

# ZOLLNER- VERHALTENSKODEX



---

Der **Zollner-Verhaltenskodex** wurde in Anlehnung an die Verhaltensgrundsätze des **Electronic Industry Code of Conduct** der Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), der **DIN ISO 26000 Leitfadens gesellschaftlicher Verantwortung** und des **Global Compact** der Vereinten Nationen erstellt.

#### **Verpflichtung:**

**Die Unternehmensgruppe Zollner verpflichtet sich zur Einhaltung der hier aufgeführten Regeln. Wir handeln bei allen unseren Aktivitäten in voller Übereinstimmung mit den zutreffenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften des Landes, in dem wir tätig sind.**

Wir leisten hiermit einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der gesellschaftlichen Verantwortung.

#### **Inhalt des Zollner-Verhaltenskodex:**

- Allgemeines zum Zollner-Verhaltenskodex
- A. ARBEIT
- B. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT
- C. UMWELT
- D. ETHIK
- E. MANAGERSYSTEM
- Zusatzinformationen
- Meldepflicht

#### **Allgemeines zum Zollner-Verhaltenskodex**

Unser Zollner-Verhaltenskodex beschreibt Standards, um sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sicher sind, dass die Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt werden und dass Produktionsprozesse umwelt- und verantwortungsbewusst sind.

#### **A. ARBEIT**

Entsprechend dem Verständnis der internationalen Gemeinschaft verpflichten wir uns, die Menschenrechte der Mitarbeiter zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln. Dies bezieht sich auf alle Mitarbeiter, einschließlich Zeitarbeiter, studentische Hilfskräfte, fest angestellte Arbeitnehmer und jegliche sonstige Arten von Mitarbeitern.

Die Arbeitsstandards sind:

##### **1) Freie Wahl der Beschäftigung**

Wir setzen keine Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldnechtschaft), Pflichtarbeit, unfreiwillige Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel ein. Dies umfasst auch den Transport, die Beherbergung, Anstellung, Weitervermittlung oder Aufnahme von Personen zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Zwang oder mittels Entführung oder Betrug. Die

Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter in unseren Einrichtungen wird nicht in unangemessener Weise eingeschränkt; ebenso bestehen keine unangemessenen Beschränkungen für das Betreten bzw. Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen. Im Rahmen des Einstellungsprozesses muss dem Mitarbeiter, bevor er sein Herkunftsland verlässt, ein schriftlicher Anstellungsvertrag in Landessprache des Beschäftigungslandes und gegebenenfalls in Konzernsprache, der eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen enthält, zugestellt werden. Jegliche Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeiter müssen jederzeit die Arbeit verlassen oder ihr Beschäftigungsverhältnis beenden können. Arbeitgeber und Vermittler dürfen die Ausweis- oder Einwanderungsdokumente der Mitarbeiter, zum Beispiel von einer Regierungsstelle ausgestellte Ausweisdokumente, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse, nicht einbehalten, vernichten, verstecken, konfiszieren oder den Mitarbeitern den Zugriff auf ihre Dokumente verwehren, außer wenn ein solches Einbehalten der Arbeitserlaubnisse gesetzlich vorgeschrieben ist. Von den Mitarbeitern darf nicht verlangt werden, für ihre Einstellung Vermittlungsgebühren oder andere damit verbundene Gebühren an die Arbeitgeber oder Vermittler zu zahlen, die in der Summe ein Monatsgehalt übersteigen. Falls die Zahlung solcher Gebühren durch die Mitarbeiter festgestellt wird, sind derartige Gebühren an die Mitarbeiter zurückzuzahlen.

## **2) Junge Arbeitskräfte**

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase der Produktrealisierungsprozesse verboten. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren oder auf Personen im schulpflichtigen Alter oder Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben, wobei die höchste dieser Altersstufen maßgeblich ist. Der Einsatz zugelassener Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, wird befürwortet. Arbeitskräfte unter 18 Jahren (junge Arbeitskräfte) dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Wir gewährleisten einen ordnungsgemäßen Einsatz der Werkstudenten, eine korrekte Führung der Studentenunterlagen, eine strenge und sorgfältige Prüfung der Ausbildungspartner und den Schutz der Rechte der Studenten gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften. Wir bieten allen Werkstudenten eine angemessene Unterstützung und Schulung. Sofern dies nicht durch lokales Recht geregelt ist, soll das Lohnniveau von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden mindestens dasselbe sein, wie das anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen.

