



Verhaltenskodex - Merchandising

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex bildet die Basis sämtlicher geschäftlichen Beziehungen in Bezug auf alle Abläufe und Orte, die für die Verarbeitung der von uns beschaffenen Handelswaren relevant sind. Jeder Geschäftspartner von YB garantiert, die Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodex einzuhalten. Dieses Dokument formuliert konkret die Anforderungen an YB in Bezug auf das Vorgehen in der Wertschöpfungskette und hält zudem die Anforderungen an die Mitglieder unserer Lieferkette und Handelspartner jeglicher Art fest.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

2. Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

Rechts- und Gesetzeskonformität

Die BSC Young Boys AG sowie alle Geschäftspartner müssen die national geltenden Gesetze einhalten. Dies zielt vor allem auf die sozial- sowie arbeitsrechtlichen Vorschriften ab und schliesst ausdrücklich auch die Vorgaben zum Umweltschutz mit ein. Der Verhaltenskodex darf weder durch arbeitsvertragliche Passagen noch durch ähnliche Vereinbarungen umgangen werden. Um die Konformität mit Gesetzen und den im Verhaltenskodex aufgeführten Regeln zu gewährleisten, ist es Lieferanten nicht gestattet, an andere, unbekannte Lieferanten zu vergeben.

Ethisches und integrires Wirtschaften

Der BSC Young Boys legt das gesamte wirtschaftliche Handeln nach legalen Geschäftspraktiken aus und berücksichtigt somit die Grundsätze, die den lauterer Wettbewerb, gewerbliche Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtliche Regelungen betreffen. Dementsprechend sind die Unternehmensziele ausgerichtet auf die Eindämmung von Korruption und Bestechung sowie der Förderung geeigneter Prinzipien unternehmerischer Führung, wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität.



Transparenz

Transparenz ist ein wichtiger Bestandteil der Sorgfaltspflicht und damit auch unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Unsere Geschäftspartner müssen alle Verarbeitungsschritte bei der Herstellung der von YB gekauften Produkte offenlegen. Diese Informationen werden vom Lieferanten gesammelt und auf Anfrage der jeweiligen Partei zur Verfügung gestellt.

3. Soziale Faktoren

Achtung der Menschenrechte

Grundsätzlich obliegt der Schutz der Menschenrechte den jeweiligen Staaten, in denen die jeweiligen wirtschaftlichen Unternehmen tätig sind. Durch die Achtung der Menschenrechte durch diese Unternehmen und all ihre Partner können die entsprechenden Staaten dabei unterstützt werden dieser Pflicht nachzukommen. Daher sollten Unternehmen ihre Aktivitäten so gestalten, dass keine Menschenrechte beeinträchtigt werden und deren Verbreitung gesichert wird. Dies ist insbesondere ein Teil der unternehmerischen Sorgfaltspflicht, aus der heraus nachteilige Auswirkungen erkannt, vermieden und wiedergutmacht werden müssen.

Arbeitsrechte & -bedingungen

Entsprechend den genannten Normen schafft YB ein menschenwürdiges Arbeitsumfeld.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung

Der BSC Young Boys achtet auf das Recht von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, deren Ziel die Förderung und der Schutz der Interessen von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern ist, solchen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter frei zu wählen. Wir achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Kollektivverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen in ihrer Beschäftigung nicht benachteiligt werden.

Verbot von Zwangsarbeit

Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft wird von den Unternehmen nicht akzeptiert. Dies umfasst jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer

Gemäss den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation darf das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen. Die



gesetzlichen Regelungen sollten sich an dieser Norm orientieren. Für YB steht auch das Wohl und der Schutz von Kindern im Zentrum, weshalb geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung in Einstellungsverfahren für alle Handelspartner verpflichtend sind, damit Kinderarbeit frühzeitig festgestellt und verhindert werden kann.

Verbot von Diskriminierung

Diskriminierung hat bei YB keinen Platz. Bei uns gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz, nach dem es zwischen Arbeitern und Angestellten keine Unterschiede in der Behandlung gibt. Diskriminierung aufgrund von

- Nationalität
- Hautfarbe
- Rasse
- Abstammung
- Geschlecht
- Weltanschauung
- Glaube
- sexueller Identität
- Aussehen
- Alter
- physischer Konstitution
- politischer Einstellung

sind verboten. Mobbing und sexuelle Belästigung verbieten wir ausdrücklich. Zudem verpflichtet sich jeder Beschäftigte, die Privatsphäre der Anderen zu respektieren.

Verbot von Missbrauch

Jede Art von Übergriffen und Missbrauch durch Personen, ob in physischer oder digitaler Form, ist verboten und entsprechend mit einer angemessenen Massnahme zu ahnden. Bei unbeteiligter Beobachtung eines oder mehrerer Übergriffe bzw. Missbräuche, sind diese Sachverhalte unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten zu melden.

