

Through light, we care.

Fakten 2012/13



Berichtsprofil

Dies ist der vierte Nachhaltigkeitsbericht der Zumtobel Gruppe. Die Konzeption des Berichts orientiert sich an dem anerkannten Leitfaden der Global Reporting Initiative G3.1 (► [GRI-Index: S. 43](#)). Die Orientierung an diesem Leitfaden schafft Transparenz und ermöglicht Vergleichbarkeit im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen. Nach eigener Einschätzung erreicht die Zumtobel Gruppe die Anwendungsebene B.

Der diesjährige Bericht gliedert sich in einen Magazin- und Faktenteil und liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Sämtliche Inhalte stehen als Gesamtdokument und einzelne Kapitel als PDF-Download zur Verfügung. Weitere Informationen zu nachhaltiger Entwicklung werden unterjährig auf der Website (► www.zumtobelgroup.com/de/corporate_responsibility.htm) und den Marken-Websites veröffentlicht. Um Doppelungen zu vermeiden und eine Übersichtlichkeit zu gewährleisten, wird – wo möglich und sinnvoll – zwischen Nachhaltigkeitsbericht und Digitalmedien verlinkt (► [www](#)). Für die Erhebung der quantitativen Daten wurde im Wesentlichen auf Informationen zurückgegriffen, die in der gruppenweit verwendeten SAP Datenbank abgelegt wurden. Dies betrifft vor allem finanzielle Kennzahlen und Angaben zu den Mitarbeitern. Darüber hinaus wurden Daten über Zentralfunktionen und lokale Ansprechpartner der Fachbereiche abgefragt. Die Erhebung der Kennzahlen wird über das Corporate Controlling koordiniert.

Der Bericht bezieht sich – sofern nicht anders angegeben – auf die Zumtobel Gruppe im Geschäftsjahr 2012/13 mit ihren drei Marken: Zumtobel, Thorn, Tridonic. Für die meisten Daten liegen Vergleichswerte aus den Vorjahren vor. Für Tridonic liegt der Konsolidierungsrahmen wie in den Vorjahren i.d.R. auf allen Werken weltweit. Für die Leuchtenmarken Zumtobel und Thorn wurde der Konsolidierungsrahmen im Berichtsjahr auf alle Werke weltweit ausgeweitet.

Das Geschäftsjahr beginnt mit dem 1. Mai und endet mit dem 30. April des Folgejahres. Der Nachhaltigkeitsbericht der Zumtobel Gruppe erscheint jährlich.

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, wurde in diesem Bericht auf geschlechterspezifische Doppelnennungen verzichtet. Der Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf aktuellen Erwartungen und Annahmen beruhen. Verschiedene Faktoren, Risiken und Ungewissheiten können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen von den hier gegebenen Einschätzungen abweichen.

Die Zumtobel Gruppe in Kürze

Die Zumtobel Gruppe mit Sitz im österreichischen Dornbirn ist ein Global Player in der internationalen Lichtindustrie und bietet professionelle ganzheitliche Lichtlösungen, Leuchten, Lichtmanagement, Lichtkomponenten sowie LED-Module an. Die Gruppe setzt sich aus drei Marken zusammen, dabei vertreten Zumtobel und Thorn das Leuchtensegment (Lighting Segment), Tridonic das Komponentensegment (Components Segment).

Die heutige Zumtobel Gruppe geht zurück auf die im Jahr 1950 gegründete „Elektrogeräte und Kunstharzpresswerk W. Zumtobel KG“ mit Sitz in Dornbirn, Österreich. Seit 1976 ist das Unternehmen eine Aktiengesellschaft. Durch die Akquisition der Marke Thorn im Jahr 2000 begann der Familienkonzern sich stärker international auszurichten. Der Börsengang erfolgte am 12. Mai 2006 an der Wiener Börse. Noch heute ist die Familie Zumtobel Hauptaktionär mit 35% am Grundkapital. Der Streubesitz beläuft sich derzeit auf rund 65%.

Die Zumtobel Gruppe ist mit 20 Produktionsstandorten auf vier Kontinenten sowie Vertriebsgesellschaften in über 100 Ländern derzeit europäischer Marktführer für professionelle Beleuchtung und weltweit die Nummer vier im Komponentengeschäft.

Die Führung der Gruppe liegt seit 1. Mai 2010 bei Dr. Harald Sommerer in der Funktion des Chief Executive Officers (CEO) der Zumtobel AG. Das Leuchtensegment wird nach dem Stammhauskonzept direkt durch den Vorstand geführt. Das Komponentensegment ist mit der Tridonic als eigenständige Tochtergesellschaft organisiert.

Inhaltsverzeichnis

- 3 Nachhaltigkeit in der Zumtobel Gruppe
- 7 Wirtschaftliche Entwicklung
- 9 Produktverantwortung und Kundendialog
 - 9 Übersicht der Marken
 - 10 Lebenszyklusverantwortung auf Produktebene
 - 11 Zumtobel
 - 14 Thorn
 - 16 Tridonic
- 19 Arbeiten in der Zumtobel Gruppe
- 25 Qualitätsmanagement
- 29 Forschung & Entwicklung
- 32 Produktion und Lieferkette
 - 32 Betrieblicher Umweltschutz
 - 37 Transport & Logistik
 - 39 Lieferanten-Management
- 42 Gesellschaftliches Engagement
- 43 GRI-Index
- 48 Impressum

Einsparungspotenziale in der Wertschöpfungskette einer Lichtlösung:

Lichtquelle / -modul	Betriebsgeräte	Leuchten	Lichtmanagement	Lichtlösung
				
<p>Einsparpotenzial von LEDs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30–50% im Vergleich zu Leuchtstofflampen • 20–40% im Vergleich zu HID • Bis zu 85% im Vergleich zu Glühlampen 	<p>Elektronische Vorschaltgeräte / LED-Konverter sind Voraussetzung für intelligent gesteuerte Lichtlösungen</p>	<p>Optimierungspotenzial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blendfreie Optiken • Thermomanagement • Leuchtendesign • Lichtverteilung <p>Einsparpotenzial bis zu 25%</p>	<p>Einsparpotenzial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tageslichtabhängige Steuerung bis zu 70% • Anwesenheits- und Zeitmanagement bis zu 50% • Maintenance Control 10–15% 	<p>Weiteres Einsparpotenzial durch gute Lichtplanung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung • EcoCALC Software für Energie- / Kostenrechnung • Vivaldi Software zur Visualisierung dynamischer Lichtlösungen
TRIDONIC	TRIDONIC	THORN 	TRIDONIC THORN 	THORN 

Nachhaltigkeit in der Zumtobel Gruppe

Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit

Nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln ist in der Zumtobel Gruppe fest verankert. Dazu haben sich über die Jahrzehnte sowohl im ökologischen als auch im sozialen Bereich zahlreiche Aktivitäten entwickelt. Zur besseren Steuerung des Engagements für Nachhaltigkeit wurde 2009 eine auf die Unternehmensziele abgestimmte Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Diese umfasst vier Handlungsfelder, welche jeweils mit Prinzipien und Zielen verknüpft sind (► [www](#))* und dazu beitragen, die Nachhaltigkeitsvision der Zumtobel Gruppe mit Leben zu füllen:

Through light, we care.
Mit innovativen Lichtlösungen
begegnen wir den Bedürfnissen
von Mensch und Umwelt.

Die Zumtobel Gruppe hat mit ihrem Engagement für mehr Nachhaltigkeit einen engen Bezug zu ihrem Kerngeschäft, schließlich hat die künstliche Beleuchtung mit einem Anteil von 19% am weltweit produzierten Strom einen wesentlichen Anteil am globalen Energieverbrauch. Durch den Einsatz energieeffizienter, intelligent gesteuerter Lichttechnik kann ein beachtlicher Beitrag zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs geleistet werden. (► [Grafik links und „Tag Cloud“: Magazin S. 4–5](#)).

Die einzelnen Marken der Zumtobel Gruppe verfolgen Ziele u. a. im Bereich dimmbare Vorschaltgeräte, LED-Lichtquellen und intelligenten Steuerungssystemen, um dem Markt ein innovatives Portfolio an energieeffizienten Produkten anbieten zu können (► [Produktverantwortung: S. 10–18](#)). Um den Beitrag der Gruppe zur Energieeffizienz zu veranschaulichen, wurde auf Basis dieser Kennzahlen eine Größenordnung des

Einsparpotenzials errechnet, welches das Unternehmen dem Markt im Berichtsjahr zur Verfügung gestellt hat. (► [Details der Berechnung im www](#)).

Unter diesen Annahmen hat die Zumtobel Gruppe 2012/13 dazu beigetragen, Energieeinsparungen von 642.289 Mega-Watt-Stunden zu realisieren. Dies entspricht dem jährlichen Strombedarf von 214.096 Zwei-Personen-Haushalten. Im Vergleich zum Vorjahr (563.461 MWh) hat sich dieses Einsparungspotenzial trotz des leicht rückläufigen Umsatzes um rund 13% gesteigert. Damit wird deutlich, welchen Beitrag die stetige technologische Innovation insbesondere in den Bereichen LEDs und Steuerung zur Energieeinsparung leisten kann.

Nachhaltigkeitsorganisation

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim CEO der Zumtobel Gruppe (► [Im Gespräch, Magazin S. 2–3](#)), der auch den Vorsitz des Nachhaltigkeitskreises (Sustainability Committee) innehat. Mitglieder dieses Kreises sind Vertreter der Bereiche Qualität und betrieblicher Umweltschutz, Lieferantenmanagement, Logistik, Marketing und Produktmanagement sowie Personalwesen, Investor Relations, Interne Revision, Forschung & Entwicklung, Kommunikation und Controlling/Risikomanagement. Die Unternehmenskommunikation koordiniert den Nachhaltigkeitskreis und ist für die Berichterstattung verantwortlich. Im Vorfeld des diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts fand der Austausch über Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie die Kontrolle alter und Festlegung neuer Ziele erstmalig im Rahmen der fest eingerichteten Management-Sitzungen statt. Zunächst wurden die produktionsnahen Themen im Zumtobel Group Operations Council (► [S. 25](#)) behandelt, anschließend stand das Thema Nachhaltigkeit auf der Agenda der Management-Meetings jeder Marke. Abschließend wurden die auf diesem Wege erarbeiteten Nachhaltigkeitsprogramme der drei Marken (► [www](#)) in der Vorstandssitzung diskutiert und verabschiedet.

* Der Verweis (► [www](#)) verweist grundsätzlich auf folgenden Link: www.zumtobelgroup.com/de/corporate_responsibility.htm

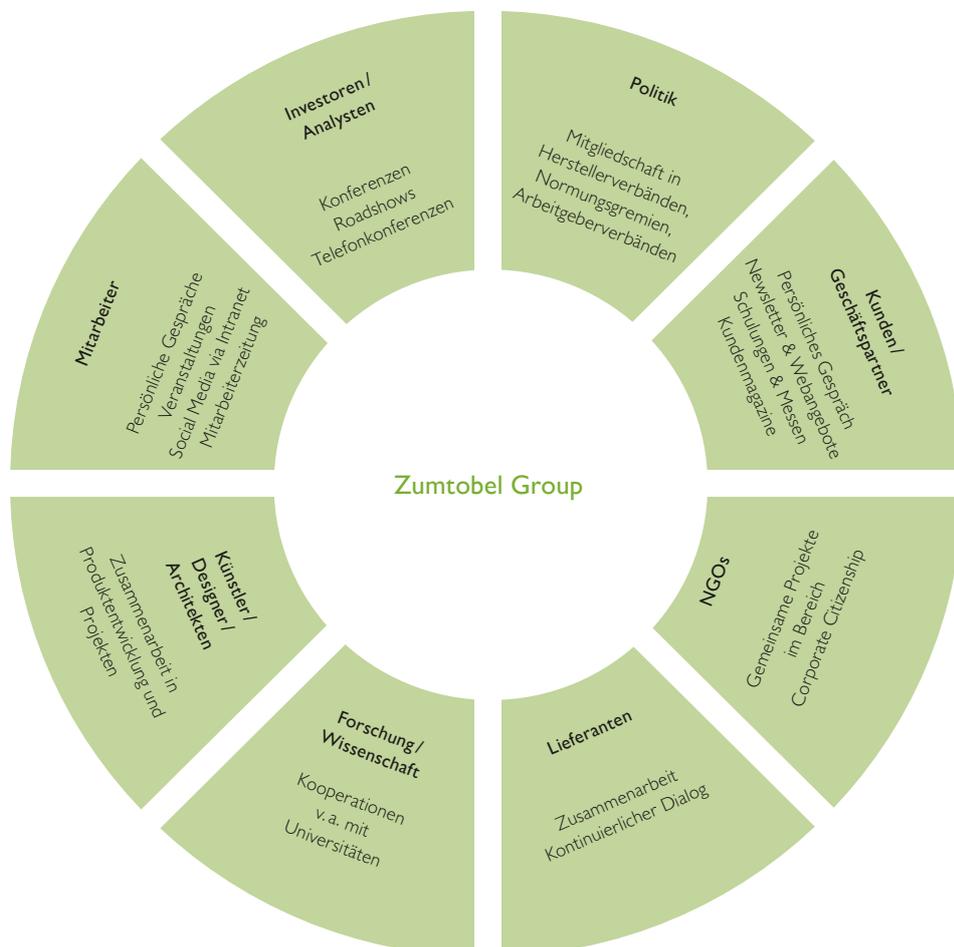
Zum Abschluss des Geschäftsjahres fand auch im Berichtsjahr erneut eine weltweite Befragung der Geschäftsführer aller Tochtergesellschaften auf Grundlage eines Fragebogens statt. Gegenstand der Befragung waren wesentliche Aspekte des GRI-Rahmens, die Einhaltung von Gesetzen und Normen sowie die Meldung möglicher rechtlicher Vorfälle.

Im Berichtsjahr wurde die Abfrage an die aktuelle Version GRI G3.1 angepasst und insbesondere um Aspekte zum Thema Menschenrechte erweitert.

Stakeholderdialog und Gremienarbeit

Die Zumtobel Gruppe unterhält einen offenen Austausch mit ihren Interessensgruppen. Sie nutzt diesen Dialog zum Austausch von Informationen und Meinungen, um Erwartungen und Ansprüche der verschiedenen Gruppen zu verstehen und in die Unternehmenstätigkeit zu integrieren. Zudem hilft der Dialog, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen und Vertrauen zu schaffen.

Das Stakeholderuniversum der Zumtobel Gruppe



Der enge und direkte Dialog, insbesondere mit Kunden und Partnern im Projektgeschäft, trägt zur Entwicklung wegweisender und nachhaltiger Lichtlösungen bei. Wichtige Impulse für Innovationen erhält die Zumtobel Gruppe auch durch Kooperationen mit Forschungspartnern, Universitäten und Lieferanten sowie mit Künstlern, Designern und Architekten. Die Zumtobel Gruppe engagiert sich in Industrieverbänden, Normungsgremien und Lichttechnischen Gesellschaften, um für die Lichtindustrie, ihre Kunden und Anwender die besten Rahmenbedingungen für optimale Energieeffizienz und beste Lichtqualität zu erreichen. Im Zusammenhang mit der Zertifizierung energieeffizienter Gebäude ist das Unternehmen Mitglied bei verschiedenen nationalen und internationalen Initiativen für nachhaltiges Bauen. Darüber hinaus engagiert sich die Zumtobel Gruppe als Mitglied bei respACT, einer CSR-Unternehmensplattform in Österreich, sowie bei corporAID, einer österreichischen Plattform für Wirtschaft, Entwicklung und globaler Verantwortung. Eine Liste aller Mitgliedschaften finden Sie im Internet (► [www](#)).

Folgende Aktivitäten zeigen beispielhaft die vielseitigen Dialog-Aktivitäten im Berichtsjahr (► [weitere Beispiele finden Sie im Magazin](#)):

- Die Zumtobel Gruppe ist Gründungs- und Vorstandsmitglied der im Dezember 2012 in Brüssel gegründeten europäischen Vereinigung „Lighting Europe“. Die Organisation vertritt nationale Verbände und führende Unternehmen der Lichtbranche aus ganz Europa mit dem Ziel, den Herausforderungen des Technologiewandels gemeinsam zu begegnen, die Zukunft der Beleuchtung aktiv zu gestalten und damit Innovation, Qualität und Nachhaltigkeit in der Lichtindustrie zu fördern. (► www.lightingeurope.org).
- Im Sommer 2012 wurde intern eine Umfrage zu den Themen Energieeinsparung und Nachhaltigkeit unter den europäischen Länderrepräsentanten der Marken Zumtobel und Thorn durchgeführt. Ziel war es, für die Marken ein umfassendes Bild über die nationalen Entwicklungen, Trends und Herausforderungen zu erlangen und gleichzeitig Empfehlungen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung abzufragen.
- Im Oktober 2012 fand im Zumtobel Lichtforum Wien in Kooperation mit der Technischen Universität Wien die „ALU+“ statt, eine Ausstellung nachhaltiger LED-Leuchten aus Aluminium. Unter dem Label „EcoLUCY“ entstanden Lichtobjekte mit dem Ziel, Aluminium, Licht, Nachhaltigkeit und Design zusammenzuführen.
- Im März 2013 fand im Designforum Vorarlberg eine Ausstellung über „Sustainable Design“ des Institute of Design Research Vienna statt, mit dem Ziel, Szenarien für eine neue, komplexe Form der Umweltgestaltung zu entwerfen und eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit und Konsumkultur zu fördern. Ein Mitarbeiter des Bereichs F&E von Zumtobel führte gemeinsam mit Harald Gründl (EOOS Design) Begleitworkshops durch.
- Im Oktober 2012 fand im schwedischen Landskrona die erste „Thorn Energy Expert Conference“ statt. Die Konferenz war als Schulungsmaßnahme in Sachen energieeffizienter Beleuchtung für das Verkaufsteam von Thorn und die Thorn Energy Partners (► <https://tep.thornlighting.com>) konzipiert. Besonderen Wert wurde auf Information zu den neuesten technologischen Entwicklungen und Standards sowie den Austausch von Best-Practice-Konzepten gelegt.
- In den Jahren 2011 und 2012 wurde für alle Marken der Zumtobel Gruppe ein „Brand Equity Monitoring“ durchgeführt. Mit diesem wurde Bekanntheitsgrad, Bewertung und Wahrscheinlichkeit einer Weiterempfehlung untersucht. Befragt wurden mehr als 8.000 Kunden und 4.000 Mitarbeiter aus 65 Ländern in 14 verschiedenen Sprachen. Die Erkenntnisse aus der Studie bilden die Basis für die Planung weiterer Aktivitäten. Daraufhin wurde bei Zumtobel und Thorn im Berichtsjahr der Fokus auf interne Kommunikation und die Umsetzung der Ergebnisse gelegt. Dazu fanden 12 Workshops mit etwa 120 bzw. 22 Workshops mit 230 Mitarbeitern und Führungskräften statt.
- In allen europäischen Zumtobel Werken fanden im Herbst 2012 „Klartext“-Veranstaltungen mit einem Dialog zwischen Top-Management, Betriebsrat und Mitarbeitern statt. Diese Initiative wird im Sommer 2013 mit der neuen Geschäftsleitung von Tridonic fortgesetzt.

Compliance & Corporate Governance

Die Unternehmenswerte (► www.zumtobelgroup.com/de/unternehmenswerte.htm), der konzernweit gültige Verhaltenskodex sowie die Konzernrichtlinien bilden in der Zumtobel Gruppe den Rahmen für rechtskonformes Verhalten, einen fairen und vertrauensvollen Umgang mit Kollegen und Geschäftspartnern sowie die Bekämpfung von Korruption. Die Zumtobel Gruppe ist darüber hinaus seit 2004 Mitglied

der Initiative „Partnering Against Corruption“ (www.weforum.org/paci). Mit dem Ziel einer transparenten Unternehmensführung und -kontrolle hat sich die Zumtobel Gruppe zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex in der Fassung von Juli 2012 verpflichtet. In den wenigen Fällen, in denen das Unternehmen im Berichtsjahr vom Kodex abwich, wurde gemäß der Kodex-Philosophie „Comply or Explain“ eine entsprechende Erklärung abgegeben ([CGB: www](http://www.cgb-wwa.com)).

Das Risikomanagement, das interne Kontrollsystem und die Konzernrevision tragen dazu bei, dass die Regeln gruppenweit eingehalten werden. Das Risikomanagement berücksichtigt dabei auch die wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeit, beispielsweise Umweltauswirkungen, Veränderungen in der Personalstruktur sowie geografische und politische Risiken. Seit dem Jahr 2011/12 wurde die interne Kontrolle über Finanzdaten verbessert. Unter anderem werden nicht nur die IFRS-, sondern auch die lokalen Monats- und Jahresabschlüsse regelmäßigen internen Prüfungen unterzogen sowie lokale Bankkonten und Bankguthaben mit dem zentralen Treasury-System abgeglichen. Im Berichtsjahr gab es zwei wesentliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die auf Vorstandsebene behandelt wurden. Davon führte ein Fall zur Auflösung von Dienstverhältnissen, im anderen Fall wurde eine schriftliche Abmahnung erteilt.

Die Unternehmensleitung ermutigt die Mitarbeiter, mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex vertraulich zu melden. Den Mitarbeitern stehen dafür die geschulten Kollegen der Rechtsabteilung und der Konzernrevision sowie der Ethics Officer der Zumtobel Gruppe zur Verfügung. Weitere interne Ansprechpartner sind die Betriebsräte sowie die Mitarbeiter der Personalabteilung. Wissen und Bewusstsein der Mitarbeiter zum Verhaltenskodex sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Im Berichtsjahr machten die Mitarbeiter

von der Möglichkeit, die Fachabteilungen in Compliance-Fragen zu konsultieren, regen Gebrauch. Dies kann auch als Ergebnis der zahlreichen Informations- und Schulungsaktivitäten gewertet werden. So wurde für die rund 80 Top-Führungskräfte weltweit im Berichtsjahr das Online-Trainingsprogramm „LEAF“ (Legal and Financial Essentials) angeboten. In vier Webinaren wurden die Führungskräfte in finanztechnischen Themen sowie in den Bereichen Internes Kontrollsystem, Compliance sowie Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität („Fraud Awareness“) geschult. Die Trainings wurden aufgezeichnet und sind über das konzerninterne Intranet jederzeit abrufbar. Für die Mitarbeiter wurde die Darstellung des Verhaltenskodex im Intranet um Frage-Antwort-Listen ergänzt, die die einzelnen Themen vertiefen und Orientierung für die Anwendung im täglichen Arbeitsleben geben. Zusätzlich wurden über die Rechtsabteilung Vorträge primär in den Vertriebsorganisationen zu den Themen Compliance und Verhaltenskodex abgehalten.

Mindestens einmal pro Jahr wird über eine Online-Befragung gruppenübergreifend ein sogenannter „Fraud Awareness Check“ durchgeführt. Damit soll das Bewusstsein von Führungskräften und Mitarbeitern hinsichtlich betrügerischer Handlungen gesteigert werden. Bei der Befragung im April 2013 konnte als Ergebnis unter anderem festgehalten werden, dass die Umfrageteilnehmer mittlerweile mit den Regeln des Verhaltenskodex deutlich vertrauter sind. Es ist geplant, die Schulungsmaßnahmen sowohl für Führungskräfte als auch für die Mitarbeiter im laufenden Geschäftsjahr 2013/14 fortzusetzen.

Im Berichtsjahr wurde das Compliance Management System der Zumtobel Gruppe einem Audit durch einen neutralen, externen Auditor unterzogen. Die Ergebnisse sollen im Jahr 2013/14 die notwendige Basis bilden, um die organisatorische Ausgestaltung sowie die Prozesse des Compliance Management Systems weiterzuentwickeln.

