



ecovadis

EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:
IWIS MOBILITY SYSTEMS GMBH & CO KG (GROUP)

Gesamtbewertung: 63 /100
April 2024

Nachhaltigkeitsleistung: Gut

Größe: M
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland
Aktivitäten in Risikoland: Ja
Branche: Herstellung von Teilen und Zubehör für
Kraftfahrzeuge

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:

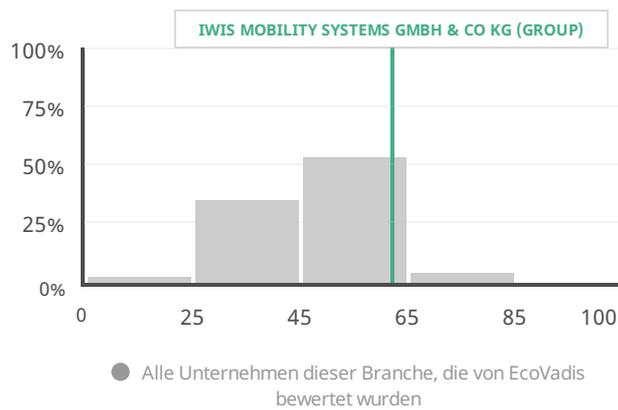
1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Punktzahlaufschlüsselung

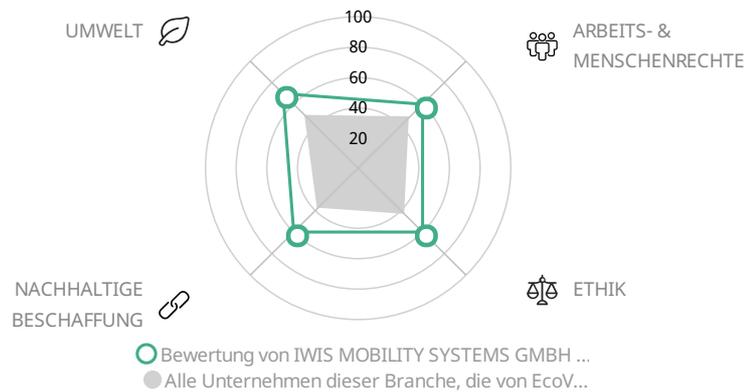
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



IWIS MOBILITY SYSTEMS GMBH & CO KG (GROUP) 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 MOBILITY SYSTEMS GMBH & CO KG (GROUP) 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

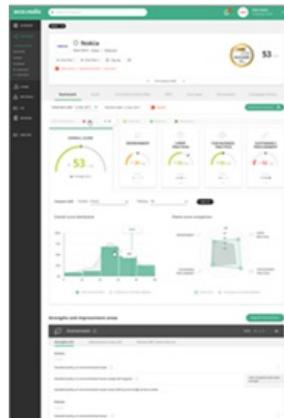
Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

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.

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.

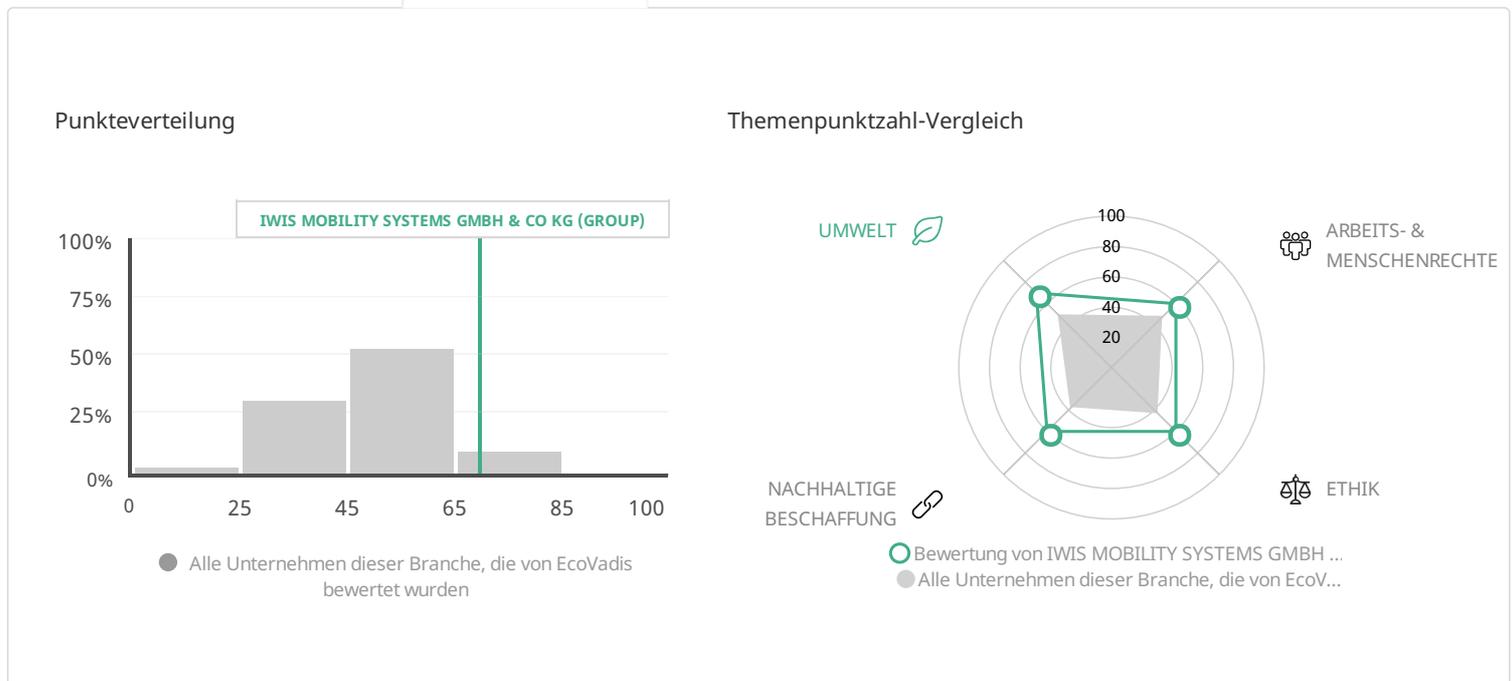
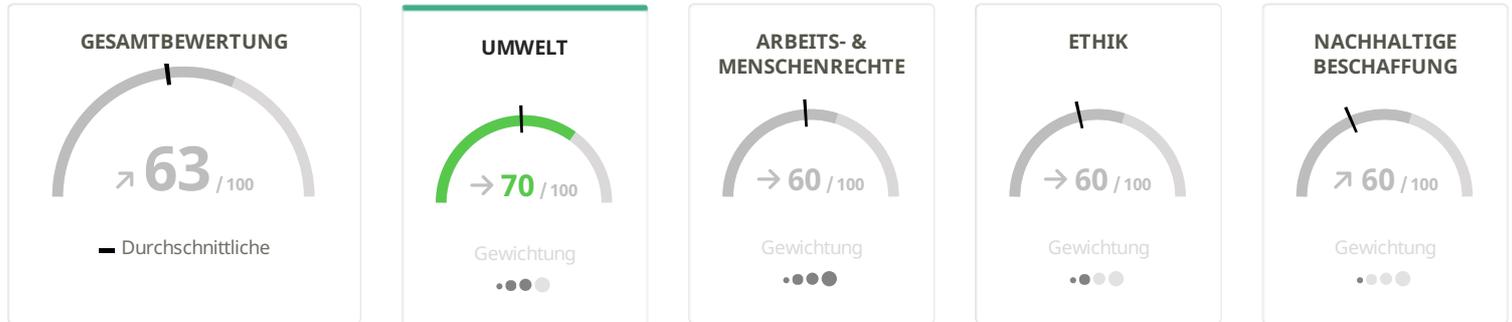
C. Die Bewertungsskala

