

ZOLLNER MAGATARTÁSI KÓDEX



A **Zollner magatartási kódex** a **Responsible Business Alliance (RBA) magatartási kódexe**, a **DIN ISO 26000 A társadalmi felelősség irányvonalai** és az egyesült nemzetek **Global Compact** magatartási alapelvei szerint készült.

Elkötelezettség:

Globálisan működő vállalatként elkötelezzük magunkat az össztársadalmi felelősségvállalás (Corporate Responsibility) mellett. Ez vállalati kultúránk szerves része. A felelősségteljes üzletvitel (Responsible Business), ökológiai fenntarthatóság (Ecological Sustainability) és társadalmi felelősségvállalás (Social Responsibility) területein végzett tevékenységeink integrált irányítási rendszerünkben vannak rögzítve.

A **minőségre, környezetvédelemre és energiafelhasználásra, munkavédelemre, egészségmegőrzésre, információbiztonságra, üzleti etikára és társadalmi felelősségvállalásra** vonatkozó elvárásainkat az „Iránymutatók integrált irányítási rendszerünkhöz” című dokumentumban, valamint a „Zollner magatartási kódexben” foglaltuk össze.

A Zollner Vállalatcsoport elkötelezett az itt leírt szabályok betartására. Minden tevékenységünkben az érintett törvényeknek, szabályoknak és azon országok előírásainak megfelelően járunk el, amelyekben tevékenykedünk (Compliance).

Partnereinktől is elvárjuk, hogy üzleti kapcsolatunk alapjaként betartsák ezeket az alapvető magatartási szabályokat.

A Zollner magatartási kódex tartalma:

- Általános tudnivalók a Zollner magatartási kódexről
- A. MUNKAERŐ
- B. EGÉSZSÉG és BIZTONSÁG
- C. KÖRNYEZETVÉDELEM
- D. ETIKA
- E. IRÁNYÍTÁSI RENDSZER
- Kiegészítő információk
- Jelentési kötelezettség

Általános tudnivalók a Zollner magatartási kódexről

A Zollner magatartási kódex megfeleléségi tevékenységeink (compliance activities) tartalmát foglalja össze lényegesebb érdekelt feleink (stakeholders), azaz dolgozóink és üzleti partnereink számára. Leírja azokat a releváns jogi és üzletpolitikai alapelveket, amelyekre az üzleti partnereinkkel való kapcsolatainkban, valamint cégen belüli együttműködésünkben irányulunk. Olyan normákat tartalmaz, amelyekkel biztosítani lehet a szállítói láncban a biztonságos munkakörülményeket, a dolgozók méltóságát tiszteletben tartó bánásmódot, valamint hogy a gyártó folyamatokat környezettudatosan és felelősségteljesen lehessen elvégezni.

A. MUNKAERŐ

Elköteleztettek vagyunk a dolgozók emberi jogainak biztosítása, valamint a nemzetközi közösség értelmezése szerint a velük való, az emberi méltóságot figyelembe vevő és tisztességes bánásmód mellett. Ez valamennyi munkavállalóra vonatkozik, ideértve az ideiglenes, migráns, tanuló, szerződéses, közvetlen és minden egyéb munkavállalót is.

A munkaerőre vonatkozó normák a következők:

