



ecovadis

EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:
IWIS ANTRIEBSSYSTEME GMBH & CO KG

Gesamtbewertung: 63 /100
Mai 2024

Nachhaltigkeitsleistung: Gut

Größe: M
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland
Aktivitäten in Risikoland: Nein
Branche: Herstellung von allgemeiner Maschinerie

INHALTSVERZEICHNIS

1. Überblick Nachhaltigkeitsleistung
2. Vorteile der Bewertung
3. Bewertungsverfahren
4. EcoVadis-Methodik
 - A. Vier Themen und 21 Kriterien
 - B. Sieben Management-Indikatoren
5. Eine Scorecard verstehen
 - A. Quantitative Informationen: Punktzahlen und aktivierte Kriterien
 - B. Qualitative Informationen: Stärken und Verbesserungsbereiche
 - C. Punkteskalen
6. Umwelt
7. Arbeits- & Menschenrechte
8. Ethik
9. Nachhaltige Beschaffung
10. 360-Watch-Ergebnisse
11. Spezifische Kommentare
12. Kontakt
13. Anhang: Branchenrisikoprofil

ÜBER NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit ist der laufende Einsatz für verantwortungsvolles Handeln durch die Integration von sozialen und ökologischen Belangen in die Geschäftstätigkeiten. Nachhaltigkeit geht über die einfache Einhaltung von Vorschriften hinaus und beschäftigt sich damit, wie Unternehmen mit ihren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen umgehen, sowie die Beziehung zu ihren Stakeholdern (z. B. Mitarbeiter, Handelspartner, Regierung) gestalten.

ÜBER DIE BEURTEILUNG

Im Rahmen der EcoVadis-Methodik werden Richtlinien, Maßnahmen sowie veröffentlichte Berichterstattung von Unternehmen in den Themenfeldern Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung bewertet. Unser Team internationaler Experten für Nachhaltigkeit analysiert und überprüft Unternehmensdaten (belegende Unterlagen, 360-Watch-Ergebnisse usw.), um zuverlässige Ratings zu erstellen, welche die Branche des jeweiligen Unternehmens, seine Größe und seinen geografischen Standort berücksichtigen.

ÜBER ECOVADIS

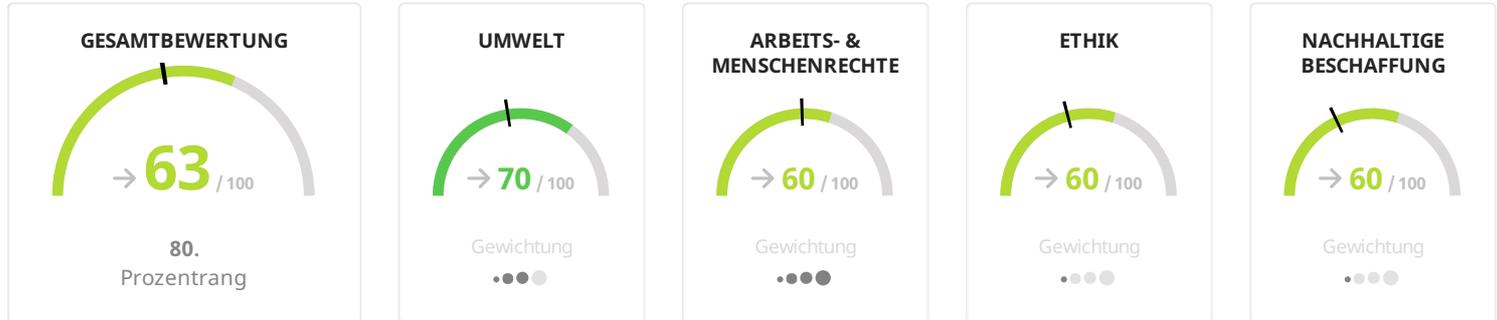
EcoVadis bietet die führende Lösung für die Überwachung der Nachhaltigkeit in weltweiten Lieferketten an. Mit innovativer Technologie und Know-how im Bereich Nachhaltigkeit unterstützen wir Unternehmen dabei, nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und umzusetzen.

Kein Teil dieses Dokuments darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung von EcoVadis in irgendeiner Form oder Art vervielfältigt, verändert oder weitergegeben werden. Im Rahmen eines Vertrags zur ausschließlichen Nutzung dieses Abonnenten zur Verfügung gestellt:

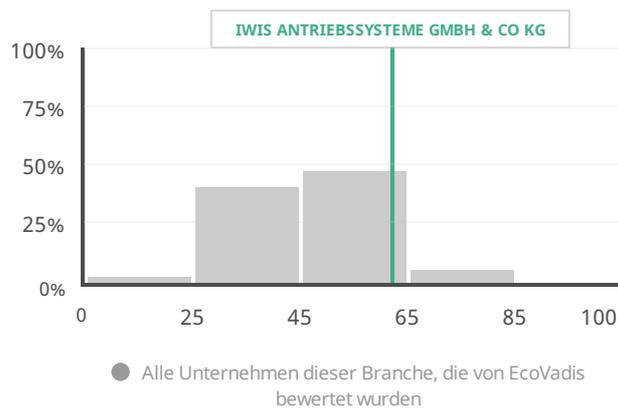
1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Punktzahlaufschlüsselung

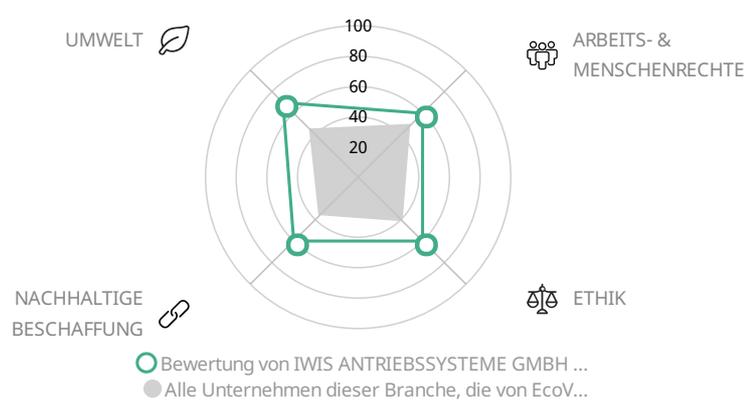
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



IWIS ANTRIEBSSYSTEME GMBH & CO KG hat eine Bronze Medaille als Anerkennung seiner Nachhaltigkeitsleistung erhalten. Mit dieser Auszeichnung gehört das Unternehmen zu den Top der Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten von EcoVadis bewertet wurden.

Korrekturmaßnahmenplan wird durchgeführt

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. IWIS ANTRIEBSSYSTEME GMBH & CO KG hat einen Aktionsplan eingerichtet und arbeitet an der Verbesserung seines Nachhaltigkeitsmanagementsystems.

* Sie erhalten diese Punktzahl/Medaille basierend auf den Informationen und Nachrichtenressourcen, die EcoVadis zum Zeitpunkt der Bewertung zur Verfügung standen. Sollten sich während des Gültigkeitszeitraums der Scorecard/Medaille Informationen oder Umstände grundlegend ändern, behält sich EcoVadis das Recht vor, die Scorecard/Medaille des Unternehmens vorübergehend zu widerrufen und gegebenenfalls eine erneute Bewertung durchzuführen und eine überarbeitete Scorecard/Medaille auszustellen.

2. VORTEILE DER BEWERTUNG

Verstehen :

Machen Sie sich ein klares Bild von der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens. Die Scorecard ist das Endergebnis der EcoVadis-Bewertung. Sie stuft die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens in vier Kategorien auf einer Skala von 0 bis 100 ein und stellt Stärken und Verbesserungsbereiche heraus.

Erfahren Sie, wo ein Unternehmen im Vergleich zu seiner Branche steht. Vergleichen Sie die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens mit denen der Branche anhand einer Grafik zur Punkteverteilung und Themenpunktzahlvergleichen.

Identifizieren Sie die Trends der Branche. Entdecken Sie die wichtigsten CSR-Risiken, Vorschriften, aktuelle Themen und Best Practices für konkrete Branchen.

Kommunikation :

Erfüllen Sie Kundenbedürfnisse. Immer mehr Unternehmen stellen sich Fragen über die Sozial- und Umweltperformance Ihrer Geschäftspartner. Mit der EcoVadis-Bewertung können Unternehmen Ihre Einsatzbereitschaft hervorheben.

Nutzen Sie ein einmaliges Kommunikationstool. Unternehmen mit einer EcoVadis-Scorecard vermeiden Berichtsmüdigkeit, da sie allen Kunden, die es wünschen, eine Bewertung vorlegen können.

3. BEURTEILUNGSVERFAHREN

1

Kundenanfrage

Leiter für Beschaffung, CSR, EHS und Nachhaltigkeit in Unternehmen, die das Nachhaltigkeitsrisiko in der Lieferkette überwachen wollen, fordern eine EcoVadis-Bewertung für ihre Geschäftspartner an.

2

Fragebogen

Auf der Grundlage der Nachhaltigkeitsrisikofaktoren für ein bestimmtes Unternehmen wird ein angepasster Fragebogen ausgearbeitet. Er enthält 20 bis 50 Fragen, die auf die Branche, die Größe und den Standort des Unternehmens abgestimmt sind.

3

Dokumentenanalyse

Die Unternehmen müssen belegende Unterlagen für ihre Antworten auf den Fragebogen bereitstellen. Diese Unterlagen werden von unseren Analysten überprüft.

4

Öffentliche Informationen

Auch meist auf der Website des Unternehmens öffentlich zugängliche Informationen werden als Nachweise über die Nachhaltigkeitsleistung gesammelt.

5

360-Watch-Ergebnisse

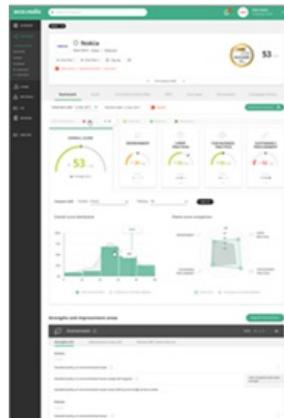
Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

6

Expertenanalyse

Unsere Analysten kombinieren all diese Elemente, um eine einheitliche Scorecard pro Unternehmen auszuarbeiten.

SCORECARD



4. ECOVADIS-METHODIK

A. Vier Themen und 21 Kriterien

Die EcoVadis-Bewertungen konzentrieren sich auf 21 Kriterien, welche in vier Themenbereiche unterteilt sind (Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik, Nachhaltige Beschaffung). Die 21 Fragestellungen oder Kriterien basieren auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie den Global-Compact-Grundsätzen, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI), der Norm ISO 26000 und den CERES-Grundsätzen.

21 Nachhaltigkeitskriterien

1. UMWELT

ARBEITSABLÄUFE

- Energieverbrauch & Treibhausgase
- Wasser
- Biodiversität
- Luftverschmutzung
- Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

PRODUKTE

- Produktverwendung
- Produktlebensende
- Kundengesundheit & -sicherheit
- Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

3. ETHIK

- Korruption
- Wettbewerbswidrige Praktiken
- Verantwortungsvolles Informationsmanagement

2. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

PERSONALWESEN

- Mitarbeitergesundheit & -sicherheit
- Arbeitsbedingungen
- Sozialer Dialog
- Karrieremanagement & Training

MENSCHENRECHTE

- Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel
- Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion
- Menschenrechte externer Stakeholder

4. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

- Umweltpraktiken von Lieferanten
- Sozialpraktiken von Lieferanten

B. Sieben Management-Indikatoren

Die EcoVadis-Bewertungen bewerten das Nachhaltigkeitsmanagementsystem anhand von sieben Management-Indikatoren. Diese werden verwendet, um die Bewertung noch weiter zu verfeinern, indem sie die vier Themen und ihre 21 Nachhaltigkeitskriterien gewichten.



Richtlinien (Gewichtung: 25 %)

1. Richtlinien: Grundsatzserklärungen, Richtlinien, Ziele, Vorgaben, Führung
2. Bestätigungen: Unterstützung externer Nachhaltigkeitsinitiativen

Aktionen (Gewichtung: 40 %)

3. Maßnahmen: Durchgeführte Maßnahmen und Aktionen (z. B. Verfahren, Weiterbildungen, Ausstattung)
4. Zertifizierungen: Zertifikate und Labels (z. B. ISO 14001)
5. Umfang: Ausmaß der Umsetzung der Maßnahmen und Aktionen

Ergebnisse (Gewichtung: 35 %)

6. Berichterstattung: Berichterstattung über Key Performance Indicators (KPI)
7. 360: Verurteilungen, Kontroversen, Auszeichnungen



5. EINE SCORECARD VERSTEHEN

Die Gesamtbewertung ist einfacher zu verstehen, wenn man sich die quantitativen Daten (Themenpunktzahlen und aktivierte Kriterien) und qualitativen Daten (Stärken und Verbesserungsbereiche) ansieht.

A. Quantitative Informationen: Punktzahlen und aktivierte Kriterien

Themenpunktzahlen:

Wie die Gesamtbewertung werden auch die Themenpunktzahlen von 1 bis 100 vergeben.

Aktivierte Kriterien:

Jedes der vier Themen (Umwelt, Arbeits- & Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung) verfügt über spezifische Kriterien, die damit im Zusammenhang stehen. Da der Fragebogen je nach Branche, Unternehmensgröße und Standort angepasst ist, werden nicht alle 21 Kriterien für jedes Unternehmen aktiviert und manche Kriterien werden schwerer gewichtet als andere.

Nicht aktiviert

Wenn bestimmte Kriterien nicht aktiviert sind, sind die entsprechenden Fragen für das Unternehmen nicht ausschlaggebend oder stellen ein geringes Nachhaltigkeitsrisiko dar.

B. Qualitative Daten: Stärken und Verbesserungsbereiche

Die qualitativen Informationen liefern mehr Details und Einsichten in die Bewertung eines Unternehmens. Für jedes Thema werden dem Unternehmen Stärken (positive Aspekte ihres Nachhaltigkeitsmanagementsystems) und Bereiche mit Verbesserungspotenzial (Aspekte des Nachhaltigkeitsmanagementsystems, die verbessert werden müssen) zugeordnet. Die Stärken und Verbesserungsbereiche werden entsprechend den drei Managementebenen (Richtlinien, Aktionen, Ergebnisse) unterteilt und nach Prioritäten klassifiziert.

Alle Verbesserungsbereiche werden automatisch dem Korrekturmaßnahmenplan hinzugefügt. Sie werden nach Prioritäten vorsortiert. Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen.

Mittel

Kriterien von mittlerer Wichtigkeit sind Fragen, die ein gewisses Nachhaltigkeitsrisiko bergen, jedoch nicht die wichtigsten sind.

Hoch

Kriterien von hoher Wichtigkeit sind Fragen, die für das Unternehmen das größte Nachhaltigkeitsrisiko bergen.



Nur Risikoländer

Kriterien, die als Nur in Risikoländern eingestuft sind, werden nur aktiviert, wenn das Unternehmen einen bedeutenden Teil seiner Geschäfte in einem oder mehreren als risikobehaftet identifizierten Ländern abwickelt.

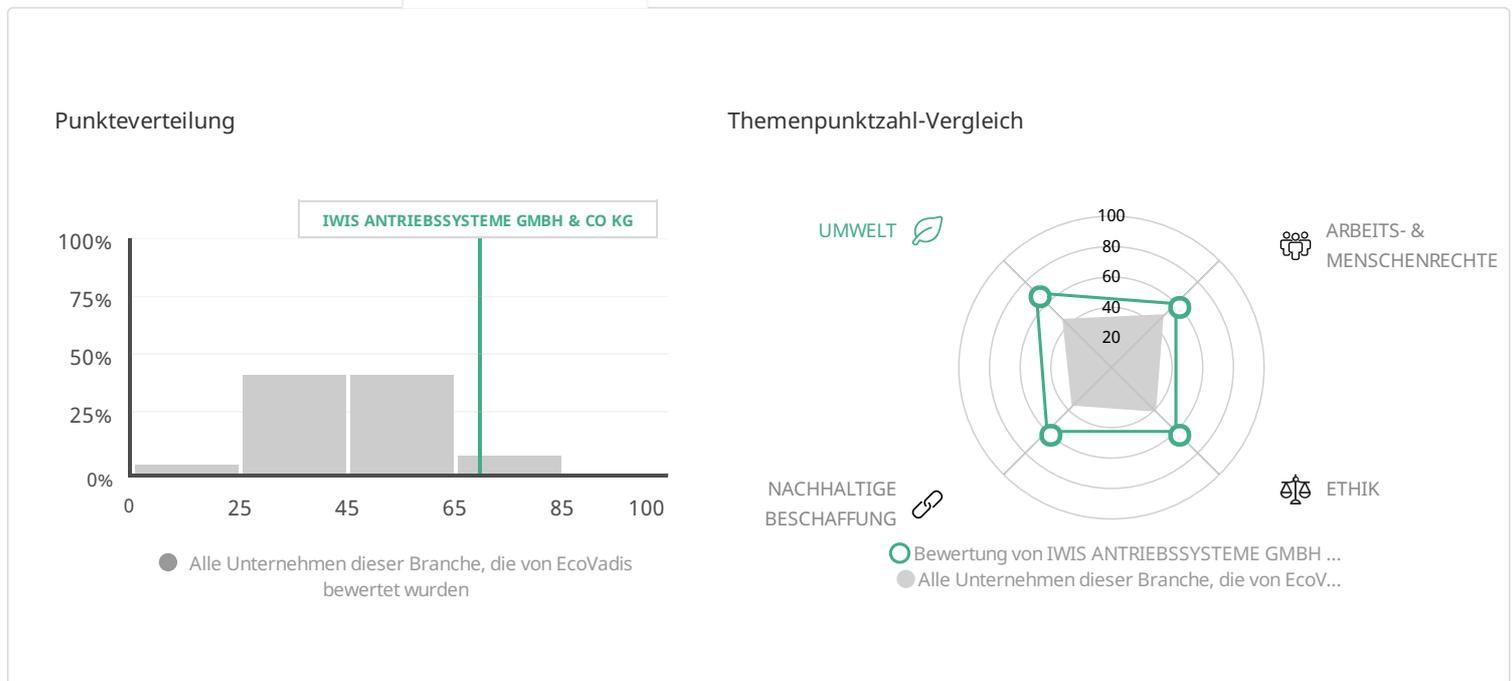
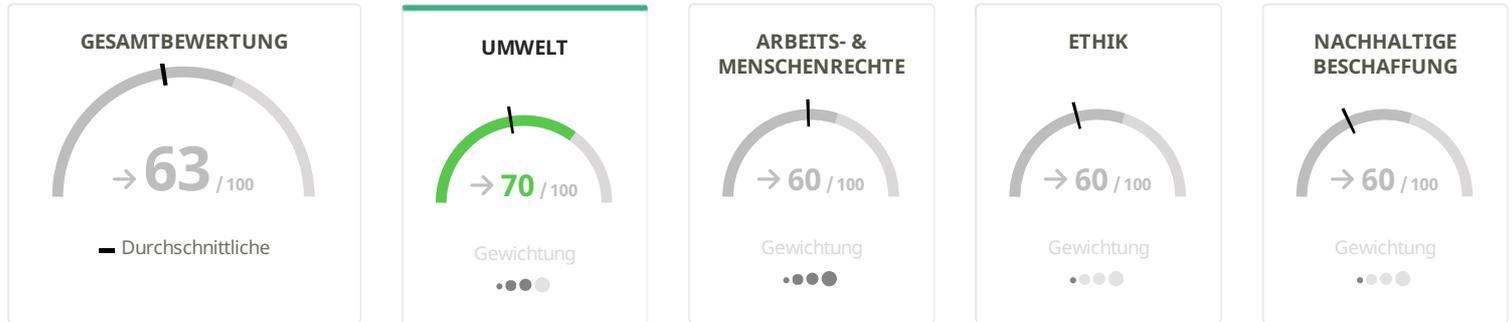
C. Die Bewertungsskala