| | | |
|----------|-----------------|--|
| 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

Quantitative Ziele für Wasser

Quantitative Ziele für Energieverbrauch & Treibhausgase

Umweltrichtlinie für Produktverwendung

Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Umweltrichtlinie für Wasser

Umweltrichtlinie für Energieverbrauch & Treibhausgase

Initiative "Science Based Targets" - Verpflichtet

Umfassende Richtlinie zu einem Großteil der Umweltfragen

Information

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 umfasst auch mindestens ein verbindliches organisatorisches Element für die Verbreitung und Aktualisierung der Richtlinie (d.h. Prozess um die Richtlinie zu überprüfen/aktualisieren).

Anleitung

Eine Richtlinie wird als außerordentlich erachtet, wenn alle Umweltfragen durch qualitative und quantitative Ziele abgedeckt werden, zusätzlich zu mindestens zwei der folgenden Elemente: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, und/oder ein formaler Überprüfungsprozess. Das Handbuch zu diesem Thema können Sie hier herunterladen (auf Englisch).

Aktionen

Maßnahmen im Falle von ökologischen Notfällen umgesetzt

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

Schulung der Mitarbeiter zum Thema Energieeinsparung/Klimaschutzmaßnahmen

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 die sichere Nutzung des Produktes

Produkte entworfen für eine einfache Demontage und einfache Wiederverwertbarkeit

Integration von Öko-Design Eigenschaften beim Produktdesign

Einbau von Regenwasserauffanganlagen

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.

Ergebnisse

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

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

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

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zum Produktlebensende

Mittel Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Kundengesundheit & -sicherheit

Aktionen

Niedrig Erklärt Maßnahmen zu Luftverschmutzung, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

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 Erklärt, zum Carbon Disclosure Project (CDP) zu berichten, aber kein Beleg bereitgestellt

Information

Das Unternehmen deklariert, dass es auf die Carbon Disclosure Project (CDP) Umfrage antwortet. Dies konnte jedoch nicht auf der CDP Internetseite bestätigt werden.

Anleitung

Das Carbon Disclosure Project ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation. Jedes Jahr werden große Unternehmen durch umfangreiche Fragebögen gebeten deren Treibhausgas-Emissionen und Strategien zum Klimawandel zu veröffentlichen. EcoVadis und das CDP haben eine aktive Partnerschaft, diese erleichtert den Bewertungsprozess für Unternehmen, welche den CDP-Fragebogen beantworten. EcoVadis sammelt und analysiert durch diese Partnerschaft vorhandene CDP Antworten und dies erlaubt Unternehmen Fragen im Bezug zu Energieverbrauch- & Treibhausgase- KPIs in dem EcoVadis Fragebogen zu überspringen.

Niedrig

Erklärt die Berichterstattung über den Gesamtenergieverbrauch, es liegen jedoch keine unterstützenden Unterlagen vor

Niedrig

Erklärt, über den gesamten Wasserverbrauch zu berichten, es liegen jedoch keine unterstützenden Unterlagen vor

Niedrig

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

Niedrig

Erklärt die Angabe des Gesamtgewichts des ungefährlichen Abfalls, es liegen jedoch keine Belege vor

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

Erklärt, die Gesamtmenge des recycelten und wiederverwendeten Wassers zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

Information

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

Anleitung

Es liegen keine belegenden Dokumente über die Gesamtmenge des recycelten und wiederverwendeten Wassers vor, obwohl eine dementsprechende Erklärung abgegeben wurde. 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.

Niedrig

Erklärt, die gesamten brutto Scope-1-Treibhausgasemissionen zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Berichterstattung über die gesamten Scope-1-Treibhausgasemissionen vorgelegt.

Anleitung

Es liegen keine belegenden Dokumente über die gesamten Scope-1-Treibhausgasemissionen vor, obwohl eine dementsprechende Erklärung abgegeben wurde. Scope-1-Treibhausgasemissionen sind 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.

Niedrig

Erklärt, die gesamten brutto Scope-2-Treibhausgasemissionen (markt- und standortbezogen) zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Berichterstattung über die gesamten Scope-2-Treibhausgasemissionen vorgelegt.

