

# INHALT

## Vorwort

### Über diesen Bericht

Berichtszeitraum	4
Berichtsinhalt	4

## 1. Die Unternehmensgruppe ZOLLNER

1.1 Unternehmensprofil	5
1.2 Historie	6
1.3 Standorte	7
1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement	7
1.5 Branchen	8
1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management	10
1.7 Lieferkette	11
1.8 Partner-Netzwerk	13

## 2. Corporate Responsibility at ZOLLNER (CR@ZOLLNER)

2.1 Definition „CR@ZOLLNER“	14
2.2 Ethik und Integrität	15
2.2.1 Die Werte	15
2.2.2 Das Leitbild	16
2.2.3 ZOLLNER-Verhaltenskodex	16
2.3 Corporate Responsibility Programm	17
2.3.1 Kommunizieren	17
2.3.2 Überprüfen, optimieren	18
2.3.3 Berichten	18
2.4 Stakeholderanalyse	18
2.5 Kommunikation mit Stakeholder	19
2.6 Materiality-Matrix	19

## 3. Responsible Business

3.1 Beiträge zur ökonomischen Entwicklung	21
3.2 Faire Geschäftspraktiken	23

## 4. Ecological Sustainability

4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung	24
4.1.1 Energiemanagement	24
4.1.2 Wassernutzung	25
4.1.3 Emissionen	27
4.1.4 Abfallwirtschaft	28
4.2 Umwelt-Compliance	29

## 5. Social Responsibility

5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern	30
5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	31
5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	32
5.1.3 Aus- und Weiterbildung	35
5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	37
5.2.1 Social and Health Management	37
5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate Citizenship	39
5.3.1 Auswirkung auf lokale Gemeinschaften	39
5.3.2 Corporate-Citizenship-Aktivitäten	40

## Anhang

GRI-Inhaltsindex	43-48
Impressum	49

## VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

um in der Gesellschaft Verantwortung zu übernehmen, bedarf es Mut und Innovationsgeist. Zwei Säulen, auf denen unsere Unternehmensgeschichte aufgebaut ist und die zu unserem Unternehmenserfolg wesentlich beitragen. Die Leistungen, die wir erbringen, fokussieren sich auf Qualität und Nachhaltigkeit. Diese beiden Säulen sind unser unter anderem ein Garant für organisches Wachstum, wodurch wir auch in einer sich ständig wandelnden Welt unseren Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze garantieren bieten können.

Als weltweit agierendes Unternehmen bekennen wir uns zu unserer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Responsibility). Dies ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Unsere Aktivitäten in den Bereichen Verantwortungsbewusste Geschäftsbeziehungen (Responsible Business), Ökologische Nachhaltigkeit (Ecological Sustainability) und Soziale Verantwortung (Social Responsibility) sind in unserem Integrierten Managementsystem verankert.

Der hier vorliegende Corporate Responsibility Report der Unternehmensgruppe ZOLLNER dokumentiert erstmals, wie wir verantwortliches Handeln und langfristigen Unternehmenserfolg in einem sich dynamisch ändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld definieren.

Unter Corporate Responsibility (Unternehmensverantwortung) verstehen wir sowohl den Wertbeitrag durch unsere Dienstleistungen als auch den Umgang mit unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette achten wir auf faires Geschäftsgebahren, gute Arbeitsbedingungen, die Einhaltung der Menschenrechte, den sorgfältigen Einsatz von Ressourcen, den Schutz der Umwelt sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

In diesem Bericht stellen wir unsere Aktivitäten nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch in ökologischer und sozialer Hinsicht vor, um unsere Ziele und Ergebnisse klar und transparent zu machen. Wir wenden uns damit an unsere internen und externen Stakeholder, insbesondere an unsere Geschäftspartner, unsere Mitarbeiter und die Menschen im Umfeld unserer Standorte. Der Bericht stellt dar, wie unser Unternehmen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt und zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt.

Wir hoffen, dass diese Lektüre Ihnen einen umfangreichen Überblick vermittelt.

Zandt, Mai 2020

Johann Weber  
Vorstandsvorsitzender



## Über diesen Bericht

### Berichtszeitraum

Der Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2019 (vom 1.1. bis zum 31.12.2019). Die Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders gekennzeichnet, auf den Stichtag 31.12.2019 und sind für den aktuellen Berichtszeitraum sowie die zwei vorherigen und zwei folgenden Zeiträume (sofern Zahlen/Daten und Planzahlen/Daten vorhanden) dargestellt: 2017 ← 2019 → 2021.

Wo Aussagen nur für einen geringeren Zeitraum gelten, wird dies kenntlich gemacht. Künftig wird die Unternehmensgruppe ZOLLNER alle zwei Jahre einen Corporate Responsibility Report vorlegen. Den nächsten Bericht werden wir demnach 2022 veröffentlichen.

### Berichtsinhalt

Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Die Angaben im Bericht beziehen sich auf die ZOLLNER Elektronik AG und ihre Tochtergesellschaften (wie im Kapitel 1.3 Standorte angegeben) und decken daher diesen Teil des ZOLLNER-Konzerns ab. Sofern nur einzelne Gesellschaften oder Standorte angesprochen sind, ist dies entsprechend gekennzeichnet.

## 1. DIE UNTERNEHMENSGRUPPE ZOLLNER

### 1.1 Unternehmensprofil

Komplexe mechatronische Systeme, von der Entwicklung bis zum After Sales Service: Als Partner global agierender Spitzenunternehmen sowie kleiner und mittlerer Betriebe bietet die Unternehmensgruppe ZOLLNER branchenübergreifende Systemlösungen entlang des gesamten Produktlebenszyklus.

Wir sind technischer Dienstleister für kundenspezifische Produkte von der Entwicklung und Beratung über Produktion und Supply Chain Management bis zum After Sales Service. ZOLLNER entwickelt keine eigenen Produkte und bringt auch keine Produkte in den Verkehr.



An 20 Standorten setzen wir auf Qualität, optimales Preis-Leistungs-Verhältnis, technologischen Vorsprung und eine Best-Cost-Country-Strategie entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Egal, ob es sich um Einzelteile, Module, Geräte oder komplexe Systeme handelt: Der Kunde entscheidet über die Prozesstiefe.

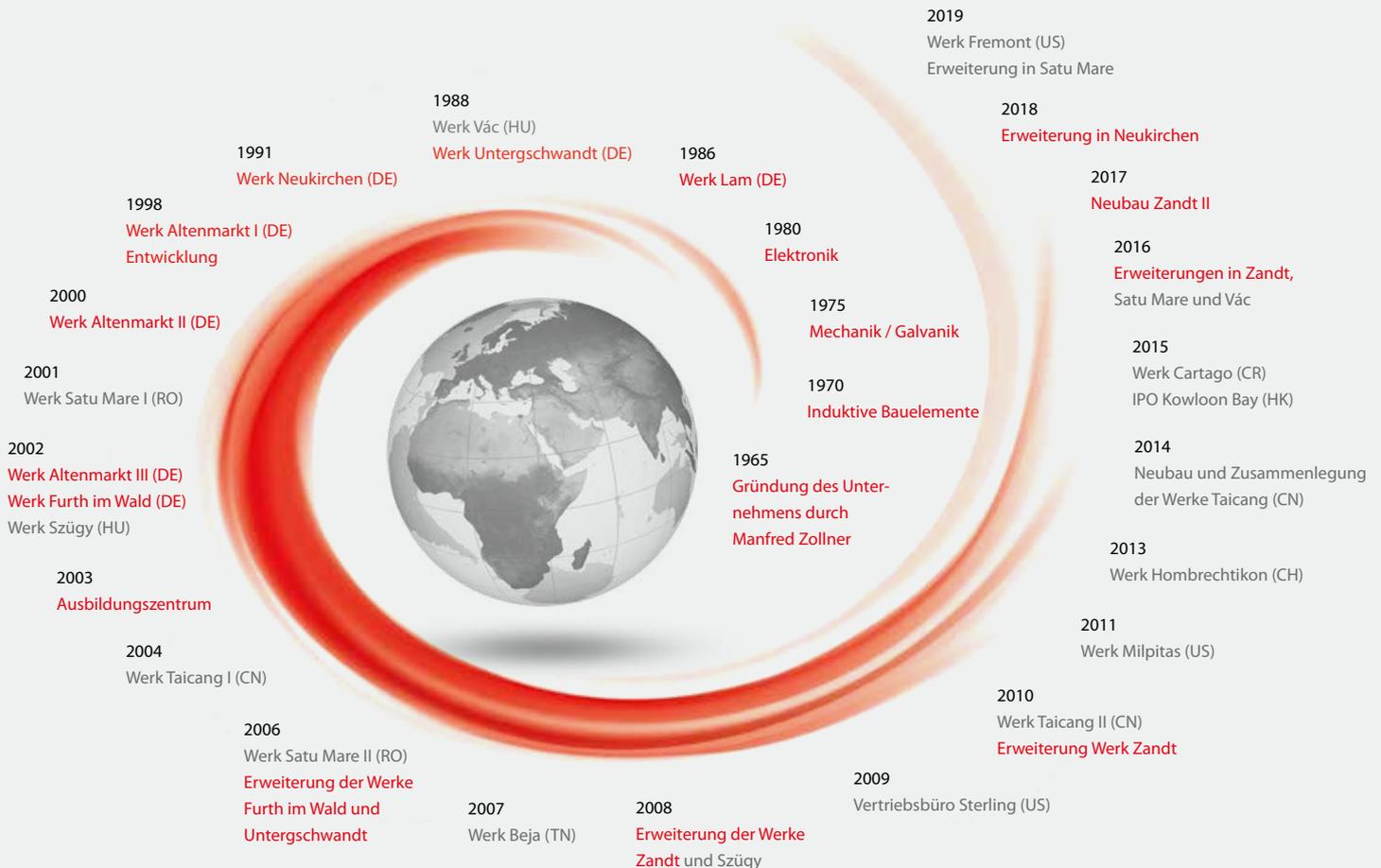
## 1.2 Historie

Vom Einmannbetrieb zu den Top 15 der EMS-Dienstleister:

Vor über fünf Jahrzehnten, im Jahr 1965, legte Manfred Zollner in Zandt, Bayern, den Grundstein für die heutige ZOLLNER Elektronik AG. Seitdem hat sich die Firma zu einer Unternehmensgruppe mit weltweit über 11.500 Mitarbeitern entwickelt. Das Unternehmen ist heute eine Aktiengesellschaft, die sich zu 100 % in Familienbesitz befindet. Durch kontinuierliches organisches Wachstum hat sich die Unternehmensgruppe ZOLLNER als Mechatronikdienstleister unter den Top 15 der EMS<sup>1</sup> -Dienstleister weltweit etabliert.

ZOLLNER ist zugleich Mechatronikdienstleister und flexibles Familienunternehmen.

### Meilensteine der Unternehmensgeschichte



<sup>1</sup> Electronics Manufacturing Services: EMS-Unternehmen sind Komplettservice-Dienstleister und bieten End-to-End-Lösungen für die Original Equipment Manufacturers (OEMs) an. Das Leistungsspektrum im Bereich der Elektronik reicht von Entwicklung und Prototyping über Beschaffung und Logistik bis hin zu Produktion und Test von Flachbaugruppen, Modulen, Geräten und kompletten Elektronik-Systemen und umfasst auch den After Sales Service.

## 1.3 Standorte

Wir verwirklichen an insgesamt 20 Standorten Systemlösungen für die Produkte unserer Kunden. Sie finden uns in Deutschland, Ungarn, Rumänien, China, Tunesien, den USA, der Schweiz, Costa Rica und Hongkong.



## 1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement

Die Unternehmensgruppe ZOLLNER ist nach einer Bereichs-Matrixorganisation mit Stabfunktionen aufgestellt.

Der Vorstand der ZOLLNER Elektronik AG besteht aus sechs Mitgliedern und wird von einem dreiköpfigen Aufsichtsrat kontrolliert. Die Tochtergesellschaften im Ausland werden durch Geschäftsführer vor Ort geleitet. In der Gesamtorganisation gibt es 13 Zentralbereiche und vier Strategische Geschäftsfelder (SGF). Die erste Führungsebene in den Zentralbereichen und in den Strategischen Geschäftsfeldern ist der Leitung der Unternehmensgruppe disziplinarisch unterstellt.

*Leitung der Unternehmensgruppe ZOLLNER*



von links nach rechts:  
**Markus Aschenbrenner**  
Mitglied des Vorstands

**Thomas Schreiner**  
Mitglied des Vorstands

**Christian Zollner**  
Mitglied des Vorstands

**Manfred Zollner**  
Aufsichtsratsvorsitzender

**Manfred Zollner jun.**  
Mitglied des Vorstands

**Johann Weber**  
Vorstandsvorsitzender

**Ludwig Zollner**  
Mitglied des Vorstands

Corporate Responsibility ist Bestandteil unseres Managementprozesses und eng mit vielen strategischen Unternehmenszielen verbunden. Die Verantwortung für die Entscheidungsfindung zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen liegt daher beim Vorstand und den Geschäftsführern der jeweiligen Tochtergesellschaften.

In Wahrnehmung seiner Gesamtverantwortung hat der Vorstand der ZOLLNER Elektronik AG durch konzernweite Vorgaben den Rahmen für ein effizientes Risikomanagement geschaffen. Die direkte Verantwortung für frühzeitige Erkennung und Kommunikation von wesentlichen Risiken liegt bei den Leitern der jeweiligen Organisationseinheiten.

Damit sie ihre Kontroll- und Steuerungsverantwortung wahrnehmen können, werden der Vorstand der ZOLLNER Elektronik AG sowie das Management der Konzerngesellschaften im Rahmen des periodischen Risikoberichtswesens regelmäßig über Chancen und Risiken in den Organisationseinheiten informiert. Plötzlich auftretende Risiken oder eingetretene wesentliche Schäden werden situationsgerecht berichtet, entsprechende Maßnahmen werden eingeleitet.

## 1.5 Branchen

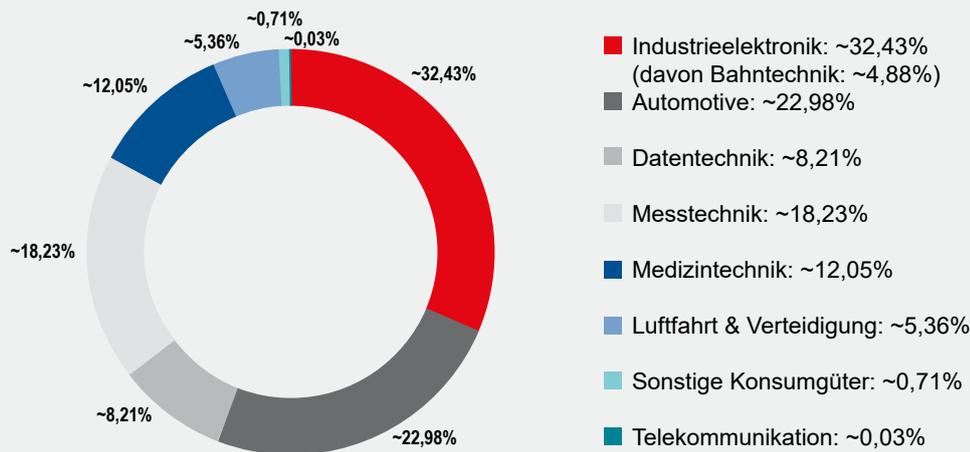
Wir sind in vielen Branchen zu Hause, für die wir auch die erforderlichen Zertifizierungen<sup>2</sup> besitzen. Unsere Kunden nutzen unsere Kompetenz in den Bereichen Industrieelektronik, Bahntechnik, Automotive, Medizintechnik, Luftfahrt & Verteidigung, Messtechnik, Datentechnik, Sonstige Konsumgüter und Telekommunikation.

 <p>Automotive</p>	 <p>Bahntechnik</p>	 <p>Datentechnik</p>
 <p>Industrieelektronik</p>	 <p>Luftfahrt &amp; Verteidigung</p>	 <p>Medizintechnik</p>
 <p>Messtechnik</p>	 <p>Sonstige Konsumgüter</p>	 <p>Telekommunikation</p>

<sup>2</sup> <https://www.zollner.de/unternehmen/zertifikate-auszeichnungen-awards/>

Durch unsere breite Branchenaufstellung können wir flexibel auf Marktschwankungen reagieren. Fast alle für uns erforderlichen Technologien vereinen wir unter unserem Dach. So können wir Synergien aus den verschiedenen Bereichen nutzen. Als EMS-Dienstleister ohne eigenes Produkt liefern wir mit unserem Technologie-Know-how eine Vielzahl elektronischer Einzelteile, Module, Geräte und Systeme.

