

ZEPPELIN	Organisationsanweisung	Nr.: OA 114 Datum: 21.03.2017
	Labor Practices Policy	Rev.: A Seite: 1 von 3

Labor Practices Policy – Verhaltenskodex zu Arbeitsbedingungen und der Achtung grundlegender Menschenrechte

Als eines der weltweit führenden Anlagenbau-Unternehmen für das Handling hochwertiger Schüttgüter bearbeitet Zeppelin Systems die Industriezweige Kunststoff, Gummi und Reifen, Chemie und Nahrungsmittel. Ausgehend von dem zentralen Gedanken „Wir sind Zeppelin“ sind uns dabei ethisches Verhalten und Nachhaltigkeit im Sinne von rechtlicher, ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung wichtig.

Dieser Verhaltenscodex beinhaltet die für uns wichtigsten Werte, wie persönliche Verantwortung, Offenheit und Transparenz und ist somit eine verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln in unserem Unternehmen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie diese Werte respektieren und die hier festgelegten Grundsätze in ihrer täglichen Arbeit mit Leben füllen.

Darüber hinaus bekennt sich Zeppelin zum Global Compact der Vereinten Nationen und hat sich den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verpflichtet.

a.) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

- Arbeitssicherheit

Zeppelin beachtet die geltende nationale Gesetzgebung zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit. Wir sehen es als zentrales Anliegen, unseren Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Wir setzen uns dafür ein, die Risiken, denen die Mitarbeiter ausgesetzt sind, möglichst gering zu halten, indem angemessene Maßnahmen zur Vermeidung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Unfällen ergriffen werden. Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter sind bedürfnisgerecht gestaltet und einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterworfen. Sämtliche geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit werden beachtet.

- Entlohnung und Arbeitszeit

Zeppelin bietet in allen zugehörigen Unternehmen faire Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter. Dazu gehört zum einen die Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen zur Arbeitszeit. Erklärtes Ziel dabei ist es, die unternehmerischen Interessen mit den privaten und familiären Bedürfnissen unserer Mitarbeiter weitestgehend in Einklang zu bringen. Zum anderen haben die Mitarbeiter ein Recht auf angemessene Entlohnung. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen und orientieren sich an den geltenden Tarifabschlüssen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche, Branchen und Regionen.

- Weiterbildung

Orientiert an unserem Arbeitgeberversprechen „mit Zeppelin wachsen“ unterstützen wir die Qualifizierung und Weiterentwicklung von Mitarbeitern im Rahmen jährlicher Mitarbeitergespräche. Dabei tauschen sich Mitarbeiter und Führungskraft zu Themen wie leistungsbezogenem Feedback, Vereinbarung von Zielen, Schulungsbedarf oder weiteren Karriereschritten aus. Unseren Mitarbeitern stehen vielfältige Fortbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Konzern zur Verfügung, um deren Stärken weiter auszubauen, Fähigkeiten zu erweitern und individuelle Herausforderungen zu meistern. Dabei kommt es uns vor allem darauf an, die persönlichen Karriereziele der Mitarbeiter mit den Anforderungen unseres Unternehmens abzustimmen.

ZEPPELIN	Organisationsanweisung	Nr.: OA 114 Datum: 21.03.2017
	Labor Practices Policy	Rev.: A Seite: 2 von 3

- Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern

Teil der Zeppelin Unternehmenspolitik ist eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern. Diese basiert auf gegenseitigem Respekt und einem offenen und konstruktiven Dialog.

- Datenschutz

Zeppelin beachtet die geltenden Gesetze und Regeln, sofern personenbezogene Daten und Informationen erhoben, gespeichert, verarbeitet oder übertragen werden. Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch die zuständigen Rechtsabteilungen und betrieblichen Datenschutzbeauftragten

b.) Menschenrechte

Wir verpflichten uns zu folgenden Punkten:

- Zeppelin bietet einen menschenwürdigen Arbeitsplatz unter Beachtung der grundlegenden Menschenrechte an. Als grundlegende Menschenrechte werden die Achtung der Sicherheit, der Eigentumsrechte, der Rechte unserer Arbeitnehmer auf Privatsphäre, der bürgerlichen und politischen Rechte, des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlung, der sozialen und kulturellen Rechte (einschließlich der indigenen Völker) sowie der Verhütung von Belästigungen, moralischer und körperlicher Gewalt und unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung verstanden.
- Zeppelin verbietet Kinderarbeit. Kinderarbeit ist eine Form der Ausbeutung, die die physische, soziale, geistige, psychologische und geistige Entwicklung eines Kindes beschädigt und ihrer Kindheit und Würde beraubt.
- Zeppelin verbietet Zwangsarbeit. Zwangsarbeit bedeutet, dass Arbeit oder Dienstleistung unter Androhung von Strafen oder nicht freiwillig erbracht wird.
- Zeppelin untersagt jegliche Form von Gewalt am Arbeitsplatz. Gewalt am Arbeitsplatz wird von der ILO als Mord, Angriff, Drohungen, Schikane und Mobbing definiert.
- Zeppelin gewährt das Recht auf Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit.
- Zeppelin verbietet Diskriminierung und verweist auf unserem Verhaltenskodex. Diskriminierung beinhaltet jegliche Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung, die eine Missachtung der Gleichbehandlung oder Chancengleichheit zur Folge hat. Hierzu gehören auch unrechtmäßige Gründe, wie Rasse, Farbe, Geschlecht, Alter, Sprache, Eigentum, Nationalität oder nationale Herkunft, Religion, ethnische oder soziale Herkunft, Kaste, wirtschaftliche Gründe, Behinderung, Schwangerschaft, Zugehörigkeit zu indigenen Völkern, Gewerkschaftszugehörigkeit, politische Zugehörigkeit oder sonstige Anschauungen, Ehe- oder Familienstand, persönliche Beziehungen und Gesundheitszustand.

ZEPPELIN	Organisationsanweisung	Nr.: OA 114 Datum: 21.03.2017
	Labor Practices Policy	Rev.: A Seite: 3 von 3

Erkannte Verstöße gegen Gesetze und Bestimmungen dieses Verhaltenskodex sind gemäß dem in der Konzernrichtlinie Compliance vom 24.07.2012 beschriebenen Vorgehens zu erfassen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um vergleichbare Verstöße in der Zukunft zu vermeiden. Dies sollte unter Beachtung des Vier-Augen-Prinzips und Wahrung der gebotenen Vertraulichkeit erfolgen.

Friedrichshafen, 21.03.2017



Axel Kiefer
Chairman of the
Management Board/CEO
Zeppelin Systems GmbH



Oliver Ellsäßer
Head of Human Resources
Zeppelin Systems GmbH