1) Szabadon választott munkaviszony

Nem alkalmazunk kényszer alapú, kötelező (pl. adórszolgálat) vagy uzsoraszerződés alapú foglalkoztatást, nem önkéntesen vállalt vagy kizsákmányoló börtönmunkát, rabszolgaságot vagy emberkereskedelmet. Ide értendő más személyek fenyegetéssel, erővel, kényszerrel, erőszakkal vagy csalással történő szállítása, elszállásolása, átadása vagy átvétele munka vagy szolgáltatásnyújtás céljából. A dolgozók létesítményen belüli szabad mozgására, valamint a vállalati létesítményekbe/-ből való be- és kilépésre vonatkozóan nem állnak fenn észszerűtlen korlátozások, beleértve adott esetben a dolgozók szállásait vagy lakóotthonait is. A munkaerő felvételi eljárás részeként a dolgozók számára – még a származási ország elhagyása előtt – biztosítunk egy, a foglalkoztató ország nyelvén vagy adott esetben konszernnyelven íródott munkaszerződést, mely tartalmazza a munkaviszony feltételeit. A foglalkoztató országba történő megérkezéskor a munkaszerződésben nem alkalmazunk semmiféle kiegészítést vagy módosítást, kivéve, ha ezek összhangban állnak a helyi jogszabályokkal, és azonos vagy jobb szerződési feltételeket biztosítanak. A munkavállalás önkéntes alapon történik, minden dolgozónak jogában áll bármikor, szabadon otthagyni állását vagy felmondani munkaviszonyát, büntetés nélkül, ha a munkaszerződésnek megfelelően értesítette erről a munkaadót. Sem mi, sem munkaközvetítő partnereink, sem pedig az ő partnereik nem tartják vissza, rejtik vagy idegenítik el a dolgozók személyazonosító vagy bevándorlási okmányait (pl. a kormány által kibocsátott személyazonosító igazolványt, útlevelet vagy munkavállalási engedélyt), illetve nem tagadják meg az azokhoz való hozzáférést, kivéve, ha a megőrzést törvény írja elő. Dolgozóinktól foglalkoztatásukért cserébe toborzási vagy egyéb díjakat sem mi, sem munkaközvetítő partnereink nem kérnek. Amennyiben kiderül, hogy a dolgozók megfizettek ilyen jellegű díjakat, azokat kötelező módon visszatérítjük.

2) Kiskorú munkavállalók

A gyártás egyetlen fázisa során sem alkalmazható gyermek munkaerő. A „gyermek” kifejezés minden olyan személyt magában foglal, aki 15 év alatti, vagy a kötelező oktatási követelmények teljesítéséhez szükséges életkor alatti, vagy aki az adott ország törvényei értelmében még nem töltötte be a munkavégzéshez szükséges minimális életkort, attól függően, hogy melyik életkor a magasabb. A munkavállalók életkorát a felvételi folyamat részeként ellenőrizzük. Ha gyermekmunka kerülne azonosításra, segítséget nyújtunk annak megszüntetésére. A törvényeknek és előírásoknak megfelelő, jogszerű munkahelyi oktatóprogramok alkalmazása támogatott. A 18 év alatti (kiskorú) munkavállalók nem végezhetnek az egészségükre vagy biztonságukra nézve veszélyesnek minősülő munkát, például nem dolgozhatnak éjszakai műszakban, illetve nem túlórázhatnak. A tanulói nyilvántartások megfelelő vezetése, az oktatási partnerek szigorú átvilágítása és a tanulók törvények és szabályozások által előírt jogainak biztosítása révén gondoskodunk a tanuló munkavállalók megfelelő menedzsmentjéről. Minden tanuló munkavállaló számára megfelelő támogatást és képzést biztosítunk. Amennyiben erre különálló helyi szabályozás nem tér ki, a tanuló munkavállalók, gyakornokok és pályakezdekők bére legalább annyi kell, hogy legyen, mint más, azonos vagy hasonló szintű munkát végző dolgozóké.

3) Munkaórák

A Zollner Vállalatcsoport üzemében figyelünk arra, hogy a heti munkaidő ne haladja meg az érvényes törvények által meghatározott maximált óraszámot. Kivételt képeznek a vészhelyzetek és rendkívüli körülmények. A dolgozónak hét nap alatt legalább egy szabadnapot biztosítunk.

4) Bérek és juttatások

A dolgozóinknak adott juttatások összhangban vannak minden bérezésre vonatkozó jogszabállyal, ideértve a minimálbérré, túlórákra és jogilag biztosított előnyökre vonatkozóakat is. Fegyelmi intézkedésként bérlevonást nem alkalmazunk. Minden bérelszámolási időszakban a dolgozók rendelkezésére bocsátunk egy időszerű és érthető kereseti kimutatást, amely elegendő információt tartalmaz a teljesített munkáért felszámolt bérezés pontosságának ellenőrzéséhez. Ideiglenes, kiküldött és kiszervezett munkaerőt kizárólag a helyi törvények által megengedett mértékig veszünk igénybe.

