

UN Global Compact - Zumtobel Group

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.

GESCHÄFTSJAHR
2020/21

UN GLOBAL COMPACT - COMMUNICATION ON PROGRESS

1. DAS UNTERNEHMEN

1.1 Management-Komitment

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 gebündelten Wissen unserer Mitarbeiter¹, 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 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.

Best regards

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 10 Produktionsstätten auf drei Kontinenten sowie Vertriebsbüros und -partner in rund 90 Ländern. Die Unternehmensgruppe beschäftigte zum Bilanzstichtag 30. April 2021 5.813 Mitarbeiter und erzielte einen Umsatz von 1.044,5 Mio EUR.

Die Gründungsfamilie Zumtobel fungiert seit dem Börsengang im Jahr 2006 als stabiler Kernaktionär und hält rund 37 % der Anteile am Konzern. Das Unternehmen wurde 1950 in Dornbirn, Vorarlberg (Österreich), gegründet und feierte im Ge-

schäftsjahr 2020/21 sein 70-jähriges Bestehen.

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 über eine jeweils 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 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 und 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

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

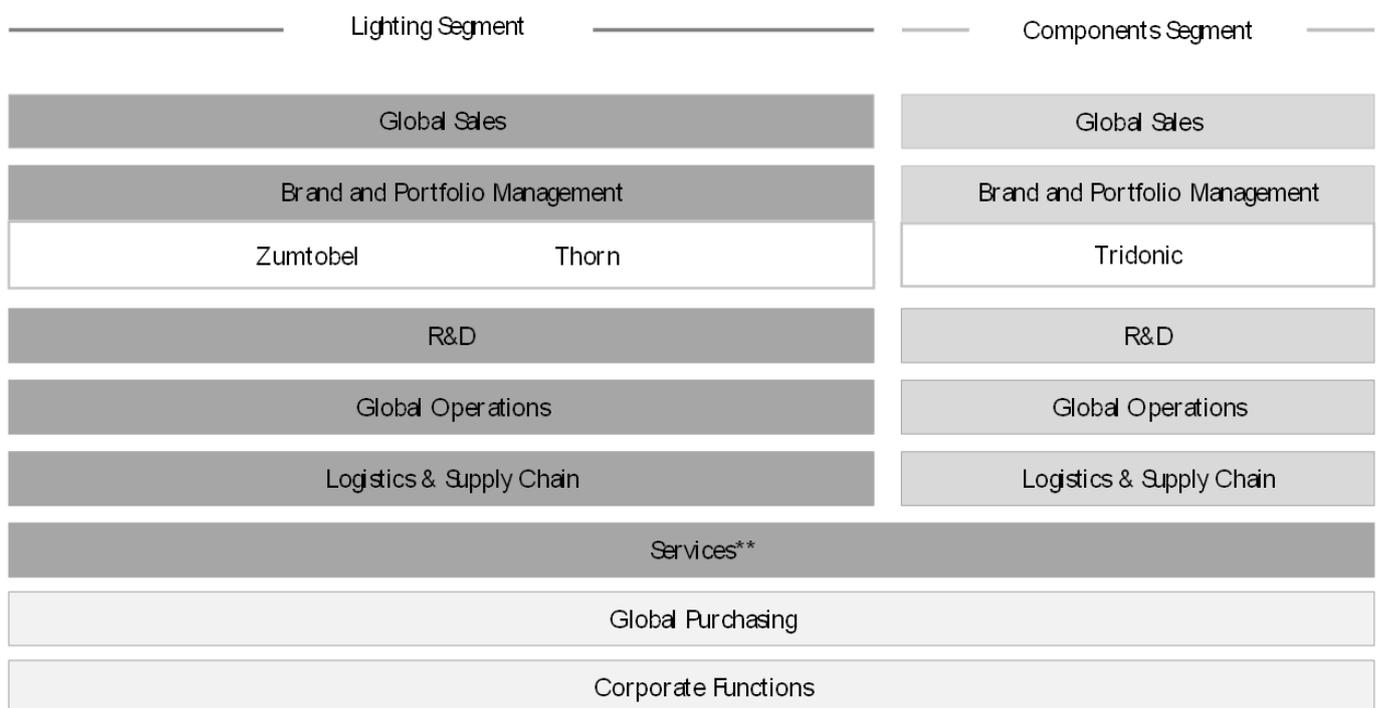
innerhalb eines Raums mithilfe von Anwesenheitssensoren in den Leuchten.

Sowohl im Lighting Segment als auch im Components Segment gilt eine klare Anwendungsorientierung: Der Bereich Innenraumbeleuchtung gliedert sich dabei in Industrie (inkl. Logistik, Hallen, Park-

häuser), 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.

Zumtobel Group*



* Simplified illustration as of 30 April 2021

** part of Lighting Segment, also supports Tridonic and their customers

Der den beiden Segmenten getrennt zugeordnete Vertrieb orientiert sich an den länderspezifischen Geschäftsmodellen. Im Lighting Segment zählen dazu der Projektvertrieb, der Bauprojekte und deren Zielgruppen wie Architekten, Licht- und Elektroplaner 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.

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 Transformation, den zentralen Einkauf sowie Unternehmenskommunikation

und Investor Relations.

