

Grundsatzerklärung der Zürich Beteiligungs-Aktiengesellschaft (Deutschland) zu Menschenrechten

1 Vorwort zu den Bekenntnissen der Zürich Beteiligungs-Aktiengesellschaft (Deutschland) zum Schutz der Menschenrechte

Als Versicherungsholding der Zurich Gruppe Deutschland, zu der Versicherungs- und sonstige Gesellschaften gehören, ist sich die Zürich Beteiligungs-Aktiengesellschaft (Deutschland) (**ZBAG**) ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden und der Gesellschaft bewusst. Als verantwortungsvolles Unternehmen will die ZBAG dazu beitragen, dass unsere Welt für alle Menschen ein lebenswerter Ort ist. Zu einem lebenswerten Ort gehört für die ZBAG, dass sie ihren Beitrag dazu leistet, dass Menschen respektvoll behandelt werden und ihnen ein Mindestmaß an Schutz gewährt wird. Die ZBAG ist davon überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens und den gesellschaftlichen Fortschritt ist.

Gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (**LkSG**) sind menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten, mit dem Ziel, menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden. Mit dieser Grundsatzerklärung beschreibt die ZBAG, wie sie ihren Sorgfaltspflichten gemäß LkSG nachkommt und welche menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen sie ihre Mitarbeitende und Zulieferer in der Lieferkette hat.

Ungeachtet der Pflichten aus dem LkSG, hat sich Zurich¹ bereits vor Jahren zur Achtung von international anerkannten Menschenrechten verpflichtet und sich zu folgenden internationalen Standards bekannt:

- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (*United Nations, UN*)
- 10 Prinzipien des UN Global Compact
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (*International Labor Organisation, ILO*) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die darin niedergelegten Kernarbeitsnormen
- Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (*Organisation for Economic Co-Operation and Development, OECD*)

Diese Bekenntnisse haben Niederschlag im Zurich Verhaltenskodex „[We Care](#)“ gefunden, der für alle Gesellschaften von Zurich, einschließlich ZBAG, gilt.

2 Bekenntnisse der ZBAG zum Schutz der Menschenrechte gemäß LkSG

Im Verhaltenskodex „[We Care](#)“ bringt die ZBAG ihre Haltung zur Achtung der Menschenrechte und ihre Erwartungen an ihre Mitarbeitenden zum Ausdruck. Die Erwartungen an die Vertragspartner der ZBAG sind im Leitfaden [Sustainable Sourcing](#) dargelegt. Der Verhaltenskodex „[We Care](#)“, der

¹ Die Zürich Beteiligungs-Aktiengesellschaft (Deutschland) ist ein mittelbares Tochterunternehmen der in der Schweiz ansässigen Zurich Insurance Group Aktiengesellschaft (**ZIG**). Die ZIG, gemeinsam mit ihren weltweit tätigen Tochterunternehmen werden hierin als „Zurich“ bezeichnet.

Leitfaden [Sustainable Sourcing](#) und die Menschenrechtsstrategie der ZBAG bilden die Grundlage für die Bekenntnisse der ZBAG zum Schutz der Menschenrechte.

Im Folgenden legt die ZBAG ihre Sichtweise auf die Rechtspositionen des LkSG dar.

2.1 Verstoß gegen das Verbot von Kinderarbeit

Die Sicherheit und Gesundheit von Kindern muss uneingeschränkt geschützt werden. Ihre Ausbildung darf nicht durch Erwerbstätigkeiten beeinträchtigt werden, und es ist unerlässlich, ihre Würde zu wahren. Daher lehnt die ZBAG jede Form von Kinderarbeit ab. Die Beschäftigung von Minderjährigen darf nur im Sinne der einschlägigen ILO-Übereinkommen vorkommen, dies gilt im eigenen Geschäftsbereich sowie bei den Zulieferern der ZBAG.

2.2 Verstoß gegen das Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

Die ZBAG ist gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie jegliche Form der Sklaverei. Arbeitsverhältnisse sind mindestens nach den ILO-Kernarbeitsnormen auszurichten. Die Arbeitsverhältnisse mit der ZBAG müssen stets auf Freiwilligkeit beruhen und unter Einhaltung einer angemessenen Frist kündbar sein. Dies gilt auch für Arbeitsverhältnisse ihrer Zulieferer mit ihren Mitarbeitenden.

