



iStock.com/ourtneyk

# **CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT 2020-2021**

# 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 Mitarbeitern	35
5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	38
5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	39
5.1.3 Aus- und Weiterbildung	42
5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	46
5.2.1 Social and Health Management	46
5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate Citizenship	48
5.3.1 Auswirkung auf lokale Gemeinschaften	49
5.3.2 Corporate-Citizenship-Aktivitäten	50

## Anhang

GRI-Inhaltsindex	53-58
Impressum	59

## VORWORT



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

### Liebe Leserinnen und Leser,

die weltweite Ausbreitung von COVID-19 führte in den letzten zwei Jahren zur größten Gesundheitskrise und zur tiefsten Rezession seit dem Zweiten Weltkrieg. Auch Zollner war als internationales Unternehmen von der Pandemie in vielfältiger Weise betroffen. Unsere Standorte rund um die Welt standen vor den unterschiedlichsten Herausforderungen. Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und gleichzeitig den Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten war unser oberstes Ziel. Bei allen Anstrengungen vergaßen wir aber nicht, die Leistungen, die wir erbringen auf Qualität und Nachhaltigkeit zu fokussieren. Verantwortungsvolles Wirtschaften hatte in unserem familiengeführten Unternehmen schon immer einen hohen Stellenwert und verleiht uns besonders in dieser Zeit eine grundlegende Stabilität.

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

Unter Corporate Responsibility (Unternehmensverantwortung) verstehen wir sowohl den Wertbeitrag durch unsere Dienstleistungen als auch den Umgang mit unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Entlang unserer gesamten

Wertschöpfungskette achten wir auf faires Geschäftsgeschehen, gute Arbeitsbedingungen, die Einhaltung der Menschenrechte, den sorgfältigen Einsatz von Ressourcen, den Schutz der Umwelt sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

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

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

Zandt, Mai 2022

Ludwig Zollner  
Sprecher des Vorstands

## Über diesen Bericht

### Berichtszeitraum

Der Bericht bezieht sich auf die Geschäftsjahre 2020 und 2021, wobei ein Geschäftsjahr vom 01.01. bis zum 31.12. dauert.

Die Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders gekennzeichnet, auf den Stichtag 31.12.2021 und sind für den aktuellen Berichtszeitraum sowie die zwei vorherigen und zwei folgenden Zeiträume (sofern Zahlen/Daten und Planzahlen/Daten vorhanden) dargestellt:

2018 ← 2020-2021 → 2023

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

Die Unternehmensgruppe Zollner hat einen Berichtszyklus von zwei Jahren gewählt. Den nächsten Corporate Responsibility Report werden wir demnach 2024 veröffentlichen.

### Berichtsinhalt

Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

Die Angaben im Bericht beziehen sich auf die Zollner Elektronik AG und ihre Tochtergesellschaften (wie im Kapitel 1.3 Standorte angegeben) und decken daher diesen Teil des Zollner Konzerns ab. Sofern nur einzelne Gesellschaften oder Standorte angesprochen sind, ist dies entsprechend gekennzeichnet.

## 1. DIE UNTERNEHMENSGRUPPE ZOLLNER

### 1.1 Unternehmensprofil

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

Wir sind technischer Dienstleister für kundenspezifische Produkte von der Entwicklung und Beratung über Produktion und Supply Chain Management bis zum After-Sales-

Service. Zollner entwickelt keine eigenen Produkte und bringt auch keine Produkte in den Verkehr.

An 20 Standorten 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.



**100 %**  
der AG im  
Familienbesitz



**11.900**  
Mitarbeiter  
weltweit



**∞**  
viele individuelle  
Systemlösungen



**Nr. 1**  
der EMS-Dienstleister  
in Europa



**20**  
Standorte  
weltweit



**> 1,8**  
Milliarden Euro  
Umsatz in 2021



**9**  
Branchen



**Nr. 14**  
weltweit

*Zollner auf einen Blick: Zahlen, Daten und Fakten*

## 1.2 Historie

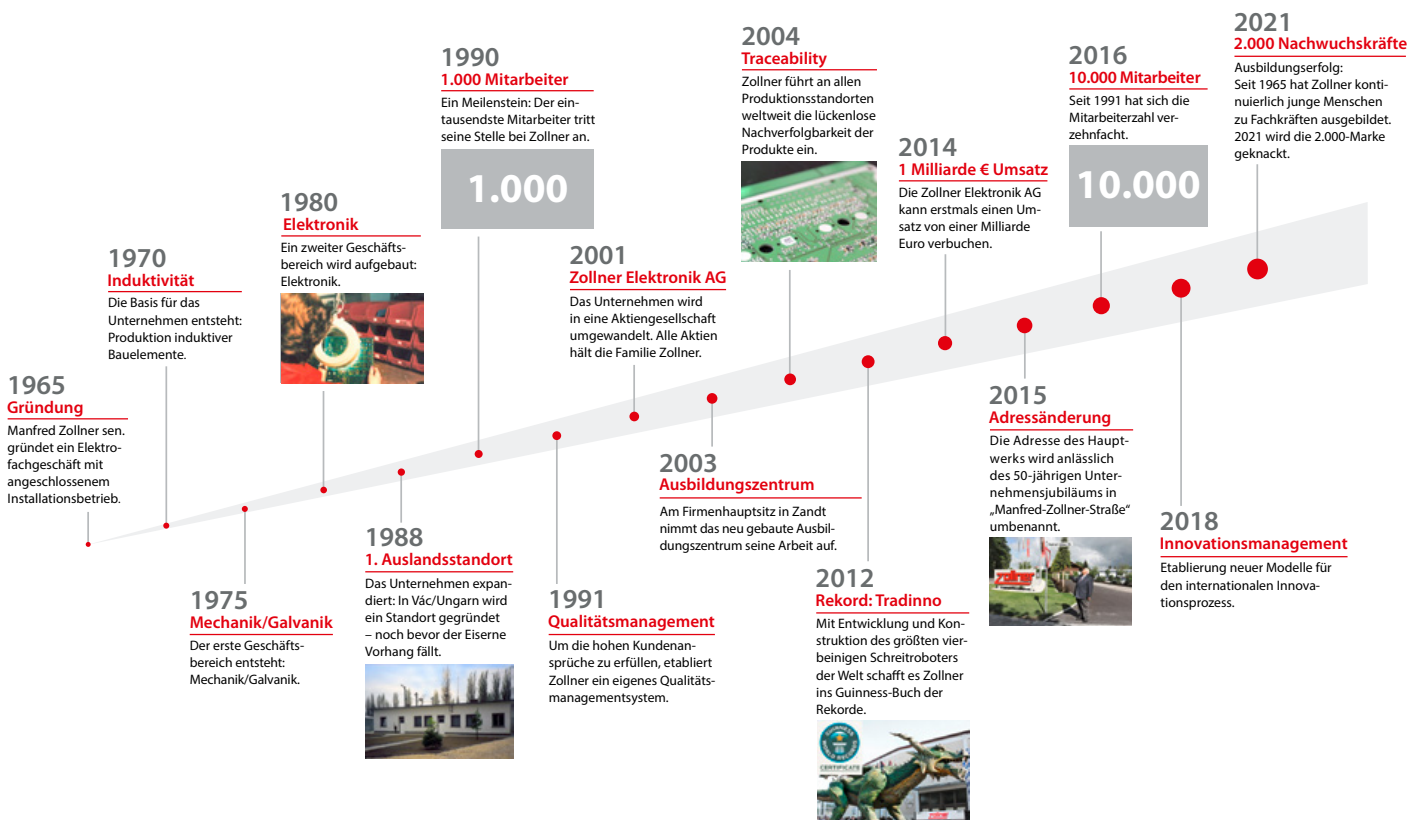
### Vom Einmannbetrieb zum EMS-Marktführer Europas:

Vor über fünf Jahrzehnten, im Jahr 1965, legte Manfred Zollner in Zandt, Bayern, den Grundstein für die heutige Zollner Elektronik AG. Seitdem hat sich die Firma zu einer Unternehmensgruppe mit weltweit über 11.800 Mitarbei-

tern entwickelt. Das Unternehmen ist heute eine Aktiengesellschaft, die sich zu 100 % in Familienbesitz befindet. Durch kontinuierliches organisches Wachstum hat sich die Unternehmensgruppe Zollner als Mechatronikdienstleister unter den Top 15 der EMS<sup>1</sup>-Dienstleister weltweit etabliert.

Zollner ist zugleich Mechatronikdienstleister und flexibles Familienunternehmen.

### Erfolgsgeschichte: Meilensteine seit 1965



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

## 1.3 Standorte

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

### 20 Jahre Zollner Satu Mare

Seit 20 Jahren ist Zollner einer der wichtigsten lokalen Investoren in Satu Mare, Rumänien, aber auch einer der größten Arbeitgeber im dazugehörigen Landkreis. Das im September 2000 gegründete Unternehmen ist schrittweise gewachsen und hat sich stetig weiterentwickelt. Bis 2020 hat ZES Zollner Electronic S.R.L. eine Mitarbeiterzahl von über 2.300 und eine Produktionsfläche von 32.090 Quadratmetern erreicht. Eine Erfolgsgeschichte der Marke Zollner, die wir fortschreiben werden.

### Milpitas: 10 erfolgreiche Jahre im Silicon Valley

2021 feierte Zollner Electronics Inc. seinen zehnten Geburtstag im Technologie-Mekka Silicon Valley. Milpitas war der ideale Standort, in der Bucht von San Francisco und

nahe der Stadt San José gelegen. In Europa war Zollner damals schon ein führendes Unternehmen, aber in Silicon Valley war der Name kaum bekannt. Mundpropaganda ist die beste Werbung für uns. Wenn es um hohe Qualität geht, genießt Zollner hier inzwischen einen sehr guten Ruf. Mit Mitarbeitern, die aus über 25 Ländern kommen, gehört Zollner Milpitas zu den Zollner Niederlassungen mit der größten Vielfalt. Wir sind stolz darauf!

### Zollner verdreifacht Fläche in Taicang

Der Zollner Standort in China hat im August 2020 eine neue Lagerhalle bekommen. Außerdem beschloss die Zollner Elektronik AG diesen Standort mit einer neuen Produktionshalle zu erweitern. Ein Reinraum (1.000 Quadratmeter), eine zweigeschossige Produktionsfläche zur Bestückung von Flachbaugruppen und zur Gerätemontage (15.000 Quadratmeter), ein weitläufiger Lagerbereich, eine größere Kantine und Sozialbereiche sowie Büroflächen werden künftig im neuen Gebäude auf dem Firmengelände in Taicang zu finden sein. Spatenstich für die neue Halle war im Juni 2021. Geplanter Produktionsstart ist Ende 2022.



## Werkentwicklung: 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.

Unser Vorstandsvorsitzender Johann Weber verabschiedete sich Ende 2020 nach über 43 Jahren in Diensten der Zollner Elektronik AG in den Ruhestand. Er begleitet das Unternehmen aber weiterhin im Aufsichtsrat. Damit verstärkt er das Kontrollgremium des Unternehmens, an dessen Spitze Firmengründer Manfred Zollner sen. steht. Einen Vorstandsvorsitzenden wird es künftig bei Zollner nicht mehr geben. Stattdessen übernahm Ludwig Zollner die Rolle als Sprecher des Vorstands.

## Unternehmensleitung



Von links nach rechts:  
Thomas Schreiner  
Mitglied des Vorstands

Christian Zollner  
Mitglied des Vorstands

Manfred Zollner  
Aufsichtsratsvorsitzender

Ludwig Zollner  
Mitglied des Vorstands

Markus Aschenbrenner  
Mitglied des Vorstands

Manfred Zollner  
Aufsichtsratsvorsitzender



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

In Wahrnehmung seiner Gesamtverantwortung hat der Vorstand der Zollner Elektronik AG durch konzernweite Vorgaben den Rahmen für ein effizientes Risikomanagement geschaffen. Die direkte Verantwortung für frühzeitige Erkennung

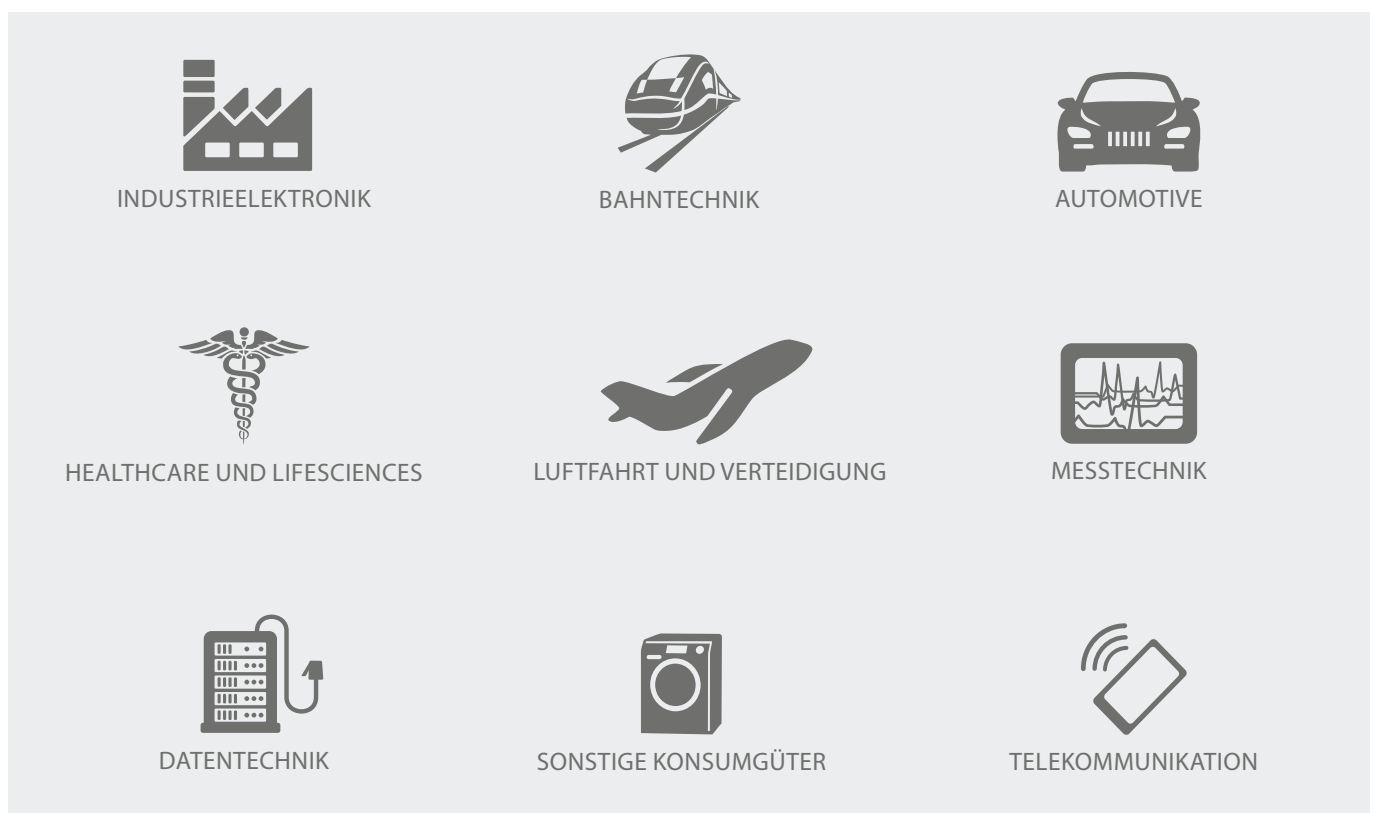
und Kommunikation von wesentlichen Risiken liegt bei den Leitern der jeweiligen Organisationseinheiten.

