

Nachhaltigkeitsbericht 2025



TRIDONIC

www.tridonic.com

Table of content

Table of content	2
CEO Commitment	4
01. Tridonic	
02. Sustainable Tridonic	
Sustainable Development Goals (SDGs)	23
Unabhängige Nachhaltigkeitsbewertung	24
Wesentlichkeit	25
03. Nachhaltige Produkte & Anwendungen	
Kreislaufwirtschaft & Ressourcennutzung	31
Maßnahmen im Bereich Kreislaufwirtschaft	34
Tridonic Anwendungen	39
04. Partner of Choice	
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	58
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	69
Verantwortungsvoller Einkauf	93
05. Umwelt- & Klimaschutz	
Umwelt- und Klimaschutz	102
Klimarelevante Risiken und Chancen	103
Übergangsplan für den Klimaschutz	106
Umweltpolitik & Energiepolitik	112
Anhang	
Allgemeine Grundlagen	126
GRI Index	127



CEO Commitment

Nachhaltigkeit gestalten – heute für morgen



**«Nachhaltigkeit ist für uns kein Trend
– sie ist Überzeugung, Verantwortung
und Antrieb zugleich.»**

Hugo Rohner, CEO Tridonic

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht 2025 von Tridonic vorzustellen. In einer Zeit, in der Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Handeln mehr denn je im Vordergrund stehen, setzen wir uns aktiv für eine nachhaltige Zukunft ein. Jeder Schritt, den wir dafür gehen, ist ein Schritt in die richtige Richtung – für uns, für künftige Generationen und für unseren Planeten.

Wir bei Tridonic stehen seit vielen Jahren für Innovation und Fortschritt. Diese Stärke nutzen wir, um die Lichttechnik und unser Umfeld aktiv zu verändern. Unser Ziel ist es, führend bei intelligenten Lichtlösungen zu sein und dabei ein Vorbild für ökologische Verantwortung und soziale Integrität zu geben. Nachhaltigkeit ist für uns kein leeres Wort, sondern fest in unserer Strategie verankert.

Wir setzen uns mit Leidenschaft dafür ein, unseren Energieverbrauch zu senken und THG-Emissionen zu reduzieren. Durch die Optimierung unserer Produktionsprozesse und den gezielten Einsatz erneuerbarer Energien in unseren Werken leisten wir einen wichtigen Beitrag für eine nachhaltige Zukunft. Ressourcenschonung und Recycling sind für uns selbstverständlich – sowohl bei der Entwicklung als auch bei der Herstellung unserer Produkte. Unsere Lösungen verbinden höchste Leistung mit Umweltfreundlichkeit. Gleichzeitig sorgen wir dafür, dass die Lebenszyklen unserer Produkte verlängert werden.

Nachhaltigkeit bedeutet mehr als Umweltschutz. Sie fordert auch unsere soziale Verantwortung. Wir setzen uns für faire Arbeitsbedingungen und echte Chancengleichheit ein. Dabei fördern wir aktiv die Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit unserem starken Weiterbildungsprogramm legen wir den Grundstein für eine erfolgreiche Zukunft. Ein motiviertes Team ist der Herzschlag unseres Erfolgs und treibt unsere ehrgeizigen Nachhaltigkeitsziele voran.

Ein zentraler Teil unserer Strategie ist die enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern. Wir wissen, dass wir Herausforderungen nicht allein lösen können. Deshalb bauen wir starke Partnerschaften mit Lieferanten und anderen wichtigen Beteiligten auf. Gemeinsam entwickeln wir innovative Lösungen. Unsere Initiativen fördern Zusammenarbeit und den Austausch von Wissen. So entstehen nachhaltige Ansätze, die langfristig einen Unterschied machen. Dadurch verschaffen wir unseren Kunden echte Vorteile im weltweiten Wettbewerb. Ein Beispiel: Durch unsere Mitarbeit in Normungsgremien erkennen wir neue Regeln frühzeitig und setzen sie vorausschauend um. So erhalten unsere Kunden die passenden Produkte immer rechtzeitig.

In diesem Bericht möchten wir Ihnen einen umfassenden Einblick in unsere Fortschritte, Herausforderungen und Zielsetzungen geben. Wir möchten verdeutlichen, wie wir die Prinzipien der Nachhaltigkeit in unser tägliches Handeln integrieren und welche Maßnahmen wir ergreifen, um kontinuierlich besser zu werden. Dieser Bericht ist mehr als eine Übersicht, es ist ein Aufruf an alle, aktiv am Wandel teilzuhaben.



Wir sind auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft. Die Herausforderungen sind groß, doch die Chancen sind noch größer. Gemeinsam wollen wir wirtschaftliche, ökologische und soziale Ziele verbinden. Für uns ist Nachhaltigkeit kein Extra, sondern eine Herzensangelegenheit.

Ich lade Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten und gemeinsam mit uns einen positiven Beitrag zur Erhaltung unserer Umwelt und zur Förderung nachhaltiger Entwicklung zu leisten.

Vielen Dank für Ihr Interesse an Tridonic und Ihre Unterstützung auf diesem wichtigen Weg!



Hugo Rohner, CEO Tridonic



01. Tridonic

Die Technologiemarke der Zumtobel Group

Wir sehen Licht als Schlüssel zur Lebensqualität. Mit nachhaltigen Hard- und Softwarelösungen ermöglichen wir B2B-Partnern flexible, energieeffiziente Systeme – einfach zu steuern, zu warten und zu integrieren.





1956 gegründet
in Österreich, Dornbirn

Der Grundstein für die Erfolgsgeschichte von Tridonic wurde vor 70 Jahren gelegt. Heute ist Tridonic ein weltweit führender Anbieter von Lichttechnologie für professionelle Anwendungen unter anderem für Bürogebäude, den Handel, die Hotellerie und Gastronomie, dem Bildungssektor, die Industrie und Außenbeleuchtung.

299 Mio. EUR
Umsatz

71 Patente
im GJ 2024/2025

1.619 Mitarbeiter
weltweit

Mehr als 70 Vertriebskanäle
weltweit

Fortschrittlichste Fertigungstechnologie in unseren Produktionsstandorten stellt Präzision und Konsistenz und gleichbleibende Qualität unserer LED-Module, LED-Treiber und Lichtsteuerungen sicher. Unsere Produkte entsprechen den Industriestandards oder übertreffen diese.

Mit den Produktionsstandorten in verschiedenen Regionen der Welt sind wir ein zuverlässiger Partner für unsere Kunden und Teil einer stabilen Lieferkette.



Organisation

Struktur und Aufteilung

Die Tridonic GmbH & Co KG hat ihren Hauptsitz in Dornbirn, Österreich. Als Muttergesellschaft fungiert die börsennotierte Zumtobel Group AG mit Hauptsitz in Dornbirn, Österreich.

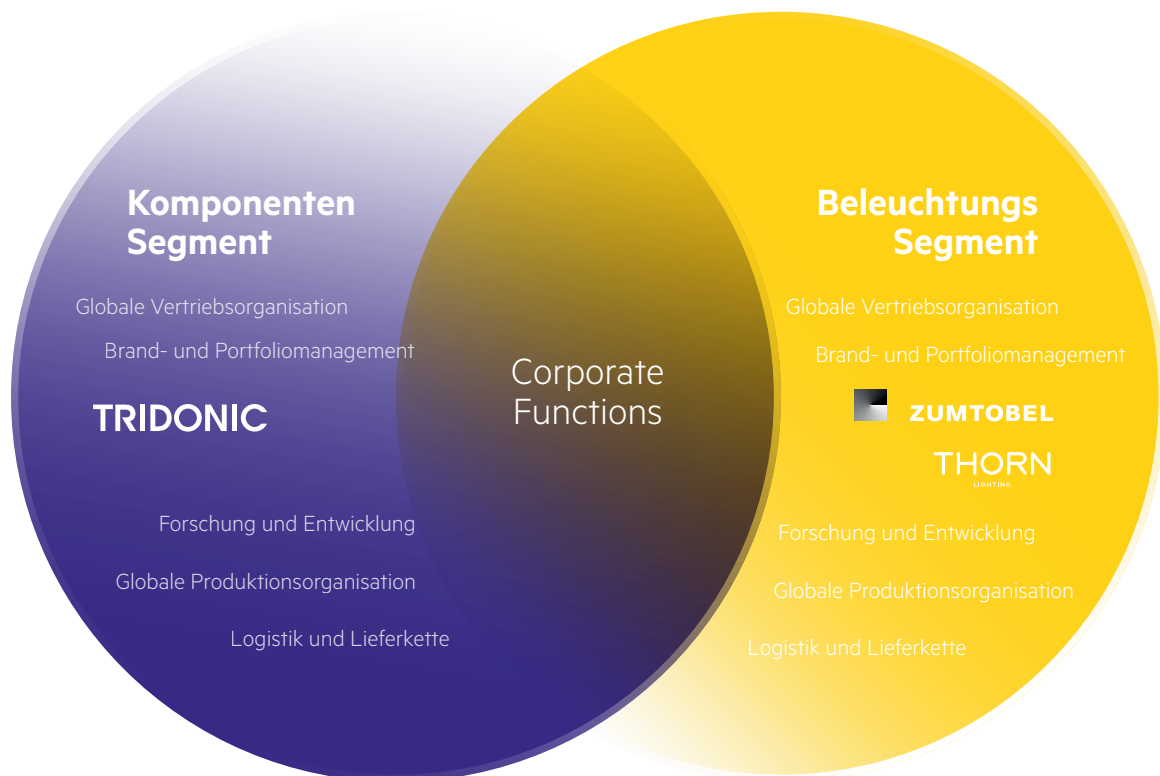
Tridonic hat vier Produktionsstandorte, sechs Technologiezentren und mehr als 70 Vertriebskanäle. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Tridonic GmbH & Co KG.

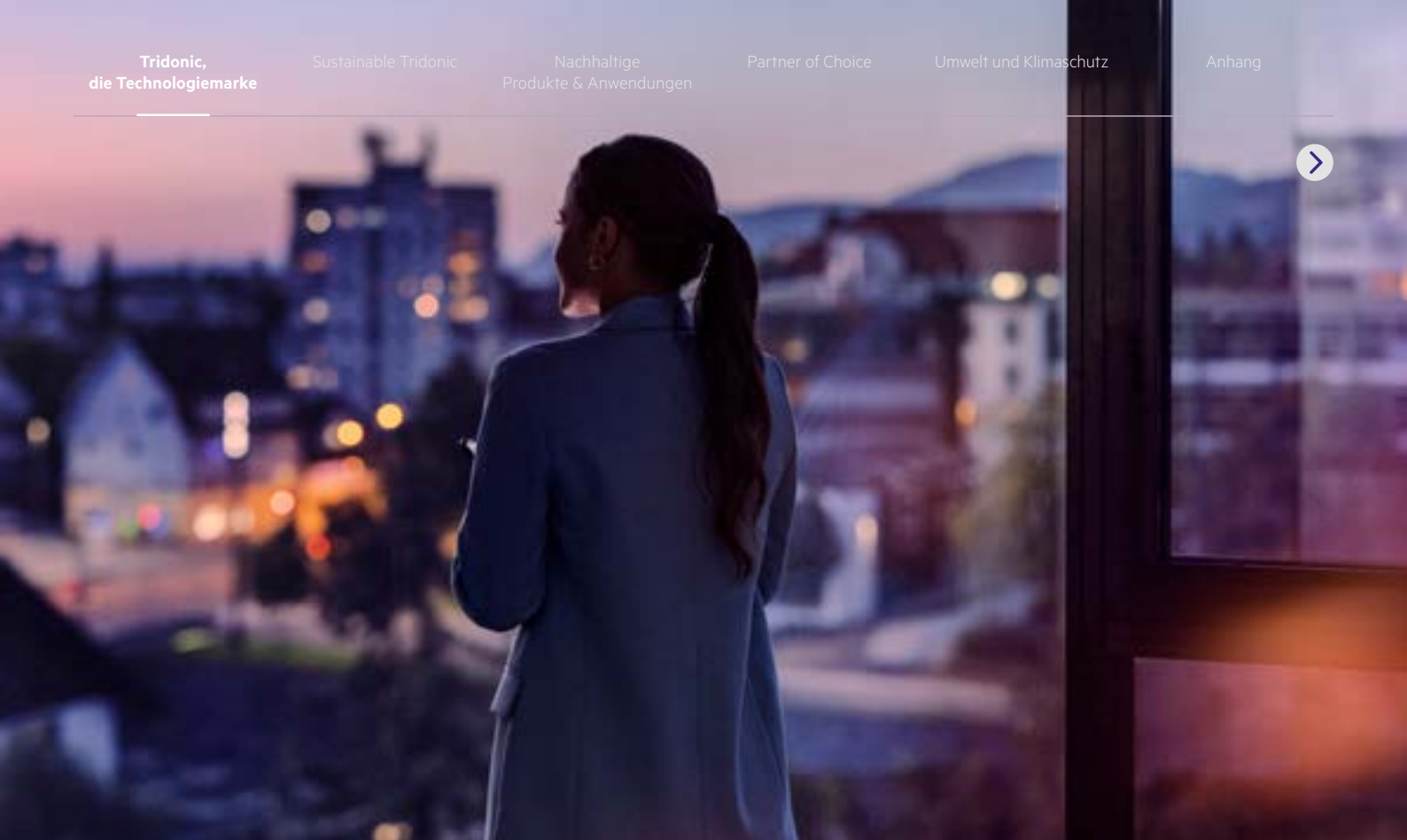
Die zentralen Funktionen der Zumtobel Group umfassen:

- Versicherungswesen
- IT- und Prozessmanagement
- Einkauf
- Recht, Audit & Compliance
- Personalwesen
- Finanzen & Treasury

Somit setzt sich die Zumtobel Group aus einem Lighting Segment mit den Marken Zumtobel und Thorn sowie Tridonic, dem Anbieter von Lichttechnologie, zusammen. Tridonic nimmt in der Herstellung von Hard- und Software für Beleuchtungssysteme (LED-Lichtquellen, LED-Treiber, Sensoren und Lichtmanagement) eine führende Rolle ein und bildet somit innerhalb des Konzerns das Komponentensegment ab.

Tridonic ist heute ein weltweit führender Anbieter von Lichttechnologie für professionelle Anwendungen unter anderem für Bürogebäude, den Handel, die Hotellerie und Gastronomie, den Bildungssektor, die Industrie und Außenbeleuchtung.





Tridonic - We manage light

Tridonic nimmt im Elektroniksektor im Bereich der Lichtsteuerung und der Betriebsgeräte weltweit eine starke Position ein. Als globaler Innovationstreiber für lichtbasierte Netzwerk-Technologie, z. B. auf Bluetooth-Basis, entwickelt Tridonic zukunftssichere und skalierbare Lösungen, die unter anderem Leuchtenherstellern, Gebäudemanagern oder Systemintegratoren neue Geschäftsmodelle ermöglichen. Neben der Fertigung von Komponenten und Systemlösungen für die konzern-internen Leuchten-Marken bedient Tridonic Leuchtenhersteller in aller Welt und generiert über 80 % des Umsatzes außerhalb der Zumtobel Group.

Zu den Hauptabsatzmärkten von Tridonic zählen die DACH-Region, die nordischen Länder, das Vereinigte Königreich, Osteuropa, Frankreich, die Benelux-Staaten sowie Italien





Tridonic und Zumtobel Group: Gemeinsame Nachhaltigkeit – individuelle Ziele

Die Geschäftsführung von Tridonic setzt sich aus dem Chief Executive Officer (CEO) Hugo Rohner und dem Chief Operations Officer (COO) Alexander Jankovsky zusammen. Alle Mitglieder verfügen über umfassende Fachkenntnisse in den Bereichen Unternehmensstrategie, Finanzen, Betrieb und Vertrieb. Die Zusammensetzung der Geschäftsleitung berücksichtigt unterschiedliche fachliche Hintergründe, um eine ausgewogene und effektive Entscheidungsfindung sicherzustellen. Das Gremium ist verantwortlich für die strategische Ausrichtung des Unternehmens, die Überwachung der operativen Leistung sowie für wesentliche Entscheidungen im Bereich Nachhaltigkeit. Die Mitglieder der Geschäftsführung bringen ihr Fachwissen aktiv in relevante Gremien ein und tragen gemeinsam zur langfristigen Wertschöpfung und zur Umsetzung verantwortungsvoller Unternehmensführung bei.

Auf Ebene der Tridonic GmbH & Co KG nimmt der Chief Executive Officer (CEO) die Rolle des höchsten Leitungsorgans wahr. In dieser Funktion trägt der CEO die Gesamtverantwortung dafür, dass Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) wirksam in das Unternehmen integriert und steuerbar umgesetzt werden.

Das umfassende und verantwortungsbewusste Compliance-Management erfolgt unabhängig von der Geschäftsleitung auf Konzernebene durch die Abteilung Corporate Audit & Compliance. Ein deutlicher Schwerpunkt liegt auf der Einhaltung der Unternehmensrichtlinien und rechtlichen Vorgaben, um sicherzustellen, dass sämtliche Geschäfts-

tätigkeiten den ethischen Standards und gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Die strategische Ausrichtung sowie die Integration von ESG-Aspekten sind in das bestehende Managementsystem eingebettet. Wesentliche Nachhaltigkeitsziele sind in der unternehmensweiten Business Scorecard verankert, deren Fortschritt regelmäßig überwacht wird.

Tridonic definiert ihre Geschäftsstrategie im Rahmen der konzernweiten Leitlinien weitgehend eigenständig. Dabei erfolgt die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Steuerung von Nachhaltigkeitsauswirkungen in enger Abstimmung mit der Zumtobel Group AG als Muttergesellschaft. Während konzernweite Richtlinien, grundlegende Policies sowie übergeordnete Nachhaltigkeitsziele von der Muttergesellschaft vorgegeben werden, verfügt Tridonic über Gestaltungsspielräume zur Definition und Umsetzung ergänzender Ziele und Maßnahmen – insbesondere in spezifischen Fokusbereichen.

Ein deutlicher Schwerpunkt liegt auf der Einhaltung der Unternehmensrichtlinien und rechtlichen Vorgaben, um sicherzustellen, dass sämtliche Geschäftstätigkeiten den ethischen Standards und gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. In der abgestimmten Struktur mit der Zumtobel Group kann das höchste Leitungsorgan der Tridonic Entscheidungen zu ESG-relevanten Themen treffen und so aktiv zur Erreichung der konzernweiten sowie unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitsziele beitragen.

Von Links nach Rechts:
Hugo Rohner (CEO); Alexander Jankovsky (COO)





Von oben nach unten:

Gesundheitswesen; Büroräume; Industrie und Smart Data

Innovatives Portfolio für jede Herausforderung

Tridonic stellt ein umfassendes Portfolio an Lösungen für die Innen- und Außenbeleuchtung bereit. Für Innenräume entstehen intelligente Systeme, die gezielt auf die Anforderungen von Verkauf, Hotel und Gastgewerbe, Büro und Bildung sowie Industrie zugeschnitten sind.

Im Außenbereich gewährleisten die Produkte eine sichere und effiziente Beleuchtung von Straßen, Tunneln und Sportstätten. Softwarelösungen ermöglichen eine einfache und flexible Lichtsteuerung.

Ergänzt wird das Angebot durch fortschrittliche Sensoren, die eine adaptive und energieeffiziente Lichtsteuerung unterstützen. Die Lösungen zeichnen sich durch Interoperabilität, Zukunftsfähigkeit sowie einfache Installation und Wartung aus.





Engagement und Kooperation

Tridonic setzt bei der Entwicklung neuer Lichtlösungen auf starke Partnerschaften mit führenden Organisationen der Lichtindustrie. Der Forschungs- und Entwicklungsbereich von Tridonic deckt durch seine Mitgliedschaften in Verbänden, Gremien, Konsortien und Allianzen die gesamte Wertschöpfungskette ab. Der Konzern stellt Ressourcen zur Verfügung, damit Mitarbeiter*innen Standards und Leitfäden mitgestalten, die letztendlich der gesamten Lichtindustrie, Kunden und Anwendern zugutekommen. Dadurch wird auch sichergestellt, dass der Bereich „Licht“ die Interessen der Beleuchtungsindustrie vertritt und aufgrund zunehmender Vernetzung im Bauwesen gut integriert wird.

Tridonic stellt durch aktive Mitarbeit in nationalen, europäischen und internationalen Normungsgremien sicher, dass Themen wie Sicherheit, Nachhaltigkeit und Lichtqualität entsprechend abgebildet und Industriestandards gesetzt werden. Dies umfasst unter anderem das Engagement im IEC (International Electrotechnical Commission) und CIE (International Commission on Illumination) sowie im ZVEI (Verband der Elektro- und Digitalindustrie Deutschlands) und dem englischen Herstellerverband LIA (Lighting Industry Association). Außerdem ist Tridonic Mitglied in der IPC (Association Connecting Electronics Industries).

Des Weiteren beteiligt sich Tridonic an Allianzen und Konsortien wie DiiA (Digital Illumination Interface Alliance), CSA (Connectivity Standards Alliance) und Zhaga zur Standardisierung von relevanten Kommunikationsnetzwerken und mechanischen/elektrischen Schnittstellen von Leuchtenkomponenten.

Neu hinzugekommen ist die Mitgliedschaft in currentOS und der ODCA (Open DC Alliance), die der zunehmenden Bedeutung von DC-Microgrids für Tridonic's Lichtgeschäft Rechnung trägt.

Abseits der Standardisierung arbeitet Tridonic eng mit Partnern aus der Industrie sowie dem Forschungs- und Hochschulbereich zusammen. Zu den zahlreichen akademischen Partnern zählen Institute wie die FH Vorarlberg, V-Research, die Fraunhofer Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung oder die Silicon Austria Labs (SAL), die im Rahmen mehrerer nationaler und internationaler Forschungsprojekte mit Tridonic zusammenarbeiten. Tridonic betreut außerdem regelmäßig Bachelor-, Master- und PhD-Student*innen.

Zudem bestehen Kooperationen mit diversen Industriepartnern wie Casambi und den Irida Labs, die Technologien bereitstellen, in die Tridonic nicht selbst investiert. Auf EU-Ebene werden diese Kooperationen in diversen Forschungsprojekten vertieft. Dazu zählt beispielsweise das Projekt AI-TwiLight, das sich die Entwicklung digitaler Zwillinge von LED-Lichtquellen und Elektronikkomponenten sowie selbstlernender Modelle auf Basis von KI zum Ziel gesetzt hat und im Berichtszeitraum erfolgreich abgeschlossen wurde.

Tridonic ist davon überzeugt, dass die Herausforderungen beim Übergang zu einem widerstandsfähigen Zukunftssystem nur gemeinsam bewältigt werden können. Nur wenn alle Stakeholder als Partner an einem gemeinsamen Ziel arbeiten, wird eine Transformation möglich sein und der Kreislaufgedanke wird innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette integriert. Durch die Einbindung des neuesten Standes der Technik kann Tridonic innovative Lösungen entwickeln, die den Anforderungen der modernen, sich ständig verändernden Welt gerecht werden.

Auswahl an Partnerschaften

Konsortien



Industrie Allianzen



Förderungen





Innovation als Motor für nachhaltigen Fortschritt



Innovation bildet das Herzstück und treibt echten Fortschritt voran. Tridonic steht für Lichttechnologien, die leistungsstark, intelligent und zugleich umweltschonend sowie zukunftsfähig sind. Forschung und Entwicklung erfolgen in enger Zusammenarbeit, um Produkte zu realisieren, die höchste Qualität mit nachhaltiger Verantwortung verbinden.

Digitale Services, moderne Produktentwicklung und energieeffiziente Systeme stehen dabei im Fokus gezielter Investitionen in innovative Lösungen, die echten Mehrwert bieten. Technisches Know-how, flexible Entwicklungsprozesse und eine enge Kooperation mit Hochschulen und Partnerunternehmen sichern den kontinuierlichen Fortschritt.

Auf diese Weise entstehen nicht nur Lichtlösungen, sondern es wird aktiv an einer nachhaltigen und vernetzten Welt gearbeitet – für mehr Wohlbefinden und eine bessere Zukunft.

- 35 % Anteil Neuprodukte <3 Jahre
- 71 neue Patente in 2024/25
- 2.400 Patente insgesamt angemeldet

«Unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sind darauf ausgerichtet, innovative Lösungen zu finden, die die Bedürfnisse unserer Kunden erfüllen und gleichzeitig einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten.»

Antonio Andrea Romano, VP R&D

Lifetime Indicator mit Vorarlberger Innovationspreis ausgezeichnet

Die herausragende Entwicklungsarbeit von Tridonic wurde bei der renommierten Verleihung des Vorarlberger Innovationspreises gewürdigt.

Von insgesamt 21 eingereichten Projekten wurden sieben herausragende Innovationen ausgezeichnet.





Tridonic bringt intelligente Beleuchtung in die Dornbirner Innenstadt – energieeffizient, bedarfsorientiert und zukunftsfähig

- Intelligente Beleuchtung: Einsatz moderner Steuerungssysteme für eine bedarfsorientierte Beleuchtung
- Energieeffizienz: Reduzierung des Energieverbrauchs durch optimierte Lichtsteuerung
- Zukunftsfähigkeit: Integration von Technologien, die die Stadtentwicklung nachhaltig unterstützen



Mehr Information
zum Referenz Projekt



Stakeholder im Fokus: Impulse für Strategie und Entwicklung

Tridonic pflegt einen transparenten Austausch mit allen relevanten Interessensgruppen und nutzt diese Gespräche, um Informationen und Standpunkte auszutauschen. Hierbei werden die Erwartungen und Ansprüche der verschiedenen Gruppen erörtert und in die Unternehmensstrategie integriert. Der Dialog hilft dabei, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen und Vertrauen aufzubauen.

Insbesondere der enge und direkte Austausch mit Kunden, Lieferanten, wissenschaftlichen Institutionen und Partnern im Projektgeschäft fördert die Entwicklung innovativer und nachhaltiger Lösungen. In der folgenden Tabelle finden Sie eine Übersicht über die wichtigsten Stakeholder-Gruppen.

Aktionäre

- Aufsichtsratssitzungen und Gesellschafterversammlung

Kundinnen und Kunden / Geschäftspartner

- Persönliche Gespräche
- Newsletter & Messen
- Schulungen
- Kundenevents

Architekt*innen / Designer*innen / Planer*innen

- Zusammenarbeit in Projekten

Lieferanten / Hersteller

- Supplier-Audits
- Jahresgespräche
- Kontinuierlicher Dialog

Forschung / Wissenschaft

- Kooperation mit Fachhochschulen und Universitäten

Politik / Behörden

- Herstellerverbände
- Normungsgremien
- Arbeitgeberverbände

NGOs / NPOs

- Gemeinsame Projekte im Bereich Corporate Citizenship

Mitarbeiter*innen / Leiharbeiter*innen

- Mitarbeiter*innengespräche
- Veranstaltungen
- Social Media
- LiLi (Intranet)

Anrainer*innen / Nachbar*innen

- Direkter Austausch
- Vor-Ort-Begehungen



02. Sustainable Tridonic

Unser Nachhaltigkeitsprogramm

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie der Tridonic. Seit dem Start im Geschäftsjahr 2022/23 hat sich das Nachhaltigkeitsprogramm Sustainable Tridonic zu einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Diese Strategie wird jährlich überarbeitet und angepasst unter Einbeziehung der für das Unternehmen relevanten Environmental, Social und Governance (ESG)-Aspekte. Auf dem Nachhaltigkeitsweg begleiten drei Schwerpunktthemen Tridonic entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

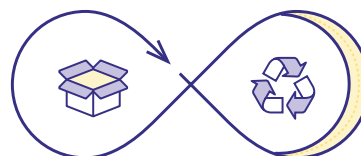


Sustainable Tridonic

Drei Säulen für eine nachhaltige Weiterentwicklung

Nachhaltige Produkte

Tridonic engagiert sich für die Umsetzung von zirkulären Prozessen und den Einsatz gesunder Materialien. Hierfür optimiert das Unternehmen seine Produktionsabläufe, setzt auf Recyclingfähigkeit und entwickelt nachhaltige Produkte. Außerdem ist die Ressourceneffizienz eines der Schwerpunktthema entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Tridonic möchte Ressourcen schonen und gemeinsam mit Lieferanten und Kundinnen und Kunden die Kreislaufwirtschaft ermöglichen.



Nachhaltige Produkte

Partner der Wahl

Als Partner der Wahl legt Tridonic großen Wert auf die Zusammenarbeit mit Mitarbeiter*innen, Kundinnen und Kunden, Lieferanten und Stakeholdern. Das Unternehmen möchte die enge Bindung zu ihnen pflegen und gemeinsam Lösungen erarbeiten, die im Einklang mit Tridonics Nachhaltigkeitszielen stehen. Dabei geht es nicht nur um die Erfüllung gesetzlicher Anforderungen, sondern um ein ganzheitliches Verständnis für die gegenseitigen Bedürfnisse und Erwartungen. Tridonic möchte seine Partner in das eigene Nachhaltigkeitsengagement einbeziehen und für diese Ziele begeistern.



Partner der Wahl

Umwelt- und Klimaschutz

Der Umwelt- und Klimaschutz ist ein zentraler Aspekt, der sowohl innerbetrieblich als auch überbetrieblich von großer Bedeutung ist. Tridonic hat sich zum Ziel gesetzt, die Umweltbelastung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren und seinen ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Hierfür setzt der Lichtspezialist auf die Umstellung auf erneuerbare Energien, die Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen und die Implementierung von Maßnahmen zur Abfallvermeidung und -verwertung. Die Unterzeichnung der ScienceBased-Targets-Initiative durch die Zumtobel Group stellt eine maßgebliche Wegweisung für die Reduzierung der THG-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette dar.



Umwelt- und Klimaschutz



Verantwortungsvoller Arbeitgeber

In diesem Kapitel werden zentrale Aspekte im Hinblick auf Chancen und Risiken sowie deren Verbindung zur Unternehmensstrategie beleuchtet. Ein besonderer Fokus liegt auf der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie auf Gesundheit und Arbeitsschutz.

Work-Life-Balance

Attraktive Arbeitsbedingungen in einem sicheren Umfeld und eine ausgewogene Work-Life-Balance wirken sich positiv auf die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden aus. Gleichzeitig bestehen jedoch potenzielle Risiken, etwa durch Arbeitsunfälle oder gesundheitliche Beeinträchtigungen infolge langfristiger Belastung. Diese können zu Langzeiterkrankungen, erhöhten Krankenständen und einer gesteigerten Fluktuation führen.

Gleichbehandlung & Chancengleichheit

Ein weiterer wesentlicher Themenbereich ist die Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Vielfalt innerhalb der Organisation. Durch gezielte Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen wird die Kompetenz der Mitarbeitenden gestärkt, was sich positiv auf deren Arbeitszufriedenheit auswirkt. Familienfreundliche Angebote fördern die Inklusion und ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus trägt Vielfalt maßgeblich zur Förderung von Kreativität und Innovationskraft bei. Gleichzeitig gilt es, dem Risiko des bevorstehenden Wissensverlusts durch altersbedingte Pensionierungen entgegenzuwirken. In diesem Kontext eröffnet Vielfalt eine bedeutende Chance, neue Perspektiven zu integrieren und die Innovationsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig zu stärken.

„Partner der Wahl“ als Nachhaltigkeitsziel

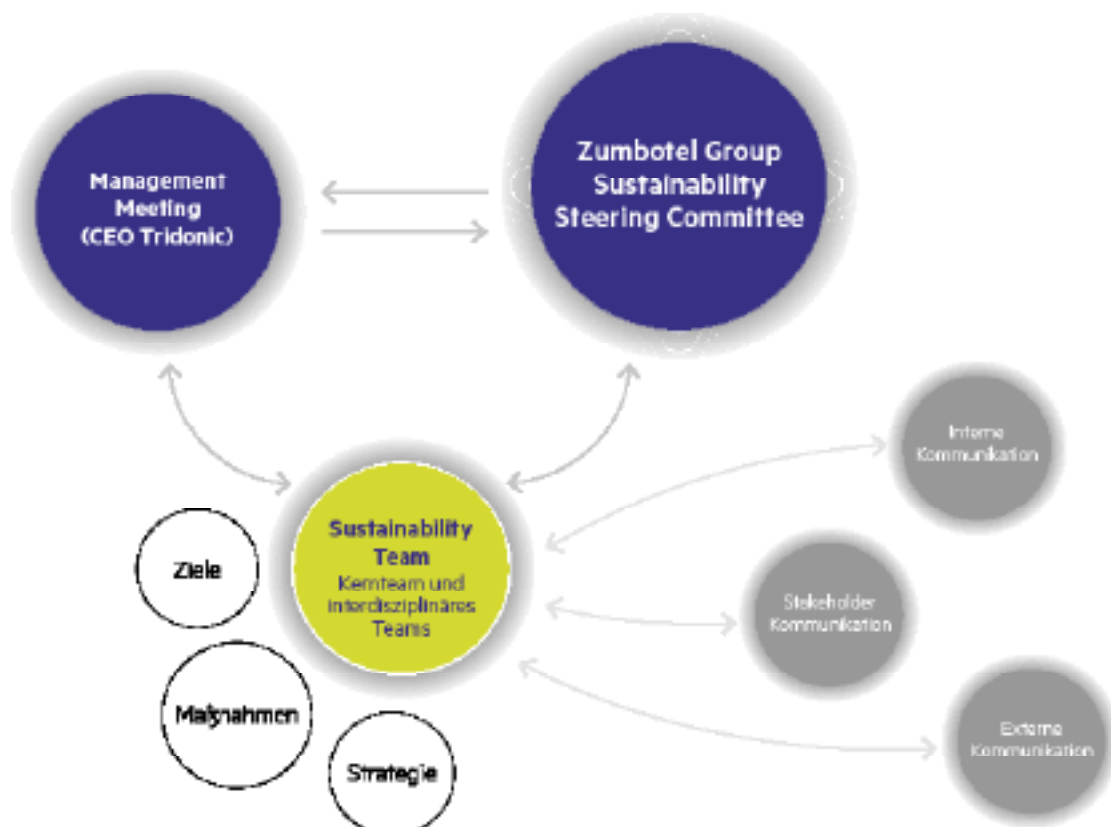
Durch das strategisch verankerte Nachhaltigkeitsziel Partner of Choice unterstreicht das Unternehmen wie zentral die eigene Belegschaft für den Unternehmenserfolg ist und demnach eine Schlüsselrolle spielt.



Verankerung Nachhaltigkeit

Die Stabsstelle Sustainability, welche direkt unter der Geschäftsführung verankert ist, leitet und koordiniert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie unter Mitwirkung der internen Fachabteilungen. Monatlich wird dem Tridonic-Management, welches sich aus der Geschäftsleitung und anderen wesentlichen Fachbereichsverantwortlichen zusammensetzt, Bericht erstattet. Durch das monatlich stattfindende Managementmeeting kann die Geschäftsführung der Aufsicht und Überprüfung von Informationen, Aktivitäten und Offenlegungen nachkommen. Zu ausgewählten Themenbereichen werden gezielte Sessions und Workshops mit der Geschäftsleitung durchgeführt, dass sichergestellt ist, dass das höchste Leitungsorgan über das notwendige Wissen, die erforderlichen Kompetenzen und einschlägige Erfahrungen im Bereich nachhaltiger Entwicklung verfügt. Die finale Freigabe Tridonic-spezifischer Nachhaltigkeitsagenden erfolgt durch CEO Hugo Rohner.

Darüber hinaus findet vierteljährlich das Steering Committee der Zumtobel Group statt, welches sich aus dem Vorstand der Zumtobel Group, der Abteilung Group Sustainability und verschiedenen Vertreter*innen der Marken Zumtobel, Thorn und Tridonic mit relevanter Fachbereichsverantwortung zusammensetzt. Das für die gruppenweite Steuerung der Nachhaltigkeit eingerichtete Sustainability Steering Committee (SSC) entscheidet über die strategische Ausrichtung konzernweiter Nachhaltigkeitsthemen. Die Sustainability-Abteilungen der Zumtobel Group und die Stabsstelle Nachhaltigkeit bei Tridonic sind wöchentlich im Austausch.





Nachhaltigkeit in der Managementsystemstruktur

Nachhaltigkeit spiegelt sich auch in den Managementstrukturen wider. Da ein fundiertes Managementsystem bei Tridonic eine wichtige Rolle spielt, sind unsere Managementsysteme weltweit an allen Produktionsstandorten nach ISO 9001 zertifiziert. Dies ist die Basis für alle weiteren Zertifizierungen.

Alle vier Produktionsstandorte sind nach ISO 14001 zertifiziert und alle europäischen Standorte nach ISO 45001 sowie ISO 50001.

Standort	Standard		Zertifiziert bis	Zertifiziert seit
Dornbirn	Qualitätsmanagement	ISO 9001:2015	2026	1994
	Umweltmanagementsystem	ISO 14001:2015	2026	2004
	Energiemanagementsystem	ISO 50001:2018	2026	2013
	Arbeits- und Gesundheitsschutz*	ISO 45001:2018	2025	2022
Niš	Qualitätsmanagement	ISO 9001:2015	2027	2018
	Umweltmanagementsystem	ISO 14001:2015	2027	2018
	Energiemanagementsystem	ISO 50001:2018	2026	2023
	Arbeits- und Gesundheitsschutz*	ISO 45001:2018	2027	2021
Spennymoor	Qualitätsmanagement	ISO 9001:2015	2027	1993
	Umweltmanagementsystem	ISO 14001:2015	2025	2010
	Energiemanagementsystem	ISO 50001:2018	2027	2015
	Arbeits- und Gesundheitsschutz*	ISO 45001:2018	2026	2023
Shenzhen	Qualitätsmanagement	ISO 9001:2015	2026	2005
	Umweltmanagementsystem	ISO 14001:2015	2026	2009

* neu hinzugekommene Zertifikate

Darüber hinaus spielen soziale Aspekte eine zentrale Rolle:

So absolvierte das Produktionswerk von Tridonic in Niš, Serbien, im vergangenen Geschäftsjahr erfolgreich ein externes Social Audit nach dem SMETA-Standard. Das Audit wurde von Bureau Veritas Certification durchgeführt. Geprüft wurden die vier zentralen Säulen: Arbeitsstandards, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt sowie Geschäftsethik.