Produkte und Produktionsstandorte

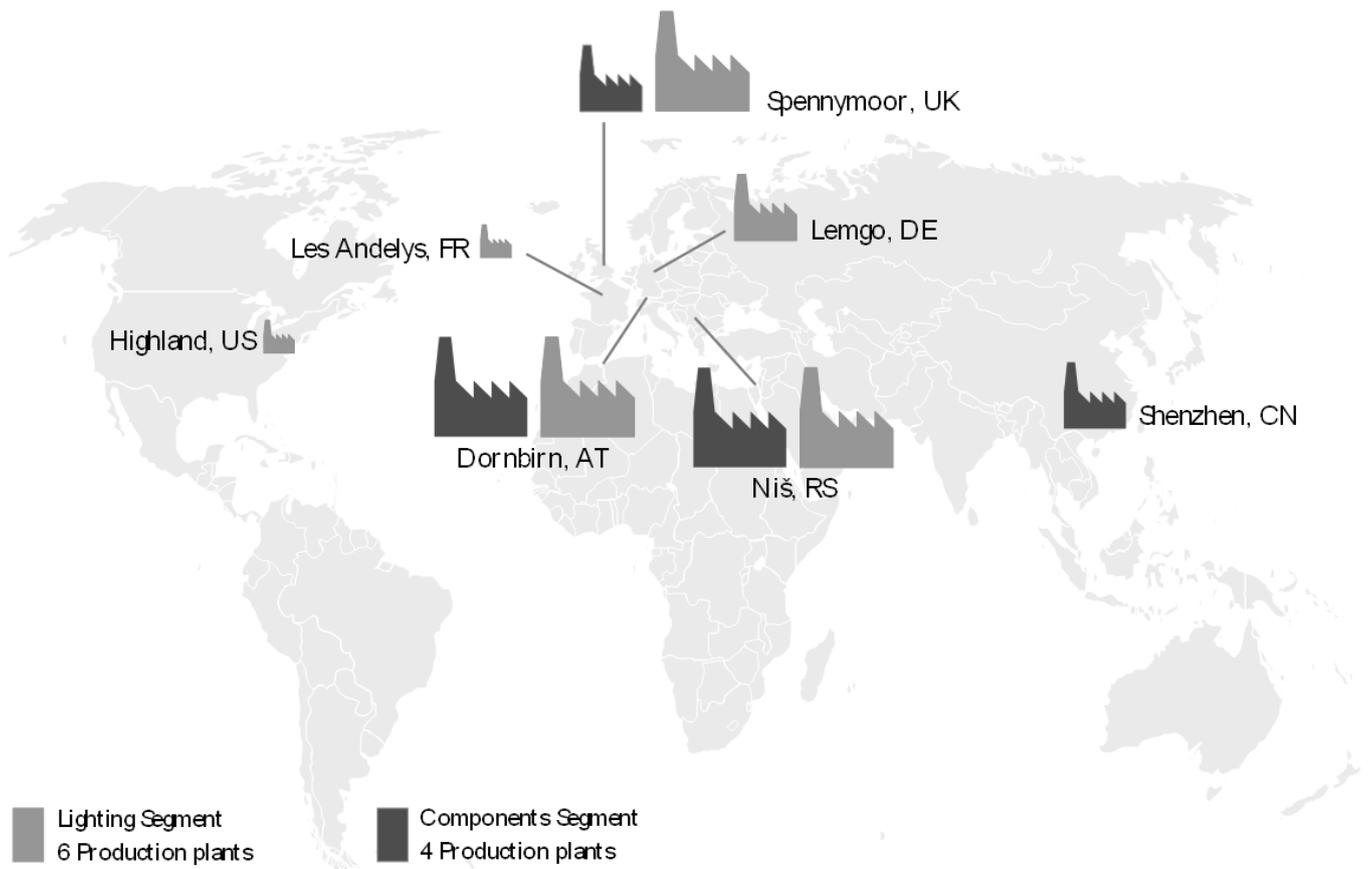
Grundpfeiler des Geschäftsmodells der Zumtobel Group ist die Abdeckung fast aller Bereiche der Wertschöpfungskette im Bereich der professionellen Beleuchtung – von den Komponenten über Leuchten und Lichtmanagementsysteme bis hin zu kompletten Lichtlösungen und Services. Die Leuchten- und die Komponentenwerke der Zumtobel Group sind in einem welt-

weiten 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 wesentlicher Eckpfeiler der im abgelaufenen Geschäftsjahr ergänzten FOCUSED-Strategie setzt das Management konsequent auf Lean-Management sowie eine wettbewerbsfähige Kostenstruktur, um fortlaufend eine Optimierung der Produktkosten realisieren zu können.

An den Standorten in Dornbirn, Niš und Spennymoor werden räumlich, organisatorisch und managementmäßig voneinander getrennt sowohl Leuchten als auch Komponenten gefertigt. Insgesamt verfügt der Konzern zum 30. April 2021 über 10 Produktionsstätten auf drei Kontinenten.

Production network of Zumtobel Group as of 30 April 2021



1.3 Unternehmensstrategie

Die Zumtobel Group hat ihre im Geschäftsjahr 2018/19 vorgestellte Gruppenstrategie mit dem Ziel verstärkter Kundenorientierung bei gleichzeitig reduzierter Prozesskomplexität und geringeren Kosten in den vergangenen Jahren konsequent umgesetzt. Im Zuge der Covid-19-Pande-

mie und der daraus resultierenden neuen wirtschaftlichen Gegebenheiten hat das Management die seit 2018 implementierte „Fokus“-Strategie weiterentwickelt, um neue Wachstumspotenziale zu generieren und das Unternehmen gezielt nachhaltig aufzustellen. Ergänzt um die künftig immer

wichtiger werdenden Aspekte Umweltbelange (Buchstabe E für engl. environment and engaged employees) und Digitalisierung (Buchstabe D), ist diese nunmehr zur „Be focused“-Strategie avanciert.

+ FOCUSED

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 Indoorbereich sind dies v. a. Industrie, Büro und Bildung, Retail sowie Kunst und Kultur. Im Outdoorbereich 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 Senso-

ren und baut ihre hohe Kompetenz 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 auch künftig durch ihre besondere Kundennähe auszeichnen soll.

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 Services

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.

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

2. MENSCHENRECHTE

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 be-

kennt 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 Verant-

wortung 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.

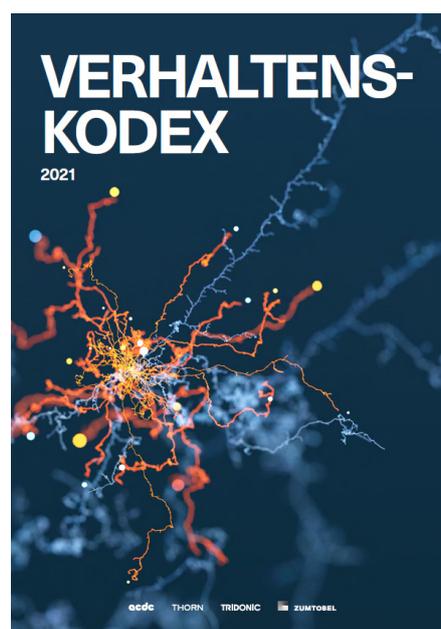
2.2 Fortschritte im Geschäftsjahr 2020/21

Überarbeitung des Verhaltenskodex

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 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.

