

UCC SWISS COMPLIANCE REPORT



Einleitung

Als drittgrösster Kaffeeproduzent der Schweiz ist UCC tief in der Kaffeetradition des Landes verwurzelt. Unser Ansatz ist geprägt durch starke Beziehungen zu den Menschen vor Ort und einem unermüdlichen Einsatz für Qualität. Unser Einkaufsteam bezieht grüne Kaffeebohnen aus der ganzen Welt und wählt sie unter Einhaltung ethischer Grundsätze aus, um bei jeder Charge höchste Qualität zu gewährleisten. Die aussergewöhnlichen Bohnen werden anschliessend in unseren eigenen Röstereien in den Kantonen Bern, Luzern, Graubünden und Waadt sorgfältig geröstet. Indem wir unsere Traditionen wahren und gleichzeitig Innovationen annehmen, erreichen wir eine perfekte Mischung, die unsere Authentizität und unsere Führungsrolle in der Kaffeebranche ausmacht. Wir verpflichten uns, mit jeder Tasse aussergewöhnliche Qualität zu liefern.

In der Schweiz sind vier der insgesamt 28 UCC Kaffeeröstereien der Welt angesiedelt. Die Gesamtbeschäftigtenzahl der UCC Schweiz betrug im Jahr 2024 105,6 Mitarbeitende. UCC Coffee Services Switzerland AG (CSS), mit Büro in Genf, ist für den Einkauf von Rohkaffee zur Verwendung in allen europäischen UCC-Röstereien, wie, auch denen in der Schweiz, verantwortlich. UCC Coffee Switzerland AG ist für das Kaffeerösten, den Verkauf und den Vertrieb einer «Total Coffee Solution» verantwortlich. Dazu gehören Kaffeemaschinen und Serviceleistungen vorwiegend für Kunden in der Schweiz und die Bereitstellung von Kompetenzen und Wissen, um sicherzustellen, dass Kaffee in gleichbleibend hoher Qualität serviert wird. Die UCC Coffee Switzerland AG hat ihren Hauptsitz in Zollikofen bei Bern.

Geltungsbereich

Dieser Bericht bezieht sich auf die Berichtspflichten nach Art. 964j-k des Schweizerischen Obligationenrechts und der Schweizerischen Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und von Kinderarbeit. Er bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 und wird für die UCC Coffee Services Switzerland AG und die UCC Coffee Switzerland AG (zusammengenommen «UCC») erstellt, die beide Tochtergesellschaften von UCC Coffee Europe Ltd. sind.

Halten sich Unternehmen an international anerkannte, gleichwertige Vorschriften wie die Grundsätze der OECD, sind sie von den in der Verordnung vorgesehenen Sorgfalts- und Berichtspflichten befreit. In diesem Bericht wird dargelegt, wie UCC den Grundsätzen des OECD-Leitfadens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP), dem Leitfaden der IAO für Unternehmen zum Umgang mit Kinderarbeit, dem IAO-Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Massnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (C182) und dem IAO-Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973 (C138) nachkommt.

Die OECD-Grundsätze zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht verpflichten Unternehmen auf eine dem Risiko, den Umständen und dem Kontext des jeweiligen Unternehmens angemessene Sorgfaltsprüfung. Die Durchführung entsprechender Sorgfaltsprüfungen erfolgt in sechs Schritten:

1. Einbettung verantwortungsbewussten Geschäftsgebarens in Unternehmensrichtlinien und Managementsystemen
2. Identifizierung tatsächlicher und potenzieller Menschenrechts- und Umweltverstössen
3. Beseitigung, Verhütung oder Begrenzung erkannter Probleme
4. Umsetzungs- und Ergebniskontrolle
5. Kommunikation der Folgenbewältigung
6. Gegebenenfalls Umsetzung von Gegenmassnahmen

Dieser Bericht ist im Einklang mit den OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht und dem IAO-Leitfaden für Unternehmen zur Kinderarbeit aufgebaut und spiegelt die UNGP-Grundsätze wider.

UCC: Einsatz für die Achtung der Menschenrechte

UCC verpflichtet sich zur Einhaltung nationaler Gesetze und zur Achtung international anerkannter Normen im Zusammenhang mit Menschenrechten. Dazu gehören:

- Die Internationale Menschenrechtscharta
 - Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
 - Internationale Pakte über bürgerliche und politische Rechte
 - Internationale Pakte über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Die IAO-Kernarbeitsnormen (5 Bereiche, 10 Übereinkommen)

UCC ist bestrebt, alle Menschenrechte zu wahren und jegliche Form von Kinderarbeit in seinen Betrieben und seiner Wertschöpfungskette zu identifizieren. UCC ergreift Massnahmen, um Kinderarbeit zu verhindern, einzudämmen und zu beseitigen, sofern UCC das Problem verursacht oder direkt dazu beigetragen hat. UCC verpflichtet sich, in direkt mit Kinderarbeit verbundenen Fällen proaktiv Massnahmen zu ergreifen, um jegliche negativen Auswirkungen so weit wie möglich zu beheben und einzudämmen. Wo UCC keinen Einfluss hat, versuchen wir, diesen zu erhöhen, zum Beispiel durch eine angemessene Zusammenarbeit mit anderen Akteuren.

Wir möchten die Ursachen von Kinderarbeit bekämpfen und sind uns bewusst, dass diese aufgrund sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Faktoren in jedem Betriebsfeld andere sein können. Deshalb sind wir bei der Entwicklung präventiver Lösungen bestrebt, die zugrunde liegenden Ursachen zu ermitteln, um umfassendere und wirksamere Ergebnisse zu erzielen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, Lieferanten und anderen Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, dass sie unser Engagement zur Verhinderung und Bekämpfung von Kinderarbeit unterstützen und diese Richtlinien befolgen. Die Grundsätze des Verhaltenskodex für Lieferanten sind integraler Bestandteil unserer vertraglichen Vereinbarungen und gewährleisten deren Durchsetzung.