Strategisches Ziel	Maßnahme	Unternehmen	Termin
Sicherstellung von durchgängiger Compliance und Integrität	Systematischer Ausbau und noch transparentere Ausgestaltung des Compliance Managements	Gruppenweit	Kontinuierlich

Wirtschaftliche Entwicklung

Das Geschäftsjahr 2012/13 war geprägt von einem insgesamt schwierigen konjunkturellen Umfeld sowie den Herausforderungen des Technologiewandels hin zu LED. Dieser tiefgreifende Transformationsprozess birgt für das Unternehmen – insbesondere mit Blick auf das Thema Energieeffizienz – mittel- und langfristige Wachstumschancen, ist aber auch mit umfangreichen strukturellen Veränderungen verbunden. Zudem erfordert der Technologiewandel deutlich höhere Entwicklungsaufwendungen und Investitionen wie bislang in der Lichtindustrie üblich. So stiegen die F&E-Ausgaben (inkl. aktivierte Entwicklungskosten und Sonderleuchtenentwicklung) im Berichtsjahr auf 85,2 Mio EUR und erreichten damit einen neuen Höchststand von 6,9% vom Umsatz. Sehr erfreulich entwickelte sich im Berichtsjahr der Umsatz mit innovativen LED-Produkten, der im Vergleich zum Vorjahr um 49,8% auf 274,5 Mio EUR gesteigert werden konnte. Damit wird die Strategie der Zumtobel Gruppe bestätigt, trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen gezielt in den Ausbau des innovativen Produktportfolios zu investieren.

Das Marktumfeld für die professionelle Beleuchtungsindustrie hat sich vor allem in der zweiten Jahreshälfte markant verschlechtert und damit im Vergleich zum Vorjahr zu einem um 2,9% niedrigeren Konzernumsatz von 1.243,6 Mio EUR geführt. Dabei ging der Umsatz im Leuchtensegment (Zumtobel/Thorn) um 1,4% auf 935,7 Mio EUR zurück. Vor allem bei Thorn führten das schwierige konjunkturelle Umfeld und Einsparungen der öffentlichen Hand zu Umsatzrückgängen in den Kernmärkten UK und Frankreich sowie im Lagergeschäft mit dem Großhandel. Der Wandel in Richtung LED stellt insbesondere für das Komponentensegment (Tridonic) nach wie vor eine große Herausforderung dar. Fortschritte bei der Entwicklung und dem Absatz von innovativen LED-Konvertern und -Modulen konnten die rückläufige Nachfrage nach konventionellen Komponenten im Berichtsjahr noch nicht ausgleichen. Nach einem Umsatzrückgang um 6,7% im Vorjahr sank der Segmentumsatz im Berichtsjahr daher neuerlich um 7,4% auf 377,7 Mio EUR.

Strukturelle Anpassungen

Um das Unternehmen auch in Zukunft handlungsfähig aufzustellen, wurden im Berichtsjahr verschiedenste Restrukturierungsmaßnahmen eingeleitet, um einerseits die Kostenstrukturen an das niedrigere Umsatzniveau anzupassen und andererseits den Herausforderungen des Technologiewandels zu begegnen. Neben Anpassungen in einigen europäischen Vertriebsgesellschaften von Zumtobel und Thorn fanden Restrukturierungsmaßnahmen im Thorn Werk in Landskrona/SE und dem Tridonic Werk in Ennenda/CH statt. Zumtobel USA gab im Frühjahr bekannt, die Produktionsaktivitäten auf den Standort Highland in New Jersey zu konzentrieren. Im Zuge dessen wird der kleinere Produktionsstandort in Fair Lawn/New York geschlossen. Im Februar 2013 wurde die Firma Ledon Lamp GmbH, ein 2009 gegründetes Start-up-Unternehmen für LED-Lampen für Endverbraucher, an einen strategischen Investor verkauft. Dieser Schritt erfolgte, um die Geschäftsaktivitäten noch stärker auf das Kerngeschäft der professionellen Beleuchtung zu fokussieren. Im März gab die Firma Tridonic bekannt, dass aufgrund des Umsatzrückgangs in der konventionellen Lichttechnik weltweit rund 60 Mitarbeiter im indirekten Bereich abgebaut werden. Die Maßnahmen führten im Berichtsjahr zu Sondereffekten in Höhe von 14,0 Mio EUR sowie einem Rückgang der Mitarbeiterzahlen von 7.456 FTE (Vollzeitkräfte inklusive Leiharbeiter ohne Lehrlinge; Bilanzstichtag 30.04.2012) auf nun 7.162 FTE (30.04.2013).

Leichte Verbesserung der Profitabilität

Durch die zeitnah eingeleiteten personellen und strukturellen Anpassungen konnte das bereinigte EBIT mit 35,7 Mio EUR trotz des niedrigeren Umsatzniveaus im Vergleich zum Vorjahr (35,0 Mio EUR) leicht verbessert werden. Aufgrund der negativen Sondereffekte hat sich das Jahresergebnis auf 6,1 Mio EUR (VJ: 15,2) verringert.

Fortsetzung der Globalisierungs- und Wachstumsstrategie

Trotz des schwachen Marktumfelds hält der Vorstand grundsätzlich an der 2011 eingeleiteten globalen Wachstumsstrategie fest, welche auf die Wachstumstreiber LED, Energieeffizienz und globalen Marktchancen setzt. Grundlage dieser Strategie sind der breitgefächerte Marktzugang aller Marken, das profunde Know-how in der Lichtenwendung, die starke Technologieposition und die umfassende Abdeckung der Wertschöpfungskette.

Dabei stellen sich die Schwerpunkte nach Marken unterschiedlich dar: Strategische Schwerpunkte der Premiummarke Zumtobel liegen in Zukunft verstärkt auf der Globalisierung der Marktpräsenz, der innovativen Weiterentwicklung des Produktportfolios, auf dem Ausbau der Controls-Aktivitäten sowie der Weiterentwicklung des Service-Geschäfts bei gleichzeitiger Verbesserung der Profitabilität.

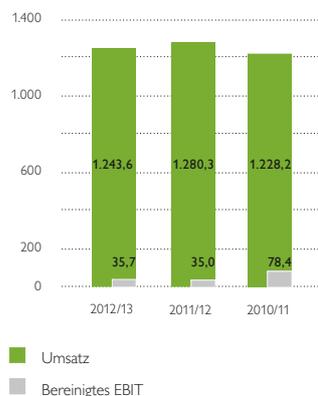
Bei der Marke Thorn wurden im Rahmen der Restrukturierung der letzten Jahre wesentliche Weichenstellungen zur

Modernisierung des Produktportfolios, zur Fokussierung des Vertriebsansatzes sowie zur Effizienz- und Performancesteigerung in den Werken eingeleitet. Diese Maßnahmen werden mit aller Konsequenz fortgesetzt, um das Thorn Geschäftsmodell konjunkturunabhängig und nachhaltig profitabel zu machen.

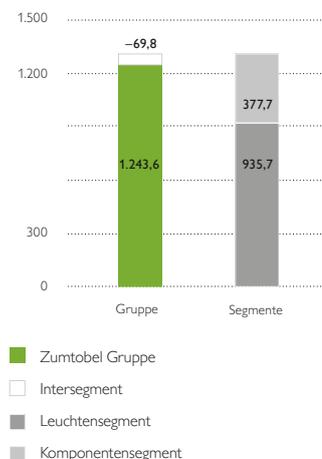
Bei der Marke Tridonic erfordert der Technologiewandel eine umfassende Restrukturierung des Geschäfts. Die Herausforderung liegt darin, auf der einen Seite die Kostenstrukturen konsequent an das im Bereich der konventionellen Lichttechnik sinkende Umsatzniveau anzupassen und auf der anderen Seite schnell in neue, innovative LED-Produkte und den Ausbau der globalen Präsenz zu investieren. Dazu strebt Tridonic künftig zunehmend strategische Partnerschaften an.

Für alle weiteren Angaben, insbesondere zu GRI EC1 und EC3, wird auf den Jahresfinanzbericht der Zumtobel Gruppe verwiesen, der zeitgleich mit dem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht wurde. (► FGB).

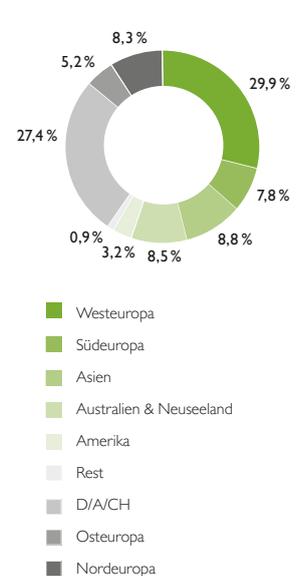
Umsatz und ber. EBIT in Mio EUR



Umsatz nach Segmenten in Mio EUR



Umsatz nach Regionen



Produktverantwortung und Kundendialog

Übersicht der Marken

11 Zumtobel

Der Innovationsführer für ganzheitliche Lichtlösungen

Als internationale Premiummarke steht Zumtobel für hochwertige Leuchten und Lichtsteuerungssysteme, herausragendes Produktdesign und überlegene Lichttechnik. Mit einem Fokus auf das Projektgeschäft bietet Zumtobel vor allem Investoren, Architekten, Licht- und Elektroplanern professionelle Beleuchtung für alle wesentlichen Anwendungsbereiche in und am Gebäude.

14 Thorn

Der Global Player für technisch und funktional überzeugende Beleuchtung

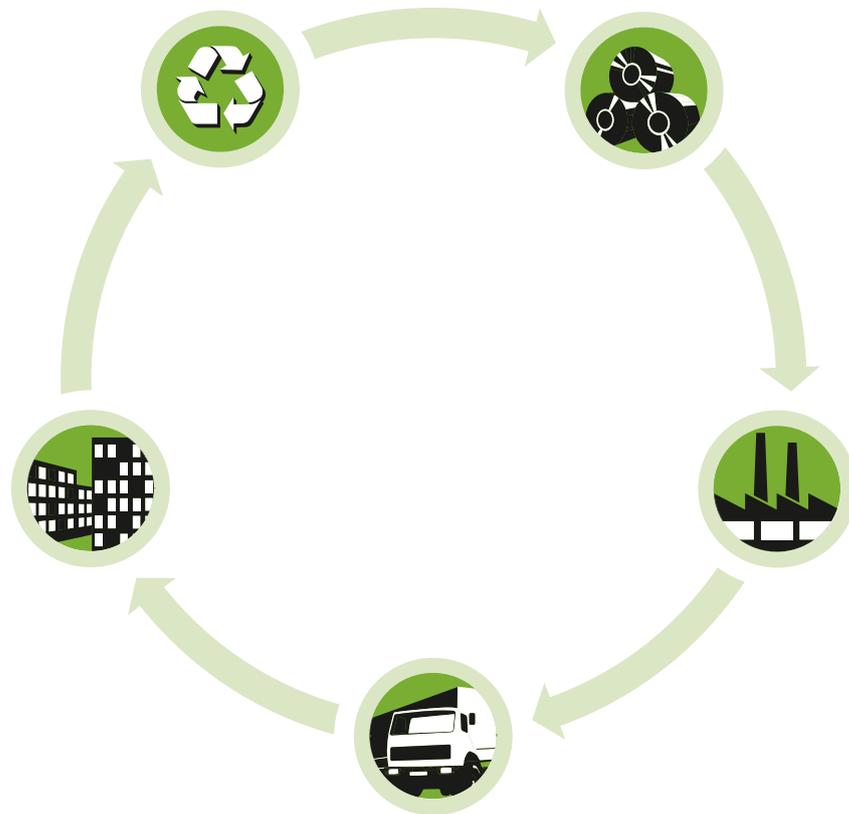
Thorn ist eine weltweit anerkannte Marke für professionelle Außen- und Innenbeleuchtung inklusive Lichtsteuerungssystemen, insbesondere für öffentliche Räume und Gebäude, Straßen, Tunnels sowie Sportstätten. Zu den Kunden von Thorn zählen neben kommunalen Entscheidern vor allem Elektroinstallationsbetriebe, Planer und Lichtdesigner, die über den Großhandel beliefert werden.

16 Tridonic

Der Spezialist im Betreiben, Regeln und Steuern von Licht

Tridonic beliefert als führender Hersteller von Beleuchtungskomponenten, Lichtmanagementsystemen und LED-Modulen Leuchtenhersteller weltweit. Durch kontinuierliche Innovation sowie kompromisslose Qualität und kundenspezifische Lösungen ermöglicht Tridonic seinen Kunden die Realisierung von funktional und wirtschaftlich optimalen Beleuchtungssystemen.

Lebenszyklusverantwortung auf Produktebene



Materialauswahl

- Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien (u. a. REACH, RoHS, ErP)
- Effizienter Einsatz von Materialien durch Design for Six Sigma, Materialkompass etc.
- Transparente Dokumentation von Umwelteinflüssen der Produkte in Umweltdeklarationen
- PVC-freie Verkabelung
- Material Compliance Software zur Überprüfung eingesetzter Komponenten

Herstellung

- Verbesserung der Prozessqualität durch Lean Six Sigma
- Qualitätsmanagementsystem ISO 9001
- Umweltmanagementsystem 14001 und darauf basierend Umweltprogramme in allen Werken
- Einführung des Energiemanagementsystems ISO 50001
- Verwendung möglichst umweltverträglicher Produkt-, Transport- und Umverpackungen
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Investitionsentscheidungen

Transport

- Dokumentation der CO₂-Emissionen durch den Transport
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Auswahl der Transportunternehmen
- Effiziente Transportlogistik durch Bündelung im HUB-System
- Doppelstockverfahren bei Intercompany-Verkehren
- Projekt in Vorarlberg / AT zur Verlagerung von der Straße auf die Schiene
- Förderung umweltverträglicher Mitarbeitermobilität

Gebrauchphase

- Einsatz energiesparender Lichttechnologie, insbesondere LED und Controls
- Planungs- und Beratungsdienstleistungen für nachhaltige Lichtlösungen

Wiederaufbereitung

- Beteiligung an Rücknahmesystemen für Elektroaltgeräte
- Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (WEEE)

Zumtobel

Unter Verwendung innovativer Technologien bietet die Marke Zumtobel ihren Kunden ein Produktportfolio, das die optimale Verbindung von Lichtqualität und Energieeffizienz schafft. Dabei konzentriert sich Zumtobel auf ganzheitliche Lichtlösungen. Angefangen bei einer durchdachten Lichtplanung, über den Einsatz energieeffizienter Leuchtmittel und Leuchten bis hin zu einem intelligenten Lichtmanagement, soll die Beleuchtung die Belastung der Umwelt minimieren und gleichzeitig das Wohlbefinden des Menschen fördern als ideale Voraussetzung für seine Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Gesundheit. Die Marke Zumtobel fördert die Nutzung nachhaltiger Beleuchtungslösungen mithilfe eines umfassenden Schulungs- und Beratungspakets zu ressourcenschonenden Beleuchtungskonzepten. Einen wichtigen Stellenwert nehmen hier insbesondere die Umweltzertifizierung von Gebäuden sowie die Bereitstellung von Umweltdeklarationen ein (► [EPDs: www, Glossar | Kapitel F & E: S. 30](#)).

Herausforderungen und Strategie

Wesentliches Ziel der Marke Zumtobel ist es, durch eine individuell durchdachte Lichtplanung das beste Licht für Mensch und Umwelt bereitzustellen. Um die Weiterentwicklung des innovativen Produktportfolios zu verdeutlichen, definiert Zumtobel Zielvorgaben für einzelne Produktgruppen und deren Anteil am Gesamtumsatz. Für eco+ Produkte wurde der für das Berichtsjahr angestrebte Umsatzanteil von 35% mit 34,2% nur knapp verfehlt. Mit dem eco+ Siegel kennzeichnet Zumtobel Produkte, welche besonders vorteilhaft für Mensch und Umwelt sind. So unterliegen sie hinsichtlich Umweltwirkung, Energieeffizienz und Anwendungsqualität strengen Kriterien. Unter anderem werden alle existierenden nationalen und internationalen Richtlinien mit Blick auf den Energieverbrauch um mindestens 20% unterschritten (► [eco+: www, Glossar](#)). 2014/15 soll der Anteil an eco+ Produkten 45% betragen. Da gerade die LED-Technologie große Möglichkeiten der Energieeinsparung bietet, soll der Umsatzanteil von LED-Produkten kontinuierlich gesteigert werden. Wie im Vorjahr wurde in 2012/13 das Ziel (26%) mit 31,2% deutlich übertroffen. Vor diesem Hintergrund wurde das Mittelfristziel im Berichtsjahr signifikant nach oben hin angepasst: 2014/15 soll die Hälfte des Umsatzes mit LED-Produkten erzielt werden.

Auch durch den Einsatz elektronisch dimmbarer Betriebsgeräte kann die Energieeffizienz weiter gesteigert werden. Im Berichtszeitraum wurden die geplanten 28% mit 28,1%

erreicht. Der mittelfristig (2014/15) angestrebte Umsatzanteil wurde um zwei Prozentpunkte auf 35% erhöht. Weiterhin tragen Lichtsteuerungen durch die situationsgerechte Steuerung der Beleuchtung wesentlich zur Reduzierung des Energieverbrauchs bei. Wenn auch die angestrebten 6% mit 4,6% Umsatzanteil für Steuerungen in 2012/13 nicht erreicht werden konnten, so bleibt das Mittelfristziel von 8% Umsatzanteil in 2014/15 weiterhin gültig. Mithilfe gezielter Marketing-Instrumente, wie z.B. einem elektronischen Planungshandbuch, Projektberichten zum Thema „Energieeinsparung mit Lichtmanagement“ und einer Web-App für einfache Lichtmanagementsysteme (DIMLITE) wurde die Nutzung intelligenter Steuerungssysteme im Berichtsjahr gefördert.

Ihren Anspruch an höchste Qualität bei Prozessen und Produkten unterstreicht die Marke Zumtobel mit der seit April 2010 geltenden fünfjährigen Garantie auf die gesamte Produktpalette, einschließlich der LED-Module. Die Marke Zumtobel verwendet für die Verdrahtung PVC-freie Kabel, da im Falle eines Brandes PVC-haltige Kabel giftige Substanzen freigegeben können.

Gebäudezertifizierungen

Die Relevanz von Gebäudezertifizierungen (► [DGNB und LEED: www, Glossar](#)) nimmt kontinuierlich zu und die künstliche Beleuchtung nimmt dabei einen hohen Stellenwert ein. Mit einer optimalen Lichtlösung ist beispielsweise bei der LEED-Zertifizierung ein Einfluss auf bis zu 28 (von insgesamt maximal 110) Punkte möglich. Zumtobel hat im Berichtsjahr LEED-Schulungen für Vertriebsmitarbeiter und Marketingmanager durchgeführt, die dazu berechtigen, in LEED-Gebäudezertifizierungsprojekten als Teammitglied mitzuarbeiten. Im Jahr 2013/14 sollen zehn Mitarbeiter die Prüfung als LEED Green Associate abgelegt haben. In einem zweiten Schritt werden einzelne Mitarbeiter vertiefend zum LEED Accredited Professional ausgebildet.

Forschungsprojekte für mehr Nachhaltigkeit und Lichtqualität

Forschungsarbeit hat bei der Marke Zumtobel eine hohe Relevanz. Das umfassende Anwendungswissen bildet die Grundlage für den nutzerorientierten Designprozess und für die Entwicklung von Lichtlösungen, die Kunden und Nutzern

einen entscheidenden Mehrwert bieten. Dies schließt auch die Untersuchung von Parametern wie Nutzerakzeptanz und menschliches Wohlbefinden mit ein. Der Schwerpunkt der Forschung liegt auf der Untersuchung zur Wirkung des Lichts auf den Menschen. Neben anderen Projekten wurde im Berichtsjahr gemeinsam mit Human Research (Weiz / AT) die Wirkung dynamischer Beleuchtung auf das Schlafverhalten (► [Magazin S. 11](#)) und in einem Forschungsprojekt mit der Nymphenburg Gruppe die Wirkung unterschiedlicher Lichtszenen auf das Kaufverhalten untersucht. Innerhalb eines Forschungsprojektes mit der VERU (Versuchseinrichtung für energetische und raumklimatische Untersuchungen, Holzkirchen) und dem Fraunhofer IBP laufen aktuell Untersuchungen zu der thermischen Gebäudewirkung im Zusammenspiel mit gesteuerter Beleuchtung. Ziel ist es, mehr Kenndaten zur Energiebilanz erfassen zu können.

Instrumente für mehr Nachhaltigkeit bei Zumtobel

Damit eine Lichtlösung dauerhaft ihre maximale Leistung – auch nach betrieblichen oder räumlichen Veränderungen – erbringen kann, muss das System regelmäßig gewartet und optimiert werden. Zumtobel hat im Geschäftsjahr 2012/13 das Dienstleistungsangebot MAINTENANCE entwickelt, in dessen Fokus Lichtqualität, Energieeffizienz und Sicherheit stehen. Mithilfe des Serviceangebots wird die Lichtinvestition von Beginn an so rentabel wie möglich gehalten, eine konstant hohe Lichtqualität bleibt erhalten und darüber hinaus ermöglicht die regelmäßige Optimierung Energieeinsparungen von bis zu 15%.

Mit dem Angebot von Umweltproduktdeklarationen (EPDs) beantwortet Zumtobel Kundenanfragen zu produktbezogenen Umweltdaten, die u. a. im Rahmen einer Green Building Zertifizierung wichtig sind. Darüber hinaus dienen die Daten auch dazu, Online-Produktplattformen für nachhaltiges Bauen zu füllen, z. B. DGNB Navigator (► www.dgnb-navigator.de).

Beim Thema Lichtmanagement wird zukünftig verstärkt Augenmerk auf das Übertragungsmedium Funk gelegt. Dieses ermöglicht Energieeinsparungen bei bereits existierenden Gebäudebeständen und reduziert den Verkabelungsaufwand (Kupfer, Kunststoff) und damit den Ressourceneinsatz erheblich (RadioDIM). Im Rahmen der Klimaschutzinitiative des Bundesumweltministeriums (Deutschland), einem Förderprogramm für kommunale LED-Projekte im Frühjahr 2013, stellte Zumtobel in einer ausführlichen Informationsbroschüre in strukturierter Form dar, welches Energieeinsparpotenzial die Umstellung auf LED und intelligente Lichtmanagementsysteme bieten.

Instrumente für die Messung und Planung nachhaltiger Lichtlösungen

Um diese Aspekte auch quantitativ zu erfassen, verwendet Zumtobel die Messkriterien des „Ergonomic Lighting Indicator“ (ELI) und des „Lighting Energy Numeric Indicator“ (LENI). So ist der ELI-LENI-Calculator ein Werkzeug zur Bewertung der Energieeffizienz und der Lichtqualität einer Beleuchtungslösung. Die Softwarelösungen ecoCALC 2.2, zur Analyse der Kosten einer Beleuchtungslösung über den Lebenszyklus, und Vivaldi 3.5, zur Veranschaulichung von Lichtqualität und Energieeffizienz bei der Gestaltung von Lichtszenen und der Planung dynamischer Beleuchtungskonzepte, helfen zudem bei der Konzeption einer nachhaltigen Lichtlösung.

Schulung von Mitarbeitern und Ausbildung externer Partner

Zumtobel bietet Mitarbeitern und externen Partnern zahlreiche Schulungen und Trainings an und fördert so das Bewusstsein und das Fachwissen mit Blick auf nachhaltige Beleuchtungslösungen. Im Geschäftsjahr 2012/13 nahmen Vertriebsmitarbeiter, inklusive Distributoren, an insgesamt 1.900 Trainingstagen (VJ: 2.184) an der berufsbegleitenden Ausbildung zum „Zumtobel Lichtlösungsberater“ teil. Die aufwendige fachliche Ausbildung sensibilisiert Vertriebsmitarbeiter mit einem eigenen Modul auch für das Thema Nachhaltigkeit. Dieses Modul widmet sich verstärkt der Thematik „Umweltzertifizierung von Gebäuden“, um so die Verbindung von Theorie und Praxis zu verknüpfen und zu schulen. Die ausgebildeten Lichtlösungsberater tragen den Anspruch an eine bestmögliche Kombination aus Lichtqualität und Energieeffizienz an die Kunden weiter. Nach vermehrten Online-Lernangeboten sollen zukünftig weitere Angebote im eLearning-Bereich gestartet werden. In 2012/13 fand monatlich das Webinar „Web Application Forum“ zu unterschiedlichen Licht-Themen statt, welches auf große Resonanz traf. Um allen Mitarbeitern die Teilnahme zu ermöglichen, werden die Webinare in zwei Sprachen zu drei unterschiedlichen Tageszeiten angeboten. Darüber hinaus werden sie aufgezeichnet und sind jederzeit im Intranet abrufbar.