0 - 24	Ungenügend	Kein Engagement oder keine greifbaren Aktionen bezüglich der Nachhaltigkeit. In manchen Fällen Nachweis von Fehlverhalten (z. B. Umweltverschmutzung, Korruption).
25 - 44	Unvollständig	Kein strukturierter Nachhaltigkeitsansatz. Wenig Engagement oder greifbare Aktionen zu ausgewählten Bereichen. Teilberichterstattung zu Key Performance Indicators (KPI). Teilweise Zertifizierung oder gelegentlich gekennzeichnetes Produkt.
45 - 64	Gut	Strukturierter und proaktiver Nachhaltigkeitsansatz. Engagements/Richtlinien und greifbare Aktionen zu wichtigen Fragen. Grundlegende Berichterstattung zu Aktionen oder Key Performance Indicators (KPI).
65 - 84	Fortgeschritten	Strukturierter und proaktiver Nachhaltigkeitsansatz. Engagements/Richtlinien und greifbare Aktionen zu wichtigen Bereichen mit detaillierten Angaben zur Durchführung. Bedeutende Nachhaltigkeitsberichterstattung zu Aktionen oder Key Performance Indicators (KPI).
85 - 100	Hervorragend	Strukturierter und proaktiver Nachhaltigkeitsansatz. Engagements/Richtlinien und greifbare Aktionen zu allen Fragen mit detaillierten Informationen zur Durchführung. Umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung zu Aktionen oder Key Performance Indicators (KPI). Innovative Praktiken und externe Anerkennung.

6. UMWELT

Dieses Thema berücksichtigt sowohl betriebliche Faktoren (z. B. Energieverbrauch, Abfallmanagement) als auch Produktverwaltung (z. B. Produktlebensdauer, Fragen der Kundengesundheit und -sicherheit).

Punktzahlaufschlüsselung Umwelt



Umwelt: Aktivierte Kriterien

Da der Fragebogen je nach Branche, Unternehmensgröße und Standort angepasst ist, werden nicht alle 21 Kriterien für jedes Unternehmen aktiviert und manche Kriterien werden schwerer gewichtet als andere.

Umwelt: Stärken und Verbesserungsbereiche

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. Verbesserungsbereiche mit laufenden Korrekturmaßnahmen sind unten mit Labels gekennzeichnet.

Stärken

Richtlinien

Umweltpolitik zur Luftverschmutzung

Umweltrichtlinie für das Produktlebensende

Umweltrichtlinie für Produktverwendung

Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Umweltrichtlinie für Wasser

Umweltrichtlinie für Energieverbrauch & Treibhausgase

Initiative "Science Based Targets" - Verpflichtet

Standard Richtlinie zu einem Großteil der Umweltfragen

Information

Eine standardmäßige Umweltrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu den wichtigsten ökologischen Risiken welche dem Unternehmen begegnen.

Anleitung

Eine umfassende Umweltrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu einem Großteil der Umweltrisiken welche dem Unternehmen begegnen und bindet quantitative Ziele (d.h. Zielwerte) zu diesen Risiken mit ein. Es ist auch obligatorisch für die Richtlinie einige der folgenden Elemente zu enthalten: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, und/oder ein formaler Überprüfungsprozess. Eine Richtlinie wird als außerordentlich erachtet, wenn alle Umweltfragen durch qualitative und quantitative Ziele abgedeckt werden, zusätzlich zu sämtlichen vorgenannten Elementen.

Aktionen

Andere Aktionen um die Wassereffizienz oder die Abwassereinleitung zu steuern

Information

Das Unternehmen hat andere als die in den anderen Optionen genannten Maßnahmen zur Steuerung des Wasserverbrauchs und des Abwassers aus dem Betrieb ergriffen.

Anleitung

Beispiele für anzuhängende Dokumente: Standardbetriebsverfahren, Arbeitsanweisungen, Jahresbericht, CSR/Nachhaltigkeitsbericht usw.

Spezielle Behandlung und sichere Entsorgung von Gefahrstoffen

Maßnahmen im Falle von ökologischen Notfällen umgesetzt

Reduzierung des Materialverbrauchs durch Prozessoptimierung

Abbildung von Abfallströmen

Interne Sortierung und Entsorgung von Abfall gemäß den Abfallströmen

Aktionen oder Schulungen, um das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Reduzierung und das Sortieren von Abfall zu stärken

Verringerung des internen Abfalls durch Wiederverwendung, Verwertung oder Umwandlung von Material

Arbeitsprozesse oder Technologien umgesetzt, um die Emission von VOC, SO2, NOx oder Schwermetallen zu vermeiden

Information

The company provided an evidence of work processes or technologies implemented to mitigate emissions of VOC, SO2, NOx or heavy metals

Anleitung

Some examples of actions might include evidence of actions implemented to control air emission of VOCs, heavy metals, NOx, SOx in the environment, such as installation of scrubbers, adsorption systems, special seals/ covers, vapour recovery units, etc.

Aktionen zur Vermeidung von Emissionen durch Luftschadstoffe und andere Umweltbelastungen (z. B. Lärm, Geruch, Erschütterung, Straßenverkehr und Licht)

Information

The company has proactive actions in place to prevent emissions of atmospheric pollutants and other environmental nuisances (e.g. noise, odor, vibration, road and light)

Anleitung

Some examples of actions might include evidence of improvement or modification of production processes, enhanced equipment efficiency and any other factors leading to the prevention of atmospheric pollutants or other environmental nuisances at the generation source. This is differentiated from the mitigation actions which aim to reduce the impacts of the unavoidable emissions. Air and other environmental nuisances include dust, PM, VOC, SO2, NOx, noise, odor, vibration, light pollution and road congestion.

Schulung der Mitarbeiter zum Thema Energieeinsparung/Klimaschutzmaßnahmen

Arbeitsprozesse oder Technologien wurden umgesetzt, um den Lärmpegel zu verringern

Information

The company provided an evidence of work processes or technologies implemented to mitigate noise

Anleitung

Some examples of actions might include evidence of actions implemented to reduce noise emissions to the surrounding environment, such as noise control walls (e.g. greenbelt barrier, sound barrier blankets & panels), installation of noise control systems or equipment (acoustic enclosures, muffling controls, silencers to exhaust air pneumatic equipment, insulation of specified production zones).

Energie- und/oder CO2-Audit

Information

Das Unternehmen hat belegende Dokumente dafür vorgelegt, dass es ein Energie-Audit oder eine Kohlenstoff-Bewertung durchgeführt hat.

Anleitung

Ein Energieaudit ist eine Inspektion, Erhebung und Analyse der Energieflüsse innerhalb eines Gebäudes, Prozesses oder einer Anlage, um den Energieverbrauch zu reduzieren. Ein Energieaudit ist der erste Schritt, um Möglichkeiten zur Reduzierung der Energiekosten und des CO2-Fußabdrucks festzustellen. Die Kohlenstoffbilanz oder der Kohlenstoff-Fußabdruck ist ein Maß für die Menge an CO2- oder anderen THG-Emissionen innerhalb eines definierten Prozesses, ausgedrückt als Kohlendioxid-Äquivalent. Dies kann mithilfe eines Kohlenstoff-Fußabdruck-Rechners erfolgen.

Bereitstellung spezifischer Information für Kunden über das Lebensende des Produktes (end-of-life)

Produkte entworfen für eine einfache Demontage und einfache Wiederverwertbarkeit

Integration von Öko-Design Eigenschaften beim Produktdesign

ISO 50001 zertifiziert

Information

Das Unternehmen hat für mindestens einen seiner Betriebsstandorte ein gültiges ISO 50001-Zertifikat vorgelegt.

Anleitung

ISO 50001:2011 spezifiziert Anforderungen für die Einführung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und Verbesserung eines Energiemanagementsystems. Dies soll Organisationen einen systematischen Ansatz ermöglichen, um eine kontinuierliche Verbesserung der Energieleistung zu erreichen, einschließlich Energieeffizienz, -nutzung und -verbrauch. Der ISO 50001-Standard, früher bekannt als DIN EN 16001, wurde im Juni 2011 eingeführt. Es ist vollständig auf den ISO 14001-Standard abgestimmt.

ISO 14001 zertifiziert

Information

Das Unternehmen hat ein gültiges ISO 14001 Zertifikat zur Verfügung gestellt, welches den gesamten operativen Betrieb abdeckt.

Anleitung

Die ISO 14001-Norm gehört zu der ISO 14000-Reihe, eine Familie von Umweltmanagement-Standards, die von der internationalen International Organization for Standardization (ISO) entwickelt wurde um einen international anerkannten Rahmen für Umweltmanagement, Messung, Bewertung und Überwachung zu bieten. Der Standard dient als Rahmen zur Unterstützung von Organisationen bei der Entwicklung ihrer eigenen Umwelt-Managementsysteme und basiert auf dem kontinuierlichen Plan-Do-Check-Act-Zyklus.

Schulung von Mitarbeitern zum sicheren Umgang mit Gefahrstoffen

Information

Das Unternehmen hat belegende Dokumente dafür vorgelegt, dass es regelmäßig Schulungen zu Arbeitsprozessen bezüglich Beschriftung, Lagerung, Handhabung und Transport von Gefahrgut durchführt

Anleitung

Die ordnungsgemäße Kennzeichnung von gefährlichen Stoffen kann durch Anpassung an das Global Harmonisierte System (GHS) zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien oder an andere regionale Systeme wie TSCA, IESCS erfolgen. Das Unternehmen kann seine Mitarbeiter auch in der ordnungsgemäßen Lagerung und Handhabung von Gefahrgütern schulen, z. B. in Verfahren zur Vermeidung von versehentlichem Verschütten oder Anweisungen zur Verwendung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA) beim Umgang mit Gefahrgut. Zu den Transportverfahren können Checklisten für das Be- und Entladen von Gefahrgütern oder Verfahren gehören, die sicherstellen, dass alle erforderlichen Informationen in den Dokumenten für den Versand von Gefahrgütern enthalten sind.

Aktionen für Kennzeichnung, Lagerung, Umgang mit und Transport von Gefahrgütern

Information

Das Unternehmen hat ein Verfahren für die ordnungsgemäße Kennzeichnung, Lagerung, Handhabung und den Transport gefährlicher Produkte eingeführt

Anleitung

Die ordnungsgemäße Kennzeichnung kann durch Anpassung an das Global Harmonisierte System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (GHS) oder an andere regionale Systeme wie TSCA oder IESCS erfolgen. Im Unternehmen bestehen auch formalisierte Verfahren zur ordnungsgemäßen Lagerung und Handhabung von Gefahrgütern, z. B. in Verfahren zur Vermeidung von versehentlichem Verschütten oder Anweisungen zur Verwendung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA) beim Umgang mit Gefahrgut. Zu den Transportverfahren können Checklisten für das Be- und Entladen von Gefahrgütern oder Verfahren gehören, die sicherstellen, dass alle erforderlichen Informationen in den Dokumenten für den Versand von Gefahrgütern enthalten sind.

Arbeitsprozesse oder Technologien umgesetzt, um die Emission von Staub und Feinstaub zu vermeiden

Information

Das Unternehmen hat spezifische Maßnahmen zur Vermeidung von Staub- oder Feinstaubemissionen eingeführt.

Anleitung

Ein paar Beispiele an Aktionen zu diesem Thema sind unter anderem (aber nicht ausschließlich): Emissions-Kontrollgeräte für Bohrarbeiten, Deckung von Erd- oder Sandhaufen mit Planen um Staubemissionen zu reduzieren, Schulung von Mitarbeitern zum korrekten Umgang mit Baumaterialien und Demontage um diffuse Emissionen zu reduzieren.

Rücknahmeprogramme vorhanden

Information

Das Unternehmen hat ein Rücknahmeprogramm eingeführt.

Anleitung

Rücknahme-Programme sind von Unternehmen entworfen worden um Verantwortung für Produkte am Ende der Lebenszeit („product end of life“) zu übernehmen. Dies beinhaltet das alle gesammelten Produkte am effektivsten recycelt werden um das Volumen an nicht behebaren Materialien zu minimieren und verwendbare Materialien zu maximieren. Solche Programme, wie die Waste Electrical and Electronic Equipment (WEEE) Richtlinie der Europäischen Union, bieten oft Dienstleistungen zur Rücknahme und Recycling von Elektronik, einschließlich Mobiltelefone, Laptops und Desktop-Computer, Digitalkameras sowie Haus- und Autoelektronik.

Recyclinginfrastruktur oder formale Partnerschaft etabliert

Information

Das Unternehmen hat belegende Dokumente dafür vorgelegt, dass es seine Abfälle über ein externes Unternehmen recycelt oder über eine Recyclinginfrastruktur verfügt

Anleitung

In der Hierarchie des Abfallmanagements wird zunächst empfohlen, die Menge des entstehenden Abfalls zu reduzieren, dann Abfälle wiederzuverwenden, dann zu verwerten (durch Recycling, Kompostierung oder Müllverbrennungsanlagen) und den Abfall erst als letzte Option auf einer Deponie zu entsorgen. Bei recycelbaren Abfällen kann das Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um die Abfälle an einen zertifizierten Dritten oder an Materialrückgewinnungsanlagen zu senden, um die Abfälle zu recyceln.

CO2-Fußabdruckstudie für Schlüsselprodukte durchgeführt

Information

Das Unternehmen hat CO2-Fußabdruckstudien für Schlüsselprodukte durchgeführt.

Anleitung

Studien zur CO2-Bilanz für Schlüsselprodukte helfen Unternehmen, Energie- und Kohlenstoffemissionen sowohl in der Produktion als auch in der Nutzungsphase zu messen und zu reduzieren.

Ergebnisse

Wert der gesamten brutto Scope-2-Berichterstattung in Begleitdokumenten bestätigt

Information

In den vom Unternehmen vorgelegten Dokumenten wurde bestätigt, dass der erklärte Wert für die gesamten Scope-2-Emissionen korrekt ist.

Anleitung

Das Unternehmen hat belegende Dokumente vorgelegt, die zeigen, dass der berichtete Wert für die gesamten Scope-2-Emissionen korrekt ist.

Wert der gesamten brutto Scope-1-Berichterstattung in Begleitdokumenten bestätigt

Information

In den vom Unternehmen vorgelegten Dokumenten wurde bestätigt, dass der erklärte Wert für die gesamten Scope-1-Emissionen korrekt ist.

Anleitung

Das Unternehmen hat belegende Dokumente vorgelegt, die zeigen, dass der berichtete Wert für die gesamten Scope-1-Emissionen korrekt ist.

Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-2-Treibhausgasemissionen (markt- und standortbezogen)

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zu den gesamten Scope-2-Treibhausgasemissionen gibt (markt- oder standortbezogen).

Anleitung

Das Unternehmen hat Daten vorgelegt, die die gesamten Scope-2-THG-Emissionen (markt- oder standortbezogen) zeigen. Diese Emissionen beziehen sich auf die THG-Emissionen, die bei der Erzeugung von gekauftem oder erworbenem Strom und Dampf oder gekaufter oder erworbener Wärme und Kälte entstehen.

Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-1-Treibhausgasemissionen

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zu den gesamten Scope-1-Treibhausgasemissionen gibt.

Anleitung

Das Unternehmen stellte Daten zur Verfügung, die die gesamten Scope-1-Treibhausgasemissionen zeigen. Dabei handelt es sich um direkte THG-Emissionen, die aus Quellen stammen, die dem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden, wie z. B. Emissionen aus der Verbrennung in eigenen oder kontrollierten Heizkesseln, Öfen und Fahrzeugen; Emissionen aus der chemischen Produktion in eigenen oder kontrollierten Prozessanlagen.

Erklärt keine Standorte/Betriebe in oder in der Nähe von für die Biodiversität kritischen Gebieten

Der Wert der gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen in belegenden Dokumenten bestätigt

Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Unternehmen kommuniziert Fortschritte bei der Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Berichterstattung zu Gesamtenergieverbrauch

Information

Das Unternehmen hat entweder in einer offiziellen Dokumentation oder in Fragebogenangaben über die KPIs in Bezug auf den Gesamtenergieverbrauch berichtet.

