wir die relevanten Kennzahlen dieser beiden Nachhaltigkeitsaspekte offen. Im letzten Abschnitt dieses Kapitels beschreiben wir unsere ökologischen Ziele.

<sup>3</sup> Klima-Faktenblätter Bayern und Donauregion, S. 18, herausgegeben vom Bayerischen Landesamt für Umwelt; Stand Mai 2021.

<sup>4</sup> Ebenda, S. 24.

## I. ENERGIE

### I.A ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION

Der Energieverbrauch der T.CON, einschließlich sämtlicher Standorte, belief sich im abgeschlossenen Berichtsjahr 2021 auf 1.655.090 kWh. In unseren Berechnungen haben wir den Stromverbrauch aus erneuerbaren und konventionellen Quellen, den Brennstoffverbrauch der vom Unternehmen genutzten Gebäude (hauptsächlich Heizenergie) sowie den Kraftstoffverbrauch unseres Fuhrparks (hauptsächlich Dieselmotorkraftstoff) berücksichtigt.

Die Analyse unseres Energieverbrauches innerhalb der Organisation hat ergeben, dass rund 59 % unseres Gesamtenergieverbrauchs auf die Kraftstoffversorgung des Firmenfuhrparks zurückgehen. Weitere rund 29% des Energieverbrauchs entfallen auf Brennstoffe, die wir zur Beheizung unserer Büroflächen verbrauchen. Hinzu kommt die Versorgung unserer Einrichtungen und Rechner mit Strom, worauf rund 11 % des gesamten Energieverbrauches entfallen.

Die auf Basis dieser Daten abgeleiteten Maßnahmen sind in Abschnitt [III. Ökologische Ziele](#) der T.CON beschrieben.

**Tabelle I.a: Energieverbrauch innerhalb der Organisation 2021**

in kWh und %

	kWh	Anteil in %
Stromversorgung	187.844	11,35
davon aus erneuerbaren Energien	1.708	
davon aus konventionellen Quellen	186.136	
Brennstoffe*	483.710	29,23
davon aus erneuerbaren Energien: Biogas	16.054	
davon aus konventionellen Quellen: Erdgas	467.656	
Kraftstoffe für Firmenfuhrpark**	983.536	59,42
Benzin	215.849	
Diesel	767.687	
<b>GESAMT</b>	<b>1.655.090</b>	<b>100,00</b>

\* Die Umrechnungsfaktoren für die unterschiedlichen Energieträger basieren auf den Energieumrechnungswerten der EnBW Energie Baden-Württemberg AG.

\*\* Die Umrechnungsfaktoren für die unterschiedlichen Energieträger basieren auf den Energieumrechnungswerten des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.

## I.B ENERGIEVERBRAUCH AUSSERHALB DER ORGANISATION

Weil wir dem Schutz unserer Umwelt eine hohe Priorität einräumen, wollen wir nicht nur den Energieverbrauch innerhalb unserer Organisation ausweisen, sondern über die eigenen Unternehmensgrenzen hinausgehen. Aufgrund der im Berichtsjahr vorherrschenden besonderen Situation im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie konzentrieren wir uns auf die lange Zeit geltende Homeoffice-Pflicht. Immerhin arbeiteten unsere 324 MitarbeiterInnen an rund 187 Tagen im Berichtsjahr von zuhause aus und nutzten dort elektrischen Strom für den Betrieb ihrer Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) und das Licht an ihrem Arbeitsplatz. Zudem haben wir die Wärmeversorgung der Homeoffice-Plätze in unsere Berechnung einbezogen. Dabei folgen wir der Logik, dass die entsprechende thermische und elektrische Energie bei einem Wegfall der Homeoffice-Plätze an den jeweiligen Unternehmensstandorten hätte aufgebracht werden müssen. Somit würde die Nichtberücksichtigung dieser Energie zu einem verzerrten Gesamtbild führen. Da die hier kalkulierten Verbräuche auf den Annahmen des Umweltbundesamtes beruhen, halten wir diese Herangehensweise für plausibel und angebracht.

Insgesamt wurden 370.799 kWh thermische und elektrische Energie im Homeoffice verbraucht. Auf die Stromversorgung entfiel dabei ein Anteil von rund 22 %, während die Heizenergie der Heimarbeitsplätze rund 78 % des Energieaufwands ausmachte. Wir haben darauf verzichtet, eine Differenzierung nach erneuerbaren und konventionellen Energiequellen vorzunehmen, da der Aufwand für die Informationsbeschaffung und der mit der Auswertung zusammenhängende Zeitbedarf den Erkenntnisgewinn nicht gerechtfertigt hätten. Ohnehin gehen wir davon aus, dass sich der Anteil der im Homeoffice geleisteten Arbeitsstunden nach der Eindämmung der Corona-Pandemie mittelfristig auf einem niedrigeren Niveau einpendelt. Ob und wie die Erfassung des Energieverbrauchs außerhalb der Organisation in den kommenden Berichtsperioden fortgesetzt wird, ist zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch nicht entschieden. Die auf Basis dieser Daten abgeleiteten Maßnahmen sind in Abschnitt [III. Ökologische Ziele](#) der T.CON beschrieben.