Zur Bewusstseinsstärkung für nachhaltige Lichtlösungen bildet Zumtobel eigene Mitarbeiter und ausgewählte Elektriker zu „Zumtobel Lichtlösungspartnern“ aus. Die geplante Steigerung der Anzahl an Lichtlösungspartnern auf 870 konnte im Berichtsjahr 2012/13 mit etwa 760 nicht realisiert werden. Für das kommende Geschäftsjahr soll das Programm dennoch intensiviert und die Zahl auf mindestens 900 erhöht werden.

Im Berichtsjahr fanden wie geplant mindestens vier Kundens Schulungen monatlich in den Simulationswerkzeugen ecoCALC und Vivaldi statt. Dies soll im kommenden Geschäftsjahr weitergeführt werden. Auch international wurden Kundens Schulungen zur Lichtenwendung durchgeführt: im Berichtsjahr mit dem Schwerpunkt Asien und Naher Osten/ Nordafrika (MENA).

Mit dem Lighting Competence Program bietet Zumtobel Unterstützung, Information und Qualifikation für Elektroplaner, um nachhaltige Lichtplanung weiter zu fördern. Neben einem Seminarangebot zu den aktuellen Schwerpunktthemen LED, Notbeleuchtung und Lichtsteuerung haben die Teilnehmer Zugang zu den Zumtobel Planungstools und weiteren Informationen. Nach 150 Teilnehmern im Berichtsjahr soll deren Anzahl in 2013/14 verdoppelt werden. Nach der erfolgreichen Durchführung eines Seminars zur Ausbildung von Lehrlingen externer Partner im Herbst 2012 im Stammsitz Dornbirn, an dem 21 Lehrlinge teilgenommen haben, werden in 2013/14 zwei weitere Seminare durchgeführt (► [Magazin S. 10](#)).

Die Lichtforen und -zentren der Marke Zumtobel

Für Zumtobel ist der intensive Dialog mit und die Wissensvermittlung an Kunden und Partner vor Ort essentiell. In insgesamt drei Lichtforen und 15 Lichtzentren weltweit können sich Kunden und Mitarbeiter über energieeffiziente Lichtlösungen informieren und diese in verschiedenen Anwendungen erleben. Das 15. Zumtobel Lichtzentrum wurde im Juni 2012 in London eröffnet. Im Geschäftsjahr 2012/13 verzeichneten die Lichtforen und Lichtzentren etwa 26.000 Besucher.

► [Mehr Informationen zu innovativen Produkten, Projektreferenzen und ausgewählten Initiativen im Magazin.](#)

Strategisches Ziel	Maßnahme		Termin	Status
Angebot nachhaltiger und energieeffizienter Produkte	Steigerung des Umsatzanteils mit eco+ Produkten	auf 35%	2012/13	34,2%
		auf 40%	2013/14	Läuft
		auf 45%	2014/15	Läuft
	Steigerung des Umsatzanteils mit Leuchten mit elektronisch dimmbaren Vorschaltgeräten	auf 28%	2012/13	28,1%
		auf 32%	2013/14	Läuft
		auf 35%	2014/15	Läuft
	Steigerung des Umsatzanteils mit LED-Produkten	auf 26%	2012/13	31,2%
		auf 38%	2013/14	Läuft
		auf 50%	2014/15	Läuft
	Steigerung des Umsatzanteils mit Lichtsteuerungen	auf 6%	2012/13	4,6%
		auf 7%	2013/14	Läuft
		auf 8%	2014/15	Läuft
Wissenssteigerung in der Vertriebsorganisation	Steigerung der Anzahl zertifizierter LEED Green Associates und LEED Accredited Professionals	auf 10	2013/14	Läuft
		auf 2	2013/14	Läuft
	Anteil zertifizierter Lichtlösungsberater	75 – 85%	2015/16	Läuft
Steigerung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Kunden	Anzahl der Kundens Schulungen in ecoCALC / Vivaldi auf mindestens vier / Monat		2013/14	Läuft
	Anzahl der „Lichtlösungspartner“ (LLPs)	870	2012/13	760
		> 900	2013/14	Läuft
	Anzahl der Teilnehmer am Lighting Competence Program	300	2013/14	Läuft

Thorn

Die Marke Thorn ist ein weltweit führender Anbieter von professionellen Außen- und Innenleuchten sowie intelligenter Steuerungssysteme. Thorns Mission ist es, Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die es den Kunden ermöglichen hochqualitative, energieeffiziente Lichttechnik zu spezifizieren, installieren und zu warten.

Herausforderungen und Strategie

Die wesentlichen Kernaufgaben von Thorn liegen in der Verbindung von Energieeffizienz, Leistung und Komfort sowie in der Sensibilisierung der Kunden für umweltverträgliche Beleuchtungskonzepte. Durch eine Kombination aus intelligenter Lichtsteuerung, effizienten Vorschaltgeräten und innovativen Leuchtmitteln wie LEDs einerseits sowie Initiativen, Werkzeugen und Ausbildungsprogrammen andererseits, erreicht Thorn höchste Beleuchtungsqualität bei geringem Energieverbrauch.

Thorn definiert regelmäßig Zielvorgaben für den Umsatz mit bestimmten Produktgruppen, welche einen signifikanten Beitrag zur Energieeinsparung leisten. So soll der Anteil der verkauften LED-Leuchten am Gesamtumsatz kontinuierlich auf 20% im Geschäftsjahr 2014/15 gesteigert werden. Dieses Ziel soll durch die Entwicklung neuer, sowie durch die Ausrüstung bestehender Leuchten mit LED-Technologie erreicht werden. Die für das Berichtsjahr angestrebten 10% wurden mit 12,5% erreicht. Der Umsatzanteil von Leuchten mit elektronisch dimmbaren Vorschaltgeräten soll von 15% im Berichtsjahr auf mittelfristig (2014/15) 20% wachsen. Der Anteil der weniger effizienten magnetischen Vorschaltgeräte soll dagegen kontinuierlich sinken, mittelfristig auf 10% im Jahr 2014/15. Die für das Berichtsjahr geplanten 16% konnten mit 17,5% nicht erreicht werden, da die Umrüstung bei Außenbeleuchtung langsamer vorangeht, als erwartet. Intelligente Lichtsteuerungen ermöglichen weitere Energieeinsparungen. Aus diesem Grund soll deren Anteil am Gesamtumsatz stetig erhöht werden. Dank einiger Großaufträge in 2012/13 übertrifft ein Umsatzanteil von 6,5% die angestrebten 3% deutlich. Mittelfristig soll der Anteil dauerhaft 5% übersteigen.

Thorn stellt darüber hinaus seinen Kunden Umweltproduktdeklarationen für alle Neuprodukte (► [F&E: S. 30](#)) zur Verfügung. Diese erleichtern die Kaufentscheidung unter Berücksichtigung umweltrelevanter Kriterien und unterstreichen die

Bedeutung, die Thorn dem Angebot umweltverträglicher Beleuchtungskonzepte beimisst.

Von höchster Bedeutung ist es, Kunden und Geschäftspartner über die Möglichkeiten und Vorteile nachhaltiger Lichtlösungen zu informieren und dafür zu begeistern. Dazu nutzt Thorn insbesondere die Kampagne eControl sowie sein Programm PEC. Das Nachhaltigkeitsversprechen der Marke Thorn ist, Leistung, Effizienz und Nutzerkomfort zu liefern. Diese Markenzeichen bilden die Eckpfeiler des lösungsorientierten PEC-Programms (PEC: Performance/Efficiency/Comfort), das für alle Anwendungsbereiche von Thorn nutzbar ist und das oberste Leitprinzip darstellt. Weitere Informationen auf: (► www.thornlighting.com/com/en/aboutus_efficiency_comfort_f.htm). Seinen Qualitätsanspruch unterstreicht Thorn mit dem Angebot einer fünfjährigen Garantie.

eControl

„eControl“ ist ein Konzept, welches es den Kunden erleichtert, qualitativ hochwertige und energieeffiziente Beleuchtung zu verstehen, zu spezifizieren, zu installieren und zu warten. Als komplettes Beratungspaket umfasst es acht Initiativen und verschafft seinen Kunden damit den Zugang zu den richtigen Werkzeugen, Maßnahmen und Produkten. Im Berichtsjahr wurde mit der „eControl Experience“ ein digitales Vorführprogramm entwickelt, welches die verschiedenen Ansätze anschaulich darstellt (► http://www.thornlighting.com/com/en/eControl_f.htm).

Die Grundidee der Initiative „Thorn Energy Partnership“ (► <https://tep.thornlighting.com>) ist die Partnerschaft zwischen Thorn und Lichtexperten zur Förderung energieeffizienter Beleuchtungslösungen, ohne Einbußen bei Leistungs- und Komfortanforderungen. Das Ziel der Initiative ist, 25.000 Tonnen CO₂ bis 2015/16 und damit gleichzeitig 7,5 Mio EUR Energiekosten auf Kundenseite einzusparen. Um dies zu erreichen, sollen europaweit 100 Netzwerke mit jeweils zehn bis 15 Partnern aufgebaut werden. Bis heute konnten in Europa und Nordafrika insgesamt schon über 250 Partner gewonnen werden. Im Berichtsjahr konnten durch Schulungen zu den Schlüsselthemen „Energieeffiziente Beleuchtung“, „15 Wege Energie zu sparen“, Simulationstools sowie dem Wissenstransfer in Netzwerken schon deutliche Energieeinsparungen bei den Partnern realisiert werden (► [Magazin S. 16](#)).

Die Initiative wird durch Softwareprogramme wie energyCALC, daylightCALC oder ecoCALC, letztere zur Berechnung von Lebenszykluskosten einer Lichtlösung, unterstützt.

(► http://www.thornlighting.com/com/en/products/ecocalc_f.htm).

Mit dem „Thorn Energy Solutions Programm“ (TES) stellt Thorn seinen Endkunden ein umfassendes Dienstleistungsangebot zur Realisierung von „schlüsselfertigen“ energieeffizienten Lichtlösungen zur Verfügung. Damit soll die Energieeffizienz im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen gesteigert werden. Nach positiver Resonanz in Großbritannien wurde das Programm im Berichtszeitraum nach Österreich, Deutschland und Frankreich ausgerollt.

Kunden, die vor mehr als zehn Jahren eine Thorn Beleuchtung installiert haben, werden mithilfe der „Migration“-Initiative über Möglichkeiten der Umrüstung auf nachhaltige Lichtlösungen informiert. Thorn nutzt diese Initiative, um pro-aktiv Energieeinsparpotenziale aufzuzeigen.

Mit der interaktiven Entscheidungshilfe „Smart Building Experience“ (► http://www.thornlighting.com/smart_city) kombiniert Thorn konkrete Produktvorschläge mit Instrumenten für nachhaltige Beleuchtungslösungen, z.B. mit der Software ecoCALC zur Berechnung der Lebenszykluskosten oder den „15 Wegen Energie zu sparen“. Die Erweiterung zu „Smart City“ ist in der Entwicklung.

Thorn „Academy of Light“ und weitere Schulungen

In der „Academy of Light“ bietet Thorn Kunden und Mitarbeitern Schulungen zu nachhaltigen Lichtlösungen, Produkten und Methoden an. Im Geschäftsjahr 2012/13 besuchten 1.863 interne und externe Kunden (VJ: 1.478) die Thorn Academy of Light. Außerdem bietet Thorn weltweit spezielle Seminare vor allem für Architekten und Lichtberater an, in deren Themenkanon Nachhaltigkeit einbezogen wird. Thorn Vertriebsmitarbeiter nahmen an 671 Tagen (VJ: 394) an Schulungen teil. Im Berichtsjahr nahmen etwa 1.400 Personen an den monatlichen Schulungen über die Online-Trainingsplattform „Expert Forum“ teil. Da Online-Schulungen den Wissenstransfer über einen größeren Teilnehmerkreis ermöglichen und gleichzeitig Ressourcen sparen, soll das Angebot kontinuierlich weiter ausgebaut werden. Jeder Vertriebsmitarbeiter soll künftig an diesem Online-Training oder den dazugehörigen Aufzeichnungen die im Intranet zur Verfügung stehen, teilnehmen. Damit jeder Mitarbeiter der Vertriebsorganisation die Kunden optimal zu energieeffizienten Lichtlösungen beraten kann, wurden alle Mitarbeiter des Vertriebs bis Ende des Berichtsjahres mithilfe von Online- und Präsenzs Schulungen, aber auch Newslettern, umfassend zu der Initiative eControl geschult.

► [Mehr Informationen zu innovativen Produkten, Projektreferenzen und ausgewählten Initiativen im Magazin.](#)

Strategisches Ziel	Maßnahme		Termin	Status
Angebot nachhaltiger und energieeffizienter Produkte	Senkung des Umsatzanteils mit Leuchten mit magnetischen Vorschaltgeräten	auf < 16%	2012/13	17,5%
		auf < 14%	2013/14	Läuft
		auf < 10%	2014/15	Läuft
	Steigerung des Umsatzanteils mit Leuchten mit elektronisch dimmbaren Vorschaltgeräten	auf > 14%	2012/13	15%
		auf > 17%	2013/14	Läuft
		auf > 20%	2014/15	Läuft
	Steigerung des Umsatzanteils mit LED-Produkten	auf > 10%	2012/13	12,5%
		auf > 15%	2013/14	Läuft
		auf > 20%	2014/15	Läuft
Gleichbleibender Umsatzanteil mit Lichtsteuerungen	von > 3%	2012/13	6,5%	
	von > 5%	2013/14	Läuft	
	von > 5%	2014/15	Läuft	
Steigerung von Know-how in der Vertriebsorganisation	Ausweitung der Online-Schulungen		2013/14	Läuft
	Ausweitung der Schulungen zu Instrumenten für mehr Energieeffizienz (eControl, energyCALC etc.)		2013/14	Läuft
Steigerung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Kunden	Erhöhung der Anzahl Netzwerkpartner im „Thorn Energy Partnership“ Programme	auf 800	2013/14	Läuft
		auf 1.000	2014/15	Läuft
	CO ₂ -Reduktion auf Kundenseite im Rahmen des Programms „Thorn Energy Partnership“	25.000 Tonnen	2015/16	Läuft

Tridonic

Tridonic entwickelt, produziert und vertreibt als Partner der Leuchtenhersteller elektronische Betriebsgeräte, LED-Module und Konverter, Lichtmanagementsysteme sowie Verbindungstechnik. Rund 18% des Umsatzes entfallen auf die internen Konzernkunden Zumtobel und Thorn.

Herausforderungen und Strategie

Der technologische Wandel prägt nach wie vor die Geschäftsaktivitäten von Tridonic. Während das Unternehmen den konventionellen Markt weiterhin bedient, investiert es parallel in den Aufbau eines umfassenden LED-Produktportfolios. In diesem Zusammenhang steht die Marke vor der Herausforderung, dass die Innovationszyklen immer kürzer werden und sich das Geschäft von Einzelkomponenten hin zu immer komplexeren Systemen entwickelt.

Tridonic definiert regelmäßig Zielvorgaben für die Umsatzanteile energieeffizienter Produkte am Gesamtumsatz. Diese Ziele dienen dem Unternehmen als Indikator, inwiefern energieeffiziente Produkte vom Markt angenommen werden. Der angestrebte Umsatzanteil von 76% wurde im Berichtsjahr mit 71,1% aufgrund von noch beträchtlichen Mengen bei magnetischen Vorschaltgeräten nicht erreicht. Der Wachstumsplan auf 82% bis ins Jahr 2014/15 bleibt jedoch weiterhin gültig. Die geplante Steigerung des Umsatzanteils mit LED-Produkten auf 20% wurde mit 18,9% im Berichtsjahr nahezu erreicht. Auch hier wurden die Wachstumsziele von 25% im kommenden Geschäftsjahr und 35% in 2014/15 bestätigt. Das Ziel, den Umsatzanteil dimmbarer elektronischer Vorschaltgeräte auf 15% zu steigern, wurde mit 16,4% mehr als erfüllt. Bis 2014/15 soll der Anteil auf 20% steigen. Der angestrebte Umsatzanteil mit Lichtsteuerungen von 7,5% wurde mit 6,5% knapp verfehlt. Ursache sind Verzögerungen bei den Produkteinführungen. Das mittelfristige Ziel bis 2014/15 wurde aufgrund geplanter umfassender Neuproduktentwicklungen im Bereich Controls & Systems auf 18% deutlich nach oben angepasst.

Eine strategisch hohe Relevanz hat für Tridonic nach wie vor der Bereich Patente. Durch eigene Patente und Kreuzlizenzierungen verfügt Tridonic über die sogenannte „Freedom to operate“, so dass das Unternehmen und seine Kunden neueste Technologien nutzen können ohne die Schutzrechte Dritter zu verletzen (► F&E: S. 30).

Durch strategische Partnerschaften mit anderen Unternehmen werden Synergien genutzt und Innovationen gefördert. So besteht beispielsweise eine Zusammenarbeit mit Schneider Electric zur Förderung von intelligenter, energieeffizienter Gebäudesteuerung (► [Magazin S. 22](#)). Es ist ein strategisches Ziel von Tridonic derartige Partnerschaften v.a. im Bereich der Produktentwicklung in Zukunft verstärkt auszubauen.

Energieeffiziente Produkte

Die Energieeffizienz ist eines der zentralen Themen bei der Entwicklung neuer Produkte und Systemlösungen. Tridonic investiert seit Jahrzehnten gezielt in die Entwicklung umweltschonender Neuprodukte. Das Unternehmen hat im Rahmen der Umsetzung der EU-Ökodesign-Richtlinie (► [www.Glossar](#)), die Entwicklung von Komponenten der höchsten Energieeffizienzklassen (gemäß Energie-Effizienz-Index, ► EEI: [www.Glossar](#)) bereits frühzeitig gestartet. Im Berichtsjahr konnte die Markteinführung einer neuen Plattform von elektronischen Vorschaltgeräten mit sehr gutem Markterfolg abgeschlossen werden. Dies war ein ausschlaggebender Grund dafür, dass der Neuproduktanteil am Gesamtumsatz der Tridonic im Berichtsjahr signifikant auf 46% gestiegen ist (VJ: 36).

LEDs tragen durch ihren niedrigen Energiebedarf und ihre lange Lebensdauer erheblich zur Energieeinsparung bei. Auch in dieser neuen, innovativen Technologie bietet Tridonic seinen Kunden ein konsequent abgestimmtes Portfolio: Von der Lichtquelle LED über den dazu passenden Konverter bis zur anwendungsspezifischen Steuerung. Dies ermöglicht Leuchtenherstellern auf verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette in die Produktion von LED-Leuchten und Lichtlösungen einzusteigen.

Zu den erfolgreichen Markteinführungen im Berichtsjahr zählen LED-Light-Engines für Flächenlicht mit höheren Effizienzen und integrierter Notlichtfunktionen (lineare und quadratische Bauform), LED-Light-Engines für Downlights und Spotlights mit Best-in-Class-Effizienzwerten (kompakte Bauform) sowie Light-Engines für Wand- und Deckenbeleuchtung; zudem leistungsstarke LED-Konverter als Systemkomponente oder als Einzelprodukt (lineare und kompakte Bauform).

Ein besonders wichtiger Meilenstein ist aktuell die Einführung einer neuen Plattform für LED-Betriebsgeräte. Nachdem die Konverterserie TALEXXconverter TEC bereits eingeführt wurde, wird die Serie TALEXXconverter ECO und im weiteren Verlauf die Serie TALEXXconverter TOP die neue Plattform zu Beginn des Geschäftsjahres 2013/14 abrunden. Mit diesen drei Leistungsklassen bietet Tridonic die jeweils passenden LED-Konverter für alle Anwendungen und Anforderungen.

Im Berichtsjahr erhielt die TALEXXengine STARK SLE als erstes Tridonic Produkt eine Zhaga-Zertifizierung (► [F&E: S. 31](#)). Für die Entwicklung und das Fertigungsverfahren der LED-Light-Engines TALEXXengine STARK SLE wurde der LED-Standort Jennersdorf/AT mit dem Burgenländischen Innovationspreis 2012 ausgezeichnet. Neben der Bewertung des Produktes und des Verfahrens, standen die Auswirkungen der Innovation auf Markt, Umwelt und Volkswirtschaft im Mittelpunkt.

Seit Anfang 2013 bietet Tridonic ein hocheffizientes OLED-Modul an, welches eine neue Leistungsklasse markiert. LUREON REP erreicht erstmals einen Lichtstrom von über 100 Lumen bei einer Größe von 99 x 99 mm. Zudem ist die Systemeffizienz der LUREON REP mit über 50 lm/W in Neutralweiß weit höher als bei Vergleichsprodukten. OLEDs ermöglichen die 100%-Nutzung des erzeugten Lichts ohne Verluste durch die Nutzung von Reflektoren. Diese Eigenschaften zusammen mit der hohen Energieeffizienz sorgen für Ressourcenschonung: weniger Energieaufwand, Emissionen und Umweltbelastungen bei der Entsorgung ausgedienter Leuchtmittel.

Eine Lichtsteuerung hilft, die Energieeffizienz von Lichtanlagen weiter zu erhöhen. Das Ziel von Tridonic ist, durch die Verknüpfung einzelner Komponenten intelligente technische Lösungen anzubieten, die Licht und somit Energieverbrauch exakt auf den Bedarf abstimmen und eingrenzen. Das Spektrum reicht von Sensoren für Einzelleuchten bis zu integrierten Systemen für die Lichtsteuerung komplexer Gebäude. Mit einem intelligenten DALI-Lichtmanagement (► [www.Glossar](#)) lassen sich in Kombination mit einzeln adressierbaren und dimmbaren DALI-Betriebsgeräten für konventionelle Leuchtmittel wie auch für LED signifikante Energieeinsparmöglichkeiten umsetzen. Diese Lichtsteuersysteme, kombiniert mit dimmbaren elektronischen Vorschaltgeräten und Sensoren, können bereits heute im Vergleich zu einer statischen, konventionellen Beleuchtung bis zu 80% Energie einsparen. Im

Berichtsjahr hat Tridonic u.a. sein multifunktionales Bediengerät DALI x/e-touch PANEL 02 überarbeitet, die Mechanik verbessert und mit neuen Funktionen versehen. Damit wird die DALI-Lichtsteuerung noch komfortabler und flexibler.

Instrumente für mehr Nachhaltigkeit bei Tridonic

Im Nachhaltigkeitsprogramm „ecolution“ definiert Tridonic nachhaltige Leitlinien für all seine Unternehmensaktivitäten. Dabei ist die soziale Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und dem Mitarbeiter genauso wichtig wie der Umweltschutz und die Herstellung von energieeffizienten Produkten.

Die „ecolution“-Kampagne wird kontinuierlich durch aktuelle Inhalte aufgeladen, wie z. B. EPDs, REACH und RohS-Aktivitäten oder auch Engagement für mehr Klimaschutz. Eine individuell zugeschnittene Beratung durch die erfahrenen Vertriebsmitarbeiter ist ein wichtiger Teil des „ecolution“-Programms, da in der Anwendungsphase einer Leuchte das größte Energieeinsparpotenzial möglich ist. Für die Beratung stehen außerdem Visualisierungsprogramme zur Verfügung wie das Online-Instrument eAPP (Electronic Application Handbook), in dem technische Anforderungen und dazugehörige Spezifikationen dargestellt sowie u.a. Energieeinsparpotenzial, Bedienbarkeit und Integrierbarkeit aufgezeigt werden können.

Tridonic bietet Umweltdeklarationen (Environmental Product Declarations, ► [EPDs: www.Glossar](#)) für dimmbare und nicht-dimmbare elektronische Vorschaltgeräte sowie weitere Produktbereiche, insbesondere LED-Produkte an (► [F&E: S. 30](#)).