Obwohl die zugrunde liegenden Anforderungen bereits in unserem Verhaltenskodex sowie in den einschlägigen ISO-Standards verankert sind, hat sich Tridonic bewusst für dieses zusätzliche Audit entschieden – als Zeichen des Engagements für Transparenz, kontinuierliche Verbesserung und die Einhaltung internationaler Sozialstandards.



Engagement in Nachhaltigkeitsinitiativen

ÖKOPROFIT

ÖKOPROFIT ist eine österreichische Initiative, die Vorarlberger Unternehmen dabei unterstützt, ein Umweltmanagementsystem einzuführen und dieses kontinuierlich zu verbessern. Tridonic ist seit der Gründung der Initiative ein aktiver Partner und erhielt im Jahr 2025 die 29.ÖKOPROFIT-Zertifizierung.

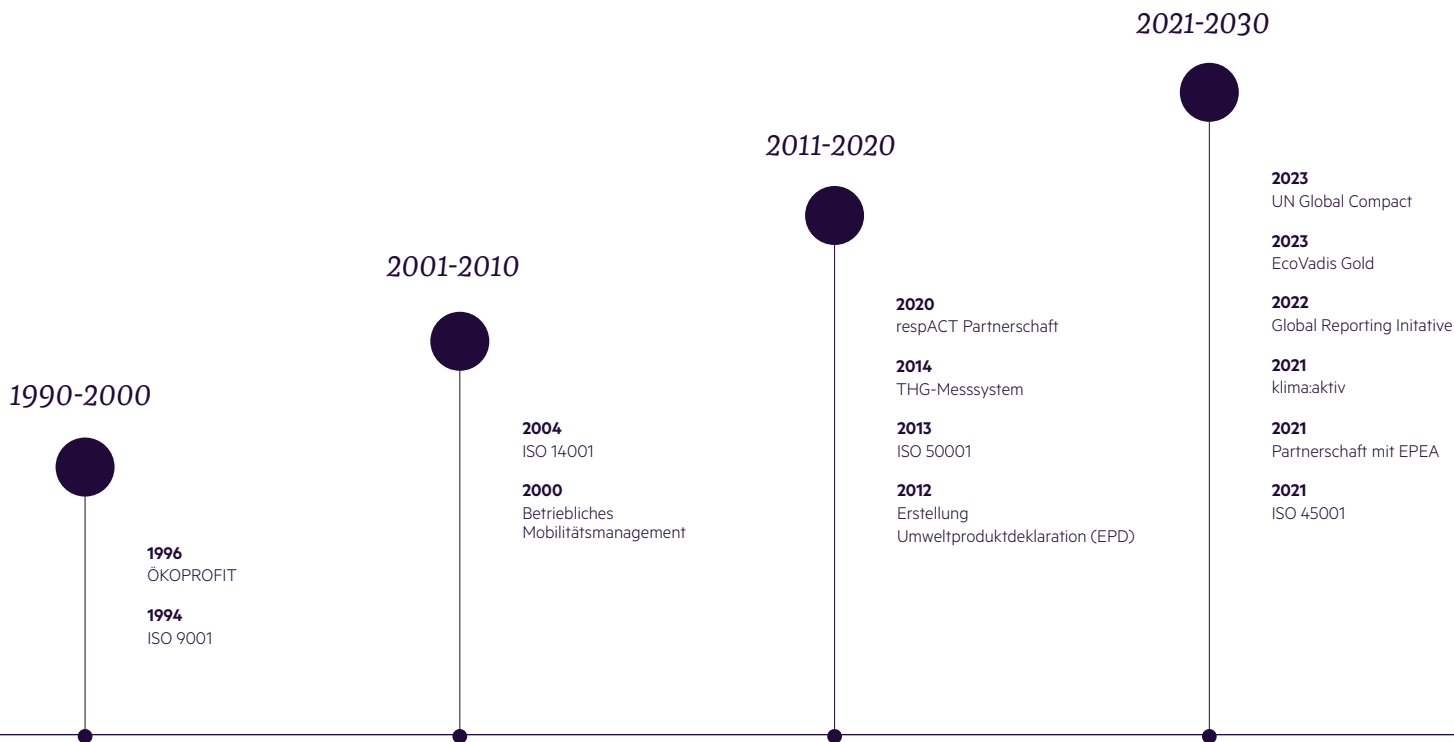
Klimaaktiv Pakt

Mit dem Klimaaktiv Pakt bietet das österreichische Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt und Energie Großbetrieben ein freiwilliges, glaubwürdiges und transparentes Bündnis für den Klimaschutz. Unter professioneller Begleitung durch Expertinnen und Experten von klimaaktiv erarbeitete Tridonic ein Klimaschutzkonzept und setzt die Maßnahmen auf betrieblicher Ebene um.

Übergeordnetes Ziel ist es, die THG-Emissionen bis 2030 um 50% zu reduzieren (Basis 2015). Die Erreichung der vereinbarten Ziele wird jährlich durch die österreichische Energieagentur und das Umweltbundesamt geprüft.

Austrian business council for sustainable development (respACT)

respACT ist eine renommierte österreichische Initiative, die sich darauf konzentriert, Netzwerke und Partnerschaften zu fördern um Synergien optimal zu nutzen. Seit dem Jahr 2020 ist Tridonic stolzes Mitglied von respACT und bringt aktiv seine Expertise ein. Im April 2025 wurde die Vorarlberger Landeskoordination an Tridonic CEO Hugo Rohner übergeben.





UN Global Compact

Seit 2023 ist Tridonic ebenfalls offizieller Unterzeichner des UN Global Compact. Damit bekennt sich Tridonic zur Umsetzung der zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die Selbstverpflichtung zur verantwortungsvollen Unternehmensführung wird im jährlichen Fortschrittsbericht (CoP – Communication on Progress) des UN Global Compact bekräftigt. Dieser informiert alle relevanten Stakeholder über die Aktivitäten und den Fortschritt bei der Umsetzung dieser zehn Prinzipien. Der CoP umfasst ebenfalls die Bemühungen von Tridonic und wird zentral von der Muttergesellschaft eingereicht.

EPEA Hamburg

EPEA (Environmental Protection Encouragement Agency) Hamburg ist ein renommiertes Unternehmen, das sich auf die Entwicklung von Cradle to Cradle®-Lösungen spezialisiert hat. Seit der Gründung im Jahr 1987 hat EPEA Hamburg eine führende Rolle in der Förderung von Kreislaufwirtschaft und nachhaltiger Produktentwicklung eingenommen. Seit Februar 2021 arbeitet Tridonic eng mit EPEA Hamburg zusammen, um die Implementierung von Cradle to Cradle Certified®-Produkten voranzutreiben. Durch die Inanspruchnahme der professionellen Beratungsleistungen profitiert Tridonic von dem umfassenden Know-how von EPEA Hamburg, um die Einführung kreislauffähiger Produkte zu fördern.

World of Pi

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Tridonic gemeinsam mit World of Pi ein Pilotprojekt zur Erstellung eines [Digital Product Passport \(DPP\)](#) gestartet. Dabei wurde für das jeweilige Produkt eine eindeutige digitale Identität erstellt. Nutzer*innen scannen mit ihrem Smartphone den QR-Code am Produkt und greifen sofort auf Informationen zu.



Sustainable Development Goals (SDGs)

UN-Nachhaltigkeitsziele im Unternehmen

Im September 2015 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen auf dem Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung in New York 17 Sustainable Development Goals (SDGs) mit 169 Unterzielen. Vor allem die UN-Mitgliedstaaten sind zur Erreichung der Ziele verpflichtet. Aber auch verantwortungsvolle Unternehmen sind aufgefordert, bei der Erreichung der SDGs mitzuwirken. Als global operierendes Unternehmen sieht sich Tridonic in der Verantwortung, einen aktiven Beitrag zu den SDGs der Vereinten Nationen zu leisten. Die SDGs sind in den Managementsystemen verankert und werden durch interne Trainingsangebote an die Belegschaft vermittelt.

Nicht alle SDGs sind für Tridonic gleichermaßen relevant. Tridonic fokussiert sich auf jene Ziele, bei denen das Unternehmen den größten Einfluss nehmen kann. Tridonic unterstützt insbesondere die unten angeführten Ziele.

3

GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Europäische Standorte ISO 45001 zertifiziert

4

HOCHWERTIGE
BILDUNG

- Entwicklung der LIGHT UP People Strategie
- Unterstützung von Masterstudiengängen für relevante Bildungsprogramme

5

GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT

- Verhaltenskodex zur Vermeidung jeglicher Form von Diskriminierung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance Angebote

7

BEZAHLBARE UND
SAUBERE ENERGIE

- Ökostrom in allen europäischen Werken
- Reportingstruktur berücksichtigt den Anteil erneuerbarer Energien

8

MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM

- Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner
- Nachhaltigkeitsbeurteilungen, Audits
- Hinweisgebersystem

17

PARTNER-
SCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE

- Klimaaktiv Pakt 2030, respACT und UN Global Compact Partner
- Tridonic ist ständig auf der Suche nach neuen Partnerschaften, um den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft zu beschleunigen.
- Circularity Study mit externen Partnerinnen und Partnern

16

FRIEDEN,
GERECHTIGKEIT
UND STARKE
INSTITUTIONEN

- Korruption und Bestechung bekämpfen
- Transparente Institutionen etablieren
- Bedarfsorientierte, inklusive und repräsentative Entscheidungsfindung fördern

13

MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ

- Kontinuierliche Reduktion von CO₂e-Emissionen
- Berücksichtigung von Scope-3-Emissionen
- Beitritt zur Science-Based Targets initiative (SBTi)

12

NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION

- Nachhaltiges Design neuer Produktentwicklungen
- Cradle to Cradle® -Ansatz
- Verringerung des Abfallaufkommens
- Nachhaltige Beschaffungsstrategie wird gestärkt

9

INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR

- Innovative Verpackungslösungen
- Mehr als 2500 Patente
- Erhöhung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung und Förderung von Innovationen



Unabhängige Nachhaltigkeitsbewertung EcoVadis

EcoVadis hat sich zum weltweit größten und zuverlässigsten Anbieter von Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen entwickelt und ein globales Netzwerk von mehr als 90.000 bewerteten Unternehmen geschaffen. Im Rahmen der EcoVadis-Methodik werden Unternehmensrichtlinien, Maßnahmen sowie die veröffentlichte Berichterstattung von Unternehmen in den Themenfeldern Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung entsprechend ihrer Größe, Standorte und Branche bewertet. Diese evidenzbasierte Bewertung zwischen 0 und 100 Punkten mündet in einer Scorecard, die mit anderen Unternehmen weltweit geteilt werden kann.

In der jüngsten Bewertung in 2025 wurde Tridonic als Firmengruppe zum dritten Mal in Folge mit der EcoVadis-Goldmedaille ausgezeichnet. Damit gehört Tridonic zu den besten 2% der Unternehmen der Branche.

EcoVadis bietet Tridonic eine transparente und objektive Bewertung der Nachhaltigkeitsbemühungen entlang verschiedener Kategorien wie Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und Lieferkette. Durch die detaillierte Analyse erhält das Unternehmen wertvolle Einblicke in seine Stärken und Schwächen und kann gezielt Maßnahmen zur Verbesserung ergreifen. Dies hilft Tridonic, seine Nachhaltigkeitsziele zu definieren und zu erreichen.

Ein weiterer Vorteil der EcoVadis-Auszeichnung ist die verbesserte Kommunikation mit den Stakeholdern von Tridonic. Die EcoVadis Bewertung dient als unabhängiges Gütesiegel für Nachhaltigkeitsleistung und gibt Kundinnen und Kunden, Investoren und Partnern Vertrauen in das Engagement des Unternehmens. Tridonic kann Erfolge und Fortschritte auf transparente Weise kommunizieren und seine Marke als verantwortungsbewusster Akteur stärken.





Wesentlichkeit

Analyse nach ESRS und CSRD

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß GRI-Standards wurde die Wesentlichkeitsanalyse für das Berichtsjahr 2024/25 in Übereinstimmung mit den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt. Hintergrund ist, dass der Mutterkonzern unter die Berichtspflicht der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fällt und somit auch ihre Tochtergesellschaften diesem Ansatz folgen. Aus diesem Grund bildet Tridonic mit diesem Bericht die erste doppelte Wesentlichkeit ab.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist das zentrale Instrument zur Identifizierung und Priorisierung der wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen. Bei der Wesentlichkeitsanalyse werden Aktivitäten, Beziehungen und Abhängigkeiten entlang der gesamten Wertschöpfungskette anhand zwei Dimensionen betrachtet. Diese doppelte Betrachtung führt zu einem verbesserten Verständnis für die tatsächlichen und möglichen Auswirkungen des Unternehmens auf Menschen und Um-

welt (Inside-out, „Impacts“) wie auch auf die finanziellen Chancen und Risiken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen (Outside-in, „Risks and Opportunities“).

Ziel ist es, die für das Unternehmen und seine Stakeholder wichtigsten Themen zu identifizieren, zu priorisieren und weiterzuentwickeln. Im Sinne der Kontinuität sind die notwendigen Abläufe vollständig in die Managementprozesse integriert.

Die Wesentlichkeitsanalyse 2024/25 baut auf den vorangegangenen Prozessen der Wesentlichkeitsanalyse der Vorjahre auf. Für das aktuelle Berichtsjahr wurden Methodik und Vorgehensweise unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen der ESRS entsprechend überarbeitet und adaptiert. Der Umweltaspekt Wasser wurde in 2024/25 als nicht mehr wesentlich für das Unternehmen eingestuft.

Schwerpunkthemen	Bereich	ESG	Wesentliche Themen
Partner of Choice	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	G	Compliance und Ethik
		S	Kundenzufriedenheit
		S	Sozialstandards in der Lieferkette
	Verantwortungsvoller Einkauf	E	Umweltstandards in der Lieferkette
		G	Beschaffung und Lieferantenmanagement
		S	Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden
	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	S	Aus- und Weiterbildung
		S	Mitarbeiter*innenzufriedenheit
		S	Menschenrechte
		S	Diversität und Chancengleichheit
Umweltschutz	Innerbetrieblicher Umweltschutz	E	THG-Emissionen (Scope 1 und 2)
	Überbetrieblicher Umweltschutz	E	Energiemanagement
Nachhaltige Produkte	Materialien	E	Materialreduktion
		E	Abfallmanagement
		E	Gesunde Materialien
		E	Recyclingfähige Materialien
	Kreislauffähigkeit	E	Kreislauffähiges Design
		E	Kreislauffähiges Design
	Services	E	Nachhaltige Anwendungen
		S	Produktqualität & -sicherheit
	S	Kundensicherheit & -gesundheit	



Als Ausgangspunkt der Wesentlichkeitsanalyse dient die festgelegte Themen-Liste der ESRS (AR 16). Diese Liste bildet die Grundlage für das Mapping der fallspezifischen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) des Konzerns. Als Inputkanäle für die Identifizierung dieser, dienen vorhandene Prozesse und Inhalte. Besonders relevant sind dabei unter anderem die Kontext-Analyse, welche im Rahmen der ISO-Zertifizierung jährlich erstellt wird, sowie die Umweltaspekte-Matrix. Finanzielle Aspekte werden in Abstimmung mit dem Risikomanagement abgeleitet. Auch das Feedback von sowohl internen als auch externen Stakeholdern im Rahmen des Stakeholder-Engagements findet Berücksichtigung.

Die konzernweite Wesentlichkeitsanalyse wird unter Beteiligung der Marken-Vertreter*innen durchgeführt.

Da die Wesentlichkeitsanalyse auf Konzernebene die drei Marken Zumtobel, Thorn und Tridonic umfasst, können sich die hier aufgelisteten wesentlichen Themen inhaltlich leicht von den Themen der Wesentlichkeitsanalyse auf Konzernebene unterscheiden. Es ist wichtig, zu beachten, dass jede Marke ihre Identität und ihren spezifischen Fokus hat, was zu einer Nuancierung der identifizierten wesentlichen Aspekte führen kann. Dennoch wird bei allen Marken höchste Sorgfalt darauf verwendet, die zentralen Anliegen und Prioritäten zu ermitteln, um eine umfassende und aussagekräftige Wesentlichkeitsanalyse auf Konzernebene zu gewährleisten.

Die hier dargestellte Wesentlichkeit bezieht sich ausschließlich auf Tridonic und entspricht nicht der Klassifizierung der wesentlichen Themen gemäß ESRS-Regulatorik. Die Inhalte der konzernweiten Wesentlichkeitsanalyse unterscheiden sich lediglich in ihrer Wortwahl und Darstellung.

Der Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen für die Berichterstattung wurde mit unterschiedlichen Stakeholdern verifiziert und durch das höchste Leitungsorgan, die Geschäftsführung, geprüft und genehmigt. Nachfolgend eine strukturierte Liste der wesentlichen Themen und den Zusammenhang zu den Schwerpunktthemen, ESG-Kriterien.

„Nachhaltigkeit beginnt für mich im Kleinen – bei jedem Schritt, den wir bewusster gehen.“

Katharina Ionica, Sustainability & Strategy Expert



03. Nachhaltige Produkte & Anwendungen

Maßnahmen und Engagement

Tridonic übernimmt eine Vorreiterrolle in der Branche, indem das Unternehmen seinen Materialeinsatz kontinuierlich reduziert und den Anteil recyclebarer Materialien erhöht. Mit der Anwendung des Cradle-to-Cradle® Designkonzepts und Digitalisierungslösungen kommt Tridonic diesem Schritt in Richtung Kreislaufwirtschaft jedes Jahr ein Stück näher.

Das Ziel ist es, bis zum Jahr 2030 alle Premiumprodukte auf eine Cradle-to-Cradle® Ausrichtung umzustellen.



Nachhaltigkeit beginnt beim Produkt

Tridonics Engagement

Tridonic unternimmt verschiedene Maßnahmen und Anstrengungen, um die Nachhaltigkeit seines Produktportfolios zu verbessern.

Tridonic ist in einem Bereich tätig, der eine Energienachfrage aufweist, der Beleuchtungstechnik. Daher legt das Unternehmen großen Wert auf die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz seiner Produkte. Durch die Entwicklung energieeffizienter Komponenten und Lösungen trägt Tridonic dazu bei, den Energieverbrauch während der Anwendungsphase zu reduzieren und wertvolle Ressourcen einzusparen.

Neben den Umweltaspekten darf auch der menschliche Faktor nicht vernachlässigt werden. Tridonic ist sich bewusst, dass Licht ein grundlegendes Bedürfnis ist und einen erheblichen Einfluss auf das Wohlbefinden des Menschen hat. Daher legt das Unternehmen großen Wert auf die Entwicklung von hochwertigem Licht, das nicht nur effizient, sondern auch angenehm und gesundheitsfördernd ist. Ausgewählte Beispiele, mit denen sich Tridonic beschäftigt, können im Kapitel [„Tridonic Anwendungen, mit nachhaltigem Mehrwert“](#) eingesehen werden.

Darüber hinaus stellt Tridonic die Materialien seiner Produkte in den Mittelpunkt. Bei der sorgfältigen Auswahl legt Tridonic Wert auf möglichst recycelbare, ungiftige und umweltverträgliche Materialien. Dies soll dazu beitragen, dass die Produkte am Ende ihres Lebenszyklus dem Recyclingprozess zugeführt werden können, ohne negative Auswirkungen auf die Umwelt zu haben.

Ein weiterer Aspekt, der die Nachhaltigkeitsbemühungen von Tridonic unterstreicht, ist die Förderung der Kreislauffähigkeit der Produkte. Da seit Anfang der Einführung der Sustainable-Tridonic-Strategie mit dem Cradle to Cradle® Design Framework gearbeitet wird, konnten nun einige wichtige Erkenntnisse für künftige Projekte abgeleitet werden. Mehr dazu, kann im Kapitel [„Maßnahmen im Bereich Kreislaufwirtschaft“](#) nachgelesen werden.

Diese Bemühungen von Tridonic, die Nachhaltigkeit seines Produktportfolios zu verbessern, werden durch umfassende Forschung und Entwicklung unterstützt. Das Unternehmen investiert in innovative Technologien und Lösungen, um Produkte zu schaffen, die sowohl ökologisch, ökonomisch als auch sozial nachhaltig sind.



Was ist Cradle to Cradle®?

Das Konzept Cradle to Cradle® (C2C) verfolgt das Ziel, sichere, kreislauffähige und verantwortungsvoll hergestellte Produkte zu entwickeln.

Dabei sollen nicht nur negative Auswirkungen minimiert, sondern auch ein positiver ökologischer Fußabdruck hinterlassen werden. Bei C2C geht es unter anderem darum, eine Kreislaufwirtschaft zu implementieren und Materialien im Stoffkreislauf zu halten.

Unser Designanspruch

Tridonic arbeitet mit Cradle to Cradle Certified®, da dieser Ansatz durch die Förderung neuer und sehr anspruchsvoller Designvorgaben die Lichtindustrie nachhaltig verändern kann. Das Konzept Cradle to Cradle Certified® bewertet die Nachhaltigkeitsleistung anhand von fünf Kategorien:

Materialgesundheit



Materialkreislauf



Erneuerbare
Energien



Wassermanagement



Soziale
Verantwortung





Die meisten Produkte, die heute entwickelt und verwendet werden, folgen einer Cradle-to-Grave-Mentalität:

„Benutze es, verbrauche es und vergrabe es in der Erde“.

Der Ansatz von Cradle to Cradle® ist ein anderer: Cradle to Cradle® bedeutet „von der Wiege bis zur Wiege“. Damit ist gemeint, dass auf das Ende des Nutzungszyklus eines Produkts der Beginn eines neuen folgt.

Tridonic erfüllt mit hochwertigen, ausgewählten LED-Modulen der Produktgruppen LLE, QLE, CLE, welche in Niš, Serbien, gefertigt wurden, sowie den LED-Treibern der Generation 4 (Gen4) die strengen Anforderungen des Standards.

Durch ein C2C zertifiziertes Elektronikbauteil erleichtert sich für den Leuchtenhersteller die Zertifizierung der Leuchte, da durch das Zertifikat Cradle to Cradle Certified® der Komponente dieser Part weitestgehend abgedeckt ist. Außerdem kann das Zertifikat bei anderen Initiativen angerechnet werden. Ein Beispiel dafür ist das LEED-System für nachhaltiges Bauen.

Auf dem Markt werden unter anderem schon zertifizierte Leuchten angeboten. Das liegt daran, dass Cradle to Cradle Certified® nach dem Produktgewicht bewertet. Das kann je nach Zertifizierungsstufe ab 75% des Gesamtgewichts erfolgen. Da ein Treiber maximal 1,5 kg (durchschnittlich 200 g) wiegt, kann dieser meist außerhalb des Scopes einer Leuchte betrachtet werden. Für leichtere Leuchtenmodelle wird eine C2C-Zertifizierung allerdings schwieriger, insbesondere, wenn die Elektronik noch nicht separat bewertet wurde. Zudem erhöht sich der Anteil des Gewichts des zu zertifizierenden Produktes mit dem Level der Zertifizierung. Bei Silber sind bereits 95% des Gewichts erforderlich und die elektronischen Komponenten werden relevant für die Zertifizierung.

Ausführliche Informationen über den Standard und seine Kriterien können über folgenden Link abgerufen werden:

[Cradle to Cradle Products Innovation Institute](https://www.cradletogether.com/)

Die Hürden von Cradle-to-Cradle® in der Elektro- und Elektronikindustrie

Tridonic verwendet Rohstoffe, die auch ohne C2C-Certified-Kriterienkatalog besonders kontrolliert werden müssen. Es gelten gesetzliche Bestimmungen, wie die RoHS, REACH oder Conflict-Minerals-Richtlinie. Die Anforderungen des C2C-Ansatzes sind aber um ein Vielfaches strenger. Um festzustellen, ob Produkte C2C-konform sind, muss Tridonic eng mit Lieferanten zusammenarbeiten und viele Informationen über eingekaufte Bauteile einholen und auswerten.

Da Tridonic seine Rohmaterialien global bezieht und das Wissen bei Lieferanten über die strengen Anforderungen oft fehlt, ist der Prozess der Informationsbeschaffung mühsam und langwierig.

Insbesondere in der Elektro- und Elektronikindustrie kann auf den Einsatz bestimmter Materialien nicht verzichtet werden, da ihre Eigenschaften in Elektronikkomponenten benötigt werden und es am Markt derzeit keine Alternativen gibt.

C2C-zertifizierte Komponenten helfen Leuchtenherstellern bei ihrer eigenen Zertifizierung, da die Materialinformationen bereits vorliegen und verifiziert wurden.

Cradle to Cradle Certified® ist eine eingetragene Marke des Cradle to Cradle® Products Innovation Institute.





Kreislaufwirtschaft & Ressourcennutzung

Zirkularität als Ziel

Für Tridonic ist der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen ein wesentliches Nachhaltigkeitsthema. Die Nutzung primärer Rohstoffe, nicht kreislauffähiger Materialien sowie die Entstehung von Abfällen, etwa durch Verpackungen oder die Entsorgung eigener Produkte, haben ausschließlich negative Auswirkungen auf Umwelt, Klima und Ressourceneffizienz.

Ein grundlegendes Element der Sustainable Tridonic Strategie ist daher die Unterstützung der Transformation hin zu einer regenerativen und zirkulären Wirtschaft. Dies sieht Tridonic als notwendigen Schritt an, um die angestrebte Klimaneutralität der EU bis 2050 zu erreichen. Hierfür müssen Ressourcen möglichst lange im Kreislauf gehalten werden, indem sie intensiv genutzt, wiedergewonnen sowie in den Wertschöpfungsprozess zurückgeführt werden.



Tridonics Ansätze im Überblick

Nachhaltige Beschaffung

Die Beschaffung von Materialien, welche zunehmend auf Zirkularität ausgerichtet ist, bildet einen grundlegenden strategischen Baustein der nachhaltigen Beschaffung. Tridonic arbeitet z.B. aktiv mit Lieferanten zusammen, um den Recyclinganteil der Materialien zu erfassen und zu erhöhen. Eine Initiative zur Erhöhung erneuerbarer Materialien wurde gestartet und intensive Recherche nach Materialien aus erneuerbaren Ressourcen betrieben. Ziel der verpflichtenden Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist die Unterstützung auf Lieferantenseite zur Förderung eines ressourcenfreundlichen Umgangs in der vorgelagerten Wertschöpfungskette.

Nachhaltige Materialien

Ein Beispiel für den Einsatz nachhaltiger Materialien ist Makrolon® RE, ein biobasierter Kunststoff, der fossile Rohstoffe ersetzt und gleichzeitig hohe technische Anforderungen erfüllt. Mit der Einführung von Makrolon® RE-Gehäusen in der vierten Generation der kompakten Premium und Excite LED-Treiber-Linie, erweitert Tridonic nun das Portfolio um ein weiteres umweltfreundliches Produkt. Verpackungsmaterialien wurden für einen Großteil des Sortiments auf vollständig recycelbare Lösungen umgestellt.

Cradle to Cradle® und Folgeprojekte

Ein weiterer Aspekt, der die Nachhaltigkeitsbemühungen von Tridonic unterstreicht, ist die Förderung der Kreislauffähigkeit seiner Produkte. Da seit Anfang der Einführung der Sustainable-Tridonic-Strategie mit dem Cradle to Cradle® Design Framework gearbeitet wird, konnten nun einige wichtige Erkenntnisse für künftige Projekte abgeleitet werden. Dies mündete in eine Konzeptstudie, dem sogenannten „Sustainable Demonstrator“. Damit wurde die technische Machbarkeit der kreislauffähigen Produkte erforscht. Das Ziel ist es Kundenbedürfnisse zu verifizieren und erweiterte Circular Design Rules abzuleiten.

Materialreduktion

Tridonic setzt zudem auf kreislauffähiges Produktdesign und Materialreduktion. So wurden LED-Treiber der vierten Generation entwickelt, die durch ein um bis zu 25 % reduziertes Gewicht und weniger Einzelkomponenten den Materialeinsatz und den ökologischen Fußabdruck deutlich senken.

Auch auf Anwendungsebene ergeben sich Potenziale zur Materialeinsparung: Drahtlose Lichtlösungen ermöglichen eine Reduktion von Kupfer beim Endkunden – einem der wertvollsten Rohstoffe der Elektronikindustrie. Trotz technischer Grenzen bei bestimmten Materialien prüft Tridonic laufend nachhaltigere Alternativen und fördert aktiv zirkuläre Ansätze entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette.

Batterietechnologie

In der Notbeleuchtung kommen LiFePO₄-Batterien zum Einsatz, um kritische Stoffe wie Cadmium zu vermeiden.



Unser Ziel

Es ist das Ziel, Kunden bestmöglich und partnerschaftlich hin zu einer kreislauffähigen Leuchte zu unterstützen. Dabei wird nicht nur der vorgelagerte, sondern ebenso der nachgelagerte Wertschöpfungsprozess betrachtet.

Tridonic sieht sich als aktiver „Enabler“ für die Kreislaufwirtschaft. Durch innovative Lösungen und gezielte Produktentwicklungen unterstützt Tridonic seine Partner dabei, zirkuläre Geschäftsmodelle umzusetzen und ökologische Anforderungen entlang des Produktlebenszyklus zu erfüllen.

Ein konkretes Beispiel dafür ist der von Tridonic entwickelte Award-winning Lifetime Indicator. Dieses Feature ermöglicht es Leuchtenherstellern erstmals, die tatsächliche Nutzungsdauer von Komponenten transparent zu erfassen und in ihre Rücknahme-, Wartungs- oder Wiederverwendungskonzepte zu integrieren. Damit schafft Tridonic eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung von Kreislaufwirtschaft in der Lichtbranche – über die eigene Wertschöpfung hinaus.



Maßnahmen im Bereich Kreislaufwirtschaft

Unsere Lösungen im Überblick



Sustainable Demonstrator

Es ist Tridonics Anspruch, durch innovative Lösungen, seine Partner dabei zu unterstützen, ihre ökologischen und wirtschaftlichen Ziele zu erreichen und langfristige Werte zu schaffen.

Hierfür wurde eine technologische Konzeptstudie in Form des „Sustainable Demonstrator“ gestartet, um zu bewerten, wie unsere hochwertigen Produkte bestmöglich zu der Kreislauffähigkeit auf Leuchten-Ebene beitragen können.

Im Vordergrund stehen dabei:

- Die Maximierung der Lebensdauer
- Die Austauschbarkeit zur Erleichterung von Reparaturmaßnahmen
- Die Verwendung von nicht-toxischen Materialien
- Die Reduktion des CO₂e-Fußabdrucks der Produkte
- Die Unterstützung von Sanierungs- und Wiederaufbereitungs-Maßnahmen durch den Lifetime Indicator
- Eine leicht zugängliche Datentransparenz in Form des [Digital Product Passport](#)

Das Ziel ist es, eine höchstmögliche Ressourceneffizienz und -effektivität zu erreichen sowie die Leuchtenindustrie darin zu unterstützen, die Transformation hin zu einer regenerativen Wirtschaft zu realisieren.



Digital Product Passport (DDP)

Der Digital Product Passport ist ein Instrument, mit dem detaillierte Produkt und Produktlebenszyklusinformationen entlang der Wertschöpfungskette leicht zugänglich gemacht werden sollen. Hierfür wurde im Rahmen des Sustainable Demonstrator Projekts mit dem externen Partner „World of Pi“ ein Mock-up für drei Produkte erstellt. Für diese Produkte ist der DDP über einen QR-Code abrufbar. Darüber lassen sich Produkt-, Materialzusammensetzungs-, Recycling-, Garantie-, Nachhaltigkeits- und kreislaufwirtschaftsbezogene Informationen abrufen.

Für detaillierte Informationen sind außerdem das Datenblatt, der Nachhaltigkeitsbericht und die Environmental Product Declaration von jedem Stakeholder der nachgelagerten Wertschöpfungskette einfach und überall einsehbar. Darüber hinaus sind Funktionen zur Nachbestellung und Erweiterung der Garantie demonstriert.

Mit dem Lifetime Indicator sind zudem Lebenszyklusdaten wie die Alterungsrate pro Jahr und die Treibergesundheit abrufbar. In der Praxis können diese Daten nicht nur die Aufwendungen für ein Refurbishment oder Remanufacturing der Leuchte erheblich reduzieren, sondern auch für eine vorausschauende Instandhaltung genutzt werden.



Lebensdauervorhersage von Lichtkomponenten – Lifetime Indicator

Eine zentrale Innovation in den Nachhaltigkeitsbemühungen von Tridonic ist die Einführung des „Lifetime Indicator“. Dieses intelligente Programm bietet Echtzeitinformationen über die verbleibende Lebensdauer eines LED-Treibers.

Durch die Überwachung kritischer Parameter wie Temperatur, Betriebsstunden und elektrische Belastung, kann der Lifetime Indicator die erwartete Lebensdauer eines LED-Treibers vorhersagen. Diese Informationen sind über die benutzerfreundlichen Schnittstellen wie DALI-2 oder NFC zugänglich und ermöglichen eine proaktive Wartungs- und Ersatzplanung.



Die Funktion bietet zahlreiche Vorteile, darunter eine verlängerte Produktlebensdauer durch rechtzeitige Wartung, die eine vorzeitige Entsorgung verhindert und somit Abfall reduziert. Er fördert auch die Ressourcenschonung durch vorausschauende Wartung, die unnötige Ersatzteile minimiert und Materialien sowie Ressourcen, die für die Herstellung neuer Produkte verwendet werden, schont.

Darüber hinaus verbessert er die Betriebseffizienz, indem er Einrichtungen ermöglicht, Wartungsaktivitäten proaktiv zu planen, unerwartete Ausfallzeiten zu vermeiden und einen reibungslosen Betrieb sicherzustellen.

Diese Maßnahmen tragen zu erheblichen Kosteneinsparungen über den Produktlebenszyklus bei. Zusätzlich unterstützt der Lifetime Indicator die Optimierung von Garantien und die Wiederverwendung von Komponenten, indem er Kunden ermöglicht, zu entscheiden, wann Garantien für eine kontinuierliche Leistung verlängert werden sollen, ohne unnötige Ersatzteile. Durch präzise Einblicke in den Zustand der Komponenten können diese in anderen Anwendungen wiederverwendet werden, was den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft entspricht.

Mit dem „Build Back Better Award“ aus Großbritannien konnte bereits eine erste Auszeichnung für die alleinstellige Funktion auf dem Beleuchtungsmarkt gewonnen werden. Dieser Award belohnt innovative Lösungen, welche zu umweltbewusster und sozialer Führung im Bauwesen beitragen. 2025 wurde der Lifetime Indicator außerdem im Rahmen des [Vorarlberger Innovationspreises](#) ausgezeichnet.



«Der Lifetime Indicator ermöglicht unseren Kunden eine datenbasierte Entscheidung entlang des gesamten Lebenszyklus einer Leuchte zu treffen – von Wartung über Austausch bis hin zu Wiederverwendung und Recycling. Dadurch wird das volle Potenzial einer Leuchte nachhaltig und effizient erfasst»

Andreas Schmölder, Business Innovation Manager



Erstellung von Umweltproduktdeklarationen (EPD)



«Umweltproduktdeklarationen helfen unseren Kunden dabei, bewusste und nachhaltige Entscheidungen zu treffen, indem sie verifizierte und transparente Informationen über die ökologischen Auswirkungen eines Produkts abbilden.»

Hermann Marte, Sustainability Expert

Um die Ökobilanz der Tridonic-Produkte zu ermitteln, erstellt das Unternehmen Umweltproduktdeklarationen (EPD) für den Großteil seiner Produkte. EPDs stellen alle relevanten Umweltauswirkungen transparent und neutral dar. Betrachtet wird der gesamte Lebenszyklus von der Rohstoffentnahme über die Produktion, den Transport, den Einbau und Betrieb im Gebäude bis zum Ende der Nutzungsphase mit Recycling und Entsorgung.

Ausgewiesene Umweltindikatoren sind unter anderem Treibhauseffekte, Zerstörung der Ozonschicht, Überdüngung der Böden und Versauerung der Gewässer. Seit mehr als zehn Jahren werden bei Tridonic Typ-III-Umweltproduktdeklarationen nach ISO 14025 und EN 15804 auf Basis von Ökobilanzen (Lebenszyklusanalyse, LCA) nach ISO 14040 und ISO 14044 für Komponenten erstellt. Aufgrund der großen Produktvielfalt und der ständigen Erweiterung der Produktpalette wurde ein System angedacht, das eine vergleichsweise einfache Generierung von EPDs für die Produkte ermöglicht.

Trotzdem müssen alle EPDs den normativen Anforderungen genügen und vom Programhalter IBU (Institut für Bauen und Umwelt) verifiziert sein. Dazu wurde eine Prozessstruktur im Unternehmen implementiert, die regelmäßig von IBU auditiert wird. Bei diesen jährlichen Audits werden die Einhaltung der Normen, die Aktualität der Ökobilanzdaten und die entsprechende Anpassung des Systems überprüft. Damit ist Tridonic im Stande, selbstständig EPDs zu erstellen.

EPDs können in vielfältiger Weise genutzt werden. Intern fließen sie in die Entwicklung ein, um Produkte unter dem Aspekt der Ökobilanz kontinuierlich zu verbessern. Zudem können Kunden die EPDs in ihren Ökobilanzen auf Leuchten- oder Gebäudeebene verwenden.

Umweltproduktdeklarationen beinhalten als transparente und verifizierte Informationsquelle einen Teil der für eine Kreislaufwirtschaft notwendigen Inhalte.

Mit dem Wissen um die ökologischen Folgen der Fertigung eines Produkts und der Aufführung aller relevanten Materialien kann plausibel angeführt werden, wie sich ein im Kreislauf befindliches Produkt auf die Umwelt auswirkt.

