
Code of Conduct

ZIEGLER GROUP

Präambel

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Als global tätiges, modernes Familienunternehmen mit gruppenweit ca. 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekennt sich die ZIEGLER GROUP in jeder Hinsicht zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen sowie nachhaltigen Unternehmensführung – und auch zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ihren Wurzeln in der Region.

Wir sind davon überzeugt, dass eine streng an ethischen Grundsätzen orientierte sowie gesetzes- und grundsatztreue Geschäftspolitik langfristig für alle Beteiligten am besten ist – für unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie für unsere Partner, deren Mitarbeiter/-innen und letztlich auch für die ZIEGLER GROUP selbst.

Mit dem vorliegenden *Code of Conduct* haben wir Verhaltensregeln formuliert, die für alle Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen auf sämtlichen Ebenen und in allen Tochtergesellschaften unserer gesamten Unternehmensgruppe, aber auch für unsere Lieferanten und Geschäftspartner verbindlich sind. Sie sollen als Orientierung dienen und stellen grundlegende Anforderungen dar, um im beruflichen Alltag entsprechend entscheiden und handeln zu können. Ziel der Unternehmensleitung ist die unbedingte Einhaltung aller rechtlicher und ethischer Normen, ein nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Integrität, Respekt und faires Verhalten fördert. Hierzu fühlen wir uns verpflichtet.

I. Soziale Verantwortung

Achtung der Menschenwürde und grundlegender ethischer Werte

Die ZIEGLER GROUP respektiert die Würde des Menschen und setzt sich für die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte ein. Jede/r Mitarbeiterin/Mitarbeiterin ist verpflichtet, für die Einhaltung dieser allgemeingültigen Grundrechte Sorge zu tragen. So sind auch Verstöße von Lieferanten/Geschäftspartnern gegen grundlegende ethische Werte wie das Verbot von menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen oder Zwangsarbeit genauso wie Verstöße gegen Arbeitssicherheitsvorschriften/Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, eine unfaire Vergütung, unangemessene Arbeitszeiten etc. nicht hinnehmbar.

Lieferanten/Geschäftspartner werden ebenfalls auf unseren *Code of Conduct* verpflichtet.

Gegenseitiger Respekt und Verantwortung für das Unternehmensimage

Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern oder Bewerberinnen/Bewerbern aus Gründen der ethnischen oder nationalen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen. Jeder soll die gleichen Chancen haben. Jeder Einzelne ist für die Schaffung eines Arbeitsumfeldes verantwortlich, das durch Toleranz, Vertrauen und Respekt geprägt ist.

Die ZIEGLER GROUP ist sich auch ihrer Verpflichtung bewusst, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeiter/-innen sowie der Geschäftspartner zu schützen.

Jeder/m Mitarbeiter/in, egal welcher Unternehmensebene er/sie angehört, sei es Führungskraft, Fachkraft oder Aushilfe, wird der gleiche Respekt entgegengebracht. So wie die ZIEGLER GROUP stets um faire, ehrliche und respektvolle Handlungsweisen insbesondere gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bemüht ist, so muss sich jede/r Mitarbeiter/in bewusst sein, dass das Ansehen der ZIEGLER GROUP in der Öffentlichkeit maßgeblich von ihrem/seinem Auftreten bestimmt wird. Von Führungskräften wie auch genauso von sonstigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern wird daher stets ein dem Unternehmensansehen förderliches Verhalten, Handeln und Auftreten erwartet.

Einhaltung von Gesetzen

Sämtliche geltende Gesetze sind von der ZIEGLER GROUP und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beachten. Verstöße können mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur Kündigung geahndet werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden fair entlohnt und erhalten alle im nationalen Recht vorgeschriebenen Leistungen. Die Arbeitszeiten dürfen gesetzliche Vorschriften und Branchenstandards nicht überschreiten.

Gegen sexuelle Belästigung und Mobbing

Gemäß der vorstehenden Grundsätze untersagt die ZIEGLER GROUP insbesondere sexuelle Belästigung, sonstige Belästigung/Beleidigung und Mobbing jedweder Art durch ihre Angestellten und geht entschieden gegen sexuelle Belästigung und Mobbing zum Nachteil ihrer Angestellten, auch durch Externe (Kunden, Lieferanten etc.) vor. Wir bemühen uns um eine Umgebung am Arbeitsplatz, die sowohl Respekt als auch Chancengleichheit fördert.

Wir untersagen unerwünschte sexuelle Annäherungen/sexuelle Belästigung, Aufforderungen zu sexuellen Diensten und anderes verbales oder physisches Benehmen sexueller Art sowie sexuell anstößige Handlungen in der beruflichen Umgebung oder auf andere Weise oder in anderer Form. Bei Verstoß hiergegen werden ohne Ausnahme die jeweils zulässigen arbeitsrechtlichen Maßnahmen zur Sanktionierung eines solchen Verhaltens ergriffen.

