



Corporate Responsibility Report 2022-2023

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	8
1.5 Branchen	9
1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management	11
1.7 Lieferkette	12
1.8 Partner-Netzwerk	15

2. Corporate Responsibility at Zollner (CR@Zollner)

2.1 Definition „CR@Zollner“	16
2.2 Ethik und Integrität	17
2.2.1 Die Werte	17
2.2.2 Das Leitbild	18
2.2.3 Zollner Verhaltenskodex	18
2.3 Corporate Responsibility Programm	19
2.3.1 Kommunizieren	19
2.3.2 Überprüfen, optimieren	20
2.3.3 Berichten	20
2.4 Stakeholderanalyse	20
2.5 Kommunikation mit Stakeholder	21
2.6 Materiality-Matrix	21

3. Responsible Business

3.1 Beiträge zur ökonomischen Entwicklung	23
3.2 Faire Geschäftspraktiken	28

4. Ecological Sustainability

4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung	29
4.1.1 Energiemanagement	29
4.1.2 Wassernutzung	30
4.1.3 Emissionen	32
4.1.4 Abfallwirtschaft	33
4.2 Umwelt-Compliance	34

5. Social Responsibility

5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitenden	35
5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	37
5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	38
5.1.3 Aus- und Weiterbildung	41
5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	44
5.2.1 Social and Health Management	44
5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate Citizenship	46
5.3.1 Auswirkung auf lokale Gemeinschaften	47
5.3.2 Corporate-Citizenship-Aktivitäten	48

Anhang

GRI-Inhaltsindex	50-55
Impressum	56

Vorwort



Soziale Verantwortung beginnt mit einem starken, wettbewerbsfähigen Unternehmen und ist wesentlicher Bestandteil unseres Handelns.

Liebe Leserinnen und Leser,

die vergangenen Jahre haben gezeigt, wie entscheidend es ist, Nachhaltigkeit und Verantwortungsbewusstsein in den Mittelpunkt unseres unternehmerischen Handelns zu stellen. Die Unternehmensgruppe Zollner ist sich ihrer Rolle als global agierender Mechatronik-Dienstleister bewusst, und wir verstehen, dass unser Erfolg nicht nur auf technologischer Innovation und herausragender Qualität basiert, sondern ebenso auf unserem Beitrag zur ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung.

In einer Zeit, in der gesellschaftliche und klimatische Herausforderungen zunehmen, setzen wir als familiengeführtes Unternehmen klare Prioritäten: Wir möchten nicht nur wirtschaftlich erfolgreich sein, sondern auch aktiv zur Verbesserung der Lebensqualität unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, beitragen. Diesen Ansatz verfolgen wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette, sei es durch die Förderung fairer Arbeitsbedingungen, den Schutz der Umwelt oder die Stärkung unserer regionalen Netzwerke.

Unsere Verantwortung erstreckt sich auf drei zentrale Säulen: verantwortungsvolles Wirtschaften, ökologische Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung. In diesem Bericht zeigen wir Ihnen, wie wir durch gezielte Maßnahmen in diesen Bereichen Fortschritte erzielen – von der Reduktion von Emissionen über die kontinuierliche

Verbesserung der Arbeitsbedingungen bis hin zur Unterstützung lokaler Gemeinschaften und Bildungsprojekte.

Die letzten Jahre waren auch für uns von großen Veränderungen und Herausforderungen geprägt. Dennoch haben wir durch Innovationskraft und Anpassungsfähigkeit eine stabile Grundlage geschaffen, auf der wir auch in Zukunft wachsen werden. Mit jedem neuen Projekt und jeder Initiative, die wir umsetzen, tragen wir aktiv zur Erreichung globaler Nachhaltigkeitsziele bei. Unser Ziel ist es, weiterhin ein verlässlicher Partner für unsere Kunden und ein verantwortungsvoller Arbeitgeber für unsere Mitarbeitenden zu sein.

Dieser Bericht soll Ihnen einen klaren und transparenten Einblick in unser Handeln geben und darstellen, wie unser Unternehmen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Wir wünschen Ihnen nun eine aufschlussreiche Lektüre.

Zandt, Juni 2024

Ludwig Zollner
Sprecher des Vorstands

Über diesen Bericht

Berichtszeitraum

Der Bericht bezieht sich auf die Geschäftsjahre 2022 und 2023, wobei ein Geschäftsjahr vom 01.01. bis zum 31.12. dauert.

Die Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders gekennzeichnet, auf den Stichtag 31.12.2023 und sind für den aktuellen Berichtszeitraum sowie die zwei vorherigen und zwei folgenden Zeiträume (sofern Zahlen/Daten und Planzahlen/Daten vorhanden) dargestellt:

2020 ← 2022-2023 → 2025

Wo Aussagen nur für einen geringeren Zeitraum gelten, wird dies kenntlich gemacht.

Die Unternehmensgruppe Zollner hat ursprünglich einen Berichtszyklus von zwei Jahren gewählt. Den nächsten Bericht werden wir demnach 2026 veröffentlichen. Danach wird aber gemäß den Änderungen in der europäischen Gesetzgebung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) auf jährliche Berichterstattung umgestellt.

Berichtsinhalt

Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2016: 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 branchen- und technologieübergreifende 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 24 Standorten weltweit setzen wir auf Qualität, optimales Preis-Leistungs-Verhältnis, technologischen Vorsprung und eine Best-Cost-Country-Strategie entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Unerheblich, ob es sich um Einzelteile, Module, Geräte oder komplexe Systeme handelt: Der Kunde entscheidet über die Prozesstiefe.



Zollner auf einen Blick: Zahlen, Daten und Fakten

1.2 Historie

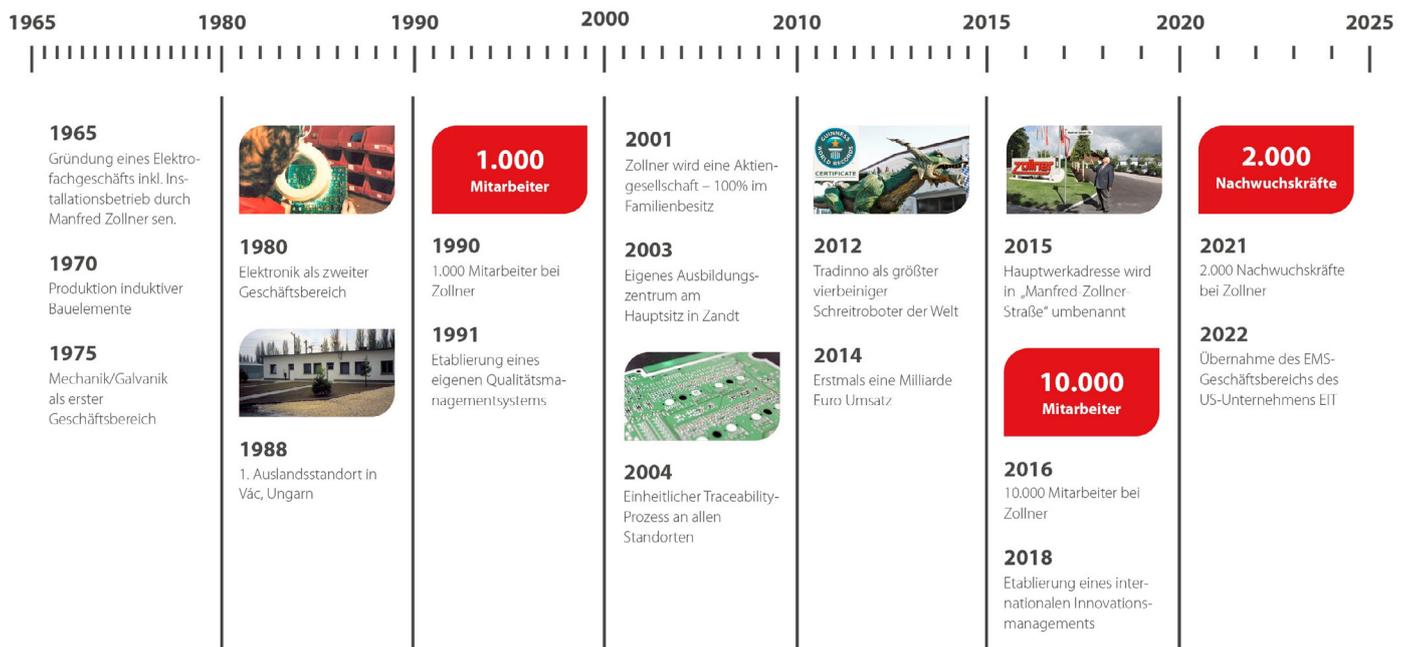
Vom Einmannbetrieb zum EMS-Marktführer Europas:

Vor über fünf Jahrzehnten, im Jahr 1965, legte Manfred Zollner in Zandt, Bayern, den Grundstein für die heutige Zollner Elektronik AG. Seitdem hat sich der Betrieb zu einer Unternehmensgruppe mit weltweit über 13.000 Mitarbeitenden 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 EMS¹-Dienstleister weltweit etabliert.

Zollner ist zugleich Mechatronikdienstleister und flexibles Familienunternehmen.

Erfolgsgeschichte: Meilensteine seit 1965



¹ 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 24 Standorten Systemlösungen für die Produkte unserer Kunden. Sie finden uns in Deutschland, Ungarn, Rumänien, China, Tunesien, den USA, der Schweiz und Costa Rica.

Zollner baut Marktpräsenz in den USA aus

Zollner übernahm im Juli 2022 den EMS-Geschäftsbereich des US-Unternehmens Electronic Instrumentation & Technology (EIT). Die Übernahme gründet auf einer langjährigen Geschäftsbeziehung zwischen EIT und Zollner – bereits 2009 gingen die beiden Unternehmen eine Partnerschaft ein. EIT und Zollner vereinen viele Gemeinsamkeiten – Familienunternehmen, ähnlicher Technologie-Mix, gemeinsamer Kundenstamm, bedient ähnliche Branchen und ist ebenso einem hohen Qualitätsstandard verpflichtet. Mit der Übernahme kamen drei weitere Standorte an der US-Ostküste in Salem, NH, Leesburg, VA, und Danville, VA, zum Produktionsnetzwerk von Zollner hinzu. Die Investition in EIT unterstützt unsere strategische Ausrichtung, die Märkte lokal bedienen zu können, und stärkt die globale Marktpräsenz unseres Unternehmens.

Neuer Standort in Enfidha, Tunesien

Die Gründung des Elektronikstandorts in Tunesien ist

ein weiterer Schritt in unserer Best-Cost-Country-Strategie zur wettbewerbsfähigen Produktion von Flachbaugruppen und Modulen für Europa. Der Standort des neuen Werks liegt an der Ostküste von Tunesien – im Ort Enfidha.

Die Umbaumaßnahmen für das Mietgebäude zur Elektronikproduktion haben bereits 2022 begonnen. Der Produktionsstart war Anfang 2023. Der Fokus lag im ersten Teil auf der Verlagerung bestehender Produkte mit ausgewählten Kunden aus dem Industrieumfeld. Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen den Produktionswerken in Deutschland und Rumänien mit Tunesien.

Zollner verdreifacht Fläche in Taicang

Am 12. Oktober 2023 eröffnete Zollner Electronic Taicang feierlich das Werk Phase II in Taicang, Provinz Jiangsu, China. Das neue Werk stellt dabei einen wichtigen Meilenstein für Zollner dar, da das Unternehmen seine Produktionskapazitäten in China ausbaut, um der wachsenden Nachfrage gerecht zu werden. Die moderne und intelligente Anlage wird die Wettbewerbsfähigkeit von Zollner auf dem Weltmarkt weiter stärken und gleichzeitig einen positiven Beitrag zur lokalen Wirtschaftsentwicklung leisten.



Werksentwicklung: Zollner setzt auf Globalisierung



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 fünf Mitgliedern – der Aufsichtsrat hat vier Mitglieder. 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.

Unternehmensleitung



Von links nach rechts:

Christian Zollner
Mitglied des Vorstands

Markus Aschenbrenner
Mitglied des Vorstands

Ludwig Zollner
Sprecher des Vorstands

Manfred Zollner
Aufsichtsratsvorsitzender

Thomas Schreiner
Chief Financial Officer (CFO)

Manfred Zollner jun.
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 Geschäftsführerinnen und 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 Leiterinnen und 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.



Automotive



Bahntechnik



Datentechnik



Healthcare & Lifesciences



Industrie-elektronik



Luftfahrt & Verteidigung



Messtechnik

Breit aufgestellt in verschiedenen Branchen

1.5 Branchen

Wir sind in vielen Branchen zu Hause, für die wir auch die erforderlichen Zertifizierungen² besitzen. Unsere Kunden nutzen unsere Kompetenz in den Bereichen

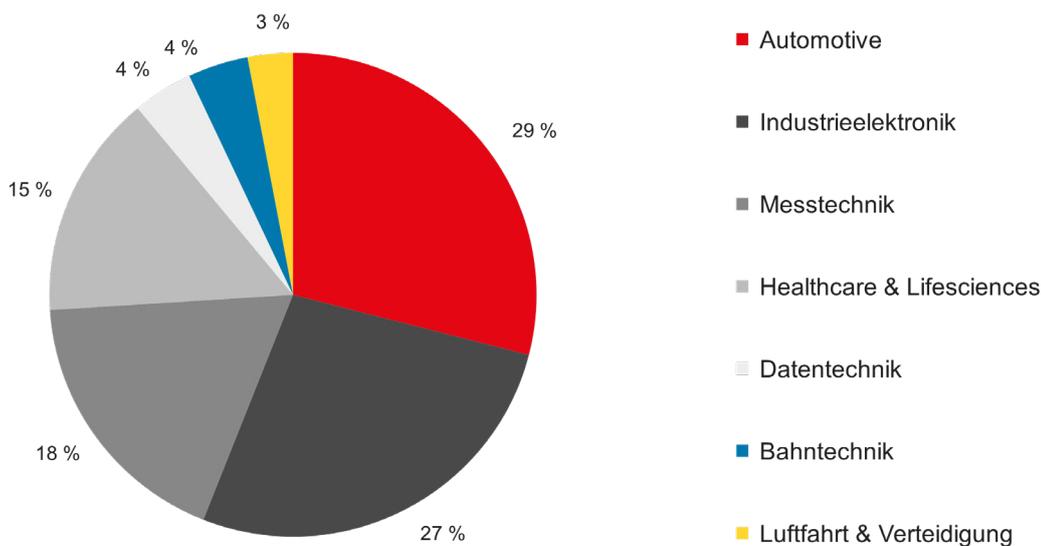
Automotive, Bahntechnik, Datentechnik, Healthcare & Lifesciences, Industrie-elektronik, Luftfahrt & Verteidigung und Messtechnik.