## Branchenaufteilung nach Kundenumsatz



## Kundenreferenzen



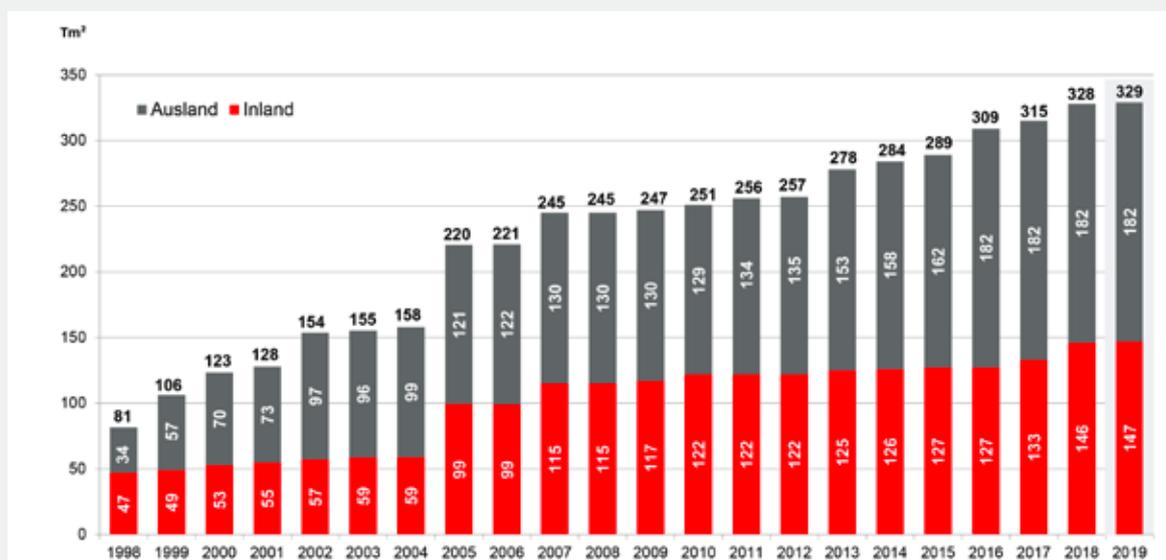
Die Marken sind für den jeweiligen Inhaber geschützt. Bei den vorstehenden Logos handelt es sich jeweils um eine eingetragene Marke in Deutschland und/oder in anderen Ländern.

## 1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management

Die Unternehmensgruppe ZOLLNER bietet weltweit eine breite Palette an Services an: Entwicklung, NPI/ Engineering, Materialmanagement, Obsoleszenzmanagement, Produktion, Analyse- und Werkstofftechnik, weltweite Auslieferung, Reparatur, Refurbishment und After-Sales-Betreuung. Wir arbeiten weltweit mit standardisierten Prozessen.

An sämtlichen Standorten verfügen wir nicht nur über die gleichen Anlagen, Maschinen und Prozesse, sondern bieten auch das gleiche hohe Maß an Qualität, Flexibilität und Sicherheit.

### Entwicklung Produktionsflächen



### Geschäftsentwicklung

An allen unseren Standorten treten wir als Unternehmen unter den Prämissen Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung auf. Bei unseren wirtschaftlichen Entscheidungen berücksichtigen wir immer auch ökologische und soziale Aspekte, um die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und damit die Verantwortung als verlässlicher Arbeitgeber abzusichern. Eine hohe Eigenkapitalquote von 48,5 % (2018: 47,9 %) spiegelt die ausgewogene Kapitalstruktur wider und unterstreicht die Stabilität des Unternehmens. Die kontinuierliche Steigerung des Umsatzes (Umsatzentwicklung 2017: 1,45 Mrd.€, 2018: 1,67 Mrd.€, 2019: 1,64 Mrd.€) ermöglicht Investitionen in Infrastruktur und Innovationen. Dadurch, dass ZOLLNER Steuern dort abführt, wo die Wertschöpfung entsteht, hat das Unternehmen einen unmittelbaren Einfluss auf die zukunftsorientierte Entwicklung der Regionen und der Menschen dort.

Die Unternehmensgruppe ZOLLNER wird auch in den nächsten Jahren weiter konsequent ihre eingeschlagene strategische Ausrichtung verfolgen. Dabei wird die Internationalisierung weiter ausgebaut. Insgesamt steht nach wie vor das organische Wachstum im Vordergrund. Ergänzend dazu wird das Technologiespektrum bei Bedarf mit kleineren Akquisitionen oder Partnerschaften erweitert. Die Qualität der angebotenen Dienstleistungen und die Fokussierung auf attraktive Kunden stehen weiterhin im Mittelpunkt der Bemühungen von ZOLLNER. In auf gegenseitigem Vertrauen aufbauenden Partnerschaften bieten wir unseren Kunden sowohl eine hohe Prozesstiefe in Bezug auf den gesamten Produktlebenszyklus als auch in den Stufen der Zulieferung Lösungen, die vom Einzelteil bis hin zum kompletten System reichen.

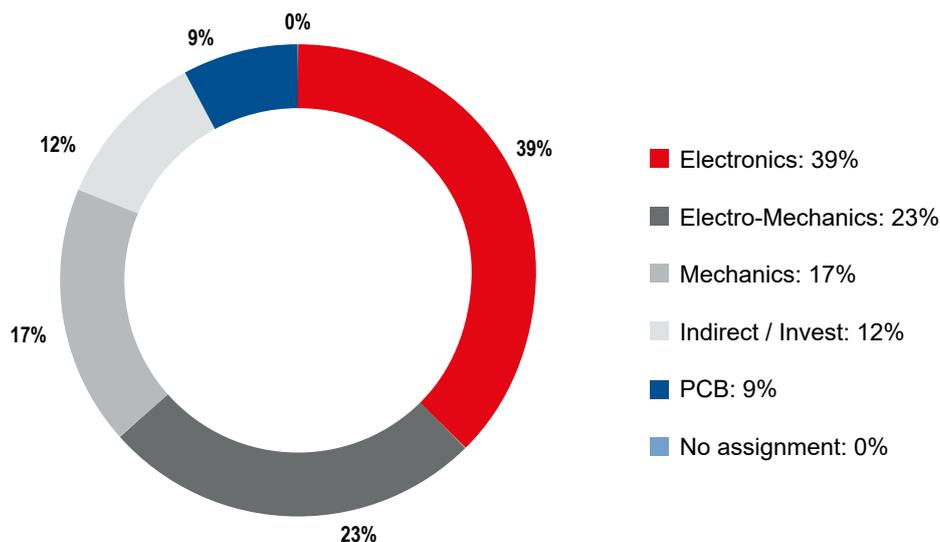
## 1.7 Lieferkette

Als global agierendes Unternehmen kennen wir die unterschiedlichen Anforderungen der Märkte und unserer Kunden. Daher ist auch unser Einkauf (Global Procurement) international aufgestellt und bündelt regionale Stärken und Marktkenntnisse in einer globalen Organisation. Global-Procurement-Mitarbeiter an unseren Standorten weltweit kümmern sich um den Aufbau und die Entwicklung von Lieferantenbeziehungen und stellen dadurch Verfügbarkeit, Qualität und Wirtschaftlichkeit sicher.

Unser Global Procurement ist warengruppenorientiert aufgestellt und in folgende Hauptbereiche unterteilt, die für beschaffungsspezifische Themen verantwortlich sind:

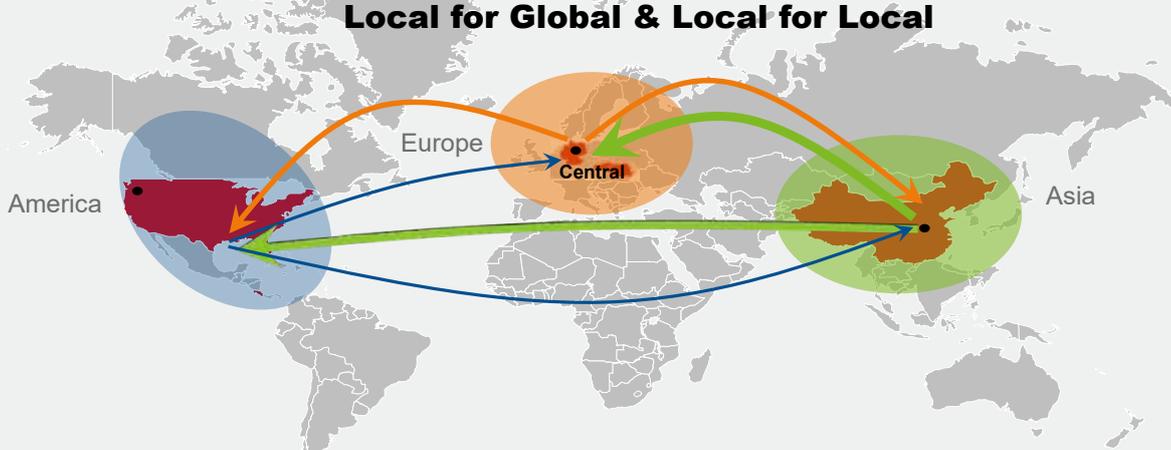
- Electronics,
- Electro-Mechanics,
- Mechanics,
- PCB,
- Indirect/Invest.

**Einkaufsvolumen-Überblick pro Cluster**



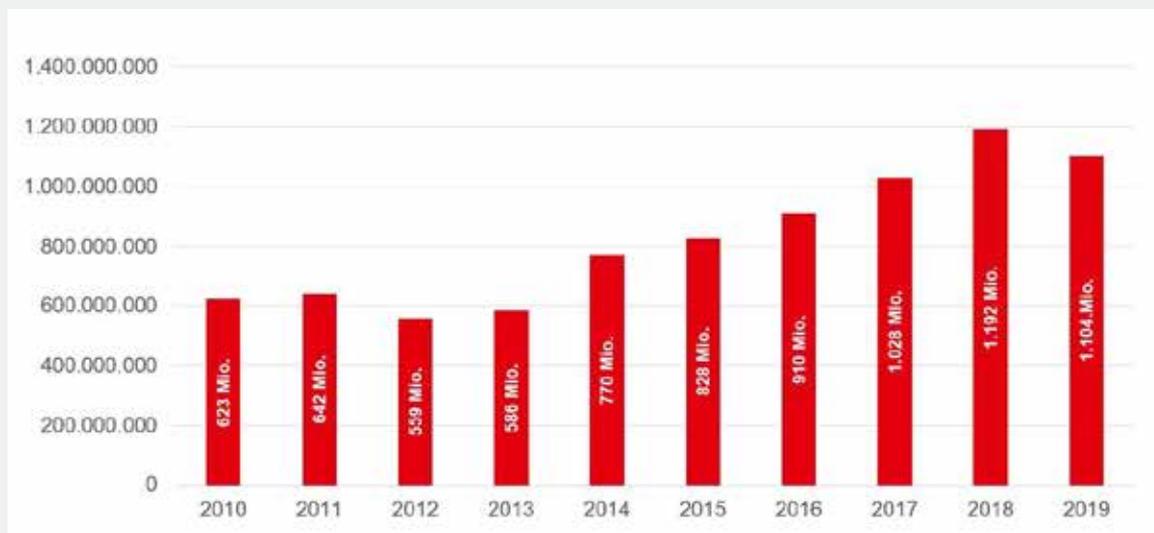
Zusätzlich sind unterstützende Bereiche etabliert, die Expertenwissen im Hinblick auf Lieferantenqualität, Einkaufsprozesse, Logistik, Vertragsmanagement und Kostenanalyse (Value-Engineering) besitzen und kontinuierlich weiterentwickeln. Durch Bündelung unseres Einkaufsvolumens und Nutzung globaler Beschaffungsmärkte und -quellen streben wir eine signifikante Reduzierung der Materialkosten an. Überdies sind der Aufbau langfristiger Beziehungen zu bevorzugten Lieferanten, die Sicherstellung einer gleichbleibend hohen Qualität der gekauften Produkte und die Umsetzung von Logistikmodellen Ziele des Global Procurement. Letztendlich sichern wir durch die Reduzierung der Total Cost of Ownership (TCO) einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil für unsere Kunden.

## Sourcing in the best Region for world wide Business Local for Global & Local for Local



Unsere lokalen Einkaufsbereiche beziehen benötigte Materialien und Produkte über von Global Procurement festgelegte lokale und internationale Lieferanten. Die Lieferantenbasis umfasst mehr als 7.400 Lieferanten aus verschiedenen Ländern. Mehr als 90% des gesamten Einkaufsvolumens beziehen wir bei rund 15% dieser Lieferanten.

### Entwicklung Einkaufsvolumen in €



Wir arbeiten eng mit unserem weltweiten Lieferantennetzwerk zusammen, um negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu verringern. Dabei spielen bei der Auswahl und Zusammenarbeit mit den Lieferanten soziale Aspekte eine wichtige Rolle. Um als qualifizierter Lieferant bei der Unternehmensgruppe ZOLLNER freigegeben zu werden, ist die Anerkennung des international anerkannten Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA), des UN Global Compact oder eines vergleichbaren Kodex gefordert. Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird bedarfsorientiert durch Lieferantenaudits überprüft. Bei Feststellung von signifikanten Mängeln wird ein entsprechendes Lieferantenentwicklungsprogramm gestartet.

## 1.8 Partner-Netzwerk

Durch internationale Kompetenz-Netzwerke nutzen wir weltweit Synergien. Wegweisende Konzepte, vorausschauende Ideen und strategisches Denken sind die Grundlage unseres Handelns. Ein reger technologischer Austausch findet mit Universitäten und Hochschulen statt. Auch die Arbeit in Fachverbänden gehört für uns zum täglichen Geschäft. Zusätzlich sind wir Partner globaler Netzwerke und Innovationsplattformen. Auf diese Weise kombinieren wir Innovationskraft mit höchsten Produktionsstandards und schaffen dadurch Mehrwert für unsere Kunden und einen Rahmen für die nachhaltige Entwicklung.

### Unsere Partner



<https://www.zollner.de/unternehmen/partner-netzwerk>

## 2 CORPORATE RESPONSIBILITY at ZOLLNER (CR@ZOLLNER)

### 2.1 Definition „CR@ZOLLNER“

Corporate Responsibility (CR) [auf Deutsch Unternehmensverantwortung] ist für uns ein umfassender Begriff: Wir tragen Verantwortung für jeden Einfluss, den unsere Unternehmenstätigkeit auf die Gesellschaft und die Umwelt hat.

Gemeint ist damit also nicht nur die soziale, sondern die

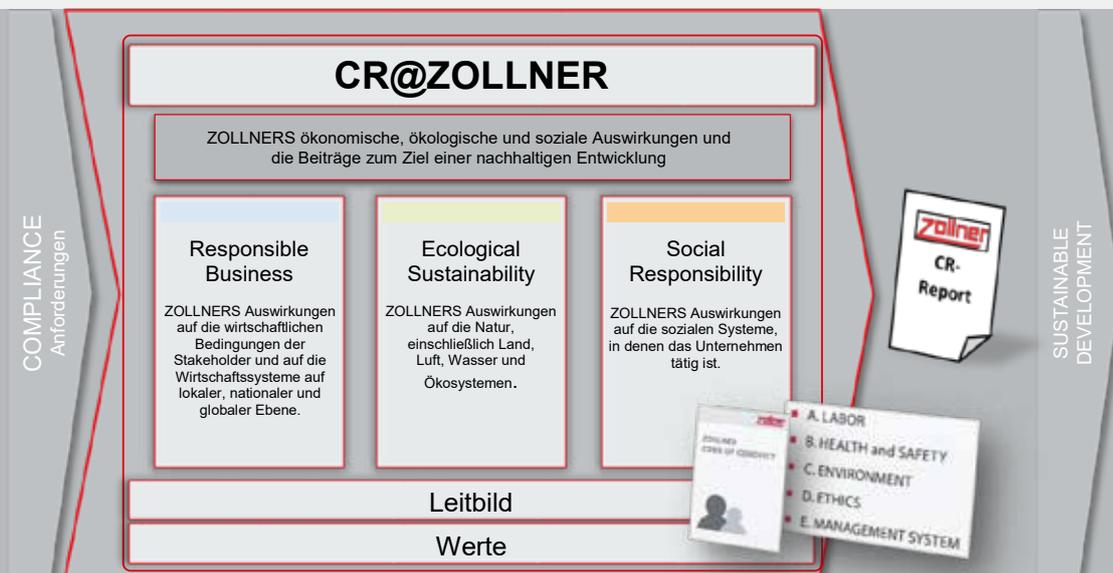
**gesamtgesellschaftliche  
(wirtschaftliche, ökologische und soziale)  
Verantwortung.**

Es bedeutet für uns kurz und bündig:

**so ganzheitlich und nachhaltig wie möglich zu handeln.**

Unsere Corporate-Responsibility-Aktivitäten in wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Hinsicht gliedern sich in folgende Bereiche:

- Responsible Business (verantwortungsbewusste Geschäftsbeziehungen),
- Ecological Sustainability (ökologische Nachhaltigkeit),
- Social Responsibility (soziale Verantwortung).



Unter **Responsible Business** verstehen wir im Allgemeinen die Art und Weise, wie wir mit unseren Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) Geschäfte abwickeln, um einen ausreichend hohen Gewinn zu erwirtschaften, damit wir finanziell unabhängig bleiben und weiterhin organisch wachsen können.

Unter anderem werden hier betrachtet: Geschäftsintegrität, transparente wirtschaftliche Leistung, faire Beschaffungspraktiken und fairer Wettbewerb, Korruptionsbekämpfung, verantwortungsbewusste Standortpolitik, unsere indirekten ökonomischen Auswirkungen, angemessene Investitionspolitik (organisches Wachstum) und Lohnniveau.

Zu **Ecological Sustainability** gehören unter anderem unsere Beiträge zu Umwelt- und Klimaschutz sowie die verantwortungsvolle Ressourcennutzung (Energie- und Wasserverbrauch), die Nutzung erneuerbarer Energien, die Ermittlung und Minimierung der Treibhausgas-Emissionen und die Abfallwirtschaft (Erzeugung, Behandlung und Entsorgung von Abfall).

Unter **Social Responsibility** verstehen wir den Umgang mit unseren Mitarbeitern, deren Arbeitsbedingungen, die Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit durch Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen und nicht zuletzt unsere soziale Verantwortung gegenüber der Gesellschaft in den Regionen unserer Standorte.

Außerdem betrachten wir hier unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten, also unsere Spenden-, Sponsoring- und Stiftungsaktivitäten, sowie die Förderung des freiwilligen gemeinnützigen Einsatzes unserer Mitarbeiter.