5) Emberséges bánásmód

Nem alkalmazunk durva vagy embertelen bánásmódot, beleértve az erőszakot, nemi erőszakot, a szexuális zaklatást, szexuális visszaélést, testi fenytést, szellemi vagy testi kényszert, nyilvános megszégyenítést valamint a dolgozók szóbeli megsértését; ez érvényes az ilyen bánásmóddal való fenyegetőzésre is.

6) Diszkrimináció-ellenesség

Elkötelezettséget tanúsítunk a zaklatástól és törvénytelen diszkriminációtól mentes munkahely fenntartása mellett. A munkaerő-felvételi és foglalkoztatási gyakorlat keretén belül, például a bérezés, előléptetés, jutalmazás vagy képzésbiztosítás során nem tanúsítunk faj, bőrszín, kor, nem, szexuális irányultság, nemi identitás és önkifejezés, etnikum vagy nemzeti hovatartozás, rokkantság, várandósság, vallás, politikai tagság, szervezeti tagság, veterán státusz, védett genetikai információ vagy családi állapot alapú diszkriminációt. A munkavállalókat vagy potenciális munkavállalókat nem vetjük alá diszkriminatív minősítő orvosi vagy fizikális vizsgálatoknak, beleértve a terhességi vagy szüzességi vizsgálatokat is.

7) Egyesülési szabadság

A helyi törvényekkel összhangban tiszteletben tartjuk a dolgozók azon jogát, hogy szakszervezeteket hozzanak létre vagy szabadon választott szakszervezetekhez csatlakozzanak, hogy kollektív tárgyalásokat folytassanak, és hogy békés gyülekezéseken vegyenek részt, illetőleg hogy ne vegyenek részt ilyen tevékenységekben. A dolgozók és/vagy azok képviselői számára megadjuk a lehetőséget arra, hogy nyíltan kommunikáljanak, és megtorlástól, erőszaktól vagy zaklatástól való félelem nélkül megosszák a munkakörülményekkel és a vezetőségi gyakorlatokkal kapcsolatos ötleteiket és aggályait

8) Diverzitás

Elkötelezzük magunkat, hogy támogatjuk a nők és a férfiak megfelelő arányú részvételét vezető pozíciókban. Ez érvényes a felügyelőbizottsági, az igazgatósági tagságra, mindenekelőtt azonban az ezeket követő vezetői szintekre. A felügyelőbizottsági és az igazgatósági pozíciók betöltésénél a vezérelv továbbra is a hagyomány követése, azaz a Zollner, mint egy családi irányítás alatt álló vállalat megtartása marad.

B. EGÉSZSÉG és BIZTONSÁG

Tudatában vagyunk annak, hogy a biztonságos és egészséges munkakörnyezet a munkahelyi sérülések és megbetegedések előfordulásának minimalizálása mellett hozzájárul a termékek és szolgáltatások minőségbeli

javulásához, a gyártás folytonosságához, valamint a dolgozók megtartásához és jó moráljához is. Továbbá annak, hogy a dolgozók folyamatos visszajelzése és képzése alapvető fontosságú a munkahelyre jellemző egészségi és biztonsági problémák azonosítása és orvoslása szempontjából. Ezen magatartási kódex alapját az ISO 45001 szabványra épülő és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet munkavédelmi irányítási rendszerekről szóló útmutatásaihoz (ILO Guidelines on Occupational Safety and Health) igazodó elismert irányítási rendszerek adják. Ezek a dokumentumok további hasznos információk forrásai is egyben.

Az egészségre és biztonságra vonatkozó normák a következők:

1) Munkahelyi biztonság

A dolgozók potenciális biztonsági kockázatoknak (pl. elektromos vagy egyéb energiaforrásnak, tűznek, járműveknek és leesésnek) való kitettségét megfelelő tervezés, kivitelezés és adminisztratív ellenőrzések, megelőző karbantartási és biztonsági eljárások (ideértve a lezárást/megjelölést) és folyamatos biztonsági képzések révén csökkentjük. Azokban az esetekben, amikor a kockázatok szabályozása a fent említett módszerekkel nem lehetséges, a dolgozókat megfelelő, jól karbantartott, egyéni védőeszközökkel és az ezen kockázatokból fakadóan rájuk ható veszélyekkel kapcsolatos oktatási anyagokkal látjuk el. Észszerű lépéseket teszünk annak érdekében, hogy a terhes nők/szoptató anyák ne dolgozzanak magas kockázatú munkakörülmények között, illetve hogy a számukra biztonsági kockázattal járó munkahelyeket elkerülhessék.