2.3 Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Als Arbeitgeber gewährleistet die ZBAG Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, indem sie die geltenden Arbeitsschutzgesetze einhält und umsetzt. Darüber hinaus hat die ZBAG weitere Maßnahmen eingeführt, die ihre Bemühungen unterstützen, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die einer ausgewogenen Work-Life-Balance und dem Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden entgegenkommen. Diese Vorgaben zur Arbeitssicherheit gelten auch für den Einsatz von Beschäftigten aus Fremdfirmen (z. B. Leiharbeitnehmende). Von ihren Vertragspartnern erwartet die ZBAG, dass sie jedes Verhalten oder jede Handlung unterlassen, die Arbeitsschutz und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden, der Mitarbeitenden der ZBAG oder Dritter gefährden könnten.

2.4 Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die ZBAG erkennt das Recht ihrer Mitarbeitenden auf Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen an. Die Mitarbeitenden sind berechtigt, Gruppen zur Förderung und zum Schutz von Arbeitsinteressen zu bilden und sich diesen anzuschließen. Die Mitarbeitenden der ZBAG werden von ihrem Betriebsrat vertreten, der sie bei der Aushandlung des Tarifvertrages repräsentiert. Die ZBAG und der Betriebsrat legen Wert auf eine faire und konstruktive Zusammenarbeit. Es ist ihr Ziel, den einzelnen Mitarbeitenden möglichst unmittelbar einzubeziehen, zu informieren und zu beteiligen. Auch von ihren Zulieferern erwartet die ZBAG, dass sie im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gewährleisten.

2.5 Verstoß gegen das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Die ZBAG verpflichtet sich, alle Mitarbeitenden und alle Personen, die sich bei der ZBAG um einen Arbeitsplatz bewerben, gerecht und gleich zu behandeln und ihnen die gleichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten zu bieten. Die ZBAG toleriert keinerlei Belästigung, Diskriminierung oder Schikanen am Arbeitsplatz, weder aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Identität, sexueller Orientierung, Nationalität, Religion, körperlicher oder geistiger Einschränkungen, Schwangerschaft, Veteranenstatus oder anderer relevanter Eigenschaften, die durch geltendes Recht geschützt sind. Dies gilt unabhängig von den jeweiligen Aufgaben oder der Position der Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens. Auch von ihren Zulieferern erwartet die ZBAG, dass diese ihre Mitarbeitenden fair und gleich behandeln.

2.6 Verstoß gegen das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Die ZBAG unterliegt dem Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe. Sie bietet ihren Mitarbeitenden tarifliche Sonderzahlungen, eine betriebliche Altersvorsorge und weitere monetäre wie nichtmonetäre Benefits. In Bezug auf Vergütungsfragen im übertariflichen Bereich orientiert sich die ZBAG an Marktdaten. Von ihren Vertragspartnern erwartet sie, dass sie gesetzliche oder tarifliche Vorgaben zu Mindestlöhnen, Überstundenregelungen und Sozialleistungen umsetzen. Die Vorgaben

zum angemessenen Lohn müssen mindestens den geltenden Gesetzen des Beschäftigungsortes oder Branchenstandards entsprechen, je nachdem, welche Regelung strenger ist.

2.7 Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Die ZBAG ist bestrebt, nachteilige Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit – inklusive ihrer Lieferkette – auf die Umwelt zu vermeiden. Als eine wesentliche Gefahr für die natürlichen Lebensgrundlagen hat die ZBAG hierbei den menschengemachten Klimawandel identifiziert. Sie hat sich daher Ziele zur Reduzierung ihrer Treibhausgasemissionen durch ihre Geschäftstätigkeiten gesetzt. Angesichts des hohen Stellenwerts der Begrenzung des menschengemachten Klimawandels für den künftigen Erfolg der ZBAG ist es ihr wichtig, dass ihre Vertragspartner die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt kennen und sich ebenfalls bemühen, nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden oder zumindest zu minimieren.

2.8 Widerrechtliche Zwangsräumung und Entzug von Land, Wäldern und Gewässern

Die ZBAG lehnt widerrechtliche Zwangsräumungen und den widerrechtlichen Entzug von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern ab, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert. Im eigenen Geschäftsbereich ist sie von dieser Rechtsposition nicht berührt. Sollte die ZBAG zukünftig Land erwerben, bebauen oder nutzen, wird sie sich an die in diesem Zusammenhang anwendbaren Gesetze halten. Von ihren Vertragspartnern, für die diese Rechtsposition relevant ist, erwartet die ZBAG, dass sie sich nicht an widerrechtlichen Handlungen wie Zwangsräumungen oder dem Entzug von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert, beteiligen.