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.

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 Lang-

zeitkrankenständen. 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.

Initiative Nachhaltige Beschaffung

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 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 Group von allen Stakeholdern, dass sie ihr eigenes Engagement für soziale und ökologische Verantwortung zeigen. Im Mittelpunkt der Beschaffungsaktivitäten der Zumtobel Group 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 Zulieferanten – Geschäftspartner Sozial- und Umweltkonformitätsprozess:

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

Bei bestehenden Zulieferanten – 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.

Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Nachhaltigkeit von Lieferanten

Dieser Fragebogen fordert von den Geschäftspartnern allgemeine Informatio-

nen 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
JEDGLICHE ART
UND FORM VON
DISKRIMINIERUNG
AB.**

3. ARBEITSNORMEN

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

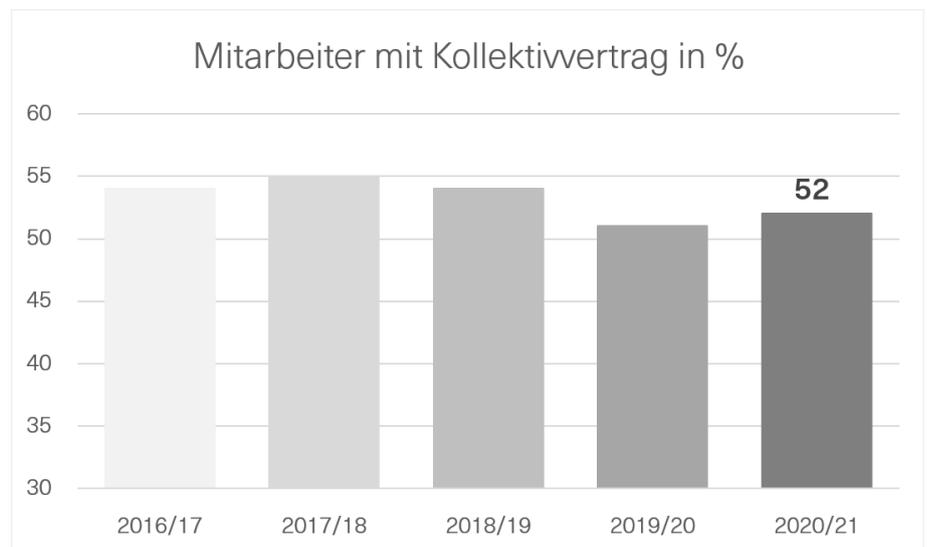
3.1 Selbstverpflichtung

Null Toleranz gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung ist 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 52 % der Mitarbeitenden der Zumtobel Group unterliegen einer kollektivvertraglichen Vereinbarung (Stand 30. April 2020/21).

Zahlreiche Tochtergesellschaften leisten, je nach den Bedürfnissen der lokalen Mitarbeiter, verschiedene freiwillige soziale

Leistungen, darunter Zuschüsse bzw. betriebliche Angebote zu Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung.



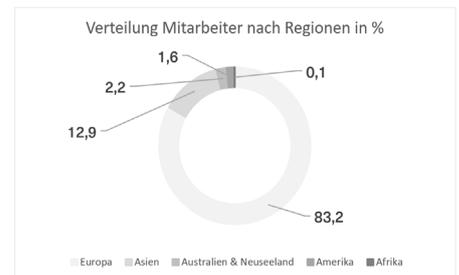
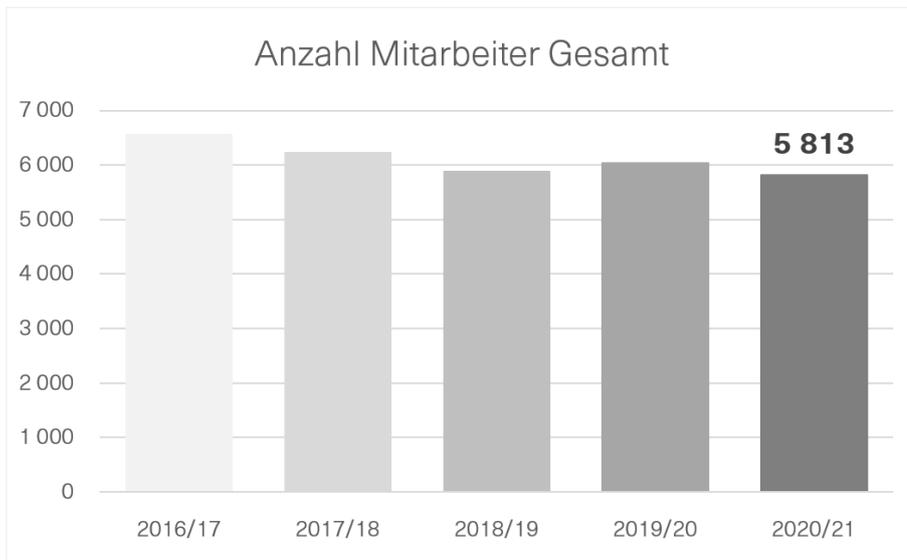
3.2 Fortschritte im Geschäftsjahr 2020/21

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 An-

wendung 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.



Mitarbeiterstand 2020/21

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 75 Nationen zusammen. In der Unternehmenszentrale in Dornbirn, Österreich, sind Mitarbeiter aus rund 50 Nationen beschäftigt (Stand 30. April 2020/21). Als „Equal Opportunity Employer“ steht die Zumtobel Group für Chancengleichheit.