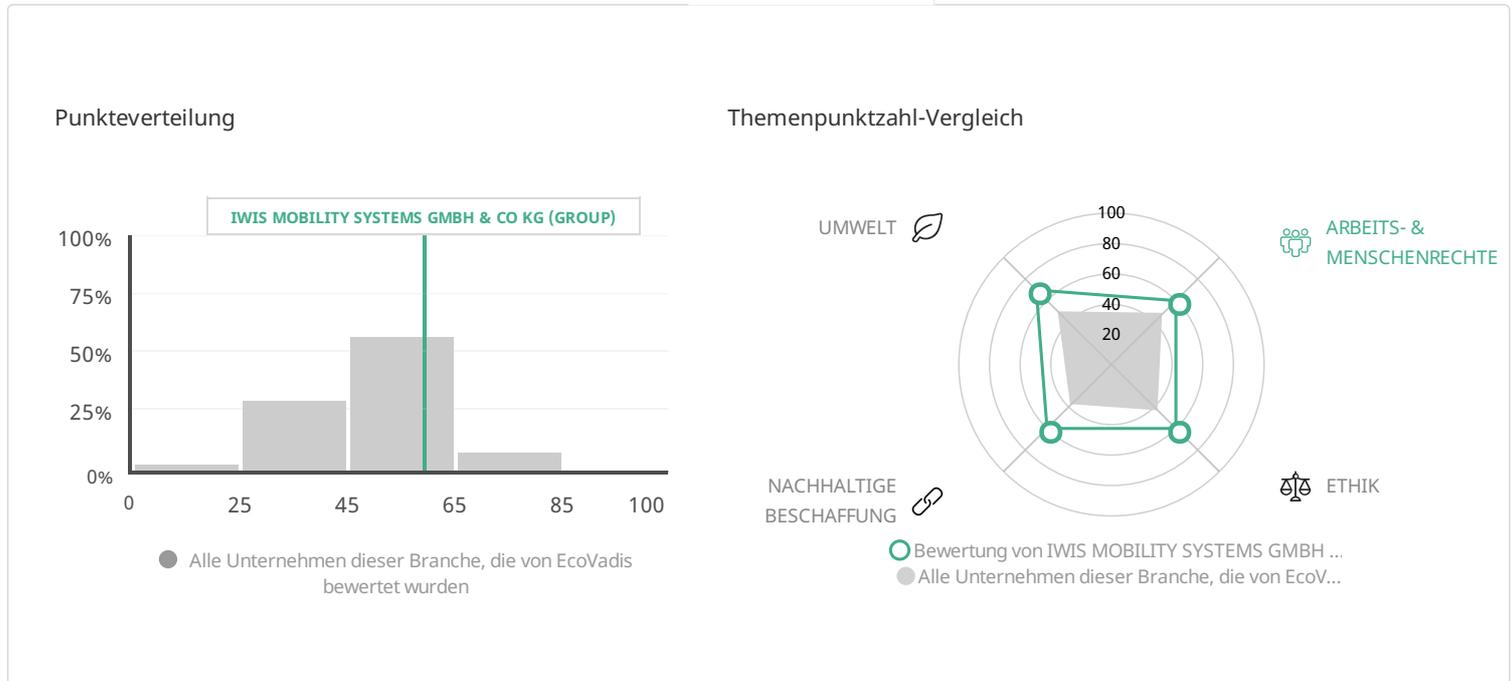
Anleitung

Es liegen keine belegenden Dokumente über die gesamten Scope-2-Treibhausgasemissionen vor, obwohl eine entsprechende Erklärung vorliegt. Scope-2-Treibhausgasemissionen (markt- oder standortbezogen) sind Emissionen, die bei der Erzeugung von gekauftem oder erworbenem Strom und Dampf oder gekauftem oder erworbener Wärme und Kälte entstehen.

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

Zur fortlaufenden Zahlung eines existenzsichernden Lohns verpflichtet

Information

The company provides evidence of commitment to continuously pay a living wage.

Anleitung

There is a commitment to continuously pay a living wage, which is the minimum income necessary for a worker to meet their basic needs

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 Arbeitsbedingungen

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

Das Unternehmen erklärt, dass sein Hauptbetrieb (seine Hauptbetriebe) in einer Region angesiedelt sind, in der das Recht auf Vereinigungsfreiheit nicht durch lokale Gesetze/Vorschriften eingeschränkt ist (nicht verifiziert)

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.

Notfallplan für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen

Information

Das Unternehmen verfügt über formelle Verfahren, die allen Mitarbeiter*innen mitgeteilt wurden und sich auf Unfälle, Verletzungen, Bereitstellung von Notfallsausrüstung, Notfallvakuumierung, Erste-Hilfe-Maßnahmen, Brandschutzübungen und andere Situationen im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beziehen.

Anleitung

Ein Aktionsplan für Notfälle in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit ist ein Dokument, das den Gesundheits- und Sicherheitsplan aufzeigt, der von jedem Unternehmen erstellt wurde, um seine Mitarbeiter*innen in Notfallsituationen anzuleiten. Diese Notfallsituationen hängen vom Betrieb des Unternehmens und seiner Belegschaft ab, umfassen aber auch Unfälle im Zusammenhang mit dem Betrieb von schwerem Gerät, Verletzungen, Brände, Auslaufen von Chemikalien, Explosionen, Stürze und vieles mehr.

Aktionen, die exzessive Gewaltanwendung und Beschränkung der Bewegungsfreiheit durch Sicherheitskräfte bei Beschäftigten verhindern

Information

Das Unternehmen hat Aktionen zum Schutz der Arbeits- und Reisefreizügigkeit der Beschäftigten im Falle von unvorhergesehenen Vorfällen umgesetzt. Der Einsatz von Gewalt der Sicherheitskräfte ist streng begrenzt.

Anleitung

Das Unternehmen hat Aktionen umgesetzt, um sicherzustellen, dass die Sicherheitskräfte nur Gewalt anwenden, wenn es unbedingt notwendig ist. Die Aktionen umfassen einen Reaktionsplan oder Risikominderungsplan zur Vermeidung unverhältnismäßiger Gewaltanwendung, Regeln zum Eingreifen, Zertifikate oder Bereitschaftsstandards zur Gewaltanwendung, interne Audits zur Gewaltanwendung oder Vorfalldokumentation zur Gewaltanwendung.

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

ISO 45001 zertifiziert

Information

Das Unternehmen hat ein gültiges ISO 45001 Zertifikat zur Verfügung gestellt, welches den gesamten operativen Betrieb abdeckt.

Anleitung

ISO 45001 ist ein internationaler Standard für Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management-Systeme. ISO 45001 spricht die Mitarbeiter Sicherheit- und Gesundheitsthemen an und beinhaltet ein externes Audit vor Ort zu den Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen. Unternehmen, die ISO 45001 implementieren, haben eine klare Management-Struktur mit definierten Verantwortungen, klaren Zielen für Verbesserungen, mit messbaren Ergebnissen und einem strukturiertem Ansatz zur Risikobewertung. Dies beinhaltet die Überwachung von Fehlern im Bereich Gesundheit und Sicherheit, Prüfung der Leistung und Überarbeitung von Richtlinien und Zielen.

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.

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.

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.