Durch unsere CR-Aktivitäten wollen wir Kreativität, Innovationsgeist und Unternehmertum unserer Mitarbeiter fördern sowie die Mitarbeiterbindung und den Unternehmenswert steigern. Daneben leistet CR bei ZOLLNER einen Beitrag zur Erfüllung der Compliance-Anforderungen unserer Stakeholder.

## 2.2 Ethik und Integrität

Corporate Responsibility ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Die drei Säulen unserer CR-Aktivitäten fußen auf unseren Werten und unserem Leitbild.

### 2.2.1 Die Werte

Welchen Werten fühlen wir uns als Mitarbeiter und als Führungskräfte verpflichtet?

<b>Vertrauen, Respekt und Ehrlichkeit</b>	Wir können uns aufeinander verlassen und haben einen wertschätzenden Umgang mit allen.
<b>Verantwortung für das Ganze</b>	Wir haben das Unternehmen als Ganzes im Blick und sind stolz auf das gemeinsam Erreichte.
<b>Professionalität</b>	Wir arbeiten zielgerichtet und nutzen unsere Stärken und Fähigkeiten.
<b>Veränderungsfähigkeit und Flexibilität</b>	Wir sind veränderungsbereit, innovativ, haben Mut für Neues und entwickeln uns permanent weiter.
<b>Wirtschaftlichkeit</b>	Wir konzentrieren uns auf das Wesentliche und verbessern kontinuierlich Qualität, Zeit und Kosten.
<b>Leistung und Engagement</b>	Wir sind umsetzungsstark und stellen das Ergebnis für den Kunden und für ZOLLNER in den Mittelpunkt.

## 2.2.2 Das Leitbild

Was ist der Unternehmenszweck und welche Überzeugung haben wir?

Wir sind ein professioneller Mechatronik-Dienstleister und bieten <b>individuelle Branchenlösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette</b> .
Wir liefern <b>Kundennutzen und Wettbewerbsvorteile für unsere Kunden</b> über den gesamten Lebenszyklus der Produkte und Dienstleistungen.
Wir setzen auf <b>langfristige, vertrauensvolle Partnerschaften</b> .
Wir steigern laufend unsere <b>Innovationsleistung, Qualität und Nachhaltigkeit</b> .
Wir verbessern uns kontinuierlich und stellen damit <b>Produktivität und Prozessexzellenz</b> sicher.
Wir sind <b>schnell, unkompliziert und nutzen die Synergien</b> unserer Geschäftsfelder und Funktionen.
Wir setzen auf <b>qualifizierte und motivierte Mitarbeiter</b> , auf Verantwortung, <b>Initiative und Teamgeist</b> .
Wir erwirtschaften einen ausreichend hohen Gewinn, damit wir <b>finanziell unabhängig bleiben und in die Zukunft investieren</b> können.
Wir sind als <b>Familienunternehmen</b> langfristig orientiert, setzen auf <b>organisches, gesundes Wachstum</b> und bekennen uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

## 2.2.3 ZOLLNER-Verhaltenskodex

Unser ZOLLNER-Verhaltenskodex<sup>3</sup> vermittelt die Inhalte unserer Compliance-Aktivitäten an die relevanten Interessengruppen (Mitarbeiter und Partner). Er beschreibt die maßgeblichen rechtlichen und geschäftspolitischen Grundsätze, an denen wir unsere Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern sowie unsere interne Zusammenarbeit ausrichten. Er beschreibt Standards, um sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sicher sind, dass die Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt werden und dass Fertigungsprozesse umwelt- und verantwortungsbewusst sind.

Die Unternehmensgruppe ZOLLNER verpflichtet sich zur Einhaltung der im ZOLLNER-Verhaltenskodex aufgeführten Regeln. Wir handeln bei allen unseren Aktivitäten in voller Übereinstimmung (Compliance) mit den zutreffenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften des Landes, in dem wir tätig sind.

Von unseren Partnern erwarten wir die Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze als Basis für unsere Geschäftsbeziehungen.

Der ZOLLNER-Verhaltenskodex wurde in Anlehnung an die Verhaltensgrundsätze der Responsible Business Alliance (RBA), der DIN ISO 26000 Leitfaden gesellschaftlicher Verantwortung und des Global Compact der Vereinten Nationen erstellt.

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

<sup>3</sup> <https://www.zollner.de/unternehmen/zollner-verhaltenskodex/>

## Inhalt des ZOLLNER-Verhaltenskodex (unsere Standards)

### A. Arbeit

- 1) Freie Wahl der Beschäftigung
- 2) Junge Arbeitskräfte
- 3) Arbeitszeiten
- 4) Löhne und Sozialleistungen
- 5) Menschenwürdige Behandlung
- 6) Verbot der Diskriminierung
- 7) Vereinigungsfreiheit
- 8) Diversität

### C. Umwelt

- 1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen
- 2) Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen
- 3) Gefährliche Stoffe
- 4) Abfall und Abwasser
- 5) Luftemissionen
- 6) Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen
- 7) Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

### D. Ethik

- 1) Geschäftsintegrität
- 2) Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme
- 3) Offenlegung von Informationen
- 4) Geistiges Eigentum
- 5) Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb
- 6) Schutz der Identität und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen
- 7) Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien
- 8) Privatsphäre & Datenschutz

### B. Gesundheit und Sicherheit

- 1) Sicherheit am Arbeitsplatz
- 2) Notfallvorsorge
- 3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- 4) Arbeitshygiene
- 5) Körperlich belastende Arbeiten
- 6) Maschinensicherung
- 7) Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte
- 8) Mitteilungen zu Gesundheit und Sicherheit

### E. Managementsystem

- 1) Verpflichtung des Unternehmens
- 2) Rechenschaftspflicht und Verantwortlichkeit der Geschäftsführung
- 3) Gesetzliche Bestimmungen und Kundenanforderungen
- 4) Risikobewertung und Risikomanagement
- 5) Verbesserungsziele
- 6) Schulung
- 7) Kommunikation
- 8) Rückmeldung und Beteiligung der Mitarbeiter
- 9) Kontrollen und Bewertungen
- 10) Verfahren für Korrekturmaßnahmen
- 11) Dokumentation und Aufzeichnungen
- 12) Verantwortung der Zulieferer



## 2.3 Corporate-Responsibility-Programm

Unser CR-Programm umfasst die drei Elemente: Kommunizieren, Überprüfen sowie Berichten. Damit trägt CR wesentlich zu verantwortungsvollem, ganzheitlichem und nachhaltigem Wirtschaften in den Geschäftsprozessen des Unternehmens bei.

### 2.3.1 Kommunizieren

Wir betreiben eine aktive „Tone from the Top“-Kommunikation. Diese umfasst eine klare Selbstverpflichtung der Unternehmensleitung zu wertorientierter und nachhaltiger Unternehmensführung. Darüber hinaus nehmen unsere Führungskräfte in der internen und externen Zusammenarbeit eine Schlüssel- und Vorbildfunktion in unseren CR-Aktivitäten ein. Damit sie dieser Rolle gerecht werden können, führen wir einen intensiven, regelmäßigen Dialog mit ihnen und richten die Führungsarbeit (Leadership-Prozess) nach einem nachhaltigkeitsorientierten Leitbild aus (Führungsleitbild).

Die Führungskräfte sind unsere Botschafter:

- unsere Unternehmenswerte vorzuleben,
- ihren Mitarbeitern bei der Interpretation der Richtlinien Hilfestellung zu geben und
- die Richtlinien gemeinsam mit ihren Teams eigenverantwortlich und proaktiv umzusetzen.

Wir bieten regelmäßige CR-Trainings für unsere Mitarbeiter mit folgenden Inhalten an:

- I. Unternehmensverantwortung / CR@ZOLLNER
- II. Unternehmenspolitik
- III. Leitlinien des integrierten Managementsystems
- IV. ZOLLNER-Verhaltenskodex
- V. Umgang mit Korruption/Anti-Corruption Policy
- VI. Leadership

### 2.3.2 Überprüfen, optimieren

Im Rahmen des jährlichen Auditprogramms wird der Status des Managementsystems von externen und internen Auditoren im Namen und mit Zustimmung der Unternehmensleitung überprüft. Dadurch ist die regelmäßige Überprüfung der Geschäftsaktivitäten gewährleistet.

Außerdem haben wir mit der vor Missbrauch geschützten Ideenbox in allen Standorten ein Verfahren entwickelt, das es allen Mitarbeitern erlaubt, jegliche Bedenken ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen mitzuteilen. So können Mitarbeiter Hinweise auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße entweder über den direkten Kontakt zur Führungskraft oder zum Vorstand melden oder anonym über diesen Kanal.

### 2.3.3 Berichten

Wir haben beschlossen, über unsere CR-Aktivitäten offiziell zu berichten. Wir wenden uns damit an unsere internen und externen Stakeholder, insbesondere unsere Geschäftspartner, unsere Mitarbeiter und die Menschen im Umfeld unserer Standorte.

## 2.4 Stakeholderanalyse

Stakeholder (Interessengruppen) sind Gruppen oder Einzelpersonen, die ein wesentliches Interesse an unseren Geschäftsaktivitäten haben und/oder durch ihre Geschäftsaktivitäten wesentlichen Einfluss auf unsere Organisation nehmen können.

Anhand dieser Definition haben wir unsere Stakeholderanalyse erstellt und sieben Hauptakteure nach dem Grad der Einflüsse und Interessen identifiziert.

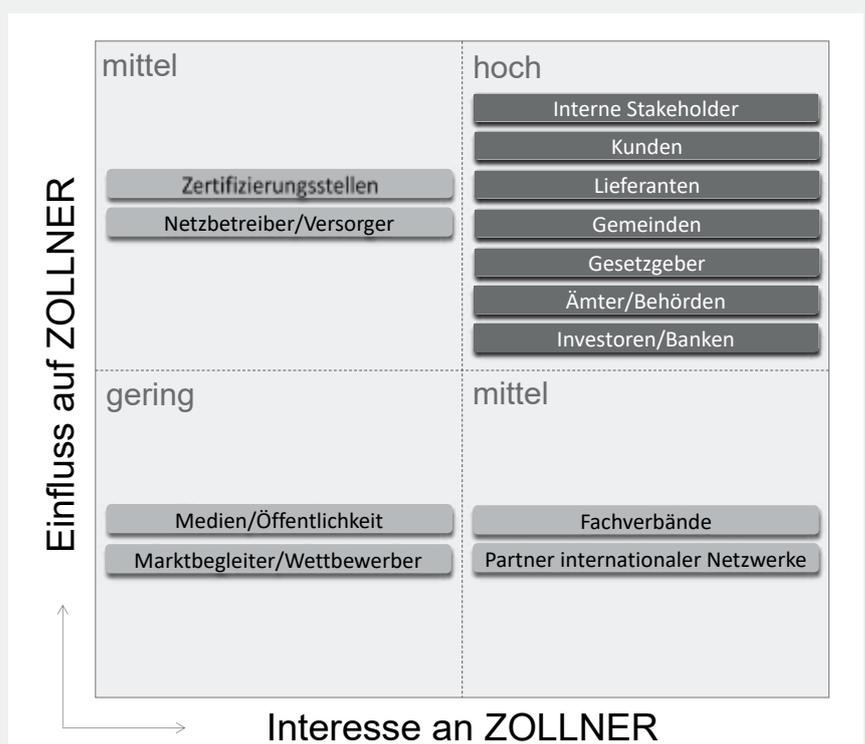
Unsere wichtigsten Stakeholder sind:

#### Interne Stakeholder

- Mitarbeiter
- Führungskräfte
- zentrale Fachstellen
- Aufsichtsrat

#### Externe Stakeholder

- Kunden
- Lieferanten
- Gemeinden
- Gesetzgeber
- Ämter / Behörden
- Investoren / Banken



## 2.5 Kommunikation mit Stakeholdern

Wir zeichnen die Erwartungen der wichtigsten Stakeholder auf, überprüfen sie und ändern sie bei Bedarf jährlich im Rahmen des Management-Reviews. Dazu greifen wir Vorschläge von Mitarbeitern auf, die nicht nur selber als interne Stakeholder agieren, sondern im täglichen Betrieb direkt mit den wichtigsten externen Stakeholdern (Kunden und Lieferanten) in Kontakt treten. Außerdem führen wir eine rege Kommunikation durch unsere zentralen Fachstellen mit den anderen wichtigen Interessengruppen (Gemeinden, Gesetzgeber, Ämter/Behörden und Investoren/Banken), um ihre Erwartungen systematisch zusammenfassen zu können. In den letzten Jahren verlangen die Stakeholder, vor allem unsere Kunden und Mitarbeiter, von uns immer mehr Transparenz zu Nachhaltigkeitsthemen. Zur Intensivierung der Kommunikation ist hierbei ein wichtiger Schritt die Veröffentlichung dieses ersten Corporate Responsibility Reports der Unternehmensgruppe ZOLLNER. In der folgenden Abbildung sind die unterschiedlichen Dialogformen mit unseren Stakeholdern aufgeführt. Die Häufigkeit ist abhängig von dem verwendeten Ansatz und wird nach Bedarf festgelegt.

Stakeholder	Wichtigste Dialogformen
Interne Stakeholder	Gespräche mit Mitarbeitern und Führungskräften, Führungsforum, Townhall-Meetings, interne Medien, Mitarbeiterbefragung, Ideenbox, Infomails
Kunden	Kundenbesuche, Messen, Kundenbefragungen, Kundenaudits, E-Mails, Telefonate
Lieferanten	Lieferantenbesuche, Messen, Lieferantenaudits, E-Mails, Telefonate
Gemeinden	Pressemitteilungen, persönliche Gespräche mit der Gemeindeführung
Gesetzgeber	Gesetzeskataster, Pressemitteilungen
Ämter/Behörden	Behördliche Untersuchungen, Finanz- und Rechnungslegung, Pressemitteilungen
Investoren/Banken	Investorengespräche, Lagebericht/Konzernbericht

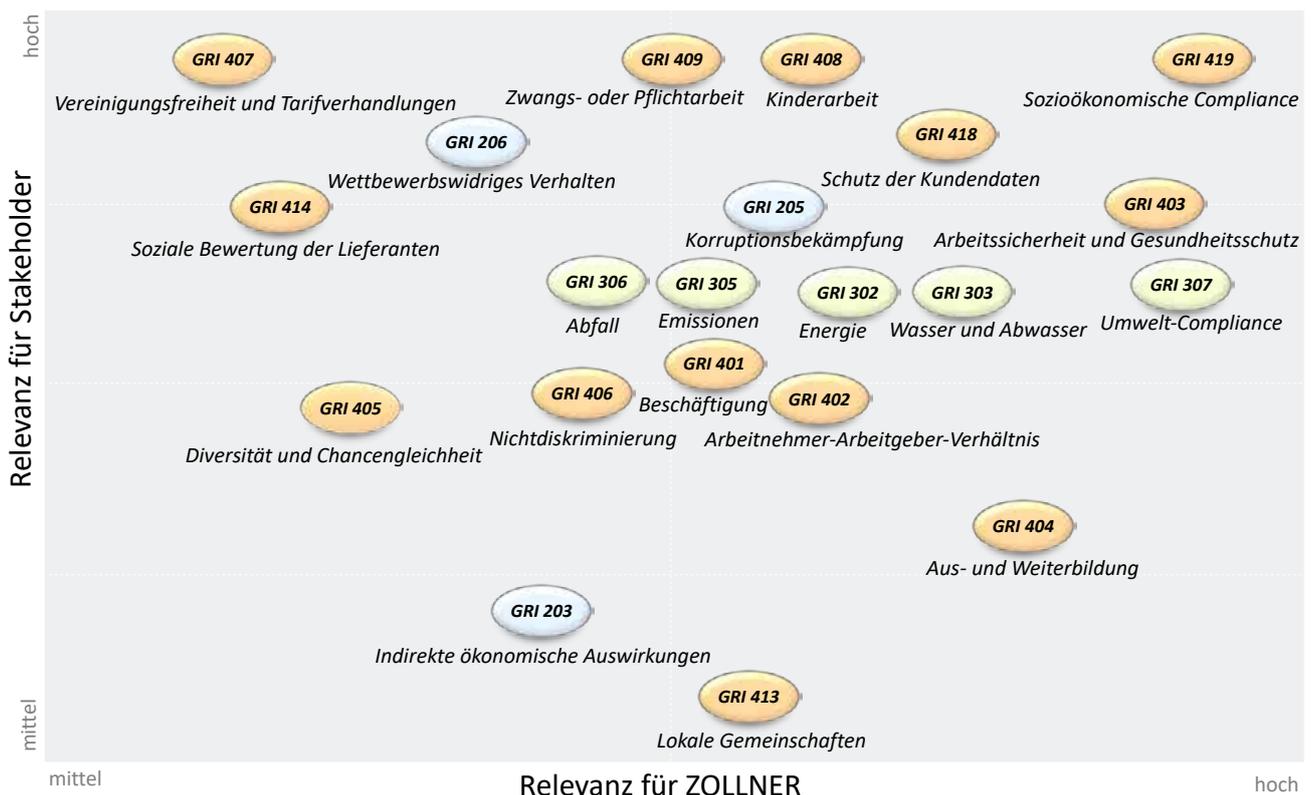
## 2.6 Materiality-Matrix

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Erwartungen der wichtigsten Stakeholder erfasst, bewertet und gruppiert. Das Ergebnis der Bewertung war ein Ranking nach mittlerer und hoher **Relevanz für Stakeholder**, das sich an der Häufigkeit der Nennung orientierte. Im Anschluss wurde eine Priorisierung der Erwartungen hinsichtlich **Relevanz für ZOLLNER** durchgeführt, die sich an möglichen Auswirkungen der Erwartungen auf unser Geschäft in wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Hinsicht (angelehnt an unsere CR-Handlungsfelder) orientiert. Abschließend wurde in den GRI-Richtlinien ein Abgleich hinsichtlich passender „Themenspezifischer Standards“ (GRI 200er, 300er und 400er) vorgenommen, um den CR-Report nach den „Prinzipien der Berichterstattung“ (GRI 101) korrekt erstellen zu können. Die vorliegende Materiality-Matrix wurde durch den Gesamtvorstand freigegeben.