Tridonic Academy

Die Tridonic Academy bietet regelmäßig Aus- und Weiterbildungsangebote in Form von Workshops, Seminaren und Online-Formaten für Mitarbeiter und Kunden an. Im Geschäftsjahr 2012/13 standen neben technischen Produktschulungen insbesondere der Systemverkauf hochwertiger LED-Lösungen im Vordergrund. Im Zuge einer Restrukturierung der Tridonic Academy konnten die Trainingsmanntage auf 405 reduziert werden (VJ: 595), dabei aber die Qualität beibehalten und die Trainingsfrequenz sogar entscheidend erhöht werden. Denn der Technologiewandel von konventioneller zu LED-Technologie macht eine Neuorientierung von

reinen Präsenztrainings hin zu verstärktem Einsatz von kombinierten Online- und Präsenz-Formaten erforderlich. Dass diese Neuausrichtung erfolgreich war belegt der hohe Anteil der Online-Trainings, der von weniger als 3% der gesamten Schulungsinitiativen auf über 22% angestiegen ist. Neben einer höheren Frequenz bei globaler Reichweite, garantiert das neu eingeführte Konzept sowohl in Bezug auf die Wirkung bei den Mitarbeitern als auch beim Zeit- und Reiseaufwand eine hohe Effizienz.

übergreifenden Beraterkompetenz im Geschäftsjahr 2012/13 zwei dezentrale Trainingszyklen durchgeführt.

Im Berichtsjahr wurde in einzelnen Märkten mit Online-Schulungen für Kunden gestartet. Themen waren u. a. der Einsatz von LED. Für das kommende Jahr ist eine Ausweitung geplant.

Zusätzlich zu den webbasierten Lernangeboten zur Schulung des eigenen Vertriebs, wurden zur Stärkung der anwendungs-

► [Mehr Informationen zu innovativen Produkten, Projektreferenzen und ausgewählten Initiativen im Magazin.](#)

Strategisches Ziel	Maßnahme		Termin	Status
Angebot nachhaltiger und energieeffizienter Produkte	Steigerung des Umsatzanteils mit energieeffizienten Produkten	auf 76%	2012/13	71,1%
		auf 76%	2013/14	Läuft
		auf 82%	2014/15	Läuft
	Steigerung des Umsatzanteils mit elektronisch dimmbaren Vorschaltgeräten	auf 15%	2012/13	16,4%
		auf 17%	2013/14	Läuft
		auf 20%	2014/15	Läuft
	Steigerung des Umsatzanteils mit LED-Produkten	auf 20%	2012/13	18,9%
		auf 25%	2013/14	Läuft
		auf 35%	2014/15	Läuft
	Steigerung des Umsatzanteils mit Lichtsteuerungen	auf 7,5%	2012/13	6,5%
		auf 15%	2013/14	Läuft
		auf 18%	2014/15	Läuft
Steigerung von Know-how in der Vertriebsorganisation	Ausweitung der Online-Schulungen		2013/14	Läuft
	Stärkung des Anwendungswissens & LED-Systems/ Lösungen	2 Trainingszyklen	2013/14	Läuft
Steigerung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Kunden	Steigerung der Online-Kundenschulungen		2013/14	Läuft

Arbeiten in der Zumtobel Gruppe

Der unternehmerische Erfolg der Zumtobel Gruppe ist zu einem sehr großen Anteil auf ihre qualifizierten, engagierten und leistungsbereiten Mitarbeiter zurückzuführen. Am 30.04.2013 beschäftigte die Zumtobel Gruppe weltweit 7.162 Vollzeitkräfte (VJ: 7.456), darunter 230 Leiharbeiter. Strukturelle Veränderungen durch den Technologiewandel sowie die schwache Marktentwicklung in Europa sind die wesentlichen Gründe für den Rückgang der Beschäftigtenzahlen, die wichtigsten Maßnahmen sind im Kapitel zur wirtschaftlichen Entwicklung genauer erläutert (► S. 7).

Der Zentralbereich Corporate Human Resources (CHR) leitet in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung die strategischen Schwerpunkte der Personalpolitik aus der Unternehmensstrategie ab. Dabei erarbeitet CHR u.a. in den Bereichen Weiterbildung, Vergütung, Arbeitgebermarke, unter Einbindung der lokalen HR Business Partner, globale Richtlinien, Prozesse und Projekte, die für die gesamte Zumtobel Gruppe Gültigkeit haben. Bei der Umsetzung strategischer Projekte wird besonderes Augenmerk auf die Einbindung des lokalen Know-how sowie auf das Training der HR Business Partner gelegt.

Herausforderungen und Strategie

Die Zumtobel Gruppe begegnet den Herausforderungen des Technologiewandels mit einer nachhaltigen und verantwortungsbewussten Personalpolitik. Zu den größten Herausforderungen zählen die Qualifizierung bestehender Mitarbeiter, die Rekrutierung neuer Talente und die Einschulung von Kollegen in den neuen Märkten. Neben der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter sind eine leistungsgerechte Vergütung, die gute Einbindung in ein internes Netzwerk und die gelebten Unternehmenswerte die Basis für den langfristigen Unternehmenserfolg.

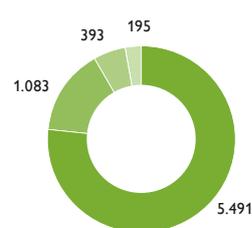
Die Zumtobel Gruppe möchte durch ihre Personalarbeit den Anteil der Initiativbewerbungen weiter steigern, da dieser ein Indikator dafür ist, wie das Unternehmen vom Arbeitsmarkt wahrgenommen wird. Der Anteil im deutschsprachigen Raum liegt im Berichtsjahr bei etwa 23 % (VJ: 17), gemessen an allen über das Online-Tool eingereichten Bewerbungen.

Gesamtbelegschaft inklusive Leiharbeiter (Vollzeitkräfte)

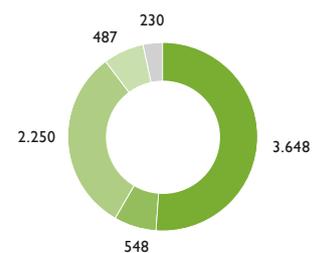
Nach Marken



Nach Regionen



Nach Tätigkeitsbereichen



Unternehmenswerte

Die Zumtobel Gruppe baut auf eine über Jahrzehnte gewachsene, starke Unternehmenskultur auf. Die drei Kernwerte *Passion, Performance, Partnership* bilden das Fundament für das tägliche Handeln und sind eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft. Im Berichtsjahr wurden weltweit Workshops zur Implementierung der Werte durchgeführt. Dabei wurden die Führungskräfte von ihren lokalen HR-Business Partner sowie den von sogenannten „Wertebotschaftern“, speziell für diesen Zweck geschulte Mitarbeiter, unterstützt. Bis Ende des Berichtsjahres nahmen mehr als 80% der Mitarbeiter an diesen Workshops teil. ► [Magazin S. 37](#) und unter <http://www.zumtobelgroup.com/de/unternehmenswerte.htm>)

Mitarbeiterentwicklungsgespräch

Das Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MEG) ist ein wichtiges Instrument in der Zusammenarbeit von Mitarbeitern und Vorgesetzten. In dem strukturierten Gespräch werden ein gemeinsames Verständnis über die Werte, die Unternehmensstrategie und Ziele entwickelt, gegenseitige Erwartungen abgeglichen und systematisch Entwicklungspotenziale identifiziert. Je nach individuellem Bedarf werden gemeinsam Maßnahmen zur Weiterentwicklung definiert.

Nach der Überarbeitung des MEG-Prozesses im Vorjahr wurde im Berichtsjahr mit dessen Implementierung begonnen. Dafür wurden mit allen Führungskräften Vorbereitungstrainings durchgeführt. Die Implementierung soll global bis Ende 2013/14 abgeschlossen werden, um so die Voraussetzung zu schaffen, dass mit allen Mitarbeitern einmal im Jahr das MEG durchgeführt werden kann. Derzeit ist der Prozess zu etwa 60% implementiert.

Die Erkenntnisse aus den Mitarbeitergesprächen liefern die Informationsbasis für die „Employment Development Conference“, welche im Jahr 2012 als Pilot für die Marke Zumtobel in Europa gestartet wurde. Ziel ist es, Handlungsbedarfe und Problembereiche zu erkennen, gleichzeitig aber auch Talente zu identifizieren und Kompetenzen zielgerichtet zu positionieren. Nach dem Pilotprojekt wird das Konzept im kommenden Geschäftsjahr global ausgerollt.

Hochschulkooperationen und Karrieremessen

Kooperationen mit Bildungseinrichtungen spielen bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften eine große Rolle. Dabei profitiert das Unternehmen auch von einem beidseitigen Wissenstransfer. Seit vielen Jahren arbeiten alle Marken eng mit Schulen, Fach- und Hochschulen zusammen, v. a. in den Bereichen der technischen Ausbildung, Architektur und Ingenieurwesen. Alle Marken bieten an zahlreichen Standorten Praktika und Abschlussarbeiten an. Einige Beispiele von Hochschulkooperationen lesen Sie im Magazin (► [S. 17, S. 46](#)), eine Zusammenfassung aller Kooperationen finden Sie auf (► [www](#)).

Berufsausbildung und Berufseinstieg

Die betriebliche Berufsausbildung ist ein wichtiges Instrument, um dem Fachkräftemangel im Zuge des demografischen Wandels zu begegnen. Die Zumtobel Gruppe bildet vor allem in Deutschland und Österreich in insgesamt elf technischen und kaufmännischen Berufsbildern aus (► <http://www.zumtobel-group.com/de/karriere.htm>).

Die Anzahl der Auszubildenden in der gesamten Gruppe konnte im Vergleich zum Vorjahr von 158 auf 179 Vollzeitkräfte gesteigert werden. Am Konzernsitz in Dornbirn werden die Lehrlinge in einer eigenen Lehrwerkstatt ausgebildet. Auch heuer konnten dort wieder 24 neue Lehrlinge aufgenommen werden. Zusätzlich wird am Standort Lemgo/DE ein duales Studium angeboten. Dort wird am Hanse-Berufskolleg eine kaufmännische Ausbildung mit einem BWL-Fernstudium verknüpft. Darüber hinaus werden (Innen-)Architekten zu Lichtplanern ausgebildet.

Die Marke Zumtobel hat im Berichtsjahr erstmals in Dornbirn ein Nachwuchsseminar für die Lehrlinge ihrer Geschäftspartner durchgeführt.

Für Universitätsabsolventen bietet die Zumtobel Gruppe das International Graduate Programme an. Im Geschäftsjahr 2012/13 starteten zwei Trainees im Bereich Marketing und Vertrieb sowie fünf Trainees im Bereich Operations. Geplant ist für 2013/14 die Aufnahme von zwei Trainees im Produktmanagement.

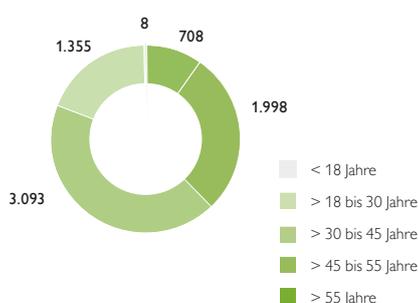
Interne und externe Weiterbildungsangebote

Die Zumtobel Gruppe fördert weltweit die Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Aufbauend auf dem Mitarbeiterentwicklungs-

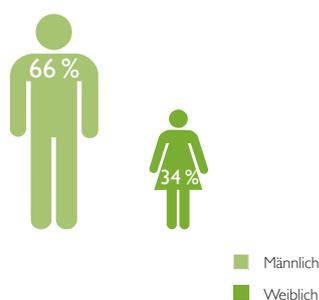
Vielfalt der Mitarbeiter

Für die Angaben wurden teilweise noch Kopffzahlen und Vollzeitkräfte gemischt. Die Datenqualität wird sukzessive verbessert. Die Angaben beziehen sich auf Mitarbeiter der Zumtobel Gruppe weltweit.

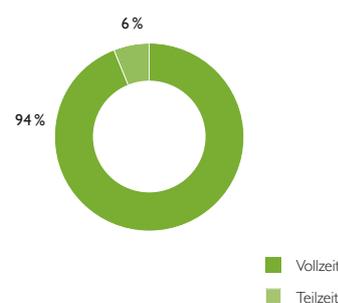
Altersstruktur



Geschlechterverteilung



Teilzeit



gespräch wurde im Berichtsjahr der ganzheitliche Mitarbeiterentwicklungsprozess weiter ausgebaut; insbesondere hinsichtlich der Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter für Weiterbildung sowie die Verankerung des Verständnisses von Personalentwicklung als Kern-Führungsaufgabe.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, neben externen Weiterbildungen auch ein umfassendes internes Trainingsangebot wahrzunehmen. In den Fachakademien der Marken werden markenspezifische Kompetenzen vorwiegend für Vertriebs- und Marketingmitarbeiter wie z. B. Technologien, Anwendung, Kundenanforderungen, aber auch Energieeffizienz und nachhaltige Lichtlösungen vermittelt (► [Markenkapitel Zumtobel, Thorn, Tridonic: S. 9](#)). Mit Blick auf effiziente Prozesse und zur Steigerung der fachlichen Kompetenz der Mitarbeiter bieten alle Marken vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten an (► [Qualität: S. 25–28](#))

Nachwuchskräfte mit herausragenden Fähigkeiten werden von der Zumtobel Gruppe gezielt gefördert. Das Programm „Our Leaders Make the Difference“, welches in 2012 weiterentwickelt wurde, legt als ganzheitlicher Einführungsprozess den Fokus auf Werte, Führungsverständnis und Führungsinstrumente. Im Berichtsjahr konnten 73% (VJ: 73) aller gehobenen Managementfunktionen mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen besetzt werden.

Schwerpunkt für mehr Nachhaltigkeit in der Weiterbildung ist die Entwicklung interner Vermittlungskompetenz zur Stärkung des Unternehmenswerts „Wir lernen voneinander“ (Partnership). Sowohl bei Präsenz-Workshops als auch bei Online-Trainings wurde der interne Austausch von Wissen und Erfahrung im Geschäftsjahr 2012/13 wesentlich ausgebaut. Eine neu installierte „Learning & Know-how“-Seite im

Intranet bietet wertvolle Lerninhalte für alle Mitarbeiter der Gruppe. Das Mentoring-Programm in Asien, derzeit mit 20 Mentor-Mentee-Paaren, erleichtert den Know-how-Transfer, hilft Kontakte zu knüpfen und Netzwerke aufzubauen. Um den Informationsaustausch zwischen den Marken zu forcieren und damit die Zusammenarbeit in der Gruppe zu verbessern, initiierte die „Tridonic Academy“ im Berichtsjahr mehrere Trainingsworkshops.

Im Rahmen des Corporate Trainings werden Führungs-, Methodik- und Sozialkompetenzen geschult. Im Berichtsjahr absolvierten Mitarbeiter und Führungskräfte insgesamt 490 Schulungstage (VJ: 800). Zusätzlich wurden für alle Führungskräfte mehr als 500 Schulungstage durch die lokalen HR Manager, unterstützt durch Corporate HR, durchgeführt. Damit wurde sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf die Reichweite eine wesentliche Verbesserung erzielt. Bei der diesjährigen Tagung der Top 100 Führungskräfte weltweit, die im April in Brand/Österreich stattfand, lag der Schwerpunkt auf den Themen Leadership & Cooperation sowie Innovation & Effizienz. Unterstützt von externen Prozessbegleitern erarbeiteten die Teilnehmer während der zweitägigen Konferenz konkrete Lösungsansätze. Die angewandten Methoden unterstützen eine Kooperations- und Innovationskultur und werden auch über die Tagung hinaus als Führungsinstrumente zum Einsatz kommen.

Aufgrund der deutlichen Zeit-, Reise- und Kostenersparnisse und der hohen Anzahl potenzieller Teilnehmer wird das Online-Schulungsangebot kontinuierlich ausgebaut. Im kommenden Geschäftsjahr soll ein erweiterter Einführungsprozess für Berufseinsteiger implementiert werden, der eine längere und intensivere Betreuung der Einsteiger in die Gruppe vorsieht.

Umgang mit Leiharbeitern

Die Zumtobel Gruppe setzt Leiharbeiter ein, um flexibel auf Auftragsschwankungen reagieren zu können. Dabei ist die Zumtobel Gruppe generell bestrebt, Leiharbeitern gleiche Angebote wie der Stammebelegschaft zu machen, u. a. beim Weiterbildungsangebot, Arbeitszuteilung und freiwilligen Sozialleistungen. Eine Betriebsvereinbarung im Leuchtenwerk Dornbirn hat Leitcharakter für alle Werke in Europa. Grundsätzlich soll der Anteil der Leiharbeitskräfte im Verhältnis zur Stammebelegschaft 15% nicht übersteigen. Nach einer durchgängigen Beschäftigung von mehr als 18 Monaten ist die Übernahme in ein festes Dienstverhältnis vorgesehen.

Menschenrechte und Arbeitsstandards

Im Verhaltenskodex der Zumtobel Gruppe ist die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (► [ILO: www.Glossar](#)) verbindlich festgeschrieben. Zur Überprüfung der Einhaltung dieser Normen findet jährlich eine umfassende Abfrage bei den Geschäftsführern aller Tochtergesellschaften weltweit statt, in der die Einhaltung bestätigt werden muss. Weitere Inhalte der Abfrage sind Menschenrechte, soziale Leistungen, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter u. v. m. Zahlreiche Tochtergesellschaften leisten, je nach den Bedürfnissen der lokalen Mitarbeiter, verschiedene freiwillige soziale Leistungen, darunter Zuschüsse bzw. betriebliche Angebote zu Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung.

Chancengleichheit und Vielfalt

Die Zumtobel Gruppe duldet keinerlei Diskriminierung. Dementsprechend sind Leistung und Qualifikation die Basis aller Personalentscheidungen. Die Zumtobel Gruppe, deren Belegschaft einen Anteil weiblicher Mitarbeiter von rund 34% hat, verfolgt keine Zielquote für die Besetzung von Managementpositionen durch weibliche Mitarbeiter. Aufgrund des Fachkräftemangels ist es grundsätzlich eine große Herausforderung, qualifizierte Bewerbungen zu erhalten und die richtigen Fachkräfte für die entsprechende Position zu rekrutieren. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt derzeit bei 10,1%.

Dem Unternehmen ist es ein großes Anliegen, über alle Altersgruppen hinweg einen guten Mix und damit eine ausgewogene Altersstruktur in der Organisation zu erhalten (► [Diagramm S. 21](#)). So profitieren neue Mitarbeiter von dem

Know-how erfahrener Zumtobel'ler und diese gleichzeitig von den innovativen Impulsen der jungen Talente.

Der Zumtobel Gruppe ist die Förderung von Frauen in technischen Berufen wichtig. Im Berichtszeitraum unterstützte sie u. a. die Initiative „FIT – Frauen in Technik“ des Arbeitsmarktservice Vorarlberg/AT. Die alljährliche Beteiligung am „Girls' Day“ in Dornbirn hat gute Tradition. In 2013/14 werden im Rahmen des Projekts der Bundesregierung Deutschland „Netzwerk Integration durch Qualifikation“ im Lemgo/DE Schulungen für Frauen in Elektrotechnik angeboten.

Internationalität und Interkulturalität haben, nicht zuletzt durch die globale Wachstumsstrategie, einen hohen Stellenwert in der Zumtobel Gruppe. Kurzfristige Austausch-Programme und längerfristige Entsendungen bieten den Mitarbeitern interessante Entwicklungsmöglichkeiten. Unterstützt wird dies durch das Angebot an Sprachkursen und interkulturellen Trainings sowie verschiedenen Aktivitäten zur Integration von internationalen Mitarbeitern. Am Stammsitz Dornbirn geschieht dies u. a. durch den überbetrieblichen internationalen Stammtisch oder besondere Aktivitäten wie gemeinsame Ausflüge. Eine gruppenweite Richtlinie für kurz- und langfristige Auslandsentsendungen gewährleistet eine koordinierte und global abgestimmte Vergütungsstruktur für Entsendungen. Im Berichtsjahr wurde zudem ein Konzept zur Förderung von kurz- und längerfristigen internationalen Austauschprogrammen verabschiedet.

Vergütung

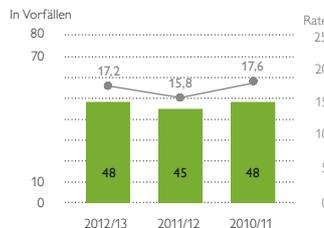
Die Zumtobel Gruppe arbeitet auf Grundlage einer einheitlichen Vergütungssystematik mit dem Ziel einer hohen Transparenz und leistungsgerechten Entlohnung. Das Unternehmen entlohnt in der Regel über dem gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Niveau. Die Durchführung von internen und externen Gehaltsvergleichen gewährleistet, dass Löhne und Gehälter marktkonform sind. Auch in Ländern mit niedrigen Lohnstandards bezahlt die Zumtobel Gruppe Löhne, die über dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn liegen.

Seit Mai 2012 ist die variable Entlohnung für das mittlere und gehobene Management neu geregelt. Eine über drei Jahre gestaffelte variable Entlohnung für das obere Management, in der die Tranchen mit dem Zielerreichungsfaktor des jeweiligen Jahres bewertet werden, gewährleistet den Fokus auf nachhaltige Entscheidungen. Die Leistungskennzahl ist das absolute EBIT (► [www.Glossar](#)), welches mit dem Ergebnis ähnlich strukturierter Unternehmen („Peer Group“) verglichen wird.

Verletzungen und Fehlzeiten

TRI (Total Recorded Injuries: Anzahl Arbeitsunfälle auf eine Million Arbeitsstunden)

Zumtobel



Thorn



Tridonic



Anhand systematischer Aufgabenbeschreibungen („Grading“) kann die Entlohnung grundsätzlich eingeordnet werden; auf dieser Basis wird gewährleistet, dass die Bezahlung sowohl der fachlichen Qualifikation entspricht als auch fair und gerecht ist. Damit schließen sich auch etwaige geschlechterspezifische Ungerechtigkeiten aus. Die Implementierung des Grading-Systems konnte im Berichtsjahr für Zumtobel und Thorn in Österreich abgeschlossen werden. Gruppenweit wird die Einführung 2020 abgeschlossen sein.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Zumtobel Gruppe bietet ihren Mitarbeitern bestmögliche Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So werden beispielsweise Teilzeitarbeit und das Arbeiten aus dem Home Office ermöglicht. Im Berichtsjahr lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 6%, gemessen am gesamten Vollzeitäquivalent. Mütter und Väter, die nach Mutterschutz und Elternteilzeit wieder in den Beruf zurückkehren, werden vom Unternehmen aktiv bei der Wiederintegration unterstützt. Die Quote der nach der Elternzeit in das Unternehmen zurückkehrenden Mitarbeiter wurde für Deutschland, Österreich und die Schweiz erstmalig erhoben, und liegt bei etwa 75%. Aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher Regelungen in den Ländern ist die Quote jedoch nur eingeschränkt mess- und vergleichbar. Sie wird ab dem Berichtsjahr erhoben und soll über die Jahre eine Tendenz darstellen.

Die Zumtobel Gruppe unterstützt als Kooperationspartner das Projekt der überbetrieblichen Kinderbetreuung am Campus Dornbirn. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme besteht – je nach verfügbaren Plätzen – für alle Mitarbeiter am Standort Dornbirn sowie der weiteren Kooperationspartnern ab September 2013. Tridonic Ennenda unterstützt den örtlichen Kindergarten mit einem jährlichen Beitrag. Am Tridonic Standort Dornbirn läuft seit vielen Jahren eine Kooperation mit einem benachbarten öffentlichen Kindergarten.

Integration von Menschen mit Behinderung

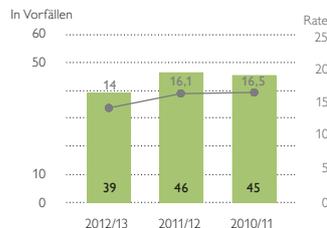
Die Zumtobel Gruppe möchte zur Integration behinderter Jugendlicher beitragen bzw. die Erwerbstätigkeit behinderter Erwachsener fördern. In den einzelnen Gesellschaften der Zumtobel Gruppe werden Mitarbeiter mit körperlicher Beeinträchtigung bestmöglich unterstützt. An Standorten, an denen die gesetzliche Behindertenquote nicht erreicht wird, leistet die Zumtobel Gruppe die vorgeschriebenen Ausgleichszahlungen. Im Berichtsjahr betragen sie in Summe 135.425 EUR. Diese Zahlungen werden in den Ländern Österreich, Deutschland, Frankreich und China geleistet. Im größten Werk, dem Zumtobel Leuchtenwerk in Dornbirn, sind 31 Menschen mit Behinderung beschäftigt. Hier wird die Quote erreicht, so dass nur eine Zahlung von 336 EUR zu leisten war.