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

## 1.5 Branchen

Wir sind in vielen Branchen zu Hause, für die wir auch die erforderlichen Zertifizierungen<sup>2</sup> besitzen. Unsere Kunden nutzen unsere Kompetenz in den Bereichen Industrieelektronik,

Bahntechnik, Automotive, Healthcare & Lifesciences, Luftfahrt & Verteidigung, Messtechnik, Datentechnik, Sonstige Konsumgüter und Telekommunikation.



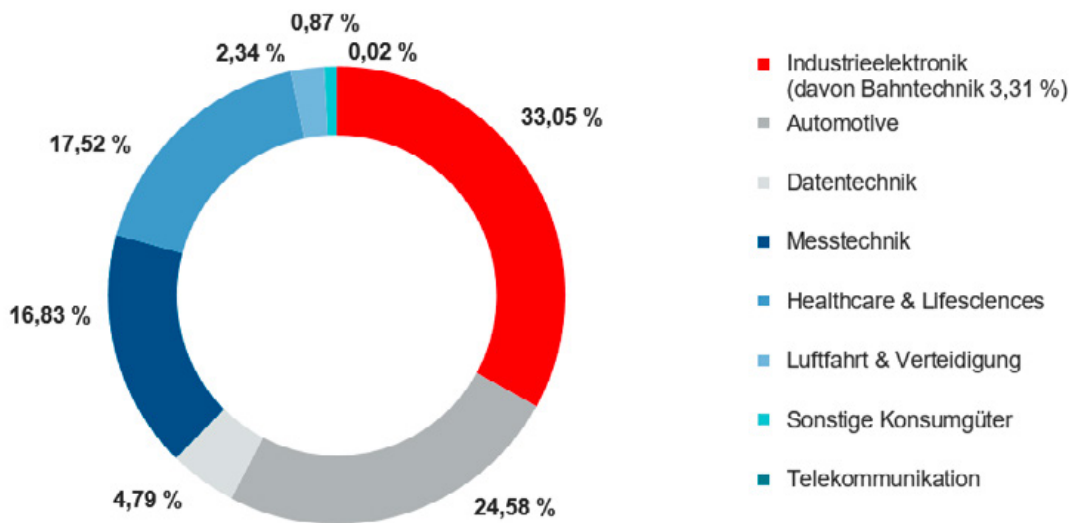
*Breit aufgestellt in verschiedenen Branchen*

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

Durch unsere breite Branchenaufstellung können wir flexibel auf Marktschwankungen reagieren. Fast alle für uns erforderlichen Technologien vereinen wir unter unserem Dach. So können wir Synergien aus den verschiedenen

Bereichen nutzen. Als EMS-Dienstleister ohne eigenes Produkt liefern wir mit unserem Technologie-Know-how eine Vielzahl elektronischer Einzelteile, Module, Geräte und Systeme.

## Branchenaufteilung nach Kundenumsatz



## Kundenreferenzen

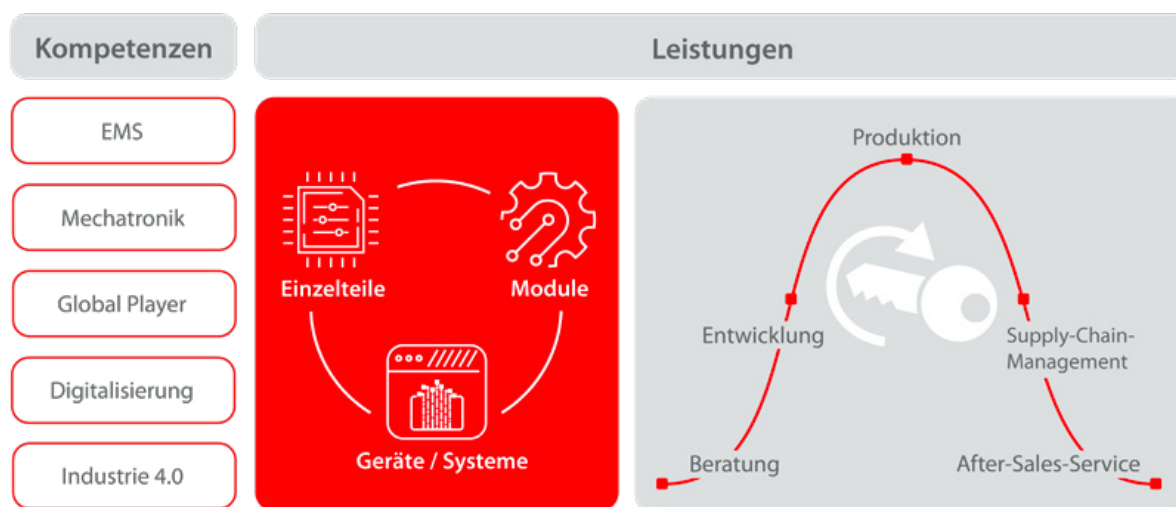


Die Marken sind für den jeweiligen Inhaber geschützt. Bei den vorstehenden Logos handelt es sich jeweils um eine eingetragene Marke in Deutschland und/oder in anderen Ländern.

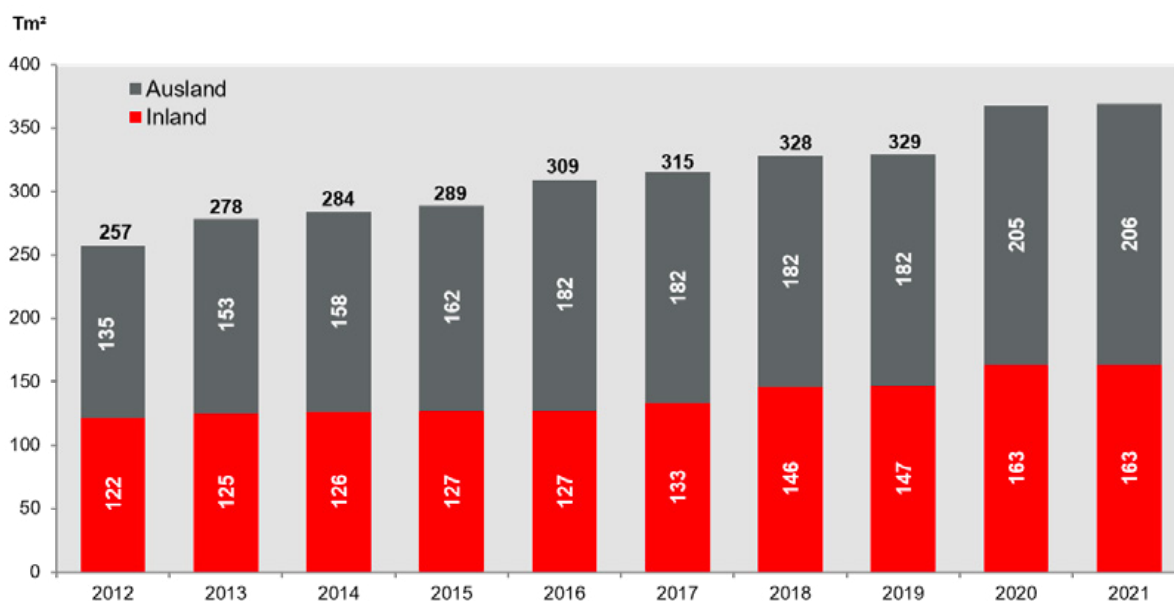
## 1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management

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

Wir arbeiten 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 48,3 % im Geschäftsjahr 2021 (2018: 47,9 %, 2019: 48,5 %, 2020: 51,9 %) spiegelt die ausgewogene Kapitalstruktur wider und unterstreicht die Stabilität des Unternehmens. Die kontinuierliche Steigerung des Umsatzes (Konzernumsatzentwicklung 2018: 1,67 Mrd. €, 2019: 1,64 Mrd. €, 2020: 1,68 Mrd. €, 2021: 2,33 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

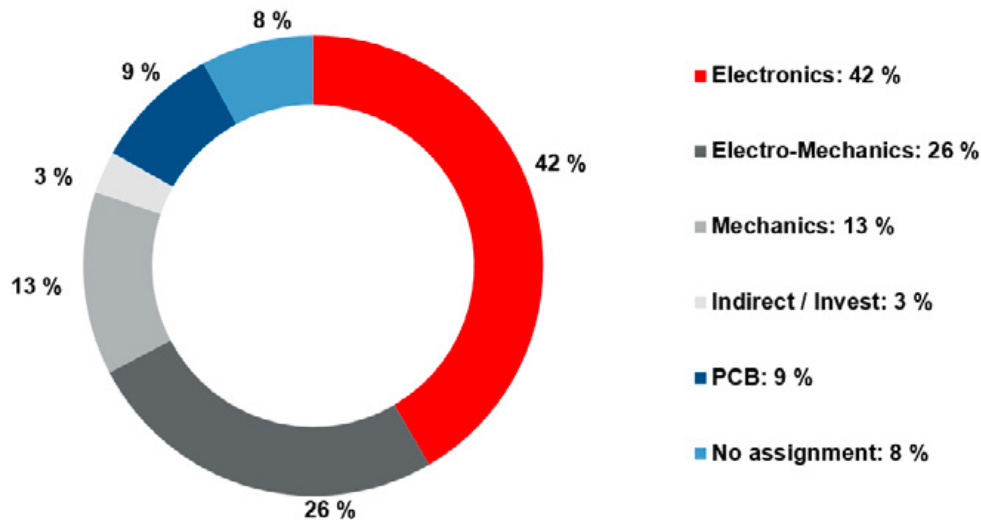
Als global agierendes Unternehmen kennen wir die unterschiedlichen Anforderungen der Märkte und unserer Kunden. Daher ist auch unser Einkauf (Global Procurement) international aufgestellt und bündelt regionale Stärken sowie Marktkenntnisse in einer globalen Organisation. Global-Procurement-Mitarbeiter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

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

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

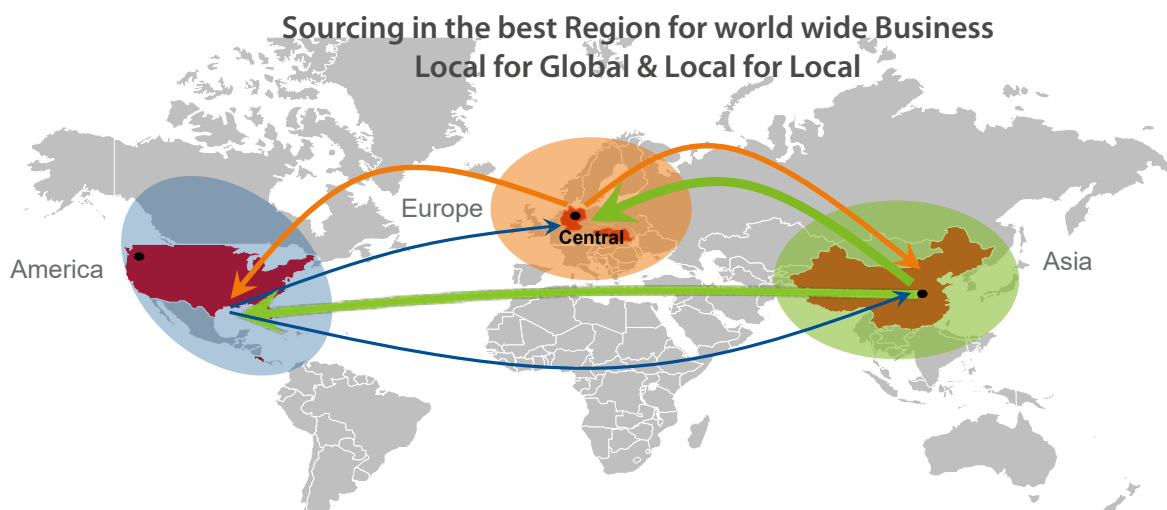
- Electronics,
- Electro-Mechanics,
- Mechanics,
- PCB,
- Indirect/Invest.

## 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 Materialkos-

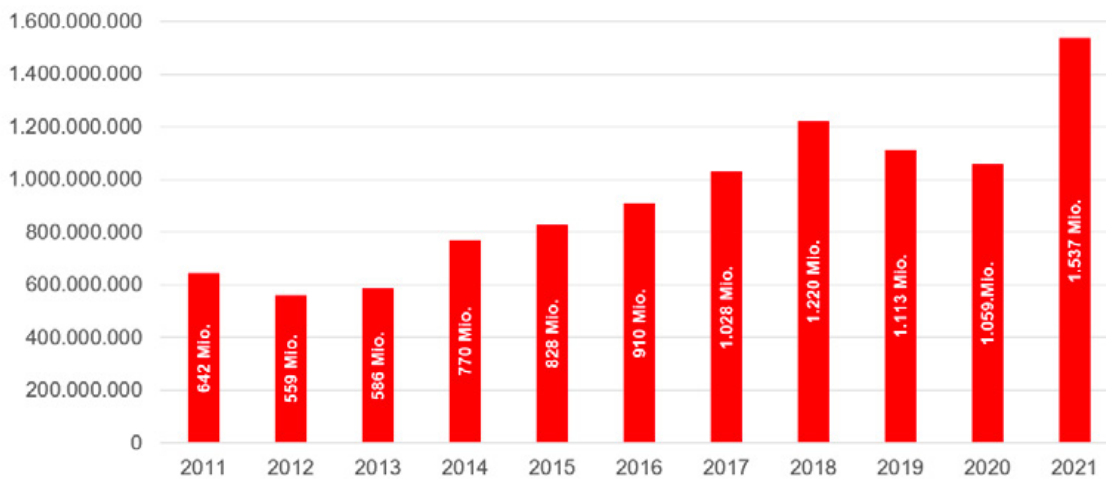
ten an. Überdies sind der Aufbau langfristiger Beziehungen zu bevorzugten Lieferanten, die Sicherstellung einer gleichbleibend hohen Qualität der gekauften Produkte und die Umsetzung von Logistikmodellen Ziele des Global Procurement. Letztendlich sichern wir durch die Reduzierung der Total Cost of Ownership (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 Lieferanten-

basis umfasst mehr als 7.400 Lieferanten aus verschiedenen Ländern. Mehr als 90 % des gesamten Einkaufsvolumens beziehen wir bei rund 15 % dieser Lieferanten.