Anleitung

Der Gesamtenergieverbrauch ist der gesamte Primärenergieverbrauch und wird in kWh angegeben. Zum Gesamtenergieverbrauch zählen z. B. der Verbrauch von Kohle und Koks (in kg), der in kWh angegeben wird, und/oder der Verbrauch von Öl, Flüssiggas und elektrischem Strom in kWh.

Verbesserungsbereiche

Ergebnisse

Hoch Ungenügende Berichterstattung zu Umweltaspekten

Information

Das Unternehmen hat Berichtszahlen oder Key Performance Indicators (KPIs) zu einigen relevanten Umweltthemen vorgelegt, aber die Zahlen der Berichterstattung sind quantitativ oder qualitativ begrenzt.

Anleitung

Das Unternehmen hat KPIs nur zu einigen der relevanten Umweltthemen oder nur auf Ebene der Muttergesellschaft bereitgestellt, und die Qualität, Transparenz und die Stufe der Berichterstattung entsprechen nicht dem erforderlichen Niveau. Um die Kommunikation von Umweltdaten mit seinen Stakeholdern zu verbessern, sollte das Unternehmen KPIs zu den meisten Umweltthemen bereitstellen. Einige zusätzliche Qualitätsfaktoren, die sich ebenfalls auf die Stufe der Berichterstattung auswirken können, sind: (1) Externe Prüfung zur Beurteilung der Qualität und Glaubwürdigkeit der von der Organisation gemeldeten qualitativen und quantitativen Informationen, (2) Anpassung an Standards für die Berichterstattung wie GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB,... etc. (3) Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der relevantesten Umweltaspekte auf der Grundlage der Tätigkeit des Unternehmens (4) Die Zahlen zur Berichterstattung sollten nicht älter als 2 Jahre sein. (XS: besonders kleine Unternehmen: KPIs/Berichtszahlen, die nur auf Ebene des Mutterunternehmens und/oder nur für ein oder wenige wesentliche Umweltthemen bereitgestellt werden und/oder bei denen der von den Berichtszahlen abgedeckte Zeitraum zu kurz sein könnte, der Zeitraum sollte 12 Monate oder mehr betragen.)

Niedrig Keine Angaben zur Angabe des Gesamtwasserverbrauchs

Niedrig

Deklariert das Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, es liegen jedoch keine unterstützenden Unterlagen vor

Niedrig

Keine Angaben zur Angabe des Gesamtgewichts nicht gefährlicher Abfälle

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über die Gesamtmenge der verbrauchten erneuerbaren Energien

Niedrig

Berichtet über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über das Gesamtgewicht von Luftschadstoffen

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Berichterstattung über das Gesamtgewicht von Luftschadstoffen vorgelegt. Als Luftschadstoffe gelten alle direkten oder indirekten Emissionen von Schadstoffen in die Luft (sowohl in Innen- als auch in Außenbereichen).

Anleitung

Es liegen keine Dokumente über die Berichterstattung zum Gesamtgewicht von Luftschadstoffen vor. Als Luftschadstoffe gelten alle direkten oder indirekten Emissionen von Schadstoffen in die Luft (sowohl in Innen- als auch in Außenbereichen). Zu diesen Luftschadstoffen gehören: SO_x (Schwefeloxide), NO_x (Stickoxide), CO (Kohlenmonoxid), PM (Feinstaub), Schwermetalle, POPs (persistente organische Schadstoffe), VOCs (flüchtige organische Verbindungen), ODS (ozonabbauende Stoffe), NH₃ (Ammoniak) sowie andere (gefährliche) Chemikalien, die unter die REACH- und CLP-Verordnung fallen, einschließlich ihrer Verbindungen.

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über die Gesamtmenge des recycelten und wiederverwendeten Wassers

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Berichterstattung über die Gesamtmenge des recycelten und wiederverwendeten Wassers bereitgestellt.

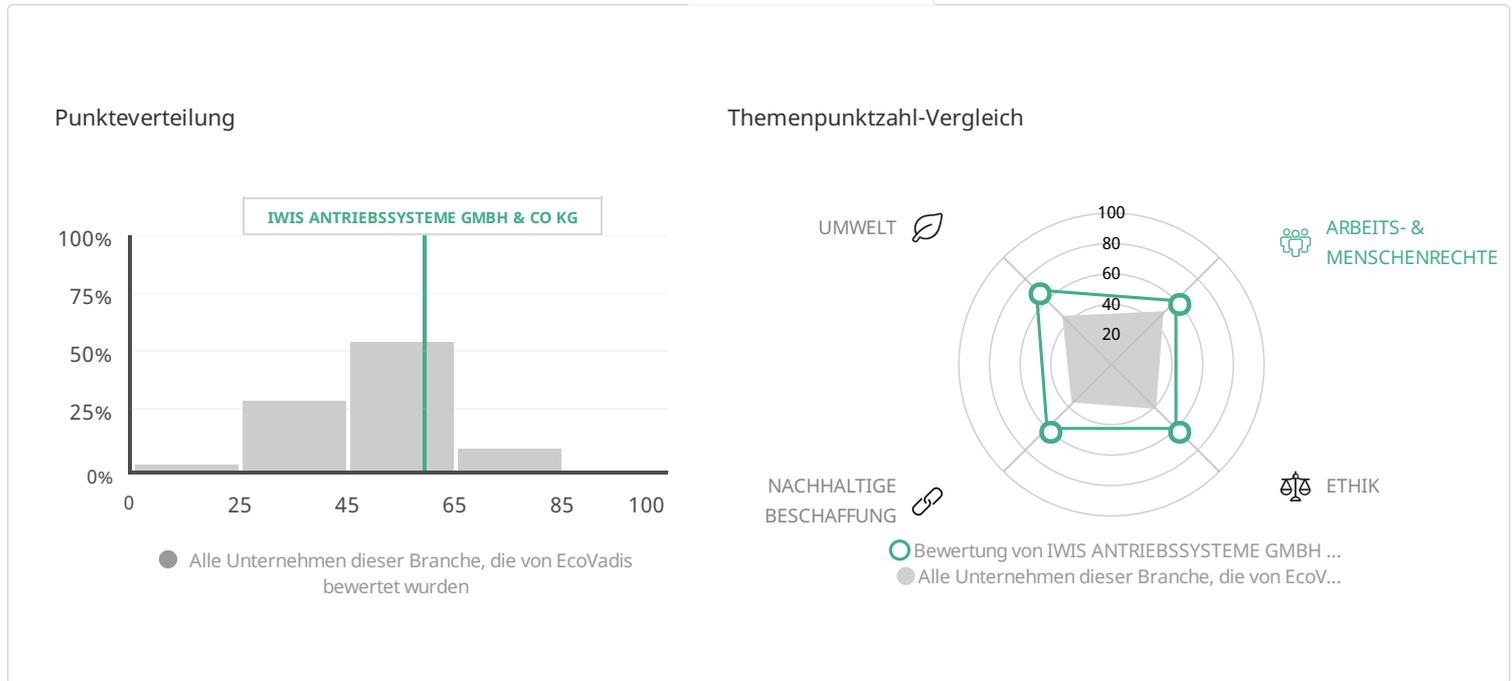
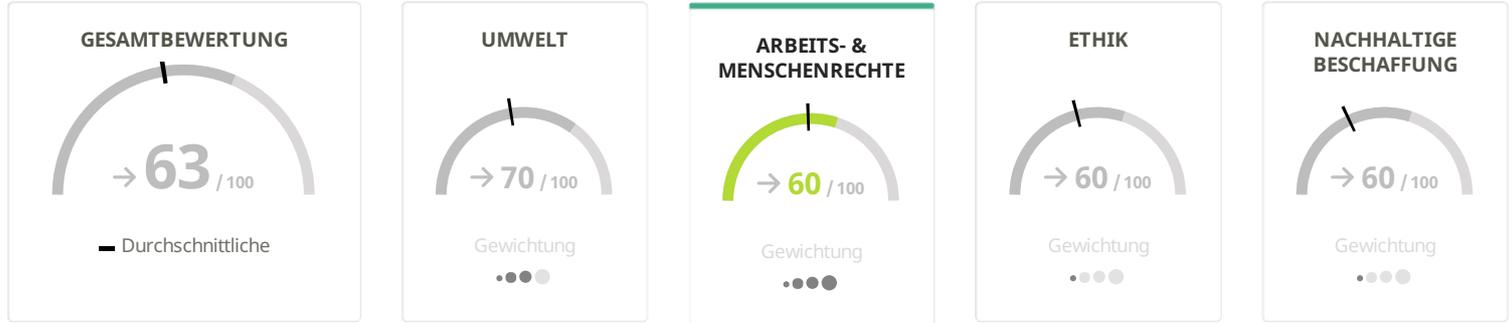
Anleitung

Es liegen keine Dokumente zur Berichterstattung über die Gesamtmenge des recycelten und wiederverwendeten Wassers vor. Recyceltes und wiederverwendetes Wasser ist Wasser und Abwasser (behandelt oder unbehandelt), das zur Senkung des Wasserbedarfs vor der Ableitung vom Unternehmensgelände mehr als einmal verwendet wurde. Dabei kann es sich um die Verwendung im selben Prozess (recycelt) oder innerhalb der gleichen oder einer anderen Anlage des Unternehmens (wiederverwendet) handeln.

7. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

Dieses Thema berücksichtigt sowohl die internen Personalangelegenheiten (z. B. Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsbedingungen, Karrieremanagement) als auch Menschenrechtsfragen (z. B. Diskriminierung und/oder Belästigung, Kinderarbeit).

Punktzahlaufschlüsselung Arbeits- & Menschenrechte



Arbeits- & Menschenrechte: Aktivierte Kriterien

Da der Fragebogen je nach Branche, Unternehmensgröße und Standort angepasst ist, werden nicht alle 21 Kriterien für jedes Unternehmen aktiviert und manche Kriterien werden schwerer gewichtet als andere.

Arbeits- & Menschenrechte: Stärken und Verbesserungsbereiche

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. Verbesserungsbereiche mit laufenden Korrekturmaßnahmen sind unten mit Labels gekennzeichnet.



Stärken

Richtlinien

Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

Information

Das Unternehmen hat eine formale Richtlinie herausgegeben, die Verpflichtungen und/oder operative Ziele in Bezug auf die Vermeidung von Kinder-, Zwangsarbeit und Menschenhandel enthält.

Anleitung

Das Unternehmen hat eine Richtlinie zur Vermeidung von Kinder-, Zwangsarbeit und Menschenhandel in seine betrieblichen Abläufe integriert. Diese beinhaltet mindestens qualitative Ziele/Verpflichtungen, mit denen die Anforderungen an das Unternehmen in Bezug auf die Vermeidung von Kinder-, Zwangsarbeit und Menschenhandel festgelegt werden.

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Karrieremanagement & Training

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für sozialen Dialog

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Standard Richtlinie zu einem Großteil der Arbeits- oder Menschenrechtsfragen

Information

Eine standardmäßige Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu den wichtigsten Arbeits- und Menschenrechtsrisiken welche dem Unternehmen begegnen.

Anleitung

Eine umfassende Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu einem Großteil der Arbeits- und Menschenrechtsrisiken welche dem Unternehmen begegnen und bindet quantitative Ziele (d.h. Zielwerte) zu diesen Risiken mit ein. Es ist auch obligatorisch für die Richtlinie einige der folgenden Elemente zu enthalten: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, und/oder ein formaler Überprüfungsprozess. Eine Richtlinie wird als außerordentlich erachtet, wenn alle Arbeitspraktiken und Menschenrechtsfragen durch qualitative und quantitative Ziele abgedeckt werden, zusätzlich zu sämtlichen vorgenannten Elementen.

Aktionen

Vorhandene Aktionen, um die Gesundheit und Sicherheit von externen Mitarbeiter*innen und anderen Auftragnehmer*innen auf dem Betriebsgelände sicherzustellen

Inspektionen oder Audits der Gerätesicherheit

Information

Das Unternehmen führt regelmäßige Inspektionen und/oder Audits der bei der Arbeit verwendeten Ausrüstung durch, um die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten zu gewährleisten.

Anleitung

Das Unternehmen führt Kontrollaudits und/oder Inspektionen für Ausrüstungsgegenstände durch, die die Mitarbeiter*innen täglich benutzen. Zu den durchgeführten Aktionen gehören Bewertungsberichte über die Sicherheit der Ausrüstung, Arbeitsanweisungen zur Sicherheit der Ausrüstung, Aufzeichnungen zur Nachverfolgung der verwendeten Ausrüstung oder Audits, die von einer dritten Partei bezüglich der verwendeten Ausrüstung durchgeführt werden.

Beratung von Stakeholdern mit potenziell betroffenen Gruppen oder nicht staatlichen Organisationen, um Kinderarbeit, Zwangsarbeit und/oder Menschenhandel zu verhindern

Information

Das Unternehmen arbeitet mit Stakeholder*innen zusammen, die ein hohes Risiko für Kinder-/zwangsarbeit oder Menschenhandel haben oder davon betroffen sind, oder das Unternehmen hat mit NGOs zusammengearbeitet, die diese Menschenrechtsprobleme angehen.

Anleitung

Das Unternehmen hat Stakeholder*innen identifiziert und mit ihnen zusammengearbeitet, die von Kinderarbeit/Zwangsarbeit oder Menschenhandel in den Betriebsabläufen des Unternehmens betroffen sein können, oder das Unternehmen hat mit lokalen NGOs zusammengearbeitet, um tiefergehendes Wissen über das Thema zu erfassen. Das Unternehmen und Stakeholder*innen/NGOs arbeiten auch gemeinsam an der Prävention oder Eliminierung dieser Menschenrechtsprobleme in ihren Betriebsabläufen.

Umgesetzte familienfreundliche Programme (FFP) (z. B. Eltern- oder Pflegezeit, Kinderbetreuung oder Zuschüsse)

Kompensation für zusätzliche oder atypische Arbeitszeiten

Information

Das Unternehmen bietet ein zusätzliches Arbeitsentgelt, um Überstunden auszugleichen.

Anleitung

Zusätzliche oder atypische Arbeitsstunden sind alle Stunden, die über die normalen Stunden hinaus gearbeitet werden (z. B. Überstunden). Mitarbeiter sollten eine zusätzliche Vergütung für Überstunden und/oder andere Formen atypischer Arbeitszeiten erhalten.

Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit

Information

Das Unternehmen führt unter den Mitarbeitern eine Umfrage zur Zufriedenheit im Arbeitsumfeld durch.

Anleitung

Unternehmen können eine Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit durchführen, um Informationen darüber zu erhalten, wie sehr und ob die Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld zufrieden sind. Die Ergebnisse dieser Umfragen können von Unternehmen genutzt werden, um Rückmeldungen über das Engagement, die Moral und die Zufriedenheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu erhalten.

Bonusplan im Zusammenhang mit der Unternehmensleistung

Information

Das Unternehmen hat ein Bonusprogramm eingeführt, das sich an der Unternehmensleistung orientiert.

Anleitung

Teil eines soliden Mitarbeitervertrags sollte ein Bonusprogramm sein. Dabei sollte es sich aber um ein Bonusprogramm handeln, das die Leistung des Mitarbeiters und des Unternehmens berücksichtigt. Das Unternehmen hat daher ein System der monetären Vergütung für Mitarbeiter eingeführt, das über das Grundgehalt hinausgeht und an die Unternehmensleistung gekoppelt ist. Dies stellt eine Motivation dar und steigert die Leistung der Mitarbeiter.

Flexible Arbeitsorganisation (z. B. Home Office, Gleitzeit)

Information

Das Unternehmen hat offizielle Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen, die in den belegenden Dokumenten aufgeführt sind. Das Unternehmen bietet flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation für die Mitarbeiter.

Anleitung

Das Unternehmen hat Arbeitspraktiken eingeführt, die die Bedürfnisse der Mitarbeiter anerkennen und darauf abzielen, ein Gleichgewicht zwischen ihrem Privat- und Arbeitsleben herzustellen. Das Unternehmen verfügt über belegende Dokumente, die zeigen, dass eine flexible Arbeitszeitgestaltung für die Mitarbeiter vorgesehen ist. Dies können Nachweise über Optionen für Teilzeitarbeit, Telearbeit oder Fernarbeit, Job-Sharing und andere Formen variabler Arbeitszeiten sein.

Bewertungen der Auswirkungen, die mögliche Kinderarbeit, Zwangsarbeit und/oder Menschenhandel identifizieren

Information

Das Unternehmen führt Folgenabschätzungen zu Menschenrechten durch, um die potenziellen oder tatsächlichen Auswirkungen von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und/oder Menschenhandel auf seine Betriebsabläufe zu identifizieren.

Anleitung

Das Unternehmen hat Folgenabschätzungen im Bereich Menschenhandel durchgeführt, um die Unternehmenswirkungen im Bereich Menschenrechte zu identifizieren, zu verstehen, zu bewerten und anzugehen. Solche Bewertungen ermöglichen es Unternehmen, einen strategischen Ansatz zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit und/oder Menschenhandel proaktiv zu gestalten. Er basiert auf relevanten Risiken und ist nicht nur eine Reaktion auf externen Druck oder unerwartete Vorfälle.

Sensibilisierungsschulungen bezüglich Diversität, Diskriminierung und/oder Belästigung

Lokale Mitarbeitervertreter

Information

Das Unternehmen hat eine Mitarbeitervertretung in Form von gewählten Mitarbeitervertretern oder einem Vertretungsorgan eingeführt.

Anleitung

Der soziale Dialog umfasst alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen oder einfach jeden Austausch von Informationen zwischen Regierungs-, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern zu Fragen von gemeinsamem Interesse im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Zu den Arbeitnehmervertretern zählen zum Beispiel Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Unternehmens in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen frei gewählt werden, oder jede Gewerkschaft, jeder Betriebsrat oder jede andere Stelle oder jedes Vertretungsorgan, die/das für die Durchführung von Kollektivverhandlungen im Namen der Arbeitnehmer anerkannt ist. Sie sind die Kontaktstelle zwischen der Belegschaft und der Geschäftsleitung. Sie können/müssen von der Geschäftsleitung zu bestimmten Themen konsultiert werden (z. B. Massenkündigungen).