² <https://www.zollner.de/unternehmen/zertifizierungen>

Durch unsere breite Branchenaufstellung können wir flexibel auf Marktschwankungen reagieren. Dazu steht uns ein moderner Maschinenpark zur Verfügung, der stets dem neuesten Stand der Technik entspricht. So können wir Synergien aus den verschie-

denen 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

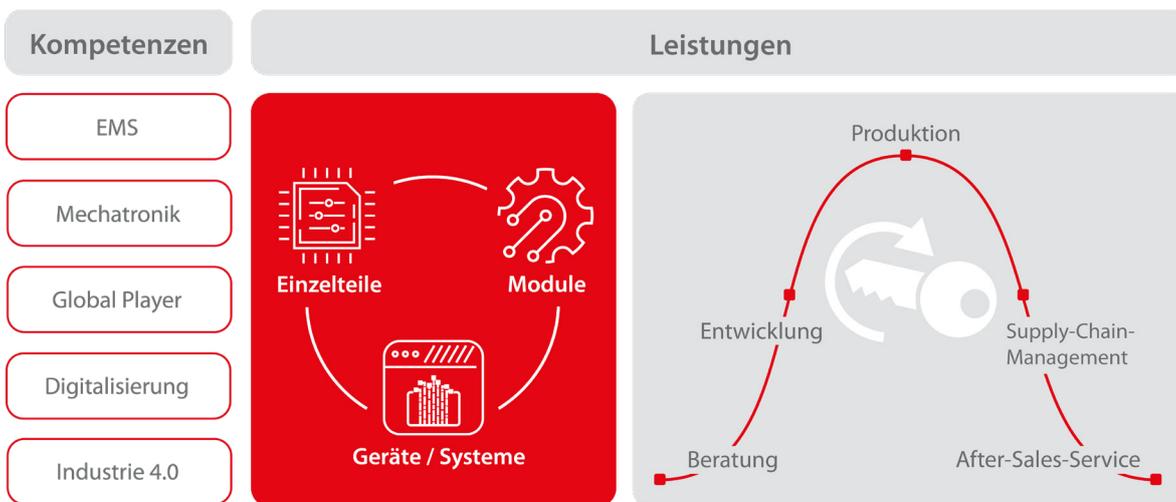


Die Marken sind für den jeweiligen Inhaber geschützt. Bei den vorstehenden Logos handelt es sich jeweils um eine eingetragene Marke in Deutschland und/oder in anderen Ländern.

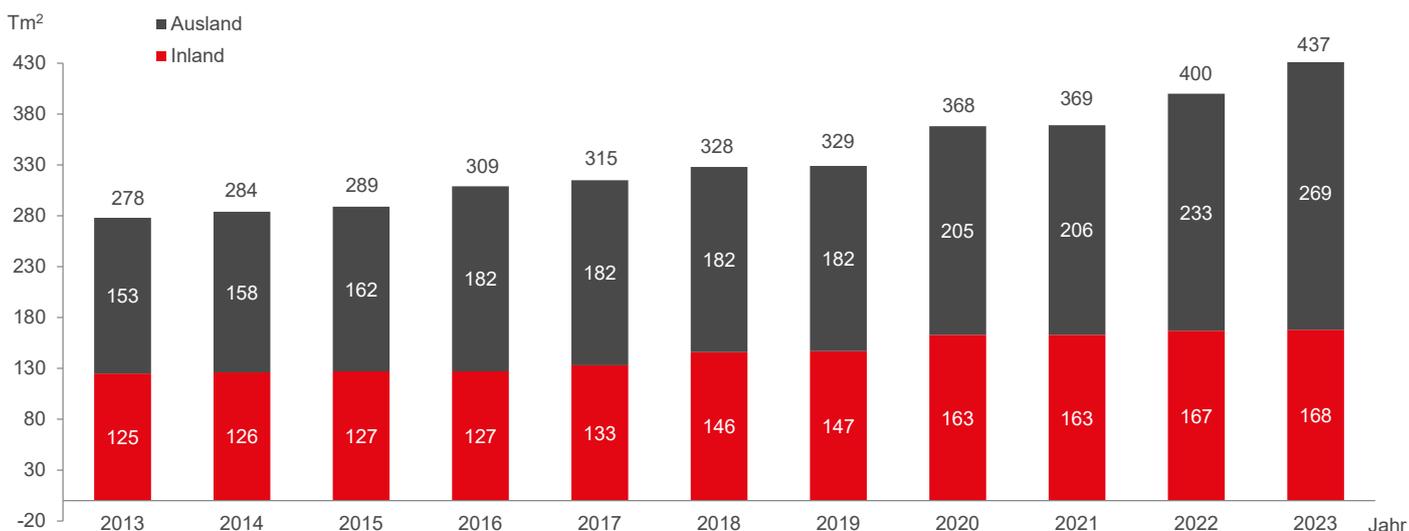
1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management

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 international mit standardisierten Prozessen. An sämtlichen Standorten verfügen wir nicht nur über die gleichen Anlagen, Maschinen und Prozesse, sondern bieten genauso ein hohes 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 57,7 % im Geschäftsjahr 2023 (2020: 51,9 %, 2021: 48,3 %, 2022: 50,7 %) spiegelt die ausgewogene Kapitalstruktur wider und unterstreicht die Stabilität des Unternehmens. Die kontinuierliche Steigerung des Umsatzes (Konzernumsatzentwicklung 2020: 1,68 Mrd. €, 2021: 2,33 Mrd. €, 2022: 3,53 Mrd. €, 2023: 2,89 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.

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 sowie Marktkenntnisse in einer globalen Organisation. Global-Procurement-Mitarbeitende an unseren Standorten weltweit kümmern sich um den Aufbau und die Entwicklung von Lieferantenbeziehungen und stellen dadurch Verfügbarkeit, Qualität und Wirtschaftlichkeit sicher. Unser Global

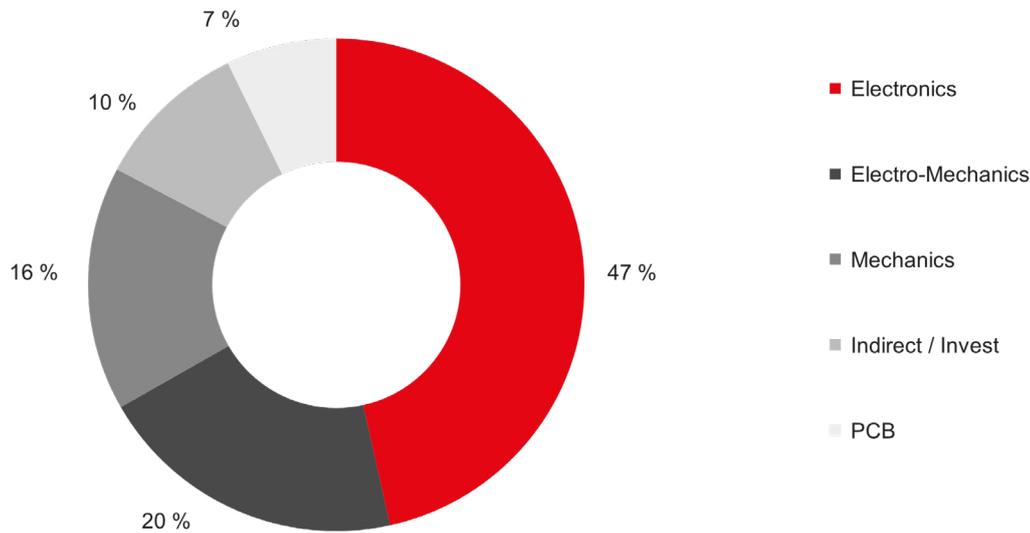
Die Unternehmensgruppe Zollner wird auch in den nächsten Jahren weiter konsequent ihre eingeschlagene strategische Ausrichtung verfolgen. Dabei wird die Internationalisierung weiter ausgebaut. Insgesamt steht nach wie vor das organische Wachstum im Vordergrund. Ergänzend dazu wird das Technologie-spektrum 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.

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

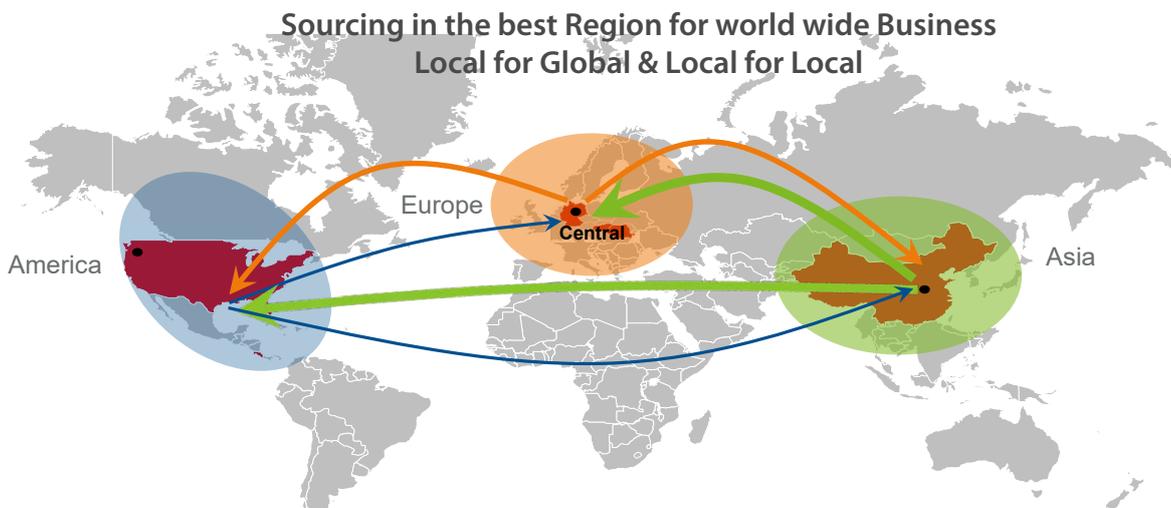
- Electronics,
- Electro-Mechanics,
- Mechanics,
- PCB,
- Indirect/Invest.

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 sowie -quellen streben wir eine signifikante Reduzierung der Materialkosten an.

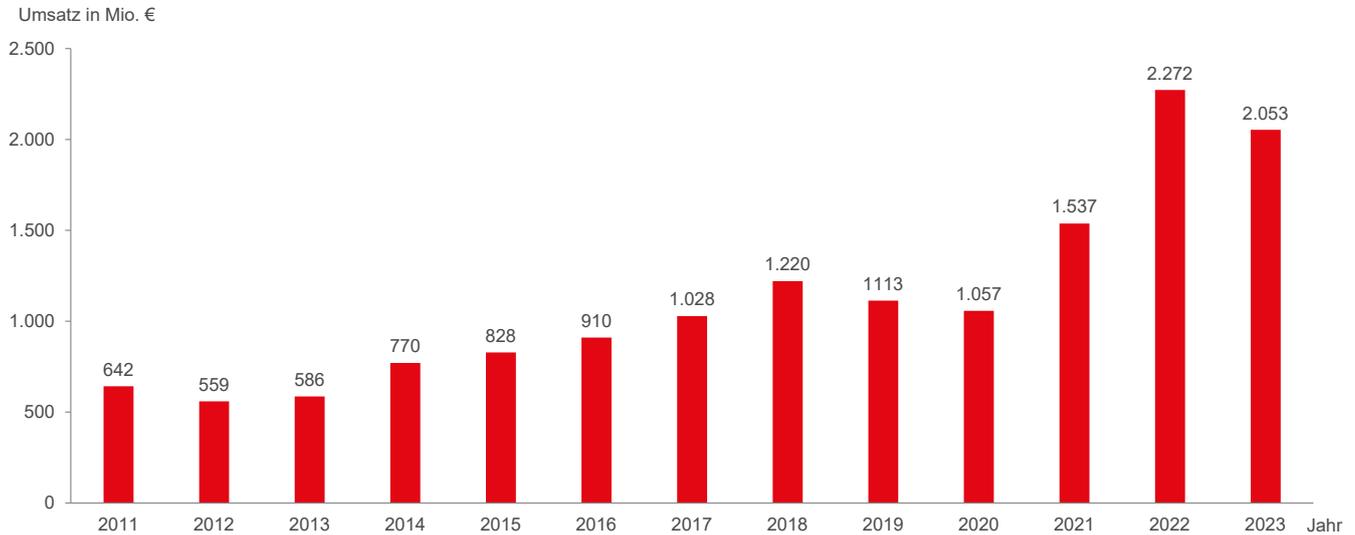
Überdies sind der Aufbau langfristiger Beziehungen zu bevorzugten Lieferanten, die Sicherstellung einer gleichbleibend hohen Qualität der gekauften Produkte und die Umsetzung von Logistikmodellen Ziele des Global Procurement. Letztendlich sichern wir durch die Reduzierung der Total Cost of Ownership (TCO) einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil für unsere Kunden.



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 und schriftliche Bestätigung des Zollner Verhaltenskodex erforderlich. Wir verlangen von Geschäftspartnern, unsere menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen in der Lieferkette weiterzugeben und ihre Einhaltung laufend zu

überprüfen. Die Einhaltung des Zollner Verhaltenskodex wird bedarfsorientiert durch Lieferantenaudits überprüft. Werden Verletzungen einer menschenrechtlichen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei einem unmittelbaren Zulieferer festgestellt, werden angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen, um diese Verletzung zu beenden bzw. zu minimieren. Jede Abhilfemaßnahme enthält einen konkreten Zeitplan und kann mit Zwischenzielen versehen werden. Bei Feststellung von signifikanten Mängeln wird ein entsprechendes Lieferantenentwicklungsprogramm gestartet.