2.9 Verstoß gegen das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens zu Beeinträchtigungen führen können

Sicherheitskräfte sind so zu unterweisen und überprüfen, dass aus ihrem Einsatz keine Missachtung des Verbots der Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, Verletzung von Leib und Leben oder Beeinträchtigung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit resultiert. Sofern die ZBAG Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts einsetzt, werden diese unterwiesen, überprüft und zur Achtung der Menschenrechte verpflichtet. Dies erwartet die ZBAG auch von ihren Vertragspartnern.

2.10 Umweltbezogene Risiken

Das LkSG benennt folgende umweltbezogenen Risiken:

- Verstoß gegen das Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, Verwendung und/oder Entsorgung von Quecksilber bzw. Quecksilberabfällen
- Verstoß gegen das Verbot der Produktion und/oder Verwendung von Chemikalien und Stoffen im Anwendungsbereich der Stockholm-Konvention (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verstoß gegen das Verbot der Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens

Damit sollen solche Risiken erfasst werden, die einen unmittelbaren Bezug zur Gesundheit von Menschen haben und daher menschenrechtlich relevant sind.

Im eigenen Geschäftsbereich haben die Mitarbeitenden der ZBAG keine Berührungspunkte mit den vorstehend genannten umweltbezogenen Risiken. Da die ZBAG überwiegend Dienstleistungen und Endprodukte bezieht, ist auch ihre Lieferkette von diesen Gefährdungen nur im geringen Ausmaß betroffen. Ungeachtet dessen, erwartet die ZBAG von ihren Vertragspartnern, dass sie die oben genannten Übereinkommen einhalten.

3 Ansatz der ZBAG zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten

3.1 Geltungsbereich

Die Sorgfaltspflichten gemäß LkSG erstrecken sich über die gesamte Lieferkette und umfassen (i) das Verhalten der ZBAG in ihrem eigenen Geschäftsbereich (ii) das Verhalten ihrer unmittelbaren Zulieferer, sowie (iii) das Verhalten ihrer mittelbaren Zulieferer. Zum eigenen Geschäftsbereich der ZBAG gehören auch solche Gesellschaften, auf die die ZBAG einen bestimmenden Einfluss ausübt.

3.1.1 Erwartungen an die Mitarbeitenden der ZBAG

Die ZBAG erwartet von ihren Mitarbeitenden, dass sie nach ethischen Grundsätzen handeln. Hierzu gehört, dass sie die Menschenrechte achten, sich für ein respektvolles Miteinander einsetzen und die Auswirkungen ihres Handelns auf die Gesellschaft und Umwelt berücksichtigen. Diese Werte und diesen Anspruch, hat die ZBAG in ihrem *Verhaltenskodex „[We Care](#)“* sowie in ihrer Menschenrechtsstrategie formuliert. Sie bilden die ethische Grundlage für das Handeln des Unternehmens und regeln das Verhalten gegenüber ihren Kunden, Mitarbeitenden, Stakeholdern und der Umwelt. Eine jährliche verpflichtende Schulung soll sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden mit den Inhalten des Verhaltenskodex vertraut sind.

3.1.2 Erwartungen an die Vertragspartner der ZBAG

Von ihren Vertragspartnern erwartet die ZBAG, dass sie ihre Werte teilen und ihre Geschäfte mit Integrität und unter Einhaltung hoher ethischer Standards führen. Sie sensibilisiert daher ihre Vertragspartner für die Themen, die ihr wichtig sind. Dazu gehört, dass Vertragspartner der ZBAG Diversität und Inklusion fördern, die Menschenrechte einhalten und Arbeitsbedingungen bieten, die im Einklang mit den Prinzipien des UN Global Compact und den acht ILO-Kernarbeitsnormen stehen. Letztgenannte Grundsätze gelten als grundlegend für die Rechte von Menschen bei der Arbeit. Die Erwartungen der ZBAG an ihre Vertragspartner hat sie im *Leitfaden [Sustainable Sourcing](#)* festgehalten. Alle Informationen für Vertragspartner der ZBAG sind [hier](#) online abrufbar.

