

Policy für globale Leistungserbringer

Responsible Supply Chain Standard

? WARUM

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie hohe ökologische, soziale und Governance-bezogene (ESG) Standards einhalten und bei ihren eigenen Geschäftsaktivitäten und in ihrer Lieferkette nachhaltige Praktiken umsetzen.



WANN Immer, wenn Sie mit uns zusammenarbeiten.



WAS Sie darüber wissen müssen, **WIE** die Vorschriften einzuhalten sind.

1. Allgemeines

- In dieser Richtlinie sind unsere Erwartungen an Sie als unsere Lieferanten in Bezug auf die Menschen- und Arbeitsrechte sowie hinsichtlich der sozialen Verantwortung und ökologischen Praktiken dargelegt. Die Richtlinie orientiert sich an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie am UN Global Compact, der wiederum auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung, dem Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Bekämpfung der Korruption sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte basiert. Die UBS-Erklärung zu den Menschenrechten finden Sie [hier](#).
- Weichen Ihre Praktiken von dieser Richtlinie ab, müssen Sie entsprechende Massnahmen ergreifen, um die Vorgaben dieser Richtlinie zu erfüllen.
- Wir nehmen keine Produkte oder Dienstleistungen in Anspruch, die gegen diese Richtlinie oder unsere Richtlinien zu Nachhaltigkeits- und Klimarisiken verstossen, die Sie [hier](#) einsehen können.

2. Ihre grundlegenden Pflichten

- Sowohl Sie als auch Ihre Belegschaft und Ihre Unterauftragnehmer sind zur Einhaltung dieser Richtlinie verpflichtet. Darüber hinaus müssen Sie uns unverzüglich über Umstände informieren, die die Einhaltung dieser Richtlinie beeinträchtigen.
- Wir behalten uns das Recht vor, die Erfüllung der hierin enthaltenen Vorgaben zu überprüfen. Sie haben schriftliche Aufzeichnungen zu führen, die die Einhaltung der Richtlinie belegen.

3. Recht und Compliance

- Sie müssen alle anwendbaren Umwelt-, Arbeits-, Steuer- sowie Anti-Korruptionsgesetze und -vorschriften der Länder befolgen, in denen Sie aktiv sind, produzieren oder Geschäfte tätigen.

4. Umwelt

- Wir streben an, unsere Treibhausgasemissionen bis 2050 in allen Geschäftsbereichen auf Netto-Null zu senken. Die Netto-Null-Erklärung von UBS finden Sie [hier](#).
- Von Ihnen erwarten wir, dass Sie:
 - den Übergang zu 100% Strom aus erneuerbaren Quellen (wie in den technischen Kriterien der RE100-Initiative beschrieben) anstreben,
 - potenziell negative Auswirkungen Ihrer Produkte und Dienstleistungen auf die Umwelt und die Gesellschaft verringern,
 - Branchenpraktiken und -standards in Bezug auf die Berichterstattung zu Energienutzung und Treibhausgasemissionen erfüllen,
 - den Verbrauch von Energie, Wasser, Treibstoff und Rohstoffen sowie das Müllaufkommen und die Verwendung von Einwegartikeln reduzieren,
 - weitestgehend und wo immer möglich umweltfreundliche Materialien, Verpackungen und Transportmöglichkeiten nutzen,
 - die Verwendung von Gefahrstoffen in Ihrem Geschäftsbetrieb sowie bei den uns angebotenen Produkten oder Dienstleistungen identifizieren, kontrollieren und minimieren sowie
 - potenziell negative Auswirkungen auf Biodiversität und Naturkapital reduzieren.
- Wenn Ihre Aktivitäten erhebliche ökologische Auswirkungen haben, müssen Sie:
 - eine wirksame Umweltpolitik betreiben oder ein Umweltmanagement-System unterhalten, das den Umweltschutz, die Vermeidung von Umweltverschmutzung und die umsichtige Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen unterstützt, sowie einen systematischen Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung verfolgen und
 - ein Treibhausgas-Inventar gemäss internationalen Standards erstellen und pflegen sowie Reduktionsziele festlegen, die sich an den globalen Netto-Null-Zielen für 2050 orientieren.