1.8 Partner-Netzwerk

Durch unsere internationalen Kompetenz-Netzwerke fördern wir neue Perspektiven, Potenziale und Erkenntnisse. Weltweite Synergien, innovative Ideen, zukunftsfähige Konzepte und strategisches Denken bilden dabei die Säulen unseres Handelns. Ein reger technologischer und fachlicher Austausch mit Instituten, Universitäten und Hochschulen sowie

die Arbeit in Fachverbänden gehören für uns zum Tagesgeschäft. Zusätzlich sind wir Partner globaler Netzwerke und Innovationsplattformen. Auf diese Weise kombinieren wir unsere Innovations- und Beratungs-kompetenz mit höchsten Produktionsstandards und können dadurch gemeinsam nachhaltige Lösungen in neue und bestehende Märkte bringen.

Unsere Partner



<https://www.zollner.de/unternehmen/partnerschaften>

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz ist ein fester Bestandteil der Digitalisierungsstrategie von Zollner. Um auf diesem Gebiet einen Sprung nach vorne zu machen, ist das Unternehmen seit 2021 in enger Verbindung mit TIKI Technologisches Institut für angewandte Künstliche Intelligenz GmbH in Weiden. Durch den im Jahr 2023 vollzogenen Zusammenschluss mit der Zollner Elekt-

ronik AG bekommt TIKI die Möglichkeit, realitätsnah an weiteren branchenübergreifenden Lösungen zu arbeiten. Das Institut ist in der angewandten KI-Forschung auf internationaler Ebene gut vernetzt und unterhält auch enge Kontakte zu Universitäten, die den Praxisbezug zu ihrer theoretischen Grundlagenarbeit suchen.

2. Corporate Responsibility at Zollner (CR@Zollner)

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.

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.

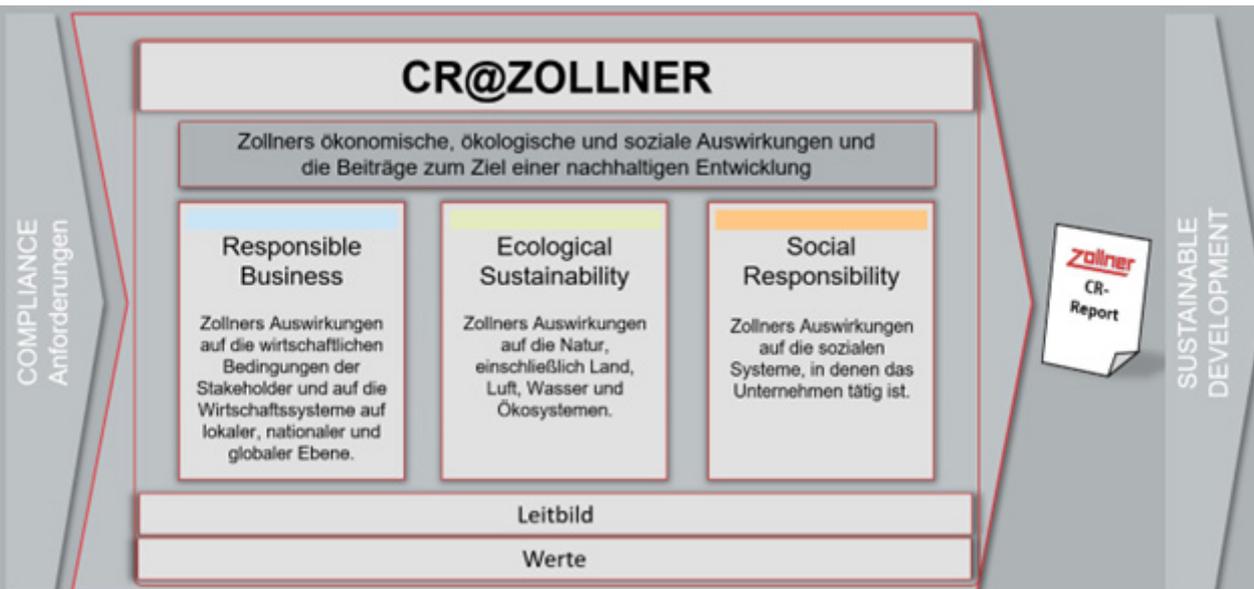
Es bedeutet für uns kurz und bündig, **so ganzheitlich und nachhaltig wie möglich zu handeln.**

Gemeint ist damit also nicht nur die soziale, sondern die

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

gesamtgesellschaftliche
(wirtschaftliche, ökologische und soziale)
Verantwortung.

- **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 Partnern (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 sowie 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsbedingungen, die Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit durch Arbeitssicherheits- sowie 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 Mitarbeitenden.

Durch unsere CR-Aktivitäten wollen wir Kreativität, Innovationsgeist und Unternehmertum unserer Mitarbeitenden fördern sowie die Mitarbeiterbindung und den Unternehmenswert steigern. Daneben leistet CR@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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie als Führungskräfte verpflichtet?

Vertrauen, Respekt und Ehrlichkeit	Wir können uns aufeinander verlassen und haben einen wertschätzenden Umgang mit allen.
Verantwortung für das Ganze	Wir haben das Unternehmen als Ganzes im Blick und sind stolz auf das gemeinsam Erreichte.
Professionalität	Wir arbeiten zielgerichtet und nutzen unsere Stärken und Fähigkeiten.
Veränderungsfähigkeit und Flexibilität	Wir sind veränderungsbereit, innovativ, haben Mut für Neues und entwickeln uns permanent weiter.
Wirtschaftlichkeit	Wir konzentrieren uns auf das Wesentliche und verbessern kontinuierlich Qualität, Zeit und Kosten.
Leistung und Engagement	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 individuelle Branchenlösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette .
Wir liefern Kundennutzen und Wettbewerbsvorteile für unsere Kunden über den gesamten Lebenszyklus der Produkte und Dienstleistungen.
Wir setzen auf langfristige, vertrauensvolle Partnerschaften .
Wir steigern laufend unsere Innovationsleistung, Qualität und Nachhaltigkeit .
Wir verbessern uns kontinuierlich und stellen damit Produktivität und Prozessexzellenz sicher.
Wir sind schnell, unkompliziert und nutzen die Synergien unserer Geschäftsfelder und Funktionen.
Wir setzen auf qualifizierte und motivierte Mitarbeiter , auf Verantwortung, Initiative und Teamgeist .
Wir erwirtschaften einen ausreichend hohen Gewinn, damit wir finanziell unabhängig bleiben und in die Zukunft investieren können.
Wir sind als Familienunternehmen langfristig orientiert, setzen auf organisches, gesundes Wachstum und bekennen uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

2.2.3 Zollner Verhaltenskodex

Unser Zollner Verhaltenskodex³ vermittelt die Inhalte unserer Compliance-Aktivitäten an die relevanten Interessengruppen (Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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 Vorstand die Verantwortung.

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

Inhalt des Zollner Verhaltenskodex (unsere Standards)

A. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

- 1) Freie Wahl der Beschäftigung
- 2) Verbot von Kinderarbeit, Junge Arbeitskräfte
- 3) Arbeitszeiten
- 4) Löhne und Sozialleistungen
- 5) Menschenwürdige Behandlung, Einsatz von Sicherheitskräften
- 6) Verbot der Diskriminierung und Ungleichbehandlung
- 7) Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- 8) Diversität
- 9) Rechte lokaler Gemeinschaften

C. Umwelt- und Klimaschutz

- 1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen
- 2) Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft
- 3) Gefährliche Stoffe
- 4) Abfall und Abwasser
- 5) Luftemissionen
- 6) Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen
- 7) Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen
- 8) Tierschutz
- 9) Biodiversität, Landnutzung, Entwaldung und Bodenqualität

D. Unternehmensethik

- 1) Geschäftintegrität
- 2) Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme und Interessenkonflikt
- 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 und Datenschutz

B. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- 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 Mitarbeitenden
- 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeiterinnen und 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 geben wir sowohl unseren Mitarbeitenden als auch externen Personen die Möglichkeit, Bedenken in Bezug auf jegliche Art von gesetzeswidrigem Verhalten und Verstößen gegen Menschenrechte, den Zollner Verhaltenskodex oder unsere internen Richtlinien sowie

hinsichtlich der Lieferkette über das Hinweisgebersystem Zollner SpeakUp ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen zu melden.

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 Mitarbeitenden 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.

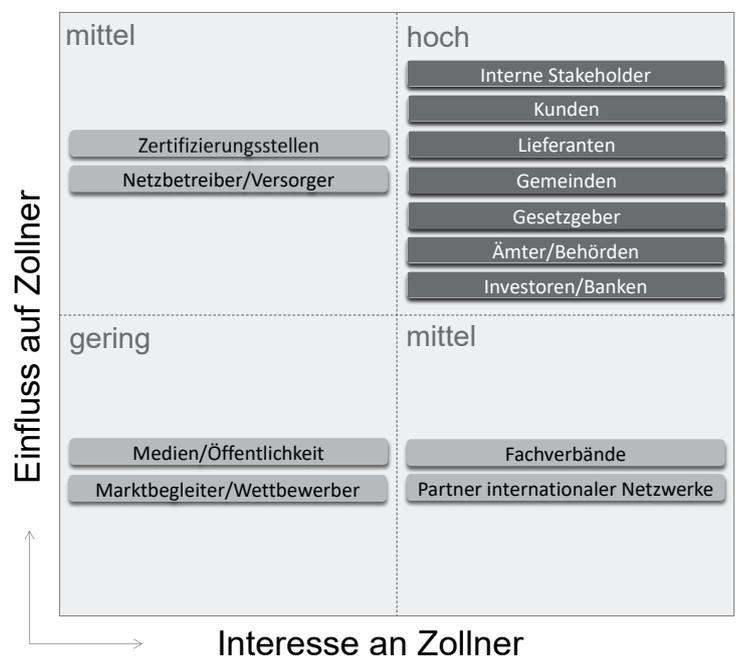
Unsere wichtigsten Stakeholder sind:

Externe Stakeholder

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

Interne Stakeholder

- Mitarbeitende
- Führungskräfte
- zentrale Fachstellen
- Aufsichtsrat



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 Mitarbeitenden auf, die nicht nur selbst 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 Mitarbeitenden, von uns immer mehr Transparenz zu Nachhaltigkeitsthemen. Zur Intensivierung der Kommunikation ist hierbei ein wichtiger Schritt die Veröffentlichung dieses 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

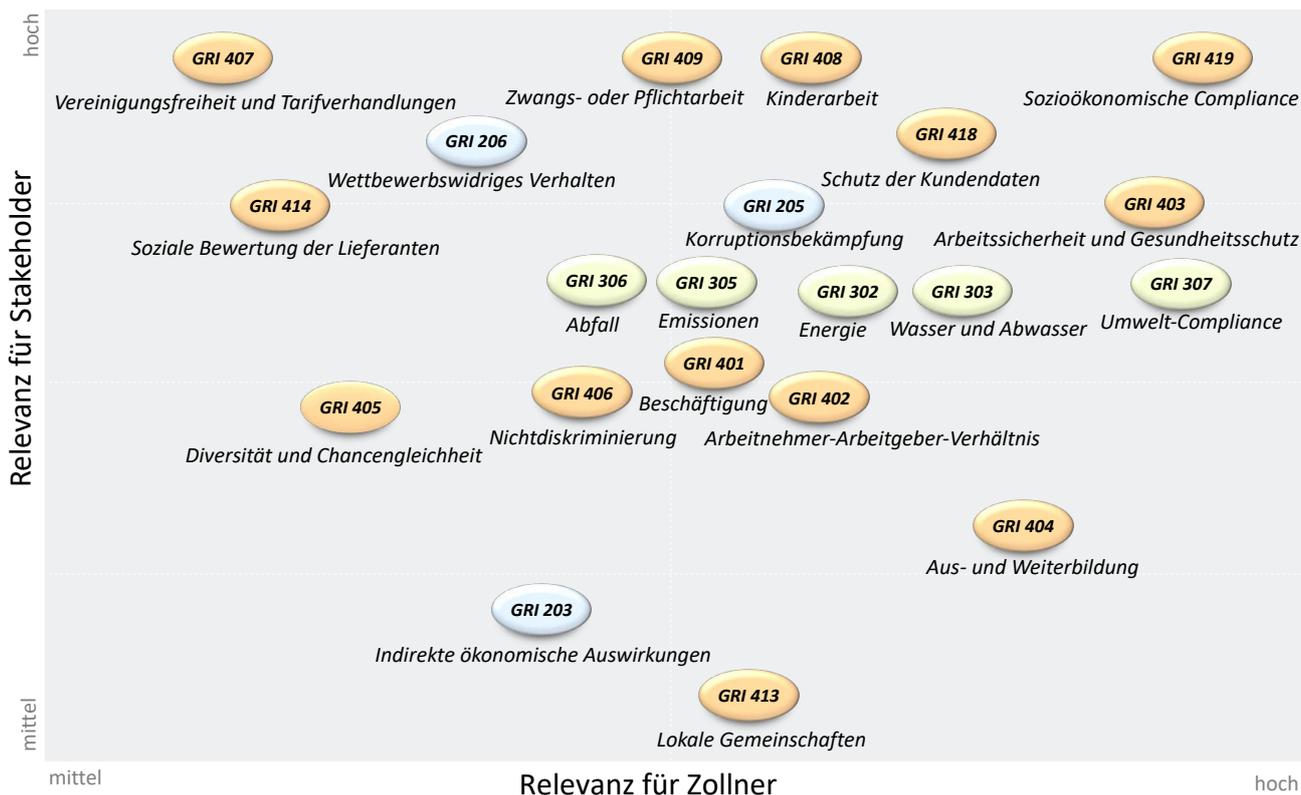
Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Erwartungen der wichtigsten Stakeholder erfasst, bewertet und gruppiert. Das Ergebnis der Bewertung war ein Ranking nach mittlerer und hoher Relevanz für Stakeholder, das sich an der Häufigkeit der Nennung orientierte. Im Anschluss wurde eine Priorisierung 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 bezüglich 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	Erfüllung gesetzlicher und behördlicher Forderungen (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
	Erfüllung normativer und kundenspezifischer Verpflichtungen (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
	Präventionsmaßnahmen zur Gefahrenabwehr (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
	Kommunikation (intern und extern) und Berichterstattung (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	Steigerung der Unternehmensleistung (Mitarbeiterqualifikation, Prozesskonformität, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)	Social Responsibility	GRI 404 – Aus- und Weiterbildung	bei Zollner
	Schutz der Bevölkerung und des Umfelds (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 Mitarbeitenden. In unsere Ideenmanagement-Prozesse 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 in den letzten Jahren mehrmals anerkannt:

Innovativstes Unternehmen des Jahres – Zollner Kft.
Das Magazin Figyelő analysiert jährlich die größten Unternehmen Ungarns auf Grundlage der Daten und Zahlen des vorangegangenen Geschäftsjahres. Im Rahmen der Figyelő TOP200 Gala wurden auch im Jahr 2023 wieder Preise in verschiedenen Bereichen verliehen und Unternehmen entsprechend ausgezeichnet. Eine Kategorie war die des innovativsten Unternehmens des Jahres, die wir gewonnen haben!

