



UN Global Compact – Zumtobel Group  
**COMMUNICATION ON PROGRESS**

# 2020

**ZUMTOBEL** Group

## **UN Global Compact Communication on Progress**

02

### **1. Das Unternehmen**

#### **1.1. Unterstützungserklärung**

Liebe Leser,

seit nunmehr 70 Jahren ist es unser Anspruch, innovative und bedarfsgerechte Lichtlösungen, Komponenten und Services für unsere Kunden zu schaffen.

Unser Erfolg beruht dabei maßgeblich auf dem gebündelten Wissen unserer Mitarbeiter<sup>1</sup>, unserer Innovationskraft und der guten und langjährigen Zusammenarbeit mit unseren weltweiten Partnern. Kontinuität und die Einhaltung von gesetzlichen und ethischen Normen sind ein wichtiger Baustein dieser nachhaltigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Wir freuen uns deshalb auch dieses Jahr wieder bestätigen zu können, dass die Zumtobel Group AG seine Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erneut bekräftigt.

In diesem jährlichen Fortschrittsbericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Unternehmensführung, Unternehmenskultur und unserem täglichen Betrieb. Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle für unsere Stakeholder-Gruppen zugänglich zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

Alfred Felder  
CEO Zumtobel Group

Bernard Motzko  
COO Zumtobel Group

Thomas Tschol  
CFO Zumtobel Group

#### **1.2. Unser Geschäftsmodell**

Die Zumtobel Group ist ein internationaler Lichtkonzern und ein führender Anbieter von innovativen Lichtlösungen, Lichtkomponenten und den dazugehörigen Services. Das börsennotierte Unternehmen verfügt über 13 Produktionsstätten auf vier Kontinenten sowie Vertriebsbüros und -partner in rund 90 Ländern. Die Unternehmensgruppe beschäftigte zum Bilanzstichtag 30. April 2020 6.039 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erreichte einen Umsatz von 1.131,3 Mio EUR.

<sup>1</sup>Unter dem Begriff Mitarbeiter, Kollegen, Kunden, Partner, etc. sind in diesem Dokument Frauen, Männer und Divers gleichermaßen erfasst.

Die Gründungsfamilie Zumtobel fungiert seit dem Börsengang im Jahr 2006 als stabiler Kernaktionär und hält rund 37% der Anteile am Konzern.

03

Das Unternehmen wurde 1950 gegründet und hat seinen Konzernsitz in Dornbirn, Vorarlberg (Österreich). Mit ihren Kernmarken Thorn, Tridonic und Zumtobel bietet die Unternehmensgruppe ihren Kunden in aller Welt ein umfassendes Produkt- und Serviceportfolio. Die Zumtobel Group besteht aus zwei operativen Segmenten, nach welchen auch die Steuerung des Konzerns erfolgt: dem Lighting Segment und dem Components Segment. Beide Segmente verfügen über eine jeweils eigene globale Produktportfolio-, Vertriebs- und Produktionsorganisation. Im Lighting Segment ist das Unternehmen mit den Marken Thorn und Zumtobel unter den europäischen Marktführern. Mit der Komponentenmarke Tridonic nimmt der Konzern in der Herstellung von Hard- und Software für Beleuchtungssysteme (LED-Lichtquellen, LED Driver, Sensoren und Lichtmanagement) ebenfalls eine führende Rolle ein.

Das Service-Angebot der Zumtobel Group ist eines der umfassendsten der gesamten Lichtbranche: Dienstleistungen wie die Beratung zu intelligenten Lichtsteuerungen und Notlichtanlagen, Licht-Contracting, Design-Services, Projektmanagement für schlüsselfertige Lichtlösungen sowie neue, datenbasierte Dienstleistungen mit Fokus auf der Vernetzung von Gebäuden und Städten mittels der Licht-Infrastruktur.

### 1.3. Unternehmensstrategie

Der im Frühjahr 2018 neu formierte Vorstand der Zumtobel Group hat im Berichtsjahr 2018/19 die Zumtobel Gruppenstrategie FOKUS verabschiedet und ausgerollt. Hauptziel dieser Strategie ist es die Kundenorientierung, bei gleichzeitig reduzierter Prozesskomplexität und geringeren Kosten, zu erhöhen. Damit soll nachhaltig Mehrwert für sämtliche Stakeholder (Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, etc.) generiert werden.

- **Fokusmärkte & -anwendungen:** Wir werden uns auf unsere Zielmärkte sowie nachhaltig profitable Anwendungen konzentrieren. Für das Lighting Segment liegt der Schwerpunkt auf Europa, im Components Segment sehen wir im globalen Markt unser Wachstum.
- **Operative & Prozess-Exzellenz:** Im Sinne unseres Lean-Management-Ansatzes werden wir weiter auf eine Verbesserung unserer Kostenbasis in allen Bereichen (Produktion, Verwaltung, Vertrieb) setzen. Darunter verstehen wir auch das Vorantreiben der Digitalisierung sämtlicher Geschäftsprozesse.
- **Komponenten:** Wir glauben an das nahtlose Zusammenspiel von Komponenten und Leuchten als Treiber der Digitalisierung. Daher ist Tridonic ein integraler Bestandteil der Zumtobel Group.
- **Unikale Marken:** Mit den Kernmarken Zumtobel, Thorn und Tridonic haben wir drei starke Marken im Konzern. Im Lighting Segment werden wir uns mit einer dualen Markenstrategie (Zumtobel und Thorn) und einem klar differenzierten Portfolio erfolgreich am Markt positionieren.
- **Services & schlüsselfertige Lösungen:** Services & schlüsselfertige Lösungen sind ein integraler Bestandteil für das Leuchten- und Komponentensegment und ein wichtiger Treiber für zukünftiges Wachstum.



Abb. 1 Zumtobel Gruppenstrategie FOKUS

Die Strategie wurde seit ihrer Ausrollung konsequent umgesetzt und vorangetrieben: Die am Markt tätigen drei Kernmarken wurden gestärkt und der Vertrieb neu und kundennäher aufgestellt. Gleichzeitig wurden die Zentralfunktionen zurückgefahren, die Verwaltungskosten deutlich reduziert, das Produktportfolio verschlankt sowie die operativen Prozesse verbessert und damit die Herstellkosten gesenkt. Mit all diesen durchgeführten Schritten konnte die Wettbewerbsfähigkeit gesteigert und folglich das Unternehmen deutlich robuster aufgestellt werden. Die Finanzkennzahlen im Berichtsjahr 2019/20 untermauern die erfolgreiche Umsetzung der Strategie. Die Profitabilität konnte durch eine gezielte Verbesserung der Kostenstruktur sowie durch die Konzentration auf Fokusbmärkte & -anwendungen deutlich und nachhaltig verbessert werden, was sich auch in den letzten zwei Monaten des Geschäftsjahres, die bereits von der Corona-Krise überschattet wurden, bewährt hat. Derzeit arbeitet die Zumtobel Group daran, die Erkenntnisse aus der aktuellen Covid-19-Situation zu analysieren und die Unternehmens-Strategie entsprechen anzupassen, um neue Wachstumsmöglichkeiten und Potenziale zu heben.

