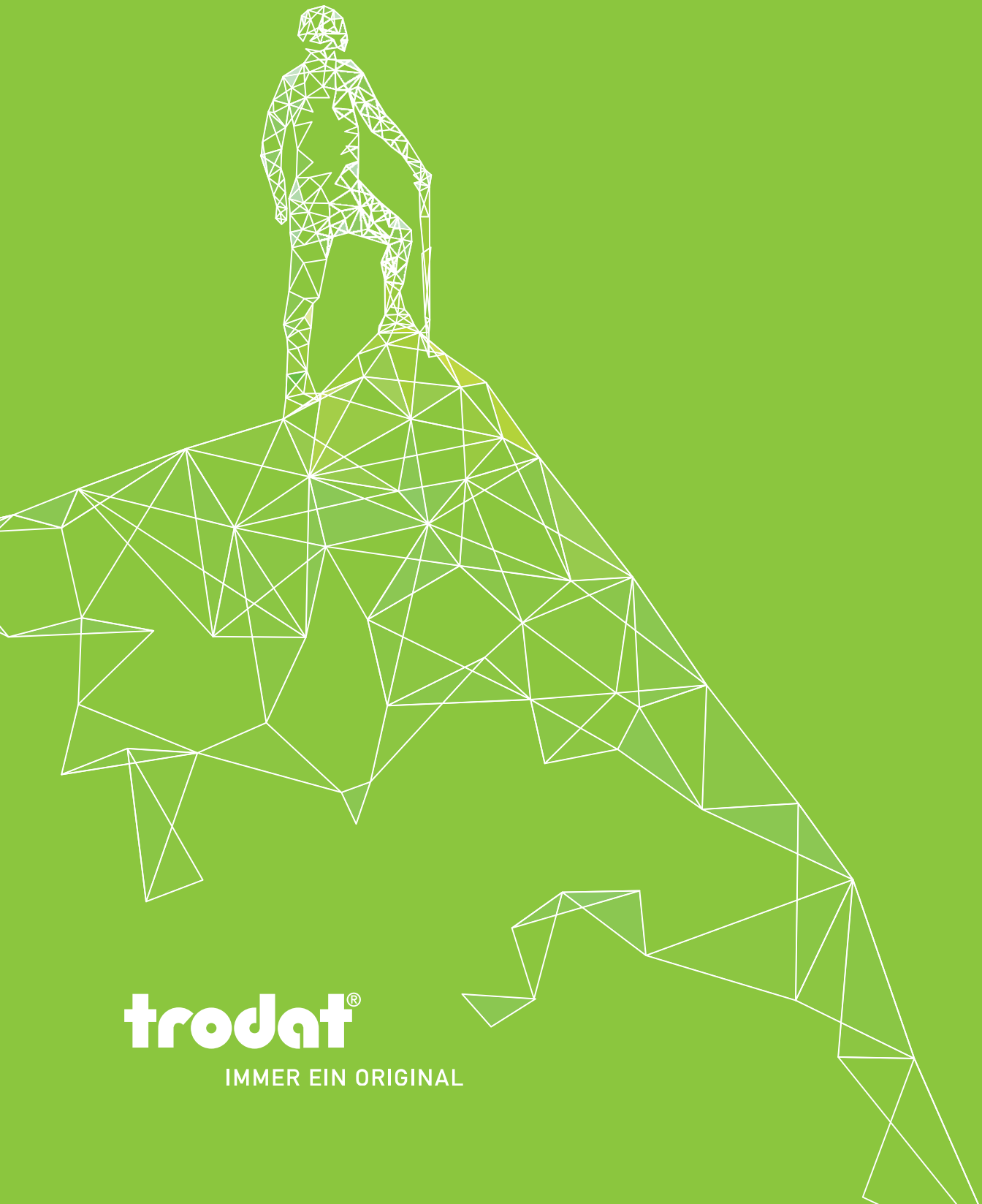


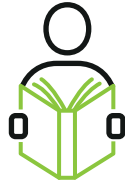
Nachhaltigkeitsbericht 2024

Berichtsjahre 2022 & 2023



trodax[®]

IMMER EIN ORIGINAL



Trodat-Nachhaltigkeitsbericht 2024

Berichtsjahre 2022 & 2023

1919

STAMPIGLIEN — FRANZ JUST —

EIGENE ERZEUGNISSE
— VON —
Kautschukwaren
STAMPIGLIEN.
NUMEROTEURE,
Siegelmarken, Petschaffe
HEFTMASCHINEN,
PAPIERKLAMMERN
ETC.



2301



Vorwort der Trodat-Geschäftsführung

Liebe Leser:innen,

wir freuen uns, Ihnen hiermit den zweiten Nachhaltigkeitsbericht von Trodat vorzustellen.

Als österreichisches Traditionsunternehmen mit einer mehr als 110-jährigen Geschichte sind Umweltschutz und Nachhaltigkeit schon immer fester Bestandteil unseres Denkens und Handelns gewesen.

Heute sind wir im weltweiten Markt für selbstfärbende Stempel die Nummer 1 – und dieser Erfolg ist eng mit unserem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnis verbunden. Ein Beispiel für unser seit Langem bestehendes Nachhaltigkeitsverständnis ist unser klimakompensiertes Kernsortiment, ausgezeichnet mit dem Blauen Engel und dem Österreichischen Umweltzeichen.

Durch Einsparungen bei Größe und Gewicht, die Verwendung des technisch höchstmöglichen Anteils an Recyclingkunststoff und den Einsatz von erneuerbaren Energien konnten wir die Treibhausgasemissionen pro Einheit reduzieren. Die nicht vermeidbaren THG-Emissionen gleichen wir durch hochwertige, Gold-Standard-zertifizierte Klimaschutzprojekte aus.

Um unsere Aktivitäten zur nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens weiter voranzutreiben, wurde im Jahr 2022 ein Projekt zur Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie gestartet. Darin haben wir in einem interdisziplinären Team unter Einbeziehung der wesentlichen Stakeholder alle Ziele und Schritte definiert, um Trodat und seine Produkte noch zukunftsorientierter werden zu lassen. Dies sehen wir als weiteren Meilenstein an, um unsere Aktivitäten sichtbarer zu machen und um uns zukünftig weiterhin ambitionierte Wachstums- und Nachhaltigkeitsziele zu setzen.

Was uns antreibt, ist unser Bestreben, Dinge besser zu machen – jeden Tag. Dafür müssen wir Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden, Ressourcen richtig steuern und die richtigen unternehmerischen Entscheidungen treffen. Durch das regelmäßige Nachhaltigkeitsreporting wird uns dies zukünftig noch besser gelingen. Oberste Ziele unserer Tätigkeiten sind schließlich nachhaltiges Wachstum und kompromisslose Produktqualität, die im Einklang mit den Interessen all unserer Stakeholder stehen. Dazu zählen unsere Kund:innen, Lieferant:innen und Mitarbeiter:innen, aber auch Umwelt und Gesellschaft, deren Ressourcen und Akzeptanz wir dauerhaft benötigen.

Roland Rier
CEO Trodat

Helmut Lindner
COO Trodat



Vorwort der TroGroup-Geschäftsführung

Liebe Leser:innen,

als global agierendes Familienunternehmen denken wir in Generationen. Wir übernehmen Verantwortung für über 1900 Mitarbeiter:innen und verfolgen das Ziel, ein nachhaltiges Unternehmen zu sein – ökonomisch, ökologisch und sozial.

Seit über 110 Jahren stehen wir für andauernde wirtschaftliche Stabilität, für eine hohe Ertragskraft und für unsere Unabhängigkeit. Dass wir dabei eine klare Wachstumsstrategie verfolgen, zeigt sich in unseren traditionellen Geschäftsbereichen genauso wie in der Bereitschaft, neue Geschäftsfelder zu etablieren. Das Streben nach Technologieführerschaft ist uns dabei besonders wichtig und dieses Ziel können wir nur gemeinsam mit unseren Mitarbeiter:innen erreichen. Ohne ihre Expertise, ihre Motivation und ihr kontinuierliches unternehmerisches Handeln wären Erfolge nicht möglich.

Im Gegenzug arbeitet die TroGroup zuverlässig daran, ein spannendes Umfeld mit attraktiven Rahmenbedingungen zu schaffen. Durch Shared-Services-Abteilungen können wir zudem unter-

nehmensübergreifend voneinander profitieren und Synergien nutzen.

Zu einer positiven Bilanz gehört ebenso, über unsere Geschäftstätigkeit hinauszusehen und unseren Einfluss auf die Umwelt zu minimieren. Die TroGroup und alle unsere Geschäftseinheiten Trodat, Trotec und Iradion arbeiten daher unermüdlich daran, sämtliche Aktivitäten CO₂-neutral zu gestalten. Ein großer Schritt auf diesem Weg ist die langlebige Qualität unserer Produkte. Zusammen mit den Effizienzvorteilen, die durch ihren Einsatz erzielt werden können, tragen wir so zur Verringerung des weltweiten Ressourcen- und Energieverbrauchs bei.

Im vorliegenden Trodat-Nachhaltigkeitsbericht wollen wir transparent zeigen, wo wir in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen stehen. Parallel dazu haben wir bereits die Weichen für ein gruppenweites Nachhaltigkeitsreporting gestellt und setzen auch weiterhin alles daran, unsere ambitionierten Ziele zu erreichen.

Bernd Badurek
CEO TroGroup

Peter Köstler
CFO TroGroup

Über diesen Bericht

Das Unternehmen Trodat hat erstmals für das Berichtsjahr 2017 einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt (Veröffentlichung Jänner 2019), um über Ziele, Maßnahmen und Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit zu informieren: Berichtszeitraum 01.01. bis 31.12.2017 für die Standorte Wels und Marchtrenk der Trodat GmbH und der Trodat Produktions GmbH. Dieser erste Bericht wurde auf freiwilliger Basis und im Einklang mit den Anforderungen der Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in der Option „Core“ ohne externe Validierung erstellt.

Im Juni 2022 veröffentlichten wir ein „Update 2022 zum Trodat-Nachhaltigkeitsbericht“. Ziel dieses Trodat-ESG-Updates war es, einen aktuellen Überblick über unterschiedlichste Nachhaltigkeitsthemen bei Trodat zu geben:

- ausgewählte Fakten und Kennzahlen der Jahre 2020 / 2021 / 2022
- aktuelle Ausblicke auf in Planung oder bereits in Umsetzung befindliche Projekte der Jahre 2022 / 2023.

Mit Erstellung und Veröffentlichung dieses ESG-Updates wurde die zeitliche Lücke bis zur Erstellung des zweiten Trodat-Nachhaltigkeitsberichts geschlossen. Dieser Bericht wurde noch nach GRI-Richtlinien (ohne externe Validierung) erstellt, weil die neuen Richtlinien und Vorgaben gemäß ESRS zu diesem Zeitpunkt noch in Diskussion und nicht final definiert waren.

Der nun hier vorliegende zweite Trodat-Nachhaltigkeitsbericht wurde ebenfalls auf freiwilliger Basis

für die Berichtsjahre 2022 und 2023 auch noch nach GRI-Standard erstellt: Veröffentlichung September 2024, eine externe Validierung ist derzeit nicht vorgesehen. Diese wertvolle freiwillige Basisarbeit zur Erstellung des Berichts sehen wir als wichtige Vorbereitung auf die folgende Erstellungs- und Veröffentlichungspflicht nach ESRS für die kommenden Berichtsjahre ab 2025.

Die Berechnungen des Corporate Carbon Footprints für 2022 und 2023 wurden wesentlich genauer durchgeführt als in der Vergangenheit, nicht zuletzt, weil sich im Zuge dieses Berichtes der Geltungsbereich erweitert hat.

Geltungsbereich Trodat

Der Geltungsbereich dieses zweiten Nachhaltigkeitsberichts für die Berichtsjahre* 2022 und 2023 beinhaltet folgende Unternehmen:

- **Österreich:** Trodat Holding GmbH und Trodat GmbH (Verschmelzung der Trodat Produktions GmbH mit der Trodat GmbH per 01.07.2023)
- **Deutschland:** Trodat Vertriebs GmbH
- **Rumänien:** Trodat Productions Srl.
- **Frankreich:** Trodat France S.A.S.
- **TroGroup GmbH** (Mitarbeiter:innen der Shared Services).

Die Unternehmen in Deutschland, Rumänien und Frankreich wurden erstmals in die Berichterstattung aufgenommen. Ab dem verpflichtenden Berichtsjahr 2025 wird der Geltungsbereich der jährlichen Berichterstattung auf die Konzernebene der TroGroup ausgeweitet und die Divisionen Trodat, Trotec und Iradion werden inkludiert.

GRI
2-2
2-3
2-4
2-5

*Berichtsjahr bedeutet Geschäftsjahr jeweils von 01.01. bis 31.12.



Über das Unternehmen

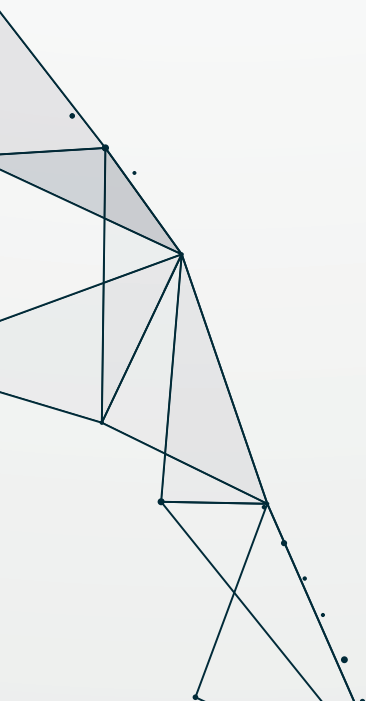
Trodat - Member of TroGroup

Facts & Figures, Eigentümerstruktur, Rechtsform

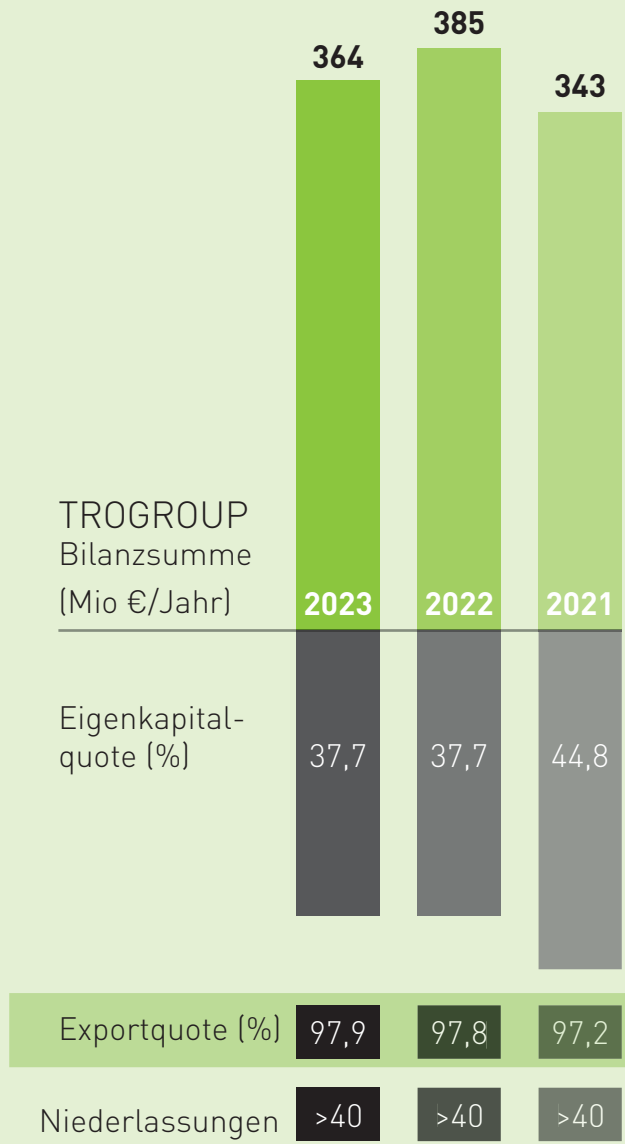
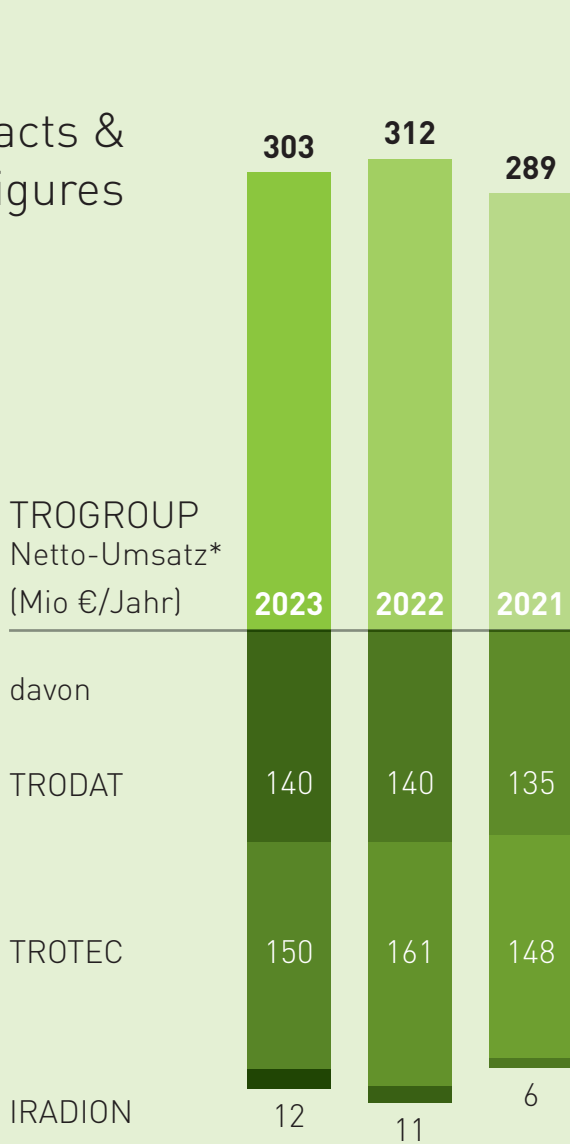
Standorte, Produkte

Geschäftsmodell, Wertschöpfung

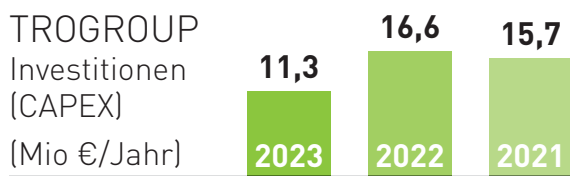
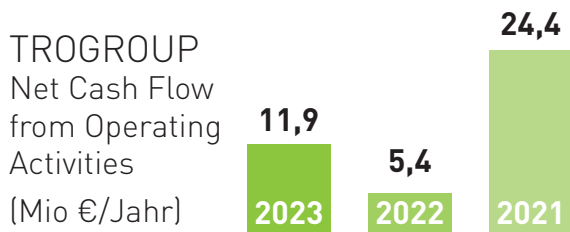
Vision, Strategie, Werte



Facts & Figures

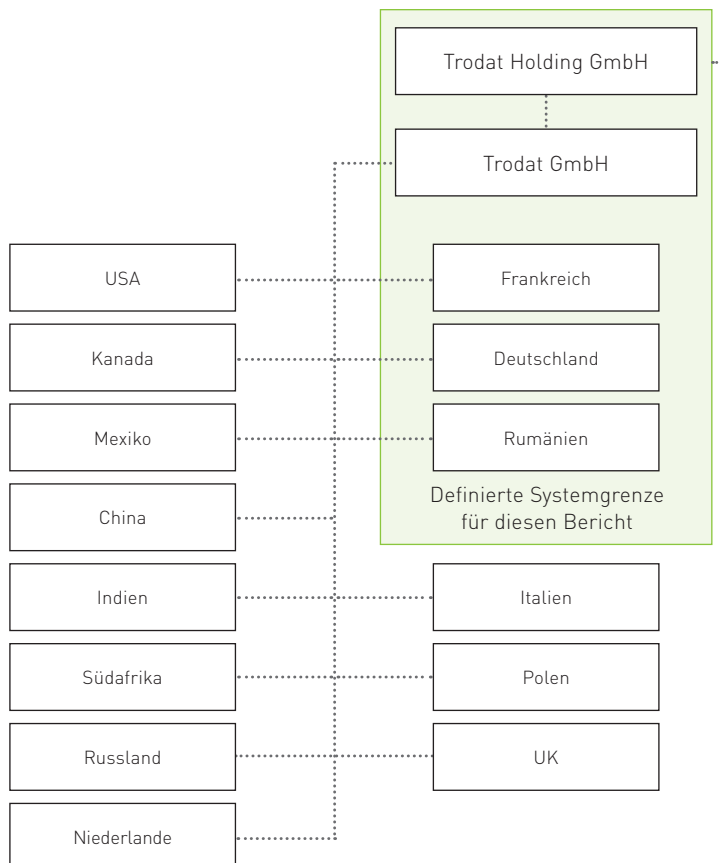


*Netto-Umsatz gerundet, Vorjahre auf vergleichbarer Basis des Gesamtjahres 2019



MITARBEITER:INNEN**

JAHR	2023	2022	2021
Weltweit, gesamt	1970	1980	1963
TRODAT	1132	1113	1158
TROTEC	678	718	682
IRADION	85	78	60
ÖSTERREICH	578	593	587
TRODAT AT	294	308	321
TROTEC AT	208	213	201
IRADION AT	2	2	1



**durchschnittlicher Personalstand während des Geschäftsjahres inklusive Leasingkräfte in FTEs; Summe enthält Shared Services

tro/GROUP

trodat[®]

trotec

IRADION

Rechtsform, Eigentümerstruktur

Unter dem Dach der TroGroup GmbH ist die Unternehmensgruppe mit der Marke Trodat im Bereich Stempelerzeugung, mit der Marke Trotec im Laserbereich sowie mit der Marke Iradion im Bereich von High-Tech-Laserquellen weltweit führend tätig.

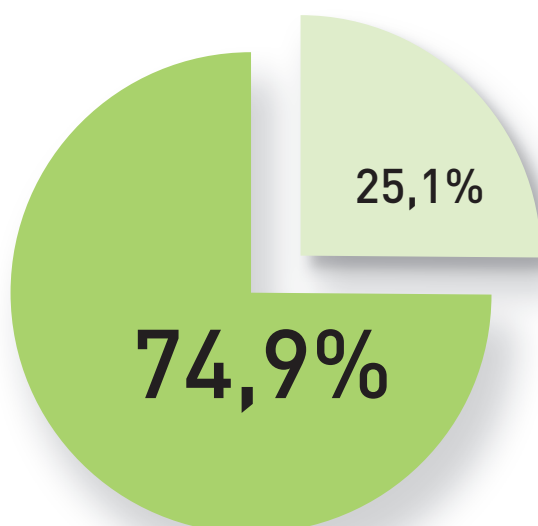
Die TroGroup erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2023 einen Umsatz in der Höhe von 303 Mio. Euro und beschäftigte 1970 Mitarbeiter:innen in 44 internationalen Tochtergesellschaften weltweit, davon rund 580 Personen in Österreich.

Die Unternehmensgruppe ist in mehr als 150 Ländern präsent, die Exportquote beläuft sich auf knapp 98 Prozent. Sitz der TroGroup ist Wels in Oberösterreich, wo sich auch der wichtigste Produktionsstandort der Stempelerzeugung

inklusive Forschung und Entwicklung befindet. Produktions- und Vertriebsstandort von Trotec ist in Marchtrenk, etwa zwei Kilometer von Wels entfernt.

Die TroGroup GmbH befindet sich zu 74,9 Prozent im Besitz der Müller-Just-Familienstiftungen und zu 25,1 Prozent im Besitz von Eigentümern der niederösterreichischen IW Group. Mit der Familie Müller-Just, welche die Mehrheitsanteile hält, ist noch heute ein starker Bezug zur Gründerfamilie und zur über 110-jährigen Geschichte des Unternehmens Trodat gegeben.

Der Beirat ist das oberste Kontrollorgan der TroGroup, übernimmt damit aber keine Führungsposition innerhalb des Unternehmens.



74,9 % Müller-Just Familienstiftungen

25,1 % Eigentümer der NÖ IW Group

Standorte, Produkte

Tochterfirmen und Produktsortiment

Mit 15 eigenen Tochterfirmen vertreiben wir ein umfassendes Sortiment an unterschiedlichsten Stempeln und Stempelzubehör.

Der Firmensitz der Trodat Holding GmbH befindet sich in Österreich, die Tochterunternehmen in Deutschland, Frankreich, Polen, USA, Kanada, China, Südafrika, Benelux, Italien, Indien, Mexiko, Brasilien, Rumänien, der Russischen Föderation und im Vereinigten Königreich.

Wichtigster Produktionsstandort mit F&E ist Wels in Oberösterreich, weitere Produktionsstätten

befinden sich in China, Indien und Rumänien. Schwerpunkt des Produktportfolios sind selbst-färbende Stempel mit eingebautem Stempelkissen – für den Einsatz in der Arbeitswelt, für zu Hause und für unterwegs.

Weitere Produkte wie Taschenstempel, Pre-Inked Stempel, Handstempel, Spezialstempel für unterschiedlichste Anwendungen, Stempelkissen, Prägezangen und Produktionsmaterialien wie Laser-gummi, Photopolymer und Stempelfarbe komplettieren das Produktangebot.



Produktreihe Trodat Printy

Der Original Trodat Printy ist der weltweite Bestseller unter den Selbstfärbestempeln und wurde seit seiner Erfindung im Jahr 1976 bereits mehr als 300 Millionen Mal verkauft. In seiner aktuell vierten Generation ist er 30 Prozent kleiner und signifikant leichter als sein Vorgängermodell und hat durch die Verwendung von mehrheitlich Post-Consumer-Recyclingkunststoff einen etwa halb so großen CO₂-Fußabdruck.

Produktreihe Trodat Professional

Der Trodat Professional 4.0 mit seiner massiven Metallkonstruktion aus geschliffenem Edelstahl garantiert höchstmögliche Stabilität und Lebensdauer, selbst bei härtesten Anwendungsbedingungen in Büro, Logistik oder bei Behörden. Der Trodat Professional 4.0 wird mit hohem Anteil an Recyclingmaterial in Österreich hergestellt.