## **3) Arbeitszeiten**

In den Werken der Unternehmensgruppe Zollner wird darauf geachtet, dass die Wochenarbeitszeit die nach lokalem Recht geltende maximale Stundenzahl nicht überschreitet. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Mitarbeitern wird mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag zugestanden.

## **4) Löhne und Sozialleistungen**

Die unseren Mitarbeitern gezahlte Vergütung entspricht den einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme werden nicht durchgeführt. Die Berechnungsgrundlage für die Entlohnung der Mitarbeiter wird zeitnah für jeden Zahlungszeitraum in Form einer verständlichen Lohnabrechnung bereitgestellt, die ausreichende Informationen enthält, um zu überprüfen, dass die geleistete Arbeit korrekt vergütet wurde. Jeglicher Einsatz von Zeitarbeit, die Entsendung von Mitarbeitern und die Ausgliederung von Arbeit erfolgt unter Einhaltung der lokalen Rechtsvorschriften.

## **5) Menschenwürdige Behandlung**

Die Mitarbeiter werden nicht mit unverhältnismäßiger Strenge oder in unmenschlicher Weise behandelt, dazu gehören auch sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelung, mentale oder physische Nötigung sowie verbale Angriffe. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung.

## **6) Verbot der Diskriminierung**

Wir verpflichten uns, in unserer Belegschaft keine Belästigungen oder gesetzwidrige Diskriminierungen zu dulden. Wir diskriminieren im Rahmen von Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie zum Beispiel bei Beförderungen und Entlohnungen oder beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, keine Mitarbeiter aufgrund folgender Merkmale: ethnische Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit, ethnische Zugehörigkeit oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, religiöse oder politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, ehemalige Militärangehörigkeit, geschützte genetische Informationen oder Familienstand. Wir unterziehen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

## **7) Vereinigungsfreiheit**

Im Einklang mit den lokalen Rechtsvorschriften respektieren wir das Recht der Mitarbeiter Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen durchzuführen oder sich von diesen Aktivitäten fernzuhalten. Allen Mitarbeitern und/oder ihren Vertretern ist es möglich, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken zur Sprache zu bringen.

## **8) Diversität**

Wir verpflichten uns, für eine angemessene Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen einzutreten. Dies gilt für die Besetzung von Aufsichtsrat, Vorstand, vor allem aber für die nachgelagerten Führungsebenen. Oberstes Prinzip bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat ist es, weiterhin die Tradition von Zollner als Familienunternehmen zu bewahren und in der Besetzung der Organe abzubilden.

## **B. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT**

Wir erkennen an, dass ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld nicht nur dazu beiträgt, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu minimieren, sondern darüber hinaus auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Kontinuität der Produktion, die Mitarbeiterbindung und die Moral der Mitarbeiter verbessert. Wir erkennen weiterhin an, dass die Anregungen der Mitarbeiter und deren ständige Weiterbildung von grundlegender Bedeutung für das Erkennen und Lösen von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz sind. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie OHSAS 18001 und die ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (Richtlinie der IAO zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz) Bezug genommen. Diese Dokumente können eine nützliche Quelle für zusätzliche Informationen sein.

Die Standards im Bereich Gesundheit und Sicherheit sind:

## **1) Sicherheit am Arbeitsplatz**

Sind Mitarbeiter potenziellen Sicherheitsrisiken (z. B. Gefahr durch elektrischen Strom und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Abstürze) ausgesetzt, so werden diese Risiken durch eine geeignete Konstruktion der Arbeitsmittel sowie durch technische und verwaltungstechnische Kontrollmechanismen, vorbeugende Wartung, sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Wartungssicherung) und regelmäßige Sicherheitsschulungen reduziert. Können die Gefahren durch solche Maßnahmen nicht adäquat überwacht werden, so wird den Mitarbeitern angemessene, gut instand gehaltene persönliche Schutzausrüstung sowie Schulungsmaterial zu den Risiken, denen sie aufgrund der Gefahren ausgesetzt sind, zur Verfügung gestellt. Mitarbeiter werden ermutigt, Sicherheitsbedenken vorzubringen.