**WIR ACHTEN DIE  
MENSCHENRECHTE  
UND VERURTEILEN  
JEDGLICHE DISKRI-  
MINIERUNG. UNSER  
VERHALTEN IST  
GEPRÄGT VON  
WERTSCHÄTZUNG,  
EHRlichkeit,  
TRANSPARENZ UND  
VERLÄSSLICHKEIT**

## 2. MENSCHENRECHTE

06

Prinzip 1:

Die Unternehmen sollten den Schutz der international verkündeten Menschenrechte unterstützen und achten

Prinzip 2:

und sicherstellen, dass sie nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind.

### 2.1. Bekenntnis

Der Unternehmenserfolg der Zumtobel Group basiert auf qualifizierten, engagierten und leistungsbereiten Mitarbeiter. Für die Zumtobel Group gelten die Menschenrechte sowie die grundlegenden Prinzipien von Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz immer und überall auf der Welt. Somit ist die Achtung der Menschenrechte für die Zumtobel Group integraler Bestandteil der Kultur und Unternehmensführung.

Als international tätiges Unternehmen bekennt sich die Gruppe uneingeschränkt zur Wahrung der Menschenrechte, zur Einhaltung internationaler Sozialstandards und entsprechender gesetzlicher Regularien im In- und Ausland. Das Bekenntnis zur verantwortungsvollen Unternehmensführung hat die Zumtobel Group durch den Beitritt zur UN Global Compact-Initiative dokumentiert.

Als Arbeitgeber mit einer über Jahrzehnte gewachsenen Unternehmenskultur nimmt die Zumtobel Group ihre soziale Verantwortung für alle Mitarbeitenden weltweit wahr. Die gesetzliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer sowie die Einhaltung der Grundsätze und Normen der International Labour Organisation (ILO) sind im gruppenweit gültigen Verhaltenskodex des Unternehmens verbindlich festgeschrieben.

Die Zumtobel Group unterstützt den offenen und regelmäßigen Informationsaustausch zwischen Vorstand, Mitarbeitern und Betriebsrat.

### 2.2. Fortschritte im Jahr 2020

#### 2.2.1. Überarbeitung des Verhaltenskodex

2020 wurde der zuletzt im Jahr 2016 angepasste Verhaltenskodex überarbeitet und konzernweit für alle Mitarbeiter zugänglich gemacht. Der Verhaltenskodex der Zumtobel Group bildet die Grundlage unseres täglichen Handelns mit dem Ziel, weltweite Standards für das Verhalten aller Mitarbeiter der Zumtobel Group festzulegen.

Die Erfüllung höchster ethischer Standards ist die Basis, um die Wettbewerbsfähigkeit und Marktposition der Zumtobel Group nachhaltig zu stärken.

Unsere Unternehmenswerte und der Verhaltenskodex helfen uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen und jederzeit als fairer, vertrauensvoller und vorurteilsfreier Partner sowohl in der Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern als auch unseren externen Partnern zu agieren.

## 2.2.2. Rekrutierung und Einstellungs-Praktiken

Der Recruiting-Prozess der Zumtobel Group fokussiert sich auf qualifizierte Bewerber und wird unabhängig von z.B. Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck oder Behinderung umgesetzt.

## 2.2.3. Gesundheit und Arbeitssicherheit

Das Ziel der Zumtobel Group ist es, die Gesundheit und körperlicher Unversehrtheit unserer Mitarbeiter dauerhaft zu fördern und zu erhalten. Deshalb gewährleisten wir als Arbeitgeber weltweit sichere und hygienische Arbeitsbedingungen. Alle Mitarbeiter kennen und beachten die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien in der Zumtobel Group und haben sich verpflichtet diese Richtlinien zu befolgen.

So hat die Vermeidung von Unfällen und den damit verbundenen Erhalt der Mitarbeitergesundheit in der gesamten Zumtobel Group eine hohe Bedeutung und werden deshalb in regelmäßigen formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen diskutiert und durch entsprechende Kennzahlensysteme erfasst und dabei deren Entwicklung kontrolliert. An allen Standorten werden spezifische Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien durch lokale Sicherheitsbeauftragte regelmäßig überprüft.

Maßnahmen in Gesundheitsvorsorge und Prävention, gepaart mit Erhaltung und Förderung von Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter, werden in der Zumtobel Group kontinuierlich weiterentwickelt und an die spezifischen demografischen Entwicklungen angepasst. Beispielsweise im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden stetig Projekte umgesetzt, die den Gesundheitsschutz für Mitarbeiter weiter erhöhen. Diese Projekte befassen sich bspw. mit altersgerechtem Arbeiten und der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, aber auch mit betrieblichen Eingliederungsmanagement, beispielsweise von Mitarbeiter in Langzeitkrankenständen. Um dem Anspruch gerecht zu werden, keine Mitarbeiter durch Krankheit zu verlieren, wurde gruppenweit ein Wiedereingliederungsprozess implementiert. Damit stellt die Zumtobel Group sicher, dass Mitarbeiter im Langzeitkrankenstand eine Rückkehr an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz oder an einen alternativen Arbeitsplatz ermöglicht wird. Ein internes Integrationsteam begleitet diesen Prozess und unterstützt die betroffenen Mitarbeiter.

## 2.2.4. Initiative Nachhaltige Beschaffung

Im Jahr 2020 wurde die Initiative nachhaltige Beschaffung neu überarbeitet. Die Aktivitäten der Zumtobel Group zielen darauf ab, die Erwartungen des Unternehmens im Bereich sozialer und ökologischer Verantwortung sowohl an bestehende als auch an potenzielle Geschäftspartner zu kommunizieren. Damit wird für alle Stakeholder Transparenz über die relevanten Beschaffungsprozesse, -inhalte und -verfahren geschaffen.