Geschäftsmodell, Wertschöpfung

Geschäftsmodell Trodat – seit 1912 mit dem Stempel verbunden

Unser Bestreben und unsere Aufgabe ist es, sowohl orts- als auch zeitunabhängig besten Service für unsere Kund:innen mit Trodat-Stempelkomponenten und -lösungen zu bieten. Wir schaffen materiellen und ideellen Mehrwert für sie und ermöglichen ihnen Profit und Marktvorsprung.

Transparenz und ehrliches Interesse an Menschen und ihren Kulturen sind die Voraussetzung für langjährige Geschäftsprozesse. Mit einer weltweiten Exportquote von etwa 98 Prozent und Kund:innen in 150 Ländern besteht unser

Team aus Marktexpert:innen für nachhaltige Stempellösungen. Wir haben den unbedingten Willen, immer die attraktivsten und innovativsten Produkte und Services zu entwickeln und zu produzieren in Österreich, Rumänien, China und Indien.

Die Distribution unserer Produkte in Ländern ohne eigene Unternehmen erfolgt über langjährige Partner:innen, die wiederum den Trodat-Gedanken und die Serviceleistungen für den Stempelmarkt in ihren Ländern weitertragen.

GRI
2-6



ORIGINAL PRINTY 4912 - 1976
ORIGINAL PRINTY 4.0 4912 - 2010

Trodat-Wertschöpfungskreislauf

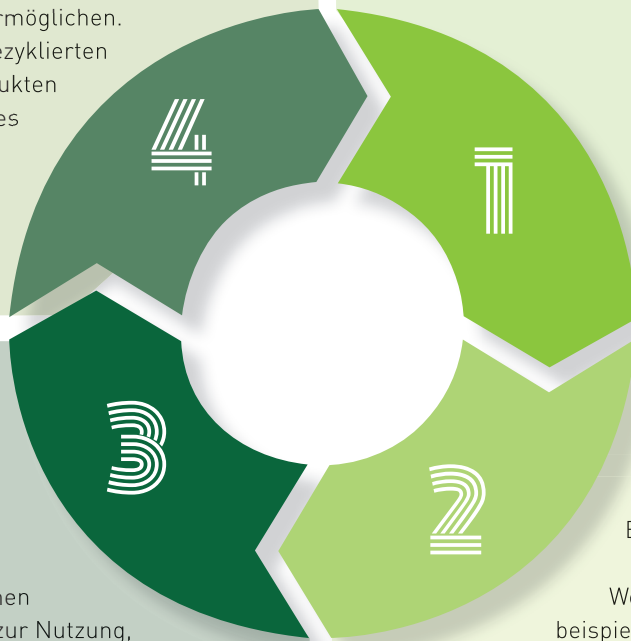
Unser Geschäftsmodell zeichnet sich durch mehrere Schlüsselemente aus, die entlang des Wertschöpfungskreises eine nachhaltige Entwicklung ermöglichen:

Rücknahme & Recycling

Unsere Produkte zeichnen sich durch eine sehr lange Lebensdauer aus. Zusätzlich bieten wir Nachfülllösungen (Ersatzkissen, Nachtränktinte etc.) an, um die Lebensdauer unserer Produkte nochmals zu verlängern. Zukünftig arbeiten wir auch an Rücknahmesystemen, um eine einfache und umweltgerechte Entsorgung von Stempeln und Verbrauchsmaterialien zu ermöglichen. Durch das Verwenden von rezyklierten Materialien in unseren Produkten tragen wir zur Schließung des Materialkreises bei und reduzieren den Bedarf an Primärressourcen.

Rohstoffbeschaffung & Produktion

Wir beziehen unsere Rohstoffe zu 95 Prozent von Lieferant:innen aus Europa. Die Produktion erfolgt unter Berücksichtigung von Effizienzmaßnahmen zur Reduzierung von Abfall und Emissionen. Durch kontinuierliche Prozessoptimierung streben wir eine Minimierung des ökologischen Fußabdrucks in diesem Bereich an.



Vertrieb & Kundenbeziehungen

Wir bieten unseren Kund:innen umfassende Informationen zur Nutzung, Pflege und Entsorgung unserer Produkte. Durch Schulungen und Beratungsangebote unterstützen wir sie dabei, nachhaltige und ökologische Produkte zu nutzen. Langfristige Partnerschaften bilden dabei das Rückgrat unserer Wertschöpfungskette. Als Mitglied von respACT setzen wir auf verantwortungsvolles Wirtschaften und suchen gemeinsam mit anderen Mitgliedern laufend nachhaltige Lösungen. Durch den Dialog mit verschiedenen Interessensgruppen streben wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung an und tragen damit zur Entwicklung von branchenweiten Standards und Best Practices bei.

Produktgestaltung & Produktentwicklung

Bei der Entwicklung unserer Produkte legen wir großen Wert auf Auszeichnungen, wie beispielsweise das Österreichische Umweltzeichen (für knapp 100 unserer Stempelprodukte) oder den Blauen Engel (für alle Printy 4.0-Modelle 4910 bis 4915 in ECO-schwarz und ECO-grau mit schwarzem Kissen). Diese gelten in der Branche als Benchmark. Das Produkt-Design umfasst die Verwendung recycelbarer Rohstoffe, die Reduzierung von Verpackungsmaterialien und die Optimierung der Produkte bezüglich Energieeffizienz und längerer Lebensdauer. Durch innovative Technologien streben wir kontinuierlich nach ressourcenschonenden Lösungen, um die Umweltauswirkungen unserer Produkte zu minimieren, und setzen dadurch neue Standards.

Insgesamt verfolgen wir ein ganzheitliches und langfristig orientiertes Geschäftsmodell, das ökonomische, ökologische und soziale Aspekte gleichermaßen berücksichtigt und eine nachhaltige Entwicklung entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherstellt.

Die Downstream-Wertschöpfungskette

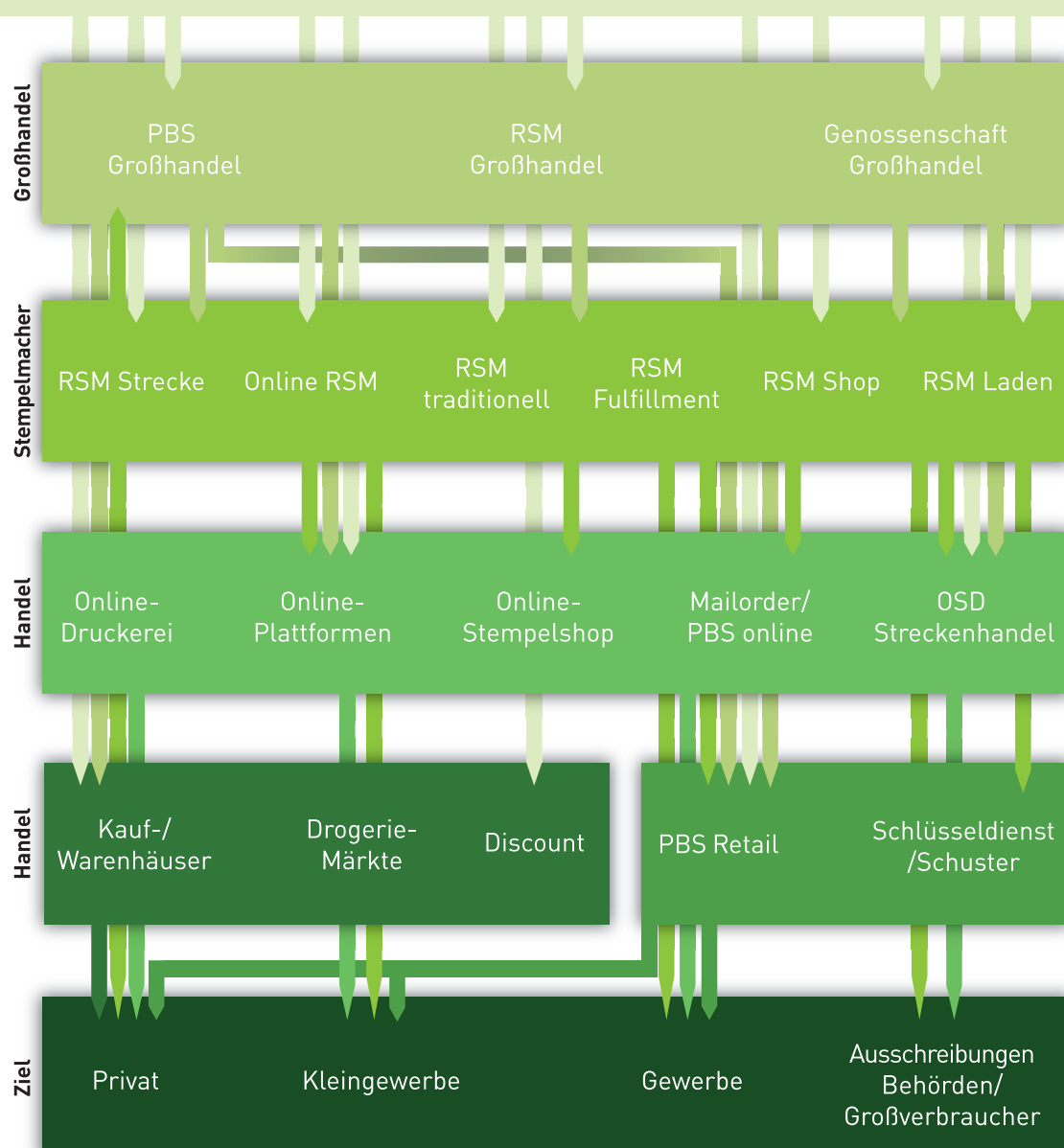
Unsere nachhaltigen Produktlinien bilden im B2B-Bereich für unsere traditionellen Stempelmacher:innen ein ganzheitliches Sortiment: Dazu gehören Produkte wie Professional, Printy, Pocket Printy, Prägezangen, Austauschkiten, Stempelkissen, Nachtränkefarbe, Stempelträger, Goldring, Classic, MaxLight, PSI, Slim & Super Slim, Ultimark, Royal Mark, JustRite und Nummeratoren.

Zusätzlich bieten wir für unsere Stempelmacher:innen auch ein Konfigurationstool für Webshops an, um personalisierte Produkte (Stempel, Schilder, Druckprodukte etc.) für deren Kund:innen anbieten zu können.

Mit der Erweiterung des Produktsortiments um B2C-Produkte ergibt sich die Möglichkeit, am Massenmarkt Fuß zu fassen (online und offline - über Partner:innen wie Integratoren, Handelsunternehmen oder Plattformen). Unsere Produkte werden vermehrt auch im privaten Bereich unserer Endkonsument:innen angetroffen. Nach umfangreicher Markt- und Bedarfsanalyse werden besondere Stempellösungen für unterschiedliche Anwendungen im alltäglichen Leben entwickelt. Die Bedürfnisse für das genaue und bequeme Markieren von Kleidung (Stamp 'N Stick) oder für den Schutz der Privatsphäre bzw. der Identität (ID Protector) wurden von uns frühzeitig erkannt und mit passenden Produktlösungen abgedeckt.

trodat®

IMMER EIN ORIGINAL



Vision, Strategie, Werte

Die Beständigkeit und der Werterhalt gehören für uns seit jeher zu den Grundprinzipien unseres Wirtschaftens.

Stetiges Mengenwachstum und Sicherung der Marktanteile, beziehungsweise Steigerung von Umsatz- und Ertragskraft, hat uns zum Weltmarktführer im Stempelsektor werden lassen.

Ziel unserer Vision „Trodat – nachhaltige Stempel-lösungen, überall“ und den darauf fußenden drei wesentlichen Eckpfeilern unserer Strategie ist es, unsere Stellung als weltweiter Marktführer und Innovationstreiber der Stempelbranche nicht nur abzusichern, sondern weiter auszubauen – trotz digitalem Wandel und damit verbundener Herausforderungen in der weltweiten Papier-, Büro- und Schreibwarenbranche (PBS-Branche).

Wesentliche Eckpfeiler der Trodat-Strategie



Stärkung und weiterer Ausbau der Marktführerschaft im Kerngeschäft



Entwicklung neuer Stempel-lösungen, basierend auf unseren Kernkompetenzen



Ausbau der Online-Präsenz

Der digitale Wandel stellt generell viele Produkte und Geschäftsmodelle vor neue Herausforderungen. Diese Entwicklungen mit teilweise einhergehenden Mengenrückgängen betreffen auch die Papier- und Schreibwarenbranche und somit auch den Stempelmarkt. Trotz weltweit stagnierenden bzw. leicht rückgängigen Verkaufsmengen in der Branche gelingt es uns, das Produktionsvolumen stetig zu steigern, da wir gezielt Wachstumspotenziale erheben und entsprechend ansteuern.

Unser modernes Stempelsortiment ist fokussiert auf Selbstfärbestempel mit eingebautem Stempelkissen. In vielen Märkten entsteht allein schon durch die Umstellung von klassischen

Handstempeln (mit separatem Stempelkissen) auf Selbstfärbestempel ein großes Wachstumspotenzial – etwa in Entwicklungs- und Schwellenländern, aber beispielsweise auch in Industrieländern wie Deutschland.

Andere Wachstumspotenziale erschließen wir durch die Entwicklung von marktspezifischen Stempelmodellen – beispielsweise im Markt China durch die Produktion von gesetzlich vorgeschriebenen Company Stamps oder durch spezielle Bürostempel für den indischen Markt.

Mit der Erweiterung unseres Stempelsortiments über die klassische Büroanwendung hinaus ergeben sich ebenfalls Möglichkeiten, den Absatz

Kund:innen-Orientierung

Mitarbeiter:innen-Orientierung

Ergebnisorientierung



TRODAT NACHHALTIGE STEMPELLÖSUNGEN ÜBERALL

auszuweiten: Entwicklung von für uns neuen Stempellösungen, beispielsweise Stamp 'N Stick und ID Protector.

Durch den Ausbau unserer Online-Präsenz verkaufen wir unser Kernsortiment und diese neuen Stempellösungen weltweit auch online. Wir vertreiben unsere Fertigprodukte direkt und unsere individualisierbaren Produkte indirekt über Kund:innen und Partner:innen online.

Unser Fokus liegt vor allem auch in der Steigerung der Umsatzanteile in Asien, insbesondere China und Indien. In diesen beiden Märkten sind wir mit eigenen Produktionsstätten vertreten, um diese Entwicklung zu ermöglichen und voranzutreiben. Weitere Schwerpunktmärkte liegen beispielsweise im wichtigen und großen Markt Lateinamerika.

Gleichzeitig bleibt der Fokus weiterhin auf unseren Kernstandorten in Wels und Marchtrenk: der Entwicklung und Produktion innovativer Produktlösungen rund um das Thema Stempel sowie kontinuierlicher Verbesserungen im gesamten Produktionsprozess.

Unternehmenswerte

Wir sind überzeugt, dass ein Unternehmen nur dann langfristig erfolgreich sein kann, wenn es von

gemeinsamen Werten und Überzeugungen getragen wird. Daher ist es für uns von zentraler Bedeutung, dass unsere Führungskräfte und Mitarbeiter:innen unsere Unternehmenswerte teilen und ins Zentrum des eigenen Denkens und Handelns stellen. Auch unsere Managementsysteme spiegeln diese Unternehmenswerte wider und enthalten entsprechende KPIs und Kennzahlen, um ein wertekonformes Handeln unserer Mitarbeiter:innen sicherzustellen.

Vor dem Hintergrund unserer langjährigen Geschichte wissen wir jedoch auch, dass sich Werte und Überzeugungen im Laufe der Zeit ändern. Daher stellen wir unsere Unternehmenswerte regelmäßig auf den Prüfstand und passen sie an sich ändernde Rahmenbedingungen an. Unsere Kernwerte – etwa Kundenorientierung, Mitarbeiter:innen-Orientierung oder unsere Innovationskraft – bleiben dabei jedoch selbstverständlich erhalten.

Unsere Unternehmenswerte

- > Kund:innen-Orientierung
- > Ergebnisorientierung
- > Mitarbeiter:innen-Orientierung
- > Vorsprung durch Innovation
- > Lust auf Eigenverantwortung
- > Wertschätzung als Basis

finden Sie ausführlich dargestellt mittels QR-Code.



Vorsprung durch Innovation

Lust auf Eigenverantwortung

Wertschätzung als Basis





Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit, Unternehmensführung, Verankerung in der Organisation

Nachhaltigkeitsstrategie

Sustainability Roadmap

Wesentlichkeitsanalyse

Wesentliche Themen, strategische Stoßrichtungen

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit, Unternehmensführung, Verankerung in der Organisation

GRI
2-12
2-13
2-14
2-15

Als weltweiter Marktführer für hochwertige Stempel entspricht es unserem Selbstverständnis, auch im Bereich Nachhaltigkeit führend zu sein und unsere Verantwortung sowie unseren Gestaltungsspielraum wahrzunehmen.

Unser integriertes Managementsystem übernimmt die Rolle eines zentralen Steuerungs- und Kontrollinstruments, mit dem wir eine unternehmensweite Einhaltung unserer Ziele und Zielsetzungen sicherstellen. Damit formulieren und überwachen wir strategische und operative Ziele in allen Bereichen der Nachhaltigkeit. Die für die jeweiligen Managementsysteme zuständigen Verantwortungsträger (beispielsweise Qualitäts-, Umwelt-, Energie- und Sicherheitsmanagement) werden direkt von der Geschäftsleitung bestellt und sind dieser direkt unterstellt.

Erste Maßnahmen dazu wurden bereits in den 1990er-Jahren gesetzt. Mit der Implementierung und der darauffolgenden Zertifizierung unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 im Jahr 2008 haben wir diese langjährigen Maßnahmen zusammen mit der ISO 9001 für Qualitätsmanagement in ein strukturiertes und integriertes Managementsystem zusammengeführt.

2011 haben wir in Kooperation mit der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) ein Managementsystem zur Erhöhung des betrieblichen Gesundheits- und Sicherheitsstandards nach OHSAS 18001

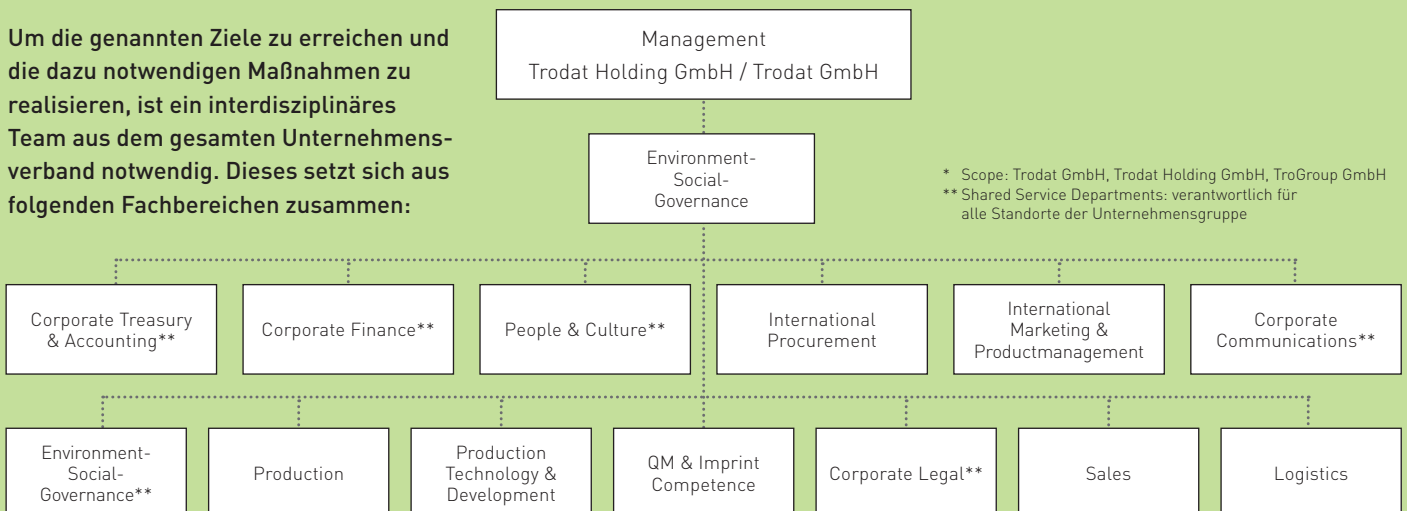
implementiert. Diese Zertifizierung wurde 2020 in die ISO 45001 überführt. Als Hersteller von hochwertigen Stempelkomponenten und Stempelprodukten sind wir uns der Verantwortung gegenüber unserer Umwelt bewusst, und so haben wir im Jahr 2013 auch ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt und erstzertifiziert.

Unsere zertifizierten Managementsysteme basieren auf spezifischen Systempolitiken, die einem regelmäßigen Monitoring unterliegen und damit betreiben wir ein integriertes Managementsystem mit insgesamt vier Kerngebieten:

- > EN ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
- > EN ISO 14001 (Umweltmanagement)
- > EN ISO 45001 (Arbeitsicherheit)
- > EN ISO 50001 (Energiemanagement)

Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Managementsysteme werden im Jahresintervall Ziele und daraus Maßnahmen definiert. Diese Ziele finden sich in den strategischen Roadmaps der Fachabteilungen und in den persönlichen Zielvereinbarungen der Mitarbeiter:innen wieder. Damit sind die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen permanent im Blickfeld, und wir erreichen eine stetige Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung. Die Bewertungen dieser Key Performance Indicators (KPIs) finden einmal im Quartal statt und sind ebenso Bestandteil der jährlichen Bewertung der Managementsysteme und des Managementreviews.

Um die genannten Ziele zu erreichen und die dazu notwendigen Maßnahmen zu realisieren, ist ein interdisziplinäres Team aus dem gesamten Unternehmensverband notwendig. Dieses setzt sich aus folgenden Fachbereichen zusammen:



* Scope: Trodat GmbH, Trodat Holding GmbH, TroGroup GmbH
 ** Shared Service Departments: verantwortlich für alle Standorte der Unternehmensgruppe

Neben den bereits zertifizierten Managementsystemen hat in den vergangenen Jahren das operative Risikomanagement Einzug gehalten. So wird bereits seit 2019 im Bereich der gesamten Produktion einmal jährlich eine Risikoabschätzung nach ISO 31000 durchgeführt, wobei dies bei Anlassfall oder bei

Anforderung individuell gestaltet werden kann. Dabei werden die Risiken aller Fachabteilungen identifiziert, analysiert, bewertet und durch entsprechende Maßnahmen minimiert. Die Beurteilung erfolgt dabei systematisch, iterativ (schrittweise) sowie kollaborativ zusammen mit den notwendigen anderen Fachbereichen.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst bei Trodat neben dem strategischen Ansatz mit einer mittel- bis langfristigen Ausrichtung auch die operative Ebene mit der Realisierung jener Maßnahmen, die zur Erreichung der strategischen Zielsetzung notwendig sind.

GRI
2-22
2-23



Sustainable Development Goals (SDGs)

Am 25.09.2015 wurde die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung von der Generalversammlung der UN von allen 193 Mitgliedstaaten verabschiedet. Diese enthält 17 Ziele zur „Transformation unserer Welt“, die wiederum in 169 Unterziele aufgeteilt sind. Diese Unterziele behalten ein vernetztes Verständnis beispielsweise von Armut, Umweltzerstörung, Ungleichheit, Produktions- und Konsumweisen sowie Korruption. Dabei gelten alle Ziele und Unterziele für alle

Länder. Die Verantwortung für die Umsetzung der Ziele liegt sowohl im Inland als auch auf internationaler Ebene der Gesellschaft.

Im SDG-Mapping wurden die für Trodat relevanten Sustainable Development Goals ermittelt. Dabei war vorrangig, welche Bedeutung die jeweilige Zielformulierung für Trodat hat, welche Anknüpfungspunkte bestehen und wie das jeweilige SDG das Unternehmen unterstützen kann.