## Entwicklung Einkaufsvolumen in €



Wir arbeiten eng mit unserem weltweiten Lieferantennetzwerk zusammen, um negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu verringern. Dabei spielen bei der Auswahl und Zusammenarbeit mit den Lieferanten soziale Aspekte eine wichtige Rolle. Um als qualifizierter Lieferant bei der Unternehmensgruppe Zollner freigegeben zu werden, ist die Anerkennung des international anerkannten Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA), des UN Global Compact oder eines vergleichbaren

Kodex gefordert. Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird bedarfsorientiert durch Lieferantenaudits überprüft. Bei Feststellung von signifikanten Mängeln wird ein entsprechendes Lieferantenentwicklungsprogramm gestartet.

Als Erweiterung unserer sozialen Verantwortung in der Lieferkette wurden bereits 2021 die ersten Vorbereitungen gestartet, um ab dem 01.01.2023 die Forderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zu erfüllen.

## 1.8 Partner-Netzwerk

Durch internationale Kompetenz-Netzwerke nutzen wir weltweit Synergien. Wegweisende Konzepte, vorausschauende Ideen und strategisches Denken sind die Grundlage unseres Handelns. Ein reger technologischer Austausch findet mit Universitäten und Hochschulen statt. Auch die Arbeit in Fachverbänden gehört für uns

zum täglichen Geschäft. Zusätzlich sind wir Partner globaler Netzwerke und Innovationsplattformen. Auf diese Weise kombinieren wir Innovationskraft mit höchsten Produktionsstandards und schaffen dadurch Mehrwert für unsere Kunden und einen Rahmen für die nachhaltige Entwicklung.

### Unsere Partner



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

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 im Jahr 2021 eine enge Verbindung mit TI.KI, dem Technologischen Institut für angewandte Künstliche Intelligenz in Weiden, eingegangen. Durch den Zusammenschluss

mit der Zollner Elektronik AG bekommt TI.KI 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.

Gemeint ist damit also nicht nur die soziale, sondern die

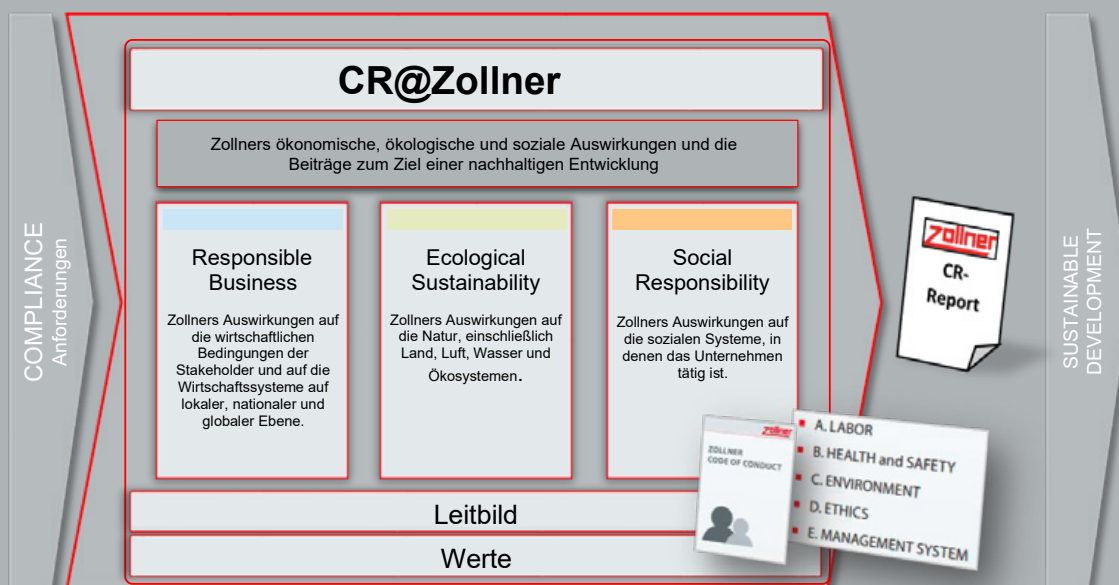
gesamtgesellschaftliche  
(wirtschaftliche, ökologische und soziale)  
Verantwortung.

Es bedeutet für uns kurz und bündig:

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

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

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





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

Unter anderem werden hier betrachtet: Geschäftsintegrität, transparente wirtschaftliche Leistung, faire Beschaffungspraktiken 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 Mitarbeiter.

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?

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

### 2.2.2 Das Leitbild

Was ist der Unternehmenszweck und welche Überzeugung haben wir?

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

### 2.2.3 Zollner-Verhaltenskodex

Unser Zollner-Verhaltenskodex<sup>3</sup> vermittelt die Inhalte unserer Compliance-Aktivitäten an die relevanten Interessengruppen (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 Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt werden und dass Fertigungsprozesse umwelt- und verantwortungsbewusst sind.

Die Unternehmensgruppe Zollner verpflichtet sich zur Einhaltung der im Zollner-Verhaltenskodex aufgeführten Regeln. Wir handeln bei allen unseren Aktivitäten in voller

Übereinstimmung (Compliance) mit den zutreffenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften des Landes, in dem wir tätig sind. Von unseren Partnern erwarten wir die Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze als Basis für unsere Geschäftsbeziehungen.

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

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

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

## Inhalt des Zollner-Verhaltenskodex (unsere Standards)

### A. Arbeit

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

### C. Umwelt

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

### D. Ethik

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

### B. Gesundheit und Sicherheit

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



### E. Managementsystem

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

## 2.3 Corporate-Responsibility-Programm

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

### 2.3.1 Kommunizieren

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

einem nachhaltigkeitsorientierten Leitbild aus (Führungsleitbild).

Die Führungskräfte sind unsere Botschafter:

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

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

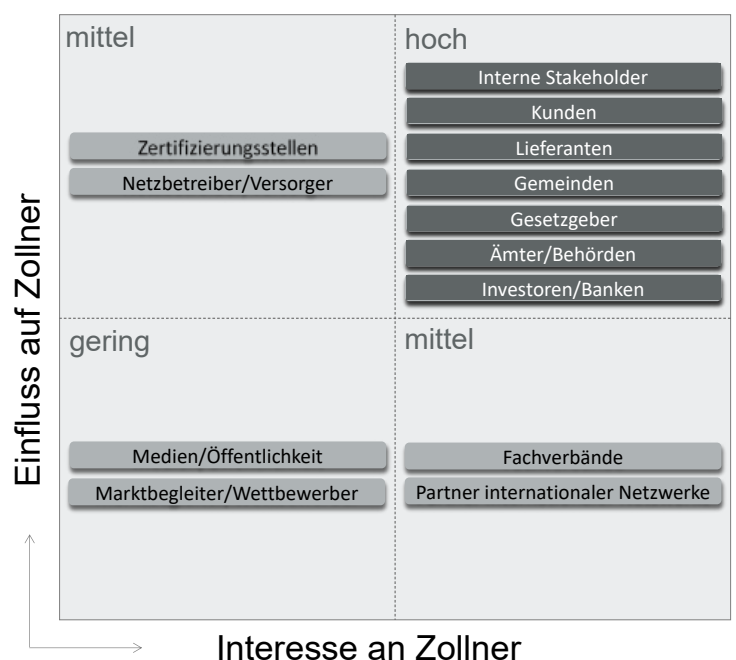
### Unsere wichtigsten Stakeholder sind:

#### Externe Stakeholder

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

#### Interne Stakeholder

- Mitarbeiter
- 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 Mitarbeitern auf, die nicht nur selber als interne Stakeholder agieren, sondern im täglichen Betrieb direkt mit den wichtigsten externen Stakeholdern (Kunden und Lieferanten) in Kontakt treten. Außerdem führen wir eine rege Kommunikation durch unsere zentralen Fachstellen mit den anderen wichtigen Interessengruppen (Gemeinden, Gesetzgeber, Ämter/Behörden und Investoren/Banken), um ihre Erwartungen systematisch zusammenfassen zu können. In den letzten

Jahren verlangen die Stakeholder, vor allem unsere Kunden und Mitarbeiter, von uns immer mehr Transparenz zu Nachhaltigkeitsthemen. Zur Intensivierung der Kommunikation ist hierbei ein wichtiger Schritt die Veröffentlichung dieses 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

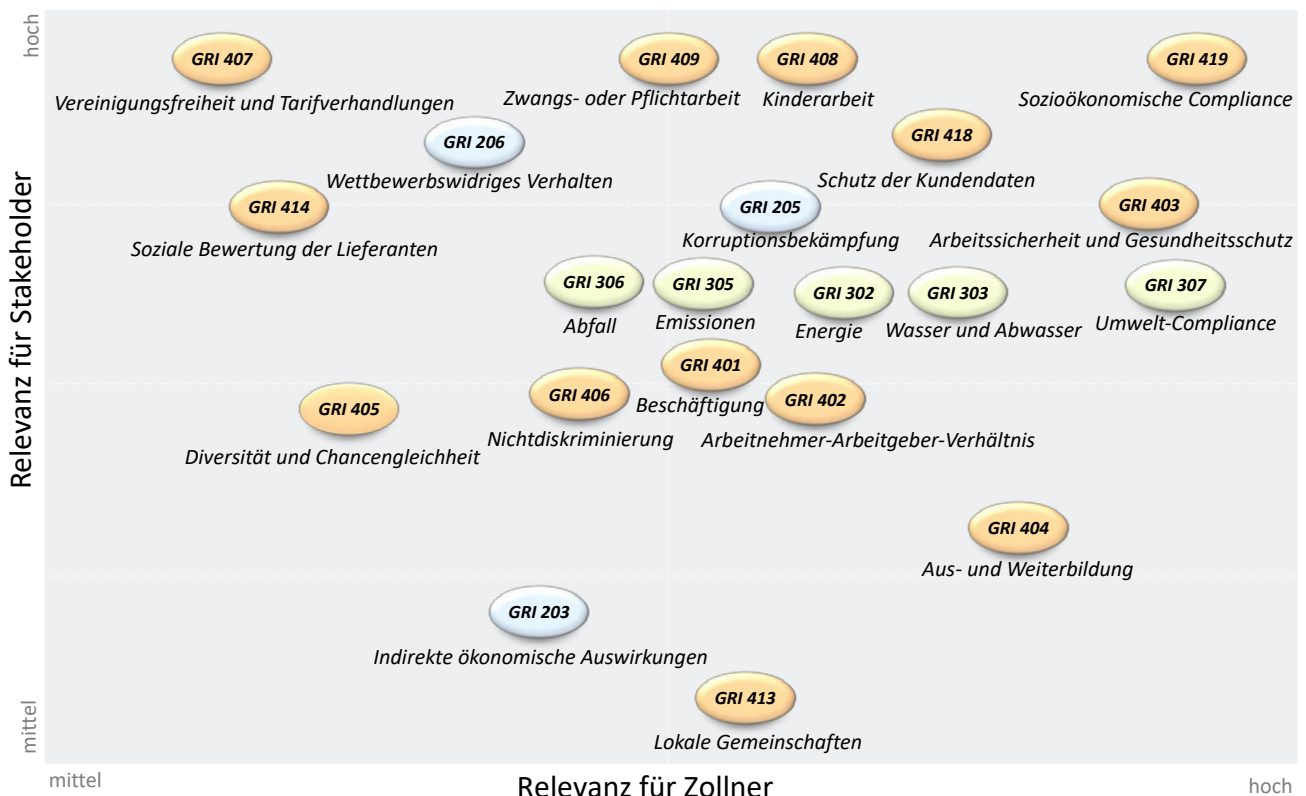
Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Erwartungen der wichtigsten Stakeholder erfasst, bewertet und gruppiert. Das Ergebnis der Bewertung war ein Ranking nach mittlerer und hoher Relevanz für Stakeholder, das sich an der Häufigkeit der Nennung orientierte. Im Anschluss wurde eine Priorisierung 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	<b>Erfüllung gesetzlicher und behördlicher Forderungen</b> (Faire Beschäftigung, Informationssicherheit, transparente wirtschaftliche Leistung)	Social Responsibility	GRI 407 – Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen GRI 408 – Kinderarbeit GRI 409 – Zwangs- oder Pflichtarbeit GRI 419 – Sozioökonomische Compliance	bei Zollner
	<b>Erfüllung normativer und kundenspezifischer Verpflichtungen</b> (Geschäftsintegrität, Korruptionsbekämpfung, faire Beschaffungspraktiken, fairer Wettbewerb)	Responsible Business Social Responsibility	GRI 205 – Korruptionsbekämpfung GRI 206 – Wettbewerbswidriges Verhalten GRI 414 – Soziale Bewertung der Lieferanten GRI 418 – Schutz der Kundendaten	bei Zollner, vor- und nachgelagert
	<b>Präventionsmaßnahmen zur Gefahrenabwehr</b> (Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltauswirkungen, Risikomanagement)	Ecological Sustainability Social Responsibility	GRI 302 – Energie GRI 303 – Wasser und Abwasser GRI 305 – Emissionen GRI 306 – Abwasser und Abfall GRI 307 – Umwelt-Compliance GRI 403 – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	bei Zollner, vor- und nachgelagert
	<b>Kommunikation (intern und extern) und Berichterstattung</b> (Transparente Kommunikation, Beschwerdeverfahren, Mitarbeiterzufriedenheit)	Social Responsibility	GRI 401 – Beschäftigung GRI 402 – Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis GRI 405 – Diversität und Chancengleichheit GRI 406 – Nichtdiskriminierung	bei Zollner, nachgelagert
Mittlere Relevanz	<b>Steigerung der Unternehmensleistung</b> (Mitarbeiterqualifikation, Prozesskonformität, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)	Social Responsibility	GRI 404 – Aus- und Weiterbildung	bei Zollner
	<b>Schutz der Bevölkerung und des Umfelds</b> (Verantwortungsbewusste Standortpolitik, Corporate Citizenship)	Responsible Business Social Responsibility	GRI 203 – Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 413 – Lokale Gemeinschaften	bei Zollner, vor- und nachgelagert

Materiality-Matrix



## 3 RESPONSIBLE BUSINESS



### 3.1 Beiträge zur ökonomischen Entwicklung

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

#### Landkreis Cham vergibt Innovationspreis an Zollner

Gegen ein Dutzend Unternehmen hat sich die Zollner Elektronik AG beim Preis „Beste Aussichten“ durchgesetzt, den der Landkreis Cham zum siebten Mal verliehen hat. Die Jury würdigte mit der Auszeichnung die zukunftsweisende Entwicklung induktiver Ladesysteme für Elektroautos.

Die Zollner Elektronik AG produziert nicht nur das weltweit erste nach der gültigen Produktnorm ISO 61980 zugelassene induktive Ladesystem für Elektrofahrzeuge in Serie, an dessen Entwicklung sie auch maßgeblich beteiligt war. Seit 2017 forscht sie darüber hinaus im Rahmen eines Projekts, das vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit gefördert wird, an einem bidirektionalen induktiven Ladesystem. Dieses macht die Energieübertragung in beide Richtungen möglich: lädt also das Auto wieder auf, kann die in den Fahrzeugen gespeicherte Energie aber auch ins Stromnetz zurückleiten und so Lastspitzen ausgleichen.