„Für uns hatten Innovationen schon immer eine gewisse Priorität, ohne die kein Unternehmen erfolgreich sein kann. Wir müssen uns weiterentwickeln und an das sich dynamisch verändernde wirtschaftliche, politische und marktwirtschaftliche Umfeld anpassen“, so József Ógl, der den Preis voller Stolz entgegennahm. Mit dieser Auszeichnung reiht sich Zollner in den Kreis zahlreicher namhafter Unternehmen ein.



József Ógl (Bildmitte) zusammen mit den weiteren Preisträgern im Rahmen der Figyelő TOP200 Gala

Zollner erhält Auszeichnungen von der Regierung in Taicang

Im Januar und Februar 2023 hat die Zollner Electronic Taicang Co., Ltd. den New Energy Automobile Industry Innovation Cluster – Leading Enterprise sowie den Outstanding Contribution Award für das Jahr 2022 von der Regierung Taicang erhalten.

Seit mehr als einem Jahrzehnt ist Zollner auf dem chinesischen Markt aktiv und bietet seinen Kunden vielfältige Dienstleistungen im EMS-Bereich – unter anderem in den Branchen Automotive, Bahntechnik, Luftfahrt, Healthcare & Lifesciences sowie im Bereich Halbleiter und anderen High-End-Fertigungsindustrien. Mit höchster Qualität und präzisen Fertigungstechniken hat Zollner die Anerkennung von Kunden im In- und Ausland gewonnen. Die Regierung von Taicang würdigte Zollner Taicang als einen der Hauptverantwortlichen für die Entwicklung und den Wohlstand von Taicang.



Outstanding Contribution Award & New Energy Automobile Industry Innovation Cluster – Leading Enterprise



Viktor Ungemach (r.) und Yun Qian (l.) mit dem „Outstanding Contribution Award“ der Regierung von Taicang

Der Bürgermeister von Taicang betonte die Bedeutung von Zollner als Beitrag zur Verwirklichung von Taicangs Plan, ein Luftfahrt- und Hightech-Industriezentrum in China zu werden.

Mit Blick auf die derzeit boomende Industrie für neue Elektrofahrzeuge ist Zollner frühzeitig in den Markt eingetreten, hat eine umfassende Zusammenarbeit mit führenden inländischen Unternehmen für neue Elektrofahrzeuge aufgenommen und saubere Produktionsflächen zur Herstellung von Kernkomponenten für neue Elektrofahrzeuge eingerichtet.

Gleichzeitig steht der Plan für die Luftfahrtindustrie auch im Einklang mit den Stadtregierungen von Suzhou und Taicang. In China hat Zollner Electronic Taicang Co., Ltd. Bereits eine vertiefte Zusammenarbeit mit einer Reihe inländischer Luftfahrtunternehmen, einschließlich der Aviation Industry Group bei der Testproduktion, Herstellung, Prüfung und anderen Aspekten von Avionikprodukten, erreicht. Derzeit bietet Zollner Fertigungsdienstleistungen für Cockpit-Anzeigesysteme und Kabinenmanagementsysteme an.

Zollner übernimmt Produktion des Loxone „Touch Pure Flex“

In vielen Branchen wachsen die Ansprüche an moderne Gebäudeautomatisierung für verschiedene Einsatzmöglichkeiten stetig. Dabei bedarf es auch einer manuellen Bedienung eines Zimmers oder gesamten Gebäudes, um in die durchdachten Abläufe eines intelligenten Gebäudes eingreifen zu können. Das österreichische Unternehmen Loxone, Marktführer im Bereich der Haus- und Gebäudeautomation, hat daher in Zusammenarbeit mit der Zollner Elektronik AG ein äußerst flexibles Bedienkonzept – „Touch Pure Flex“ – entwickelt und umgesetzt.

Mit dem „Touch Pure Flex“ wurde ein intuitives und vielseitiges Smart-Home-Bedienpanel entwickelt. Der neue Tastenstandard verfügt über 14 Berührungspunkte, davon zwölf frei platzierbare Iconplätze – belegbar mit individuellen Symbolen und Beschriftungen – plus optional zwei Auswahl Tasten, einem LED-Matrix-Display mit optionalen Status-LEDs für die Feinabstimmung der Funktionen sowie integrierten Temperatur- und Feuchtesensoren. Das äußerst flexible Bedienpanel kann individuell schnell und einfach über einen Onlinekonfigurator kreiert und „customer created“ hinsichtlich Layout, Funktionen, Beschriftungen und einer Auswahl aus mehr als 200 Icons individualisiert werden.

Seine einzigartigen Produkteigenschaften machen den „Touch Pure Flex“ zum flexibelsten Bedienelement der Gebäudeautomation weltweit, sodass dieser in den verschiedensten Einsatzmöglichkeiten genutzt werden kann – ob im Hotel, Restaurant, Unternehmen, in einer Praxis, in Wohnkomplexen oder im eigenen Zuhause.



Ziel der Zollner Elektronik AG war es, mit Experten-Know-how zu Industrialisierung, Automatisierung und Serienproduktion die Fertigung des komplett individualisierten „Touch Pure Flex“ umzusetzen und gleichzeitig die entsprechenden Prozesse und Anlagen zu definieren, zu validieren und schließlich schrittweise in Serienreife überzuleiten. Dazu mussten gleich mehrere Prozesse bei Zollner neu eingeführt werden.

Die edle Haptik des Bedienelements entsteht durch gehärtetes Echtglas, die satinierte Optik durch keramische Veredelung. Damit die Wetterbeständigkeit gewährleistet werden kann, graviert die Zollner Elektronik AG die Glasplatte – die Bedienoberfläche – des „Touch Pure Flex“ präzise mit hochmoderner Lasertechnologie. Die Leiterplatte wurde im Zollner Werk in Satu Mare gefertigt, das Lasern der Glasplatte sowie die Assemblierung fand dann in Altenmarkt statt. Für zukünftige Produktionen ist die finale Serienfertigung in Satu Mare geplant, damit die Zeitspanne zwischen Bestellung und Lieferung verkürzt werden kann.

Um den dahinterliegenden Logistikprozess optimal anzupassen, setzte die Zollner Elektronik AG eine digitale Supply Chain um. Das heißt, nachdem ein „Touch Pure Flex“ im Onlinekonfigurator „customer created“ erstellt wird, werden seitens der weltweiten Loxone Niederlassungen die Bestellungen per digitaler End-to-End-Supply-Chain-Anbindung an das Zollner ERP-System übermittelt und der jeweilige Auftrag intern bei Zollner innerhalb von 48 Stunden mit den individuellen Geräten hergestellt.

Mit dieser digitalen Anbindung können daher trotz industrialisierter Abläufe innerhalb eines Serienprozesses „One-Piece“-Produktionen realisiert werden. Zusätzlich übernimmt Zollner Verpackungsarbeiten, sodass der „Touch Pure Flex“ bestückt mit entsprechenden Papieren vom Loxone-Vertriebspartner schnell an den Endkunden geliefert werden kann. Bei der Auslieferung werden die individuellen Geräte entsprechend der Bestellung des Endkunden zusammengeführt. Durch die Entwicklung einer digitalen Supply Chain konnte die Zollner Elektronik AG ihre Kompetenzen erweitern und neue Wege in eine smarte Zukunft ebnen.

Zollner realisiert CPT®cubes für Coldplasmatechs revolutionäre, effektive Art der Wundtherapie

Die Coldplasmatech GmbH mit Sitz in Greifswald ging als Ausgründung aus dem Leibnitz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e.V. Greifswald hervor. Das Unternehmen bietet mit der patentierten, einzigartigen „Active-Glow-Technologie“ und den Produkten CPT®patch und CPT®cube die bahnbrechende Wundtherapie von chronischen Wunden und erfolgreiche Bekämpfung von sogar multiresistenten Keimen.

Damit Coldplasmatechs neue Behandlungseinheit breit im Markt einsetzbar ist, musste der CPT®cube zur Serienreife weiterentwickelt werden. Die Zollner Elektronik AG vereinte das gesamte Expertenwissen seiner State-of-the-Art-Technologien und Services zur technischen Umsetzung des CPT®cubes – Mechanik, induktive Komponenten, Kabelkonfektion, High Level Assembly, Elektronik inklusive Systemintegration, Testaufbau sowie Produktions- und Testequipment. Das komplette System wurde bei Zollner in kürzester Zeit gefertigt, speziell

oberflächenbeschichtet, beschriftet sowie schließlich in Serienreife übergeleitet.

Zollner hat Coldplasmatech auch bei allen relevanten Zulassungsprüfungen im Zertifizierungsprozess mit Experten-Know-how unterstützt und notwendige Dokumentationen formal aufbereitet sowie vorgeprüft.

Um die logistischen Anforderungen des Kunden sicherzustellen, übernimmt Zollner den ganzheitlichen Logistikprozess – bis zur Auslieferung direkt an den medizinischen Fachanwender, die CPT.Plasma.Kompetenz.Zentren. Mit einem Repair/Refurbish Service und Wartungsvertrag gewährleistet Zollner zudem die dauerhafte Funktionsfähigkeit des CPT®cubes entlang des gesamten Produktlebenszyklus, indem Reparaturen sowie Überholungen im eigenen Haus durchgeführt werden können.



Forschungsprojekt FaeBS – eine Erfolgsgeschichte

Seit Ende 2021 investiert Zollner in die Entwicklung von Leistungselektronik für Brennstoffzellensysteme. Der im Rahmen des Forschungsprojekts FaeBS (Funktionsauslegung und Erprobung eines innovativen Brennstoffzellen-Systems) entwickelte DCDC-Wandler beeindruckt mit seinen hervorragenden Leistungseckdaten und ist einer der weltweit leistungsfähigsten Wandler in diesem Bau- raum. Mit Abschluss der Erprobungsphase hat Zollner 2023 einen weiteren Meilenstein erreicht und kann damit die Entwicklungsphase erfolgreich abschließen. Die auf-

gebauten Geräte sind inzwischen im intensiven Dauerbetrieb – bisher ohne größere Auffälligkeiten.

Mit den Erkenntnissen aus dem Projekt geht Zollner nun den nächsten Schritt, um diese Technologie in die Serienreife zu überführen. Das Ziel ist es, innerhalb von drei Jahren die Serienreife zu erreichen und damit Teil des weltweit kompaktesten und leistungsfähigsten Brennstoffzellenantriebs für Kraftfahrzeuge zu sein.

Zollner Taicang nimmt erfolgreich neue Produktion für NIO auf

NIO ist einer der Hauptakteure auf dem Markt für Elektrofahrzeuge in China und ein wichtiger Kunde der Zollner Elektronik AG. Seit Beginn der Zusammenarbeit im Jahr 2018 umfasst die Produktlinie in unserem Werk in Taicang die Leistungsstufen 240kW und 300kW (neu) der Leistungselektronik (PEU), was bedeutet, dass NIOs ES8-, ES6- und EC6- sowie die kürzlich erschienenen ET7-Modelle alle mit Zollner-made PEUs ausgestattet sind – die Industrialisierung und Herstellung des gesamten Produkts erfolgt durch die Zollner Electronic Taicang Co., Ltd.

Im Jahr 2022 hat unser Werk in Taicang die zweite Produktionslinie für 300kW-PEU im Sauberraum gebaut und in Betrieb genommen. Zollner ist nun Exklusivlieferant dieser Serie von Hochleistungswechselrichtern für NIO. Mit der offiziellen Markteinführung der ET7-Elektro-Limousine werden die Stückzahlen in den nächsten zwei Jahren weiter steigen.

Kundenzufriedenheit ist ein ständiges Bestreben bei Zollner. Aufgrund der ausgezeichneten Qualitätskontrollen der Produktionsprozesse sowie der hervorragenden Produktqualität hat die Zollner Electronic Taicang Co., Ltd. hohes Lob vom Elektrofahrzeughersteller NIO erhalten und wurde zugleich als „NIO Quality Premium Partner“ ausgezeichnet.

Zollner wird auch Leiterplatten (PCBAs) für das Modell G3 – die von NIO entwickelte Plattform der dritten Generation – sowie für das Drei-in-Eins-Hochleistungs-Elektroantriebssystem (EDS) liefern, welches Siliziumkarbid anstelle der herkömmlichen IGBT-Leistungsmodule verwendet.



Die erste „Neue 300kW PEU“ ab Linie mit dem Automotive-Team

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 Mitarbeitenden 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 sowie Interessenkonflikte und Korruption zu vermeiden. Sie enthält generelle Aussagen hinsichtlich zugelassener oder verbotener Verhaltensweisen sowie klare Vorgaben, anhand derer jeder Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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 keinem 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 Mitarbeitenden. 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. Im Jahr 2022 wurde die Zertifizierung der Standorte Zandt und Satu Mare II gemäß dem Standard TISAX, der die Informationssicherheit für die Automobil-Branche definiert, erlangt.

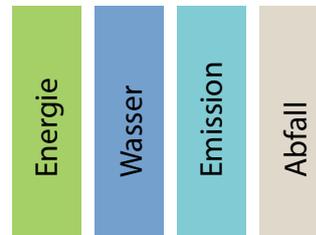
Die Verhaltensregeln zum Umgang mit Informationen zur Steigerung von Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit haben wir in der unternehmensweit geltenden Informationssicherheitsrichtlinie erfasst. An unseren zertifizierten Standorten erhalten neue Mitarbeitende die Unterweisung Informationssicherheit als eLearning direkt nach ihrem Eintritt als Teil des Onboarding-Prozesses sowie eine Wiederholung alle drei Jahre. Zusätzlich ist die Durchführung eines eLearning-Moduls zum Thema Datenschutz direkt nach Unternehmenseintritt verpflichtend.

Im Berichtszeitraum 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 Mitarbeitenden 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.