Arbeitszeiten

Die Arbeitsgesetzgebung des jeweiligen Landes sowie die grundlegenden Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) regeln die Arbeitszeiten. Dabei wird Wert auf die Einhaltung dieser Grundsätze gelegt und eine Höchstarbeitszeit von 48 regulären Wochenstunden zzgl. maximal 12 Überstunden pro Woche vorausgesetzt. Darüber hinaus setzt YB das Ziel allen Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag, Einhaltung der gesetzlichen Feiertage und die Gewährung eines arbeitsfreien Tages nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu ermöglichen.



Löhne

Abhängig davon, was höher ist, entspricht die Entlohnung der Arbeitnehmer dem gesetzlichen oder branchenüblichen Mindestlohn. Alle Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass dies der Fall ist und das Lohnniveau die Grundbedürfnisse der Arbeiter und Angestellten deckt.

Verboten sind ungerechtfertigte und illegale Abzüge des Lohns, die indirekt oder direkt als Disziplinarmaßnahme gelten. Wie sich ihre Vergütung zusammensetzt, muss den Arbeitnehmern in regelmässigen Abständen verständlich kommuniziert werden. Ob als Überweisung, per Scheck oder in einer anderen Form: Jeder Arbeitnehmer erhält sein Gehalt auf praktische Art und Weise.

Beschäftigungsverhältnisse

Arbeitsverträge oder vergleichbare Dokumente, in denen die Arbeitsbedingungen festgelegt sind, bilden die formelle Grundlage für die Beschäftigung. Dies wird von allen geschäftlichen Partnern garantiert, wobei folgende Dinge klar geregelt werden müssen:

- Löhne
- Zahlung
- Zeitraum
- Urlaubsanspruch
- Vorsorgeleistungen
- Kündigungsfrist

Es ist verboten, die in diesem Dokument definierten Arbeitskonditionen sowie gesetzliche Regelungen zur Sozialversicherungs- und zum Arbeitsrecht zu umgehen. Kontraktarbeit und Scheinausbildungsprogramme, die darauf abzielen, den Inhalt des Verhaltenskodexes zu umgehen, sind ebenfalls verboten.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

YB macht bei der Sicherheit am Arbeitsplatz keine Kompromisse. Wir erwarten von sämtlichen Vertrags- und Geschäftspartnern sowie allen Angestellten, dass sie die Sicherheitsvorschriften einhalten. Auch das Bewusstsein für Gefahren aller Art am Arbeitsplatz und aufmerksames Mitdenken sind vonnöten. Werden Unfälle erkannt, nur knapp vermieden oder Situationen als potenziell gefährlich eingeschätzt, müssen diese Sachverhalte unverzüglich den Vorgesetzten gemeldet werden.

Menschenwürdiger Umgang

Die BSC Young Boys AG und verbundene Unternehmen behandeln ihre Arbeitnehmer mit Würde und Respekt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird unterlassen. Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer verständlichen Form festgehalten.



4. Umweltschutz

Umweltschutz spielt bei YB eine grosse Rolle und ist deshalb ein klares Unternehmensziel. Bei der Herstellung unserer Produkte ist der sparsame Umgang mit Ressourcen aller Art entscheidend. Diesen Leitsätzen gilt es zu folgen:

- ✓ Wir belasten unsere Umwelt möglichst wenig, schonen sämtliche natürlichen Ressourcen und entlasten Mensch sowie Natur bestmöglich.
- ✓ Wir orientieren uns daran, was für eine intakte Umwelt nötig ist, und stimmen Entwicklung und Design, Produktionsprozesse, Verpackungen und Versand darauf ab – dies gilt auch dann, wenn wir unsere Verfahren verbessern und neue Produkte einführen.
- ✓ Wichtige Umweltschutznormen, wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, schaffen die grundsätzliche Massgabe, nach der das Handeln hinsichtlich Umweltfragen zu richten ist.
- ✓ Wir zählen darauf, dass auch unsere geschäftlichen Partner alle gesetzlichen Vorgaben rund um den Umweltschutz einhalten. Wir erwarten, dass Abfälle unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte im höchstmöglichen Mass umweltschonend entsorgt werden, Die zuständigen Stellen innerhalb des Unternehmens beziehungsweise – von dort ausgehend – die Behörden müssen zwingend sofort benachrichtigt werden, falls umweltschädliche Vorfälle geschehen.

Chemikaliennutzung

Um der Gefährdung der Gesundheit von Konsumenten und Arbeitern sowie der Verschmutzung von Wasser durch Chemikalien vorzubeugen, wird unter anderem beim Einkauf und bei der generellen Partnerwahl darauf geachtet, dass Prozesse zur Veredelung oder Rohstoffverarbeitung gewählt werden, die chemikalienarm sind und den allgemeinen Anforderungen der MRSL (Manufacturing Restricted Substances List) und RSL (Restricted Substances List) entsprechen. Hierbei verbietet die MRSL die Nutzung bestimmter Chemikalien komplett beziehungsweise beschränkt diese auf festgelegte Dosierungen, während die RSL Substanzen und Stoffgruppen auflistet, die im Endprodukt nur noch eingeschränkt oder gar nicht mehr nachweisbar sein dürfen.