**Tabelle I.b: Energieverbrauch außerhalb der Organisation 2021\***

in kWh und %

	kWh	Anteil in %
Stromversorgung der MitarbeiterInnen im Homeoffice	81.793,80	22,06
Stromverbrauch durch Nutzung der IKT je MitarbeiterIn (MA) & Arbeitstag (AT)	1,35	
Stromverbrauch durch Beleuchtung am Homeoffice-Platz (50 Watt) je MA & AT	0,40	
Thermische Energieversorgung der MitarbeiterInnen im Homeoffice	289.004,76	77,94
Thermische Energieversorgung im Homeoffice (20 m <sup>2</sup> ) je MA & AT	4,77	
<b>GESAMT</b>	<b>370.798,56</b>	<b>100,00</b>

\* Für die Berechnung des Energieverbrauchs außerhalb der Organisation wurden die Daten des Abschlussberichts zum Thema „Green Cloud Computing“ des Öko-Instituts e.V. sowie des IZM gemäß Angaben des Umweltbundesamtes verwendet. Quelle: [https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/5750/publikationen/2021-06-17\\_texte\\_94-2021\\_green-cloud-computing.pdf](https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/5750/publikationen/2021-06-17_texte_94-2021_green-cloud-computing.pdf), S. 121 ff.

Für die Berechnung wurde ein durchschnittlicher Wert von 187 Arbeitstagen im Homeoffice festgelegt. Die durchschnittliche Anzahl der MitarbeiterInnen (MA) beläuft sich im Berichtsjahr auf 324 Vollzeitäquivalente (VZÄ).

## I.C ENERGIEINTENSITÄT

Die Energieintensität ist eine häufig genutzte Kennzahl, um den Energieverbrauch je MitarbeiterIn (in kWh/MA) darzustellen. Dazu wird der gesamte Energieverbrauch innerhalb (1.655.090 kWh) und außerhalb (370.798 kWh) der Organisation addiert und durch die durchschnittliche Anzahl der MitarbeiterInnen im Berichtsjahr (324) dividiert. Daraus ergibt sich eine Energieintensität im Berichtsjahr 2021 von 6.253 kWh/MitarbeiterIn.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist der erste der T.CON. Daher stehen bisher keine Vergleichswerte zur Verfügung, um eine Fortschrittsmessung vorzunehmen. Jedoch soll der Ausweis dieser Kennzahl in den kommenden Perioden fortgesetzt werden, um sie als Key Performance Indicator (KPI) zu verwenden. Damit können wir u. a. unsere Zielerreichung im Hinblick auf Energieintensität und Effizienzsteigerung transparent darlegen.

**Tabelle I.c: Energieintensität inner- und außerhalb der Organisation je MitarbeiterIn**

	Einheit	2021
Absoluter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	kWh	1.655.090
Absoluter Energieverbrauch außerhalb der Organisation	kWh	370.798
Absoluter Energieverbrauch im Berichtsjahr	kWh	2.025.888
<b>ENERGIEINTENSITÄT je MitarbeiterIn*</b>	<b>kWh/MA</b>	<b>6.253</b>

\* Die durchschnittliche Anzahl der MitarbeiterInnen (MA) beläuft sich im Berichtsjahr auf 324 Vollzeitäquivalente (VZÄ).



## II. EMISSIONEN

Die Reduzierung von Treibhausgasemissionen in unserem Geschäftsbetrieb hat für T.CON höchste Priorität. Die Ermittlung dieser Daten folgt dem international anerkannten Green House Gas Protocol ([GHG](#)). Erfasst werden dabei alle für T.CON relevanten Emissionsquellen gem. GHG-Protokoll aus Scope 1 (unmittelbare THG-Emissionen durch eigenen Geschäftsbetrieb), Scope 2 (der T.CON mittelbar zurechenbare THG-Emissionen durch Stromerzeugung zum Eigenverbrauch des Unternehmens) sowie Scope 3 (indirekte THG-Emissionen, die nicht Scope 2 zurechenbar sind).

### II.A TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Auf Grundlage des GHG-Protokolls verursachte T.CON Netto-Emissionen in Höhe von 945 t CO<sub>2</sub>e. Um etwaige Datenlücken oder Ungenauigkeiten in der Datenerhebung zu überbrücken, berechnen wir zudem einen Sicherheitszuschlag von 10 % auf die ermittelten Emissionen. Daraus ergeben sich für das Berichtsjahr 2021 Brutto-Emissionen von 1.039 tCO<sub>2</sub>e. Mit einem Anteil in Höhe von 26,1 % unserer Netto-Emissionen zählt der Fuhrpark zu unseren größten Emissionsquellen. Ebenfalls typisch für ein Dienstleistungsunternehmen ist der hohe Anteil der Mitarbeitermobilität mit Emissionen von 185 t CO<sub>2</sub>e (19,5% der Netto-Emissionen). Die auf Basis dieser Daten abgeleiteten Maßnahmen sind in Abschnitt [III. Ökologische Ziele](#) beschrieben.

### II.B TREIBHAUSGASINTENSITÄT

Für das Monitoring der gesetzten Klimaziele nutzen wir – analog zur Energieintensität je MitarbeiterIn – einen Intensitätsfaktor je MitarbeiterIn. Im Berichtsjahr beläuft sich die Treibhausgasintensität je MitarbeiterIn auf 3,2069 t CO<sub>2</sub>e.

Diese Kennzahl soll in künftigen Perioden (neben den Kennzahlen zur Messung des Energieverbrauchs) als zentrale Erfolgsgröße hinsichtlich der Zielerreichung unserer Umwelt- und Klimaziele dienen.