Folgende SDGs wurden für Trodat als relevant eingestuft:

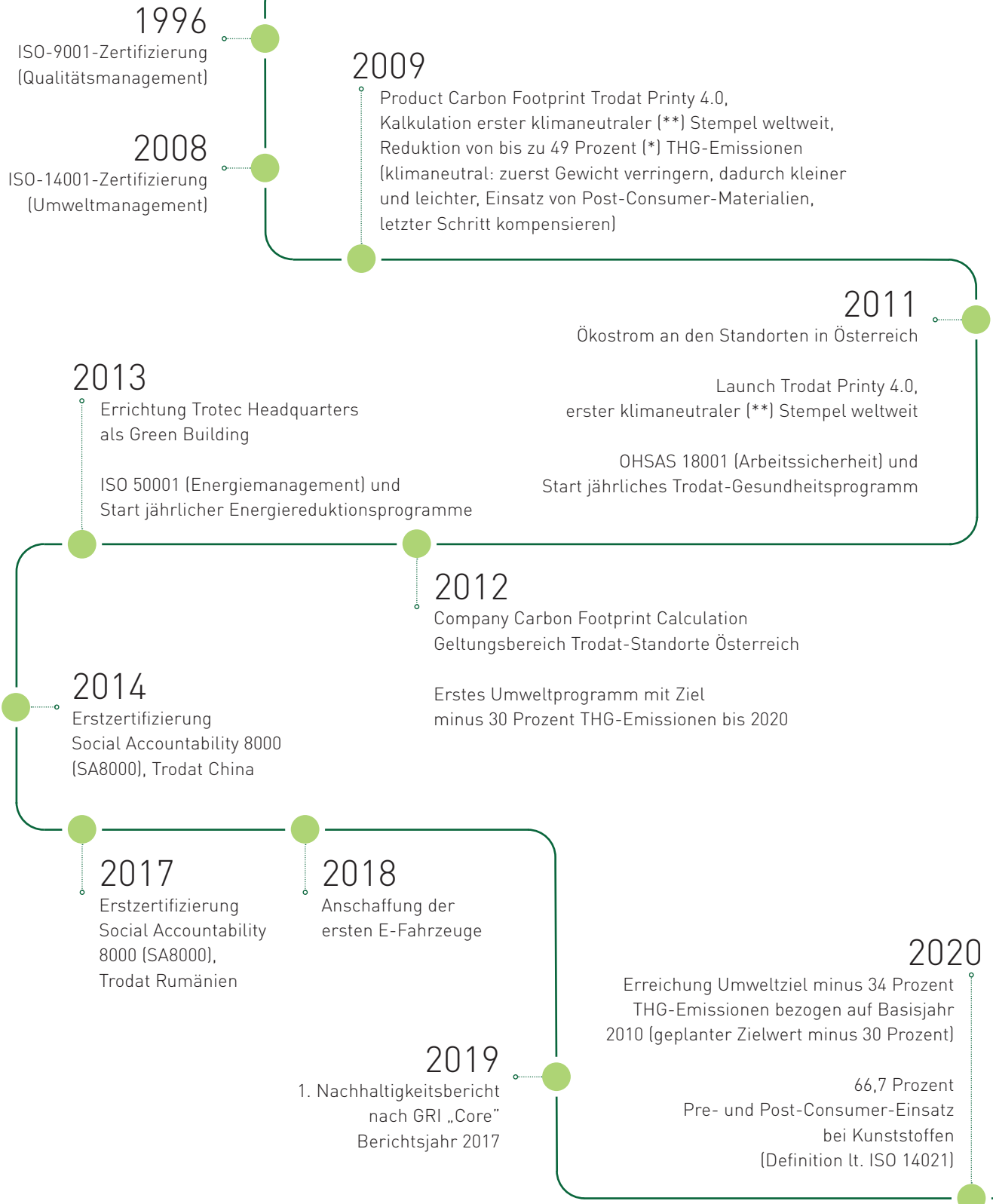


Sustainability Roadmap

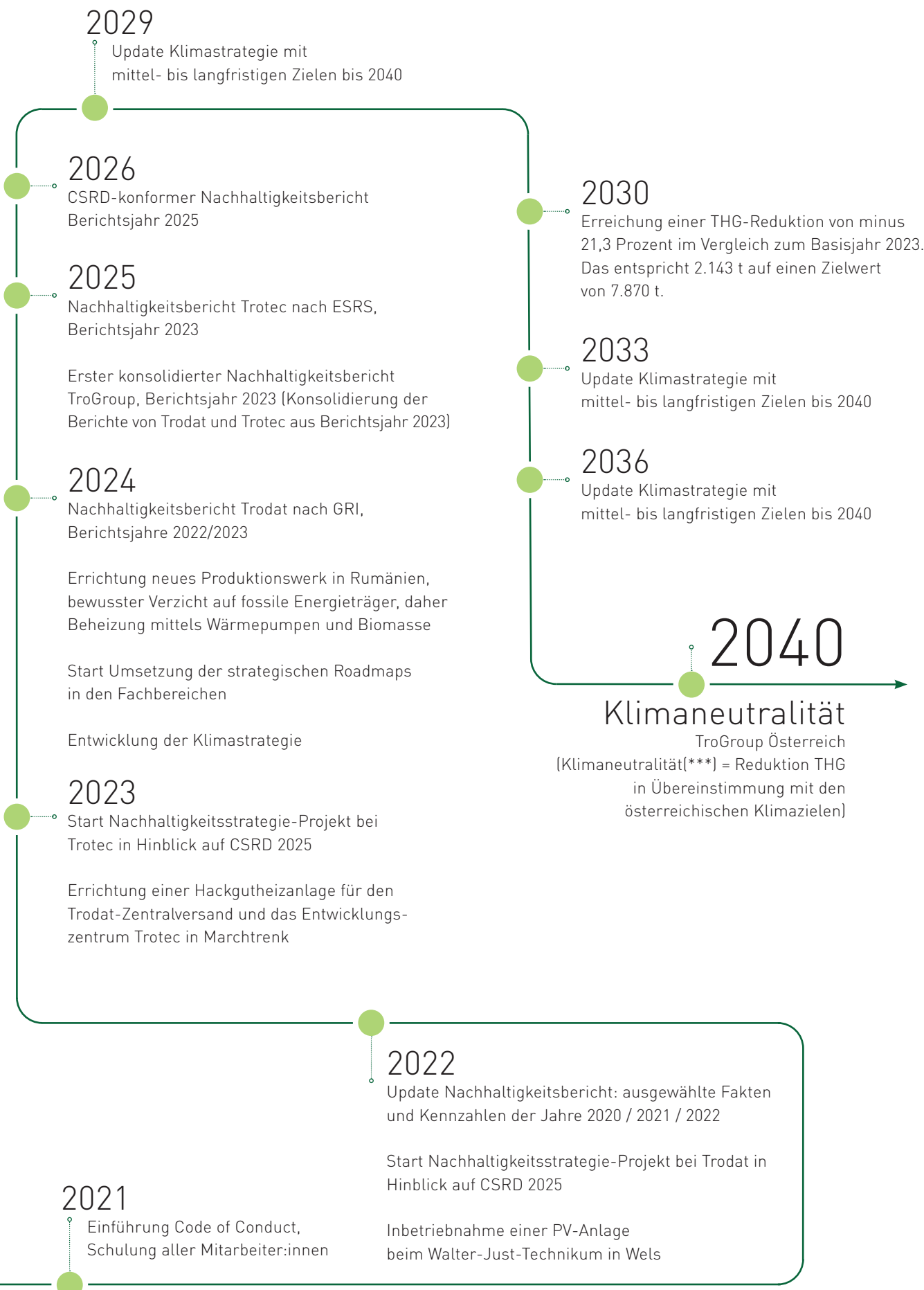
Zunehmende Rolle von Nachhaltigkeit und Klimaneutralität

Nachhaltigkeit, Klimaneutralität und die dazugehörigen Zertifikate gewinnen mehr und mehr an Bedeutung, der Bedarf an ökologisch hergestellten

Produkten insbesondere in etablierten Märkten steigt stetig. Gleiches gilt für die Sicherstellung sozialer Standards entlang der gesamten globalen Lieferkette.



(*) ECO-schwarz und ECO-grau, andere Farben geringerer Anteil
 (**) klimaneutral nach Definition aus 2009
 (***) oder je nach geltender Definition



Wesentlichkeitsanalyse

Prozess der Wesentlichkeitsanalyse

GRI
3-1

Die Wesentlichkeitsanalyse nimmt eine zentrale Position im gesamten Prozess des Nachhaltigkeitsmanagements ein. Sie dient als Instrument zur Identifikation der berichtspflichtigen, nicht-finanziellen Inhalte. In der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) wird die hohe Bedeutung der Wesentlichkeitsanalyse durch das Konzept der „doppelten Materialität“ definiert. Dabei ist ein Unternehmen angehalten, die wesentlichen Themen aus zwei unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten: der Inside-out-Perspektive und der Outside-in-Perspektive.

Die Inside-out-Perspektive ist die zweite Säule der doppelten Materialität. Das Hauptziel besteht darin, dass Unternehmen Verantwortung für die Auswirkungen ihres Handelns auf die Gesellschaft und die Umwelt übernehmen. Dies erfordert eine bewusste Auseinandersetzung mit den ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unternehmerischer Aktivitäten.

Die Outside-in-Perspektive bezieht sich insbesondere auf die Auswirkungen externer Faktoren, wie beispielsweise des Klimawandels, und wie diese Veränderungen das Unternehmen beeinflussen können. Nachhaltigkeitsrisiken, aber auch Chancen, die sich daraus ergeben, können erhebliche finanzielle Folgen haben.

Eine umfassende Einbindung relevanter Stakeholder ist entscheidend für eine solche Analyse.

Dadurch wird gewährleistet, dass die Ergebnisse die verschiedenen Perspektiven angemessen berücksichtigen und eine ausgewogene Sicht auf die Nachhaltigkeit des Unternehmens ermöglichen. Es geht darum sicherzustellen, dass ökologische, ökonomische und soziale Aspekte des unternehmerischen Handelns vollständig erfasst und bewertet werden.

Wie bereits im Vorwort erwähnt, soll diese Überarbeitung des Berichts als Vorbereitung auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) dienen. Deswegen haben wir unseren bisherigen Prozess zur Ermittlung der wesentlichen Themen nochmals überarbeitet und diese gemeinsam mit Nachhaltigkeitsexpert:innen sowie dem Nachhaltigkeitsteam von Trodat ermittelt. Im Zuge mehrerer Workshops wurde eine Sammlung relevanter Themen erstellt. Die Analyse der wesentlichen Themen erfolgte in einem mehrstufigen Prozess. Zunächst wurde eine Liste mit möglichen Nachhaltigkeitsthemen erarbeitet, die sich vollumfänglich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert („Longlist“). In einer ersten Analyse bewertete das Nachhaltigkeitsteam die gesamte Liste der möglichen Themen anhand der Relevanz und Auswirkung für und auf Trodat. Aus dieser Bewertung resultierte eine reduzierte Liste an für Trodat relevanten Nachhaltigkeitsthemen („Shortlist“). Zu diesen Themen wurden in den folgenden Schritten die Risiken und Chancen bewertet sowie eine Stakeholderbefragung durchgeführt.



ESG: Chancen und Risiken

Analyse und Shortlist

Die Ermittlung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken ist von entscheidender Bedeutung, um eine ganzheitliche und verantwortungsbewusste Unternehmensführung zu gewährleisten. Dieser Prozess ermöglicht es, uns proaktiv auf die potenziellen Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft vorzubereiten. Im Zuge der Vorbereitungen für den Nachhaltigkeitsbericht führte das Nachhaltigkeitsteam gemeinsam mit Expert:innen einen umfassenden Workshop durch, um eine Nachhaltigkeitsrisiko- und

-changenanalyse auf Basis der „Shortlist“ zu erstellen. Hierbei erfolgte eine Unterteilung in physische und transitorische Risiken. Anschließend wurden die individuellen Chancen und Risiken hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihres finanziellen Einflusses bewertet.

Diese Bewertung berücksichtigt nicht nur unmittelbare Chancen und Risiken, sondern zieht auch Veränderungen, die sich aus dem Klimawandel ergeben (z. B. Temperaturveränderungen) in Betracht.

GRI
201-2

Auszug aus den größten ESG-Chancen und -Risiken für Trodat

CHANCEN

- > Proaktive Maßnahmen führen zu einer erhöhten Kund:innenzufriedenheit
- > Einsatz von Alternativmaterialien
- > Energieeffizienz und erneuerbare Energien
- > Markttrend Green Office
- > Positionierung als nachhaltiger Arbeitgeber

RISIKEN

- > Steigende Kosten durch CO₂ Preise, Nutzung von fossiler Energie, begrenzte Rohstoffe
- > Extremwittersituationen, Überflutungen, Temperaturanstiege
- > Cyberangriffe
- > Steigende Anforderungen (Kund:innen)
- > Mehraufwände durch Prüfungen
- > Blackout
- > Wasserverbrauch und -einleitung

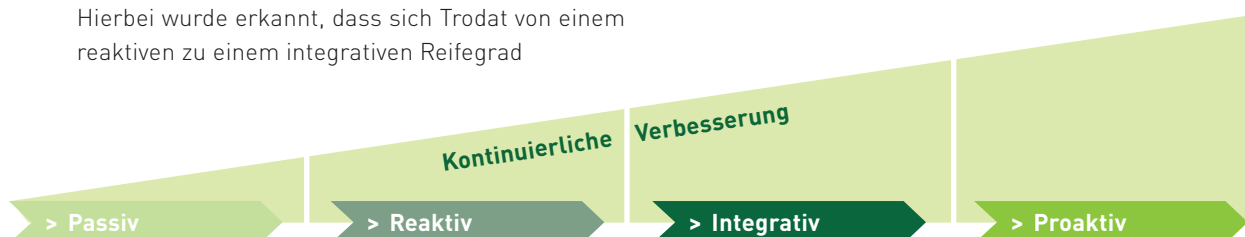
Reifegrad und GAP-Analyse

Im Lauf des Startworkshops und nach Erhebung der ersten intensiven Informationen zur europaweiten Ausrichtung der Nachhaltigkeit für Unternehmen wurde der Reifegrad in dieser Hinsicht für das Unternehmen Trodat erhoben. Dabei wurde festgestellt, in welcher Ausprägung Nachhaltigkeit bei Trodat bereits existiert. Vier verschiedene Stadien galten als Bewertungsgrundlage:

Hierbei wurde erkannt, dass sich Trodat von einem reaktiven zu einem integrativen Reifegrad

entwickelt. Eine starke Verankerung im operativen Tagesgeschäft sowie in der übergeordneten Unternehmensstrategie dient als Ausgangsbasis.

In der GAP-Analyse wurden Entwicklungspotenziale in den Bereichen Mitarbeiter:innen, Lieferkette, Gesellschaft & Soziales sowie Umwelt festgestellt.



Stakeholder

GRI
2-29

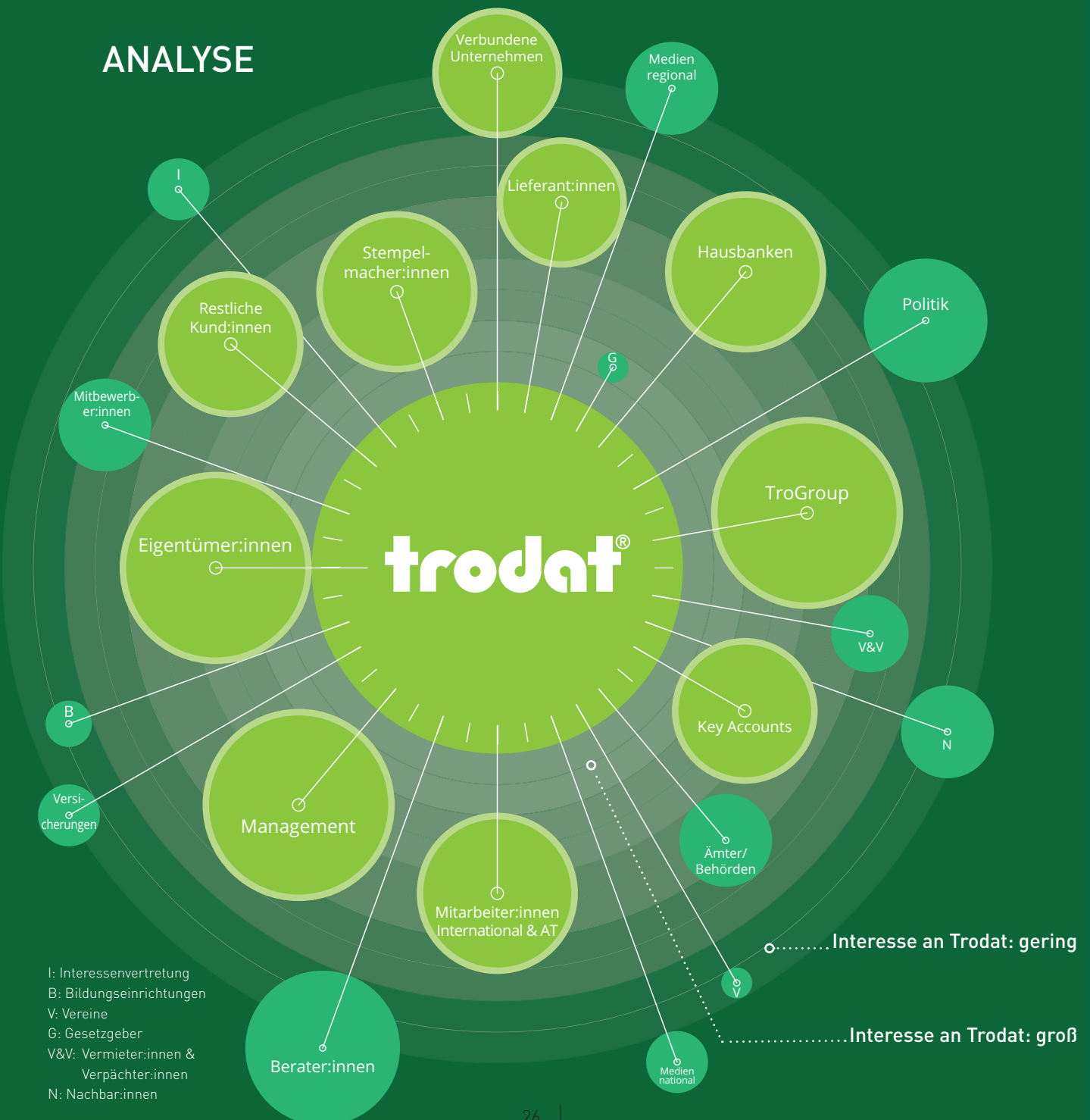
Im Mittelpunkt der unternehmerischen Aktivitäten von Trodat stehen jene Interessensgruppen (Stakeholder), die einen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeiten haben oder von diesen betroffen sind. Die Integration dieser vielfältigen Interessen und Perspektiven in unsere Abläufe und Entscheidungsprozesse schafft einen gemeinsamen Rahmen für unser tägliches Handeln und für die getroffenen Entscheidungen.

Wir haben erneut eine Stakeholder-Analyse durchgeführt bzw. unsere bestehende Analyse über-

arbeitet. Im Zuge dieses Prozesses wurden neben den Eigentümer:innen und den verbundenen Unternehmen, die Mitarbeiter:innen, die Kund:innen, die Lieferant:innen sowie die Banken als bedeutende Stakeholder-Gruppen identifiziert.

Die Meinung dieser Stakeholder-Gruppen in unsere Entscheidungen einzubeziehen, ist uns wichtig. Deshalb haben wir wie bereits in den vorangegangenen Reportingzyklen intensiv mit unseren Stakeholdern kommuniziert und zusätzlich eine umfassende Stakeholder-Befragung durchgeführt.

ANALYSE



Die vom Nachhaltigkeitsteam erarbeitete „Shortlist“ an relevanten Nachhaltigkeitsthemen wurde in einen Online-Fragebogen eingearbeitet und an die Stakeholder-Gruppen, welche den höchsten Einfluss und das höchste Interesse an Trodat haben, versendet. Zwischen Mitte April und Ende Juni 2023 haben insgesamt 275 Personen an der Stakeholder-Befragung teilgenommen. Befragt wurden:

Eigentümer:innen und Mitarbeiter:innen

Kund:innen

Lieferant:innen

Bankenvertreter:innen



Kund:innen

Unsere Kund:innen stehen im Zentrum unseres unternehmerischen Handelns. Ihre Anforderungen, Erwartungen und Bedürfnisse sind für uns maßgeblich für sämtliche Entscheidungen im Unternehmen. Unsere Rolle als „Global Player“ mit einer Exportquote von 98 Prozent erfordert kulturelles Verständnis und Feingefühl, denn oftmals unterscheiden sich die Anforderungen, Gewohnheiten und Produkteigenschaften in verschiedenen Märkten und Regionen fundamental. Dass wir die Bedürfnisse unserer Kund:innen ernst nehmen, zeigt nicht zuletzt auch unser Umgang mit Reklamationen, die einen hohen Stellenwert bei uns einnehmen und durch entsprechende KPIs fest in unserem integrierten Managementsystem verankert sind. Wir betreiben bei jeder Reklamation eine umfassende Ursachenforschung und ziehen daraus die notwendigen Schlüsse, um eine Wiederholung künftig zu vermeiden.



Lieferant:innen

Unsere Produkte können nur so gut sein wie die Rohstoffe, die wir verarbeiten. Da unsere Produkte höchsten Anforderungen gerecht werden müssen, ist für uns eine langjährige und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen zentrale Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg. Auch für die Umsetzung unserer gebündelten Aktivitäten im Nachhaltigkeitsbereich sind unsere Lieferant:innen von zentraler Bedeutung und werden daher von uns regelmäßig und intensiv auch auf soziale und ökologische Indikatoren hin bewertet.



Mitarbeiter:innen

Unsere Mitarbeiter:innen sind unsere wichtigste Ressource und die Grundlage für das nachhaltige Wachstum unseres Unternehmens. Daher haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, die Arbeitssicherheit, Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen ins Zentrum unseres unternehmerischen Handels zu stellen. Auch als Lehrbetrieb wollen wir vorbildlich sein und talentierten, jungen Menschen attraktive Zukunftschancen bieten. Unsere Maßnahmen zeigen Erfolg. Alle von uns in diesem Bereich gesetzten Maßnahmen haben zum Ziel, Trodat als einen der attraktivsten Arbeitgeber in Österreich zu positionieren.



Eigentümer:innen

Unser Unternehmen weist durch seine Eigentümer:innenstruktur noch heute einen starken Bezug zur Gründungsfamilie und damit zur über 110-jährigen Firmentradition auf. Die Eigentümer:innen sind an einem nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg interessiert. Langfristige Perspektiven im Denken und Handeln sind daher für uns maßgeblich und entscheidend.

Wesentliche Themen, strategische Stoßrichtungen

GRI
2-29

Die Resultate der Befragung unserer Stakeholder, die Risiken- und Chancenermittlung und die Themen der „Shortlist“ bildeten die Grundlagen für die Durchführung einer Impact-Bewertung. Diese Bewertung fand im Rahmen eines Workshops des Nachhaltigkeitsteams unter Einbindung der

Geschäftsführung statt. Dabei standen nicht nur die finanziellen Konsequenzen im Fokus, sondern vor allem auch die sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Unternehmens. Das Ergebnis dieses Prozesses ist die Liste an wesentlichen Themen für Trodat:



NACHHALTIGE BESCHAFFUNG



ENERGIEEFFIZIENZ



KLIMASCHUTZ UND REDUKTION VON TREIBHAUSGASEN



KREISLAUFWIRTSCHAFT UND MATERIALEFFIZIENZ



STABILE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE



ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ



AUS- UND WEITERBILDUNG



VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT



WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG



COMPLIANCE

Zur Ermittlung der strategischen Stoßrichtungen für jedes wesentliche Thema wurden im nächsten Schritt Ziele und Maßnahmen in Kleingruppen erarbeitet. Um den Rückschluss zum letzten

Nachhaltigkeitsbericht von Trodat zu gewährleisten, sind in der Übersicht nicht nur die aktuellen wesentlichen Themen dargestellt, sondern auch die Handlungsfelder aus 2019.

HANDLUNGSFELD 2019 & 2022

HANDLUNGSFELD 2023

WESENTLICHE THEMEN 2023

Environment - Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette

Trodat als Einkäufer	Nachhaltige Beschaffung bei Trodat	Nachhaltige Beschaffung
Trodat als Produktionsbetrieb	Nachhaltige Produktion bei Trodat	Energieeffizienz, Klimaschutz und Reduktion von Treibhausgasen
Trodat und seine Produkte	Nachhaltige Produkte von Trodat	Kreislaufwirtschaft und Materialeffizienz

Social - Nachhaltiges Arbeitsumfeld: Stabilität, Sicherheit, Entwicklung und Vielfalt

Trodat als Arbeitgeber	Nachhaltiges Arbeitsumfeld bei Trodat	Stabile Beschäftigungsverhältnisse Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Aus- und Weiterbildung
Trodat als gesellschaftlicher Akteur		Vielfalt und Chancengleichheit

Governance - Nachhaltiges Wirtschaften und Compliance im Fokus

Trodat als Wirtschaftsunternehmen	Nachhaltiges Wirtschaften bei Trodat	Wirtschaftlicher Erfolg Compliance
-----------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------





ESG

Environment | Social | Governance

Nachhaltige Beschaffung

Energieeffizienz

Klimaschutz und Reduktion von Treibhausgasen

Kreislaufwirtschaft und Materialeffizienz

Stabile Beschäftigungsverhältnisse

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Vielfalt und Chancengleichheit

Wirtschaftlicher Erfolg

Compliance



Nachhaltige Beschaffung

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

GRI
204-1
308-1
414-1

Das Thema nachhaltige Beschaffung hat bei uns schon viele Jahre einen hohen Stellenwert. Aufgrund der immer umfangreicher werdenden rechtlichen Anforderungen, wie zum Beispiel die Lieferkettengesetze, CBAM und vieles mehr, ist es unumgänglich, die eigenen Lieferketten noch besser zu durchleuchten.

Der Beschaffungsbereich zeichnet sich vor allem durch langfristige Geschäftspartnerschaften aus, bei denen der faire Umgang miteinander und eine enge Zusammenarbeit, vor allem auch im Bereich der stetigen Weiterentwicklung, im Vordergrund stehen. Wir sehen unsere Lieferant:innen als proaktive Partner:innen bei der Suche nach neuen, alternativen, umweltfreundlicheren Materialien und deren Einsatz bei unseren Produkten.

Vor allem in den großen Warengruppen wie Kunststoffen und Verpackungen (vom Versandkarton bis zum Einzelkarton) arbeiten wir kontinuierlich daran, den Einsatz von recyceltem oder recycelbarem Material zu erhöhen. Auch diverse im Markt erforderliche Zertifizierungen oder auch spezifische Kund:innen-Anforderungen forcieren mehr und mehr die Beschaffung von erneuerbaren Rohstoffen. Immer wieder gelingt es uns so, eine Vorreiterrolle einzunehmen und zum Teil neue Standards in der Branche zu setzen: Siehe beispielsweise die Auszeichnung mit dem „Blauen Engel“ im Kapitel Klimaschutz.

Die Mehrzahl unserer Lieferant:innen befindet sich in Europa und somit relativ nahe an unseren wichtigen Hauptproduktionsstätten in Österreich und Rumänien. Hilfs- und Betriebsstoffe werden fast ausschließlich lokal, also direkt in Österreich oder Rumänien, beschafft.

Sowohl bei den Hauptrohstoffgruppen als auch bei unseren Dienstleistern befindet sich unsere Lieferant:innen-Basis zu 95 Prozent in Europa. Dies ermöglicht es uns, die Transportwege kurz zu halten und die Wiederbeschaffung zu optimieren.

Wir stehen mit unseren Lieferant:innen im engen Austausch über aktuelle Aktivitäten, Trends und News im Nachhaltigkeitsbereich und können so gemeinsame Maßnahmen setzen.

Im Zuge des Nachhaltigkeitsprojekts werden bei Trodat Weichen gestellt, welche die Ausrichtung der nachhaltigen Beschaffung weiter schärfen und optimieren. Dazu werden Standards weiter überarbeitet und hilfreiche Tools integriert.

Zu den Standards zählen beispielsweise jährliche Lieferant:innen-Bewertungen mit Basiskriterien wie beispielsweise Lieferperformance, Reklamationsquote, ISO-Zertifizierungen, Zahlungskonditionen etc.

