

UN GLOBAL COMPACT ZUMTOBEL GROUP

Geschäftsjahr
2021/22

COMMUNICATION
ON PROGRESS









This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

ZUMTOBEL Group

**WER DAS LICHT HAT,
KANN VORAUS GEHEN.**

INHALT

	CEO COMMITMENT	04
	ZUMTOBEL GROUP IM ÜBERBLICK	06
	MENSCHENRECHTE	12
	ARBEITSNORMEN	16
	UMWELTSCHUTZ	20
	KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	24
	MESSUNG DER ERGEBNISSE	26
	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	32

CEO COMMITMENT

Liebe Leser,

seit nunmehr mehr als 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 gebündeltem Wissen unserer Mitarbeiter, 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 seine Unterstützung zu den 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.

Alfred Felder
CEO Zumtobel Group



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

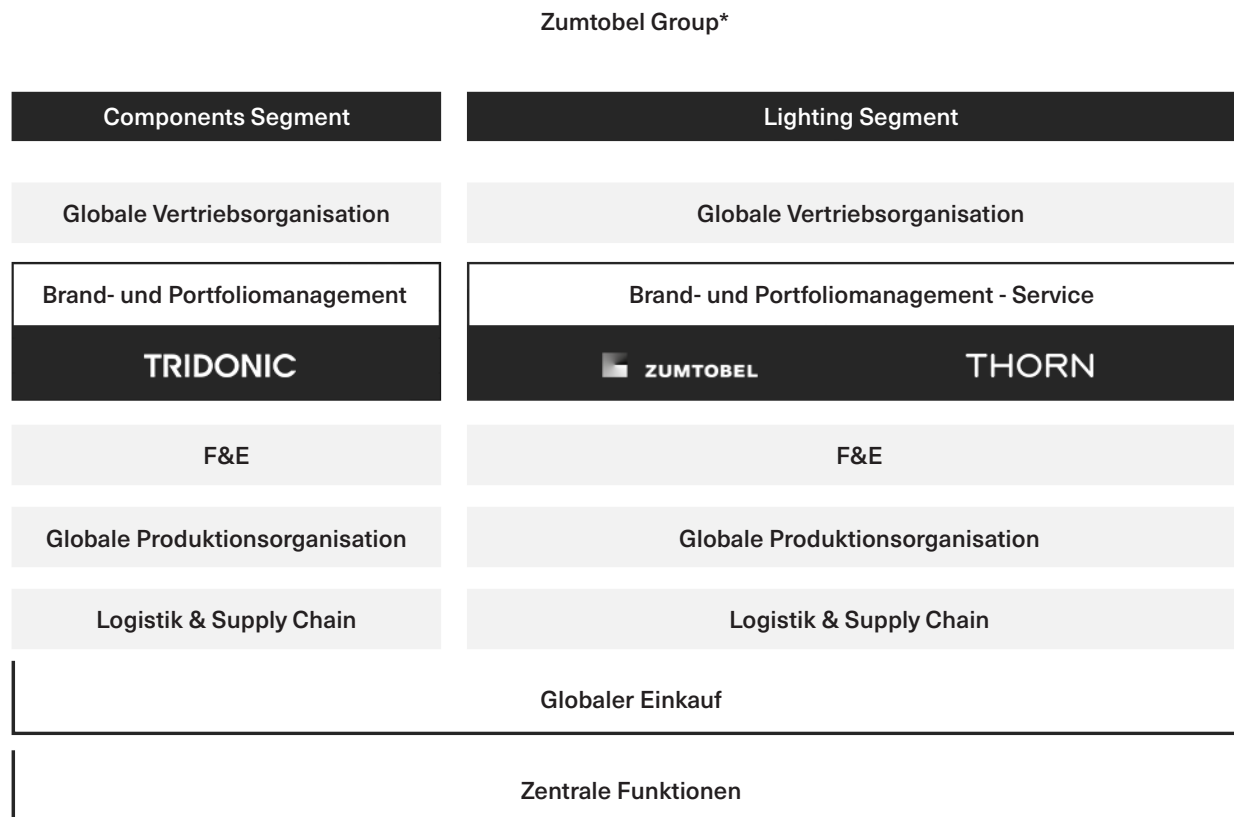
ZUMTOBEL GROUP IM ÜBERBLICK

Das Unternehmen

Die Zumtobel Group ist ein internationaler Lichtkonzern und führender Anbieter von innovativen Lichtlösungen, Lichtkomponenten und den dazugehörigen Services. Das börsennotierte Unternehmen verfügt über 10 Produktionsstätten auf drei Kontinenten sowie Vertriebsbüros und -partner in rund 90 Ländern. Die Unternehmensgruppe beschäftigte zum Bilanzstichtag 30. April 2022 5.782 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erzielte einen Umsatz von 1.148,3 Mio EUR. Die Gründungsfamilie Zumtobel fungiert seit dem Börsengang im Jahr 2006 als stabiler Kernaktionär und hält rund 35,8% der Anteile am Konzern. Das Unternehmen wurde 1950 in Dornbirn, Vorarlberg (Österreich), gegründet.

Mit ihren Kernmarken Thorn, Tridonic und Zumtobel bietet die Unternehmensgruppe ihren Kunden ein umfassendes Produkt- und Serviceportfolio. Die Zumtobel Group umfasst zwei operative Segmente, nach denen auch die Steuerung des Konzerns erfolgt: das Lighting Segment mit seinen Leuchten- und Lichtlösungen sowie das Components Segment. Beide verfügen jeweils über eine eigene globale Produktportfolio-, Vertriebs- und Produktionsorganisation.

Im Lighting Segment zählt das Unternehmen mit den Marken Thorn und Zumtobel zu den europäischen Marktführern. Mit der Komponentenmarke Tridonic nimmt der Konzern in der Herstellung von Hard- und



*vereinfachte Darstellung (Stand 30. April 2022)

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 Vernetzung von Gebäuden und Städten mittels Licht-Infrastruktur, z. B. Indoor-Navigation zur Wegführung von Personen oder das Zählen von Personen innerhalb eines Raums mithilfe von Anwesenheitssensoren in den Leuchten.

Sowohl im Lighting Segment als auch im Components Segment gilt eine klare Anwendungsorientierung: Der Bereich Innenraumbeleuchtung gliedert sich dabei in Industrie (inkl. Logistik, Hallen, Parkhäuser), Büro, Bildung und Gesundheitswesen (inkl. Krankenhäuser, Schulen und Universitäten) sowie Einzelhandel (inkl. Supermärkte, Einrichtungshäuser, gehobener Marken-Einzelhandel), Kunst & Kultur und Ausstellungsräumlichkeiten (inkl. Gastgewerbe). Der Bereich Außenbeleuchtung umfasst die Anwendungen für Straßen, Tunnels, Sportstätten sowie die Außenbeleuchtung für öffentliche Räume inklusive Fassadenbeleuchtung. Unter Services werden alle projekt- und softwareorientierten Dienstleistungen gebündelt. Diese Anwendungsbereiche prägen das Produktportfolio und die Aufstellung des Vertriebs.

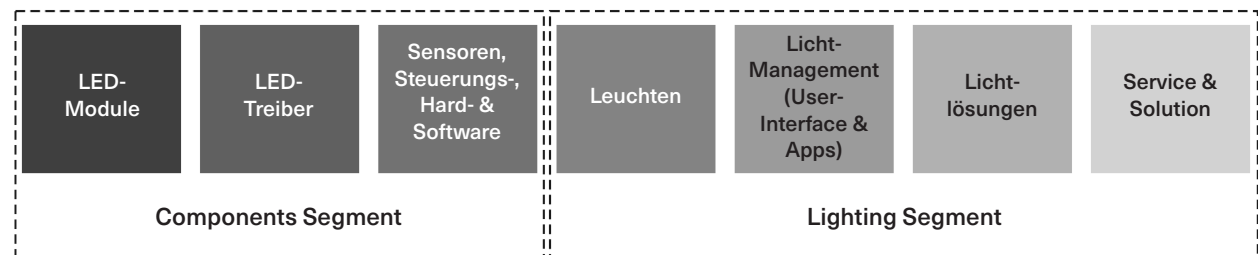
Der den beiden Segmenten getrennt zugeordnete Vertrieb orientiert sich an den unterschiedlichen Vertriebskanälen. Im Lighting Segment zählen dazu der Projektvertrieb, der Bauprojekte mit ihren Zielgruppen wie Architekten, Licht- und Elektroplanern und Bauherren verantwortet, wie auch der Vertrieb über den Handel sowie die direkte Betreuung von Großkunden und öffentlichen Auftraggebern. Im Components Segment ist dies der OEM-Vertrieb (Original Equipment Manufacturer) an Leuchtenhersteller, aber auch der Verkauf intelligenter Lösungen an Elektro- und Systemplaner. Dabei ist es ein erklärtes Ziel des Unternehmens, nachhaltig zu wirtschaften und mit seinen Lösungen auch dazu beizutragen, dass die Kunden ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele leichter erreichen können.

Die Zumtobel Group AG agiert als Konzernobergesellschaft und stellt den Marken konzernübergreifende

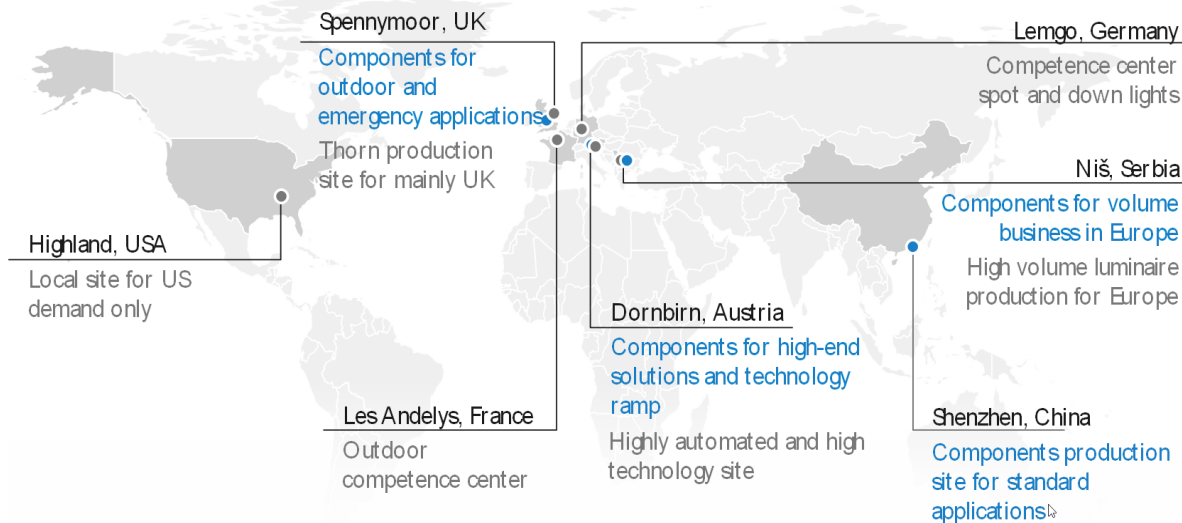
Management- und Servicefunktionen, sogenannte Corporate Functions, bereit. Die Zentralbereiche umfassen Finanzen, Personalwesen, Recht, Audit & Compliance, Versicherungswesen, IT- und Prozessmanagement, Strategie und Transformationsprojekte, Nachhaltigkeit, den zentralen Einkauf sowie Unternehmenskommunikation und Investor Relations.