Beispiele für unerlaubte sexuelle Belästigung sind:

- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen, wie z. B. in die Enge treiben, tätscheln, Kneifen oder Berühren oder anderer unerwünschter Körperkontakt mit sexuellem Inhalt;
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder ein Angebot derselben für Vorteile am Arbeitsplatz;
- Öffentliche Mutmaßungen oder wiederholte Erkundigungen nach dem Sexualleben einer Person;
- Witze, Bemerkungen oder Anspielungen sexuellen Inhalts über eine Person oder Männer und Frauen im Allgemeinen; oder
- Unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz.

Die ZIEGLER GROUP untersagt auch entschieden Belästigung und Mobbing jedweder Art durch ihre Angestellten. Belästigung, Beleidigung oder Scherze aufgrund der Rasse, Hautfarbe, Glaubensrichtung, Religion, nationaler Herkunft, Staatsbürgerschaft, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand oder geistiger, körperlicher sowie sonstiger individueller Eigenschaften oder Zustände einer Person, die nach dem geltenden Recht geschützt sind, werden nicht toleriert.

Zu Mobbing zählt insbesondere auch vorsätzliches oder nicht vorsätzliches verbales Verhalten einer Person oder mehrerer Personen gegen eine andere Person, das anhaltend und systematisch über einen gewissen Zeitraum erfolgt und die Zielperson herabsetzt oder ausgrenzt.

Mitarbeiter und auch Externe werden explizit aufgefordert, bei Verdacht von solchen Handlungen Meldung zu erstatten. Disziplinarmaßnahmen arbeitsrechtlicher Art gegen den Meldenden sind untersagt – hierauf können sich die Mitarbeiter verlassen!

Ansprechpartnerin in der ZIEGLER GROUP bei Verdacht auf sexuelle Belästigung, Machtmissbrauch und Mobbing ist

Frau Héloïse Radtke

E-Mail: heloise.radtke@ziegler.global

Tel.: 09636 9209 – 1462

Die Meldungen werden selbstverständlich absolut vertraulich behandelt!

Sicherheit am Arbeitsplatz und Gesundheitsschutz

Alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der ZIEGLER GROUP haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die strikte Einhaltung unserer Sicherheitsvorschriften und -praktiken ist eine unverzichtbare Voraussetzung. Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind verpflichtet, Verletzungen dieser Grundsätze umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden. Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen.

II. Ökologische Verantwortung

Umweltschutz

Die ZIEGLER GROUP strebt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die verantwortungsvolle und nachhaltige Nutzung von natürlichen Ressourcen an – schließlich sind wir mit unserer Sägewerkssparte auf Holz als natürliche Ressource angewiesen. Wir sind daher stets darum bemüht, unsere Rohstoffe aus einer effizienten und nachhaltigen Forstwirtschaft zu gewinnen. Unsere Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind dazu angehalten, natürliche Ressourcen zweckmäßig und sparsam zu verwenden und sicherzustellen, dass ihre Aktivitäten nur einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben.

Energieeffizienz

Damit sich die aus sämtlichen Produktionsprozessen resultierenden Umweltauswirkungen in Grenzen halten, verpflichtet sich die ZIEGLER GROUP, ständig an der Reduktion des Energieverbrauchs pro Produktionseinheit zu arbeiten und die Energieeffizienz in einem ständigen Verbesserungsprozess in jedem Unternehmensteil nachhaltig zu steigern. Zur Umsetzung dieser Ziele wurde bereits frühzeitig ein Energiemanagementsystem etabliert und 2012 zertifiziert. Durch die Analyse von energierelevanten Bereichen erzeugt das Energiemanagement ein Verantwortungsbewusstsein aller Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter hinsichtlich der täglichen Umsetzung von Einsparpotenzialen. Auf diese Weise leistet die ZIEGLER GROUP einen Beitrag zum globalen Ressourcen-, Klima- und Umweltschutz.

III. Marktwirtschaftliche Verantwortung

Fairer Wettbewerb

Die ZIEGLER GROUP unterstützt einen fairen und unverfälschten Wettbewerb unter Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts. Dies bedeutet beispielsweise, dass keiner unserer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Wettbewerbern Gespräche führt bei denen Preise beziehungsweise Leistungen abgesprochen oder andere verbotene Absprachen über das Marktverhalten vorgenommen werden. Unzulässig sind auch Absprachen mit Geschäftspartnern sowie Dritten über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Aufteilung von Kunden und Gebieten. Untersagt ist zudem eine unsachgemäße Bevorzugung oder der Ausschluss von Vertragspartnern. Die ZIEGLER GROUP erwartet auch von ihren Geschäftspartnern, dass sie sich den Prinzipien der freien Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs verpflichtet fühlen.