Wir sind uns bewusst, dass der Kaffeesektor mit hohen Risiken verbunden sein kann und Kinderarbeit in den Ländern, aus denen wir unsere Kaffeebohnen beziehen, ein weit verbreitetes Problem ist. Auch die Tätigkeit in Ländern, in denen es entweder keine Rechtsstaatlichkeit gibt oder Gesetze nicht konsequent durchgesetzt werden, kann Umstände schaffen, in denen das Risiko von Verstössen besteht. Wir nehmen unsere Verantwortung, diese Risiken zu bewältigen und möglichst ganz auszuräumen, sehr ernst.



Datenquelle: Rainforest Alliance, 2024.

Unser Due-Diligence-Konzept wird hier dargelegt. Wir haben gemeinsam mit einem externen Experten eine Gap-Analyse erstellt, um ein Sorgfaltspflichtenkonzept insbesondere mit Blick auf den Umgang mit dem Risiko von Kinderarbeit zu entwickeln. Wir werden auch im kommenden Jahr die erforderlichen Änderungen vornehmen, um Lücken in unseren Prozessen zu schliessen und unsere Richtlinien zu stärken, Verbesserungsmöglichkeiten zu bestimmen und nachhaltiges Unternehmenswachstum sicherzustellen.

1. Einbettung in Richtlinien und Managementsysteme

2024:

Die UCC-Gruppe hat einen Führungsausschuss für Nachhaltigkeit eingerichtet, der sich aus den Direktoren der Gruppe und Führungskräften aus Schlüsselbereichen zusammensetzt. In den monatlichen Nachhaltigkeitssitzungen prüfen wir verschiedene Massnahmen im Bereich Nachhaltigkeit, einschliesslich der Bemühungen zur Achtung der Menschenrechte, aus einer globalen Perspektive und beheben umgehend die auftretenden Probleme. Darüber hinaus ist der Verwaltungsrat der UCC Holdings für die Kontrolle der Einhaltung der Menschenrechte durch die Gruppe und die Überwachung ihrer Bemühungen verantwortlich und erhält Berichte über die Fortschritte bei wichtigen Themen.

Im Jahr 2024 wurden ein Aufgabenbereich und Rahmenbedingungen für eine Arbeitsgruppe für soziale Compliance entwickelt. Die Arbeitsgruppe wird als Forum für Diskussionen, Strategieentwicklung und funktionsübergreifende Zusammenarbeit dienen und dazu beitragen, Aspekte von Menschenrechten in Entscheidungsprozesse zu integrieren.

Innerhalb der Schweizer Niederlassungen kontrolliert das CSS-Einkaufsteam von UCC in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeitsfunktion die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten. Die Geschäftsleitungen der operativen Standorte tragen die gemeinsame Verantwortung für Menschenrechtsfragen im Schweizer Geschäft.

UCC legt mehrere Richtlinien zugrunde, die unser Sorgfaltspflichtenkonzept im Bereich der Menschenrechte bestimmen. Dazu gehören:

Menschenrechtsrichtlinie der UCC-Gruppe

Die Menschenrechtsrichtlinie der UCC legt die Erwartungen der UCC in Bezug auf Menschenrechte in allen ihren weltweiten Betrieben und ihrer gesamten Wertschöpfungskette fest. Die Richtlinie verbietet ausdrücklich alle Formen von Kinderarbeit, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit liegt, wie beispielsweise Kinderhandel oder gefährliche Arbeit, die die Entwicklung eines Kindes beeinträchtigen kann.

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden von UCC, einschliesslich Vollzeit- und Zeitarbeitskräften, und wird auf Lieferanten und andere Interessensgruppen ausgeweitet, die in direktem Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten von UCC stehen. UCC integriert die Richtlinie in seine Betriebsabläufe, indem es Aspekte der Menschenrechte in seine Unternehmensführung und Geschäftspraktiken einbezieht.

Die Richtlinie verweist auf Mechanismen zur Identifizierung, Prävention und Bekämpfung von Risiken im Zusammenhang mit Kinderarbeit und gibt UCC das Recht, bei Verstössen Korrekturmassnahmen zu verlangen. Werden Verstösse nicht behoben, behält sich UCC das Recht vor, die Beziehungen zu Stakeholdern, welche Anforderungen der Richtlinie nicht einhalten, zu beenden. Dieser Ansatz steht im Einklang mit dem Engagement von UCC für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken und die Förderung der Menschenrechte in seiner gesamten Lieferkette.

Die Richtlinie beinhaltet die Verpflichtung, Führungskräften, Mitarbeitenden und gegebenenfalls Geschäftspartnern und Lieferanten angemessene Schulungen und Weiterbildungen anzubieten, um sicherzustellen, dass die Richtlinie in alle Geschäftsaktivitäten integriert und wirksam umgesetzt wird.

UCC-Richtlinie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette in Bezug auf Kinderarbeit

Wir haben ferner eine Richtlinie zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette im Hinblick auf Kinderarbeit beschlossen. Darin wird die Verpflichtung von UCC dargelegt, seinen Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Kinderarbeit gerecht zu werden und die Rechte von Kindern zu respektieren.

Die UCC-Richtlinie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf Kinderarbeit definiert die Verpflichtung des Unternehmens, alle Formen von Kinderarbeit in seinen Betrieben und seiner Lieferkette zu identifizieren, zu verhindern und zu beseitigen. Die Richtlinie steht im Einklang mit international anerkannten Standards, darunter das IAO-Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und das IAO-Übereinkommen Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Sie verbietet die Beschäftigung von Kindern unter dem gesetzlichen Mindestalter und untersagt strengstens gefährliche Arbeiten, die die Gesundheit oder Entwicklung eines Kindes beeinträchtigen könnten.