Die EPDs ermöglichen es auch, ausgewählte Emissionen in Scope 3 des Greenhouse Gas (GHG) Protocols zu berechnen





Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Künstliche Beleuchtung wandelt elektrische Energie in sichtbare Strahlung und damit Licht um. Die Energieeffizienz beschreibt als wichtige Kenngröße in der Lichtindustrie, wie viel Licht (Lichtstrom in Lumen) aus einem Watt elektrischer Leistung erzeugt werden kann. Die Summe der Energieeffizienz aller im Berichtszeitraum eingeführten Produkte zeigt auf, wie sich das Produktportfolio weiterentwickelt hat. Diese Zahl ist eine rein physikalische Messgröße und stellt damit ein Verbesserungspotenzial dar – unabhängig davon, wie lange die verkauften Produkte eingesetzt werden. Das Thema Energieeffizienz ist wegen der notwendigen globalen Anstrengungen zur Verringerung der CO₂e-Emissionen und im Zuge schwankender Energiekosten relevanter denn je.

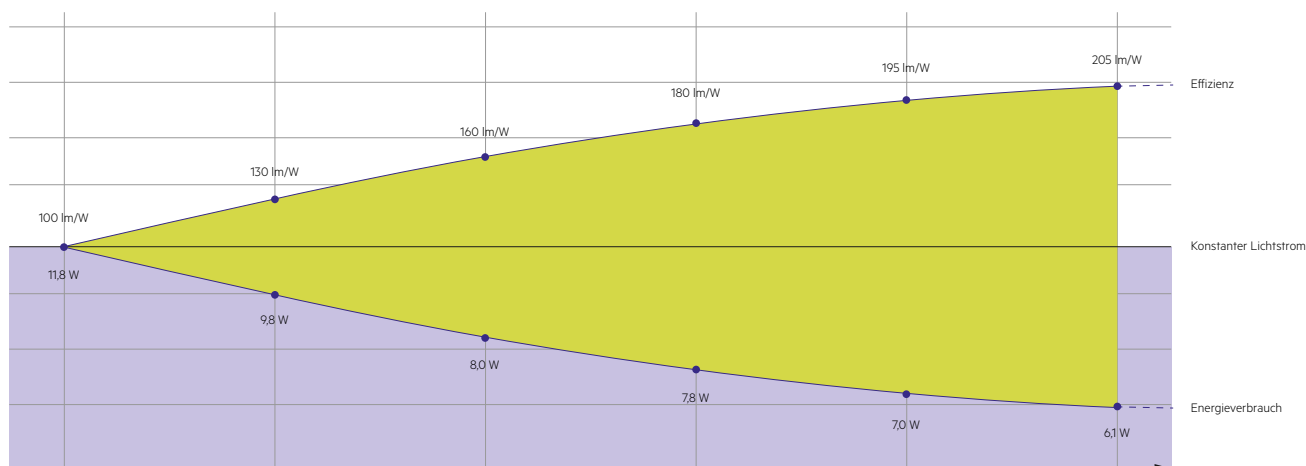
Mit einer intelligent gesteuerten, LED-basierten Lichtlösung lassen sich gegenüber konventionellen Lösungen bis zu 75% des Stromverbrauchs einsparen. Die durchschnittliche Verbesserung der Energieeffizienz wird anhand der gesamten elektrischen Leistungsaufnahme (Anzahl der LED-Lichtquellen mal Nennleistung) bewertet. Daraus wird der Quotient gebildet.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024/25 hat sich die durchschnittliche Energieeffizienz des Tridonic-Produktportfolios leicht verbessert. Für LED-Module ergab sich eine Steigerung von 148,8 lm/W auf 150,8 lm/W und die LED-Treiber hielten ihr sehr hohes Effizienzniveau von 88,7% und blieben damit auf dem Stand des Vorjahres.

In der nachfolgenden Grafik finden Sie den Verlauf der Effizienzverbesserung eines LED-Moduls seit 2012. Die Effizienz hat sich um beeindruckende 105% gesteigert, während sich die Leistungsaufnahme nahezu halbiert hat.

Die Verbesserungsschritte werden zukünftig jedoch kleiner, da das Energieeffizienz-Potenzial der LED begrenzt ist und auf LED-Treiber-Ebene bereits weitgehend ausgeschöpft ist. Das Maximum der LED-Effizienz einer Weißlicht-LED liegt zwischen 260 und 300 lm/W. Es gibt kein präzises numerisches Limit, da der Übergang von emittiertem rein weißem zu verfärbtem, grünlichem Weißlicht fließend ist.

KSF (Kalium-Seltenerd-Fluorid/Potassium Rare Earth Fluoride) ist die neu verfügbare Phosphor-Technologie für den Allgemeinbeleuchtungsbereich, die erstmals mit LLE PRE bei Tridonic zum Einsatz gekommen ist. Sie ermöglicht speziell im Bereich höherer Farbwiedergabe (CRI 90) eine signifikante Erhöhung der Effizienz auf 200 lm/W. (4000K CRI 90).





Tridonic Anwendungen

Mit nachhaltigem Mehrwert

Tridonic versteht Nachhaltigkeit als zentrales Element der Unternehmensverantwortung. Mit innovativen Lichtlösungen leistet das Unternehmen einen aktiven Beitrag zur Reduktion des Energieverbrauchs, zur Schonung natürlicher Ressourcen und zur Förderung des menschlichen Wohlbefindens. Dabei geht Tridonic über die reine Beleuchtung hinaus und entwickelt Systeme, die Energieeffizienz, Digitalisierung und Nutzerzentrierung miteinander verbinden.

Durch intelligente Steuerung, datengestützte Optimierung und adaptive Lichtkonzepte schafft Tridonic die Grundlage für eine zukunftsfähige Beleuchtungsinfrastruktur. Diese ermöglicht nicht nur eine bedarfsgerechte Nutzung von Energie, sondern unterstützt auch das Wohlbefinden der Menschen durch biologisch wirksames Licht und nutzerfreundliche Umgebungen. Tridonic trägt damit zu zentralen Nachhaltigkeitszielen bei – von der Energieeinsparung über die Kreislaufwirtschaft bis hin zum Schutz der Biodiversität. Gleichzeitig schafft das Unternehmen die Voraussetzungen für fundierte, datenbasierte Entscheidungen im Gebäudebetrieb und unterstützt seine Partner auf dem Weg zu einer resilienten, lebenswerten und klimafreundlichen Zukunft

Energieeffizient durch Nutzung von Lichtmanagementsystemen

Wie im Kapitel [„Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen“](#) genauer beschrieben wird, stößt die Effizienz elektronischer Leuchtenkomponenten mit dem heutigen technologischen Stand an ihre Grenze. Ein Lichtmanagementsystem hingegen, über das die Beleuchtung intelligent auf ihre Umgebung reagieren kann, birgt ein großes zusätzliches Energiesparpotenzial. Tridonic bietet drahtgebundene wie auch drahtlose Systemlösungen an, mittels derer einzelne Leuchten bis hin zu gesamten Gebäude- und Straßenbeleuchtungen intelligent gesteuert werden können.

Der einfachste und wirksamste Weg, Energie zu sparen, ist neben einer professionellen Lichtplanung der Einsatz einer intelligenten Lichtsteuerung mit Bewegungs- und Tageslichtsensorik. Aber auch eine zeitabhängige Lichtsteuerung kann zusätzlich dafür sorgen, dass zu jeder Zeit und an jedem Ort nur so viel Licht erzeugt wird, wie auch wirklich benötigt wird.

Laut Studien können im Vergleich zu einer nicht-dimmbaren Beleuchtung bis zu 75% der Beleuchtungsenergie eingespart werden. Tridonic bietet hierfür ein breites Portfolio an intelligenten Sensoren für Leuchten- und Deckenmontagen an, die entweder in ein Beleuchtungssystem integriert oder als Hauptsteuerung eines kleinen Systems verwendet werden können.

Neben drahtgebundenen Systemen wie sceneCOM evo, die auf dem seit Jahrzehnten zur Lichtsteuerung verwendeten Konnektivitätsstandard DALI operieren, bietet Tridonic seit mehreren Jahren auch drahtlos vernetzte Lichtkomponenten an. Ohne zusätzliche bauliche Maßnahmen lassen sich Sensoren, Taster oder Steuergeräte in Erweiterungs- oder Sanierungsprojekten sowie bei Nutzungsänderung

bestehender Gebäude flexibel einsetzen. So können beispielsweise vorhandene DALI-Beleuchtungssysteme ressourcenschonend und im Sinne des Gebäudeerhalts erweitert werden.

Für die kabellose Lichtsteuerung haben Kunden von Tridonic die Wahl des Funkprotokolls. Zum einen stellt Tridonic das System basicDIM wireless auf dem führenden proprietären Standard Casambi zur Verfügung. Zur Erschließung neuer Märkte wurden zum anderen Komponenten basierend auf dem neuen drahtlosen Standard Matter auf den Markt gebracht. Dieser Open-Source-Kommunikationsstandard schlägt eine Brücke zwischen einem Smart Home Ecosystem und den intelligenten Endgeräten unterschiedlicher Hersteller.

Mit der Wireless Solution Cooperation öffnet sich Tridonic nun außerdem für Partnerschaften mit Funktechnologieanbietern, sodass im Bedarfsfall auch spezialisierte Funktechnologie zum Einsatz kommen kann. Die intelligenten Lichtmanagementsysteme von Tridonic gehen über die reine Beleuchtung hinaus. Sie tragen nicht nur zur Reduktion des Energieverbrauchs innerhalb des Beleuchtungssystems bei, sondern ermöglichen auch eine systemübergreifende Steigerung der Energieeffizienz. In das Beleuchtungssystem integrierbare Sensoren, wie z.B. Luftqualitäts- oder Präsenzsensoren, nutzen die bestehende Lichtinfrastruktur, um relevante Daten an das Gebäudemanagementsystem zu übermitteln.

Dank offener APIs lassen sich die Lichtmanagementsysteme nahtlos in die Gebäudeinfrastruktur integrieren und gewährleisten maximale Interoperabilität. Über standardisierte Schnittstellen können andere gebäudetechnische Systeme wie Heizung, Klimaanlage oder Jalousien mit dem Lichtmanagement interagieren und beispielsweise auf Sensorik reagieren. Dadurch kann die bestehende Beleuchtungsinfrastruktur genutzt werden, um die Energieeffizienz von Gebäuden zu steigern.

Intelligente Lichtmanagementsysteme stellen die Basis für effizientere Arbeitsabläufe und liefern die Datengrundlage für ressourcenschonende Entscheidungen. Von Anfang an sind sie so konzipiert, die Inbetriebnahme der Beleuchtung zu erleichtern und dadurch Betriebsunterbrechungen auf ein Minimum zu reduzieren. Doch besonders während des langjährigen Einsatzes intelligenter Steuerungssysteme zeigt sich deren großes Potential zur Effizienzsteigerung.

Durch Auswertung vorhandener Systemdaten, wie z.B. von lumDATA fähigen LED-Treibern, erhält man in Echtzeit Informationen über den Zustand der Komponenten sowie das Nutzungsverhalten im Gebäude. Dadurch können Arbeitsprozesse, wie beispielsweise Wartungsarbeiten optimiert werden. Die vorhandenen Daten geben außerdem Aufschluss über weitere Energieeinsparpotenziale, wie z.B. durch den Abgleich von Anwesenheits- und Beleuchtungsprofilen oder durch die Auswertung tatsächlicher Beleuchtungseinstellungen im Vergleich zur vorgesehenen Nutzung der Räume.



Human-Centric-Lighting-Lösungen

Unter dem Begriff Human Centric Lighting (HCL) versteht man Beleuchtungskonzepte, die den Menschen und seine individuellen Licht-Bedürfnisse in den Mittelpunkt stellen. Die menschlichen Bedürfnisse gehen hierbei über die rein visuelle Wahrnehmung von Licht hinaus und fokussieren sich auf die Wirkung von unterschiedlichen Beleuchtungssituationen auf unsere Stimmung, unser Aktivitäts- und Entspannunglevel. Mit der Tridonic Tunable White-Technologie können Leuchten flexibel zwischen Lichtfarben im Farbspektrum von 2.700 bis 6.500 Kelvin wechseln und dabei zusätzlich über das gesamte Spektrum von 3% bis 100% gedimmt werden. Dies bietet auf der einen Seite ein großes Potenzial für Energie- und Kosteneinsparungen in Gebäuden und auf der anderen Seite die Möglichkeit, optimale Bedingungen für die Nutzer*Innen zu schaffen. Durch das richtige Licht zu verschiedenen Zeiten an ein und demselben Ort, unterstützt Tridonic Gesundheit und Wohlbefinden des Menschen. Dank einfacher drahtloser Lichtsteuerungslösungen können Einstellungen individuell und bequem direkt durch den Nutzer vorgenommen werden.

In Zukunft wird Tridonic sein Portfolio in diesem Bereich stetig erweitern und Produkte auf den Markt bringen, die helfen können, den Biorhythmus zu regulieren und durch Licht gesteuerte Abläufe im Körper gezielt zu aktivieren. Außerdem setzt Tridonic auf Zielgruppenspezifische Lichtlösungen und implementierte Techniken, um Arbeitsbedingungen sowie alltägliche Abläufe durch geeignete Lichtspektren zu optimieren.



Beleuchtung für DC Microgrids

Im Rahmen des steigenden Energiebedarfs in den Industrieländern und dem Druck der Energiewende auf der einen Seite, sowie der nicht ausreichenden Infrastruktur in abgelegenen Regionen auf der anderen Seite, investieren immer mehr Unternehmen und Kommunen in nachhaltige, lokale Energieproduktion. Die dabei entstehenden Microgrids basieren nicht auf einem klassischen Wechselstromnetz (AC/DC), sondern legen den Grundstein für den direkten Betrieb der angeschlossenen Geräte im Direktstromnetz (DC). Dabei entfallen sämtliche Umwandlungsverluste zwischen AC und DC bei der Beleuchtung, aber auch bei allen batteriebetriebenen Maschinen und Geräten. Energie aus Bremskräften kann dadurch in den Kreislauf eingespeist werden.

Tridonic unterstützt diesen Wandel hin zu nachhaltigeren Energie-Infrastrukturen mit geeigneten DC Beleuchtungslösungen auf der Basis von 24 V, 48 V sowie 350 V.



Datenbasierte Beleuchtung für nachhaltige Entscheidungen

Tridonic integriert Nachhaltigkeit als wesentlichen Bestandteil des Kerngeschäfts und trägt durch energieeffiziente und intelligent gesteuerte Lichttechnik zur Reduzierung des globalen Ressourcenverbrauchs bei. Die Effizienzsteigerung von LED-Leuchten und sinkende Kosten für LED-Chips fördern diese Entwicklung. Ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie ist die Nutzung von Daten zur Analyse der Lebensdauer und Wiederverwendbarkeit von LED-Komponenten. Durch die Datenerfassung und -interpretation können wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden, die die Produktnutzung optimieren, die Langlebigkeit von Leuchten fördern und den Ressourcenverbrauch reduzieren.

Datengenerierung

Tridonic ist sich bewusst, dass die Optimierung von Gebäuden eine komplexe Aufgabe ist, die weit über einfache Beleuchtung hinausgeht. Daher verfolgt das Unternehmen eine dreistufige Strategie, die den gesamten Datenprozess von der Erfassung bis zur Entscheidungsfindung abdeckt.

Leuchten-Daten



Auf der ersten Ebene sammelt Tridonic detaillierte Leuchtendaten, die präzise Einblicke in jedes einzelne Produkt ermöglichen.

Mithilfe von Technologien wie lumDATA und dem Lifetime Indicator kann die Lebensdauer von Leuchten und LED-Treibern überwacht und verlängert werden. Intelligente LED-Treiber erfassen Betriebszeiten und Zustände, wodurch Leistung und Wartungsbedarf frühzeitig erkannt und geplant werden können.

Raum-Daten



Die zweite Ebene umfasst die Betrachtung ganzer Räume und Areale.

Fortschrittliche Sensoren wie airASPECT, falcoSENSE und sensorX überwachen Luftqualität, Beleuchtung und Raumnutzung umfassend. Dies gewährleistet nicht nur eine optimale Effizienz der Beleuchtungssysteme, sondern steigert auch den Komfort und das Wohlbefinden der Gebäudenutzer. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse bilden eine fundierte Grundlage für nachhaltige Entscheidungen.

Gebäude-Daten



Auf der dritten Ebene analysiert Tridonic die Performance ganzer Gebäude.

Vernetzte Beleuchtungslösungen liefern umfassende Einblicke – von automatisierten Steuerungen zur Energieeinsparung über automatische Fehlermeldungen bis hin zu systemweiten Übersichten. Diese Informationen tragen wesentlich zur Optimierung des Gebäudebetriebs bei und unterstützen eine nachhaltige, datenbasierte Betriebsführung.



Prozessoptimierungen mit lichtMONITOR

Die browsergestützte Visualisierungslösung namens „lichtMONITOR“ von Tridonic ergänzt das Lichtsteuerungssystem sceneCOM evo mit einer übersichtlichen Nutzeroberfläche, welche importierte Grundrisse, anschauliche Grafiken und Informationen zum Energieverbrauch enthält sowie Warnmeldungen bei Störungen sendet.

Die Daten der einzelnen Leuchten, Treiber, Sensoren und Eingabegeräte werden in den Gebäudegrundriss importiert. Dies ermöglicht eine präzise Visualisierung der Gebäudeinfrastruktur, einschließlich integrierter Statusinformationen zu Beleuchtungskomponenten.

Das Management der Gebäudeinfrastruktur wird zusätzlich durch automatische Störmeldungen vereinfacht. Fällt eine Lichtkomponente aus oder zeigen automatisierte Tests der Notbeleuchtung einen Fehler an, werden die zuständigen Facility Manager automatisch benachrichtigt. Häufigkeit, Art der Benachrichtigung und individuelle Empfänger lassen sich im System frei definieren. lichtMONITOR sorgt so für ein zusätzliches Maß an Komfort und spart Zeit im täglichen Betrieb.

Ganz im Sinne eines benutzerfreundlichen Lichtmanagementsystems kann der Fortschritt jedes Projekts in lichtMONITOR gespeichert und als Backup wiederhergestellt werden. Alle Statusinformationen über das Beleuchtungssystem, einschließlich Fehlermeldungen und Warnungen, werden in einem Projektprotokoll aufgezeichnet.

Sofern D4i- oder lumDATA-fähige Treiber in der Beleuchtung verwendet werden, zeigt lichtMONITOR den Energieverbrauch dieser Beleuchtungskomponenten in anschaulichen Grafiken an. Diese Daten sind wertvoll, da sie helfen, potenzielle Kosteneinsparungen zu identifizieren und ein nachhaltigeres Betriebsmanagement zu ermöglichen.

Die Implementierung und Überwachung des Beleuchtungssystems mit lichtMONITOR ermöglicht daher eine übersichtliche und effiziente Inbetriebnahme, reduziert die Komplexität für Facility-Manager, hilft Ausfallzeiten zu vermeiden, verkürzt Reaktionszeiten bei Problemen und identifiziert Potenziale zur weiteren Energieeinsparung.





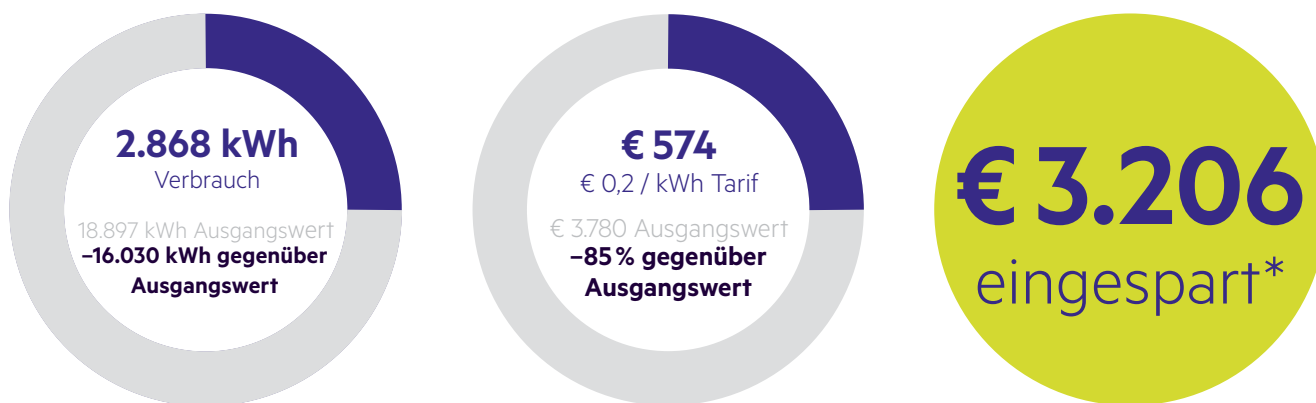
Nachhaltiger Betrieb einer Beleuchtungsanlage mit lightCOACH

Die EU-Gebäuderichtlinie (EPBD) verfolgt das Ziel, den Energieverbrauch von Gebäuden zu reduzieren und deren Gesamtenergieeffizienz zu verbessern. Eine zentrale Herausforderung besteht in der unzureichenden Erfassung von Nutzungsdaten, was die optimale Inbetriebnahme und Anpassung von Beleuchtungssteuerungen erschwert. Häufig kommen Standardeinstellungen zum Einsatz, da präzise Basisdaten fehlen. Zudem werden Betriebsdaten selten systematisch ausgewertet, wodurch vorhandene Einsparpotenziale ungenutzt bleiben. Der Nachweis eines optimierten Betriebs ist daher mit erheblichem Aufwand verbunden.

Das Angebot lightCOACH von Tridonic adressiert diese Problematik gezielt. Betriebsdaten der Leuchten (lumDATA), sowie Sensordaten und Metadaten der Lichtsteueranlage werden erfasst, analysiert und in einem kompakten Bericht zusammengeführt. Gebäudebetreiber erhalten eine detaillierte Übersicht über Konfiguration, Nutzung, Zustand und Performance der Anlage. Auf Basis der Performancedaten einzelner Gebäudezonen lassen sich konkrete Empfehlungen zur Feinjustierung der Beleuchtungssteuerung ableiten. In der Regel können dadurch zusätzlich 5–10 % Energie eingespart werden.

Aus dem Fallbericht – Tridonic Hauptsitz

Im Rahmen eines internen Pilotprojekts wurde lightCOACH über einen Zeitraum von einem Kalenderjahr im gesamten 5. Stock des Unternehmensstandorts in Dornbirn eingesetzt. Die kontinuierliche Überwachung erbrachte die Identifikation klarer Einsparpotenziale im Bereich der Beleuchtung.



*Energieverbrauch und -einsparung von Januar bis Dezember 2024 vom 5ten Obergeschoss des Tridonic Hauptgebäudes.

Der Ausgangswert für die Einsparungsberechnung bezieht sich auf die Situation vor der Umrüstung auf LED-Beleuchtung. Die erzielte Energieeinsparung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen:

- statische Einsparung durch die Umstellung von T5-Leuchtmitteln auf moderne LED-Technologie
- dynamische Einsparung durch eine tageslicht- und präsenzabhängige Steuerung der Beleuchtung



Weitere Energieeinsparungen von bis zu



5%

Die Beleuchtung arbeitet bereits mit einer hohen Energieeffizienz.

Nur ein kleiner Prozentsatz der Energie wird außerhalb der Geschäftszeiten verbraucht. Mit geringen Anpassungen in den Randzeiten können weitere Einsparungen von **bis zu 5 %** erzielt werden.

Presence linking während der Geschäftszeiten



Mit einer Reduzierung der Nachlaufzeit **von 10 auf 5 Minuten** kann zusätzliche Energie eingespart werden, ohne den Komfort der Büronutzer zu beeinträchtigen.

Presence linking außerhalb der Geschäftszeiten



Eine zusätzliche Anwesenheitsautomatik „nur aus“ mit einer Nachlaufzeit von 2 Minuten reduziert den Energieverbrauch zu Randzeiten, am Wochenende und in der Nacht.

Verlängerte Lebensdauer durch geringeren Verschleiß

Im Beobachtungszeitraum wurden im 5.Stock in unserem Gebäude in Dornbirn keine Leuchtenausfälle verzeichnet. Die Leuchten werden in einem Dimmbereich von 20% bis 40% betrieben, wodurch der Verschleiß der Leuchten deutlich reduziert wird. Dies führt zu einer längeren Lebensdauer und trägt dazu bei, dass die Beleuchtungsqualität über lange Zeit zuverlässig erhalten bleibt.

16.030 kWh

jährliche Ersparnisse



2.517 kg CO₂e

jährliche Reduktion



194 Bäume

gerettet pro Jahr



€ 3.206

jährliche Einsparung





Außenbeleuchtung – die Umwelt schützt und Menschen unterstützt

Moderne Beleuchtungskonzepte setzen auf energieeffiziente und umweltschonende Technologien, um Licht gezielt und ressourcenschonend einzusetzen. Intelligente Steuerungssysteme ermöglichen eine bedarfsgerechte Anpassung, reduzieren Lichtverschmutzung und fördern einen harmonischen Umgang mit natürlichen Lebensräumen. Fortschrittliche Entwicklungen berücksichtigen den Einfluss von Licht auf Mensch und Umwelt, indem sie optimierte Farbtemperaturen und angepasste Beleuchtungsstärken einsetzen. Dadurch wird nicht nur Energie eingespart, sondern auch die Wahrnehmung und das Wohlbefinden unterstützt. Nachfolgend sind einige Tridonic Lösungen beschrieben.

Präventiv gegen Lichtverschmutzung

Aufgrund von „Lichtverschmutzung“ können wir heute an vielen Orten kaum noch die Sterne sehen. Lichtverschmutzung entsteht infolge einer dauerhaften künstlichen Beleuchtung und führt zur Abwesenheit völliger Dunkelheit in betroffenen Gebieten. Langfristig hat eine zu helle Beleuchtung nicht nur schädliche Auswirkungen auf den Menschen, sondern auf das ganze Ökosystem.

Adaptive Beleuchtungslösungen können die Lichtverschmutzung reduzieren und gleichzeitig ein hohes Sicherheitsgefühl wahren. Möglich wird dies durch Leuchten, die sich nur dann einschalten, wenn sie tatsächlich benötigt werden. Befinden sich keine Menschen in der Nähe, kommt stattdessen warmes und gedimmtes Licht zum Einsatz, das die Umweltbelastung im Vergleich zu einer dauerhaft hellen Beleuchtung deutlich verringert.

Multichannel-Technologie für eine umweltschonende Lichtsteuerung

Das Tridonic Multichannel-System bietet eine umfassende Lösung für eine umweltschonende Außenbeleuchtung. Durch die Kombination eines Zweikanaltriebers mit einem Tunable White-LED-Modul und einer dynamischen Lichtsteuerung, wird eine vollständig bedarfsabhängige Beleuchtung ermöglicht.

Mit den Komponenten der Multichannel-Lösung können Leuchten auf unterschiedliche Weise gesteuert werden. Von der Einzelleuchtensteuerung durch Programmierung des Treibers (ChronoSTEP+) oder mittels Sensoren (sensorMODE) bis hin zur zentralen drahtlosen Lichtsteuerung basicDIM Wireless, gibt es für jeden Anwendungsfall, unabhängig von der Anzahl der installierten Leuchten, eine geeignete Lösung.

Weniger Blauanteil für mehr Umwelt- und Artenschutz

Tridonic bietet spezielle LED-Module an, welche nur einen minimalen Blauanteil aufweisen. Durch eine Reduzierung des Blauanteils im Lichtspektrum werden Insekten weniger stark angezogen und gleichzeitig wird die Lichtverschmutzung deutlich verringert, da weniger blaues Licht gestreut wird. Dadurch wird der natürliche Tag-Nacht-Rhythmus von Menschen und Tieren weniger beeinträchtigt. Durch die Kombination mit einer intelligenten Lichtsteuerung und passenden Optiken entsteht eine sichere, energieeffiziente und umweltschonende Außenbeleuchtung. Diese innovative Lösung trägt aktiv zum Schutz der Artenvielfalt bei und leistet einen bedeutenden Beitrag zur Reduktion der Lichtverschmutzung.

Smart Outdoor lighting mit Sensor X

Tridonic hat einen Sensor entwickelt, der bereits auf der Light and Building 2024 vorgestellt wurde. Durch die Einbindung von KI und der Fähigkeit, zwischen Fußgängern, Fahrrädern und Fahrzeugen zu unterscheiden, kann die Außenbeleuchtung so gesteuert werden, dass ein perfektes Gleichgewicht zwischen Energieeinsparungen und maximaler Sicherheit für die Benutzer besteht.

Der Sensor verarbeitet alle Daten lokal, so dass die Privatsphäre der Bürger gewahrt bleibt. Mit einem minimalen Energieverbrauch und dem Verzicht auf die Übertragung von Bildern über die Geräte stellt Tridonic sicher, dass der CO₂e-Fußabdruck der Geräte minimal ist und das Energieeinsparungspotential signifikant bleibt.



Wann haben Sie zum letzten Mal die Sterne gesehen?

Aufgrund von „Lichtverschmutzung“ können wir heute an vielen Orten kaum noch die Sterne sehen. Lichtverschmutzung entsteht infolge einer dauerhaften künstlichen Beleuchtung und führt zur Abwesenheit völliger Dunkelheit in betroffenen Gebieten. Langfristig hat eine zu helle Beleuchtung nicht nur schädliche Auswirkungen auf den Menschen, sondern auf das ganze Ökosystem.

Adaptive Beleuchtungslösungen können die Lichtverschmutzung reduzieren und gleichzeitig ein hohes Sicherheitsgefühl wahren. Möglich wird dies durch Leuchten, die sich nur dann einschalten, wenn sie tatsächlich benötigt werden. Befinden sich keine Menschen in der Nähe, kommt stattdessen warmes und gedimmtes Licht zum Einsatz, das die Umweltbelastung im Vergleich zu einer dauerhaft hellen Beleuchtung deutlich verringert.

Unser Multichannel-System bietet eine umfassende Lösung für eine umweltschonende Außenbeleuchtung. Durch die Kombination eines Zweikanaltreibers mit einem Tunable White-LED-Modul und einer dynamischen Lichtsteuerung, wird eine vollständig bedarfsabhängige Beleuchtung ermöglicht.



Mehr Information
zum Referenzprojekt



Autarke Lichtsysteme für urbane und ländliche Räume

Urbanisierung, steigende Anforderungen an Infrastrukturlösungen und Dekarbonisierung fördern das Wachstum solarbetriebener und unabhängiger Lichtmasten. Diese Systeme kombinieren erneuerbare Energien mit modernster Licht- und Sensortechnologie. Sie benötigen weder eine externe Stromversorgung noch kabelgebundene Datenleitungen – Energie und Kommunikation erfolgen vollständig autark. Dadurch entfallen aufwendige Erdarbeiten, was nicht nur Installationskosten um bis zu 80% reduziert, sondern auch Eingriffe in den öffentlichen Raum minimiert.

Gerade im Kontext der weltweit fortschreitenden Urbanisierung – laut UN sollen bis 2050 rund 68% der Weltbevölkerung in Städten leben – stellen solarbetriebene Lichtmasten eine zentrale Komponente smarterer, resilienterer Städte dar. Aber auch in ländlichen Regionen schaffen sie neue Möglichkeiten, wo knappe Budgets oft den Ausbau herkömmlicher Beleuchtungssysteme verhindern. Zudem leisten sie einen aktiven Beitrag zur Versorgungssicherheit: Als dezentrale, energieautarke Einheiten bleiben sie auch bei Stromausfällen oder Netzstörungen funktionsfähig.

Ein weiterer Vorteil ist die integrierte Intelligenz: Über D4i-kompatible Treiber lassen sich Sensoren und Kommunikationseinheiten nahtlos einbinden. Das ermöglicht adaptive Lichtsteuerung und datengestützte Planung – etwa zur Optimierung von Energieeinsatz, Wartung oder Sicherheitsaspekten. So lassen sich bis zu 30% zusätzliche Energieeinsparungen erzielen.

Über ihren Lebenszyklus hinweg können solarbetriebene Lichtmasten – je nach Systemdesign und regionalem Strommix – mehrere Tonnen CO₂e einsparen. Allein der Wegfall des Netzanschlusses trägt signifikant zur Umweltbilanz bei, insbesondere in Regionen mit fossil geprägter Stromerzeugung. Damit sind sie nicht nur technologisch, sondern auch ökologisch eine starke Antwort auf die Herausforderungen moderner Außenbeleuchtung.



Mehr Information
zum Referenzprojekt



Verbraucher und Endnutzer

Innovative Lichtmanagementsysteme leisten einen messbaren Beitrag zum Gesundheitsschutz, zur persönlichen Sicherheit und zum allgemeinen Wohlbefinden der Nutzer. Sie verbessern beispielsweise die visuelle Ergonomie, unterstützen den natürlichen Biorhythmus und erhöhen die Aufenthaltsqualität in Innenräumen. Als strategische Chance hat das Unternehmen den wachsenden Markt für nachhaltige Produkte und Lösungen identifiziert – insbesondere getrieben durch regulatorische Entwicklungen wie die Überarbeitung der EPBD (Energy Performance of Buildings Directive).

Tridonic versteht in diesem Zusammenhang Verbraucher und Endnutzer als natürliche Personen oder Gruppen von Personen, die Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens kaufen, nutzen oder anderweitig davon betroffen sind. Das Netzwerk von Tridonic umfasst den OEM-Vertrieb an Leuchtenhersteller sowie den Verkauf intelligenter Lösungen an Elektro- und Systemplanern. Im Endergebnis entstehen Beleuchtungslösungen, die einen Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden haben.

Integriertes Qualitätsmanagement bei Tridonic

Tridonic's Entwicklungen orientieren sich an individuellen Bedürfnissen und höchsten Qualitätsstandards, um nachhaltige und effiziente Lösungen zu schaffen. Dabei spielt Qualität eine entscheidende Rolle. Die standardisierten und zentral festgelegten Vertriebsprozesse sind zertifiziert und im Managementsystem geregelt. Das integrierte Managementsystem von Tridonic umfasst dabei Qualitätsthemen gemäß ISO 9001. Die Qualitätspolitik gilt für die internen Geschäftstätigkeiten und stehen sowohl der eigenen Belegschaft als auch externen Stakeholdern auf der Unternehmenswebsite zur Verfügung.

Vorrangiges Ziel ist dabei stets, die Qualität im Herstellungs- und Vertriebsprozess sowie bei den Produktinformationsunterlagen kontinuierlich zu verbessern und damit auch die Zufriedenheit der Endnutzer und Kunden wie auch deren Vertrauen in die Produkte sowie die Produktsicherheit weiter zu steigern. Die Wirksamkeit der Qualitätspolitik und die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele werden durch umfassende Überwachung und Nachverfolgung durch die Leitung der Abteilung „Global Quality“ sichergestellt und durch die Zuordnung zum COO von ihm überwacht.

Sicherheits- und Qualitätsstandards für nachhaltige Kundenzufriedenheit

Die Gesundheit und Sicherheit der Kunden hat für Tridonic höchste Priorität. Darum werden die Produkte und Dienstleistungen hinsichtlich deren Auswirkung auf die Gesundheit und Sicherheit bei der Produktverwendung fortlaufend evaluiert und Verbesserungen in Produkte, Produktunterlagen und Prozesse implementiert.

Zweimal jährlich wird die REACH-Konformität der Produkte auf Basis der jeweils aktuellen SVHC-Liste (Substances of Very High Concern) der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) überprüft. Parallel dazu

findet eine kontinuierliche RoHS-Prüfung bei der Beschaffung neuer oder alternativer Komponenten statt – dies umfasst 100% der eingesetzten Rohmaterialien.

Im Rahmen der CE-Konformitätsbewertung wird zudem eine umfassende Risikoanalyse durchgeführt, die insbesondere Aspekte des Gesundheits- und Verbraucherschutzes berücksichtigt. Darüber hinaus erfolgt eine systematische Prüfung und Klassifizierung aller Produkte gemäß den einschlägigen Normen – insbesondere der EN 61347-Serie („Geräte für Lampen“) sowie EN 62031 („LED-Module für Allgemeinbeleuchtung“).

Um die Marktzulassung in den Kernmärkten (Europa, Asien, USA, Australien, u. a.) zu gewährleisten, durchlaufen die Produkte umfangreiche Prüfungen – darunter Sicherheits- und EMV-Tests, länderspezifische Zertifizierungen sowie Zulassungen für Funktechnologien. Zusätzlich werden Belastungstests unter extremen Umweltbedingungen durchgeführt, um Langlebigkeit, Sicherheit und Transportfähigkeit zu garantieren.

Die LED-Module von Tridonic entsprechen in der Regel der Risikogruppe 0 oder 1 und stellen somit kein Risiko für das menschliche Auge dar. Einzelne Spezialanwendungen können der Risikogruppe 2 zugeordnet sein, bleiben jedoch innerhalb der geltenden Sicherheitsanforderungen. In diversen technischen Unterlagen (Datenblättern, Handbüchern etc.) werden Hinweise implementiert, um auf Gefahren während des Einbaus oder der Verwendung von Tridonic-Produkten hinzuweisen.

Als aktives Mitglied in Fachgremien wie der IPC und dem IEC-Komitee TC34 werden aktuelle Entwicklungen in Normung und Elektroniktechnologie frühzeitig in die Produktentwicklung integriert. Dieser direkte Austausch trägt dazu bei, Innovationen gezielt voranzutreiben und höchste Qualitätsstandards zu gewährleisten, wodurch die Technologieführerschaft kontinuierlich gestärkt wird.



Einbindung von Verbrauchern und Endnutzern

Um die Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden besser zu verstehen, führt Tridonic regelmäßig Kundenumfragen, sogenannte Brand Equity Monitorings (BEM), durch. Diese Umfragen liefern wertvolles Feedback und ermöglichen es, die Produkte und Dienstleistungen entsprechend anzupassen und zu verbessern.