Produkte und Produktionsstandorte

Grundpfeiler des Geschäftsmodells der Zumtobel Group ist die Abdeckung aller wesentlichen Bereiche der Wertschöpfungskette im Bereich der professionellen Beleuchtung – von den Komponenten über Leuchten und Lichtmanagementsysteme bis hin zu kompletten Lichtlösungen und Services.



Werkslandschaft der Zumtobel Group zum 30. April 2022



- Lighting Segment (6 Plants)
- Components Segment (4 Plants)

Die Leuchten- und die Komponentenwerke der Zumtobel Group sind in einem weltweiten Produktionsverbund organisiert. Dabei sind die Werke so aufgestellt, dass sie ihre regionalen und technologischen Stärken optimal zum Nutzen der gesamten Unternehmensgruppe einbringen können. Die Nähe der Produktionsstandorte zu den Zielmärkten ermöglicht eine hochflexible und schnelle Belieferung der Kunden („local for local“). Als wesentlichen Eckpfeiler der Unternehmensstrategie unter der Überschrift FOCUSED setzt das Management konsequent auf Lean-Management, Automatisierung der Geschäftsprozesse sowie Nutzung standortspezifischer Faktorkostenvorteile, um fortlaufend eine Optimierung der Produktkosten realisieren zu können.

An den Standorten in Dornbirn, Niš und Spennymoor werden räumlich und organisatorisch klar voneinander getrennt sowohl Leuchten als auch Komponenten gefertigt; jeder Bereich wird auch eigenständig geführt. Insgesamt verfügt der Konzern zum 30. April 2022 über 10 Produktionsstätten auf drei Kontinenten.

Marktposition und Markenpositionierung

Die Zumtobel Group ist weltweit aktiv. Der europäische Markt ist mit einem Anteil von rund 85% die wichtigste Absatzregion des Unternehmens. Die professionelle europäische Lichtindustrie ist nach wie vor stark fragmentiert; derzeit beschleunigt sich jedoch der Konso-

lidierungsprozess. In diesem fragmentierten Markt hat die Zumtobel Group mit ihren international etablierten Leuchten-Marken eine starke Marktposition, der Marktanteil in Europa liegt bei ca. 8%. Im Vergleich dazu weist die Komponentenindustrie weltweit einen höheren Konsolidierungsgrad auf. Mit Tridonic nimmt die Zumtobel Group im Bereich der Lichtsteuerung und der Betriebsgeräte weltweit ebenfalls eine starke Position ein.

Als Innovationsführer entwickelt die Marke Zumtobel nachhaltige Lichtlösungen für den Innenleuchten-Bereich, maßgeschneidert auf die Bedürfnisse der Menschen im jeweiligen Anwendungsbereich. Mit einem umfassenden Portfolio an hochwertigen Leuchten und intelligenten Lichtmanagement- und Notfallsystemen stellt Zumtobel für jede Aktivität und jede Tageszeit, für den Arbeits- und den privaten Lebensraum das richtige Licht zur Verfügung. Auf menschliche Bedürfnisse optimierte Lichtlösungen (Human Centric Lighting) spielen in diesen Anwendungen eine zentrale Rolle. Die wesentlichen Anwendungsbereiche sind Industrie, Bildung, Gesundheitswesen, Handel, Gastronomie sowie Kunst und Kultur. Neben der eigenen Forschung und Entwicklung gibt vor allem die langjährige Zusammenarbeit mit international führenden Architekten, Lichtplanern, Designern und Künstlern im Projektgeschäft wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung des Portfolios.

Thorn ist ein führender Qualitätsanbieter für professionelle Lichtlösungen für die Innen- und Außenbeleuch-

tung. Die Marke Thorn steht für sehr leistungsfähige, kosteneffiziente und vor allem bedienungsfreundliche Beleuchtung inklusive Lichtsteuerung. Sie vertreibt ihre Leuchten und Lichtlösungen weltweit, unter anderem an Großhändler, Elektriker, Planer, Kommunen und auch Endverbraucher. Die energieeffizienten Leuchten von Thorn kommen rund um Gebäude, im städtischen Raum, in Sportstätten, Tunnels und Straßen zum Einsatz. Mit seinen funktionalen Produkten deckt Thorn aber auch alle gängigen Anwendungen ab – von Büros über Supermärkte und Industriebauten bis hin zu Schulen und Einrichtungen für Gesundheit und Pflege.

Tridonic ist die Technologie-Marke der Zumtobel Group und unterstützt Kunden mit intelligenter Hard- und Software. Als globaler Innovationstreiber für lichtbasierte Netzwerk-Technologie z. B. auf Bluetooth-Basis entwickelt Tridonic zukunftsichere und skalierbare Lösungen, die neue Geschäftsmodelle unter anderem für Leuchtenhersteller, Gebäudemanager oder Systemintegratoren ermöglichen. Neben der Fertigung von Komponenten und Systemlösungen für die konzerninternen Leuchten-Marken bedient Tridonic als OEM-Zulieferer (Original Equipment Manufacturer) Leuchtenhersteller in aller Welt und generiert damit über 80% des Umsatzes außerhalb der Zumtobel Group.

Mehr als 2.500 Patente dokumentieren darüber hinaus die Innovationskraft der Marke. Tridonic hat den Fokus auch im Berichtsjahr weiter auf die Trends Digitali-

sierung und Vernetzung gelegt, um Technologien für smarte und vernetzte Lichtsysteme, für neue Dienstleistungen und Geschäftsmodelle bereitzustellen. Das Software-Kompetenzzentrum in Porto (Portugal) wurde in den letzten Jahren weiter ausgebaut und ist inzwischen Mittelpunkt der Software-Entwicklung innerhalb der Zumtobel Group.

Kritische Erfolgsfaktoren der Zumtobel Group

Die führende Wettbewerbsposition der Zumtobel Group basiert vor allem auf den drei starken Marken mit ihrem breit gefächerten Marktzugang, dem tiefen Know-how in der Lichtanwendung und in Teilbereichen auch auf einem klaren technologischen Vorsprung. Der Vertrieb, mit gruppenweit über 1.700 Mitarbeitern im Berichtsjahr, nimmt im Geschäftsmodell der Zumtobel Group eine Schlüsselrolle ein. Dank seiner konsequenten Ausrichtung auf jeweils eine der drei Kernmarken ist sichergestellt, dass die Zumtobel Group die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Kunden in jedem Bereich optimal bedienen kann.

Eine kundenspezifische Lichtlösung erfordert umfassendes Wissen über das eigene Produktportfolio, neueste technologische Entwicklungen sowie die gezielte Anwendung von Licht. Vertriebsmitarbeiter müssen dabei nicht nur die technische und funktionale Seite des Themas „Licht“ sowie die Auswirkungen auf

den Energieverbrauch im Blick haben, sondern auch die ästhetischen und emotionalen Implikationen verstehen und die positive Wirkung von gutem Licht auf das Wohlbefinden des Nutzers vermitteln können. Daher ist eine fundierte und umfassende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter für die Vertriebsqualität entscheidend. Vor diesem Hintergrund hat das Unternehmen auch das Angebot seiner hauseigenen Learning Academy weiter ausgebaut: Ihr Fokus liegt auf der Konzeption, Umsetzung und Durchführung von Schulungsprogrammen für Kunden sowie für interne Stakeholder.

Im Geschäftsjahr 2021/22 hat die Zumtobel Group insgesamt 67,5 Mio EUR in Forschung und Entwicklung investiert, um die führende technologische Position der Gruppe weiter zu stärken. Die Weiterentwicklung der Lichtqualität auf Basis der LED-Technologie sowie die zunehmende Digitalisierung und Komplexität intelligenter Beleuchtungssysteme stellen für F&E eine kontinuierliche Herausforderung dar. Leuchten, und damit auch deren Komponenten auf Basis des digitalen Leuchtmittels LED, sind zentrale Elemente im Internet der Dinge (Internet of Things, IoT) und damit auch Teil von neuen, über die Beleuchtung hinausgehenden Anwendungen und Geschäftsmodellen. Die Zumtobel Group ist als einer der größten Anbieter in Europa optimal positioniert, diese Herausforderungen zu bewältigen und hat damit klare Wettbewerbsvorteile gegenüber den vielen kleinen und mittelgroßen Leuchtenherstellern. Das umfangreiche Patentportfolio, gepaart mit der intensiven

Zusammenarbeit mit internationalen Lichtdesign-Partnern und Architekten, belegt die Innovationskraft des Unternehmens und sichert den Zugang zu strategischen Kooperationen mit anderen Industrieunternehmen und damit nachhaltiges Wachstum.

Das Thema „Energieeffizienz“ ist wegen der notwendigen globalen Anstrengungen zur Verringerung der CO₂-Emissionen und im Zuge steigender Energiekosten relevanter denn je: Mit einer intelligent gesteuerten LED-basierten Lichtlösung lassen sich gegenüber konventionellen Lösungen Einsparungen beim Stromverbrauch von bis zu 80% erreichen. Es kommen aber noch weitere Aspekte der Nachhaltigkeit hinzu, dazu gehört auch das Konzept der Kreislaufwirtschaft (circular economy).

Bei der gezielten Vermarktung energieeffizienter Produkte rückt zudem die vergleichende Berechnung von Energie- und Investitionskosten während des Lebenszyklus unterschiedlicher Lichtlösungen („Total Cost of Ownership“) immer stärker in den Vordergrund. Neben den signifikanten Kosteneinsparungspotenzialen wird die wachsende Nachfrage nach energieeffizienter Beleuchtung auch durch gesetzliche Vorgaben wie die EU-Richtlinien zu Gebäudeeffizienz und Ökodesign unterstützt. Zudem umfasst der Green Deal der EU ein umfangreiches Paket förderwürdiger Projekte: Es läuft bis 2027 und eröffnet der Zumtobel Group zusätzliche Möglichkeiten für zukünftige Projekte.



Unternehmensstrategie

Be FOCUSED. Die Zumtobel Group hat ihre im Geschäftsjahr 2018/19 vorgestellte Gruppenstrategie mit dem Ziel der konsequenten Kundenorientierung bei gleichzeitig reduzierter Prozesskomplexität und geringeren Kosten in den vergangenen Jahren konsequent umgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2020/21 hat das Management die zuvor unter der Überschrift „Focus“ formulierte Unternehmensstrategie weiterentwickelt, um neue Wachstumspotenziale zu generieren und das Unternehmen gezielt nachhaltig aufzustellen. Ergänzt um die immer wichtiger werdenden Aspekte Umweltbelange (Buchstabe E für engl. Environment) und Digitalisierung (Buchstabe D), ist diese nunmehr zur „Be focused“-Strategie avanciert.