## Zukunftsorientierte Arbeitsplätze in der Region

Wir gelten dank unseres zukunftsgerichteten Denkens in unserer ostbayerischen Heimat als zuverlässiger Arbeitgeber, der Perspektiven bietet. Davon zeugt der Besuch von Politikern des Landkreises Cham in unserem umgebauten Werk Neukirchen beim Heiligen Blut. Bei der Führung durch die beiden neuen Reinräume bekamen sie einen Eindruck davon, wie wir mit den ständig steigenden Anforderungen an die technische Sauberkeit Schritt halten und wie die Arbeitsplätze aussehen, die wir in Neukirchen schaffen.



Dank des Umbaus ist die Zollner Elektronik AG in der Lage, von Neukirchen aus modernste Zukunftstechnologie in die ganze Welt zu schicken. Es handelt sich um Module und Systeme für die Halbleiterindustrie, die damit Mikrochips herstellt. Weil Mikrochips immer kleiner sowie hochintegrierter und dabei immer leistungsfähiger werden, steigen ständig die Anforderungen an die technische Sauberkeit im gesamten Produktionsprozess. Deshalb entsprechen die beiden Reinräume, die 700 und 1.300 Quadratmeter groß sind, der strengen Klasse 7 der DIN EN ISO 14644.



## Exzellenz-Award für Zollner Costa Rica

Bereits zum dritten Mal hintereinander hat die Industriekammer von Costa Rica der Zollner Niederlassung in Cartago den nationalen Exzellenz-Award verliehen. Dieses Mal wurde das Projekt des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses anerkannt. Der Exzellenz-Wettbewerb versammelt die bedeutendsten Unternehmen des Landes aus unterschiedlichen Branchen wie Medizin, Elektronik, Dienstleistungen, Mechanik und anderen. Wir freuen uns über diese Auszeichnung als Anerkennung unserer Unternehmenskultur und unseres Könnens. Vor allem zeigt sie uns, dass wir im wirtschaftlichen Umfeld und auf dem Arbeitsmarkt so wahrgenommen werden, wie wir uns das wünschen. Einmal mehr wurden unsere Bemühungen von



der nationalen Wirtschaft anerkannt. Das hilft uns, uns als verlässlicher Arbeitgeber und Geschäftspartner im Land zu positionieren.



## Zollner schenkt herzkranken Kindern Bewegungsfreiheit

Wenn schon die Kleinsten auf eine Herzunterstützungspumpe angewiesen sind, sollten sie trotzdem in der Lage sein, ihre Umwelt zu entdecken. Ein Ziel, das der Medizintechnikspezialist Berlin Heart zusammen mit der Zollner Elektronik AG erreicht hat. Die Hauptrolle dabei spielt ein Kompaktantrieb, den der Bereich Research & Development von Zollner entwickelt hat und den nun der Geschäftsbereich E2 im Werk Zandt II produziert.

Die weiß-blaue Box wiegt nur 15 Kilo und ist so klein wie ein Handgepäckstück. Doch genau deshalb macht sie für Kinder mit einer Herzfunktionsschwäche einen großen Unterschied. Sie lässt sich hinten an den Buggy hängen oder wie ein Gepäckrolley überallhin mitnehmen. Für die kleinen Patienten bedeutet das Mobilität und Unabhängigkeit, denn in der Box verbirgt sich der Kompaktantrieb für ihre lebenswichtige Herzunterstützungspumpe.

An der Entwicklung des Kompaktantriebs von EXCOR® Active war die Zollner Elektronik AG maßgeblich beteiligt. Der Bereich Research & Development hat das komplette mechatronische System in seiner ganzen Komplexität entworfen und zur Serienreife gebracht. Auch alle relevanten Zulassungsprüfungen hat Zollner durchgeführt sowie die Produktionsprozesse für die Serienproduktion optimiert.

Die ersten kleinen Patienten bekamen EXCOR® Active im Februar 2020, nachdem dem neuen System im November 2019 mit der CE-Kennzeichnung bescheinigt worden war, dass es die geltenden europäischen Richtlinien erfüllt.

Der Zollner Elektronik AG war das ein großes Anliegen, wie Vorstandsmitglied Ludwig Zollner schildert: „Die Welt der Kinder sollte nicht auf ein Klinikzimmer beschränkt sein. Unser Entwicklerteam hat darum mit großem Engagement an einem System gearbeitet, das mehr Mobilität ermöglicht. Es hat innovative Lösungen gefunden, den Antrieb in enger Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich E2 immer weiter perfektioniert und schließlich zur Serienreife gebracht. Wir freuen uns, dass wir mithelfen konnten, das belastende Warten auf ein Spenderherz zumindest kindgerechter zu gestalten.“



## Null Emissionen dank Wasserstoff-Stromspeichersystem

Die HPS Home Power Solutions GmbH aus Berlin hat mit picea das weltweit erste Solar-Wasserstoffkraftwerk für den privaten Haushalt entwickelt. Ein- und Zweifamilienhäuser können sich damit komplett mit CO<sub>2</sub>-freiem Photovoltaikstrom versorgen. Die Fertigung im großen Maßstab hat HPS der Zollner Elektronik AG anvertraut. Im November 2021 startete die Serienproduktion. Ein Exemplar des Systems nutzt Zollner vor Ort selbst, um das Werk Altenmarkt das ganze Jahr über konstant mit Strom aus Sonnenenergie mitzuversorgen.



## Zollner beteiligt an Herstellung von COVID-19-Impfstoff

Bioreaktoren der Sartorius AG haben bei der Impfstoffproduktion die Aufgabe, ideale Wachstumsbedingungen für die Mikroorganismen und Zellen zu schaffen, aus denen das Serum zur Immunisierung gewonnen wird. Gesteuert und

mit Energie versorgt werden die Spezialgeräte von Einheiten, die die Zollner Elektronik AG mitentwickelt und in die Serienproduktion überführt hat. Für den bei der Impfstoffherstellung eingesetzten Bioreaktor Biostat STR® Generation 3 der Sartorius AG liefert Zollner den Control Tower zur Bedienung und Steuerung sowie die Energieversorgungseinheit, Supply Box genannt.

## Auf dem Weg zum Lifesciences-Spezialisten

In kürzester Zeit hat Zollner ein Präzisionsgerät zur Erbgutforschung entwickelt. In den vergangenen Jahren hat die Zollner Elektronik AG die strategische Zusammenarbeit mit dem Biotechnologiekonzern QIAGEN immer weiter ausgebaut und sich vor allem verstärkt als Partner für Entwicklungsdienstleistungen angeboten. So kam es, dass Zollner Ende 2018 das erste Entwicklungsprojekt für QIAGEN starten durfte.

QIAcuity, das Instrument, ermöglicht den Nachweis kleinster Konzentrationen einzelner Nukleinsäuren in einer Probe. Diese geben Aufschluss über Genmutationen oder Krankheiten und sind üblicherweise so schwer zu finden wie eine Nadel im Heuhaufen.

Die interne Zusammenarbeit sowie die gegenseitige Unterstützung der Bereiche haben es möglich gemacht, die Zieltermine im Sommer 2020 zu halten und QIAcuity technisch zu realisieren. Somit konnten nach beeindruckenden 18 Monaten Entwicklungszeit die ersten Geräte zur Zulassungsprüfung vorgestellt werden; wie bei QIAGEN üblich bei der Canadian Standards Association (CSA).



## Zollner produziert weltweit kleinsten drahtlosen Sensor

Die Zollner Elektronik AG stellt für Disruptive Technologies einen Sensor her, mit dem das norwegische Startup zu einer stärkeren Vernetzung im Internet der Dinge (IoT) beitragen möchte. IoT-fähige Geräte fand der Unternehmensgründer von Disruptive Technologies für eine flächendeckende Verbreitung zu teuer und zu unhandlich. Deshalb entwickelte er 2013 einen Sensor, der mit Maßen von 19 x 19 x 2,5 mm gerade einmal so groß wie eine Computertaste und so dick wie eine Münze ist. Der Sensor lässt sich auch an schwer zugänglichen Stellen anbringen und misst beispielsweise Temperatur oder Luftfeuchtigkeit. Seine Daten übermittelt der Sensor an den Cloud Connector, den ebenfalls Zollner herstellt. Dabei handelt es sich um eine Verbindungsstation, die die Daten sicher verschlüsselt in die Cloud weiterleitet. Dort stehen sie permanent in Echtzeit zur Verfügung und dienen als Grundlage für optimales Ressourcenmanagement.

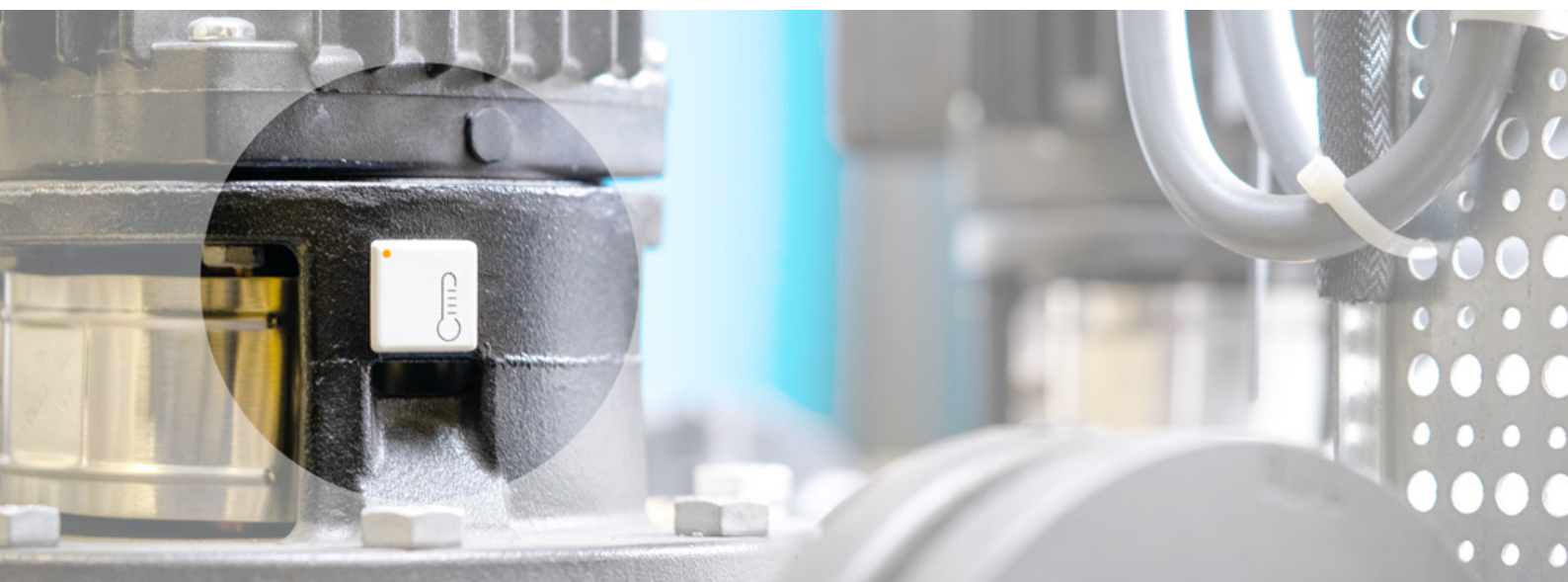
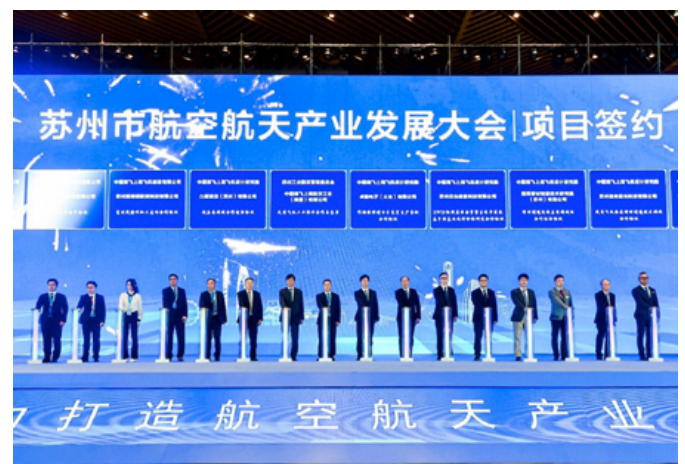
Zu den vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten der Sensorlösung von Disruptive Technologies zählen unter anderem die Überwachung von Kühlketten, die Lebensmittelverschwendung vermeidet, die Beobachtung von Umspannwerken, die die Versorgungssicherheit erhöht, oder die Kontrolle der Temperatur in Wasserleitungen, die der Entwicklung gesundheitsgefährlicher Legionellen vorbeugt.

Um den Prototyp in die Serienfertigung zu überführen, hat die Zollner Elektronik AG eigens eine innovative Produktionslinie aufgebaut. In der Produktionslinie wurden bereits vorhandene und bekannte Technologien an die neuen Anforderungen angepasst sowie neuartige Technologien zum Einsatz gebracht. Das umfasst Drahtbonden, Laserschneiden, Vakuumformen und Harzgießen. Massive Robotisierung kam hinzu. Die Linie ist in der Lage, Millionen von Sensoren pro Jahr herzustellen.

## Zollner Limited China hebt ab

Während einer Konferenz über die Entwicklung der Luft- und Raumfahrtindustrie, die am 26. April 2021 in Suzhou stattfand, hat die Commercial Aircraft Corporation of China (COMAC) ihre Partnerschaft mit Zollner Limited China auf eine neue Stufe gehoben. Bei einer feierlichen Vertragsunterzeichnung besiegelten die beiden Seiten ein Kooperationsabkommen. Wir stehen nun als offizieller Zulieferer auf der Allgemeinen Lieferantenliste von COMAC, der führende Hersteller von Flugzeugen für die zivile Luftfahrt in China.

Zollner Limited China arbeitet derzeit mit dem COMAC Shanghai Aircraft Design and Research Institute im Rahmen des Projekts „P-ACE“ zusammen. Konkret sind wir beteiligt an einem Bauelement, das im zweimotorigen Regionaljet COMAC ARJ-21 zum Einsatz kommt. Es sammelt die Daten aus dem Cockpit und sendet den Befehl zur Steuerung des Flugzeug-Aktuatorgleichgewichts. Zollner ist verantwortlich für das Leiterplattendesign sowie die Produktion und die mechanische Montage der PCBAs.



### 3.2 Faire Geschäftspraktiken

Wie in unserem Zollner-Verhaltenskodex festgelegt, halten wir zur Erfüllung unserer gesellschaftlichen Verpflichtungen und für eine erfolgreiche Positionierung am Markt die höchsten ethischen Standards ein. Dazu zählen unter anderem eine Null-Toleranz-Politik bei Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung in jeder Form und das Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme. Es ist allen Mitarbeitern verboten, Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils sowohl direkt als auch indirekt durch Dritte anzubieten oder anzunehmen. Allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde gelegt.