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden, Auftragnehmenden und Lieferanten von UCC sowie für deren Mitarbeitenden und Tätigkeiten, die in direktem Zusammenhang mit dem Geschäft von UCC stehen. UCC integriert die Richtlinie durch Governance-Rahmenwerke, Lieferantenvereinbarungen und Engagement-Prozesse in seine Geschäftsaktivitäten. Lieferanten sind verpflichtet, die Richtlinie als Teil ihrer vertraglichen Verpflichtungen anzuerkennen und sich zu ihrer Einhaltung zu verpflichten.

UCC führt laufend Risikobewertungen durch, um potenzielle oder tatsächliche Risiken im Zusammenhang mit Kinderarbeit zu identifizieren und zu beseitigen. Lieferanten mit hohem Risiko werden einer verstärkten Überprüfung der Einhaltung Ihrer Sorgfaltspflicht unterzogen, um ihre Massnahmen zum Management von Menschenrechtsrisiken zu überprüfen. Bei Feststellung von Risiken oder Verstössen, werden den Lieferanten Korrekturmassnahmen zur Minderung der Probleme auferlegt. UCC behält sich das Recht vor, die Beziehungen zu Lieferanten zu beenden, die die festgestellten Risiken nicht einhalten oder angemessen beseitigen.

Der Ethik- und Verhaltenskodex der UCC Europe Group (Kodex).

Der Kodex enthält Bestimmungen zu Mindestalter und Zwangsarbeit wie diese:

- Wir stellen keine Personen ein, die das im Tätigkeitsland vorgeschriebene Mindestbeschäftigungsalter noch nicht erreicht haben oder – sofern keine entsprechenden Gesetze existieren – das Mindestalter für den Abschluss der Schulpflicht noch nicht erreicht haben.
- Darüber hinaus ist der Einsatz von Arbeitsweisen, die der Entwicklung, der Bildung und dem Wohlergehen junger Menschen schaden könnten, streng verboten.
- Wir enthalten unseren Mitarbeitenden weder amtliche Ausweisdokumente noch Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse vor.
- Arbeitnehmend können das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer angemessenen Kündigungsfrist straflos kündigen.

Der Kodex ist die Richtschnur, die die Achtung der Menschenrechte als Mindeststandard und als Handlungsgrundsatz bei der Arbeit der Beschäftigten festlegt. Der Kodex sieht ausserdem vor, dass Mitarbeitende etwaige Beschwerden und Verstösse gegen den Kodex einem Vorgesetzten melden müssen.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten der UCC Europe Group (SCoC)

Der SCoC legt die Erwartungen von UCC an Lieferanten in Bezug auf Nachhaltigkeitsbelangen wie Kinderarbeit dar. Der SCoC wird im Rahmen des Vertragsprozesses an alle Lieferanten weitergegeben und in die Verträge mit den Lieferanten aufgenommen. Der SCoC beinhaltet das Recht, bei fortdauernden Verstössen gegen das Kinderarbeitsverbot Gegenmassnahmen zu verlangen und wenn nötig die Geschäftsbeziehung zu Lieferanten zu beenden.

Im Jahr 2024 haben wir einen SCoC-Benchmark durchgeführt, um anhand von Best Practices zu überprüfen und sicherzustellen, dass die Standards unserer Kunden effektiv in der Lieferkette umgesetzt werden. Die Arbeitsgruppe wird eingerichtet, um sicherzustellen, dass UCC die Menschenrechte in allen seinen Betrieben, Lieferketten und Geschäftsbeziehungen achtet und fördert. Ihr Zweck ist es, Menschenrechtsrisiken zu identifizieren, zu bewerten anzugehen und unsere Praktiken an internationale Standards wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte anzupassen.

Hinweisgeberrichtlinie der UCC Europe Group

Die Hinweisgeberrichtlinie ermöglicht es Mitarbeitenden, potenzielle Risiken in Bezug auf Menschenrechte oder Kinderarbeit vertraulich zu melden. Dieser Vorgang wird weiter unten unter «Gegenmassnahmen» erläutert.

Weitere Richtlinien

Zu den weiteren Richtlinien, die unser Engagement in Bezug auf Menschenrechte ergänzen, gehören:

- Mitarbeitendenreglement der UCC Coffee Switzerland AG
- Richtlinie der UCC Europe Group zu Chancengleichheit und Würde am Arbeitsplatz
- Sicherheitsrichtlinie der UCC Coffee Switzerland AG

Die genannten Menschenrechtsbestimmungen werden den Mitarbeitenden im Rahmen von Einführungen und geplanten Schulungen vermittelt, wie, etwa im Präsenztraining zum Thema Zwangsarbeit des Schweizer Führungsteams im Februar 2024.

Weitere Vorgehensweise:

Nach der Veröffentlichung der Menschenrechtsrichtlinie werden Schlüsselmitarbeitende zu deren Inhalt geschult und die zugehörigen Richtlinien werden überprüft, um ihre Bestimmungen mit der Menschenrechtsrichtlinie in Einklang zu bringen. Hierzu gehören der Ethik- und Verhaltenskodex sowie der Verhaltenskodex für Lieferanten.

Im Zeitraum 2024–2025 werden wir weitere Schritte ergreifen, um die Grundsätze der Richtlinie in betrieblichen Richtlinien und Verfahren zu berücksichtigen und im gesamten Unternehmen zu verankern. Dies beinhaltet auch die Einbeziehung von Einschätzungen seitens Personal, Geschäftspartnern und anderen Akteuren, die direkt mit dem Betrieb und den Lieferketten des Unternehmens zu tun haben.

Die Hinweisgeberrichtlinie wird im Jahr 2025 geändert, um der Ausweitung der (globalen) konzernweiten Beschwerdemechanismen auf die Lieferkette und interessierte externe Akteure Rechnung zu tragen (weitere Informationen siehe «Gegenmassnahmen»).

Der SCoC wird im Jahr 2025 aktualisiert, um unsere Erwartungen an Lieferanten zu unterstreichen und die Bestimmungen des SCoC weiter an die Standards unserer Kunden und die Menschenrechtsrichtlinie der UCC-Gruppe anzupassen.