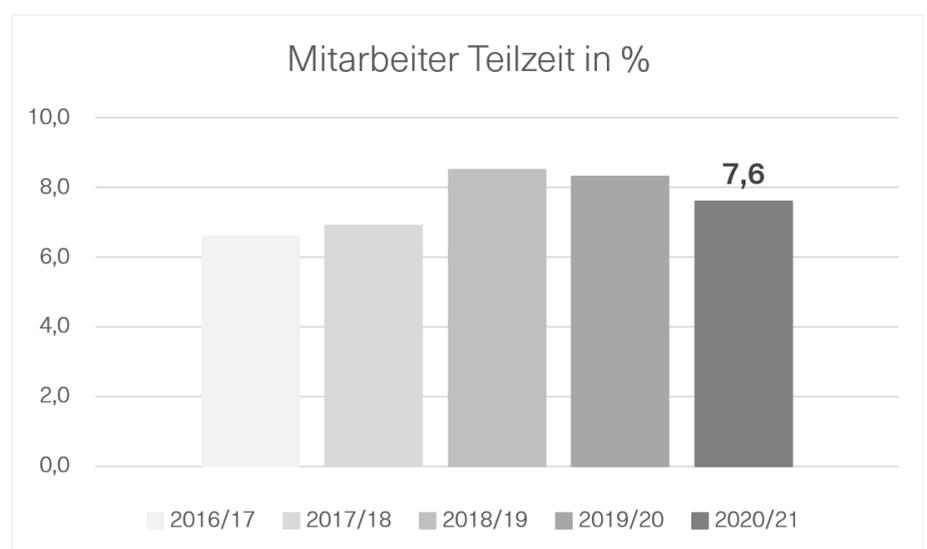
Wir lehnen jede Art von Diskriminierung auf Grundlage von zum Beispiel Ethnie, Nationalität, Geschlecht, kulturellem Hintergrund, Alter, Behinderung, religiösen Überzeugungen oder sexueller Orientierung ab. Alle Menschen sind einzigartig, wertvoll und haben individuelle Fähigkeiten. Erfahrung, Qualifikation und Leistung bilden im Unternehmen die Basis der Personalentscheidungen für alle Unternehmensbereiche und Managementebenen.

Der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen im Konzern beträgt 35,7 % (Stand 30. April 2020/21). 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 aus-



gesetzt 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.

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).

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

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 WERTSCHÖP-
FUNG 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 Be-

schaffung, Produktion und Logistik. Unser Ziel ist es, die Umweltbelastung durch unsere Prozesse in der Produktion sowie Beschaffung zu minimieren. Dies umfasst einen sorgsam und effizienten Umgang mit allen Ressourcen sowie die Vermei-

dung und Verminderung von Emissionen und Abfall entlang des gesamten Produktlebenszyklus und der gesamten Wertschöpfungskette bei der Erstellung unserer Produkte und Dienstleistungen.

4.2 Fortschritte im Geschäftsjahr 2020/21

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.

Anteil der Erneuerbaren Energie

Anfang des Jahres 2021, mit 01. März, stellte die Zumtobel Group alle Standorte in Österreich auf die Nutzung von Strom aus 100 % Wasserkraft um. Der Standort

Lemgo wurde auf den Bezug von 100% Ökostrom umgestellt. Damit wurde ein weiterer Schritt in die Steigerung des Anteils an Erneuerbarer Energie getätigt und trägt aktiv zur Reduzierung von Treibhausgasen bei.

Ziel für Geschäftsjahr 2021/22: Der Anteil an Erneuerbarer Energie in der Zumtobel Group beträgt mindestens 50 %.

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.

Seit dem Geschäftsjahr 2019/20 berichtet die Zumtobel Group über die durchschnittliche Energieeffizienz ihrer verkauften Produkte und zeigt die tatsächliche Verbesserung gegenüber dem vorangegangenen Berichtsjahren auf. 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.

$$\text{Energie-Effizienz Im/W} = \frac{\text{Anzahl Leuchten} \times \text{Nenn-Lichtstrom}}{\text{Anzahl Leuchten} \times \text{Nenn-Anschlussleistung}}$$

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020/21 hat die Zumtobel Group Leuchten mit einer durchschnittlichen Energieeffizienz von 124,2 lm/W in den Markt gebracht; im Vorjahr lag dieser Wert bei 121,8 lm/W. Das heißt, es wurde eine tatsächliche Verbesserung der Energieeffizienz von ca. 2% gegenüber der Vorperiode erreicht.

Die Verringerung der Effizienzsteigerung, verglichen mit den Vorjahren, ist einerseits

der Covid-19 Krise geschuldet – es wurden verstärkt einfache, preisgünstige, nicht so effiziente Leuchten verkauft, andererseits ist das Energieeffizienz-Potential der LED weitgehend ausgeschöpft, sodass wir uns asymptotisch dem physikalischen Maximum nähern, das abhängig von der Lichtqualität ist.

Umweltmanagement-Konzept

Umweltschutz ist ein wesentlicher Bestandteil unseres 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 Richtlinien zum Umweltschutz sowie das Streben nach kontinuierlicher Verbesserung der Umweltleistung und der energiebezogenen Leistung des Unternehmens.

Wesentliche Ziele dieses Systems sind die Verbesserung der Umweltleistung der Zumtobel Group, die Erfüllung der Umweltziele zur Verminderung und Vermeidung von Umweltbelastungen sowie die Einhaltung von gesetzlichen, behördlichen und freiwilligen Verpflichtungen.

Die Überwachung der Entwicklung aller Umweltziele erfolgt mit einem transparenten und periodisch globalen Umwelt-Reporting. Die wesentlichen Kennzahlen dieses globalen Umwelt-Reportings sind der Energieverbrauch, CO₂-Emissionen, Wasserverbrauch, Abfall und die Recycling-Rate. Es werden sowohl die absoluten Werte als auch auf den Output bezogene Werte angeführt, da die Menge der produzierten Produkte einen wesentlichen Einfluss auf die Umweltleistung und die energiebezogene Leistung der Zumtobel Group hat. Die Wirksamkeit und Weiterentwicklung des Systems wird durch regelmäßige interne Audits, Management-Reviews und kontinuierliche Verbesserungsaktivitäten sichergestellt.

Klar definierte Abläufe und Prozesse sowie anzuwendende Methoden tragen dazu bei, die Auswahl der besten verfügbaren

Materialien und Techniken dort in Betracht zu ziehen, wo dies angebracht und wirtschaftlich vertretbar ist. Darüber hinaus wird bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen der gesamte Lebenszyklus betrachtet – von der Materialauswahl über die eingesetzten Technologien, die Fertigung, den Transport, die Gebrauchsphase bis hin zur Wiederaufbereitung. Aktuell sind alle wesentlichen Standorte der Gruppe nach ISO 14001 zertifiziert und eine Erweiterung der Zertifizierungen um den Verwaltungs-Standort Services & Solutions, Dornbirn ist für den Herbst 2021 geplant.