3.2 Governance und Verantwortlichkeiten

Die Identifikation von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken, deren potenzielle Auswirkungen sowie die Ableitung von wirksamen Maßnahmen stellt für die ZBAG eine kontinuierliche Herausforderung bei der Umsetzung ihrer Sorgfaltspflichten dar. Hierzu hat die ZBAG gemäß LkSG ein Risikomanagementsystem zur Überwachung und Wahrung von Menschenrechten eingerichtet, das folgende Komponenten umfasst:

- Risikomanagementsystem mit klarer Beschreibung der Governance und Verantwortlichkeiten
- Durchführung von Risikoanalysen im Sinne des LkSG
- Verankerung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen
- Wirksamkeitsprüfung der Präventions- und Abhilfemaßnahmen
- Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens
- Dokumentation und Berichterstattung

Die Gesamtverantwortlichkeit für Umsetzung und Einhaltung der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte liegt in letzter Instanz beim Vorstand der ZBAG.

Für die Überwachung des Risikomanagementsystems in Bezug auf Menschenrechte hat die ZBAG eine zuständige Person im Sinne des § 4 Abs. 3 S. 2 LkSG („**Zuständige Person**“) benannt. Zu den Aufgaben der Zuständigen Person gehört auch, mindestens jährlich die Angemessenheit und Wirksamkeit der Risikoanalyse, Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie des Beschwerdeverfahrens der ZBAG zu prüfen. Der Vorstand der ZBAG informiert sich regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, über die Arbeit der Zuständigen Person.

Die übergreifende Governance der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfalt wird von der Nachhaltigkeitsabteilung gesteuert.

Der Fachbereich Crossfunctional Governance *verantwortet* die Steuerung und Überwachung aller Geschäftsbeziehungen von Zurich zu Drittparteien. Dies umfasst die Entwicklung, Umsetzung und

Überprüfung von Richtlinien, Prozessen und Strukturen, um sicherzustellen, dass Zurich vertrauensvoll und risikominimiert mit Drittparteien zusammenarbeitet. Die menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an die unmittelbaren Lieferanten werden durch die Einkaufsabteilung (*Procurement*) und die Rechtsabteilung (*Legal*) im Zuge der Lieferantenauswahl und der Vertragsgestaltung adressiert.

Die Personalabteilung ist die funktional zuständige Stelle der ZBAG für die operative Umsetzung von arbeitsrechtlichen Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich.

Gemeinsam mit den fachverantwortlichen Bereichen werden in funktionsübergreifenden Teams geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen konzipiert. Die relevanten Fachbereiche tragen die Verantwortung dafür, die Maßnahmen umzusetzen und nachzuverfolgen.

3.3 Risikoanalyse

Angemessene Sorgfalt in Bezug auf Menschenrechte ist ein andauernder Prozess. Mithilfe der Risikoanalyse will die ZBAG ihre menschrechtlichen und umweltbezogenen abstrakten und konkreten Risiken und Verstöße gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ermitteln und bewerten.

Infolge der Erschließung neuer Geschäftsfelder oder Lieferantenbeziehungen können sich Risiken verändern. Daher unterzieht die ZBAG ihren eigenen Geschäftsbereich sowie ihre unmittelbaren Zulieferer einer jährlichen Analyse. Bei Änderungen, beispielsweise wenn sich Geschäftsfelder oder Lieferantenbeziehungen ändern und sich hierdurch eine wesentlich veränderte Risikolage ergibt oder die ZBAG substantiierte Kenntnis einer Verletzung durch einen mittelbaren Zulieferer erhält, werden zusätzlich anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt.

Die regelmäßige Risikoanalyse besteht i.d.R. aus zwei Schritten.

Schritt 1: Abstrakte Betrachtung von Risiken (Makroökonomisches Risikoprofil)

Bei der abstrakten Betrachtung werden branchenspezifische und länderspezifische abstrakte Risiken ermittelt. Die Betrachtung erfolgt auf Basis der Tätigkeitsländer der ZBAG und den Branchen und Ländern, in denen die Vertragspartner der ZBAG und die Gesellschaften, auf die die ZBAG einen bestimmenden Einfluss ausübt, tätig sind. Dies bedeutet, dass zunächst nicht auf konkrete Vertragspartner der ZBAG bzw. Gesellschaften, auf die die ZBAG einen bestimmenden Einfluss ausübt, abgestellt wird, sondern lediglich auf die Branchen und Länder, in denen sich diese Vertragspartner bzw. Gesellschaften befinden. Zur Identifizierung der abstrakten Risiken arbeitet die ZBAG auf Grundlage von Informationen und Quellen zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken in Branchen und Ländern, die gemeinhin als unabhängig, glaubhaft und wissenschaftlich gelten.

