



NACHHALTIGKEITSBERICHT
TIGER Coatings GmbH & Co. KG

2024



Inhalt

1.

ÜBER DEN BERICHT
UND TIGER

2.

NACHHALTIGER
WANDEL

3.

TIGER:INNEN

4.

AUSBLICK UND
ENTWICKLUNG

A BETTER FINISH. A BETTER PRINT.
FOR A BETTER WORLD.

1. ÜBER DEN BERICHT UND TIGER

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Anlehnung an den Entwurf des VSME-Standard vom Dezember 2024 erstellt. Dabei wurden sowohl das Basismodul als auch das erweiterte Modul berücksichtigt. Der Bericht umfasst sämtliche Daten der TIGER Coatings GmbH & Co. KG (kurz „TIGER“) aus dem Geschäftsjahr 2024.

TIGER ist seiner Rechtsform nach als Kommanditgesellschaft organisiert. Die zugehörigen Betriebsstandorte befinden sich im Stadtgebiet von Wels. Die wesentlichen Vermögenswerte – darunter Grundstücke, Gebäude, Maschinen und Vorräte – befinden sich am Standort A-4600 Wels, Negrellistraße 36.

Im Kalenderjahr 2024 wurde ein Nettoumsatz von rund EUR 113 Mio. erzielt. Die Bilanzsumme belief sich per 31. Dezember 2024 auf rund EUR 149 Mio.

TIGER verfügt über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach IATF 16949 und ISO 9001 sowie über ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001. Darüber hinaus ist TIGER Teil von Responsible Care – der Nachhaltigkeitsinitiative der chemischen Industrie – und Klimabündnis-Betrieb.

Der größte Teil der Produktionsmenge entfällt auf Pulverlacke (ÖNACE-Code 20.30-0), von denen ein Teil zu Metallic-Effekt-Beschichtungen weiterverarbeitet wird. Zusätzlich ist TIGER auf die Entwicklung und Herstellung digitaler Tinten und Pulver für industrielle Druck- und Thermotransfer-Systeme spezialisiert. Mit duroplastischen Materialien für den SLS- und CBAM-3D-Druck unterstützt TIGER die Weiterentwicklung additiver Fertigungsverfahren.



2. NACHHALTIGER WANDEL

2.1. Strategische Handlungsfelder

Nachhaltigkeit ist eines der drei übergeordneten strategischen Ziele von TIGER und ist zentraler Erfolgsfaktor für einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft und für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit.

Unsere Vision: TOGETHER WE CREATE A COLORFUL AND SUSTAINABLE FUTURE. Wir entwickeln innovative, nachhaltige Produkte und produzieren diese ressourcenschonend sowie energieeffizient. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und richten unser Handeln daran aus.



2.2. Geschäftsmodell, Werte und Nachhaltigkeit

Das Geschäftsmodell ist kundenzentriert und sinnorientiert. Ziel ist es, qualitativ hochwertige Pulverlacke und Tinten für die Industrie mit exzellentem Service zu verbinden. Die Basis unseres unternehmerischen Handelns ist die strategische Frage, wie wir Wert effektiv schaffen und nachhaltig erfassen können. TIGER unterstützt seine Kund:innen dabei, die bestmöglichen Beschichtungs- und Drucklösungen für die Anwendungen zu finden und dadurch die Langlebigkeit der Produkte zu erhöhen.

Als Premiummarke und Innovationsleader versteht TIGER Nachhaltigkeit als einen konkreten Mehrwert, den das Unternehmen den Kund:innen bietet. Die Unabhängigkeit als Familienunternehmen ermöglicht kurze Entscheidungswege sowie eine enge Markt- und Kundennähe. Schnelle und kurze Lieferwege sind Teil dieses Selbstverständnisses.

Auf individuelle Kundenanforderungen wird gezielt eingegangen – Produktlösungen werden gemeinsam mit Kund:innen und Partner:innen entwickelt. Die Beziehung zu unseren Kund:innen ist langfristig ausgerichtet, geprägt von Verlässlichkeit, hoher Qualität und klarer Orientierung an deren Bedürfnissen. Ein internes Bewertungssystem stellt sicher, dass Neuentwicklungen einen messbaren nachhaltigen Nutzen mit sich bringen. Jede Neuentwicklung wird daraufhin bewertet, inwiefern sie zur CO₂-Reduktion des Produktportfolios beiträgt oder gesundheitliche Aspekte adressiert.

2.3. Wertschöpfungskette

TIGER bezieht rund 85% der benötigten Rohstoffe von europäischen Lieferanten. Mit Hilfe eines unternehmensweiten Risikomanagement-Tools werden potenzielle Risiken in der Lieferkette frühzeitig identifiziert und entsprechende Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Die in Wels produzierten Produkte werden überwiegend zentral vom Standort aus oder über TIGER-Affiliates, Distributeur:innen und Handelsvertretungen innerhalb Europas vertrieben, durch unsere Kund:innen appliziert, genutzt und am Ende des Lebenszyklus verpflichtend fachgerecht entsorgt.

Die Kundschaft von TIGER besteht ausschließlich aus Geschäftskund:innen, die die Produkte sach- und fachgerecht anwenden und die oberflächenveredelten Produkte in der Regel an weitere gewerbliche Abnehmer:innen weitergeben.

Die Wertschöpfungskette von TIGER für Pulverlacke ist nachfolgend dargestellt:



2.4. Klimarisiken

Der Klimawandel schreitet stetig voran und bringt zunehmend extreme Wetterereignisse mit sich. TIGER analysiert systematisch die potenziellen Auswirkungen auf den Produktionsstandort sowie auf das Geschäftsmodell. Dabei wird ein langfristiger Betrachtungszeitraum von mehr als fünf Jahren herangezogen.

2.4.1. Physische Risiken

Im Rahmen der Analyse physischer Klimarisiken wurden **Hitzestress**, **Hitzewellen** und **pluviales Hochwasser** als wesentliche Gefährdungen für den Standort Wels identifiziert. Für diese als hoch eingestufteten Risiken wurden konkrete Anpassungsmaßnahmen definiert sowie eine finanzielle Bewertung der potenziellen Auswirkungen durchgeführt.

Auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurde detailliert analysiert – einschließlich Rohstofflieferanten, Logistik- und Entsorgungsunternehmen sowie Kund:innen. Dabei zeigte sich, dass physische Klimarisiken insbesondere in der vorgelagerten Lieferkette relevant sind. Die wesentlichen Gefahren wurden identifiziert und entsprechende Gegenmaßnahmen festgelegt.

2.4.2. Transitorische Risiken

Auch transitorische Risiken – also jene, die sich aus der Transformation hin zu einer CO₂-armen Wirtschaft ergeben – wurden analysiert. Dabei wurden zwei wesentliche Risikofaktoren identifiziert:

- 1) **Energieabhängigkeit:** TIGER setzt in der Harz-Produktion Erdgas als Energieträger ein. Aufgrund steigender CO₂-Zertifikatspreise sowie potentieller Gaspreisvolatilität ist das Unternehmen finanziellen Risiken ausgesetzt.
- 2) **Strengere Chemikalienregulierungen:** Zunehmende gesetzliche Vorgaben führen zu Veränderungen in der Chemikalieneinstufung, was wiederum Auswirkungen auf die Verfügbarkeit, sowie die sichere Handhabung von Rohstoffen und Fertigerzeugnissen haben kann.

