

# Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte

## I. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

PSP Swiss Property («PSP») anerkennt die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung von Menschenrechten. Sie respektiert und achtet bei ihren Geschäftsaktivitäten die internationalen Menschenrechte, wie sie in den in der Schweiz verbindlichen internationalen Menschenrechtsverpflichtungen<sup>1</sup> und nationalen Gesetzen und Vorschriften niedergelegt sind.

PSP will mit dieser Richtlinie negative Auswirkungen auf die Menschenrechte in ihrem Geschäftsbetrieb verhindern. Durch vorbildliches ethisches Geschäftsgebaren will PSP in ihren Beziehungen zu Geschäftspartnern, die Waren liefern oder Dienstleistungen erbringen, auch in ihrem mittelbaren Geschäftsumfeld dazu beizutragen, das Bewusstsein für die Achtung der Menschenrechte beziehungsweise für die Verhinderung von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu stärken.

## II. GELTUNGSBEREICH

Unsere **Unternehmenswerte, Anstellungsbedingungen und weiteren internen Reglemente** enthalten die einschlägigen Vorschriften und Bestimmungen, welche im Geschäftsbetrieb von PSP einerseits die Mitarbeitenden in ihren Menschenrechten schützen und andererseits zur Achtung der Menschenrechte verpflichten.

Unser **PSP Verhaltenskodex** enthält das geforderte Verhalten aller Mitarbeitenden zur Achtung der Menschenrechte bei ihren geschäftlichen Tätigkeiten.

Unser **PSP Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister («Lieferantenkodex»)** legt das von unseren Geschäftspartnern geforderte Verhalten zur Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette dar.

---

<sup>1</sup> Internationale Menschenrechtscharta inkl. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte; Fünf ILO-Grundprinzipien und damit verbundene Kernarbeitsnormen: (i) ILO-Übereinkommen 138: Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, (ii) ILO-Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit, (iii) ILO-Übereinkommen 29: Definition von Zwangsarbeit, (iv) ILO-Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, (v) ILO-Übereinkommen 98: Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, (vi) ILO-Übereinkommen 111: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, (vii) ILO-Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, (viii) ILO-Übereinkommen 155: Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt; UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Kapitel II: Die Verantwortung des Unternehmens zu Achtung der Menschenrechte.

## A. GRUNDLEGENDE MENSCHENRECHTE

In allen relevanten Geltungsbereichen achten wir, - zusätzlich oder in Ergänzung zur den einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen - auf folgende für uns **grundlegende Menschenrechte. Einzelheiten** sind in den jeweiligen internen, vertraglichen oder veröffentlichten Bestimmungen enthalten (siehe dazu auch [www.psp.info](http://www.psp.info)):

- **Kinderarbeit.** Wir lehnen jede Form von illegaler Kinderarbeit ab.
- **Zwangs- und Pflichtarbeit.** Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Pflichtarbeit ab.
- **Illegale Arbeit.** Der Einsatz von illegalen Arbeitskräften ist nicht erlaubt.
- **Vereinigungsfreiheit.** Das Recht der Arbeitnehmenden, Gewerkschaften oder ähnlichen Vertretungsorganen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen, wird respektiert. Die Arbeitnehmenden können dieses Recht ohne Risiko von Bestrafung, Einschüchterung oder anderer Disziplinarmaßnahmen wahrnehmen.
- **Diskriminierungsverbot.** Diskriminierung aufgrund der Herkunft, der Rasse, des Geschlecht, des Alters, der Sprache, der Ethnie, der sozialen Stellung, der Lebensform, der sexuellen Orientierung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder sonstiger wesentlicher Merkmale der Identität ist nicht erlaubt.
- **Datenschutz.** Wir respektieren den Schutz von Personendaten. Gesetzliche und vertragliche Bestimmungen zum Schutz von personenbezogenen oder vertraulichen Daten sind - unter Anwendung angemessener organisatorischer, technischer und personeller Massnahmen - einzuhalten.