FOCUS ON KEY MARKETS AND APPLICATIONS

Die Zumtobel Group fokussiert sich auf ihre Zielmärkte und auf nachhaltiges, profitables Wachstum in Kernanwendungsbereichen und definierten Zukunftsfeldern. Im Indoor-Bereich sind dies v. a. Industrie, Büro und Bildung, Retail sowie Kunst und Kultur. Im Outdoor-Bereich liegt der Fokus auf der Beleuchtung von Stadtgebieten und Straßen sowie auf Architektur- und Sportbeleuchtung. Im Lighting Segment konzentriert sich die Zumtobel Group auf Schlüsselmärkte und Applikationen mit Schwerpunkt Europa, im Components Segment adressiert sie den globalen Markt.

OPERATIONAL EXCELLENCE

Die Zumtobel Group steigert kontinuierlich ihre Produkt- und Prozessqualität und optimiert auch weiterhin die Kostenstrukturen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Basierend auf eigenen Produktionsstätten und einem global wettbewerbsfähigen Zuliefernetzwerk steht die Zumtobel Group für zuverlässige Lieferung und kundennahen Service.

COMPETENCE IN EVERY DETAIL

Die Zumtobel Group ist und bleibt Innovationsführer bei Komponenten und Sensoren und baut ihre hohe Kom-

petenz in den Bereichen Miniaturisierung und Produktintegration systematisch aus. Sie glaubt an das nahtlose Zusammenspiel von Komponenten und Beleuchtung als Treiber der Digitalisierung und will ihre umfassende technische Kompetenz nutzen, um zunehmend Internet-of-Things(IoT)-Lösungen für die Welt des Lichts zu bieten.

UNIQUE BRANDS UNDER ONE ROOF

Die starken Marken der Zumtobel Group decken den Großteil der kompletten Wertschöpfungskette im Bereich Licht ab – von der Komponente bis zur vernetzten Lichtlösung. Im Lighting Segment wird konsequent eine Zwei-Marken-Strategie (Thorn & Zumtobel) mit ausgewogenem Produktportfolio und einem Mix aus Projekt-, Key-Account- und Handelsgeschäft verfolgt. Im Components Segment setzt die Zumtobel Group ganz auf die Marke Tridonic, die sich künftig durch ihre besondere Kundennähe auszeichnet.

SMART SOLUTIONS AND SERVICES

Die Zumtobel Group setzt auf Innovation und schlüsselfertige Lösungen, bestehend aus Produkten, Systemen und Services inkl. digitaler Angebote. Sie sind Teil ihrer Differenzierungsmerkmale und Treiber für zukünftiges Wachstum. Vor allem im Lighting Segment sollen Ser-

vices als wesentlicher Bestandteil des Angebots weiter ausgebaut werden.

ENVIRONMENT AND ENGAGED EMPLOYEES

Das Ziel der Zumtobel Group ist es, bis 2025 klimaneutral zu wirtschaften und das Prinzip der Kreislaufwirtschaft zu implementieren. Damit hätte die Zumtobel Group auch in diesem Bereich eine Vorreiterfunktion in der Lichtbranche. Ziel ist es auch, mit den Lösungen des Unternehmens Kunden zu helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Zudem will die Zumtobel Group weiterhin gruppenweit ein Umfeld bieten, in dem die Mitarbeiter persönlich und beruflich wachsen und damit wesentlich zum Unternehmenserfolg beitragen können.

DIGITAL SOLUTIONS

Die Zumtobel Group implementiert systematisch durchgängig digitalisierte Prozessabläufe und dies „end to end“, also vom Auftragseingang bis zum After-Sales. Das Unternehmen will auch zunehmend digitale Produkte mit erweiterten Funktionalitäten bieten – ebenso wie digitale Dienstleistungen, die neue Kundenerlebnisse ermöglichen, die Kundenbindung erhöhen und der Gruppe neue Ertragsmodelle eröffnen.

MENSCHENRECHTE



Prinzip 1: Die Unternehmen sollten den Schutz der international verkündeten Menschenrechte unterstützen und achten

Prinzip 2: Die Unternehmen sollten sicherstellen, dass sie nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind

Bekanntnis

Der Unternehmenserfolg der Zumtobel Group basiert auf qualifizierten, engagierten und leistungsbereiten Mitarbeitern. Sie sind Grundlage des Erfolges der Zumtobel Group und einer der wesentlichen Schlüsselfaktoren für die erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens.

So will die Zumtobel Group der Arbeitgeber und Partner erster Wahl für all diejenigen sein, die die Zukunft des Lichts vorantreiben und mitgestalten wollen.

Zufriedene, kompetente und engagierte Mitarbeiter bilden das Fundament für herausragende Lichtlösungen, -komponenten und Services sowie in Folge für zufriedene Kunden. Nur darauf können dauerhafte Kundenbeziehungen aufgebaut und unsere Produktivität und Profitabilität nachhaltig gesteigert werden.

Als international tätiges Unternehmen verpflichtet sich die Zumtobel Group zur Einhaltung der Menschenrechte und Ausräumung derer Verstöße und erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern und deren Mitarbeiter. Die Zumtobel Group, ihre Geschäftspartner und deren Mitarbeiter respektieren und akzeptieren die Anforderungen und Mindeststandards der vereinten Nationen und implementieren Maßnahmen zu deren Einhaltung.

Die Anforderungen und Mindeststandards beziehen sich auf nationale Gesetze und auf die Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht in der gesamten Wertschöpfungskette in Bezug auf menschenrechtliche Risiken und beruhen auf den Abkommen der internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und den einschlägigen Normen der Vereinten Nationen.

Für die Zumtobel Group gelten die Menschenrechte sowie die auferlegten grundlegenden Prinzipien immer und überall auf der Welt. Somit ist die Achtung der Menschenrechte für die Zumtobel Group integraler Bestandteil der Kultur und Unternehmensführung.

Das Bekenntnis zur verantwortungsvollen Unternehmensführung hat die Zumtobel Group durch den Beitritt zur UN Global Compact-Initiative dokumentiert.



Fortschritte im Geschäftsjahr 2021/22

Überarbeitung im Sinne der Sorgfaltspflicht

Sowohl die Zumtobel Group wie auch deren Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass kontinuierlich Risikoanalysen im Sinne der Einhaltung der Grundsätze zur Sorgfaltspflicht durchgeführt werden. Damit soll die Voraussetzung geschaffen werden, dass keine Interessenskonflikte in Bezug auf menschenrechtliche Risiken entstehen.

Es wird weiters dafür Sorge getragen, dass Mechanismen wie ein Hinweisgebersystem, eine Hotline oder eine Ansprechperson vorhanden sind beziehungsweise verantwortliche Stellen zur Verfügung stehen, um mögliche Interessenskonflikte oder Verstöße gegen die Prinzipien der UN Global Compact und Einhaltung der Grundsätze zur Sorgfaltspflicht entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu melden.

Dies versetzt die Zumtobel Group und ihre Geschäftspartner in die Lage, mögliche Verstöße gemeinsam und lösungsorientiert auszuräumen.

Folgende Übereinkommen wurden in die Dokumentation des Verhaltenskodex, des Hinweisgebersystems und des Fragebogens für neue Lieferanten ergänzt und aufgenommen.

Vereinigungsfreiheit

- Übereinkommen 87 zur Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes.
- Übereinkommen 98 zur Anwendung des Grundsatzes des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen.

Zwangs- und Pflichtarbeit

- Übereinkommen 29 zur baldigen Beseitigung der Anwendung von Zwangs- oder Pflichtarbeit in all deren Formen.
- Übereinkommen 105 zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit in all deren Formen.

Kinderarbeit

- Übereinkommen 138 zur Sicherstellung der Abschaffung von Kinderarbeit, zur Einhaltung der Mindestaltersgrenze von 15 Jahren oder dem Enden der Schulpflicht bzw. Grenzen nach nationalem Recht in Abstimmung mit dem Übereinkommen 138.
- Übereinkommen 182 über das Verbot und unver-

zügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

- Sieht das nationale Recht zur Kinderarbeit strengere Mindeststandards vor, haben diese Vorrang.

Diskriminierung und faire Arbeitsbedingungen

- Übereinkommen 100 zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit entsprechend den Gesetzen der jeweiligen Länder des Tätigkeitsbereichs der Geschäftspartner und deren Mitarbeiter.
- Entsprechend den Gesetzen der jeweiligen Länder des Tätigkeitsbereichs der Geschäftspartner muss sichergestellt werden, dass die bezahlten Löhne in Einklang mit dem Abkommen der internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und den einschlägigen Normen der Vereinten Nationen ein existenzsicherndes Arbeitsentgelt darstellen.
- Übereinkommen 111 zur Vermeidung von Diskriminierung (Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung) auf Grund von z. B. Geschlecht, Religion, Alter, Rasse, sozialem Hintergrund, Nationalität, Behinderung, sexueller Orientierung, u.v.m. und eine Förderung von Gleichheit im Beruf.



Arbeitssicherheit und Gesundheit

- Übereinkommen 155 über die Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz. Arbeitsplätze, Maschinen, Ausrüstungen und Verfahren dürfen keine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter darstellen.
- Übereinkommen 187 zum Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz um mit geeigneten Maßnahmen einen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, Erkrankungen und Todesfällen zu leisten.
- Der Schutz der Mitarbeiter am Arbeitsplatz und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten (z. B. externe Dienstleistungsunternehmen) wird im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet und der Prozess zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen kontinuierlich vorangetrieben.

Adaptierung Verhaltenskodex der Zumtobel Group

Der Verhaltenskodex der Zumtobel Group bildet die Grundlage des täglichen Handelns für die Mitarbeiter der mit dem Ziel weltweite Standards einzuhalten. Der Verhaltenskodex soll sicherstellen, dass die darin festgelegten Prinzipien und die Grundsätze zur Sorgfaltspflicht unsere Mitarbeiter unterstützen in jeder

geschäftlichen Situation integer zu handeln und gezielt z. B. menschenrechtliche Risiken, für das Unternehmen zu minimieren. Zu diesem Zweck wurde der gesamte Inhalt auf die in der Sorgfaltspflicht zu berücksichtigten Menschenrechtsthemen vollumfänglich adaptiert.

Adaptierung Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner soll sicherstellen, dass die darin festgelegten Prinzipien und die Grundsätze zur Sorgfaltspflicht über deren eigene Organisation hinaus in der gesamten Wertschöpfungskette Anwendung finden und geteilt werden.

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist ein integraler Bestandteil aller Verträge zwischen der Zumtobel Group (mit all ihren Geschäftseinheiten) und ihren Geschäftspartnern. Die Zumtobel Group erwartet von ihren Geschäftspartnern und deren Mitarbeiter dass sie die im Verhaltenskodex beschriebenen Prinzipien und die Grundsätze zur Sorgfaltspflicht anerkennt, diese einhält und mit ihren unmittelbaren Geschäftspartnern und Mitarbeiter teilt.

Zu diesem Zweck wurde auch der Inhalt des Verhaltenskodex für Geschäftspartner auf die in der Sorgfaltspflicht zu berücksichtigten Menschenrechtsthemen vollumfänglich adaptiert und angepasst.