## **2) Notfallvorsorge**

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse werden ermittelt und bewertet. Ihre Auswirkungen werden durch die Einführung von Notfallplänen und Meldeverfahren minimiert. Dazu gehören u. a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigung der Mitarbeiter und Evakuierungsmaßnahmen, Schulungen und Notfallübungen für die Mitarbeiter, geeignete Brandmelde- und Löscheinrichtungen, angemessene Fluchtwege und Rettungspläne. Dabei ist der Schwerpunkt dieser Pläne und Verfahren die Minimierung der Schädigung von Leben, Umwelt und Sachwerten.

## **3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten**

Es sind Verfahren und Systeme vorhanden, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, gehandhabt, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören die folgenden Regelungen: Ermutigung der Mitarbeiter, derartige Vorfälle zu melden; Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Betreuung; Untersuchung von Vorfällen und Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen und Erleichterung der Rückkehr der Mitarbeiter an ihren Arbeitsplatz.

## **4) Arbeitshygiene**

Der Umgang der Mitarbeiter mit chemischen, biologischen oder physikalischen Arbeitsstoffen wird ermittelt, bewertet und überwacht. Technische und verwaltungstechnische Maßnahmen werden zur Kontrolle von Überbelastungen eingesetzt. Wenn Gefahren durch diese Maßnahmen nicht angemessen überwacht werden können, wird die Gesundheit der Mitarbeiter durch geeignete persönliche Schutzausrüstungsprogramme abgesichert.

## **5) Körperlich belastende Arbeiten**

Sind Mitarbeiter den Gefahren körperlich anstrengender Arbeiten ausgesetzt, so werden diese Arbeiten ermittelt, bewertet und überwacht. Dazu zählen unter anderem der manuelle Materialtransport, schweres oder wiederholtes Heben, langes Stehen sowie stark repetitive oder hohen Kräfteinsatz erfordernde Montagetätigkeiten.

## **6) Maschinensicherung**

Produktionsanlagen und andere Maschinen werden in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft. Wenn Maschinen ein Verletzungsrisiko für Mitarbeiter darstellen, werden physisch trennende Schutzeinrichtungen, Verriegelungen und Sperren installiert und ordnungsgemäß instandgehalten.

## **7) Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte**

Unseren Mitarbeitern stehen jederzeit saubere Sanitäranlagen zur Verfügung. Sauberes Trinkwasser und Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten sind bereitgestellt. Wo zutreffend, sind Wohnunterkünfte, die den Mitarbeitern von Zollner oder einem Arbeitsvermittler bereitgestellt werden, gepflegt, sauber und sicher. Sie verfügen über geeignete Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Heiz- und Lüftungsanlagen und bieten hinreichend persönlichen Platz. Zusätzlich ist die freie Zutritts- und Ausgangsberechtigung sichergestellt.

## **8) Mitteilungen zu Gesundheit und Sicherheit**

Wir bieten den Mitarbeitern geeignete Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in deren jeweiliger Muttersprache. Informationen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen sind in der Einrichtung gut sichtbar ausgehängt.

## **C. UMWELT**

Wir bekennen uns dazu, dass der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt ein integraler Bestandteil der Herstellung von Produkten auf Weltklasseniveau ist. Bei den Produktionsprozessen werden negative Auswirkungen für die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen kontinuierlich minimiert. Gleichzeitig werden die Gesundheit und die Sicherheit der Öffentlichkeit geschützt. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie ISO 14001 und das Eco Management and Audit Scheme (EMAS) (Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung) Bezug genommen. Diese Dokumente können eine nützliche Quelle für zusätzliche Informationen sein.

Die Umweltstandards sind:

### **1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen**

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Überwachung von Abwassereinleitungen), Zustimmungen und Registrierungen werden eingeholt und regelmäßig aktualisiert. Die jeweiligen betrieblichen Anforderungen und Berichtspflichten werden befolgt.

### **2) Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen**

Der Einsatz von Ressourcen und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, werden reduziert oder wenn möglich vermieden, entweder direkt am Ort des Entstehens oder durch Verfahren und Maßnahmen wie die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder der Abläufe im Unternehmen, die Verwendung alternativer Materialien, Einsparungen, Recycling und die Wiederverwendung von Materialien.

### **3) Gefährliche Stoffe**

Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, werden ermittelt und so gehandhabt, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

#### **4) Abwasser und Festabfall**

Wir haben eine systematische Herangehensweise, um (ungefährlichen) Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Abwasser aus den Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen werden vor deren Einleitung oder Entsorgung typisiert, überwacht, überprüft sowie der erforderlichen Behandlung unterzogen. Darüber hinaus werden Maßnahmen eingeführt, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren. Wir überwachen routinemäßig unsere Abwasseraufbereitungssysteme.