Risikobewertungen zur Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten

Information

Das Unternehmen hat Dokumente vorgelegt, die belegen, dass eine Bewertung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für Mitarbeiter*innen durchgeführt wurde. Bei der Bewertung wurden die täglichen betrieblichen Aufgaben der Mitarbeiter*innen, die Gefährdungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Risiken berücksichtigt, und es wurde ein Korrekturmaßnahmenplan vorgeschlagen, um diese ermittelten Risiken in Angriff zu nehmen.

Anleitung

Eine Bewertung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken wird systematisch durchgeführt, um die potenziellen Auswirkungen der betrieblichen Aufgaben oder Bedingungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen zu ermitteln und zu bewerten. Die wichtigsten Elemente einer vollständigen Risikobewertung sind; 1) Die Beschreibung von Gefahren oder Risikofaktoren, die Schäden verursachen könnten, und die Bestimmung der Signifikanz der Risiken. 2) Die regelmäßige Überprüfung der Risiken, um stets das aktuelle Risikoprofil und Gesundheits- und Sicherheitsumfeld im Unternehmen zu kennen. 3) Das Vorhandensein von Präventions- und Korrekturmaßnahmenplänen in Form von Schritten und/oder Empfehlungen, die eine Organisation ergreifen muss, um die in Risikobewertungen ermittelten, kartierten und bewerteten Risiken wirksam vorzubeugen und diese zu beseitigen.

Aktionen, um Diskriminierung während der Recruitmentphase zu vermeiden

Information

Das Unternehmen hat proaktive Maßnahmen ergriffen, um Diskriminierung während der Einstellungsphase zu verhindern

Anleitung

Diskriminierung ist definiert als unterschiedliche Behandlung von Menschen bei Einstellung, Arbeitsentgelt, Ausbildung, Beförderung und Kündigung. Diskriminierung kann aufgrund von Rasse, nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Zugehörigkeit oder Alter erfolgen (Quelle: ISO 26000). Einige Beispiele für Maßnahmen, um Diskriminierung während der Einstellungsphase zu verhindern, sind: ein vordefiniertes Verfahren für den Auswahlprozess, die Erstellung eines vorab festgelegten und nicht diskriminierenden Rollenprofils für die offene Stelle auf Grundlage von Kompetenzen durch Qualifikation, die ein erfolgreiche Bewerber erfüllen muss, und die Förderung der Vielfalt unter den Bewerbern.

Regelmäßige Bewertung der individuellen Leistung

Information

Das Unternehmen führt für Mitarbeiter mindestens einmal im Jahr regelmäßige Bewertungen oder Beurteilungen der individuellen Leistung durch

Anleitung

Das Unternehmen hat eine regelmäßige Bewertung der Mitarbeiterleistung eingeführt. Regelmäßige Mitarbeiterbewertungen zielen darauf ab, die individuelle Leistung und Produktivität der Mitarbeiter zu bewerten, wobei sowohl schriftliche als auch mündliche Elemente kombiniert werden. Sie basieren auf einem systematischen und regelmäßigen Prozess, der mit vordefinierten Kriterien und organisatorischen Zielen verbunden ist. Das Best Practice-Verfahren für dieses Kriterium ist, mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch mit dem Mitarbeiter zu führen und Selbsteinschätzungen der Mitarbeiter miteinzubeziehen, um so das Engagement der Mitarbeiter für ihre eigene Leistung und die übergeordneten Unternehmensziele zu aufrecht zu erhalten. Das Setzen und Messen von Zielen bezüglich der Karriereziele des Mitarbeiters sowie das Einbeziehen von Feedback auf Manager- und Peer-Ebene über die Leistung des Mitarbeiters sind wichtige Komponenten in diesem regelmäßigen Bewertungsprozess.

Kommunikationsstrukturen, die den Mitarbeitenden ein Mitspracherecht bezüglich Ihrer Arbeitsbedingungen geben

Information

Das Unternehmen hat eine interaktive Kommunikationssitzung mit Mitarbeitern über Arbeitsbedingungen.

Anleitung

Interaktive Kommunikationsstrategien helfen Unternehmen, Input und Feedback zu erhalten. Dies hilft Unternehmen wirksam ihr Geschäft zu verwalten und hilft bei der Vermeidung oder Verringerung der Fehler am Arbeitsplatz, den Versäumnissen und internen Büro Konflikten. Proaktive Strategien umfassen zum Beispiel das Erstellen von Diskussions-Agenda, Kommunikationsrichtlinien und strukturierte Workshops zwischen Mitarbeitern und Management.

Aktionen zur Vermeidung von Lärmbelastung

Information

Das Unternehmen verfügt über vorbeugende Maßnahmen gegen Lärmbelastung

Anleitung

Das Unternehmen hat Maßnahmen zur Überwachung, Vorbeugung und Berichterstattung über den Geräuschpegel innerhalb des Unternehmensgeländes umgesetzt. Typische Branchen, in denen Arbeitnehmer von lautem Lärm betroffen sind, sind das Baugewerbe, die Land- und Forstwirtschaft, die Metall- und Holzverarbeitung sowie der Bergbau und Arbeiten in Steinbrüchen. Lärminduzierter Hörverlust ist eine der bekanntesten und anerkanntesten Berufskrankheiten in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Lärm, der bei Aktivitäten entsteht, kann die Mitarbeiter stören und gleichzeitig ihre Gesundheit beeinträchtigen. Das Unternehmen sollte inakzeptable Lärmbelastungen durch ein Überwachungsprogramm erkennen und über die Ergebnisse berichten.

Aktionen zur Förderung der internen Mobilität

Information

Das Unternehmen hat Maßnahmen zur Förderung der internen Mobilität der Mitarbeiter umgesetzt.

Anleitung

Das Unternehmen verfügt über einen Prozess zur Förderung der internen Mobilität der Mitarbeiter. Karrieremobilität ist die Bewegung von Mitarbeitern über Positionen/Gehaltsstufen hinweg oder ein vollständiger Wechsel der Arbeitsfunktion (d. h. horizontale Karrieremobilität) innerhalb derselben Organisation. Beispiele für Maßnahmen zur Förderung der internen Karrieremobilität sind unter anderem: die objektive Förderung von Talenten auf der Grundlage von Fähigkeiten und Potenzial, die Entwicklung von Fahrplänen für wichtige Talente im Unternehmen, die berufliche Weiterbildung und die Ermutigung der Mitarbeiter, ihr Qualifikationsspektrum zu erweitern.

Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Information

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern Schulungen an, um ihre Fähigkeiten zu erweitern

Anleitung

Das Unternehmen hat Berufsausbildungen und Schulungen eingeführt. Dazu zählen Schulungen zur Kompetenzentwicklung sowie Weiterbildungen, die ganz oder teilweise vom Unternehmen bezahlt werden und Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg schaffen sollen (Quelle: Global Reporting Initiative G3). Beispiele für Schulungen am Arbeitsplatz zur Verbesserung der Mitarbeiterqualifikationen sind Coaching, Mentoring, Arbeitsplatzrotation, Lehrlingsausbildung etc. Die Gesamtzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter und Jahr kann ein wichtiger Leistungsindikator für diese Aktion sein.

Individueller Entwicklungs- und Karriereplan für alle Mitarbeitenden

Information

Das Unternehmen hat Mechanismen eingerichtet, die den Mitarbeitern bei der Erstellung individueller Karrierepläne helfen

Anleitung

Karriereplanung ist ein fortlaufender Prozess, der Mitarbeitern helfen kann, ihren Lernprozess und ihre Entwicklung/ihren Fortschritt im Unternehmen zu steuern. Sie ist auch eine Schlüsselkomponente für Unternehmen, um für Arbeitskräfte attraktiv zu sein und Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Das Unternehmen verfügt über Mechanismen, die den Mitarbeitern Karrieremöglichkeiten bieten und ihnen den Zugang zu Beförderungen und höherer Bezahlung ermöglichen. Zum Beispiel kann ein individueller Entwicklungsplan erstellt werden, in dem die Fähigkeiten und Kompetenzen analysiert werden, die die Mitarbeiter benötigen, um ihre kurz-, mittel- und langfristigen Ziele zu erreichen. Dieser Prozess sollte auch mit dem jährlichen Beurteilungsprozess des Mitarbeiters gekoppelt sein.

Schulung der Mitarbeiter*innen zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie besten Arbeitspraktiken

Information

Das Unternehmen hat seinen Mitarbeiter*innen die notwendigen Schulungen angeboten, um ihr Wissen über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz und über bewährte Arbeitspraktiken zu stärken.

Anleitung

Das Unternehmen hat Schulungen mit Hilfe von Übungsmaterialien (Präsentationsfolien, Zusammenfassungen der Schulungsinhalte) und/oder Nachweisen der Schulungsdurchführung (Fortschrittsberichte, Fertigstellungsbescheinigungen, Anwesenheitslisten) durchgeführt, um die Durchführung von Schulungsprogrammen zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz und zu bewährten Arbeitspraktiken zu belegen.

Ergebnisse

Berichterstattung über die Anzahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zur Anzahl der Ausfalltage gibt, die durch arbeitsbedingte Verletzungen/Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen, durch arbeitsbedingte Erkrankungen und durch Todesfälle aufgrund von Erkrankungen entstehen.

Anleitung

Das Unternehmen hat Daten zur Verfügung gestellt, aus denen die erfasste Anzahl der Ausfalltage hervorgeht, die durch arbeitsbedingte Verletzungen/Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen, durch arbeitsbedingte Erkrankungen und durch Todesfälle aufgrund von Erkrankungen entstehen. Diese Kennzahl bezieht sich auch die Mitarbeitenden. Arbeitsbedingte Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen entstehen, wenn Menschen bei der Arbeit Gefahren ausgesetzt sind. Verletzungen und Erkrankungen, die bei der Arbeit von zu Hause aus auftreten, sind arbeitsbedingt; wenn die Verletzung oder Erkrankung eintritt, während Arbeitnehmer*innen ihre Arbeit von zu Hause aus verrichten, und die Verletzung oder Erkrankung in direktem Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeit steht.

Berichterstattung über den prozentualen Anteil der beschäftigten Frauen im Verhältnis zum gesamten Unternehmen

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Unternehmen kommuniziert Fortschritte bei der Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Arbeitsbedingungen

Niedrig Kein quantitatives Ziel im Bereich Arbeits- & Menschenrechte

Information

Die Unternehmensrichtlinie enthält keine quantitativen Ziele zu Arbeits- und Menschenrechtsfragen.

Anleitung

Quantitative Ziele zu Arbeits- und Menschenrechtsfragen werden als grundlegendes Element eines umfassenden politischen Mechanismus angesehen. Sie stellen einen Überwachungsrahmen zur Verfügung welcher hilft zu bestimmen, ob unternehmenspolitische Ziele erreicht werden, und hebt die Fortschritte im Hinblick auf die gesetzten Ziele hervor. Einige Beispiele für spezifische Ziele zu diesem Thema sind quantitative Ziele zu Gesundheits- & Sicherheitsindikatoren (d.h. Unfallhäufigkeits- und Unfallschwererate), quantitative Ziele zum Prozentsatz geschulter Mitarbeiter bezüglich Diskriminierung und quantitative Ziele zur Mitarbeiterzahl abgesichert durch Sozialleistungen. Als unternehmenspolitisches Element können Ziele in absoluten oder relativen Zahlen ausgedrückt werden und müssen eine gültige zukünftige Frist haben (d.h. Wir verpflichten uns bis 2020 100% der Mitarbeiter bezüglich Antidiskriminierung zu schulen).

Niedrig

Erklärt, dass keine Verpflichtung oder Prüfung bezüglich der Zahlung von existenzsichernden Löhnen durchgeführt wurde

Information

The company has not set quantitative target on living wage.

Anleitung

A quantitative target regarding living wage, which is the minimum income necessary for a worker to meet their basic needs, has not been set.

Niedrig

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Arbeits- und Menschenrechtsfragen

Aktionen

Niedrig

Erklärt, dass die Bewerber verantwortlich für die Einstellungsgebühren sind

Niedrig

Keine Informationen zu ISO 45001 Zertifizierung

Niedrig

Erklärt Maßnahmen zum existenzsichernden Lohn, aber es sind keine belegenden Dokumente verfügbar

Information

The company has not provided documents about their measures on living wage.

Anleitung

There is no supporting documentation available about living wage even though is has been declared.

Ergebnisse

Hoch Ungenügende Berichterstattung zu Arbeits- & Menschenrechten

Information

Das Unternehmen hat Berichtszahlen oder Key Performance Indicators (KPIs) zu einigen relevanten Arbeits- und Menschenrechtsthemen bereitgestellt, aber die Berichtszahlen sind quantitativ oder qualitativ begrenzt.

Anleitung

Das Unternehmen hat nur KPIs zu einigen der relevanten Arbeits- und Menschenrechtsthemen bereitgestellt, aber die Qualität, Transparenz und die Stufe der Berichterstattung entsprechen nicht dem erforderlichen Niveau. Um die Kommunikation von Arbeits- und Menschenrechtsdaten mit seinen Stakeholdern zu verbessern, sollte das Unternehmen KPIs zu den meisten aktivierten Arbeits- und Menschenrechtsthemen bereitstellen. Einige zusätzliche Qualitätsfaktoren, die sich ebenfalls auf die Stufe der Berichterstattung auswirken können, sind: (1) Externe Prüfung zur Beurteilung der Qualität und Glaubwürdigkeit der von der Organisation gemeldeten qualitativen und quantitativen Informationen, (2) Anpassung an Standards für die Berichterstattung wie GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB,... etc. (3) Wesentlichkeitsanalyse zur Ermittlung der relevantesten Umweltaspekte auf der Grundlage der Tätigkeit des Unternehmens (4) Die Zahlen zur Berichterstattung sollten nicht älter als 2 Jahre sein. (XS: besonders kleine Unternehmen: KPIs/Berichtszahlen, die nur auf Ebene der Muttergesellschaft und/oder nur für ein oder wenige wesentliche Arbeits- und Menschenrechtsthemen bereitgestellt werden und/oder bei denen der von den Berichtszahlen abgedeckte Zeitraum zu kurz sein könnte, der Zeitraum sollte 12 Monate oder mehr betragen.)

Niedrig Keine Informationen über durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter

Information

Keine Deklaration des Unternehmens und kein Nachweis innerhalb der belegenden Unterlagen über die jährliche Anzahl an Sicherheitsschulungsstunden für jeden Mitarbeiter.

Anleitung

Der Durchschnitt an Schulungsstunden pro Mitarbeiter bezieht sich auf die Gesamtstunden an Kompetenzentwicklungsschulungen für Mitarbeiter im Vergleich zu der Anzahl an Mitarbeitern.

Niedrig Keine Informationen zur Berichterstattung bezüglich existenzsichernden Löhnen

Information

The company has not provided documents about reporting on living wage issues.

Anleitung

There is no reporting documentation available about living wage issues.

Niedrig Keine Angaben zur Berichterstattung über die Anzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Berichterstattung über die Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle vorgelegt.

Anleitung

Es gibt keine Dokumente zur Berichterstattung über die Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle. Als Unfall gilt jeder Vorfall, der eine Verletzung oder Gesundheitsprobleme nach sich zieht.

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Berichterstattung über das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten bereitgestellt.

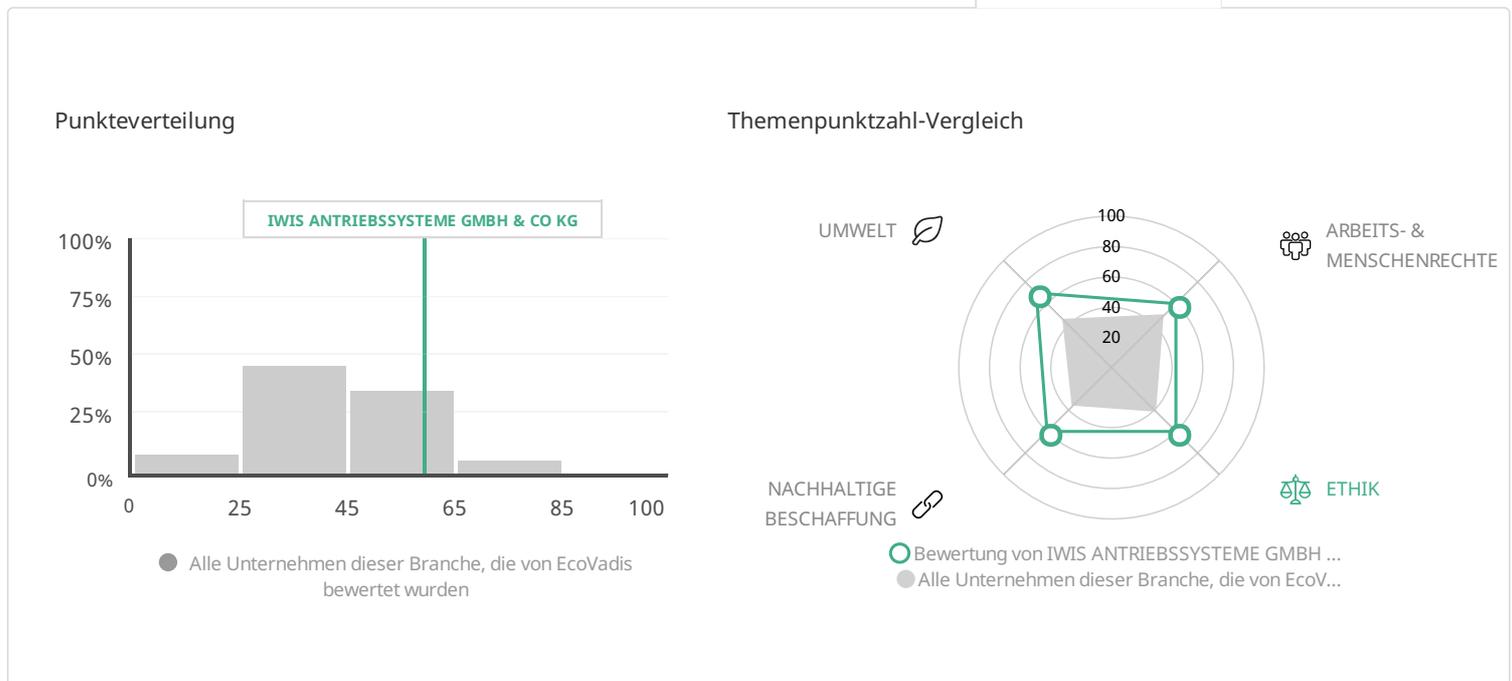
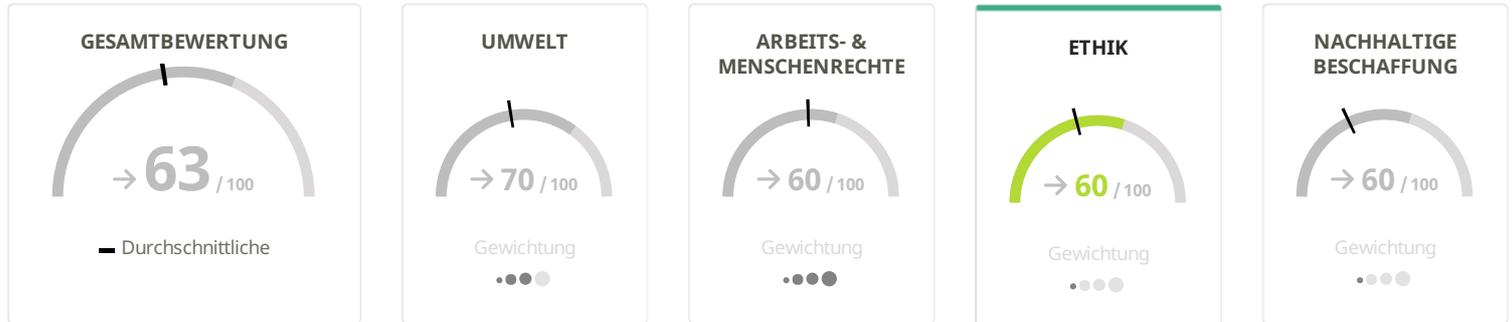
Anleitung

Es gibt keine Dokumente zur Berichterstattung über das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten. Zur Jahresgesamtvergütung gehören Gehälter, Boni, Aktienzuteilungen, Optionszuteilungen, Vergütungen aus einem Non-Equity-Incentive-Plan, Änderungen des Rentenwerts sowie Ausschüttungen aus nicht qualifizierten aufgeschobenen Vergütungsplänen im Laufe des Jahres.