## Erwartungen der Stakeholder (Überleitungsliste zur Materiality-Matrix)

Relevanz für Stakeholder	Erwartungen (Themengruppe)	ZOLLNER CR-Bereich	GRI Themenspezifische Standards	Abgrenzung des Themas
Hohe Relevanz	<b>Erfüllung gesetzlicher und behördlicher Forderungen</b> (Faire Beschäftigung, Informationssicherheit, transparente wirtschaftliche Leistung)	Social Responsibility	GRI 407 – Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen GRI 408 – Kinderarbeit GRI 409 – Zwangs- oder Pflichtarbeit GRI 419 – Sozioökonomische Compliance	bei ZOLLNER
	<b>Erfüllung normativer und kundenspezifischer Verpflichtungen</b> (Geschäftsintegrität, Korruptionsbekämpfung, faire Beschaffungspraktiken, fairer Wettbewerb)	Responsible Business Social Responsibility	GRI 205 – Korruptionsbekämpfung GRI 206 – Wettbewerbswidriges Verhalten GRI 414 – Soziale Bewertung der Lieferanten GRI 418 – Schutz der Kundendaten	bei ZOLLNER, vor- und nachgelagert
	<b>Präventionsmaßnahmen zur Gefahrenabwehr</b> (Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltauswirkungen, Risikomanagement)	Ecological Sustainability Social Responsibility	GRI 302 – Energie GRI 303 – Wasser und Abwasser GRI 305 – Emissionen GRI 306 – Abwasser und Abfall GRI 307 – Umwelt-Compliance GRI 403 – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	bei ZOLLNER, vor- und nachgelagert
	<b>Kommunikation (intern und extern) und Berichterstattung</b> (Transparente Kommunikation, Beschwerdeverfahren, Mitarbeiterzufriedenheit)	Social Responsibility	GRI 401 – Beschäftigung GRI 402 – Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis GRI 405 – Diversität und Chancengleichheit GRI 406 – Nichtdiskriminierung	bei ZOLLNER, nachgelagert
Mittlere Relevanz	<b>Steigerung der Unternehmensleistung</b> (Mitarbeiterqualifikation, Prozesskonformität, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)	Social Responsibility	GRI 404 – Aus- und Weiterbildung	bei ZOLLNER
	<b>Schutz der Bevölkerung und des Umfelds</b> (Verantwortungsbewusste Standortpolitik, Corporate Citizenship)	Responsible Business Social Responsibility	GRI 203 – Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 413 – Lokale Gemeinschaften	bei ZOLLNER, vor- und nachgelagert

## Materiality-Matrix



## 3 RESPONSIBLE BUSINESS



### 3.1 Beiträge zur ökonomischen Entwicklung

Durch die stabile Entwicklung der Unternehmensgruppe ZOLLNER und die Ausweitung unserer internationalen Aktivitäten sind wir ein bedeutender gesellschaftlicher Faktor an beinahe allen unseren Standorten: Wir schaffen neue Arbeits- und Ausbildungsplätze, sind Auftraggeber lokaler Betriebe und tragen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Regionen bei. Wir investieren ständig in die neuesten Technologien, Anlagen sowie Maschinen und legen besonderen Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter. In unsere kontinuierlichen Verbesserungsprozesse (KVP) beziehen wir unsere Mitarbeiter, alle Produktionsprozesse, Dienstleistungen und Geschäftsabläufe ein. Wir wachsen in unseren Zielmärkten – dabei setzen wir auf langfristige Kunden- und Lieferantenpartnerschaften. Innovationsfähigkeit und Nachhaltigkeit schreiben wir groß. Das gilt sowohl im sozialen und ökologischen als auch im ökonomischen Bereich. Unsere Innovationskraft wurde auch im Jahr 2019 mehrmals anerkannt:

#### Taicang: Preis für schnelles Wachstum im Hightech-Sektor

Anlässlich der chinesischen Neujahrsfeier, zu der die Stadtregierung von Taicang jedes Jahr Repräsentanten dort ansässiger deutscher Unternehmen einlädt, nahm Geschäftsführer Erik Breslein im Januar einen Preis für die ZOLLNER Limited China entgegen. Der „Award of Rapid Growth“ wurde für das schnellste Wachstum unter allen Firmen in der Wirtschaftsregion des Jangtse-Deltas verliehen.

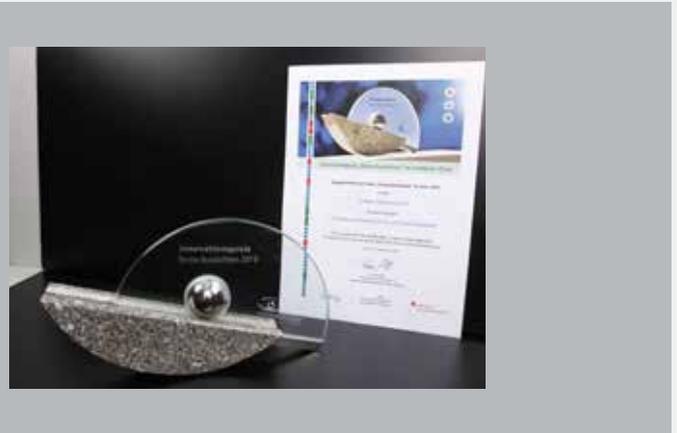
Überreicht wurde der Preis vom Bürgermeister und dem Verwaltungskomitee der Taicang High-Tech Industrial Development Zone. ZOLLNER Limited China ist damit beim chinesischen Staat ein gelistetes Hightech-Unternehmen mit besonderer Bedeutung. Das Werk Taicang fertigt unter anderem die Zugrechner für die neuen bis zu 400 km/h schnellen Hochgeschwindigkeitszüge der modularen Plattform „Fuxing Hao“ (Typ CR400 AF/BF) sowie Inverter für den „ES8“ des chinesischen Start-up-Unternehmens NIO (NextEV). Das Elektro-SUV besitzt eine Leistung von 480 kW Leistung über Allradantrieb.



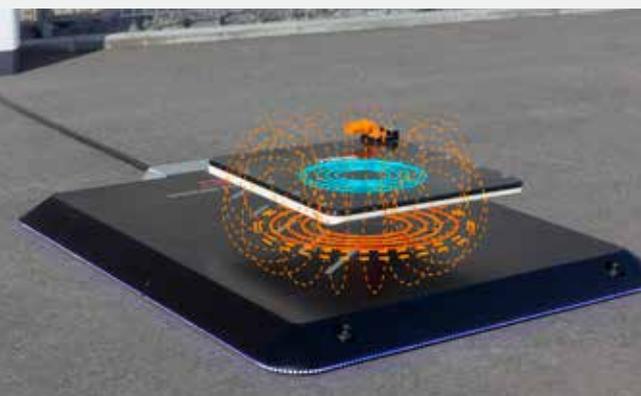
## Innovationspreis des Landkreises Cham für ZOLLNER

Ihre Arbeit an Ladesystemen für die Elektromobilität hat der ZOLLNER Elektronik AG den Innovationspreis „Beste Aussichten“ eingebracht. Der Landkreis Cham vergibt die Auszeichnung alle zwei Jahre an regionale Unternehmen für zukunftsweisende Ideen und Produkte.

Seit 2014 leistet die ZOLLNER Elektronik AG Pionierarbeit auf dem Gebiet des induktiven Ladens. In einem ersten Projekt, das 2018 abgeschlossen wurde, ging es darum, die Ladesäule durch kontaktlose Energieübertragung überflüssig zu machen. Resultat war das weltweit erste nach der gültigen Produktnorm ISO61980 zugelassene induktive Ladesystem, das zusammen mit dem Schweizer Antriebsstrang-Spezialisten Brusa entwickelt wurde und im BMW 530e iPerformance zum Einsatz kommt. ZOLLNER übernahm dabei die Serienentwicklung, die Zulassung und die Industrialisierung. Im Juli 2018 lief die Serienfertigung des induktiven Ladesystems bei ZOLLNER an – ein weltweites Alleinstellungsmerkmal.



Im Rahmen des Forschungsprojekts FeedbacCar, das vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit gefördert wird, entwickelt ZOLLNER darüber hinaus zusammen mit den Projektpartnern Audi AG, IFAK Institut, Energy2market und Jacobs University Bremen zudem seit 2017 ein bidirektionales induktives Ladesystem. Es macht die Energieübertragung in beide Richtungen möglich: lädt also das Auto wieder auf, kann die in den Fahrzeugen gespeicherte Energie aber auch ins Stromnetz zurückleiten und so Lastspitzen ausgleichen.



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Umwelt, Naturschutz  
und nukleare Sicherheit

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



## 3.2 Faire Geschäftspraktiken

Wie in unserem ZOLLNER-Verhaltenskodex festgelegt, halten wir zur Erfüllung unserer gesellschaftlichen Verpflichtungen und für eine erfolgreiche Positionierung am Markt die höchsten ethischen Standards ein. Dazu zählen unter anderem eine Null-Toleranz-Politik bei Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung in jeder Form und das 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. Allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde gelegt.

Um diese Aussagen unseres ZOLLNER-Verhaltenskodex zu bekräftigen und weiter zu konkretisieren, haben wir im Jahr 2017 eine interne Richtlinie, die Anti-Corruption Policy, ausgegeben und unternehmensweit ausgerollt. Die Richtlinie ist eine Orientierungshilfe, um die Zulässigkeit und Angemessenheit von Zuwendungen zu prüfen, Interessenkonflikte und Korruption zu vermeiden. Sie enthält generelle Aussagen hinsichtlich zugelassener oder verbotener Verhaltensweisen sowie klare Vorgaben, anhand derer jeder Mitarbeiter eigenverantwortlich erkennen und prüfen kann, ob und unter welchen Voraussetzungen er eine Zuwendung gewähren oder annehmen darf.

Im Rahmen des CR-Trainings, unserer eLearning-Unterweisung, bekommen unsere Mitarbeiter Anweisungen bezüglich der Anti-Corruption Policy und anderer wichtiger Unternehmensrichtlinien. Durch interne und externe Audits wird die Einhaltung sämtlicher Richtlinien untersucht und somit das Unternehmen auch auf Korruptionsrisiken geprüft. Um nur ein konkretes Beispiel zu nennen: Seit 2010 wird unser Standort in Vác (Ungarn) von der Responsible Business Alliance (RBA) regelmäßig auditiert – auf Bitte unseres Kunden IBM, der zu den Gründungsmitgliedern des Verbandes gehört. Im Validated Audit Program (VAP) von RBA werden strenge Normen zu der sozialen, ethischen, arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Leistung von Lieferanten überprüft, gemessen an den Auditkriterien (AC). Die Prüfungskriterien basieren auf dem RBA-Verhaltenskodex, der die Grundlage für den ZOLLNER-Verhaltenskodex bildete.

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen bestätigten Vorfällen und Verstößen im Zusammenhang mit Korruption und es gab keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung. Ziel der Unternehmensgruppe ZOLLNER ist es, auch zukünftig keine Verstöße in diesen Bereichen zu verzeichnen.

### Schutz der Kundendaten und Datensicherheit

Wir stellen die Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit der Informationen von ZOLLNER sicher, einschließlich der Informationen, die uns von unseren Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) anvertraut wurden. Der Schutz der wertvollen Informationen liegt in der Verantwortung aller unserer Mitarbeiter. Die entsprechenden Standards werden von unserem globalen Informationssicherheitsteam überwacht. Unser Ansatz zielt darauf ab, gesetzliche Vorgaben einzuhalten (zum Beispiel bezüglich Datenschutz) und Sicherheitsvorfälle soweit es in unserer Macht steht zu vermeiden oder deren Schaden zu minimieren. Unser Informationssicherheitsmanagementsystem ist an den deutschen, ungarischen und rumänischen Standorten nach dem Standard ISO 27001 zertifiziert.

Die Verhaltensregeln zum Umgang mit Informationen zur Steigerung von Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit haben wir in der unternehmensweit geltenden Informationssicherheitsrichtlinie erfasst. An unseren zertifizierten Standorten erhalten neue Mitarbeiter die Unterweisung Informationssicherheit nach ihrem Eintritt als Teil des Onboarding-Prozesses. Im Geschäftsjahr 2020 planen wir die Umsetzung dieser Unterweisung auch als digitale Lerneinheit. Bereits heute ist ein eLearning-Modul zum Thema Datenschutz in mehreren Sprachen verfügbar.

Im Jahr 2019 gab es keine begründeten Beschwerden von Aufsichtsbehörden oder anderen Parteien über Verstöße gegen unsere Datenschutzverpflichtungen. Wir haben in dieser Zeit keine Diebstähle oder Verluste von Kundendaten oder Daten anderer Geschäftspartner festgestellt.

## 4 ECOLOGICAL SUSTAINABILITY



Wir bekennen uns dazu, dass der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt ein integraler Bestandteil unseres Unternehmens ist. Bei den Fertigungsprozessen werden negative Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen kontinuierlich minimiert. Gleichzeitig werden die Gesundheit und die Sicherheit der Öffentlichkeit geschützt.



### 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung

Der Umweltschutz steht im Mittelpunkt der Aktivitäten zur kontinuierlichen Steigerung der Nachhaltigkeit in der Unternehmensgruppe ZOLLNER. Zur Erreichung der höchstmöglichen Effektivität und Effizienz wurde an allen relevanten Standorten ein Umwelt- und Energiemanagement implementiert. Hierbei sind über 90% des Energieverbrauchs und der Mitarbeiter eingeschlossen. Das Managementsystem ist nach dem internationalen Standard ISO 14001 sowie an allen europäischen Standorten zusätzlich nach ISO 50001 zertifiziert.

Studien kamen zum Ergebnis, dass die Umweltauswirkungen der Elektroindustrie und ihrer gesamten Wertschöpfungskette im Vergleich zu den anderen Branchen oft geringer sind – sowohl absolut als auch bezogen auf den Umsatz.

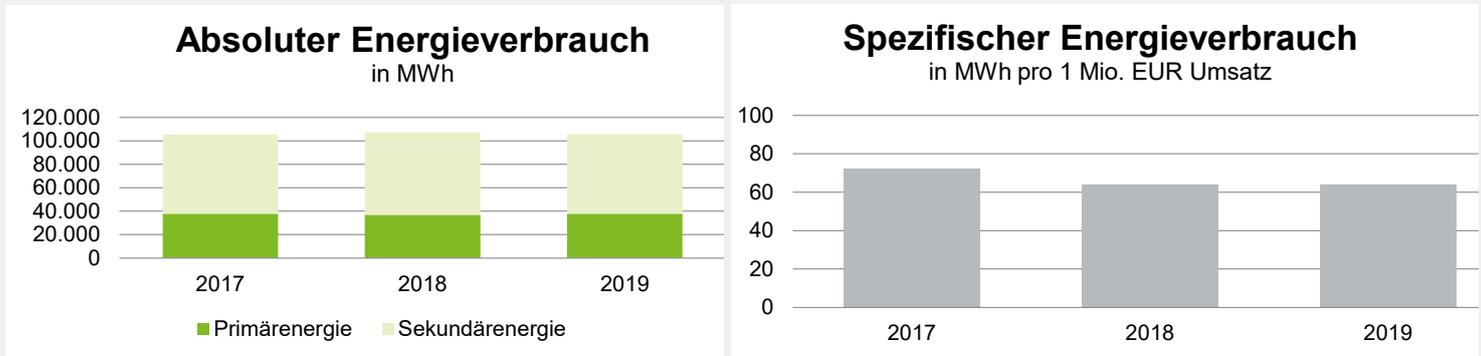
Die Unternehmensgruppe ZOLLNER ist EMS-Dienstleister – wir entwickeln keine eigenen Produkte und bringen auch keine Produkte in den Verkehr. Wir sind technischer Dienstleister für kundenspezifische Produkte von der Entwicklung und Beratung bis zur Produktion. Aus diesem Grund können die Umweltaspekte vorwiegend im Rahmen der Herstellung beeinflusst werden.

Der Umweltschutz ist dem Prozess Environment, Health & Safety Management (EH&S) zugeordnet und beinhaltet unter anderem die Themengebiete Energie, Wasser, Emissionen und Abfall. Im Rahmen des ganzheitlichen Ansatzes werden Aktivitäten in einem übergreifenden EH&S-Programm geplant und die Wirksamkeit wird dokumentiert. Die kontinuierliche Modernisierung unserer Produktionsanlagen, die schrittweise Umrüstung auf LED-Beleuchtung sowie die kontinuierliche themenspezifische Sensibilisierung der Mitarbeiter sind Beispiele für den themenübergreifenden und den managementorientierten Ansatz im Umweltschutz. Die Erhebung, Auswertung und Berichterstattung von relevanten Informationen und Daten und die Ableitung von spezifischen und übergreifenden Zielen sind Teil unserer Corporate Responsibility und in allen relevanten Geschäftsprozessen implementiert.

