



# Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte



# Inhalt

03	<b>Vorwort</b>
05	<b>I. Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange</b>
07	<b>II. Menschenrechte in unserer Verantwortung</b>
08	Verbot von Kinderarbeit
08	Verbot von Zwangsarbeit
08	Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht
09	Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung
09	Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
09	Arbeitszeiten
09	Recht auf angemessene Vergütung
09	Bildung und Qualifizierung
09	Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker
09	Menschenrechtsschutz beim Einsatz von Sicherheitskräften
10	Umgang mit risikobehafteten Rohstoffen
10	Schutz persönlicher Daten
10	Umgang mit Künstlicher Intelligenz
10	Menschenrechte und Umwelt
11	<b>III. Ansatz zur Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflicht</b>
13	Geltungsbereich
13	Verantwortung entlang der Lieferkette
13	Risikoanalyse
13	Präventiv- und Abhilfemaßnahmen
14	Interaktion mit Stakeholdern
14	Beschwerdemechanismen
14	Transparenz und Berichterstattung
14	Verantwortlichkeit
15	<b>IV. Ausblick</b>



# Vorwort

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in Zeiten der Transformation tragen wir als global agierendes Unternehmen besondere gesellschaftliche Verantwortung. Es ist unsere Aufgabe, umweltbezogene und menschenrechtliche Risiken im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu identifizieren und diese zu reduzieren. Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil unserer Konzernstrategie und deckt eine große Bandbreite an Themen in Bezug auf Umwelt, Gesellschaft und verantwortungsvolle Unternehmensführung ab.

Im Bereich Umwelt- und Klimaschutz stehen die Maßnahmen zur Erreichung unserer Klimaziele und die Entwicklung kreislauffähiger Geschäftsmodelle, Produkte und Prozesse im Vordergrund. Mit Blick auf die soziale Verantwortung stehen die Sicherheit unserer Beschäftigten, die Förderung von fairen Arbeitsbedingungen sowie die Rechte aller Menschen entlang unserer Wertschöpfungskette an oberster Stelle. Im Sinne verantwortungsvoller Unternehmensführung konzentrieren wir uns auf die Frage, wie wir beständige Werte für die Gesellschaft und das Unternehmen gleichermaßen schaffen können.

Unser Handeln orientiert sich an internationalen Standards und Rahmenwerken, die die Rechteinhabenden in den Mittelpunkt stellen und uns dabei helfen, unseren Sorgfaltspflichten systematisch nachzukommen. Hier sei übergeordnet insbesondere die Agenda 2030 der Vereinten Nationen erwähnt. Die darin enthaltenen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) sind ein globaler Plan zur Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands und zum Schutz unseres Planeten. In Bezug auf Menschenrechte orientieren wir uns vor allem an den Leitlinien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien), der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO-Kernarbeitsnormen) sowie den Leitsätzen für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD-Leitlinien).

Die vorliegende Grundsatzklärung ist das Ergebnis umfassender Dialoge mit internen und externen Anspruchsgruppen, getragen von der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung. Sie bekräftigt unser gemeinsames Bekenntnis gegenüber Gesellschaft und Umwelt. Sie verdeutlicht den strategischen Ansatz und gibt einen Einblick in Verantwortlichkeiten und Prozesse, mit denen wir den Schutz und die Förderung der Menschenrechte in all unseren Geschäftsaktivitäten vorantreiben.

Die Umsetzung dieser Grundsätze und damit auch die Verantwortung für deren kontinuierliche Weiterentwicklung liegen bei jedem Einzelnen von uns. Nur gemeinsam können wir die Transformation hin zu einem nachhaltigen Unternehmen und damit einer nachhaltigen Gesellschaft meistern.