8. ETHIK

In diesem Thema werden vor allem Korruption und Bestechung behandelt, wobei auch wettbewerbswidrige Praktiken und das verantwortungsvolle Management von Informationen berücksichtigt wird.

Punktzahlaufschlüsselung Ethik



Ethik: Aktivierte Kriterien

Da der Fragebogen je nach Branche, Unternehmensgröße und Standort angepasst ist, werden nicht alle 21 Kriterien für jedes Unternehmen aktiviert und manche Kriterien werden schwerer gewichtet als andere.

Ethik: Stärken und Verbesserungsbereiche

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. Verbesserungsbereiche mit laufenden Korrekturmaßnahmen sind unten mit Labels gekennzeichnet.

Stärken

Richtlinien

Richtlinie für Betrug

Richtlinie für Interessenskonflikte

Disziplinarmaßnahmen bei Richtlinienverletzungen

Information

Es gibt in den zur Verfügung gestellten belegenden Dokumenten Nachweise dafür, dass das Unternehmen strukturierte Mechanismen für den Umgang mit Verstößen gegen die Richtlinien eingeführt hat, z. B. Disziplinarmaßnahmen.

Anleitung

Um eine angemessene Umsetzung der Geschäftsethik-Richtlinien zu gewährleisten, sollten Unternehmen Untersuchungsverfahren und Verfahren zur Sanktionierung von Mitarbeitern bei eventuellen Verstößen (d. h. Disziplinarmaßnahmen bis hin zu einer möglichen Kündigung) einrichten.

Politik zum Datenschutz

Information

Das Unternehmen hat eine formale Standardrichtlinie herausgegeben, die Verpflichtungen in Form von qualitativen Zielen zu Fragen der Informationssicherheit berücksichtigt. Die Richtlinie ist in einem Dokument wie z. B. einem Ethikkodex formalisiert und enthält zumindest einige organisatorische Elemente (z. B. Überprüfungsprozess, spezifische Verantwortlichkeiten, Anwendungsbereich).

Anleitung

Für Unternehmen, die mit sensiblen Informationen umgehen, ist es unbedingt erforderlich, Verpflichtungen zum Schutz und zum verantwortungsvollen Umgang mit Daten Dritter festzulegen. Die Sicherheit der Daten Dritter umfasst den Schutz der persönlichen Identifikationsdaten (Personal Identification Information, PII) der Kunden und den Schutz der geistigen Eigentumsrechte Dritter.

Richtlinien zum Thema Korruption

Information

Es gibt eine formale Richtlinie, die in den vom Unternehmen zur Verfügung gestellten belegenden Dokumenten qualitative Ziele/Verpflichtungen zu Fragen der Korruptionsbekämpfung & Bestechung (einschließlich z. B. Interessenkonflikte, Betrug und Geldwäsche) berücksichtigt.

Anleitung

Korruption und Bestechung deckt alle Formen von Korruption am Arbeitsplatz ab, nämlich Erpressung, Bestechung, Interessenkonflikte, Betrug und Geldwäsche. Eine umfassende Richtlinie ist in einem eigenständigen Dokument formalisiert oder ist Teil eines Ethik-/Verhaltenskodex zu den genannten Themen und enthält auch einige der folgenden Elemente: Anwendungsbereich, Zuweisung von Verantwortlichkeiten, quantitative Ziele und Überprüfungsmechanismen.

Spezieller Verantwortlicher zu Fragen im Bereich Ethik

Umfassende Richtlinien zum Thema Ethik

Information

Eine umfassende Geschäftsethik-Richtlinie beinhaltet Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu allen Geschäftsethikfragen, denen das Unternehmen gegenübersteht. Und bezieht auch zusätzliche organisatorische Elemente zur Verbreitung und Aktualisierung der Richtlinie (d.h. Prozess um die Richtlinie zu überprüfen/aktualisieren) mit ein.

Anleitung

Richtlinien werden als außergewöhnlich empfunden wenn alle Themen der Geschäftsethik durch qualitative und quantitative Ziele gedeckt sind. Darüber hinaus hat eine außergewöhnliche Politik umfassende organisatorische Elemente wie die Zuweisung von Verantwortlichkeiten, einen formalen Überprüfungsprozess, Kommunikation der Politik zu allen Mitarbeitern und Geschäftspartner, etc.

Aktionen

Whistleblowing-Verfahren für Stakeholder um Bedenken bezüglich des Datenschutzes zu berichten

Whistleblowing Verfahren für Stakeholder um über Korruption und Bestechung zu berichten

Incident-Response-Verfahren (IRP) um Verletzungen der Vertraulichkeit von Informationen zu verwalten

Bewusstseinsschulungen um Datenschutzverletzungen zu verhindern

Information

Das Unternehmen hat Bewusstseinsschulungen für Mitarbeiter zu Fragen der Informationssicherheit durchgeführt.

Anleitung

Informationsmanagement befasst sich mit dem Erheben, Speichern, der Verwaltung und der sicheren Aufbewahrung von Informationen in all ihren Formen. Durch den Einsatz rigoroser Praktiken im Rahmen des Informationsmanagements können Unternehmen dazu beitragen, ihre Glaubwürdigkeit und das Vertrauen der Verbraucher aufrecht zu erhalten. Bewusstseinsbildung oder Schulungen zu solchen Praktiken werden regelmäßig durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter mit den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens zum Informationsmanagement vertraut sind. Sie können entweder online oder persönlich durchgeführt werden und sollten regelmäßige Tests beinhalten, um die Effektivität der Schulung zu gewährleisten.

Maßnahmen zum Schutz von Kunden- oder Klientendaten vor unberechtigtem Zugriff oder Offenlegung

Information

Das Unternehmen hat Maßnahmen zum Schutz von Kunden- oder Klientendaten vor unberechtigtem Zugriff oder Offenlegung eingeführt.

Anleitung

Das Unternehmen hat Maßnahmen ergriffen, um den Zugriff auf Daten von Kunden und Auftraggebern innerhalb des eigenen Betriebs zu beschränken, oder hat Maßnahmen zur Sicherung seines Informationssystems, das solche Daten enthält, umgesetzt, um die Daten vor unberechtigtem Zugriff oder Offenlegung zu schützen.

Maßnahmen zur Beratung der Kunden bezüglich ihrer persönlichen/vertraulichen Daten

Information

Das Unternehmen hat Maßnahmen zur Beratung der Kunden bezüglich ihrer persönlichen/vertraulichen Daten eingeführt.

Anleitung

Die Beratung von Kunden/Auftraggebern über ihre personenbezogenen/vertraulichen Daten hilft, Risiken im Zusammenhang mit Verletzungen der Vertraulichkeit zu beseitigen. Dies ist für Kunden heute ein besonders zentrales Anliegen.

Spezifische Freigabeverfahren für sensible Transaktionen (z.B. Geschenke, Reisen)

Information

Das Unternehmen hat einen Überprüfungsprozess für heikle Transaktionen eingeführt.

Anleitung

Sensible Transaktionen sind ein breites Spektrum von Geschäftsvorgängen, die mit höheren ethischen Risiken verbunden sind. Einige Beispiele (keine abschließende Aufzählung) sind Geschenke, Reisearrangements und andere Arten der Bewirtung, die in der Geschäftswelt üblich sind, aber in Wirklichkeit unethische oder sogar illegale Schmiergelder oder Bestechungsgelder darstellen können, um u. a. Entscheidungen zu beeinflussen, die die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens betreffen. Solche Transaktionen umfassen auch Beschleunigungszahlungen, die in der Regel mit der Absicht geleistet werden, einen Verwaltungsprozess zu beschleunigen, und als eine Form der Korruption angesehen werden können. Daher sollte ein Überprüfungsverfahren eingerichtet werden, um alle sensiblen Transaktionen des Unternehmens zu überprüfen und zu genehmigen.

Ergebnisse

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Unternehmen kommuniziert Fortschritte bei der Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Niedrig

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Ethikfragen

Aktionen

Hoch

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Korruptionsrisikobewertung

Information

Keine Erklärung des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Unterlagen über die Durchführung von regelmäßigen Risikobewertungen zu Korruption & Bestechung.

Anleitung

Risikobewertungen sind ein formaler Prozess zur Bewertung und Vorhersage der (positiven oder negativen) Folgen einer Gefahr und der Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts. Durch regelmäßige Risikobewertungen zu Korruption und Bestechung kann ein Unternehmen potenzielle Bestechungs- und Korruptionsrisiken identifizieren, das wahrscheinliche Auftreten und die potenziellen Auswirkungen der Risiken bewerten, geeignete Anti-Korruptionskontrollen festlegen und einen Aktionsplan entwickeln. Solche Bewertungen stellen ein starkes Compliance-Programm sicher und helfen dabei, einen robusteren Ansatz der Organisation zur Bekämpfung von Bestechungs- und Korruptionsaktivitäten zu entwickeln.

Hoch

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Informationssicherheit-Risikobewertungen

Mittel

Keine aussagekräftigen Dokumente zu Schulungen für Korruptions- und Bestechungssensibilisierung

Information

Keine Erklärung des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Dokumenten über die Durchführung von Sensibilisierungs- oder Schulungsprogrammen für Mitarbeiter zu Fragen der Bekämpfung von Korruption & Bestechung.

Anleitung

Gemäß der ISO 26000-Richtlinie kann Korruption als „Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Vorteil“ definiert werden. Es gibt alle Formen von öffentlicher und privater Korruption am Arbeitsplatz wie Erpressung, Bestechung, Interessenkonflikt, Betrug und Geldwäsche. Da Korruption die Effektivität und den ethischen Ruf eines Unternehmens untergräbt, werden regelmäßig Sensibilisierungs- oder Schulungsmaßnahmen zu Anti-Korruption und Bestechung durchgeführt. So soll sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter mit den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens vertraut sind. Sie können entweder online oder persönlich durchgeführt werden und sollten regelmäßige Tests beinhalten, um die Effektivität der Schulung zu gewährleisten.

Niedrig

Keine aussagekräftigen Dokumente zur Prüfung der Kontrollverfahren, um Korruption und Bestechung zu verhindern

Information

Keine Erklärung des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Dokumenten über Audits interner Kontrollen in Bezug auf Fragen der Korruptionsbekämpfung im eigenen Betrieb des Unternehmens.

Anleitung

Interne Kontrollen (z. B. Vier-Augen-Prinzip, Arbeitsplatzrotation u. a.) sind notwendig, um die Wirksamkeit und die ordnungsgemäße Umsetzung der Aktionen, die zur Unterstützung der Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungs-Richtlinien durchgeführt wurden, regelmäßig zu überwachen. Es werden regelmäßige Audits dieser Kontrollen durchgeführt, um ihre Effektivität sicherzustellen und um hinreichende Sicherheit zu bieten, dass die internen Prozesse eingehalten werden. Die Durchführung sollte entweder durch einen externen Dritten, der Geschäftsethik-Audits durchführt, oder durch ein internes Audit-Team erfolgen.

Niedrig

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich einer Anti-Korruptions-Due-Diligence-Prüfung von Dritten

Information

Keine Erklärung des Unternehmens und kein Nachweis in den belegenden Unterlagen über die Umsetzung systematischer Compliance-Maßnahmen und Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht für den Umgang mit Vermittlern (d.h. Kommissionäre, Broker, Handelsvertreter, Großhändler, Unternehmer, Zollagenten, Berater), die in ihrem Namen handeln.

Anleitung

Bestimmungen in wichtigen internationalen Gesetzen machen Unternehmen für korruptionsrelevantes Fehlverhalten haftbar, das im Rahmen ihrer Beziehungen zu Dritten (d. h. ihren Vertretern, Beratern, Lieferanten, Händlern, Joint-Venture-Partnern oder jeder natürlichen oder juristischen Person, die in irgendeiner Form mit dem Unternehmen in Geschäftsbeziehung steht) begangen wird. Angesichts der von Dritten ausgehenden Risiken ist es wichtig, dass Unternehmen über angemessene Due-Diligence-Verfahren verfügen. Due Diligence ist der Prozess des Sammelns unabhängiger Informationen, um ein Verständnis für die mit Dritten verbundenen Risiken und die Sichtbarkeit ihrer Compliance-Management-Systeme zu erlangen, die diesen Risiken entgegenwirken. Dies kann Hintergrundüberprüfungen und Überprüfungen von Dritten anhand von Sanktionslisten, die Verfolgung negativer Medienberichte und die Identifizierung von Verbindungen zu politisch exponierten Personen sowie Bewertungen von Dritten hinsichtlich ihrer eigenen Ethik- & Compliance-Programme und Risikokontrollen umfassen. Unternehmen sollten Dokumente ihrer Verfahren vorlegen, aus denen hervorgeht, wie diese Due-Diligence-Bemühungen durchgeführt werden.

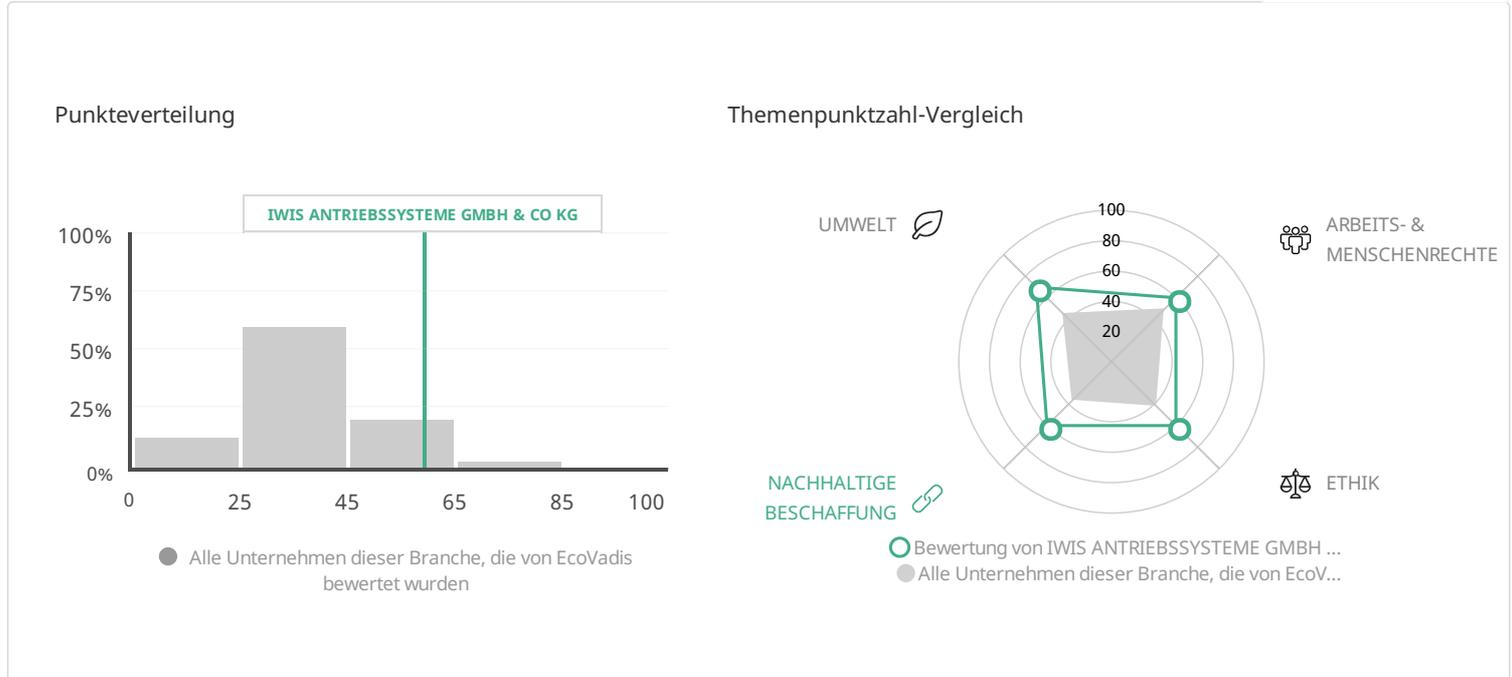
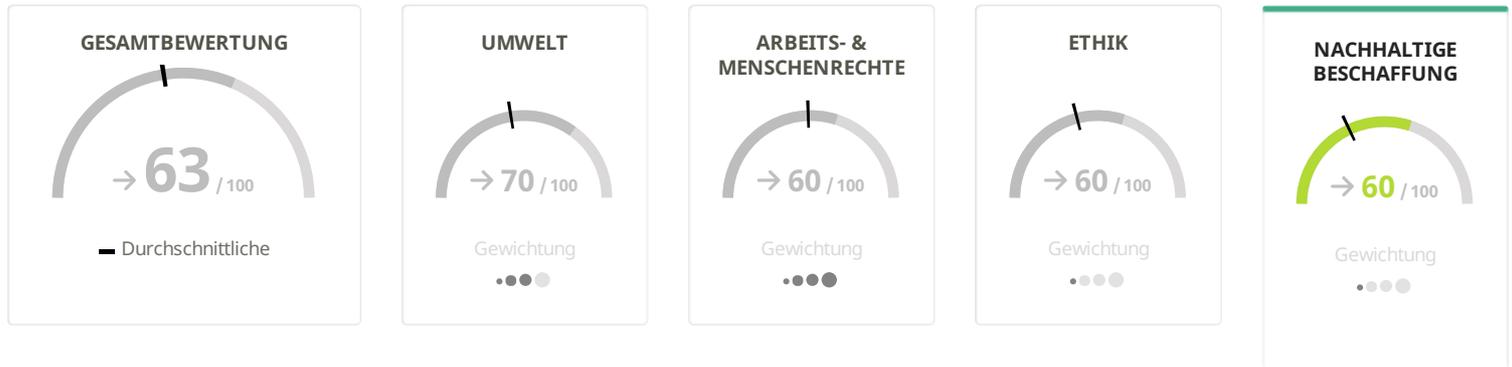
Ergebnisse**Hoch**

Keine aussagekräftige Berichterstattung zum Thema Ethik

9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

In diesem Thema werden sowohl soziale als auch Umweltfragen innerhalb der Lieferkette des Unternehmens untersucht.

Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



Nachhaltige Beschaffung: Aktivierte Kriterien

Da der Fragebogen je nach Branche, Unternehmensgröße und Standort angepasst ist, werden nicht alle 21 Kriterien für jedes Unternehmen aktiviert und manche Kriterien werden schwerer gewichtet als andere.

Nachhaltige Beschaffung: Stärken und Verbesserungsbereiche

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. Verbesserungsbereiche mit laufenden Korrekturmaßnahmen sind unten mit Labels gekennzeichnet.



Stärken

Richtlinien

Richtlinien zur Nachhaltigen Beschaffung umfassen Sozialfaktoren von Lieferanten

Information

Das Unternehmen hat offizielle Erklärungen, Verpflichtungen und operative Ziele zur Verwaltung seiner Richtlinien für nachhaltige Beschaffung formuliert und sich dabei auf einige materielle Fragen konzentriert. Die bestehende Richtlinie deckt soziale Faktoren in der Lieferkette des Unternehmens ab.

Anleitung

Eine Standardrichtlinie zur nachhaltigen Beschaffung deckt neben sozialen Aspekten in der Lieferkette auch Umweltfragen ab. Sie enthält auch Verpflichtungen und/oder operative Ziele, durch die die Leistung verbessert oder Risiken gemindert werden sollen. Die Richtlinie wird den internen und externen Stakeholdern durch ein formelles, zugehöriges Dokument kommuniziert.

Aktionen

CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die den Nachweis erbringen, dass ein CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten vorhanden ist.

Anleitung

Es gibt Nachweise für einen separaten Verhaltenskodex für Lieferanten, in dem die Erwartungen des Unternehmens an seine Lieferanten dargelegt sind, um sozial und ökologisch verantwortlich zu handeln.

Formale Lieferantenbewertung im Hinblick auf REACH-Compliance

Information

Es gibt einige Nachweise für konkrete Aktionen oder Maßnahmen, die in Bezug auf die Einhaltung der europäischen REACH-Verordnung durch Lieferanten durchgeführt wurden.

Anleitung

REACH (Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe) ist eine Verordnung der Europäischen Union, die sich mit der Herstellung und Verwendung chemischer Stoffe und deren möglichen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt beschäftigt. Sie verpflichtet alle Unternehmen, die chemische Stoffe in Mengen von einer Tonne oder mehr pro Jahr in der Europäische Union herstellen oder dorthin importieren, diese Stoffe bei der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) in Helsinki, Finnland, zu registrieren.

Integration CSR Richtlinien in die Leistungsbeurteilung der Einkaufsabteilung

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente zur Verfügung gestellt, die die Integration nachhaltiger Beschaffungsziele in die Leistungsüberprüfung von Käufern belegen.

Anleitung

Es gibt Nachweise von einem Prozess zur Integration nachhaltiger Beschaffungsziele in die Leistungsüberprüfung von Käufern durch einen Mechanismus, der die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten in die Leistungsüberprüfung von Käufern integriert.

Korrekturmaßnahmen für Lieferanten verfügbar, um den Aufbau von Kapazitäten zu fördern

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die den Kapazitätsaufbau bei Lieferanten zu Umwelt- oder Sozialfragen belegen, um ihr Verständnis für ökologische und/oder soziale Fragen zu verbessern.

Anleitung

Es gibt Hinweise auf proaktive Korrekturmaßnahmen zum Aufbau von Übungsmaterialien und/oder Programmen für Lieferanten mit dem Ziel, ihr Verständnis für ökologische und/oder soziale Fragen zu verbessern.

Regelmäßige Lieferantenbewertung (z.B. Fragebogen) zu ökologischen oder sozialen Praktiken

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die den Nachweis einer Lieferantenbewertung (z. B. Fragebogen) in Bezug auf umweltbezogene oder soziale Praktiken erbringen.

Anleitung

Es gibt Nachweise für eine fragebogengestützte Überprüfung der Nachhaltigkeitspraktiken eines Lieferanten, die entweder von einem Dritten oder direkt vom Lieferanten ohne Überprüfung (d. h. Selbstbewertung) durchgeführt wird.

Integration von sozialen oder ökologischen Klauseln in Lieferantenverträge

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die die Integration von sozialen oder ökologischen Klauseln in Lieferantenverträge belegen.

Anleitung

Es gibt Hinweise auf Bestimmungen/Klauseln in Geschäftsverträgen, die Arbeitspraktiken und Menschenrechts- und/oder Umweltfragen abdecken, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Gegenstand des spezifischen Vertrags stehen, mit dem Ziel, die Erwartungen an die Nachhaltigkeit festzulegen.

Analyse des Nachhaltigkeitsrisikos (d. h. vor den Bewertungen oder Audits der Lieferanten)

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die den Nachweis eines CSR-Risikoanalyseverfahrens erbringen, um festzustellen, welche Lieferanten, Produkte oder Einkaufskategorien das Unternehmen Nachhaltigkeitsrisiken aussetzen.

Anleitung

Es gibt Nachweise für ein Verfahren zur Ermittlung jener Lieferanten, Produkte oder Einkaufskategorien, die das Unternehmen Nachhaltigkeitsrisiken aussetzen. Das Ergebnis dieser Risikoanalyse zeigt Nachweise für die Überlegung, ob bei einem bestimmten Lieferanten, Produkt oder einer bestimmten Einkaufskategorie weitere Maßnahmen ergriffen werden sollten.

Ergebnisse

Erklärt, dass kein Zinn, Tantal, Wolfram, Gold und / oder deren Derivate verwendet werden (nicht verifiziert)

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Unternehmen kommuniziert Fortschritte bei der Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel Nicht fundierte Dokumente für Richtlinien zu Umweltfragen von Lieferanten

Information

Das Unternehmen hat entweder keine belegenden Dokumente zu ökologischen Aspekten in der Lieferkette, oder es hat Dokumente als Nachweis vorgelegt, die aufgrund von Qualitäts-/Abnahmeanforderungen nicht genehmigt wurden, z. B. Firmenname, Datum (8 Jahre).

Anleitung

Eine standardmäßige nachhaltige Beschaffungsrichtlinie zu Umweltfragen in der Lieferkette enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele, gestaltet um Leistungen zu verbessern oder Risiken zu mindern. Es wird internen sowie externen Stakeholdern durch ein formales dediziertes Dokument mitgeteilt.

Mittel

Grundlegende Richtlinien zur nachhaltigen Beschaffung: fehlende Details zu spezifischen Themen

Information

Das Unternehmen verfügt über Richtlinien für nachhaltige Beschaffung, die möglicherweise Verpflichtungen und operative Ziele zur Verwaltung seiner nachhaltigen Beschaffungspraktiken enthalten, aber es fehlen Details zu spezifischen Themen.

Anleitung

Eine standardmäßige nachhaltige Beschaffungsrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu allen Materialbeschaffungsrisiken welche dem Unternehmen begegnen. Es wird internen sowie externen Stakeholdern durch ein formales dediziertes Dokument mitgeteilt. Eine standardmäßige Richtlinie beinhaltet qualitative Ziele/Verpflichtungen spezifisch zu diesen Themen.

Aktionen

Mittel

Keine aussagekräftige Dokumentation über die Schulung von Käufern in sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die die Schulung von Einkäufern zu sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Belege für die Schulung der Beschaffungsexpert*innen des Unternehmens zum Thema nachhaltige Beschaffung, um sicherzustellen, dass sie soziale und ökologische Aspekte verstehen und in die Beschaffungsfunktion integrieren. Dies kann durch Schulungsprogramme wie Schulungsfortschrittsberichte, Abschlusszertifikate mit Unternehmensnamen oder Übungsmaterialien nachgewiesen werden.

Mittel

Keine aussagekräftige Dokumentation zu Lieferantenaudits vor Ort zu Umwelt- oder Sozialfragen

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die Vor-Ort Audits der Lieferanten zu Umwelt- und Sozialaspekten belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Beweise für Mitarbeiteranweisungen oder Betriebsprozesse beim Vor-Ort Audit der Lieferanten des Unternehmens (angekündigt oder unangekündigt), um Verstöße gegen die verbindlichen Nachhaltigkeitsanforderungen zu ermitteln.

Ergebnisse

Hoch

Keine aussagekräftige Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung

10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

28. Aug. 2023 | <https://www.insblue.com.cn...>

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 1. Aug. 2023 bis zum 1. Sep. 2028

Betroffene Themen



2021, 2022 & 2023 Government Credit Rating for Iwis Mobility Systems (Pinghu) Co., Ltd. [CN]

For 2021, 2022 & 2023, Iwis Mobility Systems (Pinghu) Co., Ltd. was rated green by the Corporate Environmental Credit Rating System in Zhejiang. Green indicates that the company complied with all legal requirements, did not receive community complaints, earned full credit on evaluation indicators within the past 3 years AND participated in more than 2 voluntary activities including obtaining ISO 14001 certification, participating in Cleaner Production audit, supporting community NGO or engaging in responsible purchasing.

7. Nov. 2022 | <https://www.donaukurier.de...>

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 1. Nov. 2022 bis zum 1. Dez. 2027

Betroffene Themen



IG Metall: Night shift at Audi in Ingolstadt goes on warning strike [DE]

The IG Metall in Bavaria continues its warning strikes in the metal and electrical industry. Thousands of employees will again take part in 20 companies on Monday including Iwis in Munich. According to its own statements, IG Metall is demanding eight percent more money for the approximately 855,000 employees in the Bavarian metal and electrical industry over a period of twelve months. The fourth collective bargaining in Bavaria will take place on November 8th.

1. Juni 2022 | <https://www.merkur.de/baye...>

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 1. Juni 2022 bis zum 1. Juli 2027

Betroffene Themen



IWIS smart connect is building a new technology building in Rieden am Forggensee [DE]

A new technology building is being built just a few hundred meters from the headquarters by Iwis Smart. The new, sustainably planned low-energy operation will be made of wood and equipped with photovoltaics, a heat pump and a waste heat system from the server room. It will also have a charging infrastructure for e-mobility and a cistern to collect rainwater.

1. Dez. 2021 | <https://www.insblue.com.cn...>

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 1. Apr. 2021 bis zum 1. Mai 2026

Betroffene Themen



In 2021, Iwis Mechatronics (Suzhou) Co., Ltd. was cited in the Insblue Database Environmental Supervision Records [CN]

On 2021-04-25, the company was fined RMB 220,000 by Suzhou Industrial Park Environmental Protection Bureau due to violation of Air Pollution Prevention and Control Law

28. Apr. 2021 | <https://www.kreisbote.de/l...>

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 1. Apr. 2021 bis zum 1. Mai 2026

Betroffene Themen



Ammonia leak in the Landsberg industrial park [DE]

Around 70 emergency services were on duty from 8:30 am and reacted to a "dangerous goods leakage alarm" that was reported by the IWIS company in Celsiusstrasse. When changing an ammonia bottle, a pipe leaked and around 1,000 kilograms of the gas was released. IWIS is a global company and manufactures chains and drive technology.

1. Dez. 2020 | <https://www.insblue.com.cn...>

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 1. Juni 2020 bis zum 1. Juli 2025

Betroffene Themen



In 2020, Iwis Mechatronics (Suzhou) Co., Ltd. was cited in the Insblue Social Responsibility records [CN]

On 2020-06-10, the company was fined RMB 35,000 by Suzhou Industrial Park Safety Production Supervision Administration due to violation of Safe Production Law - There are more than 100 employees, and there are no safety production management personnel in accordance with the regulations.

Abgelaufen

6. Mai 2019 | <http://www.augsburger-allg...>

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 1. Mai 2019 bis zum 1. Juni 2024

Betroffene Themen



IWIS is rebuilding: Loss of 130 jobs at the Landsberg site [DE]

Iwis Motorsysteme, based in Landsberg, relocates part of its production to Romania. According to the company, about 130 jobs will be lost in Landsberg, which is about one third of the current 400 jobs.

5. Apr. 2024 |

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 24. Juni 2024 bis zum 5. Mai 2029

No records found for this company on Compliance Database

 Umwelt  Arbeits- & Menschenrechte  Ethik  Nachhaltige Beschaffung

Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden (einschließlich NGO, Presse und Gewerkschaften). Die 360-Watch-Ergebnisse fließen in die EcoVadis-Bewertung ein und können einen positiven, negativen oder keinen Einfluss auf die Punktzahl.

EcoVadis ist mit folgenden internationalen Quellen verbunden:

- Nachhaltigkeitsnetzwerke und -initiativen (z. B. AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
- Internationale Organisationen (z. B. Vereinte Nationen, Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Global Compact, International Labor Organization, Weltbank)
- NGO (z. B. China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino)
- Forschungsinstitute und spezialisierte Presse (z. B. CSR Asia, Blacksmith Institute, Corpwatch)

11. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

Zusätzliche Kommentare von unseren Analysten bezüglich der Bewertung.

Spezifische Kommentare

-  Es wurden keine Aufzeichnungen in der Drittanbieter-Datenbank für Risiko und Compliance gefunden.

-  Fehlende Berichterstattung zu Leistungskennzahlen (KPIs) in Ethikfragen.

-  Fehlende Berichterstattung zu Leistungskennzahlen (KPIs) der nachhaltigen Beschaffung.

-  Das Unternehmen zeigt ein fortgeschrittenes Managementsystem im Bereich Umwelt.

12. KONTAKT

Sie haben Fragen oder brauchen Hilfe? Sie erreichen unser Helpcenter unter support.ecovadis.com

ANHANG:

BRANCHENRISIKOPROFIL

Entdecken Sie die wichtigsten CSR-Risiken, Vorschriften, aktuelle Themen und Best Practices für konkrete Branchen.

EcoVadis bestimmt die Branche auf der Grundlage der International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC – Internationale Systematik der Wirtschaftszweige), die eine Zusammenstellung aller Wirtschaftszweige darstellt, die von der UN-Statistikkommission herausgegeben wird. Ihr Hauptanliegen ist es, eine Reihe von Tätigkeitskategorien bereitzustellen, die zur Zusammenstellung von und Berichterstattung über Statistiken zu diesen Tätigkeiten verwendet werden können.

Es ist möglich, dass ein Unternehmen Geschäfte in mehr als einer Branche betreibt. In diesen Fällen klassifiziert EcoVadis die Unternehmen auf der Grundlage ihres Hauptbetätigungsfeldes, was durch das Nachhaltigkeitsrisiko und/oder den Gesamtumsatz festgelegt wird.

AKTIVIERUNG DER KRITERIEN NACH THEMEN:

Entdecken Sie die wichtigsten CSR-Risiken, Vorschriften, aktuelle Themen und Best Practices für konkrete Branchen.

Umwelt

Hoch	Energieverbrauch & Treibhausgase
Mittel	Wasser
Nicht aktiviert	Biodiversität
Mittel	Luftverschmutzung
Mittel	Rohstoffe, Chemikalien & Abfall
Mittel	Produktverwendung
Mittel	Produktlebensende
Nicht aktiviert	Kundengesundheit & -sicherheit
Nicht aktiviert	Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Arbeits- & Menschenrechte

Hoch	Mitarbeitergesundheit & -sicherheit
Mittel	Arbeitsbedingungen
Mittel	Sozialer Dialog
Mittel	Karrieremanagement & Training
Mittel	Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel
Mittel	Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion
Nicht aktiviert	Menschenrechte externer Stakeholder

Ethik

Mittel	Korruption
---------------	------------

Mittel

Wettbewerbswidrige Praktiken

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Nachhaltige Beschaffung



Mittel

Umweltpraktiken von Lieferanten

Mittel

Sozialpraktiken von Lieferanten

ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Herstellung von allgemeiner Maschinerie



Umwelt

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Energieverbrauch & Treibhausgase

Definition

Der Energieverbrauch (z. B. Strom, Kraftstoff, erneuerbare Energien) während des Betriebs und bei Transporten. Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen, einschließlich CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC und SF₆. Dazu gehört auch die Produktion von erneuerbarer Energie durch das Unternehmen.

