

CÓDIGO DE CONDUCTA DE ZOLLNER



El **Código de Conducta de Zollner** se basa en los principios del Código de Conducta de la **Alianza de Empresas Responsables (RBA)**, la **Responsabilidad Social DIN ISO 26000** y el **Pacto Mundial** de las Naciones Unidas.

Compromiso:

Como empresa de producción global, afirmamos nuestra responsabilidad social holística (Corporate Responsibility). Esta es una parte crítica de la cultura corporativa de Zollner. Nuestras actividades en las áreas de Negocio Responsable (Responsible Business), Sostenibilidad Ecológica (Ecological Sustainability) y Responsabilidad Social (Social Responsibility) están firmemente adheridas en nuestro Sistema Integrado de Gestión.

Nuestras expectativas en términos de **calidad, medio ambiente y energía, seguridad ocupacional, salud, seguridad de la información, ética empresarial y compromiso social** se consolidan en nuestras „Directrices del sistema de gestión integrado“ y en nuestro „Código de conducta de Zollner“.

Grupo Zollner está comprometido con el cumplimiento de las reglas y regulaciones mencionadas aquí. En todas nuestras actividades, actuamos en total conformidad con todas las leyes, reglamentos y directivas aplicables de los países en los que hacemos negocios (Compliance).

Esperamos que los socios se adhieran a estos principios básicos de conducta como la base de nuestras relaciones comerciales.

Contenido del Código de conducta de Zollner:

- Información general sobre el Código de conducta de Zollner
- A. TRABAJO
- B. SALUD Y SEGURIDAD
- C. MEDIO AMBIENTE
- D. ÉTICA
- E. SISTEMA DE GESTIÓN
- Información Adicional
- Obligación de notificación

Información general sobre el Código de conducta de Zollner

Nuestro Código de Conducta de Zollner muestra nuestras actividades de cumplimiento (compliance activities) a los principales interesados (stakeholders) como empleados y socios. Describe los principios básicos críticos de la política legal y comercial a los que nos orientamos en nuestras relaciones con nuestros socios comerciales, así como en nuestra colaboración interna. Define estándares para garantizar que las condiciones de trabajo en la cadena de suministro sean seguras, que los empleados sean tratados con respeto y dignidad y que los procesos de fabricación sean ambientalmente racionales y tengan un sentido de responsabilidad.

A. TRABAJO

Nos comprometemos a defender los derechos humanos de los empleados y a tratarlos con dignidad y respeto como se comprende en la Sociedad Internacional. Esto se aplica para todos los empleados, incluidos los temporales, estudiantes, directos y cualquier otro tipo de empleado.

Nuestras normas laborales son:

1) Empleo libremente elegido

No utilizamos mano de obra forzada, condiciones de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas) o trabajo forzado, trabajo de prisión involuntario o explotador, esclavitud o mano de obra proveniente de la trata de personas. Esto incluye transportar, albergar, reclutar, transferir o recibir personas por medio de amenazas, fuerza, coerción, secuestro o fraude por trabajo o servicios. La libertad de movimiento de nuestros empleados en nuestras instalaciones no está limitada de manera inapropiada; Tampoco existe una limitación inapropiada para entrar o salir de las instalaciones brindadas por la empresa, lo que incluye, si corresponde, a los dormitorios o zonas habitacionales de los trabajadores. Dentro del alcance del proceso de contratación, antes de que el trabajador abandone su país de origen, se entrega un contrato de trabajo por escrito en el idioma del país de empleo y, si es necesario, en el idioma de la empresa, que contiene una descripción de las condiciones del puesto. No habrá sustitución o cambios en el contrato de trabajo a su llegada al país receptor a menos que estos cambios se realicen para cumplir con la ley local y proporcionar condiciones iguales o mejores. Todo el trabajo se realiza de forma voluntaria, nuestros empleados pueden abandonar sus lugares de trabajo en cualquier momento o finalizar su relación laboral sin penalización si se da un aviso razonable según el contrato de trabajo. Ni nosotros, ni nuestras agencias y sus sub-agencias, están autorizados a guardar, destruir, ocultar, confiscar o evitar que el empleado acceda a sus documentos, como los documentos de entrada o de inmigración de un empleado o documentos emitidos por un gobierno, como documentos de identificación, pasaportes o permisos de trabajo, a menos que la retención de dichos documentos este legalmente prescrita en los permisos de trabajo. A nuestros empleados no se les pide que paguen ninguna tarifa a nosotros ni a nuestras agencias por su empleo. Si resulta que nuestros empleados han pagado dichas tarifas, las mismas serán reembolsadas.