2) Vészhelyzetekre való felkészültség

A potenciális vészhelyzetek azonosítása és felmérése, illetve azok hatásának minimalizálása vészhelyzeti tervek és elhárítási eljárások bevezetésével valósul meg. Ilyenek többek között a vészjelentési-, értesítési- és evakuálási eljárások, a dolgozói képzések és gyakorlatok, a megfelelő tűzjelző és -oltó berendezések, egyértelműen strukturált és akadálymentes vészkijáratok és a helyreállítási tervek. Ezekben azokra az intézkedésekre összpontosítanak, melyek az életet, környezetet és tulajdont érő károkat minimalizálják.

3) Munkabaleset és foglalkozási megbetegedés

A munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzését, kezelését, nyomon követését és jelentését célzó eljárások és rendszerek bevezetésre kerültek. Ilyenek többek között a dolgozók jelentéstételre való ösztönzése; a sérülések és megbetegedések besorolása és feljegyzése; a szükséges orvosi ellátás biztosítása; az esetek kivizsgálása és az okok elhárítását elősegítő korrekciós intézkedések bevezetése; a dolgozók munkába való visszatérésének megkönnyítése.

4) Ipari higiénia

A dolgozók vegyi, biológiai és fizikai hatásoknak való kitettségének azonosítása, értékelése és felügyelete folyamatos. Ha potenciális kockázatokat azonosítunk, keressük az ezek kiküszöbölésére és/vagy mérséklésére irányuló lehetőségeket. Ha a kockázatok kiküszöbölése vagy mérséklése nem lehetséges, megpróbáljuk ezeket megfelelő tervezési, kivitelezési és adminisztratív ellenőrzések által szabályozni. Az expozíciós túllépések ellenőrzése érdekében technikai és szervezési eljárások kerültek bevezetésre. Azokban az esetekben, amikor a kockázatok szinten tartása a fent említett módszerekkel nem lehetséges, a dolgozók részére megfelelő egyéni védőeszközöket biztosítunk.

5) Fizikailag megterhelő munka

A dolgozók fizikailag megterhelő feladatokkal, például a kézi anyagmozgatással, nehéz vagy ismétlődő emeléssel, hosszú idejű állással, gyakran ismétlődő vagy nagy erőfeszítést igénylő szerelési feladatokkal járó kockázatoknak való kitettségét azonosítjuk, értékeljük és felülvesszük.

6) Gyártóberendezések biztonsága

A gyártó és egyéb munkaeszközöket a biztonsági kockázataik szempontjából megvizsgáljuk. Azokban az esetekben, amikor valamely berendezés sérülésveszélyt jelent a dolgozókra, elválasztó fizikai védelmet, korlátozást vagy lezárást alkalmazunk és azokat rendszeresen karbantartjuk.

7) Higiénia, élelmiszerek és szállás

Dolgozóink részére a tiszta szociális létesítmények folyamatosan rendelkezésre állnak. Biztosítjuk a tiszta ivóvizet és a higiéniai felszereléseket, valamint az ételek elkészítésének és tárolásának feltételeit. Amennyiben szükséges, a Zollner vagy a partner munkaeő közvetítők dolgozói részére tiszta és biztonságos szálláshelyet biztosítunk, mely rendelkezik megfelelő védőruhával, a fürdéshez és tisztálkodáshoz szükséges melegvízzel, világítással, fűtéssel, szellőzéssel és a személyes értékek tárolásának feltételeivel valamint elegendő személyes terekkel, szabad be- és kilépés lehetőségével.

8) Egészséggel és biztonsággal kapcsolatos kommunikáció

A munkabábelés előtt és azt követően is rendszeresen megfelelő, egészséggel és biztonsággal kapcsolatos információkkal és képzésekkel látjuk el dolgozóinkat, mégpedig azok anyanyelvén vagy egy olyan nyelven, amelyet a dolgozó megért. Ez magában foglalja a mechanikai, elektromos, kémiai és fizikai veszélyekkel, valamint a tűzveszéllyel kapcsolatos információkat is. Az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos információkat jól látható helyen tesszük közzé a létesítményben. Dolgozóinkat ösztönözzük a biztonsággal kapcsolatos észrevételeik felvételére és közlésére anélkül, hogy bármiféle megtorlástól tartaniuk kellene.