Adaptierung des Fragebogens für Lieferanten

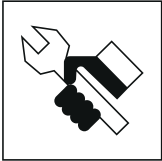
Die Grundlage für die Geschäftsbeziehung bildet ein systematischer Lieferantenbewertungs- und Freigabeprozess. Der Prozess beginnt nach der Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner und mit einem Fragebogen zur Selbsteinschätzung ökonomischer, ökologischer sowie sozialer Faktoren. Dieser Fragebogen wurde entsprechend der Grundsätze zur Sorgfaltspflicht mit Menschenrechtsthemen vollumfänglich adaptiert und angepasst. Gibt es in Zusammenhang mit Lieferanten mögliche Risiken in der Einhaltung oder Verstößen von Menschenrechtsthemen, werden diese in einen Maßnahmenplan überführt und ausgeräumt. Die Überprüfung des Fortschrittes wird in eigens dafür eingerichteten Nachhaltigkeitsaudits überprüft.

Adaptierung Hinweisgebersystem

Bei Verstößen oder begründetem Verdacht in Bezug auf Verstöße zu Menschenrechtsthemen wurde das Hinweisgebersystem der Zumtobel Group an das Wording der Prinzipien und die Grundsätze zur Sorgfaltspflicht angepasst. Das Hinweisgeber-System erlaubt damit die Erfassung anonymer Meldungen, wird extern gehostet und ist über die Zumtobel Group Website zu erreichen. Alternativ dazu können auch Meldungen per E-Mail an die Compliance-Abteilung der Zumtobel Group eingebracht werden.

**WIR STEHEN FÜR NULL TOLERANZ
GEGENÜBER KINDERARBEIT SOWIE
ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT. WIR
LEHNEN KONSEQUENT JEDGLICHE ART
UND FORM VON DISKRIMINIERUNG AB.**

ARBEITSNORMEN



Selbstverpflichtung

Null Toleranz gegenüber Kinderarbeit sowie Zwangs- und Pflichtarbeit (Prinzip 4 und 5). Als „Equal Opportunity Employer“ steht die Zumtobel Group für Chancengleichheit. Sie lehnt jede Art von Diskriminierung aufgrund von sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, Lebensalter, physischen oder psychischen Fähigkeiten oder anderen Merkmalen ab (Prinzip 6).

Diese Haltung manifestiert sich auch im Verhaltenskodex der Zumtobel Group und im Verhaltenskodex für Geschäftspartner, die festlegen, dass keine Form von Diskriminierung im Unternehmen geduldet wird und in der gesamten Wertschöpfungskette mit Geschäftspartner Diskriminierung vermieden wird.

So bilden in der Zumtobel Group persönliche Kompe-

Prinzip 3: Die Unternehmen sollten die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren

Prinzip 4: Die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit

tenzen, Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Qualifikation die Basis der Personalentscheidungen in allen Unternehmensbereichen und auf allen Ebenen.

Die Zumtobel Group arbeitet mit ihren Lieferanten an der Einhaltung von Anforderungen und Mindeststandards. Diese beziehen sich auf nationale Gesetze und auf die Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht in der gesamten Wertschöpfungskette in Bezug auf menschenrechtliche Risiken und beruhen auf den Abkommen der internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und den einschlägigen Normen der Vereinten Nationen.

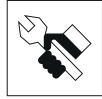
Wir räumen unseren Mitarbeitern das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ein (Prinzip 3). Die Zumtobel Group unterstützt den offenen und regelmäßigen Informationsaustausch zwischen Vorstand, Mitarbeiter und Betriebsrat. Weltweit unterliegen rund

Prinzip 5: Die wirksame Abschaffung der Kinderarbeit

Prinzip 6: Die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

50% des Personals einer kollektivvertraglichen Vereinbarung.

Diversität in der Belegschaft ist wesentlich für die Schaffung eines inspirierenden Betriebsklimas im Unternehmen sowie für die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns. Die Belegschaft der Zumtobel Group setzt sich mit Mitarbeitenden aus 78 Nationen zusammen. Allein in der Unternehmenszentrale in Dornbirn, Österreich, sind Beschäftigte aus rund 50 Nationen tätig.



Fortschritte im Geschäftsjahr 2021/22

Attraktive und faire Vergütung

Die Zumtobel Group verfolgt den Ansatz einer einheitlichen Vergütungsstruktur, um eine transparente und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung der Chancengleichheit (Equal Opportunity Employer) zu ermöglichen. Das Unternehmen entlohnt in Österreich überwiegend über dem gesetzlichen beziehungsweise kollektivvertraglichen Niveau. Interne Gehaltsvergleiche sowie der Vergleich mit Wettbewerbern anhand externer Marktdaten ermöglichen zudem eine faire sowie kompetitive Ausgestaltung der Löhne und Gehälter.

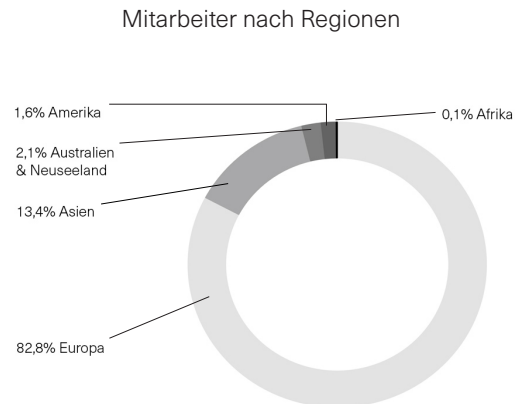
Grundsätzlich bezahlt die Zumtobel Group in allen Ländern Löhne und Gehälter, die über dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn liegen. Anhand eines marktüblichen Gehalts- und Stellenbewertungssystems, mit einem Fokus auf objektive Kriterien im Rahmen der Funktionsinhalte, wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden marktgerecht und gleich behandelt werden können.

Mitarbeiter und Mitarbeiterentwicklung

Im Geschäftsjahr 2021/22 beschäftigte die Zumtobel Group weltweit zum Stichtag 30. April 2022 5.782 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente inklusive Leiharbeiter).

Somit ist die Mitarbeiteranzahl im Vergleich zum Vorjahr (5.813) um 0,5% gesunken. Bei Bedarf und wenn es die jeweilige Position erlaubt, wurden Teilzeitregelungen wie Elternteilzeiten, Bildungsteilzeiten, Sabbaticals oder andere Modelle vereinbart. Im abgelaufenen Geschäftsjahr ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 7,6% im Vorjahr auf 7,8% leicht gestiegen.

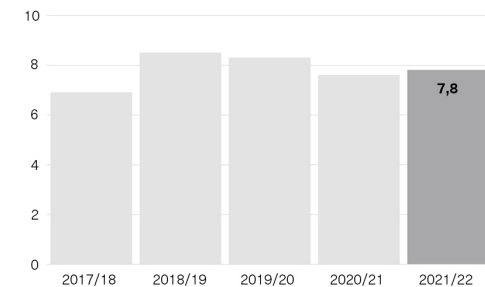
Etwa 50% der Mitarbeiter arbeiten in operativen Bereichen wie der direkten Produktion, Qualitätsmanagement, Beschaffung oder Logistik. 30% der Mitarbeitenden sind im Vertrieb tätig und rund 9% sind für die Forschung und Entwicklung zuständig. Die verbleibenden Mitarbeitenden setzen sich zu fast 8% aus Verwaltungsmitarbeitenden und zu 4% aus Leiharbeitern zusammen.



Rund 83% der Mitarbeiter sind in Europa beschäftigt, gefolgt von 13,4% in Asien, 2,1% in Australien und Neuseeland, 1,6% in Amerika und 0,1% in Afrika.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit innerhalb der Zumtobel Group lag im Berichtszeitraum bei 10,9.

Mitarbeiter in Teilzeitanstellung



Förderung von Frauen im Beruf

Der Anteil von Mitarbeiterinnen im Konzern betrug im Geschäftsjahr 2021/22 36% und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (35,7%). Der Anteil an Frauen in Führungspositionen betrug 21,5% und konnte somit im



Vergleich mit dem letzten Geschäftsjahr (18,5%) sogar um fast 16% gesteigert werden.

Die Zumtobel Group fördert die Besetzung von Managementpositionen durch Mitarbeiterinnen zunehmend im Rahmen der internen und externen Recruiting- und Personalentwicklungsmaßnahmen. 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 anzuheben und somit für eine höhere Repräsentanz von Frauen im Konzern zu sorgen.

Diskriminierungsvorfälle in der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen können über das Whistleblower-System der Zumtobel Group bei Bedarf und Wunsch anonym und vertraulich gemeldet werden.

Diese Vorfälle werden konsequent auf Basis vorgeschriebener interner Abläufe untersucht und entsprechende Maßnahmen werden daraus abgeleitet. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Frauen ¹ nach Funktionsbereich	Einheit	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Frauen Gesamt	Anzahl	N/A	N/A	2,192	2,143	2,142
Frauen Leiharbeiter	in %	N/A	N/A	N/A	2.9	3.5
Produktion	in %	N/A	N/A	N/A	58.6	58.4
Forschung & Entwicklung	in %	N/A	N/A	N/A	4.0	3.8
Vertrieb	in %	N/A	N/A	N/A	22.1	22.6
Verwaltung	in %	N/A	N/A	N/A	12.4	11.8

Frauen in Führungsfunktion	Einheit	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Führungsfunktionen Gesamt	Anzahl	N/A	N/A	824	818	813
Frauen in Führungspositionen	Anzahl	N/A	N/A	163	151	175
	in %	N/A	N/A	19.8	18.5	21.5
Top Management (Geschäftsführung/ Vorstand)	Anzahl	N/A	N/A	0	0	0
Senior Management (Bereichsleitung)	Anzahl	N/A	N/A	5	5	5
	in %	N/A	N/A	8,9	8,5	9.4
Middle Management (z. B. Abteilungsleitung)	Anzahl	N/A	N/A	25	29	39
	in %	N/A	N/A	10,9	12,6	16.4
Others (z. B. Teamleitung, Vorarbeiterinnen)	Anzahl	N/A	N/A	133	117	131
	in %	N/A	N/A	24,8	22,2	25.2
Aufsichtsrat ²	Anzahl	N/A	N/A	2	3	3

¹Angaben ohne Lehrlinge, ² Frauen im Aufsichtsrat sind nicht in der Anzahl Führungsposition Gesamt und Frauen in Führungsposition enthalten

**WIR GEHEN SORGSAM UND EFFIZIENT
MIT RESSOURCEN UM, REDUZIEREN UND
VERMEIDEN EMISSIONEN UND ABFALL
ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNG UNSERER
PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN.**

UMWELTSCHUTZ



Selbstverpflichtung

Umweltschutz hat in der Zumtobel Group eine große Bedeutung: Nicht nur im Hinblick auf die Entwicklung energieeffizienter und umweltschonender Produkte, sondern auch in Bezug auf umweltfreundliche Beschaffung, Produktion und Logistik. Dies umfasst einen sorgsam und effizienten Umgang mit Ressourcen sowie die Vermeidung und Verminderung von Emissionen und Abfall entlang des gesamten Produktlebenszyklus und der gesamten Wertschöpfungskette bei der Fertigung von Produkten und Dienstleistungen.