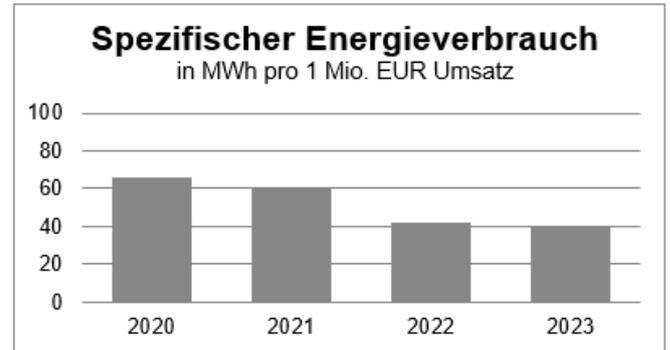
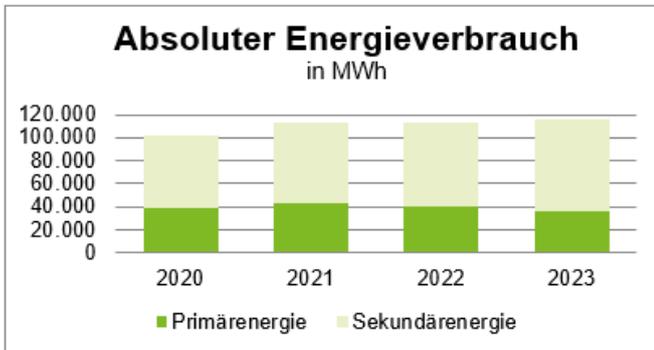
Der Umweltschutz ist dem Prozess Environment, Health & Safety Management (EH&S) zugeordnet und beinhaltet unter anderem die Themengebiete Energie, Wasser, Emissionen und Abfall. Im Rahmen des ganzheitlichen Ansatzes werden Aktivitäten in einem übergreifenden EH&S-Programm geplant und die Wirksamkeit wird dokumentiert. Die kontinuierliche Modernisierung unserer Produktionsanlagen, die schrittweise Umrüstung auf LED-Beleuchtung sowie die kontinuierliche themenspezifische Sensibilisierung der Mitarbeitenden 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. Im Rahmen des nachhaltigen Ressourcenschutzes nimmt Zollner am CDP Climate Fragebogen und der damit verbundener Ermittlung des Corporate Carbon Footprint inklusive Scope 3 teil. Das ist zugleich auch Kernelement unserer Nachhaltigkeitsbeziehungsweise Klimastrategie.

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.

Energieverbrauch



Energieverbrauch (MWh)*	2020	2021	2022	2023
Primärenergie	38.178	42.690	39.904	36.258
Erdgas	28.246	32.897	28.929	22.995
Heizöl	1.998	2.356	2.582	2.889
Holz	2.257	1.394	1.933	3.496
Diesel	5.510	5.866	5.849	5.779
Benzin	166	178	610	1.099
Sekundärenergie	63.878	70.218	72.703	79.049
Strom	63.826	70.166	72.651	78.997
Strom eigen	53	52	52	52
GESAMT	102.057	112.908	112.607	115.307
Spezifischer Energieverbrauch in MWh pro 1 Mio. EUR Umsatz	66	60	42	40

*Standorte Tunesien und Hong Kong excl.
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 für uns selbstverständlich ist.

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.

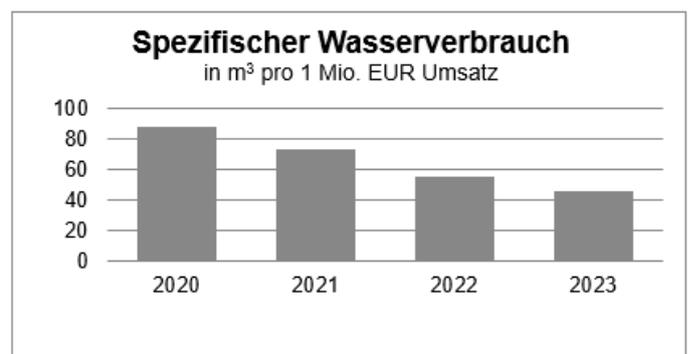
Um unsere Auswirkungen zu minimieren, achten wir im Rahmen unseres Umweltmanagements an allen Standorten darauf, dass wir zur Schonung der Wasserressourcen beitragen und den Wasserverbrauch

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 (zum Beispiel 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 Kreislauf-führung

Wasserverbrauch



Wasserverbrauch (m³)*	2020	2021	2022	2023
Öffentliche Trinkwasserversorgung	135.343	136.710	149.856	132.978
davon behandeltes Abwasser	18.835	11.850	16.637	11.768
GESAMT	135.343	136.710	149.856	132.978
Spezifischer Wasserverbrauch in m³ pro 1 Mio. EUR Umsatz	88	73	56	46

*Standorte Tunesien und Hong Kong exkl.

4.1.3 Emissionen

Der Klimawandel ist für uns eine zentrale globale und gesellschaftliche Herausforderung. Daher werden die CO₂- 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.

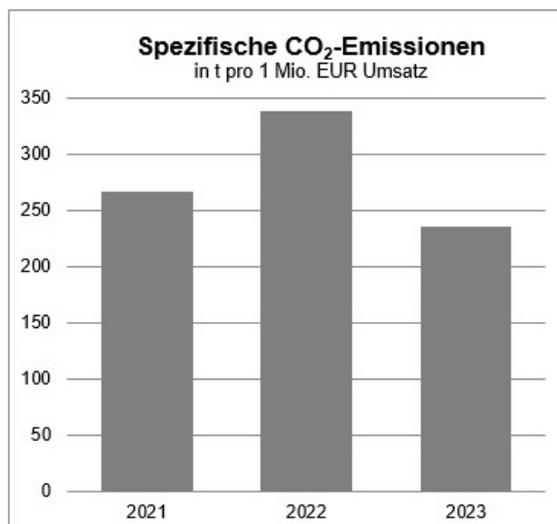
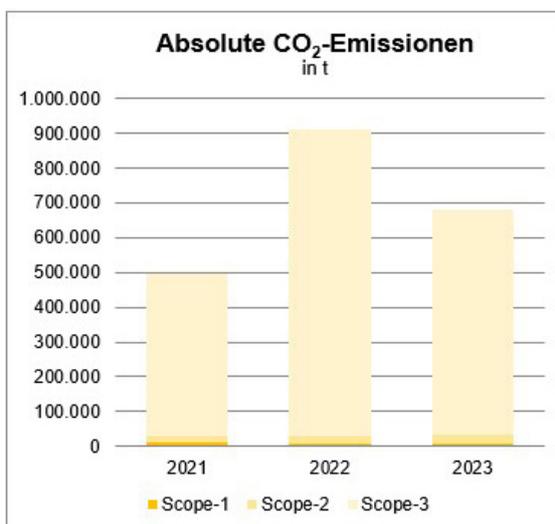
Unsere Scope 1, 2 und 3 Emissionen erheben wir ab dem Geschäftsjahr 2021 nach dem international anerkannten Standard des Greenhouse Gas (GHG) Protocols. Diese Daten werden auf Ebene des Corporate Carbon Footprints ermittelt und für unsere Stakeholder in Nachhaltigkeitsplattformen wie CDP, IntegrityNext und weitere veröffentlicht.

Neben den CO₂-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 unnötiger 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.

CO₂-Emissionen



CO ₂ -Emissionen (t)*	2021	2022	2023
Scope-1	10.262	7.981	7.509
Scope-2	21.023	21.992	24.905
Scope-3	467.767	882.774	646.970
GESAMT	499.052	912.747	679.384
Spezifische CO₂-Emissionen in t pro 1 Mio. EUR Umsatz	266	339	235

*Standorte Tunesien und Hong Kong exkl.

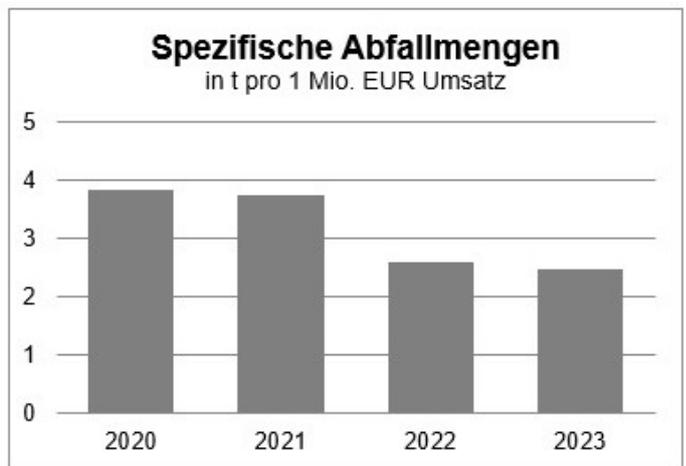
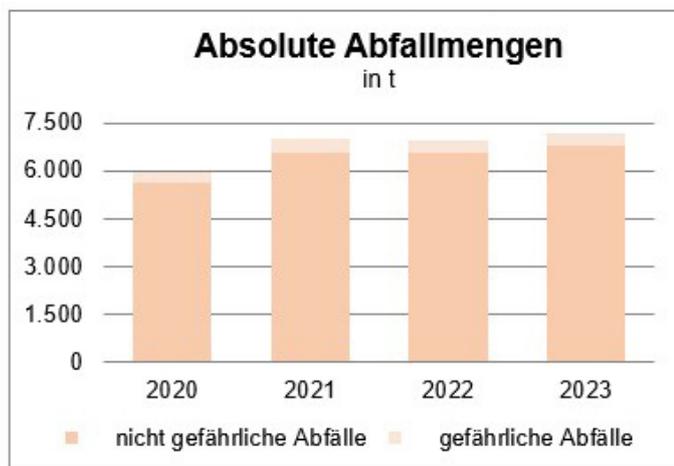
4.1.4 Abfallwirtschaft

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 Mitarbeitenden 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)*	2020	2021	2022	2023
nicht gefährliche Abfälle	5.616	6.597	6.578	6.768
gefährliche Abfälle	324	418	394	391
GESAMT	5.939	7.015	6.972	7.159
Spezifische Abfallmengen in t pro 1 Mio. EUR Umsatz	3,8	3,7	2,6	2,5

*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 sowie 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 Mitarbeitende vieler Nationalitäten profitieren voneinander und jeder von ihnen leistet einen wichtigen Beitrag für die Zukunft der Unternehmensgruppe Zollner. Unsere Mitarbeitenden geben ihr Bestes für uns. Wir wissen, wie wichtig dieser Einsatz und dieses Engagement für uns sind.

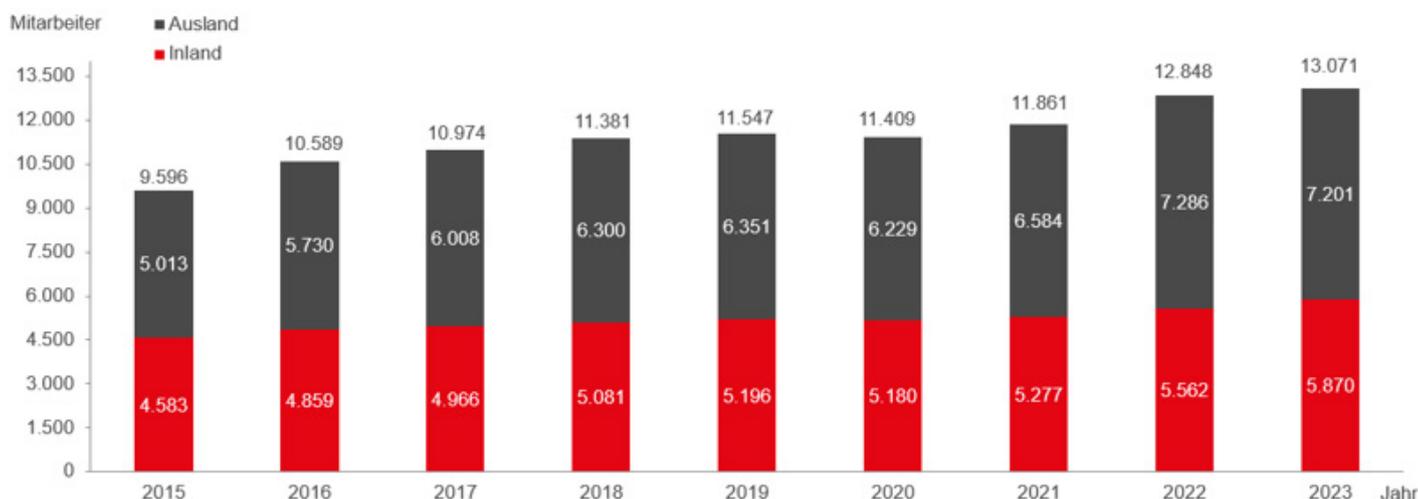
Entsprechend dem Verständnis der internationalen Gemeinschaft haben wir uns verpflichtet, die Menschenrechte der Mitarbeitenden zu wahren und diese mit Würde und Respekt zu behandeln. Und noch mehr: Um unseren Mitarbeitenden das bestmögliche Arbeitsumfeld bieten zu können, legen wir mit unterschiedlichen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

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 Mitarbeitenden und Partner, in gleicher Weise zu handeln.

5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitenden

In den Jahren 2022 und 2023 hat die Unternehmensgruppe Zollner ihren Wachstumskurs trotz zahlreicher Herausforderungen weiter fortgesetzt. Das haben wir nicht zuletzt dem großen Engagement von mehr als 13.000 Mitarbeitenden 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 5.800 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



Mitarbeiterfeedback

Je besser sich die Mitarbeitenden in das Unternehmen eingebunden fühlen, desto motivierter gehen sie an die Arbeit. Gemäß dem Drei-Jahres-Zyklus führte die Unternehmensgruppe Zollner im Herbst 2023 wieder eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung durch. In der Onlinebefragung erwarten alle Mitarbeitenden 14 Fragen zu folgenden fünf Kategorien: 1) Kultur & Kommunikation, 2) Weiterbildung, 3) Weiterentwicklung, 4) Gesundheit, Soziales & Work-Life-Balance, 5) Zusatzleistungen. Mit der Befragung möchten wir herausfinden, wie Zollner als Arbeitgeber von den Mitarbeitern wahrgenommen wird und wie das Unternehmen als Arbeitgeber langfristig noch attraktiver werden kann. Die Teilnahme an der Befragung war selbstverständlich freiwillig. Mit einer Beteiligung von über 67 % ging die Mitarbeiterbefragung 2023 zu Ende. Erfreulicherweise konnten wir uns im Gesamtunternehmensergebnis in jeder der 14 Fragen verbessern – verglichen mit den Ergebnissen der letzten Mitarbeiterbefragung im Jahr 2020. Die detaillierten Ergebnisse werden von den Bereichsleitern und Führungskräften kommuniziert. Wird der Zielwert unterschritten, definiert der zuständige Bereichsleiter geeignete Verbesserungsmaßnahmen. Die fixierten Maßnahmen werden im Anschluss im Bereich bekannt gegeben.