Wasser

Um die hohe Gefahr von absterbenden Gewässern und einem damit verbundenen Biodiversitätsverlust durch Klärschlämme und schwer abbaubare Inhaltsstoffe zu minimieren, werden diese Faktoren bei der Lieferantwahl besonders berücksichtigt und überprüft.



Treibhausgasemissionen

Auch bei der Vermeidung von Treibhausgasemissionen spielt die Wahl der Partner eine wichtige Rolle, da die meisten Emissionen in der Wertschöpfungskette entstehen. An dieser Stelle legt YB einen grossen Wert auf nachhaltiges Vorgehen.

5. Tier- und Artenschutz

YB beachtet in seinem unternehmerischen Handeln die Grundsätze des Tierschutzes, um eine artgerechte Tierhaltung und -nutzung zu gewährleisten.

6. Bestechung und Korruption

Im Rahmen der Geschäftsbeziehungen werden Korruption oder Korruptionsversuche jeglicher Art, einschliesslich Erpressung und Bestechung, und sonstige gesetzwidrige Praktiken nicht geduldet. Lieferanten dürfen weder direkt noch indirekt Bestechungsgelder oder andere ungerechtfertigte Zuwendungen anbieten, versprechen, zusagen oder fordern, um sich einen Auftrag oder einen anderen unlauteren Vorteil zu verschaffen oder diesen aufrecht zu halten. Ebenso wenig dürfen Bestechungsgelder oder andere ungerechtfertigte Zuwendungen von Lieferanten verlangt oder erwartet werden. Es gelten die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen: <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationaleunternehmen>.

7. Einkaufspraktiken

Es ist weiterhin sehr wichtig, eine regelmässige Kommunikation zu den lokalen und internationalen Geschäftspartnern zu pflegen, um die Herausforderungen und Projekte zu verstehen, mit denen diese sich beschäftigen und welche sie beeinflussen. Damit verbunden ist die Übertragung unserer Richtlinien an unsere Partner, damit diese ebenfalls danach handeln können und somit auch die dort arbeitenden Menschen berücksichtigt und geschützt werden. Auch bei der Suche neuer Partner ist dieser Aspekt ein relevanter Faktor, denn neue Geschäftspartner werden hinsichtlich ihrer Zertifizierungen geprüft und anhand dessen ausgewählt.

8. Kommunikation

Alle Beschäftigten und geschäftlichen Partner müssen in der Lage sein, diesen Verhaltenskodex zu lesen. Dies setzt freien Zugang, gute Sichtbarkeit und gegebenenfalls die Übersetzung in die entsprechende Landessprache voraus. Wer einen Verstoß gegen Inhalte bemerkt, muss YB unverzüglich kontaktieren und informieren. Nur so lassen sich Rechtsverletzungen sanktionieren und in der Zukunft vermeiden.



9. Monitoring & Beschwerdemechanismen

Die Produzenten erhalten ebenfalls einen Verhaltenskodex, dessen Erhalt dokumentiert und dessen Durchführung überprüft wird. Dazu gehört auch die Schaffung von Beschwerdemechanismen und entsprechenden Massnahmen zur Abhilfe, über die sich die Beschäftigten der jeweiligen Firma an ihren Arbeitgeber oder auch direkt an YB als Auftraggeber wenden können, woraufhin eine passende Lösung für das beschriebene Problem schnellstmöglich umgesetzt wird. Neben allen im Kodex enthaltenen Faktoren wird auch die Zugänglichkeit für Arbeitnehmer innerhalb der Produktionsstätten überprüft. Bei eingegangenen Beschwerden oder festgestellten negativen Auswirkungen soll die beschriebene Lösungsfindung entsprechend einer Einschätzung der Schwere des Problems gemäss einem vordefinierten Verfahren angemessene Massnahmen zur Minderung und Wiedergutmachung umfassen. Bei YB werden eine Vielzahl von auftretenden Problemen und Konflikten direkt in einem offenen Gespräch kommuniziert und eine für alle Parteien zufriedenstellende Lösung gefunden. Dies ist möglich aufgrund des nahen persönlichen Verhältnisses, welches zwischen allen Angestellten besteht. Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit in einem Beschwerdekasten anonym ein Anliegen einzureichen.

10. Umsetzung und Durchsetzung

Dieser Verhaltenskodex ist bei allen unternehmerischen Aktivitäten und Prozessen zu beachten. Über die Umsetzung bei YB hinaus wird dieser Verhaltenskodex sinngemäss auch an sämtliche Geschäftspartner weitergegeben und deren Umsetzung vorgeschrieben. Unternehmen in der Lieferkette werden durch gezielte Massnahmen in der Durchsetzung dieser Norm unterstützt und so die Einhaltung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte kontinuierlich verbessert.



Kontakt

BSC Young Boys Ticketing
Papiermühlestrasse 71 (3. OG)
Postfach, 3000 Bern 22

Tel: +41 31 344 88 88
Fax: +41 31 344 88 89
E-Mail: info@bscyb.com

Jan Borgmann
Head of Merchandising

Firmenname

Ort, Datum

Firmenstempel und Unterschrift

Name und Position im Unternehmen