Nachhaltigkeit in die Beschaffungsaktivitäten zu integrieren bedeutet für die Zumtobel Group, noch enger mit Geschäftspartnern aus aller Welt zusammenzuarbeiten, um nachhaltige Geschäftsprozesse zu gewährleisten. Im Gegenzug erwartet die Zumtobel Gruppe von allen Stakeholdern, dass sie ihr eigenes Engagement für soziale und ökologische Verantwortung zeigen. Im Mittelpunkt der Beschaffungsaktivitäten der Zumtobel Gruppe stehen der verstärkte Schutz von Mitarbeitern und Umwelt sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und die Reduzierung der gemeinsamen langfristigen Umweltauswirkungen. Daher ist es von größter Bedeutung, Nachhaltigkeit auch in die Instrumente des Lieferantenmanagements zu integrieren, um das Potenzial der gesamten Wertschöpfungskette zu optimieren.

Die Anforderungen der Initiative sind tief in den konzernweiten Beschaffungsprozess eingebettet. So wird sichergestellt, dass unsere Anforderungen an die Nachhaltigkeit von allen Geschäftspartnern erfüllt werden. Unsere Bemühungen um eine nachhaltige Beschaffung sind für alle unsere Geschäftspartner im Business Partner Code of Conduct für soziale und ökologische Verantwortung festgelegt.

Die Einhaltung des Code of Conduct für Supplier ist bei der Auswahl neuer Geschäftspartner ausnahmslos Voraussetzung. Wenn erste Gespräche mit potenziellen Geschäftspartnern auf ein potenzielles Risiko in Bezug auf die soziale und ökologische Verantwortung hinweisen, welches bei einer Vor-Ort-Prüfung dann auch bestätigt wird, führt dies zu einem intensiven Verbesserungs- und Maßnahmenplan oder zur Beendigung der Partnerschaft, wenn das Ergebnis negativ bleibt.

Die Einhaltung der Anforderungen der Zumtobel Group an die soziale und ökologische Verantwortung der Geschäftspartner wird durch die folgenden Prozesse überprüft:

Bei neuen Zulieferern – Geschäftspartner Sozial- und Umweltkonformitätsprozess

- 1) Fragebogen zur Selbsteinschätzung, Bestätigung des Business Partner Code of Conduct
- 2) Einreichung der REACH-, RoHS-, Konfliktstoffklärung
- 3) Nachhaltigkeitsaudit des Lieferanten
- 4) Follow-up-Prozess zur Sicherstellung der Umsetzung von Verbesserungen nach jeder Nichtkonformität

Bei bestehenden Lieferanten – Fortgesetzte Konformität wird verwaltet durch:

- 1) Regelmäßige Lieferantenbewertung
- 2) Lieferantenentwicklung je nach Bedarf
- 3) Fortlaufendes Programm von Nachhaltigkeitsaudits zur Sicherstellung der kontinuierlichen Einhaltung
- 4) Integration von Nachhaltigkeit als grundlegender Bestandteil der Einkaufsstrategie für Waren

Der Prozess zur Überprüfung der Sozial- und Umweltverträglichkeit von Geschäftspartnern ist in den Genehmigungsprozess für potenzielle neue Geschäftspartner (GSAP) integriert.

Das Verfahren umfasst einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung und ein Nachhaltigkeitsaudit, die beide den aktuellen Status, mögliche Risiken und Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen sollen.

09

## Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Nachhaltigkeit von Lieferanten

Dieser Fragebogen fordert von den Geschäftspartnern allgemeine Informationen in den Kategorien Arbeit, Gesundheit & Sicherheit, Umwelt und Ethik. Darauf aufbauend wird eine erste Konformitätsprüfung hinsichtlich der Nachhaltigkeitsanforderungen der Zumtobel Group vorgenommen. Hinweise auf Nichtkonformitäten mit den Mindestanforderungen aus dem Geschäftspartner-Verhaltenskodex können zum Abbruch der Befragung führen.

## Supplier Sustainability Audit

Das Nachhaltigkeitsaudit dient als weiteres Instrument, um die Einhaltung der Erwartungen der Zumtobel Group an die soziale und ökologische Verantwortung der Geschäftspartner zu überprüfen und wird vor Ort beim Partner durchgeführt. So ermöglicht das Nachhaltigkeitsaudit die Identifizierung von Abweichungen und die Umsetzung von Korrekturmaßnahmen. Die Umsetzung und anschließende Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird in einem Follow-up-Prozess überprüft. Werden die Abweichungen von den Mindestanforderungen nicht innerhalb eines definierten Zeitrahmens auf den geforderten Standard verbessert, wird die Beendigung der potenziellen Geschäftspartnerschaft durchgesetzt.

**WIR STEHEN FÜR  
NULL TOLERANZ  
GEGENÜBER  
KINDER- UND  
ZWANGSARBEIT  
UND WIR LEHNEN  
KONSEQUENT  
JEDLICHER ART  
UND FORM VON  
DISKRIMINIERUNG  
AB**

## 3. ARBEITSNORMEN

011

Prinzip 3:

Die Unternehmen sollten die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren

Prinzip 4:

Die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit

Prinzip 5:

Die wirksame Abschaffung der Kinderarbeit

Prinzip 6:

Und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

### 3.1. Selbstverpflichtung

Null Toleranz gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung verpflichtender Standard. Wir bekennen uns zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO). Zur Überprüfung der Einhaltung dieser Normen findet jährlich eine umfassende Abfrage bei den Geschäftsführern aller Tochtergesellschaften weltweit statt, in der die Einhaltung überprüft und bestätigt werden muss. Weitere Inhalte der Abfrage sind unter andere die Einhaltung von Menschenrechten, soziale Leistungen, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter.

Wir räumen unseren Mitarbeiter das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen ein. Rund 51% der Mitarbeitenden der Zumtobel Group unterliegen einer kollektivvertraglichen Vereinbarung (Stand 2020).

Zahlreiche Tochtergesellschaften leisten, je nach den Bedürfnissen der lokalen Mitarbeiter, verschiedene freiwillige soziale Leistungen, darunter Zuschüsse bzw. betriebliche Angebote zu Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung.

### 3.2. Fortschritte im Jahr 2020

#### 3.2.1. Attraktive und faire Vergütung

Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf eine faire und leistungsgerechte Entlohnung. Basierend auf internen und externen Gehaltsvergleichen wird gewährleistet, dass Löhne und Gehälter marktkonform definiert und geschlechterunabhängig Anwendung finden.