Unser Bestreben, in einer sich ständig wandelnden Welt unseren Mitarbeitenden sichere Arbeitsplätze zu garantieren, wird gewürdigt:

Zollner ausgezeichnet als „Verlässlicher Arbeitgeber“

Die Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer (DUIHK) hat unserem Standort in Ungarn das Prädikat „Verlässlicher Arbeitgeber 2021/2022“ verliehen. Zweimal haben wir die Auszeichnung der DUIHK bereits bekommen. Der Titel wird seit 2017 im Zwei-Jahres-Rhythmus an Unternehmen vergeben, die den von einer Fachjury erarbeiteten Kriterienkatalog für die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitarbeitenden erfüllen.



Cartago – a great place to work

Der Zollner Standort in Cartago, Costa Rica, hat die Great Place to Work® Zertifizierung erhalten. Diese Auszeichnung wurde nach einem intensiven Audit erreicht, die auch freiwillige und anonyme Umfragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinbezieht und im August 2023 vom internationalen GPTW®-Institut durchgeführt wurde. Die Teilnahme an dieser Zertifizierung ist ein weiteres Beispiel für unser tatkräftiges Engagement zur kontinuierlichen Verbesserung all unserer Prozesse sowie dafür, dass wir weiterhin ein hervorragendes Arbeitsumfeld für all unsere Mitarbeitenden bieten.



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.

- Verbot von Kinderarbeit, Junge Arbeitskräfte

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase des Fertigungsprozesses verboten. Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit von Telearbeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. 2023 waren in Deutschland 81 % der Mitarbeiter in Vollzeit, 18 % in Teilzeit und 1 % geringfügig beschäftigt. 40 % arbeiteten im Schichtbetrieb. Das Zeitmodell Gleitzeit wurde von 48 % der Belegschaft in Anspruch genommen. 38 % der deutschen Belegschaft nutzen regelmäßig Homeoffice in unterschiedlichen Zeitmodellen.

- Löhne und Sozialleistungen

Die unseren Mitarbeitenden gezahlte Vergütung entspricht den einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. Wir bemühen uns an allen unseren Standorten existenzsichernde Löhne zu zahlen. 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 An gelegenheiten, Kantine, Veranstaltungsbudget.

- Menschenwürdige Behandlung

Die Mitarbeitenden 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, Ungleichbehandlung

Wir dulden in unserer Belegschaft keine Belästigungen oder gesetzwidrige Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, nationaler oder sozialer Herkunft sowie andere relevante Formen der Diskriminierung. Die Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

- Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Mitarbeitenden, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen durchzuführen. Allen Mitarbeitenden 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. Wir schließen aus, dass Sicherheitskräfte zur Beeinträchtigung der Vereinigungsfreiheit eingesetzt werden.

- 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 2023 lag der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei 7,3 % über alle Führungsebenen hinweg in Deutschland. In den anderen Ländern gab es noch höhere Werte – HU: 10,6 %, RO: 22,6 %, CN: 47,7 %, CR: 35 %, US: 20 %, CH: 16,6 %

Im Falle von betrieblichen Veränderungen informieren wir unsere Mitarbeitenden frühzeitig. Dafür nutzen wir verschiedene standortübergreifende und standort-spezifische Kommunikations- und Wissenskanäle, zum Beispiel das Zollner Information Portal (ZIP), die Zollner Infomail, Infotafeln vor Ort, die Town Hall Meetings und den HR-Newsletter. Bei Umstrukturierungen achten wir auf einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen von Mitarbeitenden und Zollner.

5.1.2 Beschäftigungskennzahlen

Weltweit sind 49 % Frauen und 51 % Männer⁴ beschäftigt, welche im Durchschnitt 39,91 Jahre alt sind und eine Gesundheitsquote von 95,25 % aufweisen.

Durch den demografischen Wandel und die alternde Gesellschaft wird das Gesundheitsmanagement im Unternehmen immer wichtiger.⁵

Anbei unsere wichtigsten Beschäftigungskennzahlen aus den Geschäftsjahren 2022 und 2023:

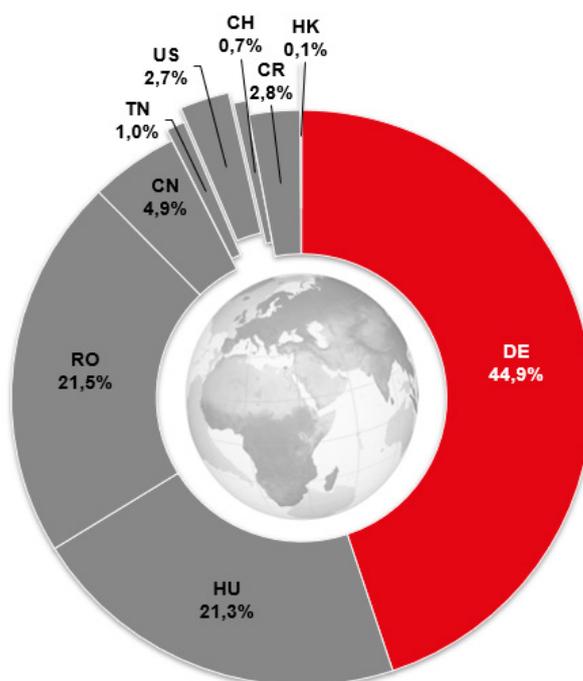
Personalbestand je Land*

DE	5.870
HU	2.784
RO	2.807
CN	646
TN	134
US**	359
CH	90
CR	372
HK	9
GESAMT	13.071

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

 **95,25%** Gesundheitsquote

 **39,91**
Jahre alt



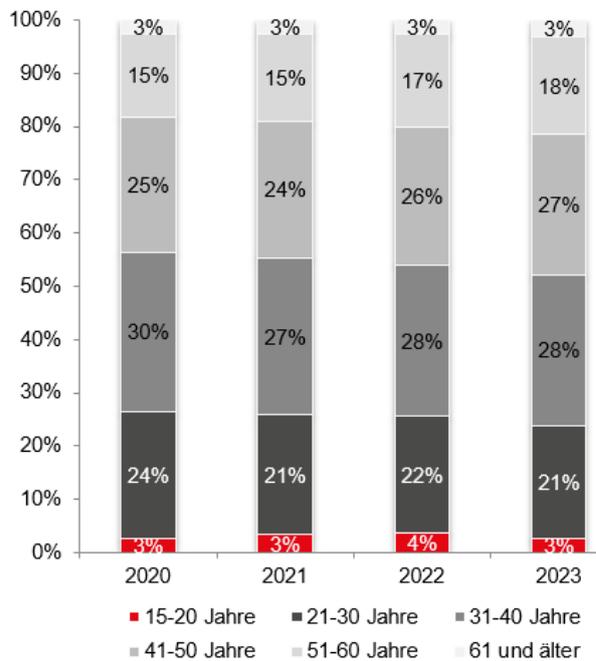
⁴ Aus rechtlichen Gründen kann für die USA keine Geschlechterverteilung ermittelt werden.

⁵ Mehr dazu im Kapitel 5.2.1 Social and Health Management

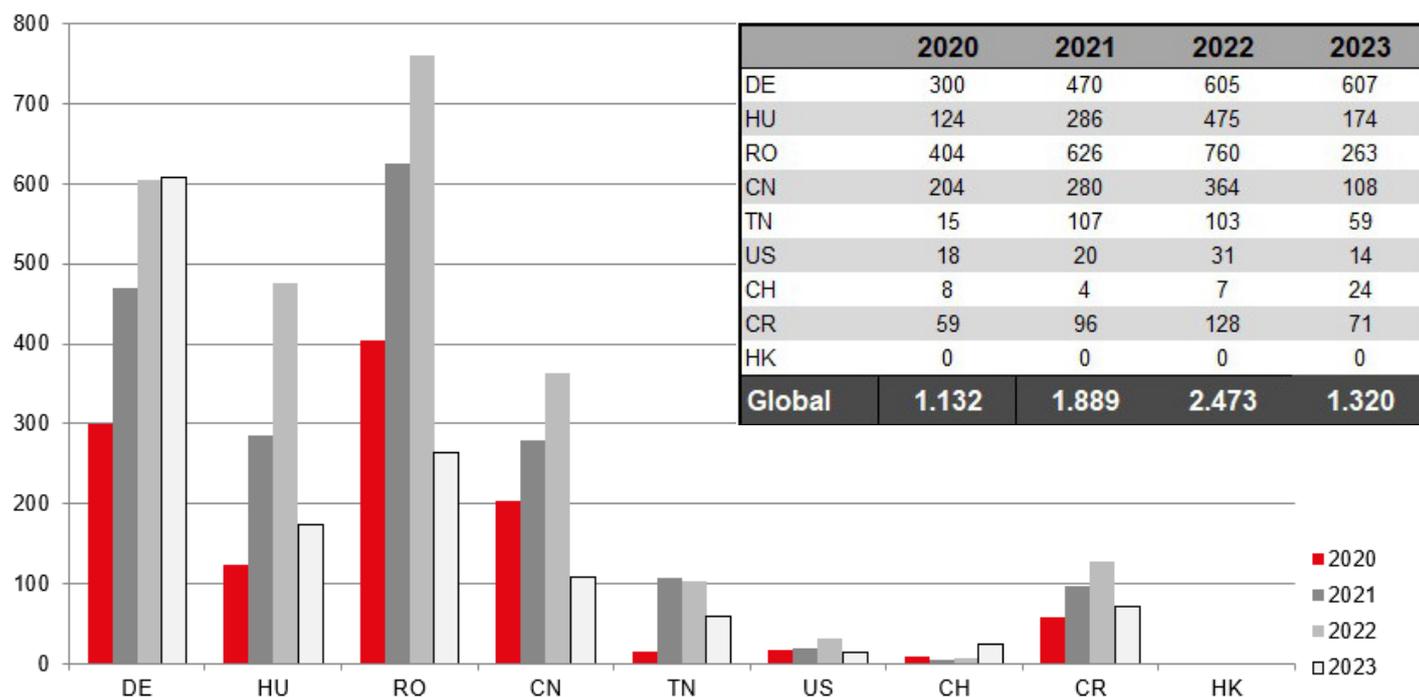
Durchschnittliche Anzahl Leiharbeiter

	2020	2021	2022	2023
DE	48	55	95	48
HU	0	0	0	0
RO	0	0	0	0
CN	0	0	10	64
TN	0	0	0	0
US	20	58	35	15
CH	0	1	6	4
CR	0	0	0	0
HK	0	0	0	0
Global	68	114	146	131

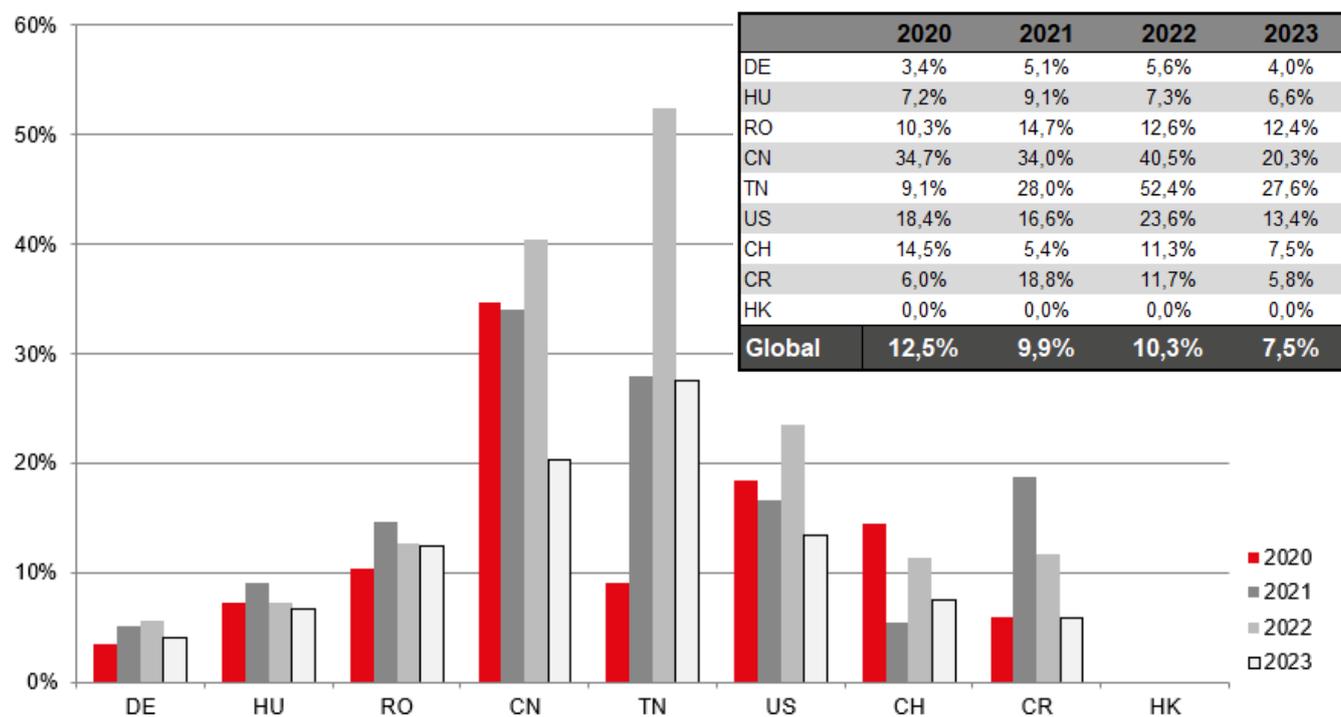
Altersstruktur der deutschen Belegschaft



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

Die Ausbildung bei Zollner erreichte Meilenstein. Am 01. September 2021 überstieg die Zahl der Berufsstarter seit Unternehmensgründung die 2.000er-Marke. In den Jahren 2022 und 2023 haben 62 und 76 neue Auszubildende und dual Studierende angefangen. Damit sind es insgesamt 2.167 junge Menschen, die seit 1965 eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Zollner Elektronik AG in Deutschland aufgenommen haben. Diese lassen sich folgenden Bereichen zuordnen: Elektronik, Mechanik, Mechatronik, kaufmännische Berufe, IT-Berufe und duale Studiengänge.