#### 4.1.1 Energiemanagement

Im Rahmen des Umweltmanagementsystems ist die Steigerung der Energieeffizienz und die damit verbundene Senkung von Emissionen ein Schwerpunkt. Die Unternehmensgruppe ZOLLNER berücksichtigt die Energieeffizienz und den Energieverbrauch innerhalb der vorhandenen Möglichkeiten als EMS-Dienstleister. Neben der kontinuierlichen Optimierung der Prozesse liegt der Schwerpunkt insbesondere auch auf Energiesparmaßnahmen bei der Planung von Produktions- und Versorgungsanlagen sowie Gebäuden. Im Rahmen der Aktivitäten werden stets die Energieeffizienz sowie weitere Umweltaspekte wie etwa die Nutzungsdauer berücksichtigt. So gelingt es, trotz steigender Mitarbeiterzahlen und wachsender Umsätze den Energieverbrauch im Wesentlichen konstant zu halten, an einzelnen Standorten aber auch deutlich zu senken. Energieeinsparungen wurden im Berichtszeitraum durch eine Vielzahl einzelner Projekte an den Standorten erzielt – beispielsweise wurde die Auslastung von Produktionsanlagen erhöht. Somit konnte die Anzahl an Anlagen und somit auch der Energieverbrauch trotz Wachstum verringert werden.

## Energieverbrauch



Energieverbrauch (MWh)*	2017	2018	2019
<b>Primärenergie</b>	<b>37.875</b>	<b>36.858</b>	<b>37.886</b>
Erdgas	25.928	24.780	27.149
Heizöl	1.954	1.632	1.778
Holz	2.403	2.617	1.688
Diesel	7.508	7.678	7.121
Benzin	82	152	151
<b>Sekundärenergie</b>	<b>67.411</b>	<b>70.237</b>	<b>67.663</b>
Strom	67.349	70.176	67.611
Strom eigen	62	61	53
<b>GESAMT</b>	<b>105.286</b>	<b>107.096</b>	<b>105.550</b>
<b>Spezifischer Energieverbrauch</b> in MWh pro 1 Mio. EUR Umsatz	<b>72</b>	<b>64</b>	<b>64</b>

\*Standorte Tunesien und Hong Kong exkl.  
Flüssiggaswerte liegen nicht vor.

### 4.1.2 Wassernutzung

Wasser wird in der Unternehmensgruppe ZOLLNER als eine wichtige Ressource angesehen und zum überwiegenden Teil aus der öffentlichen Trinkwasserversorgung entnommen. Die Anforderungen in diesem Themengebiet legen die lokalen Wasser- und Abwassergesetze fest, deren Einhaltung ist für uns selbstverständlich.

Wasser setzen wir zur Kühlung und Befeuchtung der Luft in der Elektronikproduktion, für die Reinigungsprozesse in der Oberflächenveredelung sowie für sanitäre Zwecke ein. Einschränkungen hinsichtlich dieser Ressource an unseren Standorten würden sich auf unsere Produktivität auswirken.

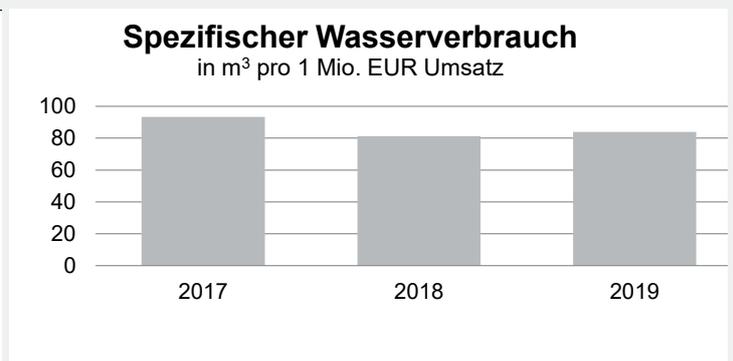
Die prozessbedingt anfallenden Abwässer werden überwacht, wenn notwendig in eigenen Abwasserbehandlungsanlagen gereinigt und anschließend in die kommunalen Abwassersysteme eingeleitet. Ein Teil entweicht über Verdunstungskühlanlagen oder Befeuchtungsanlagen in die Atmosphäre.

Um unsere Auswirkungen zu minimieren, achten wir im Rahmen unseres Umweltmanagements an allen Standorten darauf, dass wir zur Schonung der Wasserressourcen beitragen und den Wasserverbrauch sowie die Belastungen gering halten. Wir betrachten derzeit an keinem unserer Standorte die Wasserverfügbarkeit als kritisch.

Die Unternehmensgruppe ZOLLNER verfolgt im Themengebiet Gewässerschutz folgende Grundsätze:

- Vermeidung unnötigen Wasserverbrauchs
- Vermeidung von Wasserverschmutzungen (z. B. sparsamer Einsatz von Chemikalien)
- periodische, regelmäßige Wartung von Anlagen mit wassergefährdenden Stoffen und Anfall von Abwasser
- Einhaltung der nationalen rechtlichen Vorgaben für die Einleitung von Abwasser
- Wiederverwertung, Aufbereitung und Kreislaufführung

## Wasserverbrauch



Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> )*	2017	2018	2019
Öffentliche Trinkwasserversorgung	136.020	136.227	138.265
davon behandeltes Abwasser	13.149	10.978	11.216
<b>GESAMT</b>	<b>136.020</b>	<b>136.227</b>	<b>138.265</b>
<b>Spezifischer Wasserverbrauch</b> in m <sup>3</sup> pro 1 Mio. EUR Umsatz	<b>93</b>	<b>81</b>	<b>84</b>

\*Standorte Tunesien und Hong Kong exkl.

## 4.1.3 Emissionen

Der Klimawandel ist für uns eine zentrale globale und gesellschaftliche Herausforderung. Daher werden die CO<sub>2</sub>- und Schadstoffemissionen überwacht und über die Reduzierung des Energieverbrauchs verringert. Zusätzlich werden spezifische Maßnahmen wie die kontinuierliche Modernisierung der Fahrzeugflotte und die damit verbundene Verbesserung der Emissionsklassen sowie die Reduzierung durch die Senkung des Energieverbrauchs umgesetzt.

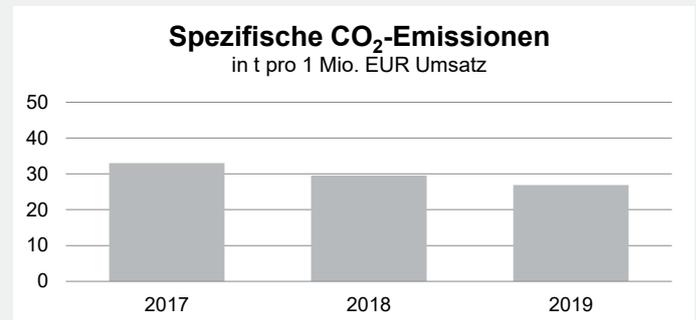
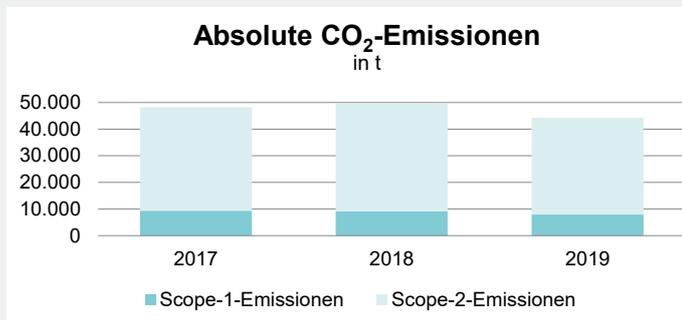
In Anlehnung an den anerkannten Standard des Greenhouse Gas (GHG) Protocol werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen hinsichtlich Scope 1 und Scope 2 des Unternehmens erfasst.

Neben den CO<sub>2</sub>-Emissionen an den Produktionsstandorten erfassen wir weitere Emissionen, die beispielsweise durch Lackierarbeiten oder vorhandene Energieerzeugungsanlagen entstehen.

Die Unternehmensgruppe ZOLLNER verfolgt im Themengebiet Emissionsschutz folgende Grundsätze:

- Vermeidung von unnötigen Emissionen (bedarfsorientierte Nutzung),
- Kenntnis zu Ort und Art der Emissionen (Quellen),
- periodische, regelmäßige Wartung von Anlagen,
- Einhaltung der nationalen rechtlichen Parameter (Grenzwerte),
- Wiederverwertung/Aufbereitung/Kreislaufführung,
- Überwachung von Anlagen mit schädlichen Umwelteinwirkungen.

### CO<sub>2</sub>-Emissionen



CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)*	2017	2018	2019
<b>Scope-1-Emissionen</b>	<b>9.375</b>	<b>9.078</b>	<b>7.940</b>
Erdgas	6.326	6.046	5.484
Heizöl	590	493	473
Holz	84	92	49
Diesel	2.350	2.403	1.894
Benzin	24	44	40
<b>Scope-2-Emissionen</b>	<b>38.793</b>	<b>40.421</b>	<b>36.307</b>
Strom	38.793	40.421	36.307
<b>GESAMT</b>	<b>48.168</b>	<b>49.499</b>	<b>44.247</b>
<b>Spezifische CO<sub>2</sub>-Emissionen in t pro 1 Mio. EUR Umsatz</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>27</b>

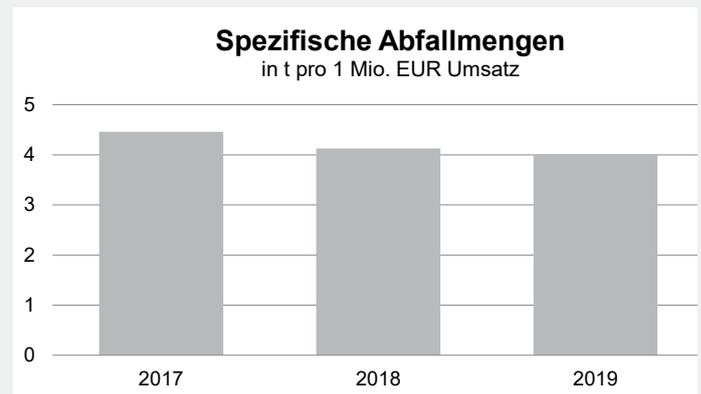
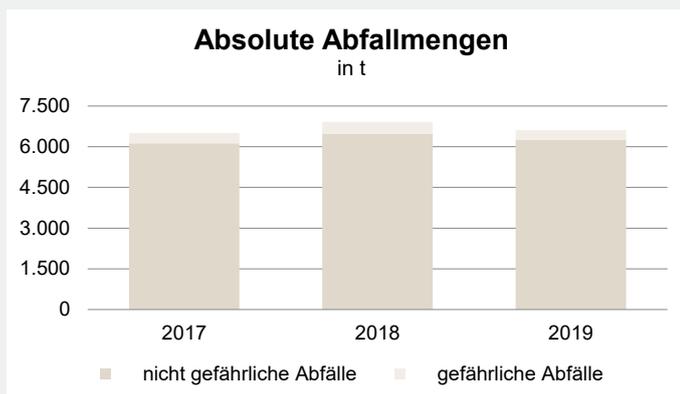
\*Standorte Tunesien und Hong Kong exkl.  
 Flüssiggas- und Kältemittelwerte liegen nicht vor.  
 Umrechnung mit einheitlichem Faktor nach Institut Wohnen und Umwelt (IWU)  
 Die Kenngröße der direkten Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) setzt sich aus CO<sub>2</sub>-Emissionen zusammen, die durch den Brennstoffeinsatz an den Standorten sowie durch den Kraftstoffeinsatz verursacht werden. Die Kenngröße der indirekten Treibhausgas-Emissionen (Scope 2) setzt sich aus den CO<sub>2</sub>-Emissionen zusammen, die durch den Bezug von Energie (z. B. elektrische Energie, Fernwärme) aus externen Kraftwerken, Heizkraftwerken und Heizhäusern außerhalb der Standorte freigesetzt werden.

## 4.1.4 Abfallwirtschaft

Die effiziente Nutzung der verfügbaren Ressourcen ist für Mensch und Umwelt essenziell. Soweit möglich, schließt deshalb die Unternehmensgruppe ZOLLNER Materialkreisläufe: Wertvolle Rohstoffe werden zur Verbesserung der weiteren Verwendung aufbereitet und in den Stoffkreislauf zurückgeführt oder anderweitig genutzt, somit werden negative Auswirkungen auf die Umwelt gemindert.

Grundsätzlich gilt bei unserer Abfallwirtschaft das Vermeidungsprinzip. Dieses Grundprinzip ist entlang der beeinflussbaren Phasen der Wertschöpfungskette und von allen Mitarbeitern zu berücksichtigen. Mit unseren Partnern und in den Netzwerken versuchen wir kontinuierlich Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Abfallverwertung zu erarbeiten und zu implementieren. Wir zeigen Verantwortung bei der Behandlung unserer entstehenden Abfälle. So werden zur Entsorgung oder Weiterbearbeitung lediglich qualifizierte Dienstleister unter Berücksichtigung der lokalen Vorschriften beauftragt. Die Einhaltung unserer Anforderungen wird im Rahmen von stichprobenartigen Besuchen und durch Überwachung der erforderlichen Dokumentation und Qualifizierung geprüft.

### Abfallmengen



Abfallmengen (t)*	2017	2018	2019
nicht gefährliche Abfälle	6.124	6.480	6.253
gefährliche Abfälle	380	436	355
<b>GESAMT</b>	<b>6.505</b>	<b>6.916</b>	<b>6.608</b>
<b>Spezifische Abfallmengen in t pro 1 Mio. EUR Umsatz</b>	<b>4,5</b>	<b>4,1</b>	<b>4,0</b>

\*Standorte Tunesien und Hong Kong exkl.

## 4.2 Umwelt-Compliance

Die Einhaltung von Gesetzen, Vorgaben und verbindlichen Standards ist Grundlage für alle wirtschaftlichen Tätigkeiten in der Unternehmensgruppe ZOLLNER und somit Bestandteil der Unternehmenspolitik, der EH&S-Leitlinien sowie des ZOLLNER-Verhaltenskodex. Wir geben diese Anforderungen an unsere Lieferanten und Partner weiter.

Im Umweltbereich werden die relevanten Standorte im Rahmen einer Matrixzertifizierung nach den Standards ISO 14001 und ISO 50001 regelmäßig durch eine unabhängige, akkreditierte Zertifizierungsgesellschaft geprüft. Um die Umsetzung des EH&S-Managements innerhalb des Geltungsbereichs sicherzustellen, werden durch die EH&S-Bereiche in den Ländern und durch den zentralen EH&S-Bereich jährlich systematisch, präventiv und risikobasierend Audits und weitere Maßnahmen zur Überwachung durchgeführt.

Im Berichtsjahr sind keine Fälle von Nichteinhaltung der Umweltschutzgesetze und -vorschriften aufgetreten und somit keine Bußgelder angefallen. Darüber hinaus kam es zu keinen offiziellen Verfahren zu Regelverstößen.



## 5 SOCIAL RESPONSIBILITY

Junge und erfahrene Mitarbeiter vieler Nationalitäten profitieren voneinander und jeder von ihnen leistet einen wichtigen Beitrag für die Zukunft der Unternehmensgruppe ZOLLNER. Unsere Mitarbeiter geben ihr Bestes für uns. Wir wissen, wie wichtig dieser Einsatz und dieses Engagement für uns sind.

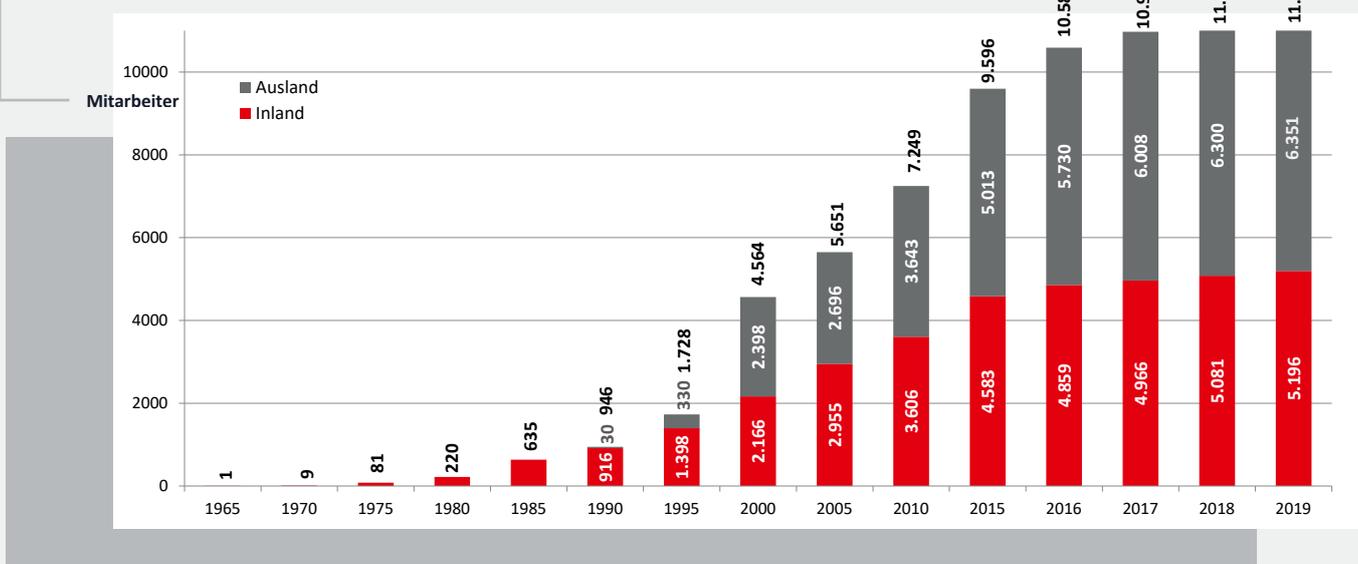
Entsprechend dem Verständnis der internationalen Gemeinschaft haben wir uns verpflichtet, die Menschenrechte der Mitarbeiter zu wahren und diese mit Würde und Respekt zu behandeln. Und noch mehr: Um unseren Mitarbeitern das bestmögliche Arbeitsumfeld bieten zu können, legen wir mit unterschiedlichen Aktivitäten und Initiativen besonderes Augenmerk auf sichere, gesunde und saubere Arbeitsbedingungen sowie auf die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter.