Im Jahr 2025 wird die Arbeitsgruppe für soziale Compliance gegründet, und die Mitglieder der Gruppe werden vor der ersten Sitzung eine HRDD-Schulung erhalten.

2. Erkennung von Menschenrechtsrisiken

2024:

An den Standorten von UCC wird das Risiko von Kinderarbeit angesichts von Tätigkeitsort und Tätigkeitsart als gering eingeschätzt. Die Personalabteilung hat Prozesse aufgestellt, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmenden das gesetzliche Beschäftigungsalter erreicht haben und arbeitsberechtigt sind. Der interne Hinweisgebermechanismus dient zudem als Frühwarnsystem, über das UCC-Mitarbeitende potenzielle Menschenrechtsprobleme in unseren Betrieben und unserer Lieferkette melden können.

UCC bezieht seine Produkte hauptsächlich von grossen, renommierten Unternehmen mit etablierten HRDD-Systemen. Dennoch sind wir uns der mit der Kaffeelieferkette verbundenen Risiken bewusst und führen entsprechende Sorgfaltsprüfungen durch, um Risiken zu erkennen und anzugehen. Mit einer Kombination aus externen Gutachten und eigenen Recherchen wurden grosse Risiken für die Kaffeeanbaugebiete festgestellt.

Dabei wurden mehrere Herkunftsregionen ermittelt, in denen ein erhöhtes Risiko von Kinderarbeit und den schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäss IAO-Übereinkommen C182 besteht. Dazu gehören:

Ergebnisse der GRAS-Risikoanalyse¹

Land	Kinderarbeit	Schlimmste Formen der Kinderarbeit
Brasilien	Moderat	Erhebliches Risiko
Äthiopien	Hoch	Wesentlich
Guatemala	Wesentlich	Wesentlich
Kenia	Hoch	Hoch
Mexiko	Moderat	Wesentlich
Nicaragua	Hoch	Hoch
Papua-Neuguinea	Hoch	Hoch
Tansania	Hoch	Wesentlich
Uganda	Wesentlich	Hoch
Vietnam	Moderat	Wesentlich

Nach ergänzenden Untersuchungen haben wir Ruanda und Burundi (die nicht von den GRAS-Bewertungen erfasst sind) als Staaten mit höherem Risiko identifiziert.

Weitere Quellen für allgemeinen Risikodaten sind die «RADAR»-Risikodaten von SEDEX und Erkenntnisse von regionalen Kaffeeverbänden wie der European Coffee Federation. Wir erhalten ausserdem Risikodaten von Dritten, darunter Rainforest Alliance, Fairtrade, IAO, das US-Arbeitsministerium und die UNICEF-Risikoscores zu Kinderarbeit. Diese Erkenntnisse fliessen kontinuierlich in unser Due-Dilligence-Konzept zur Lieferkette ein (siehe «Weitere Vorgehensweise»).

Wir haben einen Beurteilungsprozess der Menschenrechtsrisiken (einschliesslich Kinderarbeit) unserer Lieferanten erstellt. Alle Kaffeelieferanten sind anhand eines Fragebogens überprüft worden, der auf einer Vorlage des UN Global Compact (UNGC) basiert. Dieser Prozess war für Kaffee- und Nicht-Kaffeelieferanten unterschiedlich.

Im Berichtsjahr wurde ein neuer Fragebogen zur Lieferantenrisikobewertung entwickelt. Dieser Fragebogen stützt sich auf:

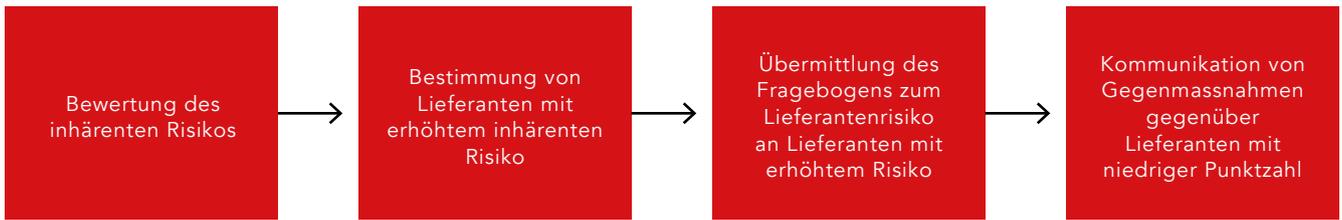
- den UNGC-Fragebogen
- GRAS-Risikobewertungsdaten
- Ergebnisse der vorherigen Risikobewertung
- Nachhaltigkeitsthemen, die durch die doppelte Materialitätsbewertung ermittelt wurden

Bei Nicht-Kaffeelieferanten wird eine Bewertung des inhärenten Risikos durchgeführt, um zu bestimmen, welche Lieferanten einer weiteren Bewertung unterzogen werden sollten. Das inhärente Risiko wurde anhand von Branchenzugehörigkeit, Ansässigkeitsland und Ausgaben des Lieferanten ermittelt. Lieferanten mit erhöhtem Risiko wird anschliessend ein Fragebogen zur Risikobewertung zugesandt, der auf der UNGC-Vorlage basiert. Darüber hinaus wurden auch SEDEX-Audits angefordert, sofern die Lieferanten diese vorweisen konnten.

