

**zollner**



**Code de conduite** Zollner



## Notre engagement:

En tant qu'entreprise agissant à l'échelle mondiale, nous affirmons notre engagement en faveur de la responsabilité sociale. Il s'agit d'un élément essentiel de la culture d'entreprise de Zollner visant à contribuer au développement durable pour nous et les futures générations. Notre engagement en faveur d'une gestion d'entreprise écologique, sociale et éthiquement responsable régit notre comportement d'entreprise dans tous les domaines. Ce faisant, nous restons pleinement conscients de notre responsabilité d'entreprise de respecter les droits de l'homme et les lois environnementales respectives dans notre entreprise et dans la chaîne d'approvisionnement.

Nos attentes en matière de responsabilité se reflètent dans nos activités relatives à la qualité, d'environnement et d'énergie, de sécurité au travail, de santé, de sécurité de l'information, d'éthique des affaires et d'engagement social. Nous l'avons décrit dans notre politique d'entreprise.

Le groupe d'entreprises Zollner s'engage à respecter les règles et réglementations mentionnées ici. Dans toutes nos activités, nous agissons en totale conformité avec toutes les lois, réglementations et directives applicables des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

En tant que base d'une collaboration à long terme et basée sur la confiance, nous attendons également de nos partenaires que ces principes de conduite fondamentaux soient respectés et qu'ils les abordent de manière appropriée tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

### Contenu du Code de Conduite Zollner:

- Généralités concernant le code de conduite Zollner
- A. Droits de l'homme et conditions de travail
- B. Santé et sécurité au travail
- C. Protection de l'environnement et du climat
- D. Éthique d'entreprise
- E. Système de gestion
- Obligation de signaler les violations, procédure de plainte



## Généralités concernant le code de conduite Zollner

Notre Code de Conduite Zollner a été élaboré sur la base des principes de conduite de la Responsible Business Alliance (RBA), de la DIN ISO 26000 Guide de la responsabilité sociétale et du Global Compact des Nations Unies.

Il transmet le contenu de nos activités de conformité aux parties prenantes concernées (employés et partenaires).

Il décrit les principes fondamentaux de la politique juridique et commerciale sur lesquels nous nous orientons dans nos relations avec nos partenaires commerciaux ainsi que dans notre collaboration interne.

Il décrit les normes visant à garantir

- que les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement soient sûres,
- que les employés soient traités avec respect et dignité et
- que les processus de fabrication soient respectueux de l'environnement et font preuve d'un sens des responsabilités.

## A. Droits de l'homme et conditions de travail

Conformément à la conception de la communauté internationale, nous nous engageons à préserver les droits de l'homme de nos collaborateurs et à les traiter avec respect et dignité. Cela concerne tous les salariés, y compris les salariés à temps partiel, les étudiants assistants, les salariés permanents et tous les autres types de salariés.

**Nos normes de travail sont:**

### 1) Emploi librement choisi

Nous ne recourons pas au travail forcé, la servitude (y compris la servitude pour dettes) ou le travail sous contrat, le travail pénitentiaire involontaire ou exploiteur, l'esclavage ou le travail issu de la traite des êtres humains. Cela comprend le transport, l'hébergement, l'embauche, le placement ou l'accueil de personnes pour effectuer un travail ou des services en recourant à la menace, à la violence, à la force, à l'enlèvement ou à la tromperie. La liberté de mouvement de nos collaborateurs dans nos installations n'est en aucun cas limitée de manière inappropriée ; il n'y a également aucune limitation inappropriée à l'entrée ou à la sortie des installations que nous fournissons, y compris les résidences et les hébergements, le cas échéant. Dans le cadre du processus d'embauche, avant que le travailleur ne quitte son pays d'origine, un contrat de travail écrit est délivré dans la langue du pays d'emploi et, si nécessaire, dans la langue de l'entreprise, qui contient une description des conditions de travail. Après l'arrivée dans le pays d'emploi, aucun complément ni modification ne sont apportés au contrat de travail, sauf s'il s'agit d'adaptations à la législation locale et que ces adaptations garantissent des conditions contractuelles égales ou améliorées. Tout le travail est effectué volontairement et nos employés peuvent quitter leur lieu de travail à tout moment ou mettre fin à leur relation de travail sans pénalité, à condition de le faire conformément à leur contrat de travail. Ni nous, ni nos agences de recrutement ne sommes autorisés à conserver, détruire, cacher, confisquer ou empêcher l'employé d'accéder à ses documents, tels que les documents d'entrée ou d'immigration d'un employé ou les documents délivrés par un gouvernement comme les papiers d'identité, des passeports ou des permis de travail délivrés par une agence gouvernementale, ou empêcher les employés d'accéder à leurs documents sauf si une telle rétention des permis de travail est requise par la loi. Nous ne demandons pas à nos employés de payer des frais de placement ou d'autres frais pour leur embauche. Payer des frais connexes à nous-mêmes ou à notre agent de recrutement. S'il s'avère que nos employés ont payé de tels frais, ceux-ci seront remboursés en conséquence seront remboursés.