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

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

Im Berichtszeitraum kam es zu 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 Mitarbeiter. Die entsprechenden Standards werden von unserem globalen Informationssicherheitsteam überwacht. Unser Ansatz zielt darauf ab, gesetzliche Vorgaben einzuhalten (zum Beispiel bezüglich Datenschutz) und Sicherheitsvorfälle, soweit es in unserer Macht steht, zu vermeiden oder deren Schaden zu minimieren. Unser Informationssicherheitsmanagementsystem ist an den deutschen, ungarischen und rumänischen Standorten nach dem Standard ISO 27001 zertifiziert. Für das Jahr 2022 ist die Zertifizierung der Standorte Zandt und Satu Mare II gemäß dem Standard TISAX, der die Informationssicherheit für die Automobil-Branche definiert, geplant.

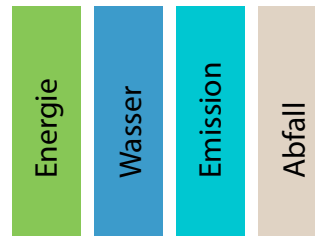
Die Verhaltensregeln zum Umgang mit Informationen zur Steigerung von Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit haben wir in der unternehmensweit geltenden Informationssicherheitsrichtlinie erfasst. An unseren zertifizierten Standorten erhalten neue Mitarbeiter die Unterweisung Informationssicherheit 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 Mitarbeiter eingeschlossen. Das Managementsystem ist nach dem internationalen Standard ISO 14001 sowie an allen europäischen Standorten zusätzlich nach ISO 50001 zertifiziert.

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

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

Der Umweltschutz ist dem Prozess Environment, Health & Safety Management (EH&S) zugeordnet und beinhaltet unter anderem die Themengebiete Energie, Wasser, Emissionen und Abfall. Im Rahmen des ganzheitlichen Ansatzes werden Aktivitäten in einem übergreifenden EH&S-Programm geplant und die Wirksamkeit wird dokumentiert. Die kontinuierliche Modernisierung unserer Produktionsanlagen, die schrittweise Umrüstung auf LED-Beleuchtung sowie die kontinuierliche themenspezifische Sensibilisierung der Mitarbeiter sind Beispiele für den themenübergreifen-

den 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.

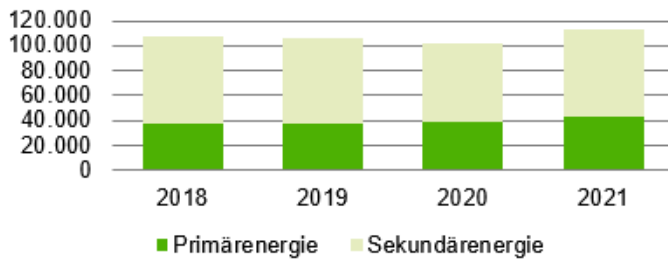
Im Rahmen des nachhaltigen Ressourcenschutzes plant Zollner die Teilnahme am CDP Climate Fragebogen und der damit verbundenen Ermittlung des Corporate Carbon Footprint inklusive Scope 3. Das ist zugleich auch Basis für die geplante Nachhaltigkeits- beziehungsweise Klimastrategie.

#### 4.1.1 Energiemanagement

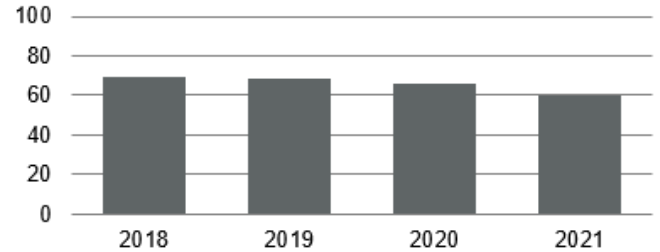
Im Rahmen des Umweltmanagementsystems ist die Steigerung der Energieeffizienz und die damit verbundene Senkung von Emissionen ein Schwerpunkt. Die Unternehmensgruppe Zollner berücksichtigt die Energieeffizienz und den Energieverbrauch innerhalb der vorhandenen Möglichkeiten als EMS-Dienstleister. Neben 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

### Absoluter Energieverbrauch in MWh



### Spezifischer Energieverbrauch in MWh pro 1 Mio. EUR Umsatz



Energieverbrauch (MWh)*	2018	2019	2020	2021
<b>Primärenergie</b>	<b>36.858</b>	<b>37.886</b>	<b>38.178</b>	<b>42.690</b>
Erdgas	24.780	27.149	28.246	32.897
Heizöl	1.632	1.778	1.998	2.356
Holz	2.617	1.688	2.257	1.394
Diesel	7.678	7.121	5.510	5.866
Benzin	152	151	166	178
<b>Sekundärenergie</b>	<b>70.237</b>	<b>67.663</b>	<b>63.878</b>	<b>70.218</b>
Strom	70.176	67.611	63.826	70.166
Strom eigen	61	53	53	52
<b>GESAMT</b>	<b>107.096</b>	<b>105.550</b>	<b>102.057</b>	<b>112.908</b>
<b>Spezifischer Energieverbrauch in MWh pro 1 Mio. EUR Umsatz</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>60</b>

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

#### 4.1.2 Wassernutzung

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

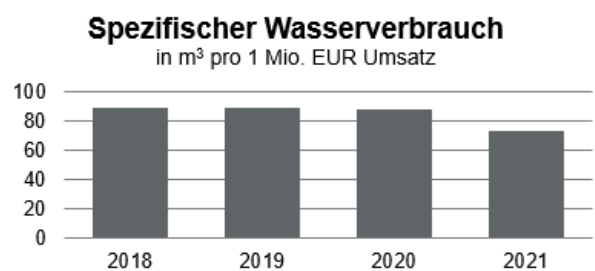
Um unsere Auswirkungen zu minimieren, achten wir im Rahmen unseres Umweltmanagements an allen Standorten darauf, dass wir zur Schonung der Wasserressourcen

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 Themenbereich 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 (m <sup>3</sup> )*	2018	2019	2020	2021
Öffentliche Trinkwasserversorgung	136.227	138.265	135.343	136.710
davon behandeltes Abwasser	10.978	11.216	18.835	11.850
<b>GESAMT</b>	<b>136.227</b>	<b>138.265</b>	<b>135.343</b>	<b>136.710</b>
<b>Spezifischer Wasserverbrauch</b> in m <sup>3</sup> pro 1 Mio. EUR Umsatz	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>88</b>	<b>73</b>

\*Standorte Tunesien und Hong Kong exkl.

### 4.1.3 Emissionen

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

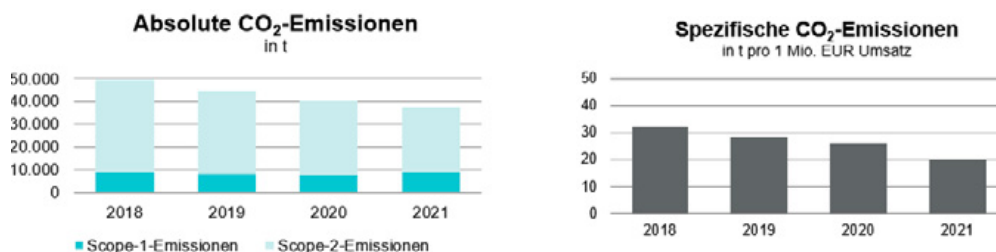
In Anlehnung an den anerkannten Standard des Greenhouse Gas (GHG) Protocol werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen hinsichtlich Scope 1 und Scope 2 des Unternehmens erfasst. Zukünftig werden die Emissionen inklusive Scope 3 auf Ebene eines Corporate Carbon Footprints ermittelt. Diese Informationen werden für unsere Stakeholder in der Plattform CDP veröffentlicht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird ebenfalls diese Daten beinhalten.

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

Die Unternehmensgruppe Zollner verfolgt im Themengebiet Emissionsschutz folgende Grundsätze:

- Vermeidung 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/Kreislauf-führung,
- Überwachung von Anlagen mit schädlichen Umwelteinwirkungen.

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



CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)*	2018	2019	2020	2021
<b>Scope-1-Emissionen</b>	<b>9.078</b>	<b>7.940</b>	<b>7.812</b>	<b>8.920</b>
Erdgas	6.046	5.484	5.706	6.645
Heizöl	493	473	532	627
Holz	92	49	65	40
Diesel	2.403	1.894	1.466	1.560
Benzin	44	40	44	47
<b>Scope-2-Emissionen</b>	<b>40.421</b>	<b>36.307</b>	<b>32.232</b>	<b>28.207</b>
Strom	40.421	36.307	32.232	28.207
<b>GESAMT</b>	<b>49.499</b>	<b>44.247</b>	<b>40.044</b>	<b>37.127</b>
<b>Spezifische CO<sub>2</sub>-Emissionen</b> in t pro 1 Mio. EUR Umsatz	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>20</b>

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



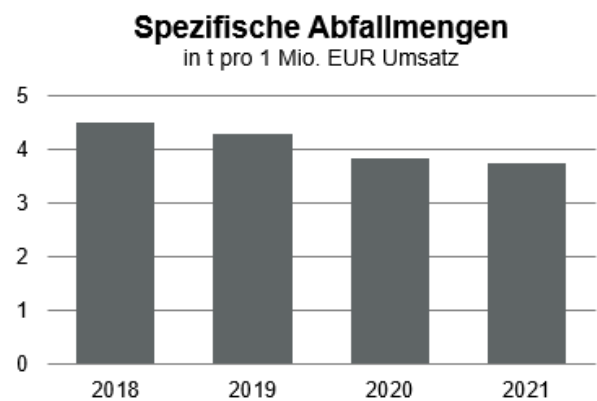
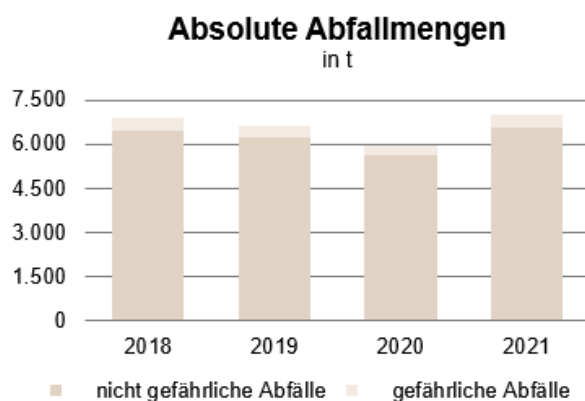
#### 4.1.4 Abfallwirtschaft

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

Grundsätzlich gilt bei unserer Abfallwirtschaft das Vermeidungsprinzip. Dieses Grundprinzip ist entlang der beeinflussbaren Phasen der Wertschöpfungskette und von

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

#### Abfallmengen



Abfallmengen (t)*	2018	2019	2020	2021
nicht gefährliche Abfälle	6.480	6.253	5.616	6.597
gefährliche Abfälle	436	355	324	418
<b>GESAMT</b>	<b>6.916</b>	<b>6.608</b>	<b>5.939</b>	<b>7.015</b>
<b>Spezifische Abfallmengen in t pro 1 Mio. EUR Umsatz</b>	<b>4,5</b>	<b>4,3</b>	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>

\*Standorte Tunesien und Hong Kong exkl.

## 4.2 Umwelt-Compliance

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

Im Umweltbereich werden die relevanten Standorte im Rahmen einer Matrixzertifizierung nach den Standards ISO 14001 und ISO 50001 regelmäßig durch eine unabhängige, akkreditierte Zertifizierungsgesellschaft geprüft. Um die

Umsetzung des EH&S-Managements innerhalb des Geltungsbereichs sicherzustellen, werden durch die EH&S-Bereiche in den Ländern und durch den zentralen EH&S-Bereich jährlich systematisch, präventiv und risikobasierend Audits 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 Mitarbeiter vieler Nationalitäten profitieren voneinander und jeder von ihnen leistet einen wichtigen Beitrag für die Zukunft der Unternehmensgruppe Zollner. Unsere Mitarbeiter geben ihr Bestes für uns. Wir wissen, wie wichtig dieser Einsatz und dieses Engagement für uns sind.

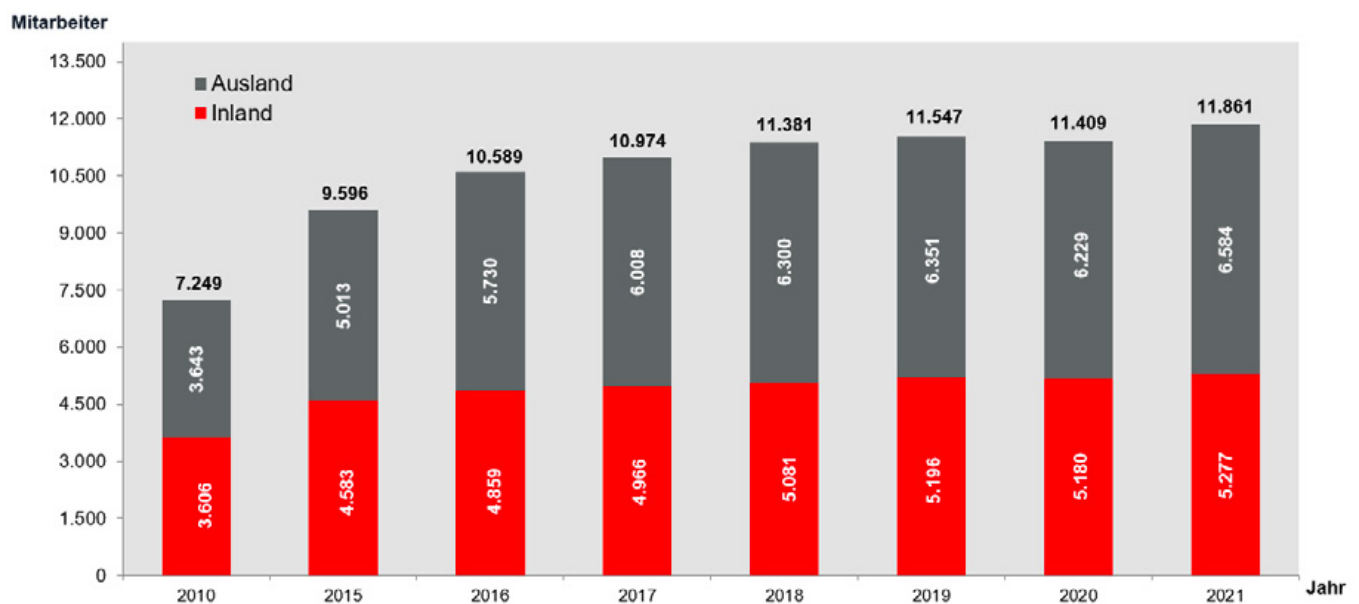
Entsprechend dem Verständnis der internationalen Gemeinschaft haben wir uns verpflichtet, die Menschenrechte der Mitarbeiter zu wahren und diese mit Würde und Respekt zu behandeln. Und noch mehr: Um unseren Mitarbeitern das bestmögliche Arbeitsumfeld bieten zu können, legen wir mit unterschiedlichen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

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

### 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern

In den Jahren 2020 und 2021 hat die Unternehmensgruppe Zollner ihren Wachstumskurs trotz zahlreicher Herausforderungen weiter fortgesetzt. Das haben wir nicht zuletzt dem großen Engagement von mehr als 11.800 Mitarbeitern weltweit zu verdanken. Seit 1965 lag das Augenmerk des Unternehmens stets auf der Schaffung und dem Erhalt von Arbeitsplätzen. An unseren neun deutschen Standorten sind über 5.200 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 2020 wieder eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung. Das Konzept wurde weiterentwickelt und der Online-Fragebogen neu gestaltet, um möglichst effiziente Ergebnisse zu erhalten. 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 knapp 65 % ging die Mitarbeiterbefragung 2020 zu Ende. Die detaillierten Ergebnisse auf Bereichsebene kommunizieren die verantwortlichen Bereichsleiter und Führungskräfte. 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 Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze zu garantieren, wird gewürdigt.