Die Zumtobel Group entlohnt alle Mitarbeitenden pünktlich und regelmäßig entsprechend den geleisteten Arbeitsstunden. Bonussysteme sind klar an vorab definierte Finanzkennzahlen gekoppelt und auf eine nachhaltige Geschäftsentwicklung ausgelegt. Sowohl Zielgewichtung als auch Zielerreichung werden transparent kommuniziert.

## 3.2.2. Antidiskriminierung und Diversität

Diversität in der Belegschaft ist wesentlich für die Schaffung eines innovativen Betriebsklimas und für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns. Die Belegschaft der Zumtobel Group setzt sich aus circa 80 Nationen zusammen. In der Unternehmenszentrale in Dornbirn, Österreich, sind Mitarbeiter aus rund 50 Nationen beschäftigt (Stand 2020). Als „Equal Opportunity Employer“ steht die Zumtobel Group für Chancengleichheit. Wir lehnen jede Art von Diskriminierung auf Grundlage von zum Beispiel Ethnie, Nationalität, Geschlecht, kulturellem Hintergrund, Alter, Behinderung, religiösen Überzeugungen oder sexueller Orientierung ab. Alle Menschen sind einzigartig, wertvoll und haben individuelle Fähigkeiten. Erfahrung, Qualifikation und Leistung bilden im Unternehmen die Basis der Personalentscheidungen für alle Unternehmensbereiche und Managementebenen.

Der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen im Konzern beträgt 35,8% (Stand 2020). Die Zumtobel Group verfolgt keine konkrete Zielquote für die Besetzung von Managementpositionen durch Mitarbeiterinnen. Das Unternehmen ist sich aber bewusst, dass es der konsequenten Fortführung der bestehenden und der Offenheit gegenüber neuen Initiativen bedarf, um den Frauenanteil in höher qualifizierten Positionen weiter zu steigern. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und von der Vielfalt unterschiedlicher Sichtweisen zu profitieren, hat sich die Zumtobel Group das Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Konzern jährlich zu heben, also für eine höhere Repräsentanz von Frauen im Konzern zu sorgen.

Die Zumtobel Group duldet keinerlei sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, welches von der davon betroffenen Person nicht gewünscht bzw. gegen den Willen dieser Person ausgesetzt wird. Dies beinhaltet bspw. aufdringlicher Körperkontakt sowie unnötige Berührungen, anzügliche und sexistische Bemerkungen und Witze, zweideutige Aufforderungen sowie das Vorzeigen und Anbringen jeder Art von Material mit sexuellem Inhalt.

## 3.2.3. Arbeitszeit und Work-Life-Balance

Die Zumtobel Group hält die gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeit und Überstunden ein. Beschränkungen hinsichtlich der Überstundenzahl werden gemäß gesetzlicher Vorgaben reguliert und eingehalten. Die Regelungen zu Arbeitsdauer, Ruhezeiten und Pausen stehen den Mitarbeitern in leicht verständlicher Form zur Verfügung.

Eine ausgewogene Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist für die Zumtobel Group von großer Bedeutung. Im Fokus stehen dabei die grundsätzlich veränderten Bedürfnisse neuer Generationen am Arbeitsmarkt sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Zumtobel Group ist bestrebt, die Work-Life-Balance durch den kontinuierlichen Ausbau an flexiblen Arbeitszeitmodellen gezielt zu fördern. Bei Bedarf und wenn es die jeweilige Position erlaubt, werden Teilzeitregelungen, Bildungskarenzen, Sabbaticals, Papamonat, Home-Office oder andere Modelle vereinbart.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit zur Ausübung einer Freizeitoption innerhalb von Österreich. Dabei können Mitarbeitende, die – aus persönlichen Gründen – ihre Arbeitszeit verkürzen wollen, auf die kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne/-Gehälter verzichten und bezahlte Freizeit

vereinbaren (zum Beispiel für altersgerechtes Arbeiten, Teilnahme an einer persönlichen Weiterbildung oder um längere Freizeitperioden über mehrere Jahre anzusammeln).

013

Mütter und Väter, die nach Mutterschutz und Elternteilzeit wieder in den Beruf zurückkehren, werden vom Unternehmen aktiv bei der Wiederintegration unterstützt.

#### 3.2.4. Beschäftigung von Minderjährigen

Die Zumtobel Group verfolgt eine konsequente Politik zum Schutz von Minderjährigen gemäß der einzelstaatlichen Gesetzgebung. Somit sind Kinderarbeit sowie Zwangsarbeit bei der Zumtobel Group strikt verboten.

**WIR GEHEN SORG-  
SAM UND EFFIZIENT  
MIT RESSOURCEN  
UM, REDUZIEREN  
UND VERMEIDEN  
EMISSIONEN UND  
ABFALL ENTLANG  
DER WERTSCHÖPF-  
UNG UNSERER  
PRODUKTE UND  
DIENSTLEISTUNGEN**

## 4. UMWELTSCHUTZ

Prinzip 7:

Unternehmen sollten einen vorsorglichen Ansatz bei Umweltherausforderungen unterstützen

Prinzip 8:

Initiativen zur Förderung einer stärkeren Umweltverantwortung zu ergreifen

Prinzip 9:

Und die Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien vorantreiben

### 4.1. Selbstverpflichtung

Umweltschutz hat in der Zumtobel Group eine große Bedeutung. Dies nicht nur im Hinblick auf die Entwicklung energieeffizienter und umweltschonender Produkte und Dienstleistungen, sondern gleichfalls in Bezug auf eine umweltfreundliche Beschaffung, Produktion und Logistik. Unser Ziel ist es, die Umweltbelastung durch unsere Prozesse in der Produktion sowie Beschaffung zu minimieren. Dies umfasst einen sorgsamen und effizienten Umgang mit allen Ressourcen sowie die Vermeidung und Verminderung von Emissionen und Abfall entlang des gesamten Produktlebenszyklus und der gesamten Wertschöpfungskette bei der Erstellung unserer Produkten und Dienstleistungen.

### 4.2. Fortschritte im Jahr 2020

#### 4.2.1. Nachhaltigkeit verstärkt im Fokus

Die Zumtobel Group hat Anfang 2021 erweiterte Initiativen ins Leben gerufen, um die gesetzten Nachhaltigkeitsaktivitäten zukunftsweisend zu strukturieren und weiter zu beschleunigen. Dabei liegt der Fokus vor allem auf den Themen „Kreislaufwirtschaft und CO2-Reduktion“, es geht ebenso um den verantwortungsvollen Umgang mit Materialressourcen wie um die systematische Minimierung von Abfällen, Emissionen und Energieverbrauch. Dies wird zukünftig bereits in der frühesten Phase der Produktentwicklung berücksichtigt und dann in der Konstruktion und der operativen Supply-Chain konsequent umgesetzt.