Internationale Tätigkeit und Exportkontrolle

Als ein Unternehmen, das weltweit in zahlreichen Märkten tätig ist, hat die Befolgung der internationalen Abkommen und nationalen Gesetze vor Ort sowie Verordnungen zur Kontrolle der internationalen Handelsbeziehungen oberste Priorität. Insbesondere hält die ZIEGLER GROUP die international sowie national anwendbaren Export- und Importgesetze nebst Zollvorschriften ein. Auf die strenge Beachtung aller Sanktionen und Embargos sowie aller anderen Gesetze, Bestimmungen und behördlichen Anordnungen wird besonderer Wert gelegt – um dies zu gewährleisten, wurde eigens hierfür ein elektronisch gestütztes Exportkontrollsystem eingerichtet.

Schutz von Unternehmenseigentum

Das Eigentum der ZIEGLER GROUP soll verantwortungsvoll und sachgerecht genutzt werden. Die private Nutzung von Unternehmenseigentum ist untersagt, es sei denn, sie wird ausdrücklich durch eine gesonderte Vereinbarung gestattet.

Schutz von geistigem Eigentum

Der Schutz geistigen Eigentums ist für die ZIEGLER GROUP in jeder Hinsicht von wesentlicher Bedeutung. Hierzu zählen unter anderem vertrauliche Informationen, Geschäftsgeheimnisse oder Kundenlisten, aber auch Urheber-, Patent-, Marken- oder Designrechte. Geschützt werden sollen sowohl das geistige Eigentum der ZIEGLER GROUP als auch das geistige Eigentum von Geschäftspartnern und Dritter.

Korruptionsverbot und Interessenskonflikte

Die ZIEGLER GROUP tritt gegen Korruption und Bestechung ein. Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteren Mitteln angebahnt oder abgewickelt werden, werden nicht toleriert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ZIEGLER GROUP dürfen Geschäftspartnern keinerlei Vergünstigungen anbieten oder von ihnen solche erhalten oder annehmen, die zu einer Beeinträchtigung einer objektiven und fairen Geschäftsentscheidung führen oder auch nur einen derartigen Anschein erwecken könnten.

Die ZIEGLER GROUP erwartet von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Sämtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen, mit denen der ZIEGLER GROUP in Konflikt geraten. Daher ist es insbesondere untersagt, sich an Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, soweit dies zu einem Interessenkonflikt führen kann.

Solche Interessenkonflikte können in vielen Situationen entstehen: So darf keine Mitarbeiterin/kein Mitarbeiter Vorteile – in welcher Form auch immer – annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen der ZIEGLER GROUP beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich aufgrund ihrer Position in der ZIEGLER GROUP nicht persönlich durch Zugang zu vertraulichen Informationen unmittelbar und/oder mittelbar Vorteile verschaffen. Alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Interessen der ZIEGLER GROUP soweit wie möglich zu fördern. Jede Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ist zu vermeiden.

Datenschutz

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit erheben, verarbeiten oder nutzen wir personenbezogene Daten der Auftraggeber, Kunden und Mitarbeiter. Den Schutz und den verantwortungsvollen Umgang dieser und anderer vertraulicher Daten betrachtet die ZIEGLER GROUP als Grundvoraussetzung für geschäftlichen Erfolg. Die sich aus der DSGVO, dem Bundesdatenschutzgesetz und sonstigen datenschutzrechtlichen Vorschriften ergebenden Vorgaben werden von uns aktiv umgesetzt und eingehalten. Es werden Maßnahmen getroffen, die je nach Art der zu schützenden personenbezogenen Daten hierzu geeignet sind. Die Einhaltung datenschutzrechtlicher Rahmenbedingungen wird innerhalb der ZIEGLER GROUP jeweils von einem bestellten Datenschutzbeauftragten überwacht, der mit der notwendigen Fachkunde und den für den Tätigkeitsbereich notwendigen Mitteln ausgestattet ist. In seiner Tätigkeit ist der Datenschutzbeauftragte weisungsfrei und berichtet direkt an die Geschäftsführung.

IV. Umsetzung des Code of Conduct in der ZIEGLER GROUP

Die Unternehmensleitung der ZIEGLER GROUP versichert, dass die Prinzipien und ethischen Werte dieser Verhaltensregeln allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Partnern des Unternehmens/Lieferanten in geeigneter Weise und Regelmäßigkeit mitgeteilt werden. Sie aktualisiert zudem den Code of Conduct in regelmäßigen Abständen.

Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze werden nicht akzeptiert. Jeder Mitarbeiter, der sich über diese Grundsätze hinwegsetzt, muss mit Konsequenzen im Rahmen der arbeitsrechtlichen und gesetzlichen Regelungen rechnen.


Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben oder die in diesem Code of Conduct festgelegten Verhaltensgrundsätzen unverzüglich an die zentrale Compliance-Stelle bei ZIEGLER GROUP unter der Email-Adresse

compliance@ziegler.global

bzw. bei Belästigung/Mobbing an die oben genannte Beauftragte zu melden.

Die Meldungen werden vertraulich behandelt und derjenige Mitarbeiter, der Verstöße gemeldet hat, muss mit keinerlei Repressalien rechnen. Dies gilt auch, wenn sich die Meldung als falsch erweist, soweit er „im guten Glauben“ gehandelt hat.

Plößberg, September 2020



Stefan Ziegler, CEO