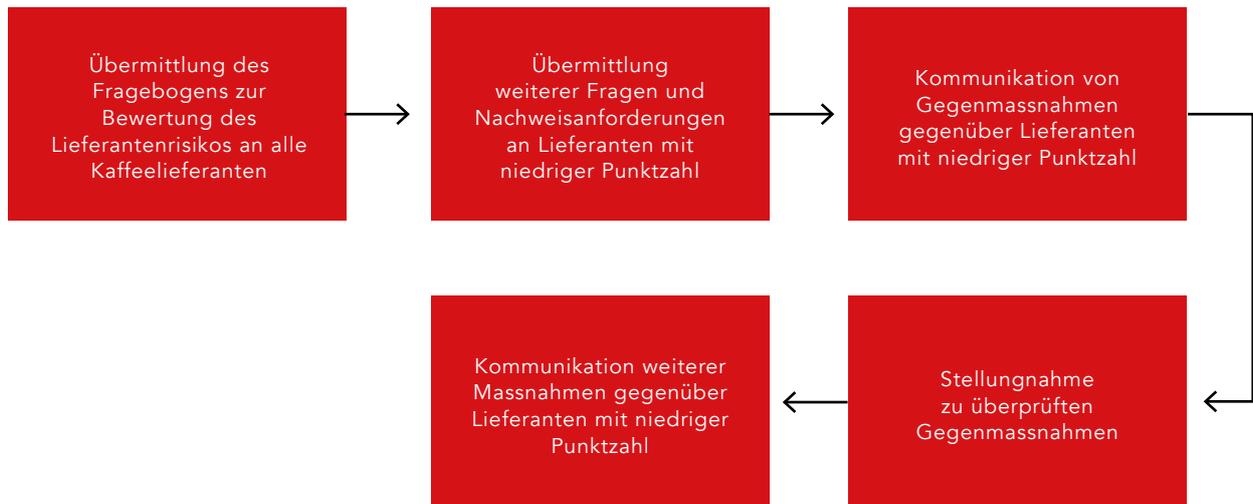
Aufgrund des erhöhten Risikos der Kaffeelieferkette wurde allen Kaffeelieferanten ein UNGC-Fragebogen zugesandt. Die Ergebnisse dieser Bewertungen wurden analysiert und Gegenmassnahmen für Lieferanten mit niedriger Punktzahl ausgearbeitet.

Nachfolgend eine Zusammenfassung unseres Verfahrens zur Bewertung des Lieferantenrisikos:

Nicht-Kaffeelieferkette



Kaffeelieferkette



2 Global Risk Assessment Services (GRAS) German Coffee Association Country and Sector Specific Abstract Risk Analysis Summary Report, Oktober 2023

Weitere Vorgehensweise:

Längerfristig soll unser primärer Kaffeeröststandort SEDEX-Selbstbeurteilungen und SMETA-Audits durchführen. Obwohl das Risiko bei den Röstereien geringer eingeschätzt wird als in der Lieferkette, werden die Audits durchgeführt, um diese Einschätzung zu bestätigen und sicherzustellen, dass es an den UCC-Standorten keine erwiesenen oder mutmasslichen Fälle von Kinderarbeit oder anderen Menschenrechtsverletzungen gibt.

Weitere Massnahmen zur Rückverfolgbarkeit der Kaffeelieferkette für Kaffee, der nicht im Rahmen zertifizierter Nachhaltigkeitssysteme von Rainforest Alliance, Fairtrade, Organic und BioSuisse eingekauft wird, werden derzeit erarbeitet. Auf diese Weise kann das Rohkaffee-Einkaufsteam Lieferanten in der Kaffeelieferkette ermitteln und sie bei der Prüfung der Lieferkette im Hinblick auf Menschenrechte und Umweltauswirkungen berücksichtigen.

3. Beenden, vorbeugen, abmildern

2024:

Zwar wurden 2024 keine Fälle von Kinderarbeit festgestellt, dennoch verpflichtet sich UCC, Massnahmen zu ergreifen, um etwaige tatsächliche oder potenzielle Fälle von Kinderarbeit zu beenden, zu verhindern und einzudämmen, welche UCC verursacht oder zu denen es beigetragen hat oder mit denen UCC in direktem Zusammenhang steht. Innerhalb unseres Betriebs verfügt unsere Personalabteilung über interne Richtlinien und Prozesse, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden das korrekte Alter haben und mutmassliche Probleme im Zusammenhang mit Arbeitnehmendenrechten zu lösen.

Sollten erwiesene oder mutmassliche Fälle von Kinderarbeit in einem direkten Zusammenhang zu UCC festgestellt werden, arbeiten wir auf angemessene Weise mit Lieferanten und den zuständigen lokalen Behörden zusammen. Der SCoC verpflichtet UCC dazu, mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, um Probleme zu beheben. UCC zieht eine Trennung von Lieferanten in Erwägung, die nicht nachweisen können, dass sie die Menschenrechtsstandards einhalten.

Um das Risiko von Kinderarbeit zu verringern, erhalten Manager in Schlüsselpositionen Zugang zum Ardea International Business & Human Rights E-learning. UCC Europe (UCCE) und das Schweizer Team erhielten vor Ort ausserdem Schulungen zu den Themen Kinderarbeit und Sorgfaltspflichten im Bereich Menschenrechte. Hierzu gehörte eine Einführungsschulung zu der Frage, wie Unternehmen auf Probleme reagieren sollten, die sie laut UNGP verursacht oder mitverursacht haben oder mit denen sie unmittelbar verknüpft sind.

Um die mit der Rohkaffeelieferkette verbundenen Risiken besser kontrollieren zu können, befolgt unser europäisches Rohkaffee-Beschaffungszentrum, UCC Coffee Services Switzerland, zusätzliche Massnahmen.

Dazu gehören:

- Beschaffung gemäss zertifizierten Standards, sofern gewünscht
- Auswahl von Lieferanten mit integrierten Lieferketten für eine bessere Rückverfolgbarkeit und eine höhere Transparenz der vorgelagerten Lieferkette
- Durchführung von Besichtigungen im Rahmen der jährlichen Ursprungslandbesuche
- Ein Prozess zur Leistungsbeurteilung der Lieferanten

Nahezu 50% des im Jahr 2024 für Konzernkunden erworbenen Rohkaffees entsprachen den Standards zertifizierter Nachhaltigkeitsprogramme (darunter Rainforest Alliance und Fairtrade). Die Zertifizierungen umfassen Kriterien für landwirtschaftliche Betriebe und die Lieferkette im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Sklaverei und Menschenhandel und beinhalten regelmässige Audit- und Compliance-Anforderungen für alle Zertifikatsinhaber in der Wertschöpfungskette.