Schritt 2: Konkrete Betrachtung von Risiken (Mikroökonomisches Risikoprofil, Bewertung und Priorisierung)

Im zweiten Schritt werden ausschließlich Vertragspartner oder Gesellschaften, auf die die ZBAG bestimmenden Einfluss ausübt, untersucht, bei denen im ersten Schritt abstrakte Risiken ermittelt wurden oder im Falle von Hinweisen auf konkrete Risiken (beispielsweise durch mediale Berichtserstattungen über Verstöße gegen Rechtspositionen des LkSG). Auch Hinweise aus dem Beschwerdeverfahren führen dazu, dass ein Vertragspartner oder der eigene Geschäftsbereich einer konkreten Betrachtung unterzogen wird. Bei der Ermittlung von konkreten Risiken, ihrer Gewichtung sowie Priorisierung werden die Angemessenheitskriterien gemäß LkSG zugrunde gelegt.

3.3.1 Identifizierte Risiken im eigenen Geschäftsbereich

Im eigenen Geschäftsbereich hat die ZBAG keine konkreten Risiken im Rahmen der Risikoanalyse für das Jahr 2024 identifiziert.

3.3.2 Identifizierte Risiken bei unseren Zulieferern

Als Versicherungsholding der Zurich Gruppe Deutschland, zu der Versicherungs- und sonstige Gesellschaften gehören, bezieht die ZBAG überwiegend Dienstleistungen und produziert keine Waren im herkömmlichen Sinne. Der Einkauf von Produkten und Rohmaterialien spielt in ihrer

Lieferkette daher nur eine untergeordnete Rolle. Der Großteil der Vertragspartner der ZBAG stammt aus Deutschland, Österreich oder der Schweiz.

Die Risikoanalyse für das Geschäftsjahr 2024 hat sowohl abstrakte als auch konkrete Risiken ergeben. Bei zwei Zulieferern wurde das konkrete Risiko eines Verstoßes durch Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen und Umweltverunreinigungen identifiziert. Ein eindeutiger Risikoschwerpunkt lässt sich aus den Ergebnissen nicht ableiten.

3.4 Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Zum Schutz der Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden hat die ZBAG im *Verhaltenskodex „We Care“*, in Betriebsvereinbarungen, Richtlinien und Arbeitsanweisungen die dafür erforderlichen Prozesse beschrieben. Sie bilden den verpflichtenden Handlungsrahmen für und zum Schutz der Mitarbeitenden der ZBAG und der Mitarbeitenden ihrer Vertragspartner. Dazu gehören beispielsweise:

- Zurich Verhaltenskodex „We Care“
- Zurich [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)
- Zurich [Sustainable Sourcing](#) - Leitfaden für Lieferanten & Partner (kurz: *Leitfaden Sustainable Sourcing*)
- Zurich [Einkaufsbedingungen](#)

Im eigenen Geschäftsbereich setzt die ZBAG über die gesetzlichen Anforderungen hinaus insbesondere auf solche präventiven Maßnahmen, die die Sensibilität für menschenrechtliche Aspekte erhöhen und die Eigenverantwortlichkeit stärken sollen, um menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken vorzubeugen. Im Sinne einer Kultur der persönlichen Verantwortung erwartet die ZBAG von ihren Mitarbeitenden, dass sie sich stets fair und integer gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden sowie Zulieferern verhalten. Zum unternehmensinternen Wertekompass der ZBAG, der im *Verhaltenskodex „We Care“* niedergelegt ist, gehört es unter anderem, dass die Menschenrechte geachtet werden, die ZBAG einen sicheren Arbeitsplatz bietet und sich gegen jede Form von Diskriminierung wendet. Eine verpflichtende jährliche Schulung zum Verhaltenskodex soll sicherstellen, dass die Inhalte allen Mitarbeitenden bekannt sind. Zudem können sich alle Mitarbeitenden freiwillig an einem jährlichen Feedback an ihre Führungskräfte beteiligen. Die vom LkSG besonders betroffenen Geschäftsbereiche werden in Einzel- oder Gruppengesprächen zu den Sorgfaltspflichten des LkSG geschult.