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung!

von links nach rechts: Dr. Holger Klein, Dr. Lea Corzilius, Dr. Martin Fischer, Michael Frick, Prof. Dr. Peter Laier, Stephan von Schuckmann, Achim Dietrich, Roman Zitzelsberger



**Dr. Holger Klein**  
Vorstandsvorsitzender  
ZF Group

**Dr. Lea Corzilius**  
Personalvorständin/  
Arbeitsdirektorin ZF Group

**Michael Frick**  
Finanzvorstand  
ZF Group

**Dr. Martin Fischer**  
Mitglied des Vorstands ZF Group

**Prof. Dr. Peter Laier**  
Mitglied des Vorstands ZF Group

**Stephan von Schuckmann**  
Mitglied des Vorstands ZF Group

**Achim Dietrich**  
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

**Roman Zitzelsberger**  
Vertreter der IndustriALL Global Union

# 01

## Bekanntnis zur Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange



# I. Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange

Die Achtung der Menschenrechte und der Schutz der Umwelt sind für ZF unabdingbar. Wir stellen die Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns und fühlen uns als Unternehmen für unsere Beschäftigten verantwortlich sowie für die Menschen, die entlang der Wertschöpfungskette mit und für uns arbeiten. Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden aller Beschäftigten sowie Umweltschutz sind von zentraler Bedeutung und auf Basis national und international anerkannter Standards fest im Unternehmen verankert.

Gegenseitiger Respekt, Vertrauen, Transparenz und Fairness – im eigenen Geschäftsbereich und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern – sind elementare Grundsätze unserer Unternehmenskultur. Dazu gehört auch das klare Bekenntnis zu folgenden international anerkannten Menschenrechtsstandards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organisation, ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Wir sind der Überzeugung, dass nachhaltige Geschäftspraktiken nur dann erfolgreich sind, wenn sie die gesamte Wertschöpfungskette einbeziehen. Deshalb erwarten wir nicht nur von allen Beschäftigten, sondern auch von unseren Geschäftspartnern die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften sowie der international anerkannten Menschenrechts- und Umweltstandards.

# 02

## Menschenrechte in unserer Verantwortung



## II. Menschenrechte in unserer Verantwortung

In der Risikoanalyse untersuchen wir – jährlich und anlassbezogen – potenzielle und tatsächliche negative menschenrechtliche sowie umweltbezogene Auswirkungen unserer eigenen Geschäftsaktivitäten sowie des unternehmerischen Handelns unserer Geschäftspartner. Um proaktiv zu agieren, legen wir in unseren Prozessen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht den Schwerpunkt auf Bereiche, die mit besonderen Risiken behaftet sind. Wir nutzen unseren Einfluss sowohl in vorgelagerten als auch in nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette und erwarten von aktuellen und künftigen Geschäftspartnern, dass sie die folgenden Risiken adressieren und zugleich die Einhaltung branchenweit geltender Standards von ihren Geschäftspartnern fordern:

### Verbot von Kinderarbeit

Bei ZF lehnen wir jede Form von Kinderarbeit gemäß den relevanten ILO-Übereinkommen strikt ab und arbeiten aktiv an deren Beseitigung. Unsere internen und externen Richtlinien und Vorgaben richten sich stets nach den ILO-Kernarbeitsnormen<sup>1</sup>. Es ist unsere Pflicht, die Sicherheit und Gesundheit von Kindern durch gezielte Maßnahmen zu gewährleisten. Daher kontrollieren wir beispielsweise, ob Bewerber das erforderliche Mindestalter für eine Anstellung erfüllen und welche Tätigkeiten Personen unter 18 Jahren ausüben dürfen.

### Verbot von Zwangsarbeit

Wir dulden keinerlei Form von Zwangs- und Pflichtarbeit oder andere Formen von moderner Sklaverei und Menschenhandel. In Übereinstimmung mit den ILO-Kernarbeitsnormen<sup>2</sup> lehnen wir den Einsatz von Zwangs- oder illegaler Arbeit in allen Bereichen unserer geschäftlichen Tätigkeiten und innerhalb unserer Wertschöpfungskette ab. Alle Arbeitsverträge, sei es bei ZF selbst oder bei von uns beauftragten Geschäftspartnern, müssen stets auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruhen. Jedes Arbeitsverhältnis muss unter Berücksichtigung einer angemessenen und gesetzlich vorgesehenen Kündigungsfrist beendet werden können.

### Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht

Wir respektieren das Recht unserer Beschäftigten, Vereinigungen zu bilden und Kollektivverhandlungen über Arbeitsbedingungen zu führen sowie nach dem jeweils anwendbaren nationalen und internationalen Recht von ihrem Streikrecht Gebrauch zu machen.<sup>3</sup> Das Unternehmen und die Arbeitnehmervertretungen verpflichten sich, stets vertrauensvoll und konstruktiv zusammenzuarbeiten. Die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung führt bei uns zu keiner Bevorzugung oder Benachteiligung.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182

<sup>2</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 29, Nr. 105 und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit

<sup>3</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98

<sup>4</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 135



### **Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung**

Wir setzen uns aktiv für die Gleichberechtigung unserer Beschäftigten ein und lehnen jede Form von Diskriminierung entschieden ab.<sup>5</sup> Unabdingbares Anliegen ist, alle Beschäftigten fair zu behandeln und keinerlei Unterscheidungen aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, Nationalität, Religion, politischer oder gewerkschaftlicher Aktivität, sexueller Identität, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung oder Alter zu machen. Für uns sind Diversität und Inklusion zentrale Bestandteile unserer Geschäftsstrategie, die die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt und Individualität fördern.

### **Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

ZF legt großen Wert auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Durch ein konzernweites Managementsystem wird gewährleistet, dass in allen Arbeitsbereichen und an allen Standorten mindestens nationale und internationale Arbeitsschutzvorschriften umgesetzt werden. ZF verfolgt einen präventiven Ansatz, um die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und das Bewusstsein der Beschäftigten für ein auf Gesundheit und Sicherheit ausgelegtes Verhalten zu schärfen. In diesem Zusammenhang nutzt ZF anerkannte Zertifizierungen, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz systematisch zu erhöhen.

### **Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeitrichtlinien bei ZF berücksichtigen sowohl die Anforderungen des Unternehmens als auch die Bedürfnisse der Beschäftigten. Für uns ist die Gestaltung der Arbeitszeit ein wichtiger Faktor, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wesentlicher Baustein in der Personalpolitik des Unternehmens. Dabei richten wir uns nach den ILO-Kernarbeitsnormen und befolgen die jeweiligen nationalen Vorgaben zu Arbeits-, Urlaubs-, Pausen- und Ruhezeiten. Dazu gehört auch die Kompensation für erbrachte Überstunden, sei es durch Freizeitausgleich oder durch entsprechende Bezahlung.

### **Recht auf angemessene Vergütung**

Wir bieten unseren Beschäftigten eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird. Dabei gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. Soweit vorhanden, werden bei der Festlegung der Vergütung die lokal gültigen und gesetzlich garantierten Mindestanforderungen und -entgelte der jeweiligen Branche eingehalten. Vergütungen und Spesen werden pünktlich, vollständig sowie in anerkannten Währungen gezahlt und können nur mit ausreichender gesetzlicher Grundlage und einer entsprechenden Begründung im Rahmen der Lohnabrechnung einbehalten werden.

### **Bildung und Qualifizierung**

ZF fördert die Bildung und Weiterbildung seiner Beschäftigten, um ein wettbewerbsfähiges Qualitäts- und Leistungsniveau zu gewährleisten. Beschäftigte werden in ihrer beruflichen Laufbahn mit umfangreichen Bildungs- und Weiterbildungsinitiativen unterstützt. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung der Qualifikation der Beschäftigten, sowohl als Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit als auch um das Prinzip des lebenslangen Lernens zu etablieren.