5. Freie Wahl der Beschäftigung

- Sie dürfen keinerlei Zwangs-, Gefangenens-, Sklaven- oder Pflichtarbeit bzw. unfreiwillige Arbeit verrichten lassen.
- Ihre Mitarbeitenden müssen das Recht haben, ihr Arbeitsverhältnis aus freien Stücken unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfrist und ohne Verhängung unrechtmässiger Strafen zu kündigen.
- Sie dürfen Ihre Mitarbeitenden nicht zur Hinterlegung von Ausweispapieren zwingen oder diese als Bedingung für die Beschäftigung beschlagnahmen. Sie dürfen das Eigentum Ihrer Mitarbeitenden nicht zurückhalten, um deren Freiheit

einzuschränken oder Sklaverei am Arbeitsplatz zu begründen.

- Sie dürfen von Ihren Mitarbeitenden keine Gebühren für deren Einstellung verlangen. Ihre Mitarbeitenden dürfen nicht zu Zahlungen verpflichtet werden, die Sklaverei am Arbeitsplatz bezwecken oder bewirken, oder zur Rückzahlung von Schulden durch Arbeit aufgefordert werden. Wenn Ihren Mitarbeitenden Gebühren für die Einstellung in Rechnung gestellt wurden, haben Sie diese Kosten zu erstatten.
- Ihre Mitarbeitenden müssen sich ohne unzulässige Einschränkungen frei bewegen können und dürfen nicht physisch an ihren Arbeitsplatz gebunden sein.
- Ihre Mitarbeitenden dürfen nicht zur Unterbringung in von Ihnen kontrollierten Räumlichkeiten gezwungen werden, es sei denn, dies ist aufgrund des Standorts oder der Art der Arbeit erforderlich.

6. Kinderarbeit

- Sie dürfen keine Kinder beschäftigen, die das in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation oder in nationalen Gesetzen festgelegte Mindestalter unterschreiten, wobei das höchste festgelegte Mindestalter gilt.

7. Verbot der Diskriminierung

- Sie müssen allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten einräumen, unabhängig von Alter, Hautfarbe, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsidentität und -ausdruck, Familienstand, Schwangerschaft/Mutterschaft, Nationalität, sexueller Orientierung oder Religion.

8. Beschäftigungsbedingungen

- Sie müssen Ihren Mitarbeitenden jeweils einen schriftlichen Vertrag vorlegen, der für die Mitarbeitenden verständlich ist und in dem die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden sowie gegebenenfalls spezifische Bedingungen zu Ansprüchen wie Arbeitszeit, Ruhepausen und Urlaub geregelt sind. Der Arbeitsvertrag muss vor Arbeitsantritt der Mitarbeitenden geschlossen werden.
- Sie müssen Löhne und Zusatzleistungen gewähren, die den

geltenden Gesetzen und lokalen Praktiken entsprechen.

- Sie müssen sicherstellen, dass die Arbeitszeit Ihrer Mitarbeitenden das vor Ort geltende, gesetzlich vorgeschriebene Limit nicht überschreitet.
- Sie haben das Recht Ihrer Mitarbeitenden auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Rahmen der geltenden Gesetze anzuerkennen und zu respektieren.
- Sie behandeln Ihre Mitarbeitenden mit Respekt und Würde und gewährleisten ein Arbeitsumfeld ohne Belästigungen, Einschüchterung und Mobbing, physische, psychische oder sexuelle Gewalt sowie verbale Übergriffe eingeschlossen.
- Ihre Mitarbeitenden müssen die Möglichkeit haben, sich über das Geschäftsgebahren zu beschweren, und dürfen keinen Nachteilen, Vergeltungsmassnahmen oder Schikanen ausgesetzt sein, weil sie eine Beschwerde vorgebracht haben.

9. Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion

- Sie fördern die Vielfalt und Inklusion in Ihrem Unternehmen, indem Sie das Bewusstsein für solche Themen stärken, Schulungen oder andere Initiativen durchführen, um eine vielfältige Belegschaft zu rekrutieren und zu fördern, und dabei Faktoren wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Behinderungen und Veteranenstatus berücksichtigen.
- Die Stärkung der Vielfalt in der Belegschaft und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsplatzes sind für unseren Geschäftserfolg entscheidend. Wir halten Sie daher dazu an, Kennzahlen zur Zusammensetzung des Unternehmensvorstands und zur Arbeitnehmervertretung zu veröffentlichen.

10. Gesundheit und Sicherheit

- Sie müssen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen, um Erkrankungen und Arbeitsunfällen vorzubeugen und das körperliche und geistige Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Das gilt auch für die Unterkünfte, die Sie Ihren Mitarbeitenden zur Verfügung stellen.