Ende 2023 fand das letzte weltweite Brand Equity Monitoring (BEM) statt, bei dem Tridonic Feedback zu Loyalität, Markenwahrnehmung, Markenassoziationen und Markenperformance erhielt. Die Ergebnisse waren herausragend: Beim Thema Markenloyalität erreichte Tridonic einen Net Promoter Score (NPS) von 64, das beste Ergebnis seit Beginn der Kundenbefragung.

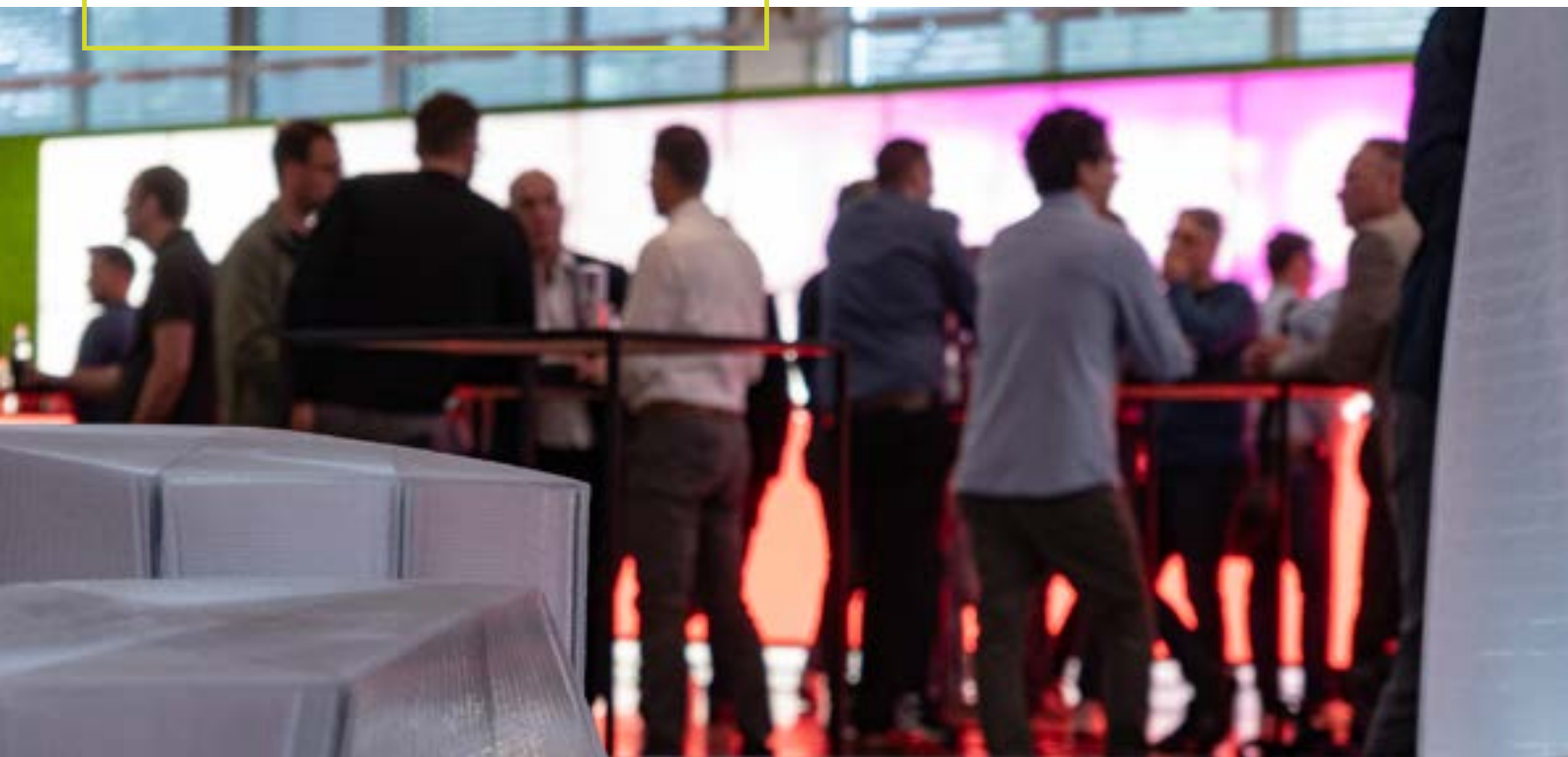
Unser Engagement für Nachhaltigkeit war ebenfalls ein Schwerpunkt der Kundenbefragung, und die Ergebnisse waren ebenso ermutigend. 70% der Befragten assoziieren Tridonic mit Nachhaltigkeit.

Das Ziel ist es, den Markenwert und die Nachhaltigkeitsbemühungen stetig zu verbessern. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wurden Workshops mit den zuständigen Fachabteilungen durchgeführt, um Ziele und Maßnahmen für weitere Verbesserungen festzulegen.

Neben dem regelmäßig stattfindenden BEM organisiert Tridonic Kundenworkshops, Veranstaltungen sowie Gelegenheiten für den Wissensaustausch zu verschiedenen Themen. Diese Plattformen bieten den Kunden von Tridonic die Möglichkeit, direkt mit Experte oder Expertinnen und Experten in Kontakt zu treten, ihr Wissen zu erweitern und aktuelle Themen zu diskutieren. Durch den persönlichen Dialog kann Tridonic noch besser auf die individuellen Bedürfnisse der Kunden eingehen und innovative Lösungen entwickeln.

70 %

**DER BEFRAGTEN
ASSOZIIEREN TRIDONIC
MIT NACHHALTIGKEIT**





Nachhaltige Verpackung

Neben der Produktnachhaltigkeit, setzt Tridonic ebenfalls an der Verpackung an und hat einen bedeutenden Schritt in Richtung nachhaltiger Verpackungen unternommen. Tridonic hat damit bereits frühzeitig auf die Anforderungen der am 11. Februar 2025 in Kraft getretenen Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR) der Europäischen Union reagiert. Ein umfassendes Projekt zur Umstellung von Verpackungsmaterialien wurde initiiert, mit dem klaren Ziel, den Anteil recycelbarer Verpackungen deutlich zu erhöhen und gleichzeitig den Verpackungsabfall zu reduzieren.

Ein zentraler Erfolg dieses Projekts ist die weitgehende Umstellung der Produktverpackungen auf Karton. Bereits seit Jahren werden Verpackungen für LED-Treiber hauptsächlich aus Papieralternativen gefertigt. Im Geschäftsjahr 2024/25 konnte dieser Trend weiter verstärkt werden, indem auch andere Verpackungen auf vollständig recycelbaren Karton umgestellt wurden. Durch das Projekt konnte der Anteil an eigengefertigten Artikeln in vollständig recyclingfähigen Verpackungen auf 99,7% erhöht werden.

Die Entwicklung von Verpackungen, die sowohl den ESD-Schutz als auch den mechanischen Schutz der empfindlichen LED-Module gewährleisten und gleichzeitig Volumen und Gewicht minimieren, stellte eine besondere Herausforderung dar. Diese Herausforderung wurde jedoch erfolgreich gemeistert.

Die Verwendung von Karton bringt nicht nur Vorteile für die Recyclingfähigkeit mit sich. Die Verpackungslieferanten für Pappe und Papier weisen zudem einen Rezyklatanteil von bis zu 90% auf. Auch die CO₂e-Intensität der Verpackung konnte signifikant reduziert werden: Von 6 kg CO₂e pro Kilogramm Verpackungsmaterial für Kunststoffe auf nur noch 0,3 kg CO₂e für Karton.

Fokus auf kundenspezifische Verpackungen

Mit der erfolgreichen Umstellung auf Karton hat Tridonic bereits eine solide Basis geschaffen, um den zukünftigen Anforderungen der PPWR gerecht zu werden. Ein besonderer Fokus wird nun auf die Anpassung der verbleibenden Verpackungen, insbesondere kundenspezifischer Lösungen, gelegt. Ziel ist es, auch diese Verpackungen vollständig auf recyclingfähige Materialien umzustellen und damit einen weiteren Beitrag zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks zu leisten.





Interne Abfallströme und -prozesse

Für Tridonic stellt das Thema Abfall ein wesentliches Handlungsfeld im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie dar. Abfälle, die in vorgelagerten Prozessen sowie in den eigenen Betrieben durch Verpackungsmaterialien und die Entsorgung eigener Produkte entstehen, haben ausschließlich negative Auswirkungen – sowohl auf die Umwelt als auch auf die Ressourceneffizienz entlang der Wertschöpfungskette. Daher setzt Tridonic gezielt Maßnahmen zur Abfallvermeidung, zur Optimierung von Verpackungslösungen (siehe Kapitel: [Nachhaltige Verpackung](#)) und zur Förderung von Recyclingfähigkeit über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg.

Das Abfallmanagement ist ein wesentlicher Bestandteil der Umweltmanagementsysteme und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Jeder Produktionsstandort verfügt über einen Abfallbeauftragten, dokumentierte Prozesse und detaillierte Aufzeichnungen zu allen angefallenen Abfällen. Die Kennzahlen zum Abfall beinhalten den angefallenen Abfall in Tonnen, gegliedert nach Recyclingabfall, Restmüll und gefährlichem Abfall.

Die wesentlichen Abfallströme entstehen durch Verpackungsmaterialien von Lieferanten (Kartonagen, Kunststoffe, Holzpaletten) sowie durch Überschüsse in der Elektronikfertigung (Metallabfälle, Elektro-

nikschrott). Kleinere Mengen entfallen auf Restabfälle wie Mischkunststoffe, Isolationsfolien und nicht recycelbare Holzreste. Gefährliche Abfälle entstehen insbesondere durch die Entsorgung von Batterien, Elektrokleingeräte sowie durch kleinere Mengen Altöl, Reinigungsmittel und Klebstoffreste. Außerordentliche Abfälle umfassen die Verschrottung von Maschinen, Werkzeugen, Rohmaterialien, Zukaufteilen und nicht verkaufsfähigen Fertigprodukten.

Diese Abfallströme beziehen sich auf interne Prozesse an den Produktionsstandorten. Die Entsorgung erfolgt über anerkannte und befugte Recyclingunternehmen. Aufgrund der kontrollierten Handhabung und gesetzeskonformen Entsorgung konnten bislang keine negativen Auswirkungen auf Umwelt oder Gesundheit festgestellt werden. Gleichzeitig ist das Unternehmen bestrebt, das Abfallaufkommen kontinuierlich zu reduzieren und dadurch potenzielle Umweltauswirkungen so weit wie möglich zu minimieren.

Alle für das Abfallmanagement relevanten Daten werden von den Standorten im konzernweiten Umwelt- und Energie-Reporting erfasst. Die Datengrundlage bilden Angaben und Rechnungen der beauftragten Entsorgungsunternehmen. Zur Sicherstellung der Datenqualität erfolgen am Ende des Geschäftsjahres stichprobenartige Audits.





Highlights des Geschäftsjahre

- 9 %

**DES GESAMTABFALL-
VOLUMEN PRO 1.000
PRODZUZIERTEN
EINHEITEN**

- 24 %

**NICHT RECYCELBAREN
ABFALLS**

90,7 %

**STEIGERUNG DER
RECYCLINGQUOTE VON
87,7 % AUF 90,7 %**



Maßnahmen hinsichtlich Ressourcennutzung und Abfall

An allen Produktionsstandorten wird kontinuierlich daran gearbeitet, das Abfallmanagement zu verbessern. In den vergangenen Jahren wurden in den globalen Werken verschiedene Analysen und Maßnahmen umgesetzt, um Abfälle gezielter zu recyceln oder zu vermeiden. So wurden regelmäßig Abfallanalysen zu nicht recycelbaren Stoffen durchgeführt, was es ermöglichte, bestimmte Kunststoffe und Elektronikabfälle getrennt zu erfassen und sortenrein an Recyclingbetriebe zu übergeben. So konnte die Recyclingquote im Vergleich zum Referenzjahr 2020/21 um beachtliche 14 % gesteigert werden.

Darüber hinaus werden Materialien, wo möglich, wiederverwertet – etwa durch die Aufbereitung von Zinnabstrichen oder die Reparatur von Holzpaletten. Ein besonderer Fokus liegt zudem auf der Reduktion von Verpackungsabfällen, die mit der Anlieferung von Materialien einhergehen. Im Vergleich zum Referenzjahr 2020/21 konnte basierend auf die produzierten Stück 9 % Abfall eingespart werden.

Außerdem wurden an allen Produktionswerken kontinuierlich im Wareneingang überprüft, ob die Verpackungsmaterialien der Lieferanten den internen Nachhaltigkeitskriterien entsprechen. Bei Abweichungen werden die betreffenden Lieferanten kontaktiert, um gemeinsam an einer verbesserten, nachhaltigeren Alternative zu arbeiten. Auf diese Weise wird auch über die Unternehmensgrenzen hinaus ein Beitrag zur Ressourcenschonung und Materialeinsparung geleistet.

Bisherige Zielerreichung 2024/25

Im Geschäftsjahr 2024/25 konnten alle gesetzten Abfallziele an den globalen Produktionsstandorten erreicht werden:

- **Gesamtabfallmenge:**
Das Ziel einer Abfallmenge von weniger als 1.050 Tonnen wurde erreicht. Das Gesamtabfallvolumen Jahr 2024/25 beläuft sich auf 966 Tonnen.
- **Nicht recycelbarer Abfall:**
Das letztjährige gesetzte Ziel von weniger als 116 Tonnen nicht recycelbare Abfallmenge wurde ebenfalls erreicht. Im Geschäftsjahr 2024/25 fielen 90 Tonnen an nicht recyclebarem Abfall an.
- **Recyclingquote:**
Das Ziel eine Recyclingquote von 88,9 % zu erreichen wurde ebenfalls erreicht. Die Recyclingquote lag im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 90,7 %.

Die Ziele beziehen sich immer auf die globalen Produktionswerke.

Abfallziele 2025/26

Für das Geschäftsjahr 2025/26 hat sich Tridonic – unter Berücksichtigung eines prognostizierten Produktionsanstiegs von 4,9 % – folgende Ziele gesetzt:

- **Gesamtabfallmenge:**
Reduktion des Gesamtabfalls um 1,1 % im Vergleich zum Vorjahr.
- **Nicht recycelbarer Abfall:**
Reduktion des nicht recycelbaren Abfalls um 3,7 % im Vergleich zum Vorjahr.
- **Recyclingquote:**
Steigerung der Recyclingquote von 90,7 % auf 90,9 % in 2025/26.

Das Ziel der Reduktion des Gesamtabfalls und des nicht recycelbaren Abfalls in den Produktionswerken ist auf Vermeidung ausgerichtet



Angefallener Abfall

Im Geschäftsjahr 2024/25 fielen in den Produktionsprozessen insgesamt 966 Tonnen an Abfall an. Dies entspricht einem Anstieg von 2% gegenüber dem Vorjahr (952 Tonnen). Gleichzeitig stieg das Produktionsvolumen im selben Zeitraum um 12%.

Setzt man das Abfallaufkommen in Relation zur produzierten Stückzahl, ergibt sich eine relative Reduktion des Abfalls um 9%. Dies unterstreicht die Fortschritte in der Ressourceneffizienz und die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Abfallvermeidung an den Produktionsstandorten.

Gesamtes Abfallaufkommen der Produktionsstandorte in Tonnen	2024/25
Gesamtes Abfallaufkommen	966
von der Beseitigung abgezwigter gefährlicher Abfall*	69
von der Beseitigung zwecks Vorbereitung zur Wiederverwendung abgezwigter gefährlicher Abfall	-
von der Beseitigung zwecks Recycling abgezwigter gefährlicher Abfall	16
von der Beseitigung zwecks sonstiger Verwertungsverfahren abgezwigter gefährlicher Abfall	53
von der Beseitigung abgezwigter nicht gefährlicher Abfall	807
von der Beseitigung zwecks Vorbereitung zur Wiederverwendung abgezwigter nicht gefährlicher Abfall	102
von der Beseitigung zwecks Recycling nicht abgezwigter gefährlicher Abfall	701
von der Beseitigung zwecks sonstiger Verwertungsverfahren abgezwigter nicht gefährlicher Abfall	4
zur Beseitigung bestimmter gefährlicher Abfall	20
zur Beseitigung durch Verbrennung bestimmter gefährlicher Abfall	20
zur Beseitigung durch Deponierung bestimmter gefährlicher Abfall	-
zur Beseitigung durch sonstige Arten der Beseitigung bestimmter gefährlicher Abfall	-
zur Beseitigung bestimmter nicht gefährlicher Abfall	70
zur Beseitigung durch Verbrennung bestimmter nicht gefährlicher Abfall	68
zur Beseitigung durch Deponierung bestimmter nicht gefährlicher Abfall	2
zur Beseitigung durch sonstige Arten der Beseitigung bestimmter nicht gefährlicher Abfall	-
Gesamtes Abfallaufkommen gefährlicher Abfall	89
Gesamtes Abfallaufkommen nicht gefährlicher Abfall	877
Gesamtes Abfallaufkommen von der Beseitigung abgezwigt	-
Nicht recycelter Abfall (zur Beseitigung bestimmt)	-
Anteil des nicht recycelten Abfalls [%]	9%



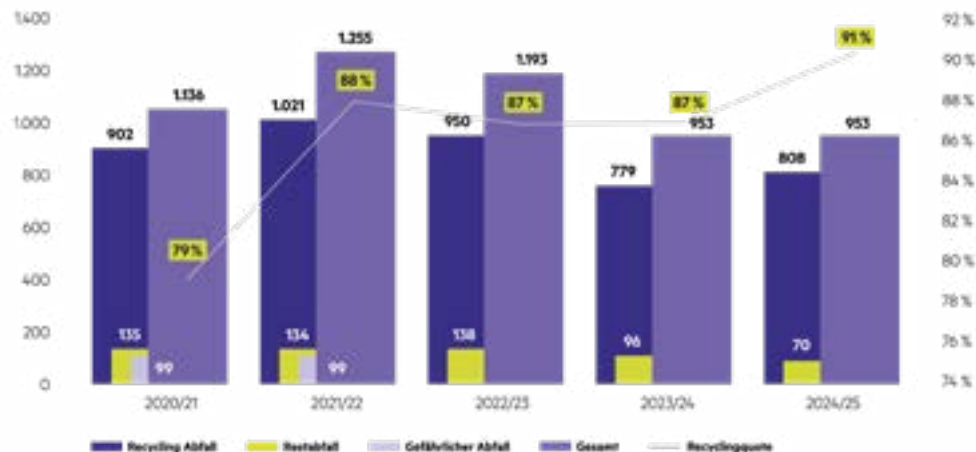
Recyclingquote

Im Geschäftsjahr 2024/25 konnte das ambitionierte Ziel einer Recyclingquote von 89% erreicht und sogar übertroffen werden. Die tatsächliche Quote lag bei 91%. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einer Verbesserung um 4 Prozentpunkte und unterstreicht die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft.

Entsorgung um- und weitergeleiteter Abfall

92% des ungefährlichen Abfalls werden von der Entsorgung umgeleitet (wiederverwertbar) und 8% weitergeleitet (nicht wiederverwertbar), wobei der weitergeleitete ungefährliche Abfall mit Energierückgewinnung verbrannt wird. Der gefährliche Abfall wird zu 78% von der Entsorgung umgeleitet und zu 22,5% weitergeleitet, wobei der weitergeleitete gefährliche Abfall zu 100% mit Energierückgewinnung verbrannt wird.

Entwicklung Abfall (in Tonnen) und Recyclingquote





04. Partner of Choice

Wege, die wir gehen, um andere mitzunehmen

Die konzernweit und gültigen Unternehmensrichtlinien werden von dem Vorstand der Zumtobel Group AG verabschiedet und gelten verbindlich für alle Tochtergesellschaften, einschließlich Tridonic.



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Transparente Entscheidungsprozesse

Richtlinien werden konzernweit auf Ebene des Mutterkonzerns definiert und vom Vorstand der Zumtobel Group AG verabschiedet. Diese globalen Vorgaben gelten verbindlich für alle Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen – somit auch für Tridonic. Diese Struktur stellt sicher, dass alle Unternehmen der Gruppe einheitlich nach denselben ethischen, sozialen und ökologischen Standards handeln – unabhängig von ihrer operativen Eigenständigkeit.

Tridonic integriert diese Vorgaben in seine Geschäftsstrategie und Managementsysteme und trägt so zur konzernweiten Zielerreichung bei.

Das umfassende und verantwortungsbewusste Compliance-Management erfolgt auf Konzernebene durch die Abteilung Corporate Audit & Compliance. Ein deutlicher Schwerpunkt liegt auf der Einhaltung der Unternehmensrichtlinien und rechtlichen Vorgaben, um sicherzustellen, dass sämtliche Geschäftstätigkeiten den ethischen Standards und gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Corporate Compliance wird als integraler Bestandteil des Geschäftsbetriebs auf allen Unternehmensebenen, betrachtet und umgesetzt.

Der Bereich Corporate Audit & Compliance ist eine Stabsstelle mit direkter Berichtslinie an den Prüfungsausschuss sowie mit Berichtspflicht an den Gesamtvorstand der Zumtobel Group. Somit kann die Unabhängigkeit der Abteilung innerhalb der Organisation gewährleistet werden.



Commitment für verantwortungsvolles Geschäftsgebaren

Inhalte des Verhaltenskodex intern sowie für Geschäftspartner

Im konzernweit gültigen Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) sind grundsätzliche Richtlinien und Handlungsweisen festgelegt. Die darin genannten Vorgaben definieren die allgemeinen Maßstäbe für das Verhalten in geschäftlichen, rechtlichen und ethischen Angelegenheiten, darunter auch das Korruptionsverbot. Tridonic verpflichtet sich zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche. Sie dienen den Mitgliedern des Vorstands auf Konzernebene, der Geschäftsleitung sowie den Mitarbeiter*innen des Unternehmens als verbindlicher Orientierungs- und Ordnungsrahmen für den Umgang miteinander sowie mit Externen.

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner soll sicherstellen, dass die Prinzipien und Grundsätze zur Sorgfaltspflicht – über ihre eigene Organisation hinaus – in der gesamten Wertschöpfungskette Anwendung finden und geteilt werden. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist ein integraler Bestandteil aller Verträge zwischen Tridonic (mit all ihren Geschäftseinheiten) und ihren Geschäftspartnern.

Das Unternehmen erwartet von seinen Geschäftspartnern und deren Mitarbeiter*innen, dass sie die im Verhaltenskodex beschriebenen Prinzipien und Grundsätze zur Sorgfaltspflicht anerkennen, diese einhalten und mit ihren unmittelbaren Geschäftspartnern und Mitarbeiter*innen teilen.

Sowohl der Verhaltenskodex als auch die Grundsatzerklärung der Zumtobel Group stehen im Einklang mit den internationalen Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, OECD-Leitsätze, UN-Leitprinzipien, dem UN Global Compact und den ILO-Kernarbeitsnormen. Ziel dieser Konzepte ist die Einhaltung aller Sorgfaltspflichten. Diese Verhaltensregeln werden in einer jährlichen wiederkehrenden Schulung sowohl für bestehende Mitarbeitende als auch für neue Mitarbeitende in Form von Online-Schulungen vermittelt und aufgefrischt. Der Vorstand sowie der Aufsichtsrat erhalten ebenfalls ein regelmäßiges Update diesbezüglich.

Durch diese Inhalte wird sichergestellt, dass die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte in den Bereichen Klimaschutz, Energie, Kreislaufwirtschaft, sowie die Einhaltung zu den Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und den einschlägigen Normen der Vereinten Nationen sowie Korruption adressiert werden.

**Die Verhaltenskodexe sind auf
unserer Website downloadbar:**



Mehr Informationen
auf unserer Website



Inhalte des Verhaltenskodex intern sowie für Geschäftspartner

Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

- Verantwortung des Einzelnen
- Führung und Vorgesetztenverhalten
- Verhalten in Konfliktsituationen
- Einhaltung von Gesetzen
- Respekt und Fairness
- Vermeidung von Interessenskonfliketen

Sorgfaltspflicht entlang der Wertschöpfungskette

- Einhaltung der Grundsätze zur Sorgfaltspflicht
- Menschenrechte
- Diskriminierung und Arbeitsbedingungen
- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit
- Vereinigungsfreiheit
- Recht auf Kollektivverhandlungen
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Nachhaltigkeit und Umwelt

Umgang mit Geschäfts- partnern und Dritten

- Verantwortung des Einzelnen
- Führung und Vorgesetztenverhalten
- Verhalten in Konfliktsituationen
- Einhaltung von Gesetzen
- Respekt und Fairness
- Vermeidung von Interessenskonfliketen

Umgang mit Informationen

- Verbot von Insiderhandel
- Verpflichtung zu Datenschutz und -sicherheit
- Schutz von Geschäftsgeheimnissen (Verschwiegenheitspflicht)
- Informationssicherheit
- Soziale Medien und externe Kommunikation
- Umgang mit Unternehmenseigentum



Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten

Das Unternehmen bekennt sich ausdrücklich zur Achtung und Förderung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dieses Bekenntnis ist in der konzernweit gültigen Human Rights Policy (Deutsch: Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten) verankert und bildet einen integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Die Human Rights Policy verfolgt das Ziel, menschenrechtliche Risiken frühzeitig zu erkennen, zu verhindern und geeignete Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen. Sie basiert auf international anerkannten Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den ILO-Kernarbeitsnormen sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Die Policy ist nicht öffentlich zugänglich, da sie konzerninternen Regelungen unterliegt. Diese ist jedoch im Intranet für die Belegschaft frei zugänglich und Inhalte werden aktiv kommuniziert.

Zentrale Inhalte der Policy

- Nulltoleranz bei Kinderarbeit
- Nulltoleranz bei Zwangsarbeit
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung
- Faire und angemessene Vergütung
- Einhaltung von Arbeitsbedingungen (inkl. Arbeitszeiten)
- Einhaltung von Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit



Diversity, Equity & Inclusion

Das Unternehmen bekennt sich zu einer Unternehmenskultur, in der Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion grundlegende Prinzipien sind. Die konzernweit gültige Diversity, Equity & Inclusion Policy bildet das Fundament dieses Selbstverständnisses und legt klare Erwartungen an Verhalten, Entscheidungsfindung und Zusammenarbeit im Unternehmen fest.

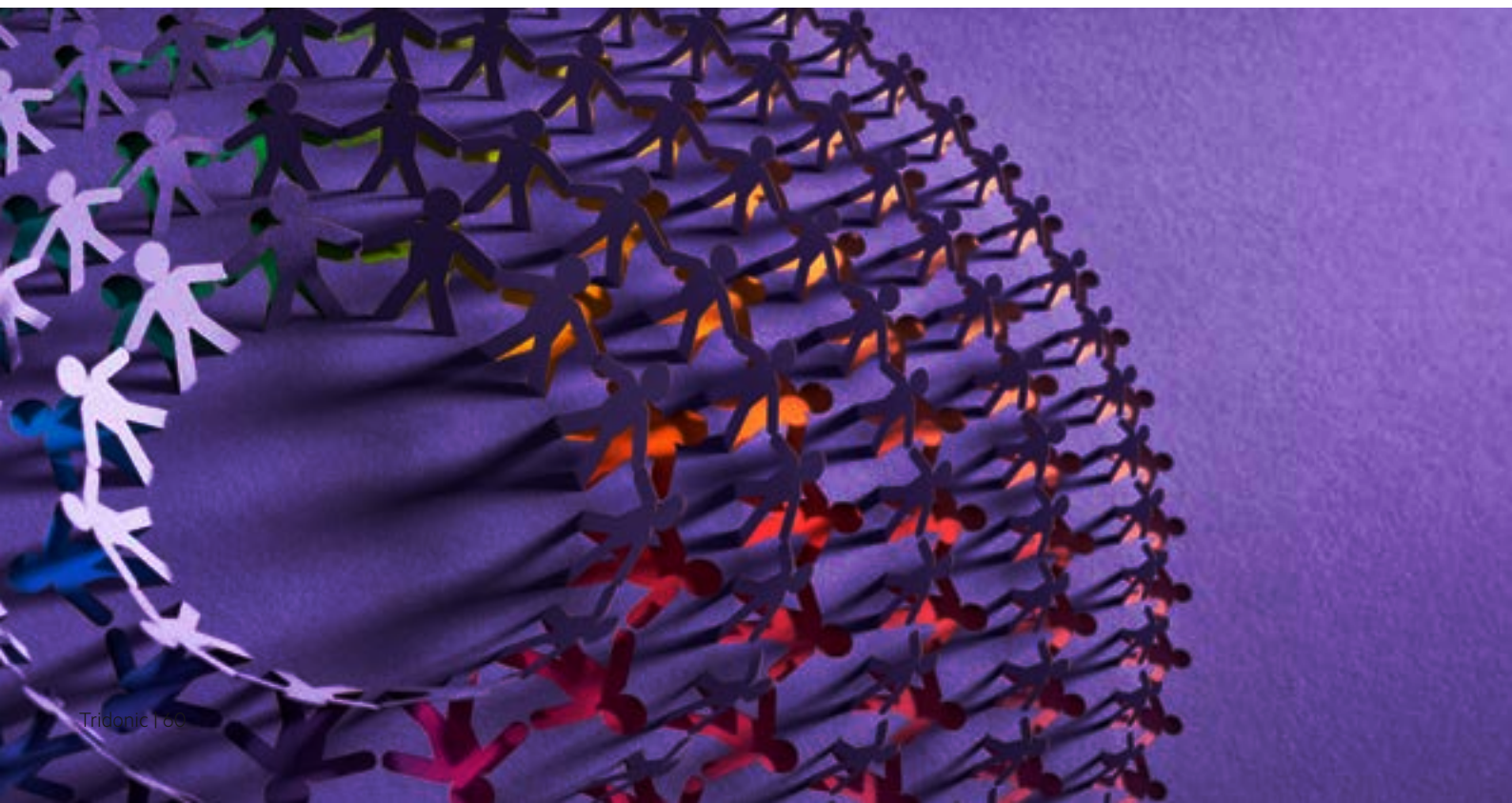
Die DE&I-Policy verfolgt das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten und sich aktiv einbringen können. Tridonic lehnt jede Form von direkter oder indirekter Diskriminierung entschieden ab – unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politischer Meinung, sozialer Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen.

Zentrale Inhalte der Policy:

- Förderung eines inklusiven Arbeitsumfeldes, das Vielfalt wertschätzt
- Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung und Intoleranz
- Integration von DE&I in alle Unternehmensbereiche und Entscheidungsprozesse
- Stärkung der Innovationskraft durch unterschiedliche Perspektiven
- Beitrag zu einer gerechten und respektvollen Unternehmenskultur

Die Policy ist nicht öffentlich zugänglich, da sie konzerninternen Regelungen unterliegt.

Das Unternehmen stellt sicher, dass allgemein geltende konzernweite Richtlinien über das Intranet und die Plattform LightLink (LiLi) für alle Mitarbeitenden zugänglich sind. Außerdem absolvieren alle Mitarbeitenden verpflichtende Schulungen. Ergänzend werden Formate wie Interviews und die Integration relevanter Themen in unternehmensinterne Podcasts genutzt, um Policy-Inhalte zielgruppengerecht und wirkungsvoll zu vermitteln.





Antikorruption und wettbewerbswidriges Verhalten

Korruptionsprävention sowie das sicherstellen wettbewerbskonformen Verhalten ist für Tridonic selbstverständlich. Dies hat positive Auswirkungen auf die Belegschaft als auch die Geschäftspartner. Durch unabhängige Governance-Strukturen und etablierte Compliance-Praktiken wird ethisches Verhalten entlang der gesamten Wertschöpfungskette gefördert.

Das Compliance Management Systems (CMS) auf Konzernebene erstreckt sich auf die Verhinderung von Korruptionsstraftaten, insbesondere gemäß den Straftatbeständen der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr, der Vorteilsgewährung an Amtsträger*innen sowie der Bestechung von Amtsträger*innen. In Hinblick auf das Kartellrecht umfasst das CMS die Verhinderung von Vereinbarungen und aufeinander abgestimmten Verhaltensweisen, die den Wettbewerb beeinträchtigen könnten. Jede Art von verbotenen Absprachen lehnt das Unternehmen strikt ab. Dies ist im Verhaltenskodex festgeschrieben.

Zur Sicherstellung regelkonformer Abläufe wurden bereits seit geraumer Zeit verpflichtende Schulungen sowie ergänzende interne Kontrollmechanismen – wie etwa das Compliance Risk Assessment – implementiert. Darüber hinaus ist eine spezifische Compliance Charta für den Einkauf etabliert. Ein Hinweisgebersystem steht zur Verfügung, über das bei Verdachtsmomenten oder Bedenken Meldung erstattet werden kann. Auch im Lieferantenmanagement sind Compliance-Kriterien fest verankert, insbesondere durch den verpflichtenden Verhaltenskodex.

Zum Berichtsstichtag 30.04.2025 wurden 90% der eigenen Belegschaft zum Thema Korruption und Bestechung geschult.

90 %

**DER BELEGSCHAFT
WURDEN ZUM
THEMA KORRUPTION
UND BESTECHUNG
GESCHULT**



Interessenskonflikte

Loyalität und Handeln in bestem Unternehmensinteresse sind grundlegende Werte für die Mitarbeiter*innen. Sie sind dazu verpflichtet, Aktivitäten und Nebentätigkeiten, die zu einem Interessenskonflikt oder Entscheidungsbeeinflussung führen können, zu melden. Für Einkäufer*innen existiert in diesem Zusammenhang eine ergänzende Verhaltensanweisung („Ethical Charter for Buyers“), deren Kenntnisnahme schriftlich bestätigt wird.

Das höchste Leitungsorgan stellt durch regelmäßige Beauftragung von Audits und Schulungen sicher, dass potenzielle Interessenskonflikte gemäß dem Verhaltenskodex vermieden oder angemessen behandelt werden. Zudem achtet es darauf, dass alle Mitarbeitenden die im Verhaltenskodex verankerten Grundsätze einhalten.

Das umfassende und verantwortungsbewusste Compliance-Management erfolgt aber auf Konzernebene durch die Abteilung Corporate Audit & Compliance. Weitere Informationen zur organisatorischen Verankerung der Compliance-Prozesse finden sich im übergeordneten Kapitel [„Verantwortungsvolle Unternehmensführung“](#).



Systematische Compliance-Verankerung im Unternehmen

Schulung der Belegschaft

Alle neuen Mitarbeiter werden in der Phase ihrer Einführung ins Unternehmen verpflichtend zu einem Online-Training für Compliance aufgefordert. Über eine unternehmensweite Lernplattform werden die Module Code of Conduct (Modul 1) und Code of Conduct Refresher (Modul 2) angeboten. Die Einladung zum Online-Training erfolgt per E-Mail und ist ein fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses. Im Modul 1 sowie Modul 2 der verpflichtenden Compliance-Schulung, werden die Themen des Verhaltenskodex inklusive des Hinweisgebersystems geschult und gefestigt. Modul 1 ist innerhalb einer Frist von 30 Tagen zu absolvieren. Direkt nach dieser Frist werden neue Mitarbeitende im Juni oder Dezember jeden Jahres verpflichtend zum CoC-Refresher angemeldet.

Alle bestehenden Mitarbeitenden erhalten jährlich ein CoC-Refresher Training. Die Schulung des Verhaltenskodex und des Refreshers decken folgende Themenschwerpunkte ab:

- Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten, Korruptionsverbot, Umgang mit Zuwendungen, Spenden und Sponsoring, Bekämpfung von Geldwäsche, Exportkontrolle, Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, fairer Wettbewerb.
- Das Unternehmen informiert die eigene Belegschaft über aktuelle und ständige Compliance Themen über die Unternehmensplattform LightLink, auch die Schulungen sind darüber verlinkt und auffindbar.
- Die internen Compliance-Überwachungsprozesse und Schulungen stellen sicher, dass höchste Standards in Bezug auf Integrität und Regelkonformität eingehalten werden. Generell werden alle Abteilungen im selben Ausmaß geschult.



Interne Kontrolle durch Compliance Risk Assessment

Die Bereiche Compliance und Audit agieren getrennt und unabhängig voneinander. Wo dies nötig ist, bittet die Corporate Compliance Abteilung die Mitarbeitenden der Audit-Abteilungen Untersuchungen durchzuführen. Aufgrund möglicher Interessenkonflikte und mangelnder Unabhängigkeit wird die Arbeit der Corporate Compliance nicht von Mitarbeitern des Corporate Audit überprüft. Der Chief Compliance Officer berichtet zweimal jährlich an den Prüfungsausschuss und an das Audit Committee. Administrativ berichtet der Chief Compliance Officer direkt dem Vorstand der Zumtobel Group.

Im Zuge des Compliance Risk Assessment auf Konzernebene wurden 24 risikobehaftete Personen interviewt und von einem externen Experten und internen Compliance Specialist in Bezug auf ihre risikobehafteten Felder im Rahmen ihrer Tätigkeit geschult. Beim Compliance Risk Assessment wurden ebenfalls Tridonic Mitarbeiter*innen interviewt.

Innerhalb des Konzerns gibt es Abteilungen, die einem höheren Korruptions- und Bestechungsrisiko ausgesetzt sind als andere. Dazu zählen unter anderem: Communications, Finance, Human Resources, Investor Relations, Legal, Logistik, Marketing, Procurement, Quality, R&D, Risikomanagement, Strategy, Sustainability, Treasury, Vertrieb. Diese Bereiche arbeiten eng mit verschiedenen Stakeholdergruppen zusammen, darunter Kunden, Lieferanten, öffentliche Stellen, Beamte und/oder sonstige Geschäftspartner. Darüber hinaus sind sie in wesentliche Finanztransaktionen eingebunden. Die geografische Lage dieser Abteilungen kann zu unterschiedlichen Risikoprofilen führen, insbesondere in Ländern mit höherem Korruptionsrisiko und geringerer Transparenz.