2) Trabajo Infantil

El trabajo infantil no debe utilizarse en ninguna etapa de la fabricación. El término „niño“ se refiere a cualquier persona menor de 15 años, menor para completar la educación obligatoria, o menor de la edad mínima para trabajar en el país, lo que sea mayor. La edad de los trabajadores se verifica como parte del proceso de contratación. Si se identifica el trabajo infantil, se brinda ayuda para eliminarlo. Se respalda el uso de programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo, que cumplan con todas las leyes y regulaciones. Los trabajadores menores de 18 años (trabajadores jóvenes) no deberán realizar trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluidos los turnos nocturnos y las horas extra. Aseguramos un procedimiento adecuado para el manejo de los practicantes en la empresa a través del mantenimiento adecuado de los registros de los estudiantes, rigurosas normas de diligencia a los socios educativos y la protección de los derechos de los estudiantes de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Brindamos apoyo y la capacitación adecuada a todos los practicantes. En ausencia de la ley local, la tasa salarial para practicantes, pasantes y aprendices será al menos la misma tasa salarial que otros trabajadores de nuevo ingreso que realizan tareas iguales o similares.

3) Horas de Trabajo

En las plantas de Grupo Zollner nos encargamos de que las semanas laborales no excedan el máximo establecido por la ley local. Las excepciones son situaciones de emergencia o inusuales. Se permitirá a los trabajadores al menos un día libre cada siete días.

4) Salarios y Beneficios

La compensación pagada a los trabajadores cumple con todas las leyes salariales aplicables, incluidas las relativas al salario mínimo, las horas extra y los beneficios legalmente obligatorios. No se realizan deducciones de salarios como medida disciplinaria. Para cada periodo de pago, los trabajadores reciben un comprobante de pago salarial comprensible que incluye información suficiente para verificar la compensación por el trabajo realizado. Todo uso de mano de obra temporal, despachada y subcontratada estará dentro de los límites de la ley local.

5) Trato Humano

Los trabajadores no son tratados de manera dura e inhumana, incluido la violencia, la violencia de género, el acoso sexual, el abuso sexual, el castigo corporal, la coerción mental o física, la vergüenza pública o el abuso verbal de los trabajadores; ni tampoco existe ningún tipo de amenaza de tal trato hacia los mismos.

6) No Discriminación

Estamos comprometidos con una fuerza laboral libre de acoso y discriminación ilegal. No permitimos discriminación por raza, color, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico u origen nacional, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, condición de veterano cubierto, información genética protegida o matrimonio en las prácticas de contratación y empleo, salarios, promociones, recompensas y acceso a capacitación. Además, los trabajadores o posibles trabajadores no están sujetos a exámenes médicos, incluidas pruebas de embarazo o virginidad que podrían ser utilizados de manera discriminatoria.

7) Libertad de Asociación

De conformidad con la ley local, respetamos el derecho de todos los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos de su elección, a negociar colectivamente y participar en reuniones pacíficas o abstenerse de tales actividades. Los trabajadores y / o sus representantes pueden comunicarse abiertamente y compartir ideas y preocupaciones con la gerencia con respecto a las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión sin temor a represalias, intimidación o acoso.

8) Diversidad

Estamos comprometidos a alcanzar un equilibrio adecuado de hombres y mujeres en los puestos de liderazgo. Esto es válido también para el consejo de supervisión y para el consejo de administración, pero principalmente para los otros puestos de liderazgo. El principio para llenar el consejo de supervisión y el consejo de administración es, además, la tradición de mantener a Zollner como una empresa familiar.

B. SALUD Y SEGURIDAD

Reconocemos que, además de minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, un entorno laboral seguro y saludable mejora la calidad de los productos y servicios, la consistencia de la producción, la retención y la moral de los trabajadores. También reconocemos que la aportación y educación continua de los trabajadores es esencial para identificar y resolver problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Los sistemas de gestión reconocidos como ISO 45001 y las Directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo se utilizaron como referencias en la preparación del Código y pueden ser una fuente útil de información adicional.

