

ZIMMERMANN KODEX ZU MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN_JANUAR 2020 (INKL. UPDATE JULI 2021)

INHALT

- 1. Grundlagen 1
- 2. Förderung von Menschenrechten und Guten Arbeitsbedingungen bei der F. Zimmermann GmbH 2
 - 2.1. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit 2
 - 2.2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen 2
 - 2.3. Schutz vor Diskriminierung 2
 - 2.4. Anspruch auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2
 - 2.5. Vergütung 2
 - 2.6. Arbeitszeiten 2
 - 2.7. Qualifizierung 3
 - 2.8. Recht auf Privatssphäre – Schutz persönlicher Daten 3
- 3. Umgang mit Geschäftspartnern 3
 - 3.1. Schutz von Informationen und geistigem Eigentum 3
 - 3.2. Vermeidung gefälschter Teile 3
 - 3.3. Lieferkette 3
- 4. Umsetzung des Zimmermann Kodex 4

1. GRUNDLAGEN

Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln gehört zu den wesentlichen Werten der F. Zimmermann GmbH (im Folgenden „Zimmermann“) und ist in ihrer Unternehmensstrategie fest verankert. Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt und Zimmermann bekennt sich ausdrücklich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte. Die Wahrung dieser Rechte gilt für den Umgang mit unseren Mitarbeitern und sämtlichen Geschäftspartnern gleichermaßen.

2. FÖRDERUNG VON MENSCHENRECHTEN UND GUTEN ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER F. ZIMMERMANN GMBH

2.1. VERBOT VON KINDER- UND ZWANGSARBEIT

Zimmermann duldet keinerlei Form von Kinderarbeit. Kinder dürfen nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden. Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit sind zu schützen. Im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen hält Zimmermann das Mindestalter für Beschäftigung ein und lehnt Kinderarbeit strikt ab. Dies gilt insbesondere für besonders beklagenswerte Formen der Kinderarbeit, die mit Gefahren für die Gesundheit, Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern verbunden sind.

Das Vorbesagte gilt gleichermaßen für die Duldung jeder Art der Zwangsarbeit.

2.2. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Zimmermann respektiert das Recht aller Mitarbeiter, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen. Wir legen Wert auf einen vertrauensvollen und respektvollen Dialog mit unseren Mitarbeitern. Ziel ist eine tragfähige Zusammenarbeit zum langfristigen Wohl des Unternehmens zu bewahren.

2.3. SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik. Zimmermann toleriert keine Diskriminierung ihrer Mitarbeiter. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, wie z. B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Schwangerschaft benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden. Wir sind der Überzeugung, dass die Vielfalt unserer Mitarbeiter unseren Unternehmenserfolg maßgeblich mitbestimmt und fördern aktiv eine offene und integrative Unternehmenskultur.

2.4. ANSPRUCH AUF GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Zimmermann hält die geltenden Arbeitsschutzgesetze weltweit konsequent ein und setzt darüberhinausgehende eigene Standards zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. In Zusammenarbeit mit unserem Arbeitsschutzbeauftragten überprüfen wir regelmäßig, dass die Vorgaben des Arbeitsschutzes und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze im gesamten Betrieb eingehalten werden, um so das Risiko von Unfällen zu verringern. Wir stellen sicher, dass die betroffenen Mitarbeiter regelmäßig in den relevanten Aspekten zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen werden. Dazu werden die Führungskräfte regelmäßig geschult. Zusätzlich fördert das Unternehmen mit Initiativen im Bereich Gesundheitsmanagement (Jobbike, Rückenschule, etc.) aktiv die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter. Auf der Grundlage von arbeitsplatzspezifischen Risikoanalysen werden entsprechende Maßnahmen im Einklang mit geltendem Recht umgesetzt.

2.5. VERGÜTUNG

Zimmermann bietet den Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird. Zimmermann vergütet die Mitarbeiter fair, sowohl im internen als auch im externen Vergleich. Soweit vorhanden, werden bei der Vergütung die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte bzw. Mindestnormen der Branche eingehalten.