Der Umweltschutz bildet einen wesentlichen Bestandteil des integrierten Managementsystems. 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

Prinzip 7: Die Unternehmen sollten eine vorsorglichen Ansatz bei Umweltherausforderungen unterstützen

Prinzip 8: Initiativen zur Förderung einer stärkeren Umweltverantwortung ergreifen

Richtlinien zum Umweltschutz sowie das Streben nach fortlaufender Verbesserung der Umweltleistung und der energiebezogenen Leistung des Unternehmens.

Wesentliche Ziele des integrierten Managementsystems sind die Verbesserung der Umweltleistung, die Erfüllung der Umweltziele zur Verminderung und Vermeidung von Umweltbelastungen sowie die Einhaltung von gesetzlichen, behördlichen und freiwilligen Verpflichtungen. Darunter fallen auch die in der Sorgfaltspflicht zu berücksichtigenden Übereinkommen zur Reduzierung von Umwelteinflüssen.

- Minamata Übereinkommen
- Stockholmer Übereinkommen
- Basler Übereinkommen

In der Umweltpolitik der Zumtobel Group sind Grundsätze und Zielsetzungen zum Umweltschutz verankert. Die Umweltpolitik dient allen Mitarbeitern als Leitfaden

Prinzip 9: Die Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien vorantreiben

in ihrem täglichen Handeln, um einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen zu berücksichtigen.

An jedem Standort ist die jeweilige oberste Leitung dafür verantwortlich, entsprechende Ressourcen für die Erreichung der Umweltziele bereitzustellen. Sie wird dabei durch einen lokalen Umweltmanagementbeauftragten unterstützt. Die globalen Process Owner berücksichtigen alle Anforderungen der ISO-Standards und alle bindenden Verpflichtungen in ihren Geschäftsprozessen. Somit wird sichergestellt, dass sowohl die Umweltziele als auch alle anderen unternehmerischen Ziele umgesetzt werden.

Die globale Qualitätsorganisation, die für das integrierte Managementsystem und somit auch für die Umwelt- und Energiemanagementsysteme verantwortlich ist, gibt den Rahmen vor und unterstützt bei der Umsetzung der Strategie.



Fortschritte im Geschäftsjahr 2021/22

Umsetzung der Umweltziele

Wie im Managementprozess der Zumtobel Group festgelegt, werden basierend auf der Kontextanalyse, dem Review der strategischen Ausrichtung und der Strategie und einer Anpassung dieser die Ziele für das jeweils kommende Geschäftsjahr definiert. Im Management-Review am Ende des Geschäftsjahres wird die Erreichung der Ziele überprüft, bewertet und, wenn notwendig, werden Maßnahmen zur Korrektur definiert. Das Ziel „Erhalt der Zertifizierung nach den Anforderungen der ISO 14001:2015 und ISO 50001:2018 an allen zertifizierten Standorten“ wurde erreicht. Alle externen Audits hat die Zumtobel Group ohne Abweichung erfolgreich absolviert. Das globale Umwelt- und Energie-Reporting wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr erstmals nach dem GRI-Standard 2021 in der Version "umfassend" ausgeführt. Die Daten werden monatlich erfasst und die Kennzahlen im monatlichen Management-Review der lokalen Organisationen und zentral durch Global Quality überwacht.

Alle europäischen Standorte der Zumtobel Group beziehen zu 100% Strom aus erneuerbarer Energie. Im November 2021 absolvierte das Leuchtenwerk Lemgo erfolgreich das ISO 50001 Zertifizierungsaudit durch unseren Zertifizierungspartner Quality Austria und ist somit der sechste Produktionsstandort, der ein nach

ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem hat. Zusätzlich zu den an allen europäischen Produktionsstandorten, die auch nach ISO 14001 zertifiziert sind, festgelegten wesentlichen Umweltaspekten unserer Produkte und Tätigkeiten, wurde im abgeschlossenen Geschäftsjahr auf Gruppenebene eine Umweltaspekte-Matrix für die wertschöpfenden Geschäftsprozesse, alle Downstream- und Upstream-Prozesse und eine Roadmap zur Erreichung der Klimaneutralität erstellt. Das Ziel der Reduktion der CO₂-Emissionen um 50% gegenüber dem Referenzjahr 2015/16 wurde mit einer Reduktion von 62% klar übertroffen. Es wurde ein Anteil der erneuerbaren Energie von >50% erreicht und somit das Ziel von 50% ebenfalls übertroffen.

Das Ziel der Reduktion des Abfallvolumens um 15% gegenüber dem Vorjahr wurde nicht ganz erreicht. Es wurde eine absolute Reduktion des Abfalls von 9% erreicht. Die herausfordernde Zielsetzung der Verbesserung der Recyclingquote von 86% auf 90% konnte erreicht werden. Die Recyclingquote der Zumtobel Group betrug im abgeschlossenen Geschäftsjahr exakt 90%.

Überarbeitung Verhaltenskodex Geschäftspartner

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner in Bezug auf die in der Sorgfaltspflicht zu berücksichtigten Umweltaspekte wurde vollumfänglich adaptiert und angepasst. Folgende Übereinkommen wurden aufgenommen:

- Minamata-Übereinkommen zur Eindämmung der Emissionen und Freisetzung vom Schwermetall Quecksilber, Vermeidung von erheblich negativen Folgen in Ökosystemen, Vermeidung von Gefährdung der menschlichen Gesundheit.
- Stockholmer Übereinkommen über das Verbot von persistente organische Schadstoffe, Verbot für die Produktion und deren Verwendung, Beschränkung von Produktion und Verwendung.
- Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung (Ein- und Ausfuhr) von gefährlichen Abfällen und deren Entsorgung.

Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen

Die Zumtobel Group erfasst erstmalig auch Emissionen der vorgelagerten und nachgelagerten Prozesse außerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit. Wie aus der Umweltaspekte-Matrix, dem Managementansatz für Emissionen und dem Ansatz für den Energieverbrauch außerhalb der Organisation ersichtlich, ergeben sich im Zusammenhang mit den eingekauften Materialien, den Abfällen aus der Produktion und dem Pendeln der Mitarbeiter, sowie der Auslieferung und dem Energieverbrauch der verkauften Produkte, wesentlichen Treibhausgasemissionen.



Berechnung zur Verbesserung der Energieeffizienz

Künstliche Beleuchtung wandelt elektrische Energie in sichtbare Strahlung und damit Licht um. Die Energieeffizienz beschreibt als wichtige Kenngröße in der Lichtindustrie, wie viel Licht (Lichtmenge in Lumen) aus einem Watt elektrischer Energie erzeugt werden kann. Die Summe der Energieeffizienz aller im Berichtszeitraum verkauften Produkte zeigt auf, wie sich das verkaufte Produktportfolio weiterentwickelt hat. Diese Zahl ist eine rein physikalische Messgröße und stellt damit ein Verbesserungspotential unabhängig von der Einsatzdauer der verkauften Produkte dar. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021/22 hat die Zumtobel Group Leuchten mit einer durchschnittlichen Energieeffizienz von 128,0 lm/W (-3,1%) in den Markt gebracht.

Umso wichtiger und erfreulicher ist daher, dass es auch gelungen ist, den Anteil an dimmbaren Leuchten weiter auszubauen. Verbunden mit intelligenter Beleuchtungssteuerung wird dann von der dimmbaren Leuchte jeweils nur diejenige Lichtmenge zur Verfügung gestellt, die gerade in Abhängigkeit von verfügbarem Tageslicht benötigt wird.

So lässt sich der Energieverbrauch der Beleuchtungsanlage noch weiter reduzieren. Auch diese Berechnungsmethode hat bereits ein Ablaufdatum: Die Europäische Kommission arbeitet im Rahmen der Taxonomie-Verordnung an einer neuen Richtlinie, die sich an den festge-

legten Energieeffizienzklassen der Lichtquellen orientieren wird. Zukünftig wird als Energieeffizienz-Kenngröße somit wahrscheinlich der Umsatzanteil von Produkten mit sehr energieeffizienten Leuchtmitteln genannt.

Kreislaufwirtschaft

Die Zumtobel Group Wert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Materialressourcen und eine nachhaltige Veränderung im Produktentwicklungsprozess. Folglich wird der Schwerpunkt künftig bereits während der frühesten Phase der Produktentwicklung auf Aspekte der Kreislaufwirtschaft gesetzt.

Dafür wurde das Werkzeug der Circular Design Rules (CDR) erarbeitet, um Produkte für die kommende Kreislaufwirtschaft zu entwickeln. Damit einher geht auch die systematische Minimierung von Abfällen und die Optimierung für Kreislaufprozesse. Die Guideline wurde im Geschäftsjahr 2021/22 in der globalen Forschung und Entwicklung implementiert, sodass alle neuen Produktentwicklungen hinsichtlich ihres ökologischen Potenzials und im Hinblick auf Kreislaufwirtschaft spezialisiert und entwickelt werden. Dabei bedient sich das Lighting Segment im Produktentstehungsprozess eines Scoring-Konzeptes zur Bewertung und Optimierung von Aspekten der Kreislauffähigkeit. Das Modell besteht aus den Bausteinen Circular Sourcing, Circular Design und Circular Systems.

Umweltproduktdeklarationen

Umweltproduktdeklarationen (EPDs) stellen alle relevanten Umweltauswirkungen transparent und neutral dar. Betrachtet wird der gesamte Lebenszyklus von der Rohstoffentnahme über die Produktion, die Transporte, den Einbau und Betrieb im Gebäude bis zum Ende der Nutzungsphase mit Recycling- und Entsorgungsmöglichkeiten.

Seit Einführung des Systems wurden circa 5.000 EPDs erstellt und Kunden kostenfrei zur Verfügung gestellt. EPDs können in vielfältiger Weise genutzt werden. Intern fließen sie in die Entwicklung ein, um Produkte unter dem Aspekt der Ökobilanz kontinuierlich zu verbessern. Zudem können Kunden die EPDs in ihren Ökobilanzen (zum Beispiel auf Gebäudeebene) verwenden. Neuerdings werden mit diesem System auch die Emissionen aus eingekauften Waren nach Scope 3 des Greenhouse-Gas(GHG)-Protocols berechnet.



**WIR AKZEPTIEREN KEINERLEI KORRUPTION.
WIR HANDELN STETS IM INTERESSE DES
UNTERNEHMENS. WIR RESPEKTIEREN
JEDLICHES EIGENTUM. WIR STEHEN ZU
EINEM FAIREN WETTBEWERB.**

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG



Prinzip 10: Unternehmen sollten gegen Korruption in all ihren Formen arbeiten, einschließlich Erpressung und Bestechung

Selbstverpflichtung

Das Management der Zumtobel Group ist der Überzeugung, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg im Wettbewerb nur auf Grundlage rechtmäßigen Handelns möglich ist. Die Verhinderung von Korruption und kartellrechtlichen Verstößen ist daher von hoher Geschäftsrelevanz und ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Ausbau der Marktposition sowie die Erreichung der Unternehmensziele.