Prüfung Einkaufsprozesse

Die Abteilung Corporate Audit führt regelmäßige Prüfungen der Einkaufsprozesse durch. Im Hinblick auf Korruption werden insbesondere folgende Aspekte geprüft: Auswahl der Lieferanten, Anzahl der angefragten Lieferanten sowie das damit zusammenhängende Verfahren, Entscheidungen über die Lieferanten, Vertragsgestaltungen, Zahlungsbedingungen, Preisentwicklungen, Qualitätsüberwachung der Lieferanten und daraus resultierende Maßnahmen.

Vor dem möglichen Beginn jeglicher Geschäftsbeziehung mit Tridonic unterzeichnet jeder potenzielle Lieferant den Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Mit der Unterzeichnung des Kodex verpflichten sich die Partner dazu, die genannten Risiken hinsichtlich Verstößen in der Lieferkette unter allen Umständen zu bekämpfen und in ihrem Einflussbereich zu eliminieren. Bei jedem Vertragsabschluss mit externen Partnern ist die Unterzeichnung des Verhaltenskodex verpflichtend. Dieser enthält einen ausdrücklichen Verweis auf das unternehmensweite Hinweisgebersystem.

Aktuell liegen volumenbasiert 97,8% von Lieferanten unterzeichnete Verhaltenskodexe vor (Vorjahr 97,4%).

97,8 %

**DER LIFERANTEN
UNTERZEICHNETEN
DEN VERHALTENS-
KODEX**



Das konzernweite Hinweisgebersystem

Das konzernweite Hinweisgebersystem bietet allen Stakeholdern (Mitarbeitenden, Lieferanten, Arbeitskräften der Wertschöpfungskette, Kunden & Endnutzern, Aktionären, Investoren etc.) ein sicheres Melde- und Kommunikationssystem für potenzielle Verstöße gegen den Verhaltenskodex und Compliance-Themen wie beispielsweise Korruptions- oder Bestechungsvermutungen.

Kritische Anliegen und Bedenken werden so direkt an Corporate Compliance berichtet. Als zusätzlichen Kommunikationskanal können Meldungen auch per E-Mail eingereicht werden. Durch die Unabhängigkeit der Compliance Abteilung auf Konzernebene wird sichergestellt, dass die Fallbearbeitung unabhängig von der Managementkette ausgeführt wird. Die Identität des Hinweisgebers wird dabei stets vertraulich, unabhängig und objektiv behandelt und es wird keine Form von Vergeltung geduldet.

Die eingereichten Vorfälle werden gemäß interner Untersuchungs-guidelines (Englisch: Investigation Guidelines), die klare und standardisierte Verfahren für Eingabe, Untersuchung, Nachverfolgung und Abschluss von Fällen vorsehen, untersucht. Daraus werden bei Bedarf entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Alle eingehenden zutreffenden Meldungen werden dem Vorstand mitgeteilt. Bei risikobehafteten Meldungen wird der Vorstand unverzüglich informiert, die restlichen Meldungen mit nicht wesentlichem Risiko werden im Rahmen der Quartalsberichtserstattung übermittelt. Sofern keine Sofortmitteilungen aufgrund wesentlicher Verstöße an den Prüfungsausschuss erfolgen müssen, werden diese in Berichten an den Prüfungsausschuss quartalsweise festgehalten.

Einzelpersonen können den Verantwortungsbereich Corporate Compliance bezüglich etwaiger Fragestellungen zum verantwortungsvollen Geschäftsgebahren in den Betrieben und den Geschäftsbeziehungen der Organisation auf verschiedenen Wegen kontaktieren. Die dafür notwendigen Informationen sind im Intranet des Unternehmens für alle Mitarbeitenden auffindbar.

Dieses Angebot wird in der Praxis regelmäßig genutzt. Das Zumtobel Group Hinweisgebersystem deckt folgende Meldeschwerpunkte ab:

- Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltvorschriften
- Betrug / Untreue / Unterschlagung
- Korruption
- Kapitalmarkt-Compliance / Insiderhandel
- Datenschutzverletzungen
- Wettbewerbswidriges Verhalten
- Diskriminierung / Belästigung / Mobbing
- Menschenrechte
- Andere Verstöße

Technisch wird das Hinweisgebersystem der Zumtobel Group durch das bereits weltweit eingeführte Business Keeper Management System (BKMS) unterstützt.

Das Hinweisgebersystem erfüllt alle gesetzlichen Anforderungen der EU Whistleblower-Richtlinie und des Hinweisgeberschutzgesetzes gemäß Richtlinie (EU) 2019/1937. Das konzernweite Hinweisgebersystem bietet Mitarbeitenden sowie externen Dritten weltweit die Möglichkeit, über einen Link auf der jeweiligen Homepage anonyme Hinweise zu eventuellen Verstößen zu melden.

Die Wahrung der Vertraulichkeit der Identität, eine der Grundforderungen der am 16. Dezember 2019 in Kraft getretenen EU-Hinweisgeberrichtlinie und deren Übertragung in nationales Recht, ist dabei stets gewährleistet.

Dezidierte Umfragen oder Befragungen verschiedener Stakeholdergruppen über die Wirksamkeit dieses Kanals wurden im Geschäftsjahr 2024/25 nicht durchgeführt. Jedoch wird das Hinweisgebersystem durch die aktive Nutzung und durch laufende eingehende Meldungen als ein wirksames Instrument interpretiert.



Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen

- Tridonic bestätigt, dass im Geschäftsjahr 2024/25 keine negativen Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte der eigenen Belegschaft festgestellt wurden.
- Tridonic bestätigt keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadensersatzzahlungen für Vorfälle oder Beschwerden hinsichtlich Menschenrechte oder Diskriminierungen. Entsprechend waren auch keine Maßnahmen zur Wiedergutmachung oder Kompensation erforderlich.
- Es gab keine Vorfälle im Zusammenhang mit Korruption, Bestechung, Betrug, Geldwäsche oder wettbewerbswidrigem Verhalten. Ebenso wurden keine Mitarbeitenden aufgrund solcher Vorfälle disziplinarisch belangt oder entlassen, und es wurden keine Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund entsprechender Verstöße gekündigt oder nicht verlängert.
- Darüber hinaus wurden keine Vorfälle im Zusammenhang mit der Annahme, dem Angebot oder dem in Aussicht stellen von Geschenken gemeldet.
- Auch im Bereich der Informationssicherheit wurden im Geschäftsjahr 2024/25 keine Vorfälle festgestellt.
- Im Berichtszeitraum wurden im Bereich „Rechtsstreitigkeiten zu wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung“ keine Verstöße oder Verfahren bekannt.
- Es wurden im gesamten Berichtszeitraum keine Strafzahlungen oder sonstige Sanktionen aufgrund von Verstößen gegen Gesetze oder Vorschriften verhängt.





Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Chancen, Risiken und Mitarbeitendenwohl im Fokus

In diesem Kapitel werden zentrale Aspekte im Hinblick auf Chancen und Risiken sowie deren Verbindung zur Unternehmensstrategie beleuchtet. Ein besonderer Fokus liegt auf der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie auf Gesundheit und Arbeitsschutz. Attraktive Arbeitsbedingungen in einem sicheren Umfeld und eine ausgewogene Work-Life-Balance wirken sich positiv auf die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden aus. Gleichzeitig bestehen jedoch potenzielle Risiken, etwa durch Arbeitsunfälle oder gesundheitliche Beeinträchtigungen infolge langfristiger Belastung. Diese können zu Langzeiterkrankungen, erhöhten Krankenständen und einer gesteigerten Fluktuation führen.

Ein weiterer wesentlicher Themenbereich ist die Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Vielfalt innerhalb der Organisation. Durch gezielte Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen wird die Kompetenz der Mitarbeitenden gestärkt, was sich positiv auf deren Arbeitszufriedenheit auswirkt. Familienfreundliche Angebote fördern die Inklusion und ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus trägt Vielfalt maßgeblich zur Förderung von Kreativität und Innovationskraft bei. Gleichzeitig gilt es, dem Risiko des bevorstehenden Wissensverlusts durch altersbedingte Pensionierungen entgegenzuwirken. In diesem Kontext eröffnet Vielfalt eine bedeutende Chance, neue Perspektiven zu integrieren und die Innovationsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig zu stärken.

„Durch das strategisch verankerte Nachhaltigkeitsziel „Partner of Choice“ unterstreicht Tridonic, wie zentral die eigene Belegschaft für den Unternehmenserfolg ist, und demnach eine Schlüsselrolle spielt.“

Stephanie Schaffgotsch, Product Manager Outdoor



LIGHT^{UP}

Das Versprechen, einen positiven Beitrag zu attraktiven Arbeitsbedingungen inklusive einer ausgewogenen Work-life-Balance und breiten Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu leisten, steht im direkten Zusammenhang mit der konzernweiten strategischen Personalpolitik „LIGHT UP“.



Leaders who trust, challenge and empower their teams and set an example.

Führungskräfte, die ihren Teams vertrauen, sie herausfordern, stärken und mit gutem Beispiel vorangehen.



Uncomplicated fair payment and performance recognition.

Unkomplizierte, faire Bezahlung und Anerkennung erbrachter Leistungen.



International perspectives, local roots and equal opportunities for all.

Internationale Perspektiven, lokale Wurzeln und Chancengleichheit für alle.



Practical flexible working models which meet individual needs.

Praktische, flexible Arbeitsmodelle, die den individuellen Bedürfnissen gerecht werden.



Growth opportunities unfolding our employees' full potential.

*Wachstumschancen, die das volle Potential der Mitarbeiter*innen ausschöpfen.*



High performance culture marked by self-responsibility and open, two-way feedback.

Leistungskultur, geprägt von Eigenverantwortung und offenem, gegenseitigem Feedback.



Teams that create real value with passion and purpose.

Teams, die mit Leidenschaft und einem klaren Ziel einen echten Mehrwert schaffen.



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

Das Versprechen des Unternehmens, einen positiven Beitrag zu attraktiven Arbeitsbedingungen inklusive einer ausgewogenen Work-life-Balance und breiten Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu leisten, steht im direkten Zusammenhang mit der strategischen Personalpolitik „LIGHT UP“.

Durch den Buchstaben G – „Growth opportunities“ – wird dabei das Entwicklungspotential sowie die Wachstumschancen der eigenen Belegschaft angesprochen. Flexible Arbeitsmodelle und die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben werden durch den Buchstaben P – „Practical flexibel working models“ – repräsentiert. Die angebotenen Benefits stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Alle Mitarbeitenden der eigenen Belegschaft sind in den Umfang der hier angeführten Angaben einbezogen. Zur eigenen Belegschaft zählen keine Selbständigen, keine Leiharbeitskräfte und somit keine Personen, die im Auftrag externer Unternehmen tätig sind und im Wesentlichen wie Beschäftigte eingesetzt werden. Aufgrund der Geschäftstätigkeit ist die eigene Belegschaft nicht dem Risiko von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit ausgesetzt.



Eigene Belegschaft

Die Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber ihren Mitarbeitenden sowie die Pflichten der Mitarbeitenden selbst sind durch globale Richtlinien, Strategien und Verhaltensregeln klar definiert. Das integrierte Managementsystem (IMS) umfasst die Umsetzung der STAYING FOCUSED-Strategie. Sowohl der Verhaltenskodex als auch die Politik zu Gesundheit & Sicherheit (Health & Safety Policy) stehen allen Stakeholdergruppen auf der Unternehmenswebpage zur Verfügung. Die Grundsatzzerklärung zu Menschenrechten (Kapitel [„Grundsatzzerklärung zu den Menschenrechten“](#)) ist im Intranet zur freien Verfügung gestellt und kann von der eigenen Belegschaft aufgerufen werden. Diese Politik umfasst die gesamte Belegschaft und wurde vom Vorstand genehmigt. Das Ziel und die Hauptinhalte der verschiedenen Richtlinien werden im Folgenden beschrieben.



Einhaltung der Sorgfaltspflichten

Die Verpflichtung zu Sorgfaltspflichten erstreckt sich sowohl über die eigene Belegschaft als auch über die gesamte Wertschöpfungskette und ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Das Engagement umfasst dabei verantwortungsbewusste Unternehmensführung, Menschenrechte und Arbeitsstandards. Die Achtung und Wahrung der Menschenrechte sowie die Einhaltung grundlegender Prinzipien des Arbeitsrechts, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes überall auf der Welt sind dabei ein wesentlicher Bestandteil und bilden die Basis für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Der Verhaltenskodex und die Grundsatzzerklärung zu Menschenrechten unterstreichen das Engagement für die Achtung und Förderung der Menschenrechte bei allen Geschäftsaktivitäten. Der Verhaltenskodex verweist auf die Grundsatzzerklärung als wesentlichen Bezugspunkt für Mitarbeitende und Geschäftspartner gleichermaßen.

Merkmale der Beschäftigten

In Tabelle [„Eigene Belegschaft nach Geschlecht“](#) wird die Anzahl der Beschäftigten, die per 30.04.2025 in einem direkten und aufrechten (aktiven) Beschäftigungsverhältnis mit Tridonic stehen, abgebildet. Personal mit langfristigen Abwesenheiten (mit einem inaktiven Beschäftigungsverhältnis) sowie Leiharbeitskräfte (nicht angestellte Arbeitskräfte) werden an dieser Stelle nicht abgebildet. Die angeführten Kennzahlen der eigenen Belegschaft werden in Headcounts (HC; Kopfzahl) ausgewiesen.

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Tarifvertragliche Abdeckung bezeichnet gesetzlich geregelte Vereinbarungen mit Gewerkschaften, die zentrale Arbeitsbedingungen wie Löhne bzw. Gehälter, Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen oder Kündigungsfristen festlegen. Innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) bestehen solche Verträge auf unterschiedlichen Ebenen. In der untenstehenden Tabelle wird die tarifvertragliche Abdeckung nach Kopfzahl und mit Stand vom 30.04.2025 dargestellt.

Der soziale Dialog umfasst Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen – z. B. durch Betriebsräte oder Gewerkschaften – mit dem Ziel, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und ihre Mitbestimmung sicherzustellen. Die Zumtobel Group ist darüber hinaus im Europäischen Betriebsrat vertreten.

Fluktuation

Die angeführten Austritte (lt. Tabelle [„Austritte in HC“](#)) umfassen die Gesamtzahl der Beschäftigungsbeendigungen der gesamten Belegschaft hinsichtlich befristeter und unbefristeter Arbeitsverträge, die freiwillig oder wegen Beendigung des Dienstverhältnisses oder Eintritt in den Ruhestand ausscheiden. Die Kennzahl „Fluktuationsrate“ ist die Gesamtsumme aller Austritte im Verhältnis zur durchschnittlichen Gesamtzahl der eigenen Belegschaft.



Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Eigene Belegschaft nach Geschlecht	2023/24 [in HC]	2023/24 [in %]	2024/25 [in HC]	2024/25 [in %]
Gesamtzahl der Belegschaft	1.599		1.619	
davon Weiblich	662		679	
davon Männlich	937		940	
Sonstige	-		-	
Nicht angegeben	-		-	
Zahl der Angestellten	967	100%	944	100%
davon Weiblich	272	28%	268	28%
davon Männlich	695	72%	676	72%
Sonstige	-	-	-	-
Nicht angegeben	-	-	-	-
Zahl der Arbeiter	628	100%	670	100%
davon Weiblich	388	62%	409	61%
davon Männlich	240	38%	261	39%
Sonstige	-	-	-	-
Nicht angegeben	-	-	-	-
Zahl der Lehrlinge	4	100%	5	100%
davon Weiblich	2	50%	2	33%
davon Männlich	2	50%	3	67%
Sonstige	-	-	-	-
Nicht angegeben	-	-	-	-

Länder mit signifikanter Beschäftigung in HC (Kopfzahl)	2024/25
Österreich	380
Serbien	457
Großbritannien	185
China	415
Deutschland	18
Frankreich	11
Schweiz	17
Italien	8
USA	4
Portugal	64
Australien	7

Beschäftigte nach Art des Vertrags – aufgeschlüsselt nach Geschlecht in HC (Kopfzahl)	2024/25				
	Weiblich	Männlich	Sonstige	Nicht angegeben	Total
Total	680	941	-	-	1.621
Zahl der befristeten Beschäftigten	1	1	-	-	2
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	607	903	-	-	1.510
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	72	37	-	-	109



Austritt in HC (Kopfzahl)	Total
Gesamtzahl der Austritte	360
davon Weiblich	161
davon Männlich	199
Sonstige	-
Nicht angegeben	-
Fluktuationsrate [%]	22,3%

Länder mit signifikanten Austritten	Anzahl Austritte in HC (Kopfzahl)	Fluktuation in %
China	146	35%
Serbien	93	20%
Österreich	73	19%
Großbritannien	14	8%

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Abdeckungsquote in %	Tarifvertragliche Abdeckung		Sozialer Dialog
	Beschäftigte in EWR-Ländern	Beschäftigte in Nicht-EWR-Ländern	Vertretung am Arbeitsplatz in EWR-Ländern
	(für Länder mit >50 Beschäftigten, oder >10% der Gesamtzahl)	(für Länder mit >50 Beschäftigten, oder >10% der Gesamtzahl)	(für Länder mit >50 Beschäftigten, oder >10% der Gesamtzahl)
0-19%	-	Phase-In Option im ersten Berichtsjahr	-
20-39%	-		-
40-59%	-		-
60-79%	Deutschland		-
80-100%	Frankreich		Deutschland
	Italien		Frankreich
	Österreich		Italien
	Portugal	Österreich	
		Portugal	



Einbindung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertretung

Das Unternehmen hat strukturierte und kontinuierliche Verfahren entwickelt, um die eigene Belegschaft aktiv in die Gestaltung der Unternehmensentwicklung und -kultur einzubeziehen. Diese Verfahren sind darauf ausgerichtet, ein transparentes, inklusives und verantwortungsbewusstes Arbeitsumfeld zu fördern, in dem Mitarbeitende regelmäßig eingebunden werden und in welchem ihre Perspektiven sinnvoll in die organisatorische Entscheidungsfindung integriert werden.

Ein zentraler Bestandteil ist dabei die globale konzernweite Mitarbeiterumfrage (Global Employee Survey), die alle zwei Jahre an allen Standorten und auf allen Organisationsebenen durchgeführt wird. Die jüngste Umfrage von April 2025 diente als Kontrollbefragung zur umfassenden Umfrage aus dem Jahr 2023.

Das Hauptziel bestand darin, den Fortschritt und die Wirksamkeit der zuvor identifizierten Schwerpunktthemen festzustellen. Zudem wurde bewertet und überprüft, ob die seitdem umgesetzten Initiativen zu messbaren Verbesserungen im Mitarbeiterempfinden und -engagement geführt haben. Die Umfrage von 2025 erzielte eine sehr hohe Beteiligungsquote von 83%, die leicht unter der Beteiligung in 2023 von 87% lag. Diese positive Entwicklung bestätigt sowohl das anhaltende Vertrauen der Mitarbeitenden in den Prozess, als auch ihr fortwährendes Engagement, die Unternehmenskultur und das Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten. Die Ergebnisse bieten wertvolle Einblicke in Stärken, Herausforderungen und Bereiche, in denen weitere gezielte Verbesserungen erforderlich sind.

Nach der Umfrage von 2023 führte das Unternehmen umfangreiche Mitarbeiter-Workshops durch, um die Ergebnisse zu reflektieren und konkrete Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln. Diese Workshops wurden detailliert dokumentiert und systematisch nachverfolgt, um einen transparenten und effektiven Feedbackprozess zu gewährleisten. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurde der Fortschritt dieser Aktivitäten dem Vorstand und auch dem Aufsichtsrat kommuniziert, um eine strategische Aufsicht und Verantwortlichkeit sicherzustellen. Die positiven Ergebnisse der Umfrage von 2025 bestätigen den Wert dieses Ansatzes, da das Unternehmen Verbesserungen in allen befragten Bereichen erzielen konnte. Dies zeigt die Wirksamkeit der aktiven Einbindung der eigenen Belegschaft in die Gestaltung und kontinuierliche Weiterentwicklung ihres Arbeitsplatzes. Um Transparenz zu gewährleisten, wurden die Ergebnisse der Global Employee Survey 2025 allen Mitarbeitenden über das Unternehmensintranet LightLink mitgeteilt.

Die nächste vollständige Global Employee Survey ist für 2027 geplant, wodurch der etablierte zwei-Jahres-Zyklus fortgesetzt und das Engagement des Unternehmens für eine Arbeitsplatzkultur, die auf Vertrauen, Transparenz und gemeinsamer Verantwortung basiert, weiter gestärkt wird.

Darüber hinaus hat das Unternehmen einen benutzerfreundlichen Abschnitt im Unternehmensintranet implementiert, der umfassende Informationen über die verschiedenen Möglichkeiten der Mitarbeiter-

vertretung, sowohl auf lokaler als auch auf globaler Ebene, bietet. Dazu gehören vielfältige Kanäle, über die Mitarbeitende ihre Ansichten äußern und aktiv mit Kolleginnen und Kollegen sowie dem Management interagieren können. Zu diesen Kanälen gehören HR Business Partner, Gesundheits- und Sicherheitsvertreter, lokale Mitarbeitende-Komitees, Kooperationsforen, Arbeitsbeziehungsbeauftragte und regelmäßige persönliche Entwicklungsgespräche.

Formelle Strukturen der Mitarbeitervertretung, wie Betriebsräte oder Sicherheitsvertrauenspersonen, werden zudem in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen oder Vereinbarungen mit relevanten Mitarbeitervertretungsgremien eingerichtet. Das Engagement durch diese Strukturen erfolgt sowohl durch regelmäßige, geplante Meetings als auch durch Ad-hoc-Sitzungen, die einberufen werden, um spezifische oder dringende Themen im Zusammenhang mit der Belegschaft zu behandeln.



Meldung von Bedenken

In Fällen, in denen das Unternehmen erhebliche negative Auswirkungen auf Einzelpersonen oder auf Personengruppen der eigenen Belegschaft hinsichtlich Gesundheit & Arbeitssicherheit oder anderen Vergehen verursacht, wird das Unternehmen eine faire Behandlung der Betroffenen sowie eine neutrale, vertrauliche, verantwortungsvolle und unparteiische Untersuchung der Fakten sicherstellen. Dies dient sowohl der Klärung der Situation als auch der Bereitstellung angemessener Abhilfe.

Um eine offene, vertrauliche und sichere Kommunikation zu unterstützen, kann das konzernweite anonyme Hinweisgebersystem genutzt werden, um Fehlverhalten, Richtlinienverstöße oder Bedenken in Bezug auf Ethik, Arbeitssicherheit oder Menschenrechte zu melden. Alle Meldungen werden gemäß der internen Untersuchungsrichtlinien (Englisch: Investigation Guidelines), die klare und standardisierte Verfahren für Eingabe, Untersuchung, Nachverfolgung und Abschluss von Fällen vorsehen, bearbeitet. Einzelheiten sind im Kapitel [„Das konzernweite Hinweisgebersystem“](#) aufgeführt.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden keine Fälle über das Hinweisgebersystem eingereicht. Alle Meldungen wurden untersucht, gelöst und als nicht bedeutend befunden, ohne kritische Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit oder die Finanzberichterstattung.

Zusätzlich zu den formellen Meldekanälen ist ein Großteil der eigenen Belegschaft von Tridonic durch einen gewählten Betriebsrat vertreten. Durch den Betriebsrat wird eine weitere, unabhängige und vertrauenswürdige Möglichkeit zur Äußerung von Bedenken oder zur Unterstützung bei arbeitsbezogenen Themen angeboten.



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Das Unternehmen verpflichtet sich zu einer aktiven Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik, und somit zur Einhaltung aller geltenden rechtlichen und gesetzlichen Vorschriften sowie weiterer Vorgaben in Bezug auf die Gesundheit und Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden. Diese Themen werden durch das konzernweite integrierte Managementsystem (IMS) abgedeckt. Die Einhaltung von Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird regelmäßig von einer Drittpartei im Rahmen der ISO 45001-Zertifizierung überprüft.

Ziel des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems ist die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit, der Verhinderung und Reduzierung von Arbeitsunfällen sowie die Vermeidung von potenziellen physischen und psychischen Belastungen im Unternehmen.

Die Arbeitssicherheit sowie die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden werden durch bedarfsgerechte Maßnahmen stetig verbessert.

Verantwortlich dafür sind Führungskräfte der Standorte in Zusammenarbeit mit lokalen Experten für Arbeitssicherheit und Gesundheit. Die Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik ist durch den Vorstand genehmigt, der auch den Fortschritt der dafür definierten KPIs überwacht.

73% unserer eigenen Belegschaft in den Produktionsstandorten sind von diesem Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem erfasst.





Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Tridonic sorgt für ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter, indem mögliche Ursachen für Unfälle und körperliche Verletzungen sowie potenzielle psychische Belastungen präventiv identifiziert und vermieden, sowie auch das Wohlbefinden der Belegschaft kontinuierlich verbessert werden.

Aufgrund der Natur und des Geschäftsmodells eines produzierenden Unternehmens ergeben sich potenzielle Auswirkungen und Risiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit auf die eigene Belegschaft. Aufgrund der Arbeitsplatzevaluierungen, der Beinaheunfälle und der Arbeitsunfälle sind Stolper- und Sturzgefahr mit den Folgen von Prellungen und Brüchen, Schnittgefahr und Verbrennungsgefahr gegeben. Des Weiteren können durch das Geschäftsmodell Gesundheitsauswirkungen auf die eigene Belegschaft aufgrund von Langzeitbelastungen auftreten.

Insbesondere ist hier die Belegschaft in der Produktion stärker von etwaigen Risiken betroffen. Diese Auswirkungen sind jedoch nicht spezifisch für Tridonic, sondern stellen eine Herausforderung für die gesamte Branche und Industrie dar.

Die Mitarbeiter*innen sind angehalten und haben das Recht dazu, Tätigkeiten, Aufgaben und Arbeitsabläufe unverzüglich zu unterbrechen, wenn diese ihnen nicht sicher erscheinen oder nicht den Sicherheitsanforderungen entsprechen. Erst nach Prüfung der Situation durch die Sicherheitsbeauftragten darf und kann die Arbeit fortgesetzt werden – vorausgesetzt, die Sicherheit wurde gewährleistet. Um die Arbeitssicherheit laufend zu erhöhen, werden Maßnahmen wie etwa Mitarbeiter*innenschulungen, Verbesserung der Schutzbekleidung oder Wartungen des Maschinenparks durchgeführt. Die Vermeidung von Unfällen und der Erhalt der Mitarbeiter*innengesundheit werden in regelmäßigen formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter*innen-Ausschüssen diskutiert.

Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Der Anteil der eigenen Belegschaft, der durch ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt ist, wird berechnet, in dem die Anzahl der Belegschaft an ISO-zertifizierten Standorten in Verhältnis mit der Gesamtzahl an eigenen Mitarbeitenden gesetzt wird.

Bei den Kennzahlen hinsichtlich der Anzahl und Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle wird nur die Belegschaft der Produktionsstandorte berücksichtigt. Arbeitsunfälle sind in den Vertriebsstandorten im Vergleich zum operativen Produktionsbetrieb nicht wesentlich und würden die Rate entsprechend verändern.

Angaben zu arbeitsbedingten Erkrankungen sowie zu Ausfalltagen aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen werden nicht offengelegt.

Die Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen werden in der unten angeführten Tabelle nach dem ILO-Standard unter der Kennzahl „Unfallschwere“ berichtet. Die Kennzahl der Unfallschwere wird anhand der Anzahl von Ausfalltagen x 1.000.000 / Anzahl geleisteter Arbeitsstunden berechnet. Im Vergleich zum Vorjahr (2023/24) hat sich diese Kennzahl verbessert.

Im Berichtsjahr 2024/25 ist die Anzahl der Arbeitsunfälle an den Produktionsstandorten auf sieben gesunken. Die Fälle wurden durch die lokal verantwortlichen Teams untersucht und die Ursachen haben keinen systematischen Hintergrund aufgezeigt. Parallel werden laufend Maßnahmen ergriffen, um Ursachen zu minimieren oder zu eliminieren.

Global wurde entschieden, die Fälle in vier Kategorien einzuordnen. Hierzu zählen Fehlverhalten Beschäftigte, Evaluierung nicht vollständig/ausreichend, Evaluierung nicht vorhanden/nicht erkannt, Nicht vorhersehbar. Der größte Anteil der Fälle wurde durch die Teams der Kategorie „Nicht vorhersehbar“ zugewiesen - solche Vorkommnisse sind daher schwer zu vermeiden.

Im Geschäftsjahr 2024/25 kam es (wie auch im Vorjahr) zu keinen Todesfällen infolge von arbeitsbedingten Verletzungen. Die LTI-Rate (Lost Time Injury) berechnet die Anzahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mehr als 8 Stunden x 1.000.000 im Verhältnis zur Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden und stellt die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle gemäß ESRS dar.





Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit der eigenen Belegschaft, basierend auf HC (Kopfzahl)	2024/25
Prozentsatz der eigenen Belegschaft, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind [%]	63
Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	0
Anzahl der (meldepflichtigen) Arbeitsunfälle	7
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (LTI-Rate)	2,90
Arbeitsstunden total [h]	2.394.390

*Die Mitarbeiter*innen können alle Vorfälle und Bedenken äußern, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu haben, da sie durch Richtlinien im Arbeitsschutz aktiv dazu angehalten werden, diese zu melden.*



Gesundheitsmaßnahmen

Ein wesentlicher Bestandteil dieses Programms ist die BGF-Umfrage („Betriebliche Gesundheitsförderung“), die dem Unternehmen hilft, spezifische gesundheitliche Herausforderungen und Bedürfnisse innerhalb der eigenen Belegschaft zu erkennen. Ergänzend dazu werden regelmäßig Gesundheitsförderungsgespräche geführt, um Mitarbeitende bei der Verbesserung ihrer individuellen Gesundheitspraktiken und der Bewältigung etwaiger Anliegen zu unterstützen. Zudem werden ergonomische Tipps für Bewegungspausen durch kurze Anleitungsvideos über das Intranet LightLink zur Verfügung gestellt. Diese Videos sollen die eigene Belegschaft dazu ermutigen, sich tagsüber aktiv zu bewegen. Startpunkt dieser Maßnahme war das Geschäftsjahr 2023/24 und sie ist aktuell noch in Umsetzung.

Das Unternehmen bietet einen „Wellbeing Calendar“ (Deutsch: „Wohlfühlkalender“) mit monatlichen thematischen Schwerpunkten, um die physische und psychische Gesundheit zu fördern. Beispiele sind Stressbewältigungsseminare für Führungskräfte, um Teams in herausfordernden Zeiten effektiv zu betreuen und eine unterstützende, widerstandsfähige Arbeitsumgebung zu schaffen. Dieses Angebot wurde im Geschäftsjahr 2024/25 erstmalig gestartet und wird jährlich fortgesetzt.

Tridonic bietet Mitarbeitenden nach einem längeren Krankenstand eine strukturierte Wiedereingliederung an. Dieser Prozess stellt sicher, dass die Rückkehr in den Arbeitsalltag unter Berücksichtigung gesundheitsförderlicher Aspekte erfolgt, wie zum Beispiel die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit oder die Anpassung der Tätigkeit. Diese Maßnahme wurde 2016 eingeführt und wird kontinuierlich und ohne Endzeitpunkt fortgeführt.

Auf Standortebene bietet Tridonic eine Vielzahl spezifischer Maßnahmen an, die auf die Bedürfnisse der Belegschaft abgestimmt sind, wie z. B. lokale Sportangebote zur Förderung körperlicher Aktivität und Stressabbau. Vor Ort werden Inspektionen zur Prävention durchgeführt, bei denen Arbeitssicherheitsexperten und Sicherheitsbeauftragte Risiken identifizieren und ein gesundes Arbeitsumfeld fördern. Dies stellt eine jährliche wiederkehrende Maßnahme dar.

Abb.: Uniklinik Poitiers, Frankreich -
TunableWhite-Technologie für die Genesung





Sicherheitsmaßnahmen & Arbeitnehmerschutz

Alle Arbeitsplätze werden anhand einer Arbeitsplatzevaluierung professionell und sicher ausgerichtet. Dabei werden potenzielle Gefahren, Belastungen und negative Auswirkungen im Arbeitsablauf, wenn möglich, eliminiert oder durch technische und organisatorische Maßnahmen minimiert. Die laufend bereitgestellte persönliche Schutzausrüstung und die regelmäßige Schulung stellen sicher, dass die Beschäftigten trotz verbleibender potenzieller Gefahren und Belastungen ihre Arbeit sicher bewältigen können.

Arbeitsplatzevaluierungen werden jährlich hinsichtlich Veränderungen im Arbeitsumfeld überprüft. Bei Arbeitsunfällen, arbeitsbezogene Erkrankungen, neuen Maschinen oder anderen neuen Arbeitseinrichtungen, Änderungen rechtlicher Anforderungen, Anforderungen von Mitarbeitenden sowie Erkenntnissen zu Gefährdungen der Arbeitssicherheit und Gesundheit, erfolgt eine neue Evaluierung des Arbeitsbereichs.

An allen produzierenden Standorten werden bindende Verpflichtungen zu Umwelt-, Gesundheits- sowie Arbeitssicherheitsthemen durch lokale, interne und externe Beauftragte überprüft. Darüber hinaus werden interne Compliance-Audits an allen ISO-zertifizierten Standorten durchgeführt.

Das Ziel hierbei ist vor allem die Prävention von Unfällen und die Identifikation arbeitsbedingter Gefahren wie auch gefährlicher Situationen. Um die Arbeitssicherheit laufend zu erhöhen, werden Maßnahmen wie etwa Mitarbeiterschulungen, Verbesserung der Schutzbekleidung oder Wartungen des Maschinenparks durchgeführt. Die Vermeidung von Unfällen und der Erhalt der Mitarbeitergesundheit werden in regelmäßigen formellen Arbeitnehmerschutz-Ausschüssen diskutiert. Zudem werden Arbeitnehmervertreter, wie beispielsweise Betriebsräte, an vielen Produktionsstandorten in Themen der Arbeitssicherheit eingebunden. Mitarbeitende können jederzeit Verbesserungsvorschläge einbringen, die evaluiert und gegebenenfalls umgesetzt werden.

Alle Mitarbeitenden werden zu Arbeitssicherheitsaspekten, die sich auf Maschinen, Arbeitsplätze und Tätigkeiten beziehen, regelmäßig unterwiesen und erhalten auch arbeitsspezifische Sicherheitsunterweisungen für ihre Tätigkeit und Arbeit an Anlagen und Maschinen. Im internen Kommunikationsnetzwerk werden Vorgaben, Prozesse und Abläufe sowie alle wichtigen Dokumente zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zur Verfügung gestellt.



Wirksamkeit der Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen

Die Wirksamkeit der Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen wird durch verschiedene Kennzahlen überwacht, wobei der Fokus auf den Fehlzeit- sowie Arbeitsunfallquoten liegt. Diese KPIs werden weltweit verfolgt, sodass die Auswirkungen der Gesundheitsinitiativen an allen zertifizierten Produktionsstandorten beurteilt werden können. Durch die kontinuierliche Überwachung und Bewertung dieser Kennzahlen stellt das Unternehmen sicher, dass die Maßnahmen nicht nur zur Verbesserung der allgemeinen Gesundheit der eigenen Belegschaft beitragen, sondern auch ein sicheres und produktives Arbeitsumfeld schaffen.

Die Einhaltung von gesetzlichen und freiwilligen Verpflichtungen ist ein wesentlicher Bestandteil des IMS und wird durch die regelmäßigen internen sowie externen Audits sichergestellt.



Diversität und Chancengleichheit

Konzepte im Bereich Diversität

In der konzernweit geltenden „Diversity, Equity & Inclusion“ (DE&I) Strategie bekennt sich das Unternehmen zu den Themen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion als grundlegende Prinzipien. Die DE&I-Strategie ist ein Eckpfeiler für Gleichheit und Fairness und legt Erwartungen an Verhalten und Interaktionen fest.

Das Unternehmen lehnt jede Form von Diskriminierung ab, sei es aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politischer Meinung, nationaler Herkunft, sozialer Herkunft oder anderer persönlicher Merkmale. Das Unternehmen fördert eine Kultur der Vielfalt, die sowohl das Unternehmen als auch die Gesellschaft stärkt.

Folgende drei Strategie-Schwerpunkte wurden identifiziert:

- Geschlechtergerechtigkeit: das Unternehmen setzt sich dafür ein, dass alle Geschlechter gleiche Chancen auf beruflichen Aufstieg und Führungspositionen haben. Dies umfasst Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Förderung einer nachhaltigen weiblichen Talentpipeline.
- Zusammenarbeit: Das Unternehmen fördert die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch innerhalb der Organisation, um ein positives und innovatives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies beinhaltet die Verbesserung der Kooperation zwischen Abteilungen, Bereichen sowie Regionen.
- Altersvielfalt: Tridonic erkennt den Wert einer generationsübergreifenden Belegschaft an und fördert den Wissensaustausch zwischen erfahrenen Fachkräften und jüngeren Talenten. Dies trägt dazu bei, dass alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können.

Die daraus entstehenden Initiativen sollen sicherstellen, dass sich Mitarbeitende geschätzt, respektiert und befähigt fühlen. Die DE&I-Mission unterstreicht die Bedeutung einer fairen, integrativen und kollaborativen Arbeitsumgebung, in der Vielfalt der Gedanken als wesentlicher Treiber für Exzellenz und Leistung gesehen wird. Um Vielfalt und Inklusion im Allgemeinen zu fördern und Diskriminierungen zu verhindern, stehen der eigenen Belegschaft drei neu eingeführte Schulungen (E-learning) zur Schaffung von Transparenz und Wissensförderung zur Verfügung. Die DE&I-Strategie ergänzt den Verhaltenskodex und andere relevante Richtlinien, mit dem Ziel einen positiven und inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen. Sie wurde durch den Vorstand genehmigt und wird von der Position „Global Head of HR“ verantwortet. Zentrale Inhalte der Richtlinie können im Kapitel [„Commitment für verantwortungsvolles Geschäftsgebahren“](#) nachgelesen werden.