Nicht zuletzt ist uns unsere soziale Verantwortung gegenüber der Gesellschaft in den Regionen unserer Standorte wohl bewusst. Deshalb leisten wir durch verschiedene Corporate-Citizenship-Aktionen einen Beitrag zur Gesellschaft und ermutigen unsere Mitarbeiter und Partner, in gleicher Weise zu handeln.

### 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern

Im Jahr 2019 hat die Unternehmensgruppe ZOLLNER ihren Wachstumskurs trotz zahlreicher Herausforderungen weiter fortgesetzt. Das haben wir nicht zuletzt dem großen Engagement von mehr als 11.000 Mitarbeitern weltweit zu verdanken. Seit 1965 lag das Augenmerk des Unternehmens stets auf der Schaffung und dem Erhalt von Arbeitsplätzen. An unseren neun deutschen Standorten sind über 5.100 Frauen und Männer beschäftigt, was uns zum größten Arbeitgeber der Region Cham (Bayern) macht. Vor allem aber der Mitarbeiteranteil im Ausland ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Somit gehören wir mittlerweile zu den größten Arbeitgebern in den Regionen unserer Standorte in Ungarn und Rumänien.

Entwicklung Mitarbeiteranzahl



Unser Bestreben, in einer sich ständig wandelnden Welt unseren Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze zu garantieren, wird gewürdigt. In den letzten Jahren hat die ZOLLNER Elektronik AG die Auszeichnungen TOP JOB und Top Nationaler Arbeitgeber – FOCUS BUSINESS erhalten. Unsere Standorte im Ausland sind ebenfalls geehrt worden. Hier ein aktuelles Beispiel aus dem Jahr 2019:

Die Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer (DUIHK) hat unserem Standort in Ungarn das Prädikat „Verlässlicher Arbeitgeber 2019/2020“ verliehen. Der Titel wird seit 2017 an Unternehmen vergeben, die den von einer Fachjury erarbeiteten Kriterienkatalog in Bezug auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitarbeiter erfüllen. Die ZOLLNER Kft. war schon vor zwei Jahren unter den Ausgezeichneten.



## 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen

Die Schaffung fairer Arbeitsbedingungen und die Achtung der Menschenrechte sind für die Unternehmensgruppe ZOLLNER als global tätiger Arbeitgeber selbstverständlich. Unsere unternehmensweit gültigen Arbeitsstandards haben wir im ZOLLNER-Verhaltenskodex festgehalten. Dazu gehören die folgenden Prinzipien/Regelungen:

### - **Freie Wahl der Beschäftigung**

Wir setzen keine Zwangsarbeit, Knechtschaft, Pflichtarbeit, unfreiwillige Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel ein.

### - **Junge Arbeitskräfte**

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase des Fertigungsprozesses verboten. Mitarbeiter unter 18 Jahren (junge Arbeitskräfte) dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten.

### - **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. Wir gewähren unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit von Telearbeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. 2019 waren in Deutschland 85% der Mitarbeiter in Vollzeit und 15% in Teilzeit beschäftigt. 31% arbeiteten im Schichtbetrieb. Das Zeitmodell Gleitzeit wurde von 48% der Belegschaft in Anspruch genommen. 17% der deutschen Belegschaft nutzen regelmäßig Homeoffice in unterschiedlichen Zeitmodellen.

### - **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. Abhängig von den nationalen Gegebenheiten bieten wir über die gesetzlichen Vorgaben hinaus freiwillige monetäre und nicht monetäre Leistungen in den folgenden Kategorien (beispielhafte Aufzählung):

Vorsorgeleistungen – betriebliche Altersvorsorge, Auslandskrankenversicherung,

Geldleistungen – freiwilliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Fahrtkostenzuschuss, Gratifikationen, Jubiläen,

Sachleistungen – Dienstwagen, Arbeitskleidung,

Sonstige Leistungen – Sonderurlaub für persönliche Angelegenheiten, Kantine, Veranstaltungsbudget.

## - **Menschenwürdige Behandlung**

Die Mitarbeiter werden bei der Unternehmensgruppe ZOLLNER 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.

## - **Verbot der Diskriminierung**

Wir dulden in unserer Belegschaft keine Belästigungen oder gesetzwidrige Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, nationaler oder sozialer Herkunft sowie andere relevante Formen der Diskriminierung.

## - **Vereinigungsfreiheit**

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen durchzuführen. 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.

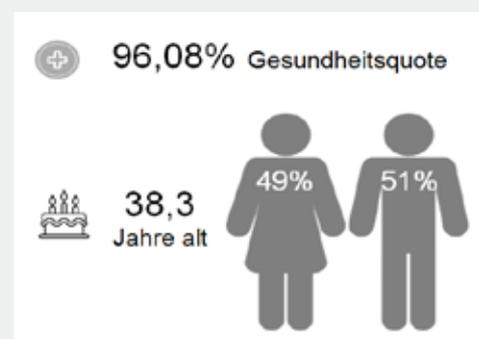
## - **Diversität**

Wir haben uns verpflichtet, für eine angemessene Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen einzutreten. Dies gilt für die Besetzung von Aufsichtsrat und 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. Im Geschäftsjahr 2019 lag der Frauenanteil bei 8,48%, bezogen auf 271 Führungskräfte mit disziplinarischer Führungsverantwortung in Deutschland.

Im Falle von betrieblichen Veränderungen informieren wir unsere Mitarbeiter frühzeitig. Dafür nutzen wir verschiedene standortübergreifende und standortspezifische Kommunikations- und Wissenskanäle, zum Beispiel das ZOLLNER Information Portal (ZIP), die ZOLLNER\_Infomail, Infotafeln vor Ort, die Leitungskreispräsentation und den HR-Newsletter. Bei Umstrukturierungen achten wir auf einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen von Mitarbeitern und ZOLLNER.

## 5.1.2 **Beschäftigungskennzahlen**

Weltweit sind 49% Frauen und 51% Männer beschäftigt, welche im Durchschnitt 38,3 Jahre alt sind und eine Gesundheitsquote von 96,08% aufweisen. Durch den demografischen Wandel und die alternde Gesellschaft wird das Gesundheitsmanagement im Unternehmen immer wichtiger.<sup>4</sup>



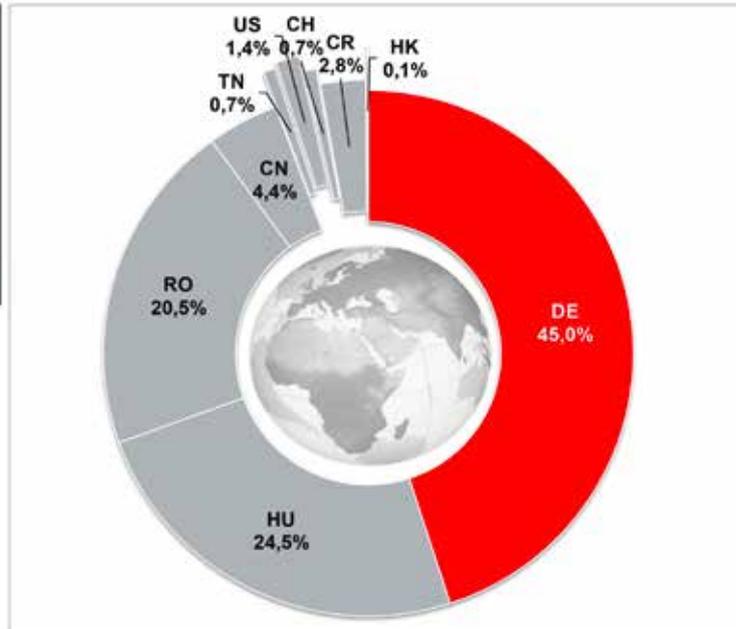
<sup>4</sup> Mehr dazu im Kapitel 5.2.1 Social and Health Management

Anbei unsere wichtigsten Beschäftigungskennzahlen aus dem Geschäftsjahr 2019:

## Personalbestand je Land\*

DE	5.196
HU	2.827
RO	2.363
CN	504
TN	85
US	163
CH	81
CR	320
HK	8
<b>GESAMT</b>	<b>11.547</b>

\*Stammpersonal inkl. Mutterschutz/Elternzeit, ohne Leiharbeiter

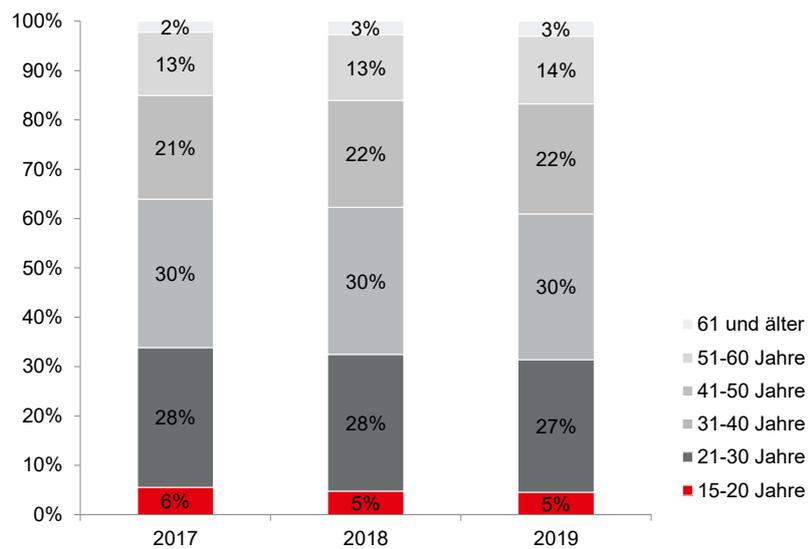


## Durchschnittliche Anzahl Leiharbeiter

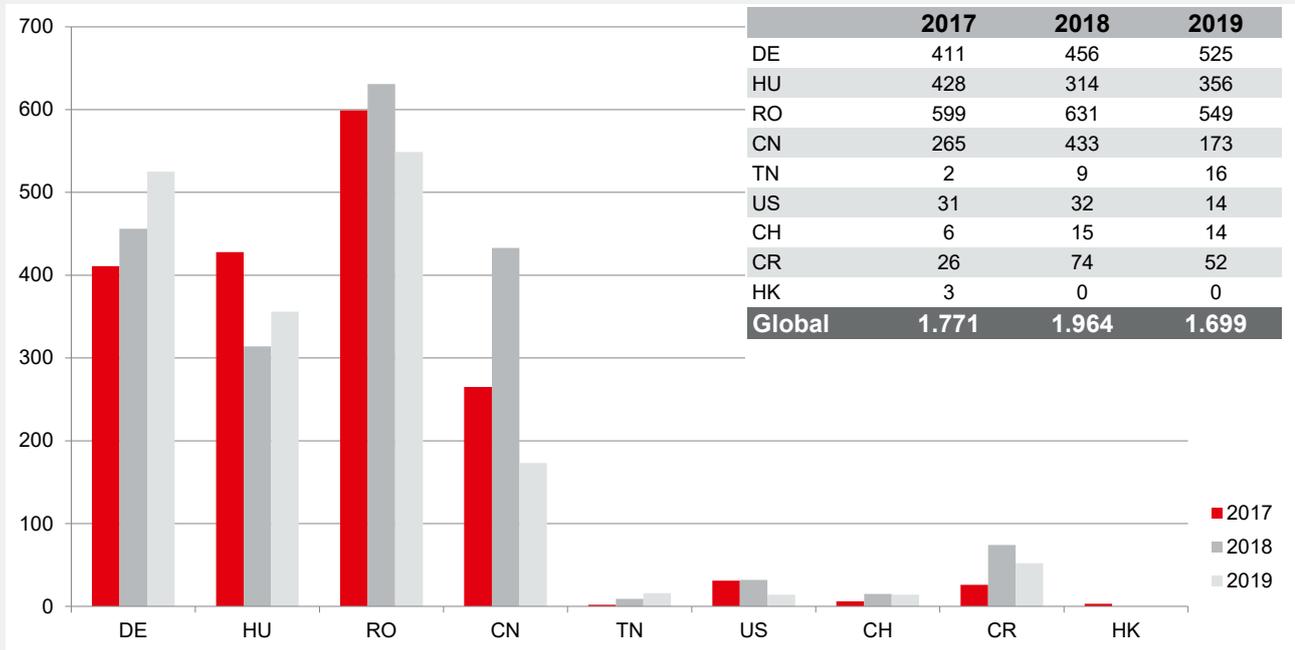
	2017	2018	2019
DE	74	95	35
HU	247	265	185
RO	6	0	0
CN	0	0	0
TN	0	0	0
US	49	87	11
CH	0	1	0
CR	0	0	0
HK	0	0	0
<b>Global</b>	<b>376</b>	<b>448</b>	<b>231</b>

**185**  
Leiharbeiter wurden Ende 2019 in HU übernommen

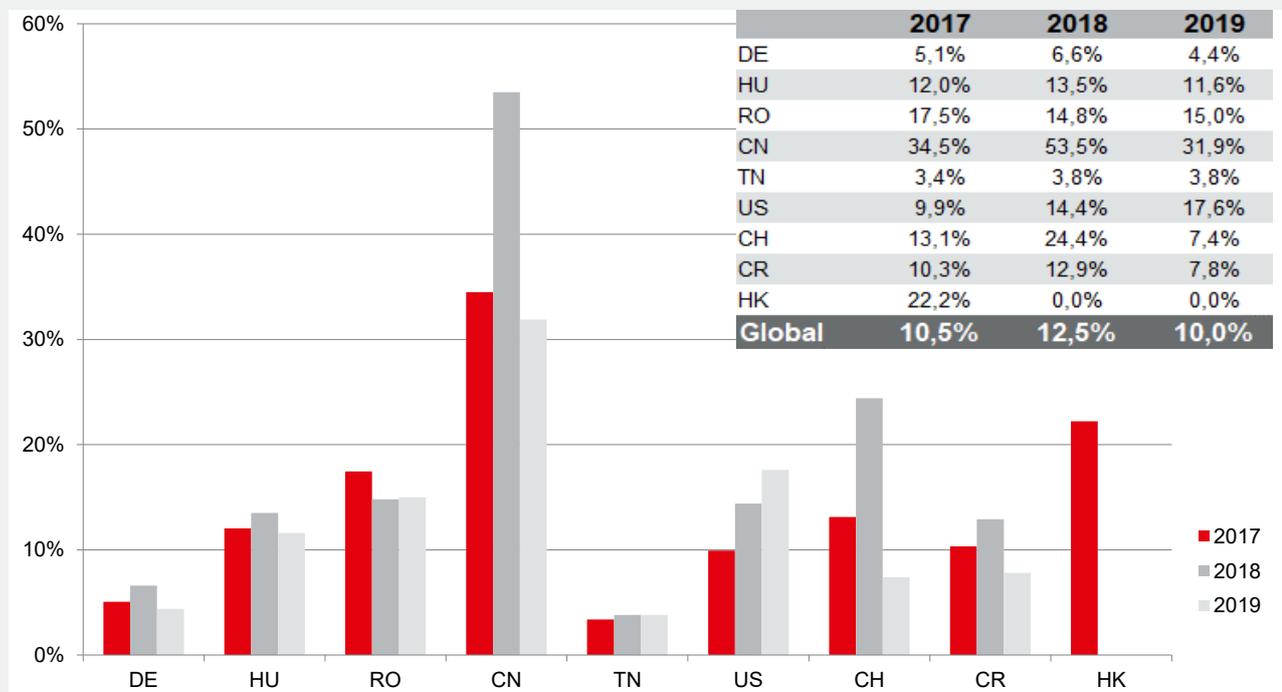
## Altersstruktur der deutschen Belegschaft



## Einstellungen inklusive Leiharbeiter-/Azubiübernahmen



## Fluktuationsquote\*



\*Stammpersonal inkl. Mutterschutz/Elternzeit, ohne Leiharbeiter.

Die Zahl „Fluktuationsquote“ gibt den prozentualen Anteil der Arbeitnehmerkündigungen im Verhältnis zu der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl an.

## 5.1.3 Aus- und Weiterbildung

### Ausbildung

Seit Gründung des Unternehmens im Jahr 1965 konnten insgesamt 1.902 Ausbildungsverträge bei der ZOLLNER Elektronik AG in Deutschland geschlossen werden. Diese lassen sich folgenden Bereichen zuordnen: Elektronik, Mechanik, Mechatronik, kaufmännische Berufe, IT-Berufe und duale Studiengänge.

Unsere Auszubildenden kommen vorwiegend aus dem Landkreis Cham. Aber auch die Landkreise Regen und Straubing-Bogen sind populäre Einzugsgebiete.

Im Jahr 2019 haben bei der ZOLLNER Elektronik AG 67 neue Auszubildende und 14 duale Studenten angefangen. Zum Ausbildungsstart Anfang September hat das Unternehmen in neueste Maschinen und Geräte für die technischen Fachrichtungen investiert. Im Ausbildungszentrum in Zandt stehen unter anderem ein eigener kollaborierender Roboter, ein 3D-Drucker und eine CNC-Fräsmaschine zur Verfügung. Davon profitieren die Auszubildenden und das Unternehmen gleichermaßen: Schließlich bildet die ZOLLNER Elektronik AG für den eigenen Bedarf aus und die Azubis erwerben so Qualifikationen, die über dem Ausbildungsstandard liegen.