#### **5) Luftemissionen**

Emissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzstoffen, Partikeln, die Ozonschicht zerstörenden Chemikalien oder von Verbrennungsnebenprodukten aus den Betriebsabläufen werden vor deren Ableitung typisiert, überwacht, überprüft sowie der erforderlichen Behandlung unterzogen. Wir überwachen routinemäßig unsere Abgasreinigungssysteme.

#### **6) Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen**

Wir halten alle geltenden Gesetze, vertragliche Regelungen und ausdrücklich akzeptierte Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung spezifischer Substanzen ein. Dazu gehört auch die Kennzeichnungspflicht für das Recycling und die Entsorgung.

#### **7) Umgang mit Niederschlagswasser**

Wir führen eine systematische Herangehensweise ein, um die Verschmutzung des abfließenden Niederschlagswassers zu verhindern und sorgen dafür, dass keine illegalen Ableitungen oder ausgelaufene Flüssigkeiten in die Niederschlagswasserkanalisation gelangen.

#### **8) Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen**

Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen werden auf betrieblicher und Unternehmensebene überwacht und dokumentiert. Wir suchen ständig nach wirtschaftlichen Lösungen, um die Energieeffizienz zu verbessern und unseren Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen zu minimieren.

### **D. ETHIK**

Wir halten zur Erfüllung unserer sozialen Verpflichtungen und für eine erfolgreiche Positionierung am Markt die höchsten ethischen Standards ein.

Dazu zählen:

#### **1) Geschäftsintegrität**

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde gelegt. Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik bei Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung in jeder Form. Alle Geschäftsabläufe sind transparent und in unseren Geschäftsunterlagen kann alles korrekt nachvollzogen werden. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Standards werden angewendet, um sicherzustellen, dass den Antikorruptionsgesetzen Folge geleistet wird.

## **2) Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme**

Es ist allen Mitarbeitern verboten, Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils sowohl direkt als auch indirekt durch Dritte anzubieten oder anzunehmen. Dieses Verbot bezieht sich auch auf das Versprechen, das Angebot, die Genehmigung, die Gewährung oder Annahme geldwerter Zuwendungen, sowohl direkt als auch indirekt durch Dritte, mit dem Ziel, ein Geschäft zu erhalten oder aufrechtzuerhalten, ein Geschäft an eine Person zu vermitteln oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Siehe noch dazu die Richtlinie „Umgang mit Korruption / Anti-Corruption Policy“.

## **3) Offenlegung von Informationen**

Informationen zu Verfahrensweisen des Unternehmens in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt werden im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offengelegt. Das Fälschen von Aufzeichnungen und die falsche Darstellung von Zuständen und Verfahrensweisen in der Beschaffungskette werden nicht hingenommen.

## **4) Geistiges Eigentum**

Rechte an geistigem Eigentum werden respektiert und Technologietransfer sowie die Weitergabe von Know-how erfolgen so, dass die geistigen Eigentumsrechte geschützt werden.

## **5) Faires Geschäftsgebahren, faire Werbung und fairer Wettbewerb**

Die Normen fairen Geschäftsgebarens, fairer Werbung und fairen Wettbewerbs werden eingehalten. Adäquate Mittel zum Schutz von Kundeninformationen stehen zur Verfügung (Geheimhaltungserklärungen).

## **6) Schutz der Identität**

Programme, die die Vertraulichkeit und den Schutz von Informanten<sup>1</sup> auf Seiten von Partnern und Arbeitskräften gewährleisten, sind vorhanden. Unseren Partnern bieten wir die Möglichkeit, Verhaltensweisen in ihrem und unserem Umfeld, die nicht mit den genannten Richtlinien konform sind, mittels eines anonymen Briefes an folgende Adresse zu melden (siehe auch <https://www.zollner.de>):

### **Zollner Elektronik AG**

#### **Leiter Personalmanagement**

**Manfred-Zollner-Str. 1**

**93499 Zandt**

**Deutschland**

Die weitere Vorgehensweise mit diesen Meldungen obliegt unserer Unternehmensleitung.