Regelmäßige Gesundheitschecks für Mitarbeiter*innen

Information

Das Unternehmen bietet allgemeine obligatorische Gesundheitschecks für Mitarbeiter

Anleitung

Um sicherzustellen, dass das Unternehmen über ein strenges System zum Gesundheits- und Sicherheitsmanagement verfügt, müssen die Mitarbeiter in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsverfahren geschult werden. Sprechen die Mitarbeiter kein Englisch, kann die Sprache je nach Standort des Unternehmens eine Barriere darstellen, um die angesprochenen Themen vollständig zu verstehen. Um dieses Problem der unzureichenden Kommunikation zu lösen, können Arbeitsschutzverfahren in Sprachen übersetzt werden, die von den Mitarbeitern vollständig verstanden werden. Dies ist insbesondere bei Arbeitsmigranten zu beachten.

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.

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.

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

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

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

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

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 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 Maßnahmen zum existenzsichernden Lohn

Information

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

Anleitung

There is no information on measures on living wage, which is the minimum income necessary for a worker to meet their basic needs.

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 Erklärt die Berichterstattung über Diversität am Arbeitsplatz, aber keine unterstützende Dokumentation vorhanden

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 Informationen zur Berichterstattung bezüglich existenzsichernden Löhnen

Niedrig

Erklärt, die Anzahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen, Erkrankungen und Todesfälle zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente über die Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Erkrankungen vorgelegt.

Anleitung

Es gibt keine belegenden Dokumente über die Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Erkrankungen, obwohl eine dementsprechende Erklärung abgegeben wurde. 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.

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.

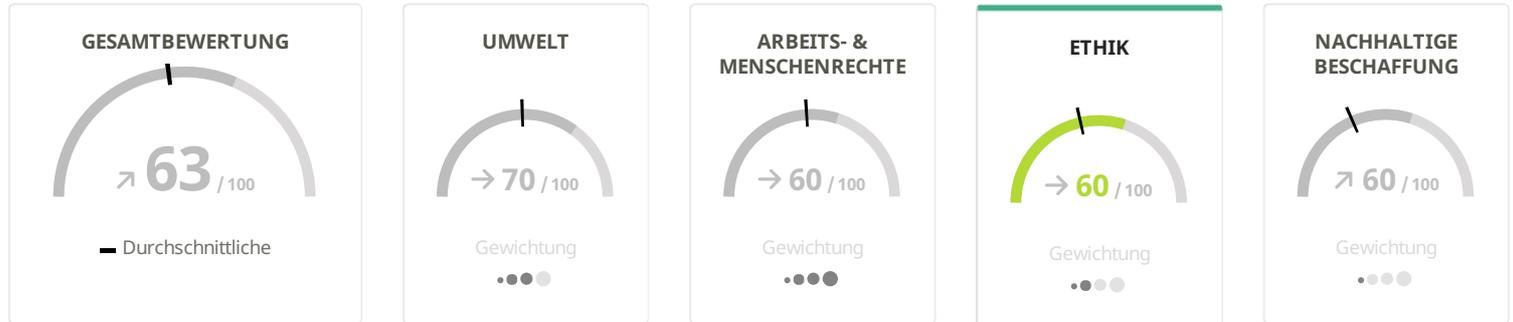
Anleitung

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.

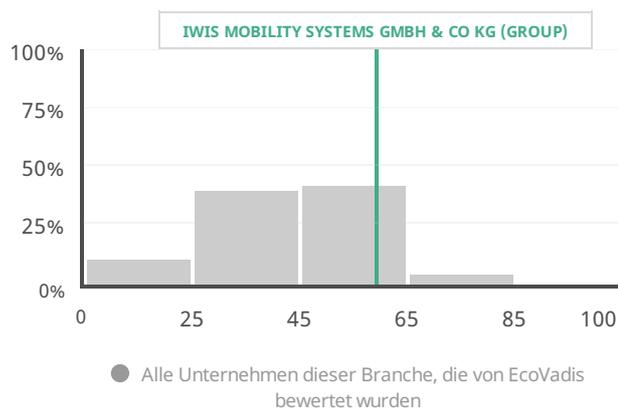
8. ETHIK

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

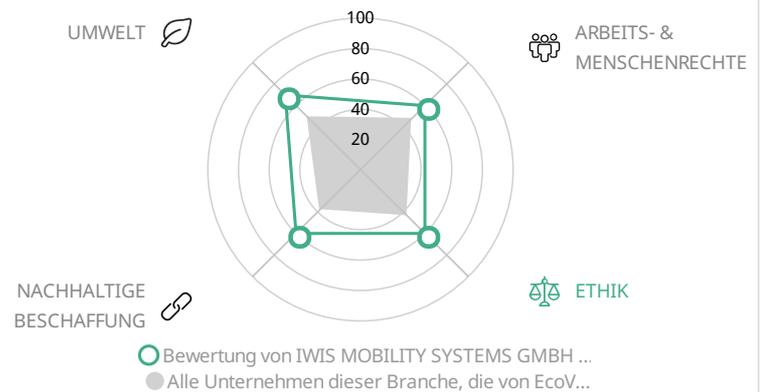
Punktzahlaufschlüsselung Ethik



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



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.

Unterschriften zur Anerkennung der Ethikrichtlinien von Mitarbeitern verlangt

Information

Es gibt in den belegenden Dokumenten des Unternehmens Nachweise dafür, dass die Mitarbeiter verpflichtet sind, die Geschäftsethikrichtlinien des Unternehmens mit ihrer Unterschrift anzuerkennen.

Anleitung

Richtlinien zur Geschäftsethik, wie z. B. der Ethikkodex/Verhaltenskodex, sollten einen Abschnitt enthalten, der von den Mitarbeitern unterzeichnet werden muss (um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die Richtlinie kennen).

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

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.

Prüfung von Kontrollverfahren um Korruption zu verhindern

Information

Die Anti-Korruptionsrichtlinien des Unternehmens und die Mechanismen zur Überprüfung der Einhaltung werden regelmäßig auditiert.

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.