Nuestros estándares de salud y seguridad son:

1) Salud Ocupacional

Si los trabajadores están expuestos a riesgos potenciales de seguridad (p. Ej., Fuentes de energía eléctrica y de otro tipo, incendios, vehículos y riesgos de caídas), estos se reducen mediante el diseño adecuado, los controles de ingeniería y administrativos, el mantenimiento preventivo y los procedimientos de trabajo seguros (incluido el bloqueo / etiquetado) y capacitación continua en seguridad. Cuando los peligros no pueden controlarse adecuadamente por estos medios, los trabajadores reciben equipos de protección personal y material educativo acerca de los riesgos asociados con estos peligros. Se toman medidas razonables para sacar a las mujeres embarazadas o madres lactantes, de las condiciones de trabajo con altos niveles de peligro, para eliminar o reducir los riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo, incluidas las relacionadas con sus tareas laborales.

2) Plan de Emergencias

Se identifican y evalúan posibles situaciones y eventos de emergencia, y su impacto se minimiza mediante la implementación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta que incluyen: informes de emergencia, notificación de empleados y procedimientos de evacuación, capacitación y simulacros para los trabajadores, equipos apropiados de detección y supresión de incendios, salidas claras, estructuradas y sin obstáculos, instalaciones de salida adecuadas y planes de recuperación. Dichos planes y procedimientos se centran en minimizar el daño a la vida, el medio ambiente y la propiedad.

3) Lesiones y Enfermedades Ocupacionales

Existen procedimientos y sistemas para prevenir, gestionar, rastrear e informar lesiones y enfermedades ocupacionales, incluidas disposiciones para: alentar la denuncia de los trabajadores; clasificar y registrar casos de lesiones y enfermedades; proporcionar el tratamiento médico necesario; investigar casos e implementar acciones correctivas para eliminar sus causas; y facilitar el regreso de los trabajadores a sus funciones.

4) Higiene Industrial

La exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos se identifica, evalúa y controla sistemáticamente. Si se identificaron peligros potenciales, buscamos oportunidades para eliminar y / o reducir los peligros potenciales. Si la eliminación o reducción de los peligros no es factible, los peligros potenciales se controlan mediante el diseño, la ingeniería y los controles administrativos adecuados. Los controles de ingeniería y administrativos se utilizan para controlar la sobreexposición. Cuando los peligros no pueden controlarse adecuadamente por tales medios, la salud de los trabajadores está protegida por programas apropiados de equipo de protección personal.

5) Trabajo Físicamente Exigente

Se identifica, evalúa y controla la exposición de los trabajadores a los peligros de las tareas físicamente exigentes, incluido el manejo manual de materiales y el levantamiento pesado o repetitivo, la posición prolongada y las tareas de ensamblaje altamente repetitivas o forzadas.

6) Protección de la Maquinaria

Se evalúan los riesgos de seguridad de la maquinaria de producción y otras máquinas. Se proporcionan protecciones físicas, enclavamientos y barreras; y se mantienen adecuadamente donde la maquinaria presenta un riesgo de lesiones para los trabajadores.

7) Saneamiento, Alimentación y Vivienda

A los trabajadores se les proporciona acceso inmediato a instalaciones sanitarias limpias, agua potable y preparación de alimentos sanitarios, almacenamiento e instalaciones para comer. Cuando corresponda, los dormitorios de los trabajadores proporcionados por Zollner o un agente laboral se mantienen limpios y seguros, y se les proporciona salida de emergencia adecuada, agua caliente para bañarse y ducharse, luz, calor y ventilación adecuados, espacios asegurados individualmente para guardar artículos personales y un espacio personal junto con privilegios razonables de entrada y salida.

8) Comunicación de Salud y Seguridad

Ofrecemos a nuestros empleados información adecuada y cursos de capacitación antes y después de asumir su trabajo y, posteriormente, capacitación constante con respecto a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, en sus idiomas nativos o en un idioma que puedan entender. Esto también incluye los riesgos mecánicos, eléctricos, químicos, físicos y el riesgo de incendio. La información acerca de dudas de salud y seguridad se mantiene visible en las instalaciones. Se alienta a los empleados a plantear inquietudes de seguridad sin represalias.