C. KÖRNYEZETVÉDELEM

Elköteleztünk vagyunk a felelősségteljes környezettudatosság iránt, amely üzleti tevékenységünk szerves részét képezi. A gyártási folyamataink során minimalizáljuk a közösségre, környezetre és természeti forrásokra gyakorolt káros hatásokat, védelmezve ugyanakkor az emberek egészségét és biztonságát. Ezen magatartási kódex alapját az ISO 14001, ISO 50001 szabványokhoz és a Környezetvédelmi vezetési és hitelesítési rendszerhez (Eco Management and Audit Scheme – EMAS) igazodó, elismert irányítási rendszerek adják. Ezek a dokumentumok további hasznos információk forrásai is egyben.

A környezetvédelemre vonatkozó normák a következők:

1) Környezetvédelmi engedélyek és jelentéstétel

Minden szükséges környezetvédelmi (pl. szennyvízkibocsátás felügyelete) engedéllyel, jóváhagyással és regisztrációval rendelkezünk, melyeket rendszeresen aktualizálunk. Azokban a foglalt gyártási tevékenységre vonatkozó és jelentéstételi követelményeket betartjuk.

2) A szennyezés megelőzése és az erőforrás-felhasználás csökkentése

Az erőforrások felhasználását, (pl. víz, fosszilis tüzelőanyagok és alapanyagok), valamint a különböző hulladékok keletkezését csökkentjük, ahol a lehetőségek engedik, ott elkerüljük. Ez történhet közvetlenül a kibocsátás helyén, vagy eljárások és intézkedések révén, mint például a gyártási és karbantartási folyamatok változtatásával vagy lefolytatásával, alternatív anyagok használatával, megtakarítási intézkedésekkel, újrahasznosítással és az anyagok újrafelhasználásával. A kibocsátások elkerülése és a felhasznált erőforrások csökkentése érdekében fokozott figyelmet fordítunk az eljárások és intézkedések fenntarthatóságára.

3) Veszélyes anyagok

Azokat a vegyi és egyéb anyagokat, hulladékokat, melyek a környezetbe kerülve veszélyt jelentenek, azonosítjuk, megjelöljük, és olyan módon kezeljük, hogy biztonságos szállításuk, raktározásuk, felhasználásuk, újrahasznosításuk és újrafelhasználásuk, valamint megfelelő ártalmatlanításuk biztosítva legyen.

4) Szilárd hulladék és szennyvíz

Szisztematikus intézkedések révén gondoskodunk a nem veszélyes, szilárd hulladék azonosításáról, kezeléséről, csökkentéséről, valamint azok felelősségteljes kezeléséről vagy újrahasznosításáról. A gyártási folyamatokból, ipari eljárásokból és a szociális létesítményekből származó szennyvizet a kibocsátás vagy kezelés előtt osztályozzuk, felügyeljük, megvizsgáljuk és az előírásoknak megfelelően kezeljük. Emellett bevezetésre kerülnek a szennyvíz-keletkezést csökkentő intézkedések is. Rendszeresen ellenőrizzük szennyvízkezelő rendszereinket, ill. berendezéseinket a hatósági követelmények betartásának biztosítása érdekében. A vállalat területéről kikerülő csapadékvíz szennyeződését, ami lehet kiömlött folyadékok vagy egyéb környezetkárosító anyagok bekerülése által, megelőző intézkedésekkel akadályozzuk meg.

5) Levegőszennyezés

A gyártási folyamatainkból származó légszennyező kibocsátásainkat, szerves vegyi anyagokat, aeroszolokat, korrozív anyagokat, szilárd porokat, ózonkárosító anyagokat és az égéstermékeket azok környezetbekerülését megelőzően azonosítjuk, felügyeljük, vizsgáljuk és az előírásoknak megfelelően kezeljük. Az ózonréteget lebontó anyagokat a Montreali jegyzőkönyvnek és a vonatkozó előírásoknak megfelelően, hatékonyan kezeljük. A légszennyezés-kezelő rendszereinket rendszeresen felügyeljük.