Die Zumtobel Group zielt darauf ab, Transparenz im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Behörden zu schaffen, um internationalen Standards zur Korruptionsbekämpfung sowie nationalen und lokalen Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu entsprechen.

Aus diesem Grund besteht bei der Zumtobel Group ein Compliance-Management-System (CMS). Es

erstreckt sich auf die Verhinderung von Korruptionsstraftaten, insbesondere gemäß den Straftatbeständen der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr, der Vorteilsgewährung an Amtsträger sowie der Bestechung von Amtsträgern. In Hinblick auf das Kartellrecht umfasst das CMS der Zumtobel Group die Verhinderung von Vereinbarungen und aufeinander abgestimmten Verhaltensweisen, die den Wettbewerb beeinträchtigen könnten.

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

Fortschritte im Geschäftsjahr 2021/22

Überarbeitung CMS

Die Durchführung einer systematischen und standardisierten Risikoanalyse für Compliance-Risiken ist im Aufbau und stellt zukünftig eine wesentliche Grundlage des CMS dar. Aufbauend auf die Relevanzanalyse wird in einem zweiten Schritt ein Compliance Risk Assessment durchgeführt. Der Vorstand unterstützt diesen Prozess durch die Bereitstellung einer geeigneten Compliance-Organisation sowie adäquater und effizienter Compliance-Programme.

Zudem informiert der Bereich Corporate Audit und Compliance den Vorstand und Prüfungsausschuss zeitnah und umfassend schriftlich. Quartalsweise finden Sitzungen des Prüfungsausschusses mit der Compliance-Abteilung statt. Der Senior Director Corporate Audit und Compliance ist für den Aufbau des CMS im Konzern



verantwortlich, führt Risikoanalysen sowie Schulungen durch und berät den Vorstand bei der Entwicklung und Umsetzung angemessener Maßnahmen zur Risikominimierung. Das CMS wird vom Internal Audit überprüft, zudem fand 2021 eine externe Prüfung statt.

Das Corporate Audit prüft die weltweiten Verkaufsorganisationen und Werke der Zumtobel Group in regelmäßigen Abständen. Dabei wird im Regelfall ein generalistischer Ansatz verfolgt, der sich insbesondere auf das interne Kontrollsystem einer zu prüfenden Einheit fokussiert. Darüber hinaus werden bei konkreten Verdachtsmomenten Sonderuntersuchungen durchgeführt.

Die gezielte Überprüfung von Konzerngesellschaften auf Korruptionsrisiken geht mit dem Aufbau einer systematischen und standardisierten Risikoanalyse für Compliance-Risiken einher. 24 Vertriebsgesellschaften haben im Rahmen des Self-Assessment Global Sales 2021 einen Internal Control Check durchlaufen. Im Rahmen des Self-Assessment Prozesses wurden Fragen in Bezug auf die Existenz und Awareness lokaler Richtlinien mit dem Ziel der Fraud Prävention hinzugefügt.

95% aller Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis haben erfolgreich an Schulungen des Verhaltenskodex teilgenommen. Fokusthemen waren, Fairer Wettbewerb, Interessenkonflikte, der Umgang mit Einladungen und Geschenken und die dafür vorgesehenen Prozesse und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung. Für alle Neuein-

tritte sind automatisch und verpflichtend Schulungen vorgesehen.

Geschäftspartner der Zumtobel Group sind ebenfalls dazu verpflichtet, den Verhaltenskodex für Geschäftspartner im Rahmen der geschäftlichen Vereinbarungen zu unterschreiben. Der Bereich der nachhaltigen Beschaffung spezifiziert die Anforderungen für Lieferanten. Vertriebsseitig ist der Verhaltenskodex für Geschäftspartner Bestandteil der kundenseitigen Vereinbarungen mit der Zumtobel Group und deren Marken.

Kritische Bedenken und Hinweisgebersystem

Das Zumtobel Group Hinweisgebersystem bietet Mitarbeitenden sowie externen Dritten die Möglichkeit, über einen Link auf der Homepage der Zumtobel Group anonyme Hinweise zu eventuellen Compliance-Verstößen zu melden. Die Wahrung der Vertraulichkeit der Identität, eine der Grundforderungen der am 16. Dezember 2019 in Kraft getretenen EU-Hinweisgeberrichtlinie, ist dabei stets gewährleistet. Die Hinweisgeber-Hotline steht Mitarbeitenden und externen Personen weltweit zur Verfügung.

Die Zugriffsmöglichkeiten und Usability des Hinweisgebersystems wurden im vergangenen Geschäftsjahr optimiert und angepasst.

- Im Berichtszeitraum 2021/22 gab es sechs Mitteilungen im Hinweisgebersystem über minderschwere Bedenken. Alle Bedenken konnten nach Abschluss interner Untersuchungen gelöst oder entkräftet werden.
- Im Berichtszeitraum konnten keine erheblichen Korruptionsrisiken im Unternehmen festgestellt werden.
- Im Berichtszeitraum sind keine Ermittlungen gegen Beteiligungen der Zumtobel Group oder Mitarbeitende des Unternehmens wegen Kartellverstößen oder Korruptionsdelikten bekannt geworden.
- Im Berichtszeitraum wurden keine Bußgelder oder Strafen verhängt.
- Im Berichtszeitraum sind für den Bereich „Rechtsstreitigkeiten zu wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung“ keine Verstöße oder Verfahren bekannt.
- Für den Tatbestand „Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im wirtschaftlichen Bereich“ liegen für den Berichtszeitraum keine neuen Erkenntnisse oder Verfahren vor.

MESSUNG DER ERGEBNISSE



In diesem Kapitel werden die berichteten Fortschritte des Geschäftsjahres 2021/22 den einzelnen Prinzipien wie **Menschenrechte** (2 Prinzipien), **Arbeitsnormen**

(4 Prinzipien) **Umweltschutz** (3 Prinzipien) und **Korruptionsbekämpfung** (1 Prinzip) zugeordnet und mit Fakten und Erreichtem untermauert.

Menschenrechte

das Wording und die Inhalte zu den Menschenrechten, die in den Grundsätzen zur Sorgfaltspflicht vorgesehen sind, angepasst und adaptiert.

Aktuell liegen volumenbasierte 97,2% von Lieferanten unterzeichnete Verhaltenskodexe vor (Vorjahr 96,5%).

Verhaltenskodex der Zumtobel Group

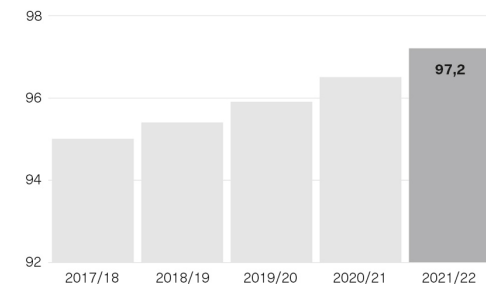
Die Implementierung des überarbeiteten Verhaltenskodex der Zumtobel Group erfolgte durch flächendeckende Schulungen und konnte 2021 abgeschlossen werden. 95% der Mitarbeiter im Angestelltenbereich haben die erforderlichen Prüfungen erfolgreich abgeschlossen. Gemäß den Inhalten im Verhaltenskodex wurden alle Themen berücksichtigt und geschult.

Aktuell wird der Verhaltenskodex der Zumtobel Group gemeinsam mit der Rechtsabteilung überarbeitet: Spezielle Themen wie Antikorruptions-, Wettbewerbs- sowie Kartellrecht werden auf den neuesten Stand gebracht und für Schulungen im Verlauf des Geschäftsjahres 2022/23 aufbereitet. In Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Due Diligence Directive wird auch

Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Vor dem möglichen Beginn jeglicher Geschäftsbeziehung mit der Zumtobel Group unterzeichnet jeder potentielle Lieferant den Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Dieser wurde überarbeitet und berücksichtigt in seiner neuesten Version die festgelegten Prinzipien der Zumtobel Group und die Grundsätze zur Sorgfaltspflicht über deren eigene Organisation hinaus in der gesamten Wertschöpfungskette.

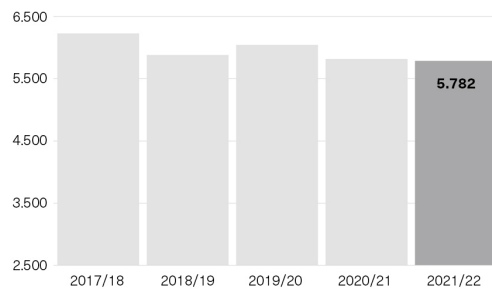
Mit der Unterzeichnung des Kodex verpflichten sich die Partner dazu, die genannten Risiken hinsichtlich Verstößen in der Lieferkette unter allen Umständen zu bekämpfen und in ihrem Einflussbereich zu eliminieren.





Arbeitsnormen

Entwicklung Anzahl Mitarbeiter (FTE)



People Strategy

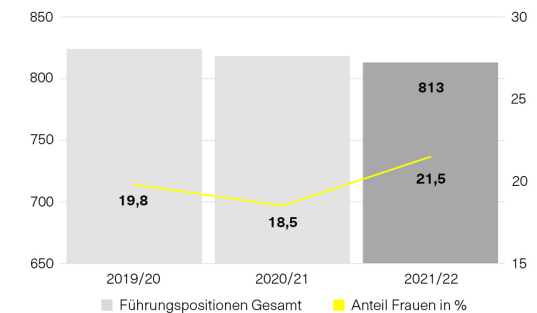
Die People Strategy der Zumtobel Group namens LIGHT UP wurde aus der Unternehmensstrategie FOCUSED, den Unternehmenswerten Passion, Performance und Partnership, den jetzigen Stärken und Schwächen, externen Faktoren und Marktbedingungen sowie HR-Trends und Best-Practices abgeleitet.

So will die Zumtobel Group der Arbeitgeber erster Wahl für diejenigen sein, die die Zukunft des Lichts vorantreiben wollen. Als Arbeitgeber erster Wahl bringen wir unsere Mitarbeiter bei der Arbeit zum Strahlen (LIGHT UP) durch:

- L Leaders** who trust, challenge and empower their teams and set an example
Führungskräfte, die ihren Teams vertrauen, sie herausfordern, stärken und mit gutem Beispiel vorangehen
- I International** perspectives, local roots and equal opportunities for all
Internationale Perspektiven, lokale Wurzeln und Chancengleichheit für alle
- G Growth** opportunities enfolding our employees' full potential
Wachstumschancen, die das volle Potential unserer Mitarbeiter entfalten
- H High** performance culture marked by self-responsibility and open, two-way feedback
Leistungskultur geprägt von Eigenverantwortung und offenem, beidseitigem Feedback
- T Teams** that create real value with passion and purpose
Teams, die mit Leidenschaft und einem klaren Ziel einen echten Mehrwert schaffen
- U Uncomplicated** fair payment and performance recognition
Unkomplizierte, faire Bezahlung und Anerkennung erbrachter Leistungen
- P Practical** flexible working models which meet individual needs
Praktische, flexible Arbeitsmodelle, die den individuellen Bedürfnissen gerecht werden

Entwicklung Frauen in Führungsfunktion

Der Anteil von Mitarbeiterinnen im Konzern betrug im Geschäftsjahr 2021/22 36% und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (35,7%). Der Anteil an Frauen in Führungspositionen betrug 21,5% und konnte somit im Vergleich mit dem letzten Geschäftsjahr (18,5%) sogar um fast 16% gesteigert werden.