#### 4.2.2. Anteil der Erneuerbaren Energie

Anfang des Jahres 2021, mit 01. März, stellte die Zumtobel Group AG alle Standorte in Österreich auf die Nutzung von 100% Wasserkraft um. Damit wurde ein weiterer Schritt in die Steigerung des Anteils an Erneuerbarer Energie getätigt und trägt aktiv zur Reduzierung von Treibhausgasen bei.

## 4.2.3. Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Die Zumtobel Group hat mit ihrem Engagement für Nachhaltigkeit einen engen Bezug zu ihrem Kerngeschäft, leistet doch der Einsatz energieeffizienter, intelligent gesteuerter Lichttechnik einen beachtlichen Beitrag zur Verringerung des weltweiten Ressourcenverbrauchs. Diese Entwicklung wird durch die Effizienzsteigerung (Lumen/Watt) bei LED-Leuchten bei gleichzeitig sinkenden Bezugskosten von LED-Chips weiter begünstigt. Jedoch verlangsamt sich die Effizienzsteigerung, da in den nächsten Jahren die physikalischen Grenzen erreicht werden.

Auf künstliche Beleuchtung entfallen derzeit in etwa 13% des weltweiten Stromverbrauchs, der durch den Einsatz von modernsten Beleuchtungslösungen bis 2030 weiter sinken wird. Davon konsumieren gewerbliche Bauten und Außenbeleuchtungen – also Licht in genau den Anwendungsfeldern, die die Kernkompetenz der Zumtobel Group darstellt – gut zwei Drittel.

Der Großteil des Energieverbrauchs im Lebenszyklus von Leuchten fällt nach wie vor beim Gebrauch einer Leuchte an, doch werden zukünftig aufgrund des abnehmenden Effizienzgewinnes auch andere Themen wie Ressourcenverbrauch und Kreislaufwirtschaft immer wichtiger. Die Zumtobel Group verbessert daher seit vielen Jahren stetig die Energieeffizienz ihrer Produkte, berücksichtigt aber auch zusätzliche Nachhaltigkeitsaspekte entlang des Produktlebenszyklus.

Um den Beitrag der Zumtobel Group zur Energieeffizienz zu veranschaulichen, wurde in der Vergangenheit ein „hypothetisches“ Einsparpotenzial errechnet, das sich aus dem Ersatz einer fiktiven Altanlage mit alter Technologie (Leuchtstofflampe) durch eine Neuanlage unter Annahme einer durchschnittlichen Nutzung ergeben würde. Diese fiktive Berechnung wurde mit steigender Durchdringung von LEDs im Markt und damit auch der Zunahme von modernen LED-Anlagen im Gebäudebestand immer unrealistischer.

Mit dem Jahr 2020 wird die Zumtobel Group über die durchschnittliche Energieeffizienz ihrer verkauften Produkte berichten und eine tatsächliche Verbesserung gegenüber dem vorangegangenen Berichtsjahr aufzeigen. Dazu wird die gesamte Lichtleistung, die im Betrachtungszeitraum in den Markt gebracht wurde (d.h. Leuchtenanzahl mal Nenn-Lichtstrom), mit der gesamten Anschlussleistung (d. h. Leuchtenanzahl mal Nenn-Anschlussleistung) bewertet und daraus der Quotient gebildet.

## 4.2.4. Umweltmanagement-Konzept

Das Umweltmanagementkonzept der Zumtobel Group basiert auf drei Säulen: zertifizierte Umweltmanagement- und Energiemanagementsysteme nach den internationalen Standards (ISO 14001 und ISO 50001), konsequente Einhaltung interner und externer Verpflichtungen und den Richtlinien zum Umweltschutz mit einem Streben nach kontinuierlicher Verbesserung der Umweltleistung und der energiebezogenen Leistung des Unternehmens.

Das Ziel „Erhalt der Zertifizierung nach den erweiterten Anforderungen von ISO 14001:2015 an den wesentlichen Standorten“ wurde im Jahr 2020 erreicht. Es sind weitere Standorte der Zumtobel Group für die Zertifizierung nach ISO 14001 auch künftig weiterhin geplant.

Aufgrund der Empfehlung aus einem externen Audit durch das Institut Quality Austria wurde im vorangegangenen Geschäftsjahr 2019/20 der integrierte Ansatz des internen Umweltmanagementsystems vorangetrieben. Es wurden für die Lighting Brands-Standorte einheitliche Geschäftsprozesse zur Handhabung der Umweltaspekte, der bindenden Verpflichtungen und der Chancen und Risiken definiert und implementiert.

#### 4.2.5. Abfallmanagement

In der Zumtobel Group wird ein besonderes Augenmerk auf den sparsamen Umgang mit Rohstoffen und die Wiederverwertung von Materialien gelegt. Wichtige Faktoren dabei sind der effiziente und sparsame Einsatz von Materialien sowie die Minimierung von Abfällen und unnötigem Ausschuss. Es wird darauf geachtet, wertvolle Materialien als Beitrag zur Rohstoffsicherung zu recyceln und einen längerer Verbleib in der Wirtschaft zu sichern. Das Recycling von Materialien konnte im Geschäftsjahr 2019/20 wieder optimiert werden.

**WIR AKZEPTIEREN  
KEINERLEI KOR-  
RUPTION. WIR  
HANDELN STETS  
IM INTERESSE DES  
UNTERNEHMENS.  
WIR RESPEKTIEREN  
JEGLICHES EIGEN-  
TUM. WIR STEHEN  
ZU EINEM FAIREN  
WETTBEWERB**

## 5. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Prinzip 10:

Unternehmen sollten gegen Korruption in all ihren Formen arbeiten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

019

### 5.1. Selbstverpflichtung

Die Zumtobel Group ist bestrebt, Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Marktteilnehmern zu erlangen und zu sichern. Wir vertrauen auf die Wettbewerbsfähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen. Unsere Kunden und auch wir profitieren damit von einem fairem Wettbewerb. Die Zumtobel Group beteiligt sich nicht an Kartellen und trifft keine Absprachen mit Wettbewerbern, die gegen kartell- und wettbewerbsrechtliche Bestimmungen verstoßen. Dies betrifft insbesondere die Absprache von Preisen, die Aufteilung von Märkten oder Kunden, Wettbewerbsverzicht, Produktionsmengen oder jegliche Manipulation (z.B. Scheinangebote) bei Ausschreibungen.