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 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

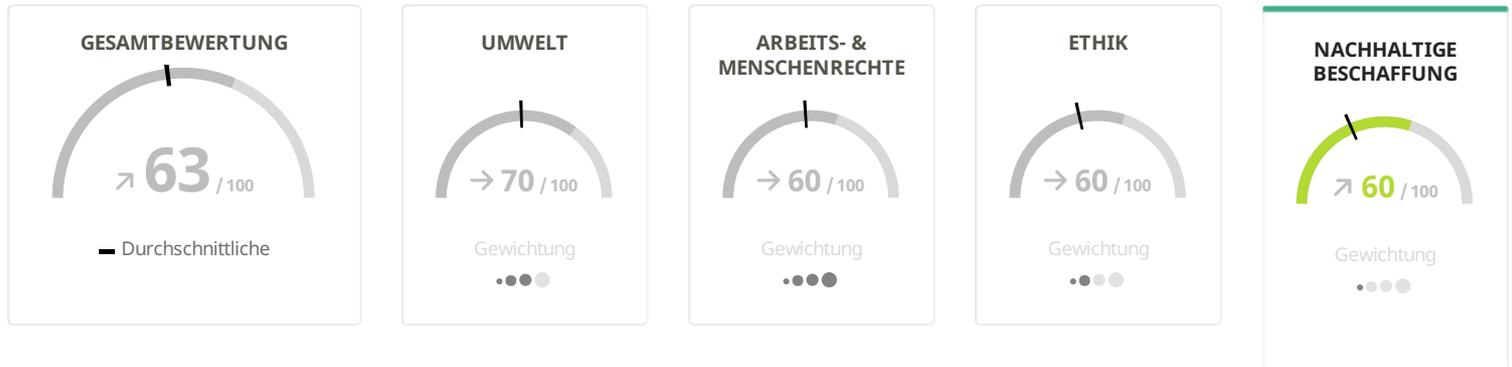
Hoch

Keine aussagekräftige Berichterstattung zum Thema Ethik

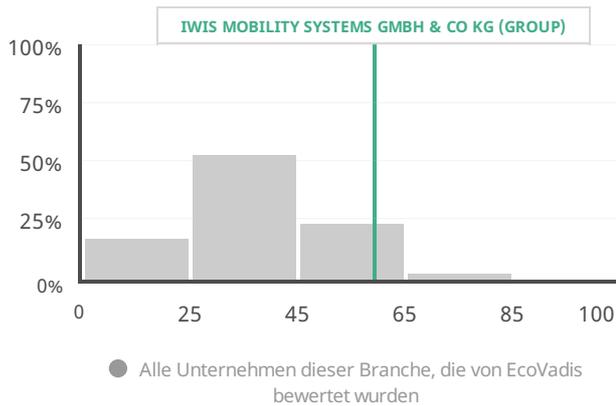
9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

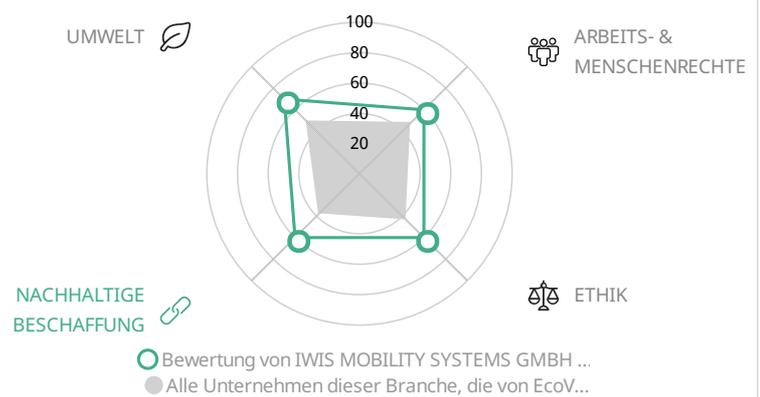
Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



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

Richtlinie zum Thema Konfliktmineralien

Information

Es gibt in den vom Unternehmen zur Verfügung gestellten belegenden Unterlagen eine formale Richtlinie zum Thema Konfliktmineralien. Die Richtlinie ist in einem speziellen Richtliniendokument oder in einem speziellen Abschnitt eines Dokuments mit größerem Zweck enthalten.

Anleitung

Konfliktmineralien (Conflict minerals, CM) sind Gold, Zinn, Tantal, Wolfram und deren Derivate, die unter Bedingungen von bewaffneten Konflikten und Menschenrechtsverletzungen abgebaut und von bewaffneten Gruppen verkauft oder gehandelt werden. Eine Standardrichtlinie zum Thema Konfliktmineralien in der Lieferkette enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele, die das diesbezügliche Risiko in der Lieferkette des Unternehmens mindern sollen. Sie wird den internen und externen Stakeholdern durch ein formelles, zugehöriges Dokument kommuniziert.

Umfassende nachhaltige Beschaffungsrichtlinien zu Umwelt- und Sozialfaktoren

Information

Das Unternehmen hat eine umfassende Richtlinie herausgegeben, die Verpflichtungen sowie qualitative und quantitative Ziele für das Management von Fragen zur nachhaltigen Beschaffung berücksichtigt.

Anleitung

Die bestehende Richtlinie deckt sowohl ökologische als auch soziale Themenbereiche ab, auf die das Unternehmen durch seine Beschaffungsstrategie möglicherweise Einfluss hat. Richtlinien gelten als außerordentlich, wenn sie nicht nur qualitative, sondern auch quantitative operative Ziele zu allen wesentlichen Beschaffungsrisiken des Unternehmens integrieren, zusätzlich zu den folgenden organisatorischen Elementen: regelmäßige Überprüfungsmechanismen, ein Anwendungsbereich, die Zuteilung von Verantwortlichkeiten und die Kommunikation der Richtlinie an alle Stakeholder.

Aktionen

50-100% der Lieferanten, für die Informationen zu Konfliktmineralien verfügbar sind (z. B. CMRT)

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.

Ausgewählte Direktlieferanten sind verpflichtet, das Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) auszufüllen

Information

Das Unternehmen verlangt, dass alle identifizierten Vorzugslieferanten die Berichtsvorlage der Conflict-Free Sourcing Initiative ausfüllen müssen.

Anleitung

Die Conflict-free Sourcing Initiative (gegründet von Mitgliedern der Electronic Industry Citizenship Coalition - EICC und der Global e-Sustainability Initiative) hat eine kostenlose, standardisierte Berichtsvorlage (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) entwickelt. Sie ermöglicht es Unternehmen, Mineralien bis zu dem Schmelzbetrieb zurückzuverfolgen, in der sie verarbeitet wurden. Verlangt ein Unternehmen von seinen First-Tier-Lieferanten, diese Vorlage auszufüllen, kann es herausfinden, von welchen Schmelzereien die Materialien bezogen werden und somit eine vollständige Rückverfolgbarkeit seiner Lieferkette sicherstellen.