Die Zumtobel Group fördert die Besetzung von Managementpositionen durch Mitarbeiterinnen zunehmend im Rahmen der internen und externen Recruiting- und Personalentwicklungsmaßnahmen. 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.



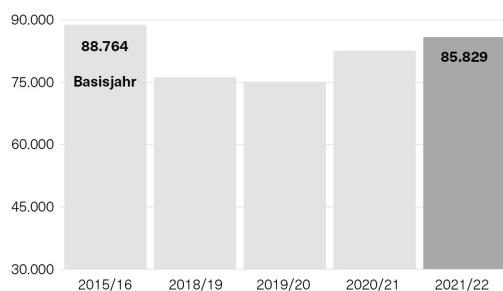
Umweltschutz

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Bei der Zumtobel Group werden die Energieverbrauchsdaten an allen Produktionsstandorten monatlich erfasst. Diese basieren auf echten Verbrauchsdaten, die vom Lieferanten verrechnet werden. Bislang wurden die Heiz- und die Prozessenergie berücksichtigt.

Der Energieverbrauch des Fuhrparks der Zumtobel Group wurde dieses Jahr erstmalig anhand der Anzahl und Kilometerleistung der Fahrzeuge ermittelt. Er wird im Gesamtenergieverbrauch angeführt, für das abgelaufene Geschäftsjahr bei der Zielerreichung jedoch nicht berücksichtigt. Als Referenzjahr wird das Geschäftsjahr 2015/16 herangezogen.

Entwicklung Energieverbrauch in MWh



Der Gesamtverbrauch an Energie lag im abgeschlossenen Geschäftsjahr bei 102.212 MWh (85.829 MWh ohne den neu ins Reporting aufgenommen Energieverbrauch des Fuhrparks und der Verwaltungsstandorte). Gegenüber dem Vorjahr (82.513 MWh) ergibt sich daher ein absoluter Mehrverbrauch von 4%.

Verringerung des Energieverbrauchs

Die Komponentenwerke haben gegenüber dem Vorjahr einen absoluten Energiemehrverbrauch von 3%, der durch ein gesteigertes Produktionsvolumen von 16% begründet ist. Der Energieverbrauch pro 1.000 Stück hat sich aber von 0,402 auf 0,358 MWh verbessert, und somit haben die Komponentenwerke eine relative Einsparung von 10% erzielt.

Bei den Leuchtenwerken konnte die außergewöhnliche Reduktion des Energieverbrauches des letzten Jahres von 12,5% nicht ganz gehalten werden. Der Energieverbrauch pro 1.000 Stück erhöhte sich von 6,789 auf 7,036 MWh. Trotzdem ist die von der ISO 50001 geforderte fortlaufende Verbesserung der energiebezogenen Leistung bezogen auf das Referenzjahr bei weitem gegeben.

Im Leuchtenwerk Dornbirn wurden neue effiziente Kältemaschinen mit Free Cooling und zusätzlicher Rückkühlung installiert, was künftig eine Einsparung

von 637 MWh pro Jahr ermöglicht. Weiters wurden Einsparungen von 282 MWh pro Jahr durch das optimierte Einschalten der Gasbrenner bei der Pulverbeschichtung erzielt.

Im Leuchtenwerk Spennymoor wurde durch eine verbesserte Produktionsplanung und eine reduzierte Laufzeit der Gasverbrauch in der Pulverbeschichtung um 33% reduziert. In den Werken Lemgo, Niß und Shenzhen wurden Druckluftleckagen eliminiert. In den Komponentenwerken Dornbirn und Spennymoor wurden eine energieeffiziente LED-Beleuchtung installiert, neue energieeffiziente Bestückungsmaschinen aufgestellt und die Produktionslinien 1 und 2 optimiert.

Erneuerbare Energie

Die Erfassung des Anteils der erneuerbaren Energie am Gesamtenergieverbrauch wurde in das Umwelt- und Energie-Reporting integriert. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden 51% des Gesamtenergieverbrauches mit erneuerbarer Energie abgedeckt (60% ohne den neu ins Reporting aufgenommenen Energieverbrauch des Fuhrparks und der Verwaltungsstandorte).

Das Ziel von 50% - ohne den neu ins Reporting aufgenommenen Energieverbrauch des Fuhrparks und der Verwaltungsstandorte - konnte somit übertroffen werden.



Drei europäische Werke konnten in diesem Geschäftsjahr auf den Einsatz erneuerbarer Energie umgestellt werden:

- Das Leuchtenwerk Lemgo bezieht seit Mai 2021 zu 100% Strom aus erneuerbarer Energie
- Das Leuchtenwerk Les Andelys ist seit Juli 2021 auf erneuerbare Energie umgestellt.
- Das Werk in Niš wird seit Juni 2021 zu 100% mit Strom aus Wasserkraft beliefert.

Somit sind alle europäischen Werke zu 100% auf Strom aus erneuerbaren Energieen umgestellt.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

In der Zumtobel Group wird Erdgas zum Heizen und für die Beschichtung im Fertigungsprozess eingesetzt. Flüssige fossile Treibstoffe betreiben die Dienstfahrzeuge und die Notstromaggregate. Zudem werden verschiedene Kältemittel für die Kälteanlagen eingesetzt. Das aktuelle Basisjahr ist das Geschäftsjahr 2015/16, da seit diesem Geschäftsjahr alle Daten zu den Pro-

duktionsstandorten vollumfänglich erfasst werden. Aufgrund der Erweiterung des Umwelt- und Energie-Reportings auf den vollumfänglichen GRI-Standard wird das Geschäftsjahr 2021/22 zukünftig als Referenzjahr herangezogen.

Die verwendeten Emissionsfaktoren werden von den Lieferanten zur Verfügung gestellt. Die direkten Treibhausgasemissionen in Tonnen ergeben sich aus dem Produkt des Energieverbrauches in MWh und dem relevanten Emissionsfaktor in Tonnen pro MWh.

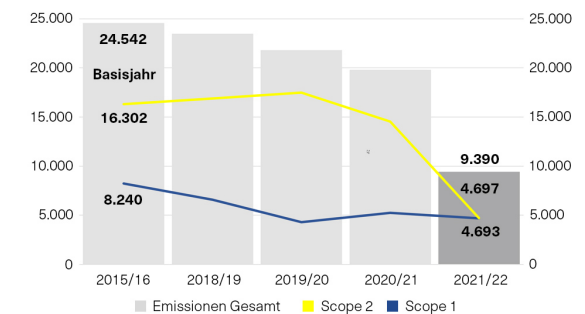
Die Gesamtsumme der im abgeschlossenen Geschäftsjahr ausgestoßenen Scope 1-CO₂-Emissionen lag bei 8.676 t (4.693 t ohne den neu ins Reporting aufgenommenen Energieverbrauch des Fuhrparks und der Verwaltungsstandorte). Gegenüber dem Vorjahr (5.241 t) ergibt sich daher eine absolute Reduktion von 10%.

Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)

Strom ist der größte Energieträger in der Zumtobel Group und hat somit einen wesentlichen Einfluss auf die Scope 2-Treibhausgasemissionen. Biogen erzeugte Fernwärme wird als Heizenergie verwendet. Die Emissionsfaktoren werden von den Energielieferanten zur Verfügung gestellt. Alle Produktionsstandorte in Europa verwenden zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien und halten ein entsprechendes Zertifikat von

ihren Stromlieferanten. Die Gesamtsumme der im abgeschlossenen Geschäftsjahr ausgestoßenen Scope 2-CO₂-Emissionen lag bei 4.697 t. Gegenüber dem Vorjahr (14.545 t) ergibt sich daher eine absolute Reduktion von 68%.

Entwicklung Emissionen Scope 1&2
(ohne neu hinzugenommene Emissionen)



Intensität der THG-Emissionen

Da die angefallenen Treibhausgasemissionen ausschließlich mit dem Energieverbrauch und den eingesetzten Energiearten zusammenhängen, errechnet sich analog zur Energieintensität die Intensität der Treibhausgasemissionen aus dem Gesamtausstoß der Treib-



hausgasemissionen pro 1.000 produzierten Stücken. Der Gesamtausstoß umfasst die Treibhausgasemissionen der Prozess- und Heizenergie der Produktionsstandorte. Die neu hinzugenommenen Treibhausgasemissionen des Fuhrparks und Verwaltungsstandorte sind nicht inkludiert, um eine Vergleichbarkeit zum Referenzjahr und den Folgejahren zu gewährleisten.

Die Intensität der Treibhausgasemissionen hat sich in der Zumtobel Group von 0,401 auf 0,165 t pro 1.000 Stück verbessert. Die Intensität der Leuchtenwerke hat sich von 1,222 auf 0,476 t pro 1.000 Stück verbessert und somit eine Reduktion von 61% erzielt und die der Komponentenwerke mit einer Reduktion von 0,203 auf 0,099 t pro 1.000 Stück eine Verbesserung von 51% erzielt.

Senkung der Treibhausgasemissionen

In diesem Geschäftsjahr wurde ein weiterer wesentlicher Schritt zur Erreichung der Klimaneutralität umgesetzt. Alle europäischen Produktionsstandorte beziehen Strom aus 100% erneuerbarer Energie.

Da Strom der wesentlichste Energieträger der Zumtobel Group ist, ergibt sich somit eine absolute Reduktion der Treibhausgasemissionen von 10.396 t gegenüber dem Vorjahr, was eine Reduktion von 53% ausmacht, und 15.152 t gegenüber dem Referenzjahr. Gegenüber

dem Referenzjahr hat die Zumtobel Group die CO₂-Emissionen um 62% reduziert. Alle weiteren im Kapitel „erneuerbare Energie“ angeführten Maßnahmen tragen ebenso zur Senkung der Treibhausgasemissionen und somit zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2025 bei.

Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)

Alle produzierenden Standorte der Zumtobel Group produzieren, importieren oder exportieren keine Ozon abbauenden Substanzen.