### 2) Interdiction du travail des enfants, Jeunes employés

Le recours au travail des enfants est interdit à chaque étape du processus de fabrication. Le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 15 ans, toute personne qui est tenue de fréquenter l'école ou toute personne n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission au travail dans le pays concerné, la tranche d'âge la plus élevée étant déterminante. L'âge des salariés est vérifié dans le cadre du processus d'embauche. Si le travail des enfants est identifié, une aide est fournie pour l'éliminer. Le recours à des programmes d'apprentissage en milieu de travail légitimes et conformes à toutes les lois et réglementations est soutenu. Les employés de moins de 18 ans (jeunes employés) ne sont pas autorisés à effectuer des travaux dangereux pouvant présenter un danger pour leur santé et leur sécurité, y compris les quarts de nuit et les heures supplémentaires. Nous assurons une bonne gestion des travailleurs étudiants grâce à une tenue appropriée des dossiers des étudiants, une diligence raisonnable rigoureuse de la part des partenaires éducatifs et une protection des droits des étudiants conformément aux lois et réglementations applicables. Nous fournissons un soutien et une formation appropriés à tous les étudiants travailleurs. En l'absence de législation locale, le taux de salaire des étudiants, stagiaires et apprentis doit être au moins le même que celui des autres travailleurs débutants effectuant des tâches égales ou similaires.

### **3) Temps de travail**

Les lois et règlements locaux relatifs à la durée maximale du travail et les périodes de vacances sont respectées. Dans toutes les usines du groupe Zollner, on veille à ce que la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas la durée maximale en vigueur fixée par la loi. Les exceptions sont les urgences ou les circonstances exceptionnelles. Les employés bénéficient d'un jour de congé au moins tous les sept jours. Les horaires de travail sont aménagés de manière à éviter les accidents du travail résultant de la fatigue physique et mentale et à préserver la santé de nos collaborateurs.

### **4) Salaires et Avantages sociaux**

La rémunération versée à nos salariés est conforme à toutes les lois salariales applicables, y compris celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux définis par la loi. Nous nous efforçons sur tous nos sites de payer des salaires qui garantissent les moyens de subsistance. Ce faisant, la rémunération salariale doit être adaptée de manière à couvrir les besoins fondamentaux et à permettre un niveau de vie approprié à nos collaborateurs et à leurs familles. Aucune retenue sur salaire ne constitue une mesure disciplinaire. La base de calcul de la rémunération des employés est fournie pour chaque période de paiement avec une fiche de paie compréhensible qui comprend suffisamment d'informations pour vérifier l'exactitude de la rémunération du travail effectué. Tout recours à des employés temporaires, dépêchés et à de la main-d'œuvre externalisée se fera dans les limites de la législation locale.

### **5) Traitement humain, Déploiement de personnel de sécurité**

Les employés ne seront pas soumis à des traitements durs ou inhumains, notamment à la violence, à la violence sexiste, au harcèlement sexuel, aux abus sexuels, aux châtiments corporels, à la coercition mentale ou physique, à l'exposition publique ou à l'agression verbale. Cela s'applique également à la menace d'un tel traitement.

Nous n'embauchons aucun personnel de sécurité privé ou public pour la protection de tout projet d'entreprise visant à intimider, harceler ou causer des dommages physiques à des individus, y compris des employés et des membres de la communauté. Nous veillons à ce que notre personnel de sécurité déployé respecte les lois et réglementations applicables et respecte les droits de l'homme.