Die Zollner Elektronik AG gehört zu den Preisträgern von Bayerns Best 50. Mit der Auszeichnung ehrt das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und

Energie jedes Jahr die wachstumsstärksten mittelständischen Unternehmen. Die Zollner Elektronik AG habe Umsatz und Mitarbeiterzahl in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich stark gesteigert, begründet das Ministerium seine Entscheidung. Ermittelt wurden die Preisträger nach objektiven Kriterien von der Baker Tilly GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als unabhängigem Juror.



Außerdem gab es für Zollner einen Sonderpreis für herausragendes Engagement bei der Ausbildung im eigenen Betrieb. Das Unternehmen weist die höchste absolute Zahl an Auszubildenden auf, so das Ministerium. Seit der Unternehmensgründung 1965 hat die Zollner Elektronik AG über 2.000 junge Menschen auf einen Berufsabschluss vorbereitet.

Unsere Standorte im Ausland sind ebenfalls geehrt worden. Hier ein aktuelles Beispiel aus dem Jahr 2021: 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 Mitarbeiter erfüllen.



Stolz präsentieren CEO Johann Weber (l.) und Vorstandsmittglied Ludwig Zollner den Preis, den es für BAYERNS BEST 50 gab, einen bayerischen Löwen. Weil die Zollner Elektronik AG zusätzlich einen Sonderpreis für die Ausbildung im Unternehmen erhielt, begleiteten gleich zwei Urkunden das Wappentier aus Porzellan.

## 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen

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

### - Freie Wahl der Beschäftigung

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

### - Junge Arbeitskräfte

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

### - Arbeitszeiten

In den Werken der Unternehmensgruppe Zollner wird darauf geachtet, dass die Wochenarbeitszeit die nach lokalem Recht geltende maximale Stundenzahl nicht überschreitet. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Wir gewähren unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit von Telearbeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. 2019 waren in Deutschland 85 % der Mitarbeiter in Vollzeit und 15 % in Teilzeit beschäftigt. 31 % arbeiteten im Schichtbetrieb. Das Zeitmodell Gleitzeit wurde von 48 % der Belegschaft in Anspruch genommen. 17 % der deutschen Belegschaft nutzen regelmäßig Homeoffice in unterschiedlichen Zeitmodellen.

### - Löhne und Sozialleistungen

Die unseren Mitarbeitern gezahlte Vergütung entspricht den einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. Abhängig von den nationalen Gegebenheiten bieten wir über die gesetzlichen Vorgaben hinaus freiwillige monetäre und nicht monetäre Leistungen in den folgenden Kategorien (beispielhafte Aufzählung):

Vorsorgeleistungen – betriebliche Altersvorsorge, Auslands-  
 krankensversicherung, Geldleistungen – freiwilliges Urlaubs-  
 und Weihnachtsgeld, Fahrtkostenzuschuss, Gratifikationen,  
 Jubiläen, Sachleistungen – Dienstwagen, Arbeitskleidung,  
 Sonstige Leistungen – Sonderurlaub für persönliche Angele-  
 genheiten, Kantine, Veranstaltungsbudget.

### - Menschenwürdige Behandlung

Die Mitarbeiter werden bei der Unternehmensgruppe Zollner nicht mit unverhältnismäßiger Strenge oder in unmenschlicher Weise behandelt, dazu gehören auch sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelung, mentale oder physische Nötigung sowie verbale Angriffe.

### - Verbot der Diskriminierung

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

### - Vereinigungsfreiheit

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

### - Diversität


Wir haben uns verpflichtet, für eine angemessene Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen einzutreten. Dies gilt für die Besetzung von Aufsichtsrat und Vorstand, vor allem aber für die nachgelagerten Führungsebenen. Oberstes Prinzip bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat ist es, weiterhin die Tradition von Zollner als Familienunternehmen zu bewahren und in der Besetzung der Organe abzubilden. Im Geschäftsjahr 2021 lag der Frauenanteil bei 7,1 % (2019: 8,4 %, 2020: 7,2 %), bezogen auf 336 (2019: 271, 2020: 332) Führungskräfte mit disziplinarischer Führungsverantwortung in Deutschland.

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

## 5.1.2 Beschäftigungskennzahlen

Weltweit sind 49 % Frauen und 51 % Männer beschäftigt, welche im Durchschnitt 38,3 Jahre alt sind und eine Gesundheitsquote von 96,08 % aufweisen.

Durch den demografischen Wandel und die alternde Gesellschaft wird das Gesundheitsmanagement im Unternehmen immer wichtiger.<sup>4</sup>

 **96,41 %** Gesundheitsquote

 **39,21**  
Jahre alt

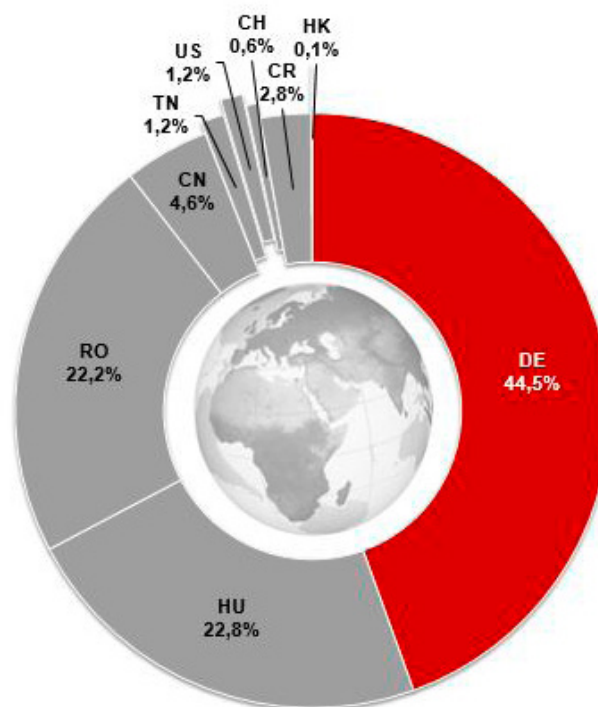


Anbei unsere wichtigsten Beschäftigungskennzahlen aus den Geschäftsjahren 2020 und 2021:

Personalbestand je Land\*

DE	5.277
HU	2.704
RO	2.634
CN	549
TN	148
US	143
CH	71
CR	327
HK	8
<b>GESAMT</b>	<b>11.861</b>

\*Stammpersonal inkl. Mutterschutz/Elternzeit, ohne Leiharbeiter

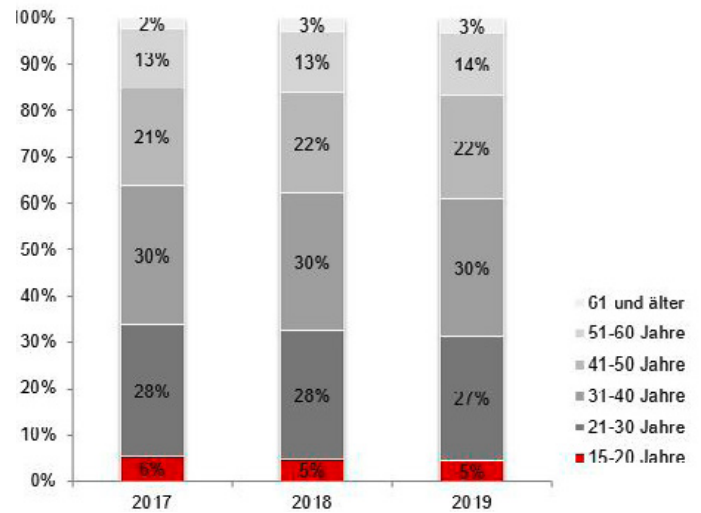


<sup>4</sup> Mehr dazu im Kapitel 5.2.1 Social and Health Management

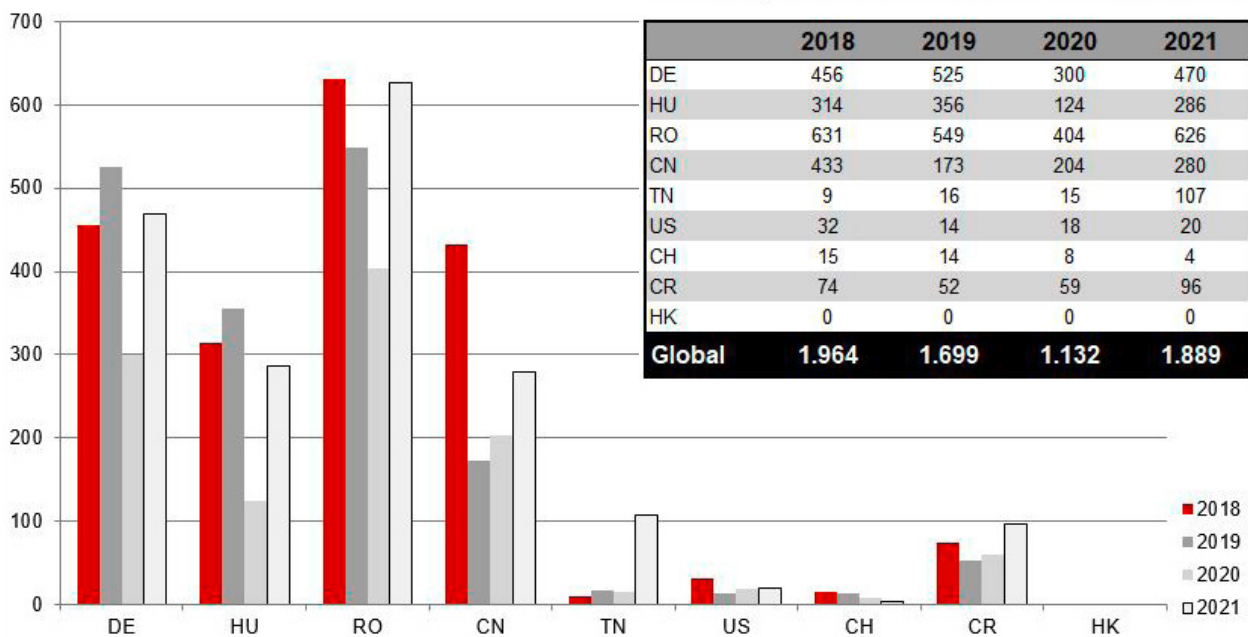
### Durchschnittliche Anzahl Leiharbeiter

	2018	2019	2020	2021
DE	95	35	48	55
HU	265	185	0	0
RO	0	0	0	0
CN	0	0	0	0
TN	0	0	0	0
US	87	11	20	58
CH	1	0	0	1
CR	0	0	0	0
HK	0	0	0	0
<b>Global</b>	<b>448</b>	<b>231</b>	<b>68</b>	<b>114</b>

### Altersstruktur der deutschen Belegschaft

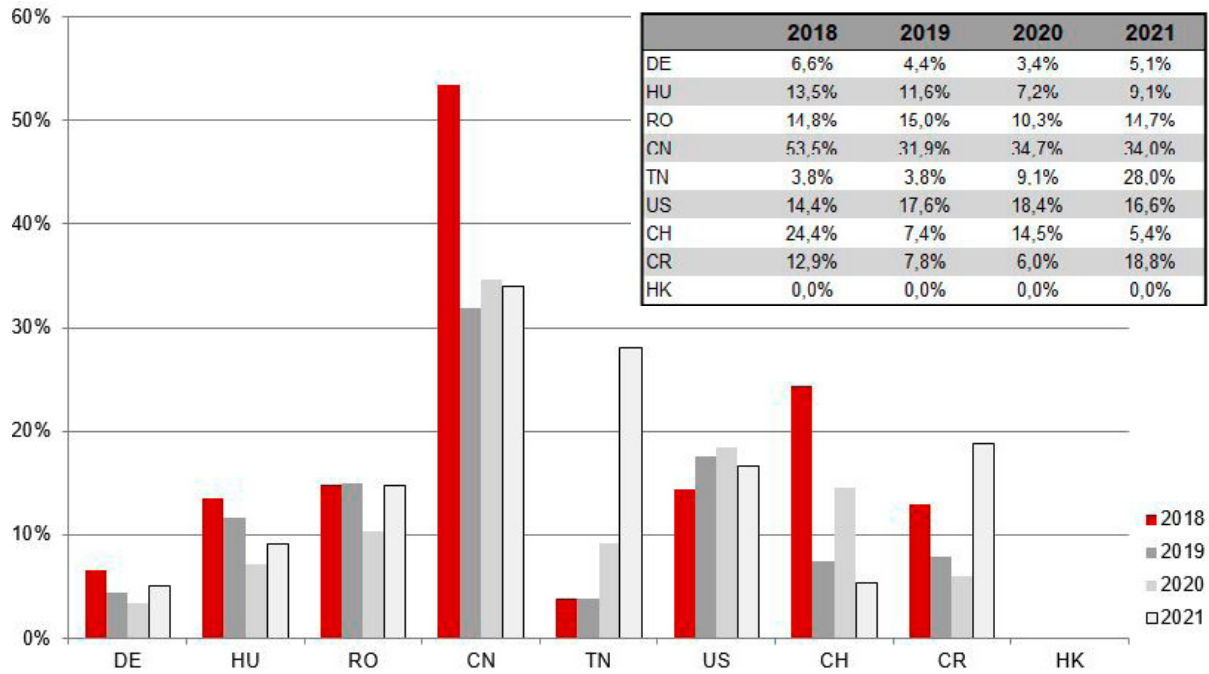


### Einstellungen inklusive Leiharbeiter-/Azubiübernahmen





### 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 erreicht Meilenstein. Am 01. September 2021 überstieg die Zahl der Berufsstarter seit Unternehmensgründung die 2.000er-Marke. Konkret sind es 2.028 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.

Unsere Auszubildenden kommen vorwiegend aus dem Landkreis Cham. Aber auch die Landkreise Regen und

Straubing-Bogen sind populäre Einzugsgebiete. Im Jahr 2021 haben bei der Zollner Elektronik AG 60 neue Auszubildende und duale Studenten angefangen. 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.



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

2020 hat die zuständige Industrie- und Handelskammer ihre Meisterprüfung für Schweißer in Szügy abgehalten, weil unser Werk gute Prüfungsbedingungen bietet. Sowohl der Vorsitzende des Prüfungsausschusses als auch der IHK-Vorsitzende waren mit dem Ort und der Abwicklung der Prüfung sehr zufrieden.