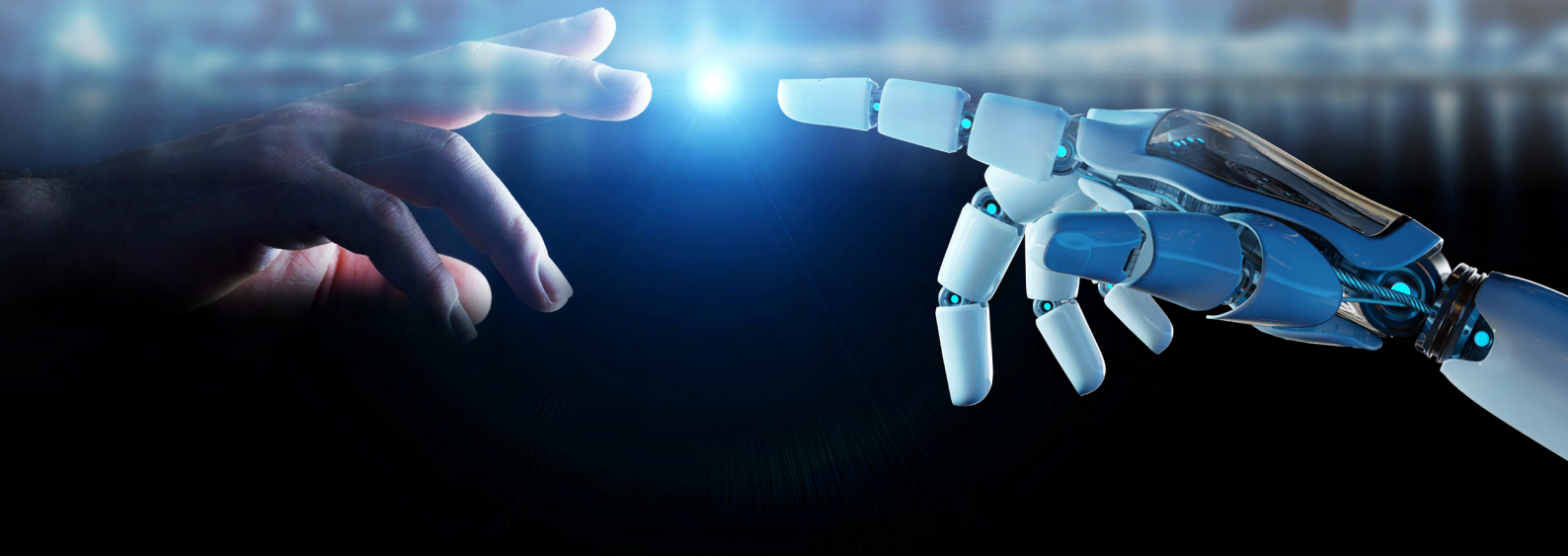
### **Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker**

Bei ZF berücksichtigen wir die lokalen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit und respektieren die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, die von unserer Geschäftstätigkeit oder jene unserer Geschäftspartner betroffen sein könnten. Risiken wie Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung, Entwaldung, unsachgemäßer Umgang mit gefährlichen Abfällen oder Entnahme von Grundwasser in Regionen mit Wasserknappheit finden im Geschäftsbetrieb Berücksichtigung. Gleichmaßen stellen wir uns entschieden gegen die Zerstörung kultureller und ritueller Orte sowie die widerrechtliche Zwangsräumung und den Entzug von Land, Wäldern und Gewässern.

### **Menschenrechtsschutz beim Einsatz von Sicherheitskräften**

Unrechtmäßiges Verhalten seitens des Sicherheitspersonals gegenüber Beschäftigten oder Dritten tolerieren wir nicht. Wir verpflichten die von uns eingesetzten Sicherheitsdienstleister vertraglich dazu, alle international anerkannten Menschenrechte zu wahren und stellen durch entsprechende Vorgaben und Maßnahmen sicher, dass unsere Dienstleister beraten und bei Bedarf geschult werden.

<sup>5</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 100, Nr. 111 und Nr. 190



### Umgang mit risikobehafteten Rohstoffen

Unser Ansatz zielt darauf ab, durch ein risikobasiertes Vorgehen negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt im Zusammenhang mit der Rohstoffverarbeitung zu minimieren. Das Unternehmen ist sich dessen bewusst, dass bestimmte in unseren Produkten verwendete Rohstoffe in ihrer Beschaffung und Verarbeitung Risiken für Mensch und Umwelt bergen und daher besondere Aufmerksamkeit erfordern. Vor diesem Hintergrund handeln wir gemäß nationalen und internationalen Richtlinien und Vorgaben.<sup>6</sup>

### Schutz persönlicher Daten

Der Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten, Kunden und Geschäftspartner in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten hat für uns einen großen Stellenwert. Dies gilt in gleicher Weise für personenbezogene Daten aller Dritten, mit denen das Unternehmen in Kontakt steht. Im Mittelpunkt stehen die Einhaltung der jeweils geltenden Datenschutzgesetze und der faire und verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten im Rahmen unserer Geschäftsprozesse.