### **6) Interdiction de la discrimination et de l'inégalité de traitement**

Nous nous engageons en faveur d'un personnel où le harcèlement, la discrimination illégale et l'inégalité de traitement ne sont pas tolérés. Nous ne pratiquons aucune discrimination à l'égard d'un employé sur la base des caractéristiques suivantes : race, couleur de peau, âge, sexe, orientation sexuelle, identité de genre et expression de l'identité de genre, origine ethnique ou nationale, handicap, grossesse, affiliation religieuse ou politique, appartenance syndicale, une ancienne allégeance militaire, des informations génétiques protégées ou un état civil dans les pratiques d'embauche et d'emploi telles que les promotions, les récompenses ou l'accès à des opportunités de formation avancée. Les employés ou associés potentiels ne sont pas soumis à des tests médicaux, notamment des tests de grossesse ou de virginité, qui pourraient être utilisés de manière discriminatoire. L'inégalité de traitement englobe notamment le paiement d'une rémunération inégale pour un travail de valeur égale.

### **7) Liberté d'association et Droit de négociation collective**

Conformément à la législation locale, nous respectons le droit de tous les travailleurs de former et d'adhérer aux syndicats de leur choix, de négocier collectivement et de participer à des réunions pacifiques ou de s'abstenir de telles activités. Tous les employés et/ou leurs représentants peuvent discuter ouvertement avec la direction de l'entreprise et de communiquer sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement et de faire part de leurs idées et de leur concernant les conditions de travail et les

pratiques de gestion. Nous empêchons que du personnel de sécurité soit déployé pour porter atteinte à la liberté d'association.

### **8) Diversité**

Nous nous engageons à atteindre un juste équilibre entre hommes et femmes aux postes de direction. Cela s'applique à l'occupation du Conseil de surveillance et du directoire, mais en particulier aux fonctions de direction de second rang. En outre, le principe primordial qui sous-tend l'occupation du Conseil de surveillance et du directoire est la tradition de maintenir et de maintenir Zollner en tant qu'entreprise familiale et dans l'occupation de ses institutions.

### **9) Droits des communautés locales**

Nous respectons les droits locaux, nationaux, internationaux et traditionnels relatifs à la terre, à l'eau, aux forêts et aux ressources, en particulier les droits des peuples indigènes et des communautés locales. Nous nous engageons à ne pas prendre part aux accaparements de terres. Nous ne pratiquons aucune expulsion forcée illégale ni aucune dépossession illégale de terres, forêts et d'eaux lors de l'acquisition, de l'aménagement ou de toute autre utilisation des terres, forêts et d'eaux, dont l'utilisation garantit les ressources naturelles pour une autre personne.

## **B. Santé et sécurité au travail**

Nous reconnaissons qu'en plus de minimiser l'incidence des blessures et des maladies liées au travail, un environnement de travail sûr et sain améliore la qualité des produits et des services, la cohérence de la production ainsi que la rétention et le moral des travailleurs. Nous reconnaissons également que les suggestions des employés et la formation continue sont d'une importance fondamentale pour la reconnaissance et la résolution des problèmes de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Des systèmes de gestion reconnus tels que la norme ISO 45001 et les lignes directrices de l'OIT sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ont été utilisés comme références lors de la préparation de ce code de conduite. Ces documents peuvent être une source utile d'informations supplémentaires.

### **Nos normes de santé et de sécurité sont:**

#### **1) Sécurité au travail**

Lorsque les employés sont exposés à des risques potentiels pour la sécurité (par exemple, risques liés à l'électricité et à d'autres sources d'énergie, au feu, aux véhicules et aux chutes), ceux-ci sont réduits grâce à une conception appropriée des équipements, des contrôles administratifs, une maintenance préventive, des procédures de travail sûres (y compris la sécurité de maintenance/systèmes d'étiquetage) et une formation continue en matière de sécurité. Si les dangers ne peuvent pas être surveillés de manière adéquate par de telles mesures, les employés recevront un équipement de protection individuelle approprié et bien entretenu ainsi que du matériel de formation sur les risques auxquels ils sont exposés du fait du danger. Des mesures appropriées sont prises pour que les femmes enceintes et les mères allaitantes ne travaillent pas dans des conditions présentant un niveau de risque élevé et que les risques pour la santé et la sécurité soient éliminés ou limités sur le lieu de travail.