Es ist Teil der Unternehmenskultur der ZBAG, ein faires Miteinander und den offenen Austausch zu fördern. Die ZBAG setzt auf eine vielfältige Belegschaft, die die Verschiedenartigkeit der Kunden, Gesellschaft und anderer Anspruchsgruppen repräsentiert. Somit ist *Diversität und Inklusion* als ein strategisches Top-Thema identifiziert. Zur Förderung von Diversität und Inklusion wird ein Set an Maßnahmen umgesetzt, das von Sensibilisierungsmaßnahmen bis zu klaren Handlungsvorgaben reicht. Dazu gehören u.a. folgende Maßnahmen:

1. Wertschätzung von Vielfalt als Bestandteil und Feedbackkriterium der *Fü(h)reinander Führungsleitlinien*
2. Regelmäßige, freiwillige Mitarbeiterumfragen, u.a. auch zum Themengebiet Diversität
3. Freiwillige Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von Veranstaltungen und Schulungen zum Thema Diversität sowie Förderung des freiwilligen Mitarbeitendenengagements zum Thema Diversity & Inclusion
4. Kooperation mit der IT-Beratungsfirma *Auticon*, in deren Rahmen IT-Spezialistinnen und IT-Spezialisten aus dem autistischen Spektrum in der ZBAG in Projekten zum Einsatz kommen, sowie Angebot von Neurodiversitätstrainings für unsere Mitarbeitenden
5. Förderung von Frauen in Führungspositionen, u.a. auf der Basis einer gesetzlich verpflichtenden Festlegung einer Frauenquote bis 2027

Ferner engagiert sich die ZBAG als Arbeitgeberin insbesondere im Bereich der Gesundheitsprävention und -vorsorge und bietet ihren Mitarbeitenden ein vielfältiges Angebot.

Die ZBAG hat Richtlinien und Leitlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie beschreiben den Aufbau, den Betrieb und die kontinuierliche Verbesserung unseres Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Über die gesetzlichen Vorschriften im Bereich Arbeitsschutz und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren hinaus, setzt die ZBAG auf umfangreiche freiwillige Präventionsangebote für ihre Mitarbeitenden. Der Ansatz verfolgt das Ziel, arbeitsbedingten Unfallgefahren und gesundheitlichen Einschränkungen möglichst vorzubeugen. Hierbei setzt die ZBAG auf eine Mischung aus Aufklärung sowie motivierenden Angeboten. Dazu gehören u.a. Ergonomieberatungen, Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen, eine Beratungsstelle für Mitarbeitende bei psychischen Belastungen sowie zahlreiche Sportangebote. Alle Mitarbeitenden der ZBAG, aber auch die Führungskräfte, sind für die Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung verantwortlich. Dabei unterliegt es der Selbstverantwortung jedes Einzelnen, achtsam mit seiner Gesundheit umzugehen und hierfür auch die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung anzunehmen.

Sollte die ZBAG im eigenen Geschäftsbereich oder im Geschäftsbereich der Gesellschaften, auf die sie einen bestimmenden Einfluss ausübt, konkrete Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen im Rahmen einer Risikoanalyse oder aufgrund von Hinweisen aus dem Beschwerdeverfahren erhalten, so wird sie unverzüglich Maßnahmen ergreifen, die zur Beendigung der Verletzung oder des Risikos führen.

Die ZBAG legt Wert darauf, dass auch ihre Vertragspartner ihren menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten nachkommen. Sie hat entsprechend grundlegende Präventionsmaßnahmen in der Einkaufsabteilung sowie im Fachbereich *Crossfunctional Governance* verankert. Bereits bei der Angebotsbewertung bezieht die ZBAG Nachhaltigkeitsaspekte gemäß ihrer Einkaufsstrategie ein. Im Zuge ihres Lieferantenqualifizierungsprozesses erfragt die ZBAG bei ausgewählten (künftigen) Vertragspartnern mögliche Risikodispositionen auch zu Menschenrechtsverletzungen mittels Fragebögen, so dass im Falle einer Zusammenarbeit für identifizierte Risiken, Maßnahmen bereits im Rahmen der Vertragsanbahnung vereinbart werden können. Im *Leitfaden Sustainable Sourcing* legt die ZBAG ihre Erwartungshaltung an ihre Vertragspartner dar. Der Leitfaden beschreibt die ethischen, ökologischen und sozialen Standards, zu deren Einhaltung die ZBAG auch ihre Vertragspartner ermutigen will. Diese Erwartungen finden sich ebenfalls im Zurich [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) und den Einkaufsbedingungen wieder. Im Sinne einer transparenten Kommunikation sind die Dokumente öffentlich auf [zurich.de](#) unter [Informationen für Lieferanten | Zurich](#) abrufbar.