Im Werk von Zumtobel Dornbirn gibt es bereits seit 1989 ein Berufsförderprogramm für behinderte Jugendliche. Von den seit Beginn der Initiative 78 ausgebildeten Jugendlichen wurden 24 in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Aktuell sind acht Jugendliche in dem Programm beschäftigt. Für das Programm wendete Zumtobel im Berichtsjahr 113.000 EUR auf. Thorn arbeitet am Standort Spennymoor/UK mit der Hilfsorganisation Scope zusammen. Diese leistet bei der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter finanzielle Hilfestellung. Einige Werke unterhalten Lieferantenbeziehungen mit verschiedenen Behindertenwerkstätten, darunter die Werke in Spennymoor/UK, Lemgo/DE, Ennenda/CH und Wetherill Park/AU. [▶ Weitere Beispiele für das Engagement der Zumtobel Gruppe finden Sie im Magazin.](#)

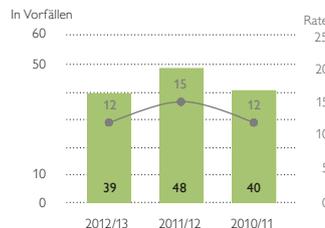
Verletzungen und Fehlzeiten

LTI (Lost Time Injuries: Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit bezogen auf eine Million Arbeitsstunden)

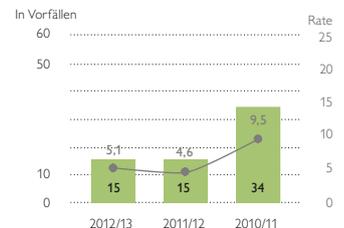
Zumtobel



Thorn



Tridonic



Arbeitssicherheit

Die Vermeidung von Unfällen und die Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein wesentlicher Teil der unternehmerischen Verantwortung. Bei allen Marken werden spezifische Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien durch lokale Sicherheitsbeauftragte überwacht. Die Arbeitsschutzmanagementsysteme der Tridonic Werke Dornbirn und Innsbruck sind zudem nach dem international anerkannten Standard OHSAS 18001 ([www.Glossar](#)) zertifiziert. Um die Arbeitssicherheit zu erhöhen, werden kontinuierlich Maßnahmen ergriffen und Investitionen getätigt, z. B. Schulung der Mitarbeiter, Verbesserung in der Schutzbekleidung, Erneuerung des Maschinenparks sowie Sicherheitsaudits. In allen Werken wird monatlich die TRI-Rate ([www.Glossar](#)) erhoben. Dabei werden alle Vorfälle, unabhängig von der Auswirkung, in die Berechnung mit einbezogen. Die häufigsten Verletzungen sind Schnittverletzungen. Mittelfristig strebt die Zumtobel Gruppe eine TRI-Rate von 10 an. Zur Differenzierung der Schwere der Arbeitsunfälle, wird ebenfalls die LTI-Rate ([www.Glossar](#)) gemessen. Aktuelle Werte ([Grafiken LTI und TRI](#)).

Gesundheitsförderung

Präventiver Gesundheitsschutz ist nicht nur soziale Verpflichtung, sondern auch Ausdruck verantwortungsvoller Unternehmenskultur. Alle Marken der Zumtobel Gruppe bieten ihren Mitarbeitern verschiedene Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und -beratung an. Darüber hinaus fördert die Zumtobel Gruppe die sportliche Betätigung ihrer Mitarbeiter durch ein abwechslungsreiches Angebot. Einige Beispiele ([Magazin S. 35](#)).

Auch bei der Ausstattung der Arbeitsplätze achtet das Unternehmen auf die Gesundheit der Mitarbeiter. So hat Tridonic Dornbirn z. B. bei der Planung von Arbeitsplätzen an den neuen Lötanlagen die ergonomische Gestaltung in den Mittelpunkt gestellt. Elektrisch höhenverstellbare Tische, spezielle Fußmatten, die der Ermüdung beim Stehen entgegenwirken sowie moderne Arbeitsstühle und Hubstationen bei den Entnahmarbeitsplätzen erleichtern den Mitarbeitern die Bewegungen.

Strategisches Ziel	Maßnahme		Unternehmen	Termin	Status
Begrüßung und Integration neuer Mitarbeiter	Verbesserung des Einführungsprozesses		Gruppenweit	2013/14	Läuft
Individuelle Mitarbeiterentwicklung	Jährliche Mitarbeiterentwicklungsgespräche	Abdeckung 60%	Gruppenweit	2012/13	Erreicht
		Abdeckung 80%	Gruppenweit	2013/14	Läuft
		Abdeckung 100%	Gruppenweit	2014/15	Läuft
Gestaltung einer sicheren Arbeitsumgebung	Reduktion der Unfallhäufigkeit, gemessen in TRI	auf 10	Gruppenweit	2014/15	Läuft

Qualitätsmanagement

Qualität und Sicherheit

Die Zumtobel Gruppe hat sich höchsten Qualitätsansprüchen verpflichtet. Qualität beinhaltet nicht nur eine fehlerfreie Produktion, sondern darüber hinaus einheitliche Prozess- und Servicequalität in allen Unternehmensbereichen weltweit. Der Anspruch ist, dem Kunden das gewünschte Produkt mit den benötigten Funktionen zum richtigen Zeitpunkt zu liefern, inklusive aller Serviceleistungen. Gleichzeitig erwartet die Zumtobel Gruppe diesen Qualitätsanspruch auch von ihren Zulieferern.

Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung verfolgen alle Marken das Ziel, redundante Prozesse zu vermeiden, Abfall und Ausschuss durch Fehlproduktion zu reduzieren, unnötige Transporte zu verhindern und damit Ressourcen zu schonen. Das minimiert externe und interne Kosten und gleichzeitig die Belastungen für die Umwelt.

Die Marken verwenden vielfältige Methoden und Kontrollmaßnahmen, um die Qualität in den Prozessen und der Produkte kontinuierlich zu verbessern. Im Mittelpunkt stehen hierbei das Total Quality Management (► [TQM: www.Glossar](#)) und Lean Six Sigma (► [LSS: www.Glossar](#)). TQM nutzt verschiedene Instrumente, um bei allen Mitarbeitern und an jedem Arbeitsplatz eine Qualitätskultur zu etablieren. Ziel von Lean Six Sigma ist es, Fehlerquellen zu beseitigen sowie Aktivitäten, die keine Wertschöpfung generieren, zu minimieren. Die qualitätsrelevanten Kennzahlen und Ziele, die der internen Steuerung dienen, werden nicht veröffentlicht.

Da die Qualität eines Produktes grundsätzlich durch die Anforderungen und die Wahrnehmung des Kunden festgelegt wird, begreift die Zumtobel Gruppe Reklamationen als Chance, die Produktqualität weiter zu erhöhen. Ein reibungsloses Reklamationsmanagement sorgt für rasche Behebung der fehlerhaft ausgelieferten Leuchten. Die anschließende Fehleranalyse trägt zur Vermeidung künftiger Fehler und zur Verbesserung der Qualität bei. Die Marken Zumtobel und Thorn bieten ihren Kunden über die gesetzlich vorgeschriebene Gewährleistungsfrist hinaus eine fünfjährige Herstellergarantie. Mit Ausnahme der zwei kleinen Werke in USA und Neuseeland sind alle Produktionsstandorte der Zumtobel Gruppe weltweit nach dem internationalen Standard ISO 9001

(► [www.Glossar](#)) für Qualitätsmanagementsysteme zertifiziert. Ebenfalls zertifiziert sind die Vertriebsorganisationen der Marke Zumtobel in Österreich, Deutschland, Schweiz, Italien, Benelux, der Thorn Vertrieb Schweden sowie der Vertrieb der Tridonic in Deutschland.

Zumtobel Group Operations Council

Im Berichtsjahr wurden der bestehende Zumtobel Group Quality Council und der Production Council zum neuen, gemeinsamen „Zumtobel Group Operations Council“ zusammengelegt, um Themenfelder wie Werksplanungen, Investitionen, Produktionstechnologien, Qualität, betrieblicher Umweltschutz und Nachhaltigkeit übergreifend abstimmen zu können (► [www.Qualität](#)).

Standards und Vorschriften

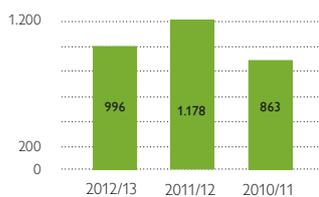
Die Zumtobel Gruppe garantiert, dass alle geltenden Normen und Regulierungen bei allen Produkten eingehalten werden. Dies gilt insbesondere für Vorschriften zur Lichtqualität und Energieeffizienz sowie für Kennzeichnungspflichten. Zu den gesetzlichen Regulierungen gehören u.a. die CE-Kennzeichnung (Übereinstimmung mit den EU-Richtlinien, ► [www.Glossar](#)) und die WEEE-Kennzeichnung (Richtlinie über die Entsorgung von Elektro- und Elektronik-Altgeräten), REACH (EU-Chemikalienverordnung, ► [www.Glossar](#)) sowie RoHS (EU-Richtlinie zur Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten, ► [www.Glossar](#)).

Im Berichtszeitraum wurde gruppenweit die Implementierung einer Material Compliance Software vorbereitet, mit deren Hilfe die Überprüfung und Dokumentation der Einhaltung von Normen und Regulierungen von Seiten der Lieferanten gewährleistet wird. Die Software ermöglicht es den Zulieferern, Materialdeklarationen direkt in das Dokumentationssystem einzuspeisen. Bei Tridonic steht das Implementierungsprojekt bereits kurz vor dem Abschluss.

Die Marken Zumtobel und Thorn beziehen die Euro-Normen für Innenbeleuchtung (u.a. Arbeitsstätten-, Not- und Sicherheits-, Sportstättenbeleuchtung) und Außenbeleuchtung in

ihre Entwicklung ein. Außerdem wird für Verbrauchswerte von Beleuchtungen die Gebäudeenergieeffizienzrichtlinie (► EPBD: www.Glossar) zugrunde gelegt. Beide Marken können mehr als 90% ihrer Produkte mit dem ENEC-Kennzeichen (► www.Glossar) ausstatten. Gleiches gilt für etwa 90% der Beleuchtungskomponenten und elektronischen Steuerungsgeräte bei der Tridonic. Statt eigene Sammelstellen einzurichten, macht die Zumtobel Gruppe von der Möglichkeit Gebrauch, gegen Gebühr kommunale und andere Sammelstellen mit zu nutzen. So können Kunden ihre gemäß WEEE gekennzeichneten Produkte einfach an öffentlichen Sammelstellen zurückgeben.

Rücknahmegebühren gemäß WEEE Zumtobel und Thorn (Europa in TEUR)



Tridonic unterliegt der WEEE-Richtlinie nur hinsichtlich der Stoffverbote. Die Geräte von Tridonic gelten als Komponenten, für welche an die Sammel- und Verwertungsorganisationen keine Entsorgungsgebühr abzuführen ist.

Qualität bei Zumtobel

Wie geplant wurde bei der Marke Zumtobel im Berichtsjahr das neue Qualitätskonzept in den Produktionsbereichen weiter umgesetzt. Das Projekt umfasst die Produktion, aber auch das Reklamations- und Lieferantenmanagement sowie die Neuprodukt-Entwicklung. Mittlerweile arbeiten nahezu 90% der Produktionszellen an den Standorten Dornbirn, Lemgo und Usingen nach den neuen Qualitätsstandards. Für die Vorfertigung mussten kleine Anpassungen am Konzept vorgenommen werden. Im Leuchtenwerk Highland/USA wurde mit der Vorbereitung zur Ausrollung begonnen, u.a. durch Schulung der Mitarbeiter. Im Jahr 2013/14 soll das Qualitätskonzept in allen Produktionsbereichen umgesetzt sein.

Im Geschäftsjahr 2012/13 wurde darüber hinaus mit der Vorbereitung zu einem Qualitätsprogramm für die Neuprodukt-Entwicklung begonnen, welches im kommenden Geschäftsjahr in zwölf Unterprojekten und dann bis 2015/16 umfassend

gestartet werden soll. Vierteljährlich finden QUELSS-Treffen (Quality Engineering and Lean Six Sigma) zwischen den Qualitätsmanagern der Werke Dornbirn, Lemgo und Usingen statt. Themen waren in 2012/13 u.a. der kontinuierliche Verbesserungsprozess und Fehlercodierung. Jährlich wird zudem ein umfassender Qualitätsbericht erstellt, der als Grundlage zur Diskussion von Verbesserungspotenzial und Maßnahmen mit allen relevanten Führungskräften sowie dem Vorstand dient.

Im Berichtsjahr wurde verstärkt Augenmerk auf ESD-Management gelegt. Da insbesondere in der LED-Produktion elektrostatische Entladung (ESD) elektronische Komponenten vorschädigen kann, gilt es, empfindliche Produktionsbereiche entsprechend zu schützen, um bei ausgelieferten Leuchten und Systemkomponenten Frühausfälle zu vermeiden. Dazu wurde ein umfassendes ESD-Konzept mit der Abteilung LED-Modulentwicklung ausgearbeitet und Schulungen organisiert. Das Konzept wurde in den Werken mit den neu installierten ESD-Koordinatoren bereits größtenteils implementiert. Zur Steigerung der Kundenzufriedenheit hat sich Zumtobel zum Ziel gesetzt, im Jahr 2013/14 die Bearbeitungszeit für Reklamationen von 27 auf 20 Tage zu reduzieren.

Der hohe Anspruch an Qualität gilt aber nicht nur für die produktionsnahen Bereiche, sondern auch für die Verwaltung und Servicebereiche: So wurde zur Optimierung der Geschäftsprozesse im Berichtsjahr ein Lean Administration Modell konzipiert. Der erste Schulungsworkshop wurde erfolgreich durchgeführt und erste Pilotprojekte dazu werden derzeit bearbeitet. Im Geschäftsjahr 2014/15 soll „Lean Administration“ bei Zumtobel weiter eingeführt und so auch die Effizienz und Qualität der administrativen Prozesse gesteigert werden. Im Geschäftsjahr 2013/14 werden die Prozessbeschreibungen und Anweisungen des bestehenden Management Systems vollständig in die neue Prozesslandkarte im Intranet transferiert.

Die Marke Zumtobel führte im Berichtszeitraum zur Überprüfung und Sicherstellung der hohen Qualitätsstandards verstärkt Lieferanten-Audits (► www.Glossar) durch. Insbesondere mit kritischen Lieferanten wurden zudem Qualitätssicherungsvereinbarungen getroffen (► [Lieferanten: S. 40](#)).

Zur Steigerung der fachlichen Kompetenz fanden Trainingsaktivitäten für Produktionsmitarbeiter, wie beispielsweise Belt-Schulungen oder die Ausbildung zur „Produktionsfachkraft“, bei der qualitätsrelevante Themen im Mittelpunkt stehen, im Geschäftsjahr 2012/13 verstärkt statt. Die Anzahl derjenigen Mitarbeiter mit absolvierter Belt-Ausbildung soll

auch im kommenden Jahr auf gleichem Niveau bleiben. In 2013/14 sollen zudem in Dornbirn zwölf Vorarbeiter eine Weiterbildung in Elektrotechnik erhalten und die Anzahl Mitarbeiter, die die sogenannte „Prüferschulung“ erfolgreich abschließen, um 25 Mitarbeiter erhöht werden. In Dornbirn absolvierten im Berichtsjahr 145 Mitarbeiter die Ausbildung zur „Produktionsfachkraft“, bis 2015/16 wird die Ausbildung auf alle Produktionsmitarbeiter der Stammelegschaft in Dornbirn ausgeweitet.

Ausgebildete Lean Six Sigma Belts
Zumtobel Zertifizierungen



Qualität bei Thorn

Im Berichtsjahr wurde bei Thorn das Total Quality Management (TQM) zur Verbesserung der Prozesse weiter umgesetzt. Dazu gehören die Qualitätsvorausplanung inklusive eines Design for Six Sigma (DfSS)-Projekts ([www.Glossar](#)) und ein Programm zur Verbesserung der Lieferantenqualität, welches im Berichtsjahr in Europa eingeführt wurde. Das DfSS-Projekt wurde im Berichtsjahr für die Neuprodukt-Entwicklung eingeführt. Als weitere Prozessschritte konnte im Berichtsjahr ein TQ Kaizen Programm ([www.Glossar](#)) in Asien, Australien und Neuseeland eingeführt sowie das Projekt zur Erreichung einer optimalen Kundenzufriedenheit in den Vertriebsorganisationen in Australien und Neuseeland ausgerollt werden.

Zur Sicherstellung der kontinuierlichen Verbesserung und zum Austausch von bewährten Methoden treffen sich das TQM- und das LSS-Team in Europa monatlich.

Mit einem System zur Reklamationsmanagementbehandlung werden bei Thorn technische, Logistik- und Händlerbeschwerden europaweit gemessen und überwacht. Im Berichtsjahr konnte die Bearbeitungszeit der Reklamationen weiter verkürzt und damit das Dienstleistungsniveau erhöht werden.

Ziel ist, die durchschnittliche Bearbeitungsdauer von derzeit elf auf fünf Werktage bis 2015/16 zu verringern.

Mit der Implementierung eines systematischen Rückruf-Systems konnte im Berichtsjahr ein weiterer Arbeitsschritt zur Erreichung der optimalen Kundenzufriedenheit durchgeführt werden. Außerdem fanden LSS Green-Belt-Projekte zur Reduzierung von kommerziellen Reklamationen und der Verringerung von Fehlteilen statt.

Da Betriebsgeräte einen wesentlichen Einfluss auf die Qualität von Produkten haben, startete in 2012 eine Initiative zwischen Thorn und Tridonic, um Wissen auszutauschen, die Fehlerbehebung und die Fehleranalyse zu verbessern. In den ersten sechs Monaten der Zusammenarbeit konnten Betriebsgeräte-Fehler schon um 15% reduziert werden.

Thorn hat planmäßig im Berichtsjahr die Umsetzung des globalen Qualitäts- und Umwelt-Management Systems für das Intranet als gemeinsame Arbeitsplattform für alle beteiligten Mitarbeiter gestartet. Durch das standardisierte Online-Tool, inklusive Audit-Plan und Dashboard, soll die Dokumentenkontrolle, Konformität, Anwendbarkeit und kontinuierliche Verbesserung gewährleistet, gleichzeitig der standort- und markenübergreifende Austausch verbessert und das Bewusstsein für qualitätsrelevante Kennzahlen und effiziente Prozesse erhöht werden. Diese Online-Plattform wurde sowohl für Thorn als auch für Zumtobel eingerichtet.

Im Rahmen des Lean Six Sigma Entwicklungsplans zur Steigerung der fachlichen Kompetenz fanden Belt-Schulungen für die Mitarbeiter wie geplant statt. Von derzeit 70 ausgebildeten Green-Belt-Mitarbeitern soll deren Anzahl sukzessive auf 94 bis Ende 2015/16 gesteigert werden. Die Anzahl geschulter Black-Belt-Mitarbeiter soll von zurzeit 14 auf 38 Mitarbeiter bis Ende 2015/16 erhöht werden. Zudem wurden im Werk Spennymoor Produktionsmitarbeiter in „Performance Manufacturing Operations“ ausgebildet.

Ausgebildete Lean Six Sigma Belts
Thorn Zertifizierungen



Qualität bei Tridonic

Das Qualitätskostenmonitoring (Cost of poor Quality, ► [CopQ: www.Glossar](#)) dient Tridonic als Quelle für Verbesserungsprojekte im Rahmen des LSS-Programms. Seit Anfang des Berichtsjahres sind alle Aspekte des CopQ vollständig ausgerollt und so konnten 2012/13 an den Elektronikstandorten die internen Kosten, die durch Qualitätsmängel oder allgemeine Fehler verursacht werden, um mehr als 35% gegenüber dem Vorjahr reduziert werden.

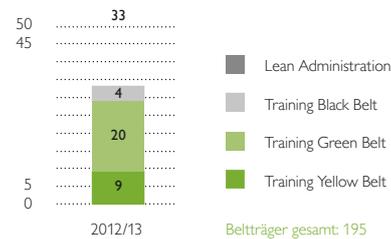
Im September 2012 konnte das global gültige Master Management System zur Vereinheitlichung der Prozesse in das Dokumenten Managementsystem im Intranet überführt werden. Daran anschließend wurden die lokalen Management Systeme der Standorte Dornbirn Controls & System, Innsbruck und Jennersdorf ins Neusystem überführt. Im kommenden Geschäftsjahr werden die Standorte Ennenda und Spennymoor folgen.

Zur weiteren Steigerung der Kundenzufriedenheit wurde im Berichtszeitraum über SAP ein System zur Chargenverfolgung für von Tridonic hergestellte Produkte in den Standorten Dornbirn, Fürstenfeld, Jennersdorf, Spennymoor, Shenzhen und in den HUBs (► [www.Glossar](#)) Lauterach und Singapur implementiert. Für das kommende Jahr ist die Erweiterung auf Handelsgüter und die Einführung an den Standorten

Basingstoke/UK, Türkei, Dubai und Shanghai geplant. Für die Standorte Dubai/Türkei/Shanghai wird im Zuge des Batchtrace-Projekts eine EDI-Anbindung (► [www.Glossar](#)) der externen Logistikdienstleister implementiert. Im Zuge des Projekts werden notwendige Prozessoptimierungen im Bereich Umverpackung und Etikettierung vorgenommen.

LSS Belt-Trainingsaktivitäten wurden im Berichtszeitraum nur in geringem Maße durchgeführt, da bereits genügend Mitarbeiter ausgebildet sind. Im kommenden Geschäftsjahr soll die Zahl der zertifizierten Green Belts auf 90 erhöht, die Anzahl Black Belts von sieben beibehalten werden. Auch der Austausch der Marken untereinander wird gepflegt, um kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen. So tauscht sich Tridonic regelmäßig mit der Neuprodukt-Entwicklung von Zumtobel in Lemgo und den Qualitätsmanagern von Thorn aus.

Ausgebildete Lean Six Sigma Belts Tridonic Zertifizierungen



Strategisches Ziel	Maßnahme	Unternehmen	Termin	Status
Sicherstellung der Einhaltung von Standards und Richtlinien	Start der Einführung einer neuen Material Compliance Software	Gruppenweit	2012/13	Erreicht
Sicherstellung der Kundenzufriedenheit	Roll-out einer SAP Chargenverfolgung für Endprodukte	Tridonic	2013/14	Läuft
	Reduzierung der Bearbeitungszeit für Beschwerden von 27 auf 20 Werktage	Zumtobel	2013/14	Läuft
	Reduzierung der Bearbeitungszeit für Beschwerden auf < 5 Werktage	Thorn	2015/16	Läuft
Steigerung der fachlichen Expertise (LSS) der Mitarbeiter	Erhöhung der Anzahl zertifizierter LSS Green Belts auf 82 und LSS Black Belts auf 26	Thorn	2013/14	Läuft
	Erhöhung der Anzahl zertifizierter LSS Green Belts auf 90 und Beibehaltung von sieben zertifizierten LSS Black Belts	Tridonic	2013/14	Läuft
	Beibehaltung der Anzahl zertifizierter LSS Green Belts und 26 zertifizierten LSS Black Belts	Zumtobel	2013/14	Läuft

Forschung & Entwicklung

Forschung & Entwicklung (F&E) ist durch die Entwicklung und Anwendung neuer Technologien ein entscheidender Erfolgsfaktor für die globale Wachstumsstrategie der Zumtobel Gruppe. Die Schwerpunkte der F&E-Aktivitäten leiten sich von der „Wirkungskette“ der Beleuchtung ab: Lichtquelle, Optik, Betriebsgeräte und Lichtsteuerung. Wesentliche Themen hierbei sind: LED und OLED bei den Lichtquellen, neue optische Konzepte zur Lichtlenkung bei LEDs, neue Betriebsgeräte zum Betrieb von LEDs und OLEDs sowie neue Ansätze zum Management von Beleuchtungsanlagen. Diese Schwerpunkte führen zu Differenzierungspotenzialen in den Gebieten Lichtqualität, Energieeffizienz, Zusatznutzen und Intelligenz. Somit integriert die F&E in der Zumtobel Gruppe auch das Thema Nachhaltigkeit in den Innovationsprozess.