Seit 2015 können Jugendliche in Szügy (ZOLLNER Ungarn) eine duale Ausbildung in Berufen wie Produktionstechniker, Schweißer und Zerspanungsmechaniker machen. Im Jahr 2018 erhielt dieser ZOLLNER-Standort einen Preis für seine Berufsausbildung. Der Vertreter der dortigen Industrie- und Handelskammer hob die „modernsten Bedingungen“ hervor, unter denen die Berufsausbildung bei ZOLLNER stattfindet. Die Mitglieder der Prüfungskommission hatten sich sehr lobend über das Zweigwerk in Szügy geäußert.

Die ungarische Geschäftsführung sieht in den Jugendlichen die Mitarbeiter der Zukunft und legt daher großen Wert auf ihre fundierte Ausbildung auf technischen Gebieten. Den Jugendlichen, die ihre duale Ausbildung beendet haben, bietet die Firma gleich einen Arbeitsplatz an.

### Mitarbeiterqualifikation, Personalentwicklung

Zur Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter bieten wir ein umfangreiches Angebot an Schulungen an. Darüber hinaus werden regelmäßig Unterweisungen durchgeführt, welche unter anderem Bestandteil des Arbeitsschutzes und der Informationssicherheit sind.

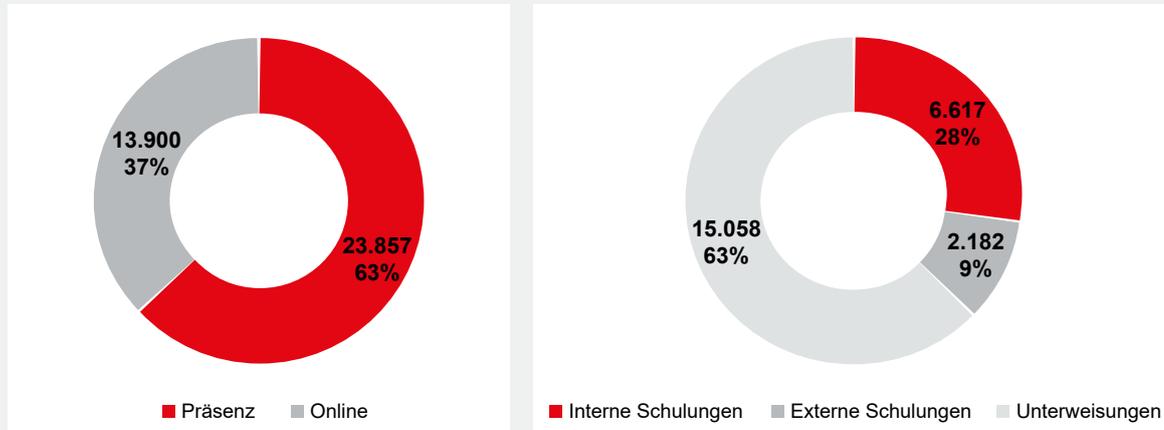
Bei ZOLLNER sind folgende Schulungstypen zu unterscheiden:

- Interne Schulungen: Die Durchführung erfolgt durch interne, fest definierte Dozenten aus den jeweiligen Fachbereichen.
- Externe Schulungen: Die Durchführung erfolgt durch externe Trainer.
- Unterweisungen: Die Durchführung erfolgt durch eine Führungskraft / einen Mitarbeiter.

Bei einer Schulung steht überwiegend die Vermittlung von Wissen im Vordergrund. Bei einer Unterweisung geht es häufig um die Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Unterweisen bedeutet, jemanden durch „Weisen“ Wissen und Können zu vermitteln. Eine Unterweisung kann zu verschiedensten Themen, zum Beispiel Arbeitssicherheit, Prozessbeschreibungen et cetera, durchgeführt werden.

Aufgrund des bereits erwähnten dynamischen Arbeitsmarktes ist die Mitarbeiterbindung von großer Bedeutung. Daher ist es unser Ziel, ein bedarfsgerechtes, konzernweites Ausbildungs- und Qualifizierungskonzept für alle Standardjobfamilien bei ZOLLNER zu gestalten und umzusetzen. Unterstützt wird dieses Vorhaben durch die Einführung der neuen Cloud-Lösung SAP Success Factors Modul Learning. Die Software wurde 2019 in Deutschland und Anfang 2020 in Ungarn eingeführt. Die weiteren Standorte erhalten sie nach und nach bis 2022. Success Factors eröffnet uns unter anderem die Möglichkeit, Online-Trainings abzubilden und dadurch einige Präsenzs Schulungen und Unterweisungen abzulösen. Die Mitarbeiter können künftig Schulungen vom Arbeitsplatz aus auf ihren Rechnern absolvieren. Diese Möglichkeit steht nicht nur Office-Mitarbeitern, sondern auch Produktionsmitarbeitern offen – hierfür werden in jedem Bereich Schulungsrechner bereitgestellt.

## Anzahl Schulungen nach Schulungstyp\*



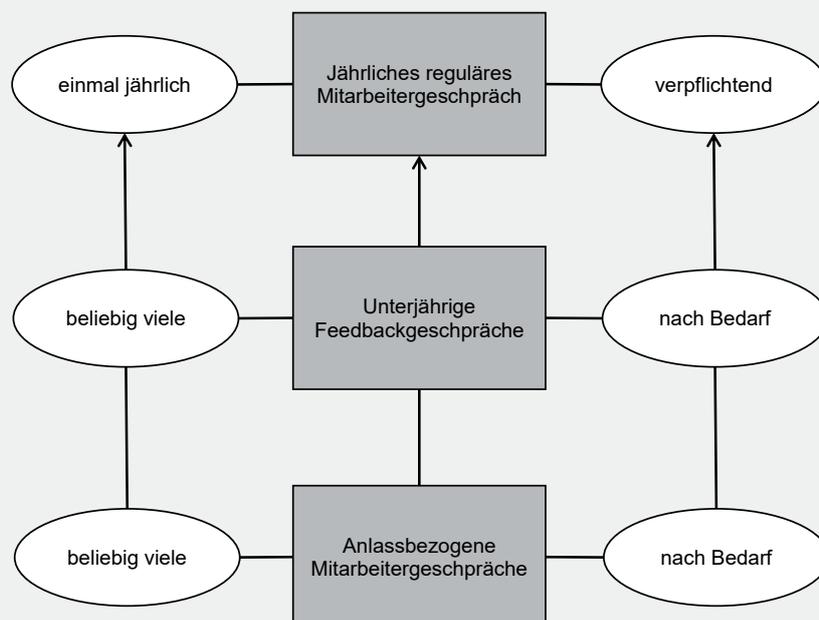
\*Nur Deutschland.

Die Kennzahl Schulungsstunden pro Mitarbeiter wurde bis jetzt nur auf Deutschland bezogen erhoben. Der Wert lag 2019 durchschnittlich bei 22,5 Stunden pro Mitarbeiter. Die Datenerfassung zur Kennzahl wird durch die Einführung des einheitlichen Schulungsmanagementsystems bis zum nächsten Bericht aufgebaut.

Als internationales Unternehmen bemüht sich die Unternehmensgruppe ZOLLNER, den Mitarbeitern die Zusammenarbeit untereinander zu erleichtern und interkulturelle Hürden zu beseitigen. Dafür wurden bereits Seminare durchgeführt, die jeweils die Kultur der anderen Länder näherbrachten. Mitarbeiter, die eine private Fortbildung machen möchten, können eine Förderung von ZOLLNER beantragen. In der Regel werden 50% der Lehrgangs-, Prüfungs- und Lernmittelkosten erstattet.

## Mitarbeitergespräche

Mitarbeitergespräche sollen zur Verbesserung der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter dienen. Das regelmäßige Vier-Augen-Gespräch schafft Vertrauen und vermittelt Wertschätzung. Damit werden vor allem die Leitsätze unseres Führungsleitbildes „Wir schaffen eine Kultur des Vertrauens“, „Wir gehen wertschätzend miteinander um“ und „Wir fördern unsere Mitarbeiter in ihrer Entwicklung“ unterstützt. Die Mitarbeitergespräche bei ZOLLNER werden in drei verschiedene Arten gegliedert<sup>5</sup>:



<sup>5</sup>Gültigkeitsbereich: Mitarbeiter im Entgeltsystem

## 5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter haben in der Unternehmensgruppe ZOLLNER einen hohen Stellenwert. Für sämtliche betrieblichen Abläufe haben das Unternehmen und Repräsentanten der Mitarbeiter Maßnahmen entwickelt, um Unfällen und Beeinträchtigungen vorzubeugen sowie sichere Prozesse und Produktionsanlagen zu gewährleisten. Die Geschäftsleitung trägt grundsätzlich die Verantwortung für die Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Regelungen. Zudem ist jede betriebliche Führungskraft für den Arbeitsschutz in ihrem Aufsichts- und Funktionsbereich verantwortlich.

Im Bereich EH&S werden in gemeinsamen Ausschüssen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung des Sicherheitsniveaus erarbeitet und wirksame Präventionsmaßnahmen entwickelt. Sollte es zu Arbeitsunfällen kommen, werden alle Vorfälle von den zuständigen Führungskräften zusammen mit dem EH&S-Management analysiert. Das Arbeitsschutzmanagement der Unternehmensgruppe ZOLLNER ist an den deutschen Standorten zertifiziert, an den weiteren europäischen Standorten wird ein internes Arbeitsschutzmanagement nach dem Standard ISO 45001 betrieben. Davon profitieren insgesamt rund 90% der Mitarbeiter.

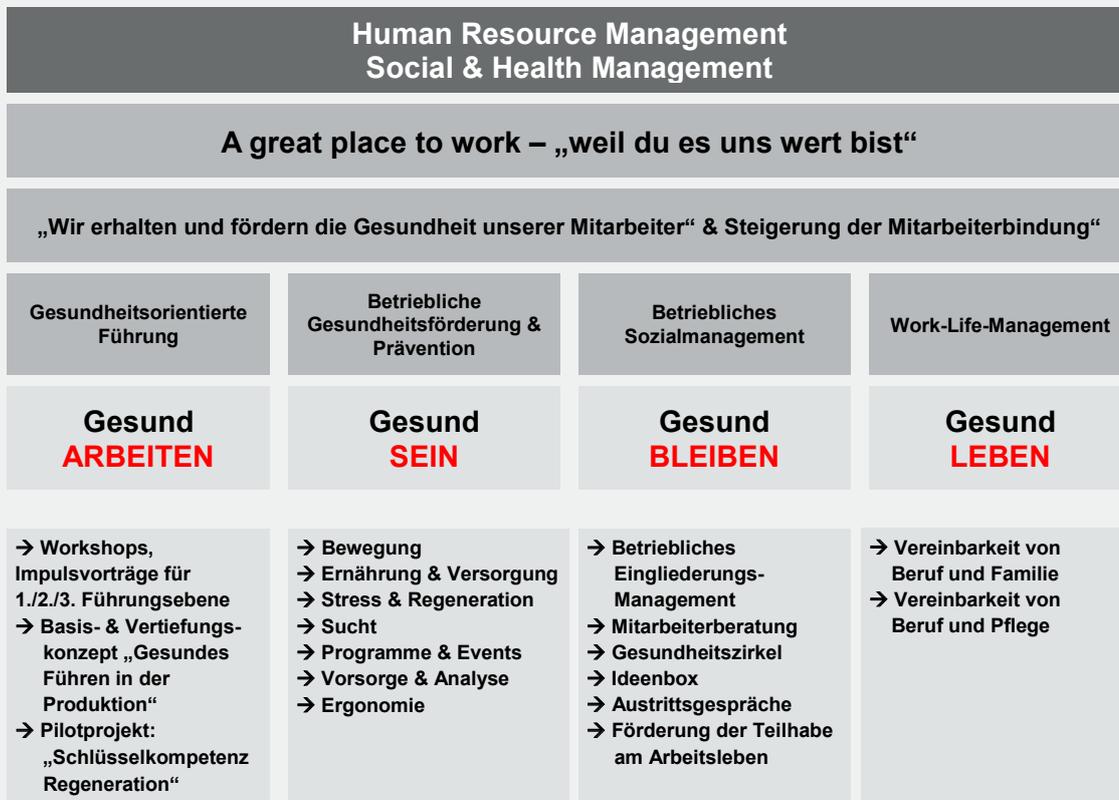
An allen Standorten der Unternehmensgruppe ZOLLNER ist ein nationaler Verantwortlicher für das Themengebiet EH&S benannt. Diese verfolgen die durch die Geschäftsleitung festgelegten Arbeitsschutzziele. Die Umsetzung wird regelmäßig im Rahmen von Audits oder durch weitere Maßnahmen zur Überwachung geprüft.

### 5.2.1 Social and Health Management

Social and Health Management ist für uns die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel des Erhalts und der Förderung der Gesundheit sowie des Wohlbefindens und der Bindung der Mitarbeiter.

Im Zuge der Umstrukturierung des Bereichs Human Resources (HR) rief die ZOLLNER Elektronik AG im Jahr 2018 den Fachbereich Social and Health Management (HRSH) ins Leben. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wurde so als Teil der Unternehmensstrategie etabliert und ist mittlerweile in unserem Integrierten Managementsystem fest verankert. Seither kümmert sich ein spezialisiertes Team um die BGM-Säulen (Gesundheitsorientierte Führung, Betriebliche Gesundheitsförderung & Prävention, Betriebliches Sozialmanagement, Work-Life-Management) und bietet jährlich zahlreiche Aktivitäten und Events für Mitarbeiter an den deutschen Standorten an.

## Aktivitäten im Bereich BGM



Angelehnt an unser zentrales BGM-Konzept hat ZOLLNER Costa Rica als erster unserer ausländischen Standorte einige Maßnahmen für seine Mitarbeiter aufgelegt, die mittlerweile in ein ganzheitliches Programm zur Steigerung des Wohlbefindens gemündet sind. Das Gesundheitsprogramm von ZOLLNER Costa Rica verfolgt das Ziel, die Mitarbeiter besser für die Anforderungen der modernen Arbeitswelt zu rüsten. Es umfasst Aktivitäten aus der BGM-Säule **Betriebliche Gesundheitsförderung & Prävention**:

### Baustein Bewegung

Zumba- und Yogakurse zweimal pro Woche, Aktive Pause, Stretchingübungen

### Baustein Ernährung & Versorgung

Schulungen zur Ernährung

### Baustein Stress & Regeneration

Schulungen zur Stressbewältigung, Teambuilding-Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Bereichen, Risikoanalysen

### Baustein Ergonomie

Ergonomieprogramme



Workshop Gesundheitsorientierte Führung



Aktive Pause in der Produktion



Dehnübungen in einem der Büros

## 5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate Citizenship

Wir glauben an die Bedeutung der sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Sich für andere einzusetzen ist Unternehmensleitung und Mitarbeitern gleichermaßen ein Bedürfnis. Unser gesellschaftliches Engagement zeigt sich in vielfältiger Form. Wir fühlen uns den Menschen in den Regionen unserer Standorte verpflichtet, deshalb wählen wir hauptsächlich lokale Projekte (Bildungs-, Kultur-, Sozial- und Sportveranstaltungen) aus, die wir mit finanziellen Mitteln oder Sachspenden unterstützen. Wir spenden gerne für wohltätige Zwecke, anstatt unseren Kunden Weihnachtsgeschenke zu schicken. Wir sind stolz auf unsere Mitarbeiter, denn oft starten sie Projekte, zum Beispiel Spendenaktionen für Wohltätigkeitsorganisationen. Die Förderung des freiwilligen gemeinnützigen Einsatzes unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Wir stellen zum Beispiel Mitarbeiter frei (ohne Lohnkürzung), die bei einem Brand oder bei Hochwasser als Mitglied von freiwilliger Feuerwehr oder Rettungsdienst zu Einsätzen gerufen werden. Während der Arbeitszeit erlauben wir unseren Mitarbeitern, an Blutspende- und Typisierungsaktionen teilzunehmen. Die Förderung des Sports und das Sponsoring lokaler Sportvereine sind uns ebenso wichtig wie soziales Engagement. Zum Beispiel engagiert sich die ZOLLNER Elektronik AG bis mindestens 30.06.2022 als Superior Partner des SSV Jahn Regensburg. Das Unternehmen sichert sich im Zuge der Kooperation unter anderem das Namensrecht für den „ZOLLNER Familienblock“.



### 5.3.1 Auswirkung auf lokale Gemeinschaften

Die Unternehmensgruppe ZOLLNER legt besonderes Augenmerk darauf, dass das Zusammenleben mit den lokalen Gemeinschaften von beiderseitigem Nutzen ist. Durch zahlreiche Aktivitäten unterstützen wir lokale Projekte und fördern das freiwillige Engagement unserer Mitarbeiter.

Hier einige Beispiele dafür aus dem Berichtszeitraum:

- Unterstützung und Förderung von Berufsschulen, Universitäten, Fachhochschulen in der Region
  - o **Manfred-Zollner-Preis:** Auch im Jahr 2019 wurde bei der alljährlichen akademischen Jahresfeier „Dies Academicus“ der Technischen Hochschule Deggendorf wieder der Manfred-Zollner-Preis für hervorragende Leistungen verliehen.
- Jugendprogramme für die Nachwuchsförderung
  - o Kinder sind Entdecker, lieben es zu experimentieren und zu tüfteln. Daran knüpft der Verein „Technik für Kinder e.V.“ an, zu dessen Gründungsmitgliedern im Jahr 2010 die ZOLLNER Elektronik AG gehörte. Der Verein hat großen Erfolg damit: 3.023 Mädchen und Buben haben mittlerweile im Landkreis Cham an seinem Projekt „Schüler entdecken Technik (SET)“ teilgenommen. Ein anderes Projekt heißt „Technikferien für Mitarbeiterkinder“. ZOLLNER bietet diese Technikferien seit vier Jahren an. Im Juli und August 2019 kamen knapp 100 Kinder nach Zandt und bauten ein voll funktionstüchtiges Mini-Piano. Das Projekt ist ein Baustein im „MINT-Netz Bayern“, einer Initiative, mit der die Bayerische Staatsregierung Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik fördern will.
- Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen und Lehrstellen in unserer deutschen Heimatregion
  - o Die ZOLLNER Elektronik AG hat eine **Ausbildungsquote von 4,9%** und bietet diesen jungen Menschen nach ihrer Ausbildung regelmäßig eine Arbeitsstelle an. Die Übernahmequote von Azubis lag 2019 bei 90,9%.