Für diese Risiken wurden geeignete Anpassungsmaßnahmen definiert und finanziell bewertet.

2.4.3. Resilienz des Geschäftsmodells

Das Geschäftsmodell von TIGER basiert auf Differenzierungsmerkmalen wie **Produktqualität**, **exzellentem Kundenservice** und der **Langlebigkeit** von Pulverlacken, Tinten und Kombinationssystem aus beiden. Diese Stärken behalten nach aktueller Einschätzung auch in einer transformierten, klimabewussten Wirtschaft ihre Relevanz.

Die Umstellung auf eine klimafreundliche Energieversorgung ist ein zentrales Handlungsfeld innerhalb der TIGER-Nachhaltigkeitsstrategie. Zur Bewertung geeigneter Technologien wurde eine interne Steuerungsgruppe etabliert, die verschiedene klimaneutrale Optionen systematisch hinsichtlich ihrer ökologischen, technischen und wirtschaftlichen Machbarkeit prüft.

Der klare Nachhaltigkeitsfokus in der Produktentwicklung treibt die Transformation des Produktportfolios und des Unternehmens kontinuierlich voran.

Mit den gesetzten Nachhaltigkeitszielen stärkt TIGER seine Fähigkeit, das bestehende Geschäftsmodell schrittweise an die Anforderungen des Klimawandels anzupassen. Die strategische Positionierung als **qualitativ hochwertiger Systemanbieter** ist dabei gut mit den Nachhaltigkeitsbestrebungen vereinbar.

2.5. Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Zur Vorbereitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde bei TIGER eine **doppelte Wesentlichkeitsanalyse** durchgeführt. Dabei wurden sowohl die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft („Inside-Out“) als auch die Auswirkungen externer Umweltfaktoren auf das Unternehmen („Outside-In“) systematisch bewertet.

Die Erhebung erfolgte in einem mehrstufigen Prozess:

- In internen Workshops wurden gemeinsam mit relevanten Fachbereiche und Führungskräften die bedeutendsten Themen analysiert und priorisiert.
- Parallel dazu wurde ein strukturierter Dialog mit externen Stakeholdern geführt, um deren Perspektiven und Erwartungen in die Analyse einfließen zu lassen.

Die Ergebnisse dieser Analyse bilden eine zentrale Grundlage für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Sie stellen sicher, dass TIGER fokussiert und nachvollziehbar über die tatsächlich relevanten Themen berichtet.

2.6. Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie von TIGER basiert auf den **Sustainable Development Goals (SDGs)** sowie der **doppelten Wesentlichkeitsanalyse** und fokussiert sich auf **drei zentrale Schwerpunkte**.

TIGER verfolgt das Ziel, durch **innovative Produktentwicklung** nachhaltige und wirksame Lösungen für seine Kund:innen bereitzustellen. Die gesamte Produktentwicklung ist auf Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtet. Dies bedeutet einerseits, den klaren Fokus auf ökologische Faktoren, wie die Reduktion des CO₂-Fußabdrucks, andererseits werden auch Gesundheits- und Umweltaspekte bei der Rohstoffauswahl und der Produktentwicklung berücksichtigt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem **eigenen Produktionsstandort**. Hier werden Ressourcen wie Energie und Materialien so effizient wie möglich eingesetzt. Neben Effizienz spielt auch das Wohlergehen der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle. Dazu zählen Sicherheit am Arbeitsplatz sowie gleiche Chancen für alle.

Die dritte Säule der Nachhaltigkeitsstrategie bildet die **Zusammenarbeit innerhalb der Wertschöpfungskette**. Nachhaltiger Wandel kann nur gemeinsam erreicht werden. TIGER bindet daher seine Lieferant:innen in das unternehmensinterne Risikomanagement ein und arbeitet aktiv an gemeinsamen, tragfähigen Lösungen.



2.7. NACHHALTIGKEITSAMBITIONEN UND UMGESETZTE MAßNAHMEN 2024

Basierend auf den drei strategischen Säulen der Nachhaltigkeit hat TIGER sieben konkrete Ambitionen formuliert, die bis 2030 erreicht werden sollen. Als Referenzjahr dient 2023.

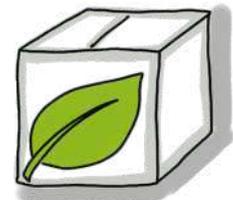
Für jede Ambition wurden Zielpfade und Meilensteine definiert, um die Zielerreichung systematisch zu steuern. Zu Jahresbeginn werden jeweils Maßnahmen festgelegt, deren Wirksamkeit laufend evaluiert wird. Der Fortschritt wird anhand definierter Key Performance Indicators (KPIs) gemessen und vierteljährlich im Green TIGER Steering Committee präsentiert.



Die Verantwortung für den Bereich Nachhaltigkeit liegt bei dem Global Sustainability Management, welches direkt an den CEO berichtet und Teil des TIGER-Managements ist. Sämtliche Nachhaltigkeitsaktivitäten und Ambitionen sind in der unternehmensweiten Green-TIGER-Richtlinie verbindlich festgelegt.

2.7.1. Produkte: Reduktion des CO₂-Fußabdrucks um 30 % bis 2030

Ziel: Reduktion der produktbezogenen Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette um 30 % – insbesondere in den Kategorien eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Verarbeitung und Lebensende der Produkte.



Maßnahmen 2024:

- **CO₂-Berechnungen:** Erstmalige Erhebung des vollständigen CO₂-Fußabdrucks eines Pulverlacks über den gesamten Lebenszyklus. Daraus wurde ein Reduktionspfad bis 2030 abgeleitet.
- Erstellung einer spezifischen **Umweltproduktdeklaration (EPD)** für die Polyester/Primid-Serien, um Kund:innen verifizierte Werte zu den Umweltauswirkungen bereitzustellen.
- **PFAS-Substitution:** TIGER verfolgt das Ziel, PFAS-haltige Produkte sukzessive durch Varianten mit vergleichbaren Eigenschaften zu ersetzen, bei denen PFAS nicht gezielt zugesetzt wurden. Bereits ein wesentlicher Teil des Portfolios ist ohne PFAS-Zusatz verfügbar.
- **TIGER Drylac® FlexCURE-Technologie:** Die Einführung der TIGER Drylac® FlexCURE-Technologie ermöglicht signifikante CO₂-Einsparungen im Verarbeitungsprozess (Applikation, Schmelzung und Vernetzung). Das Aushärtungsfenster wurde nach unten erweitert (Industrieanwendungen: 150°C, Architektur: 160°C). Dies erlaubt reduzierte Temperaturen oder kürzere Einbrennzeiten, was den Energieverbrauch deutlich senkt. Wichtig ist für TIGER das Optimum zwischen Lagerstabilität, Transport und Energie bei der Applikation zu finden.

Maßnahmen 2025:

- Schrittweise Umstellung des Produktportfolios auf FlexCURE
- Entwicklung weiterer PFAS-freier Alternativen
- Entwicklung eines internen CO₂-Berechnungstools
- Reduktion der Photoinitiatormenge bei UV-Tinten

The new generation of powder coating technology.

FlexCURE



2.7.2. Ressourceneffizienz: Reduktion der Abfallrate um 15 % bis 2030 (TIGER intern)

Ziel: Senkung der spezifischen Gesamtabfallrate um 15%, gemessen in Kilogramm pro produzierter Einheit.