Verantwortlichkeiten & Organisation
Head of International Procurement

Leitlinien/Policies	Chancen & Risiken	Aktivitäten & Erfolge im Berichtsjahr 2023
<ul style="list-style-type: none"> > Beschaffungsrichtlinie, AGB Sourcing nach spezifischen Produktanforderungen (Umweltzeichen, Blauer Engel etc.) > Lieferant:innen-Bewertung 	<ul style="list-style-type: none"> + Erfüllung und Aufrechterhaltung der rechtlichen Balance zwischen Nachhaltigkeitszielen und kaufmännischen Zielen (lokales vs. globales Sourcing) 	<ul style="list-style-type: none"> > Umstellung auf kunststofffreie Verpackung > Zertifizierung Blauer Engel > Umstellung auf 100 Prozent Altpapier bei bestimmten Kartoneinlagen > Entfernung Duftstoffe aus Gummi (öhlhaltig)
Ziele und Maßnahmen	Bis wann?	
<p>Strategische Stoßrichtung: Aufbau Supplier Risk Management</p> <p>Aufbau eines nachhaltigen Supplier Risk Managements inklusive Qualifikation, Onboarding, Bewertung, Auditplänen unserer Lieferant:innen sowie Monitoring von Risikofaktoren mit Unterstützung einer Software. Diese wird auf Basis eines Kriterienkatalogs und nach kaufmännischen Richtlinien ausgewählt werden.</p>	2026	

Supplier Risk Management

Supplier Risk Management steht als Schwerpunktthema im Fokus der Entwicklung des Bereiches nachhaltige Beschaffung. Dazu soll nicht nur ein Supplier Code of Conduct als Mindestanforderung dienen, sondern auch eine kontinuierliche, proaktive, systematische Überwachung unserer Lieferant:innen und deren Supply Chain mit Hilfe onlinebasierter Tools: bei bestehenden bzw. beim Onboarding neuer Lieferant:innen in enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen Qualitätsmanagement, ESG (Environment,

Social, Governance), Produktmanagement und der Rechtsabteilung. Ziel des Supplier Risk Managements ist es, die erforderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten, sie vor allem aber als Steuerungselement einzusetzen: Beschaffungsengpässe und -ausfälle minimieren, Probleme in der Lieferkette frühzeitig erkennen und managen. Als globale Einkaufsorganisation ist es unsere Zielsetzung, weltweite Standards in unseren internationalen Einkaufsabteilungen zu etablieren.



Energieeffizienz

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

Niedriger Strom- und Wasserverbrauch ist für uns ein wichtiges, strategisches Anliegen: Ziel ist, die Energieeffizienz laufend zu verbessern und damit den Energieverbrauch nachhaltig zu senken. Ressourcenschonender Umgang im täglichen Handeln hat dabei höchste Priorität. Darüber hinaus ist der energieeffiziente Einkauf von Produkten und Dienstleistungen von besonderer Bedeutung. Wir übernehmen Verantwortung im Bereich der Reduktion energiebedingter Treibhausgasemissionen und forcieren den Einsatz erneuerbarer Energieträger.

Der thermoplastische und elastomere Produktionsprozess basiert auf dem Einsatz von 100 Prozent elektrischer Energie als Primärenergie und verursacht damit einen hohen thermischen Output. Dabei wird am Headquarters in Wels der Jahresbedarf von rund 1200 durchschnittlichen

Einfamilienhäusern benötigt. Dies repräsentiert neben dem Einsatz unserer Rohstoffe einen weiteren signifikanten Kostenpunkt in der Herstellung unserer Produkte.

Wir haben in der Vergangenheit bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um den Energieverbrauch am Standort Wels zu reduzieren. Im Vordergrund stehen dabei die permanente Weiterentwicklung und Verbesserung der Effizienz zur Bereitstellung der im gesamten Unternehmen benötigten Energieformen: Strom, Wärme, Druckluft.

Dabei steht Energieeffizienz nicht nur für das Verhältnis von Dienstleistungs-, Waren- oder Energieertrag zur zugeführten Energie. Auch die Transformation der Energieformen, wie beispielsweise der Einsatz elektrischer Energie als Antriebsform in der Mobilität ist maßgeblich.

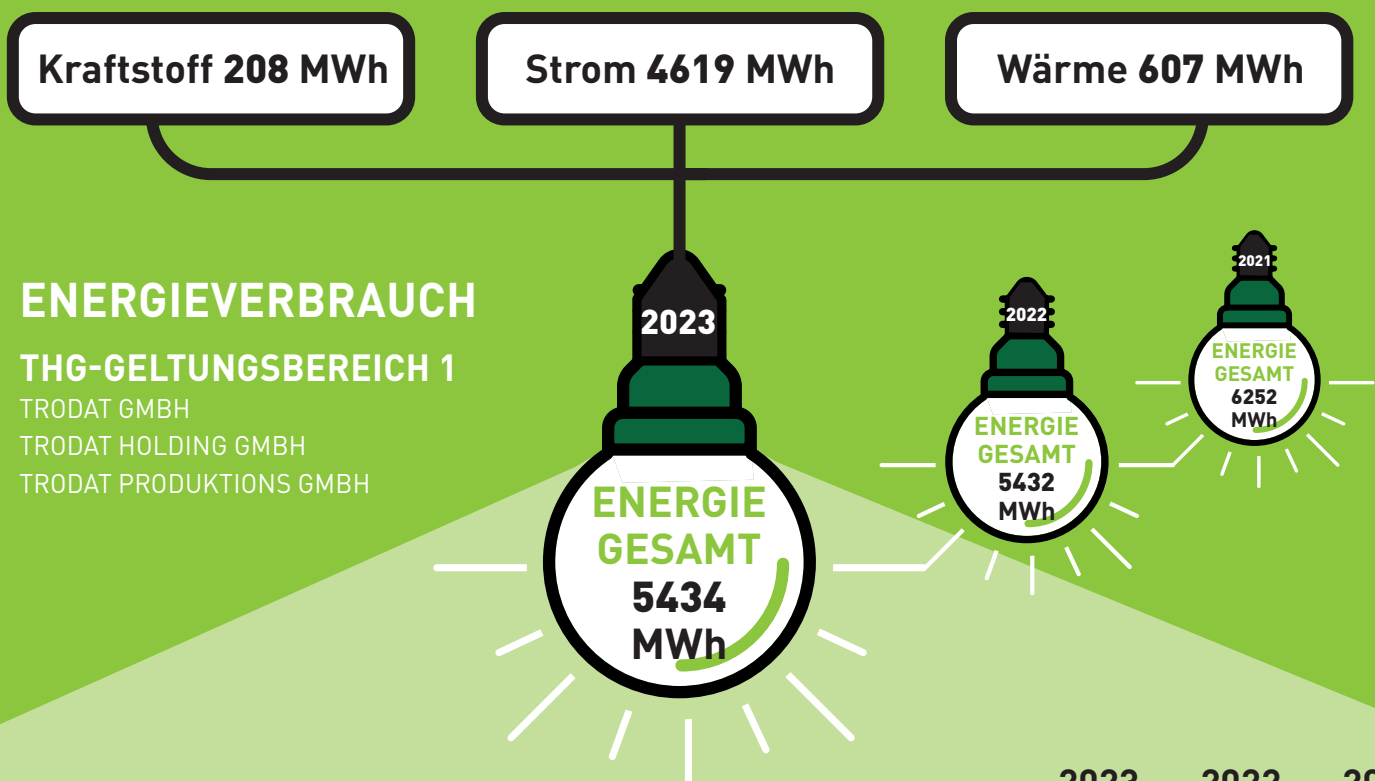
GRI

302-1

302-3

302-4

303-1



ENERGIEVERBRAUCH

THG-GELTUNGSBEREICH 1

TRODAT GMBH

TRODAT HOLDING GMBH

TRODAT PRODUKTIONS GMBH

Kennzahlen – Energieverbrauch		Einheit	2023 Wert	2022 Wert	2021 Wert
Energieverbrauch	gesamt	MWh	5.433,8	5.658,9	6.252,0
Stromverbrauch	gesamt	MWh	4.619,0	4.776,8	5.225,9
Stromverbrauch	davon E-Fahrzeuge	MWh	39,1	29,5	25,2
Wärmeverbrauch	gesamt	MWh	606,9	642,7	675,9
	davon Erdgas	MWh	201,6	319,7	389,8
	davon Biomasse	MWh	121,5	--,-	--,-
	davon Fernwärme	MWh	283,8	323,0	286,1
Kraftstoffverbrauch	Fuhrpark gesamt	MWh	207,8	239,5	339,5
	davon Diesel	MWh	190,4	239,5	239,5
	davon Benzin	MWh	17,4	--,-	--,-

Energieeffizienz

Auch wenn wir in der Vergangenheit bereits große Erfolge im Bereich Energieeinsparung erzielt haben: Unsere Pläne für die Zukunft sind ambitioniert. Als Teil unseres

kontinuierlichen Verbesserungsprozesses suchen wir laufend neue Möglichkeiten, um den Energieverbrauch weiter zu reduzieren.

Kraftstoff 506 MWh

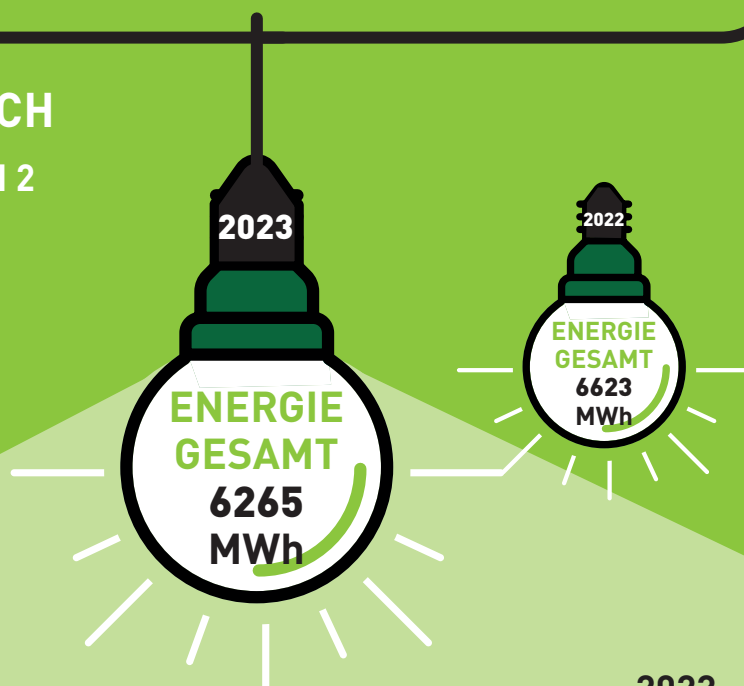
Strom 4829 MWh

Wärme 930 MWh

ENERGIEVERBRAUCH

THG-GELTUNGSBEREICH 2

TRODAT GMBH
 TRODAT HOLDING GMBH
 TRODAT PRODUKTIONS GMBH*
 TRODAT VERTRIEBS GMBH (DE)
 TRODAT FRANCE S.A.S (FR)
 TRODAT PRODUCTIONS SRL. (RO)



Kennzahlen – Energieverbrauch		Einheit	2023 Wert	2022 Wert
Energieverbrauch	gesamt	MWh	6.264,4	6.622,8
Stromverbrauch	gesamt	MWh	4.828,5	4.998,8
Stromverbrauch	davon E-Fahrzeuge	MWh	39,6	29,5
Wärmeverbrauch	gesamt	MWh	930,0	1.028,3
	davon Erdgas	MWh	524,7	705,3
	davon Biomasse	MWh	121,5	--,-
	davon Fernwärme	MWh	283,8	323,0
Kraftstoffverbrauch	Fuhrpark gesamt	MWh	505,9	595,7
	davon Diesel	MWh	488,5	595,7
	davon Benzin	MWh	17,4	--,-

* Verschmelzung der Trodat Produktions GmbH mit der Trodat GmbH per 01.07.2023



Den Fortschritt bei der Erreichung unserer Energieeinsparungsziele halten wir in einer eigenen Maßnahmen-datenbank fest, in der alle potenziellen Maßnahmen zur Energieeffizienz nach unterschiedlichen Kriterien bewertet werden. Neben dem Einsparungseffekt (in MWh) bewerten wir dabei auch die aus einer Maßnahme resultierenden Einsparungen an THG-Emissionen sowie die mit der

Umsetzung verbundenen Kosten. Die Maßnahmen-datenbank wird von uns seit 2012 geführt. Um das Potenzial zur Reduktion des Energieverbrauchs und der THG-Emissionen auf dem Stand heutiger technischer Möglichkeiten zu bewerten, werden wir 2024 erneut eine Potenzialanalyse im Bereich der Energieeinsparung durchführen und so Aktivitäten für zukünftige Energieoptimierungen benennen.

Leitlinien/Policies		Chancen & Risiken	
<ul style="list-style-type: none"> > Bundes-Energieeffizienzgesetz > EN ISO 50001:2018 > EN ISO 14001:2015 		<ul style="list-style-type: none"> + Reduktion des Energieverbrauchs → Effizienzsteigerung und Kostensenkung durch die Energieverbrauchsreduktion + Die Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien, insbesondere die Eigenproduktion von Strom durch unsere PV-Anlagen, reduziert die THG-Emissionen und schafft Unabhängigkeit von hohen und schwankenden Energiekosten 	
Aktivitäten & Erfolge im Berichtsjahr 2022 / 2023			
2022	<ul style="list-style-type: none"> > Erstellung eines Folders für die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter:innen, jährliches Update > Optimierung und Anpassung der Haustechnik in Wels/Marchtrenk (Energiezentrale - Heizung, Lüftung, Kühlung) > Optimierung und Anpassung der Haustechnik im Trotec-Neubau (Heizung, Lüftung, Kühlung) > Austausch von 3 Spritzgussmaschinen und Anpassung an Trodat-Standards (servohydraulischer Antrieb) > Umstellung einer Vulkanisierpresse auf elektrischen Antrieb > Laufende Umstellung der Beleuchtung auf LED > Energiekonzept, Umsetzung, Inbetriebnahme Neubau Lehrwerkstatt > Analyse alternativer Heizmedien in Marchtrenk, Freilingstraße 98 und 100 > Erhebung und Analyse Energiebedarf Firmenfahrzeuge, Definition möglicher Potenziale durch Umstellung auf Elektrofahrzeuge > Monitoring der Energiekennzahlen und Ableitung von Maßnahmen 		
2023	<ul style="list-style-type: none"> > Ausarbeiten eines Lademanagementsystems für Elektroautos > Marchtrenk: 2023 Umstellung von Gas auf Biomasse (Trodat-Versand und Trotec-TIC-Gebäude) > Wels: Walter Just Technikum PV-Anlage mit 135 kWp > Wels: Carports PV-Anlage mit 25 kWp > Monitoring der Energiekennzahlen und Ableitung von Maßnahmen 		
Ziele und Maßnahmen			Bis wann?
Strategische Stoßrichtung: Wärmeenergie			
Trodat GmbH: Gewährleistung höchster Energiestandards bei Neubau und Gebäudesanierung			laufend
Trodat GmbH: Energiemonitoring extern zur Ermittlung von Energiesparpotenzialen			2024
Produktionsstandort Rumänien: Installation Wärmepumpe und Pelletheizung			2024
Trodat GmbH und Trodat Holding GmbH: Erweiterung bestehender PV-Anlagen in Wels und Marchtrenk			2025

Klimaschutz und Reduktion von Treibhausgasen

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

GRI
302-5
305-1
305-2
305-3
305-4
305-5

Klimaschutz ist für uns eine der wichtigsten Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Es liegt in der Verantwortung jeder einzelnen Person, einen Betrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten. Nur so haben wir als Weltgemeinschaft eine Chance, unsere ambitionierten Klimaziele zu erreichen.

Wir setzen uns schon seit 2010 intensiv mit unserer Umwelt- und Klimaschutzverantwortung auseinander und analysieren fortlaufend, in welchen Bereichen wir Handlungsspielraum für die Optimierung unserer THG- und Ökobilanz haben. Unsere Produktion ist frei von Abwässern und schädlichen Emissionen (z. B. CO₂, NOX), jedoch benötigen wir für unsere Produktion große Mengen an zugekauften Materialien (insbesondere Kunststoffgranulat) und Energie (Strom). Damit sind wir indirekt verantwortlich für den Ausstoß von CO₂-Emissionen und die globale Erwärmung.

Grundlage all unserer Klimaschutzbemühungen ist die regelmäßige Erfassung unserer THG-Emissionen auf Unternehmens- und Produktebene. Im Jahr 2012 wurde dazu eine externe CO₂-Studie zur Trodat Printy 4.0-Stempelfamilie in Kooperation mit der Klimaschutzorganisation Climate Partner erstellt. Damit wurde der Grundstein für alle späteren CO₂-Ermittlungen gelegt.

2024 haben wir bereits zum vierten Mal eine THG-Bilanz des Unternehmens erstellt, durch die vier Hauptquellen der Emissionen identifiziert wurden: Die Emissionen durch die Rohstoffe und deren Transport, den Energiebezug im

Unternehmen, die Mobilität der Mitarbeiter:innen und die Ausgangsfrachten.

Die Berechnungen des Corporate Carbon Footprints für 2022 und 2023 wurden wesentlich genauer durchgeführt als in der Vergangenheit, nicht zuletzt, weil sich im Zuge dieses Berichtes auch der Geltungsbereich erweitert hat.

Verursacht durch das organische Wachstum in der Kalkulation der Corporate Carbon Footprints bei Trodat wurde es notwendig, verschiedene Geltungsbereiche zu definieren.

- THG-Geltungsbereich 1: Trodat GmbH
Trodat Holding GmbH, Trodat Produktions GmbH
- THG-Geltungsbereich 2: Trodat GmbH
Trodat Holding GmbH, Trodat Produktions GmbH*
Trodat Vertriebs GmbH (DE), Trodat France S.A.S (FR)
Trodat Productions Srl. (RO)

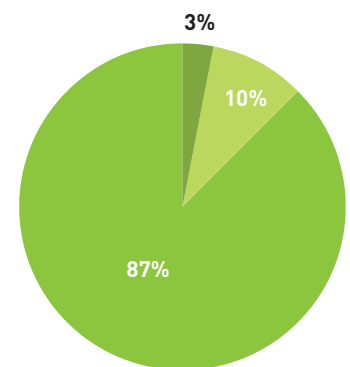
Im Hinblick auf die Klimazielsetzung der Europäischen Union wird es notwendig sein, bei der ersten gesetzlich geforderten Berichterstattung für das Berichtsjahr 2025 den Geltungsbereich zur Erhebung der THG-Emissionen auf alle Unternehmen der Trodat-Gruppe auszuweiten.

Die nachfolgende Tabelle stellt das Ergebnis unserer THG-Bilanz auf Basis des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol) im THG-Geltungsbereich 2 standortbasiert für die Berichtsjahre 2022 und 2023 dar.

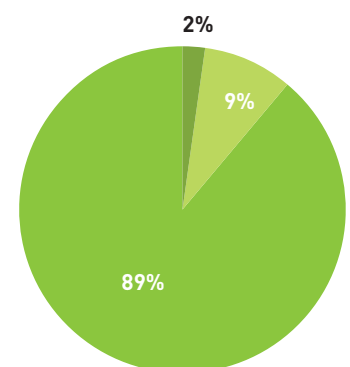
CCF Trodat 2022 standortbasiert in Tonnen CO ₂ e	Emissionsquelle	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Gesamt
	Strom	0	905	226	1.131
	Heizenergieträger	142	0	42	184
	Fremdbezug Wärme (inkl. Fernwärme)	0	18	9	26
	Mobilität und Transporte	149	0	1.165	1.315
	Mitarbeiter:innen-Mobilität	0	0	1.069	1.069
	Fahrzeuge (Herstellung)	0	0	43	43
	Material	0	0	5.467	5.467
	Abfall	0	0	308	308
	Wasser & Abwasser	0	0	2	2
Summe (Werte aufgerundet)	292	923	8333	9547	

CCF Trodat 2023 standortbasiert in Tonnen CO ₂ e	Emissionsquelle	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Gesamt
	Strom	0	878	216	1.094
	Heizenergieträger	98	0	29	127
	Fremdbezug Wärme (inkl. Fernwärme)	0	12	8	20
	Mobilität und Transporte	127	0	1.850	1.977
	Mitarbeiter:innen-Mobilität	0	0	1.069	1.069
	Fahrzeuge (Herstellung)	0	0	85	85
	Material	0	0	5.375	5.375
	Abfall	0	0	265	265
	Wasser & Abwasser	0	0	0	0
Summe (Werte aufgerundet)	226	890	8.898	10.013	

CCF 2022 Scopes



CCF 2023 Scopes



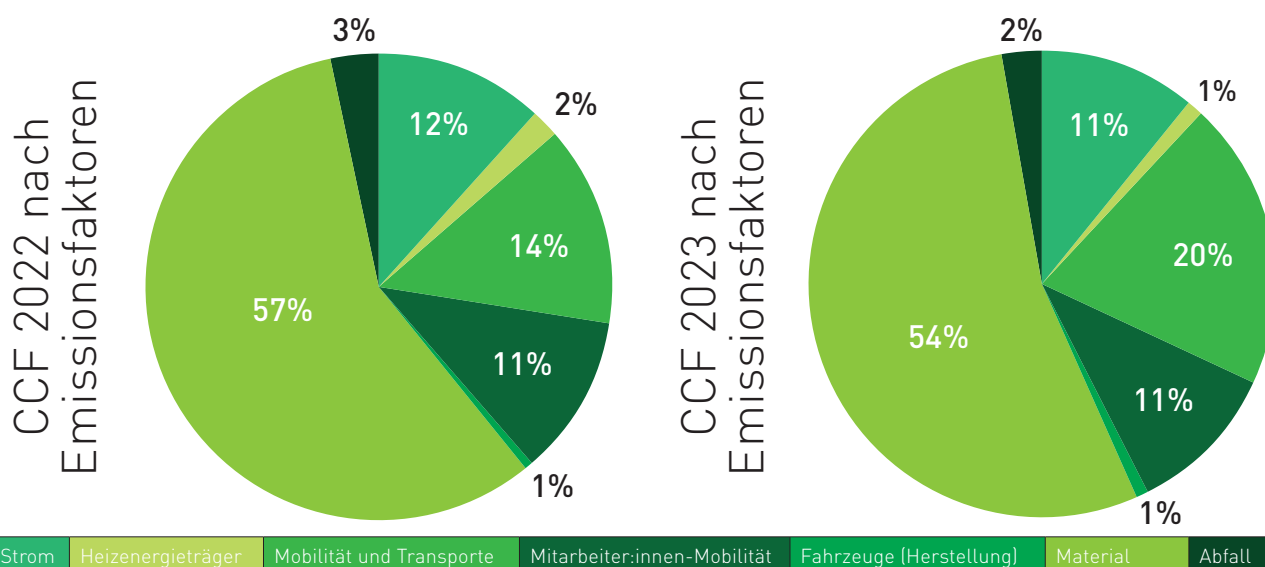
*Verschmelzung der Trodat Produktions GmbH mit der Trodat GmbH per 01.07.2023

Bei der Berechnung unserer THG-Bilanz wurden neben den direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1), die aus der Verbrennung fossiler Energien resultieren beziehungsweise durch Kältemittelleckagen entstehen, auch indirekte Emissionen berücksichtigt. Dazu zählen die Emissionen aus zugekauftem Strom und Wärmebezug (Scope 2) und Emissionen bedingt durch Rohstoffe und deren Transport, Dienstreisen, Mitarbeiter:innen-Anfahrt, Beschaffung von Papier- und Druckprodukten sowie Wasser und Abfälle (Scope 3). Damit werden alle relevanten Emissionsquellen, die im Unternehmen anfallen, erfasst.

Mit 87 beziehungsweise 89 Prozent zeigen die Scope 3-Emissionen den größten Impact. Dabei musste die Berechnung der Materialbeschaffung besonders beachtet werden. So wurde der Cut-Off bei 80 bis 85 Prozent des monetären Einkaufsvolumens festgelegt, dies entspricht den TOP 150 Zukaufteilen des jeweiligen Berichtsjahres.

Im ersten Schritt wurden die Äquivalenzdaten der eingesetzten Rohstoffe bei Lieferant:innen angefragt. Bei Zukaufteilen ohne Emissionswertangabe des Herstellers, aber Angaben zum Material, zogen wir Faktoren von Datenbanken heran: So wurde der entsprechende Äquivalenzwert je Zukaufteil ermittelt. Mit dieser Vorgehensweise konnten wir für 73 Prozent der TOP-150-Artikel im Jahr 2022 und für 65 Prozent im Jahr 2023 einen Materialfootprint errechnen. Um den anvisierten 80-prozentigen Cutoff als Schwellenwert zu gewährleisten, wurde die Differenz als Aufschlag auf die berechneten Footprints addiert. Mit einem 20-prozentigen Sicherheitsaufschlag komplettieren wir auf 100 Prozent.

Die Aufgliederung nach Emissionsfaktoren macht deutlich, dass das Material mit über 50 Prozent den größten Anteil an der Treibhausgasbilanz einnimmt.



Der zuletzt für das Berichtsjahr 2020 kalkulierte CCF ergab 8.731 t für den THG-Geltungsbereich 1. Damit wurde das im Jahr 2010 festgelegte Ziel einer Reduktion von minus 30 Prozent bis 2020 um 4 Prozent übertroffen.

Vergleicht man die Entwicklung der THG-Emissionen im Geltungsbereich 1 aus 2020 mit jenen aus 2022, so hat sich eine Steigerung von 400 t CO₂e** auf 9.131 t CO₂e ergeben.

Strom als Hauptenergiequelle im Produktions- und Fertigungsprozess nimmt einen großen Stellenwert in der Treibhausgas-Bilanzierung ein. In den letzten Jahren bezogen wir konventionellen Strom eines regionalen Stromlieferanten. Durch den zusätzlichen Erwerb von Herkunftsnachweisen wurde uns seitens des Stromlieferanten bestätigt, mit „rein erneuerbarer Energie“ (in Form von Strom) beliefert zu werden.

Laut dem österreichischen Umweltbundesamt stellt der Erwerb dieser Herkunftsnachweise aber leider nicht sicher, dass es zu einer realen und nachweisbaren Reduktion von Treibhausgasen kommt.

Wir haben die standortbasierten Emissionen auf Basis des Faktors für den österreichischen Strommix errechnet. Dies ergibt für 2022 einen CCF für den Geltungsbereich 2 von 9.547 t CO₂e. Demgegenüber ergibt sich auf Basis der erworbenen Herkunftsnachweise für das Jahr 2022 ein marktbasierter CCF von 8.596 t CO₂e. Für 2023 liegt im gleichen Geltungsbereich das standortbasierte Ergebnis bei 10.013 t CO₂e und das marktbasiertere bei 9.057 t CO₂e.