6) Anyagokra vonatkozó korlátozások

Betartjuk a hatályos törvényeket, szerződéses megállapodásokat és a kifejezetten elfogadott vevői előírásokat azon speciális anyagok esetében, melyek használatára tiltás vagy korlátozás áll fenn, melyhez szorosan kapcsolódik az újrahasznosítás és az ártalmatlanítás jelölésének kötelezettsége is.

7) Energiafogyasztás és üvegházhatást okozó gázok kibocsátása

Az energiafogyasztást és az abból származó, az 1. és 2. kategóriába tartozó üvegházhatást okozó gázok kibocsátását üzemi és vállalatcsoport szinten felügyeljük és dokumentáljuk. Folyamatosan keressük azokat a gazdasági megoldásokat, amelyekkel javítani tudjuk energiahatékonyságunkat, illetőleg minimalizáljuk az energiafogyasztást és az abból származó üvegházhatást okozó gázok kibocsátását.

D. ETIKA

A társadalmi felelősségvállalás és a piacon való sikeresség érdekében a legmagasabb szintű etikai normák szerint járunk el, ideértve a következőket:

1) Üzleti tisztesség

Minden üzleti interakció esetén a legmagasabb szintű tisztességességi elvek betartásával járunk el. Zéró toleranciát tanúsítunk a vesztegetés, korrupció, zsarolás és sikkasztás minden formájával szemben.

2) Nem helyénvaló előny biztosításának tilalma

Minden dolgozó számára tilos megvesztegetési vagy más, jogtalan vagy nem helyén való előnyszerzés célját szolgáló ajánlatokat tenni, engedélyezni, teljesíteni vagy elfogadni. A tilalom bármely értékkel bíró dolog közvetlen vagy közvetett, harmadik fél révén történő odaigérésére, felajánlására, engedélyezésére, átadására vagy elfogadására vonatkozik, amennyiben arra üzletszerzés vagy -megtartás, másnak való üzletátadás vagy egyéb módon történő tisztességtelen előnyszerzés céljával kerül sor. A korrupcióellenes törvényeknek való megfelelés biztosításához ellenőrzési és végrehajtási eljárások léteznek. További információért lásd még belső „Korrupcióellenes irányelv“-ünket (Anti-Corruption Policy).

3) Információk közzététele

Minden üzleti tevékenységet átlátható módon végzünk, illetve azokat pontosan feltüntetjük a könyvvitelen és nyilvántartásainkban. A Vállalat munkaerővel, egészséggel, biztonsággal és környezetvédelemmel kapcsolatos gyakorlataira vonatkozó információkat kizárólag az alkalmazandó előírások és iparági gyakorlatok szerint tesszük közzé. A feljegyzések meghamisítása vagy az ellátási láncon belüli körülmények vagy gyakorlatok téves bemutatása elfogadhatatlan.

4) Szellemi tulajdon védelme

A szellemi tulajdonjogokat tiszteletben tartjuk; a technológiák és módszertárak továbbítására kizárólag a szellemi tulajdonjog védelme mellett kerül sor.

5) Tisztességes üzletvitel, reklám és verseny

A tisztességes üzletvitel, reklám és verseny szabályait betartjuk. A vevők adatvédelmét szolgáló módszerek rendelkezésre állnak (Titoktartási szerződések).

6) A személyazonosság védelme és megtorlás-ellenesség

Rendelkezésre állnak olyan programok, amelyek biztosítják a dolgozók vagy partnerek részéről érkező informátorjelentések¹ titoktartását és védelmét. Partnereink számára biztosítjuk a lehetőséget jelentésüket névtelen vagy névvel ellátott levélben az alábbi címre elküldeni, ha saját vagy a mi környezetünkben olyan magatartást tapasztalnak, ami nem egyezik az itt leírt magatartási alapelvekkel:

Zollner Elektronik AG
Leiter Human Resource Management
Manfred-Zollner-Str. 1
93499 Zandt

¹ Informátor: Bármely olyan személy, aki felfedi egy köztisztviselőnek, illetve egy hivatalos szerv vagy vállalatunk dolgozójának vagy vezetőjének nem helyénvaló magatartását.