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung hatte das Unternehmen keine spezifischen, politischen Konzepte in Bezug auf Inklusion oder Fördermaßnahmen von Menschen aus Gruppen, die besonders gefährdet sind.





Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Die Geschäftsführung bei Tridonic besteht aus drei geschäftsführenden Mitgliedern (100% männlich). Der Aufsichtsrat auf Konzernebene besteht aus insgesamt neun Mitgliedern – aus sechs von der Hauptversammlung gewählten Kapitalvertretern (67%) und drei für einen unbefristeten Zeitraum vom Betriebsrat entsendeten Arbeitnehmervertretern (33%). Von den neun Mitgliedern sind 33% weiblich und 67% männlich. Der Aufsichtsrat ist für die Überwachung der nichtfinanziellen Erklärung verantwortlich. Rund 56% der Aufsichtsratsmitglieder sind unabhängig. Der Aufsichtsrat agiert ausschließlich auf Konzernebene.

Altersverteilung der eigenen Belegschaft	in HC	in %
<30 Jahre	218	13
30-50 Jahre	1.102	68
>50 Jahre	299	18
Gesamtzahl der Beschäftigten	1.619	100

Anzahl an Beschäftigten auf oberster Führungsebene	in HC	in %
Weiblich	1	8
Männlich	12	92
Sonstige	-	-
Nicht angegeben	-	-
Gesamtzahl der Beschäftigten auf oberster Führungsebene	13	100

Anzahl weiblicher Führungskräfte (Unternehmensspezifische Angaben)	in HC	in %
Weibliche Führungskräfte auf allen Managementebenen	57	27
Vorstandsmitglieder	-	-
Senior Management-Positionen	1	0
Middle Management-Positionen	9	4
Lower Management-Positionen	47	22
Führungspositionen gesamt (alle Managementebenen)	215	100





Maßnahmen im Bereich DE&I

Im letzten Geschäftsjahr 2024/25 wurden aus der DE & I Strategie folgende exemplarische Maßnahmen abgeleitet:

- Ein umfassendes Online-Trainingsprogramm zu DE & I wurde eingeführt, um somit das Bewusstsein und die Kompetenzen der Mitarbeitenden in diesem Bereich zu stärken.
- Interne Veröffentlichung einer DE & I Richtlinie um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion zu fördern.
- Ausweitung der internen und externen Kommunikation zu DE & I Inhalten, einschließlich einer eigenen DE&I Intranetseite, regelmäßiger DE & I Intranet-Artikeln und einer Kampagne zu dem internationalen Weltfrauentag.
- Kommunikationskonzept für karentzierte Personen wurde entwickelt, um Mitarbeitende in Karenz besser zu informieren und einzubinden.
- Einführung einer „Meeting Richtlinie“ um die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch in Meetings zu verbessern.
- Eine global gültige Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten (Group Policy on Human Rights) unterstreicht das starke Engagement des Unternehmens für die Achtung und Förderung der Menschenrechte bei allen Geschäftstätigkeiten.

Wirksamkeit der DE&I-Maßnahmen

Durch die Förderung dieser Initiativen möchte das Unternehmen eine Arbeitskultur schaffen, in der sich Mitarbeitende respektiert fühlen und die Möglichkeit haben, ihre Karriere in einem fairen und unterstützenden Umfeld zu entwickeln. Dieser Ansatz zielt nicht nur darauf ab, die Mitarbeiterfluktuation zu verringern, sondern stellt auch sicher, dass alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen haben, in ihrer Karriere voranzukommen und eine faire Entlohnung für ihre Arbeit zu erhalten. Das Unternehmen ist bestrebt, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem Vielfalt Innovation vorantreibt, Gerechtigkeit Wachstum fördert und Inklusion ein Gefühl der Zugehörigkeit schafft, was zu langfristiger Bindung und einer positiven Organisationskultur führt.

Auf Konzernebene sind folgende Maßnahmen für das Geschäftsjahr 2025/26 geplant:

- Kontinuierliche Ausarbeitung und Implementierung von Maßnahmen welche die DE & I Strategie unterstützen
- Mehr Sichtbarkeit im Unternehmen für weibliche Führungskräfte durch Vorbilder – „Female Role Models“ – schaffen
- Aufbau von Strukturen und Richtlinien, um das Thema Vielfalt im Unternehmen zu verankern (z.B. Initiierung von Mitarbeiternetzwerken)
- Implementierung von Informationsveranstaltungen zum Thema DE & I
- Weiterer Ausbau des Schulungsprogramms inklusive des Führungskräfteprogrammes.



Aus- und Weiterbildung

Das Unternehmen entwickelt sich ständig weiter. Dabei ist wichtig, dass sich die Mitarbeitenden ebenso zielgerichtet weiterentwickeln können. Die Mitarbeiter*innenentwicklung inklusive der systematischen beruflichen Förderung ist ein Eckpfeiler des nachhaltigen Geschäftserfolgs. Dafür wurde ein Weiterbildungskonzept entwickelt, das auf zwei Säulen basiert:

- Allgemeine und freie (digitale) Lernangebote, verfügbar im konzernerneigenen Learning-Management-System. Auf diese Angebote können Mitarbeitende frei zugreifen oder werden entsprechend ihrer Rolle (z. B. neue Mitarbeitende, Mitarbeitende im Bereich Sales etc.) spezifischen Kursen zugeordnet.
- Individuelle Entwicklungspläne, die sowohl auf eine fachliche als auch auf eine persönliche Weiterentwicklung (Softskills etc.) zielen.

Die Formate variieren und bestehen aus internen sowie externen Schulungen, Coachings und Mentorings. Die individuellen Entwicklungspläne werden für alle Mitarbeitenden im Zuge der Feedbackgespräche in Absprache mit der Führungskraft vereinbart. Sie können unter anderem auch die Weiterentwicklung in andere Stellen und längerfristige Karrierepfade abbilden.

Grundlage der systematischen Mitarbeiter*innenentwicklung ist das aus der Unternehmensstrategie abgeleitete firmenspezifische Kompetenzmodell, LIGHT:

L **Level of Knowledge, Skills & Experience**

I **Innovation & Transformation**

G **Getting Things Done**

H **Habit to Develop**

T **Together we Shine**

Mit der Beschreibung dieser fünf übergreifenden Ambitionslevels angestrebter Verhaltensweisen und dem Level an Fachkenntnissen, gibt LIGHT den Rahmen für die Suche, Auswahl und Entwicklung des Personals vor.





Mitarbeiter*innen Entwicklungsgespräche

Die jährlichen Mitarbeiterentwicklungsgespräche sind ein wichtiger Baustein bei der Zusammenarbeit von Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten. In diesen Gesprächen vereinbaren Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden konkrete Geschäfts- und Entwicklungsziele. Darüber hinaus ermöglichen die jährlichen Mitarbeitergespräche eine offene Reflexion des Arbeitsverhältnisses.

Die Mitarbeitergespräche sind ein wesentlicher Bestandteil des übergeordneten Personalentwicklungsprozesses. Dieser globale Prozess mit den jährlichen Kalibrations- und Entwicklungskonferenzen definiert Potenzial und Leistung auf allen Ebenen des Unternehmens und stellt sicher, dass die Bewertungen der Mitarbeitenden objektiv, konsistent und fair erfolgen. Der Prozess zielt darauf ab, ungenutzte Potenziale der Mitarbeitenden zu erfassen und durch entsprechende Entwicklungsmaßnahmen zu erschließen. So wird ihnen die Möglichkeit gegeben, ihr volles Potenzial zu entfalten. Dieser Prozess bildet die Basis für die Nachfolgeplanung, insbesondere im Hinblick auf die zeitnahen Pensionierungen. Ein weiteres Augenmerk im Personalentwicklungsprozess liegt auf der Identifikation und der Reduzierung des Austrittsrisikos von Schlüsselpersonen und High-Performern durch gezielte Retentionsmaßnahmen.

Diese Gespräche spiegeln sowohl bereits umgesetzte Maßnahmen als auch geplante Initiativen für die kommenden Geschäftsjahre wider.

Aus der untenstehenden Tabelle kann entnommen werden, dass knapp 90,9% der Mitarbeitenden ein Karriereentwicklungsgespräch hatten. Außerdem wurden im Geschäftsjahr 2024/25 durchschnittlich 7 Stunden pro Mitarbeiter*in für Schulungen aufgewendet.

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten

Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	2024/25				
	Weiblich	Männlich	Sonstige	Nicht angegeben	Total
Gesamtzahl der Leistungsbeurteilungen [Stunden; h]	627	805	-	-	1.432
Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben [%]					91%
Durchschnittliche Schulungsstunden je Beschäftigten [Stunden; h]	7	8	-	-	7
Durchschnittliche Schulungsstunden je Angestellten [Stunden; h]	12	8	-	-	9
Durchschnittliche Schulungsstunden je Arbeiter*in [Stunden; h]	3	9	-	-	5



Maßnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen, Schulung und Kompetenzentwicklung

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber achtet das Unternehmen auf die Gewährleistung einer ausgewogenen Work-Life-Balance für die Mitarbeitenden in ihren unterschiedlichen Lebensphasen. Berücksichtigt werden zudem die sich ständig verändernden Bedürfnisse der jungen Generationen am Arbeitsmarkt. Außerdem wird berufstätigen Eltern die Vereinbarung von Beruf und Familie durch verschiedene Maßnahmen ermöglicht.

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Modelle wie Teilzeitregelungen, Bildungskarenzen, Sabbaticals, Papamonate oder Homeoffice in Anspruch zu nehmen. Mütter und Väter, die nach dem Mutterschutz und der Elternkarenz wieder in den Beruf zurückkehren, werden vom Unternehmen aktiv bei der Wiedereingliederung unterstützt. Diese Arbeitsmodelle stehen den Mitarbeitenden kontinuierlich zur Verfügung – flexibel abgestimmt auf ihre individuellen Bedürfnisse. Das gilt sowohl rückblickend für das Geschäftsjahr 2024/25 als auch mit Blick auf die Zukunft.

Wirksamkeit des Nachverfolgungsprozesses

Die Effektivität dieser Maßnahmen spiegelt sich unter anderem in der hohen Beteiligungsrate an der Global Employee Survey 2025 und den Verbesserungen in allen befragten Dimensionen wider. Diese positive Entwicklung zeigt den Einfluss unseres strukturierten Nachverfolgungsprozesses und das wachsende Vertrauen unserer Mitarbeitenden gehört und einbezogen zu werden. Das Unternehmen bleibt diesem kontinuierlichen Verbesserungszyklus verpflichtet und stellt sicher, dass das Feedback der eigenen Belegschaft weiterhin die Arbeitsumgebung prägt und verbessert. Die Wirksamkeit der Schulungs- und Kompetenzentwicklung kann über die Anzahl an durchschnittlichen Schulungsstunden interpretiert werden. Diese Kennzahl wird in Abschnitt [„Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten“](#) dargestellt.

„Nachhaltigkeit im HR ist kein Projekt mit Enddatum, sondern eine Haltung, die wir bei Tridonic leben.“

Katharina Schwarzmann-Ammann, HR Business Partner



Ziele im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Das Unternehmen setzt sich im Zusammenhang mit den identifizierten Nachhaltigkeitsaspekten für die eigene Belegschaft folgende Ziele.

Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit: Gemessen wird dieses Ziel durch die Erhöhung des Engagement-Scores der Mitarbeiterbefragung um + 3 Punkte (und somit auf 75/100 Punkte) bis zum Jahr 2026/27. Im Geschäftsjahr 2024/25 liegt der Score bei 72/100 Punkten. (Konzernziel).

LTI-Rate (Lost Time Injury, Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle): Mit Fokus auf die Minimierung von Arbeitsunfällen setzt sich Tridonic für das Wirtschaftsjahr 2025/26 das Ziel einer LTI-Rate von 3,5. Im Berichtsjahr 2024/25 weist Tridonic eine LTI-Rate in Höhe von 2,9 auf. Was bedeutet, dass Tridonic bestrebt ist, die ohnehin schon sehr niedrige Unfallrate zu halten.

Managerschulungen: Ziel ist, dass im Geschäftsjahr 2024/25 die insg. 120 Manager das „Leadership Excellence Program“ der Zumtobel Group durchlaufen. Seit Beginn dieser Initiative im Geschäftsjahr 2022/23 absolvierten rund 100 Manager der Tridonic dieses Schulungsprogramm.

Weibliche Führungskräfte: Ziel ist eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen um 3% bis zum Geschäftsjahr 2026/27. (Konzernziel) Unter Führungspositionen werden alle Managementebenen (z.B. Top Management, aber auch Teamleitung und Vorarbeiterinnen) verstanden. Im Berichtsjahr 2024/25 weist Tridonic einen weiblichen Führungsanteil von 27% auf.



Vergütungspolitik

Angemessene Entlohnung

Tridonic stellt sicher, dass Löhne und Gehälter in allen Ländern mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen oder darüber liegen. Um Fairness und Angemessenheit weiter zu stärken, hat das Unternehmen lokale Gehaltspolitiken eingeführt, die auf externen Benchmarks basieren, welche marktgerechte Gehälter an allen Standorten widerspiegeln. Darüber hinaus bestehen in einigen Ländern Tarifverträge, die faire Vergütungspraktiken unterstützen. In allen anderen Ländern (außerhalb der EWR) führt das Unternehmen Bewertungen mit Hilfe der WageIndicator Foundation durch, um eine angemessene und existenzsichernde Entlohnung zu überprüfen. Tridonic entlohnt 100% der eigenen Belegschaft angemessen.

Anteile	Tridonic	
	FY23/24	FY24/25
Anteil der Belegschaft die einen angemessenen Lohn erhalten [%]	100	100
Anteil der Belegschaft, die unter dem geltenden Richtwert für angemessene Löhne bezahlt werden plus Länderangabe [%]	0	0

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Durch die Mitberücksichtigung von nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen (in Form von ESG-Zielen), stellt das Unternehmen sicher, dass die Themen die notwendige Relevanz erhalten. In der variablen Vergütungspolitik werden finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien mitberücksichtigt. Dabei fließen vier ESG-Ziele mit einer Gesamtgewichtung von 20% in die Gesamtzielerreichung des „Short-Term Incentive“ (kurz: STI) mit ein. Diese variable Vergütung erhalten alle Beschäftigten, denen ein STI vertraglich gewährt wird und somit all jenen, die maßgeblich an der Unternehmensentwicklung beteiligt sind. Die Regelungen zur variablen Vergütung gelten auch für den gesamten Vorstand. Der Aufsichtsrat ist von diesem variablen Anreizsystem ausgenommen. Die Zielerreichung wird in einem Korridor zwischen 0-200% gemessen. Für die ESG-Ziele werden Kriterien aus den Kategorien Environment, Social und Governance definiert und mit konkreten Zielvorgaben operationalisiert. Der konkrete Zielwert, sowie Minimal- und Maximalwert werden jährlich durch den Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres im Rahmen der jährlichen Budgetfreigabe genehmigt.

Die ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2024/25 umfassen folgende Themen:

- Reduktion der gesamten CO₂e-Emissionen
- Lieferketten Due Diligence (digitale Onboarding-Rate der Lieferanten in DigiSus)
- Globale Mitarbeiterumfrage
- Implementierung von Reporting Standards

Somit sind 25% der ESG-Ziele des Konzerns an Klimaüberlegungen gekoppelt. Für nähere Details zum Anreizsystem des Konzerns wird an dieser Stelle auf den „Konzernabschluss“ verwiesen.



Vergütungsparameter

Das unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstgefälle ist die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Beschäftigter. Die Berechnung umfasst alle eigenen Mitarbeitenden (mit Ausnahme von Lehrlingen, Praktikanten und Praktikantinnen, externen Mitarbeitenden, Mitarbeitenden in Karenz sowie Vorstände). Die Analyse erfolgt auf Mitarbeiterebene und basiert auf der vertraglich vereinbarten jährlichen Gesamtvergütung. Diese umfasst das Grundgehalt, die Zielvergütung sowie leistungsbezogene und nicht leistungsbezogene Zulagen (z. B. für Transport oder Wohnen). Alle Werte werden auf Vollzeitäquivalente (1 FTE) umgerechnet und mit dem Umrechnungskurs per 30.04.2025 in Euro konvertiert, um eine konsistente Vergleichbarkeit innerhalb des Konzerns zu gewährleisten.

Für das Geschäftsjahr 2024/25 beträgt der unbereinigte Gender Pay Gap bei Tridonic 48%. Dieses Ergebnis spiegelt eine Reihe struktureller Faktoren wider, darunter die Zusammensetzung der Gesamtbelegschaft sowie die Verteilung der Rollen über Regionen und Funktionen hinweg. Insbesondere Unterschiede in den Tätigkeitsprofilen und regionalen Vergütungsniveaus tragen zu Abweichungen im durchschnittlichen Einkommen bei. Der bereinigte Gender Pay Gap unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur von Tridonic berechnet den Gender Pay Gap pro Level gemäß dem unternehmenseigenen Grading. Das Verdienstgefälle aller Level fließt gewichtet gemäß Anzahl der Beschäftigten pro Level in die Berechnung ein. Durch diese bereinigte Berechnungsmethode sinkt daher der Gender Pay Gap von Tridonic auf 2,5%.

Das Unternehmen erkennt die Bedeutung von Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern an und setzt sich aktiv dafür ein, diese Lücke zu schließen. Es laufen kontinuierlich Maßnahmen, um eine ausgewogenere Repräsentation über Funktionen, Ebenen und Regionen hinweg zu fördern und transparente, faire und inklusive Vergütungspraktiken in der gesamten Group sicherzustellen.

Das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der bestbezahlten Person und der medianen jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden von Tridonic wurde nach derselben Methodik berechnet. Für den Berichtszeitraum 2024/25 beträgt dieses Verhältnis 20,07%.



Verantwortungsvoller Einkauf

Unternehmensrichtlinien und rechtliche Vorgaben

Der globale Einkauf erfolgt auf Konzernebene durch die Abteilung Global Purchasing. Ein deutlicher Schwerpunkt liegt auf der Einhaltung der Unternehmensrichtlinien und rechtlichen Vorgaben, um sicherzustellen, dass sämtliche Geschäftstätigkeiten den ethischen Standards und gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Richtlinien, Maßnahmen und Prozesse sind uneingeschränkt für Tridonic gültig und werden entsprechend implementiert. Dieser Managementansatz gilt konzernweit.

Tridonic setzt auf die langfristige Einbeziehung und Kommunikation mit ihren Stakeholdern in der Lieferkette sowie im restlichen Einflussbereich der Organisation. Weltweit arbeitet das Unternehmen in den Bereichen Rohmaterial (Direktmaterial) und Handelsware mit 179 Lieferanten aus rund 23 Ländern zusammen. Diese internationale Aufstellung unterstützt Mitarbeitende dabei, konsequent an der Optimierung der nachhaltigen Beschaffung wie auch der Verbesserung der Ressourceneffizienz zu arbeiten. Somit leistet das Unternehmen einen erheblichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz sowie der Einhaltung von Sozialstandards und arbeitsrechtlich korrekten Bedingungen in der Lieferkette.

Im Rahmen der Bewertung von Chancen und Risiken wurde im Bereich Einkauf ein wesentliches Risiko identifiziert. Aufgrund der globalen Geschäftstätigkeit des Unternehmens besteht die Möglichkeit, dass Lieferanten gegen die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verstoßen. Dies könnte zu Menschenrechtsverletzungen wie Kinder- oder Zwangsarbeit entlang der Lieferkette führen.

Aus diesem Grund spielt die nachhaltige Beschaffung, für Tridonic als produzierendes Unternehmen, eine wesentliche Rolle. Die folgenden sozialen, arbeitsrechtlichen und ökologischen Themen werden in der Lieferkette vollumfänglich berücksichtigt.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Als international tätiges Unternehmen kann es in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu unterschiedlich ausgeprägten Arbeitsschutzregelungen kommen. In Ländern mit einer unzureichenden Regelung diesbezüglich, sind die Arbeitskräfte einem höheren Risiko für mögliche Zwangsarbeit oder Kinderarbeit ausgesetzt. Diese offensichtlich negativen Verhältnisse können sich nicht nur auf die Betroffenen, sondern auch auf deren Familien auswirken. Dieser Nachhaltigkeitsaspekt ist ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie und wird durch die Zielsetzung „Partner of Choice“ berücksichtigt. Alle Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette, die wesentlich betroffen sein könnten, sind im Umfang der Offenlegung enthalten.

Innerhalb der Wertschöpfungskette arbeitet Tridonic mit verschiedenen Arten von Arbeitskräften. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette sind dies Arbeitskräfte, die für die Gewinnung und Verarbeitung von Rohstoffen und Materialien sowie deren anschließenden Transport zuständig sind. Neben der eigenen Belegschaft pflegt Tridonic auch die Zusammenarbeit mit Arbeitskräften in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dazu zählen für den Transport der Produkte

zuständige Arbeitnehmer sowie mögliche Zwischenhändler bevor die Produkte zum Kunden bzw. Endkunden ausgeliefert werden.

Tridonic agiert zum Teil mit Lieferanten in Ländern, welche ein erhöhtes Risiko von Kinder- oder Zwangsarbeit aufweisen. Für das Unternehmen relevante Gebiete mit einem erhöhten Risiko sind v.a. China und Serbien. Durch (abstrakte) Risikobewertungen der Lieferanten ist es Tridonic unter anderem möglich eine erste Einschätzung dafür zu entwickeln, in welcher Branche und in welchen Ländern die Arbeitnehmenden einem größeren Risiko von Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sind. Die spezifischen Ergebnisse und Detailinformationen dieser Risikobewertung stehen Tridonic zum aktuellen Zeitpunkt nicht zur Verfügung. Das Endergebnis dient jedoch als erste Grobabschätzung für eine Priorisierung. Durch beispielsweise unzureichende Arbeitsschutzregelungen sowie eine fehlende Arbeitsvertretung sind manche Länder stärker gefährdet.

Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Für die Zusammenarbeit und dem Engagement zur Achtung der Menschenrechte (inkl. Arbeitsrechten) und zum Schutz der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, werden alle Lieferanten, Hersteller und Händler (aber auch Kunden) zum globalen und konzernweit geltenden „Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ verpflichtet.

Darüber hinaus unterstreicht die Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten das Engagement für die Achtung und Förderung der Menschenrechte bei allen Geschäftsaktivitäten. Ziel dieser beiden Konzepte ist die Einhaltung aller Sorgfaltspflichten.

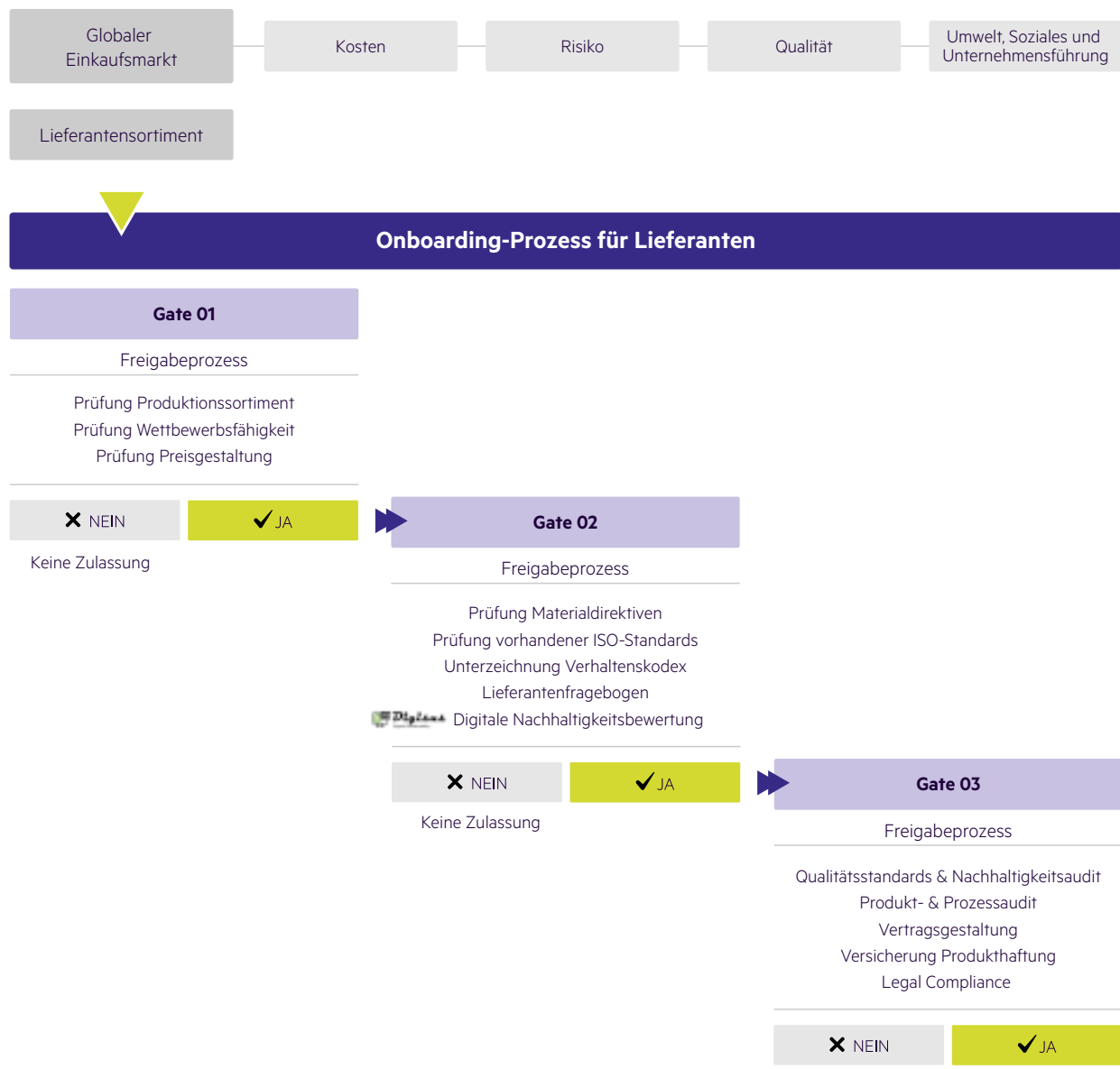
Die Grundlage für die Geschäftsbeziehungen mit Tridonic bildet ein systematischer Lieferantenbewertungs- und Freigabeprozess (Lieferanten-Onboarding). Vor einem möglichen Beginn jeglicher Geschäftsbeziehung unterzeichnet jeder potenzielle Lieferant den Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Nach Unterzeichnung folgt ein Screening der ökonomischen Faktoren durch eine Lieferantenselbstauskunft sowie ein detailliertes Assessment der Nachhaltigkeitsleistung der potentiellen neuen Lieferanten durch EcoVadis (Supplier Rating, bevorzugt bei Lieferanten mit strategischer Relevanz) oder IntegrityNext (Lieferantenselbstauskunft, bevorzugt bei Lieferanten mit geringerer strategischer Relevanz).

Außerdem setzt der Prozess zu einem späteren Zeitpunkt Einigkeit in kaufmännischen und qualitätsrelevanten Vertragswerken voraus und endet mit der Auditierung diverser Schwerpunktthemen in verschiedenen Bereichen wie Qualität und Nachhaltigkeit.

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner adressiert Sorgfaltsthemen. Die darin angeführten Anforderungen und Mindeststandards in Bezug auf menschenrechtliche Risiken beziehen sich auf nationale Gesetze sowie auf die Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht in der gesamten Wertschöpfungskette. Details können im Kapitel [„Verhaltenskodex Intern sowie für Geschäftspartner“](#) eingesehen werden.



Tridonic wurden weder über das Hinweisgebersystem noch über andere Kanäle Verstöße gegen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Arbeitnehmer der Wertschöpfungskette betreffen, gemeldet.





Verfahren zur Einbeziehung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden basiert auf der Bestätigung zur Einhaltung aller im Verhaltenskodex für Geschäftspartner definierten Vorgaben, welche auf die Berücksichtigung von Menschenrechten sowie die klar definierten Sozial- und Umweltstandards abzielen.

Die Einwilligung ist elementar für die Aufnahme einer Lieferantenbeziehung und bildet den Grundstein für eine langfristige und nachhaltige Partnerschaft.

Die Abteilung „Global Purchasing“ trägt die operative Verantwortung dafür, dass die Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette einbezogen werden. Derzeit gibt es kein allgemeines Verfahren, um über diese Maßnahmen hinweg mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette in direkten Kontakt zu treten.

Kritische Anliegen

In Fällen, in denen Tridonic erhebliche negative Auswirkungen auf Einzelpersonen oder auf Personengruppen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen oder anderen Vergehen verursacht, wird das Unternehmen eine faire Behandlung der Betroffenen sowie eine neutrale, vertrauliche, verantwortungsvolle und unparteiische Untersuchung der Fakten sicherstellen. Dies dient sowohl der Klärung der Situation als auch der Bereitstellung angemessener Abhilfe. Angaben hinsichtlich des Hinweisgebersystems sowie zum Vergeltungsschutz können im Kapitel [„Meldung von Bedenken“](#) nachgelesen werden.

Ergreifung von Maßnahmen

Als internationaler Konzern hat das Unternehmen eine komplexe Lieferkette, insbesondere in Bezug auf die Beschaffungspolitik diverser Rohstofflieferanten. Trotzdem wird sich darum bemüht, die Lieferkette so regional wie möglich zu gestalten und in den Produktionsstandorten zunehmend das „local 4 local“ Beschaffungskonzept zu forcieren.

Das Unternehmen hat diverse Maßnahmen unternommen, um mögliche negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu verhindern. Dazu gehören die Risikobewertungen der Branchen, in denen Arbeitskräfte der Wertschöpfungskette arbeiten, die Performance-Überwachung der Lieferanten sowie die Einhaltung nachhaltiger Beschaffungspolitiken.



DigiSus (Digital Sustainability) – die digitale Lösung für das Lieferantenmanagement

Im Geschäftsjahr 2024/25 hat das Unternehmen den Fokus auf die Digitalisierung und die Transformation des Lieferantenmanagements gelegt. Im Berichtsjahr war es dem Unternehmen möglich, den DigiSus-Onboarding Prozentsatz der Lieferanten für Direktmaterial und Handelswaren auf 100% zu steigern. Auch im Indirektmaterial-Beschaffungsbereich sind mittlerweile über 80% der Lieferanten auf einer der beiden Nachhaltigkeitsplattformen registriert. Durch neue digitale Tools kann das Unternehmen Lieferanten effizienter überblicken und deren Leistung sowie Compliance online einsehen. Das System wertet Abgaben aus zwei unterschiedlichen Tools aus:

- Die EcoVadis-Plattform bewertet Lieferpartner anhand eines kundenspezifischen Fragebogens und verlangt inhaltliche Nachweise durch Dokumente und Zertifikate. Sie prüft die Nachhaltigkeitsleistung in den Bereichen Umwelt, Arbeitskräfte, Menschenrechte, Ethik wie auch nachhaltige Beschaffung und vergibt Zertifikate basierend auf den Lieferantenauskünften und Nachweisdokumenten. Zusätzlich fließen Unternehmensnews in die Bewertung ein.
- Die IntegrityNext-Plattform basiert auf Lieferantenselbstauskünften und unterstützt dabei, die Anforderungen des Lieferkettengesetzes und der EU Due Diligence Directive zu erfüllen. Die Plattform ermöglicht es, zusätzliche Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung abzufragen. Zu Beginn durchläuft der Lieferant eine abstrakte Risikoanalyse, die zum großen Teil mit einer Selbst-

auskunft kombiniert wird, um so das ESG-Rating zu erstellen. Die Priorisierung bzgl. Weiterentwicklung der Lieferanten ist im Geschäftsjahr 2025/26 in den Fokusthemen Sorgfaltspflichten und Menschenrechte inbegriffen.

Die Wirksamkeit dieser digitalen Lieferantenüberwachung zeigt sich durch die täglichen Echtzeit-Ergebnisse aller Lieferanten. Eine Verbesserung der Performance wird sich erst in Zukunft in einem besseren Scoring widerspiegeln. Durch die gesicherte Lizenzierung von DigiSus ist es dem globalen Einkauf möglich, den eingeschlagenen Weg auch in der Zukunft fortzusetzen.





„Für mich bedeutet Nachhaltigkeit, heute die richtigen Entscheidungen zu treffen, die ein kontinuierliches Vorankommen in eine bessere Zukunft gewährleisten.“

Markus Heschl, Global Commodity Manager & Process Expert



Nachhaltigkeitsbewertung & Lieferanten-Audits

Bereits mehr als 90 Lieferanten (entspricht knapp 50%) sind durch EcoVadis zertifiziert. Auf Einkaufsvolumen betrachtet entspricht dies schon mehr als 82% der gesamten Ausgaben im Bereich Direktmaterial und Handelsware. Die Einhaltung der verschiedenen Standards in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung sind somit durch EcoVadis geprüft.

Bei spezifisch ausgewählten Lieferanten wurden Nachhaltigkeitsaudits durchgeführt. Im Berichtsjahr wurden zusätzlich zu den 137 Qualitätsaudits auch 46 Sustainability Audits durchgeführt. Hierbei lag, zusätzlich zum Qualitätssystem/Prozessfokus, besonderes Augenmerk auf den Bereichen Ethik, Gesundheit und Sicherheit, Arbeit beziehungsweise Arbeitnehmerschutz sowie Umweltmanagement.

In den Nachhaltigkeitsaudits werden dabei explizit Themen wie "frei gewählte Beschäftigung" nach ILO Konvention 105, "Vermeidung von Kinderarbeit" nach ILO Konvention 182, "Vereinigungsfreiheit" nach den ILO Konventionen 87 und 98 oder auch "gleiche Entlohnung" nach ILO Konvention 100 bzw. "Vermeidung von Diskriminierung" nach ILO Konvention 111 abgefragt.

Ein positives Nachhaltigkeitsaudit ist Voraussetzung für die Zusammenarbeit mit Tridonic. Bei einer Unterschreitung der Vorgaben werden umgehend Aktionen bei den Lieferpartnern im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart.

Mit diesem Vorgehen werden zusätzlich zu den bereits genannten Risiken (Korruption, Menschenrechtsverletzungen, Zwangsarbeit und Kinderarbeit) weitere Umwelt- und Sozialrisiken in der Lieferkette abgefragt, auditiert und bei Abweichungen keine Geschäftsbeziehung eingegangen.

Lieferanten-Audits (Nachhaltigkeitsaudits)	Einheiten	2023/24	2024/25
Lieferanten (99,9% Jahresvolumen)	Anzahl	175	179
Neue Lieferanten	Anzahl	5	5
Audits gesamt	Anzahl	34	31
	%	19,5	17,3
Nachhaltigkeitsaudits	Anzahl	31	21
	%	91,2	67,7
Audits neue potenzielle Lieferanten gesamt	Anzahl	8	8
Nachhaltigkeitsaudits neue potenzielle Lieferanten	Anzahl	7	5
	%	87,5	62,5
Lieferanten mit negativen Auswirkungen	Anzahl	0	0
Lieferanten mit negativen Auswirkungen und Beendigung der Lieferantenbeziehung	Anzahl	0	0
Neue Lieferanten mit negativen Auswirkungen	Anzahl	0	0
Neue Lieferanten mit negativen Auswirkungen und Beendigung der Lieferantenbeziehung	Anzahl	0	0



Konfliktminerale

Seit Anfang 2021 sind Unternehmen mit dem Hauptsitz in der EU gesetzlich dazu verpflichtet, bei der Beschaffung von Konfliktmineralien eine Sorgfaltsprüfung vorzunehmen. Die Europäische Kommission ruft alle von der Verordnung erfassten Unternehmen dazu auf, in ihren Lieferketten für die Mineralien Zinn, Tantal, Wolfram und Gold der Sorgfaltspflicht nachzukommen. Als Teil des Conflict Minerals Programms implementiert das Unternehmen zudem Maßnahmen in der Lieferkette, um sicherzustellen, dass die Produkte nicht direkt oder indirekt Geschäfte der Demokratischen Republik Kongo (DRC) finanzieren. Tridonic verwendet zur Dokumentation der Sorgfaltspflicht die Berichtsvorlage der Responsible Minerals Initiative (RMI), um eine Offenlegung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette durch Schmelzwerke und Raffinerien vorzunehmen, wie es der Responsible Minerals Assurance Process (RMAP) verlangt.

Die OECD-Leitlinie „Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains from Conflict-Affected and High-Risk Areas“ ist der bedeutendste Referenzstandard, an dem sich die aktuellen RMAP-Standards orientieren. Dieser Leitlinie folgend, müssen alle vorgelagerten Unternehmen Jahresberichte veröffentlichen.

Hütten beziehungsweise Schmelzen und Raffinerien werden im Sinne der OECD-Leitlinien als vorgelagerte Unternehmen betrachtet und müssen die Berichtsanforderungen der OECD-Stufe 5 für vorgelagerte Unternehmen erfüllen, um mit den RMAP-Standards konform zu sein.

Die Erstellung und Neuerung der Berichte werden vom externen Unternehmen ValueStream Europe GmbH durchgeführt, die ihre Expertise im Bereich Material-Compliance einbringt. Das Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) steht in seiner aktuellen Version auf der Website von Tridonic unter dem Menüpunkt „Services“ zum Download bereit.

Ziele

Das Unternehmen hat für kommendes Jahr kein messbares Ziel in diesem Bereich definiert, wird jedoch den Fokus auf die weitere Entwicklung des Due Diligence Prozesses mit besonderem Fokus auf Menschenrechte legen.



Ressourcenzuflüsse

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde festgestellt, dass die Nutzung und Ausbeutung primärer Ressourcen eine tatsächlich negative ökologische Auswirkung hat und daher als wesentliches Thema zu betrachten ist.

Zu den Ressourcenzuflüssen, die für die Ressourcennutzung von Bedeutung sind, gehören elektronische Komponenten, mechanische Komponenten aus Kunststoff und Metall sowie Drähte und Kabel, Verpackungsmaterialien, Fertigerzeugnisse, Handelswaren und Waren für die Logistik (Paletten). Das Gesamtgewicht der Produkte und Materialien ist in der Tabelle „Metriken für Ressourcenzuflüsse“ dargestellt.