2.6. ARBEITSZEITEN

Zimmermann hält mindestens die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Darüber hinaus beschreiben unsere Arbeitszeitprinzipien die bei Zimmermann geltenden Grundsätze bezüglich Ruhezeiten, Freizeit, Urlaub und der

Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben. Dabei berücksichtigen Arbeitszeit- und Pausengestaltung sowohl betriebliche als auch individuelle Belange sowie insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2.7. QUALIFIZIERUNG

Zimmermann fördert die langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter. Wir stellen neue Mitarbeiter auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten ein und fördern bzw. entwickeln sie dementsprechend. Dabei steht nicht nur die fachliche Qualifizierung im Vordergrund, sondern auch die persönliche Entwicklung. Der Zugang zu Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen beruht auf dem Grundsatz der Chancengleichheit aller Mitarbeiter. Besonderen Wert legen wir insbesondere auf die Ausbildung von jungen Menschen in verschiedenen Ausbildungsberufen und bemühen uns, unserer gesellschaftlichen Verantwortung in diesem Bereich gerecht zu werden.

2.8. RECHT AUF PRIVATSSPHERE – SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN

Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern und Kunden bezüglich der Nutzung ihrer persönlichen Daten halten wir hohe Datenschutzstandards ein. Zimmermann orientiert sich grundsätzlich am deutschen Datenschutzstandard, um auch bei unseren ausländischen Tochtergesellschaften die Achtung von Persönlichkeitsrechten bestmöglich zu gewährleisten.

3. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Zimmermann erwartet von allen Geschäftspartnern die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere der ILO Kernarbeitsnormen, der Prinzipien des UN Global Compact sowie der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Geschäftsführung wirkt dabei aktiv auf die Einhaltung und Umsetzung dieser Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette hin. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, dieses Ziel ebenfalls nach Kräften zu unterstützen.

3.1. SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND GEISTIGEM EIGENTUM

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nicht-öffentliche Informationen geschützt sind.

3.2. VERMEIDUNG GEFÄLSCHTER TEILE

Zimmermann unternimmt Anstrengungen das Risiko zu minimieren, dass gefälschte Materialien oder Bauteile in unseren Anlagen verbaut werden. Wenn Fälschungen identifiziert werden, hält Zimmermann diese unter Verschluss und informiert den Kunden bzw. die zuständige Strafverfolgungsbehörde.

3.3. LIEFERKETTE

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten, bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Code of Conduct auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.

Wir behalten uns vor, die Einhaltung des Code of Conduct bei unseren Lieferanten zu überprüfen. Dies kann zum Beispiel in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen.

Falls Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conduct bestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden.

4. UMSETZUNG DES ZIMMERMANN KODEX

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung des Zimmermann Kodex in ihrem Bereich verantwortlich. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Kodex zu informieren und sie bei der Anwendung der Grundsätze im täglichen Handeln zu beraten und zu unterstützen. Gleichzeitig müssen Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben, z. B. im Umgang mit Mitarbeitern oder als Grundlage für ihre unternehmerischen Entscheidungen, den Menschenrechtskodex beachten.

Alle Anhaltspunkte auf mögliche Menschenrechtsverstöße sind von der Führungskraft umsichtig und zügig zu klären. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den vorliegenden Zimmermann Kodex einzuhalten und sein berufliches Handeln an den darin formulierten Grundsätzen auszurichten. Bei Hinweisen auf mögliche Menschenrechtsverstöße kann der Mitarbeiter die eigene Führungskraft ansprechen oder sich an eine der nachfolgend aufgeführten Kontaktstellen wenden. Alle Fragen und Hinweise werden vertraulich behandelt. Das Human Rights Response Team geht den Hinweisen nach und leitet erforderlichenfalls korrigierende Maßnahmen ein. Damit können Probleme eventuell frühzeitig gelöst und größere Nachteile für Betroffene vermieden werden.

Wir bieten zudem die Möglichkeit, etwaige Verstöße per E-Mail an compliance@f-zimmermann.com schriftlich an den Compliance Verantwortlichen zu melden. Zudem besteht die Möglichkeit sich mit einem Anliegen oder Hinweis anonym über mehrere auf dem Betriebsgelände angebrachte Briefkästen zu melden.

Sollte die Überprüfung ergeben, dass Zimmermann direkt oder indirekt einen Verstoß verursacht oder dazu beigetragen hat, werden angemessene korrektive Maßnahmen eingeleitet. Verstöße von Mitarbeitern gegen die im Kodex beschriebenen Menschenrechtsprinzipien können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen entsprechend der lokalen Gesetzgebung führen.

Der Zimmermann Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen tritt mit dem Tag seiner Unterzeichnung in Kraft. Aus ihm können keinerlei individuelle Ansprüche oder Ansprüche Dritter hergeleitet werden. Verbindlich ist nur die deutsche Fassung.

Frieder Gänzle
Geschäftsführung