Identifiziert die ZBAG bei einem Vertragspartner ein konkretes Risiko oder einen Verstoß gegen die Rechtspositionen des LkSG, definiert sie gemeinsam mit dem Vertragspartner entsprechende Maßnahmen zur Verhinderung, Minimierung des Ausmaßes oder Beendigung.

Sofern ihr in Bezug auf einen mittelbaren Zulieferer tatsächliche Anhaltspunkte (substantiierte Kenntnis) vorliegen, die eine Verletzung möglich erscheinen lassen, ergreift die ZBAG – ggf. in Zusammenarbeit mit ihrem Vertragspartner – Maßnahmen, z.B. die Unterstützung bei der Vorbeugung und Vermeidung eines Risikos.

3.5 Beschwerdeverfahren

Die ZBAG ist sich bewusst, dass es trotz ihrer Präventionsmaßnahmen zu menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verstößen kommen kann. Aus diesem Grunde ist die Etablierung eines Beschwerdeverfahrens essenziell, um einerseits Risiken zu erfassen und andererseits Verstöße aufzudecken und Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Die ZBAG sieht es daher als unabkömmlich an, dass sowohl ihre Mitarbeitenden als auch externe Betroffene entlang ihrer Lieferkette den Zugang zu einem vertraulichen und sicheren Beschwerdeverfahren haben.

Das Beschwerdeverfahren der ZBAG ermöglicht es, unmittelbar Betroffenen und ebenso denjenigen, die Kenntnis von möglichen oder tatsächlichen Verletzungen haben, auf Risiken oder Verstöße hinzuweisen. Eine Meldung kann jederzeit über die eingerichtete [Plattform zur Meldung von Beschwerden](#) vertraulich und anonym eingereicht werden.

Mehr Informationen sowie die Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren nach dem LkSG sind [hier](#) abrufbar.

3.6 Wirksamkeitsprüfung

Wichtiger Teil des Risikomanagements ist die Festlegung der Zuständigkeit für die Überwachung des Risikomanagements. Jährlich sowie anlassbezogen, wenn die ZBAG mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage im eigenen Geschäftsbereich oder beim unmittelbaren Zulieferer rechnen muss, etwa durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes, erfolgt eine Prüfung durch die Zuständige Person (*Chief Compliance Officer* der Zurich Gruppe Deutschland) hinsichtlich Angemessenheit und Wirksamkeit der einzelnen Sorgfaltspflichten des LkSG.

4 Anpassung der Grundsatzerklärung

Sollte die jährliche oder eine anlassbezogene Risikoanalyse ergeben, dass sich die menschenrechtsbezogene Risikolage der ZBAG verändert hat, unterzieht sie ihre Menschenrechtsstrategie und diese Grundsatzerklärung auf Basis neuer Erkenntnisse einer Aktualisierung.

5 Dokumentation und Berichterstattung

Eine transparente Kommunikation zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Herausforderungen ist ein Kernelement der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfalt. Die ZBAG legt ihren jährlichen Menschenrechtsbericht gemäß § 10 LkSG dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) vor und veröffentlicht diesen auf der Website www.zurich.de unter [Menschenrechte | Zurich..](#)

6 Kontakt

Fragen und Anmerkungen zu dieser Grundsatzerklärung oder zu anderen menschenrechtsbezogenen Anliegen können gerne [per E-Mail](#) adressiert werden.

Beschwerden oder Berichte über Verstöße gegen Menschenrechte können über [unser Hinweisgeberportal](#) eingereicht werden.

Dr. Carsten Schildknecht,
CEO der Zurich Gruppe
Deutschland

Ulrich Christmann

Dr. Alexander Schmidt

Horst Nussbaumer

Petra Riga-Müller

Uwe Schöpe

Peter Stockhorst

Dr. Torsten Utrecht

28.04.2025