In den oben genannten Zahlen sehen wir daher auch entsprechendes Potenzial zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen, welche wir nachstehend in unserer Klimastrategie definiert haben.

**Um die Klimawirkung einzelner Treibhausgase miteinander zu vergleichen und zusammenzufassen, werden diese in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet mithilfe des Global Warming Potential (GWP).

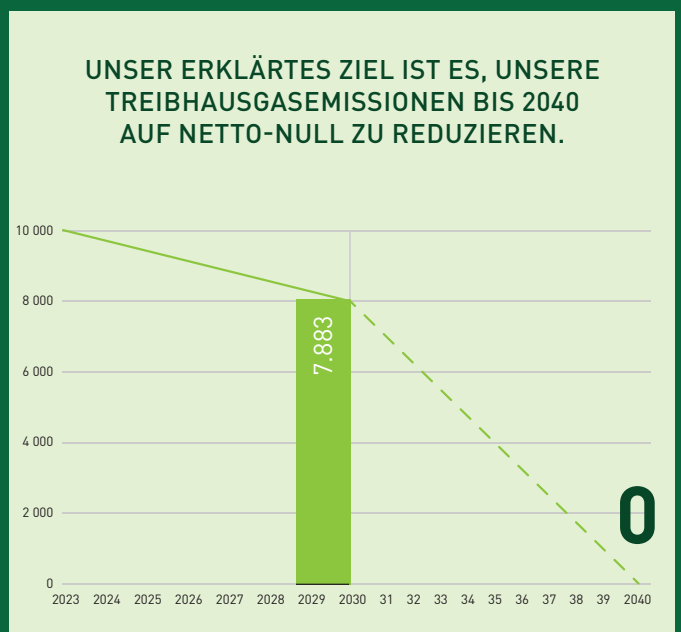
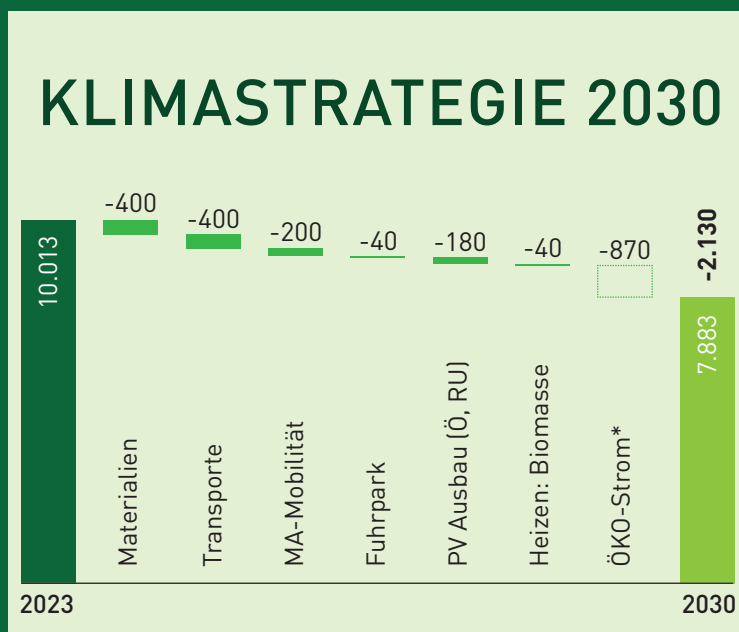
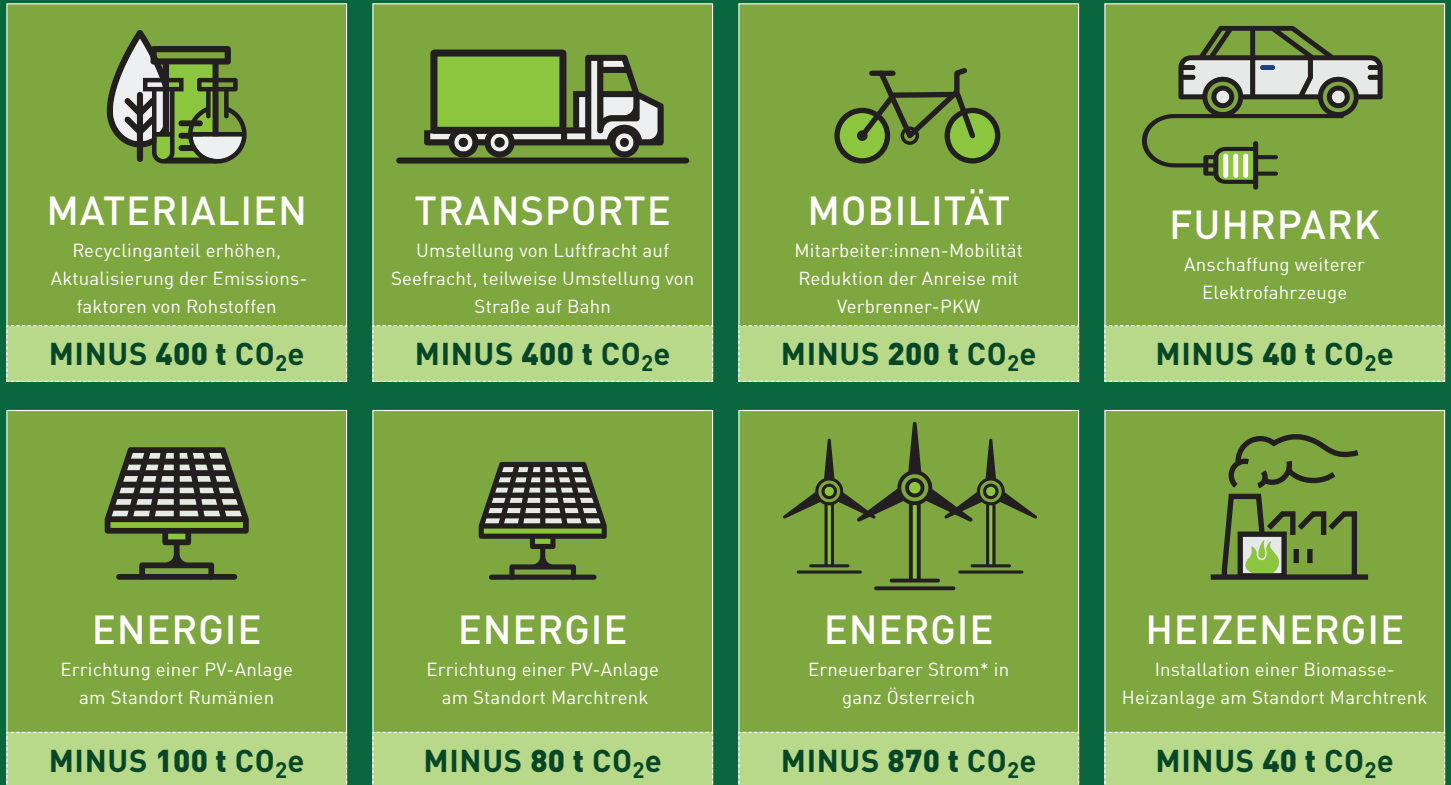
Klimaschutz und Reduktion von Treibhausgasen

Klimastrategie

Basierend auf den Kalkulationen der THG-Bilanzierung und der Trodat-Strategie folgend wurde im Nachhaltigkeitsstrategie-Projekt ein Pfad zur Definition der notwendigen Schritte zur Verringerung der THG-Emissionen erstellt.

Ausgehend von der standortbasierten Kalkulation für das Basisjahr 2023 im THG-Geltungsbereich 2 mit jährlichen Emissionen von 10.013 t CO₂e setzen wir uns das Ziel einer Reduktion von 21,3 Prozent bis 2030. Das entspricht einer absoluten Reduktion von ca. 2.130 t CO₂e.

Durch die Ausarbeitung von maximalen Einsparungspotenzialen haben wir folgende Unterziele abgeschätzt:



* Laut dem Erneuerbaren-Ausbau-Gesetz will Österreich bis 2030 im Strombereich den Gesamtverbrauch national bilanziell zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen decken.

Die Klimastrategie unterliegt einem jährlichen Update und wird bei Bedarf angepasst. Damit wird sichergestellt, dass es hier zu einer schrittweisen Annäherung an unser Netto-Null-Ziel und zur vollständigen Dekarbonisierung unseres Unternehmens kommt.

Jedes Unternehmen befindet sich in einem volatilen Umfeld und dabei ist es möglich, dass THG-Emissionen, verursacht durch die Verfügbarkeit von Rohstoffen oder Energieströmen, sich unabhängig von Marktentwicklungen reduzieren oder erhöhen können. Auf diese Gegebenheiten werden wir entsprechend reagieren.

Aus klimaneutral wird klimakompensiert

Als Weltmarktführer für selbstfärbende Stempel ist der Name Trodat heute eng mit dem Begriff der Klimaneutralität verbunden – Ende 2010 wurde unser Kernprodukt Original Printy 4.0 klimaneutral in den Märkten eingeführt. Seit 2013 produzieren wir mehr als 70 unserer

meistverkauften Produkte mit dem technisch höchstmöglichen Anteil an Recyclingkunststoff.

Getreu unserem Motto „CO₂ vermeiden vor reduzieren vor ausgleichen“ fassen wir die Kompensation von CO₂-Emissionen durch Gold-Standard-zertifizierte Klimaschutzprojekte erst in einem allerletzten Schritt ins Auge, damit dies wirklich nur für die unvermeidbaren CO₂-Emissionen erfolgt. Als Ergebnis bietet Trodat seine meistverkauften Produkte serienmäßig klimakompensiert an.

Durch den Wandel der Zeit verursacht wird die Kommunikation von umweltbezogenen Produktaussagen (Stichwort „klimaneutral“) immer strikter gehandhabt, auch hinsichtlich der Vorbeugung von „Greenwashing“. Seit 2022 möchten wir in der Produktkennzeichnung für noch mehr Transparenz sorgen und verwenden anstatt „klimaneutral“ den Begriff „klimakompensiert“.



Leitlinien/Policies	Chancen & Risiken	Aktivitäten & Erfolge im Berichtsjahr 2023	Verantwortlichkeiten & Organisation Head of ESG - CSR-Organisation
<ul style="list-style-type: none"> > Trodat-Strategie > Travel Policy > Car Policy > Interne Arbeitsanweisungen zur Frachtenplanung 	<ul style="list-style-type: none"> + Vorreiterrolle ausbauen und die Präsenz als Marktführer steigern + Positionierung als nachhaltiges Unternehmen - Verlust von Marktanteilen - Marketingkommunikation - Greenwashing 	<ul style="list-style-type: none"> > Erhebung der Mitarbeiter:innen-Mobilitätsdaten durch umfangreiche Befragungen > Anschaffung weiterer E-PKW > Erstellung eines Klimapfads 	
Ziele und Maßnahmen	Bis wann?		
Strategische Stoßrichtung: Mitarbeiter:innen-Mobilität, Dienstreisen & Fuhrpark			
Mitarbeiter:innen-Mobilität - Evaluierung von Optionen zur Optimierung	2024		
Anpassung Car Policy	2024		
Anpassung Travel Policy	2024		
Aktualisierung der Emissionsfaktoren in interner Datenbank	2024		
PCFs (Product Carbon Footprints) für die wichtigsten Produkte aktualisieren	2024		
Erstellung einer Policy zur Transportmittelauswahl	2024		
Anschaffung weiterer E-PKW	laufend		

Kreislaufwirtschaft und Materialeffizienz

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

GRI

301-1

301-2

306

Neben dem größtmöglichen Einsatz von Recyclingmaterial haben wir bisher auch einen starken Fokus auf die Optimierung der Abfallwirtschaft gelegt. Zielsetzung war und bleibt, unsere jährlich anfallenden Abfallmengen nach Möglichkeit noch weiter zu reduzieren. Dazu werden die anfallenden Abfallmengen regelmäßig erhoben und Möglichkeiten ausgelotet, um die Mengen, wo sinnvoll, weiter zu reduzieren.

Die wichtigste Maßnahme zur Abfallvermeidung ist unser internes Kunststoffrecycling, mit dem wir Material zurückgewinnen, das sonst immer der Entsorgung zugeführt werden müsste. Auch bei unseren Verpackungen achten wir darauf, diese möglichst effizient zu gestalten, wo möglich Recyclingrohstoffe einzusetzen und auf nicht rezyklierte Materialien zu verzichten. In Zukunft wird es dazu auch eine Kennzahl geben.

Geplante Maßnahmen zur Abfallwirtschaft:

- Wir monitoren laufend den Markt, ob Fraktionen unserer Abfälle für andere Unternehmen als Rohstoff wiederverwendet werden können: beispielsweise Paletten, Gummi, Kunststofffolien, PET. So können wir einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft leisten.
- Laufende Verbesserungen bei der Abfalltrennung

Potenziale für Loop-Closing

In einem Workshop zum wesentlichen Thema „Kreislaufwirtschaft“ erstellte die ESG-Organisation ein umfangreiches Brainstorming mit der Zielsetzung, Möglichkeiten zu eruieren, in Zukunft unsere Produkte am Ende ihrer Lebenszeit wieder in den Produktionsprozess einbringen zu können.

In einem ersten Schritt wird nun erhoben, welche „Loop-Closing“-Potenziale weltweit bereits bestehen, um daraus möglicherweise weiterführende, lokale Projekte zu entwickeln.

In Kooperation mit unserem Kunden Lyreco wurde Ende 2023 über unser Tochterunternehmen Trodat France eine gemeinsame Initiative im Markt Frankreich gestartet: Ausgabe von Sammelboxen für Stempel und Zubehör, die nach Gebrauch entsorgt werden sollen. Ziel ist, dadurch Erfahrungen zu sammeln und Möglichkeiten und Potenziale für „Loop-Closing“ im Kernmarkt Frankreich zu erheben, die eine Basis für weitere Entwicklungen ergeben können.

Produktinnovation

Produktinnovation bedeutet für uns, die Bedürfnisse und Probleme aller unserer Zielgruppen – beispielsweise Stempelmacher:innen, Stempelfachhändler:innen, Wieder-

verkäufer:innen, Stempelanwender:innen – exakt zu verstehen und Produkte zu entwickeln, die diesen Bedürfnissen entsprechen. Um das zu erreichen, führen wir im Zuge unserer Produktentwicklungen umfangreiche Marktforschungen mit allen unseren Zielgruppen durch und testen Prototypen, bevor wir sie auf den Markt bringen.

Die Entwicklung beispielsweise der Trodat Professional 4.0-Modellreihe und des Bestsellers Original Trodat Printy 4.0 basierte vollständig auf sogenannten „Customer Insights“, die wir bei verschiedensten Marktforschungsaktivitäten auf der ganzen Welt gewonnen haben.

Nachhaltigeres Produktdesign

Wir verstehen Nachhaltigkeit ganzheitlich, daher betrachten wir nicht nur unseren eigenen Energieverbrauch, sondern legen ein besonderes Augenmerk auf die TGH-Emissionen in unserer Lieferkette. Ein Großteil dieser Emissionen entstehen durch die Rohstoffe, die wir für unsere Produkte verwenden.

Mit durchdachtem Produktdesign ist es möglich, das Nachhaltigkeitspotenzial unserer Produkte voll auszuschöpfen. Unser Anspruch ist, die Lebensdauer unserer Produkte zu maximieren und gleichzeitig möglichst geringe Umweltbelastungen sicherzustellen.

Reduktion der Verbrauchsmenge an Rohstoffen

Das größte Verbesserungspotenzial zur Verringerung der CO₂-Intensität liegt in der Reduktion der Verbrauchsmenge je Rohstoffkategorie, die für unsere Produkte benötigt werden. Diese zwei wesentlichen Maßnahmen sind für uns ausschlaggebend:

1. konsequente Vermeidung von Ausschüssen in der Produktion (siehe oben)
2. Neuprodukte so klein und so leicht wie möglich zu konzipieren und dadurch TGH-Emissionen von vornherein zu vermeiden.

Unser Kernprodukt Original Trodat Printy 4.0 ist beispielsweise um 30 Prozent kleiner und deutlich leichter als sein Vorgängermodell. Dadurch sparen wir erhebliche Mengen an Rohstoffen ein, was den CO₂-Fußabdruck unserer Produkte deutlich verbessert.

Reduktion der CO₂-Intensität der Rohstoffe

Neben der Verbrauchsmenge liegt der zweite Hebel im Bereich Produktdesign in der Art und Beschaffenheit der verwendeten Rohstoffe. Durch die Verwendung von bis zu 66 Prozent Recyclingkunststoff aus Post-Consumer-Material können wir den CO₂-Fußabdruck unseres Original Printy 4.0 weiter senken und einen wichtigen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft leisten. Jedoch ist die

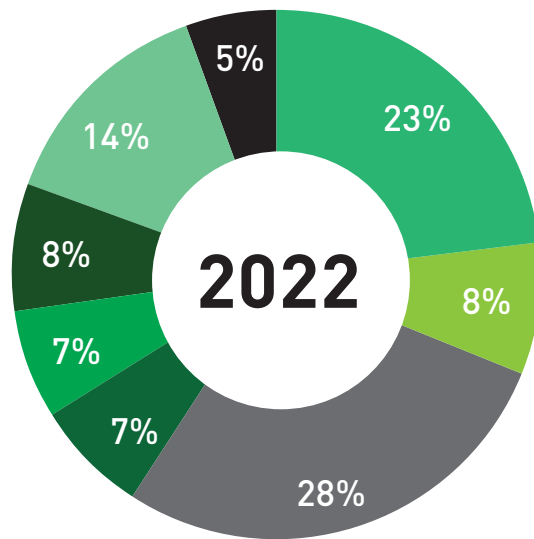
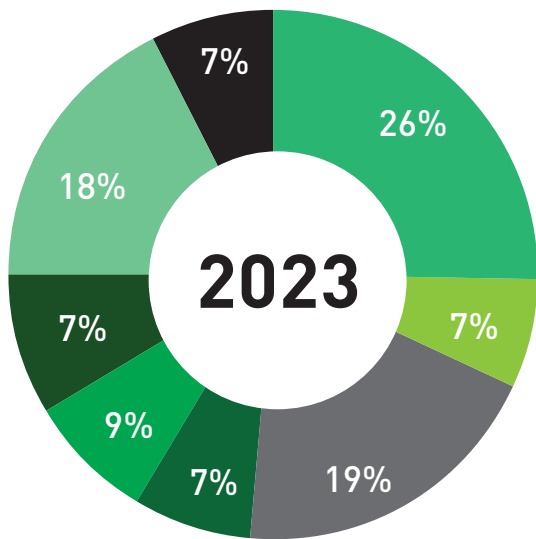
Reduktion von THG-Emissionen nur ein Faktor im Bereich der Produktnachhaltigkeit. Darüber hinaus berücksichtigen wir noch viele weitere Aspekte, die Einfluss auf das Design unserer Produkte haben:

- > Rohstoffe unterliegen der RoHS-Richtlinie (Restriction of Hazardous Substances)
- > Völliger Verzicht auf PVC für die Herstellung unserer Stempel
- > Ein durch den TÜV Austria zertifiziertes Qualitäts-, Umwelt-, Energie- und Arbeitssicherheitsmanagementsystem stellt ein permanentes Monitoring der Rohstoffe sicher.
- > Sparsamer Energieeinsatz

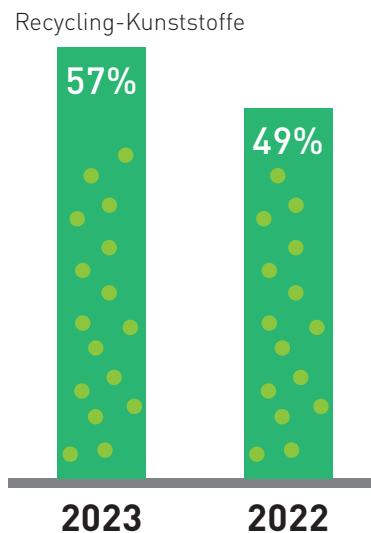
Unsere Stempelprodukte werden zum größten Teil aus Kunststoffen gefertigt, daher liegt das Hauptaugenmerk in der nachhaltigen Materialbeschaffung und -nutzung. Ziel ist, so viel Recyclingmaterial wie möglich zu verwenden. Etwa die Hälfte der von uns eingesetzten Kunststoffe sind Recycling-Kunststoffe (49 Prozent im Jahr 2022, 57 Prozent im Jahr 2023). Hierbei unterscheiden wir zwischen Post-Consumer (zugekauft) und Pre-Consumer (intern recycelt). Der intern recycelte Kunststoff wird aus Prozessabfällen gewonnen, sortenrein gesammelt, granuliert und in einem eigenen Prozessschritt neu aufbereitet und so wiederverwendet. Somit reduzieren wir neben dem Rohstoffverbrauch zusätzlich unnötige Transportwege und CO₂-Emissionen.

Zugekaufte Rohstoffe

Die im Jahr 2023 und 2022 zugekauften Rohstoffe* setzen sich aus folgenden Materialien zusammen:



- Kunststoffe Post-Consumer
- Kunststoffe Pre-Consumer
- Kunststoffe Virgin
- Gummi
- Farbstoffe
- Stanzteile und Stempelkomponenten
- Karton
- Sonstige Rohstoffe: Textilien
Schaumstoffe
Photopolymer
Kunststoffverpackungen
Etiketten
Selbstklebefolien und Prägefolien



*der TOP-150-Zukaufteile (Cutoff bei 80-85 % des monetären Einkaufsvolumens)

Kreislaufwirtschaft und Materialeffizienz

Kunststofffreie Verpackung

Nach der Umstellung der Kunststoffblister für Austauschkiten und einigen Nachtränkfläschchen auf eine umweltfreundliche Verpackung Anfang 2022 folgte Ende 2023 der nächste konsequente Entwicklungsschritt zum Thema umweltfreundliche Verpackung: die Umstellung von Kunststoffblistern auf umweltfreundliche Karton-Verpackung für Stempelprodukte.

Die neue Verpackung besteht aus wiederverwertbarem Recyclingkarton. Abgesehen davon ist sie signifikant kleiner, was sowohl für den Transport, die Lagerhaltung als auch die notwendige Verkaufsfläche vorteilhaft ist. Diese umweltfreundliche Verpackung erfüllt somit die Kriterien des Österreichischen Umweltzeichens.

Blauer Engel Umweltzeichen

Der Blaue Engel ist ein Umweltzeichen, das seit 1978 in Deutschland für besonders umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen vergeben wird. Die strengen Kriterien für die Vergabe werden vom Umweltbundesamt festgelegt. Das Zeichen wird von einer Jury vergeben, die sich aus Vertreter:innen von Umwelt- und Verbraucherverbänden, Handel, Handwerk, Wissenschaft und den Bundesländern zusammensetzt.

Ziel des Umweltzeichens ist es, den Kund:innen eine verlässliche Orientierung für einen umweltbewussten Einkauf zu geben. Denn die gezielte Nachfrage nach umweltfreundlichen Produkten fördert ökologische Produktinnovationen und reduziert Umweltbelastungen. Der Blaue Engel steht für eine unabhängige, transparente und anspruchsvolle Kennzeichnung.

Durch die Umstellung kommt es zu einer Ersparnis von etwa acht Tonnen Kunststoffolie pro Jahr. Das entspricht einer CO₂-Reduktion von etwa 17 Tonnen jährlich.

Zukünftige Produktentwicklungen und Maßnahmen

Auch bei zukünftigen Produktentwicklungen liegt der Fokus auf nachhaltigem Produktdesign in Kombination mit den effizientesten und ressourcenschonendsten Produktionstechnologien. Beim Materialeinsatz ist unser jährliches Ziel, den anfallenden Kunststoffabfall zu 100 Prozent bei Trodat weiterzuverarbeiten und in den Herstellungsprozess zurückzuführen. Materialien, die nicht im Haus recycelt werden können, versuchen wir als Wertstoff zu verkaufen und damit wieder nutzbar zu machen.

Der Blaue Engel ist ein sogenanntes Typ-I-Umweltzeichen, das auf der internationalen Norm DIN EN ISO 14024 „Umweltzeichen und -deklarationen - Umweltkennzeichnung Typ I - Grundsätze und Verfahren (ISO 14024:2018)“ basiert. Es unterscheidet sich von Produktlabels, die nur ein Kriterium betrachten oder von den Hersteller:innen selbst vergeben werden, indem es eine umfassende und unabhängige Auszeichnung für die besten Produkte einer Produktgruppe bietet.

Als 1. Stempelhersteller haben wir Mitte Oktober 2023 das in Europa bekannte und wichtige Umweltzeichen „Blauer Engel“ für die Original Trodat Printy 4.0-Modelle 4910, 4911, 4912, 4913, 4914 und 4915 (ECO-schwarz und ECO-grau mit schwarzem Kissen) erhalten.

Die wichtigsten Kriterien für unsere Auszeichnung:

(DE-UZ-200 für Schreibgeräte und Stempel)

Stempelkomponenten wie Bügel, Gehäuse, Kissenhalter aus mind. 80 Prozent Post-Consumer-Recyclingmaterial

Austauschkissen verfügbar

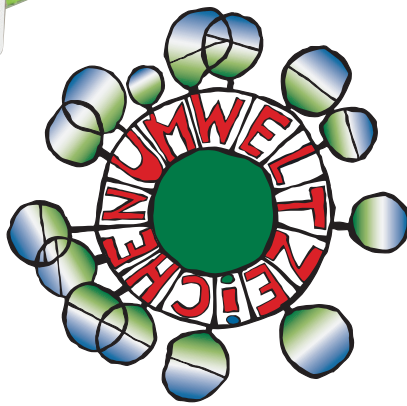
Tinte geprüft nach DIN EN ISO 71-3 über Einhaltung der Grenzwerte



Kartoneinlage aus 100 Prozent Altpapier



Einzelkarton aus mind. 80 Prozent Recyclingpapier



Das Österreichische Umweltzeichen

Das Österreichische Umweltzeichen ist eine Erfolgsgeschichte der Umweltpolitik. Für 80 Produktgruppen wurden mit den Umweltzeichen-Richtlinien ökologische Standards gesetzt, welche die Produktentwicklung geprägt haben und transparente und glaubwürdige Informationen für die Konsument:innen gewährleisten.