Die Methodik zur Risikopriorisierung und -beantwortungsreaktion (im Sanierungsprotokoll enthalten) soll einen formalisierten Ansatz zum Umgang mit Kinderarbeit schaffen, um erwiesene und mutmassliche Auswirkungen im Zusammenhang mit priorisierten Betriebsabläufen, Zulieferern und anderen wichtigen Vertragsbeziehungen zu beenden, zu verhindern oder abzumildern. Um die Umsetzung der Massnahme zu unterstützen, wurde dem Nachhaltigkeits- und Einkaufsteam weitere Schulungen angeboten, um das Konzept der «Hebelwirkung» und die Bedeutung von Verursachung, Mitwirkung und direkter Verbindung gemäss UNGP zu vermitteln.

Im Jahr 2024 entwickelte UCC Schulungsmaterialien zur Menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (HRDD) für sein Kaffeeinkaufsteam. Die Schulung wurden entwickelt, um unseren Einkaufenden ein umfassendes Verständnis der HRDD-Grundsätze zu vermitteln, einschliesslich ihrer Verantwortung bei der Identifizierung, Minderung und Bewältigung von Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechten in den Beziehungen zu Lieferanten. Durch die Schaffung von Ressourcen, die das Bewusstsein und das praktische Wissen fördern, haben wir für unser Team die Grundlage dazu geschaffen, die Rechte der Arbeitnehmenden zu wahren, Kinderarbeit zu verhindern und ethische Praktiken in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu verankern.

Weitere Vorgehensweise:

Im Jahr 2025 werden wir die HRDD-Schulung für Kaffeeinkäufer durchführen.

4. Kontrolle

2024:

Das HRDD-Konzept von UCC wird kontinuierlich weiterentwickelt. Die Wirksamkeit der Massnahmen wird fortlaufend kontrolliert. Im Jahr 2023 führte UCC mit externer Unterstützung eine Reifegradbewertung zur Einhaltung seiner Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte durch. Diese lieferte einen Referenzwert für das Menschenrechtskonzept von UCC im Einklang mit OECD-Leitlinien und UNGP. Ergänzt wurde die Bewertung durch eine Gap-Analyse im Hinblick auf die Anforderungen des IAO-Leitfadens für Unternehmen zur Kinderarbeit.

Im Jahr 2024 haben wir unsere Fortschritte anhand der Bewertung des Entwicklungsstands und der Lückenanalyse überprüft, um weitere Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. Diese sind in den nächsten Schritten in diesem Bericht aufgeführt.

Diese Bewertungen werden jedes Jahr überprüft, um unseren Fortschritt bei der Implementierung von HRDD-Systemen zu kontrollieren.

Bei der Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen zur Bewertung und Behandlung des Lieferantenrisikos im Jahr 2023 erhielten wir externe Unterstützung. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Überprüfung haben wir weitere Massnahmen zur Verbesserung unseres HRDD-Konzepts eingerichtet, die unter «Weitere Vorgehensweise» aufgeführt sind.

Weitere Vorgehensweise:

Wir werden unseren Fortschritt weiterhin mithilfe der Reifegradbewertung zur Einhaltung unserer Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte (HRDDMA) bewerten, welche die OECD-Leitsätze und der UNGP sowie den Leitfaden für Unternehmen zur Kinderarbeit umfasst. Die im Rahmen des Überprüfungsprozesses ermittelten Verbesserungsbereiche wurden in einen Massnahmenplan aufgenommen. Dieser umfasst Massnahmen zu sämtlichen Schritten des Due-Diligence-Verfahrens und wird vom Nachhaltigkeitsteam von UCC Europe koordiniert.

5. Kommunikation und Einbindung von Akteuren

2024:

Bei diesem Bericht handelt es sich um unseren zweiten jährlichen Due-Diligence-Bericht nach Schweizer Sorgfaltspflichtanforderungen. Darüber hinaus erfolgt die Kommunikation mit internen und externen Akteuren insbesondere auf Anfrage Dritter auf Ad-hoc-Basis. Das wichtigste Kommunikationsmittel zum Thema Menschenrechte ist bislang das UCC Europe Modern Slavery Statement, welches das Konzept der Schweizer Unternehmen zur Wahrung der Menschenrechte beschreibt.

Bei Auswirkungen auf die Menschenrechte, die UCC verursacht oder zu denen es beiträgt, ist UCC bereit, Betroffenen und potenziell Betroffenen die für sie relevanten Informationen zeitnah, kulturell angemessen und leicht erreichbar mitzuteilen, insbesondere wenn von ihnen oder in ihrem Namen relevante Bedenken geäussert werden.

In unseren Konsultationsprozessen zu Menschenrechtsthemen sind die folgenden Gruppen involviert:

- Geschäftsleitung
- Angestellte
- Lieferanten
- Geschäftspartner
- Mitarbeitende von Lieferanten und Geschäftspartnern
- Externe Experten (z. B. Beratungsunternehmen, Anwaltskanzleien usw.)
- Gewerkschaften und Arbeitnehmendenvertreter

Bei UCC ist die Einbindung von Interessengruppen ein wichtiger Pfeiler unseres Ansatzes zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Auf der Grundlage unserer doppelten Materialitätsprüfung und in Übereinstimmung mit den CSRD-ESRS-Anforderungen haben wir einen strukturierten Prozess entwickelt, um die Ansätze sowohl externer als auch interner Interessensgruppen zu erfassen. Diese Einbindung zielt darauf ab, nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern, positive und negative Auswirkungen zu identifizieren und unsere zukünftigen Strategien zu steuern.