C. MEDIO AMBIENTE

Reconocemos que la responsabilidad ambiental es parte integral de nuestra organización. En las operaciones de fabricación, los efectos adversos en la comunidad, el medio ambiente y los recursos naturales se minimizan al tiempo que se protege la salud y la seguridad del público. Los sistemas de gestión reconocidos como ISO 14001, ISO 50001 y el Sistema de Gestión y Auditoría Eco (EMAS) se utilizaron como referencias en la preparación del Código y pueden ser una fuente útil de información adicional.

Nuestros estándares de ambiente son los siguientes:

1) Permisos e Informes Ambientales

Todos los permisos ambientales requeridos (por ejemplo, monitoreo de descargas), aprobaciones y registros se obtienen y actualizan periódicamente. Se siguen los requisitos operativos y de informes.

2) Prevención de la Contaminación y Reducción de Recursos

El uso de recursos, como agua, combustibles fósiles, materias primas, y la generación de desechos de todo tipo se reducen o, si es posible, se eliminan. Esto se logra en la fuente o mediante prácticas como la modificación de los procesos de producción, mantenimiento e instalación, sustitución de materiales, conservación, reciclaje y reutilización de materiales. Se presta atención constante a la sostenibilidad de los procesos y medidas al evitar la contaminación y reducir los recursos utilizados.

3) Sustancias Peligrosas

Los productos químicos, residuos y otros materiales que representan un peligro si se liberan al medio ambiente se identifican, marcan y gestionan para garantizar su manipulación, movimiento, almacenamiento, uso, reciclaje o reutilización y eliminación seguros.

4) Residuos Sólidos y Aguas Residuales

Hemos implementado un enfoque sistemático para identificar, gestionar, reducir y eliminar o reciclar de manera responsable los desechos sólidos (no peligrosos). Las aguas residuales generadas por las operaciones, los procesos industriales y las instalaciones de saneamiento se caracterizan, supervisan, controlan y tratan según sea necesario antes de la descarga o eliminación. Además, se implementan medidas para reducir la generación de aguas residuales. Llevamos a cabo un monitoreo de rutina del desempeño de nuestros sistemas o equipos de tratamiento de aguas residuales para garantizar el cumplimiento de las regulaciones de las autoridades. La prevención de la contaminación de las aguas pluviales que fluyen a través de la empresa, por ejemplo, de fluidos descargados o la introducción de sustancias peligrosas para el medio ambiente, se toman con precaución.

5) Emisiones de Aire

Las emisiones a la atmósfera de productos químicos, orgánicos, volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, productos químicos que agotan el ozono y los subproductos de la combustión generados por las operaciones se caracterizan, monitorean, controlan y tratan rutinariamente según sea necesario antes de la descarga. Las sustancias que destruyen la capa de ozono se gestionan de forma eficaz de acuerdo con el Protocolo de Montreal y las normativas aplicables. Manejamos un monitoreo de rutina para el desempeño de nuestros sistemas de control de emisiones al aire.

6) Restricciones de Materiales

Nos apegamos a todas las leyes, regulaciones contractuales y requisitos del cliente expresamente aceptados con respecto a la prohibición o restricción de sustancias específicas en productos y fabricación, incluido el etiquetado para reciclaje y eliminación.

7) Consumo de Energía y Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

El consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero resultantes (categorías 1 y 2) se rastrean y documentan en las instalaciones y el nivel corporativo. Buscamos continuamente métodos rentables para mejorar la eficiencia energética y minimizar nuestro consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero resultantes.

D. ÉTICA

Para cumplir con las responsabilidades sociales y lograr el éxito en el mercado, mantenemos los más altos estándares de ética, que incluyen:

1) Integridad en los Negocios

Los más altos estándares de integridad se mantienen en todas las interacciones comerciales. Tenemos una política de tolerancia cero para prohibir cualquier forma de soborno, corrupción, extorsión y malversación de fondos.

2) No Tomar Ventaja Inapropiada

Los sobornos u otros medios para obtener una ventaja indebida o inapropiada están prohibidos para todos los empleados de la compañía, ya sea en forma de oferta hacia el empleado o de ofrecimiento por parte del mismo de manera directa o indirecta. Esta prohibición se refiere a la promesa, oferta, concesión o aceptación de beneficios no monetarios, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, con la intención de recibir o retener negocios, negocios con una persona mediadora u obtener cualquier otra ventaja no permitida. Los procedimientos para monitorear y hacer cumplir la norma se utilizan para garantizar que se cumplan las leyes anticorrupción. Consulte también la guía interna „Lidiando con la Corrupción / Anti-Corruption Policy“ para obtener más información.