Maßnahmen 2024:

- **Optimierung der Prozesse zur Abfallvermeidung:** Zwei der größten Abfallfraktionen bei TIGER sind Pulverlackreste sowie Verpackungsmaterial von Rohstoffen. In den Produktionsbereichen liegt der Fokus auf der Reduktion von Ausschuss und Fehlerquoten. Produktionsanlagen und -prozesse werden kontinuierlich verbessert, um Prozessverluste zu minimieren.
- **Umstellung auf Großgebinde:** Um Verpackungsabfälle zu reduzieren, erfolgt die schrittweise Umstellung auf Silo-Anlieferung für ausgewählte Rohstoffe. Dadurch können Einweggebinde vermieden und der Materialeinsatz gesenkt werden.

Maßnahmen 2025:

- Einführung von Flüssiganlieferungen in der Harzproduktion
- Reduktion papierbasierter Arbeitsmittel, insbesondere in den Bereichen Vertrieb und Buchhaltung
- Weiterführung der Umstellung auf Großgebinde im Zuge der Verpackungsoptimierung

2.7.3. Energieeffizienz: Reduktion des spezifischen Energieverbrauchs um 7% bis 2030 (TIGER intern)

Ziel: Senkung des spezifischen Energieverbrauchs – gemessen in Kilowattstunden pro produzierter Einheit – um 7% bis zum Jahr 2030.



Maßnahmen 2024:

- **Energieaudit:** Ein gesetzlich vorgeschriebenes Energieaudit wurde durch interne Expert:innen durchgeführt. Dabei wurden sämtliche Energieverbräuche im Unternehmen erfasst und analysiert. Die Erkenntnisse daraus wurden in einer Online-Kampagne für die gesamte Belegschaft aufbereitet und durch ein interaktives Energie-Quiz ergänzt, um das Bewusstsein für die Hauptverbraucher zu schärfen.
- **Drehzahlreduktionen in der Produktion:** Durch die Reduktion der Drehzahl von Zerkleinern in den Rohstoffmischern konnte der Stromverbrauch um über 80% gesenkt werden.
Auch die Fördergeschwindigkeit der pneumatischen Harzförderung zum Silogebäude wurde angepasst, was zu einer Energieeinsparung von fast 50% führte.

Maßnahmen 2025:

- Maßnahmen zur Vermeidung von Korrekturen und Nacharbeit
- Weitere Reduktion von Betriebsdrehzahlen bei Mischwerkzeugen
- Start eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) mit Schwerpunkt Energieeinsparung

2.7.4. Erneuerbare Energie: Anteil von 80 % im Energiemix bis 2030

Ziel: Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien im TIGER-Energiemix auf 80% bis 2030. Ein zentraler Fokus liegt dabei auf der Reduktion des Erdgasverbrauchs durch CO₂-ärmere Alternativen.



Maßnahmen 2024:

- **Erweiterung der Photovoltaikanlage:** Die bestehende PV-Anlage wurde um 180 kWp erweitert und erreicht nun eine Gesamtkapazität von 550 kWp. Der daraus gewonnene Strom fließt direkt in den Produktionsstandort ein.
- **Strom aus erneuerbaren Quellen:** Auch 2024 bezog TIGER seinen gesamten Strombedarf aus zertifiziert erneuerbaren Energiequellen.

Maßnahmen 2025:

- Weitere Erweiterung der PV-Anlage um 375 kWp
- Umsetzung eines Projekts zur teilweisen Substitution des Erdgasverbrauchs
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit Energieversorgungsunternehmen und Forschungseinrichtungen zur Evaluierung alternativer Technologien

2.7.5. Nachhaltige Lieferkette: 95 % der Schlüssellieferanten erfüllen bis 2030 die TIGER-Nachhaltigkeitskriterien

Ziel: Bis zum Jahr 2030 werden 95% der wichtigsten Lieferanten die unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitskriterien erfüllen – insbesondere in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG).



Maßnahmen 2024:

- **Einführung des EcoVadis-Tools:** TIGER hat 2024 begonnen, das EcoVadis-Bewertungssystem für alle A- und B-Lieferanten von Rohstoffen (gemäß Umsatzklassifizierung laut ABC-Analyse) einzuführen. Damit werden Nachhaltigkeitsrisiken systematisch erfasst, bewertet und überwacht.

Maßnahmen 2025:

- Ausweitung der EcoVadis-Bewertung auf C-Lieferanten
- Erstellung einer internen Richtlinie zur verbindlichen Zieldefinition und Vorgehensweise im Rahmen der Lieferantenbewertung

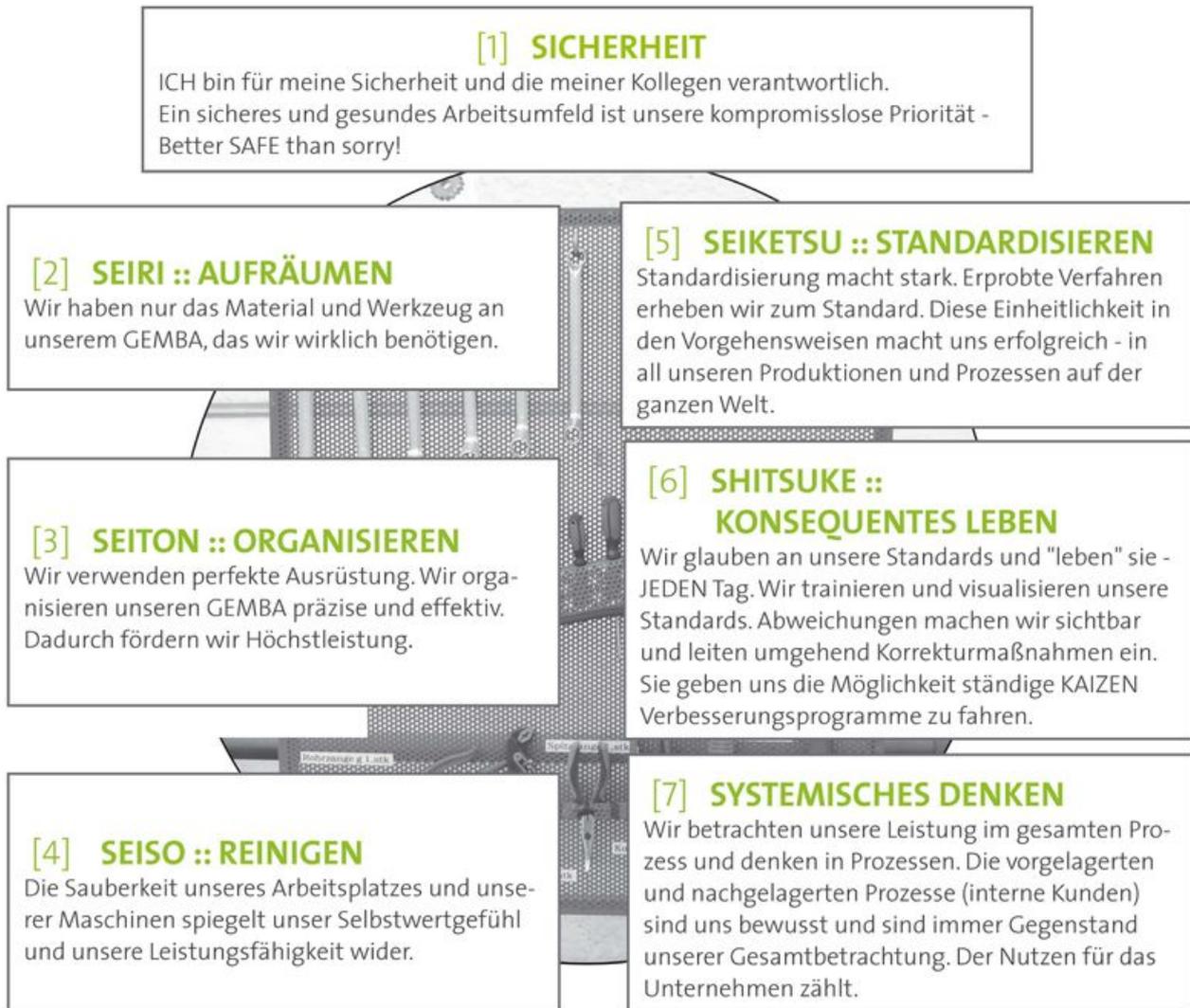
2.7.6. Arbeitssicherheit: Keine schweren Arbeitsunfälle