**Tabelle II.a: Treibhausgasemissionen gem. GHG-Protokoll**

in t CO<sub>2</sub>e

	2021	Anteil in %*
<b>Scope 1</b>		
Brennstoffe	47	4,9
Fuhrpark	246	26,1
<b>Zwischensumme Scope 1</b>	<b>293</b>	<b>31,0</b>
<b>Scope 2</b>		
Strom	106	11,2
<b>Zwischensumme Scope 2</b>	<b>106</b>	<b>11,2</b>
<b>Scope 3</b>		
Eingekaufte Materialien	73	7,7
Anlagegüter	29	3,1
Energiebezug	82	8,7
Vorgelagerter Transport	1	0,1
Abfall	0	0,0
Dienstreisen	50	5,3
Mitarbeitermobilität**	185	19,5
Leasinggegenstände	126	13,3
<b>Zwischensumme Scope 3</b>	<b>546</b>	<b>57,8</b>
<b>GESAMT (netto)</b>	<b>945</b>	<b>100,0</b>
+ 10% Sicherheitszuschlag	94	10,0
<b>GESAMT (brutto)</b>	<b>1.039</b>	<b>110,0</b>

\*Durch summenerhaltendes Runden können sich geringe Abweichungen in den Nachkommastellen ergeben.

\*\*Die Anreise der MitarbeiterInnen wurde auf Basis einer Modellierung des Bundesverkehrsamts berechnet.

**Tabelle II.b: Intensität der Treibhausgasemissionen je MitarbeiterIn**

	Einheit	2021
Absolute Treibhausgasemissionen (brutto)	t in CO <sub>2</sub> e	1.039
Treibhausgasemissionen je MitarbeiterIn*	t CO <sub>2</sub> e/MA	3,2069

\*\* Die durchschnittliche Anzahl der MitarbeiterInnen (MA) beläuft sich im Berichtsjahr auf 324 Vollzeitäquivalente (VZÄ).



### III. ÖKOLOGISCHE ZIELE

Ausgehend von den in den Unterabschnitten I. und II. beschriebenen Analyseergebnissen haben wir eine Reihe von Zielen definiert, zu deren Erreichung unterschiedliche Zeiträume erforderlich sein werden. Höchste Priorität hat die Senkung des Energieverbrauches sowie der THG-Emissionen.

Nicht alle Ziele sind mit einer verbindlichen Zielgröße hinterlegt. Dies ist auf mehrere Gründe zurückzuführen: Da das vorliegende Dokument unser erster Nachhaltigkeitsbericht ist, verfügen wir momentan über keine eigenen Referenz- oder Erfahrungswerte. Das erschwert die Zieldefinition. Außerdem sind die Ergebnisse im vorliegenden Dokument stark von der Corona-Pandemie und den Phasen des Lockdowns geprägt. Dies gilt insbesondere für die Energie- und THG-Bilanzen. Durch die Berücksichtigung der Energieverbräuche im Homeoffice haben wir versucht, die daraus entstehenden Effekte so genau wie möglich abzubilden. Zur Überbrückung ggf. verbleibender Toleranzen haben wir einen Sicherheitszuschlag von 10 % eingerechnet. Jedoch erfordern Zieldefinitionen mit strategischer Bedeutung eine unanfechtbare und unmissverständlich solide Ausgangsbasis, die frei ist von solchen Sondereffekten. Gerade die Prognostizierung der künftigen Reisetätigkeit – die zum Kern unserer Dienstleistung gehört – ist derzeit extrem schwierig. Jedoch bleibt die Angabe verbindlicher Zielwerte für jedes genannte ökologische Ziel ganz oben auf unserer Prioritätenliste, auch im Hinblick auf künftige Maßnahmen, deren Erfolgsmessung und die Berichterstattung in den folgenden Perioden.

**Im folgenden Abschnitt listen wir die etablierten Ziele auf und erläutern diese kurz.**



Wie in Tabelle I.a beschrieben, gehen rund 59 % unseres Gesamtenergieverbrauches auf die Kraftstoffversorgung des Firmenfuhrparks zurück. Darin besteht ein wesentlicher Hebel zur Reduzierung unseres Energieverbrauches. Daher hat T.CON beschlossen, schnellstmöglich die Durchführbarkeit und Verfügbarkeit mehrerer kurzfristig umsetzbarer Maßnahmen zu prüfen: (1) Erhöhung des Anteils von Elektrofahrzeugen in der Dienstwagenflotte; (2) Anschaffung von E-Fahrzeugen als gemeinschaftlich genutzte Poolfahrzeuge.



Gemäß Tabelle II.a verursachte die Stromversorgung im Berichtsjahr 2021 THG-Emissionen von 106 t CO<sub>2</sub>e. Diesen sog. Scope-2-Emissionen wollen wir entgegenwirken, indem wir an sämtlichen Unternehmensstandorten ausschließlich Ökostrom beziehen. Das ist besonders vorteilhaft, da dieser gemäß dem GHG-Protokoll mit 0 kg CO<sub>2</sub>e berücksichtigt wird. So reduzieren wir unsere Scope-2-Emissionen, erhöhen den Anteil erneuerbarer Energien und unterstützen die Erreichung [deutscher Klimaziele](#), zu denen u. a. eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen im Vergleich zu 1990 um 65 % gehört. Über die Effekte der Maßnahme berichten wir in den kommenden Perioden. Ebenso soll ein verbindliches eigenes Klimaziel etabliert werden, das mit den deutschen Zielen übereinstimmt.