## **2) Préparation aux urgences**

Les situations et événements d'urgence potentiels sont identifiés et évalués. Leurs impacts sont minimisés par l'introduction de plans d'urgence et de procédures de notification. Il s'agit, entre autres: de rapports d'urgence, de procédures d'information et d'évacuation des employés, de formation des employés et d'exercices d'urgence, d'équipements de détection et d'extinction d'incendie appropriés, d'installations de sortie clairement structurées et dégagées ainsi que de voies d'évacuation et de plans de sauvetage adéquats. L'objectif de ces plans et procédures est la minimisation des dommages à la vie, à l'environnement et aux actifs corporels.

## **3) Accidents du travail et maladies professionnelles**

Des procédures et des systèmes sont en place pour prévenir, soigner, suivre et signaler les accidents et maladies du travail. Les réglementations suivantes en font partie : encourager les employés à signaler de tels incidents ; classification et documentation des blessures et des maladies, fournir le traitement médical nécessaire, enquêter sur les incidents, mise en place d'actions correctives pour éliminer les causes et faciliter le retour des salariés à leur lieu de travail.

## **4) Hygiène Industrielle**

La manipulation par les employés de matériaux de travail chimiques, biologiques ou physiques est systématiquement déterminée, évaluée et surveillée. Lorsque des dangers potentiels sont identifiés, nous recherchons des possibilités pour les éliminer et/ou les réduire. Si l'élimination ou la réduction des risques n'est pas possible, nous essayons de les contrôler grâce à une conception et une construction adéquate ainsi qu'à des mécanismes de contrôle techniques et administratifs. Des mesures techniques et administratives doivent être mises en œuvre pour contrôler la surexposition. Si les dangers ne peuvent pas être correctement surveillés grâce à ces mesures, la santé de nos employés est garantie par un équipement de protection individuelle approprié.

## **5) Travail physiquement pénibles**

Si les employés sont soumis aux dangers d'un travail physiquement pénible, ce travail est déterminé, évalué et surveillé. Il s'agit notamment du transport manuel de matériaux, le levage de charges lourdes ou répétitives, les longues périodes d'immobilisation ainsi que les travaux de montage très répétitifs ou nécessitant un recours important à la force.

## **6) Protection des machines**

Les systèmes de production et autres machines seront évalués pour les risques de sécurité. Si les machines présentent un risque de blessure pour les employés, des équipements de protection physiquement séparés, des mécanismes de verrouillage et des verrous sont installés et correctement entretenus.

## **7) Installations sanitaires, repas et logements**

Nos collaborateurs disposent à tout moment d'installations sanitaires propres. De l'eau potable ainsi que des installations sanitaires de préparation, de stockage et de restauration des aliments sont fournies. Le cas échéant, les logements des employés fournis par Zollner ou une agence pour l'emploi sont entretenus, propres et sûrs. Ils disposent d'issues de secours adaptées, d'eau chaude pour le bain ou la douche ainsi que de systèmes d'éclairage, de chauffage et de ventilation adéquats et d'espaces individuels et sécurisés pour ranger les objets personnels. Ils disposent également d'un espace personnel adéquat. De plus, des privilèges complets d'entrée et de sortie sont garantis.







## 8) Notifications concernant la santé et la sécurité

Nous proposons à nos collaborateurs des informations et des formations appropriées avant et après leur prise de poste, ainsi qu'à intervalles réguliers par la suite, en matière de santé et de sécurité au travail, dans leur langue maternelle ou dans une langue qu'ils peuvent comprendre. Cela inclut également les risques mécaniques, électriques, chimiques et physiques ainsi que le risque d'incendie. Les informations concernant les problèmes de santé et de sécurité sont affichées dans l'établissement pour être très visibles. Les employés sont encouragés à faire part de leurs préoccupations en matière de sécurité sans représailles.

## C. Protection de l'environnement et du climat

Nous reconnaissons que la gestion responsable de l'environnement fait partie intégrante de notre entreprise. Les impacts négatifs sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles sont continuellement minimisés dans nos processus de fabrication, et nous nous abstenons de provoquer des changements nocifs sur le sol, la pollution de l'eau et de l'atmosphère ainsi que des émissions sonores nocives ou une consommation excessive d'eau. La santé et la sécurité du public sont en même temps préservées. Nous adhérons aux normes et lois environnementales nationales et internationales en vigueur dans nos sites. Des systèmes de gestion reconnus tels que ISO 14001, ISO 50001 et le système de gestion écologique et d'audit (EMAS - Eco Management and Audit Scheme) ont été utilisés comme références dans la préparation de ce code de conduite. Ces documents peuvent être une source utile d'informations supplémentaires.