3) Divulgación de Información

Todas las transacciones comerciales son transparentes, y todo en la documentación de nuestra compañía se puede rastrear correctamente. La información sobre las prácticas ambientales, laborales, de salud y seguridad de Zollner se divulga de acuerdo con las regulaciones aplicables y las prácticas industriales vigentes. La falsificación de registros o la tergiversación de condiciones o prácticas en la cadena de suministro son inaceptables.

4) Propiedad Intelectual

Se respetan los derechos de propiedad intelectual; La transferencia de tecnología y conocimientos se realiza de una manera que protege los derechos de propiedad intelectual.

5) Actividades Comerciales Justas, Publicidad y Competencia

Se mantienen los estándares de actividad comercial justa, publicidad y competencia. Los medios apropiados para salvaguardar la información del cliente están disponibles (acuerdo de confidencialidad / no divulgación).

6) Protección de Identidad y no Represalias

Se mantienen programas que aseguran la confidencialidad y protección de los denunciantes¹ de socios y empleados. Nuestros socios tienen la opción de informar „comportamiento“ que no cumpla con las pautas establecidas en su entorno o en nuestros entornos mediante una carta anónima o de origen conocido, a la siguiente dirección:

Zollner Elektronik AG
Director of Human Resource Management
Manfred-Zollner-Str. 1
93499 Zandt
GERMANY

Hemos desarrollado un proceso con buzones de sugerencias en todas las plantas, que están protegidos contra el mal uso y permiten a todos los empleados plantear cualquier inquietud sin temor a represalias.

La administración de nuestra compañía es responsable de cualquier acción adicional que se tome con respecto a estos informes.

¹⁾ *Denunciante: cualquier persona que hace una divulgación sobre conducta inapropiada por parte de un empleado o funcionario de una empresa, o por un funcionario público u organismo oficial.*

7) Abastecimiento Responsable de Minerales

Cuando corresponda, desarrollamos medidas y elementos de acción, que garantizan de manera adecuada que el tantalio, el estaño, el tungsteno y el oro en los productos que fabricamos se obtienen de una manera coherente con la Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para la gestión responsable de cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo o un marco de diligencia debida equivalente y reconocido. Ejercemos la debida diligencia (Due Diligence) sobre la fuente y la cadena de custodia de estos minerales y ponemos a disposición de los socios las medidas de diligencia apropiadas que lo soliciten.

8) Privacidad y Protección de Datos

Estamos comprometidos a proteger las expectativas razonables de privacidad de la información personal de todas las personas con las que hacemos negocios, incluidos socios y empleados. Cumplimos con las leyes de privacidad y seguridad de la información y los requisitos reglamentarios cuando la información personal se recopila, almacena, procesa, transmite y comparte.

E. SISTEMA DE GESTIÓN

Hemos establecido un sistema de gestión cuyo alcance está relacionado con el contenido de este Código. El sistema de gestión está diseñado para garantizar:

- a. Cumplimiento de las leyes, regulaciones y requisitos del cliente aplicables relacionados con nuestras operaciones y productos;
- b. Conformidad con este Código; y la
- c. Identificación y mitigación de riesgos operativos relacionados con este Código.

El sistema de gestión fomenta y exige una mejora continua.

El sistema de gestión contiene los siguientes elementos:

1) Compromiso de la Empresa

Nuestra gerencia ejecutiva se compromete en su política corporativa con la responsabilidad social, ambiental y económica, lo que afirma el compromiso de cumplir con las leyes, regulaciones y la mejora continua.

2) Responsabilidad de la Gerencia

El Consejo de Administración identificó a los representantes de la empresa responsables de garantizar la implementación del sistema de gestión Zollner y los programas asociados. Los auditores revisan periódicamente el estado del sistema de gestión.

²⁾ Las áreas que se incluirán en una evaluación de riesgos para la salud y seguridad ambiental son áreas de producción, instalaciones y áreas de almacenamiento, equipos de planta, laboratorios y áreas de prueba, instalaciones de saneamiento (baños), cocina / cafetería y viviendas / viviendas para empleados

3) Disposiciones Legales y Requisitos del Cliente

Se han establecido procesos para identificar, monitorear y comprender las leyes, regulaciones y requisitos del cliente aplicables, incluidos los requisitos de este Código de Conducta.