3

Um unsere THG-Emissionen noch weiter zu reduzieren, erhöhen wir den Anteil der Eigenstromerzeugung mittels Photovoltaik (PV). Aktuell befindet sich auf einem unserer Bürogebäude in Plattling eine PV-Anlage, die im Berichtsjahr 31.000 kWh (davon 95 % für Eigennutzung) Strom erzeugte. Wir planen, 2022 auch an unserem zweiten Standort in Plattling eine PV-Anlage mit einer Leistung von rund 30 kW zu installieren. Über den Fortschritt dieser Maßnahme und die technische Umsetzung werden wir in den kommenden Perioden detailliert berichten.

4

Die Klimageräte in unserem Serverraum in der Straubinger Straße in Plattling entsprechen nicht mehr dem aktuellen Stand der Technik. Daher soll die komplette Klimaversorgung des Serverraums modernisiert werden, um auch hier die bestehenden Einsparpotenziale zu nutzen. Auch diese Maßnahme zählt auf die Reduzierung des Stromverbrauches und unserer THG-Emissionen ein.

5

Wir erstellen eine Leitlinie für umweltverträgliche Geschäftsreisen. Ziele dieser Vorgaben werden sein, unnötige Reisen zu vermeiden, erforderliche Geschäftsreisen möglichst ökologisch zu organisieren und entstandene Emissionen durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten zu kompensieren. Dazu soll eine Reihe organisatorischer und technischer Voraussetzungen erarbeitet werden.

6

T.CON wird ihre IT-Hardware nur noch bei Herstellern beziehen, die einen Carbon Footprint ausweisen und eine gesicherte End-of-Life-Verwertung garantieren (z. B. Verkauf als „Refurbished“-Geräte oder vollständiges Recycling). Solche Produkte ermöglichen die transparente Nachverfolgung des anfallenden ökologischen Fußabdrucks. Zudem fällt weniger Elektroschrott an und der für Hardwareprodukte oftmals **hohe Bedarf an seltenen Erden** wird verringert.

7

Der Bezug sämtlicher Büroartikel soll künftig über das ökologische Versandhandelsunternehmen memo, das sich konsequent der Nachhaltigkeit verschrieben hat, erfolgen. Die memo AG zeichnet sich neben Artikeln mit hohen ökologischen und sozialen Standards auch dadurch aus, dass der Warenversand über ein eigenes Mehrweg-Versandssystem organisiert ist, das erheblich zur Reduzierung von Verpackungsmüll beiträgt.

8

Die Vergabe von Hosting-Dienstleistungen soll ausschließlich an IT-Dienstleister mit nachweisbar nachhaltigen Produkten erfolgen. Insbesondere soll unsere Zusammenarbeit mit der Hartl Group GmbH im niederbayerischen Hofkirchen intensiviert werden. Diese ist einer der führenden IT-Dienstleister Deutschlands und bezieht den für das Hosting genutzten Strom aus regenerativen Quellen.

Wir setzen auf  
Eigenverantwortung  
im Team

Netzwerk von  
Ressourcen,  
Erfahrungen und  
Wissen

Verwirklichung von  
persönlichen Ideen  
und der eigenen  
Person

Immer wieder  
Chancen für neue  
Geschäftsfelder  
nutzen

Unser  
Organisationsmodell  
ist flexibel,  
dynamisch und  
gleichzeitig robust

Wer macht, der  
bestimmt

Organisation muss  
bedarfsgerecht  
und flexibel sein.  
Gleichzeitig schafft  
sie Orientierung und  
Sicherheit

Verständnis für die  
Schwächen des  
anderen

Wenn jeder das tut,  
was er am besten  
kann, ist der Erfolg  
garantiert

Wir sind der Ort, an  
dem sich Talente  
entfalten

Feedback geben  
und nehmen

Wir machen Projekte  
nicht für unsere  
Kunden, sondern mit  
unseren Kunden

Nur im Team  
kommen wir weiter

Rollen anstatt  
Stellen

Wir beraten im  
Team, sind keine  
Einzelkämpfer

Wertschätzung für  
die Stärken des  
anderen

4 HOCHWERTIGE  
BILDUNG



5 GESCHLECHTER-  
GLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE  
ARBEIT UND  
WIRTSCHAFTS-  
WACHSTUM



9 INDUSTRIE,  
INNOVATION UND  
INFRASTRUKTUR



10 WENIGER  
UNGLEICHHEITEN



## SOCIAL RESPONSIBILITY

Dieses Kapitel verweist auf die Angaben aus GRI 401: Beschäftigung, auf die Angaben aus GRI 404: Aus- und Weiterbildung, auf die Angaben aus GRI 405: Diversität und Chancengleichheit sowie auf die Angaben 103-1, 103-2 und 103-3 aus GRI 103: Managementansatz 2016.

### FAIR PLAY @ T.CON

Seit über 20 Jahren agiert T.CON als erfolgreiches Unternehmen in einem höchst dynamischen Marktumfeld. Wir haben viel erlebt und noch mehr erreicht: In den meisten dieser Jahre erzielten wir zweistellige Zuwachsraten.

Dieser Erfolg ist kein Zufall, sondern beruht auf der Beachtung bestimmter Grundsätze und Überzeugungen, insbesondere im Umgang mit den Menschen, die diese Erfolgsgeschichte ermöglicht haben: unseren Kunden, MitarbeiterInnen, Partnern sowie deren Familien und sozialen Netzwerken.