**Nos normes environnementales sont:**

### **1) Permis environnementaux et rapports**

Tous les permis environnementaux requis (tels que la surveillance des rejets d'eaux usées), les approbations et les enregistrements sont obtenus et régulièrement mis à jour. Les exigences opérationnelles et les obligations de reporting respectives sont respectées.

### **2) Conservation des ressources et économie circulaire**

L'utilisation de ressources naturelles comme l'eau, les combustibles fossiles et les matières premières ainsi que la production de tous types de déchets sont soit réduites, soit évitées dans la mesure du possible. Cela se produit soit directement sur le lieu d'accumulation, soit par la promotion de systèmes de circulation fermés avec des procédures et des mesures telles que la modification des processus ou des séquences de production et de maintenance dans l'entreprise, l'utilisation de matériaux alternatifs, la réduction, le recyclage et la réutilisation des matériaux. La durabilité des procédures et des mesures est constamment respectée dans la prévention de la contamination et la réduction des ressources consommées.

### **3) Substances dangereuses**

Les produits chimiques, déchets ou autres matériaux qui représentent un danger pour l'environnement lors de leur libération sont vérifiés, identifiés et traités de manière à garantir la sécurité lors de la manipulation, du transport, du stockage, de l'utilisation, du recyclage, de la réutilisation et de l'élimination de ces substances.

Les spécifications des conventions pour l'utilisation de substances dangereuses sont respectées, par exemple:

- la convention de Minamata (utilisation du mercure),
- la convention de Stockholm (polluants organiques persistants) ainsi que
- la convention de Bâle (transport transfrontalier de déchets dangereux et leur élimination).

### **4) Déchets et Eaux usées**

Nous avons une approche systématique pour identifier, gérer, réduire et éliminer ou recycler de manière responsable les déchets solides (non dangereux). Les eaux usées générées par les processus de fabrication et les installations sanitaires sont catégorisées, surveillées, contrôlées et traitées selon les besoins avant leur rejet ou leur élimination.

De plus, des mesures sont mises en place pour réduire la production d'eaux usées. Nous surveillons régulièrement nos systèmes ou installations de traitement des eaux usées pour garantir le respect des exigences légales. La contamination des eaux de pluie par l'entreprise, par exemple par des liquides rejetés ou par l'introduction de substances nocives pour l'environnement, est évitée par des mesures préventives.

### **5) Émissions atmosphériques**

Les émissions de produits chimiques organiques volatils, d'aérosols, de produits corrosifs, de particules, de produits chimiques appauvrissant la couche d'ozone ou de sous-produits de combustion générés par les opérations sont catégorisées, surveillées, contrôlées et traitées selon les besoins avant leur rejet. Les substances appauvrissant la couche d'ozone sont traitées efficacement conformément au Protocole de Montréal et aux réglementations applicables. Nous surveillons régulièrement nos systèmes de décontamination de l'air évacué.



## **6) Restrictions relatives aux matériaux**

Nous respectons toutes les lois applicables, les réglementations contractuelles et les spécifications expressément acceptées par les clients concernant l'interdiction ou la restriction de substances spécifiques. Cela inclut l'étiquetage obligatoire pour le recyclage et l'élimination.

## **7) Consommation d'énergie et Émissions de gaz à effet de serre**

La consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre qui en résultent dans les catégories 1 et 2 sont surveillées et documentées au niveau opérationnel et au niveau de l'entreprise. Nous recherchons constamment des solutions économiques pour améliorer notre efficacité énergétique et minimiser notre consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre qui en résultent. Nous définissons des objectifs de réduction des émissions à l'échelle de l'entreprise et des objectifs pour les énergies renouvelables, qui coïncident avec l'accord de Paris (COP21), et les communiquons au public.

## **8) Protection des animaux**

Nos activités en entreprise prennent également en compte le bien-être des animaux. Nous respectons les cinq libertés pour les animaux énoncées par l'organisation mondiale de la santé animale (WOAH) relatives à la protection des animaux. Les réglementations nationales et internationales applicables en matière de protection des animaux et d'expérimentation animale (le cas échéant) sont respectées.