Stickstoffoxide, Schwefeloxide und andere signifikante Luftemissionen

In der Zumtobel Group gibt es keine signifikanten Mengen an Stickstoffoxiden, Schwefeloxiden oder anderen signifikanten Luftemissionen. Die gesetzlichen und behördlichen Auflagen werden in allen Produktionsstandorten eingehalten. Alle Emissionsmessungen werden durch externe Spezialisten durchgeführt:

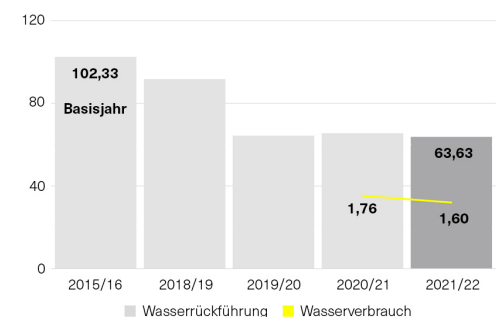
Es konnten keine auffälligen Messergebnisse aufgezeichnet werden. Im Leuchtenwerk Lemgo wird alle vier Jahre, wie gesetzlich vorgeschrieben, eine Emissionsbilanz erstellt. Aus der im Jahr 2020 stattfindenden Messung wurde ersichtlich, dass CO₂ die einzige signifikante Luftemission ist. Trotzdem wird die Zumtobel

Group im kommenden Geschäftsjahr basierend auf den Messergebnissen der externen Spezialisten und den Verbrauchsmengen eine Gesamtemissionsbilanz erstellen.

Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch der Produktionsstandorte und der Zentrale der Zumtobel Group lag im Geschäftsjahr 2021/22 bei rund 1,6 Megaliter Wasser. Im Vorjahr betrug der Wasserverbrauch 1,75 Megaliter. Der Wasserverbrauch liegt daher bei 2,5% des entnommenen Wassers.

Entwicklung Wasserrückführung und -verbrauch in MI

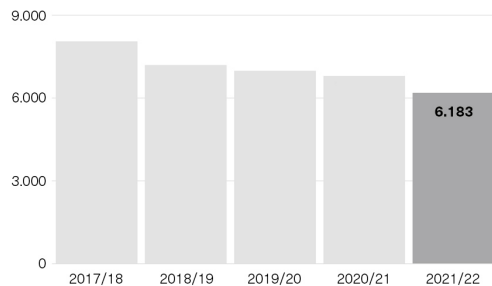




Angefallener Abfall

Im vergangenen Geschäftsjahr entstanden in den Produktionsprozessen der Zumtobel Group rund 6.183 t Abfall. Gegenüber dem Vorjahr (6.792 t) ergibt sich daher eine Reduktion von 9%. Dabei fielen 401 t an gefährlichen Abfällen an, was zu einer Reduktion des gefährlichen Abfalls um 18% führt.

Entwicklung Abfälle Gesamt in Tonnen

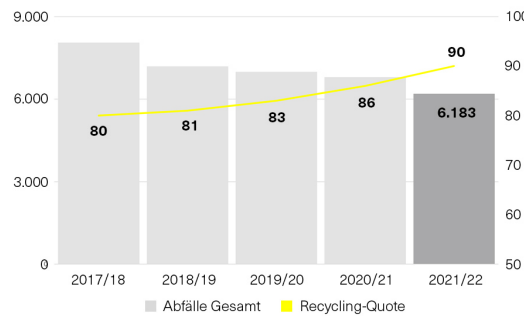


Recycling-Quote

Wegen der herausfordernden Zielsetzung, eine Recyclingquote von 90% zu erreichen, wurde die sortenreine Trennung des Abfalls an allen Produktionsstandorten

fokussiert vorangetrieben. Mit einer Verbesserung der Recyclingquote von 86% auf 90% wurde das vorgegebene Ziel erreicht und ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung essentieller Rohstoffe geleistet.

Entwicklung Recycling-Quote in %



Verbesserung der Energieeffizienz der verkauften Leuchten

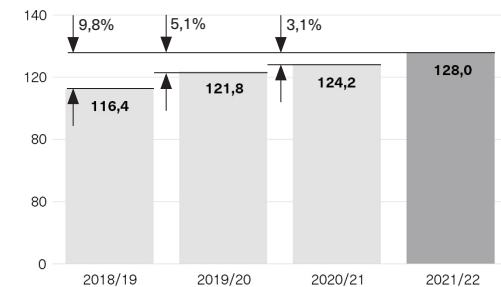
Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021/22 hat die Zumtobel Group Leuchten mit einer durchschnittlichen Energieeffizienz von 128,0 lm/W in den Markt gebracht; im Vorjahr lag dieser Wert bei 124,2 lm/W. Somit wurde eine tatsächliche Verbesserung der Energieeffizienz von 3,1% gegenüber der Vorperiode erreicht.

Berechnungsmethode

$$\text{Energieeffizienz Im/W} = \frac{\text{Anzahl Leuchten} \times \text{Nennlichtstrom}}{\text{Anzahl Leuchten} \times \text{Nennanschlussleistung}}$$

9,8% Verbesserung der Energieeffizienz in den letzten 3 Jahren

Durchschnittliche Energieeffizienz in lm/W



UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



UN Sustainable Development Goals

Im September 2015 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen auf dem „Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung“ in New York 17 Ziele mit 169 Unterzielen. In erster Linie sind zur Erreichung der Ziele die 193 Mitgliedsstaaten verpflichtet. Aber auch verantwortungsvolle Unternehmen sind aufgefordert, bei der Erreichung der SDGs mitzuwirken.

Die Zumtobel Group unterstützt aktiv die Sustainable Development Goals. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass nicht alle der 17 SDG-Ziele für das Unternehmen gleichermaßen relevant sind. Einerseits gibt es Ziele, die eher auf staatliche Aktivitäten ausgerichtet sind, wie z. B. die staatliche Entwicklungshilfe, während es andererseits Ziele gibt, zu denen wir als produzierendes und herstellendes Unternehmen nur einen geringen Beitrag leisten können, wie z. B. die Armut oder den Hunger zu beenden. Für viele Ziele ist jedoch ein klarer Bezug

zu unseren Unternehmensaktivitäten hergestellt. Dies sind z. B. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster sowie Maßnahmen zum Klimaschutz. Im Wissen, dass die Zumtobel Group direkt oder indirekt zu allen Zielen einen positiven Beitrag leisten wird, war es erforderlich, sich zu fokussieren. Dafür wurde die Relevanz der 17 Ziele und deren 169 Unterziele für die Zumtobel Group überprüft und eine Erhebung der positiven und negativen Auswirkungen auf die relevanten Ziele entlang der gesamten Wertschöpfungskette evaluiert. Dies geschah unter dem Aspekt, die positiven

Auswirkungen durch unser Handeln zu verstärken und die negativen Auswirkungen zu minimieren. Die unten angeführten SDG-Ziele erachtet die Zumtobel Group im Zusammenhang mit ihren nachhaltigen Unternehmensaktivitäten als besonders relevant und berücksichtigt diese in der Umsetzung von Aktivitäten und Maßnahmen. Die SDG-Ziele 1 Keine Armut, 2 Kein Hunger, 10 Weniger Ungleichheiten, 14 Leben unter Wasser und 15 Leben an Land sind für die Zumtobel Group aktuell eher weniger relevant und stehen daher nicht im Fokus von Aktivitäten und Maßnahmen zur direkten Unterstützung der SDG-Ziele.

SDG-Ziele mit Relevanz auf die Verbesserung des Wohlbefindens (eher interne Effekte)

SDG 3	Gesundheit und Wohlergehen
SDG 4	Hochwertige Bildung
SDG 5	Geschlechtergleichstellung
SDG 8	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
SDG 16	Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
SDG 17	Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

SDG-Ziele mit Relevanz auf Ressourcensicherheit (eher externe Effekte)

SDG 6	Sauberes Wasser und Sanitärversorgung
SDG 7	Bezahlbare und saubere Energie
SDG 9	Industrie, Innovation und Infrastruktur
SDG 11	Nachhaltige Städte und Gemeinden
SDG 12	Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster
SDG 13	Maßnahmen zum Klimaschutz



- Pilotprojekt zur Erfassung von Ausfalltagen
- Die Standorte Niš Lighting Brands und Niš Components sind ISO 45001 zertifiziert
- Schaffung von Test- und Impfangboten für Mitarbeiter

- Auszeichnung "Familienfreundlicher Betrieb", "Great Place to Work" und "Ausgezeichneter Lehrbetrieb" für die Zumtobel Lighting
- Entwicklung der LIGHT UP People Strategie

- Anteil Frauen in Führungspositionen wurde um 16% ausgebaut
- Neugeschaffene bzw. freie interne Stellen mit Führungsaufgabe wurden zu 76% intern besetzt

- Kurzspüleinrichtungen in bestehende WC Anlagen eingebaut
- Einstellung der Durchflussmenge bei WC Spülprozessen
- Wasserverbrauch im Prozess der Pulverbeschichtung optimiert

- Reportingstruktur berücksichtigt den Anteil an erneuerbaren Energien
- Alle europäischen Standorte beziehen Strom aus erneuerbaren Energiequellen
- Anteil beträgt >50%

- 85% der Richtlinien sind aktualisiert
- Firmenwagen Policy berücksichtigt Hybrid und E-Fahrzeuge
- Anteil geführter Mitarbeitergespräche liegt über dem Ziel von +10%
- Beteiligung bei 88,6%



- Mitglied bei respACT/ UN Global Compact
- Klimaaktiv Pakt 2030
- Goldmedaille für Nachhaltigkeitsleistung durch EcoVadis
- Zumtobel Group Award wurde zum 6ten Mal vergeben

- Bericht in Übereinstimmung nach GRI (2021)
- Antikorruption, Wettbewerbs- und Kartellrecht wurden im Verhaltenskodex auf neuen Stand gebracht
- Erstellung von einem Datenschutzhandbuch

- Standort Lemgo ist ISO 50001 zertifiziert
- Verbesserung der durchschnittlichen Energieeffizienz aller verkauften Leuchten beträgt 3,1%
- Scope 3 erstmalig in Bericht aufgenommen

- Cradle-to-Cradle Prozessstruktur integriert
- Erhebung des Rezyclatanteils in zugekauftem Material
- Recycling-Quote bei innerbetrieblichem Abfall beträgt 90%

- Definierte Produkte erhalten eine EPD (Umweltproduktdeklaration)
- 5.000 Produkte haben eine EPD
- Planung und Durchführung einer Kundenzufriedenheitsanalyse

- Die Anzahl gewerblicher Schutzrechte ist um 2,5% auf 9.260 gestiegen
- Die Anzahl Patente ist um 1,1% auf 4.875 gestiegen
- Anschaffung Kältemaschine/Rückkühlung

Inklusive Sprache

Unserem Verständnis von Vielfalt und Inklusion entsprechend verwenden wir in diesem Fortschrittsbericht weitgehend eine geschlechterneutrale Sprache. An einigen Stellen haben wir uns dazu entschlossen, aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit das generische Maskulinum zu nutzen. Dies gilt zum Beispiel für bestimmte innerhalb der Zumtobel Group etablierte oder durch gesetzliche Vorgaben definierte Begriffe. Nicht individuell benannte Gruppen wie „Kunden“, „Lieferanten“ werden ebenfalls mit ihrem generischen Maskulinum bezeichnet. Die gewählten Formulierungen gelten in diesen Fällen uneingeschränkt für alle Geschlechter.

Kontakt

Mario Wintschnig, MSc. Betr.oec.
CSR Manager
Group Sustainability
Zumtobel Group AG
E-Mail: mario.wintschnig@zumtobelgroup.com