4) Evaluación y Gestión de Riesgos

Se han definido procesos para identificar los riesgos ambientales, de seguridad de la información, gestión de la continuidad del negocio, salud y seguridad², así como la práctica laboral y los riesgos éticos asociados con nuestras operaciones. También se ha definido la importancia relativa de cada riesgo y los controles físicos y de procedimiento adecuados para gestionar los riesgos identificados y garantizar el cumplimiento normativo. Los riesgos identificados son conscientemente aceptados por la administración y se han reducido por medios apropiados o se han transferido a terceros. Estamos comprometidos a actuar con conciencia de los riesgos para garantizar la continuidad del negocio.

5) Objetivos de Mejora

Nuestra administración establece objetivos de desempeño por escrito, metas y planes de implementación para mejorar el desempeño social y ecológico, incluida una evaluación periódica del desempeño para lograr esos objetivos.

6) Entrenamiento

Llevamos a cabo capacitaciones para gerentes y empleados para implementar nuestras políticas, procedimientos y objetivos de mejora y para cumplir con los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

7) Comunicación

Hemos establecido un proceso para comunicar información crítica sobre políticas, prácticas, expectativas y desempeño con nuestros empleados y socios. Establecimos medidas de acuerdo con ISO / IEC 27001 para garantizar la disponibilidad, confidencialidad e integridad de las comunicaciones.

8) Feedback y Participación de los Trabajadores

El Código de conducta de Zollner está mejorando continuamente por medio de los comentarios constructivos de los empleados.

9) Auditorías y Evaluaciones

Las autoevaluaciones y auditorías periódicas garantizan la conformidad con los requisitos legales y reglamentarios, con el contenido del Código de conducta de Zollner y con los requisitos contractuales de los clientes relacionados con la responsabilidad social y ecológica.

10) Procedimiento de Acciones Correctivas

Existe un proceso para la corrección oportuna de deficiencias identificadas por evaluaciones internas o externas, inspecciones, investigaciones y exámenes.

11) Documentación y Registros

La creación y el mantenimiento de documentos y registros se realizan para garantizar el cumplimiento normativo y la conformidad con los requisitos de la empresa. Establecimos un sistema de clasificación de documentos para garantizar que todos los documentos y registros estén protegidos de acuerdo con su nivel de clasificación. Las medidas de seguridad de datos garantizan la disponibilidad, confidencialidad e integridad de los documentos y registros.

12) Responsabilidad de los suplidores

Se ha definido un proceso para informar a los proveedores más críticos sobre los requisitos del Código de Conducta y la supervisión del cumplimiento de los mismos.

Información Adicional

El contenido del Código de Conducta de Zollner se ajusta principalmente al término internacionalmente conocido como „Corporate Responsibility“ (CR), significa Responsabilidad Corporativa. Por lo tanto, no solo se entiende la responsabilidad social, sino también la responsabilidad social holística (económica, ecológica y social).

El Portavoz de la junta es responsable de establecer, implementar, monitorear y reportar el Código de Conducta de Zollner.

Dentro del alcance de la orientación y adicionalmente intervalos regulares, los empleados son informados del contenido del Código de Conducta de Zollner y capacitados en ellos.

Obligación de notificación

Todos los empleados están obligados a informar infracciones del Código de conducta de Zollner de una de las siguientes maneras:

- Informar a su Gerente
- Informar al Consejo de Administración
- Enviando un informe escrito (anónimo o no) por medio del buzón de sugerencias

El gerente respectivo es el primer punto de contacto para las preguntas e inquietudes de los empleados. Los gerentes pasan toda la información importante al Portavoz de la junta, quien coordinará e iniciará cualquier otra acción con el Consejo de Administración.

Zandt, mayo, 2021



Ludwig Zollner

Portavoz de la junta

SEDES



EUA

Milpitas

Fremont

Costa Rica

Cartago

Alemania

Zandt

Zandt II

Lam

Untergschwandt

Neukirchen b. Hl. Blut

Altenmarkt I

Altenmarkt II

Altenmarkt III

Furth im Wald

Suiza

Hombrechtikon

Hungaría

Vác

Szügy

Rumania

Satu Mare I

Satu Mare II

Túnez

Beja

China

Taicang

Hong Kong

Kowloon Bay