Die Gesamtausgaben für den Bereich F&E inklusive aktivierter Entwicklungskosten sind im Berichtsjahr von 69,8 Mio EUR auf 85,2 Mio EUR gestiegen. Dies entspricht einem F&E-Anteil am Gesamtumsatz von 6,9% (VJ: 5,4). Um die Aussagekraft des Abschlusses weiter zu verbessern, wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr die Kosten (7,2 Mio EUR) der Bereiche Produktbetreuung und Sonderleuchten umgegliedert und verursachungsgerecht dem Entwicklungsbereich zugeordnet.

Nach einer Studie des Beratungsunternehmens Booz & Company vom Oktober 2012 belegt die Zumtobel Gruppe hinsichtlich der Ausgaben (absolut) für Forschung & Entwicklung im österreichischen Vergleich den dritten Platz.

Mitarbeiter und Organisation

Nach einem deutlichen Personalaufbau in den Vorjahren erhöhte sich die Mitarbeiterzahl im Bereich F&E im Geschäftsjahr 2012/13 weiter auf 548 Mitarbeiter (VJ: 512). Dies liegt aber primär an einer veränderten Zuordnung. Im Geschäftsjahr 2012/13 wurden 29 Mitarbeiter aus den Bereichen Produktbetreuung und Sonderleuchten unter F&E gezählt. Im Bereich Tridonic mussten aufgrund des niedrigeren Umsatzniveaus bei konventionellen Vorschaltgeräten die indirekten Kosten reduziert werden. In diesem Zusammenhang wurden weltweit insgesamt rund 30 Mitarbeiter im Bereich F&E abgebaut, die sich allerdings erst in den Zahlen des Geschäftsjahres 2013/14 manifestieren werden. Die eigentliche Produktentwicklung liegt in der Zuständigkeit der einzelnen Marken, da die Nähe zu Produktmanagement und Produktion einen wichtigen Beitrag zu immer schnelleren Entwicklungsprozessen leistet. Auf Gruppenebene dagegen sind insbesondere koordinative Aufgaben wie Forschungsförderung und Gremienarbeit, die Standardisierung und Weiterentwicklung der Werkzeuge wie CAD- und Simulationsprogramme sowie die Anmeldung, Verwaltung und Verteidigung der Schutzrechte angesiedelt.

Investitionen in F&E			
in Mio EUR	2012/13	2011/12	2010/11
F&E Aufwendungen in G&V	69,1	58,7	48,6
Aktivierte F&E Aufwendungen	16,1	11,1	14,1
F&E Gesamt	85,2	69,8	62,7
F&E Quote in %	6,9	5,4	5,1
Mitarbeiter in F&E	548	512	450

Technologischer Wandel

Der Bereich F&E ist wie in den Jahren zuvor stark geprägt durch die LED-Technologie; die konventionelle Technologie verliert an Bedeutung. Eine der größten Herausforderungen in diesem Zusammenhang sind die kurzen Lebenszyklen, die eine erhöhte und stetig wachsende Geschwindigkeit im Entwicklungsprozess bei gleichzeitig stark erhöhtem F&E-Aufwand fordern. Schon bei der Entwicklung muss die Weiterentwicklung der LED konzeptionell berücksichtigt werden, bis hin zu einem Technologiewechsel von LED zu OLED. Hinzu kommen die Notwendigkeit zu mehr Systemkompetenz, höhere Qualitätsanforderungen und steigender Wettbewerb.

Neben der gezielten Förderung der Qualifikation der Mitarbeiter in Richtung Elektronik und Systemkompetenz kann den Herausforderungen insbesondere durch einen modularen Aufbau der Produkte, die Nutzung technischer Plattformen und durch interne und externe Standardisierung begegnet werden. Ferner werden zukünftig Entwicklungspartnerschaften einen noch größeren Stellenwert einnehmen. Schon heute liefern langfristige strategische Partnerschaften mit Zulieferern, Forschungsinstitutionen und industriellen Partnern wie z.B. dem Kompetenzzentrum Licht ([www.Glossar](#)), LG Innotek oder Schneider Electric ([Magazin S. 22](#)), einen wertvollen Beitrag.

Darüber hinaus soll die F&E-Organisation auch über europäische Grenzen hinweg weiterentwickelt und beispielsweise bei Zumtobel eine verbesserte Zusammenarbeit mit USA, bei Thorn ein F&E-Netzwerk mit China aufgebaut werden. Ziel ist ein Transfer im Bereich neuer Technologien, Nutzung derselben Werkzeuge und Schaffung einheitlicher Prozesse, um der Entwicklung in Richtung globaler Produkte für globale Märkte Rechnung zu tragen.

Innovationen

Ein umfangreiches Patentportfolio gerade im Bereich der neuen Technologien sichert den Marken der Zumtobel Gruppe Wachstum, Wettbewerbsvorsprung und den Zugang zu strategischen Kooperationen mit anderen Unternehmen.

Im Berichtsjahr wurden vom Leuchtensegment 108 (VJ: 81) und vom Komponentensegment 80 (VJ: 91) Patente angemeldet. Nach Angaben des Österreichischen Patentamts belegt die Zumtobel Gruppe damit den vierten Rang bei den Anmeldezahlen in Österreich im Jahr 2012. Des Weiteren wird jährlich der Neuproduktanteil (Produkte nicht älter als drei

Jahre) am Umsatz erhoben. Im Geschäftsjahr 2012/13 wurden bei Zumtobel 33,1%, bei Thorn 16,9% und bei Tridonic beeindruckende 46,0% (weltweit; VJ: 36,0) mit neuen Produkten umgesetzt.

Die Anzahl aktiver gewerblicher Schutzrechte von derzeit zirka 6.700 – darunter 4.100 Patente – und der Neuproduktanteil am Gesamtumsatz sprechen für die Innovationskraft des Unternehmens.

Reduzierung der Umweltauswirkungen

Schon in der Produktentwicklung definieren Produktmanagement und F&E die maßgeblichen Voraussetzungen für ein ressourcenschonendes Produkt. So sollen alle entwickelten Produkte guten Lichtkomfort sicherstellen und gleichzeitig die Umwelt wenig belasten.

Die Reduktion des Energieverbrauchs, die Miniaturisierung der Produkte und damit des Materialeinsatzes, aber auch Technologien wie beispielsweise zur Kompensation des Lichtstromrückgangs über die Lebensdauer leisten einen entscheidenden Beitrag zur Ressourceneffizienz.

Die Zumtobel Gruppe ist das erste Unternehmen der Lichtbranche, das normenkonforme Umweltdeklarationen (Environmental Product Declaration, EPD) nach ISO 14025 und EN 15804 für alle Neuprodukte anbietet. Diese erfassen systematisch alle Umwelteinflüsse eines Produktes über den Lebenszyklus. Die Erstellung von EPDs wurde formal in den Entwicklungs- und Launch-Prozess integriert und von einem Mitglied des unabhängigen Sachverständigenausschuss des Instituts für Bau und Umwelt e.V. (IBU) geprüft und erfolgreich revalidiert ([www.Glossar](#)).

Mithilfe der EPDs können einerseits Kundenanfragen zu produktbezogenen Umweltdaten beantwortet werden, die beispielsweise im Rahmen einer Green Building Zertifizierung angefragt werden. Andererseits dienen die Daten auch dazu, Online-Produktplattformen für nachhaltiges Bauen zu füllen. Beispiele hierfür sind der DGNB Navigator in Deutschland, Sundahus / SE oder The Future Build / Dubai.

Zur Beurteilung der Umweltverträglichkeit von Materialien und Designalternativen hat die Marke Zumtobel im Berichtsjahr ein einfach benutzbares Werkzeug, den Environmental Monitor, entwickelt. Dieser wird im Geschäftsjahr 2013/14 in den Entwicklungsprozess integriert. Entwickler sollen in die Lage versetzt werden, möglichst früh im Entwicklungsprozess

ökologische Aspekte in die Materialauswahl einfließen zu lassen. Die quantitative Basis des Instruments bilden Ökobilanzdaten – konsistent mit jener Datengrundlage, die bei der Erstellung der Umweltdeklarationen verwendet wird. Der „Materialkompass“ wurde in enger Abstimmung mit der Eidgenössischen Materialprüfungs- und Forschungsanstalt (CH) entwickelt, die als unabhängiger kritischer Gutachter fungierte.

Mithilfe der Instrumente „Design for Six Sigma“ und „Voice of the customer“ ([▶ www.Glossar](#)) erfassen und gewichten Zumtobel, Thorn und Tridonic Kundenanforderungen, um sie bereits während der Konzeptionsphase neuer Produkte berücksichtigen zu können. Darüber hinaus prüft die Marke Zumtobel im Entwicklungsprozess ihrer Produkte systematisch die Erfüllung der eco+ Kriterien ([▶ Zumtobel, S. 11](#)).

Forschungskooperationen und -projekte

Ergänzend zur eigenen Forschungsarbeit helfen Kooperationen nachhaltige Innovationsprozesse anzustoßen. Die Forschungsprojekte, die die Marken der Zumtobel Gruppe mit ihren Partnern kontinuierlich durchführen, beschäftigen sich neben der Entwicklung neuer technischer Lösungen vor allem mit der Wirkung von Licht auf Menschen und Umwelt in den unterschiedlichen Anwendungen.

Zu den Partnern gehören insbesondere Universitäten, die auch im Sinne gezielter Nachwuchsförderung eine große Rolle einnehmen. Zu diesen gehören unter anderem die TH Ilmenau / DE, die TU Berlin / DE, die HAW Hamburg / DE, die Technischen Universitäten von Graz / AT und Lund / SE, die KTH Stockholm / SE sowie die ETH in Zürich / CH und die Durham University / UK. Ein weiterer wichtiger Netzwerkpartner für die Zumtobel Gruppe ist das Fraunhofer Institut für Produktionstechnologie in Aachen / DE.

Zhaga-Initiative

Derzeit existieren unzählige LED-Modul-Varianten, die sich mit großer Geschwindigkeit weiterentwickeln, da es noch keine anerkannten Standards gibt. Aus diesem Grund unterstützen schon mehr als 180 Unternehmen der Lichtbranche die Initiative Zhaga, die die Standardisierung von LED-Lichtquellen zum Ziel hat. International einheitliche Vorgaben, wie Spannung, Dimensionen oder auch thermischer Charakteristika werden es Kunden zukünftig erlauben, Module unterschiedlicher Hersteller in ihren Leuchten einzusetzen. Die Zumtobel Gruppe, insbesondere Tridonic, ist Teil des Konsortiums und engagiert sich in mehreren Arbeitsgruppen.

Strategisches Ziel	Maßnahme	Unternehmen	Termin	Status
Angebot nachhaltiger und energieeffizienter Produkte	Einführung von Umweltproduktdeklarationen (EPD) für alle Neuprodukte	Gruppenweit	2012/13	Erreicht

Produktion und Lieferkette

Betrieblicher Umweltschutz

Umweltschutz hat in der Zumtobel Gruppe eine hohe Bedeutung. Nicht nur im Hinblick auf die Entwicklung energieeffizienter Produkte, sondern gleichfalls in Bezug auf eine umweltfreundliche Produktion. Dies beinhaltet einen sorgsam und effizienten Umgang mit Ressourcen sowie die Vermeidung und Verminderung von Emissionen und Abfall entlang des gesamten Lebenszyklus der Produkte (► [Graphik S. 10](#)). Bei Entscheidungen über die Ausstattung der Produktionsgebäude und Anlageinvestitionen werden mit Beginn des Jahres 2013/14 auch ökologische Aspekte systematisch im Entscheidungsprozess berücksichtigt.

Das Umweltmanagement

Das Umweltmanagement der Zumtobel Gruppe basiert auf den drei Säulen: die konsequente Einhaltung interner und externer Richtlinien, zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach der Norm ISO 14001 (► [www.Glossar](#)) sowie die Anwendung der Lean Six Sigma Methode (► [www.Glossar](#)). Eine Koordinierungsstelle auf globaler Ebene ist für die Organisation des Umweltmanagements verantwortlich; sie verabschiedet die Richtlinien und gibt so Strukturen für Maßnahmen zur stetigen Optimierung der Umweltleistung vor. Um den lokalen Anforderungen gerecht zu werden, liegt die operative Verantwortung beim Umweltbeauftragten des jeweiligen Werks. Dieser setzt in Abstimmung mit dem Management individuelle Schwerpunkte und Ziele und ist verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen.

Der Gedanke des Umweltschutzes ist sowohl im Verhaltenskodex, in der Umweltschutz-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Richtlinie und der Qualitäts-Richtlinie von Zumtobel und Thorn sowie der Unternehmenspolitik von Tridonic verankert.

Um die Leistungen zum Umweltschutz kontinuierlich zu stärken, werden an allen Werksstandorten extern wie intern erkannte Potenziale in Programme gefasst und in strukturierter Form abgearbeitet (► [diverse Beispiele im Magazin](#)). Identifiziertes Verbesserungspotenzial mit hoher Relevanz wird im Zumtobel Group Operations Council behandelt (► [S. 25](#)).

Mit Erhalt des Zertifikats für den Thorn Standort Guangzhou / CN, sind derzeit sieben von zwölf Produktionsstandorten bei Zumtobel und Thorn und alle Elektronikstandorte der Tridonic, sowie der Standort Tridonic connection technology in Innsbruck nach ISO 14001 zertifiziert. Zumtobel und Thorn bereiten derzeit die Zertifizierung der weiteren Standorte außerhalb Europas vor. Diese sind für 2013/14 vorgesehen. Als Auszeichnung für den aktiven Schutz der Umwelt wurden die Werke von Zumtobel und Tridonic in Dornbirn bereits zum 16. Mal mit dem Zertifikat „ÖKOPROFIT®“-Betrieb 2013 ausgezeichnet.

Schulungen

Die Mitarbeiter werden durch Schulungen für das Thema Umweltschutz sensibilisiert. So werden beispielsweise neue Mitarbeiter im Rahmen des Einführungsplans speziell zu Umweltthemen geschult.

Mitarbeiter in allen europäischen Werken werden bedarfsorientiert in verschiedenen Aufgabenbereichen geschult, u.a. zu den Themen Abfallvermeidung und -trennung sowie Auswahl und Beschaffung von umweltverträglichen Materialien. Des Weiteren finden in den sechs europäischen Produktionswerken der Marken Zumtobel und Thorn jährlich Informationsveranstaltungen zu Gesetzesänderungen im Umweltbereich statt. Auch die Belt-Schulungen für Produktionsmitarbeiter aller Marken, die im Rahmen des Lean Six Sigma Entwicklungsplans (► [Qualität: S. 28](#)) durchgeführt werden, tragen zur Verbesserung der Umweltleistung in den Werken bei.

Materialien

Ein Ziel der Zumtobel Gruppe ist es – nicht nur in Anbetracht steigender Rohstoffpreise – den Materialaufwand zu minimieren. Im Sinne verantwortlichen ökologischen Handelns ist es ein zentrales Anliegen, so ressourceneffizient wie möglich bei gleichbleibend hoher Qualität zu produzieren. Eine Liste mit den wesentlichen Materialien für die Herstellung der Produkte

finden Sie im Internet. Im Rahmen der Lean Six Sigma-Methode ([▶ www.Glossar](#)) werden Einsparpotenziale für den Materialverbrauch identifiziert und entsprechende Maßnahmen entwickelt. Des Weiteren liefert das betriebliche Vorschlagswesen wertvolle Ideen zur Reduktion des Material- und Energieeinsatzes. Alle eingesetzten Materialien werden nach strengen Qualitätskriterien ausgewählt. Durch Methoden und Instrumente wie „Design for Six Sigma“ oder auch der neue Materialkompass und die Berücksichtigung der eco+ Kriterien bei der Marke Zumtobel werden schon früh im Entwicklungsprozess ökologische Aspekte berücksichtigt. Umweltproduktdeklarationen liefern u.a. Informationen über die bei der Herstellung verwendeten Materialien ([▶ F&E: S. 30](#)).

Im Berichtsjahr hat die Marke Zumtobel in Lemgo und Dornbirn prozessübergreifende Projekte zum „Stoffstrommanagement“ gestartet. Übergeordnetes Ziel ist die Hebung der Ressourcen- und Materialeffizienz und die Schaffung nachhaltiger Kreisläufe. Eine erhöhte Transparenz in den Prozessen durch Stoffstromanalysen, sowohl in der Produktion als auch im administrativen Bereich, bildet die Grundlage für zielgerichtete Verbesserungsmaßnahmen. In Dornbirn zeigen die Analysen erhebliche Sparpotenziale, insbesondere bei den drei Hauptstoffströmen Aluminium, Stahl und Kunststoff. Geplant ist, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2013/14 etwa 25% dieser Potenziale zu realisieren. Zudem liefert die Methode des Stoffstrommanagements die Grundlage für den Aufbau eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 ([▶ Magazin S. 25](#)).

Die Zumtobel Gruppe verwendet möglichst umweltverträgliche Produkt-, Transport- und Umverpackungen, bevorzugt Karton aus Altpapier und ersetzt wo möglich Verpackungen aus Styropor durch umweltfreundliche Materialien. Printmedien der Marke Zumtobel in Europa tragen das PEFC-Zertifikat ([▶ www.Glossar](#)), welches sicherstellt, dass Papierprodukte aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern stammen.

Gefahrstoffe und Verordnungen

Der korrekte Umgang mit Gefahrstoffen und kritischen Materialien ist ein wichtiger Aspekt des Umweltschutzes. Die Zumtobel Gruppe achtet streng auf die Einhaltung aller national und international geltender gesetzlicher Vorschriften. Eine Material Compliance Software gewährleistet die Überprüfung der Einhaltung von Normen und Regulierungen von Seiten der Lieferanten ([▶ S. 40](#)).

Es werden nur Produkte freigegeben, die definitiv keine verbotenen Materialien oder diese nur innerhalb der erlaubten Grenzen enthalten bzw. für deren Verwendung eine gesetzliche Ausnahmeregelung besteht. Solch eine Regelung gibt es beispielsweise für Quecksilber, das in kleinsten Mengen in Leuchtstofflampen zu finden ist. Diese Lampen werden aber zunehmend durch LEDs ersetzt. Gemäß der EU-Richtlinie 2006/66/EG wird das schädliche Nickel-Cadmium in Batterien für Sicherheitsbeleuchtung in allen Produkten der neuen Generation – sofern möglich – durch Nickel-Metallhydrid-Akkumulatoren ersetzt. Aufgrund thermischer Einschränkungen in der Akkutechnologie bestehen jedoch weiterhin Ausnahmen. Da PVC-haltige Kabel im Falle eines Brandes giftige Substanzen freisetzen können, verwendet die Marke Zumtobel bei der Verdrahtung PVC-freie Kabel.

Energieverbrauch

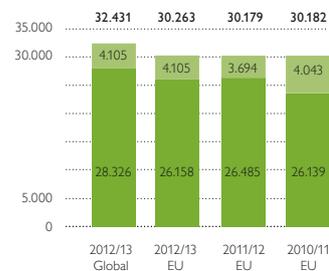
Der Gesamtenergieverbrauch von Zumtobel belief sich im Berichtsjahr auf 49.886 MWh (VJ: 45.451). Bei Thorn wurde im Berichtsjahr 34.574 MWh (VJ: 28.527) direkte und indirekte Energie verbraucht. Bei beiden Marken ist die Ausweitung des Konsolidierungsrahmens für den Anstieg verantwortlich. So wurden bei Thorn die Standorte Auckland / NZ, Wetherill / AU, Guangzhou und Tianjin / CN und bei Zumtobel Fair Lawn und Highland / US erstmalig mit berücksichtigt. Der

Direkter Energieverbrauch (MWh)



Indirekter Energieverbrauch (MWh)

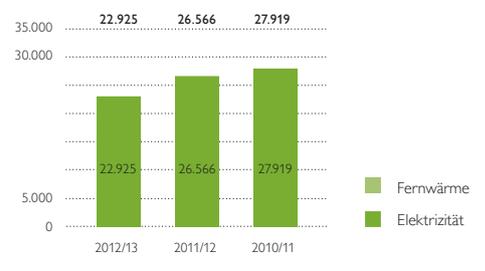
Zumtobel



Thorn



Tridonic



Energieverbrauch pro 1.000 produzierter Leuchten belief sich bei Zumtobel auf 7,54 MWh (V): 6,58). Bei Thorn belief sich dieser Wert auf 4,71 MWh. Die signifikante Verbesserung zum Vorjahr (8,98) ergibt sich aus der Einbeziehung der außereuropäischen Werke. Bei Tridonic sank der Gesamtenergieverbrauch um 13,8% auf 29.221 MWh. Verantwortlich dafür ist die Umsetzung von Energieeinsparmaßnahmen an einzelnen Standorten und eine geringere Produktionsauslastung. Auch der Energieverbrauch pro 1.000 produzierte Einheiten konnte auf 0,52 MWh (V): 0,58) gesenkt werden.

ISO 50001 ([www.Glossar](#)) begonnen. Für 2013/14 ist die Zertifizierung geplant ([Magazin, S. 25](#)). Langfristig sollen fünf weitere Werke zertifiziert werden. Nachdem im Berichtsjahr auch bei Zumtobel und Thorn Evaluierungsprojekte stattgefunden haben, ist bei Zumtobel die erste Zertifizierung nach ISO 50001 für 2013/14 in Dornbirn geplant.

Wenn auch die Lichtindustrie im Vergleich zu anderen Branchen keine energieintensive Industrie ist, so haben doch alle Marken das Ziel, den Energieverbrauch bezogen auf die produzierte Menge kontinuierlich zu reduzieren. Zur verbesserten Steuerung wurde das Energiereporting wie geplant bei Zumtobel und Thorn im Berichtsjahr auf alle Produktionsstandorte weltweit ausgerollt. Konkretere Einsparziele lassen sich aber derzeit nicht darstellen, da der Energieverbrauch sowohl durch den Produktmix (der im Projektgeschäft sehr variabel ist) als auch die Wetterbedingungen (v. a. Heizung im Winter) deutlich beeinflusst wird.

Emissionen

Die Lichtindustrie ist hinsichtlich der Emission von Treibhausgasen eine relativ saubere Industrie. Dennoch will die Zumtobel Gruppe die Emissionen so gering wie möglich halten. Zu den relevanten Emissionen der Zumtobel Gruppe gehören CO₂-, Staub- und Lärmemissionen. Die Zumtobel Gruppe hält dabei alle EU-Richtlinien und standortspezifischen Grenzwerte ein. Flüchtige organische Emissionen aus der Verwendung von Lösungsmitteln und ozonabbauende Emissionen, die bei der Verwendung von Kälteaggregaten entstehen, sind aufgrund der geringen Menge vernachlässigbar und werden nicht erhoben. Bei Zumtobel und Thorn wird der Einsatz von lösemittelhaltigen Lacken so weit wie möglich reduziert und ozonbelastende Kältemittel wo möglich ersetzt.

Im Geschäftsjahr 2012/13 wurde bei Tridonic am Stammsitz Dornbirn mit der Implementierung der Energieeffizienznorm

Direkte und indirekte Treibhausgas-Emissionen (Tonnen CO₂)

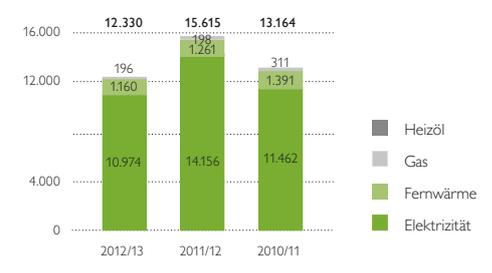
Zumtobel



Thorn



Tridonic



Wasserverbrauch/gesamte Abwassereinleitung (m³)

Die Menge des Wasserverbrauchs entspricht der Menge der gesamten Abwassereinleitung.