Branchenfragen

Manufacturing of general purpose machinery such as power-driven hand tools, office machinery, air conditioners and lifting and handling equipment is energy intensive. Energy conservation during production is crucial to minimize environmental impacts, such as greenhouse gas emissions. Increases in the cost of energy have stimulated development of both energy- and material- saving technologies. The electronic industry is estimated to contribute two percent of global greenhouse gas (GHG) emissions (1). These emissions are primarily from manufacturing stage and consumer use. Therefore, energy efficiency is an important topic for the industry and the community started to recognize the impact of energy use on both company finances and the environment. Energy consumption monitoring or audits could be the first step of identifying opportunities for potential savings. Furthermore, optimization of building infrastructure and investments in energy efficient machinery can also be options for companies to improve power deployment. Many manufacturing companies have developed energy management systems or carbon management programs. Certifications can act as guiding principles for successful energy management systems. ISO 50001:2011 is a world-renowned Energy Management System that is suitable for any organization irrespective of size, sector, or geographical location (2). Initiatives to mitigate risks in the sector include the use of alternative modes of transportation, inspecting for refrigerant leaks in the air conditioner manufacturing process, and replacing gasoline-powered forklifts for logistics with electric models. Sector leaders use alternative sources of energy such as hydropower which utilizes the in-house cooling water, and wind and solar power to provide electricity for equipment such as outdoor lighting. Other possibilities or initiatives for emission disclosure and endorsement include: Carbon Disclosure Project (CDP), Green Freight Europe, Green Freight Asia and EPA Greenhouse Gas Reporting Program. Despite this sector being a relatively low-energy consumer, this does not degrade the importance of energy efficiency. For this industrial sector, measures should be geared towards the use of technologies that contribute to saving energy in relation to day-to-day business energy consumption. Examples of key success factors for energy consumption reduction include Power Usage Effectiveness (PUE) and "Green IT" programs (aiming at reducing energy consumption of data centers) and the implementation of an energy management system.

Mittel

Wasser

Definition

Der Wasserverbrauch während des Betriebs ins Wasser geleitete Schadstoffe.

Branchenfragen

The manufacture of general purpose machinery does not require as much water as other manufacturing industries such as iron and steel. Nevertheless, significant risks of water pollution during the manufacturing process exist. Companies must properly control and treat wastewater, chase any leakage and ensure the safe handling of chemicals. Waste water retained in unsealed or leaking holding ponds can seep into the groundwater and may contaminate the local water table and aquifers. To reduce water consumption, companies in the sector conduct risk assessments, build in-house water recycling systems, and utilize innovative water purification technologies to ensure cleanliness of wastewater discharge. Specific technologies include ion exchange technologies, reverse osmosis and nanofiltration technologies. Companies operating in this sector should seek to reduce their water consumption as much as possible. Examples of industry best practice with respect to water usage include rainwater harvesting, wastewater treatment to reduce liquid waste discharged into the environment, as well as fresh water risk assessments (which include analyses of risk levels to water sources, supply reliability, efficiency, and quality of discharges). Commitment to sustainable water use can be demonstrated through membership with CEO Water Mandate or CDP Water Disclosure.

Mittel

Luftverschmutzung

Definition

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die lokale Umwelt an den Unternehmensstandorten: Staub-, Lärm und Geruchsemissionen. Dazu gehören auch unfallbedingte Umweltverschmutzung (z. B. Austritt von Flüssigkeiten) und Verkehrsstaus in Standortnähe.

Branchenfragen

Diverse local pollution may result from manufacturing general purpose machinery such as engines, turbines, pumps and power-driven hand tools. Noise pollution is caused by equipment and machinery. Dust and fumes are generated at many stages during the manufacturing process (3). Companies have to install and maintain adequate filters properly. In addition, there are significant risks of spillage or pollution linked to the handling and storing of chemicals that may contaminate air, soil and water. National legal frameworks impose procedures to mitigate the risk of accidents, e.g. the IPPC directive in the European Union. The directive includes among others the inspection of industrial installations, reporting on compliance and protection of the soil (4).

Mittel

Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Definition

Der Verbrauch jeglicher Arten von Rohstoffen und Chemikalien. Während des Betriebs anfallende ungefährliche und gefährliche Abfälle. Dazu gehören auch Luftemissionen mit Ausnahme von Treibhausgasen (z. B. SOx, NOx).

Branchenfragen

In line with other manufacturers, companies within the general purpose machinery sector generate significant levels of waste such as sludge, metals, toxic. Producing machinery results in the generation of hazardous chemicals. These pollutants include gaseous substances. Producing machinery results in the generation of hazardous chemicals. Industries in this sector have to abide by regulations such as RoHS, WEEE and REACH and must ensure compliance along their supply chain as well. The Registration, Evaluation and Authorization and Restriction of Chemicals Regulation (REACH) provides a framework for chemicals management across the EU and includes in its scope substances used by the electrical and electronic industries. Under the REACH framework, manufacturers have to ensure that the substances they produce, put on the market or use do not adversely affect human health or the environment. REACH also requires all companies producing chemical substances in the European Union or importing them in quantities over one ton per year to register these substances with the European Chemicals Agency (5). Reducing the generation of these wastes at the source, or recycling these wastes, will benefit general purpose machinery manufacturers by increasing product yields, reducing raw material needs, reducing disposal costs and reducing the liabilities associated with hazardous waste management. Proactive companies in the sector such as Daikin and Groupe Ciat have implemented initiatives such as recycling programs for paper and batteries and training programs on chemical and hazardous materials.

Mittel

Produktverwendung

Definition

Umweltauswirkungen durch den direkten Gebrauch von Produkten. Dazu kann die Nutzung von Energie, Wasser, Rohstoffen und Chemikalien gehören.

Branchenfragen

The use of general purpose machinery such as power-driven hand tools, heat exchangers, air conditioners and lifting and handling equipment are energy intensive and consume significant amounts of materials. Companies in this sector conduct life cycle assessments or carbon footprint studies on key products during the planning and design phase to facilitate the development of eco-products. Other strategies adopted by companies in the sector include the use of inverter products that improve energy efficiency, use of refrigerants with minimal environmental impact, the development of energy-efficient air conditioners and heat-pump type space heaters.

Mittel

Produktlebensende

Definition

Direkte Umweltauswirkungen durch das Lebensende von Produkten. Zu diesen Auswirkungen können auch gefährliche und ungefährliche Abfälle, Emissionen sowie unfallbedingte Umweltverschmutzung gehören.

Branchenfragen

A product is considered at its end-of-life when it completes its service life time. General purpose machinery such as power-driven hand tools, office machinery, air conditioners, lifting and handling equipment usually become obsolete or come to the end of their useful life after a few years of service. The end of life aspect of the product is important since those materials contain metal pieces that could be melted and also usually contain some chemical elements. The economically, socially and environmentally sustainable option is to take back, reuse, recycle and/or properly dispose of these products at their end-of-life. Strategies adopted by companies include recycling schemes for air conditioning units, recovering refrigerants from products, take back programs, and life cycle assessment on products during the R&D phase. Furthermore, waste electrical and electronic equipment (WEEE) displays a concern for this industry. It is estimated that approximately 20-50 million tons of electronic waste are generated worldwide each year (6). Most of this waste ends up in developing countries, where lenient policy and regulation is in place, such as China, India, and Nigeria (7). In contrast, strict regulations are imposed in most developed countries regarding the disposal of electronic waste. For instance, the European Union has two comprehensive directives on electronic waste management: the WEEE and Restriction of Hazardous Substances (RoHS). The WEEE Directive requires manufacturers to make changes throughout the equipment's production cycle, including improved product design for easy dismantling, recycling, and reuse. The directive also includes the provision of comprehensive separate WEEE collection points and processing systems, which allow WEEE to be easily returned by consumers, then collected, transported, and processed effectively and economically. In addition, the RoHS Directive, which has a close link with WEEE Directive, aims to eradicate certain hazardous substances from new electrical and electronic equipment, including lead, cadmium, mercury, hexavalent chromium, polybrominated biphenyls, and polybrominated diphenylethers. Manufacturers are responsible for ensuring that the products meet the requirements of the directive. With increasing legislations, electrical appliance products' end-of-life will continue to be of public concern. As such, manufacturers may step up by investing on research and development of green product design to facilitate end-of-life recycling and dismantling as well as establishing a take-back program with wide coverage on regions to exceed the current legislative requirements.



Arbeits- & Menschenrechte

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Definition

Betrifft Gesundheits- und Sicherheitsfragen, mit denen Mitarbeiter bei der Arbeit, d. h. bei Geschäftstätigkeiten und Transporten, konfrontiert sind. Dazu gehören sowohl körperliche als auch psychische Auswirkungen, etwa durch gefährliche Geräte, Arbeitsmethoden und Stoffe.

Branchenfragen

Manufacturing exposes workers to several health & safety risks, including exposure to heavy metals and hazardous chemicals, and ergonomic problems from long working hours. Insufficient ventilation, inadequate protection gear and the lack of relevant information on the dangers of chemicals contribute to accidents and illness within this kind of working environment. Temporary workers, which this sector tends to use frequently, also often report that they receive inadequate training on occupational safety and health and unfamiliar with safety measures (8). To minimize occupational safety risks, manufacturers should first undertake a detailed risk assessment to understand the existing and potential risks in the working environment. Companies should adopt a health & safety management system that is customized to the manufacturing infrastructure and identify feasible safety goals. This can be done through safety training, distribution of protective equipment and safety manuals, and through implementing these safety measures to workers' daily routines and periodical monitoring to ensure a safe work environment. To further establish a solid health & safety management system, audits to obtain recognizable health & safety certifications such as OHSAS 18001/ ISO 45001 will demonstrate the company's commitment in workers' health & safety towards stakeholders.

Mittel

Arbeitsbedingungen

Definition

Betrifft Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter.

Branchenfragen

Human capital investment is increasingly important for companies seeking to develop a sustainable workforce while reducing hiring costs associated with high employee turnover. Employees should be adequately compensated through wages and other social benefits that reflect regional variations in living costs and state provided social protections. According to the 2017 International Trade Union Confederation Global Poll, nearly half of global respondents claim that their household incomes fail to accommodate cost of living. 84% of respondents believe that national minimum wages are insufficient to enable workers to lead a decent life (9). In the absence of public provision of social protection, including healthcare, family vacation and rest periods, workers are likely to change employers in order to obtain livable wages and adequate social protections. Companies that voluntarily develop human capital management systems position themselves to attract and retain the best talent, while preventing operational disruptions caused by worker strikes. In determining adequate wages companies operating in less developed countries where minimum wage laws are deemed inadequate, companies should default to wage standards established by ILO conventions. In addition to benchmarking with international standards, companies should also engage their workers through labor unions or employee representatives to determine workers' needs. In countries where unions and worker appointed representatives are illegal, it is key to leverage employee satisfaction surveys and other forms of worker voice tools to determine worker needs. When operating in countries where state provided social protections are minimal or absent, companies should provide employees with employer paid healthcare benefits and retirement pensions.

Mittel

Sozialer Dialog

Definition

Betrifft einen strukturierten sozialen Dialog, d. h. einen durch anerkannte Arbeitnehmervertreter und Tarifverhandlungen geführten sozialen Dialog.

Branchenfragen

Social dialogue, as defined by the International Labour Organization, includes all types of negotiation, consultation or exchange of information between, or among, government representatives, employers and workers (10). Companies that promote social dialogue through unions and other forms of worker-selected representatives are in a better position to obtain better visibility of potential health and safety issues and worker grievances around wages, working conditions, career development. A vast majority of the International Trade Union Confederation’s 2017 respondents disapprove of their working conditions, including wages, benefits and job security. As a result of the concerns by global workers, 91% of respondents are in support of laws that give workers the right to collective bargaining, while 85% want the right to unionize (9). When worker issues are not identified and remedied, companies and their supply chain partners risk business interruptions caused by worker strikes. While there is no “one size fits all” model of social dialogue that can be readily exported from one country to another due to cultural and political factors, adapting social dialogue to the national situation is key to ensuring local ownership of the worker engagement process. When companies engage in worker dialogue, they are in a better position to manage talent retention issues that potentially hinder long-term business sustainability. Given the importance of social dialogue in helping establish policies and procedures that promote both employer and employee interests, companies should work to promote collective bargaining, regardless of national laws that prohibit such activity. Collaboration with work councils, labor unions or worker representatives can be leveraged to address working conditions, remuneration, skills development and occupational health and safety needs. In countries where union membership is not permitted, or are insignificant due to low member rates, companies should establish alternative modes of social dialogue that promote worker interests.

Mittel

Karrieremanagement & Training

Definition

Betrifft wichtige Karrierestufen, d. h. die Einstellung, Beurteilung und Schulung von Mitarbeitern sowie die Abwicklung von Entlassungen.

Branchenfragen

In addition to fair pay, social benefits, and safe and stimulating working conditions, companies in the plastics production industry should include occupational skills development in their human capital management strategies. Occupational skills development, through formal training, developmental assignments, and feedback, provides mutual benefits for employees and employers. Manufacturers will benefit from a higher skilled workforce capable of meeting market demands, and workers will develop skills necessary for promotions and/or future employment opportunities in the sector. Workers are increasingly demanding occupational skills development in order to stay up-to-date on technological developments, ultimately ensuring they remain competitive on the job market. The reciprocal benefits ultimately reduce employee turnover costs, evidenced by one Harvard Business Review article (11) that finds that thriving workers are 32% more committed to their organization and 46% more satisfied with their jobs. To take advantage of the benefits provided by a skilled workforce, manufacturers should develop and implement occupational training and development programs. Ongoing employee evaluations accompanied by continuous feedback should be deployed to identify skills that enable employees to be placed in positions that allow for promotions. Lastly, companies should ensure that, when necessary, workers performing redundant tasks are helped to access other responsibilities through training. Occupational skills development programs can benefit companies across all functional areas and should therefore be embedded throughout all operations.

Mittel

Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

Definition

Betrifft Probleme mit Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit innerhalb der firmeneigenen Betriebe.

Branchenfragen

According to the International Labor Organisation (ILO), child labor, forced labor and human trafficking encompasses all work or service which is exacted from any child or adult under the threat of a penalty and for which the person has not offered himself or herself voluntarily (12). Forced labor is observed in all types of economic activity in every country, including the manufacture of machinery and equipment. An estimated 24.9 million people are reported to be trapped in forced labor, comprising 16 million in the private economy and 4.1 million by state authorities (13). The manufacturing sector itself is reported as one of the most relevant for child labor (14). In the manufacture of machinery, workers may face hazardous working conditions such as exposure to extreme temperatures and hazardous chemicals, low wages and use of dangerous machinery (15). In this industry, both internal and international migrants make up a significant proportion of the workforce in many countries. Recruitment agents and labor contractors are heavily involved in the supply of labor to the machinery manufacturing sector which increases workers' risk of being trafficked (16). On the other hand, children working in this industry are required to work with dangerous machinery, equipment, and tools, or are involved in the manual handling or transporting heavy loads; and work in an unhealthy environment which may expose children to hazardous substances or vibrations damaging their health (14). Modern-day slavery has come under increasing scrutiny in recent years, putting regulatory and consumer pressure on companies to ensure their operations are free from forced labor, child labor and other forms of slavery. Hence, in an attempt to eradicate this issue, manufacturers can sign International Framework Agreements (or Global Framework Agreements) through which they commit to respect the same labor rights standards in all the countries where the company operates, including with respect to child labor(17). They can control safety risks identified through risk assessment so that young employees of legal working age can perform the tasks safer or transfer them to locations where work is more suitable. Companies can invest in mechanising the tasks to remove the need for child labor and also increase efficiency (18).

Mittel

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion

Definition

Betrifft Maßnahmen zur Vorbeugung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz. Diskriminierung ist definiert als ungleiche Behandlung von Menschen bei Einstellung, Arbeitsentgelt, Ausbildung, Beförderung und Kündigung aufgrund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Zugehörigkeit oder Alter. Belästigung kann physischen, psychischen und verbalen Missbrauch im Arbeitsumfeld umfassen.

Branchenfragen

Developing a diverse workforce is not only a socially responsible business practice, it is also good for business. Diverse workforce unlocks business innovation and drives market growth due to the knowledge that workers from different gender, sexual orientation, race and ethnicity bring to their functions. More diverse companies are rather able to win top talent and improve customer orientation, employee satisfaction, and decision making, each of which lead to increasing financial returns. A 2015 report by McKinsey found that companies in the top quartile for racial and ethnic diversity are 35% more likely to have financial returns above their respective national industry medians, and companies in the top quartile for gender diversity are 15% more likely to have financial returns above their respective national industry medians. In the United States, there is a linear relationship between racial and ethnic diversity and better financial performance: for every 10% increase in racial and ethnic diversity on the senior-executive team, earnings before interest and taxes (EBIT) rise 0.8% (19). Many of the world's biggest and most successful companies have advanced diversity strategies that include respect of LGBT. Nearly 90% of Fortune 500 companies prohibit discrimination based on sexual orientation and gender identity and almost 60% of them extend benefits to the same-sex partners of their employees (20). Given the higher returns associated with a diverse workforce, it is important that companies take steps to promote diversity in their operations. Companies must first create an environment that is welcoming of workers from all social backgrounds. Anti-discrimination and harassment policies should be framed to protect workers from all social backgrounds including, but not limited to, gender, race, ethnicity and national identity and increasingly important - sexual identity. While most countries have laws that prohibit discrimination, differences exist in the scope of groups protected and the level of enforcement—making it a strategic challenge for companies that operate in less progressive countries. When developing policies for operations in such locations, it is key for companies to be as inclusive as possible and to keep the business benefits in mind. In order to reinforce policies, diversity training should be provided to all employees, and anti-discrimination training should be required of all management levels—particularly human resources—with decision making authority. Human resources personnel should perform frequent internal salary audits to determine where wage gaps exist between different social groups within the organization. Additional pro-diversity measures that reinforce non-discriminatory efforts include employee cultural and gender associations that enable social groups to share experiences related to professional integration and networking. Lastly, an effective whistleblowing procedure should be available to all employees to report concerns related to, or violations of, established anti-discrimination policy.



Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Korruption

Definition

Betrifft alle Formen von Korruption am Arbeitsplatz, wie z. B. Erpressung, Bestechung, Interessenkonflikte, Betrug und Geldwäsche.

Branchenfragen

Corruption distorts fair markets and increases business costs. Global anti-corruption laws are becoming more stringent in their expectations that companies establishing effective controls to prevent all types of corruption. Business exposures to corruption vary depending on the nature, scope and location of a company's international activity. They can arise both when companies seek to sell their products and services directly to foreign governments and state-owned entities and in the form of bribe payments in return for favorable contracting decisions. Risks can also take other, less obvious forms, such as when companies face shakedowns from customs inspectors and tax assessors during efforts to import or export raw materials or finished products. Additionally, risks can surface when companies operate manufacturing facilities in foreign countries, which requires frequent interaction with hosts of foreign officials ranging from maintaining utility service to paying local taxes and securing police protection. To minimize corruption risks, companies should implement a risk-based due diligence procedure to identify opportunities or situations where corrupt transactions are possible. It is important that companies identify anti-corruption training needs in order to keep employees abreast on the regional or sector environment that exposes them to potential risks. Lastly, companies must document and maintain detailed records of all due diligence measures in order to minimize liability in the event that the company is implicated in corruption investigations involving internal employees or third-party relationships.

Mittel

Wettbewerbswidrige Praktiken

Definition

Betrifft wettbewerbswidrige Praktiken, wie z. B. Angebotsabsprachen, Preisabsprachen, Preisdumping, rücksichtslose Preissetzung, Zwangsmonopole, Gebietskartelle, Produktbindung, Grenzpreisstrategien und die Missachtung geistigen Eigentums.

Branchenfragen

Industry cartel behavior harms a wide range of stakeholders. When companies form cartels, market dominance prevents smaller businessmen from accessing and competing in markets, and consumers are unable to freely select the quality and variety of goods and services they desire. Buyers working in a cartelized sector are also subjected to higher prices that ultimately cut into the company's bottom line. In order to ensure market competition, antitrust enforcement has received greater attention from US, EU and global law enforcement agencies in recent years. The electronics sector has been subjected to enhanced antitrust scrutiny due to large cartel settlements, most notably in the components sector: the cathode ray tube cartel in 2006, involving major market players such as Samsung, Philips, LG Electronics and Panasonic was even described as a textbook case (21). As part of their compliance systems, companies in the electronics sector should implement internal controls to prevent employees and business partners from engaging in anti-competitive practices. Employees should be adequately trained in the market impacts caused by such behaviors. Providing clear and detailed competitor interaction guidelines is one effective way to raise awareness among key employees. Lastly, companies should have an effective whistleblower procedure allowing employees to confidentially report collusion concerns without retaliation by employers.

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Definition

Betrifft den Schutz der Daten und der Privatsphäre Dritter. Dazu gehört auch der Schutz der persönlichen Identifikationsdaten (Personal Identification Information, PII) von Kunden und der geistigen Eigentumsrechte Dritter.

Branchenfragen

Breaches of stakeholder data, including proprietary intellectual property, trade secrets and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits. According to PWC's 2016 Global State of Information Security Survey, the theft of hard intellectual property increased 56% in 2015, indicating that cyber criminals have identified the value that successful attacks can yield. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. It may also result in investor divestment, which ultimately could lead to lower share prices. Regulatory violations remain severe. The Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$4 million (27). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company's information management system can cause long term distrust in the company's information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company's net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers (28). The electronics industry is directly exposed to high information security risks, as it manufactures the very products storing sensitive data. Electronics companies should implement a privacy-by-design approach, in which data privacy considerations are taken into account from the very beginning of the product development process. In case privacy features were not implemented in the earlier development stages, later changes to the product design can be very costly. It is therefore vital to treat information security as a central business issue, rather than a mere IT problem. Appropriate risk mitigation actions include a thorough risk assessment of information security issues, adequate training of employees and regular audits of internal controls. Finally, implementing adequate incident response plans is crucial to prevent the spread of breaches to business partners and customers. The plan should appoint a cross-functional response team, establish clear roles and outline precise escalation procedures and communication protocols.



Nachhaltige Beschaffung

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Umweltpraktiken von Lieferanten

Definition

Betrifft Umweltprobleme innerhalb der Lieferkette, d. h. Umweltauswirkungen durch die Geschäftstätigkeiten und Produkte der Lieferanten und Subunternehmer.

Branchenfragen

Fast-changing preference of consumers gives rise to high demand for brand-new devices. There is an exponential need of minerals and metals, given the fact that at least 35 different minerals are required for manufacturing of electronics. Meanwhile, unethical mining and production practice is not rare, especially in developing countries, posing destructible harm to the environment. Abandoned mine waste including toxic metals and acid from waste ore could also pollutes the water surrounding, killing marine organisms and contaminating drinking water. Nowadays, sustainable extraction and processing of raw materials in electronic manufacturing industry is under great concern. Different stakeholders in society consent that private sector should bear the responsibility in managing supply chains more sustainably. Yet, the complexity and enormous scale in nature make it very difficult. The Responsible Business Alliance (RBA) and the Global e-Sustainability Initiative (GeSI) are two international initiatives in supporting global electronics and ICT supply chain sustainability and promote effective industry actions around the globe. Initiatives such as the Responsible Raw Materials Initiative by RBA and GeSi could help companies to understand the best practices among the industry and develop appropriate and suitable way to assess their risk in raw materials supply chain (22). Environmental issues in the supply chain of companies in the electronics sector can be effectively addressed through a variety of due diligence management activities. This may start with developing a supplier code of conduct, contract clauses or a risk analysis of the supplier base. Once expectations with regard to environmental factors are set, further monitoring, evaluation or capacity building should follow, which may lead to long-term partnerships with suppliers to address major environmental concerns along the value chain.

Mittel

Sozialpraktiken von Lieferanten

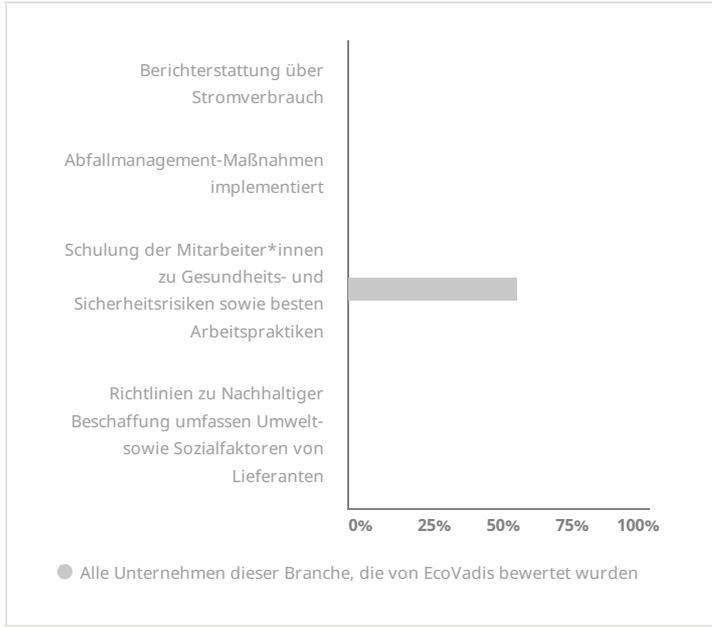
Definition

Betrifft Probleme mit Arbeitsbedingungen und Menschenrechten innerhalb der Lieferkette, d. h. Probleme mit Arbeitsbedingungen und Menschenrechten, die sich aus den Geschäftstätigkeiten oder Produkten der Lieferanten und Subunternehmer ergeben.

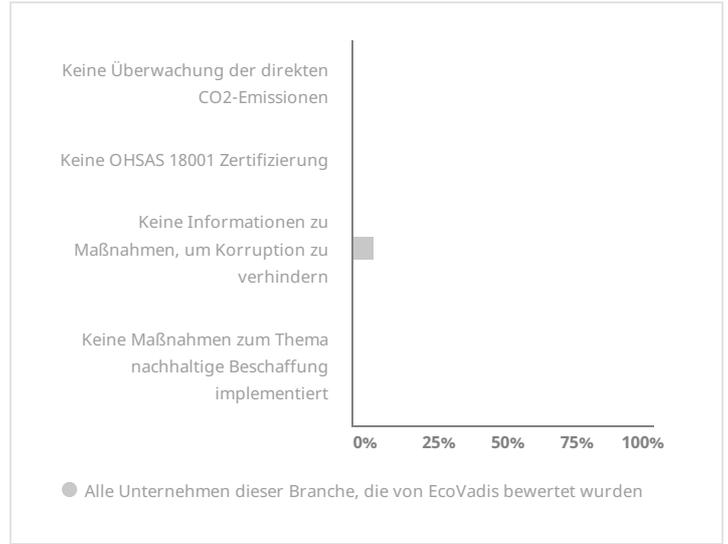
Branchenfragen

To prevent supply disruptions and potentially costly litigation, companies should work to embed their human rights and labor practices commitments throughout their supply chain in order to address operational impacts on stakeholders. Companies must ensure that subcontractors are covered by at least standard social measures, especially relating to health and safety conditions. Furthermore, conflict minerals is one of the most important, timely issues for the electronics sector; they are defined as natural resources whose systematic exploitation and trade in the context of conflict contribute to, benefit from, or result in the commission of serious violations of human rights, violations of international humanitarian law, or violations amounting to crimes under international law. Companies sourcing from these conflict zones, especially in African countries like the Congo, can face a number of specific human rights risks, as these minerals are known to directly or indirectly benefit armed groups in the covered countries. As defined by the US legislation, conflict minerals currently include the metals tantalum, tin, tungsten and gold, which are the derivatives of the minerals cassiterite, columbite-tantalite and wolframite, respectively. Downstream companies often refer to the derivatives of these minerals as 3TG (23). As a result of increasing importance on extended supply chain responsibility beyond the first or second tier suppliers, these companies are increasingly acknowledging that the mining phase is part of their supply chain (24). Governmental, industry-focused and social issue-focused groups such as the US Government Accountability Office, the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), the Responsible Minerals Initiative (RMI), and the Global e-Sustainability Initiative (GeSI) have been working to raise awareness and bring about change. On 21 July 2010, in response to these concerns, the United States Congress enacted legislation that requires certain public companies to provide disclosures about the use of specified conflict minerals emanating from the Democratic Republic of Congo (DRC) and nine adjoining countries (25). In 2017, the European Union has also passed its own conflict minerals regulation, requiring large EU importers of 3TG to perform due diligence on their suppliers worldwide (26). To minimize social liability deriving from the supply chain, companies should develop a supplier risk-based due diligence procedure to identify high-risk suppliers, establish a supply chain mapping, engage suppliers through training and on-site audits, and integrate whistle-blowing procedures on the supplier's behalf.

Zentrale Stärken der Branche



Zentrale Verbesserungsbereiche der Branche



Überblick Nachhaltigkeits-KPIs

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden	27%
Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen	33%
Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen	40%
Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	28%
Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung	30%
ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)	34%
OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)	21%
Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"	10%
Unterzeichner des Global Compact	12%

Wichtigste Vorschriften und Initiativen

EU Directive 2006/42/CE on machinery

http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/documents/legislation/machinery/index_en.htm

 Regulatorisch

Revised Machinery Directive 2006/42/EC (includes improvements on safety of the current Machinery Directive 98/37/EC). Deadline for national law transposition: 29th June 2008.

 Umwelt

ILO convention 174 and recommendation 181" Prevention of Major Industrial Accidents"

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C174>

 Regulatorisch

International instruments on the prevention of industrial accidents

 Arbeits- & Menschenrechte

US National Emission Standards for Hazardous Air Pollutants for Iron and Steel Foundries

<http://www.epa.gov/ttn/atw/ifoundry/ifoundrypg.html>

 Regulatorisch

In 2004, the EPA issued national emission standards to control hazardous air pollutants emitted from iron and steel foundries. This action amends the work practice requirements for materials certification and scrap selection/inspection programs.

 Umwelt

Universal Declaration of Human Rights

<http://www.un.org/Overview/rights.html>

 Regulatorisch

The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) is an advisory declaration adopted by the United Nations General Assembly (10 December 1948)

 Arbeits- & Menschenrechte

Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>

OHSAS 18000 is an international occupational health and safety management system specification.

 Arbeits- & Menschenrechte

EU directive WEEE (waste electrical and electronic equipment)

http://ec.europa.eu/environment/waste/weee/legis_en.htm

 Regulatorisch

The WEEE directive sets collection, recycling and recovery targets for all types of electrical goods. It imposes the responsibility for the disposal of waste electrical and electronic equipment on the manufacturers of such equipment.

 Umwelt

Standard SA8000 (Social Accountability)

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=617&parentID=476>

The SA8000 standard is a global social accountability standard for decent working conditions, developed and overseen by Social Accountability International (SAI). It is an auditable certification standard based on international workplace norms of International Labour Organisation (ILO) conventions, the Universal Declaration of Human Rights and the UN Convention on the Rights of the Child.

 Arbeits- & Menschenrechte

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 Umwelt

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

 Regulatorisch

The Governing Body of the International Labour Office has identified eight Conventions as fundamental to the rights of human beings at work. These rights are a precondition for 12 the others in that they provide a necessary framework from which to strive freely for the improvement of individual and collective conditions of work.

 Arbeits- & Menschenrechte

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

<http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>

 Regulatorisch

The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) prohibits payments, gifts, or Practices Act contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

 Ethik

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>

 Regulatorisch

The UNCAC is the first legally binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

 Ethik

OECD guidelines for multinational enterprises

<http://www.oecd.org/corporate/mne/>

The Guidelines are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, and taxation.

   Alle Themen

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, globally relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

   Alle Themen

United Nations Global Compact (10 principles)

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of ten principles in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

   Alle Themen

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<https://www.globalreporting.org>

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

   Alle Themen

Carbon disclosure project

<https://www.cdp.net>

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information.

 Umwelt

Quellen

1- EICC, 2010, A Practical Approach to Greening the Electronics Supply Chain.

https://www.bsr.org/reports/BSR_EICC_A_Practical_Approach_to_Greening_the_Electronics_Supply_Chain.pdf

2- International Organization for Standardization, 2011, ISO 50001:2011.

http://www.iso.org/iso/catalogue_detail?csnumber=51297

3- Travis Haynam, Sustainable Manufacturer Network, 2011, Energy-efficient and EPA-compliant air pollution control.

<http://sustainablemfr.com/air-emissions/energy-efficient-epa-compliant-air-pollution-control>

4- European Commission, 2016, The IPPC Directive.

http://ec.europa.eu/environment/archives/air/stationary/ippc/ippc_revision.htm

5- ECHA, n. d. , Understanding REACH.

<https://echa.europa.eu/regulations/reach/understanding-reach>

6- Li, R., Tee, T., 2012, A Reverse Logistics Model For Recovery Options Of E-waste Considering the Integration of the Formal and Informal Waste Sectors.

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812007331>

7- Wang, Z., Zhang, B., Guan, D., 2016, Take responsibility for electronic-waste disposal.

<https://www.nature.com/news/take-responsibility-for-electronic-waste-disposal-1.20345>

8- ILO, 2014, Ups and downs in the electronics industry: Fluctuating production and the use of temporary and other forms of employment.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_317267.pdf

9- International Trade Union Confederation, 2018, ITUC Global Rights Index 2018.

<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2.pdf>

10- ILO, n. d., Social Dialogue - Finding a common voice.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>

11- Spreitzer, G., Porath, C. 2012. Creating Sustainable Performance

<https://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance>

12- International labor organisation, 2021

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C029

13- Global Slavery index, 2017

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575540.pdf

14- Global Estimates of Child Labour, 2016

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf

15- Safety and health in the use of machinery, 2013

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_164653.pdf

16- Global report on trafficking in Persons, 2020

https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/tip/2021/GLOTIP_2020_15jan_web.pdf

17- ILO-IOE Child labour guidance tool for business, 2015

<https://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=27555>

18- ILO : Checkpoints for Companies Eliminating and Preventing Child Labour, 2016

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_456960.pdf

19- Hunt et al. (McKinsey&Company), 2015, Why diversity matters.

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

20- Human Rights Campaign Foundation, 2016, Corporate Equality Index 2017.

<http://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2017-FinalReport.pdf>

21- European Commission, 2012, Antitrust: Commission fines producers of TV and computer monitor tubes € 1.47 billion for two decade-long cartels.

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1317_en.htm

22- Larry Ponemon, 2018, Calculating the Cost of a Data Breach in 2018, the Age of AI and the IoT.

<https://securityintelligence.com/ponemon-cost-of-a-data-breach-2018/>

23- Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

<https://www.stratokey.com/blog/Legal-ramifactions-of-data-breaches>

24- Responsible Minerals Initiative, 2019.

http://www.responsiblebusiness.org/initiatives/rmi/?utm_source=homepage&utm_medium=button&utm_campaign=RMI

25- RMI, 2019, What are conflict minerals?

<http://www.responsiblemineralsinitiative.org/about/faq/general-questions/what-are-conflict-minerals/>

26- GoodElectronics, 2009, Reset - Corporate social responsibility in the global electronics supply chain.

<https://goodelectronics.org/reset/>

27- Global Witness, 2011, The Dodd Frank Act's Section 1502 on conflict minerals.

<https://www.globalwitness.org/en/archive/dodd-frank-acts-section-1502-conflict-minerals/>

28- EPS News, 2016, EU Agrees on Conflict Minerals Proposal

<https://epsnews.com/2016/06/17/25179/>