Die Themen „Umwelt“, „Energie“ und „Arbeitssicherheit“ sind neben „Qualität“ und „Lean Management“ ebenfalls wesentliche Bestandteile des globalen Produktionsnetzwerkes. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess innerhalb des Pro-

duktionsnetzwerkes (Global Operations) gibt klare Standards vor und unterstützt die Zumtobel Group dabei, die vorhandenen Ressourcen effektiv und effizient einzusetzen sowie die hohen Erwartungen und Ansprüche der Kunden zu erfüllen. So wird das Thema „Umwelt“ auch für den Kunden immer wichtiger und ist Bestandteil in seinem Produktauswahlprozess. Die kontinuierliche Verbesserung umfasst die Optimierung von Produktions- und Supportprozessen genauso wie die schonende Nutzung von Rohmaterialien und Rohstoffen inklusive Energie sowie die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter und die Vermeidung von negativen Umweltauswirkungen der Prozesse.

Das Ziel „Erhalt der Zertifizierung nach den Anforderungen der ISO 14001:2015 an den wesentlichen Standorten“ wurde erreicht. Alle externen Audits hat die Zumtobel Group ohne Abweichung erfolgreich absolviert. Die Zertifizierung des Standortes Services & Solutions wurde wegen der Covid-19-Pandemie auf das Jahr 2021 verschoben. Das bestehende Umwelt-Reporting wurde zusammen mit allen involvierten Fachbereichen analysiert und Verbesserungen für das nächste Geschäftsjahr vorbereitet. Ein quartalsweiser Rückblick des Umwelt-Reportings wird gemeinsam mit dem Vorstand zur Bewertung der Umweltleistung und der energiebezogenen Leistung durchgeführt. Wegen der Covid-19-Situation wurde der jährliche Umweltworkshop mit den Fachbereichen online abgehalten. Weiters wurde eine globale Umwelt-Policy erstellt, die die fokussierte strategische Ausrichtung des Unternehmens auf Nachhaltigkeit widerspiegelt. Der Standort Les Andelys, der im Jahr 2017 verkauft und im Jahr 2020 zurückgekauft worden war, wurde erfolgreich in das Zumtobel Group-Produktionsnetzwerk und somit auch in die ISO 14001-Matrixzertifizierung der Lighting-

Brands integriert. Im Dezember 2020 bestätigten die externen Auditoren von QUALITY AUSTRIA die Integration mit einem erfolgreich abgeschlossenen Audit.

Abfallmanagement

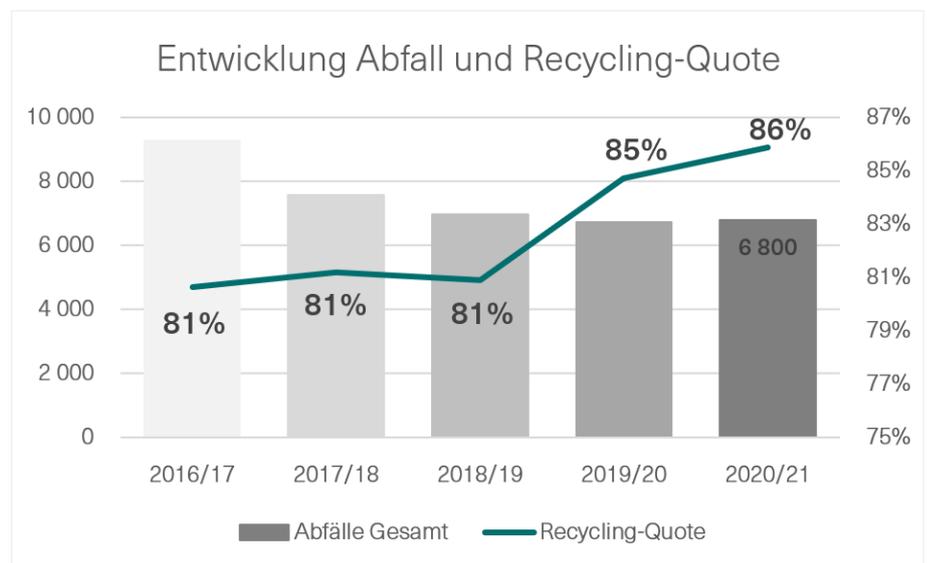
In der Zumtobel Group wird ein besonderes Augenmerk auf den sparsamen Umgang mit Rohstoffen und die Wiederverwertung von Materialien gelegt. Wichtige Faktoren sind dabei der effiziente und sparsame Einsatz von Materialien sowie die Minimierung von Abfällen und unnötigem Ausschuss. Es wird darauf geachtet, wertvolle Materialien als Beitrag zur Rohstoffsicherung zu recyceln. Jeder Fertigungsstandort verfügt über einen Abfallbeauftragten, relevante dokumentierte Prozesse und detaillierte Aufzeichnungen zu alle angefallenen Abfällen.

Die Kennzahlen zum Abfall sind der angefallene Abfall in Tonnen gegliedert nach

Recyclingabfall, Restmüll und gefährlicher Abfall. Weiters ist die Recycling-Quote ein wichtiger Indikator zu Wiederverwertung der eingesetzten Materialien.

Das Recycling von Materialien konnte im letzten Geschäftsjahr wieder leicht optimiert werden und die Recycling-Quote von bisher 85 % auf 86 % gesteigert werden. Somit wurde der Beitrag zur Sicherung wichtiger Rohstoffe verbessert. Das Gesamtziel einer Recycling-Quote von 86% wurde somit erreicht. Wobei die Lighting Brands Produktionsstandorte Dornbirn mit 92,9 % und Nis mit 99 % und der Produktionsstandort der Marke Tridonic in Dornbirn mit 87,6 %, das Ziel von 86 % deutlich übertroffen haben. Im kommenden Geschäftsjahr 2021/22 wird der Fokus auf die Verbesserung der Recycling-Quote in den anderen Standorten gelegt.

Ziele für Geschäftsjahr 2021/22: Das Abfallvolumen wird um 15 % reduziert. Die Recycling-Quote beträgt 90 %.