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.

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

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

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

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Niedrig

Gibt die Anerkennung von spezifischen internationalen oder Industriesektor Initiativen zu Konfliktmineralien-Fragen an, jedoch konnten die Informationen nicht bestätigt werden [dh Responsible Minerals Initiative]

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.

Niedrig

Berichtet über einen Prozentsatz der Lieferanten, für die Informationen zu Konfliktmineralien verfügbar sind (z. B. CMRT), es sind jedoch keine belegenden Dokumente vorhanden.

Niedrig

Keine aussagekräftige Dokumentation zum Kapazitätsaufbau von Lieferanten zu Umwelt- oder Sozialfragen (z. B. Korrekturmaßnahmen, Schulungen)

Niedrig

Keine aussagekräftige Dokumentation über die Leistung von Lieferanten, die Zugang zu einzigartigen Anreizen haben (z. B. Lieferantenprämien, Programm für bevorzugte Lieferanten, Zugang zu Ausschreibungen)

Niedrig

Keine aussagekräftige Dokumentation über die Ziele der nachhaltigen Beschaffung, die in die Leistungsbeurteilung der Käufer (Vertrieb) integriert sind

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die die Integration nachhaltiger Beschaffungsziele in die Leistungsüberprüfung von Käufern belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Beweise für einen Prozess zur Integration nachhaltiger Beschaffungsziele in die Leistungsüberprüfung von Käufern durch einen Mechanismus, der die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten in die Leistungsüberprüfung von Käufern integriert.

Ergebnisse

Hoch

Keine aussagekräftige Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung

Niedrig

Erklärt einen Due-Diligence Bericht bezüglich Konfliktmineralien zu haben, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

Information

Das Unternehmen erklärt, dass es über einen Due-Diligence-Bericht bezüglich Konfliktmineralien verfügt, jedoch wurden keine Informationen zur Unterstützung dieser Aussage in den belegenden Dokumenten gefunden.

Anleitung

Zinn, Tantal, Wolfram und Gold (3TG, oft als „Konfliktmineralien“ bezeichnet) sind natürliche Ressourcen, deren systematischer Abbau und Handel zu schwerwiegenden Verletzungen oder Missbräuchen der internationalen Menschenrechte führen können. Die Beschaffung aus Konfliktgebieten wie der Demokratischen Republik Kongo (DRC) hat in den letzten Jahren immer mehr Aufmerksamkeit von internationalen Regierungen, der Industrie und Nichtregierungsorganisationen erhalten. Ziel war es, ein Bewusstsein und einen internationalen Rechtsrahmen für Konfliktmineralien zu schaffen. Als Reaktion auf diese Bedenken erließ der US-Kongress im Juli 2010 ein Gesetz, das bestimmte börsennotierte Unternehmen dazu verpflichtet, ihre Verwendung von Konfliktmineralien, die aus der Demokratischen Republik Kongo und neun angrenzenden Staaten stammen, offenzulegen. Gemäß Paragraf 1502 des Dodd Frank Act müssen Unternehmen offenlegen, ob eines der 3TG-Mineralien „für die Funktionalität oder Produktion eines Produkts“, das von diesen Unternehmen hergestellt wird, erforderlich ist. Obwohl von diesem Gesetz nur an einer US-Börse notierte Unternehmen erfasst sind, sind Due Diligence-Mechanismen auch für eine Reihe von Unternehmen in der Wertschöpfungskette erforderlich geworden, um die Herkunft der Mineralien zurück zu verfolgen (z. B. erstrangige/zweitrangige Lieferanten) und auf Anfragen ihrer Kunden zu reagieren. Verschiedene Branchengruppierungen wie die Conflict-Free Sourcing Initiative (GeSI and EICC) haben Berichtvorlagen und Programme entwickelt, die Unternehmen bei ihren öffentlichen Erklärungen zu Konfliktmineralien unterstützen sollen.

Niedrig

Erklärt die Beschaffung von Zinn, Tantal, Wolfram, Gold und/oder deren Derivate nur aus recycelten Quellen, jedoch keine belegenden Unterlagen

10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

| | | |
|---|---|--|
| <p>1. Dez. 2021 https://www.insblue.com.cn...</p> <p>Auswirkung auf die Bewertung Neutral → gültig vom 24. Juni 2024 bis zum 1. Jan. 2027</p> <p>Betroffene Themen </p> <p>2021, 2022, 2023 & 2024 Government Credit Rating for iwis mobility systems (pinghu) co., ltd. [CN]</p> <p>For 2021, 2022, 2023 & 2024, iwis mobility systems (pinghu) co., ltd. was rated green by the Corporate Environmental Credit Rating System in Zhejiang Province. 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.</p> | <p>28. Apr. 2021 https://www.kreisbote.de/l...</p> <p>Auswirkung auf die Bewertung Neutral → gültig vom 1. Apr. 2021 bis zum 1. Mai 2026</p> <p>Betroffene Themen </p> <p>Ammonia leak in the Landsberg industrial park [DE]</p> <p>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.</p> | <p>Abgelaufen</p> <p>6. Mai 2019 http://www.augsburger-allg...</p> <p>Auswirkung auf die Bewertung Neutral → gültig vom 1. Mai 2019 bis zum 1. Juni 2024</p> <p>Betroffene Themen </p> <p>IWIS is rebuilding: Loss of 130 jobs at the Landsberg site [DE]</p> <p>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.</p> |
| <p>19. März 2024 </p> <p>Auswirkung auf die Bewertung Neutral → gültig vom 24. Juni 2024 bis zum 19. Apr. 2029</p> <p>No records found for this company on Compliance Database</p> | | |
| <p> Umwelt  Arbeits- & Menschenrechte  Ethik  Nachhaltige Beschaffung</p> | | |

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.
-  Das Unternehmen zeigt ein fortgeschrittenes Managementsystem im Bereich Umwelt.
-  Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen angestiegen.