Deutschland

A visszaélések ellen védett „ötletládá“-val minden telephelyünkön olyan folyamatot vezettünk be, amely lehetővé teszi minden dolgozó számára, hogy bármilyen panaszának hangot adhasson, anélkül, hogy bármiféle megtorlástól tartania kellene.

A jelentések további feldolgozása a vállalatvezetés feladata.

7) Nyersanyagok felelősségteljes beszerzése

Ahol szükséges, kidolgozunk olyan intézkedéseket, amelyek megfelelően biztosítják, hogy az általunk gyártott termékekhez felhasznált tantál, ón, volfrám és arany a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) által kiadott, konfliktus által érintett és magas kockázatú területekről származó ásványok felelős ellátási láncára vonatkozó útmutatás, illetve az ennek megfelelő átvilágítás szerint kerülnek beszerzésre. Kellő gondossággal (Due Diligence) átvilágítást végzünk ezen ásványok forrására és felügyeleti láncára vonatkozóan, és partnereink kérésére rendelkezésre bocsátjuk átvilágítási intézkedéseinket.

8) Magánszféra és adatvédelem

Vállaljuk, hogy eleget teszünk partnereink és alkalmazottaink észszerű elvárásainak a személyes információk védelme tekintetében. A személyes adatok gyűjtése, tárolása, feldolgozása, továbbítása vagy közzététele során betartjuk az alkalmazandó adatvédelmi törvényeket és a kormányzati rendeleteket.

E. IRÁNYÍTÁSI RENDSZER

Irányítási rendszerünk jelen Kódex tartalmához kapcsolódik. Az irányítási rendszer felépítése biztosítja:

- a) a vonatkozó jogszabályoknak, előírásoknak valamint az ipari folyamatokkal és termékekkel kapcsolatos vevői követelményeknek való megfelelést,
- b) jelen Kódex betartását és
- c) a jelen Kódexhez kapcsolódó működési kockázatok azonosítását és mérséklését.

Emellett az irányítási rendszer a folyamatos fejlődést segíti elő.

Az irányítási rendszer az alábbi elemekből áll:

1) Vállalati elkötelezettség

A Zollner Vállalatcsoport vezetősége a Vállalati politikában elkötelezi magát a társadalmi, ökológiai és ökonómiai felelősségvállalás mellett, amely megerősíti a törvények és előírások valamint a folyamatos fejlődés melletti elkötelezettségét.

2) A vezetőség elszámoltathatósága és felelőssége

A vállalatvezetés megnevezte azokat a vezetőségi megbízottakat, akik felelősek a Zollner Irányítási Rendszer és a kapcsolódó programok bevezetéséért, fenntartásáért. Auditorok rendszeresen felülvizsgálják a irányítási rendszer állapotát.

3) Jogi és vevői követelmények

Meghatároztunk a vonatkozó törvények, rendeletek és vevői követelmények azonosítására, figyelemmel kísérésére és megértésére vonatkozó eljárásokat, beleértve jelen Kódex rendelkezéseit is.

4) Kockázatértékelés és -kezelés

Eljárást határoztunk meg a működésünkhöz fűződő környezetvédelmi, információbiztonsági, üzletmenet-folytonossági (Business Continuity Management), egészségügyi és biztonsági² valamint munkagyakorlati és etikai kockázatok azonosítására. Továbbá meghatároztuk az egyes kockázatok relatív jelentőségét, és megfelelő eljárási és fizikai szabályozásokat vezetünk be a feltárt kockázatok kezelésére, valamint a vonatkozó rendelkezések betartásának biztosítására. Az azonosított kockázatok az Igazgatóság tudatosan elfogadja, intézkedésekkel csökkenteni vagy harmadik félre ruházza át. A folyamatos üzleti tevékenység biztosítása érdekében kockázattudatos módon cselekszünk.

5) Fejlesztési célkitűzések

Vezetőink többek között céltervükben a társadalmi és környezetvédelmi magatartás fejlesztésére vonatkozó célokat is megfogalmazzák, és ezeket rendszeresen ellenőrzik.

6) Képzés

Képezzük vezetőinket és dolgozóinkat irányelveink, eljárásaink és céljaink megvalósítása, jobbítása illetve az alkalmazandó törvények és rendeletek betartása érdekében.