**WIR AKZEPTIEREN
KEINERLEI
KORRUPTION. WIR
HANDELN STETS IM
INTERESSE DES
UNTERNEHMENS.
WIR RESPEKTIEREN
JEDLICHES 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.

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, Wettbewerbsver-

zicht, 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 verwi-

ckelt 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 Geschäftsjahr 2020/21

Überarbeitung des Verhaltenskodex

Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften bildet die Wertebasis unseres unternehmerischen Handelns und ist für alle Mitarbeiter und das Management im Verhaltenskodex festgeschrieben. Neue Mitarbeiter bestätigen im Rahmen einer internen Schulung gegenüber dem Unternehmen formal dessen Einhaltung.

Die Aktualisierung des Verhaltenskodex wurde am 18. November 2020 durch den Vorstand der Zumtobel Group verabschiedet. Die Implementierung erfolgte durch flächendeckende Schulungen ab dem dritten Quartal des abgelaufenen Geschäftsjahres und konnte im vierten Quartal abgeschlossen werden. Erfolgreich teilgenommen haben 95% der Mitarbeiter im Angestelltenbereich.

Gemäß dem Verhaltenskodex wurden die Themen „Antikorruption“, „Wettbewerbs- und Kartellrecht“ sowie „Geldwäsche“ an-

gesprochen und es wurde darin geschult. Die Compliance-Charta existiert im Entwurf und soll in der kommenden Sitzung des Prüfungsausschusses im Juni 2021 verabschiedet werden.

In der Anlage zur Charta befindet sich ein Mapping, in dem die Verantwortlichen der einzelnen Rechtsbereiche aufgeführt sind. Dies stellt die Grundlage dar, um zukünftig weitere spezifizierende Richtlinien durch die Verantwortlichen zu erstellen; hierzu zählen die Themen „Antikorruption“, „Wettbewerbs- und Kartellrecht“ sowie Geldwäsche.

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.

Hinweisgebersystem auch in Österreich live

Anfang des Jahres 2021 eingeführte externe Hinweisgebersystem wird als anonymes Erfassungstool sehr gut angenommen und wurde im vergangenen Geschäftsjahr mit Blick auf die im Dezember 2021 rechtswirksam werdende EU-Hinweisgeber-Richtlinie angepasst.

Basierend auf mit dem Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen für Hinweisgeber in Deutschland und Österreich ist die Einführung für die Zumtobel Group nun flächendeckend abgeschlossen worden.

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.

Business Partner Code of Conduct

Im Umgang mit Lieferanten sind die Inter-

essen 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

In diesem Kapitel werden die berichteten Fortschritte des Geschäftsjahres 2020/21 den einzelnen Prinzipien zugeordnet und mit Fakten untermauert.

6.1 Menschenrechte

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 Schutzkleidung oder Erneuerung des Maschinenparks durchgeführt.

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 2020/21 mit 5,9 gegenüber dem Geschäftsjahr 2019/20 (6,3) gesunken. In den Komponentenwerken sank die LTI-Rate auf 1,7 (Vorjahr 2,3). In den Leuchtenwerken sank die LTI-Rate auf 9,2 (Vorjahr 10,1). Auf Grund der noch hohen Zahlen wurde eine Reihe von Maßnahmen erarbeitet und an den kritischen Leuchtenwerken ausgerollt. Zum Maßnahmenpaket gehören:

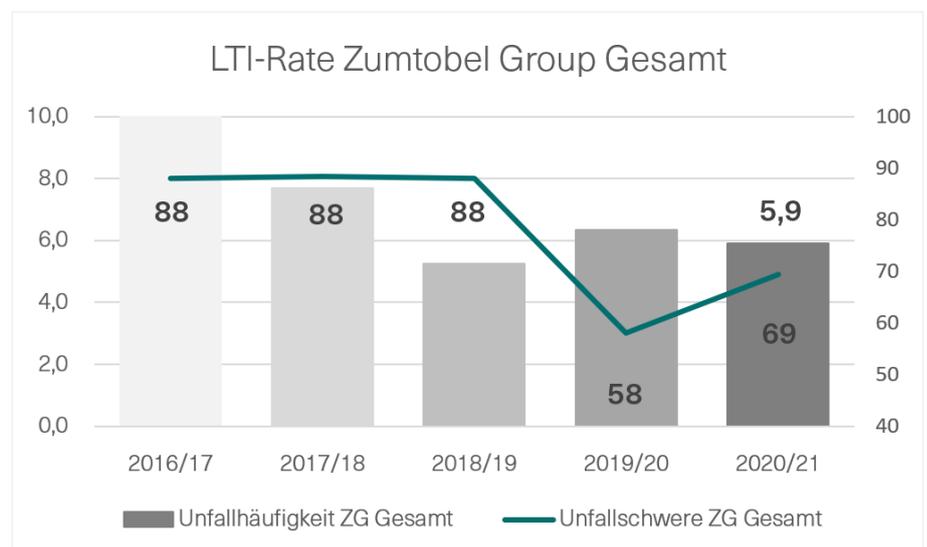
- Die Sensibilisierung der Mitarbeiter zum Thema Arbeitsunfälle
- Bildschirmoffensive zum täglichen Status

der Unfälle je Bereich

- Forcierung von Near-Miss Meldungen
- eine elektronische Datenerfassung auf dem Softwaretool 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 58 im Vorjahr auf 69 im Berichtsjahr 2020/21 leicht gestiegen. So wie auch in den Jahren zuvor gab es

2020/21 keinen tödlichen Arbeitsunfall. Es ist das klare Ziel des Unternehmens, die LTI-Rate in den Folgejahren kontinuierlich zu verringern und eine ausgeprägte Sicherheitskultur zu etablieren, zum Beispiel durch vermehrte präventive Schulungen zur Verhinderung von Arbeitsunfällen. Zu diesem Zweck wurden zusätzlich zum Maßnahmen-Paket „Reduzierung von Unfällen“ eine Serie von non-verbalen Comics erstellt, welche spielerisch zur Unfallvermeidung beitragen sollen. Diese werden auf den Bildschirmen in den Pausenbereichen bespielt.