### Umgang mit Künstlicher Intelligenz

Bei ZF setzen wir hohe Standards in Bezug auf den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI). Wir stellen sicher, dass der Mensch im Mittelpunkt steht und sowohl Potenziale als auch Risiken berücksichtigt werden. Unsere Prinzipien beziehen ethische und rechtliche Aspekte in die Entwicklung und Anwendung von KI mit ein, um den digitalen Wandel verantwortungsbewusst zu gestalten. Attribute wie Transparenz, Datenschutz sowie Sicherheit und Verlässlichkeit von KI gilt es zu gewährleisten.

### Menschenrechte und Umwelt

Bei ZF setzen wir uns aktiv für den Umweltschutz ein und sind uns der möglichen Einflüsse unserer Produkte, Herstellungs- und Beschaffungsverfahren auf die Umwelt und die Menschen bewusst. Deshalb stellen wir einen verantwortungsbewussten Umgang mit Menschenrechten und Umwelt sicher sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei unseren Geschäftspartnern. Mit unserer Konzernrichtlinie für Umwelt- und Energiemanagement verpflichten wir uns zu nachhaltigem Handeln in allen Geschäftsbereichen. Dabei stehen ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und eine effiziente Nutzung von Rohstoffen im Vordergrund. Wir arbeiten aktiv an der Vermeidung negativer Umweltauswirkungen.

<sup>6</sup> Minamata-Übereinkommen über Quecksilber vom 10. Oktober 2013, Basler Übereinkommen zur Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle vom 22. März 1989, Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe vom 23. Mai 2001

# 03

Ansatz zur Umsetzung  
menschenrechtlicher  
und umweltbezogener  
Sorgfaltspflicht

### III. Ansatz zur Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflicht

Mit den fünf Kernelementen unseres Sorgfaltspflichtenprozesses (Human Rights Due Diligence-Ansatz, kurz HRDD) wird gewährleistet, dass wir durch vorausschauendes Chancen- und Risikomanagement negative Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Achtung der Menschenrechte frühzeitig erkennen.

Die ZF-Menschenrechtsstrategie wird mithilfe dieser Erkenntnisse und Risikofaktoren kontinuierlich weiterentwickelt. Unser integrierter GRC-Ansatz (Governance, Risk & Compliance) umfasst alle Divisionen, Funktionen und Regionen. Er stellt das Management, die Implementierung und die Effektivität unserer Maßnahmen zur Wahrung von Menschenrechten sicher.