## **9) Biodiversité, Utilisation des terres, Déforestation et Qualité des sols**

Nous protégeons les écosystèmes touchés par nos activités, notamment les zones clés pour la diversité biologique. Dans le cadre de notre utilisation des terres et des forêts (le cas échéant), nous nous engageons à pratiquer une agriculture et une sylviculture durables et certifiées et à ne pas contribuer à la modification, à la déforestation ou à la dégradation des forêts naturelles et des autres écosystèmes naturels. Lorsque cela est approprié, nous surveillons et contrôlons notre impact sur la qualité des sols afin de prévenir l'érosion, l'appauvrissement en nutriments, l'affaissement et la contamination des sols.

# **D. Éthique d'entreprise**

Nous respectons les normes éthiques les plus élevées pour assumer nos responsabilités sociales et réussir notre positionnement sur le marché.

### **Parmi ceux-ci figurent:**

#### **1) Intégrité commerciale**

Toutes les activités commerciales sont basées sur les normes d'intégrité les plus élevées. Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin, de la corruption, de l'extorsion et du détournement de fonds sous quelque forme que ce soit.

#### **2) Interdiction d'acceptation inadmissible d'avantages et conflits d'intérêts**

Il est interdit à tous les employés d'offrir ou d'accepter des pots-de-vin ou d'autres moyens d'obtenir un avantage inadmissible ou inapproprié, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers. Cette interdiction fait également référence à la promesse, à l'offre, à l'approbation, à l'octroi ou à l'acceptation de gratifications monétaires directement ou indirectement par un tiers dans le but de conserver ou de maintenir une entreprise, de négocier des affaires pour une personne ou d'obtenir de toute autre manière un avantage inadmissible. Les situations ayant pour conséquence des conflits d'intérêts ou l'apparence d'un conflit d'intérêts doivent être évitées. Des processus de surveillance et d'applica-

tion de la norme sont mis en œuvre pour garantir le respect des lois anti-corruption. Consultez notre Politique anti-corruption (Anti-Corruption Policy) interne pour plus de détails.

### **3) Divulcation d'informations**

Toutes les transactions commerciales sont transparentes et reflétées avec précision dans nos livres et registres commerciaux. Les informations sur les procédures de l'entreprise dans les domaines du travail, de la santé et de la sécurité, ainsi que de l'environnement, sont rendues publiques en harmonie avec les procédures habituelles et les processus communs du secteur. La falsification des registres et la fausse déclaration des conditions ou des pratiques de la chaîne d'approvisionnement sont inacceptables.

### **4) Propriété intellectuelle**

Les droits de propriété intellectuelle sont respectés et le transfert de technologie et de savoir-faire est traité de manière à protéger les droits de propriété intellectuelle.

### **5) Transaction commerciale équitable, publicité équitable et concurrence loyale**

Nous adhérons aux normes de transactions commerciales équitables, de publicité loyale et de concurrence loyale. Des moyens appropriés pour protéger les informations des clients sont disponibles (accords de confidentialité).

### **6) Protection de l'identité et Interdiction des mesures de rétorsion**

Des programmes sont en place pour garantir la confidentialité, l'anonymat et la protection des lanceurs d'alerte<sup>1</sup> de la part des partenaires, des employés et des autres parties prenantes. Notre processus de plainte permet à toutes les personnes qui nous signalent de signaler toute préoccupation concernant un comportement dans leur ou notre environnement qui n'est pas conforme aux directives énoncées, sans crainte de mesures de représailles.

### **7) Approvisionnement responsable en minéraux**

Le cas échéant, nous élaborons des mesures et des actions qui garantissent de manière appropriée que le tantale, l'étain, le tungstène et l'or contenus dans les produits que nous fabriquons proviennent d'une manière conforme aux normes de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Guide pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque ou un cadre de diligence raisonnable équivalent et reconnu. Nous exerçons une diligence raisonnable sur la source et la chaîne de traçabilité de ces minéraux et mettons des mesures de diligence raisonnable à la disposition des partenaires à leur demande.

### **8) Confidentialité et protection des données**

En ce qui concerne les informations privées, nous nous engageons à satisfaire les attentes appropriées de nos partenaires et employés. Nous respectons les lois et les exigences réglementaires en matière de confidentialité et de sécurité des informations lorsque des informations personnelles sont collectées, stockées, traitées, transmises ou partagées.