Das Unternehmen hat 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.



Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe

Es freut uns sehr, wenn die Qualität unserer Ausbildung nicht nur betriebsintern bestätigt und wertgeschätzt wird, sondern auch von außen. Das FOCUS Magazin listete zuletzt Deutschlands beste Ausbilder. Von 100,0 maximal zu erreichenden Punkten kann sich Zollner mit 93,4 Punkten in der Kategorie Elektronische-Bauteile-Hersteller positionieren und sich damit über das Siegel von DEUTSCHLAND TEST freuen!

Ausbildungsprogramm in Milpitas

Neue Talente zu gewinnen und zu Experten zu machen, hat für Zollner höchste Priorität. Das sehen wir in Milpitas nicht anders. Doch in den USA ist es nicht üblich, jemanden erst einzustellen und dann auszubilden. Zollner Electronics Inc. hat deshalb ein internes Ausbildungsprogramm ins Leben gerufen, wodurch Mitarbeitenden die Chance haben, sich bei Zollner beruflich weiterzuentwickeln. Eine Ausbildung zum Quality Engineer, Finance Analyst oder Manufacturing Engineer sind nur einige Beispiele, die engagierte Kolleginnen und Kollegen berufsbegleitend absolvieren können.

Duale Ausbildung in Szügy

Seit 2015 können Jugendliche in Szügy (Zollner Ungarn) eine duale Ausbildung in Berufen wie Produktionstechniker (m/w/d), Schweißer (m/w/d) und Zerspanungsmechaniker (m/w/d) machen. Die ungarische Geschäftsführung sieht in den Jugendlichen die Mitarbeitenden der Zukunft und legt daher großen Wert auf ihre fundierte Ausbildung auf technischen Gebieten. Den Jugendlichen, die ihre duale Ausbildung erfolgreich beendet haben, bietet das Unternehmen gleich einen Arbeitsplatz an.

Mitarbeiterqualifikation, Personalentwicklung

Zur Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeitenden 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 / Mitarbeitenden.

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 und so weiter, durchgeführt werden.

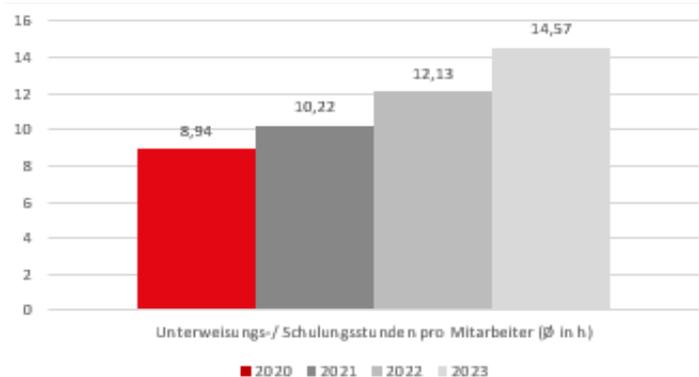
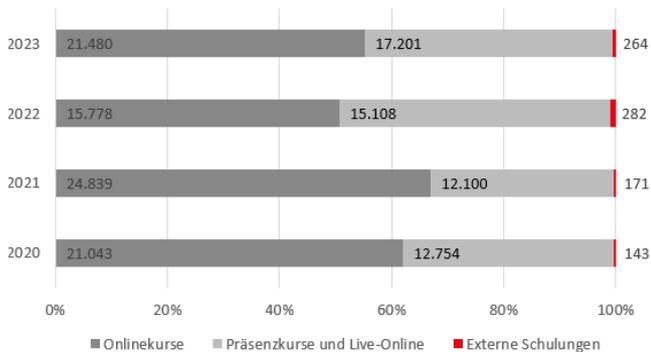
Schüler und Praktikanten in Satu Mare

Im Jahr 2013 startete die Zusammenarbeit von ZES Zollner Electronic S.R.L. (Rumänien) mit der Technologischen Schule „George Emil Palade“ in Satu Mare. Sie eröffnete Schülerinnen und Schülern aus dem Fachbereich Elektronik die Möglichkeit, ein Praktikum bei Zollner zu machen. Seitdem haben wir jedes Jahr zwischen vier und sechs Klassen im Haus. Darüber hinaus haben auch im Sommer 2022 und 2023 Studierende ein Praktikum bei uns gemacht. Sie kamen von Technischen Hochschulen der wichtigsten Hochschulzentren. Während der Zeit bei Zollner hatten sie die Möglichkeit zu sehen, wie das in den Kursen erworbene Wissen in der Praxis angewendet werden kann.

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 das Veranstaltungs-/Schulungsmanagement-System, SAP Success Factors Learning. Diese cloudbasierte Software wurde 2019 in Deutschland, Anfang 2020 in Ungarn und 2021 in Rumänien eingeführt. Die weiteren Standorte erhalten sie nach und nach in den nächsten Jahren. Success Factors eröffnet uns unter anderem die Möglichkeit, Online-Trainings abzubilden und dadurch einige Präsenzs Schulungen und Unterweisungen abzulösen.

Um den Anschluss an neuen Lernmedien zu gewährleisten, wurde LinkedIn-Learning in die Lernwelt von Zollner im Laufe des Jahres 2022 eingebunden. Die Mitarbeitenden können dadurch Schulungen vom Arbeitsplatz aus auf ihren Rechnern absolvieren. Diese Möglichkeit steht nicht nur Office- sondern auch Produktionsmitarbeitenden offen – hierfür werden in jedem Bereich Schulungsrechner bereitgestellt.

Teilnahmen in Schulungen nach Schulungstyp und Schulungsstunden pro Mitarbeiter*



* nur Deutschland

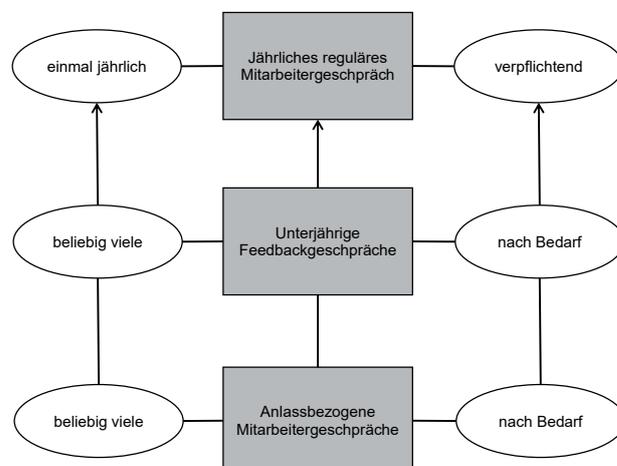
Als internationales Unternehmen bemüht sich die Unternehmensgruppe Zollner, den Mitarbeitenden die Zusammenarbeit untereinander zu erleichtern und interkulturelle Hürden zu beseitigen. Dafür wurden bereits Seminare durchgeführt und werden LinkedIn-Lerneinheiten angeboten, die jeweils die Kultur der anderen Länder näherbringen.

Mitarbeitende, die eine private Fortbildung machen möchten, können eine Förderung von Zollner beantragen. In der Regel werden 50 % der Lehrgangs-, Prüfungs- und Lernmittelkosten erstattet. Die Zollner Elektronik AG bietet an- und ungelernten Mitarbeitern mehrere Möglichkeiten, nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben.

Mitarbeitergespräche

Mitarbeitergespräche sollen zur Verbesserung der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden in ihrer Entwicklung“ unterstützt. Die Mitarbeitergespräche bei Zollner werden in drei verschiedene Arten gegliedert⁶:

Qualifizierungserfolg bei der Zollner Elektronik AG
Seit 2012 nutzen mehr als 100 Mitarbeitende ihre Chance und qualifizierten sich berufsbegleitend, im Rahmen der halbjährlich angebotenen Vorbereitungslehrgänge, zu einer kompetenten Fachkraft. Nicht selten entwickelten sich hieraus erfolgreiche Karriereprofile in Richtung Teamleitung, Qualitätsbeauftragte, Prozessplanung und viele andere. Mit einer Abschlussquote von nahezu 100 Prozent blicken wir stolz auf zehn Jahre reger Nutzung berufsbegleitender Qualifikationen zurück.



⁶ Gültigkeitsbereich: Mitarbeiter im Entgeltsystem

5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden haben in der Unternehmensgruppe Zollner einen hohen Stellenwert. Für sämtliche betrieblichen Abläufe haben das Unternehmen und Repräsentanten der Mitarbeitenden 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 Arbeitnehmenden 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 Mitarbeitenden. Darüber hinaus plant Zollner den Anwendungsbereich seines zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 bis 2026 sukzessive zu erweitern. Die aktuellen Planungen beinhalten die Standorte in Ungarn und Rumänien.

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 Mitarbeitenden.

Im Zuge der Umstrukturierung des Bereichs Human Resources (HR) rief die Zollner Elektronik AG im Jahr 2018 den Fachbereich Social and Health Management (HRS) ins Leben. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wurde so als Teil der Unternehmensstrategie etabliert und ist 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 Mitarbeitende an den deutschen Standorten an.

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

Wir sind ein gesundes Unternehmen

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Zollner Elektronik AG ist eines der besten in Deutschland. Unser BGM hat in Folge eines intensiven Audits den Gold-Status erhalten und Zollner darf sich von nun an als gesundes Unternehmen bezeichnen. Die AOK Bayern und die DQS GmbH haben die Zertifizierung verliehen. Bewertet wurden neben dem BGM und seinen verschiedenen Einsatzfeldern auch die beiden Prüfbereiche Arbeitssicherheit bzw. Arbeitsschutz.

Die Gold-Zertifizierung ist das Ergebnis eines umfangreichen Audits, bei dem Zollner erfolgreich bewiesen hat, dass es nicht nur die grundlegenden Anforderungen an das BGM erfüllt, sondern auch überdurchschnittliche Standards für das Wohlbefinden seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt.

Aktivitäten im Bereich BGM

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT Social & Health Management			
Prime Social & Health Management at work – Weil du es uns wert bist!			
Gestaltung eines Social & Health Managements mit optimalen Strukturen, Prozessen und Kennzahlen mit dem Ziel gesunder, leistungsfähiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen im Unternehmen			
Gesundheitsorientierte Führung	Betriebliche Gesundheitsförderung & Prävention	Betriebliches Sozialmanagement	Work-Life-Management
GESUND ARBEITEN	GESUND SEIN	GESUND BLEIBEN	GESUND LEBEN
<ul style="list-style-type: none"> • Basic: Grundlagenqualifizierung • Advanced: Aufbauqualifizierung • Refresher: Auffrischungsqualifizierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewegung • Ergonomie • Ernährung & Versorgung • Gesundheitspartner • Multiplikatorensystem • Programme & Events • Stress & Regeneration • Suchtprävention • Vorsorge & Analyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Austrittsgespräche • Betriebliches Eingliederungsmanagement • Betriebliche Sozialberatung • Betriebliche Suchtberatung • Discontent Management • Inklusion • Teilhabe am Arbeitsleben 	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



Workshop Gesundheitsorientierte Führung



Aktive Pause



Beratungsangebote für Mitarbeitenden

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 Mitarbeitenden 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) oder Organisationen aus, die wir mit finanziellen Mitteln oder Sachspenden unterstützen. Wir spenden gerne für wohltätige Zwecke, anstatt unseren Kunden Weihnachtsgeschenke zu schicken.

Ehrenamt & Wirtschaft – Hand in Hand

Als einem von insgesamt 17 bayerischen Unternehmen wurde uns im Rahmen des Blaulichtempfangs im Oktober 2022 in Landshut die Auszeichnung „Ehrenamtsfreundlicher Betrieb – Gemeinsam für mehr Sicherheit“ von Bayerns Innenstaatssekretär Sandro Kirchner überreicht. Diese Auszeichnung würdigt Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz möglicher Auswirkungen auf den Betriebsablauf bei Einsätzen den Rücken freihalten. Von den

Die Förderung des Sports und das Sponsoring lokaler Sportvereine sind uns ebenso wichtig wie soziales Engagement. Als Familienunternehmen engagieren wir uns gerne für eine Sportart, an der Jung und Alt gemeinsam Freude haben.

Seit Anfang der Saison 2019/20 engagiert sich die Zollner Elektronik AG als Superior Partner des SSV Jahn Regensburg. Das Unternehmen sichert sich im Zuge der Kooperation unter anderem das Namensrecht für den „Zollner Familienblock“. Die Karten in diesem Bereich des Stadions verkauft der SSV Jahn speziell an Eltern und ihre Kinder. Zollner Mitarbeitende profitieren auch von einem Kontingent an Freikarten und regelmäßig stattfindenden Team-Events (zum Beispiel der Zollner Familientag).

Wir sind stolz auf unsere Mitarbeitenden, denn oft starten sie eigenständig Projekte, zum Beispiel Spendenaktionen für Wohltätigkeitsorganisationen.

Die Förderung des freiwilligen gemeinnützigen Einsatzes unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Wir stellen zum Beispiel Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden, an Blutspende- und Typisierungaktionen teilzunehmen.

rund 13.000 Mitarbeitenden engagiert sich bereits der Großteil der Mitarbeitenden aus den deutschen Werken ehrenamtlich. „Mich freut es immer wieder, wenn sich unsere Kolleginnen und Kollegen für die Sicherheit unserer Mitmenschen einsetzen wollen, daher ist es für uns selbstverständlich, diese auch zu unterstützen, wo wir können“, so Christian Zollner. Dieser nahm die Anerkennung voller Stolz entgegen und bedankte sich im Namen der gesamten Unternehmensgruppe für die Auszeichnung.