Jede Art von verbotenen Absprachen und Korruption lehnen wir strikt ab. Zur Dokumentation dieser ist die Zumtobel Group Mitglied der Partnering Against Corruption Initiative (PACI).

Geldwäsche wird von Personen oder Organisationen betrieben, die in kriminelle Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel, Bestechung oder Erpressung verwickelt sind und versuchen, die aus diesen Aktivitäten gewonnenen Gelder in den normalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf einzuschleusen, um sie als legitime Einnahmen erscheinen zu lassen und die tatsächliche Herkunft der Gelder oder die Identität des Eigentümers zu verschleiern. Die Zumtobel Group und ihre Mitarbeiter sind zur strikten Einhaltung aller Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet. Aus diesem Grund gehen wir Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Kunden und Geschäftspartnern ein.

### 5.2. Fortschritte im Jahr 2020

#### 5.2.1. Überarbeitung des Verhaltenskodex

2020 wurde der zuletzt im Jahr 2016 angepasste Verhaltenskodex überarbeitet und konzernweit für alle Mitarbeiter zugänglich gemacht. Der Verhaltenskodex der Zumtobel Group bildet ebenfalls die Grundlage unseres täglichen Handelns in Bezug auf Korruption, Zuwendungen, Geldwäsche, etc. Wir haben unseren Verhaltenskodex mit dem Ziel geschaffen, weltweite Standards für das Verhalten aller Mitarbeiter der Zumtobel Group festzulegen. Mitarbeitern ist es damit strikt untersagt, zur Sicherung eines unangemessenen Vorteils, Erlangung von Neugeschäft oder Aufrechterhaltung bestehender Geschäfte Dritten weder direkt noch indirekt, etwas von Wert anzubieten oder in Aussicht zu stellen.

In einigen wenigen Ländern wird die Ablehnung eines Geschenkes von einem Geschäftspartner als grobe Unhöflichkeit interpretiert. Als Konsequenz einer Ablehnung kann in besonderen Umständen sogar die Beendigung der Geschäftsbeziehung drohen. Geraten Mitarbeiter in eine derartige Situation ist umgehend der Corporate-Compliance-Verantwortliche zu kontaktieren.

Eine Policy regelt den Umfang, in dem zur Vertiefung regulärer Geschäftskontakte die Annahme von Einladungen und kleinen Geschenken zulässig ist. Gleiches gilt für das Aussprechen von Einladungen sowie kleine Höflichkeitsgeschenke an Geschäftskontakte.

Aktuell läuft eine konzernweite Trainings- und Schulungsoffensive zur Einführung des Verhaltenskodex für Mitarbeiter. Eine Teilnahme, sowie ein positiver Abschluss, ist für alle Mitarbeiter verpflichtend.

## 5.2.2. Hinweisgebersystem auch in Österreich live

Anfang des Jahres 2021 wurde, parallel zur Veröffentlichung des überarbeiteten Verhaltenskodexes 2020, das BKMS Hinweisgebersystem auch für interne und externe Hinweisgeber in Österreich live geschaltet.

Ein geschütztes und anonymes Hinweisgebersystem ist ein wichtiger Baustein zum Schutz des Unternehmens. Als Unternehmen ist die Zumtobel Group nach Umsetzung der sogenannten „EU-Hinweisgeber-Richtlinie“ verpflichtet, zur Meldung von EU Rechtsverstößen ein derartiges System zur Verfügung zu stellen. Umfangreiche technische und organisatorische Maßnahmen flankieren den Meldeprozess und stellen ein Höchstmaß an Schutz der Hinweisgeber wie auch potentiell zu Unrecht Beschuldigter sicher.

Als international tätiger Lichtkonzern ist die Zumtobel Group stets bemüht, die höchsten Standards auf geschäftlicher und ethischer Ebene zu erfüllen. Aus diesem Grund stellt das Unternehmen mit dem Hinweisgebersystem allen Stakeholdern (Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden, Aktionären, etc.) ein geschütztes Melde- und Kommunikationssystem für potentielle schwere Verstöße bei Compliance-Themen sowie Sicherheit in Sachen Datenschutz zur Verfügung.

Dieser Meldeprozess ist – sofern gewünscht – vollständig anonym und abgesichert. Diese Plattform soll primär dann genutzt werden, wenn andere Eskalationsmechanismen nicht zu einer ausreichenden Klärung geführt haben bzw. als nicht gangbar erscheinen.

Compliance-Verstöße betreffen Verhaltensweisen oder Sachverhalte in denen das Gesetz, die Regeln des Verhaltenskodex oder andere Richtlinien verletzt werden oder deren Verletzung vermutet wird. Diese können zum Beispiel sein: Korruption, Betrug, Sabotage, Verstöße gegen Kapitalmarkt-Compliance, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen, Datenschutz, Intellectual Property, Menschenrechte sowie arbeitsrechtliche oder andere schwere Verstöße gegen verpflichtende interne Richtlinien.

## 5.2.3. Business Partner Code of Conduct

Im Umgang mit Lieferanten sind die Interessen von Unternehmen und die privaten Interessen ihrer Mitarbeiter oder Vertreter auf beiden Seiten eines Geschäfts strikt zu trennen. Handlungen und Kaufentscheidungen werden unabhängig von persönlichen Interessen oder Überlegungen getroffen, die in keinem Zusammenhang mit dem jeweiligen Geschäft stehen.

Die Einhaltung des Code of Conduct für Lieferanten ist uns wichtig. Wir behalten uns das Recht vor, die Einhaltung dieses Dokuments kontinuierlich zu überwachen. Dies kann gelegentlich Überprüfungen beim Lieferanten beinhalten, um die Einhaltung dieser Prinzipien sicherzustellen. Die Termine und der Kontext für solche Überprüfungen unterliegen immer einer gemeinsamen Vereinbarung zwischen den Parteien. Wir erwarten eine transparente Kommunikation und Zusammenarbeit bei der Schließung festgestellter Lücken. Die Nichteinhaltung dieses Kodex und/oder die Nichtbeseitigung von schwerwiegenden Mängeln kann zur Beendigung unserer Geschäftsbeziehung führen. Das Anti-Korruptionsgesetz wird jederzeit eingehalten.