Ziel: TIGER verfolgt das Ziel, keine schweren Arbeitsunfälle zu verzeichnen und ein durchgehend sicheres Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu gewährleisten. Mithilfe des "7S" Prinzip schafft TIGER ein sauberes, gesundes, angenehmes, sicheres und effizientes Arbeitsumfeld. Dabei ist es wichtig systematisch und in Prozessen zu denken.



Die "7S"

Unser Weg zur Hochleistungsorganisation – GUNG HO!



Maßnahmen 2024:

- **Sicherheitsbegehungen:** Regelmäßige Sicherheitsrundgänge unter Einbindung der TIGER-Belegschaft fördern das Sicherheitsbewusstsein und ermöglichen es, Beobachtungen und Verbesserungsvorschläge unmittelbar in Maßnahmen zu überführen.
- **Professionalisierung und Erweiterung eines Lockout-Tagout-Systems (LOTO):** Das System dient dem Schutz der Mitarbeitenden vor gefährlichen Energiequellen während Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an Maschinen und Anlagen. Es wurde 2024 flächendeckend erweitert.
- **E-Learning-Module für Staplerfahrer:innen:** Durch gezielte Schulungen über digitale Lernplattformen werden Fahrer:innen für Risiken im Umgang mit Flurförderfahrzeugen sensibilisiert.

Maßnahmen 2025:

- Fortlaufende Sicherheits-Evaluierungen
- Ergonomie-Beratungen für Produktionsbereiche
- Präventivschulungen durch Arbeitspsychologin und Physiotherapeuten
- Bewusstseinsbildung über das Intranet

2.7.7. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI): 40% DEI-Anteil in Managementpositionen bis 2030

Ziel: Bis 2030 soll der Anteil von Personen aus der DEI-Gruppe (Diversity, Equity and Inclusion) in Managementpositionen bei TIGER auf mindestens 40% steigen. Dabei wird Diversität ganzheitlich betrachtet – über das Geschlecht hinausgehend.



Maßnahmen 2024:

- **Veröffentlichung einer Diversitätsrichtlinie:** 2024 wurde unternehmensweit eine DEI-Richtlinie veröffentlicht, die Gleichstellung sowie die gezielte Förderung von Vielfalt im Unternehmen systematisch verankert.
- **Definition der Position eines/einer „Barrierefreiheitsbeauftragten“:** Zur Sensibilisierung für physische und organisatorische Barrieren wurde eine neue Funktion geschaffen, die sich insbesondere mit dem Thema Barrierefreiheit im Arbeitsumfeld befasst.

Maßnahmen 2025:

- Veröffentlichung einer Richtlinie für inklusive Sprache im Unternehmenskontext
- Einführung eines Diversity-Talk-Formats unter dem Titel „Revier der Vielfalt“, um offene Dialoge über Vielfalt zu fördern

2.8. Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch

Im Jahr 2024 nutzte TIGER drei Arten von Energieträgern zur Versorgung der Produktionsprozesse. Die Harzproduktion erfordert durch Prozesstemperaturen von 290 °C den Einsatz von Erdgas. Die Wärmeversorgung der Gebäude wurde auf das Fernwärmenetz der Stadt Wels umgestellt. Der eingesetzte Strom stammt aus zertifizierten, erneuerbaren Quellen.

Energieträger	Erneuerbar [MWh]	Nicht-erneuerbar [MWh]	Gesamt [MWh]
Elektrizität	14.653	0	14.653
Brennstoffe	2.825	14.373	17.198
Gesamt	17.478	14.373	31.851

2.8.1. Treibhausgasemissionen

Die **Scope-1-Emissionen** resultieren im Wesentlichen aus dem Erdgasverbrauch für die Produktion. Zusätzlich werden Emissionen aus Kältemittel-Nachfüllmengen sowie dem Treibstoffverbrauch des Fuhrparks berücksichtigt.

Die **Scope-2-Emissionen** entstehen aus dem Bezug von Fernwärme, die in Wels zum Großteil als Nebenprodukt der Müllverbrennung erzeugt wird. Die Scope-3-Emissionen befinden sich aktuell in Erhebung. Ein umfassender Klimafahrplan sowie die Festlegung konkreter CO₂-Reduktionsziele sind bis 2027 geplant.

Kategorie	Emissionen 2024 [t CO ₂ e]
Scope 1	3.713
Scope 2	34
Gesamt	3.747

Die Treibhausgasintensität (Scope 1 + 2) beträgt bei TIGER in Europa 33,5 Tonnen CO₂e pro Mio. EUR Umsatz.

2.9. Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden

Alle Produktionsbereiche unterliegen strengen nationalen Umweltvorschriften. Im Jahr 2024 wurden 11.251 Kubikmeter Abwässer in die öffentliche Kanalisation eingeleitet. Die Grenzwerte wurden laut dem aktuell gültigen Bescheid eingehalten. Der Großteil der zu untersuchenden Substanzen liegt unter der Nachweisgrenze. Eine Mengenangabe der Substanzen ist daher nicht sinnvoll.

Lösungsmittel-Emissionen (VOC-Bilanz)

Schadstoff	Emission [kg]	Freisetzungsmedium
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	1.646	Luft

PRTR-Meldung (Pollutant Release and Transfer Register) – Produktionsbereich Harze

Für den Produktionsbereich „Resins“ besteht eine gesetzliche Meldepflicht gemäß dem PRTR-Protokoll. Die gemeldeten Emissionen 2024:

Schadstoff	Emission [kg]	Freisetzungsmedium
Kohlenmonoxid (CO)	101	Luft
Nichtmethan-haltige VOC (NMVOC)	133	Luft
Stickoxide (NO, NO ₂)	658	Luft

2.10. Biodiversität

TIGER produziert im Industriegebiet von Wels. Der Standort befindet sich nicht in unmittelbarer Nähe zu biodiversitätssensiblen Gebieten oder Schutzflächen.