Mehr als 1050 Lizenznehmer:innen des Österreichischen Umweltzeichens zeigen die dynamische Entwicklung und die hohe Akzeptanz des Labels.

Die Grundlage für die Zertifizierung eines Produktes bilden über 80 Richtlinien mit verbindlichen Kriterien. Sie werden unter Einbindung von Umwelt- und Fachexpert:innen erstellt und alle vier Jahre überarbeitet. Es wird der „Lebenszyklus-Ansatz“ angewendet: Betrachtet werden dabei Produkte inklusive Verpackung, Information und Service, und das über den gesamten Lebenszyklus hinweg, also von der Rohstoffgewinnung bis zur Entsorgung.

Wir wurden in allen Produktgruppen Trodat Professional, Trodat Printy, Austauschkissen, Stempelkissen und Stempelfarben – somit für mehr als 90 Produkte – mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet.

Leitlinien/Policies		Verantwortlichkeiten & Organisation Produktentwicklung / Produkttechnik, ESG-Organisation
> Produktentwicklungsprozess		
Chancen & Risiken	Aktivitäten & Erfolge im Berichtsjahr 2023	
+ Positionierung als nachhaltiges Unternehmen	> Einführung kunststofffreie Verpackung	
+ Weitere Reduktion der TGH-Emissionen	> Erhöhung Recyclinganteil	
+ Vorantreiben neuer Technologien im Bereich Produktionstechnik	> Start Monitoring der Close-the-Loop-Potenziale	
+ Marktpotenziale durch Produkte mit maximal möglichem Recyclinganteil	> Rezertifizierung Österreichisches Umweltzeichen	
- Innovationsrückstand	> Auszeichnung Blauer Engel	
- Rohstoffverknappung recycelter Materialien		
- Negative Preisspirale der Recyclingmaterialien		
Ziele und Maßnahmen	Bis wann?	
Strategische Stoßrichtung: Recyclinganteil erhöhen		
Marktmonitoring hinsichtlich neuer Poco-Alternativen	laufend	
Ermittlung des Effektes auf PCF und CCF bei der Erhöhung des Post-Consumer- und Pre-Consumer-Anteils	2024	
Erweiterung von Kennzahlen zum Thema Kreislaufwirtschaft	2024	
Strategische Stoßrichtung: Close-the-Loop (Sammelsystem)		
Stuserhebung bestehender Close-the-Loop-Potenziale	2024	
Evaluierung der Ergebnisse und Ableitung von Maßnahmen aus der Kooperation von Trodat France mit Lyreco im Kernmarkt Frankreich	2024	

Stabile Beschäftigungsverhältnisse

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

GRI

2-7

2-30

401-1

401-2

Ein wichtiger Schlüssel zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung liegt in der Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit mit dem Unternehmen.

Die zunehmende Komplexität und Dynamik der heutigen Geschäftswelt unterstreicht die wachsende Bedeutung der Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit als entscheidenden Faktor für den langfristigen Erfolg von Trodat.

Die Gestaltung einer positiven Unternehmenskultur, welche die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen in den Mittelpunkt stellt, wird zunehmend als strategische Notwendigkeit erkannt. Es geht längst nicht mehr nur darum, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, sondern diese langfristig zu binden. Eine zufriedene Belegschaft ist nicht nur produktiver, sondern bildet auch das Fundament für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit.



Frühzeitige Identifikation von Herausforderungen

Die zweimonatliche Mitarbeiter:innen-Umfrage hilft Trodat, Probleme frühzeitig zu erkennen. Mitarbeiter:innen-Einblicke zu Zufriedenheit, Arbeitsbedingungen und Teamarbeit bieten wertvolle Informationen. Führungskräfte können präventive Maßnahmen ergreifen, um Unzufriedenheit oder Konflikte zu vermeiden. Darauf basierend wurden Teamworkshops organisiert und Maßnahmen zur Zufriedenheitssteigerung umgesetzt.



Förderung der Transparenz und Kommunikation

Mitarbeiter:innen-Befragungen fördern Transparenz und zeigen, dass die Meinungen der Mitarbeiter:innen geschätzt werden. Dies stärkt das Vertrauen und fördert eine offene Kommunikation. Die Ergebnisse werden transparent kommuniziert, um zu zeigen, dass das Unternehmen die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen ernst nimmt.



Partizipation an Entscheidungsprozessen

Erfolgreiche Mitarbeiter:innen-Befragungen integrieren Mitarbeiter:innen aktiv in Entscheidungsprozesse durch Workshops oder Feedback-Sitzungen, was ihr Engagement und Zugehörigkeitsgefühl stärkt.

Regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragungen

Eine der essenziellen Säulen für die Förderung der Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit bei Trodat ist die Durchführung regelmäßiger Befragungen. Erfolgreich implementiert wurden diese bereits im Jahr 2022 für alle Mitarbeiter:innen am Standort in Österreich. In Verwendung ist die Applikation „teamecho“ eines etablierten österreichischen Unternehmens. Die Funktionen und Möglichkeiten von „teamecho“ gehen weit über den bloßen Austausch von Meinungen hinaus. Die Anwendung entwickelte sich zu einem mächtigen Instrument zur Gestaltung einer positiven Unternehmenskultur. Im Folgenden werden verschiedene Aspekte dieser Befragungen beleuchtet, die weitreichende Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Belegschaft haben.

Einsatz der Stärken der Mitarbeiter:innen

Die Anerkennung und gezielte Nutzung individueller Stärken der Mitarbeiter:innen sind nicht nur ein Instrument zur Steigerung der individuellen Zufriedenheit, sondern tragen

auch maßgeblich zur Gesamtleistung des Unternehmens bei. Ein differenziertes Talentmanagement, das die Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeiter:innen erkennt und fördert, schafft nicht nur ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle entfalten können, sondern generiert auch einen Wettbewerbsvorteil durch vielfältige und gut ausgeschöpfte Ressourcen.

Regelmäßige Gespräche mit dem Führungskreis

Die Beziehung zwischen Mitarbeiter:innen und dem Führungskreis ist von entscheidender Bedeutung für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Regelmäßige und auch informelle Gespräche bieten nicht nur Raum für die Besprechung von Aufgaben und Leistungen, sondern fördern auch das Verständnis für individuelle Bedürfnisse und Ziele. Führungskräfte, die aktiv zuhören, konstruktives Feedback geben und individuelle Entwicklung fördern, schaffen nicht nur Vertrauen und eine wohlwollende Umgebung, sondern motivieren auch zu guten Leistungen.



www.trogroup.com/de/leitlinien



Messbare Verbesserungen durch gezielte Maßnahmen

Mitarbeiter:innen-Befragungen führen zu gezielten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -kultur bei Trodat. Kurz- und langfristige Strategien, deren Erfolg messbar ist, werden umgesetzt. Die klare Verbindung zwischen Mitarbeiter:innen-Feedback und Maßnahmen stärkt das Vertrauen und zeigt den Mitarbeiter:innen, dass ihre Meinungen wichtig sind und ihre Ideen umgesetzt werden. Die Veröffentlichung der Maßnahmen im Intranet erhöht das Vertrauen und die Selbstwirksamkeit der Mitarbeiter:innen.



Schaffung einer Feedbackkultur

Regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragungen fördern eine konstruktive Feedbackkultur. Mitarbeiter:innen lernen, dass konstruktives Feedback erwünscht ist und kontinuierliche Verbesserung als gemeinsames Ziel gilt. Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle, indem sie Feedback nicht nur berücksichtigen, sondern auch aktiv danach suchen und ermutigen.



Identifikation von Good Practices

Mitarbeiter:innen-Befragungen decken nicht nur Probleme auf, sondern identifizieren auch erfolgreiche Praktiken und positive Aspekte bei Trodat. Die Förderung dieser Praktiken schafft eine inspirierende Arbeitsumgebung.

Fehlerkultur und Vertrauen

Die Schaffung einer positiven Fehlerkultur, in der Fehler nicht als Scheitern, sondern als Teil des Lernprozesses betrachtet werden, fördert nicht nur die Innovationskraft, sondern stärkt auch das Vertrauen innerhalb des Teams. Bei Trodat ermöglicht eine solche Kultur, kreativ zu denken, Risiken einzugehen und aus Fehlern zu lernen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben. Das Vertrauen, das hierdurch aufgebaut wird, wirkt sich positiv auf die Zusammenarbeit und die allgemeine Atmosphäre im Unternehmen aus.

Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

Unsere klaren Führungs- und Zusammenarbeitsleitlinien sind das Rückgrat unserer Unternehmenskultur und bieten Orientierung sowie den Rahmen für eine kohärente Umsetzung der Unternehmenswerte. Sie sind integraler Bestandteil des Onboarding-Prozesses und des internen Führungskräftetrainings. Diese Leitlinien fördern nicht nur

Verbindlichkeit, sondern auch effektive Zusammenarbeit und Kommunikation, was die Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit steigert und langfristigen Erfolg unterstützt. Eine zufriedene Belegschaft trägt zu höherer Produktivität und Loyalität bei und wird zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Daher ist die Förderung der Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit nicht nur ethisch, sondern auch strategisch von großer Bedeutung für uns.

Unsere Leitlinien

- > Wir setzen Ideen um! Nachhaltig, mit Sinn!
- > Wir brennen, um zu entflammen!
- > Wir trauen einander - und uns etwas zu!
- > Wir helfen dir, auch im kalten Wasser zu schwimmen.
- > Respekt! Wir nennen die Dinge beim Namen.
- > Es geht nur gemeinsam! Auf mich kommt's an.
- > Wir haben Mut zum Außergewöhnlichen, aus Fehlern lernen wir!

Der QR-Code führt zu näheren Informationen.

Stabile Beschäftigungsverhältnisse

Betriebliche Leistungen für Mitarbeiter:innen

GRI

2-7

401-1

> Betriebliche Ablebensversicherung für alle Mitarbeiter:innen (ab 3 Jahren Unternehmenszugehörigkeit)

> Sonderklasseversicherung gestützt

> Events

> Einkaufsvergünstigungen

> Aktivitäten aus der betrieblichen Gesundheitsförderung

> Verpflegung: Kantine, Obst, Tee, ...

> 100 Prozent unserer Mitarbeiter:innen in Österreich stehen in einem Beschäftigungsverhältnis, das durch einen Tarifvertrag abgedeckt ist.

Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen - Arbeiter:innen und Angehörige, sowie die Aufgliederung nach Geschlecht* und Land <small>*Geschlecht, wie von den Personen selbst angegeben</small>		2023	2022	2023	2022	2023	2022
	Anzahl der Vollzeit-Mitarbeiter:innen (Headcount)	Weiblich	Weiblich	Männlich	Männlich	Gesamt	Gesamt
	Österreich	155	146	181	184	336	330
	Rumänien	63	58	18	14	81	72
	Deutschland	0	0	4	4	4	4
	Frankreich	19	19	8	8	27	27
	Anzahl der Teilzeit-Mitarbeiter:innen (Headcount)	Weiblich	Weiblich	Männlich	Männlich	Gesamt	Gesamt
	Österreich	65	70	7	6	72	76
	Rumänien	0	0	0	0	0	0
	Deutschland	0	0	0	0	0	0
	Frankreich	0	0	0	0	0	0
	Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen (Headcount)	Weiblich	Weiblich	Männlich	Männlich	Gesamt	Gesamt
	Österreich	220	216	188	190	408	406
	Rumänien	63	58	18	14	81	72
	Deutschland	0	0	4	4	4	4
Frankreich	21	19	8	8	29	27	

S Head of Corporate People and Culture Team Lead Organisational and Personnel Development	Leitlinien/Policies	Chancen & Risiken	Aktivitäten & Erfolge im Berichtsjahr 2023
	> Code of Conduct	+ Reduktion der Fluktuationskosten	> Personalrisikoanalysen wurden durchgeführt
	> Unternehmenswert Mitarbeiter:innen-Orientierung	+ Nachhaltige Absicherung von „Unternehmenswissen“	> langfristige Etablierung eines online-gestützten Befragungstools für Mitarbeiter:innen
	> Unternehmenswert Wertschätzung als Basis	- Abwanderung von High Potentials	
		- Erhöhte Recruitingkosten	
		- „Brain Drain“ und damit langfristig Risiko für den Unternehmenserfolg	
	Ziele und Maßnahmen	Bis wann?	
	Strategische Stoßrichtung: Stabile Beschäftigungsverhältnisse		
	Level an Benefits aufrechterhalten (Schwerpunkt Gesundheitsmaßnahmen & monetäre Benefits)	laufend	
	Bestehende attraktive Rahmenbedingungen erhalten und ausbauen	laufend	
Identifikation von potenziellen Kandidat:innen und deren Qualifikation	laufend		
Etablieren einer Lernkultur	laufend		
Verankerung der Führungsleitlinien in der Führungsarbeit	laufend		
Schaffung von Awareness	laufend		
Verankerung des Werteverständnisses in der Führungskräfteausbildung	laufend		
Karrierepfade entwickeln und umsetzen	2025		
Internationales Führungskräfte-Training	2025		
Klare Anforderungsprofile für Führungskräfte	2026		



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

Die Themen Arbeitssicherheit und Mitarbeiter:innen-Gesundheit nehmen bei Trodat einen zentralen Stellenwert in den unternehmensweiten Nachhaltigkeitsbemühungen ein. Oberste Priorität hat für uns die systematische Minimierung von Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz sowie die Umsetzung von Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit. Neben den gesetzlich geforderten Aktivitäten wie der Erfüllung der Präventionszeiten in Zusammenarbeit mit externen (Arbeitsmedizin) sowie internen Expert:innen (Sicherheitsfachkraft) betreibt Trodat bereits seit mehr als 12 Jahren ein Programm der betrieblichen Gesundheitsförderung. Darin werden seitens des Unternehmens Aktivitäten angeboten und zur Verfügung gestellt.

Arbeitssicherheit

Die systematische Minimierung von Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz hat für Trodat oberste Priorität. Durch ein umfassendes Maßnahmenpaket setzen wir uns konsequent dafür ein, die Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen auf ein absolutes Minimum zu reduzieren. Um die Entwicklung differenziert zu erfassen und auszuwerten, erheben wir im Unternehmen folgende international standardisierte Kennzahlen, die auch einen Vergleich mit Unternehmen in ähnlichen Branchen ermöglichen:

- Anzahl Arbeitsunfälle im Berichtszeitraum
- Anzahl Wegeunfälle im Berichtszeitraum
- Summe Wegeunfälle und Arbeitsunfälle
- Unfallrate in Arbeitsunfälle/100 Mitarbeiter:innen
- Unfallhäufigkeit (Unfälle je 1 Mio. Stunden)
- Unfallschwere (Fehlzeit je Unfall in Stunden)
- Unfallfehlzeit (Fehlzeit in Prozent der Arbeitszeit)
- Ausfallstunden (pro Jahr und Mitarbeiter:in)

Bei Trodat in Österreich hatten wir insgesamt fünf Arbeitsunfälle im Berichtsjahr 2022 und sechs Arbeitsunfälle im Berichtsjahr 2023. Die häufigste Art der Verletzungen sind Schnittwunden.

Im Vergleich mit der durchschnittlichen Anzahl von 5,9 Arbeitsunfällen pro Jahr im Zeitraum 2005 bis 2023 liegt dies genau im Schnitt.

Die Ermittlung von Arbeitsunfällen wird bei Trodat durch ein Team, bestehend aus der Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmedizin, der jeweiligen Führungskraft und einer Sicherheitsvertrauensperson wahrgenommen. Dabei kommt es zur Erhebung und Kategorisierung der Unfallursache, der Einleitung von Maßnahmen sowie deren Überwachung und Wirksamkeitsprüfung. Die Unfallursache wird in folgende intern bestimmte Kategorien eingeteilt: Sturz und Fall von Personen, maschinelle Betriebseinrichtungen, scharfe und spitze Gegenstände, Fahrzeuge und andere Beförderungsmittel, Herab- und Umfallen von Gegenständen, Handwerkzeuge und einfache Geräte, Anstoßen, Förderarbeiten (von Hand) und Wegeunfälle.

Den gesetzlichen Anforderungen entsprechend kommt es zu einer Meldung an die zuständige Behörde mittels eines von der Geschäftsführung unterzeichneten Unfallberichts.

Für den Bereich Arbeitssicherheit wurden, in Kooperation mit unserer arbeitsmedizinischen Betreuung, im Jahr 2022 Aktivitäten im Umfang von 133 Stunden bei Trodat in Österreich durchgeführt.

GRI

401-2

403

2023 wurden folgende Aktivitäten realisiert:

- Begehung von Arbeitsplätzen
- Reevaluierung der Arbeitsplätze
- Aktualisierung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten
- Nachbearbeitung der Arbeitsunfälle
- Sprechstunde: Bildschirmbrille, orthopädische Schuheinlagen, „WIETZ“ (Wiedereingliederungsteilzeiten)
- Gehöruntersuchungen laut VGÜ
- Wartung der Erste-Hilfe-Kästen, Aktualisierung der Ersthelfer:innen-Listen
- Jährlicher Sehtest
- Beratung der Mitarbeiter:innen mit vorwiegend sitzender Tätigkeit
- „Sitzen ist das neue Rauchen“
- Implementierung der APSY-Serviceline (arbeitspsychologische Hotline)
- Planung der Reevaluierung der psychischen Belastungen für 2024

2022 wurden folgende Aktivitäten realisiert:

- Integration und Erneuerung von bestehenden Evaluierungen den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend (u. a. ASchG, MSchG, KJBG, VOLV)
- Durchführung von Sehtests
- Aktualisierung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- Update von Arbeitsplatz-, Mutterschutz-, Jugendschutz- sowie Alleinarbeitsplatzevaluierungen/Mutterschutzgesprächen
- Arbeitsplatzbegehungen unter dem Gesichtspunkt der Vermeidung von Muskel- und Skeletterkrankungen
- Abhandlung von „WIETZ“ (Wiedereingliederungsteilzeiten)
- Bürobegehung: Beratung zum Thema Büroergonomie
- Individuelle Beratung zum Thema Herz-Kreislauf-Gesundheit und -Risikoprofil
- Präventionsmaßnahmen und Beratungen zum Thema Lungenfunktion
- Präventionsmaßnahmen und Beratungen zum Thema Rücken
- Beratung hinsichtlich der aktuellen Covid-Strategie
- Koordination von Schwerpunkten: Beratung zum Thema Infektionsschutz, COVID, Impfpflichtkontrolle, ...

! An den weiteren Standorten in Frankreich, Deutschland und Rumänien werden die gesetzlichen Verpflichtungen zur Arbeitssicherheit erfüllt und deren Einhaltung durch öffentliche Organe oder externe Partner überwacht.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Betriebliche Gesundheitsförderung

Neben der Vermeidung von Unfällen engagiert sich Trodat auch intensiv für die Erhaltung der Gesundheit aller Mitarbeiter:innen.

Insgesamt haben wir in den Berichtsjahren 2022 und 2023 einen umfassenden Maßnahmenkatalog im Bereich Gesundheit umgesetzt. Einen der Schwerpunkte unserer Aktivitäten bildeten alle Maßnahmen rund um die Covid-Pandemie, darunter eine Impfkation sowie Beratungsleistungen durch interne wie externe Expert:innen.

Weiterhin haben wir uns das Ziel gesetzt, die allgemeinen sportlichen Aktivitäten unserer Mitarbeiter:innen zu fördern. Neben finanziellen Zuschüssen zu Fitnessstudio-Mitgliedschaften unterstützen wir die lokale Laufveranstaltung Welser Businessrun als Hauptsponsor, bei der wir für alle teilnehmenden Trodat-Mitarbeiter:innen das Startgeld übernehmen und vorab Lauftrainings organisieren.

Im Jahr 2022 wurde im Unternehmen eine Aktivität zur Anschaffung eines Job-Rads mit 131 Teilnehmer:innen sehr erfolgreich umgesetzt. Weitere Aktivitäten sind: Bootstour, Erste-Hilfe-Kurse, Yoga, Hypnose, Medimouse-Rückencheck, Sehtests, Lungenfunktionstests, Inhouse-Massage- und Physiotherapieservice. In Summe werden so jährlich rund 1000 Teilnahmen ermöglicht.

Zielsetzungen

Mit unseren Programmen im Bereich der Gesundheitsförderung und Prävention decken wir bereits ein breites inhaltliches Spektrum ab. Vorrangiges Ziel für die Zukunft ist es, die angebotenen Maßnahmen weiter auszubauen und jährlich neue inhaltliche Schwerpunkte zu setzen. Um die Zugänglichkeit unserer Angebote zu erhöhen, möchten wir in Zukunft die Mehrzahl unserer Angebote inhouse anbieten.

Wir haben uns dazu entschieden, die Gesundheitsförderungsangebote für das Jahr 2024 zu konzentrieren und in drei Bereiche zu unterteilen:

- > Aktiv-Angebote
- > Mentale und soziale Angebote
- > Inhouse-Services.

Durch das breitgefächerte Angebot 2024 werden wir die Teilnehmer:innenzahl weiter erhöhen und damit noch mehr Mitarbeiter:innen ansprechen können.

Brandschutz

Ein weiterer zentraler Aspekt im Bereich Arbeitssicherheit ist für uns der Brandschutz. In diesem Bereich wurden 2022 und 2023 folgende Maßnahmen umgesetzt:

Durchführung von

- > praktischen Löschübungen
- > jährlichen Brandschutzschulungen
- > jährlicher Räumungsübung und Probealarmen
- > jährlichen Feuerbeschauen
- > regelmäßigen Rundgängen mit den Versicherungen

Weiters kam es zur

- > Überarbeitung des betrieblichen Brandschutzprozesses
- > Verbesserung der Fluchtwege und deren Kennzeichnung
- > Ergänzung und Ausbesserung von Brandabschottungen
- > Installation neuer Übertragungstechnologie an den Standorten in Marchtrenk.

Vorhaben 2024

- > Maßnahmen aus gewerbebehördlichen Einreichungen umsetzen
- > Maßnahmen aus den Revisionen der BMA und RWA abarbeiten
- > Neue Brandschutzpläne laut TRVB
- > Neue Notbeleuchtung Wels – Produktion
- > Brandabschottungen laufend verbessern

S Verantwortlichkeiten & Organisation Leitung ESG / Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) Sicherheitsfachkraft (SFK) / Arbeitsmedizin	Leitlinien/Polices	Chancen & Risiken	Aktivitäten & Erfolge im Berichtsjahr 2023
	> ISO 45001 > SA8000 (Rumänien) > Code of Conduct	+ Mitarbeiter:innen-Bindung + Imageverbesserung als Unternehmen	> Arbeitssicherheit (Seite 47) > Betriebliche Gesundheitsförderung > Brandschutz
	Ziele und Maßnahmen	Bis wann?	
	Strategische Stoßrichtung: Kompetenzaufbau & bestehendes Niveau halten		
	Stärkung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter:innen	laufend	
	Laufendes Monitoring / internes Audit / KVP	laufend	
Konzept und Umsetzung Hitzebekämpfung in der Produktion	2024		
Awareness und Verantwortung bei den Führungskräften stärken („Verantwortung in der Führung“)	2025		
Aufbau SFK	2025		



Aus- und Weiterbildung

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung bei Trodat ist entscheidend für unseren langfristigen Erfolg. Durch gezielte Schulungen und Weiterbildungen wird sichergestellt, dass unsere Mitarbeiter:innen über aktuelles Wissen und Fähigkeiten verfügen, um den sich ständig wandelnden Anforderungen des Marktes und des Arbeitslebens gerecht zu werden. Dies steigert nicht nur die Effizienz und Produktivität, sondern fördert auch die Innovationsfähigkeit des Unternehmens.

Darüber hinaus trägt eine umfassende Aus- und Weiterbildung maßgeblich zur Motivation bei. Mitarbeiter:innen, welche die Möglichkeit zur persönlichen und beruflichen Entwicklung sehen, sind in der Regel engagierter und zufriedener. Dies wiederum wirkt sich positiv auf das Betriebsklima aus und kann die Bindung zum Unternehmen stärken.

Ein gut ausgebildetes und auf die Anforderungen abgestimmtes Team ist auch besser in der Lage, flexibel auf neue Herausforderungen und Veränderungen zu reagieren. Dies ist in Zeiten sich schnell entwickelnder Technologien und globaler Märkte von großer Bedeutung. Mit unseren Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung legen wir den Grundstein für unsere Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherheit.

Interner Trainingskatalog

Wir bieten allen unseren Mitarbeiter:innen im Rahmen des internen, von People & Culture gestalteten Trainingskataloges ein umfassendes Angebot zur persönlichen Weiterbildung an. Schwerpunktmäßig setzen wir sowohl auf Trainings zur Persönlichkeitsentwicklung als auch auf Methodik. Im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung können unsere Mitarbeiter:innen Kompetenzen in den Bereichen Resilienz, Zeit- und Konfliktmanagement sowie

Kommunikation erlangen. Im Bereich Methodentraining bestehen unterschiedliche Angebote hinsichtlich Projektmanagement, der Gestaltung von Meetings oder der Moderation von Workshops.

Der Trainingskatalog ist für alle Mitarbeiter:innen in Österreich, Deutschland und der Schweiz frei zugänglich. Insgesamt werden jährlich rund 30 Trainingstage erfolgreich durchgeführt. Für einen besseren Transfer der erlangten Fähigkeiten, insbesondere im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung, setzen wir auf darauf anschließende Coachingeinheiten, bei denen die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben, für ihre besondere Situation ihre Selbstwirksamkeit zu erhöhen.

Fachspezifische Trainings

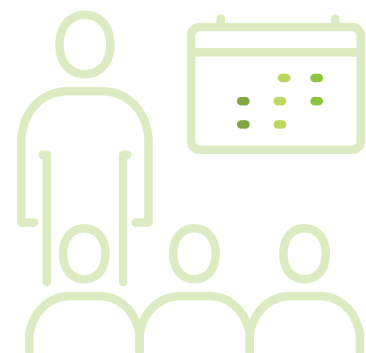
Neben dem internen Angebot zur Persönlichkeitsentwicklung setzen wir auch auf die fachliche Aus- und Weiterbildung. Diese wird gezielt in der Fachabteilung besprochen und dann gemeinsam mit People & Culture umgesetzt.

Vermehrt finden auch interne Trainings für einzelne Bereiche oder Abteilungen statt, wie zum Beispiel: Staplerkurse, Excel Kurse oder auch Teamworkshops zur Stärkung der Zusammenarbeit im Team.