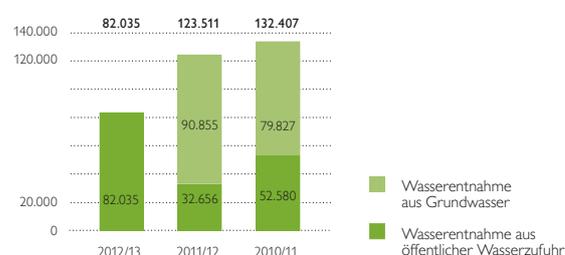
Zumtobel



Thorn



Tridonic



CO₂-Emissionen

Die ermittelten CO₂-Emissionen aller Marken setzen sich aus den „direkten Emissionen“, aus dem Öl- und Gasverbrauch und den „indirekten Emissionen“, dem Fernwärme- und Stromverbrauch, zusammen.

Die gesamten CO₂-Emissionen der Produktion bei Zumtobel sind im Geschäftsjahr 2012/13 auf 10.218 Tonnen (VJ: 8.514) und bei Thorn auf 8.709 Tonnen (VJ: 6.072) gestiegen. Analog des gestiegenen Energieverbrauchs ist die Ausweitung der Datengrundlage dafür verantwortlich. Bei Tridonic sanken die CO₂-Emissionen dagegen um 21% auf 12.330 Tonnen CO₂, was im geringeren Energieverbrauch begründet ist. Die CO₂-Emissionen pro 1.000 produzierter Geräte sanken auf 0,22 Tonnen (VJ: 0,27). Bei Zumtobel stiegen die CO₂-Emissionen pro 1.000 produzierter Leuchten auf 1,54 Tonnen (VJ: 1,23), bei Thorn sanken sie deutlich auf 1,19 Tonnen (VJ: 1,91).

Erstmalig wurden im Geschäftsjahr die CO₂-Emissionen erhoben, die durch den Transport von Produkten entstehen (► [Transport und Logistik, S. 37–38](#)). Damit werden die bisher ermittelten CO₂-Emissionen um die „sonstigen indirekten Emissionen“ aus dem Warentransport erweitert, um den Anforderungen für die Erstellung eines CO₂-Fußabdrucks (► [Carbon Footprint: www.Glossar](#)) nach dem Greenhouse Gas Protocol (► [www.Glossar](#)) näher zu kommen. Die Daten für das Berichtsjahr liegen vor. Diese werden monatlich im Geschäftsjahr 2013/14 fortgeschrieben und im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Wasser

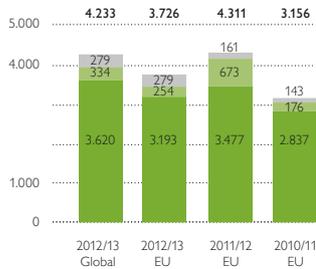
Wenn auch der Wasserverbrauch im Kontext der Umweltauswirkungen der Zumtobel Gruppe keinen wesentlichen Aspekt darstellt, wird mit der wertvollen Ressource verantwortungsvoll und so schonend wie möglich umgegangen. Bei Zumtobel blieb der Wasserverbrauch trotz Ausweitung des Konsolidierungsrahmens mit 16.814 m³ auf Vorjahresniveau (VJ: 16.959). Je 1.000 produzierter Leuchten gab es einen Wasserverbrauch von 2,54 m³ (VJ: 2,46). Bei Thorn stieg der Wasserverbrauch im Berichtsjahr auf 69.088 m³ deutlich an (VJ: 21.712). Auch der Wasserverbrauch je 1.000 produzierter Leuchten stieg auf 9,41 m³ (VJ: 6,83). Mit der erstmaligen Erfassung wurde im Werk Guangzhou / CN ein überproportional hoher Wasserverbrauch erkannt, dessen Ursachen nun analysiert werden.

Bei Tridonic sank die Gesamtwasserentnahme im Berichtszeitraum deutlich auf 82.035 m³ (VJ: 123.511). Dieser Rückgang ist insbesondere Problemen bei der Wasserentnahme im Werk Innsbruck/AT geschuldet. Die Wassermenge sank pro 1.000 produzierten Einheiten auf 1,47 m³ (VJ: 2,13).

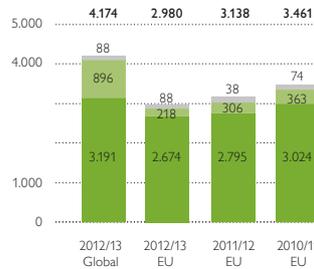
Bei Zumtobel und Thorn wird das Frischwasser zu 100% aus dem öffentlichen Netz bezogen. Bei Tridonic stammen 65% aus Grundwasser und 35% aus dem öffentlichen Netz. Bei der Herstellung der Produkte der Zumtobel Gruppe wird im Vergleich zu anderen Produktionsunternehmen insgesamt vergleichsweise wenig Prozesswasser benötigt. Eine Ausnahme sind die Reinigungsbäder im Leuchtensegment. Um dabei den Wasserverbrauch zu reduzieren, werden Produktteile wenig geölt und im gesamten Produktionsprozess möglichst rein gehalten. Nur ein geringer Teil des Wassers wird im Produktionsprozess so stark verschmutzt, dass eine spezielle Reinigung vor der Abwassereinleitung in das öffentliche Netz nötig ist.

Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethode (t)

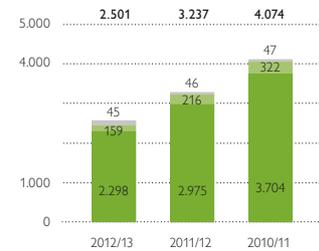
Zumtobel



Thorn



Tridonic



Gefährlicher Abfall (z. B. Altöl, Löse-
mittel, Lacke)
 Reststoffe/-abfall
 Recyclingmaterial (Metalle, Karton, Plastik)

Abfall und Recycling

Die Gesamtabfallmenge sank bei Zumtobel im Berichtszeitraum leicht auf 4.233 Tonnen, der Abfall pro 1.000 produzierter Leuchten stieg leicht auf 639,7 kg (VJ: 624,4) an. Bei Thorn ist aufgrund der Einbeziehung der außereuropäischen Werke die Gesamtabfallmenge um 33 % auf 4.174 Tonnen gestiegen. Der Abfall je 1.000 produzierter Leuchten sank deutlich um 42 % auf 568,7 kg.

Bei der Tridonic sank die Abfallmenge im Berichtsjahr deutlich um etwa 22,7 % auf 2.501 Tonnen. Auch die Abfallmenge pro 1.000 produzierte Einheiten reduzierte sich auf 44,83 kg. Wesentliche Gründe für den Rückgang der Abfallmenge waren qualitätsverbessernde Maßnahmen im Produktionsprozess, weniger Lager und Anlagenverschrottungen.

Die Recyclingquote liegt bei Zumtobel bei etwa 85 %, bei Thorn bei 76 % und bei Tridonic bei knapp 92 %. Die Entsorgung alter Maschinen und Anlagen kann zu einer enormen

Steigerung der Abfallmenge, vor allem bei Stahl, führen. Dem stehen meist energie- und ressourcenschonendere Neuanlagenbeschaffungen gegenüber.

Bereits bei der Produktentwicklung werden die Vermeidung von Abfällen in der Produktion und die Möglichkeit des Recyclings des Endproduktes beachtet. Ein nach dem Managementansatz Lean Six Sigma optimierter Herstellungsprozess reduziert zusätzlich Abfälle und Ausschuss in der Produktion.

Die Trennung des Abfalls nach Kunststoffen, Holz, Papier, Karton, Metallen, Magnetik- und Elektroschrott erfolgt in allen Standorten und ermöglicht eine optimale Wiederverwertung. Gefährliche Abfälle (Schmierstoffe, Öle, Lackreste, Harzabfälle, Lösemittel, Klebstoffabfälle etc.) werden durch lokale Entsorgungsunternehmen verwertet oder entsorgt. Über die Beteiligung an Rücknahmesystemen für Elektroaltgeräte ist eine Rückgabe der Geräte aus dem Leuchensegment gewährleistet.

Strategisches Ziel	Maßnahme	Unternehmen	Termin	Status	
Kontinuierliche Reduktion des Energieverbrauchs pro 1.000 produzierte Einheiten	Systematische Bewertung von Nachhaltigkeitsaspekten im Prozess von Investitionsentscheidungen (CAPEX)	Gruppenweit	2012/13	Erreicht	
	Anzahl Standorte zertifiziert nach ISO 14001	4	Zumtobel	2013/14	Läuft
		5	Thorn	2013/14	Läuft
		7	Thorn	2014/15	Läuft
	Anzahl Standorte mit Energie-Reporting	5	Zumtobel	2012/13	Erreicht
		7	Thorn	2012/13	Erreicht
	Anzahl Standorte zertifiziert nach ISO 50001	1	Zumtobel	2013/14	Läuft
		3	Zumtobel	2014/15	Läuft
		3	Thorn	2014/15	Läuft
	1	Tridonic	2013/14	Läuft	
	4	Tridonic	2015/16	Läuft	

Transport & Logistik

Eine effiziente Transportlogistik reduziert neben den Kosten auch den Ressourcenverbrauch und die Emissionen; gleichzeitig wird dafür gesorgt, dass alle Produkte zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort sind. Um schnell und flexibel auf sich verändernde Marktbedingungen reagieren zu können, wie sie u. a. der Technologiewandel mit sich bringt, sind nahezu alle Transportaktivitäten der Zumtobel Gruppe an externe Dienstleister ausgelagert.

Wie geplant wurde im Berichtsjahr mit der Messung der CO₂-Emissionen begonnen, welche durch Transportaktivitäten entstehen. Diese soll die CO₂-Bilanz der Gruppe vervollständigen und Transparenz schaffen, um so langfristig deren Ausstoß zu senken. Die Daten für das Berichtsjahr liegen vor. Diese werden monatlich im Geschäftsjahr 2013/14 fortgeschrieben und im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Eine Aufstellung der Transportaktivitäten gegliedert nach Marken und Transportwegen (Zug, LKW, Schiff, Flugzeug) im [Magazin S. 30](#).

Logistiknetzwerke

Zur Sicherstellung einer effizienten Transportlogistik nutzen alle Marken Logistiknetzwerke. Durch diese Transportnetze mit einem zentralen Knotenpunkt ([HUB: www.Glossar](#)) werden Füllraten erhöht und die Effizienz gesteigert. Zusätzlich optimiert das Doppelstockverfahren ([www.Glossar](#)) den Nutzungsgrad des Laderaums beim Transport zwischen den Knotenpunkten. Dadurch, dass alle Transport-Dienstleistungen von externen Spediteuren durchgeführt werden, können Leerfahrten vermieden werden, da neben dem Hauptumschlagspunkt auch HUBs des jeweiligen Spediteurs angefahren werden. Dieser kann so Waren anderer Kunden beiladen, um seine Ladekapazitäten optimal auszulasten. Wenn es aufgrund des Ladevolumens sinnvoll erscheint, werden die Standorte auch direkt miteinander verbunden (Komplettladungen). Thorn verwendet in Großbritannien das sogenannte „Milk-Run“-System. Hierbei werden die Rückfahrten von Kunden, sofern sinnvoll, für den Transport von Rohmaterialien und Halberzeugnissen zu den Produktionsstandorten genutzt.

Auswahl der Transportdienstleister

Die Auswahl der Transportunternehmen erfolgt nach festgelegten Kriterien, welche die hohen Qualitätsansprüche und eine effiziente Logistik sicherstellen sollen sowie auch Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigen. Wenn auch ökonomische und terminliche Aspekte im Vordergrund stehen, so ist die ökonomisch beste Variante meist auch die ökologisch sinnvollste Transportart.

Die Auswahlkriterien beinhalten:

- Kosten
- Qualität (Termintreue und Transportschäden)
- Bevorzugung zertifizierter Dienstleister (ISO 9001, ISO 14001, Ökoprofit)
- Abgasnorm der Fahrzeuge (mindestens EURO-5-NORM)
- Dienstleister, die Schienentransport anbieten, werden bevorzugt
- Doppelstockverfahren (nur Zumtobel und Thorn)

Optimierung der Transportaktivitäten

Aktuell laufen gruppenweite Projekte mit dem Einkauf, der Produktion und der Logistik zur Optimierung der Transportaktivitäten. Ziel ist es, Bestände und Durchlaufzeiten zu reduzieren, Transportvolumen durch Konsolidierung zu bündeln und den Transportmix (Luft- und Seefracht) zu verbessern. Langfristig will die Zumtobel Gruppe den Anteil von Luftfracht mithilfe von Planungsoptimierung und Konsolidierung von Gruppen-Transporten weiter senken. Zumtobel und Thorn haben sich für das kommende Geschäftsjahr zum Ziel gesetzt, den Anteil der Luftfracht-Kosten um 20% zu senken. Darüber hinaus sollen durch Konsolidierung der Lieferanten und die Nutzung gemeinsamer Zolllagerhäuser die Transportaktivitäten zwischen Asien und Europa verbessert werden.

Bei Zumtobel wurde im Berichtsjahr ein neues Lieferkonzept für Sendungen von Dornbirn nach Großbritannien eingeführt, welches die Effizienz weiter steigern wird. Zur weiteren Effizienzsteigerung soll das derzeit noch im Werk Dornbirn beheimatete Zentrallager für den Versand der Waren innerhalb Europas an einen externen Dienstleister ausgegliedert werden. Dies hat den positiven Nebeneffekt, dass die Verkehre auf dem Werksgelände und dem angrenzenden Wohngebiet deutlich reduziert werden.

Im Berichtsjahr wurde das Speditionsmanagement in der Thorn Region Nordic restrukturiert, um die Auslastung der Fahrzeuge weiter zu erhöhen und damit CO₂-Emissionen zu reduzieren. So wurden im Berichtsjahr in Skandinavien die Lageraktivitäten an einen Dienstleister ausgelagert, welches die Flexibilität erhöht und damit die Distributionsdienstleistungen für Kunden verbessert. Ferner wird die Reorganisation der Transporte in Großbritannien und der Einsatz von neueren und effizienteren Fahrzeugen eine Reduktion der CO₂-Emissionen um 300 Tonnen jährlich mit sich bringen.

Kooperation

Tridonic arbeitet seit dem Jahr 2011 mit der Wirtschaftskammer Österreich, der Rail Cargo Austria und dem Verein Netzwerk Logistik zusammen, um die Attraktivität des Schienenverkehrs zu steigern. Im Berichtsjahr wurden in gemeinsamen Workshops Lösungskonzepte für die Region erarbeitet, um den Bahnverkehr zu fördern und Transporte umweltverträglicher zu gestalten. Mehr zu den Nachhaltigkeits-Initiativen im Bereich Logistik lesen Sie im Round-Table-Gespräch ([► Magazin S. 30](#)).

Mitarbeiter-Mobilität

Die Zumtobel Gruppe ist nicht nur hinsichtlich ihrer Produkte bestrebt, die Transportaktivitäten so effizient und umweltverträglich wie möglich zu gestalten: Mit diversen Maßnahmen an den Standorten wird die Reduzierung der ökologischen Auswirkungen durch Mitarbeiter-Mobilität gefördert.

In Dornbirn geschieht dies beispielsweise mit der Ausgabe von kostenlosen Jahreskarten für den Nahverkehr, mit dem Angebot an Firmenfahrrädern für Erledigungen in der Mittagspause, mit der Installation von einer Tankstelle für E-Bikes sowie mit der Unterstützung der Teilnahme am „Fahrrad Wettbewerb“, einer Vorarlberger (AT) Initiative zur Förderung des Fahrradfahrens. Am Tridonic Standort Ennenda/CH bietet der sogenannte „Mobility Jackpot“ den Anreiz, das eigene Auto stehen zu lassen und stattdessen auf das Fahrrad auszuweichen bzw. Fahrgemeinschaften zu bilden.

Im Berichtsjahr wurde für den Standort Leuchtenwerk Dornbirn ein systematisches Mobilitätskonzept erarbeitet. Dazu wurde im Herbst 2012 eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, an der 884 Mitarbeiter teilgenommen haben. Das Mobilitätskonzept wird im Jahr 2013/14 in die Praxis umgesetzt. Wesentliche Bausteine des Konzepts sind Kommunikation und Sensibilisierung der Mitarbeiter, Transparenz und Erfolgskontrolle durch eine webbasierte Datenerfassung sowie das Prinzip „Freiwilligkeit“ hinsichtlich der Teilnahme der Mitarbeiter.

Im Berichtsjahr wurde außerdem die Konzernrichtlinie für Firmenautos überarbeitet. Berechtigten Mitarbeitern steht ein Budget zur Verfügung, im Rahmen dessen sie sich ihr Wunschauto konfigurieren können. Ziel der Überarbeitung war es, der Auswahl großer energieintensiver Firmenwagen entgegenzuwirken, ohne die Attraktivität für die Mitarbeiter zu reduzieren. Mit der Einführung von CO₂-Grenzen je Fahrzeugklasse werden nun sparsame Autos bevorzugt, ohne dass gewünschte technische Ausstattungen darunter leiden. Neben dem wesentlichen Beitrag zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes, ergeben sich finanzielle Vorteile für das Unternehmen durch die Einsparung der laufenden Kosten von etwa 15%.

Strategisches Ziel	Maßnahme	Unternehmen	Termin	Status
Kontinuierliche Reduktion der Kosten und Ressourcen im Bereich Transport	Erhebung der CO ₂ -Emissionen aus Transport-Aktivitäten	Gruppenweit	2012/13	Erreicht
	Reduzierung des Luftfracht-Aufkommens	Zumtobel und Thorn	2013/14	Läuft
	Nutzung von Synergien im Frachtmanagement zwischen den Marken	Gruppenweit	2014/15	Läuft

Lieferanten-Management

Nachhaltigkeit in der Lieferkette bedeutet für die Zumtobel Gruppe langfristige und auf gegenseitiges Vertrauen und Fairness angelegte Lieferantenbeziehungen. Diese helfen der Zumtobel Gruppe wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortungsvoll die Versorgungssicherheit aller Rohstoffe und Vorprodukte bei gleichzeitig höchster Qualität zu gewährleisten.

Strategien

Der globale Beschaffungsmarkt ist weiter geprägt durch wirtschaftliche Unsicherheiten, stark schwankende Bedarfe und Währungseinflüsse, sowie der zunehmenden Verknappung von Rohstoffen. Parallel sorgt der technologische Wandel für eine zunehmende Komplexität in der Beschaffung und macht die Anpassung der Prozesse notwendig, da neben der traditionellen Lichttechnologie die schnell wachsende LED-Technologie mit deutlich kürzeren Lebenszyklen bedient werden muss. So hat der Umsatz der im Weltmarkt verkauften LED-Pakete für Allgemeinbeleuchtung in 2012 erstmals alle anderen LED-Anwendungsfelder übertroffen. Die in der Gruppe definierten Beschaffungsstrategien sorgen für höchste Versorgungssicherheit und minimieren die Risiken durch unvorhersehbare Ereignisse. Im Zuge des rasanten LED-Wachstums erfordert die Komponentenbeschaffung, die überwiegend aus Asien erfolgt, ein konsequentes Risikomanagement um frühzeitig potenzielle Engpässe und Risiken zu erkennen, zu minimieren oder zu vermeiden.

In der Neuproduktentwicklung müssen konsequent mehrfach verwendbare Komponenten spezifiziert und Alternativlieferanten für LED-/Elektronikkomponenten ausgewählt und bei der Markteinführung berücksichtigt werden. Durch eine Plattform und „Multi Sourcing“-Strategie wird die Versorgung auch bei unerwarteten, externen Ereignissen und Bedarfsschwankungen sichergestellt. Der Aufbau von mindestens zwei Lieferanten pro Produkt ist vor allem bei Volumenprodukten unerlässlich um flexibel agieren zu können.

Beide Segmente wenden das sogenannte „Lead Buyer“ Konzept an. Die Bündelung der Bedarfe und Anforderungen in

den einzelnen Warengruppen durch spezialisierte Einkäufer verbessert die Zusammenarbeit und Handlungsoptionen mit global agierenden Lieferanten und erleichtert die Risikobewertung von Lieferanten und Bezugsländern mithilfe von Beschaffungsmarktanalysen und dem kontinuierlichen Austausch mit den Lieferanten. Strategische Partnerschaften helfen, veränderten Umfeldbedingungen flexibel zu begegnen und Innovationen zu fördern.

Lieferantenbeziehungen

Zumtobel und Thorn beziehen ihre Waren alleine in Europa über ein Netzwerk von ca. 1.180 Lieferanten, wobei 7% dieser Lieferanten ca. 80% des Einkaufsvolumens bedienen. Ziel der Marken ist es, die Anzahl der Lieferanten bis Ende 2014 um 20% zu reduzieren. Durch explizite Vereinbarungen mit den europäischen Werken, konnte trotz neuer Technologien seit Projektbeginn die Anzahl der Lieferanten um 5% reduziert werden.

Die Lieferantenbeziehungen sind in beiden Segmenten besonders von Langfristigkeit geprägt: Mit mehr als der Hälfte der Lieferanten besteht die Geschäftsbeziehung seit mehr als 15 Jahren. Bei Tridonic zeichnet sich das Netzwerk durch einen hohen Grad an Standardisierung aus: Etwa 10,6% der Lieferanten bedienen ca. 80% des Einkaufsvolumens. Alle Marken beziehen wesentliche Rohstoffe wie z. B. Stahl, Kupfer, Aluminium und Kunststoffgranulat aus Zentraleuropa. Elektronische und LED-Komponenten werden insbesondere in Asien zugekauft. Außerhalb Europas wird der überwiegende Anteil an Rohstoffen und Vorprodukten möglichst lokal bezogen. Während die Tridonic 81% ihrer Waren aus Asien bezieht, ist dieser Anteil bei Zumtobel und Thorn mit 10% auf den ersten Blick gering (Lieferanten der 1. Stufe). Es gilt jedoch mehr denn je die nachfolgenden Lieferstufen zu betrachten, so ist beispielsweise die Tridonic mit einem Lieferanteil von 20% der größte Komponentenlieferant für Zumtobel und Thorn, gefolgt von anderen großen Elektronikkomponentenlieferanten. Dadurch wird offensichtlich, welche Bedeutung die Transparenz einer Lieferkette im Hinblick auf Risikomanagement und Nachhaltigkeit besitzt.

Herkunftsländer der Lieferanten

Leuchtensegment



Komponentensegment



Umwelt- und Sozialstandards

Die Zumtobel Gruppe erwartet von allen Lieferanten, dass elementare Sozial- und Umweltstandards eingehalten werden. Alle neuen Zulieferer der Marken müssen den unternehmens-eigenen Verhaltenskodex ([▶ Verhaltenskodex: www.Glossar](#)) unterzeichnen oder einen vergleichbaren eigenen Standard sowie ein auditierbares Umweltmanagementsystem nachweisen. Bei Lieferanten wird der Nachweis des Umweltmanagementsystems u. a. im Rahmen der Qualitätssicherungsvereinbarungen gefordert und mit den Lieferantenaudits evaluiert. Die Zulieferer verpflichten sich mit der Unterzeichnung des Verhaltenskodex u. a. zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen ([▶ www.Glossar](#)) und der Bekämpfung der Korruption. Die Bestätigung des Verhaltenskodex enthält einen Passus, der die Einhaltung der Normen durch relevante Vorlieferanten mit einschließt. Der Zumtobel Gruppe ist kein Lieferant bekannt, der die ILO-Kernarbeitsnormen im Berichtsjahr missachtet hat. Grundsätzlich gilt, dass Fehlverhalten von Geschäftspartnern gegen den Verhaltenskodex oder Umweltstandards dokumentiert und Abstellmaßnahmen eingefordert werden. Sollten diese nicht innerhalb angemessener Fristen umgesetzt werden, werden rechtliche Maßnahmen eingeleitet oder die Geschäftsbeziehungen beendet.

Die Marken der Zumtobel Gruppe arbeiten mit Lieferanten zusammen, um z. B. ökologische Aspekte entlang der Lieferkette und über den Produktlebenszyklus hinweg zu optimieren. So entwickelt Tridonic gemeinsam mit Partnern eine Richtlinie für gewinkelte Bauteile, um eine ressourcenschonende Fertigung von Beginn an zu ermöglichen.