Wir sind dankbar für das, was war und heute ist. Gleichzeitig geht unser Blick in die Zukunft. Diese wollen wir weiterhin erfolgreich gestalten. Damit uns das gelingt, haben wir unsere T.CON Values etabliert. Sie dienen – neben dem Code of Conduct und den Governance-Richtlinien als formellen Werkzeugen – als Richtschnur und Führungshilfe in einer Welt, die zunehmend von Ungewissheit geprägt ist. Wir orientieren uns nah am Kunden und bleiben agil, lösungsorientiert und vor allem: dem Menschen zugewandt.

Freiheit und  
Verantwortung

Gewohntes kritisch  
hinterfragen

Wir arbeiten  
professionell

Wir glauben an das  
Glück des Fleißigen

Wir sind Menschen,  
keine Maschinen

Wir reden  
miteinander, nicht  
übereinander

Finanzielle  
Unabhängigkeit

Wir arbeiten  
zusammen,  
nicht gegeneinander

Wir fördern Talente,  
keinen Neid

Leben im Netzwerk

## UNSERE MITARBEITENDEN: „T“ STEHT FÜR TEAM!

Unsere MitarbeiterInnen bilden die Basis für unseren jetzigen und künftigen Erfolg. Wir sind stolz – und dankbar – für die Leistung unseres Teams. Damit sich alle KollegInnen weiterhin wohl fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können, bieten wir ein breit gefächertes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir fördern jede(n) MitarbeiterIn mit Augenmaß, d. h. Richtung und Tempo der gewünschten Weiterbildung bestimmt der/die MitarbeiterIn selbst. Jede Maßnahme folgt unserer Überzeugung, dass zufriedene MitarbeiterInnen in divers zusammengesetzten Teams letztlich bessere Ergebnisse erzielen. Davon profitieren insbesondere unsere Kunden, genauso wie die Stimmung im Team!

# Auf zu neuen U

## Welcome on Board!



### 1. T.Welcome Camp



### 2. Erster Mon

# Smart Leadership



## 4. Lifetime Learning Journey

Kurs gesetzt!



## 3. Erstes Jahr

fern!

at

**4 HOCHWERTIGE BILDUNG**

**5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT**

**8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM**

## T.WELCOME CAMP – WELCOME ON BOARD!

Von einer „erfolgreichen Karriere“ sprechen wir dann, wenn ein Mensch in seinem Beruf viel Freude hat und er sich voll entfalten kann – fachlich wie persönlich. Das motiviert ihn und macht ihn zu einem Könnler in seinem Bereich. Dazu geben wir ihm sehr viel Freiheit sowie die Möglichkeit, seine Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie zu ihm und seinem Leben passen.

Den Auftakt jeder Karriere bei T.CON bildet unsere T.Welcome Camp. Dieses einwöchige Programm vermittelt unsere Willkommenskultur und dient der Einarbeitung neuer Teammitglieder. Hier werden T.CON Identity, Culture und Tools in komprimierter und verständlicher Form erklärt. Gleichzeitig erhalten unsere neuen KollegInnen eine Schulung zu unserem Code of Conduct und den Compliance-Regelungen. Freude bereiten das Kennenlernen der „Newbies“ untereinander sowie die Vernetzung mit den Führungskräften und Teams – dabei entsteht das, was wir den T.CON Spirit nennen.

Im Berichtsjahr verstärkten 53 neue MitarbeiterInnen unser Team. Im gleichen Zeitraum verließen 25 KollegInnen das Unternehmen. Die Mitarbeiterbindung lag 2021 bei 92,2 %, die Fluktuationsquote bei 7,8 %.

	Bis 30 Jahre	30–50 Jahre	Ab 50 Jahre	Weiblich	Männlich
<b>Ein- und Austritte</b>					
Eintritte	31	14	8	14	39
Austritte	13	18	3	10	24
<b>Fluktuationsquote</b>					
Fluktuationsquote in %	10,6	11,0	7,8	10,0	11,2

„Ich hab schnell gemerkt, dass T.CON ein besonderer Arbeitgeber ist: mit einfachen Entscheidungswegen, geringer Bürokratie, genialem kollegialem Umfeld und super Work-Life-Balance. Hier kann ich mein Berufsleben frei gestalten.“

Mario Kolbe  
Senior Consultant  
Manufacturing Execution



## DER ERSTE MONAT BEI T.CON – AUF ZU NEUEN UFERN!

Bei T.CON nutzen wir die gesamte Bandbreite moderner Arbeitsmethoden: von virtuellen Arbeitsräumen, Webcalls und diversen Online-Tools über flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten bis hin zu unseren großzügigen Büroflächen. Diese folgen dem Open-Space-Prinzip, um eine helle, offene und ungezwungene Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

T.CON geht noch weiter: Jede(r) MitarbeiterIn am Hauptstandort hat freien Zugang zum hauseigenen Fitnessstudio, einschließlich angebundener Osteopathie. Als Unternehmensberater und IT-Entwickler sitzen wir lange und viel am Schreibtisch. Da tut Bewegung gut!

Viel Aufwand, um dem angestrebten Ziel möglichst nahezukommen. Wir möchten, dass unsere KollegInnen jeden Tag gerne ins Büro kommen.

Im ersten Monat liegt unser Hauptaugenmerk im Onboarding der neuen MitarbeiterInnen, damit sie ihre Talente und Fertigkeiten unmittelbar in einem unserer Projekte einbringen können.