## **E. Système de gestion**

Nous avons mis en place un système de gestion dont l'application est orientée vers le contenu de ce Code de Conduite. La conception du système de gestion garantit que

<sup>1</sup> Lanceur d'alerte: toute personne qui fournit des informations sur une conduite inappropriée de la part d'un employé ou d'un dirigeant d'une entreprise ou d'un agent public ou d'un organisme officiel.

- a. les lois, réglementations et exigences des clients pertinentes concernant nos procédures opérationnelles et nos produits sont respectées,
- b. le présent code de conduite est respecté et
- c. les risques liés aux procédures opérationnelles relatives à ce code de conduite sont constatés et atténués.

Le système de gestion facilite et nécessite une amélioration continue.

## **Le système de gestion comprend les éléments suivants:**

### **1) Engagement de l'entreprise**

Dans sa politique d'entreprise, la direction du groupe Zollner reconnaît sa responsabilité sociale, écologique et économique. En outre, elle s'engage à respecter les lois et les règlements et à s'améliorer continuellement.

### **2) Responsabilité et responsabilité de la direction**

Le conseil d'administration a identifié des représentants de la direction chargés d'assurer la mise en œuvre du système de gestion Zollner et des programmes associés. Les auditeurs examinent régulièrement l'état du système de gestion.

### **3) Dispositions légales et exigences des clients**

Des processus ont été établis pour identifier, surveiller et mieux comprendre les lois, réglementations et exigences des clients applicables, y compris les exigences de ce code de conduite.

### **4) Évaluation des risques et gestion des risques**

Des procédures ont été définies pour la vérification des risques dans les domaines de l'environnement, de la sécurité de l'information, de la gestion de la continuité des activités, de la santé et de la sécurité<sup>2</sup> ainsi que dans les domaines des pratiques de travail et des risques éthiques associés à nos procédures opérationnelles. Il en va de même pour la définition de l'importance de chaque risque et les mécanismes de contrôle permettant de surveiller les risques déterminés ou de garantir le respect des prescriptions légales; les procédures applicables sont également définies ici. Les risques identifiés sont sciemment acceptés par la direction, réduits par des moyens appropriés ou transférés à des tiers. Afin de garantir une activité commerciale continue, nous agissons en tenant compte des risques.

### **5) Objectifs d'amélioration**

Dans ses objectifs planifiés, la direction définit, entre autres formulations, des objectifs de performance pour l'amélioration de la conduite sociale et écologique et surveille régulièrement ces objectifs.

### **6) Formation**

Nous organisons des formations pour les managers et les employés afin de mettre en œuvre les directives, procédures et objectifs d'amélioration développés et de répondre aux exigences légales et réglementaires communes. Dans le cadre de l'orientation et à intervalles réguliers, les collaborateurs sont informés du contenu du code de conduite de Zollner et formés à celui-ci.

<sup>2</sup> Les zones à inclure dans une évaluation des risques pour l'évaluation de la santé et de la sécurité de l'environnement sont les zones de production, les installations de stockage et d'entrepôt, les systèmes auxiliaires des usines et des équipements, les laboratoires et les zones d'essai/inspection, les installations sanitaires (toilettes), les cuisines/caféterias ainsi que comme logement/logement des employés.



## **7) Communication**

Nous avons défini la manière dont les informations importantes, les directives, les pratiques commerciales, les attentes et les services sont communiqués à nos employés et partenaires commerciaux. Nous avons établi des mesures basées sur la norme ISO/IEC 27001 pour garantir la disponibilité, la confidentialité et l'intégrité de la communication.

## **8) Retour d'information et participation des employés**

Le conseil d'administration est chargé d'établir, de mettre en œuvre, de surveiller et de rendre compte du code de conduite de Zollner. Le Code de conduite de Zollner est soumis à une amélioration continue grâce aux commentaires des employés et des parties prenantes.

## **9) Audits et évaluations**

Des auto-évaluations et des audits périodiques garantissent la conformité aux exigences légales et réglementaires, au contenu du code de conduite de Zollner et aux exigences contractuelles des clients en matière de responsabilité sociale et écologique.