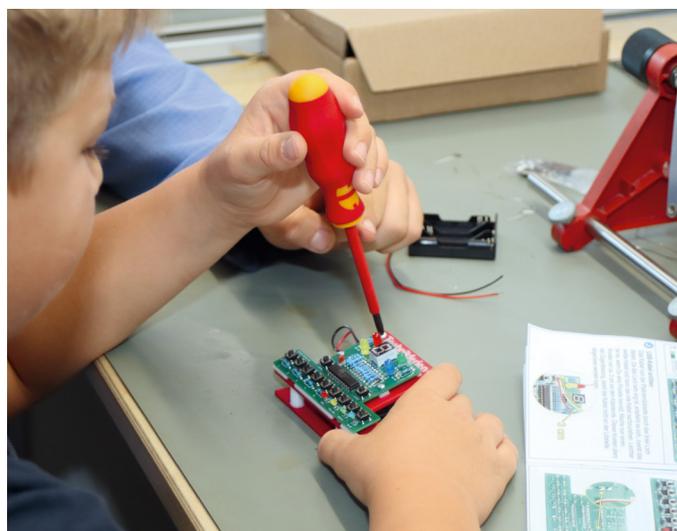
Tobende Begeisterung: Unsere Mitarbeiter-Kinder beim Spieltagscamp des SSV Jahn Regensburg

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 Mitarbeitenden.

Hier einige Beispiele dafür aus dem Berichtszeitraum:

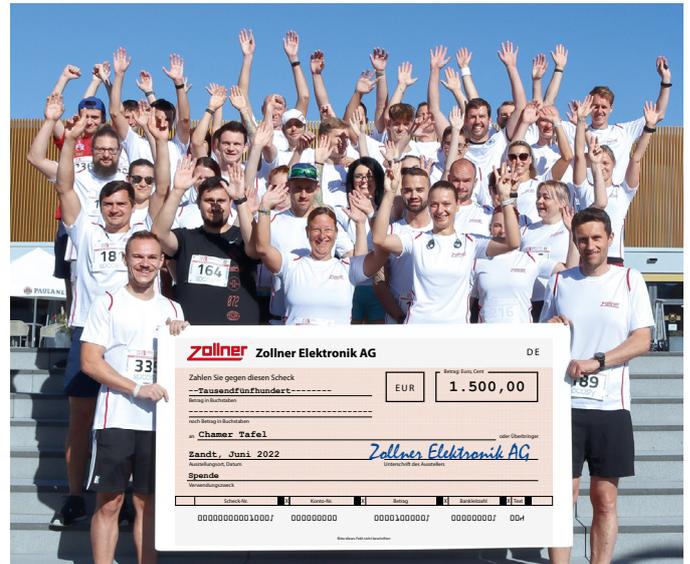
- Unterstützung und Förderung von Berufsschulen, Universitäten, Fachhochschulen in der Region
 - Der Manfred-Zollner-Preis wird bei der alljährlichen akademischen Jahresfeier „Dies Academicus“ der Technischen Hochschule Deggendorf für hervorragende Leistungen verliehen
- Jugendprogramme für die Nachwuchsförderung
 - 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: über 3.000 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 acht Jahren an.
- Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen und Lehrstellen in unserer deutschen Heimatregion
 - Die Zollner Elektronik AG hat eine Ausbildungsquote von 3,7 % und bietet diesen jungen Menschen nach ihrer Ausbildung regelmäßig eine Arbeitsstelle an. Die Übernahmequote von Azubis lag 2023 bei 89 %.
- 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



5.3.2 Corporate-Citizenship-Aktivitäten

Hier einige Beispiele unserer Corporate-Citizenship-Aktivitäten:

- Spenden an regionale gemeinnützige Vereine und Verbände, unter anderem an
 - Chamer Tafel,
 - Hilfsaktion „Bürger helfen Bürgern“,
 - Selbsthilfegruppe Kinderkrebshilfe Cham,
 - Kleine Patienten in Not e. V.,
 - Team Bananenflanke Regensburg e. V.
- Sachspenden oder finanzielle Unterstützung für Kindergärten, Schulen, Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben in unseren Regionen
 - Werkzeugkoffer für die Mittelschule Furth im Wald: Weil uns der Technicknachwuchs ganz besonders am Herzen liegt, unterstützen wir unsere regionalen Schulen mit geeigneter Ausrüstung für ihren Unterricht. Unser Zollner-Werkzeugkoffer vollgepackt mit Elektronik zubehör wurde zusammen mit weiterem technischem Equipment an die siebten Klassen der Mittelschule in Furth im Wald überreicht.
 - Spende für Schulkinder in Dealu Mare-Vii-le Satu Mare: Unser Team beteiligte sich auch 2022 und 2023 wieder an einigen Spendenaktionen. Dabei helfen unsere Kolleginnen und Kollegen, wenn die Gemeinschaft in Satu Mare ihre Unterstützung braucht. So sammeln wir verschiedene Schulmaterialien, die wir vor Ort übergaben. Zusätzlich spendete die Unternehmensleitung neue, voll ausgestattete Schultaschen – ganz zur Freude der Kinder. Gleichzeitig beteiligte sich das Zollner Team an der Kampagne #access2edu, wofür fleißig geradelt wurde. Für die insgesamt 2.000 gesammelten Kilometer spendete das Unternehmen zwei brandneue Fahrräder an die Schule, um den Schulweg der Kinder sicherer und komfortabler gestalten zu können.



Unser Zollner Team beim Chamer Stadtlauf mit dem Spendenscheck an Chamer Tafel.



Spende für den guten Zweck – der Erlös kommt der Kinderkrebshilfe in Cham zugute.

- Unterstützung der Benefizaktion des Bayerischen Rundfunks „Sternstunden“
 - Die Spendenbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der vorweihnachtlichen Zollner Sternstunden-Aktion war in den letzten vier Jahren ungebrochen, sodass bisher bereits über 50.000 Euro für Familien und Kinder in Not zusammenkamen. Auch im Jahr 2023 hat das Zollner Team das Sternstunden-Konto mit einer Spende von über 10.000 Euro fleißig gefüllt, um Kindern, die es nicht so leicht haben, ein Lächeln ins Gesicht zu zaubern und für strahlende Kinderaugen zu sorgen.

- Johanniter-Weihnachtstrucker
 - Die Zollner Elektronik AG stellt seit mittlerweile zwölf 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 Mitarbeitenden. Mehrere tausend Pakete wurden seit dem Start der Unterstützung im Jahr 2011 gepackt und gefüllt mit Lebensmitteln, Hygieneartikeln und kleinen Geschenken für Kinder.

- Blutspendeaktionen während der Arbeitszeit
 - Die Beteiligung an den Blutspendeaktionen war auch in den letzten zwei Jahren sehr gut. Die Anzahl der Spenden willigen im Berichtszeitraum lag über 400 in unseren deutschen, ungarischen und rumänischen Standorten. Wer wollte, konnte nicht nur Blut spenden, sondern sich auch als Knochenmarkspender typisieren lassen.



Im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements und ihrer Corporate-Citizenship-Aktivitäten unterstützte die Unternehmensgruppe Zollner im Berichtszeitraum 2022-2023 Projekte durch Geld- und Sachzuwendungen weltweit in Kategorien Bildung, Kultur, Sport und Soziales mit rund 1.125.000 Euro.

Anhang

GRI-Inhaltsindex

GRI-STANDARD	KAPITEL	SEITE	KOMMENTAR
GRI 101: FOUNDATION 2016 (GRUNDLAGEN 2016)			
GRI 102: GENERAL DISCLOSURES 2016 (ALLGEMEINE ANGABEN 2016)			
1. Organisationsprofil			
Angabe 102-1 Name der Organisation	Berichtsinhalt	4	Zollner Elektronik AG
Angabe 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	1.1 Unternehmensprofil 1.5 Branchen 1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management	5 9-10 11-12	
Angabe 102-3 Hauptsitz der Organisation	1.2 Historie Impressum	6 56	https://www.zollner.de/impresum/
Angabe 102-4 Betriebsstätten	1.3 Standorte	7-8	
Angabe 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	1.2 Historie	6	
Angabe 102-6 Belieferte Märkte	1.5 Branchen	9-10	
Angabe 102-7 Größe der Organisation	1.2 Historie 1.3 Standorte 1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern	6 7-8 8-9 35-37	
Angabe 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen 5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	35-37 37 38-40	
Angabe 102-9 Lieferkette	1.7 Lieferkette	12-14	
Angabe 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	1.3 Standorte 1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement	7-8 8-9	
Angabe 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement	8-9	
Angabe 102-12 Externe Initiativen	1.8 Partner-Netzwerk	15	
Angabe 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	1.8 Partner-Netzwerk	15	
2. Strategie			
Angabe 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort 2.1 Definition „CR@Zollner“ 2.3 Corporate-Responsibility-Programm	3 16 19-20	
3. Ethik und Integrität			
Angabe 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	2.2 Ethik und Integrität 2.3 Corporate-Responsibility-Programm	17-19 19-20	
4. Unternehmensführung			
Angabe 102-18 Führungsstruktur	1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement	8-9	
5. Einbindung von Stakeholdern			

Angabe 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	2.4 Stakeholderanalyse	20	
Angabe 102-41 Tarifverträge			Es gibt im Berichtszeitraum keine Tarifverträge.
Angabe 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	2.4 Stakeholderanalyse	20	
Angabe 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	2.4 Stakeholderanalyse 2.5 Kommunikation mit Stakeholder	20 21	
Angabe 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	2.5 Kommunikation mit Stakeholder 2.6 Materiality-Matrix	21 21-22	
6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
Angabe 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Berichtsinhalt 1.3 Standorte	4 7-8	Die dem Zollner-Konzern gehörenden Tochtergesellschaften Polygon, SIQIT, EIT, TIKI und Sourceability werden in diesem Bericht nicht behandelt.
Angabe 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	2.5 Kommunikation mit Stakeholder 2.6 Materiality-Matrix	21 21-22	
Angabe 102-47 Liste der wesentlichen Themen	2.6 Materiality-Matrix	21-22	
Angabe 102-48 Neudarstellung von Informationen			Keine
Angabe 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung			Keine
Angabe 102-50 Berichtszeitraum	Berichtszeitraum	4	
Angabe 102-51 Datum des letzten Berichts			Mai 2022
Angabe 102-52 Berichtszyklus	Berichtszeitraum	4	
Angabe 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum	56	
Angabe 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Berichtsinhalt	4	
Angabe 102-55 GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex	50-55	
Angabe 102-56 Externe Prüfung			Keine
GRI 201: Economic Performance 2016 (Wirtschaftliche Leistung 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management	11-12	
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management	11-12	
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016 (Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	3.1 Beiträge zur ökonomischen Entwicklung 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern	23-27 35-37	
203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate Citizenship	46-49	
203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management 3.1 Beiträge zur ökonomischen	11-12 23-27 35-37	

	Entwicklung 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern		
GRI 205: Anti-corruption 2016 (Korruptionsbekämpfung 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.2.3 Zollner-Verhaltenskodex 2.3 Corporate Responsibility Programm 3.2 Faire Geschäftspraktiken	18-19 19-20 28	
205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	Keine exakten Zahlen über Schulung der Richtlinie vorhanden.
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	Im Berichtszeitraum sind uns keine Korruptionsvorfälle an Zollner Standorten bekannt geworden.
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016 (Wettbewerbswidriges Verhalten 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.2.3 Zollner-Verhaltenskodex 3.2 Faire Geschäftspraktiken	18-19 28	
206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	
GRI 302: Energy 2016 (Energie 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.1 Energiemanagement	29 29 29-30	
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	4.1.1 Energiemanagement	29-30	
GRI 303: Water and Effluents 2018 (Wasser und Abwasser 2018)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.2 Wassernutzung	29 29 30-31	
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	4.1.2 Wassernutzung	30-31	
303-3 Wasserentnahme	4.1.2 Wassernutzung	30-31	
303-5 Wasserverbrauch	4.1.2 Wassernutzung	30-31	
GRI 305: Emissions 2016 (Emissionen 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.3 Emissionen	29 29 32	
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	4.1.3 Emissionen	32	
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	4.1.3 Emissionen	32	
GRI 306: Effluents and Waste 2016 (Abwasser und Abfall 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.4 Abfallwirtschaft	29 29 33	

306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	4.1.4 Abfallwirtschaft	33	
GRI 307: Environmental Compliance 2016 (Umwelt-Compliance 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.2 Umwelt-Compliance	29 29 34	
307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	4.2 Umwelt-Compliance	34	
GRI 401: Employment 2016 (Beschäftigung 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5 Social Responsibility 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern	35 35-37	
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	38-40	
GRI 402: Labor/Management Relations 2016 (Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	37	
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	37	
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	44	
403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	44	
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	44	
403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	44	
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	5.2.1 Social and Health Management	44-45	
GRI 404: Training and Education 2016 (Aus- und Weiterbildung 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5 Social Responsibility 5.1.3 Aus- und Weiterbildung	35 41-43	
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	5.1.3 Aus- und Weiterbildung	41-43	
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	5.1.3 Aus- und Weiterbildung	41-43	
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	5.1.3 Aus- und Weiterbildung	41-43	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016 (Diversität und Chancengleichheit 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5 Social Responsibility 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	35 37	
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen 5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	37 38-40	

405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	37	Es gibt keine Hinweise auf eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung.
GRI 406: Non-discrimination 2016 (Nichtdiskriminierung 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.3 Corporate-Responsibility-Programm 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	19-20 37	
406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen			Im Berichtszeitraum sind uns keine Diskriminierungsvorfälle an Zollner Standorten bekannt geworden.
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016 (Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	37	
407-1 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.
GRI 408: Child Labor 2016 (Kinderarbeit 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	37	
408-1 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.
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016 (Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	37	
409-1 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.
GRI 413: Local Communities 2016 (Lokale Gemeinschaften 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate-Citizenship	46-49	
413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate-Citizenship	48-52	
413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate-Citizenship	48-52	Es gibt keine Zollner Standorte, die erhebliche negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben.
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016 (Soziale Bewertung der Lieferanten 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016	1.7 Lieferkette	12-14	

(MANAGEMENTANSATZ 2016)			
414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	1.7 Lieferkette	12-14	
GRI 418: Customer Privacy 2016 (Schutz der Kundendaten 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	
418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	
GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016 (Sozioökonomische Compliance 2016)			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.2 Ethik und Integrität 2.2.3 Zollner-Verhaltenskodex 4.2 Umwelt-Compliance	17-19 18-19 34	
419-1 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
Internet: www.zollner.de

Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht:
Sustainability Team
Global Management System

Telefon: + 49 9944 201-8246
E-Mail: tamas.grunda@zollner.de

Redaktionelle Anmerkungen

Dieser Bericht erscheint online in deutscher und englischer Sprache und steht unter www.zollner.de zum Download bereit.

Redaktionsschluss war der 30. September 2024.

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.