- Unterstützung junger Menschen bei der Berufswahl durch Praktika und Stellenangebote für Diplomanden oder durch Organisation von Informationsveranstaltungen und Jobmessen in der Umgebung unserer deutschen, ungarischen und rumänischen Standorte
- Wir sind in Costa Rica Partner der **FUNIPAR**-Organisation (Fundación Inclusión y Participación), die junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen fördert.
  - o Wir bieten ihnen die Möglichkeit eines zweiwöchigen Praktikums bei uns, um so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.
- **Tag der offenen Tür** in Vác: Zum ersten Mal hat in Ungarn ein Tag der offenen Tür stattgefunden. Unsere Mitarbeiter durften zu der Veranstaltung im September 2019 Verwandte und Bekannte einladen, damit diese sich einen Eindruck vom ZOLLNER-Standort Vác verschaffen konnten. Das Interesse war groß. Mehr als 360 Personen kamen zum Tag der offenen Tür. Die Veranstaltung soll nicht die einzige ihrer Art bleiben.



### 5.3.2 Corporate-Citizenship-Aktivitäten

Hier einige Beispiele unserer Corporate-Citizenship-Aktivitäten:

- Spenden an regionale gemeinnützige Vereine und Verbände, unter anderem an
  - o Chamer Tafel,
  - o Hilfsaktion „Bürger helfen Bürgern“,
  - o Selbsthilfegruppe Kinderkrebshilfe Cham,
  - o Kleine Patienten in Not e. V.,
  - o Team Bananenflanke Regensburg e. V.



- Sachspenden oder finanzielle Unterstützung für Kindergärten, Schulen, Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben in unseren Regionen
  - o Spende für Rettungsdienst: Die ZOLLNER Kft. in Ungarn hat einer örtlichen Unfallhilfe, der Palócer Rettungstiftung, ein spezielles Erste-Hilfe-Gerät gespendet. Es handelt sich um einen lithiumbetriebenen Bohrer, mit dessen Hilfe eine Kanüle in den menschlichen Knochen eingeführt werden kann.
  - o Spende für tierische Helfer: Die Rettungshundestaffel Bayerwald e. V. bildet Hund und Mensch in der Region zwischen Cham, Regensburg und Landshut für die Vermisstensuche aus. Weil die über 60 ehrenamtlichen Mitglieder der Rettungshundestaffel ihre Hilfe bei Suchaktionen kostenlos anbieten, freuten sie sich über die finanzielle Unterstützung ihrer Arbeit durch die ZOLLNER Elektronik AG.



- Unterstützung der Benefizaktion des Bayerischen Rundfunks „Sternstunden“
  - o Mitarbeiter und Unternehmen spenden 10.000 Euro für weltweite Projekte, die kranken und bedürftigen Kindern zugutekommen.
- Johanniter-Weihnachtstrucker
  - o Die ZOLLNER Elektronik AG stellt seit mittlerweile acht Jahren einen Sattelzug zur Verfügung, mit dem sich die Weihnachtstrucker auf den Weg nach Osteuropa machen können. Viele der Hilfspakete, die sie Bedürftigen bringen, spenden unsere Mitarbeiter. Im Dezember 2019 waren es 221 Pakete.
- Blutspendeaktionen während der Arbeitszeit
  - o Die Anzahl der Spendenwilligen lag über 400 in unseren deutschen, ungarischen und rumänischen Standorten. Wer wollte, konnte nicht nur Blut spenden, sondern sich auch als Knochenmarkspender typisieren lassen.
- Aktionen des „Social Responsibility Committee“ unseres Standorts in Costa Rica:
  - o Aufforstungsaktion in Zusammenarbeit mit „Corredores Biológicos“ (einer Behörde des Umweltministeriums von Costa Rica), bei der 60 neue Bäume verschiedener Arten gepflanzt wurden.
  - o Spenden für die Kinder im örtlichen Krankenhaus in San José, damit diese Spielzeug als Weihnachtsgeschenk erhielten.
  - o Weihnachtsfeiern im Waisenhaus „Baik Orphanage“ und im Krankenhaus „Max Peralta“
  - o Unterstützung der Regierungseinrichtung FONAFIFO: Wir haben Geld für das „Bosque Vivo“-Programm gespendet, das die Artenvielfalt des Waldreservats „Golfo Dulce“ erhalten soll.

- Sport für den guten Zweck
  - o Beim Regensburger Leukämielauf ist auch ein ZOLLNER-Firmenteam (57 Mitarbeiter, darunter sechs aus Ungarn) an den Start gegangen und hat so Geld für krebserkrankte Menschen gesammelt.
  - o Überall im Teilnehmerfeld des Chamer Stadtlaufs sind sie in ihren rot-weißen Trikots aufgetaucht: die Mitglieder des ZOLLNER-Firmenteams. Rund 60 Mitarbeiter haben bei diesem Sportevent mitgemacht und somit den Pokal für das größte Team erhalten. 2019 waren die Läufer zum vierten Mal als Firmenteam unterwegs. Anlässlich des Chamer Stadtlaufs ging auch eine Spende der ZOLLNER Elektronik AG an die Kinderkrebshilfe Cham.

Im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements und ihrer Corporate-Citizenship-Aktivitäten unterstützte die Unternehmensgruppe ZOLLNER im Geschäftsjahr 2019 Projekte durch Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften mit rund 375.000 Euro.



# ANHANG

## GRI-Inhaltsindex

GRI-STANDARD	KAPITEL	SEITE	KOMMENTAR
<b>GRI 101: FOUNDATION 2016 (GRUNDLAGEN 2016)</b>			
<b>GRI 102: GENERAL DISCLOSURES 2016 (ALLGEMEINE ANGABEN 2016)</b>			
<b>1. Organisationsprofil</b>			
<b>Angabe 102-1</b> Name der Organisation	Berichtsinhalt	4	ZOLLNER Elektronik AG
<b>Angabe 102-2</b> Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	1.1 Unternehmensprofil 1.5 Branchen 1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management	5 8-9 10	
<b>Angabe 102-3</b> Hauptsitz der Organisation	1.2 Historie Impressum	6 49	<a href="https://www.zollner.de/impressum/">https://www.zollner.de/impressum/</a>
<b>Angabe 102-4</b> Betriebsstätten	1.3 Standorte	7	
<b>Angabe 102-5</b> Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	1.2 Historie	6	
<b>Angabe 102-6</b> Belieferte Märkte	1.5 Branchen	8-9	
<b>Angabe 102-7</b> Größe der Organisation	1.2 Historie 1.3 Standorte 1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern	6 7 7-8 30-36	
<b>Angabe 102-8</b> Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen 5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	30-36 31-32 32-34	
<b>Angabe 102-9</b> Lieferkette	1.7 Lieferkette	11-12	
<b>Angabe 102-10</b> Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette			Keine wesentlichen Änderungen im Berichtsjahr
<b>Angabe 102-11</b> Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement	7-8	
<b>Angabe 102-12</b> Externe Initiativen	1.8 Partner-Netzwerk	13	
<b>Angabe 102-13</b> Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	1.8 Partner-Netzwerk	13	
<b>2. Strategie</b>			
<b>Angabe 102-14</b> Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort 2.1 Definition „CR@ZOLLNER“ 2.3 Corporate-Responsibility-Programm	3 16 19-20	
<b>3. Ethik und Integrität</b>			
<b>Angabe 102-16</b> Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	2.2 Ethik und Integrität 2.3 Corporate-Responsibility-Programm	14-15 17-18	
<b>4. Unternehmensführung</b>			
<b>Angabe 102-18</b> Führungsstruktur	1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement	7-8	

<b>5. Einbindung von Stakeholdern</b>			
<b>Angabe 102-40</b> Liste der Stakeholder-Gruppen	2.4 Stakeholderanalyse	18	
<b>Angabe 102-41</b> Tarifverträge			ZOLLNER unterliegt keiner Tarifbindung.
<b>Angabe 102-42</b> Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	2.4 Stakeholderanalyse	18	
<b>Angabe 102-43</b> Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	2.4 Stakeholderanalyse 2.5 Kommunikation mit Stakeholder	18 19	
<b>Angabe 102-44</b> Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	2.5 Kommunikation mit Stakeholder 2.6 Materiality-Matrix	19 19-20	
<b>6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>			
<b>Angabe 102-45</b> Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Berichtsinhalt 1.3 Standorte	4 7	
<b>Angabe 102-46</b> Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	2.5 Kommunikation mit Stakeholder 2.6 Materiality-Matrix	19 19-20	
<b>Angabe 102-47</b> Liste der wesentlichen Themen	2.6 Materiality-Matrix	19-20	
<b>Angabe 102-48</b> Neudarstellung von Informationen			Erstmalige Berichterstellung
<b>Angabe 102-49</b> Änderungen bei der Berichterstattung			Erstmalige Berichterstellung
<b>Angabe 102-50</b> Berichtszeitraum	Berichtszeitraum	4	
<b>Angabe 102-51</b> Datum des letzten Berichts			Erstmalige Berichterstellung
<b>Angabe 102-52</b> Berichtszyklus	Berichtszeitraum	4	
<b>Angabe 102-53</b> Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum	49	
<b>Angabe 102-54</b> Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Berichtsinhalt	4	
<b>Angabe 102-55</b> GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex	43-48	
<b>Angabe 102-56</b> Externe Prüfung			Keine
<b>GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016 (Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	3.1 Beiträge zur ökonomischen Entwicklung 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern	21-22 30-36	
<b>203-1</b> Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate Citizenship	39-42	
<b>203-2</b> Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management 3.1 Beiträge zur ökonomischen Entwicklung 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern	10 21-22 32-40	

<b>GRI 205: Anti-corruption 2016 (Korruptionsbekämpfung 2016)</b>			
<b>103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016</b> (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.2.3 ZOLLNER-Verhaltenskodex 2.3 Corporate Responsibility Programm 3.2 Faire Geschäftspraktiken	16-17 17-18 23	
<b>205-1</b> Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	3.2 Faire Geschäftspraktiken	23	
<b>205-2</b> Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	3.2 Faire Geschäftspraktiken	23	Noch keine exakte Zahlen über Schulung der Richtlinie vorhanden, da erst in den Jahren 2019 und 2020 ausgerollt. Daten werden bis zum nächsten Bericht zusammengetragen.
<b>205-3</b> Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	3.2 Faire Geschäftspraktiken	23	
<b>GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016 (Wettbewerbswidriges Verhalten 2016)</b>			
<b>103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016</b> (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.2.3 ZOLLNER-Verhaltenskodex 3.2 Faire Geschäftspraktiken	16-17 23	
<b>206-1</b> Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	3.2 Faire Geschäftspraktiken	23	
<b>GRI 302: Energy 2016 (Energie 2016)</b>			
<b>103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016</b> (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.1 Energiemanagement	24 24-28 24-25	
<b>302-1</b> Energieverbrauch innerhalb der Organisation	4.1.1 Energiemanagement	24-25	
<b>GRI 303: Water and Effluents 2018 (Wasser und Abwasser 2018)</b>			
<b>103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016</b> (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.2 Wassernutzung	24 24-28 25-26	
<b>303-1</b> Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	4.1.2 Wassernutzung	25-26	
<b>303-3</b> Wasserentnahme	4.1.2 Wassernutzung	25-26	
<b>303-5</b> Wasserverbrauch	4.1.2 Wassernutzung	25-26	
<b>GRI 305: Emissions 2016 (Emissionen 2016)</b>			
<b>103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016</b> (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.3 Emissionen	24 24-28 27	
<b>305-1</b> Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	4.1.3 Emissionen	27	
<b>305-2</b> Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	4.1.3 Emissionen	27	
<b>GRI 306: Effluents and Waste 2016 (Abwasser und Abfall 2016)</b>			
<b>103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016</b> (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.4 Abfallwirtschaft	24 24-28 28	
<b>306-2</b> Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	4.1.4 Abfallwirtschaft	28	

<b>GRI 307: Environmental Compliance 2016 (Umwelt-Compliance 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.2 Umwelt-Compliance	24 24-28 29	
<b>307-1</b> Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	4.2 Umwelt-Compliance	29	
<b>GRI 401: Employment 2016 (Beschäftigung 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5 Social Responsibility 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern	30-42 30-36	
<b>401-1</b> Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	32-34	
<b>GRI 402: Labor/Management Relations 2016 (Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	31-32	
<b>402-1</b> Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	31-32	
<b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	37-38	
<b>403-1</b> Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	37-38	
<b>403-2</b> Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	37-38	
<b>403-4</b> Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	37-38	
<b>403-6</b> Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	5.2.1 Social and Health Management	37-38	
<b>GRI 404: Training and Education 2016 (Aus- und Weiterbildung 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5 Social Responsibility 5.1.3 Aus- und Weiterbildung	30-42 35-36	
<b>404-1</b> Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	5.1.3 Aus- und Weiterbildung	35-36	Die Angaben nach Geschlecht und Angestelltenkategorie liegen nicht vor.
<b>404-2</b> Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	5.1.3 Aus- und Weiterbildung	35-36	
<b>404-3</b> Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	5.1.3 Aus- und Weiterbildung	35-36	

<b>GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016 (Diversität und Chancengleichheit 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5 Social Responsibility 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	30-42 31-32	
<b>405-1</b> Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen 5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	31-32 32-34	
<b>405-2</b> Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	31-32	Es gibt keine Hinweise auf eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung.
<b>GRI 406: Non-discrimination 2016 (Nichtdiskriminierung 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.3 Corporate-Responsibility-Programm 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	17-18 31-32	
<b>406-1</b> Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen			Im Berichtszeitraum sind uns keine Diskriminierungsvorfälle an ZOLLNER-Standorten bekannt geworden.
<b>GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016 (Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	31-32	
<b>407-1</b> Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte			Im Berichtszeitraum sind uns keine ZOLLNER-Standorte und Lieferanten bekannt geworden, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte.
<b>GRI 408: Child Labor 2016 (Kinderarbeit 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	31-32	
<b>408-1</b> Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit			Im Berichtszeitraum sind uns keine erheblichen Risiken für Vorfälle von Kinderarbeit an ZOLLNER-Standorten und bei unseren Lieferanten bekannt geworden.
<b>GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016 (Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	31-32	
<b>409-1</b> Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit			Im Berichtszeitraum sind uns keine erheblichen Risiken für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit an ZOLLNER-Standorten und bei unseren Lieferanten bekannt geworden.

<b>GRI 413: Local Communities 2016 (Lokale Gemeinschaften 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate Citizenship	39-42	
<b>413-1</b> Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate Citizenship	39-42	
<b>413-2</b> Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate Citizenship	39-42	Es gibt keine ZOLLNER-Standorte, die erhebliche negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben.
<b>GRI 414: Supplier Social Assessment 2016 (Soziale Bewertung der Lieferanten 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	1.7 Lieferkette	11-12	
<b>414-1</b> Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	1.7 Lieferkette	11-12	
<b>GRI 418: Customer Privacy 2016 (Schutz der Kundendaten 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	3.2 Faire Geschäftspraktiken	23	
<b>418-1</b> Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	3.2 Faire Geschäftspraktiken	23	
<b>GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016 (Sozioökonomische Compliance 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.2 Ethik und Integrität 2.2.3 ZOLLNER-Verhaltenskodex 4.2 Umwelt-Compliance	15-17 15-17 29	
<b>419-1</b> Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich			Im Berichtszeitraum wurden ZOLLNER keine erheblichen Bußgelder und/oder nicht-monetären Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich zugesprochen.

## Impressum

**Herausgeber:**

ZOLLNER Elektronik AG  
Manfred-Zollner-Str. 1  
93499 Zandt  
GERMANY  
Telefon: +49 9944 201-0  
E-Mail: [info@zollner.de](mailto:info@zollner.de)  
Internet: [www.zollner.de](http://www.zollner.de)

**Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht:**

Hr. Tamas Grunda  
Connecting ZOLLNER (HRCC)  
Human Resource Management  
Corporate Responsibility  
Telefon: + 49 9944 201-8246  
E-Mail: [tamas\\_grunda@zollner.de](mailto:tamas_grunda@zollner.de)

**Redaktionelle Anmerkungen**

Dieser Bericht erscheint online in deutscher Sprache und steht unter [www.zollner.de](http://www.zollner.de) zum Download bereit. Redaktionsschluss war der 31. Mai 2020.

**Disclaimer**

Alle Angaben im Bericht wurden mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Eine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der Angaben kann dennoch nicht übernommen werden.

Im gesamten Bericht können aufgrund mathematischer Rundungen in den Additionen scheinbare Differenzen auftreten.

Dieser Bericht enthält neben der rückblickenden Betrachtung bestimmte in die Zukunft gerichtete Aussagen und Informationen, die die Entwicklung der Unternehmensgruppe ZOLLNER betreffen. Wir gehen gegenwärtig davon aus, dass diese vorausschauenden Aussagen realistisch sind. Solche in die Zukunft gerichteten Aussagen basieren jedoch sowohl auf Annahmen als auch auf Schätzungen, welche Risiken und Ungewissheiten unterliegen. Sie sind daher nicht als gesichert zu verstehen. Eine Aktualisierung der vorausschauenden Aussagen in Bezug auf Ereignisse, die sich nach dem Stichtag ereignen, ist nicht geplant.