Die Flächennutzung am Standort stellt sich wie folgt dar:

Nutzungstyp	Fläche [ha]
Versiegelte Fläche	5,763
Naturorientierte Fläche am Standort	0,00575
Naturorientierte Fläche extern	0,000
Gesamt genutzte Fläche	6,244

2.11. Wasser

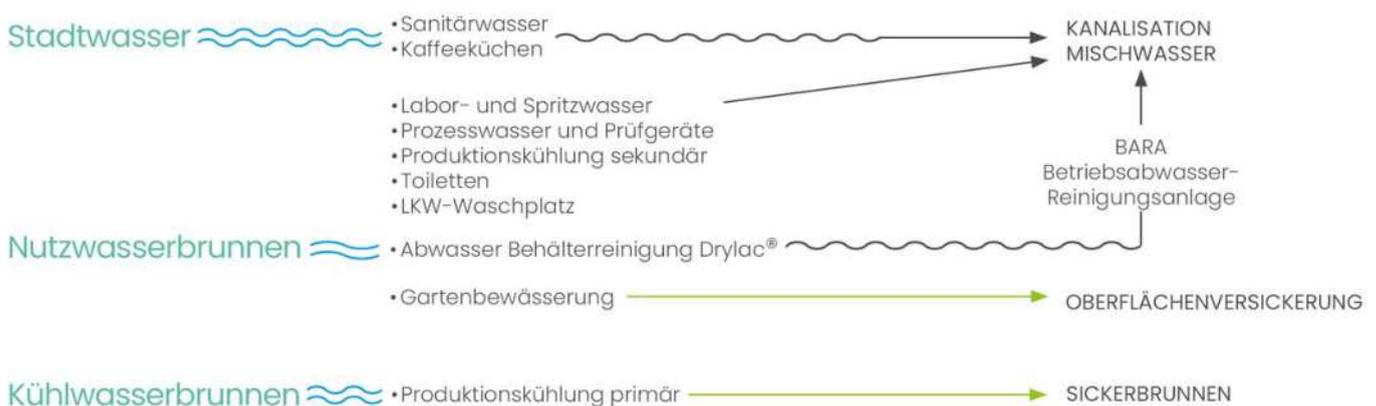
Im Jahr 2024 betrug der Trinkwasserverbrauch von TIGER insgesamt 4.277 m³. Die Wasserversorgung erfolgt über drei separate Quellen und ist somit redundant abgesichert. Schmutzwasser wird über einen Mischwasserkanal abgeleitet.

Bereiche, in denen keine Trinkwasserqualität erforderlich ist – beispielsweise für Prozess- oder Spülwasser – werden über einen eigenen Nutzwasserbrunnen versorgt.

Das Abwasser aus der Behälter- und Kesselreinigung wird vor der Einleitung in das öffentliche Kanalnetz in einer unternehmenseigenen Abwasserbehandlungsanlage aufbereitet.

Für die Produktionskühlung betreibt TIGER einen Kühlwasserbrunnen. Dabei wird 12 °C kaltes Grundwasser entnommen, im Kühlprozess erwärmt und mit einer maximalen Rücklauftemperatur von 20 °C über einen Sickerbrunnen wieder dem Grundwasser zugeführt. Durch die geschlossene Kreislaufführung ist eine Verunreinigung des Grundwassers ausgeschlossen. Die Einhaltung der behördlich festgelegten Grenzwerte für Entnahme-, Rückgabemengen und Rücklauftemperatur wird laufend messtechnisch überwacht.

Der Standort in Österreich ist laut Aqueduct Water Risk Atlas einem niedrigen Wasserstress-Risiko ausgesetzt.



2.12. RESSOURCENNUTZUNG, KREISLAUFWIRTSCHAFT UND ABFALLMANAGEMENT

2.12.1. Prinzipien der Kreislaufwirtschaft

Pulverlacke und UV-Tinten kommen – im Gegensatz zu konventionellen Nasslacken – ohne Lösemittel aus und ermöglichen einen sehr hohen Materialnutzungsgrad. TIGER verfolgt das Ziel, gesundheits- und umweltgefährdende Stoffe in seinen Produkten weitestgehend zu vermeiden oder durch geeignete Alternativen zu ersetzen.

Ein aktueller Schwerpunkt der Pulverlack Forschungs- und Entwicklungsarbeit liegt auf dem Ersatz von **per-** und **polyfluorierten Alkylsubstanzen (PFAS)**, die aufgrund ihrer Persistenz zunehmend regulatorisch eingeschränkt werden. Parallel dazu arbeitet TIGER am Einsatz **biobasierter** und **recyklierter Rohstoffe** in bestehende und neue Produktformulierungen.

2.12.2. Energie- und Ressourceneffizienz

TIGER hat konkrete Zielsetzungen zur Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz definiert. Mit der Einführung der **TIGER Drylac® FlexCURE-Technologie** wird zudem Kund:innen ermöglicht, Beschichtungen bei niedrigeren Einbrenntemperaturen zu vernetzen – ein Beitrag zur Reduktion des Energieverbrauchs in der Anwendung.

Im Tinten-Bereich arbeitet TIGER an Inkjet Tinten für den Außeneinsatz, die über eine hervorragende Bewitterungsstabilität verfügen. Im Zuge dieses Prozesses wurde eine Version mit speziellen anorganischen Pigmenten zur Erhöhung der „Total Solar Reflectance“ entwickelt, um die Oberflächentemperatur bedruckter Gebäude deutlich zu reduzieren. Die Verwendung dieser Tinten kann, die zur Klimatisierung der dekorierten Gebäude notwendige Energiemenge, signifikant reduzieren. Des Weiteren wurde eine Version dieser „Cool-Jet Tinten“ mit einem Anteil an Rohstoffen aus erneuerbaren Quellen von rund 50 % erstellt.

Der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energieträger ist strategisch verankert und spiegelt sich in den formulierten Nachhaltigkeitszielen wider.

2.12.3. Produktfunktion und Langlebigkeit

Pulverlacke und Tinten übernehmen vor allem zwei Rollen: Sie schützen und verschönern – wie eine unverzichtbare Haut, die Produkte in allen Bereichen unseres Alltags umhüllt. Als Premium-Anbieter bietet TIGER Beschichtungslösungen, die sowohl durch ihre Funktionalität als auch durch ihre **Widerstandsfähigkeit gegenüber Umwelteinflüssen** überzeugen – etwa gegen Feuchtigkeit, UV-Strahlung oder korrosive Medien.

So leisten TIGER-Produkte einen langfristigen und nachhaltigen Beitrag zur Werterhaltung von Bauteilen und Komponenten in vielfältigen Anwendungen.

2.12.4. Abfall

Abfall stellt einen der wesentlichen Umweltaspekte bei TIGER dar. Entsprechend liegt ein besonderer Fokus auf der **Vermeidung und Reduktion von Abfällen**.

(siehe 2.7.2. Ressourceneffizienz: Reduktion der Abfallrate um 15% bis 2030)



	Abfall, der dem Recycling oder der Wiederverwendung zugeführt wird (Tonnen)	Abfall, der der Entsorgung zugeführt wird (Tonnen)
Nicht-gefährliche Abfälle	267	739
Gefährliche Abfälle	27	26

3. TIGER:INNEN

3.1. Allgemeine Beschäftigtenstruktur

TIGER Vision: "Wir setzen unsere Stärken dort ein, wo sie am besten zum Tragen kommen. Wir helfen einander, unsere Talente zu entdecken und zu entfalten, um als Person und Gruppe zu wachsen. Wir sind nicht das, was wir wissen. Wir sind das, was wir bereit sind zu lernen."

Im Kalenderjahr 2024 beschäftigte TIGER in Österreich **531 fest angestellte Mitarbeitende**. Diese Zahl umfasst auch Personen in Eltern- oder Bildungskarenz. Sämtliche Beschäftigungsverhältnisse bestehen zu 100% in Österreich.

TIGER legt großen Wert auf **unbefristete und langfristige Dienstverhältnisse**. Etwaige Befristungen erfolgen in der Regel zur längeren Erprobung oder sind projektbezogen.