## B. ARBEITSBEDINGUNGEN

- **Einhalten von Gesetzen.** Die gesetzlichen Arbeitsvorschriften, namentlich wenn sie sich auf Löhne, Arbeitszeiten, einschliesslich Ruhepausen und Höchstarbeitszeiten, und Urlaubsansprüche beziehen, sind einzuhalten.
- **Arbeitsbedingungen.** Arbeitsbedingungen sollen fair und angemessen sein. Alle Mitarbeitenden haben ein Recht auf Schutz und Achtung ihrer Persönlichkeit, persönlichen Integrität und Würde am Arbeitsplatz. Wir bezahlen existenzsichernde Löhne.
- **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.** Arbeitsplätze müssen sicher sein und den geltenden Gesetzen beziehungsweise gängigen Branchenstandards entsprechen. Die Förderung der Gesundheit und die Verhinderung von Unfällen werden durch entsprechende interne Schulungen und präventive Massnahmen unterstützt.
- **Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung und Gleichstellung.** Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung werden im Arbeitsverhältnis nicht toleriert.

Wir bekennen uns zum Grundsatz der Gleichstellung im Erwerbsleben: Mitarbeitende sollen weder aufgrund ihres Geschlechts direkt oder indirekt benachteiligt noch sonst in sachlich nicht gerechtfertigter Weise unterschiedlich behandelt werden. Das Benachteiligungsverbot gilt für Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung sowie Entlassung. In diesen Punkten kommt es nur auf Fähigkeiten, Eignung und Leistungsausweise der einzelnen Mitarbeitenden an.

### **III. GOVERNANCE UND SORGFALTSPFLICHT**

Die Umsetzung und Sorgfaltspflichtprüfung dieser Richtlinie erfolgt in erster Linie durch Linienverantwortliche auf allen Stufen und auf der Basis von einschlägigen internen Vorschriften und bestehenden Strukturen und Prozessen des Risikomanagements und des Internen Kontrollsystems (IKS). Diese Umsetzung wird von der Geschäftsleitung gesteuert und verantwortet.

### **IV. MELDUNG VON VERSTÖSSEN - HINWEISGEBER**

Von allen Mitarbeitenden der PSP wird erwartet, dass bekannte oder vermeintliche Verstösse gegen die Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte nach den auf die betroffenen Geschäftsvorfälle anwendbaren internen Richtlinien gemeldet werden.

Die Hinweisgeberrichtlinie regelt die Meldungen von tatsächlichem oder vermeintlichem Fehlverhalten auch in Bezug auf diese Richtlinie und den Schutz von Hinweisgebern vor Vergeltungsmassnahmen. Für Meldungen stellt PSP ein webbasiertes Hinweisgebersystem PSP Integrity Line zur Verfügung, das elektronisch verschlüsselte, vertrauliche und auf Wunsch auch anonyme Meldungen ermöglicht.

### **V. KOMMUNIKATION, SCHULUNG UND BERICHTERSTATTUNG**

Diese Richtlinie wird auf [psp.info](https://www.psp.info) publiziert. PSP wird sie auch darüber hinaus angemessen kommunizieren und Mitarbeitende und Partner sensibilisieren und informieren.

PSP schult ihre Mitarbeitenden periodisch und/oder fallweise für mögliche Fragestellungen in Bezug auf die Achtung von Menschenrechten innerhalb von PSP und ihren Lieferketten.

Die Geschäftsleitung berichtet über die Verpflichtung, Aktivitäten und Erklärungen im Rahmen dieser Grundsatzerklärung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung von PSP. Sie sorgt für angemessene Transparenz und kontinuierliche Verbesserung von relevanten Richtlinien, Prozessen und Kontrollen.

## VI. **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Das Original der Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte ist in deutscher Sprache abgefasst. Bei Abweichungen zwischen dem deutschen Originaltext und Übersetzung gilt der Originaltext.

Die Geschäftsleitung, im Dezember 2024