Ressourcenzuflüsse	Einheit	2024/25
Gesamtgewicht der verwendeten technischen und biologischen Materialien	in Tonnen	6.656
Davon technische Materialien	in Tonnen	5.848
Davon biologische Materialien	in Tonnen	808
Prozentualer Anteil der verwendeten technischen Materialien	%	88
Prozentualer Anteil der verwendeten biologischen Materialien	%	12
Gesamtgewicht der wiederverwendeten oder recycelten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien (einschließlich Verpackungen)	in Tonnen	319
Prozentualer Anteil wiederverwendeter oder recycelter sekundärer Komponenten, Produkten und Materialien (einschließlich Verpackungen)	%	5

Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung

Ansätze und Maßnahmen von Tridonic zur effizienten Ressourcennutzung sind im Kapitel [„Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft“](#), [„Nachhaltige Verpackung“](#) sowie [„Interne Abfallströme und -prozesse“](#) nachzulesen.

Parameter zum recycelbaren Anteil in Produkten & Verpackungen in %	2024/25
Recycelbarer Anteil in Produkten	29%
Recycelbarer Anteil in Verpackung	76%



05. Umwelt- & Klimaschutz

Es gibt nur einen Weg - weg mit dem CO₂e

Gemeinsam mit der Zumtobel Group verfolgt Tridonic das Ziel Net-Zero. Durch den Beitritt zur Science-Based Targets Initiative (SBTi) setzt sich der Konzern wissenschaftsbasiert für diesen Reduktionspfad ein.

Bereits seit dem Basisjahr 2020/2021 hat Tridonic durch die Reduktion seiner CO₂e-Emissionen (Scope 1 und 2 an den Produktionsstandorten) um mehr als 70 % einen bedeutenden Beitrag zur Dekarbonisierung geleistet.



Umwelt- und Klimaschutz

Der Weg zur Klimaneutralität

Emissionen zu reduzieren, und zwar in allen Bereichen – das ist die Zielsetzung, die nunmehr unter dem Namen Net-Zero vorangetrieben wird und den Begriff der „Klimaneutralität in den Scopes 1 & 2“ ablöst.

Aus diesem Grund ist der Konzern im April 2023 der Science-Based Targets initiative (SBTi) beigetreten und hat sich somit dem wissenschaftlich fundierten Net-Zero-Weg verpflichtet.

Die eingereichten Net-Zero Ziele wurden im vergangenen Geschäftsjahr erfolgreich validiert. Mit diesem Vorhaben geht einher, langfristig bis 2050 sukzessive alle direkten als auch indirekten Emissionen (Scopes 1, 2 und 3) zu reduzieren. Auf dem Weg dahin strebt das Unternehmen kurzfristig bis 2030 Etappenziele an, die zur Erreichung der langfristigen Zielsetzung maßgeblich sein werden.

Dabei stützt sich das Unternehmen auf die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse, um wirksame Maßnahmen zu ergreifen und deren Erfolg zu messen. Die Vermeidung von Emissionen steht dabei im Vordergrund.

Um die gesetzten Ziele auch erreichen zu können, wurde im letzten Geschäftsjahr ein umfassender Transitionsplan im Rahmen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt, der die notwendigen Schritte und Maßnahmen zur Erreichung der Net-Zero-Ziele detailliert darlegt. Dieser Plan wird regelmäßig überprüft und angepasst, um sicherzustellen, dass die gesetzten Ziele erreicht werden.

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurde das Messsystem dem Greenhouse Gas Protocol (GHGP) angepasst und um wichtige Indikatoren erweitert. Weitere Highlights, welche im letzten Geschäftsjahr erreicht wurden, sind die Verbesserungen der Erfassungsprozesse der Daten und die weitere Detaillierung der Berechnungsmethoden dar, die zu einer höheren Datenqualität im Carbon Accounting führten. Die auf Tridonic zutreffenden Kategorien des Greenhouse Gas Protocols werden vollständig abgebildet.

Das konzernweite Basisjahr für die Messung von Emissionen ist das Geschäftsjahr 2020/2021 für Scope 1 und 2 und das Jahr 2022/23 für die Scope 3 Kategorien.

Wesentliche Auswirkungen Risiken und Chancen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden verschiedene Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette identifiziert, die für den Klimaschutz und das Energiemanagement des Unternehmens von zentraler Bedeutung sind. Eine positive Wirkung ergibt sich durch die maximale Energieeffizienz, die durch den Einsatz der Produkte bei Kundinnen und Kunden vor Ort erzielt wird. Der Markttrend hin zu energieeffizienten Lösungen bestätigt diese Entwicklung und stellt gleichzeitig eine zentrale Anforderung an des Produktportfolio dar. (Siehe Kapitel: [Nachhaltige Produkte und Anwendungen](#))

Demgegenüber stehen signifikante Herausforderungen: Die Nutzung nicht erneuerbarer Energien entlang der Lieferkette sowie der Energieverbrauch während der Herstellung und der Nutzungsphase der Produkte führen zu negativen Umweltauswirkungen. Diese spiegeln sich insbesondere in den Treibhausgasemissionen wider, die gemäß internationaler Standards in Scope 1 & 2 (direkte Emissionen aus der Produktion) sowie Scope 3 (vorgelagerte Materialien und nachgelagerte Nutzung) unterteilt werden.

Durch die strategische Verankerung der drei Säulen „Umwelt- und Klimaschutz“, „Nachhaltige Produkte“ und „Partner der Wahl“ in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie unterstreicht Tridonic die Relevanz dieser zentralen Nachhaltigkeitsaspekte. Die ermittelten klimabedingten physischen Risiken sowie die klimabedingten Übergangsrisiken werden im nachfolgenden Kapitel (Siehe [„Klimarelevante Risiken und Chancen“](#)) beschrieben.

Darüber hinaus wurde festgestellt, dass globale politische Maßnahmen zur Dekarbonisierung potenziell zu steigenden Energiekosten führen können, was als Übergangsrisiko im Sinne der Klimarisikoanalyse bewertet wird. Diese Erkenntnisse fließen in unsere strategische Planung ein, um sowohl ökologische als auch ökonomische Risiken frühzeitig zu adressieren.



Klimarelevante Risiken und Chancen

Physische- und Übergangsrisiken

Tridonic analysiert gemeinsam mit der Zumtobel Group systematisch klimabezogene Risiken. Dabei werden zwei Kategorien von Risiken unterschieden: physische Risiken, die aus der angenommenen Veränderung des Klimas entstehen, sowie Übergangsrisiken, die sich aus einem Übergang zu einer CO₂e-reduzierten Wirtschaft hin ergeben.

Resilienzanalyse

Die konzernweit durchgeführte Resilienzanalyse ist ein integrativer Bestandteil des strategischen Managementprozesses und somit des integrierten Managementsystems. Aus den Ergebnissen dieser Analyse ergeben sich gegebenenfalls Anpassungen in Bezug auf die strategische Ausrichtung, das Geschäftsmodell und die physischen Risiken, die aus der angenommenen Veränderung des Klimas entstehen, sowie Übergangsrisiken, die sich aus einem Übergang zu einer CO₂e-reduzierten Wirtschaft ergeben.

Das Unternehmen definiert und analysiert in der Kontext- und Wesentlichkeitsanalyse die wesentlichen internen und externen Themen bezogen auf politische, wirtschaftliche, soziokulturelle, technologische, ökologische und rechtliche Einflussfaktoren sowie die Anforderungen ihrer Stakeholder. Dabei werden auch entsprechende finanzielle Chancen und Risiken ermittelt, das Geschäftsmodell und die strategische Ausrichtung überprüft und entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten definiert und geplant.

Die klimabezogenen Auswirkungen werden explizit in einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung ermittelt und jährlich überprüft. Dabei werden alle aktuellen potenziellen Umweltzustände, welche das Unternehmen beeinflussen können, an jedem Standort bewertet. Zudem werden bereits umgesetzte Maßnahmen geprüft und gegebenenfalls neue Maßnahmen definiert.

In der Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung werden mit Hilfe von zwei Klimaszenarien (4.5 und 8.5) die potenziellen physischen Risiken bestimmt. Dabei wird die kurzfristige aktuelle Klimaauswirkung anhand eines Geschäftsjahres betrachtet, der mittelfristige Zeithorizont ist auf fünf Jahre definiert. Für den langfristigen Zeithorizont wurden 20 Jahre und mehr definiert.

Klimabezogenes physisches Risiko

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung ergeben sich keine wesentlichen klimabezogenen physischen Risiken aus der Bewertung der Produktionsstandorte.

Erhöhte Niederschlagsintensität, Überflutung und Hagel stellen aktuell potenzielle physische Risiken dar, die durch eine Versicherungspolizze abgedeckt sind. Durch entsprechende Maßnahmen werden diesen Risiken Rechnung getragen. Dabei werden mögliche Auswirkungen wie Schäden an Vermögenswerten, Unterbrechung der Verfügbarkeit in der Beschaffung oder Produktionsstopps berücksichtigt. An allen ISO 14001-zertifizierten Standorten werden Vorgehensweisen sowohl gegen die Klimarisiken als auch weitere Risiken in einem Gefahrenabwehrplan zusammengefasst. Aus der Analyse der lang-

fristigen Klimaszenarien ergibt sich eine Erhöhung der Anzahl von Hitzetagen, Trockenheit sowie eine Zunahme der Anzahl und Intensität extremer Wetterereignisse. Daraus ergeben sich keine wesentlichen größeren Risiken und kein kurzfristiger Handlungsbedarf. Die Bewertung der physischen Risiken aller Standorte zeigt, dass das Unternehmen vom Klimawandel nicht wesentlich betroffen ist.

Bei der Betrachtung der Wertschöpfungskette ergibt sich das potenzielle Risiko von Unterbrechungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette aufgrund von Extremwetterereignissen.

Klimabezogene Übergangsrisiken & Bewertung der Strategie und des Geschäftsmodells

Durch Entwicklungen in Politik und Recht ergeben sich zunehmende Berichts- und Offenlegungspflichten und somit auch strengere Gesetzgebungen, wie zum Beispiel zur Emissionsreduktion. Vorausschauend werden die Entwicklungen in der Kontext- und Wesentlichkeitsanalyse des Managementsystems berücksichtigt, bewertet und frühzeitig entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Zur Reduktion von Emissionen wurden Ziele formuliert und bereits große Reduktionsmaßnahmen auf dem Weg zu Net-Zero initiiert und umgesetzt. Für Tridonic und ebenfalls den gesamten Konzern ergibt sich das Risiko von volatilen Energiepreisen, jedoch belastet dieses Risiko die Strategie und das Geschäftsmodell nicht. Aufgrund der politischen und gesetzlichen Veränderungen könnte ein weiteres zukünftiges Übergangsrisiko die CO₂e-Bepreisung von Materialien sein.

Weitere mögliche Risiken ergeben sich durch die Marktentwicklung und durch all jene Kunden, die umweltfreundliche Produkte und Services fordern und bei der Kaufentscheidung die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens miteinbeziehen und bewerten. Zusätzlich zum Ausbau des Angebots an energieeffizienten Produkten und nachhaltigen Dienstleistungen verfolgt das Unternehmen eine Strategie zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Potenzielle Risiken für die Reputation des Unternehmens können sich daraus ergeben, dass die Nachhaltigkeit von Produkten und Services nicht oder nicht ausreichend wahrgenommen wird. Im Falle von nicht glaubwürdiger und faktenbasierter Kommunikation kann es zu einem Vertrauensverlust kommen. Das Unternehmen legt daher großen Wert auf eine Kommunikation zu Nachhaltigkeits- und Umweltthemen, die ausschließlich auf Tatsachen beruht.

Im Bereich der Nachhaltigkeitsdaten sind zwei Trends festzuhalten: Einerseits die Bemühungen von Gesetzgebern sowie Verbänden zur Standardisierung und andererseits schwer zu erfüllende Transparenz-anforderungen durch nationale oder regionale Initiativen. Beispiele für Standardisierungsbemühungen sind die Ecodesign for Sustainable Products Regulation (ESPR) auf Produktebene oder die Energy Performance of Buildings Directive (EPBD) auf Gebäudeebene.



Um diesen Anforderungen der Kunden gerecht zu werden, werden die Umwelteinflüsse von Produkten systematisch durch unabhängig verifizierte Umweltproduktdeklarationen dokumentiert. Der Fortschritt in der Nachhaltigkeitsleistung wird beispielsweise durch das externe EcoVadis-Rating sichtbar. Beim Übergang zu einer dekarbonisierten Wirtschaft stehen den potenziellen Risiken jeweils große Chancen gegenüber.

Aus den ermittelten wesentlichen internen und externen Themen ergaben sich keine wesentlichen Risiken aus Übergangereignissen, die einen signifikanten Einfluss auf die Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten der haben. Die Risiken der Übergangereignisse sind bewertet worden. Entsprechende Maßnahmen sind definiert und geplant und werden laufend nach festgelegten Prioritäten umgesetzt.



*„Klimaschutz beginnt im Unternehmen
– und entfaltet seine Wirkung weit über
unsere Standorte hinaus.“*

Stefanie Neier, Sustainability Expert



Übergangsplan für den Klimaschutz

Climate Transition Plan

Die Inhalte dieses Kapitels sowie die Maßnahmen zur Reduktion von CO₂e-Emissionen werden zentral auf Konzernebene erhoben und gesteuert. Für die Tochtergesellschaft Tridonic liegt derzeit kein eigenständiger Climate Transition Plan und kein separates Commitment im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) vor. Die konzernweite Bündelung der Klimastrategie dient der Sicherstellung einer konsistenten Zielverfolgung und der Vermeidung redundanter Strukturen innerhalb der Unternehmensgruppe. Eine Herunterbrechung der SBTi-Ziele auf Tochtergesellschaftsebene erfolgt bewusst nicht, um Zielkonflikte zu vermeiden und die Wirksamkeit der zentralen Steuerung zu gewährleisten.

Der Konzern unterstützt die Ziele des Pariser Klimaabkommens von 2015 und hat sich aus diesem Grund im Jahr 2023 zu den Science Based Targets (SBTi) bekannt. Im Herbst 2024 wurden die Emissionsreduktions-Ziele von SBTi validiert. Darunter befindet sich ein Net-Zero-Ziel in allen drei Scopes, welches bis 2050 angestrebt wird. Weitere Details sind nachzulesen im Kapitel [Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz](#).

In der folgenden Beschreibung werden die wesentlichen Hebel zur Dekarbonisierung aufgelistet, welche in den kommenden Jahren umgesetzt werden, um die Emissionsreduktionen zu erreichen.

Scope 1 & 2 – Direkte und indirekte Emissionen aus eigenen Aktivitäten

Dekarbonisierungshebel 1: Schrittweise Umstellung der Firmenflotte auf Elektrofahrzeuge

Durch den Ersatz konventionell betriebener Fahrzeuge durch Elektro- oder andere emissionsarme Antriebe werden die direkten Emissionen (Scope 1) aus dem Fuhrpark reduziert. Ziel des Unternehmens ist die Verdopplung der Elektrofahrzeuge bezogen auf das Geschäftsjahr 2024/25. Das Unternehmen erwartet sich durch diese Umstellung keine wesentlichen Mehrkosten.

Ziel bis 2030:

Verdopplung der Elektrofahrzeuge bis 2030 bezogen auf die Konzernfahrzeuge

Dekarbonisierungshebel 2: Weiterer Ausbau erneuerbarer Energien in nicht-europäischen Werken

Die Umstellung auf elektrische Energie aus erneuerbaren Quellen an internationalen Produktionsstandorten ist ein zentraler Hebel zur Reduktion der Scope 2-Emissionen. Fossile Energieträger sollen durch Wind-, Solar- oder Wasserkraft ersetzt werden.

Ziel bis 2030:

Umstellung des Produktionswerks in Shenzhen auf 100% elektrischer Energie aus erneuerbaren Quellen bis zum Jahr 2030. Diese Maßnahme wurde 2024 gestartet, und wird durch jährliche Erhöhung des Anteils erreicht. Die erwartete Treibhausgas-Emissionsreduktion in Bezug zum Basisjahr (2020/21) von Scope 1 und 2 beläuft sich auf rund 3.900t CO₂e.



Scope 3 – Indirekte Emissionen der Wertschöpfungskette

Dekarbonisierungshebel 3: Nachhaltige Einkaufsstrategie

Das Unternehmen setzt verstärkt auf die Beschaffung nachhaltiger Rohstoffe und Materialien mit höherem Recyclinganteil. Durch die Auswahl von nachhaltigen Lieferanten werden vorgelagerte Emissionen gesenkt. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme hängt jedoch von technologischen Fortschritten und deren kommerzieller Verfügbarkeit ab. Zum jetzigen Zeitpunkt lassen sich potenzielle zukünftige Mehrkosten für infolge der Umstellung der Hauptlieferanten auf Rohstoffe mit höherem Recyclinganteil noch nicht belastbar abschätzen. Aufgrund des langfristigen Zeithorizonts sowie der derzeit noch unklaren Umsetzungspipeline wird daher an dieser Stelle bewusst auf eine Kostenschätzung verzichtet.

Ziel bis 2030:

Die erwartete Treibhausgas-Emissionsreduktion auf Konzernebene beläuft sich bei dieser Maßnahme auf rund 42% der produktbezogenen eingekauften Materialien in Bezug auf das Basisjahr für Scope 3 (2022/23).

Dekarbonisierungshebel 4: Effizienzsteigerung des Produktportfolios

Durch energieeffizientere Produkte werden die Emissionen während der Nutzungsphase beim Kunden gesenkt. Dies ist ein zentraler Hebel, da der größte Teil der THG-Emissionen während der Verwendung der verkauften Produkte entsteht. Aus diesem Grund fokussiert sich das Unternehmen darauf, die Energieeffizienz weiter zu steigern. Das Potenzial dieses Hebels ist jedoch durch physikalische Grenzen limitiert. Die Einflussmöglichkeit liegt darin, die Verkaufsmenge an energieeffizienteren Produkten kontinuierlich zu erhöhen.

Ziel bis 2030:

Kontinuierliche Effizienzsteigerung des Produktportfolios des gesamten Konzerns.

Dekarbonisierungshebel 5: Erhöhung des dimmbaren Anteils im Produktportfolio

Dimmbare Lichtkomponenten ermöglichen dem Endkunden den Energieverbrauch bedarfsgerecht zu steuern und so den Verbrauch und die damit verbundenen Emissionen zu reduzieren. Somit ist das Ziel, den verkauften Anteil dieser Produkte kontinuierlich zu erhöhen.

Ziel bis 2030:

Erhöhung des dimmbaren Anteils im Produktportfolio des gesamten Konzerns.

Dekarbonisierungshebel 6: Dekarbonisierung des Energiemixes (Passive Maßnahme)

Die Dekarbonisierung der Stromnetze (Englisch: „Greening the Grid“) ist ein externer, aber wesentlicher Faktor. Das Unternehmen profitiert von der wachsenden Verfügbarkeit erneuerbarer Energien im Netz, was die indirekten Emissionen aus der Nutzung der Produkte bei den Kunden weiter verringert. Diese Maßnahme liegt außerhalb des Einflussbereichs der Organisation, stellt jedoch einen entscheidenden Faktor für die Zielerreichung dar. Basierend auf den aktuellen Prognosen (Eurostat) kann der Konzern die gesetzten Klimaziele erreichen – vorausgesetzt, die Europäische Union realisiert die geplante Dekarbonisierung des Stromnetzes im vorgesehenen Umfang.

Passive Maßnahme:

Dekarbonisierung des Energiemixes. Durch diese Maßnahme erwartet sich das Unternehmen eine Treibhausgas-Emissionsreduktion von rund 44% bezogen auf das Basisjahr für Scope 3 (2022/23).



Die Locked-In Emissionen des Unternehmens entstehen hauptsächlich durch den Verkauf der Produkte. Die schrittweisen Produktdesignanpassungen werden sich langfristig durch Emissionsreduktionen in der Scope-Kategorie 3.1 (eingekaufte Waren und Dienstleistungen) in der THG-Bilanz widerspiegeln.

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung werden die operativen Ausgaben sowie Investitionsausgaben aus finanzieller Sicht als nicht signifikant angesehen und somit kann keine Verbindung zu den entsprechenden Leistungsindikatoren der EU-Taxonomie hergestellt werden.

Im Berichtszeitraum 2024/25 wurden keine wesentlichen Investitionen in Aktivitäten im Zusammenhang mit Kohle, Öl oder Gas getätigt.

Der Übergangsplan sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen wurden im vierten Quartal des 2024/25 Finanzjahres in enger Abstimmung mit den Fachbereichen definiert. Der Vorstand der Zumtobel Group bestätigt diesen Übergangsplan. Der kontinuierliche Fortschritt ist ab dem nächsten Geschäftsjahr 2025/26 ableitbar. Der Konzern analysiert die gesamte Wertschöpfungskette hinsichtlich wesentlicher Dekarbonisierungsmaßnahmen.

Finanzielle Mittel für den Übergangsplan

Der Übergangsplan dient als langfristiger Aktionsplan für das Unternehmen. Für die Scopes 1, 2 und 3 wurden THG-Reduktionsziele als Meilensteine für den Zeitraum bis 2030 formuliert. Die dem Übergangsplan zugeordneten Finanzmittel decken die Betriebsausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) für den aktuellen Berichtszeitraum sowie für die kurz-, mittel- und langfristige Zukunft bis zum geplanten Erreichen der Reduktionsziele im Jahr 2030 ab.

Aus finanzieller Sicht werden für die Umsetzung des Übergangsplanes die operativen Ausgaben sowie notwendigen Investitionsausgaben zum Zeitpunkt der Berichterstattung als nicht signifikant angesehen. Einige Ausgaben hängen jedoch von zukünftigen Preisentwicklungen ab, die derzeit noch nicht absehbar sind.



Klimaziele im Einklang mit dem 1,5 °C-Pfad

Der Konzern und auch Tridonic bekennen sich zur Verantwortung als global agierendes Produktionsunternehmen, ihre Auswirkungen auf den Klimawandel zu reduzieren. Aus diesem Grund verpflichtet sich das Unternehmen bis 2050 in der gesamten Wertschöpfungskette das konzernweite Emissionsreduktionsziel von Net-Zero zu erreichen.

Wissenschaftsbasierte Ziele fordern eine jährliche Emissionsreduktion von 4,2%. Diese Reduktion steht in direktem Zusammenhang mit dem Vorhaben, das 1,5°C-Ziel des Pariser Abkommens zu erreichen. Hinsichtlich der SBTi Ziele hat sich der Konzern auf zwei Basisjahre festgelegt: für Scope 1 und 2 wird das Basisjahr 2020/21 festgelegt, für Scope 3 ist es das Basisjahr 2022/23. Diese Auswahl an unterschiedlichen Basisjahren beruht auf der Verfügbarkeit der dafür benötigten Daten.

Die von der Science Based Targets initiative (SBTi) validierten Emissionsreduktionsziele des Konzerns:

- Die absoluten Scope 1 und 2 Emissionen bis 2030 um 66% gegenüber über dem Basisjahr 2020 reduzieren.
- Die absoluten Scope 3 Emissionen bis 2030 um 42% gegenüber dem Basisjahr 2022 reduzieren.
- Net-Zero: Die absoluten Scopes 1 und 2 bis 2050 um 90% gegenüber dem Basisjahr 2020 reduzieren. Im Rahmen der Emissionsreduktion nach SBTi wird erwartet, dass rund 90% der angestrebten Reduktionen auf Scope 2 entfallen werden.

- Net-Zero | Die absoluten Scope 3-Emissionen bis 2050 um 90% gegenüber dem Basisjahr 2022 reduzieren. Die oben genannten Ziele beziehen sich auf die Muttergesellschaft Zumtobel Group und werden nicht spezifisch auf Tridonic heruntergebrochen. Für die Tridonic-Produktionsstandorte werden jedoch jährlich konkrete Zielvorgaben definiert, die im Einklang mit der konzernweiten Klimastrategie stehen und im folgenden Kapitel dargestellt sind.

Die Dekarbonisierungshebel können im Kapitel [„Übergangsplan für den Klimaschutz | Climate Transition Plan“](#) eingesehen werden.



Zielsetzungen der Werke im Geschäftsjahr 2025/26

Die angegebenen Werte beziehen sich ausschließlich auf die globalen Produktionswerke und beinhalten indirekte und direkte Emissionen gemäß Scope 1 und 2 sowie Scope 3.3 aus den Produktionswerken.

Das Ziel für die Produktionsstandorte für das Geschäftsjahr 2025/26 liegt für Scope 1 und 2 liegt auf 2.245 Tonnen CO₂e (von 2.438 Tonnen CO₂e in 2024/25) sowie einem Energieeinsparungsziel von 2,3%. Bei dieser Zielsetzung ist eine Produktionsvolumensteigerung von 4,9% berücksichtigt.

Hinsichtlich der Steigerung des Anteils an erneuerbarer Energien setzt sich Tridonic das Ziel einer Erhöhung auf 72% bis zum Jahr 2025/26. Bei diesen definierten Zielen wurden keine Stakeholder außerhalb des Unternehmens miteinbezogen.

Zielerreichung der Werke im Geschäftsjahr 2024/25

Die bisherigen Zielerreichungen der Vorjahre beziehen sich lediglich auf die Produktionsstandorte (exklusive der Vertriebsstandorte).

- Emissionen: Das Emissionsreduktionsziel für Scope 1 und 2 auf 2900 Tonnen CO₂e wurde übertroffen und dabei eine Reduktion der CO₂e-Emissionen um 14% gegenüber dem Vorjahr erzielt. Dieses Ziel bezieht sich auf Produktionsstandorte und auf die Berechnungsmethode aus dem Vorjahr, ohne der Umschichtung von Emissionen aus der Kategorie Scope 3.8 zu Scope 1 und 2 sowie Kategorie Scope 3.3 gemäß ESRS Anforderungen E1-6, AR 46(h)ii.
- Erneuerbare Energien: Das Ziel der Steigerung des Anteils von erneuerbaren Energien an den Produktionsstandorten auf 71% wurde ebenfalls erreicht. Mit 72% wurde der Anteil an erneuerbarer Energie gegenüber dem Vorjahreswert (2023/24) um 2 Prozentpunkte verbessert.
- Energieverbrauch: Das Ziel eines Energieverbrauchs von weniger als 14.007 MWh wurde mit 13.391 MWh (ohne Vertriebsbüro) erreicht.



Überwachung der Zielsetzung

Die Überwachung der Entwicklung dieser Ziele erfolgt durch ein transparentes, periodisches und globales Umwelt-Reporting, das auf dem Standard der Global Reporting Initiative beruht. Im monatlichen Environmental Review Meeting werden die Kennzahlen und Verbesserungsmaßnahmen überwacht und der Status der definierten KPIs dem Management übermittelt. Bei Bedarf werden Optimierungsmaßnahmen festgelegt. Jedes Quartal findet ein globales Meeting statt, bei dem auch alle Standortleiter sowie das Tridonic Management vertreten sind.

Die wesentlichen Kennzahlen des Umwelt-Reportings sind der Energieverbrauch, die CO₂e-Emissionen, der Abfall und die Recyclingrate. Sowohl die absoluten Werte als auch die auf den Output bezogenen Werte werden angeführt. Die Menge der produzierten Produkte hat einen wesentlichen Einfluss auf die Umweltleistung und die energiebezogene Leistung.

Da die Daten für die Umwelt- und Energiekennzahlen auf Angaben und Rechnungen der Lieferanten beruhen und Lieferanten finale Daten teilweise erst mehr als einen Monat später bereitstellen können, gibt es geringfügige Abweichungen zwischen den im letzten Nachhaltigkeitsbericht berichteten Kennzahlen und denen im finalen Umwelt- und Energie-Reporting.



Umweltpolitik & Energiepolitik

Zertifiziertes Umwelt- und Energiemanagement

Bestandteil des integrierten Managementsystems ist ein aktives Umwelt- und Energiemanagementsystem. In der Umwelt- sowie der Energiepolitik sind Grundsätze und Zielsetzungen zum Thema Umweltschutz und Energieeffizienz verankert. Diese Grundsätze dienen der eigenen Belegschaft im täglichen Handeln als Leitfaden, wodurch auch das Bewusstsein für einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen geschaffen wird. Die Umwelt- und Energiepolitik ist durch den Vorstand genehmigt und ist auf der Unternehmenswebseite unter dem Reiter Downloads für alle internen sowie externen Stakeholder auffindbar. Die operative Umsetzung wird durch globale und lokale Managementteams vorangetrieben, zur Erreichung der Umwelt- und Energieziele tragen jedoch alle Mitarbeitenden bei.

Die akkreditierten Zertifizierungspartner Quality Austria, TUEV Rheinland und British Standard bestätigen Tridonic durch die Ausstellung der ISO-14001- und ISO-50001-Zertifikate die wirksame Anwendung und Weiterentwicklung der Umwelt- und Energiemanagementsysteme. Wesentliche Ziele des integrierten Managementsystems sind die Verbesserung der Umwelleistung, die Erfüllung der Umweltziele zur Verminderung und Vermeidung von Umweltbelastungen, sowie die Einhaltung von gesetzlichen, behördlichen und freiwilligen Verpflichtungen. Die gültigen Iso Zertifikate sind im Kapitel [„Nachhaltigkeit in der Managementsystemstruktur“](#) einzusehen.

Tridonic versteht die fortlaufende Verbesserung der energiebezogenen Leistung und die Erhöhung des Anteils regenerativer Energien als einen wesentlichen Beitrag zum sorgsamem und effizienten Umgang mit Ressourcen.

Darüber hinaus stellt Tridonic die Bemühungen in der Nachhaltigkeitsleistung nicht nur in der eigenen Geschäftstätigkeit unter Beweis, sondern baut ihr Engagement für Sorgfaltspflichten zu Umwelt- und Energieeinflüssen entlang der gesamten Wertschöpfungskette kontinuierlich aus. Durch die verpflichtende Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner in der gesamten Wertschöpfungskette integriert das Unternehmen zusätzlich ihre Geschäftspartner in die ökologische Verantwortung. Inhalte des Verhaltenskodexes können im Kapitel [„Commitment für verantwortungsvolles Geschäftsgebaren“](#) nachgeschlagen werden.

An jedem Standort ist die jeweilige oberste Leitung dafür verantwortlich, entsprechende Ressourcen für die Erreichung der Umweltziele bereitzustellen. Sie wird dabei durch eine*n lokale*n Umweltmanagementbeauftragte*n unterstützt. Die globalen Prozess Owner berücksichtigen alle Anforderungen der ISO Standards sowie alle bindenden Verpflichtungen in ihren Geschäftsprozessen.





Kompetenz und Bewusstsein – Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen

Für Tridonic ist es wichtig, das Bewusstsein aller Mitarbeitenden für die Umwelt und einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen zu fördern. Die Mitarbeitenden werden laufend über verschiedene Kommunikationskanäle zum Thema Umweltschutz informiert und sensibilisiert.

Vorgesetzte und Umweltbeauftragte schulen und unterweisen die Mitarbeitenden regelmäßig zu Umweltauswirkungen und Umweltaspekten in den spezifischen Aufgabengebieten. Darüber hinaus werden Mitarbeitende weltweit über geplante und umgesetzte Umweltprojekte informiert.

Außerdem erhält jede*r neue Mitarbeiter*in des Headquarters eine Einführung in die Nachhaltigkeitsstrategie Sustainable Tridonic. Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden die Trainings für neue Mitarbeitende digitalisiert und global zur Verfügung gestellt. 77% aller neu eingestellten Mitarbeitenden haben das Sustainable Tridonic Onboarding Training absolviert. Beispiele für Informationskanäle sind Einführungsmappen und Welcome-Trainings für neue Mitarbeitende oder Informationsscreens in Pausenbereichen sowie für das Intranet.





THG-Bilanz – Scope 1, 2 und 3 im Überblick

Die Emissionsberechnungen werden für Scope 1, 2 und 3 jeweils anhand des GHGP-Standards mit folgender Formel berechnet:

Scope 1 und 2 – Direkte und indirekte Emissionen aus eigenen Aktivitäten

Die notwendigen Emissionsfaktoren und die zur Berechnung benötigten CO₂e-Emissionen für Scope 1 und 2, werden je nach Standort von relevanten Quellen eingeholt. Die entsprechende Berechnungsmethodik sowie die dazu gehörenden und verwendeten Quellen von Emissionsfaktoren befinden sich in der unten angeführten Tabelle. Ziel ist es, immer einen verifizierbaren Wert zu erhalten und die Nachweise für diesen zu dokumentieren. Sollten sich unterjährige Änderungen ergeben, so werden diese erfasst und mit Nachweisen dokumentiert.

Die bisher unter Scope 3.8 erfassten „angemieteten oder geleasteten Sachanlagen“ werden nun unter Scope 1 und 2 berichtet, sofern Tridonic die operative Kontrolle über diese Standorte ausübt. Außerdem wurden Teile der zuvor unter Scope 1 und 2 erfassten Emissionen neu bewertet und der Kategorie Scope 3 (3.3) zugeordnet. Um die Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen, erfolgt eine Rückberechnung auf das Basisjahr.

Die Berechnungsmethode ist im globalen Environmental Report vorgegeben, in dem die genutzte Energie in MWh mit dem Emissionsfaktor t/MWh multipliziert wird.

Die market-based Emissionen von Tridonic umfassen folgende vertragliche Instrumente: EECS (European Energy Certificate System), GEC (Green Electricity Certificate) sowie Herkunftsnachweis (GO, Guarantee of Origin).

Scope 3 – Indirekte Emissionen der Wertschöpfungskette

Tridonic berichtet insgesamt zu zehn Kategorien aus Scope 3. Hierfür werden die relevanten Aktivitätsdaten gesammelt. Die für die Emissionsberechnung benötigten Faktoren stammen aus anerkannten Quellen. Die entsprechende Berechnungsmethodik sowie die dazu gehörenden und verwendeten Quellen von Emissionsfaktoren befinden sich in der unten angeführten Tabelle.

Die wichtigsten Scope 3 Kategorien sind 3.1 „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen“ sowie 3.11 „Verwendung der verkauften Produkte“. Diese beiden Kategorien umfassen mehr als 95% der Scope 3-Emissionen von Tridonic.

Die Emissionsberechnung für Kategorie 1 unter Scope 3 wird in produktbezogene (Englisch: „product related“, kurz: PR) und nicht produktbezogene Waren und Dienstleistungen (Englisch: „non-product related“, kurz: NPR) unterteilt.

Produktbezogene Emissionen werden basierend auf den Gewichten der eingekauften Warengruppen berechnet. Zur Sicherstellung der Konsistenz werden die Emissionsfaktoren aus demselben System verwendet, das auch zur Erstellung von Umweltproduktdeklarationen herangezogen wird. Derzeit basieren die Berechnungen auf Sekundärdaten.

Die Emissionen von nicht produktbezogenen Waren und Dienstleistungen werden nach der Ausgabenmethode berechnet. Jede Warengruppe erhält einen Emissionsfaktor, basierend auf der zugewiesenen SIC (Standard Industrial Classification).



Im Rahmen der diesjährigen Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde die Berechnung der Scope Kategorie 3.11 angepasst. Dabei erfolgte eine Umstellung auf länderspezifische Energiemixe, um die tatsächlichen Emissionen genauer abzubilden. Zudem wird der Energieverbrauch über die gesamte Lebensdauer der verkauften Komponenten in der jeweiligen Applikation berechnet. Dies trägt zu einer realistischeren Einschätzung der Umweltauswirkungen bei.

Bei Scope 3.1 NPR wurde die Präzision der Emissionsberechnung deutlich erhöht, indem die Berechnung nun nach einzelnen Warengruppen erfolgt. Dies ermöglicht eine genauere Erfassung der jeweiligen Emissionen. Zudem werden Doppelzählungen vermieden, indem Daten ausgeschlossen werden, die bereits in anderen Scopes berücksichtigt sind.

Scope 3.3 „Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten“ wird neu in die Berechnung aufgenommen. Durch die Integration dieses zusätzlichen Bereichs werden weitere indirekte Emissionen erfasst, die bislang nicht berücksichtigt wurden. Gleichzeitig führt die Aufnahme von Scope 3.3 zu einer Entlastung der Emissionen in Scope 1 und 2.

Die bisher unter Scope 3.8 erfassten „angemieteten oder geleasteten Sachanlagen“ werden nun unter Scope 1 und 2 berichtet, sofern Tridonic die operative Kontrolle über diese Standorte ausübt. Emissionen aus angemieteten Lagerhäusern werden künftig in Scope 3.4 ausgewiesen. Folglich entfällt die Kategorie 3.8 ab dieser Berichtsperiode vollständig.

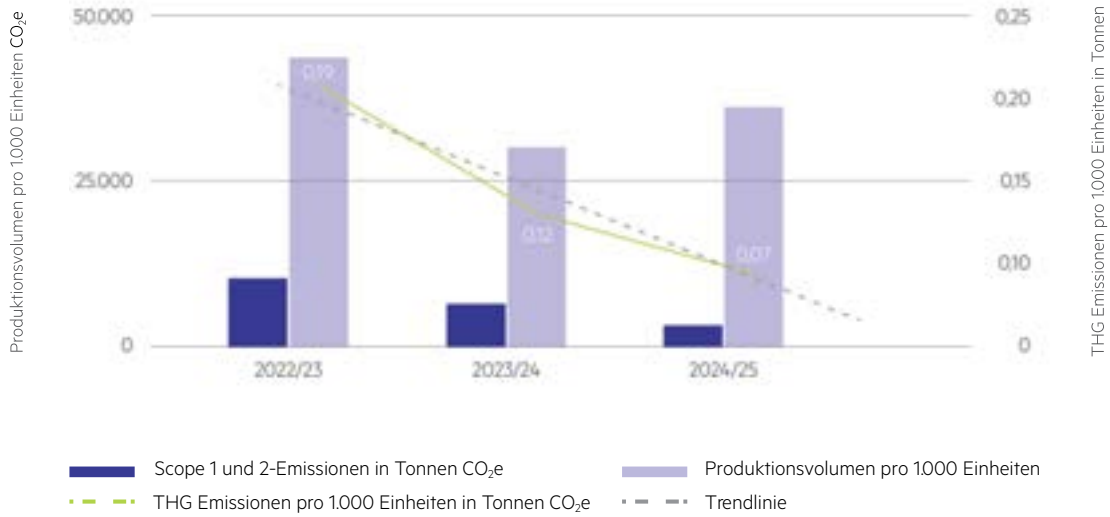
Um die Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen, erfolgt eine Rückberechnung auf das Basisjahr.