Werden Mitarbeitende über Arbeitskräfteüberlassung (AKÜ) beschäftigt, so verfolgt TIGER das Ziel, geeigneten Personen nach rund sechs Monaten eine Festanstellung anzubieten.

Die Anzahl der nicht fest angestellten Beschäftigten ist mit rund 3% im Verhältnis zur Stammbesetzung gering.

Art des Vertrages	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angabe	Gesamt
Gesamtzahl der Beschäftigten (TIGER + AKÜ)	149	399	0	0	548
Gesamtanzahl der angestellten Beschäftigten (TIGER)	149	382	0	0	531
Dauerhaft angestellte Beschäftigte (TIGER)	147	381	0	0	528
Befristet angestellte Beschäftigte (TIGER)	2	1	0	0	3
Externe Leasing-Beschäftigte (AKÜ)	0	17	0	0	17

Personenstand 31.12.2024 (kein VZÄ, tatsächlicher Headcount inkl. Karenzen bzw. Präsenz/Zivildienst), Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten

	Gesamtanzahl der Beschäftigten	Austritte	Fluktuationsquote
Mitarbeiterfluktation	529	71	13,4%

Durchschnittlicher Personenstand im Kalenderjahr 2024, inkl. Personen in Karenz sowie Präsenz- bzw. Zivildienst.

Nicht angestellte Beschäftigte	Zahl der nicht angestellten Beschäftigten
Gesamtanzahl der nicht angestellten Beschäftigten	18
Arbeitnehmerüberlassung (AKÜ)	17
Werkverträge (externe Dienstleistungen)	1
Selbstständige (Berater, etc.)	0

Personenstand 31.12.2024 (kein VZÄ, tatsächlicher Headcount)

Die in den Tabellen aufgeführten Zahlen der angestellten Beschäftigten sind als Personenzahlen im Sinne von sogenannten Köpfen (Headcount) zu verstehen. Ferialarbeiter:innen oder Schnupper-Anstellungen sind in obigem Austritts-Zahlen nicht berücksichtigt.

3.2. Unternehmenskultur

TIGER sieht seine Beschäftigten als zentralen Erfolgsfaktor und gestaltet das Arbeitsumfeld entsprechend verantwortungsvoll. Neben einem attraktiven Entgeltsystem werden Arbeitsplatzsicherheit, kollegiales Miteinander und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aktiv gefördert.

Mit dem unternehmensweiten „**Liberating Organism**“ (LO) wurde eine TIGER Unternehmenskultur etabliert, die auf partnerschaftlicher Zusammenarbeit auf Augenhöhe und Gesamtverantwortung basiert. Ziel ist es, mehr Entscheidungskompetenzen in die Teams zu verlagern, bereichsübergreifendes Arbeiten zu fördern, volle Transparenz zu schaffen und eigenverantwortliches Handeln zu stärken. Wichtig ist, dass alle TIGER und TIGERinnen Klarheit darüber haben, wie ihre Aufgaben zum gemeinsamen Ziel des Unternehmens beitragen. Damit will TIGER die höchste und natürlichste Form der Kollaboration erreichen.

3.3. Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

TIGER orientiert sich in seiner Personalpolitik konsequent an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Besonderes Augenmerk liegt auf Aspekten, die in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen – darunter:

- Faire und transparente Vergütung
- Interne Weiterbildungsangebote
- Individuelle Gestaltungsspielräume bei der Aufgabenerfüllung
- Sichere, langfristige Arbeitsverhältnisse
- Flexible Arbeitszeitmodelle (inkl. Gleitzeit und Homeoffice)
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (z.B. Fitnessbonus, TIGER-Bistro, Arbeitsplatzanalysen, etc.)

Die Achtung der **Menschenrechte** sowie die **Wertschätzung** kultureller Vielfalt sind bei TIGER fest verankert. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass in Österreich Mitarbeitende aus 26 verschiedenen Nationen beschäftigt sind. Diese Grundhaltung ist Bestandteil der Unternehmensvision, der Wertebasis, der DEI-Policy, des Code of Ethics sowie der Ausrichtung an den Sustainable Development Goals (SDGs).

Die Einhaltung arbeitsrechtlicher und ethischer Standards wird regelmäßig durch das **Leadership Team, Betriebsrat, Arbeitsinspektorat, Gewerkschaften** sowie den **arbeitsmedizinischen Dienst** überprüft.

3.4. Kollaboration und radikale respektvolle Offenheit

TIGER fördert eine aktive Feedbackkultur und bindet die Belegschaft systematisch in Weiterentwicklungsprozesse mitein. Zu den genutzten Instrumenten zählen unter anderem:

- LO- und Mitarbeiterzufriedenheitsanalysen
- Workshops mit dem Ziel der Delegation von Entscheidungen in TEAMS
- Trainings zu Themen wie beispielsweise partnerschaftliche Führung und Kommunikation
- Umfragen zur Erhebung psychischer Belastungen

Die Ergebnisse werden offen kommuniziert und fließen in konkrete Verbesserungsmaßnahmen ein. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird dokumentiert und in regelmäßigen Abständen evaluiert.

3.5 Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit der Beschäftigten ist für TIGER ein zentraler Wert und wird als Grundlage für langfristige Leistungsfähigkeit verstanden – gleichrangig neben fachlicher, intellektueller und sozialer Kompetenz.

TIGER bietet eine Vielzahl an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung:

- Im **TIGER-Bistro** wird täglich frisch mit regionalen Zutaten gekocht
- Regelmäßig wird **kostenloses Obst** bereitgestellt
- Der **Fitnessbonus** ermöglicht individuelle Gesundheitsaktivitäten. Der Fitnessbonus kann flexibel genutzt werden, um persönliche Gesundheitsprogramme individuell zu gestalten
- Mitarbeitende werden zur Teilnahme an Laufveranstaltungen und anderen Bewegungsangeboten motiviert

Der **arbeitsmedizinische Dienst** begleitet die Mitarbeitenden präventiv im Arbeitsalltag. Ergänzt wird das Angebot durch eine Arbeitspsychologin und einen Physiotherapeuten, die als zusätzliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen.