Externe Einbindung

Um ein breites Spektrum an Erkenntnissen zu gewährleisten, wird eine gezielte Einbindung der Interessengruppen einschliesslich betroffenen Parteien und Fachvertretenden durchgeführt. Dabei wird der Schwerpunkt auf das Verständnis der sozialen und ökologischen Auswirkungen von UCC gelegt, wobei eine ausschliessliche Fokussierung auf finanzielle Risiken und Chancen vermieden wird. Die Erkenntnisse werden in elf Einzelgesprächen mit wichtigen Vertretern gewonnen, darunter:

- Experten aus dem Kaffeesektor und Forschungsorganisationen
- Nicht-staatliche Organisationen (NGOs)
- Kaffeeexperten und Unternehmen der Lieferkette
- Kunden
- Berater, die UCC unterstützen

Interne Einbindung

Intern umfasst der Einbindung plan sechs Einzelgespräche mit Fachexperten aus allen wichtigen Funktionsbereichen von UCC. In diesen Gesprächen wurden auf der Grundlage unterschiedlicher interner Ansätze die Auswirkungen, Risiken und potenziellen Chancen untersucht. An den Gesprächen nahmen Vertreter der folgenden Teams teil:

- Risiko und Compliance
- Personalwesen
- Betrieb
- Lieferkette
- Logistik
- Verpackung

Um die Einbindung weiter auszubauen, werden wir eine Mitarbeiterbefragung unter allen 1.664 Mitarbeitenden in Europa durchführen. Diese Initiative zielt darauf ab, die wichtigsten Prioritäten und Verbesserungsbereiche der Belegschaft zu ermitteln, wobei eine spezifische Ausrichtung auf die Anforderungen der CSRD ESRS S1-4 erfolgt.

Der Dialog mit Interessensgruppen ist in den Entscheidungsprozessen verankert. Das Einkaufsteam besucht regelmässig je einen Lieferanten der ersten und zweiten Ebene. Im Berichtszeitraum besuchte das Einkaufsteam Brasilien, Äthiopien, Peru und Vietnam und erstellte entsprechende Berichte. Die Erkenntnisse aus diesen Besuchen fliessen fortlaufend in die Entscheidungsfindung des Unternehmens ein.

Wenn es aufgrund des Wesens unserer Lieferkette schwierig ist, Betroffene direkt zu erreichen, prüft UCC sinnvolle Alternativen wie die Konsultation glaubwürdiger, und unabhängiger Experten wie etwa Handelsverbände und Brancheninitiativen. Dazu gehört auch die Zusammenarbeit mit unabhängigen Wirtschaftsverbänden wie dem UN Global Compact Netzwerk Schweiz & Liechtenstein zu Best Practices im Bereich der Sorgfaltspflichten rund um das Thema Kinderarbeit. Global Coffee Platform, Rainforest Alliance und Fairtrade fungieren zudem als Vertreter externer Interessengruppen. Interne Stakeholder werden unternehmensweit im Rahmen von Mitarbeitendengruppen eingebunden.

Das Engagement in Branchenforen und -verbänden wie der Swiss Coffee Traders Association und Pro Café (Verband der Schweizer Kaffeeröster) und Reserve Suisse bietet zudem eine Möglichkeit zur externen Kommunikation und zum unternehmensübergreifenden Informationsaustausch. Intern werden Menschenrechtsrisiken bei UCC Europe häufig bei Sitzungen der oberen Führungsebene diskutiert.

Weitere Vorgehensweise:

Da das HRDD-Konzept von UCC von Jahr zu Jahr gestärkt wird, stellen wir auch in Zukunft transparente und präzise Informationen bereit, um unseren Fortschritt und alle relevanten Informationen zu Menschenrechten und Kinderarbeit darzulegen.

Intern werden wir versuchen, die Kommunikation zum Thema Menschenrechte durch die Einführung von Foren zur Einbindung von Interessensgruppen, wie etwa einer Arbeitsgruppe für soziale Compliance, zu verbessern.

Im Jahr 2025 werden wir den im Vorjahr entwickelten Plan zum Einbindungsengagement von Interessensgruppen umsetzen.

6. Gegenmassnahmen

2024:

Die Hinweisgeberrichtlinie von UCC regelt den Umgang mit Beschwerden auch im Zusammenhang mit Kinderarbeit. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem sich die einzelnen Mitarbeitenden befähigt fühlen, Bedenken intern anzusprechen, ohne disziplinarische Massnahmen befürchten zu müssen. Ihre Daten werden soweit möglich vertraulich behandelt.

Mitarbeitende können ihren Bedenken zunächst gegenüber ihrem Vorgesetzten äussern. Diese müssen sie anhören und auf etwaige Sachverhalte reagieren, die Anlass zur Sorge geben. Bedenken können mündlich oder schriftlich geäussert werden. Wenn ein Anliegen nicht bei einem Vorgesetzten vorgetragen werden kann, können sich Mitarbeitende an den Leitend der jeweiligen Geschäftseinheit wenden, der die Angelegenheit prüft und gegebenenfalls eine Untersuchung veranlasst. Ist diese nicht erreichbar, können sich Mitarbeitende auch an die lokale oder europäischen Personalleitung wenden.

Im August 2022 haben wir europaweit den Hinweisgeberdienst Safecall eingeführt, über den Mitarbeitende Bedenken äussern und unethisches oder betrügerisches Verhalten melden können. Dieser Dienst unterliegt strengen Regeln hinsichtlich Vertraulichkeit und Offenlegung. Dies wird allen Mitarbeitend erklärt, die ihn verwenden und falls sich jemand nicht wohl dabei fühlt, ein Problem intern durch Kontaktaufnahme mit einer Vorgesetzten Person oder der Personalabteilung anzusprechen.

In das interne Beschwerdeverfahren werden bei Bedarf auch externe Experten, Betriebsräte und Gewerkschaften einbezogen.