Nachhaltige Beschaffung

Die Zumtobel Group arbeitet im Geschäftsjahr 2020/21 mit über 674 Lieferanten aus rund 30 Ländern zusammen. Dabei berücksichtigt die Zumtobel Group nicht nur wirtschaftliche Aspekte, sondern bekenn

sich auch zur Einhaltung hoher Umwelt- und Sozialstandards innerhalb der Lieferkette. Damit deren Einhaltung bei Geschäftspartnern sichergestellt ist, wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr eine grup

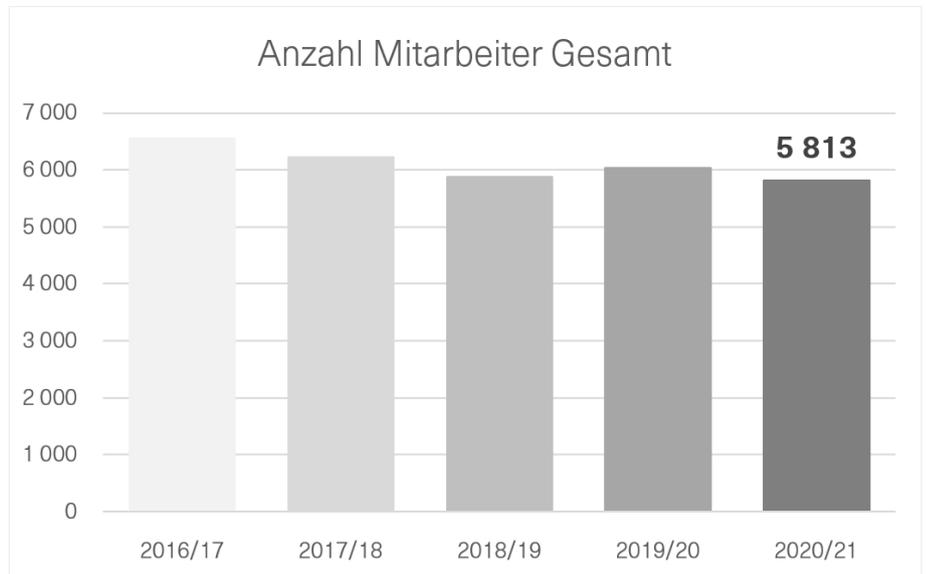
penweite Beschaffungsinitiative ausgerollt. Sie berücksichtigt einen verstärkten Schutz von Mitarbeitern und Umwelt und gewährleistet einen verantwortungsvollen Umgang mit Rohstoffen und Materialien.

6.2 Arbeitsnormen

Beschäftigungsentwicklung

Der Mitarbeiterstand ist gegenüber dem Vorjahr gesunken. Zum Stichtag 30. April 2021 beschäftigte die Zumtobel Group weltweit insgesamt 5.813 Vollzeitkräfte (inklusive Leiharbeitern).

Die Mitarbeiterproduktivität – als Quotient von bereinigtem EBIT zu Personalkosten – entwickelte sich infolge des Rückgangs im operativen Ergebnis von 14,4 % im Vorjahr auf 12,7 % im Berichtsjahr. Der Umsatz je Mitarbeiter auf Durchschnittsbasis (inklusive Leiharbeitern) liegt mit 179.674 EUR unter dem Niveau des Vorjahres (187.342 EUR). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit innerhalb der Zumtobel Group lag im Berichtszeitraum bei 10,9 Jahren.



Maßnahmen zur Frauenförderung

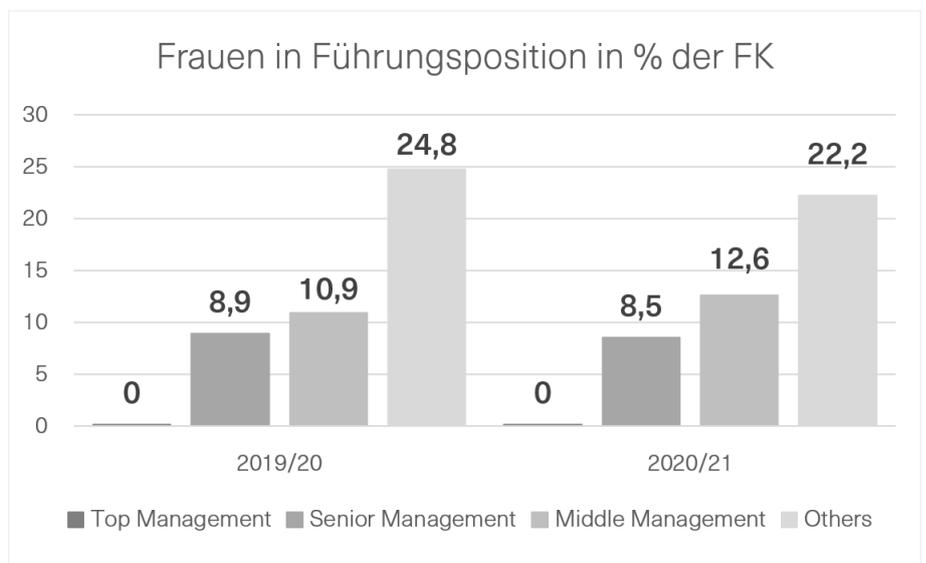
Die Zumtobel Group ist sich bewusst, dass es der konsequenten Fortführung der bestehenden und Offenheit gegenüber neuen Initiativen bedarf, um den Frauenanteil in höher qualifizierten Positionen zu steigern. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und von der Vielfalt unterschiedlicher Sichtweisen zu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

Die Zumtobel Group steigert ihre Attraktivität als Arbeitgeber und setzt auch Maßnahmen um, 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. Mütter und Väter, die nach Mutterschutz und Elternteilzeit wieder in den Beruf zurückkehren, werden vom Unternehmen aktiv bei der Wiedereingliederung unterstützt.

Im Geschäftsjahr 2020/21 betrug der Anteil der Frauen an der Beschäftigungszahl im gesamten Konzern 35,7 % (im Vorjahr 35,8 %).

Die Zumtobel Group verfolgt keine kon-

krete Zielquote für die Besetzung von Managementpositionen durch Mitarbeiterinnen, fördert diese aber zunehmend im Rahmen der internen und externen Recruiting- und Personalentwicklungsmaßnahmen.