3.6. Personalentwicklung und Weiterbildung

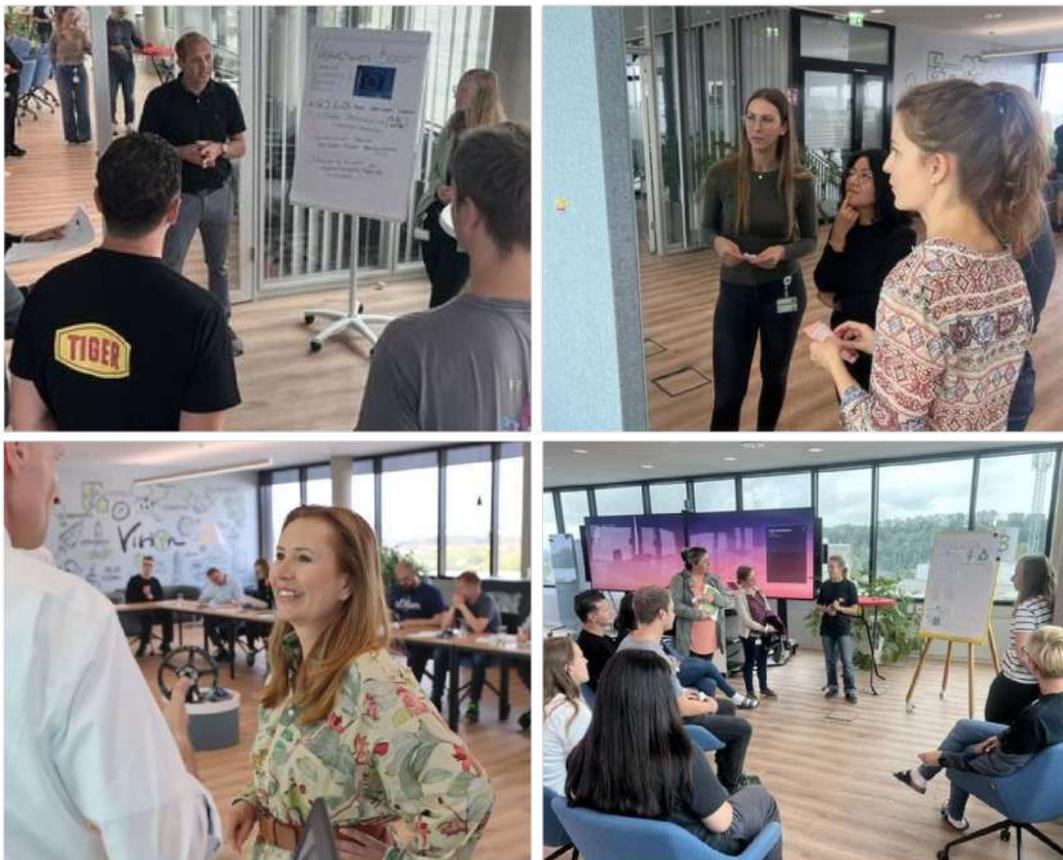
TIGER fördert die kontinuierliche fachliche und persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden. Der Qualifizierungsstand wird laufend an den betrieblichen Bedarf sowie an individuelle Anforderungen angepasst – mit dem Ziel, dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen und die Produktionsfähigkeit nachhaltig zu sichern.

Die Instrumente der Personalentwicklung umfassen:

- Die systematische Pflege von Qualifikationsmatrizen
- Regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche in allen Bereichen
- Gezielte Schulungs- und Fortbildungsangebote

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der **Nachhaltigkeitsbildung**:

- Alle Beschäftigten absolvieren ein verpflichtendes **E-Learning-Modul** zum Thema Nachhaltigkeit
- Das Thema ist fester Bestandteil des **Welcome Days** für neue Mitarbeitende
- 2024 fand erstmals das **Green TIGER World Café** statt – ein internes Veranstaltungsformat zur Information und Vernetzung über Nachhaltigkeitsaktivitäten
- Zusätzlich wurde eine **15-minütige Workshop-Reihe** etabliert, um Nachhaltigkeitsthemen direkt in die operativen Bereiche und bis zum Shop-Floor zu bringen



3.7. Interessensvertretung

TIGER legt großen Wert darauf, dass die Interessen aller Beschäftigten durch interne und institutionalisierte Vertretungen angemessen wahrgenommen werden. Dazu zählen der **Betriebsrat** und der **Jugendvertrauensrat**.

Alle Mitarbeitenden werden **gleichbehandelt**, unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit oder Mitgliedschaft in Interessensverbänden. Die Mitbestimmung ist ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und wird aktiv gefördert.

3.8. Gesundheitsschutz – Health and Safety

Am Standort Wels ereigneten sich im Kalenderjahr 2024 insgesamt **19 Arbeitsunfälle**. Davon waren **15 meldepflichtig**, da sie zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen führten. Dies entspricht einer hochgerechneten Arbeitsunfallquote von 25,4 Unfällen pro 1.000.000 geleisteter Arbeitsstunden

Im Berichtsjahr wurden **keine arbeitsbedingten Erkrankungen, keine Todesfälle** sowie **keine sonstigen schwerwiegenden Vorfälle** im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Verletzungen verzeichnet.

Die Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit werden bei TIGER systematisch bearbeitet – unter anderem durch die:

- Enge Zusammenarbeit mit dem **arbeitsmedizinischen Dienst**
- Einbindung des **Betriebsrats** und des **Arbeitsinspektorats**
- Integration in den **KVP-Prozess**
- Regelmäßige Sitzungen des **Arbeitssicherheitsausschusses (ASA)**

Darüber hinaus finden **gesetzlich vorgeschriebene Evaluierungen der Arbeitsplätze** statt, die sowohl physische als auch psychische Belastungen erfassen. Diese werden durch das Arbeitsinspektorat regelmäßig überprüft (SIGE-Dokumentation).

3.9. Angemessene Vergütung, Kollektivvertrag & Weiterbildung

TIGER stellt durch ein strukturiertes **Vergütungssystem** sicher, dass alle Mitarbeitenden fair und transparent entlohnt werden. Ein unternehmensinternes Gehaltsgremium tagt jährlich im Mai und achtet dabei auf eine **geschlechtsneutrale sowie einheitliche Bewertung und Einstufung** aller Funktionen.

TIGER beteiligt mit einem **Profit Sharing Programm** Mitarbeiter:innen am Gewinn und somit am Erfolg des Unternehmens. Die Höhe des Gewinnes ist für alle Personen arbeitszeitanteilig gleich hoch und soll das unternehmerische und verantwortungsvollen Handeln (Total Responsibility) fördern.

Die Einhaltung der im **Kollektivvertrag der chemischen Industrie** festgelegten Mindestgehälter wird regelmäßig durch externe Prüfbehörden – etwa im Rahmen von GPLA-Prüfungen – sowie durch den Betriebsrat kontrolliert.

100% der Beschäftigten bei TIGER in Österreich sind kollektivvertraglich abgesichert.

Länder	Zahl der Beschäftigten	Kollektivvertragliche Abdeckung
Österreich	531	100%

Personenstand 31.12.2024 (kein VZÄ, tatsächlicher Headcount excl. Karenzen bzw. Präsenz/Zivildienst)

Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle wird gemäß folgender Formel ermittelt:
 (Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Beschäftigten - Stundenverdienst von weiblichen Beschäftigten) x 100 / Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Beschäftigten

	Ø Brutto- stundenverdienst männliche Beschäftigte	Ø Brutto- stundenver- dienst weibliche Beschäftigte	Diff. Ø Brutto- stundenver- dienst männliche und weibliche Beschäftigte	Geschlechts- spezifisches Verdienstgefälle nach o.g. Formel
Geschlechts- spezifisches Verdienstgefälle	€ 27,66	€ 27,51	€ 0,15	0,5%

Verdienstgefälle per Stichtag 31.12.2024

Die Auswertung zeigt, dass das **geschlechtsspezifische Verdienstgefälle** am österreichischen Standort von TIGER **sehr gering** ist. Dies unterstreicht die tatsächliche Umsetzung von Entgeltgerechtigkeit im Unternehmen.