Das UCC-Protokoll für Massnahmen gegen Menschenrechtsverletzungen legt die Verfahren zur Identifizierung und Behebung von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte in allen Geschäftsbereichen und entlang der gesamten Wertschöpfungskette von UCC fest. Das Protokoll basiert auf den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und enthält einen klaren Rahmen für Abhilfemassnahmen, wobei die Sicherheit und das Wohlergehen der Betroffenen im Vordergrund stehen.

Ergänzt wird das Protokoll durch den Leitfaden für Gegenmassnahmen, der zusätzliche Informationen und praktische Beispiele zur Unterstützung der Umsetzung wirksamer Gegenmassnahmen enthält. Zusammen bilden diese Dokumente einen umfassenden Ansatz, wobei die Standardarbeitsanweisung (SOP) einen strukturierten Prozess für den Umgang mit negativen Auswirkungen bietet und der Leitfaden diesen Rahmen durch detaillierte Erwartungen, die Untersuchung von Abhilfeszenarien und die Förderung der Angleichung an internationale Standards ergänzt.

Das Protokoll für Gegenmassnahmen legt Methoden zur Identifizierung von Auswirkungen fest, darunter Beschwerdemechanismen, Lieferantenaudits und Whistleblowing-Kanäle. Sobald eine nachteilige Auswirkung identifiziert wurde, bestimmt UCC den Grad seiner Verantwortung anhand der Kategorien „Verursachende“, „Mitverursachende“ oder „direkter Zusammenhang“. Wenn UCC eine negative Auswirkung auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beiträgt, verpflichtet sie sich, schädliche Handlungen einzustellen und Gegenmassnahmen zu ergreifen oder dazu beizutragen. Für die Folgen von Menschenrechtsverletzungen, die in direktem Zusammenhang mit den Geschäftsbeziehungen von UCC stehen, verlangt das Protokoll für Gegenmassnahmen die Nutzung oder den Aufbau von Einflussmöglichkeiten, um weiteren Schaden zu mindern.

In allen Fällen wird ein strukturierter Massnahmenplan umgesetzt, der die Erstellung eines Handlungsplans, die Überwachung der Fortschritte und die Überprüfung der Ergebnisse umfasst. Die Handlungspläne sind auf die Schwere der Auswirkungen zugeschnitten und können sofortige Schutzmassnahmen, Korrekturmassnahmen und die Einbeziehung von Interessensgruppen umfassen. Regelmässige Nachkontrollen gewährleisten die wirksame Umsetzung der vereinbarten Massnahmen, wobei eine abschliessende Überprüfung zur Bewertung der Ergebnisse und zum Protokoll der gewonnenen Erkenntnisse erfolgt. Das Protokoll für Gegenmassnahmen umfasst auch ein Verfahren zur Eskalation ungelöster Fälle oder zur Prüfung der Beendigung der Geschäftsbeziehung bei anhaltender Nichteinhaltung.

Falls wir im Rahmen unserer Lieferantenprüfung feststellen, dass ein Lieferant über keine angemessenen Prozesse für das Risikomanagement hinsichtlich Kinderarbeit verfügt, werden ihm Massnahmen zur Stärkung der Prozesse und zur Minderung etwaiger Risiken mitgeteilt.

Auf globaler Ebene ist die UCC-Gruppe Mitglied von JaCER (Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights) geworden, einer aussergerichtlichen Plattform zur Beilegung von Beschwerden, welche den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte entspricht. Wir haben eine Kontaktstelle für Beschwerden eingerichtet, die sich mit möglichen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte innerhalb und ausserhalb der Wertschöpfungskette der UCC-Gruppe befasst, um bei Bedarf geeignete Massnahmen ergreifen zu können. Bei Meldungen über JaCER gewährleisten wir die Anonymität des Hinweisgebenden und die Vertraulichkeit des Inhalts der Meldung und versichern, den Hinweisgebenden vor Nachteilen aufgrund der Meldung zu schützen.

Wir haben ausserdem eine Kundenkontaktstelle eingerichtet, an die Verbraucher Feedback zu den Produkten, Dienstleistungen, Initiativen usw. der UCC-Gruppe richten können. Darüber hinaus haben wir die „Heart's Com Line“ als Meldestelle für Mitarbeitende der UCC-Gruppe eingerichtet, die sich mit Verstössen gegen Gesetze und interne Vorschriften, Arbeitsproblemen, Belästigungen usw. befasst.

Der JaCER-Beschwerdemechanismus steht internen und externen Interessensgruppen auf der globalen Website von UCC zur Verfügung.

Weitere Vorgehensweise:

Wir werden uns bemühen, den JaCER-Beschwerdemechanismus und Safecall bis 2025 weiter in unsere Gegenmassnahmen zu integrieren.

Um das Protokoll für Gegenmassnahmen und die Leitlinien in unsere Betriebsabläufe einzubinden, werden wir Schulungen für die relevanten Funktionstragenden anbieten. Dadurch erhalten die Interessensgruppen ein Verständnis für Gegenmassnahmen im Einklang mit den UNGP und den OECD-Leitlinien sowie für die unternehmensspezifischen Elemente des Konzepts für Gegenmassnahmen.

Fazit

UCC verpflichtet sich zu kontinuierlicher Verbesserung. Der vorliegende Bericht bietet eine Übersicht über die Massnahmen, die wir ergreifen, um eine solide Grundlage für die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte zu schaffen. Im Laufe des nächsten Jahres werden wir konkrete Massnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass wir bei der Eindämmung von Menschenrechtsrisiken und, sofern nötig, bei der Einrichtung von Beschwerde- und Abhilfemechanismen einen durchgängig hohen Standard einhalten.

Genehmigt durch:

PAOLO MORELO (FINANZDIREKTOR)

—

MARKUS ANDRES (PERSONAL DIREKTOR)

—

STEFFEN RUTTER (VERKAUFS-DIREKTOR OOH DACH)

—