Als international agierendes Unternehmen berücksichtigt die Zumtobel Gruppe bei ihrer Geschäftstätigkeit selbstverständ-

lich das jeweils geltende nationale Recht und verlangt dies auch von seinen Geschäftspartnern. Gleichfalls müssen sämtliche eingekauften Materialien die gesetzlichen Anforderungen erfüllen im Hinblick auf beispielsweise REACH ([▶ www.Glossar](#)), RoHS ([▶ www.Glossar](#)) und JIG-101 ([▶ www.Glossar](#)). Im Berichtszeitraum wurde gruppenweit mit der Implementierung einer Material Compliance Software begonnen, mit deren Hilfe die Überprüfung und Dokumentation der Einhaltung von Normen und Regulierungen von Seiten der Lieferanten gewährleistet wird. Zudem erleichtert die in 2013 begonnene Standardisierung von Verträgen unter Beachtung der Multi-Gerichtsbarkeit die Einhaltung der Konformitätsanforderungen im globalen Lieferantenportfolio.

Lieferantenbewertung und Audits

Alle Marken haben einen standardisierten Prozess für die Bewertung von Lieferanten etabliert. Diese Bewertung wird vom strategischen Einkauf koordiniert und in Zusammenarbeit mit Technik, Beschaffung und dem Bereich Supplier Quality durchgeführt. Neben den Erfolgsfaktoren Liefertreue, Qualität und Service werden auch Aspekte der Nachhaltigkeit (Umweltmanagementsystem, Verhaltenskodex) gefordert und bewertet. Audits werden nach einem systematischen Audit-Plan durchgeführt. Neben Indikatoren wie Qualität, Kosten und Liefertreue, stellen Umwelt- und Sozialaspekte einen zentralen Punkt dar. Diese werden seit dem Berichtsjahr durch einen erweiterten Audit-Fragebogen verstärkt abgefragt. Der Lieferanten-Freigabeprozess der Lighting Brands wurde im Berichtszeitraum überarbeitet und in Kraft gesetzt, um sicherzustellen, dass alle neuen Lieferanten die Fähigkeit haben, alle Standards und die Nachhaltigkeitsziele der Gruppe einzuhalten.

Im Berichtsjahr führten Zumtobel und Thorn weltweit insgesamt 44 Lieferantenaudits durch, davon 20 bei bestehenden Lieferanten und 24 bei potenziellen neuen Lieferanten. In acht Fällen wurden dabei die Freigabekriterien nicht erfüllt und keine Freigabe erteilt. Im Rahmen des „Supplier Excellence“ Programmes wird bei Zumtobel und Thorn das Lieferantenmanagement weiter optimiert und durch Kontrollplanaudits unterstützt. Der Fokus liegt bei der Fehlervermeidung und im Falle von Qualitätsproblemen in der nachhaltigen Beseitigung von Fehlern, was bei LED- und Elektronikkomponenten von besonderer Bedeutung im Lebenszyklus eines Produktes ist, da defekte Komponenten nicht mehr einfach ausgetauscht werden können. Tridonic führt jährlich Audits gemäß freigegebenem Supplier-Audit-Plan, hauptsächlich in Asien durch. Im Zuge der kontinuierlichen Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden gemeinsam

mit den Lieferanten Maßnahmen vereinbart, um Schwachstellen zu beseitigen und die Lieferqualität auf Dauer sicherzustellen. Ziel von Tridonic ist es, im kommenden Geschäftsjahr fokussierte Nachhaltigkeitsaudits mit den Top Ten Lieferanten durchzuführen. Darüber hinaus wird Tridonic im Herbst 2013 zur Festigung der Lieferantenbeziehungen und als Ansporn zur weiteren Leistungssteigerung die besten Lieferanten aus dem Berichtsjahr mit dem „Excellent Supplier Award“ auszeichnen.

Strategisches Ziel	Maßnahme	Unternehmen	Termin	Status
Sicherstellung der Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards	Verwendung des erweiterten Fragebogens mit vertiefenden Abfragen zu Umwelt- und Sozialaspekten in 100% der Audits	Tridonic	2012/13	Erreicht
	Lieferanten-Audit-Plan: Durchführung von 67 Audits	Zumtobel und Thorn	2013/14	Läuft
	Audits mit Fokus auf Nachhaltigkeit bei den Top Ten Lieferanten	Tridonic	2013/14	Läuft
Steigerung der Effizienz	Reduktion der Lieferanten-Komplexität (Reduktion der Anzahl Lieferanten um 20%)	Zumtobel und Thorn	2013/14	Läuft

Gesellschaftliches Engagement

Als Teil der Gesellschaft, in der sie agiert, als Arbeitgeber, als Nachbar und als Geschäftspartner nimmt die Zumtobel Gruppe ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr.

Mit Corporate Citizenship definiert die Zumtobel Gruppe ihren aktiven und freiwilligen Beitrag zur Förderung des Gemeinwohls. Bereits heute wird das Engagement an vielen Standorten vorbildlich gelebt. Der Fokus im Berichtsjahr 2012/13 lag auf der Erarbeitung eines strategischen Ansatzes unter Einbindung des Vorstands und der lokalen Geschäftsbereiche, da Corporate Citizenship bislang innerhalb der Gruppe unkoordiniert verlief und es auch einige weniger zielführende Aktivitäten gab.

Im Dezember 2012 wurde das Thema mit einer Corporate Citizenship-Strategie und einer daraus abgeleiteten Konzernrichtlinie gruppenweit neu geregelt. Zukünftig engagiert sich die Gruppe konzentriert auf lokaler Ebene, vor allem an den Standorten des Unternehmens und über die vor Ort bekannten Marken. Dabei werden drei Bereiche unterstützt: Ausbildung, Integration und Förderung des Gemeinwesens („Empowering Communities“). An den Werksstandorten werden die Aktivitäten zukünftig von „Botschaftern“ koordiniert. Die humanitäre Hilfe als vierte und globale Säule wird nur noch zentral über die Konzernkommunikation gewährt. Durch die zentrale Steuerung dieses Bereiches erwartet sich das Unternehmen eine stärkere Fokussierung. Ziel ist es, hier Partnerschaften mit NGOs aufzusetzen, die internationale Hilfsprojekte im Bereich Licht oder menschliches Sehvermögen unterstützen. Zu deren Auswahl laufen derzeit Gespräche.

Die organisatorische Verankerung von Corporate Citizenship liegt, wie auch für den Bereich Nachhaltigkeit, in der Konzernkommunikation. Die laufenden Aufgaben umfassen die interne Kommunikation, Ausrollung der Strategie, Aufbau des dezentralen Botschafter-Teams und die Auswahl und Initiierung von geeigneten humanitären Hilfskampagnen, die langfristig ausgelegt sind.

Mit der neuen Konzernrichtlinie gibt es eine klare Abgrenzung zu Sponsoring, dem ein Business-Nutzen zum Ziel steht und welches auf Markenebene verantwortet wird. Einige Beispiele zu Corporate Citizenship finden sich zum Nachlesen ([► Magazin S. 44](#)).

Strategisches Ziel	Maßnahme	Unternehmen	Termin	Status
Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung	Roll-out der Corporate Citizenship-Strategie	Gruppenweit	2013/14	Läuft
	Errichtung von zwei Nothilfe-Programmen	Gruppenweit	2013/14	Läuft

GRI-Index

Legende

grau	Hellgrau gekennzeichnete Indikatoren sind optional zu beantwortende Zusatzindikatoren.
S. 24, 38	Die Seitenzahlen verweisen auf Informationen des vorliegenden Faktenteils.
Mag S. 24	Magazinteil des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts 2012/13
FGB	Weiterführende Informationen finden Sie in der aktuellen Finanz- und Geschäftsberichterstattung der Zumtobel Gruppe.
CGB	Weiterführende Informationen finden Sie in der aktuellen Corporate Governance Erklärung der Zumtobel Gruppe.
www	Weiterführende Informationen finden Sie auf der Website www.zumtobelgroup.com
Erfüllungsgrad	<ul style="list-style-type: none"> • • Dieser Indikator wird vollständig beantwortet. • Dieser Indikator wird teilweise beantwortet. × Dieser Indikator wird aktuell nicht beantwortet.

Unternehmens- und Berichtsprofil

Nr.	Aspekt	Kommentar	Erfüllung	Seitenverweis
1.	Strategie und Analyse			
1.1	Erklärung des Vorstandsvorsitzenden zur Relevanz von nachhaltigem Handeln		••	Mag S. 2–3
1.2	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie Risiken und Chancen für das Unternehmen		••	S. 3
2.	Organisationsprofil			
2.1	Name		••	Umschlag
2.2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen		••	S. 9
2.3	Organisationsstruktur		••	Umschlag
2.4	Hauptsitz		••	Umschlag
2.5	Länder der Geschäftstätigkeit		••	Umschlag
2.6	Eigentumsstruktur und rechtliche Form		••	Umschlag
2.7	Bediente Märkte		••	Umschlag, S. 8
2.8	Größe der Organisation		••	S. 7
2.9	Wesentliche Änderungen hinsichtlich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen		••	S. 7
2.10	Auszeichnungen	Im Ranking des österreichischen Wirtschaftsmagazins TREND erreichte der Nachhaltigkeitsbericht 2011/12 den 2. Platz. In der Sonderkategorie „Governance“ wurde der dritte Platz erreicht.	••	
3.	Berichtsparameter			
3.1	Berichtszeitraum		••	Umschlag
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	27. Juni 2012	••	
3.3	Berichtszyklus		••	Umschlag
3.4	Ansprechpartner für den Bericht		••	Mag Umschlag
3.5	Bestimmung der Berichtsinhalte		••	Umschlag
3.6	Geltungsbereich des Berichts		••	Umschlag
3.7	Spezifische Beschränkungen des Geltungsbereichs		••	Umschlag
3.8	Einbezogene Unternehmenseinheiten		••	Umschlag
3.9	Methoden der Datenerhebung und Berechnungsgrundlagen		••	Umschlag
3.10	Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen	Die Daten und Fakten umfassen die Geschäftsjahre 2010/11, 2011/12 und 2012/13.	••	Umschlag
3.11	Erläuterung veränderter Berichtsparameter		••	Umschlag
3.12	GRI-Index	Vorliegend.	••	S. 43–47
3.13	Externe Prüfung/Bestätigung des Berichts	Es wird keine externe Prüfung des Berichts vorgenommen.	••	
4.	Corporate Governance, Verpflichtungen und Engagement			
4.1	Führungsstruktur		••	CGB, www
4.2	Unabhängigkeit des Vorstandsvorsitzenden von der Geschäftsführung		••	CGB, www
4.3	Unabhängige Mitglieder im Vorstand		••	CGB, www
4.4	Mitspracherecht der Mitarbeiter und Anteilseigner	Die gesetzlichen Anforderungen werden erfüllt.	••	
4.5	Leistungsgerechte Vergütung des Vorstands und der leitenden Angestellten		••	CGB, www, S. 22
4.6	Vermeidung von Interessenskonflikten		••	CGB, www, S. 4
4.7	Qualifikation und Erfahrung der Mitglieder des Vorstands		••	CGB, www
4.8	Interne Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien		••	S. 5
4.9	Überwachungs- und Kontrollmechanismen der Nachhaltigkeitsleistung durch den Vorstand		••	S. 3
4.10	Bewertung der Leistung der Vorstandsmitglieder	Tätigkeitsbericht des Aufsichtsrats.	••	FGB, CGB, www
4.11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips		••	S. 3, 11, 12, 14, 15, 17, 19, 25, 29
4.12	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen		••	S. 4, 5
4.13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensvertretungen		••	www, S. 4
4.14	Einbezogene Stakeholdergruppen		••	S. 4
4.15	Bestimmung der Stakeholdergruppen		••	www, S. 4
4.16	Ansätze für Einbezug von Stakeholdern		••	S. 4
4.17	Themen der Stakeholder		••	www, S. 4

Managementansätze und Leistungsindikatoren

Nr.	Aspekt	Kommentar	Erfüllung	Seitenverweis
	Ökonomie			
	<i>Managementansatz</i>		••	FGB
EC 1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		••	FGB, S. 7
EC 2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation		••	S. 3, Mag S. 4–5
EC 3	Betriebliche Altersvorsorge		••	FGB
EC 4	Finanzielle Unterstützung durch öffentliche Hand		••	FGB
EC 5	Lokale Mindestlöhne		••	S. 22, Mag S. 38
EC 6	Lokale Lieferanten		••	S. 39
EC 7	Lokale Arbeitnehmer	Insgesamt werden < 1% der Positionen von Expatriats (internationale Entsendungen) besetzt, alle restlichen Positionen sind mit lokalen Arbeitnehmern besetzt.	••	Mag S. 25–29
EC 8	Investitionen in die Infrastruktur und Dienstleistungen, die im öffentlichen Interesse erfolgen	Die Zumtobel Gruppe engagiert sich in den lokalen Gemeinden. Es finden aber keine großen Investitionen in die Infrastruktur statt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen.	••	S. 42, Mag S. 11, 17, 22, 42, 46
EC 9	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		•	S. 3–6
	Ökologie			
	<i>Managementansatz</i>		••	S. 32
EN 1	Eingesetzte Materialien		•	S. 32
EN 2	Anteil Recyclingmaterial		×	S. 33, 36
EN 3	Direkter Energieverbrauch		••	S. 33
EN 4	Indirekter Energieverbrauch		••	S. 34
EN 5	Energieeinsparungen und Energieeffizienz		••	S. 34, Mag S. 25–29
EN 6	Energieeffiziente Produkte und Dienstleistungen		••	S. 3, 11–13, 14–15, 16–18
EN 7	Initiativen zur Reduktion des indirekten Energieverbrauchs		••	Mag S. 25–29
EN 8	Gesamtwasserentnahme		••	S. 35
EN 9	Von der Wasserentnahme wesentlich betroffene Wasserquellen	Es werden keine Quellen durch den Wasserverbrauch der Zumtobel Gruppe erheblich beeinträchtigt.	••	
EN 10	Rückgewinnung und Wiederverwendung von Wasser	Es wird kein Betriebswasser aufbereitet und wiederverwendet, da in der Leuchtenindustrie der Wasserverbrauch relativ gering ist.	••	
EN 11	Grundstücke in Schutzgebieten oder Gegenden mit hoher Biodiversität	Aus der Geschäftstätigkeit heraus besteht kein Gefährdungspotenzial.	••	
EN 12	Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Schutzgebiete oder Gegenden mit hoher Biodiversität	Aus der Geschäftstätigkeit heraus besteht kein Gefährdungspotenzial.	••	
EN 13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	Aus der Geschäftstätigkeit heraus besteht kein Gefährdungspotenzial.	••	
EN 14	Strategie, Ziele und Maßnahmen für Biodiversität	Aus der Geschäftstätigkeit heraus besteht kein Gefährdungspotenzial.	••	
EN 15	Gefährdete Tier- und Pflanzenarten	Aus der Geschäftstätigkeit heraus besteht kein Gefährdungspotenzial.	••	
EN 16	Direkte und indirekte Treibhausgas-Emissionen		••	S. 34–35, 37–38
EN 17	Sonstige relevante Treibhausgas-Emissionen	Es wurden keine anderen relevanten Treibhausgas-Emissionen definiert.	×	
EN 18	Reduktion von Treibhausgas-Emissionen		••	S. 34–35, 37–38 Mag S. 30–31
EN 19	Emission ozonabbauender Stoffe	Emissionen sind aufgrund der geringen Menge vernachlässigbar und werden nicht erhoben.	•	
EN 20	NO _x , SO _x und andere wesentliche Luftemissionen	Fällt nur im Rahmen der gültigen Luftreinhalte-Gesetze an.	•	
EN 21	Gesamte Abwassereinleitungen	Das Betriebswasser wird mindestens wie von den Behörden vorgeschrieben aufbereitet und die Abwassereinleitung entspricht der Wasserentnahme.	••	S. 35
EN 22	Gesamtabfälle und Entsorgungsmethode		••	S. 36
EN 23	Freisetzung von Schadstoffen	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Vorfälle.	••	
EN 24	Transport gefährlicher Abfälle	Gefährliche Abfälle werden sach- und fachgerecht von befugten lokalen Dienstleistern entsorgt.	••	

Nr.	Aspekt	Kommentar	Erfüllung	Seitenverweis
EN 25	Durch Abwassereinleitungen oder Oberflächenabfluss belastete Gewässer und Lebensräume	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Vorfälle.	••	
EN 26	Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen		••	S. 9–18, 32
EN 27	Rücknahme von Verpackungsmaterialien zwecks Wiederverwertung und Recycling		••	S. 36
EN 28	Geldbußen und Sanktionen aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Vorfälle.	••	
EN 29	Umweltauswirkungen durch Transportaktivitäten		•	S. 37
EN 30	Gesamte Umweltschutzausgaben und -investitionen	Gesamtausgaben werden derzeit nicht erfasst. Umweltaspekte werden systematisch in der Investitionsplanung berücksichtigt.	×	
Produktverantwortung				
	<i>Managementansatz</i>		••	S. 25, 29
PR 1	Analyse von Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen auf menschliche Gesundheit und Sicherheit	Die gesetzlichen Anforderungen werden erfüllt.	••	S. 11–12
PR 2	Verstöße gegen Vorschriften bezüglich des Schutzes der menschlichen Gesundheit und Sicherheit	Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.	••	
PR 3	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		••	S. 25
PR 4	Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.	••	
PR 5	Messung der Kundenzufriedenheit und Ergebnisse		••	S. 4, 26–28
PR 6	Verantwortungsvolle Werbung	Nicht relevant, da keine Werbung gegenüber Endverbrauchern geschaltet wird.	••	
PR 7	Verstöße gegen Vorschriften bezüglich Werbung	Nicht relevant, da keine Werbung gegenüber Endverbrauchern geschaltet wird.	••	
PR 8	Gesamtzahl der berechtigten Datenschutzbeschwerden von Kunden	Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.	••	
PR 9	Geldbußen und Sanktionen aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Vorfälle.	••	
Arbeitspraktiken & menschenwürdige Beschäftigung				
	<i>Managementansatz</i>		••	S. 19
LA 1	Gesamtbelegschaft		••	S. 19
LA 2	Mitarbeiterfluktuation		×	
LA 3	Betriebliche Leistungen nur für Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen Zugang zu betrieblichen Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte.	×	S. 22
LA 4	Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	Alle Mitarbeiter werden den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend angestellt. Wo Kollektivvereinbarungen vorgesehen sind, werden diese angewendet.	•	Mag S. 38–39
LA 5	Mitteilungsfristen bei wesentlichen betrieblichen Änderungen	Alle gesetzlichen Anforderungen werden erfüllt.	••	
LA 6	Durch Arbeitsschutz-Ausschüsse vertretene Gesamtbelegschaft	Die gesetzlichen Anforderungen werden erfüllt.	••	
LA 7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheiten sowie arbeitsbedingte Todesfälle		••	S. 23–24
LA 8	Gesundheitsvorsorge und -beratung		••	S. 24, Mag S. 35
LA 9	Arbeitsschutzvereinbarungen mit Gewerkschaften	Es bestehen keine Arbeitsschutzvereinbarungen mit Gewerkschaften. Themen des Arbeitsschutzes sind in der Regel im Rahmen von Betriebsvereinbarungen bzw. in entsprechenden Konzernrichtlinien festgelegt.	•	
LA 10	Durchschnittliche jährliche Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter		•	S. 20–21
LA 11	Wissensmanagement und lebenslanges Lernen		••	S. 20–22
LA 12	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung bei Mitarbeitern		••	S. 20
LA 13	Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kriterien der Vielfalt		•	S. 22
LA 14	Verhältnis des Gehalts von Männern und Frauen		••	S. 22–23
LA 15	Rückkehrquote nach Elternzeit		•	S. 23

Nr.	Aspekt	Kommentar	Erfüllung	Seitenverweis
	Menschenrechte			
	<i>Managementansatz</i>		••	CGB, www, S. 22, 40
HR 1	Menschenrechtsaspekte bei Investitionsvereinbarungen	Bei der Investitionstätigkeit der Zumtobel Gruppe gibt es kein Gefährdungspotenzial hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten.	••	CGB, www
HR 2	Überprüfung der Lieferanten auf Einhaltung von Menschenrechten und ergriffene Maßnahmen		••	S. 40
HR 3	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten		x	
HR 4	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Keine Vorfälle.	••	
HR 5	Versammlungs- und Kollektivverhandlungsfreiheit	Nach Abfrage der Geschäftsführer aller Gesellschaften wird Versammlungsfreiheit in allen Konzerngesellschaften gewährleistet.	•	S. 22, 40
HR 6	Kinderarbeit	Nach Abfrage der Geschäftsführer aller Gesellschaften: keine Kinderarbeit.	••	S. 22, 40
HR 7	Zwangsarbeit	Nach Abfrage der Geschäftsführer aller Gesellschaften: keine Zwangsarbeit.	••	S. 22, 40
HR 8	Schulung des Sicherheitspersonals zu Menschenrechtsaspekten	Für die Zumtobel Gruppe nicht relevant.	••	
HR 9	Vorfälle von Verletzungen der Rechte von Ureinwohnern	Aus der Geschäftstätigkeit besteht kein Gefährdungspotenzial.	••	
HR 10	Bewertung der operativen Tätigkeit bezüglich des Einflusses auf Menschenrechte	Die Abfrage an alle Geschäftsführer weltweit wurde insbesondere um Aspekte im Bereich Menschenrechte erweitert.	••	
HR 11	Beschwerden bezüglich der Verletzung von Menschenrechten	Nach Abfrage der Geschäftsführer aller Gesellschaften: keine Beschwerden.	••	
	Gesellschaft			
	<i>Managementansatz</i>		••	CGB, www, S. 4, 22, 42
SO 1	Programme zur Bewertung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft		x	S. 4, 42, Mag S. 2–3
SO 2	Analyse von Korruptionsrisiken in Geschäftseinheiten	Im Rahmen der institutionalisierten und regelmäßig durchgeführten Risikobewertung wurden in allen Werken weltweit, Risiken identifiziert und bewertet. Diese identifizierten Risiken unterliegen einem regelmäßigen Monitoring durch die interne Revision (Corporate Internal Audit) und Corporate Risk Management.	••	S. 5–6, 40
SO 3	Schulungen bezüglich Anti-Korruption		•	S. 5–6
SO 4	Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		••	S. 6
SO 5	Politische Positionen und Lobbyarbeit		••	S. 4
SO 6	Zuwendungen an politische Parteien und Politiker	Der Verhaltenskodex regelt, dass grundsätzlich keine Zuwendungen an Politiker und Parteien geleistet werden.	••	
SO 7	Anzahl der Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.	••	
SO 8	Geldbußen und Sanktionen aufgrund des Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	Keine wesentlichen Vorfälle.	••	
SO 9	Vermeidung und Mechanismen zur Abschwächung von negativen Auswirkungen auf lokales Gemeinwesen		•	S. 29, 32
SO 10	Operative Tätigkeiten mit negativem Einfluss auf lokales Gemeinwesen		•	S. 3–6

Impressum

Herausgeber

Zumtobel AG
Corporate Communications
Höchster Straße 8
AT-6850 Dornbirn
www.zumtobelgroup.com

Gesamtverantwortung

Astrid Kühn-Ulrich, Zumtobel AG

Redaktion

Astrid Kühn-Ulrich, Zumtobel AG und
Ulrike Ahrens, Schlange & Co, Hamburg, DE
in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des
Nachhaltigkeitskreises der Zumtobel Group

Datenerfassung

Jürgen Andres, Helmut Rebhandl,
Georg Schaffgotsch
Corporate Controlling, Zumtobel AG

Grafik

Lisa Pfurtscheller, Zumtobel AG

Übersetzung

All Languages, Wien, AT

Lektorat

Fitz Feingrafik, Lustenau, AT
Andrew Leslie, Stuttgart, DE

Druck

Eberl Print GmbH, Immenstadt, DE

© 2013 Zumtobel AG
Wiedergabe und Abdruck nur mit
ausdrücklicher und schriftlicher
Genehmigung der Zumtobel AG.

E-Mail zur Kontaktaufnahme

astrid.kuehn@zumtobel.com



 **ZUMTOBEL**

THORN

TRIDONIC