Mitarbeiter:innen-Gespräch

Einen besonderen Stellenwert hat unser jährliches Mitarbeiter:innen-Gespräch, welches den Fokus auf die persönliche Entwicklung legt. Gemeinsam mit der Führungskraft werden mögliche Entwicklungspotenziale besprochen und konkrete Maßnahmen festgelegt. Diese können sein: Aus- und Weiterbildungen, Trainings, Training on the Job, Jobwechsel innerhalb des Konzerns, Job Enrichment beziehungsweise Enlargement.

GRI
404





Aus- und Weiterbildung

Führungstraining

Wir sind bestrebt, den Großteil unserer Führungspositionen mit Mitarbeiter:innen des Unternehmens zu besetzen. Um den Start dieser „neuen“ Führungskräfte in der neuen Rolle so angenehm wie möglich zu gestalten, bieten wir zahlreiche Instrumente an, wie:

- ein spezielles Onboarding-Programm für Führungskräfte (Leadership Principles, Arbeitsrechtliches, HR-Prozesse verstehen...),
- die Aufnahme in das Führungskräfteentwicklungsprogramm
- begleitende Maßnahmen, wie Coachings und Teamentwicklungsmaßnahmen.

Die Entwicklung von zukünftigen Führungskräften nimmt daher in unserer Personalentwicklungsarbeit einen zentralen Stellenwert ein. Sie sind der Schlüssel für ein erfolgreiches Unternehmen. Laufend überarbeiten wir unser Konzept für sämtliche Maßnahmen, um hier am Puls der Zeit zu bleiben. Persönlichkeitsentwicklung und Methodentrainings stehen im Vordergrund. Denn die Entwicklung von sogenannten Human Skills steht für uns, im Vergleich zu den fachlichen Qualifikationen, immer mehr im Fokus. Die Ausweitung auf globaler Ebene steht nun als nächster Schritt an, ebenso wie eine strategische Nachfolgeplanung.

Seit dem Jahr 2018 betreiben wir ein extern begleitetes Führungskräfteprogramm. Dieses gliedert sich in vier Module und soll unsere Potenzialträger im Unternehmen optimal auf die zukünftige Führungsarbeit vorbereiten. Die Inhalte der 4 Module bestehen aus:

- Aufgaben & Verantwortung einer Führungskraft
- Unternehmensplanspiel
- Teams entwickeln – Leistung fördern
- Veränderungen begleiten



S Verantwortlichkeiten & Organisation Head of Corporate People & Culture Team Lead Organisational & Personnel Development	Leitlinien/Policies	Chancen & Risiken	Aktivitäten & Erfolge im Berichtsjahr 2023
	> Trainingskatalog	+ Kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens und damit Absicherung des Unternehmenserfolgs + Beitrag zur Mitarbeiter:innenbindung und Absicherung des bestehenden Wissens im Unternehmen - Verlust der Stellung als attraktiver Arbeitgeber in der Region - Abwanderung von High Potentials	> Planung und Etablierung kaufmännischer Lehrlingsausbildung > Innerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungskatalog > diverse Coachings für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen
	Ziele und Maßnahmen		Bis wann?
Strategische Stoßrichtung: Etablierung einer Fachkräftekarriere			
Start eines Pilotprojekts			2024

Vielfalt und Chancengleichheit

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

Strategien als Bausteine

In einer Zeit zunehmender Globalisierung, kultureller Vielfalt und gesellschaftlichem Wandel wird die Förderung von Vielfalt und die Gewährleistung von Chancengleichheit zu einem unverzichtbaren Bestandteil erfolgreicher Unternehmensführung. So sehen wir das auch bei Trodat und setzen uns deshalb mit den Dimensionen von Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz auseinander. Wir legen einen besonderen Fokus auf personalpolitische Strategien, flexible Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten als fundamentale Bausteine für eine inklusive und nachhaltige Unternehmenskultur.

Vielfalt am Arbeitsplatz

Vielfalt definiert sich nicht nur durch offensichtliche Merkmale wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Alter. Sie erstreckt sich über ein breites Spektrum von Charakteristika, darunter kultureller Hintergrund, sexuelle Orientierung, Fähigkeiten und individuelle Perspektiven. Wir verstehen diese Vielfalt als Bereicherung und profitieren nicht nur von einer facettenreichen Belegschaft, sondern fördern auch Innovation, Kreativität und die Fähigkeit zur Problemlösung.

Chancengleichheit fördern

Chancengleichheit steht in direktem Zusammenhang mit Vielfalt und zielt darauf ab, eine Umgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeiter:innen gleiche Entwicklungsmöglichkeiten und den gleichen Zugang zu Ressourcen haben. Bei Trodat gewährleisten wir faire Einstellungspraktiken, transparente Beförderungskriterien und gleiche Weiterbildungschancen. Eine gerechte Entlohnung und Aufstiegschancen unabhängig von persönlichen Merkmalen sind bei uns essenziell, um diese inklusive Kultur zu fördern.

Frauen in Führungspositionen

Wir bei Trodat haben einen hohen Anteil an weiblichen Führungskräften quer durch das ganze Unternehmen. Uns ist eine vielfältige Führungsebene wichtig, um unterschiedliche Perspektiven repräsentieren zu können. Gleichzeitig profitieren wir sehr stark von unterschiedlichen Erfahrungen und Herangehensweisen, welche die Innovationskraft und Kreativität unseres Unternehmens fördern. Wir haben auch erkannt, dass uns die Förderung von Frauen in Führungsrollen als Unternehmen attraktiver für qualifizierte weibliche Fachkräfte macht. Es trägt dazu bei, die Anziehungskraft des Unternehmens auf potenzielle Talente zu erhöhen.

Strategien für eine inklusive Arbeitsumgebung

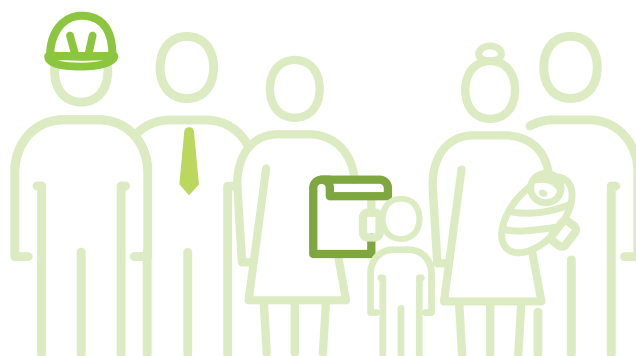
Flexible Arbeitsbedingungen: Die Förderung von flexiblen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Möglichkeit zu Homeoffice, ist mehr als nur ein Benefit bei uns. Sie ist eine strategische Investition in die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter:innen, indem sie den individuellen Bedürfnissen gerecht wird und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert.

Flexible Arbeitszeiten

Die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten im Rahmen einer großzügigen Gleitzeitvereinbarung ermöglicht es, Arbeitsstunden an individuelle Lebensumstände anzupassen. Dies fördert nicht nur die Work-Life-Balance, sondern trägt auch dazu bei, dass diverse Gruppen von Mitarbeiter:innen, beispielsweise Eltern oder Pflegekräfte, besser am Arbeitsleben teilnehmen können. Ebenso bietet die Einführung von Vertrauensarbeitszeiten für bestimmte Funktionen die Freiheit, Arbeitsstunden selbst zu bestimmen, solange die vereinbarten Ziele erreicht werden. Dies schafft ein Umfeld des Vertrauens und der Eigenverantwortung.

GRI

405-1



Vielfalt und Chancengleichheit

Die Bedeutung von Personalpraktiken

Die Umsetzung von personalpolitischen Maßnahmen, die Vielfalt und Chancengleichheit fördern, ist ein entscheidender Schritt für unser Unternehmen. Dies schließt nicht nur die Einführung von Diversitätskriterien bei Einstellungen ein, sondern erfordert auch eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der generellen Personalpraktiken, um sicherzustellen, dass Chancengleichheit in allen Unternehmensbereichen gewährleistet ist. Zentraler Punkt dabei ist die Integration genau dieser Personalpraktiken in das tägliche Tun der Führungskräfte. Um dies zu stärken und zu fördern, setzt auch unser internes Führungskräfte-training sehr stark auf die Förderung eines inklusiven Zugangs zu Mitarbeiter:innenführung. Ebenso wird das Top-Management bei Trodat seiner Vorbildfunktion hier stets gerecht.

Anzahl in den Leitungsorganen* in Diversitätskategorien (Headcount)		
Jahr	2023	2022
Weiblich	6	5
Männlich	21	22

Flexible Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten als Schlüsselemente

Die Förderung von flexiblen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten ist mehr als nur eine Reaktion auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt. Durch die Schaffung von Rahmenbedingungen, die den individuellen Bedürfnissen gerecht werden, können Unternehmen Talente binden und eine positive Unternehmenskultur fördern. So sind Vielfalt und Chancengleichheit bei uns nicht Schlagwörter, sondern unerlässliche Eckpfeiler der erfolgreichen Unternehmensführung. Wir sind uns bewusst, dass der Weg zu einer inklusiven Unternehmenskultur kontinuierliche Anstrengungen und die Bereitschaft zur Anpassung erfordern. Vielfalt und Chancengleichheit sind für uns ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Trodat-DNA.



<p>S</p> <p>Verantwortlichkeiten & Organisation Head of Corporate People and Culture Team Lead Talent Attraction</p>	<p>Leitlinien/Policies</p> <ul style="list-style-type: none"> > Code of Conduct > Unternehmenswert Mitarbeiter:innen-Orientierung > Unternehmenswert Wertschätzung als Basis 	<p>Chancen & Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> + Gewinnung der besten Köpfe für das Unternehmen 	<p>Aktivitäten & Erfolge im Berichtsjahr 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> > Projektstart Konzeptionierung, internationale FK-Entwicklung ab September 2023 > Aufbau eines internen High-Potentials-Pools, Start Ende 2023
	<p>Ziele und Maßnahmen</p> <p>Strategische Stoßrichtung: Internationale Führungskräfteentwicklung / Interner High-Potentials-Pool</p> <p>Gezielte Förderung von Teilzeit-Führungskräften und Forcierung einer diversen Führungsstruktur</p> <p>Erste Module der internationalen FK-Entwicklung</p>		<p>Bis wann?</p> <p>laufend</p> <p>2024</p>

* Mitarbeiter:innen mit Personalführung / Geschäftsführung von Legal Entities

Wirtschaftlicher Erfolg

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

Trodat ist größter Stempelproduzent der Welt und steigert seit Jahren kontinuierlich das Produktionsvolumen – und das entgegen dem internationalen Trend der Branche. Der digitale Wandel stellt viele Produkte und Geschäftsmodelle der PBS-Branche (Papier-, Büro- und Schreibwarenbranche) vor Herausforderungen und betrifft uns natürlich als Stempelproduzent. Das gesamte international verkaufte Stempelvolumen wird als stetig abnehmend eingeschätzt und bewertet.

Trotz schwierigem Marktumfeld, Pandemie und Kriegen wie in der Ukraine konnten wir dank der hohen Leistungsbereitschaft unserer internationalen Teams erfolgreich agieren.

Diese konstante, erfolgreiche, wirtschaftliche Entwicklung und die positiven Ergebnisse sichern nicht nur den Fortbestand unseres Unternehmens, sondern bilden die Basis, um in einem stagnierenden, respektive rückläufigen Marktsegment weiter wachsen zu können.

Gewinne sind notwendig, um nicht nur bestandserhaltende, sondern vor allem auch nachhaltige Investitionen tätigen zu können. Erklärtes Ziel von Trodat ist es, nicht nur organisches Wachstum zu ermöglichen, sondern auch durch weltweite Akquisitionen stetig zu wachsen und die Marktposition weiter auszubauen.

Darüber hinaus sehen wir es als unsere Verantwortung, seit vielen Jahren und Jahrzehnten einen sinnvollen Beitrag für eine nachhaltigere Zukunft zu leisten.

Die Erfolgsgeschichte von Trodat ist geprägt durch unsere Innovationskraft, diese spielt in allen unseren Unternehmensbereichen eine wichtige Rolle. Alle Prozesse und Abläufe wurden über viele Jahre stetig weiterentwickelt und optimiert. Dabei sind wir ständig auf der Suche nach neuen Möglichkeiten und Entwicklungschancen.

Weltwirtschaft allgemein

Die Weltwirtschaft steht weiterhin vor den Herausforderungen einer anhaltenden Inflation und gedämpfter Wachstumsaussichten. Das weltweite BIP-Wachstum war

im Jahr 2023 stärker als erwartet, schwächte sich jedoch im Zeitverlauf immer weiter ab, da die Auswirkungen der strengeren finanziellen Bedingungen, des schwachen Handelswachstums und des geringeren Vertrauens der Unternehmen und Verbraucher:innen zunehmend spürbar wurden. Die finanziellen Bedingungen sind restriktiv, und die zukunftsorientierten Realzinsen sind weiter gestiegen. Die Wirtschaftstätigkeit hat sich in zinssensiblen Sektoren, insbesondere auf dem Wohnungsmarkt, und in Volkswirtschaften, die auf die Finanzierung durch Banken angewiesen sind, vor allem in Europa verlangsamt. Erhöhte geopolitische Spannungen tragen ebenfalls wieder zur Unsicherheit über die kurzfristigen Aussichten bei. Die Gesamtinflation ist in fast allen Volkswirtschaften gesunken, was den Druck auf die Einkommen der privaten Haushalte verringert hat, aber die Kerninflation bleibt relativ hoch.

Nach den Zahlen der OECD* ergibt sich für das Jahr 2023 ein globales BIP-Wachstum von 2,9 Prozent.

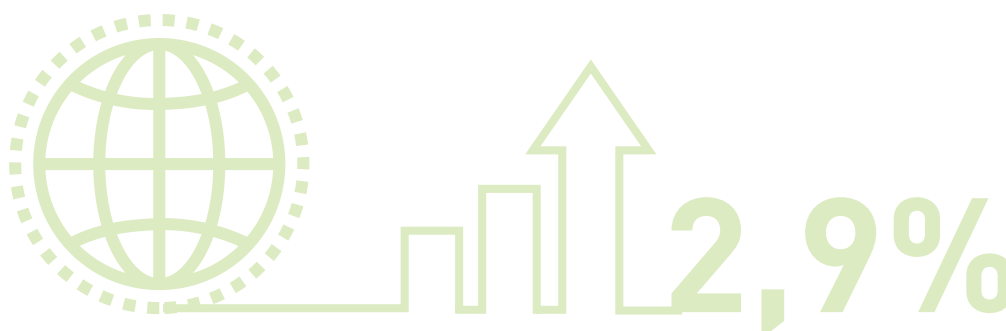
Innovation im Produktionsprozess

Ein wesentlicher Schlüssel unserer Innovationskraft liegt in einer sehr hohen Fertigungstiefe, die von der Planung über die Realisierung bis zur Serienproduktion und Wartung unserer Produktionsautomaten und die Weiterentwicklung unserer Produkte reicht. Durch dieses spezielle, sehr weitreichende Know-how sind wir in der Lage, unsere Produkte und Prozesse ständig zu verbessern und weiterzuentwickeln. Dadurch können wir unsere Stellung als Weltmarktführer bei Stempelprodukten stetig weiter ausbauen und so nachhaltiges Unternehmenswachstum ermöglichen.

Der kontinuierliche und fortlaufende Verbesserungsprozess (CIP - Continuous Improvement Process) ist wichtiger Teil unseres integrierten Managementsystems und wird tagtäglich von uns gelebt. In einem strukturierten Prozess hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen die Möglichkeit, Vorschläge zu (Produkt-)Verbesserungen, Einsparungspotenzialen, Effizienzsteigerungen oder Prozessoptimierungen einzubringen, um so Abläufe und Prozesse weiter zu optimieren.

GRI
201-1
201-4

G



*Quelle: OECD Economic Outlook 11/2023

Wirtschaftlicher Erfolg

Das Ergebnis vieler dieser Anstrengungen sind qualitativ hochwertige Produkte und Services, die weltweit Anerkennung finden: hier auszugsweise und beispielhaft Preise und Auszeichnungen der letzten Jahre.

> **2016 INEO**

Auszeichnung vorbildlicher Lehrbetrieb (Österreich, Wels)

> **2016 Exportpreis Silber WKO**

(Österreich, Wien)

> **2016 Eco Award und Büroartikel-Auszeichnung**

Trodat Professional 4.0 (Papershow, Belgien)

> **2016 German Brand Award**

Trodat Professional 4.0 (Deutschland, Frankfurt)

> **2016 PBS Award**

Trodat Ideal Monogramm-Prägezange
(Deutschland, Frankfurt)

> **2017 Energy Globe Österreich Award**

„Projekt K-CSI: Kunststoff Cradle to Cradle“
mit Schulen und Instituten
(Kooperationsprojekt Business Upper Österreich)

> **2017 Goldmedaille**

„Entwicklung Trodat Professional 4.0“ (Kuba, Havanna)

> **2017 OÖ WKO Online Award**

uTypia/DCCS GmbH (Österreich, Wels)

> **2018 Red Dot Award 2018**

Trodat Professional 5460 (Deutschland, Essen)

> **2021 Österreichisches Umweltzeichen**

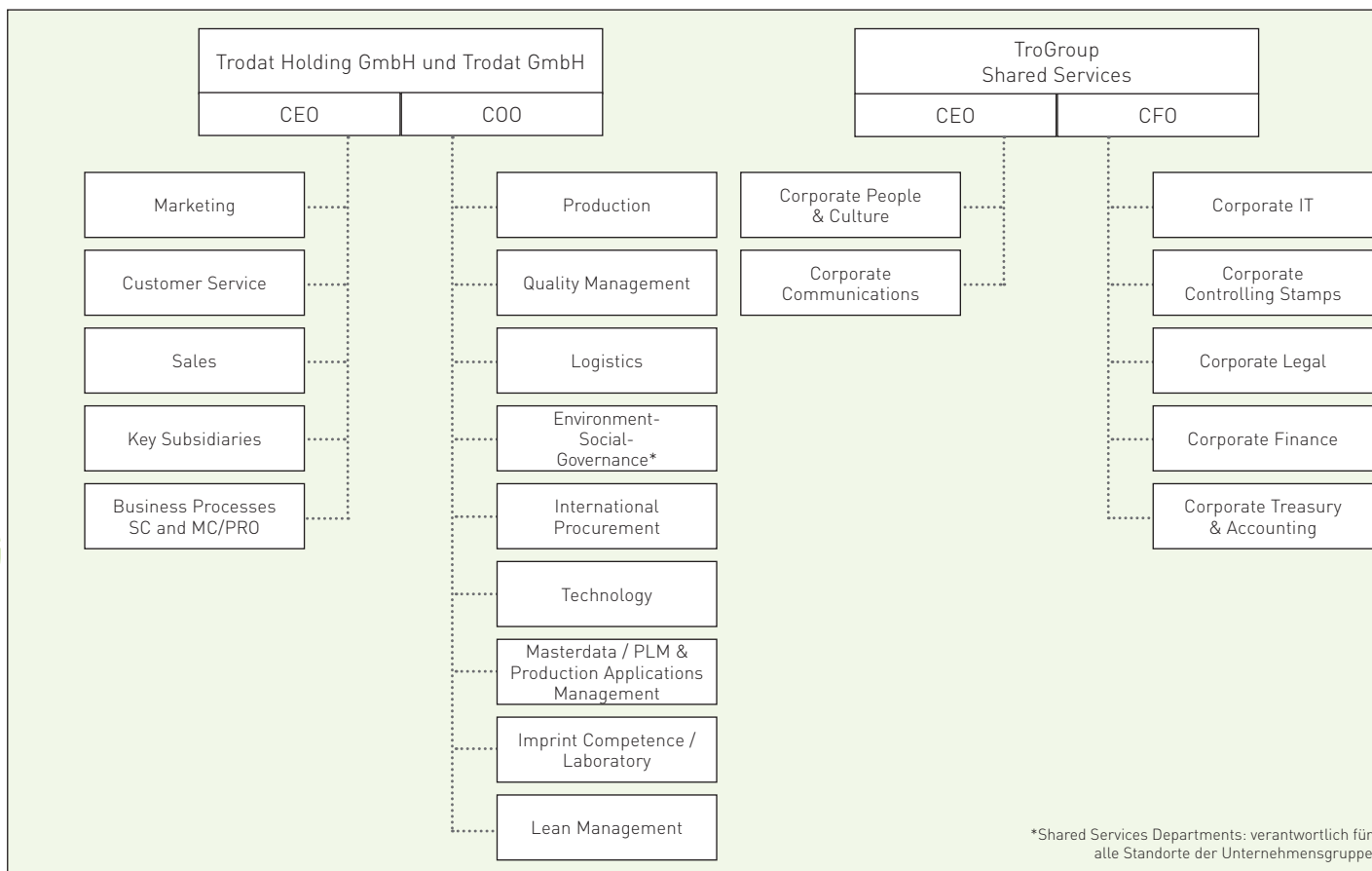
(Österreich, Wien)

> **2023 Rezertifizierung Österreichisches Umweltzeichen**

aktuell für mehr als 90 Trodat-Produkte
(Österreich, Wien)

> **2023 Umweltzeichen „Blauer Engel“**

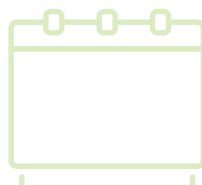
Printy-Modelle 4910, 4911, 4912, 4913, 4914 und 4915,
ECO-schwarz und ECO-grau mit schwarzem Kissen
(Deutschland, Bonn)





Erfolgreiche Abwehr Cyber-Attacke 2023

Das Jahr 2023 hat insofern turbulent begonnen, da wir Anfang Februar Opfer einer Cyber-Attacke wurden. Dadurch waren unsere Rechenzentren nicht erreichbar und ein Großteil der zentralen IT-Services war kurzfristig an zahlreichen Standorten weltweit nicht verfügbar. Dank der erst vor etwa zwei Jahren neu eingeführter Technologien konnten alle Systeme aus eigenen Backups heraus wieder aktiviert und größerer Schaden abgewendet werden. In Zusammenarbeit mit den Cyber-Security-Teams und unserem internen TroGroup-Krisenstab konnte diese Cyber-Attacke 2023 erfolgreich abgewehrt werden.



Vorgezogene Ziele und Maßnahmen

Gemäß der EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852 ist die TroGroup ab Geschäftsjahr 2025 verpflichtet, drei Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPI) in Bezug auf Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CAPEX) und Betriebsausgaben (OPEX) für taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen.

Wir haben bereits begonnen und eine erste Abschätzung für taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftstätigkeiten durchgeführt. OPEX- und CAPEX-Quoten werden bereits ermittelt.

Leitlinien/Policies		Verantwortlichkeiten & Organisation: Die interne Organisationsstruktur ist in Abteilungen gegliedert, die sich im Wesentlichen nach den Tätigkeitsbereichen des Unternehmens aufteilen und von Bereichsleiter:innen geführt werden > siehe Organigramm
> UGB > Strategie - Vision, Mission > Leitlinien, Werte		
Chancen & Risiken	Aktivitäten & Erfolge im Berichtsjahr 2023	
<ul style="list-style-type: none"> + Trodat bietet qualitativ hochwertige Markierungslösungen: Vollsortiment + Fokus des Kernsortiments liegt im Bereich selbstfärbender Stempel + Wir verbessern und erweitern ständig unser Standardsortiment + Wir entwickeln neue Stempellösungen basierend auf unseren Kernkompetenzen + Mit Ausbau der Online-Präsenz stärken wir unser Business-Modell + Wir sind ein Technologieunternehmen und die Nummer 1 in unserer Branche: Forschung und Entwicklung helfen uns, diese Marktposition durch Innovationen im Stempel- und Markierungsbereich weiter auszubauen - Hackerangriffe auf die IT-Server des Unternehmens können die Geschäftstätigkeit wesentlich beeinträchtigen: Im Jahr 2023 konnte eine IT-Cyberattacke erfolgreich abgewehrt werden - In Zeiten des Fachkräftemangels müssen wir attraktiv als Arbeitgeber auftreten, um die besten Arbeitskräfte für uns zu gewinnen 	<ul style="list-style-type: none"> > Umsatz- und Ergebnissteigerungen 2022 und 2023 trotz schwierigem Marktumfeld und fordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bzw. innerhalb der PBS-Markendindustrie (Papier-, Büro- und Schreibwarenbranche) > Steigerung des Produktionsvolumens: Im Jahr 2023 erstmals über 40 Millionen verkaufte Stempel weltweit > Erfolgreiche Einführung neuer Produkte für den Massenmarkt 2022 und 2023: Beispiel Stamp 'N Stick, ID Protector 	
Ziele und Maßnahmen	Bis wann?	
Strategische Stoßrichtung: Strategische Neuausrichtung der gesamten Supply Chain	Start 2024	
Überprüfung und Anpassung der Trodat-Strategie 2025 - > Trodat-Strategie 2030	2024	

Compliance

Warum ist dieses Thema besonders wichtig für uns?

GRI
2-16
2-23
2-25
2-27

Die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards (Compliance) sowie anerkannter Grundsätze guter Unternehmensführung (Corporate Governance) ist für uns ein Thema von großer Relevanz. Daher gibt es keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen.

In unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) haben wir die wesentlichen Grundsätze und Regeln für unser Handeln zusammengefasst. Er definiert den Anspruch an uns, aber auch an unsere Stakeholder, sämtliche einschlägigen rechtlichen und ethischen Grundregeln zu befolgen. Die Führungskräfte stehen in der Verantwortung, unsere Unternehmenskultur vorzuleben und dafür zu sorgen, dass diese Verhaltensregeln von den Mitarbeiter:innen befolgt werden.

Trodat verfolgt im Rahmen seiner innerbetrieblichen Kontroll- und Steuerungsinstrumente strenge Anforderungen an die Einhaltung von Grundsätzen der guten Unternehmensführung. Beispielsweise gibt es neben dem gruppenweiten Verhaltenskodex eine Geschäftsordnung für die Geschäftsführung. Im Unternehmen gilt grundsätzlich das Vier-Augen-Prinzip, unternehmens-wesentliche Entscheidungen werden im Geschäftsführer:innen-Gremium getroffen. Die Freigabe von Rechnungen erfolgt durch den:die jeweilige:n Kostenverantwortliche:n. Bei Zahlungsfreigabe herrscht ebenfalls das Vier-Augen-Prinzip. Mehrmals jährlich finden Meetings zwischen den Managing Directors mit entsprechenden Berichtspflichten statt.