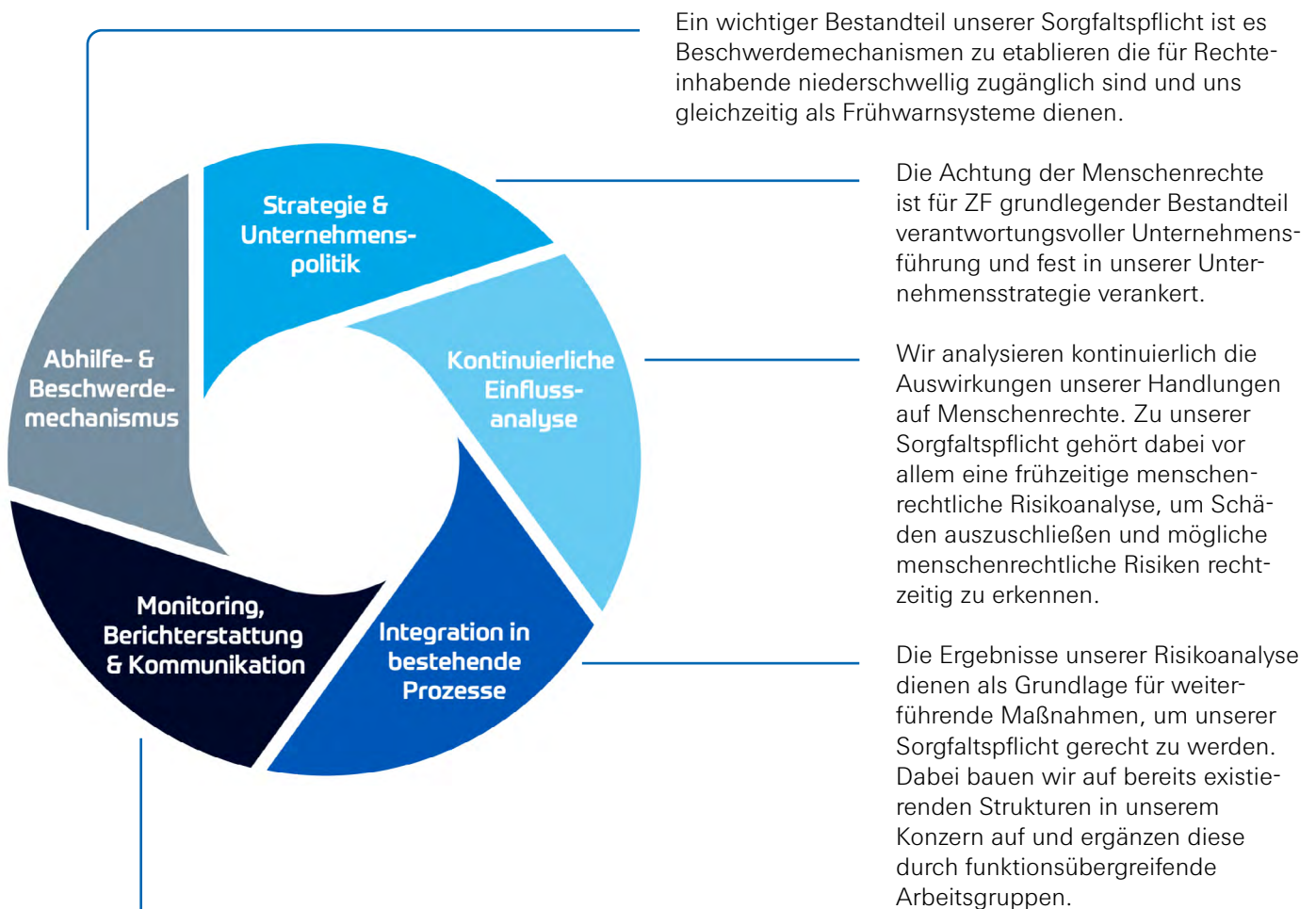


Abbildung: Kernelemente des Human Rights Due Diligence-Ansatzes

### Geltungsbereich

Die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte gilt für alle Beschäftigten der ZF Friedrichshafen AG, einschließlich aller konzernangehörigen Gesellschaften, auf die ZF Einfluss<sup>7</sup> hat. Sie erstreckt sich darüber hinaus auf alle Beschäftigten und Geschäftspartner entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

Die Achtung der Menschenrechte ist ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur von ZF und Teil unseres gemeinsamen Werteverständnisses. Beschäftigte und Führungskräfte weltweit sind verpflichtet, diese Grundsatzerklärung einzuhalten und ihr berufliches Handeln an den darin formulierten Grundsätzen sowie an den Grundsätzen des **ZF-Verhaltenskodex** auszurichten.

### Verantwortung entlang der Lieferkette

Weltweit einheitliche Beschaffungsstandards und -vorgaben für unsere Lieferanten sind die Voraussetzung für die Wahrung der hohen Qualität und der Liefersicherheit unserer Produkte. Alle neuen und bestehenden Lieferanten sind verpflichtet, den **ZF-Verhaltenskodex für Geschäftspartner** einzuhalten und damit die zentralen Werte, die für ZF unabdingbar sind. Das Sourcing Decision Board (SDB) stellt als höchstes Entscheidungsgremium der Beschaffungsfunktion bei ZF sicher, dass ökologische, soziale, qualitative, technische, logistische und monetäre Anforderungen bei der Auswahl eines Lieferanten ausgewogen erfüllt werden. Auftretende Zielkonflikte werden innerhalb des SDB gelöst.

### Risikoanalyse

Das Human Rights Management ist Teil unseres konzernweit standardisierten Enterprise Risk Managements (ERM). Im Rahmen dessen aktualisieren wir regelmäßig die Risikosituation hinsichtlich der Auswirkungen unseres Handelns auf die Wahrung der Menschenrechte. Inhärente Prozessrisiken, die sich auf Menschenrechte auswirken, behandeln wir im Rahmen unseres internen Kontrollsystems (IKS).