## 6. MESSUNG DER ERGEBNISSE

022

In diesem Kapitel werden die berichteten Fortschritte 2020 den einzelnen Prinzipien zugeordnet und mit Fakten untermauert.

Zum Redaktionsschluss des COP Berichtes sind noch die Ergebnisse der Schulung zum neuen Verhaltenskodex eingetroffen, welche wir in diesem Bericht unseren Stakeholder-Gruppen keinesfalls vorenthalten wollen:

90% aller Mitarbeiter in der Betrieblichen Stellung eines Angestellten haben an der Schulung zum neuen Verhaltenskodex teilgenommen, die Schulung positiv abgeschlossen und den Verhaltenskodex und deren Inhalt akzeptiert und angenommen. Bei den Führungskräften waren dies 95% welche ihr Kommittent zum Verhaltenskodex abgegeben haben.

### 6.1. Menschenrechte

#### 6.1.1. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Vermeidung von Unfällen und der Erhalt der Mitarbeitergesundheit haben in der gesamten Zumtobel Group eine hohe Bedeutung und werden in regelmäßigen formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen diskutiert. An allen Standorten werden spezifische Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien durch lokale Sicherheitsbeauftragte überprüft. Um die Arbeitssicherheit zu erhöhen, werden stetig Maßnahmen wie etwa Mitarbeiterschulungen, Verbesserung der Schutzbekleidung und Erneuerung des Maschinenparks ergriffen.

In allen Werken wird monatlich die LTI-Rate (Lost Time Injury: Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit >8 Stunden x 1.000.000 / Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden) erhoben. In der Zumtobel Group ist die LTI-Rate 2019/20 mit 6,3 gegenüber dem Geschäftsjahr 2018/19 (5,2) gestiegen. In den Komponentenwerken sank die LTI-Rate auf 2,3 (Vorjahr 2,7). Für die Leuchtenwerke stieg die LTI-Rate auf 10,1 (Vorjahr 7,3), wobei vermehrt leichte Vorkommnisse im Leuchtenwerk Dornbirn aufgetreten sind. Auf Grund der gestiegenen Zahlen wurde eine Reihe von Maßnahmen erarbeitet und an den kritischen Standorten ausgerollt. Zum Maßnahmenpaket gehören:

- Die Sensibilisierung der Mitarbeiter zum Thema Arbeitsunfälle
- Bildschirmoffensive zum täglichen Status der Unfälle je Bereich
- Forcierung von Near-Miss Meldungen
- eine elektronische Datenerfassung auf JIRA sowie
- ein monatliches Tracking mit Unterstützung des Managements.

Weiters erfolgte die Aufnahme und Auswertung der Kennzahl für die Unfallschwere (Anzahl Ausfalltage x 1.000.000 / Anzahl geleistete Arbeitsstunden) in das Berichtswesen. Diese ist von 88,1 auf 58,1 im Berichtsjahr 2019/20 um rund 34 % gesunken.

So wie auch in den Jahren zuvor gab es 2019/20 keinen tödlichen Arbeitsunfall. Es ist das klare Ziel der Zumtobel Group, die LTI-Rate in den Folgejahren wieder kontinuierlich zu verringern und eine ausgeprägte Sicherheitskultur, zum Beispiel durch vermehrte präventive Schulungen zur Verhinderung von Arbeitsunfällen, zu etablieren. Zu diesem Zweck wurden zusätzlich zum Maßnahmen-Paket „Reduzierung von Unfällen“ eine Serie von non-verbalen Comic erstellt, welche spielerisch zur Unfallvermeidung beitragen sollen. Diese werden ebenfalls auf den Bildschirmen der Pausenecken bespielt.

## 6.1.2. Nachhaltige Beschaffung

Die Zumtobel Group arbeitet im Geschäftsjahr 2019/20 mit über 692 Lieferanten aus rund 32 Ländern zusammen. Im Berichtsjahr 2019/20 konnte die Lieferanten- und Komponenten-konsolidierung bei den Direktmateriallieferanten gezielt vorangetrieben und die Lieferantenbasis um 1,5 % (Vorjahr 4,8 %) reduziert werden. Ziel ist es, durch verstärkten Fokus auf Standardisierung die Gesamtanzahl der Lieferanten mittelfristig jedes Jahr um 5 % zu reduzieren.

## 6.2. Arbeitsnormen

### 6.2.1. Beschäftigungsentwicklung

Der Mitarbeiterstand hat sich insbesondere durch das Hochfahren des neuen Produktionswerks in Niš (Serbien), sowie der Reintegration des Leuchtenwerkes in Les Andelys (Frankreich), gegenüber dem Geschäftsjahr 2018/19 erhöht. Zum Stichtag 30. April 2020 beschäftigte die Zumtobel Group weltweit insgesamt 6.039 Vollzeitkräfte (inklusive Leiharbeiter).

53% der Mitarbeiter sind in der Produktion, 17% in der Verwaltung (davon 551 Mitarbeiter im Bereich F&E) und 30% der Mitarbeiter sind im Vertrieb beschäftigt. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit innerhalb der Zumtobel Group lag im Berichtszeitraum bei 10,3 Jahren.

### 6.2.2. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Zumtobel Group ist sich bewusst, dass es der konsequenten Fortführung der bestehenden und Offenheit gegenüber neuen Initiativen bedarf, um den Frauenanteil in höher qualifizierten Positionen zu steigern. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und von der Vielfalt unterschiedlicher Sichtweisen zu profitieren, hat sich die Zumtobel Group das Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Konzern jährlich zu heben, also für eine höhere Repräsentanz von Frauen im Konzern zu sorgen.

Im Geschäftsjahr 2019/20 betrug der Anteil der Frauen an der Beschäftigungszahl im gesamten Konzern 35,8 % (Vorjahr 35,7 %). Die Zumtobel Group steigert ihre Attraktivität als Arbeitgeber und setzt auch Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Bei Bedarf haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Teilzeitregelungen, Bildungskarenzen, Sabbaticals, Papamonat, Arbeiten vom Homeoffice aus oder andere Modelle zu vereinbaren.

## 6.3. Umweltschutz

### 6.3.1. Klimaneutralität

Die Zumtobel Group hat sich 2020 zum Ziel gesetzt innerhalb der nächsten Jahre einen erheblichen Beitrag zur Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen zu leisten.