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden in der Analyse folgende Komponenten einbezogen:

- Fixe Bruttolöhne und -gehälter
- Variable Jahresprämien (Planhöhe)
- Geldwerte Vorteile (z. B. Sachbezüge), bewertet mit ihrem abgabenrelevanten Anteil; für Elektrofahrzeuge wurde ein fiktiver Wert angesetzt

Nicht berücksichtigt wurden:

- Überstundenentgelte und Schichtzulagen, da diese ausschließlich zeitabhängig sind und somit keine Aussagekraft für eine strukturelle Entgeltanalyse bieten
- Dienstzeit- oder bereichsspezifische Zulagen
- Beschäftigte mit unterjährigen Eintritten oder unbezahlten Abwesenheiten von zwei Monaten oder mehr
- Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte, da deren Einbeziehung das Ergebnis verzerrt hätte

Schulungsstunden	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angabe	Gesamt
Gesamtzahl der Beschäftigten	146	383	0	0	529
Anzahl Schulungsstunden	804	1.805	0	0	2.609
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Beschäftigten	5,51	4,71	0	0	4,93

Personalstand durchschnittlich Geschäftsjahr 2024 (Personenanzahl, inkl. Karenzen bzw. Präsenz/Zivildienst), Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten, Schulungsstunden im Jahr 2024 (intern + extern); abgeleitet vom Anteil der Schulungsteilnahmen)

3.9.1 Arbeitsplatzcharakteristik und Geschlechterverteilung

TIGER legt großen Wert darauf, in Führungspositionen alle Geschlechter und andere Diversitätsmerkmale betreffend angemessen zu berücksichtigen. Dabei geht es nicht allein um die Erfüllung formaler Diversitätskriterien, sondern insbesondere um die gezielte Einbindung **geschlechterspezifischer Perspektiven** zum Nutzen des Unternehmens.

Ein vielfältig zusammengesetztes TEAM trägt zur **Stärkung des Unternehmens bei**. Dies resultiert in einer höheren **Entscheidungsqualität** und bringt eine **Reflexion gesellschaftlicher Realitäten** innerhalb der Organisation bei mit sich.

Art des Vertrages	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angabe	Gesamt
Zahl der Beschäftigten mit Management Positionen	40	99	0	0	139
Anteil der Beschäftigten mit Management Positionen	29%	71%	0	0	100%

Personenstand 31.12.2024 (Personenanzahl, excl. Karenzen bzw. Präsenz/Zivildienst)

Management Positionen: Berichtslinie zur Geschäftsführung. Die Angabe zum Geschlecht basiert auf den Selbstauskünften der jeweiligen Beschäftigten.

Art des Vertrages	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angabe	Gesamt
Zahl der Beschäftigten auf Leitungsebene	4	16	0	0	20
Anteil der Beschäftigten auf Leitungsebene	20%	80%	0	0	

Personenstand 31.12.2024 (Personenanzahl, excl. Karenzen bzw. Präsenz/Zivildienst)

Leitungsebene: Globale Führungskräfte mit direkter Berichtserstattung an Geschäftsführung (Global Leadership TEAM), Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten, die TIGER Geschäftsführung ist nicht Teil dieser Darstellung, da diese nicht in der TIGER Coatings GmbH & Co KG beschäftigt ist

3.10. Richtlinien im Umgang mit Menschenrechten

TIGER bekennt sich zur uneingeschränkten Achtung international anerkannter Menschenrechte. Grundlage dafür sind die **Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte**, die **Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit**, die **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen** sowie die **Kernarbeitsnormen der ILO-Konventionen**.

Zur Sicherstellung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten hat TIGER einen **Whistleblowing-Kanal** eingerichtet, der Bestandteil des **Code of Ethics** ist. Dieser dient der Vorbeugung und Begrenzung möglicher Schäden, der Aufdeckung und Beendigung von Regelverstößen sowie der Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen den Whistleblowing-Kanal melden. Jegliche Form von **Belästigung** oder **Diskriminierung** widerspricht den gesetzlichen Bestimmungen (AnDG) sowie dem unternehmensinternen **Code of Ethics**. Die Grundsätze der Gleichbehandlung und Gleichstellung sind zusätzlich in der **DEI-Policy** verankert. Mitarbeitende können etwaige Verstöße oder Bedenken jederzeit vertrauensvoll an den **Betriebsrat**, den **Jugendvertrauensrat**, das **People & Culture-Team**, den **arbeitsmedizinischen Dienst** oder über die **Whistleblowing-Plattform** melden.

Die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Vorgaben wird unter anderem durch den **Betriebsrat** überwacht.

Der Code of Ethics ist für alle Mitarbeitenden verbindlich. Er ist Teil des verpflichtenden **TIGER-eLearning-Programms** und wird jährlich durch Schulungen aufgefrischt.

3.11. Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit

TIGER hält alle relevanten internationalen Prinzipien sowie nationale gesetzliche Vorgaben ein – unter anderem das **Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG)**, das **Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG)** und das **Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)**.

Alle Arbeitsverhältnisse bei TIGER basieren auf **juristisch geprüften, schriftlichen Dienstverträgen** und richten sich nach dem gültigen **Kollektivvertrag der chemischen Industrie**. Für Lehrlinge gilt ein Mindestalter von 15 Jahren. Im Rahmen des Recruiting-Prozesses wird das Alter durch amtliche Dokumente überprüft.

Im Jahr 2024 wurden innerhalb der TIGER-Belegschaft **keine arbeitsbezogenen Vorfälle** in Zusammenhang mit **Diskriminierung, Belästigung, Menschenhandel, Kinder- oder Zwangsarbeit** gemeldet. Es mussten entsprechend weder Abhilfemaßnahmen eingeleitet noch Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen geleistet werden.

4. AUSBLICK UND ENTWICKLUNG

Der vorliegende Bericht dokumentiert die wesentlichen Entwicklungen, Maßnahmen und Fortschritte von TIGER im Bereich Nachhaltigkeit für das Geschäftsjahr 2024. Er zeigt, dass Nachhaltigkeit bei TIGER als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie – über alle Wertschöpfungsstufen hinweg verstanden wird.

Die kommenden Jahre sind entscheidend, um die definierten Ambitionen umzusetzen und die Weichen für eine klimaneutrale und zukunftsfähige Gesellschaft und Unternehmensentwicklung zu stellen. Wesentliche Schwerpunkte bleiben die Dekarbonisierung unserer Prozesse, die Substitution kritischer Rohstoffe, der Ausbau erneuerbarer Energien, der Einsatz von erneuerbaren Rohstoffen in der Produktentwicklung um Kreislaufwirtschaft voranzutreiben und die Stärkung nachhaltiger Lieferketten.

Die konsequente Verankerung von Nachhaltigkeit im Tagesgeschäft erfordert Mut zur Veränderung, Innovationsbereitschaft und die enge Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden und Stakeholdern. Diese gemeinsame Verantwortung, Ausdauer und visionärer Mut sind die Schlüssel für eine resiliente Zukunft.

TIGER wird auch künftig mit Transparenz berichten und die Fortschritte offen darlegen. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt – auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse, regulatorischer Entwicklungen und gesellschaftlicher Erwartungen.

Impressum

Für den Inhalt dieses Berichts verantwortlich:

Global Sustainability Management, TIGER Coatings GmbH & Co. KG, Stand: Mai 2025

Kontakt:

sustainability@tiger-coatings.com

Fotos:

Titelseite: Midjourney / KI-generiert; Seite 2: pexels.com/lukas-rodriquez-1845331; Seite 3: RicoK69 – [istockphoto; fotolia.de/shocky](https://istockphoto.com/fotolia.de/shocky) – [stock.adobe.com; fotolia.de; dit26978](https://stock.adobe.com/fotolia.de/dit26978) – stock.adobe.com; Seite 7: Midjourney / KI-generiert; Seite 18, 19: TIGER Coatings, Seite 25: Midjourney / KI-generiert





www.tiger-coatings.com