Bei ZF werden regelmäßig und anlassbezogen die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken unserer Geschäftsprozesse untersucht. Auslöser für eine anlassbezogene Risikoanalyse können Veränderungen in unseren Geschäftsaktivitäten oder sonstige begründete Anhaltspunkte auf potenzielle Risiken sein. Bei der Erstellung der Risikoanalyse berücksichtigen wir sowohl

unseren eigenen Geschäftsbereich als auch die Lieferkette. Hierfür verwenden wir digitale Risikodatenbanken, Analyseverfahren, Geschäftspartnerinformationen sowie Feedback von ausgewählten Stakeholdern aus Brancheninitiativen und Multi-Stakeholder-Dialogen, um Risiken auf Länder-, Warengruppen- und geschäftsspezifischer Ebene zu ermitteln. Erkenntnisse aus der Umsetzung von Maßnahmen sowie aus der Abwicklung von Beschwerdeverfahren berücksichtigen wir im Rahmen des kontinuierlichen Überarbeitungs- und Optimierungsprozesses unseres IKS. Auf diesem Wege soll die Wahrung der Menschenrechte effektiv und nachweisbar sichergestellt werden.

### Präventiv- und Abhilfemaßnahmen

Unser Ziel ist, potenzielle und tatsächliche nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte zu verhindern beziehungsweise zu minimieren. Bei der Bestimmung unserer Prioritäten und Festlegung entsprechender Maßnahmen richten wir uns insbesondere nach den Kriterien der Angemessenheit. Dort, wo unsere Einflussmöglichkeiten gering sind, gehen wir Kooperationen mit anderen Akteuren ein. Dazu gehören zum Beispiel Branchen- oder Multi-Stakeholder-Initiativen. ZF verfolgt den Ansatz, dass insbesondere durch eine branchenweite Bewusstseins-schärfung und eine kooperative Herangehensweise insgesamt Fortschritte zum Schutz der Menschenrechte möglich sind.

Zu unseren Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich gehören unter anderem die entsprechende Ausrichtung unserer Management- und Beschaffungspraktiken sowie die Sensibilisierung und Schulung relevanter Beschäftigter und Geschäftspartner. Wir setzen formalisierte IKS-Kontrollen ein, um die Prozesse unserer Wertschöpfungskette derart abzusichern, dass Menschenrechtsverstöße vermieden werden.

Um Risiken innerhalb unserer Lieferkette entsprechend zu begegnen, verpflichten wir bei ZF unsere unmittelbaren Lieferanten vertraglich, die in unserem **ZF-Verhaltenskodex für Geschäftspartner** festgehaltenen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Anforderungen einzuhalten und bei Verstößen zeitnah angemessene Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Je nach Risikobewertung führen wir weitere Befragungen sowie Kontrollen bis hin zu Audits vor Ort durch.

<sup>7</sup> LkSG §2 Abs.6 vergl. „beherrschender Einfluss“ §290 HGB

### Interaktion mit Stakeholdern

Das Streben nach Nachhaltigkeit erfordert einen ganzheitlichen Ansatz. ZF ist davon überzeugt, dass Kooperation der Schlüssel zu einer erfolgreichen, nachhaltigen Entwicklung ist. ZF fördert daher den Wissensaustausch und die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Stakeholdern. Zu diesen zählen unsere Beschäftigten, Kunden und Lieferanten, die Unternehmenseigentümer, Investoren, Behörden, Gewerkschaften, Verbände, Initiativen sowie zivilgesellschaftliche und politische Akteure. Ergänzt werden diese durch Medien, Geschäftspartner und Anwohner an den Unternehmensstandorten. In unterschiedlichen Dialogformaten werden Menschenrechtsrisiken ermittelt und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen bewertet. Der Dialog mit lokalen Stakeholdern und potenziell Betroffenen soll dort, wo wir ein besonders hohes Risiko für potenzielle Menschenrechtsverletzungen feststellen, intensiviert werden.

### Beschwerdemechanismen

ZF hat ein elektronisches Meldesystem in verschiedenen Sprachen eingerichtet, die **ZF Trustline**. Diese steht allen Beschäftigten, Geschäftspartnern und weiteren Beteiligten zur Verfügung, wenn sie einen Verdacht auf Fehlverhalten in Bezug auf Richtlinien, Vorschriften oder Gesetze melden möchten. Die Meldung kann anonym erfolgen. Im Jahr 2020 wurde für Meldungen zum Thema Menschenrechte eine eigene Kategorie geschaffen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, sich direkt an die Führungskräfte, die Compliance-Organisation oder an [humanrights@zf.com](mailto:humanrights@zf.com) zu wenden.