## **7) Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien**

Wo zutreffend erarbeiten wir Maßnahmen, die nach bestem Wissen und Gewissen sicherstellen, dass das in den von uns hergestellten Produkten verwendete Tantal, Zinn, Wolfram und Gold nicht direkt oder indirekt dazu dient,

<sup>1)</sup> Definition eines Informanten: Jede Person, die Angaben über das unzulässige Verhalten eines Mitarbeiters oder einer Führungskraft eines Unternehmens oder eines Amtsträgers oder einer amtlichen Stelle macht.



---

bewaffnete Gruppen, die sich in der Demokratischen Republik Kongo oder in angrenzenden Ländern schwerer Menschenrechtsverletzungen schuldig machen, zu finanzieren oder zu unterstützen. Wir lassen bezüglich der Herkunft und der Überwachungskette dieser Mineralien gebührende Sorgfalt walten und legen unsere Aktivitäten auf Verlangen mit unseren Partnern offen.

## **8) Privatsphäre & Datenschutz**

Wir verpflichten uns, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen unserer Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer, zu entsprechen. Wir beachten die geltenden Datenschutzgesetze und die behördlichen Vorschriften, wenn persönliche Informationen erhoben, gespeichert, verarbeitet, übermittelt oder weitergegeben werden.

## **9) Verzicht auf Repressalien**

Wir haben mit der vor Missbrauch geschützten Ideenbox in allen Standorten ein Verfahren entwickelt, das allen Mitarbeitern erlaubt, jegliche Bedenken ohne Furcht vor Repressalien mitzuteilen

## **E. MANAGEMENTSYSTEM**

Wir haben ein Managementsystem eingeführt, dessen Anwendung sich an dem Inhalt des vorliegenden Kodex orientiert. Die Konzeption des Managementsystems stellt sicher, dass

- a. die relevanten Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf die Betriebsabläufe und Produkte des Teilnehmers befolgt werden,
- b. der vorliegende Kodex eingehalten wird und
- c. Risiken, die mit Bezug auf diesen Kodex aus den Betriebsabläufen entstehen, ermittelt und verringert werden.

Das Managementsystem fördert und fordert die kontinuierliche Verbesserung.

Das Managementsystem umfasst die folgenden Elemente:

### **1) Verpflichtung des Unternehmens**

Die Leitung der Unternehmensgruppe Zollner bekennt sich in der Unternehmenspolitik zur sozialen, ökologischen und ökonomischen Verantwortung, mit welcher die Verpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften und kontinuierlichen Verbesserung zum Ausdruck gebracht wird.

### **2) Rechenschaftspflicht und Verantwortlichkeit der Geschäftsführung**

Die Unternehmensleitung hat Managementbeauftragte benannt, die für die Einführung und Aufrechterhaltung des Zollner-Managementsystems und der damit in Verbindung stehenden Programme verantwortlich sind. Auditoren überprüfen in regelmäßigen Abständen den Status des Managementsystems.

### **3) Gesetzliche Anforderungen und Kundenanforderungen**

Verfahren zur Ermittlung, zur Überwachung und zum besseren Verständnis der einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Kundenvorgaben, einschließlich der Bestimmungen dieses Kodex sind festgelegt.

#### **4) Risikobewertung und Risikomanagement**

Verfahren zur Ermittlung von Risiken in den Bereichen Umwelt, Informationssicherheit, Business Continuity Management, Gesundheit und Sicherheit<sup>2</sup> sowie im Bereich der Arbeitspraxis und der ethischen Risiken, die im Zusammenhang mit unseren Betriebsabläufen stehen und die Festlegung der Bedeutung jedes Risikos und Kontrollmechanismen, mit denen die ermittelten Risiken überwacht werden bzw. die Einhaltung behördlicher Vorschriften sichergestellt wird, sind festgelegt. Die ermittelten Risiken werden durch den Vorstand bewusst akzeptiert oder durch Maßnahmen reduziert bzw. auf Dritte übertragen. Zur Sicherstellung eines kontinuierlichen Geschäftsbetriebs handeln wir risikobewusst.

#### **5) Verbesserungsziele**

Unsere Führungskräfte formulieren u. a. in ihrem Zielplan auch Leistungsvorgaben zur Verbesserung des sozialen und ökologischen Verhaltens und überwachen diese regelmäßig.

#### **6) Schulung**

Wir führen Schulungen für Führungs- und Arbeitskräfte durch zur Umsetzung der von uns erarbeiteten Richtlinien, Verfahren und Ziele zur Erreichung von Verbesserungen sowie zur Einhaltung einschlägiger Gesetze und Vorschriften.