Mit ihrer neu erworbenen Qualifikation leisten die Schweißer-Meister einen großen Beitrag dazu, dass unser Unternehmen immer anspruchsvollere Aufgaben übernehmen kann. Unser Fachwissen muss mit den ständig wachsenden Anforderungen unserer Kunden Schritt halten. Im Werk Szügy werden unter anderem Bauteile für die Bahnindustrie hergestellt, die sehr hohen Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen genügen müssen. Unsere Mitarbeiter mit Meister-Abschluss bringen sich auch in der dualen Ausbildung ein. Mit ihrem Fachwissen geben sie unseren zukünftigen Schweißfachleuten nützliche Ratschläge.

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 Schülern aus dem Fachbereich Elektronik die Möglichkeit, ein Praktikum bei Zollner zu machen. Seitdem haben wir jedes Jahr zwischen vier und sechs Klassen von Schülern im Haus. Darüber hinaus haben auch im Sommer 2021 Studenten 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. Ein Praktikum stellt einen wichtigen Bestandteil der Ausbildung dar und ergänzt die Berufsausbildung um Erfahrungen in einem realen Produktionsumfeld.



## Mitarbeiterqualifikation, Personalentwicklung

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

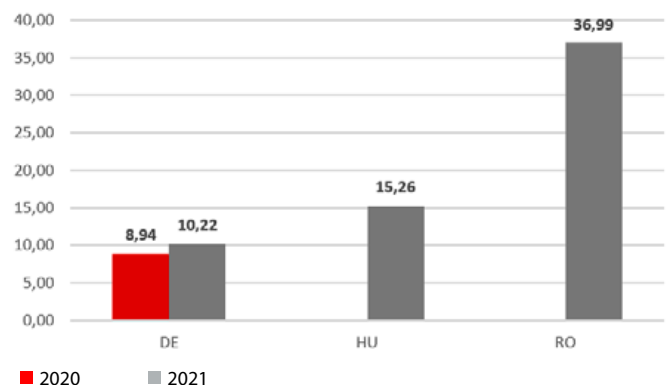
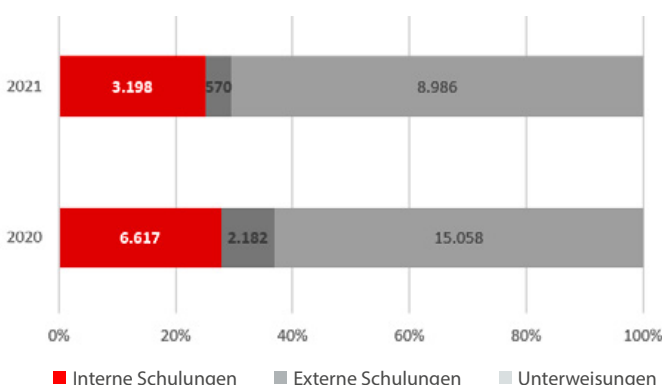
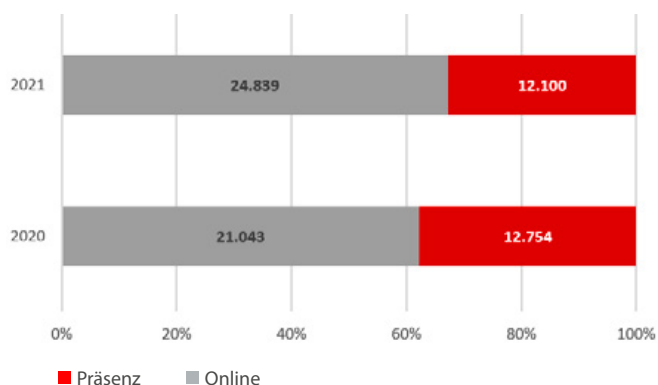
Bei Zollner sind folgende Schulungstypen zu unterscheiden:

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

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

Aufgrund des bereits erwähnten dynamischen Arbeitsmarktes ist die Mitarbeiterbindung von großer Bedeutung. Daher ist es unser Ziel, ein bedarfsgerechtes, konzernweites Ausbildungs- und Qualifizierungskonzept für alle Standardjobfamilien bei Zollner zu gestalten und umzusetzen. Unterstützt wird dieses Vorhaben durch die Einführung der Cloud-Lösung SAP Success Factors Modul Learning. Die 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 2021 eingebunden. Die Mitarbeiter können künftig Schulungen vom Arbeitsplatz aus auf ihren Rechnern absolvieren. Diese Möglichkeit steht nicht nur Office-Mitarbeitern, sondern auch Produktionsmitarbeitern offen – hierfür werden in jedem Bereich Schulungsrechner bereitgestellt.

### Anzahl Schulungen nach Schulungstyp\*



\*Nur Deutschland.

Die Kennzahl Schulungsstunden pro Mitarbeiter wurde in 2020 nur auf Deutschland bezogen erhoben. Der Wert lag 2020 durchschnittlich bei 8,94 Stunden pro Mitarbeiter.

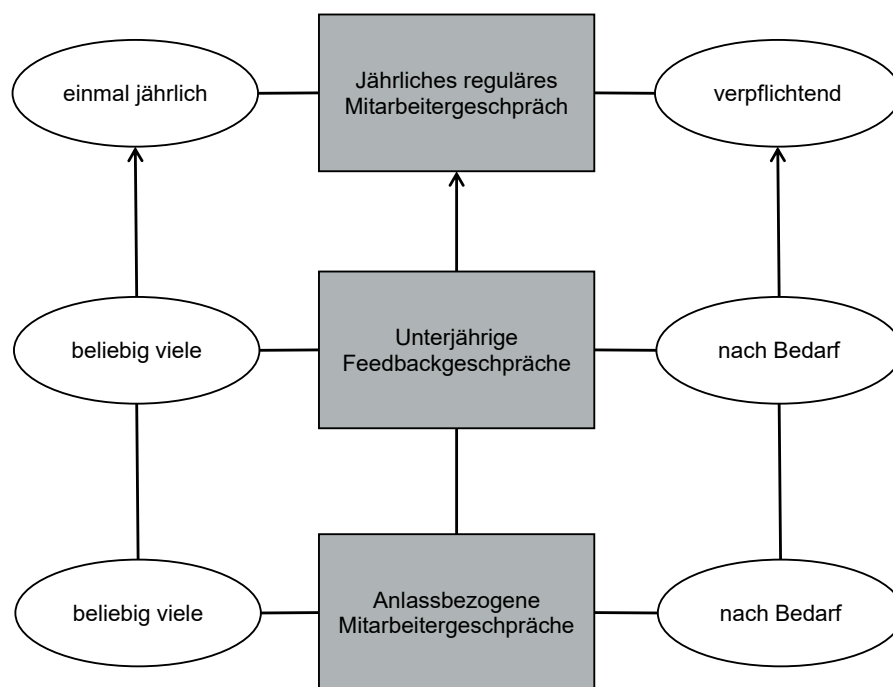
Als internationales Unternehmen bemüht sich die Unternehmensgruppe Zollner, den Mitarbeitern die Zusammenarbeit untereinander zu erleichtern und interkulturelle Hürden zu beseitigen. Dafür wurden bereits Seminare durchgeführt und werden LinkedIn-Lerneinheiten angeboten, die jeweils die Kultur der anderen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

Mitarbeiter, 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 aktuell zwei Möglichkeiten, nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben. Über die Agentur für Arbeit ist eine Förderung im Rahmen des WeGebAU-Programms möglich.

## Mitarbeitergespräche

Mitarbeitergespräche sollen zur Verbesserung der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter dienen. Das regelmäßige Vier-Augen-Gespräch schafft Vertrauen und vermittelt Wertschätzung. Damit werden vor allem die Leitsätze unseres Führungsleitbildes „Wir schaffen eine Kultur

des Vertrauens“, „Wir gehen wertschätzend miteinander um“ und „Wir fördern unsere Mitarbeiter in ihrer Entwicklung“ unterstützt. Die Mitarbeitergespräche bei Zollner werden in drei verschiedene Arten gegliedert<sup>5</sup>:



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

## 5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit

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

Im Bereich EH&S werden in gemeinsamen Ausschüssen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung des Sicherheitsniveaus erarbeitet und wirksame Präventionsmaßnahmen entwickelt. Sollte es zu Arbeitsunfällen kommen, werden alle Vorfälle von den zuständigen Führungskräften zusammen mit dem EH&S-Management analysiert.

Das Arbeitsschutzmanagement der Unternehmensgruppe Zollner ist an den deutschen Standorten zertifiziert, an den weiteren europäischen Standorten wird ein internes Arbeitsschutzmanagement nach dem Standard ISO 45001 betrieben. Davon profitieren insgesamt rund 90 % der Mitarbeiter. Darüber hinaus plant Zollner den Anwendungsbereich seines zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems bis 2027 sukzessive zu erweitern. Die aktuellen Planungen beinhalten die Standorte in Ungarn und Rumänien. Damit wären 85 % der Belegschaft abgedeckt.

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

## 5.2.1 Social and Health Management

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

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

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

## 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 <b>ARBEITEN</b>	GESUND <b>SEIN</b>	GESUND <b>BLEIBEN</b>	GESUND <b>LEBEN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• „GESUNDES Führen in der Produktion“ für Koordinatorinnen und Koordinatoren</li> <li>• Projekt für 1. bis 3. FE<sup>1</sup> „Schlüsselkompetenz Regeneration“</li> <li>• Vortragsreihe für 2. und 3. FE<sup>1</sup> „GESUNDHEITSimPULSE“</li> <li>• Workshops für 1. und 2. FE<sup>1</sup> „Hauptsache GESUNDHEIT“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewegung</li> <li>• Ergonomie</li> <li>• Ernährung &amp; Versorgung</li> <li>• Gesundheitspartner</li> <li>• Multiplikatorensystem</li> <li>• Programme &amp; Events</li> <li>• Stress &amp; Regeneration</li> <li>• Suchtprävention</li> <li>• Vorsorge &amp; Analyse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Austrittsgespräche</li> <li>• Betriebliches Eingliederungsmanagement</li> <li>• Betriebliche Sozialberatung</li> <li>• Betriebliche Suchtberatung</li> <li>• Gesundheitszirkel</li> <li>• Inklusion</li> <li>• Krankenrückkehrgespräche</li> <li>• Teilhabe am Arbeitsleben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarkeit von Beruf und Familie</li> <li>• Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</li> </ul>

<sup>1</sup>FE = Führungsebene

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Zollner Elektronik AG ist eines der besten in Deutschland. Zollner zählt in der Sparte Großunternehmen zu den Gewinnern des Corporate Health Award, der seit 2009 an Arbeitgeber verliehen wird, die sich nachweislich und nachhaltig für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren. Initiiert haben den Preis die Wirtschafts- und Finanzzeitung Handelsblatt und das internationale Marktforschungs- und Beratungsunternehmen EuPD Research, das auf Nachhaltigkeit und Corporate Health spezialisiert ist.

Bei der Online-Preisverleihung am 09. Dezember 2020 lobte Steffen Klink, Director Corporate Health Award, dass Zollner ein wichtiges Zeichen für die gesamte Elektrotechnikbranche setze: „Die Zollner Elektronik AG hat erkannt, dass sich die Gesundheitsförderung für Mitarbeiter nicht in einer Vielzahl von Einzelaktionen erschöpfen sollte. Das Unternehmen hat vielmehr ein Betriebliches Gesundheitsmanagement mit System entwickelt und konsequent die nötigen Strukturen aufgebaut. Besonders hervorzuheben sind die nachhaltigen Präventionsprogramme und die gesundheitsorientierte Führungskultur.“



Das Team, das bei der Zollner Elektronik AG für das Betriebliche Gesundheitsmanagement verantwortlich ist, freut sich über den Corporate Health Award



Workshop Gesundheitsorientierte Führung



Aktive Pause



Beratungsangebote für Mitarbeiter\*innen

### 5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate-Citizenship

Wir glauben an die Bedeutung der sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Sich für andere einzusetzen ist Unternehmensleitung und Mitarbeitern gleichermaßen ein Bedürfnis. Unser gesellschaftliches Engagement zeigt sich in vielfältiger Form. Wir fühlen uns den Menschen in den Regionen unserer Standorte verpflichtet, deshalb wählen wir hauptsächlich lokale Projekte

(Bildungs-, Kultur-, Sozial- und Sportveranstaltungen) oder Organisationen aus, die wir mit finanziellen Mitteln oder Sachspenden unterstützen. Wir spenden gerne für wohltätige Zwecke, anstatt unseren Kunden Weihnachtsgeschenke zu schicken. Wir sind stolz auf unsere Mitarbeiter, denn oft starten sie eigenständig Projekte, zum Beispiel Spendenaktionen für Wohltätigkeitsorganisationen.

#### Exklusive Auszeichnung – Manfred Zollner sen. ist Ehrenbürger der Stadt Cham

Die Verleihung der Ehrenbürgerwürde ist in Cham eine Seltenheit. Nur ausgewählte Persönlichkeiten werden von der Stadt damit bedacht. Manfred Zollner sen. gehört seit Ende Juli 2021 dazu. In seiner Rede hob Martin Stoiber, Bürgermeister der Stadt Cham, die Verdienste von Manfred Zollner sen. um Wirtschaft und Menschen der Region hervor. Als Bub, der zusammen mit vier Geschwistern auf einem kleinen Bauernhof in Zandt aufwuchs, habe Manfred Zollner gelernt zuzupacken. Dieser Tatkraft verdanke sich der Aufstieg seines Unternehmens vom Einmannbetrieb zum internationalen Konzern mit über 11.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Firmengründer sei darüber hinaus ein außerordentlich engagierter Mensch, der in seiner knapp bemessenen Freizeit die Vereine seiner Heimat unterstütze und für das gesellschaftliche, kulturelle und sportliche Leben in und um Cham viel bewirkt habe.

Manfred Zollner sen. freute sich, dass er mit den Arbeitsplätzen bei der Zollner Elektronik AG vielen Menschen aus der Region die Aussicht auf ein gutes Leben in der Heimat eröffnet habe. Den Menschen aus 35 Nationen, die in den deutschen Standorten arbeiten, habe er damit geholfen,

sich vor Ort zu integrieren; das sei ihm stets ein besonderes Anliegen gewesen.



Die Förderung des freiwilligen gemeinnützigen Einsatzes unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Wir stellen zum Beispiel Mitarbeiter frei (ohne Lohnkürzung), die bei einem Brand oder bei Hochwasser als Mitglied von freiwilliger Feuerwehr oder Rettungsdienst zu Einsätzen gerufen werden. Während der Arbeitszeit erlauben wir unseren Mitarbeitern, an Blutspende- und Typisierungsaktionen teilzunehmen.



Die Förderung des Sports und das Sponsoring lokaler Sportvereine sind uns ebenso wichtig wie soziales Engagement. 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 Mitarbeiter profitieren auch von einem Kontingent an Freikarten und regelmäßig stattfindenden Team-Events (zum Beispiel der Zollner Familientag).