Liegt uns ein konkreter Hinweis zu möglichen Menschenrechtsverletzungen vor, gehen wir dem Hinweis sorgfältig nach und bemühen uns in bestätigten Fällen um eine angemessene Kompensationsleistung, um das Ausmaß der Verletzungen zu lindern.

### Transparenz und Berichterstattung

Transparenz stellt für uns einen wesentlichen Baustein menschenrechtlicher Sorgfalt dar. Über jüngste Entwicklungen und konkrete Ziele unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten berichtet ZF im Geschäftsbericht. Weiter berichten wir hierüber im jährlichen Fortschrittsbericht an den Global Compact der Vereinten Nationen, dessen zehn Prinzipien wir als Unterzeichner fördern, sowie in weiteren Berichten entsprechend der jeweiligen nationalen Gesetzgebung. Diese Berichte sowie weitere Informationen zu Menschenrechtsthemen sind auf der ZF-Homepage einzusehen und werden fortlaufend aktualisiert.

### Verantwortlichkeit

Die übergeordnete Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie entlang unserer Wertschöpfungskette obliegt dem Vorstand. Dabei sind bei ZF konzernweit klare Verantwortlichkeiten im Rahmen eines Vier-Stufen-Modells geregelt:

- Auf der ersten Stufe stehen die ausführenden Fachbereiche und Divisionen sowie alle unsere Beschäftigten in ihrem täglichen beruflichen Handeln. Die Achtung der Menschenrechte sowie das Anzeigen möglicher Verstöße gegen diese ist die Verantwortung aller Beschäftigten weltweit. Die Fachbereiche und Divisionen, die das operative Tagesgeschäft verantworten, sollen Risiken frühzeitig erkennen, analysieren und durch entsprechende Kontrollmaßnahmen minimieren. Relevante Bereiche für die Sicherstellung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich sind u. a. die Beschaffung, das Personalwesen und der Bereich Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz.
- Auf der zweiten Stufe werden Menschenrechte in den GRC-Ansatz (Governance, Risk & Compliance) integriert. Die führende Rolle bei Beratung und strategischer Entwicklung übernimmt dabei der Bereich Corporate Sustainability. Er unterstützt auch bei der Optimierung bestehender Prozesse anderer Fachbereiche. Ergänzend verantwortet der Bereich „Supply Chain Sustainability“ innerhalb der Materialwirtschaft die strategische Weiterentwicklung und Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. Die übergeordnete Abstimmung und Entscheidungsfindung erfolgt in fachübergreifenden Gremien, wie zum Beispiel der Human Rights Working Group, dem Sustainability Council und dem Sustainability Steering Board. Damit werden die Überwachung und Steuerung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken in allen Divisionen, Fachbereichen und Regionen des Konzerns sichergestellt.
- Der ZF-Menschenrechtsbeauftragte nimmt auf der dritten Stufe die gesetzlich in § 4 Abs. 3 LkSG vorgesehenen Aufgaben wahr. Er überwacht die Angemessenheit und Wirksamkeit des Risikomanagements der ersten und zweiten Stufe und führt risikobasiert Kontrollmaßnahmen durch. Diese werden vierteljährlich an den Leiter des Ressorts „Sustainability & EHS“ und jährlich direkt an das zuständige Vorstandsmitglied für Personal, Recht und Compliance berichtet.
- Die vierte Kontrollstufe wird durch die interne Revision als unabhängige und objektive Prüfinstanz wahrgenommen.

## IV. Ausblick

Unser Engagement für Menschenrechte und Umweltschutz geht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten verstehen wir als kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Geschäftsprozesse und -praktiken. In diesem Rahmen prüfen wir kontinuierlich die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und werden die vorliegende Grundsatzklärung regelmäßig anpassen.



**ZF Friedrichshafen AG**

Löwentaler Straße 20  
88046 Friedrichshafen  
Deutschland  
Telefon: +49 7541 77-0  
E-Mail: [humanrights@zf.com](mailto:humanrights@zf.com)

[www.zf.com](http://www.zf.com)