#### **7) Kommunikation**

Wir haben festgelegt, wie wichtige Informationen, Richtlinien, Geschäftspraktiken, Erwartungen und Leistungen mit den Mitarbeitern und Partnern kommuniziert werden. Zur Gewährleistung der Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität der Kommunikation haben wir Maßnahmen nach ISO/IEC 27001 festgelegt.

#### **8) Rückmeldung und Beteiligung der Mitarbeiter**

Der festgelegte Zollner-Verhaltenskodex unterliegt der kontinuierlichen Verbesserung durch die Rückmeldungen der Mitarbeiter.

#### **9) Kontrollen und Bewertungen**

Durch regelmäßige Selbstbewertungen/Audits wird die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Anforderungen, des Inhalts des Kodex und der Anforderungen aus Kundenverträgen im Hinblick auf die soziale und ökologische Verantwortung sichergestellt.

#### **10) Verfahren für Korrekturmaßnahmen**

Es besteht ein Verfahren zur rechtzeitigen Einleitung von Korrekturmaßnahmen bei Unzulänglichkeiten, die aufgrund interner oder externer Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen festgestellt wurden.

<sup>2</sup> Zu den Bereichen, die in eine Bewertung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken einzubeziehen sind, gehören die Produktionsbereiche, Lager und Aufbewahrungsorte, Hilfsanlagen für Werke/Einrichtungen, Labore und Prüfbereiche, sanitäre Anlagen (Toiletten), Küche/Cafeteria sowie Unterkünfte/Wohnheime der Arbeitskräfte.

## 11) Dokumentation und Aufzeichnungen

Durch die Erstellung/Aktualisierung von Dokumenten/Aufzeichnungen wird die Einhaltung behördlicher Vorschriften und die Erfüllung von Unternehmensanforderungen sichergestellt. Damit alle Dokumente/Aufzeichnungen entsprechend ihres Schutzbedarfes gesichert werden können, haben wir eine Dokumentenklassifizierung festgelegt. Durch die Schutzmaßnahmen der Informationssicherheit wird die Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität der Dokumente/Aufzeichnungen gewährleistet.

## 12) Verantwortung der Zulieferer

Ein Verfahren, mit dem die Vorschriften dieses Kodex den wichtigsten Lieferanten deutlich gemacht werden und ihre Einhaltung überprüft wird, ist festgelegt.

## Zusatzinformationen

Der Inhalt des Zollner-Verhaltenskodex entspricht im Wesentlichen dem international verwendeten Begriff CSR (Corporate Social Responsibility), das heißt „gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen“.

Für die Erstellung, Implementierung, Überwachung und Berichterstattung des Zollner-Verhaltenskodex trägt der Vorstandsvorsitzende die Verantwortung.

Im Rahmen der Einarbeitung werden die Mitarbeiter über die aktuellen Inhalte des Zollner-Verhaltenskodex geschult.

## Meldepflicht

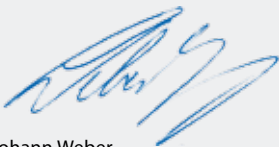
Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Verstöße gegen den Zollner-Verhaltenskodex in einer der folgenden Weisen zu melden:

- an die Führungskraft,
- an den Vorstandsvorsitzenden,
- in die verschlossene Ideenbox durch eine anonyme bzw. nicht anonyme schriftliche Mitteilung.

Für Fragen und Anliegen der Mitarbeiter ist die jeweilige Führungskraft die erste Anlaufstelle.

Alle wichtigen Informationen geben die Leiter an den Vorstandsvorsitzenden weiter, der ggf. entsprechende Maßnahmen mit dem Vorstand abstimmt und einleitet.

Zandt, im August 2017



Johann Weber  
Vorstandsvorsitzender

Gültig ab August 2017

## STANDORTE



### **USA**

Milpitas

### **Costa Rica**

Cartago

### **Deutschland**

Zandt

Lam

Untergschwandt

Neukirchen b. Hl. Blut

Altenmarkt I

Altenmarkt II

Altenmarkt III

Furth im Wald

### **Schweiz**

Hombrechtikon

### **Ungarn**

Vác

Szügy

### **Rumänien**

Satu Mare I

Satu Mare II

### **Tunesien**

Beja

### **China**

Taicang

### **Hongkong**

Kowloon Bay