### 5.3.1 Auswirkung auf lokale Gemeinschaften

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

#### Hier einige Beispiele dafür aus dem Berichtszeitraum:

- Unterstützung und Förderung von Berufsschulen, Universitäten, Fachhochschulen in der Region
  - Der Manfred-Zollner-Preis wird bei der alljährlichen akademischen Jahresfeier „Dies Academicus“ der Technischen Hochschule Deggendorf für hervorragende Leistungen verliehen
  - Bildungsförderung der German International School of Silicon Valley (GISSV) – Schließlich bringt GISSV „das Beste der beiden Welten zusammen: Deutschlands Traditionen, Know-how und Kultur und die Dynamik, die Innovation und den Ehrgeiz der USA“, wie die Schule auf ihrer Webseite schreibt. Ihre Schüler sind somit gut vorbereitet auf die Herausforderungen des Marktumfelds, in dem sich Zollner bewegt.

- 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: 3.023 Mädchen und Buben haben mittlerweile im Landkreis Cham an seinem Projekt „Schüler entdecken Technik (SET)“ teilgenommen. Ein anderes Projekt heißt „Technikferien für Mitarbeiterkinder“. Zollner bietet diese Technikferien seit sechs Jahren an. Aufgrund der Corona-Pandemie fanden im Berichtszeitraum keine Technikferien statt.



- Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen und Lehrstellen in unserer deutschen Heimatregion
  - Die Zollner Elektronik AG hat eine Ausbildungsquote von 4,5 % und bietet diesen jungen Menschen nach ihrer Ausbildung regelmäßig eine Arbeitsstelle an. Die Übernahmequote von Azubis lag 2021 bei 87 %.

- Unterstützung junger Menschen bei der Berufswahl durch Praktika und Stellenangebote für Diplomanden oder durch Organisation von Informationsveranstaltungen und Jobmessen in der Umgebung unserer deutschen, ungarischen und rumänischen Standorte
- Wir sind in Costa Rica Partner der FUNIPAR-Organisation (Fundación Inclusión y Participación), die junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen fördert.
  - Wir bieten ihnen die Möglichkeit eines zweiwöchigen Praktikums bei uns, um so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

### 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

- Mittelschule Bad Kötzing erhält neue Lötstationen: Weil uns der Techniknachwuchs ganz besonders am Herzen liegt, unterstützen wir unsere regionalen Schulen mit geeigneter Ausrüstung für ihren Unterricht

- Spende für tierische Helfer: Die Rettungshundestaffel Bayerwald e. V. bildet Hund und Mensch in der Region zwischen Cham, Regensburg und Landshut für die Vermisstensuche aus. Weil die über 60 ehrenamtlichen Mitglieder der Rettungshundestaffel ihre Hilfe bei Suchaktionen kostenlos anbieten, freuten sie sich über die finanzielle Unterstützung ihrer Arbeit durch die Zollner Elektronik AG.

- Spende für Freiwillige Feuerwehr Zandt: Mit einer Spende hat die Zollner Elektronik AG die Hilfsbereitschaft der Freiwilligen Feuerwehr (FFW) Zandt honoriert. Diese geht über den Brandfall weit hinaus: Auch die Räumlichkeiten des hochmodernen Feuerwehrhauses, das dem Zollner Werksgelände direkt gegenüber liegt, dürfen wir regelmäßig nutzen. Ganz egal, ob wir im Schulungsraum Gesundheitsworkshops abhalten oder eine Impfkampagne durchführen wollen.

- Engagement bei Tafel und Kleiderkammer

- Jedes Jahr widmen Mitarbeiter von Zollner Electronics Inc. in Milpitas einen Teil ihrer Freizeit der Hilfe für weniger Privilegierte in ihrer Nachbarschaft. Die „Milpitas Food Pantry“ ist eine gemeinnützige Organisation, in der Nahrungsmittel und Kleidung an Bedürftige ausgegeben werden.



- Unterstützung der Benefizaktion des Bayerischen Rundfunks „Sternstunden“
  - Mitarbeiter und Unternehmen spendeten (2020: 11.000 Euro, 2021: 16.400 Euro) für weltweite Projekte, die kranken und bedürftigen Kindern zugutekommen.

#### Johanniter-Weihnachtstrucker

- Die Zollner Elektronik AG stellt seit mittlerweile zehn Jahren einen Sattelzug zur Verfügung, mit dem sich die Weihnachtstrucker auf den Weg nach Osteuropa machen können. Viele der Hilfspakete, die sie Bedürftigen bringen, spenden unsere Mitarbeiter. 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 trotz der Corona-Pandemie auch in den letzten zwei Jahren sehr gut. Die Anzahl der Spendewilligen im Berichtszeitraum lag über 200 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 Projekte durch Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften mit rund 500.000 Euro.

#### Aktionen des „Social Responsibility Committee“ unseres Standorts in Costa Rica:

- Spenden für die Kinder im örtlichen Krankenhaus in San José, damit diese Spielzeug als Weihnachtsgeschenke erhielten.
- Weihnachtsfeiern im Waisenhaus „Baik Orphanage“ und im Krankenhaus „Max Peralta“
- Unterstützung der Regierungseinrichtung FONAFIFO: Wir haben Geld für das „Bosque Vivo“-Programm gespendet, das die Artenvielfalt des Waldreservats „Golfo Dulce“ erhalten soll.



# ANHANG

## GRI-Inhaltsindex

GRI-STANDARD	KAPITEL	SEITE	KOMMENTAR
<b>GRI 101: FOUNDATION 2016 (GRUNDLAGEN 2016)</b>			
<b>GRI 102: GENERAL DISCLOSURES 2016 (ALLGEMEINE ANGABEN 2016)</b>			
<b>1. Organisationsprofil</b>			
<b>Angabe 102-1</b> Name der Organisation	Berichtsinhalt	4	Zollner Elektronik AG
<b>Angabe 102-2</b> Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	1.1 Unternehmensprofil 1.5 Branchen 1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management	5 9-10 11-12	
<b>Angabe 102-3</b> Hauptsitz der Organisation	1.2 Historie Impressum	6 59	<a href="https://www.zollner.de/impressum/">https://www.zollner.de/impressum/</a>
<b>Angabe 102-4</b> Betriebsstätten	1.3 Standorte	7	
<b>Angabe 102-5</b> Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	1.2 Historie	6	
<b>Angabe 102-6</b> Belieferte Märkte	1.5 Branchen	9-10	
<b>Angabe 102-7</b> Größe der Organisation	1.2 Historie 1.3 Standorte 1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern	6 7 8-9 35-37	
<b>Angabe 102-8</b> Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen 5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	35-37 38 39-41	
<b>Angabe 102-9</b> Lieferkette	1.7 Lieferkette	12-14	
<b>Angabe 102-10</b> Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	1.3 Standorte 1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement	7 8-9	
<b>Angabe 102-11</b> Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement	8-9	
<b>Angabe 102-12</b> Externe Initiativen	1.8 Partner-Netzwerk	15	
<b>Angabe 102-13</b> Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	1.8 Partner-Netzwerk	15	
<b>2. Strategie</b>			
<b>Angabe 102-14</b> Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort 2.1 Definition „CR@Zollner“ 2.3 Corporate-Responsibility-Programm	3 16-22 19-20	
<b>3. Ethik und Integrität</b>			
<b>Angabe 102-16</b> Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	2.2 Ethik und Integrität 2.3 Corporate-Responsibility-Programm	17-19 19-20	
<b>4. Unternehmensführung</b>			
<b>Angabe 102-18</b> Führungsstruktur	1.4 Führungsstruktur, Risiko- und Chancenmanagement	8-9	
<b>5. Einbindung von Stakeholdern</b>			

<b>Angabe 102-40</b> Liste der Stakeholder-Gruppen	2.4 Stakeholderanalyse	20-22	
<b>Angabe 102-41</b> Tarifverträge			Es gibt im Berichtszeitraum keine Tarifverträge.
<b>Angabe 102-42</b> Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	2.4 Stakeholderanalyse	20-22	
<b>Angabe 102-43</b> Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	2.4 Stakeholderanalyse 2.5 Kommunikation mit Stakeholder	20-22 21	
<b>Angabe 102-44</b> Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	2.5 Kommunikation mit Stakeholder 2.6 Materiality-Matrix	21 21-22	
<b>6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>			
<b>Angabe 102-45</b> Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Berichtsinhalt 1.3 Standorte	4 7	Die dem Zollner-Konzern gehörenden Tochtergesellschaften Polygon, SIQIT und Sourceability werden in diesem Bericht nicht behandelt.
<b>Angabe 102-46</b> Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	2.5 Kommunikation mit Stakeholder 2.6 Materiality-Matrix	21 21-22	
<b>Angabe 102-47</b> Liste der wesentlichen Themen	2.6 Materiality-Matrix	21-22	
<b>Angabe 102-48</b> Neudarstellung von Informationen			Keine
<b>Angabe 102-49</b> Änderungen bei der Berichterstattung			Keine
<b>Angabe 102-50</b> Berichtszeitraum	Berichtszeitraum	4	
<b>Angabe 102-51</b> Datum des letzten Berichts			Mai 2020
<b>Angabe 102-52</b> Berichtszyklus	Berichtszeitraum	4	
<b>Angabe 102-53</b> Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum	59	
<b>Angabe 102-54</b> Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Berichtsinhalt	4	
<b>Angabe 102-55</b> GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex	53-58	
<b>Angabe 102-56</b> Externe Prüfung			Keine
<b>GRI 201: Economic Performance 2016 (Wirtschaftliche Leistung 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management	11-12	
<b>201-1</b> Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	1.6 Leistungen und Product-Lifecycle-Management	11-12	
<b>GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016 (Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	3.1 Beiträge zur ökonomischen Entwicklung 5.1 Umgang mit unseren Mitarbeitern	23-27 35-37	
<b>203-1</b> Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate Citizenship	48-52	
<b>203-2</b> 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		
<b>GRI 205: Anti-corruption 2016 (Korruptionsbekämpfung 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.2.3 Zollner-Verhaltenskodex 2.3 Corporate Responsibility Programm 3.2 Faire Geschäftspraktiken	18-19 19-20 28	
<b>205-1</b> Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	
<b>205-2</b> Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	Noch keine exakten Zahlen über Schulung der Richtlinie vorhanden. Daten werden bis zum nächsten Bericht zusammengetragen.
<b>205-3</b> Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	Zollner berichtet nicht zu Korruptionsvorfällen und ergriffenen Maßnahmen, da diese Angaben einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen.
<b>GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016 (Wettbewerbswidriges Verhalten 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.2.3 Zollner-Verhaltenskodex 3.2 Faire Geschäftspraktiken	18-19 28	
<b>206-1</b> Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	
<b>GRI 302: Energy 2016 (Energie 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.1 Energiemanagement	29 29 29	
<b>302-1</b> Energieverbrauch innerhalb der Organisation	4.1.1 Energiemanagement	29	
<b>GRI 303: Water and Effluents 2018 (Wasser und Abwasser 2018)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.2 Wassernutzung	29 29 30-31	
<b>303-1</b> Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	4.1.2 Wassernutzung	30-31	
<b>303-3</b> Wasserentnahme	4.1.2 Wassernutzung	30-31	
<b>303-5</b> Wasserverbrauch	4.1.2 Wassernutzung	30-31	
<b>GRI 305: Emissions 2016 (Emissionen 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	4 Ecological Sustainability 4.1 Verantwortungsvolle Ressourcennutzung 4.1.3 Emissionen	29 29 32	
<b>305-1</b> Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	4.1.3 Emissionen	32	
<b>305-2</b> Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	4.1.3 Emissionen	32	
<b>GRI 306: Effluents and Waste 2016 (Abwasser und Abfall 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> 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	
<b>GRI 307: Environmental Compliance 2016 (Umwelt-Compliance 2016)</b>			
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	
<b>GRI 401: Employment 2016 (Beschäftigung 2016)</b>			
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	39-41	
<b>GRI 402: Labor/Management Relations 2016 (Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016)</b>			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	38	
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	38	
<b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018)</b>			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	46	
403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	46	
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	46	
403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheit	46	
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	5.2.1 Social and Health Management	46	
<b>GRI 404: Training and Education 2016 (Aus- und Weiterbildung 2016)</b>			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5 Social Responsibility 5.1.3 Aus- und Weiterbildung	35 42-45	
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	5.1.3 Aus- und Weiterbildung	42-45	
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	5.1.3 Aus- und Weiterbildung	42-45	
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	5.1.3 Aus- und Weiterbildung	42-45	
<b>GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016 (Diversität und Chancengleichheit 2016)</b>			
103-1-2-3 MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5 Social Responsibility 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	35 38	
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen 5.1.2 Beschäftigungskennzahlen	38 39-41	



<b>405-2</b> Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	38	Es gibt keine Hinweise auf eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung.
<b>GRI 406: Non-discrimination 2016 (Nichtdiskriminierung 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.3 Corporate-Responsibility-Programm 5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	19-20 38	
<b>406-1</b> Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen			Im Berichtszeitraum sind uns keine Diskriminierungsvorfälle an Zollner Standorten bekannt geworden.
<b>GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016 (Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	38	
<b>407-1</b> Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte			Im Berichtszeitraum sind uns keine Zollner Standorte und Lieferanten bekannt geworden, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte.
<b>GRI 408: Child Labor 2016 (Kinderarbeit 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	38	
<b>408-1</b> Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit			Im Berichtszeitraum sind uns keine erheblichen Risiken für Vorfälle von Kinderarbeit an Zollner Standorten und bei unseren Lieferanten bekannt geworden.
<b>GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016 (Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.1.1 Faire Arbeitsbedingungen	38	
<b>409-1</b> Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit			Im Berichtszeitraum sind uns keine erheblichen Risiken für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit an Zollner Standorten und bei unseren Lieferanten bekannt geworden.
<b>GRI 413: Local Communities 2016 (Lokale Gemeinschaften 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate-Citizenship	48-52	
<b>413-1</b> Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	5.3 Gesellschaftliche Auswirkungen und Corporate-Citizenship	48-52	
<b>413-2</b> 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.
<b>GRI 414: Supplier Social Assessment 2016 (Soziale Bewertung der Lieferanten 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016	1.7 Lieferkette	12-14	

(MANAGEMENTANSATZ 2016)			
<b>414-1</b> Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	1.7 Lieferkette	12-14	
<b>GRI 418: Customer Privacy 2016 (Schutz der Kundendaten 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	
<b>418-1</b> Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	3.2 Faire Geschäftspraktiken	28	
<b>GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016 (Sozioökonomische Compliance 2016)</b>			
<b>103-1-2-3</b> MANAGEMENT APPROACH 2016 (MANAGEMENTANSATZ 2016)	2.2 Ethik und Integrität 2.2.3 Zollner-Verhaltenskodex 4.2 Umwelt-Compliance	17-19 18-19 34	
<b>419-1</b> Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich			Im Berichtszeitraum wurden Zollner keine erheblichen Bußgelder und/oder nicht-monetären Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich zugesprochen.

## IMPRESSUM

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

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

### Redaktionelle Anmerkungen

Dieser Bericht erscheint online in deutscher und englischer Sprache und steht unter [www.zollner.de](http://www.zollner.de) zum Download bereit. Redaktionsschluss war der 31. Mai 2022.

### 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.