### 6.3.2. Erweiterung von Zertifizierungen

Aktuell sind 10 wesentliche Standorte der Gruppe nach ISO 14001 zertifiziert und eine Erweiterung der Zertifizierungen um einen Standort ist geplant. Fünf wesentliche Standorte der Zumtobel Group sind aktuell nach ISO 50001 zertifiziert. Eine Zertifizierung der Standorte mit ISO 45001 ist aktuell in Prüfung.

### 6.3.3. Abfallmanagement

Im vergangenen Geschäftsjahr 2019/20 entstanden in der Zumtobel Group in den Produktionsprozessen rund 6.714 Tonnen Abfälle (Vorjahr: 6.879 Tonnen; Reduktion von 2,2%), hiervon waren 460 Tonnen als gefährlich klassifiziert. Bei der Fertigung entstehen vor allem folgende gefährliche Abfälle: Altöl, Kühl- und Schmierstoffe aus der Metallbearbeitung, Klebstoffreste bei Fügeprozessen sowie Abfälle aus Lackierprozessen. Diese wurden einem ordnungsgemäßen Entsorgungsprozess zugeführt.

Von den 6.714 Tonnen Abfall konnten 5.686 Tonnen als wiederverwertbare Abfälle sauber getrennt werden. Damit konnte auch im Geschäftsjahr 2019/20 das Recycling von Materialien erneut optimiert werden und die Recycling-Quote von bisher 81% auf 85% gesteigert werden. Somit wurde der Beitrag zur Sicherung wichtiger Rohstoffe ein weiteres Mal verbessert. Ziel bis 2030 ist die Recycling-Quote von 85% auf 95% zu steigern und dabei das Gesamt-Abfallaufkommen zu minimieren.

## 6.3.4. Beitrag zur Reduzierung des Strombedarfs

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2019/20 hat die Zumtobel Group Leuchten mit einer durchschnittlichen Energieeffizienz von 121,8 lm/W in den Markt gebracht; im Vorjahr lag dieser Wert bei 116,4 lm/W. Das heißt, es wurde eine tatsächliche Verbesserung der Energieeffizienz von 4,6% gegenüber der Vorperiode erreicht. Durch die Effizienzbemühungen der weltweiten Lichtindustrie konnte der Anteil der elektrischen Energie, der für die künstliche Beleuchtung verwendet wird, von einem Wert von ca. 20% in den 2000er-Jahren auf nunmehr ca. 13% reduziert werden; durch weitergehende Sanierung von Altanlagen und weiterhin steigende Energieeffizienz der Neuanlagen wird sich dieser Wert in den nächsten Jahrzehnten auf unter 10% reduzieren und somit einstellig ausfallen.

## 6.4. **Korruptionsbekämpfung**

### 6.4.1. Nachhaltige Beschaffung

Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden bei kritischen und ausgewählten Partnern „sustainability audits“ mit verschiedenen Schwerpunktthemen durchgeführt. Es wurden konzernweit 136 Audits (Vorjahr 103 Audits) durchgeführt – davon 51 Audits mit einem besonderen Fokus auf Nachhaltigkeitsaspekten in den Bereichen Arbeitsschutz und Umweltmanagement.

Mit Beginn des neuen Geschäftsjahres 2020/21 wurde eine neue Version des Conflict Mineral Reporting Template (CMRT) eingeführt. Das Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) wurde von der Responsible Minerals Initiative (RMI) entwickelt, um Unternehmen zu unterstützen ihren Kunden akkurate Informationen zum Herkunftsland der Mineralien Tantal, Wolfram, Zinn und Gold und zu den von ihnen verwendeten Schmelzhütten und Raffinerien zu liefern.

Basierend auf dem neuen Formular wurden nun auch die Bestätigungen bezüglich Konfliktmaterialien von allen Lieferanten des Lighting-Segments eingeholt und die Bestätigungen des Components-Segments wurden aktualisiert.

### 6.4.2. Erfasste Verstöße im Hinweisgebersystem

Im Berichtszeitraum wurden keine gravierenden Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften gemeldet oder festgestellt. Gleiches gilt für Vorfälle oder Verfahren im Hinblick auf Verletzung der Menschenrechte, Diskriminierung, wettbewerbs- oder kartellwidriges Verhalten, Korruption oder Umweltvorschriften.

## 7. Sustainable Goals

026

Die Zumtobel Group unterstützt im Berichtsjahr 2019/20 erstmals aktiv die SDGs. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass nicht alle der 17 SDGs für unser Unternehmen gleichermaßen relevant sind. Einerseits gibt es Ziele, die eher auf staatliche Aktivitäten ausgerichtet sind (z. B. die staatliche Entwicklungshilfe), während es andererseits Ziele gibt, die die Zumtobel Group als produzierendes Unternehmen nur bedingt erreichen kann (z. B. Armutsbekämpfung). Für die meisten SDGs kann jedoch ein klarer Bezug zu den Unternehmensaktivitäten hergestellt werden. Dies sind z. B. menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, nachhaltiger Konsum und Produktion sowie der Klimaschutz.

### 7.1. Zwölf der 17 SDGs und 49 Unterziele sind für die Zumtobel Group wesentlich

Obwohl die Zumtobel Group direkt oder indirekt zu allen Zielen einen positiven Beitrag leistet, hat sich das Unternehmen auf die wesentlichen Ziele fokussiert. Dafür wurde im ersten Schritt die Relevanz der 17 Ziele und deren 169 Unterziele für die Zumtobel Group überprüft. Im zweiten Schritt erfolgte eine Erhebung der positiven und negativen Auswirkungen auf die relevanten Ziele entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dabei orientierte sich das Unternehmen am Modell der Kreislaufwirtschaft mit dem Aspekt, die positiven Auswirkungen durch sein Handeln zu verstärken und die negativen Auswirkungen zu minimieren. Somit hat die Zumtobel Group 12 Ziele und 49 Unterziele als wesentlich identifiziert.

SDGs, die im Unternehmen besonders wesentlich in Bezug auf Verbesserung d. Wohlbefindens sind:



SDGs, die im Unternehmen besonders wesentlich in Bezug auf Ressourcensicherheit sind:



7.2. SDGs entlang der Wertschöpfungskette in der Zumtobel Group

027



Für weitere Informationen:

028

**Mario Wintschnig**, MSc. Betr. oec.  
Manager Corporate Responsibility  
Strategy & Transformation

Zumtobel Group AG  
Schweizerstrasse 30  
6850 Dornbirn

Mail: [mario.wintschnig@zumtobelgroup.com](mailto:mario.wintschnig@zumtobelgroup.com)

Web: <http://www.z.lighting>