Darüber hinaus ist Kategorie Scope 3.10 (Weiterverarbeitung der verkauften Produkte) bei den Produkten von Tridonic zu vernachlässigen. Aufgrund der Geschäftstätigkeiten von Tridonic sind die Kategorien 3.2 (Kapitalgüter), 3.13 (Vermietete oder verleaste Sachanlagen) und 3.14 (Franchise-Betrieb) sind für Tridonic nicht zutreffend.

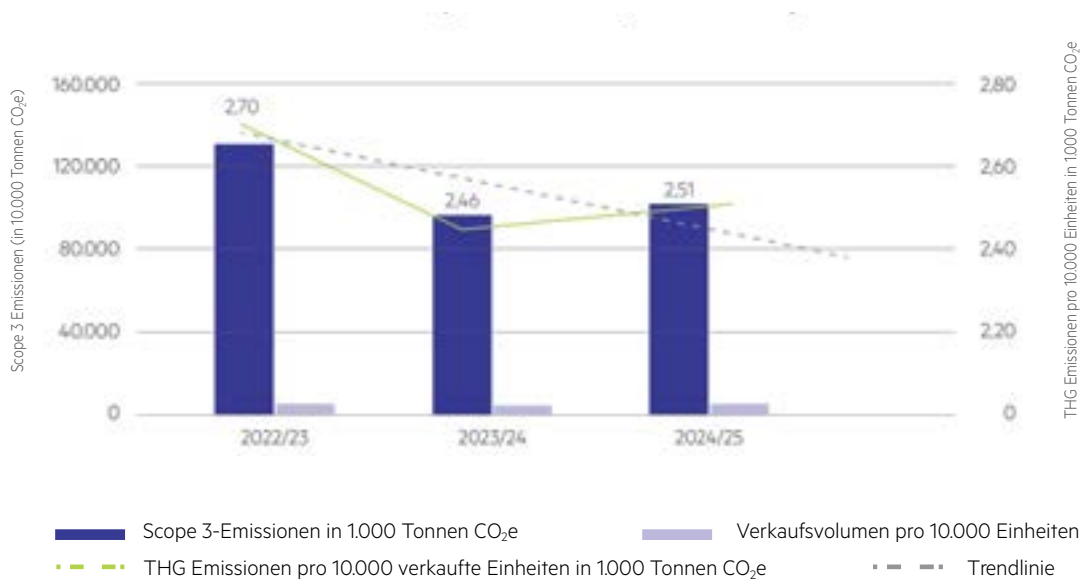
Treibhausgasemissionen in tCO ₂ e	Basisjahr	2023/24	2024/25
Scope 1-Treibhausgasemissionen			
Scope 1-THG-Bruttoemissionen	683	599	650
% der Scope 1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	-	n/a	0%
Scope 2-Treibhausgasemissionen			
Standortbezogene Scope 2-THG Bruttoemissionen	7.445	3.257	2.089
Marktbezogene Scope 2-THG Bruttoemissionen	7.067	6.652	6.481
Signifikante Scope 3-Treibhausgasemissionen			
Gesamte indirekte Scope-3 THG-Bruttoemissionen	12.156.627	9.791.087	10.293.436
Scope 3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	132.101	162.033	212.718
Scope 3.2 Investitionsgüter	1.499	866	1.174
Scope 3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie	1.916	1.617	1.895
Scope 3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	3.853	3.008	3.891
Scope 3.5 Abfallaufkommen in Betrieben	625	469	625
Scope 3.6 Geschäftsreisen	324	263	320
Scope 3.7 Pendelnde Mitarbeiter	1.344	1.311	1.315
Scope 3.9 Nachgelagerter Transport	73	83	131
Scope 3.11 Verwendung verkaufter Produkte	12.005.442	9.612.458	10.061.968
Scope 3.12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	9.450	8.980	9.389
THG-Emissionen insgesamt			
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	16.930.394	12.821.213	13.467.452
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	16.925.443	12.805.926	13.482.778



Verhältnis von Scope 1 und 2-Emissionen (CO₂e) zur Produktionsmenge



Verhältnis von Scope-3-Emissionen (CO₂e) zur Absatzmenge





Scope-Kategorie	Berechnungsmethodik	Datenquelle
Scope 1	Die Berechnungsmethode ist im globalen Environmental Report vorgegeben: Die genutzte Energie in MWh, welche von den jeweiligen Standorten eingetragen wird, wird mit dem Emissionsfaktor tCO ₂ e/MWh, welcher global definiert ist, multipliziert. Hinsichtlich des Fuhrparks werden im Wesentlichen die getankten Liter der Firmenfahrzeuge erfasst und mit dem jeweiligen Brennwert des Kraftstoffes in MWh umgerechnet. Die Energie für E-Fahrzeuge ist direkt als kWh vorhanden. Danach erfolgt die gleiche Multiplikation mit dem jeweiligen Emissionsfaktor der Energiequellen, welcher global definiert wurde.	Ecoinvent. UBA
Scope 2 Market-based	Die Berechnungsmethode ist im globalen Environmental Report vorgegeben: Die genutzte Energie in MWh (mengenbasiert), welche von den jeweiligen Standorten eingetragen wird, wird mit dem Emissionsfaktor tCO ₂ e/MWh, welcher global definiert ist, multipliziert.	Ecoinvent. UBA
Scope 2 Location-based	Die Berechnungsmethode ist im globalen Environmental Report vorgegeben: Die genutzte Energie in MWh (mengenbasiert), welche von den jeweiligen Standorten eingetragen wird, wird mit dem Emissionsfaktor tCO ₂ e/MWh, welcher global definiert ist, multipliziert.	Ecoinvent.
Scope 3.1	Die Emissionsberechnung für Kategorie 1 unter Scope 3 wird in produktbezogene (Englisch: „product related“, kurz: PR) und nicht produktbezogene Waren und Dienstleistungen (Englisch: „non-product related“, kurz: NPR) unterteilt. Produktbezogene Emissionen werden basierend auf den Gewichten der eingekauften Warengruppen berechnet. Zur Sicherstellung der Konsistenz werden die Emissionsfaktoren desselben Systems verwendet, welches auch zur Berechnung von Umweltproduktdeklarationen herangezogen wird. Derzeit basieren die Berechnungen auf Sekundärdaten. Die Emissionen von nicht produktbezogenen Waren und Dienstleistungen werden nach der Ausgabenmethode berechnet. Jede Warengruppe erhält einen Emissionsfaktor, basierend auf der zugewiesenen SIC (Standard Industrial Classification). Bei Scope 3.1 NPR konnte die Präzision der Emissionsberechnung deutlich erhöht werden, indem die Berechnung nun nach einzelnen Warengruppen erfolgt. Dies ermöglicht eine genauere Erfassung der jeweiligen Emissionen und Identifikation von Hotspots. Zudem werden Doppelzählungen vermieden, indem Daten ausgeschlossen werden, die bereits in anderen Scopes berücksichtigt sind.	Sphera, CaDI
Scope 3.3	Die Berechnungsmethode ist im globalen Environmental Report vorgegeben: Die genutzte Energie in MWh, welche von den jeweiligen Standorten eingetragen wird, wird mit dem Emissionsfaktor t/MWh, welcher global definiert ist, multipliziert. Scope 3.3 „Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten“ wird neu in die Berechnung aufgenommen. Durch die Integration dieses zusätzlichen Bereichs werden weitere indirekte Emissionen erfasst, die bislang nicht berücksichtigt wurden.	Ecoinvent.
Scope 3.4	Die Berechnung der Emissionen erfolgt auf Basis der tatsächlich zurückgelegten Entfernungen, der transportierten Gewichte und des eingesetzten Transportmodus (z. B. Lkw, Bahn, Schiff, Flugzeug). Dafür werden Masse, Strecke und spezifischer Emissionsfaktor multipliziert, sodass die transportbedingten Emissionen differenziert nach Transportart berechnet werden.	Exiobase 3
Scope 3.5	Die Emissionen für Produktionsabfälle werden für die drei Fraktionen Recycling, restliche wie auch gefährliche Abfälle berechnet.	Ecoinvent.
Scope 3.6	Die Emissionsberechnung für Scope 3.6 erfolgt über das Reisebuchungssystem, das die Daten nach Transporttyp (Flug, Auto, Zug) erfasst. Da nicht alle Unternehmensbereiche in das Buchungssystem eingebunden sind, werden die ermittelten Emissionen anschließend über die tatsächlich bezahlten Reisekosten je nach Transportmodus extrapoliert. Nächtigungen werden dabei nicht berücksichtigt	Ecoinvent.
Scope 3.7	Die Emissionsberechnung für Scope 3.7 basiert auf einer Mitarbeiterbefragung zur Erfassung der genutzten Transportarten sowie der Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Die so gewonnenen Daten werden anschließend auf die gesamte Belegschaft extrapoliert, um die Gesamtemissionen aus den Arbeitswegen zu ermitteln.	Ecoinvent.
Scope 3.8	Die bisher unter Scope 3.8 erfassten „angemieteten oder geleasteten Sachanlagen“ werden nun unter Scope 1 und 2 berichtet, sofern das Unternehmen die operative Kontrolle über diese Standorte ausübt. Emissionen aus angemieteten Lagerhäusern werden künftig in Scope 3.4 ausgewiesen. Folglich entfällt die Kategorie 3.8 ab dieser Berichtsperiode vollständig. Um die Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen, erfolgt eine Rückberechnung auf das Basisjahr.	-
Scope 3.9	Bei Scope 3.9 erfolgt die Berechnung der Emissionen über eine Extrapolation, basierend auf den angefallenen Logistikkosten bzw. dem Ladevolumen. Hierzu werden die Kosten bzw. das transportierte Volumen als Grundlage genommen und die Emission aus Scope 3.4 entsprechend extrapoliert.	-
Scope 3.10	Darüber hinaus ist Kategorie Scope 3.10 (Weiterverarbeitung der verkauften Produkte) bei den Produkten von Tridonic zu vernachlässigen.	-
Scope 3.11	Im Rahmen der diesjährigen Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde die Berechnung der Scope-Kategorie 3.11 angepasst. Dabei erfolgte eine Umstellung auf länderspezifische Energiemixe, um die tatsächlichen Emissionen genauer abzubilden. Zudem wird der Energieverbrauch über die gesamte Lebensdauer der verkauften Produkte in der jeweiligen Applikation berechnet. Dies trägt zu einer realistischeren Einschätzung der Umweltauswirkungen bei.	Ecoinvent.
Scope 3.12	Die Emissionsberechnung für Scope 3.12 erfolgt nach dem gleichen Prinzip wie für Scope 3.1 PR	Sphera
Scope 3.13, 3.14, 3.15	Aufgrund der Geschäftstätigkeiten von Tridonic sind die Kategorien 3.13 (Vermietete oder verleaste Sachanlagen), 3.14 (Franchise-Betrieb) und 3.15 (Investitionen) für das Unternehmen nicht zutreffend.	-



Biogene Emissionen

Im Geschäftsjahr 2024/25 beliefen sich die biogenen Emissionen von Tridonic auf 129 t CO₂e.

Intensität der THG Emissionen

Die angegebenen Werte beziehen sich ausschließlich auf die globalen Produktionswerke und die beinhalteten indirekte und direkte Emissionen gemäß Scope 1 und 2 sowie Scope 3.3 aus den Produktionswerken.

Die angefallenen THG-Emissionen hängen ausschließlich mit dem Energieverbrauch und den eingesetzten Energiearten zusammen. Deshalb errechnet sich die Intensität der THG-Emissionen, analog zur Energieintensität, aus dem Gesamtausstoß der Treibhausgasemissionen dividiert durch 1.000 produzierte Stücke. Der Gesamtausstoß umfasst die THG-Emissionen der Heizenergie der Produktionsstandorte sowie des Fuhrparks. Die Intensität der Treibhausgasemissionen hat sich bei Tridonic von 0,073 t auf 0,056 t pro 1.000 Stück reduziert, was einer Verbesserung von 23 % entspricht.

Schadstoffemissionen

Keiner der Produktionsstandorte produziert, importiert oder exportiert ozonabbauende Substanzen. Die Messungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass das Unternehmen keine signifikanten Stickoxide, Schwefeloxide oder andere signifikante Luftemissionen produziert, diese werden deshalb nicht erfasst. Die Einhaltung aller gesetzlichen und behördlichen Vorgaben an den Produktionsstandorten bleibt weiterhin gewährleistet.



Energieeffiziente Nutzung

Der Verbrauch von Energie ist ein wesentlicher Umweltaspekt. Der Fokus liegt auf dem Energieverbrauch, der von Tridonic beeinflusst werden kann. Da der höchste Energieverbrauch in der Fertigung anfällt, werden Energieverbrauch und der Einsatz erneuerbarer Energien an allen Fertigungsstandorten vorangetrieben. Die energiebezogene Leistung definiert sich als das Ergebnis aus der effizienten Nutzung von Energie, dem zweckmäßigen Einsatz von Energie und dem Energieverbrauch.

In diesem Zusammenhang werden an ausgewählten Standorten zusätzlich regelmäßig spezielle externe Energieaudits zur Identifikation von Einsparpotenzialen und der Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt. Mittels kontinuierlicher Umsetzung dieser Energieeffizienzmaßnahmen soll fortlaufend eine effiziente Nutzung der Energie gewährleistet werden.

Bei Tridonic als auch auf Konzernebene werden die Energieverbrauchsdaten an allen Produktionsstandorten monatlich erfasst. Die Heiz- und die Prozessenergie basiert auf echten Verbrauchsdaten, die vom Lieferanten verrechnet werden.

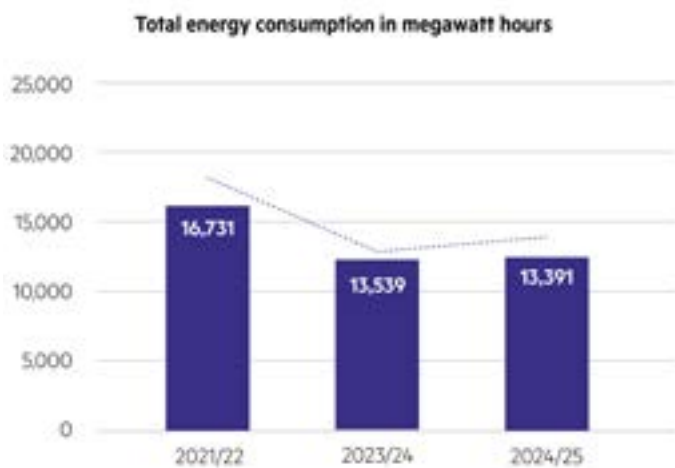
Energieverbrauch und Energiemix in MWh	Basisjahr 2020/21	2023/24	2024/25
Energieverbrauch und Energiemix in MWh			
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0	0	0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	0	505	901
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	-	1.669	1.909
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	-	-	-
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	4.225	2.923	3.139
Gesamtverbrauch fossiler Energie	4.225	5.096	5.950
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	100%	35%	39%
Verbrauch aus Kernkraftquellen	377	312	330
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	8,92%	2,16%	2,16
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.)	0	0	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung, und erneuerbaren Quellen	-	9.243	9.261
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	0	84	76
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	0	9.327	9.337
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	-	65%	61%
Gesamtenergieverbrauch	4.225	14.423	15.287



Der Gesamtenergieverbrauch der vier Produktionswerke (exkl. Vertriebsstandorte und Flotte) lag im abgeschlossenen Geschäftsjahr bei 13.391 MWh und stieg damit im Vergleich zum Vorjahr (12.928 MWh) um 4 %. Diese Erhöhung ist im Wesentlichen auf ein gestiegenes Produktionsvolumen von 12 % zurückzuführen.

Löt- und Aushärtungsprozesse sowie die Druckluftherzeugung benötigen am meisten Energie. Die signifikanten Energieverbraucher sind der Fokus für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden 71 % des Gesamtenergieverbrauchs in den Produktionswerken mit erneuerbarer Energie abgedeckt und somit wurde der Anteil der erneuerbaren Energie im Vergleich zum Vorjahr um 5 % erhöht.





Energieverbrauch außerhalb der Organisation

Die wesentlichen Umweltaspekte werden entlang der Wertschöpfungskette und des gesamten Produktlebenszyklus ermittelt. Die zugehörigen Daten werden erhoben und gegebenenfalls in Energieverbrauch umgerechnet. Die erforderlichen Konversionsfaktoren werden aus der Ecolnvent-Datenbank verwendet. Diese ermittelten Werte geben den Einfluss der Prozesse hinsichtlich des Energieverbrauches an. [\(Siehe Scope 3.11\)](#)

Grundsätzlich steht die Reduktion der verbrauchten Energie im Vordergrund. Die Verbesserung der Energieeffizienz der LED-Module und LED-Treiber haben den größten Einfluss auf die gesamte verbrauchte Energie. Die Verbesserung des Gesamtenergieverbrauchs des Produktportfolios ist im Kapitel „[Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen](#)“ angeführt.

Reduktionsmaßnahmen für Emissionen und Energieverbrauch

Die angegebenen Werte beziehen sich ausschließlich auf die globalen Produktionswerke und beinhalten indirekte und direkte Emissionen gemäß Scope 1 und 2 sowie Scope 3.3 aus den Produktionswerken.

Da die Anzahl der produzierten Einheiten einen wesentlichen Einfluss auf den Gesamtenergieverbrauch hat, erfolgt die Bewertung der energiebezogenen Leistung nach der Energieleistungskennzahl: gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation pro 1.000 produzierter Stücke.

Der gesamte Energieverbrauch innerhalb der Organisation umfasst bei der Berechnung der Energieintensität sowohl die Prozessenergie wie auch die Heizenergie. Der Energieverbrauch pro 1.000 Stück konnte reduziert werden, er hat sich im vergangenen Jahr von 0,389 auf 0,359 MWh reduziert. Die Energieintensität der Produktionswerke hat sich in diesem Geschäftsjahr somit um 8% verbessert.

Es ist wichtig, zu beachten, dass die Energieintensität auch Prozesse wie Klimatisierung, Heizung oder den Grundlastbedarf der Maschinen einschließt. Diese Verbräuche werden nicht von der produzierten Stückzahl beeinflusst und sind relativ konstant.



Reduktionsmaßnahmen für Emissionen und Energieverbrauch

Die angeführten Maßnahmen wurden im Geschäftsjahr 2024/25 gestartet.

- Donrbirn (DO): In Donrbirn wurden zwei Lötanlagen durch eine neue, moderne und energieeffiziente Lötanlage ersetzt, welche sich in der Installation und Umsetzung befindet.
- Niš (RS): In Niš ist die Steuerung für Heizen, Kühlen und Lüften an die Produktions- und Schichtplanung angepasst worden. Weiters werden Maschine und System an arbeitsfreien Tagen energieoptimiert abgeschaltet. Zudem wurden die Gasheizkessel gereinigt, um deren Energieeffizienz weiter zu steigern.
- Shenzhen (SHZ): Der Anteil grüner Energie im Werk Shenzhen wurde im Geschäftsjahr 2024/25 von 29 % auf 46 % erhöht. Zudem wurde das Druckluftsystem optimiert, was zu einer deutlichen Energieeinsparung führt. Eine Wellenlötmaschine, ein Luftkühlgerät und eine Reflow-Anlage wurden durch neue, energieeffiziente Geräte ersetzt.
- Spennymoor (UK): Auf dem Dach wird eine Photovoltaikanlage installiert, die voraussichtlich im Juni 2025 in Betrieb genommen wird. Durch diese Installation kann das Produktionswerk aus eigener Leistung bis zu 2 GWh pro Jahr erzeugen. Das Projekt wird in Kooperation mit der Leuchtenschwester Thorn umgesetzt, mit der Tridonic sich die Gebäudestruktur teilt.
- Außerdem sind vier Lötanlagen durch zwei neue, energieeffizientere Modelle ersetzt worden, wodurch eine Energieeinsparung von 50 % erzielt wird. Weiters wurden der Stickstoffgenerator ausgetauscht und die Anzahl der Wellenlötanlagen reduziert.



„Wir setzen, insofern es die Anwendung zulässt, nachhaltige Technologien ein, weil wir überzeugt sind: Fortschritt sollte die Umwelt möglichst nicht beeinflussen.“

Hermann Marte, Sustainability Expert



Kontaktaten



Stefanie Neier

Sustainability Expert

E-Mail: sustainability@tridonic.com

Berichtszeitraum: 1. Mai 2024 bis 30. April 2025

Erscheinungstermin: zweijährlich

© Tridonic GmbH & Co. KG 2025

Erscheinungsdatum: zweijährlich / Version 01



Appendix



Allgemeine Grundlagen

Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Transparenz und Reporting

Belastbare Kriterien für die Bereiche Environmental, Social und Governance (ESG-Kriterien) werden für Unternehmen und deren Stakeholder immer wichtiger. Die Entwicklung wird angetrieben durch neue regulatorische Anforderungen und vereinheitlichte Berichtsstandards, die sowohl auf mehr Transparenz als auch auf bessere Vergleichbarkeit abzielen. Daher ist eine transparente Kommunikation und ein aussagekräftiges Reporting entscheidend, um das Vertrauen der Stakeholder zu gewinnen und langfristige Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Im Nachhaltigkeitsbericht präsentiert und reflektiert das Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsstrategie und -leistungen. Vor allem die Auswirkungen des eigenen Handelns entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Mensch und Umwelt sowie die Gestaltung der Unternehmensverantwortung stehen hier im Fokus. Am Puls der Zeit zu sein bedeutet auch, im Wettbewerb bestehen zu können. Dieser ist heute anspruchsvoller denn je, da Unternehmen nicht nur wirtschaftlich, sondern auch ethisch denken und nicht mehr nur Verantwortung für ihre Kunden tragen, sondern auch für die Welt, in der diese Kunden leben.

Durch die erstmalige Anwendung der CSRD und der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) auf Konzernebene (Zumtobel Group) ergeben sich in diesem Geschäftsjahr auch Änderungen in der nichtfinanziellen Erklärung von Tridonic. Obwohl Tridonic weiterhin nach dem GRI-Standard berichtet, wirkt sich die konzernweite Umstellung auf ESRS auf Prozesse und Inhalte aus, da das Reporting weitgehend gemeinsam mit der Zumtobel Group erfolgt. Die Vergleichbarkeit mit Vorjahresberichten ist daher nur eingeschränkt möglich.“

Datenerhebung

Wenn keine realen Daten für Tridonic verfügbar sind, werden Schätzungen verwendet. Die tatsächlichen Werte können abweichen. Details, wann und wie diese Schätzmethode angewendet werden, befinden sich in den entsprechenden Abschnitten. Schätzungen treten insbesondere bei der Erstellung der Klimarisikoanalyse („[Klimarelevante Risiken und Chancen](#)“) auf, die Ergebnisunsicherheiten verursachen kann. Hinsichtlich der Scope-3-Emissionswerte referenziert Tridonic sekundäre Daten und Schätzungen (z. B. Emissionsfaktoren, Betriebszeiten, Produktlebensdauer); Details sind in „THG-Bilanz“ einzusehen. Die Daten zu Health & Safety werden an den Produktionsstandorten erhoben und auf die Unternehmensgruppe hochgerechnet. Eine separate Erhebung dieser Kennzahlen in den einzelnen Vertriebsbüros des Unternehmens steht nicht zur Verfügung.

Auslassungen

Tridonic macht von der Möglichkeit zur Auslassung bestimmter Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, in diesem Bericht keinen Gebrauch.

Konsistente Terminologie

Im gesamten Bericht wird der Begriff Zumtobel Group einheitlich für Muttergesellschaft, Konzern, konzernweite Aktivitäten sowie die Gruppenebene verwendet; Produktionsstandorte werden als Produktionswerke bezeichnet, und der Aufsichtsrat bezieht sich stets auf den Aufsichtsrat der gesamten Zumtobel Group.

Prüfung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen. Die zugrunde liegenden Prozesse unterliegen jedoch regelmäßigen Audits durch die Quality Austria im Rahmen der Zertifizierungen nach ISO 14001 (Umweltmanagement), ISO 50001 (Energiemanagement), ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz) sowie ISO 9001 (Qualitätsmanagement).

Darüber hinaus wurden die wesentlichen Inhalte und Kennzahlen (KPIs) auf Konzernebene bei den wesentlichen Themenbereichen durch den Wirtschaftsprüfer im Zuge der Jahresabschlussprüfung geprüft.

Freigabe

Die im Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Informationen spiegeln die für Tridonic wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wider. Der Bericht wurde vom höchsten Leitungsorgan der Tridonic GmbH & Co KG sorgfältig geprüft und formell genehmigt.



GRI Index

Erklärung zur Verwendung: Die Tridonic GmbH und Co KG hat die in diesem GRI-Inhaltsindex zitierten Informationen für den Zeitraum vom 1. Mai 2024 bis zum 30. April 2025 in Anlehnung an den GRI-Standard berichtet:

Erläuterung der verwendeten Abkürzungen

- JFB: Jahresfinanzbericht der Zumtobel Group ([Download](#))
- VB: Vergütungsbericht der Zumtobel Group ([Download](#))



GRI	Standardangabe	Seitenangabe	Auslassungen, Erläuterungen
Allgemeine Standards			
GRI 1	Grundlagen (2021)		
GRI 2	Allgemeine Angaben (2021)		
1. Organisation und ihre Bereichspraktiken			
GRI 2-01	Einzelheiten zur Organisation	7, 8, 122	
GRI 2-02	Unternehmen, die in die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation einbezogen sind	129	
GRI 2-03	Berichtszeitraum, Berichtsfrequenz und Kontaktdaten für Rückfragen	122	
GRI 2-04	Anpassung von Informationen	24, 112, 113	Die Berichtsperiode wurde von jährlich auf zweijährlich umgestellt.
GRI 2-05	Externe Prüfung	124	Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft
2. Tätigkeiten und Beschäftigte			
GRI 2-06	Geschäftstätigkeit, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen	8, 10, 91, 93, 96	
GRI 2-07	Mitarbeiter*innen	70-72	
GRI 2-08	Leiharbeiter*innen (Beschäftigte, die keine Angestellten sind)	-	Die Angaben unterliegen der Phasing-In-Option gemäß ESRS. Informationen zu z. B. Leiharbeitskräfte liegen auf globaler Ebene für Tridonic derzeit nicht vor. Diese werden bei der nächsten Berichtsperiode abgebildet.
3. Governance (Unternehmensprüfung)			
GRI 2-09	Struktur und Zusammensetzung der Unternehmensführung	9, 18 JFB: 217 - 231	Tridonic ist Teil der Zumtobel Group, aus diesem Grund kann das Unternehmen nicht vollständig unabhängig operieren. Eine detaillierte Offenlegung über die Struktur, Rollen sowie Kenntnisse zur Ausführung der Tätigkeit des höchsten Leitungsorgans erfolgt auf Ebene des Mutterkonzerns und kann im Jahresfinanzbericht nachgelesen werden.
GRI 2-10	Ernennung und Auswahl des höchsten Leitungsorgans	JFB: 217 - 231	Eine Offenlegung erfolgt ausschließlich auf Ebene des Mutterkonzerns (JFB) Die Bestellung des höchsten Leitungsorgans für Tochtergesellschaften erfolgt durch den Aufsichtsrat der Zumtobel Group.
GRI 2-11	Vorsitz des höchsten Leitungsorgans	9, 18 JFB: 217 - 231	Eine vollständige Offenlegung erfolgt auf Ebene des Mutterkonzerns (JFB).
GRI 2-12	Die Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Aufsicht über das Management der Auswirkungen der Organisation	9 JFB: 220-225	Eine vollständige Offenlegung erfolgt auf Ebene des Mutterkonzerns (JFB).
GRI 2-13	Delegieren der Verantwortung für das Management von Umweltauswirkungen	9, 18	
GRI 2-14	Die Rolle des höchsten Leitungsorgans in der Nachhaltigkeitsberichterstattung	9, 18, 25, 124	
GRI 2-15	Interessenskonflikte	62 JFB: 106, 225	
GRI 2-16	Kommunikation kritischer Anliegen an das höchste Leitungsorgan inkl. Beschwerdemanagement	56, 66	Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Meldungen über kritische Anliegen.
GRI 2-17	Kollektives Wissen des höchsten Leitungsgremiums über seine Fähigkeiten und seine Erfahrungen betreffend nachhaltige Entwicklung	9, 18	
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans bei der Beaufsichtigung des Managements hinsichtlich der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Mensch	89 JFB: 24-26	
GRI 2-19	Vergütungspolitik	89-90 VB: alle	Eine vollständige Offenlegung erfolgt auf Ebene des Mutterkonzerns (VB).
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	89 VB: 5	Eine vollständige Offenlegung erfolgt auf Ebene des Mutterkonzerns (VB).
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvorgütung	90	teilweise berichtet
4. Strategie, Politik und Praktiken für verantwortungsvolles Geschäftsgebaren			
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	3-4	
GRI 2-23	Beschreibung des Commitments für ein verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren einschließl. der Achtung der Menschenrechte	56-60	
GRI 2-24	Einbindung des Commitments für ein verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren in die Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen	9, 18, 15-17, 19, 56-60, 89-90, 91-92	
GRI 2-25	Bekanntnis zur Übernahme der Verantwortung der eigenen Auswirkungen, Beschreibung der Maßnahmen zur Behebung negativer Auswirkungen, inkl. Beschwerdemanagement	47-48, 63, 64, 65, 73, 93	
GRI 2-26	Umgang mit Bedenken hinsichtlich verantwortungsbewussten Geschäftsgebarens einschließl. Whistleblowing- Mechanismen	65-66, 74	



GRI	Standardangabe	Seitenangabe	Auslassungen, Erläuterungen
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften (Compliance)	66	
GRI 2-28	Verbände und Interessenvertretungsorganisationen, in denen die Organisation eine wichtige Rolle spielt	11	
5. Engagement der Interessensgruppen (Stakeholder)			
GRI 2-29	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	14, 73, 47-48	
GRI 2-30	Kollektivvereinbarungen/Tarifverträge sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für davon nicht erfasste Beschäftigte	70-72	
GRI 3 Wesentliche Aspekte (2021)			
GRI 3-01	Prozedere zur Bestimmung wesentlicher Themen	24-25	
GRI 3-02	Liste der wesentlichen Themen	24	
Themenpezifische Standards			
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung (2016)			
GRI 201-01	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	JFB: 130-131 192-195	Die Offenlegung erfolgt ausschließlich auf Ebene des Mutterkonzerns (JFB) Innerhalb des Konzerns bildet Tridonic das Component Segment ab.
GRI 201-02	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	102-103	
GRI 201-03	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	JFB: 120, 158, 168-173	Informationen auf Tridonic Ebene nicht verfügbar. Die Offenlegung erfolgt ausschließlich auf Ebene des Mutterkonzerns (JFB).
GRI 201-04	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	JFB: 163, 154-155	Informationen auf Tridonic Ebene nicht verfügbar. Die Offenlegung erfolgt ausschließlich auf Ebene des Mutterkonzerns (JFB).
GRI 205 Antikorruption (2016)			
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	58-59, 62, 64, 92-95	
GRI 205-01	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	65, 67	
GRI 205-02	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	58-59, 62, 64-65 JFB: 26	Eine Aufschlüsselung nach Beschäftigtenkategorien und Regionen ist aufgrund der derzeitigen Datenlage nicht möglich.
GRI 205-03	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	66- 67, 75	
GRI 206 Wettbewerbswiedriges Verhalten (2016)			
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	58-59, 62, 64, 92-95	
GRI 206-01	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	65, 67	
GRI 301 Materialien (2016)			
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	16, 24-33, 49-53	
GRI 301-01	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	99	
GRI 301-02	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe (Sekundärrohstoffe)	99	
GRI 301-03	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	99	
GRI 302 Energie			
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	9,47, 105-112	
GRI 302-01	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	118-120	
GRI 302-02	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	113-116, 120	
GRI 302-03	Energieintensität	117	
GRI 302-04	Verringerung des Energieverbrauchs	119, 121	
GRI 302-05	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	37-43, 105-107, 115-116	
GRI 305 THG-Emissionen			
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	9,47, 105-112	
GRI 305-01	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	101, 113, 115-117	
GRI 305-02	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	101, 113, 115-117	
GRI 305-03	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	113-116	
GRI 305-04	Intensität der THG-Emissionen (Compliance)	117	
GRI 305-05	Senkung der THG-Emissionen	105-110	
GRI 305-06	Emissionen ozonabbauender Substanzen (ODS)	117	
GRI 305-07	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	-	Luftemissionen werden aufgrund ihrer geringen Relevanz derzeit nicht erfasst



GRI	Standardangabe	Seitenangabe	Auslassungen, Erläuterungen
GRI 306	Abfall		
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	9,47, 50-51	
GRI 306-01	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	53-54	
GRI 306-02	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	30-34, 50, 52-53	
GRI 306-03	Angefallener Abfall	54	
GRI 306-04	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	55	
GRI 306-05	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	55	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten		
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	92-98	
GRI 308-01	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	97	
GRI 308-02	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	92, 94-96	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	73-74, 76-81	
GRI 403-01	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit	9,19,71, 75-78	
GRI 403-02	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	76-77	
GRI 403-03	Arbeitsmedizinische Dienste	78-79	
GRI 403-04	Mitarbeiter*innenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	73, 76, 79	
GRI 403-05	Mitarbeiter*innenschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	79	
GRI 403-06	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen	78	
GRI 403-07	Vorbeugung und Minderung der Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die direkt mit den Geschäftsbeziehungen zusammenhängen	76, 78-79	
GRI 403-08	Mitarbeiter*innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit erfasst sind	77	Informationen zu Leiharbeitskräften liegen auf globaler Ebene für Tridonic derzeit nicht vor. (Siehe GRI 2-08)
GRI 403-09	Arbeitsbedingte Verletzungen	76-77	Informationen zu Leiharbeitskräften liegen auf globaler Ebene für Tridonic derzeit nicht vor. (Siehe GRI 2-08)
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	-	Angaben zu arbeitsbedingten Erkrankungen sowie zu Ausfalltagen werden nicht offengelegt. aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen werden nicht offengelegt.
GRI 404	Aus- und Weiterbildung		
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	17, 67-69, 73-74, 85-88	
GRI 404-01	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	86	
GRI 404-02	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	86-87	
GRI 404-03	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	86	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit		
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	60, 81, 84	
GRI 405-01	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	82 JFB; 92	
GRI 405-02	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	90	
GRI 406	Nichtdiskriminierung		
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	57-59, 60, 65, 81	
GRI 406-01	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	66	
GRI 408	Kinderarbeit (2016)		
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	57-59, 91-92	
GRI 408-01	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	91- 97	



GRI	Standardangabe	Seitenangabe	Auslassungen, Erläuterungen
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit (2016)		
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	57-58, 91-92	
GRI 409-01	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	91- 97	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)		
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	57-58, 91-97	
GRI 414-01	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	96	
GRI 414-02	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	91-96	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit (2016)		
GRI 3-03	Management der wesentlichen Themen (2021)	47-48	
GRI 416-01	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	47	
GRI 416-02	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	66	keine Verstöße



Tridonic Konsolidierungskreis

Die untenstehende Tabelle, ist in die Nachhaltigkeitsberichterstattung inkludiert. Der Konsolidierungskreis ist ident zum Konsolidierungskreis der finanziellen Berichterstattung.

NR	Gesamt	Land	Anteil in %	Konsolidierungsmethode	Stichtag
1	Tridonic GmbH	Österreich	100	voll	30. April
2	Tridonic GmbH & Co. KG	Österreich	100	voll	30. April
3	Tridonic Deutschland GmbH	Deutschland	100	voll	30. April
4	Tridonic UK Ltd	Großbritannien	100	voll	30. April
5	Tridonic SRB d.o.o.	Serbien	100	voll	30. April
6	Tridonic Holding GmbH	Dornbirn	100	voll	30. April
7	Tridonic Iberia SL	Spanien	100	voll	30. April
8	Tridonic Oceania Holding Pty. LTD	Australien	100	voll	30. April
9	Tridonic Australia Pty. Ltd.	Australien	100	voll	30. April
10	Tridonic (ME) FZE	UAE	100	voll	30. April
11	Tridonic Aydinlatma Ticaret Limited Sirketi	Türkei	99	voll	30. April
12	Tridonic SA (Proprietary) Limited	Südafrika	100	voll	30. April
13	Tridonic S.E.A Pte Ltd.	Singapur	100	voll	30. April
14	Tridonic (Malaysia) Sdn. Bhd.	Malaysia	100	voll	30. April
15	Tridonic Korea LLC	Südkorea	100	voll	30. April
16	Tridonic Inc. Highland	USA	100	voll	30. April
17	Zumtobel Group Services Hong Kong Ltd.	Hongkong	100	voll	30. April
18	Tridonic (Shanghai) Co. Ltd.	China	100	voll	30. April
19	TridonicAtco (Shenzhen) Co. Ltd.	China	100	voll	30. April
20	Tridonic AG	Schweiz	100	voll	30. April
21	Tridonic France Sarl	Frankreich	100	voll	30. April
22	Tridonic Jennersdorf GmbH	Österreich	100	voll	30. April
23	Tridonic Portugal Unipessoal LDA	Portugal	100	voll	30. April
24	Tridonic Italia SRL	Italien	100	voll	30. April