Unsere Produkte sollen nicht nur größten Wert für unsere Kund:innen und Anwender:innen bieten, sondern sollen auch zu jedem Zeitpunkt und an jedem Ort der Welt gefahrlos und im Einklang mit den jeweils gültigen Gesetzen und Vorschriften sein. Die Einhaltung von überregionalen Gesetzen wie der REACH-Verordnung, der CLP-Richtlinie oder der Produktsicherheitsverordnung sind genauso ausschlaggebend und zwingend erforderlich für unsere Entwicklungsarbeit wie auch regionale Vorschriften in den Heimatländern unserer Kund:innen oder die Einhaltung der Kriterien von uns selbst auferlegten Qualitäts- und Umweltsiegeln wie das Österreichische Umweltzeichen oder der Blaue Engel.

Hinweisgebersystem (Whistleblower)

Das Hinweisgebersystem steht für das Melden von Verstößen und Fehlverhalten zur Verfügung, welche in Bezug auf unser Unternehmen festgestellt wurden.



www.trogroup.com/de/compliance

Die Informationen können digital (anonym, direkt und schriftlich), telefonisch (anonym unter Verwendung der Schnittstellen-Telefonnummer) und persönlich eingebracht werden. Dabei steht es den Mitarbeiter:innen frei, die Meldung anonym oder unter Angabe der Kontaktdaten abzugeben. In den internen Schulungen werden allen Mitarbeiter:innen die Informationen rund um das Hinweisgebersystem mitgeteilt, diese sind auch permanent im Sharepoint/Intranet abrufbar.

Risiken- & Chancenmanagement

Es gibt bei Trodat bereits seit 2020 ein etabliertes Risikomanagement im Bereich der Produktion. Dabei werden einmal jährlich von den verantwortlichen Führungskräften relevante Risiken definiert und in einem an ISO 31000 angelehnten Prozess mit den Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß bewertet. Eine grafische Darstellung findet in einem Risikografen statt, der eine gute Visualisierung jener für das Unternehmen gefährlichen Risiken zulässt.

Dabei stand immer der Zweck des Risikomanagements, materielle sowie geistige Werte zu schaffen und zu bewahren, im Zentrum. Die Verbesserung der Leistung sowie das Anregen von Innovationen und das Erreichen von Zielen waren die bisherigen Triebfedern.

Bisher standen rein ökonomische Zielsetzungen im Fokus, diese wurden bereits vor drei Jahren mit physischen Risiken wie Extremwetter und verändertem Niederschlagsverhalten, nicht aber mit dem Thema Temperaturanstieg ergänzt. Diese Risiken und deren auslösende Faktoren – sogenannte transitorische Risiken, die direkt oder indirekt in Zusammenhang mit der Klimaerwärmung stehen – wurden nun zusätzlich ergänzt, dazu zählen:



Um aber auch einen proaktiven Nutzen aus der Bewertung für die Trodat-Geschäftstätigkeit zu ziehen, wurden gleichzeitig die sich bietenden Chancen erarbeitet und gemeinsam mit den Risiken in einer Risikomatrix zusammengeführt.



Leitlinien/Policies	
<ul style="list-style-type: none"> > TroGroup-Verhaltenskodex > Richtlinie TroGroup Shared Services: Roles, Tasks, Targets & Service Catalog „Corporate Legal“ > Schulungen > Geschäftsordnungen 	
Chancen & Risiken	Aktivitäten & Erfolge im Berichtsjahr 2023
<ul style="list-style-type: none"> + Verlässlicher und nachhaltiger Partner für Stakeholder + Klare Abläufe und Schnittstellenmanagement + Strukturiertes, unternehmensspezifisches Risikomanagement + Teil der Führungskultur + Imagegewinn als Arbeitgeber - Reputationsschaden beispielsweise durch Vertrauensverlust bei Stakeholdern - Verlust von Geschäftsmöglichkeiten - Hohe Kosten - Haftung (für Unternehmen wie auch Geschäftsführer:innen) - Imageverlust als Arbeitgeber - Risikozuschlag am Kapitalmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> > Wiederkehrende interne Compliance-Schulungen > Fraud-Arbeitsgruppe
Ziele und Maßnahmen	Bis wann?
Strategische Stoßrichtung: Corporate Legal-Funktion etablieren	
Bedürfnisse betreffend Legal & Compliance evaluieren	2024
Roadmap Legal & Compliance festlegen	2024
Standardisierung von Prozessen und Dokumenten (Musterdokumente, Richtlinien)	2024
Schulungskonzepte überarbeiten / Schulungen	2024
Evaluierung und Beschreibung Legal-Compliance-Managementprozess	2025
Aufbau/Upgrade eines Compliance- und Risikomanagements-Systems (inkl. Risikomatrix)	2025

Verantwortlichkeiten & Organisation
Legal & Compliance- / Management

Ausblick

Ausblick



Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht markiert einen weiteren entscheidenden Meilenstein in der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Aufbauend auf den bisherigen Erfolgen und Erkenntnissen haben wir konkrete Schritte und Maßnahmen definiert, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und den Weg zu einer klimafreundlichen Zukunft zu ebnen.

Klimastrategie und CO₂-Reduktion

Unser erklärtes Ziel ist es, die THG-Emissionen bis 2030 um 21,3 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2023 zu reduzieren. Diese ambitionierte Zielsetzung wird durch eine Vielzahl von Maßnahmen unterstützt, die in den Roadmaps der einzelnen Fachabteilungen festgelegt wurden. Diese Maßnahmen beinhalten unter anderem die Optimierung unserer Energieeffizienz, den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien sowie die kontinuierliche Verbesserung unserer Produktionsprozesse.

Nachhaltige Beschaffung und Kreislaufwirtschaft

Ein zentraler Bestandteil unserer Strategie ist die Förderung nachhaltiger Beschaffungspraktiken. Dies umfasst die Entwicklung eines Supplier-Risk-Management-Systems, das die kontinuierliche Überwachung und Bewertung unserer Lieferant:innen sicherstellt. Darüber hinaus setzen wir verstärkt auf den Einsatz von Recyclingmaterialien und die Förderung der Kreislaufwirtschaft, um die Ressourceneffizienz zu steigern und Abfall zu minimieren.

Mitarbeiter:innen und Gesellschaft

Unsere Mitarbeiter:innen sind das Herzstück unseres Unternehmens. Daher investieren wir kontinuierlich in ihre Sicherheit, Gesundheit und Weiterbildung. Flexible Arbeitsbedingungen und ein umfassendes Gesundheitsförderungsprogramm sind nur einige der Maßnahmen, die wir implementiert haben, um ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld zu

schaffen. Gleichzeitig setzen wir uns für Vielfalt und Chancengleichheit ein, um eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern.

Stakeholder-Engagement und Transparenz

Die Einbindung unserer Stakeholder ist für den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsstrategie unerlässlich. Durch regelmäßige Stakeholder-Dialoge und transparente Berichterstattung stellen wir sicher, dass die Interessen und Erwartungen aller Beteiligten berücksichtigt werden. Unser Ziel ist es, durch ein offenes und kontinuierliches Dialogsystem Vertrauen zu schaffen und die gemeinsame Entwicklung voranzutreiben.

Zukünftige Entwicklungen und Innovationen

In den kommenden Jahren werden wir weiterhin in innovative Lösungen investieren, die unseren CO₂-Footprint verbessern und unser Produktangebot erweitern. Der Bau eines neuen Produktionswerks in Rumänien, das ausschließlich auf erneuerbare Energien setzt, ist ein Beispiel für unser Engagement, fossile Energieträger zu vermeiden und nachhaltige Produktionsmethoden zu fördern.

Mit diesen Maßnahmen und unserem klaren Bekenntnis zur Nachhaltigkeit sind wir überzeugt, dass wir nicht nur unsere Umwelt- und sozialen Ziele erreichen, sondern auch langfristig unseren wirtschaftlichen Erfolg sichern werden. Trotz vieler Herausforderungen blicken wir positiv und voller Tatendrang in die Zukunft.

TABELLEN

Energieeffizienz - GRI 302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation	2023	2022	2023	2022
	kWh	kWh	MJ	MJ
Gesamter Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	508.594	509.075	1.830.939	1.832.670
Gesamter Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	1.643	532	5.914	1.915
Stromverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	3.268.135	3.384.193	11.765.285	12.183.097
Stromverbrauch aus erneuerbaren Quellen	1.561.647	1.614.567	5.621.930	5.812.439
Wärmeenergieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	524.755	701.124	1.889.118	2.524.048
Wärmeenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	405.417	323.000	1.459.501	1.162.800
Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	6.270.191	6.532.491	22.572.688	23.516.969
Energieverbrauch gesamt - nicht erneuerbar	4.301.484	4.594.393	15.485.342	16.539.815
Energieverbrauch gesamt - erneuerbar	1.968.707	1.938.098	7.087.345	6.977.154

Kreislaufwirtschaft - GRI 306-3, 306-4, 306-5

Angefallener Abfall [in t]		Österreich		Rumänien		Frankreich		Deutschland		GESAMT		
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	
Entsorgung außerhalb des Standorts	Nicht gefährlicher Abfall	Altpapier (Recycling)	55,0	56,5	27,0	27,0	0,4	0,6	0,0	0,0	82,4	84,1
		Altglas (Recycling)	0,7	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7
		Altmetalle (Recycling)	41,7	22,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	41,7	22,8
		Kunststoffe (Recycling)	0,0	34,2	12,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,0	44,2
		Biomüll (Recycling)	4,7	7,3	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	4,9	7,5
		Altholz (Recycling)	34,0	31,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	34,0	31,6
		Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	136,1	153,1	39,0	37,0	0,6	0,8	0,0	0,0	175,7	190,9
		Restmüll (therm. Verwertung)	99,3	88,5	40,0	35,0	0,2	0,2	0,0	0,0	139,5	123,7
		Bauschutt (Deponie)	7,4	8,9	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	7,5	9,0
		Sonstiger nicht gefährlicher Abfall (ext. Entsorgung)	3,6	5,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,6	8,0
		Ersatzbrennstoffe (therm. Verwertung)	66,9	81,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	66,9	81,3
	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	177,2	183,7	43,0	38,0	0,3	0,3	0,0	0,0	220,5	222,0	
	Gesamter nicht gefährlicher Abfall	313,3	336,8	82,0	75,0	0,9	1,1	0,0	0,0	396,2	412,9	
Gefährlicher Abfall	Gefährliche Abfälle (ext. Entsorgung)	12,1	7,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,1	7,5	
	Zur Entsorgung weitergeleiteter gefährlicher Abfall	12,1	7,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,1	7,5	
SUMME gesamter Abfall										408,3	420,4	

Klimaschutz und Reduktion von Treibhausgasen - GRI 305

GRI 305	Emission		2023	2022	Wert
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1)	226	292	t CO ₂ e
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2, standortbasiert)	890	923	t CO ₂ e
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Bruttovolumen der sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3), energiebedingte Emissionen standortbasiert	8.898	8.333	t CO ₂ e
		Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden	3.1 Einge kaufte Waren (Rohstoffe, Verpackungsmaterial) 3.2 Kapitalgüter (Fuhrpark & IT) 3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten 3.4 Beauftragte Transporte 3.5 Abfall 3.6 Dienstreisen 3.7 Mitarbeiter:innen-Mobilität		
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	Gesamte THG-Emissionen, standortbasiert (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3)	10.013	9.547	t CO ₂ e
		Gesamte THG-Emissionen, marktbasiert (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3)	9.057	8.596	t CO₂e
		Der Intensitätsquotient der THG-Emissionen (standortbasiert)	19	19	t CO₂e je Mitarbeiter:in
			226	224	t CO₂e je Mio. EUR Umsatz
		Arten von THG-Emissionen, die zur Berechnung der Intensität einbezogen wurden (Scope 1, Scope 2 und/oder Scope 3)	Scope 1, 2 und 3		
Generelle Angaben		In die Berechnung einbezogene Gase	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, F-Gase (Kältemittel)		
		Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte	ESG-Cockpit; Faktoren aus der Ecoinvent-Datenbank und vom Umweltbundesamt		
		Konsolidierungsansatz für Emissionen	Equity-Share-Ansatz bzw. definierte Systemgrenzen		
		Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme	Greenhouse Gas Protocol, akaryon ESG-Cockpit, GRI-Standard		

Wirtschaftlicher Erfolg - GRI 201

GRI 201-1	2023	2022
Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert (in Euro)		
Österreich inklusive Rumänien	20.860.000	19.442.000
Deutschland	11.316.000	11.276.000
Frankreich	12.080.000	11.924.000
GRI 201-4	2023	2022
Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand (in Euro)		
Investitionszuschüsse	1.045.000	725.000
F&E-Zuschüsse	12.000	166.000

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz - GRI 403

GRI 403-9	2023	2022
Anzahl der Arbeitsunfälle	6	5
Anzahl der Wegeunfälle	1	7
Summe Arbeits- und Wegeunfälle	7	12
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	0	0
Unfallrate in Arbeitsunfällen pro 100 Mitarbeiter:innen	1,46	2,91
Unfallhäufigkeit (Unfälle je 1 Mio Std.)	11,40	15,20
Unfallschwere (Fehlzeit je Unfall in Std.)	102,26	76,69
Unfallfehlzeit (Fehlzeit in Prozent je Arbeitszeit)	0,05 %	0,12 %
Anzahl der gearbeiteten Stunden	664.800	526.280
Ausfallstunden (pro Jahr und Mitarbeiter:in)	0,63	1,49
Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	100%	100%

TABELLEN

Stabile Beschäftigungsverhältnisse - GRI 2-7, GRI 401-1

GRI 2-7	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Zahl der unbefristeten Mitarbeiter:innen (Headcount)	Weiblich	Weiblich	Männlich	Männlich	Gesamt	Gesamt
Österreich	220	216	188	190	408	406
Rumänien	63	58	18	14	81	72
Deutschland	0	0	4	4	4	4
Frankreich	19	18	8	7	27	25
Zahl der befristeten Mitarbeiter:innen (Headcount)	Weiblich	Weiblich	Männlich	Männlich	Gesamt	Gesamt
Österreich	0	0	7	0	72	0
Rumänien	0	0	0	0	0	0
Deutschland	0	0	0	0	0	0
Frankreich	2	1	0	1	2	2
Anzahl der Vollzeit-Mitarbeiter:innen (Headcount)	Weiblich	Weiblich	Männlich	Männlich	Gesamt	Gesamt
Österreich	155	146	181	184	336	330
Rumänien	63	58	18	14	81	72
Deutschland	0	0	4	4	4	4
Frankreich	19	19	8	8	27	27
Anzahl der Teilzeit-Mitarbeiter:innen (Headcount)	Weiblich	Weiblich	Männlich	Männlich	Gesamt	Gesamt
Österreich	65	70	7	6	72	76
Rumänien	0	0	0	0	0	0
Deutschland	0	0	0	0	0	0
Frankreich	0	0	0	0	0	0
Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen (Headcount)	Weiblich	Weiblich	Männlich	Männlich	Gesamt	Gesamt
Österreich	220	216	188	190	408	406
Rumänien	63	58	18	14	81	72
Deutschland	0	0	4	4	4	4
Frankreich	21	19	8	8	29	27
Fluktuation (in Prozent)						Gesamt
Österreich	-	-	-	-	10%	11,26%
Rumänien	-	-	-	-	12%	9%
Deutschland	-	-	-	-	0%	0%
Frankreich	-	-	-	-	7%	7%

Neue Angestellte und Fluktuation, GRI 401-1		Österreich	Rumänien	Deutschland	Frankreich
Gesamtzahl neuer Mitarbeiter:innen (Headcount) nach Geschlecht					
2023	weiblich	18	14	0	1
2022	weiblich	20	8	0	2
2023	männlich	25	2	0	1
2022	männlich	25	2	0	1
Gesamtzahl neuer Mitarbeiter:innen (Headcount) nach Altersgruppe					
2023	<30 Jahre	23	2	0	3
2022	<30 Jahre	17	30	0	2
2023	30-50 Jahre	20	7	0	0
2022	30-50 Jahre	23	7	0	0
2023	>50 Jahre	2	1	0	0
2022	>50 Jahre	3	5	0	0

Elternzeit -GRI 401-3		Österreich	Rumänien	Deutschland	Frankreich
Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (Headcount)		alle Mitarbeiter:innen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen	Alle	0	0
2023	Elternzeit (Headcount)	29	2	0	0
2022	Elternzeit (Headcount)	37	2	0	0

Aus- und Weiterbildung - GRI 404-1

GRI 401-1		Österreich	Rumänien	Deutschland	Frankreich
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr					
2023	weiblich	1,15 Stunden pro Person	1 Stunde pro Person	k. A.	132 Stunden pro Person
2022	weiblich	0,5 Stunden pro Person	1 Stunde pro Person	k. A.	128 Stunden pro Person
2023	männlich	1 Stunde pro Person	2 Stunde pro Person	32 Stunden pro Person	76 Stunden pro Person
2022	männlich	0,5 Stunden pro Person	2 Stunden pro Person	32 Stunden pro Person	33 Stunden pro Person

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen und zur Übergangshilfe - 2022 / 2023 GRI 404-2	
Österreich	Es gibt einen internen Weiterbildungskatalog der jährlich überarbeitet wird und allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung steht. Fachspezifische Schulungen werden darüber hinaus innerhalb der jeweiligen Abteilung nach Bedarf organisiert. Der Weiterbildungskatalog ist auf der internen Kommunikationsplattform „Sharepoint/Intranet“ veröffentlicht.
Rumänien	Teambuildings für die Führungskräfte, Englisch Kurse, interne Trainings für Produktionsmitarbeiter:innen
Deutschland	Führungskräfte-Training, Unternehmensplanspiel für alle zur Steigerung der unternehmerischen Kompetenz, Salestraining für Außendienst, interne Schulungen zu Sales Force, Excel und Powerpoint, Peergroup-Training (Mastermind)
Frankreich	Interne und externe Schulungen, um die Kompetenzen der Mitarbeiter:innen zu verbessern. Kompetenzen werden in einem Kompetenzblatt für jede Abteilung zusammengefasst. Die Bereitstellung von Sabbatical-Zeiträumen ist in Frankreich gesetzlich vorgeschrieben, es gibt jedoch derzeit keine Nachfrage seitens der Mitarbeiter:innen.

Programme zur Übergangshilfe, die den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ermöglichen und den Berufsausstieg aufgrund von Ruhestand oder Kündigung unterstützen - 2022 / 2023 - GRI 404-2	
Österreich	Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben wird für alle Mitarbeiter:innen monatlich ein gewisser Prozentsatz des Bruttogehalts in eine Vorsorgekasse einbezahlt. Dieser Betrag steht spätestens zum jeweiligen Pensionsantritt zur Verfügung. Darüber hinaus wird in Einzelfällen, abhängig von der Entscheidung der Führungskraft, bei Kündigung durch das Unternehmen eine Outplacementberatung bezahlt.
Rumänien	Nicht vorhanden
Deutschland	Aktuell nicht anwendbar
Frankreich	Es gibt die gesetzliche Verpflichtung, den Mitarbeiter:innen ein Umstellungsunterstützungsprogramm (CSP) für maximal 12 Monate anzubieten. Dafür unterstützt das Unternehmen die Kündigungsfrist. Für den Ruhestand gibt es gesetzlich ein Programm, das als „progressiver Ruhestand“ bestimmte Bedingungen erfordert: - Die Tätigkeit nebenberuflich ausüben - Altersvoraussetzungen erfüllen - Eine Versicherungsdauer von 150 Quartalen (alle Tarife zusammengenommen) Wenn Mitarbeiter:innen schließlich in den Ruhestand gehen, muss eine Schulung für Erste-Hilfe-Maßnahmen angeboten werden.

Prozentsatz aller Mitarbeiter:innen / Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten haben - GRI 404-3	2023	2022
Österreich	100	100
Rumänien - Es werden Mitarbeiter:innen-Gespräche durchgeführt, aber aktuell nicht dokumentiert.	100	100
Deutschland	100	100
Frankreich	100	100

Vielfalt und Chancengleichheit - GRI 405-1

Vielfalt in Leitungsorganen und bei den Angestellten	2023	2022
Anzahl in den Leitungsorganen* in Diversitätskategorien (Headcount)		
weiblich	6	5
männlich	21	22
Anzahl in den Leitungsorganen* nach Altersgruppen (Headcount)		
<30 Jahre	0	0
30-50 Jahre	15	17
>50 Jahre	12	10

* Mitarbeiter:innen mit Personalführung / Geschäftsführung von Legal Entities

Vielfalt in Leitungsorganen und bei den Angestellten		Österreich	Rumänien	Deutschland	Frankreich
Anteil der Mitarbeiter:innen/Angestellten in Diversitätskategorien		Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
2023	weiblich	56	60	0	72
2022	weiblich	56	60	0	72
2023	männlich	44	40	100	28
2022	männlich	44	40	100	28

GRI-Inhaltsindex und Anhang

GRI-Nr.	BEZEICHNUNG LT. GRI	KAPITEL IM BERICHT ANMERKUNG
GRI 2	Allgemeine Angaben 2021	
GRI 2-1	Organisationsprofil	Über das Unternehmen
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Bericht <i>Finanzberichterstattung schließt die gleichen Entitäten ein</i>
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Bericht Impressum <i>Berichtszeitraum 01.01.2022-31.12.2023</i>
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Über diesen Bericht
GRI 2-5	Externe Prüfung	Über diesen Bericht
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Über das Unternehmen
GRI 2-7	Angestellte	Über das Unternehmen Tabellen
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Über das Unternehmen
GRI 2-11	Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans	Über das Unternehmen
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Nachhaltigkeit
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeit
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeit
GRI 2-15	Interessenskonflikte	Nachhaltigkeit
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Compliance
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Nachhaltigkeitsstrategie Sustainability Roadmap
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltigkeitsstrategie Compliance
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Compliance
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Compliance
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	<i>WKO, PBS-Markenindustrie Deutschland, KC Kunststoff-Cluster, respACT, Markenverband.de</i>
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeit
GRI 2-30	Tarifverträge	Stabile Beschäftigungsverhältnisse
GRI 3	Wesentliche Themen 2021	
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeit
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeit
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	In jedem wesentlichen Thema dargestellt

GRI-Nr.	BEZEICHNUNG LT. GRI	KAPITEL IM BERICHT ANMERKUNG
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016	
GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Wirtschaftlicher Erfolg
GRI 201-2	Durch Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	Nachhaltigkeit
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Wirtschaftlicher Erfolg
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016	
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferant:innen	Nachhaltige Beschaffung
GRI 301	Materialien 2016	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	Kreislaufwirtschaft & Materialeffizienz
GRI 301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	Kreislaufwirtschaft & Materialeffizienz
GRI 302	Energie 2016	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieeffizienz, Tabellen
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energieeffizienz
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Kreislaufwirtschaft & Materialeffizienz
GRI 305	Emissionen 2016	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Klimaschutz und Reduktion von Treibhausgasen, Tabellen
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Klimaschutz und Reduktion von Treibhausgasen, Tabellen
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Klimaschutz und Reduktion von Treibhausgasen, Tabellen
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	Klimaschutz und Reduktion von Treibhausgasen, Tabellen
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	Klimaschutz und Reduktion von Treibhausgasen
GRI 306	Abfall 2020	
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Kreislaufwirtschaft & Materialeffizienz
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Kreislaufwirtschaft & Materialeffizienz
GRI 306-3	Angefallener Abfall	Tabellen
GRI 306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Tabellen
GRI 306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall	Tabellen
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferant:innen 2016	
GRI 308-1	Neue Lieferant:innen, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Nachhaltige Beschaffung

GRI-Inhaltsindex und Anhang

GRI-Nr.	BEZEICHNUNG LT. GRI	KAPITEL IM BERICHT ANMERKUNG
GRI 401	Beschäftigung 2016	
GRI 401-1	Neue Mitarbeiter:innen / Angestellte und Fluktuation	Stabile Beschäftigungsverhältnisse Tabellen
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen für Vollzeit-Mitarbeiter:innen	Stabile Beschäftigungsverhältnisse Tabellen
GRI 401-3	Elternzeit	Tabellen
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	
GRI 403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
GRI 403-3	Arbeitsmedizinischer Dienst	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
GRI 403-4	Mitarbeiter:innen-Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
GRI 403-5	Mitarbeiter:innen-Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	<i>Fremdfirmen müssen bei Ersteintritt ins Unternehmen eine Sicherheitsunterweisung absolvieren. Darüber hinaus sind Freigabebescheine bei Heißarbeiten zu unterzeichnen, welche nur im Beisein der Instandhaltungsleitung durchgeführt werden dürfen.</i>
GRI 403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz Tabellen
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	Tabellen
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen und zur Übergangshilfe	Tabellen
GRI 404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter:innen / Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Tabellen
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016	
GRI 405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und bei den Mitarbeiter:innen / Angestellten	Vielfalt & Chancengleichheit Tabellen
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferant:innen 2016	
GRI 414-1	Neue Lieferant:innen, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Nachhaltige Beschaffung

HERAUSGEBER

Name: Trodat Holding GmbH
Rechtsform: Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Adresse: Linzer Straße 156, 4600 Wels, Austria
Telefonnummer: +43 7242 / 239 - 0
E-Mail-Adresse: trodat@trodat.net
Internet: trodat.net, trogroup.com

Geschäftsführer: CEO Mag. Roland Rier, COO Ing. Helmut Lindner

GESAMTREDAKTION

Trodat Holding GmbH
Claudia Höllinger, Thomas Mathia, Werner Mayr

DESIGN

Trodat Holding GmbH
Rudolf Wimmer

FOTOS & ILLUSTRATIONEN

Fotostudio Eder, Trodat GmbH, Istock®

VERÖFFENTLICHUNG

September 2024

Druckfehler und Irrtümer vorbehalten

Der vorliegende Trodat Nachhaltigkeitsbericht wurde
in Zusammenarbeit mit folgenden Beratungsunternehmen erstellt:
ICT Impact GmbH, 1030 Wien
Payer & Partner ESG Consulting GmbH, 4224 Wartberg



trodat[®]

©Trodat Holding GmbH
Nachhaltigkeitsbericht 2022 / 2023
4600 Wels
Austria
Deutsche Version 1.0
09/2024