Dazu werden sie fachlich von ihren Teammitgliedern unterstützt. In Absprache mit dem Paten bzw. dem Team übernehmen die neuen KollegInnen erste Arbeitspakete, wenden unsere agilen Arbeitsmethoden an und lernen unser Knowledge Management System und das interne Ökosystem zu nutzen. Das Team und der Spaß an der Arbeit stehen bei uns im Vordergrund. Wissenslücken schließen wir mittels verschiedener (Online-)Tools: Grundlagenausbildung, Einarbeitungsbausteine, freier Zugang zum Learning Hub von SAP sowie diverse Grundlagenschulungen unserer Fachbereiche, um nur eine kleine Auswahl zu nennen.

Wer fragt, der führt – das gilt auch für neue MitarbeiterInnen, die mit manchen unserer Arbeitsweisen noch nicht vertraut sind. Im Dialog mit erfahreneren KollegInnen erarbeiten sie sich wichtiges T.CON-Know-how. Wir sind davon überzeugt, dass wir nur gemeinsam Ziele erreichen können.

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



„Man fühlt sich hier extrem schnell heimisch. Man kann über seine Aufgaben weitgehend selbst bestimmen; sich einen Weg nicht nur selbst suchen, sondern auch selbst bauen.“

Michael Summer  
Business Lead  
Product Lifecycle Management





## DAS ERSTE JAHR BEI T.CON – KURS GESETZT!

Ohne Ziel ist jedes Ergebnis richtig: Daher arbeiten wir immer zielorientiert. Wir unterscheiden zwischen kurzfristigen und langfristigen Zielen. Die kurzfristigen Ziele ergeben sich oft aus dem Projekt, dem Kunden-Support oder dem Fachbereich heraus. Hier gilt es, Lösungen zu finden. Unterstützung liefern dabei das Team, die zuständigen ProjektleiterInnen oder Professional Leads.

Gleichzeitig verfolgen wir langfristige Ziele. Dabei versuchen wir, unsere Entwicklungsziele als Organisation mit den persönlichen Fortbildungswünschen unserer MitarbeiterInnen in Einklang zu bringen. Somit ziehen wir an einem Strang. Neben persönlichen Zielen ergeben sich weitere aus der Teamdynamik und den anstehenden Herausforderungen.

Rückenwind erhält jedes Team durch den zuständigen People Developer. Das sind besonders geschulte KollegInnen aus dem Personalbereich, deren Aufgabe darin besteht, Talente zu erkennen und gezielt zu fördern.

Zugleich gestalten unserer MitarbeiterInnen ihre Arbeitsumgebung selbst mit. Beispielsweise haben wir für sämtliche Belange der Arbeitssicherheit ein eigenes Team gegründet, das regulär viermal im Jahr tagt. Anlassbezogen werden außerordentliche Sitzungen einberufen. In den Sitzungen werden offene Themen besprochen, Eingaben analysiert, Risiken identifiziert, nähere Untersuchungen geplant und Begehungen durchgeführt. Unsere externe Sicherheitsfachkraft unterstützt das Team mit Fachwissen, Dokumentenvorlagen, Vorträgen und leitet die Begehungen an unseren Bürostandorten. Zudem haben



### BERATUNG

- Kundenorientierung
- Prozessaufnahme und Analyse
- Workshops
- Konzepte
- Presales



### ENTWICKLUNG

- Prozessanalysen
- Frontend- & Backend-Anwendungen
- Programmierung
- Scrum



### SOLUTION ARCHITECTURE

- System- & Prozesslandschaft
- Technologietrends
- Systemintegration
- Kont. Verbesserung



### BUSINESS DEVELOPMENT

- Marktanalysen
- Geschäftsmöglichkeitenentwicklung
- Umsatzvermehrung
- Portfolioerweiterung
- Produktinnovation

unsere MitarbeiterInnen jederzeit die Möglichkeit, Vorschläge zu weiteren Präventionsmaßnahmen einzubringen. Für eine medizinische Beratung oder Vorsorgeuntersuchung verfügen wir an allen Standorten über BetriebsärztInnen. Unsere MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, bei den regelmäßigen Arbeitsstätten-Begehungen oder über den People and Culture Lead Kontakt zum/zur jeweiligen Betriebsarzt/-ärztin aufzunehmen.

Im ersten Jahr erhalten neue MitarbeiterInnen fundierte Einblicke in das T.CON-Ökosystem und zielgerichtete Schulungen in der T.ACADEMY und auf anderen (Online-)Trainingsplattformen. Dabei folgt jede(r) KollegIn einer Learning Journey entsprechend dem von ihr oder ihm ausgewählten Karrierepfad.



„Ob man sich bei T.CON fachlich weiterentwickelt, liegt bei einem selbst. Man muss nur wollen.“

**Bernd Korder**  
Solution Architect  
Project Lead



## BUSINESS DEVELOPMENT

...sen  
...modell-  
...g  
...antwortung  
...weiterung  
...novation



## INTERNE SERVICES

- Business Administration
- IT und Business Application
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Standorte und Facility



## SALES

- Kundengewinnung
- Langfristige Kundenbindung
- Produktportfolio
- Marketing
- Vertrieb



## PROJEKTLEITUNG

- Klassische Projektleitung
- TEAM.UP – agil und iterativ
- Agile Führung
- Konfliktmanagement
- Smart Leadership

5 GESCHLECHTER-  
GLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE  
ARBEIT UND  
WIRTSCHAFTS-  
WACHSTUM



10 WENIGER  
UNGLEICHHEITEN



## LIFETIME LEARNING JOURNEY – SMART LEADERSHIP

Echte Lerneffekte entstehen aus innerer Neugier. Viele der von uns intern entwickelten Apps sind in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden entstanden. Diese sind unsere Impuls- und Taktgeber. Durch sie werden wir auf branchenspezifische Herausforderungen aufmerksam. T.CON gibt ihren MitarbeiterInnen die notwendige Freiheit für die Entwicklung neuer Lösungsansätze. Die Ergebnisse sind oft unkonventionell – und hocheffizient.