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 |
| Hoch | Rohstoffe, Chemikalien & Abfall |
| Mittel | Produktverwendung |
| Hoch | Produktlebensende |
| Mittel | Kundengesundheit & -sicherheit |
| Nicht aktiviert | Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung |

Arbeits- & Menschenrechte

| | |
|-----------------|--|
| Hoch | Mitarbeitergesundheit & -sicherheit |
| Hoch | 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 

Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

Hoch

Sozialpraktiken von Lieferanten

ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftfahrzeuge



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

The manufacturing of parts and accessories for motor vehicles industry consists of a number of energy-intensive processes, including stamping, welding, forging, casting, and other industrial practices. These activities require large amounts of electricity and fossil fuels, resulting in high levels of greenhouse gas emissions. The carbon footprint of a new car is, on average, around 17 tons of CO₂e [1]. While some of this is produced during the assembly stage, the majority is from the manufacturing of the thousands of parts and accessories that go into an automobile. While each part may have a different manufacturing process, the majority are energy intensive. Not only is this high energy use expensive, it can also lead to problems with business-to-business buyers and eventually the customers who are trying to reduce the Carbon footprint of their vehicles. It is important to address the issue in order to keep prices competitive and secure market positions as more scrutiny is placed on greenhouse gas emissions. These processes are energy-intensive by nature, however, efficiency improvements and a reduction of greenhouse gas emissions are possible through a number of means. The first step is to begin monitoring energy use and greenhouse gas emissions. Through monitoring, companies can establish an emissions 'baseline' and move forward with setting reduction targets. Moving forward to meet these targets, there are a variety of measures that can be implemented to reduce energy consumption. In this sector, heavy investment in energy efficient technology will often yield the greatest results. This investment can pay for itself from the resulting energy savings. There are also less expensive and quicker options. Often small changes to the manufacturing process can lead to energy reduction. Other measures to reduce Carbon footprint include the purchasing of renewable energy and buying carbon offsets.

Mittel

Wasser

Definition

Der Wasserverbrauch während des Betriebs Ins Wasser geleitete Schadstoffe.

Branchenfragen

The manufacturing of parts and accessories for motor vehicles is a water intensive sector, due to industrial processes, like metal casting, that require large amount of water for cleaning and cooling. While in many cases the water does not have to be potable, high water use can nevertheless have negative repercussions. On average, industry accounts for 20% of water use [2]. High usage can lead to local backlash or restrictions that can hinder companies' ability to operate. This is particularly true in regions with water shortages As well as inputs, companies' need to control and managed their water emissions. The manufacturing processes associated with this sector often produce water polluted with solvents, grease, oil, and other hazards chemicals. Where this water ends up and in what condition is of great importance. If polluted water ends up contaminating the local environment or water sources, public and even legal backlash can take place. This makes up a major part of how the company will be seen and thus treated in the community. There are a number of ways in which companies in this sector can reduce the water they use. Installing flow restrictors and using dry machining limits the amount of water needed. Beyond that, a closed loop system where water is fed back into the system can reduce usage drastically. This often requires a water treatment plant onsite to remove pollutants but is often worth the investment. Waste water treatment capabilities are also useful when it comes to reducing pollutants in water emissions. If the company does not have an on-site treatment plant, some improvements can still be made. PH adjustment or oil removal may be necessary before the water can be discharged to a water treatment plant either onsite or at a municipal water treatment plant. Biological treatment can be used to reduce the quantity of pollutants in the wastewater.

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 Verkehrsstaub in Standortnähe.

Branchenfragen

Local pollution is often a consequence of normal day-to-day operations for many auto parts manufacturing companies. Noise and dust are among the most common forms of local pollution for these manufacturers. These can be significant issues, particularly when manufacturing sites are located near populated areas. Failure to address these issues can lead to negative relationships with local stakeholders. For manufacturers using hazardous goods there are also other risks to address, primarily the danger of toxic spills. In the United States alone there are around 30,000 chemical and other hazardous spill incidents a year [3]. Legal issues, community anger, and damaging media attention are all potential consequences of a hazardous material accident. Employees should be regularly trained on these processes and on emergency preparedness measures to ensure consistent safety and readiness in case of an accident. Monitoring procedures, for noise, dust, and more, are also important to ensure that these emissions do not rise out of control. If they are too high, reduction measures, such as noise dampening technology and dust catchers should be put in place.

Hoch

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. SO_x, NO_x).

Branchenfragen

Considerable amounts of hazardous raw material and chemicals may be used in auto parts manufacturing. Hazardous properties relating to these substances include flammability, toxicity from carcinogens, and corrosive potential and oxidizing potential, and various other properties [4]. Some chemicals may possess a hazard potential if they have the opportunity to react with other compounds. Manufacturers in this sector must be aware and manage these hazardous components in order to be compliant with various hazardous materials regulations. This sector also has high consumption of raw materials that have a high environmental cost due to the damaging extraction and refining processes. Metals and plastics both have an environmental cost. Finally, waste byproducts are produced at almost every step of the manufacturing process[1]. Mitigation strategies for use of chemicals or waste emissions include modifying products or product design to reformulate products to reduce chemicals used. Regulations like REACH and the Globally Harmonized Classification System (GHS) ensure chemical safety regarding proper labelling, handling and storage [5]. When it comes to raw materials and waste, new processes and designs that limit the amount of material needed and going to waste is the best approach.

Mittel

Produktverwendung

Definition

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

Hoch

Produktlebensende

Definition

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

Branchenfragen

End-of-life considerations are very important for auto parts manufacturers. The average car stays on the road for only 10.8 years [6]. Many of the thousands of components that make up the cars are still usable, for scrap material at the very least. Increasingly, consumers and other stakeholders are seeing it as the manufacturer's responsibility to deal with these products at the end of their life. The concept of the circular economy is pushing this further and increasingly companies that ignore it risk being left behind by competitors. Furthermore, take back schemes can help save money by reducing sourcing costs. Action in this area generally requires engagement with customers up the value chain. Take-back-schemes where old cars are taken back and broken down into parts and materials for reuse in a very effective way to manage this. This could require additional facilities and/or third-party partnerships to facilitate the process. For example, in one of its French plants, Renault remanufactures old engines, transmissions, injection pumps, and other parts for resale [7]. Not only does this stop waste and save raw materials, it also requires less energy and water use, and is a profitable business for the company. Simpler than take-back schemes, auto parts manufacturers can reduce the environmental impact of their products at end-of-life by cutting back on packaging and designing packaging for easy recyclability.

Mittel

Kundengesundheit & -sicherheit

Definition

Negative Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit von Kunden und Verbrauchern.



