

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 sowie 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 an ihre Mitarbeitenden 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 Labour 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 *Zurich Verhaltenskodex* „[We Care](#)“ werden die Haltung zur Achtung der Menschenrechte und die Erwartungen des Unternehmens an die Mitarbeitenden zum Ausdruck gebracht. Die Erwartungen an die Vertragspartner sind im *Zurich [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)* dargelegt. Der *Zurich*

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.

Verhaltenskodex „[We Care](#)“, der Zurich [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) 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 muss mindestens den einschlägigen ILO-Übereinkommen entsprechen oder sich nach den anwendbaren nationalen Vorgaben richten, wenn diese strenger ausfallen; 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 oder müssen sich nach den anwendbaren nationalen Vorgaben richten, wenn diese strenger ausfallen. 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 des Rechts 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 vom 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 Karriereöglichkeiten zu bieten. Die ZBAG toleriert keinerlei Belästigung, Diskriminierung oder Schikanen am Arbeitsplatz, weder aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Identität, sexueller Orientierung, Herkunft, Überzeugung und Meinungen, Lebensumständen, Gesundheit und körperlichen Merkmalen noch aufgrund 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 Vorenthaltes 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 Versicherungsunternehmen ist das Risiko, zur Zerstörung natürlicher Lebensgrundlagen durch schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- oder Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder einen übermäßigen Wasserverbrauch beizutragen, eher gering. Die Geschäftstätigkeit der ZBAG erfordert weder den Einsatz umweltgefährdender Stoffe noch die Inanspruchnahme von Waren oder Dienstleistungen mit erhöhtem Umweltgefährdungspotenzial. Sollten im Einzelfall Tätigkeiten ausgeübt oder Dienstleistungen in Anspruch genommen werden, die mit umweltbezogenen Risiken verbunden sein können, wird die ZBAG sämtliche einschlägigen gesetzlichen Vorgaben, behördlichen Auflagen sowie geltenden Grenzwerte einhalten. Darüber hinaus erwartet die ZBAG von ihren Vertragspartnern, soweit einschlägig, dass sie Umweltverunreinigungen vermeiden, insbesondere sofern diese geeignet sind, die natürlichen Lebensgrundlagen von Menschen zu gefährden oder zu zerstören, und dass sie beim Umgang mit umweltgefährdenden Stoffen die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie anerkannte internationale Standards und Empfehlungen beachten.

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 dieser Anspruch sind im *Zurich Verhaltenskodex* „[We Care](#)“ sowie in der Menschenrechtsstrategie der ZBAG 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 *Zurich 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. Dazu gehört, dass Vertragspartner der ZBAG 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 sind im *Zurich Verhaltenskodex für Lieferanten* festgehalten. Alle Informationen für Vertragspartner 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 Beschreibung der Governance und Verantwortlichkeiten
- Durchführung von Risikoanalysen im Sinne des LkSG
- Verankerung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen
- Wirksamkeitsprüfung der Präventions- und Abhilfemaßnahmen
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens
- Dokumentation

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* überwacht die Einhaltung interner und externer Anforderungen aller Geschäftsbeziehungen der Zurich Gruppe Deutschland zu Drittparteien. Dies umfasst die Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung von Richtlinien, Prozessen und Strukturen, um sicherzustellen, dass die Zurich Gruppe Deutschland 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 und die Abteilung *Corporate Real Estate & Workplace Services* sind die funktional zuständigen Stellen 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 menschenrechtlichen 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 Länder und der Branchen, in denen die ZBAG, die Gesellschaften, auf die die ZBAG einen bestimmenden Einfluss ausübt, und in denen die Vertragspartner 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 die Vertragspartner und 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 Berichterstattungen 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 2025 identifiziert.