Nur wer seine Neugier behält, kann langfristig erfolgreich agieren. Ausprobieren, Scheitern, neuer Versuch – dieser Grundregel folgen wir seit über 20 Jahren, mit Erfolg. Dabei denken und handeln wir nicht in starren Stellenbeschreibungen, sondern verteilen die fachliche und disziplinarische Führungsverantwortung auf verschiedene Rollen. Für alle Führungsrollen gilt gleichermaßen: Rolle nicht wahrnehmen ist keine Option, Rolle abgeben hingegen schon.

In der modernen Arbeitswelt ist es damit jedoch noch längst nicht getan. Das Sozial- und Wertgefüge ist im Umbruch, nicht nur in Deutschland. Um weiterhin die klügsten Köpfe anzuziehen, bedarf es attraktiver Arbeitsbedingungen. Hochqualifizierte MitarbeiterInnen beweisen hohe Flexibilität in der Erfüllung ihrer Aufgaben. Ebendiese erwarten sie auch von einem modernen Arbeitgeber. T.CON stellt sich dieser Herausforderung, indem wir ideale Voraussetzungen schaffen, um das Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen.



Hierzu gehört beispielsweise, die Bedingungen des Arbeitsplatzes an die Lebenswirklichkeit der MitarbeiterInnen anzupassen. Die Begriffe Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit gehörten schon lange vor der Corona-Pandemie zu unserem täglichen Wortschatz. Unser transparentes Lebensarbeitszeitkonto verleiht allen MitarbeiterInnen hohe Flexibilität bei der Gewichtung der persönlichen Prioritäten. Ob dabei Zeit angespart oder aufgebraucht wird, entscheidet der oder die MitarbeiterIn allein. Auch längeres Pausieren ist möglich, etwa für aufwendigere Weiterbildungen oder den eigenen Familienzuwachs.

Mitarbeitergespräche finden immer und überall statt. Zudem ist es ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur, Feedback, Wertschätzung, aber auch konstruktive Kritik innerhalb der Teams offen zu kommunizieren. Wir sind davon überzeugt, dass eine konsequente Spiegelung der persönlichen Leistung motiviert und dazu beiträgt, sich stetig zu verbessern.

Ein formales Gespräch findet mindestens einmal jährlich mit dem zuständigen People Developer statt. Darauf haben 100 % unserer MitarbeiterInnen Anspruch. Neben dem Jahresgespräch gibt es weiteren Austausch beispielsweise in Feedback-, Gehalts-, Zielerreichungs-, Personalentwicklungs- und Projektgesprächen. Wir dokumentieren unseren Austausch in SAP SuccessFactors, um so für maximale Transparenz zu sorgen.

Gerade den Werdegang unserer weiblichen Führungskräfte möchten wir fördern. Auch uns ist klar, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dabei eine Schlüsselrolle einnimmt. T.CON hat daher eine ganze Reihe an Maßnahmen eingeleitet: Neben einem haus-eigenen Girls'Day zur Begeisterung junger Interessentinnen für IT-Berufe beteiligen wir uns an den Kita-Gebühren unserer MitarbeiterInnen. Ferner haben alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit, jederzeit eine Teilzeitregelung in Anspruch zu nehmen. Ebenso bieten wir großzügige Elternzeitregelungen. Die Zahlen sprechen für sich: Beinahe die Hälfte unserer MitarbeiterInnen sind Eltern minderjähriger Kinder. Gleich 27 unserer KollegInnen befanden sich 2021 in der Babypause. Im gleichen Zeitraum sind acht Frauen und zwölf Männer nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Das bayerische Wirtschaftsministerium würdigte unser Engagement 2021 mit der Verleihung des Preises „Erfolgreich.Familienfreundlich“.

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für mich sehr wichtig. Ich musste mich nicht zwischen Kinder und Karriere entscheiden.“

Elisabeth Hötzing  
Business Lead  
S/4HANA Transition | Solution Architect



Angestelltenkategorie	Bis 30	30–50	Ab 50	Weiblich	Männlich
	Jahre	Jahre	Jahre		
Business Lead	1	11	3	2	13
IT	5	7	1	3	10
Junior Consultant	24	9	0	15	18
Junior EntwicklerIn	31	4	0	5	30
Kaufmännische Dienste	9	28	7	35	9
Management Board	0	4	3	1	6
Ausbildung / Duales Studium	8	0	0	3	5
Regular Consultant	15	33	1	14	35
Regular EntwicklerIn	11	11	0	2	20
Senior Consultant	5	41	20	15	51
Senior EntwicklerIn	2	13	5	3	17
Vertrieb	4	5	3	5	7
<b>GESAMT</b>	<b>115</b>	<b>166</b>	<b>43</b>	<b>103</b>	<b>221</b>

## WIR SIND T.CON

Angesichts des für die IT-Branche ungewöhnlich hohen Frauenanteils von über 30 % fühlen wir uns in unserem Kurs bestätigt.<sup>5</sup> Um diesen weiterhin erfolgreich fortsetzen zu können, müssen unsere künftigen Maßnahmen auf die Besonderheiten unserer Branche abgestimmt werden. Hierzu zählt die Tatsache, dass sich bundesweit mehr männliche als weibliche Studierende für technische Berufe interessieren, einschließlich der IT-Ausbildung. Dies hat zur Folge, dass die Frauenquote auch in den mit uns kooperierenden Ausbildungsstätten selten höher ist als 30 %.