6.3 Umweltschutz

Ziel Klimaneutralität: Die Zumtobel Group hat sich 2020/21 zum Ziel gesetzt innerhalb der nächsten Jahre einen erheblichen Beitrag zur Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen zu leisten und strebt bis 2025 die Klimaneutralität an.

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.

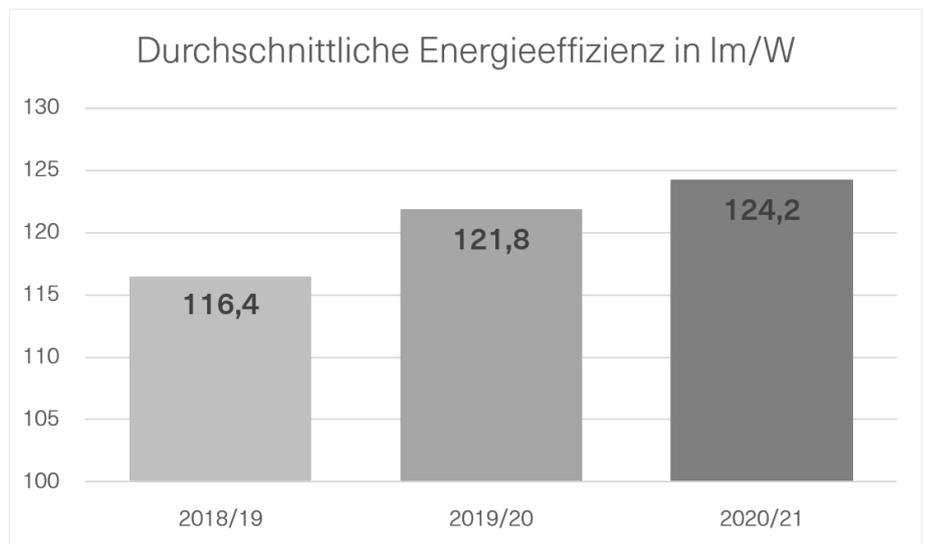
Abfallmanagement

Im vergangenen Geschäftsjahr entstanden in der Zumtobel Group in den Produktionsprozessen rund 6.800 Tonnen Abfälle (6.383 Tonnen ohne die drei neu ins Reporting aufgenommenen Standorte). Gegenüber dem Vorjahr (6.714 Tonnen) ergibt sich daher eine Reduktion von 5 %. Dabei sind 499 Tonnen an gefährlichen Abfällen angefallen. Bei der Fertigung entstehen vor allem folgende gefährliche Abfälle: Altöl, Kühl- und Schmierstoffe aus

der Metallbearbeitung, Klebstoffreste bei Fügeprozessen sowie Abfälle aus Lackierprozessen, speziell bei der Lackierung von Outdoor-Produkten. Durch den Outdoor-Produktionsstandort Les Andelys und die hohe Produktionsstückzahl von Outdoor-Produkten in Spennymoor ist der Anteil an gefährlichen Abfällen um 12 % gestiegen. Durch reduzierte Produktionsaktivitäten speziell von auslaufenden Produkttypen im Outdoor-Bereich in Les Andelys konnte der Verbrauch von lösungsmittelbasierten Lacken verringert werden.

Beitrag zur Reduzierung des Strombedarfs

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020/21 hat die Zumtobel Group Leuchten mit einer durchschnittlichen Energieeffizienz von 124,2 lm/W in den Markt gebracht; im Vorjahr lag dieser Wert bei 121,8 lm/W. Das heißt, es wurde eine tatsächliche Verbesserung der Energieeffizienz von ca. 2% gegenüber der Vorperiode erreicht, im Vergleich zu 2018/19 sind es 6,7 %.



6.4 Korruptionsbekämpfung

Nachhaltige Beschaffung

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurden bei kritischen und ausgewählten Partnern „sustainability audits“ mit verschiedenen Schwerpunktthemen durchgeführt. Es wurden konzernweit 154 Audits (Vorjahr 136 Audits) durchgeführt – davon 48 Audits mit einem besonderen Fokus auf Nachhaltigkeitsaspekten in den Bereichen Arbeitsschutz und Umweltmanagement.

Mit Beginn des 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.

Erfasste Verstöße im Hinweisgeber-system

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. UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)

Die Zumtobel Group unterstützt proaktiv die Sustainable Development Goals der UN als weltweitem Zielrahmen für nachhaltige Entwicklung. Basierend auf den Erkenntnissen der Überarbeitung der

Wesentlichkeitsmatrix und einer Analyse für mögliche Ankerpunkte der SDGs aus Sicht der Zumtobel Group wurden die SDGs den wesentlichen Themen zugeordnet und damit priorisiert. Die SDG-Ma-

trix zeigt zu welchen SDGs die Zumtobel Group gezielt ihren Beitrag zur Agenda 2030 leisten wird.



7.1 Priorisierung der für die Zumtobel Group wesentlichen SDGs

Die Priorisierung der SDGs hat sich nach folgender Ermittlungsmethode ergeben:

- Schritt 1 - Die Zuordnung möglicher Ankerpunkte zu den 17 SDGs auf Basis von Impact-Beschreibungen
- Schritt 2 - Die thematische Zuordnung möglicher SDGs anhand dreistufiger Priorisierung

zu den wesentlichen Themen der Zumtobel Group

- Schritt 3 - die Bewertung der wesentlichen Auswirkungen und Risiken auf Basis der Überarbeitung der Wesentlichkeitsmatrix drittes Quartal 2020/21 aus Sicht der Stakeholder und des Unternehmens.

• Schritt 4 - Die Überführung der Bewertung in die SDG-Matrix

- Schritt 5 - Die im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse den priorisierten SDGs der Zumtobel Group zuordnen und veröffentlichen.

7.2 Beitrag und Ergebnisse zu den Sustainable Development Goals (SDGs) 2020/21



Für weitere Informationen:

Mario Wintschnig, MSc. Betr. oec.
Manager Corporate Responsibility
Group Sustainability

Zumtobel Group AG
Schweizerstrasse 30
6850 Dornbirn

Mail: mario.wintschnig@zumbelgroup.com
Web: <http://www.z.lighting>