3.3.2 Identifizierte Risiken bei unseren Zulieferern

Als eine 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 2025 hat sowohl abstrakte als auch konkrete Risiken ergeben. Bei einem unmittelbaren Zulieferer und vier mittelbaren Zulieferern wurden konkrete Risiken eines Verstoßes festgestellt. Betroffen waren die Rechtspositionen: Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Vorenthaltung eines angemessenen Lohnes sowie Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen und Umweltverunreinigungen. Ein eindeutiger Risikoschwerpunkt lässt sich aus den Ergebnissen nicht ableiten.

3.4 Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Zum Schutz der Menschenrechte der Mitarbeitenden sind im *Zurich 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 [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 Vertragspartnern verhalten. Zum unternehmensinternen Wertekompass, der im *Zurich 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 *Zurich 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, ein faires Miteinander und den offenen Austausch zu fördern. Dazu gehört es, auf eine vielfältige Belegschaft, die die Verschiedenartigkeit der Kunden, Gesellschaft und anderer Anspruchsgruppen repräsentiert, zu achten. Somit sind *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. Förderung von Frauen in Führungspositionen

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

Die Zurich Gruppe Deutschland hat Richtlinien, Leitlinien und Betriebsvereinbarungen 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 (wie die jährliche Sicherheitsunterweisung), werden umfangreiche freiwillige Präventionsangebote für die Mitarbeitenden angeboten. Der Ansatz verfolgt das Ziel, arbeitsbedingten Unfallgefahren und gesundheitlichen Einschränkungen möglichst vorzubeugen. Hierbei setzt die Zurich Gruppe Deutschland 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, 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 Vertragsanbahnung werden im Zuge des Lieferantenqualifizierungsprozesses bei ausgewählten (künftigen) Vertragspartnern mögliche Risikodispositionen erfragt. Dies erfolgt mittels Fragebögen, die auch menschenrechtliche Aspekte beinhalten. So können im Falle einer Zusammenarbeit für identifizierte Risiken, Maßnahmen im Rahmen der Vertragsanbahnung vereinbart werden. Im Zurich [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) ist die Erwartungshaltung an Vertragspartner dargelegt. Der Verhaltenskodex beschreibt die ethischen, ökologischen und sozialen Standards, zu deren Einhaltung die ZBAG auch ihre Vertragspartner ermutigen will. Im Sinne einer transparenten Kommunikation sind die Dokumente öffentlich auf www.zurich.de unter <https://www.zurich.de/de-de/ueber-uns/unternehmen/werte-und-verantwortung/informationen-fuer-lieferanten> abrufbar.

Wird bei einem Vertragspartner ein konkretes Risiko für oder ein Verstoß gegen die Rechtspositionen des LkSG identifiziert, geht die ZBAG auf den Vertragspartner zu, um den Sachverhalt zu klären und gegebenenfalls angemessene Präventions- und Abhilfemaßnahmen (nach Möglichkeit in Zusammenarbeit mit dem Vertragspartner) zu entwickeln, die dazu dienen sollen, das konkrete Risiko bzw. die Menschenrechtsverletzung zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren.

Sofern in Bezug auf einen mittelbaren Zulieferer tatsächliche Anhaltspunkte (substantiierte Kenntnis) vorliegen, die eine Verletzung der Rechtspositionen des LkSG möglich erscheinen lassen, prüft die ZBAG, inwieweit sie Möglichkeiten hat – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem unmittelbaren Vertragspartner – auf den mittelbaren Zulieferer einzuwirken und angemessene Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

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 unerlässlich an, dass sowohl ihre Mitarbeitenden als auch externe Betroffene entlang ihrer Lieferkette den Zugang zu einem vertraulichen und sicheren Beschwerdeverfahren haben.

Das Beschwerdeverfahren 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 dessen Überwachung. 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 ZBAG) hinsichtlich Angemessenheit und Wirksamkeit der einzelnen Sorgfaltspflichten des LkSG.

4 Anpassung der Grundsatzklärung

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

5 Kontakt

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

Beschwerden oder Berichte über Verstöße gegen Menschenrechte können über [das 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

27.04.2026