Vor diesem Hintergrund bedarf es zielgerichteter Anstrengungen, auch auf bildungspolitischer Ebene, um die Frauenquote weiter zu erhöhen. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass unsere interne Frauenquote in den verschiedenen Angestelltenkategorien höchst unterschiedlich ausfällt: von einer sehr hohen Frauenquote von fast 80 % in den kaufmännischen Diensten über eine mittlere Frauenquote von rund 46 % bei den Junior Consultants bis zu einer bescheidenen Quote von nur 10 % unter den Regular EntwicklerInnen. Wir arbeiten derzeit an einem Konzept, um unsere Attraktivität unter den Absolventinnen zu erhöhen.

<sup>5</sup> Wert einschließlich der Nachwuchskräfte und Auszubildenden.

## UNSERE WERTE: FAIR PLAY!

T.CON ist ein aktiver Teil der Gesellschaft. Wir denken in globalen Strukturen, haben jedoch unsere regionalen Wurzeln nie vergessen. Wir wissen, woher wir kommen – und wohin wir wollen.

Unsere Kernwerte Freiheit, Verantwortung, Selbstorganisation, Sinnorientierung und gegenseitige Wertschätzung bilden das Fundament für unser soziales Engagement. Gemäß [SDG 4 Hochwertige Bildung](#) nutzen wir unsere Kompetenz als IT-Dienstleister zur Vermittlung von wichtigem Grundlagenwissen im Rahmen von lokalen Förderprojekten.

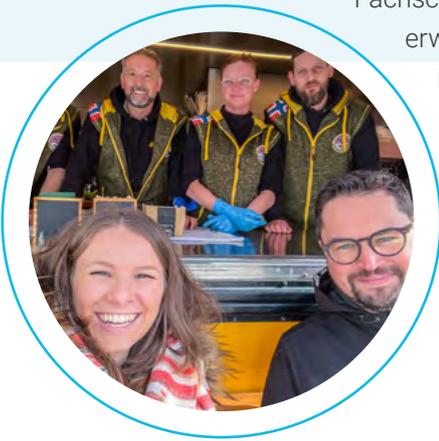
Gleichzeitig bringen wir unsere Erfahrung als erfolgreiche Unternehmensberatung ein, um Forschung und Lehre an marktrelevanten Themen auszurichten. Als wichtigstes Leitmotiv dient unsere Überzeugung, einen Teil des unternehmerischen Erfolges an diejenigen weiterzugeben, die diesen ermöglicht haben: unsere MitarbeiterInnen, deren Familien sowie örtliche Sozial- und Bildungseinrichtungen.

4 HOCHWERTIGE  
BILDUNG



## EDV-SCHULEN

Die EDV-Schulen in Plattling sind berufliche Schulen, die jedes Jahr jungen Erwachsenen die Möglichkeit bieten, einen anerkannten Berufsfachschulabschluss oder einen Fachschulabschluss im IT-Bereich zu erwerben. T.CON ist aktives Mitglied im Förderverein und beteiligt sich neben diversen Vorträgen und Praktikumsstellen regelmäßig an Spendenaktionen.



## TECHNISCHE HOCHSCHULE DEGGENDORF

Über 8.000 junge Menschen studieren an der THD. Menschen aus der ganzen Welt zum Studium nach Niederbayern. Die Hochschule konzentriert sich auf die Bereiche Wirtschaft, Technik, Digitalisierung. In diesen Feldern werden zahlreiche Bachelor- und Masterstudiengänge angeboten, auch im Weiterbildungsbereich.

T.CON begleitet den Aufbau der Hochschule seit ihrer Gründung. T.CON praxisnahe Themen für Abschlussarbeiten an der THD. T.CON begleitet den Aufbau der Hochschule seit ihrer Gründung. T.CON praxisnahe Themen für Abschlussarbeiten an der THD. T.CON begleitet den Aufbau der Hochschule seit ihrer Gründung. T.CON praxisnahe Themen für Abschlussarbeiten an der THD.

## T.RUN – LAUFEN FÜR DEN GUTEN ZWECK

Seit 2019 motivieren wir unsere MitarbeiterInnen zu gemeinsamen Lafevents. Der sogenannte T.RUN findet einmal jährlich statt. Im Rahmen des Events wurden 2021 insgesamt rund 66.000 km (2020: 53.000 km; 2019: 32.000 km) zu Fuß oder per Fahrrad zurückgelegt. Die Geschäftsleitung der T.CON beteiligt sich für jeden geleisteten Kilometer an einer wohlthätigen Spende. 2021 kamen so

EUR 6.156 zusammen,  
im Vorjahr wurden  
EUR 5.500 (2019:  
EUR 3.500) gespendet.



## DRF

Mehr als 30 % davon kommen aus Bayern. Die Lehre konzentriert sich auf Digitalisierung und Gesundheit. Masterprogramme ange-

der Gründung. Neben Mitarbeiter- und -ausschüssen bietet die T.CON auch... Nicht selten werden aus



**NEU DENKEN.  
MEHR ERREICHEN.  
RESSOURCEN SCHONEN.**

**T.CON GmbH & Co. KG**  
info@team-con.de

Hauptsitz  
Straubinger Straße 2  
94447 Plattling  
Tel. +49 (0)9931 981-100  
Fax +49 (0)9931 981-199

 [www.team-con.de](http://www.team-con.de)