## **10) Processus pour les mesures corrective**

Il existe une procédure permettant de prendre des mesures correctives en temps utile en cas d'insuffisances constatées à la suite d'évaluations, d'inspections, d'enquêtes et d'audits internes ou externes.

## **11) Documentation et enregistrements**

La création et la mise à jour de documents et d'enregistrements permettent d'assurer la conformité avec les réglementations officielles et de répondre aux exigences de l'entreprise. Afin que tous les documents et enregistrements puissent être sécurisés en fonction de leur besoin de protection, nous

avons défini une classification des documents. Les mesures de protection de la sécurité de l'information garantissent la disponibilité, la confidentialité et l'intégrité des documents et des enregistrements.

## 12) Responsabilité du fournisseur

Une procédure est établie pour expliquer clairement les dispositions du présent code aux principaux fournisseurs et pour vérifier leur respect.

## Obligation de signaler les violations, procédure de plainte

Afin d'agir le plus rapidement possible contre les comportements inappropriés, nous obligeons nos employés et encourageons nos partenaires et autres parties prenantes à signaler les violations potentielles du code de conduite de Zollner ou de la loi en utilisant l'une des voies de signalement internes suivantes.

Tous les employés peuvent adresser leurs questions et leurs préoccupations à leurs dirigeants et, conformément à notre „Open Door Policy“, s'adresser aux directeurs compétents ou au comité directeur.

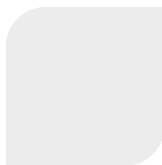
En complément, les points de contact suivants sont à la disposition des collaborateurs, des partenaires et d'autres personnes externes:

- L'équipe de conformité d'entreprise est disponible pour toute question relative à la conformité et peut être contactée à cet e-mail: [speakup@zollner.de](mailto:speakup@zollner.de). À la demande du lanceur d'alerte, il existe la possibilité d'un entretien personnel.
- Le système d'alerte Zollner **SpeakUp** est disponible 24 heures sur 24 dans tous les pays du monde en plusieurs langues pour les signalements anonymes et non anonymes.

juillet 2023, Zandt

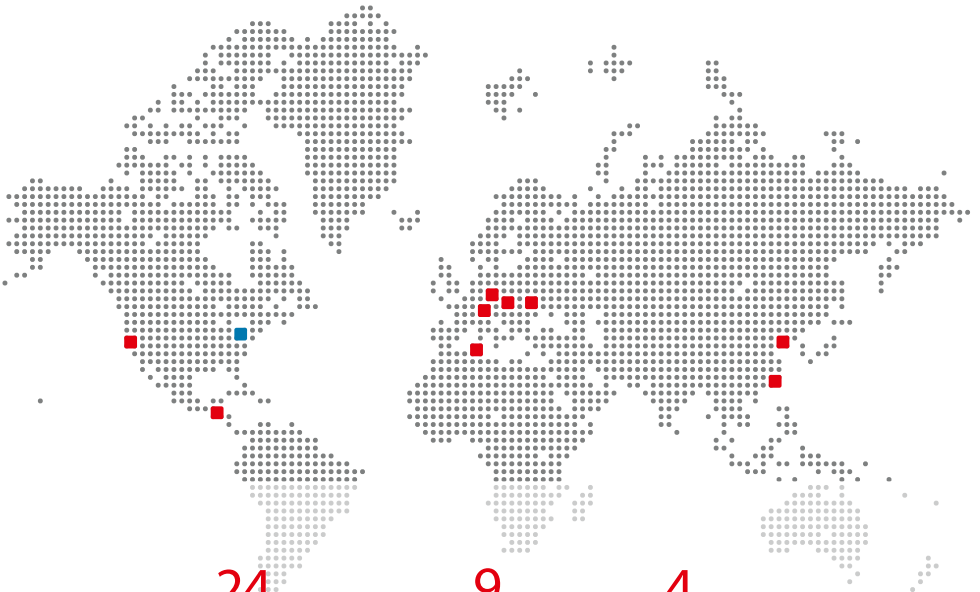


Ludwig Zollner  
Porte-parole du conseil  
d'administration (Board Spokesman)



## Our Locations

- Germany ▪ Switzerland ▪ Hungary ▪ Romania ▪ Tunisia ▪ China ▪ Hong Kong ▪ Costa Rica ▪ USA ▪ USA EIT



24  
Locations

9  
Countries

4  
Continents