7) Kommunikáció

Meghatároztuk, hogy a dolgozókat és partnereinket a fontosabb információkról, irányelvekről, üzleti gyakorlatokról, elvárásokról és teljesítményekről hogyan informáljuk. A kommunikáció rendelkezésre állásának, bizalmas jellegének és integritásának biztosítása érdekében az ISO/IEC 27001 szerinti intézkedéseket vezetünk be.

8) Munkavállalók visszajelzése és részvétele

A Zollner magatartási kódexet folyamatosan fejlesztjük a dolgozói visszajelzések alapján.

9) Ellenőrzések és értékelések

Rendszeres önellenőrzésekkel/auditokkal biztosítjuk, hogy a jogszabályi követelmények, a Zollner magatartási kódex tartalma, valamint a társadalmi és ökológiai felelősségvállalásra vonatkozó vevői szerződéses követelmények betartása megtörténjen.

10) Eljárások helyesbítő intézkedésekre

Van eljárásunk a belső és külső értékelések, ellenőrzések, vizsgálatok és szemlék által felfedett hiányosságok korrigálását célzó helyesbítő intézkedések megfelelő időben történő kezdeményezésére.

² A környezetvédelmi, egészségügyi és biztonsági kockázatértékeléshez tartozó területek a gyártási területek, raktárak és tároló létesítmények, az üzemi/épitményüzemeltetési berendezések, a laboratóriumok és vizsgálati területek, a higiéniai létesítmények (mellékhelyiségek), a konyha/ebédlő és a dolgozók szállása/szobái.

11) Dokumentáció és feljegyzések

Dokumentumok és feljegyzések elkészítésével és naprakészen tartásával biztosítjuk a rendszabályoknak és a vállalati követelményeknek való megfelelést. Azért, hogy a dokumentumokat és feljegyzéseket megfelelő védelemmel biztosítsuk, dokumentumosztályozási rendszert vezetünk be. Az információbiztonsági intézkedések által a dokumentumok és feljegyzések elérhetősége, titkossága és integritása biztosított.

12) Beszállítói kötelezettség

Eljárást határoztunk meg annak biztosítására, hogy jelen Kódex rendelkezései világossá váljanak fő beszállítóink számára és azok betartását ellenőrizni tudjuk.

Kiegészítő információk

A Zollner magatartási kódex tartalma lényegében megfelel a nemzetközileg alkalmazott „Corporate Responsibility” (CR) kifejezésnek, ami „vállalati felelősségvállalást” jelent. Ezalatt nemcsak a társadalmi, hanem az „össztársadalmi” (ökonómiai/gazdasági, ökológiai/környezeti és társadalmi) felelősségvállalást értjük.

Az Igazgatóság szóvivője felelős a Zollner magatartási kódex elkészítéséért, végrehajtásáért, felügyeletéért és az azzal kapcsolatos jelentésekért.

Betanítás keretében és rendszeres időközönként a dolgozókat tájékoztatjuk és oktatjuk a Zollner magatartási kódex aktuális tartalmáról.

Jelentési kötelezettség

Minden dolgozónak kötelessége a Zollner magatartási kódex elleni vétségek jelentése az alábbi módok egyikén:

- a vezetőnek,
- az Igazgatóságnak,
- zárt ötletdiában, névtelenül vagy névvel ellátva, írásos formában

A dolgozók kérdései és kérései esetén az adott vezető az elsődleges kapcsolattartó személy.

A vezetők minden fontos információt továbbítanak az Igazgatóság szóvivőjének, aki adott esetben megfelelő intézkedéseket egyeztet az Igazgatósággal, és be is vezeti azokat.

Zandt, 2021. május



Judwig Zollner
Az Igazgatóság szóvivője

TELEPHELYEK



USA

Milpitas

Fremont

Costa Rica

Cartago

Németország

Zandt

Zandt II

Lam

Unterschwandt

Neukirchen b. Hl. Blut

Altenmarkt I

Altenmarkt II

Altenmarkt III

Furth im Wald

Svájc

Hombrechtikon

Magyarország

Vác

Szügy

Románia

Satu Mare I

Satu Mare II

Tunézia

Beja

Kína

Taicang

Hongkong

Kowloon Bay