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

Workers in the manufacturing of parts and accessories for auto parts industry are exposed to a wide variety of health and safety hazards, depending on their specific role and work environment. On average 2% of workers in manufacturing industries like this one sustain a work-related injury on the job each year [8]. The sources of these injuries can vary widely. Accidents associated with machinery are among the most prevalent [9]. Falling from height, being trapped or struck by something also account for a large proportion of injuries [10]. Manufacturing processes that involve hazardous materials or extremely hot temperatures carry added risk. As well as being an ethical matter, addressing health and safety also makes good business sense. Employees who feel safe at work have higher job satisfaction and productivity rates than those who do not [3]. Decreased time off due to injury and illness are also benefits of a robust health and safety management system [4]. Companies must take proactive precautions to ensure the safety of their workers in order to foster a safe, productive, and liability free work environment. Routine risk assessments are a good first step as they enable the identification and assessment of hazards. Providing personal protective equipment (PPE) and training on health and safety best practices for relevant workers are important further preventative measures. At the same time, machinery should be routinely inspected to ensure proper, safe, functionality. For a robust health and safety management system manufacturing companies can be certified as OHSAS 18001 compliant. As well as ensuring a safe working environment, having this certification reassures employees and external stakeholders that the company operates a responsible working environment that is compliant with regulatory requirements.

Hoch

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 [11]. The provision of fair pay and working hours, retirement pensions and healthcare are each issues which workers cite as insufficient, and which lead to employment insecurity. The International Trade Union Confederation's 2014 Global Poll indicates that wages have failed to increase at a rate consistent with global cost of living inflation, a conclusion supported by 79% of respondents that believe national minimum wages are insufficient, and 87% believe that the social protections, including pensions, healthcare and family leave are inadequate [12]. These numbers highlight the opportunities for companies operating in countries where wage increases can improve quality of life. As indicated by the above figures, it is in the interest of companies involved in the manufacturing of parts and accessories for motor vehicles to invest in their human capital by providing adequate wages, social benefits and fair work hours to employees. Companies operating in less developed countries where minimum wage laws are deemed inadequate, including in China where 81% of ITUC respondents believe the national minimum wage is inadequate, companies should default to wage standards established by the ILO. When operating in countries where state provided social protections are minimal or absent, companies should provide employees with healthcare and retirement pensions that are consistent with international standards. Employee satisfaction surveys and collective bargaining through worker representative groups, including unions and work councils can assist companies with identifying human capital management needs. Fair pay and social protections, and sector appropriate working condition are essential for companies to reduce labor costs without sacrificing ethics or production efficiency.

Mittel

Sozialer Dialog

Definition

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

Branchenfragen

Social dialogue with work councils and labor unions is an effective tool to assist companies manufacturing parts for motor vehicles in identifying human capital management needs, including in areas such as wages, benefits and skills development training. A vast majority of ITUC’s 2014 respondents believe that workplaces with unions provide better wages, work conditions and safety, evidence of the impact that advanced social dialogue has in reinforcing human capital management strategies [12] (see Working Conditions and Career Management). Numerous factors influence the level of social dialogue with workers representatives, including national laws that outlaw labor unions, and employee apathy caused by the declining impact of unions to serve worker interests. From an internal management perspective, the challenges associated with managing social dialogue in global operations is exacerbated by the disparity in union membership across the world, currently 6.7% in the US [13], 30-35% in China [14], and over 60% in the Nordic countries [13]. According to the 2014 ITUC survey, a vast majority of respondents disapprove of their working conditions, including the wages, benefits and job security-a figure that provides tremendous opportunities for companies by implementing effective dialogue in countries that clearly lack such engagements [12]. Given the importance of social dialogue in helping establish policies and procedures that promote both employer and employee interests, companies in this manufacturing sector should work to promote collective bargaining. 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 this manufacturing field 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 companies. Companies benefit from a higher skilled workforce capable of meeting 21st century market demands, and workers 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. The reciprocal benefits ultimately reduce employee turnover costs, evidenced by one HBR report that finds that workers are 125% less likely to change jobs due to burnout [15]. To take advantage of the benefits provided by a skilled workforce, companies should develop and implement occupational training and development programs across all operations. Ongoing employee evaluations accompanied by continuous feedback should be deployed to identify skills that enable companies to place employees in positions that reflect their skill levels, allowing for promotions as skill levels increase. Lastly, Companies should ensure that, when necessary, workers required to perform redundant tasks are helped to access other functional areas 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 (16). Forced labor is observed in all types of economic activity in every country including the manufacture of parts and accessories for motor vehicles. 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 in state authorities (17). The manufacturing sector itself is reported as one of the most relevant for child labor (18). With an extensive global footprint through manufacturing facilities and supply chains, the automotive industry is known to have a high impact and leverage on human rights, with numerous areas of risk for human rights harm (19). Forced labor incidents are common at the car and parts manufacturing level, regularly paired with violence and oppression. Migrant workers are a particularly vulnerable group, with sponsorship issues attributing to forced labor risks in automotive manufacturing contexts, for example in the Middle East and North Africa region (19). Similarly, child labor incidents are common and span across countries of varying degrees of economic development, such as China and Malaysia (20). Children working in the manufacture of vehicle parts are required to work with dangerous machinery, equipment, and tools, or which involves the manual handling or transport of heavy loads; and work in an unhealthy environment that may expose children to hazardous substances or vibrations damaging their health (18). 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 (21). 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 mechanizing the tasks to remove the need for child labor and also increase efficiency (22). Companies can implement whistleblower systems for employees to report modern slavery violations confidentially and without retaliation (19).

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

In an increasingly global economy, companies benefit from promoting diversity internally due to the various business perspectives and work habits that derive from different cultural and social groups. In order to promote diversity, and therefore take advantage of the associated value added with such workforces, it is key that companies take a firm non-discrimination stance in order to attract and retain a competent and stable workforce. Research performed by the ILO indicates that women are paid on average 70%-90% of the salaries received by the male counterparts; gay employees receive 30% less than non-gay workers [23]. The manufacturing sector experiences, according to some estimates, a 20% gender wage gap [24]. While most countries have laws that prohibit discrimination, differences exist in their level of enforcement and scope of racial and social groups covered by their respective legislation, making it a strategic must for companies to establish internal policies that promote internal efforts. Many of the world's biggest and most successful companies have advanced diversity strategies, including in respect of LGBT. Nearly 90 per cent of Fortune 500 companies prohibit discrimination based on sexual orientation and gender identity and almost 60 per cent of them extend benefits to the same-sex partners of their employees [23]. Companies operating in the manufacturing of parts and accessories for motor vehicles sector should establish internal measures that reinforce a non-discrimination policy. Training of all managers that have authority over recruitment, training, and promotions should be implemented across all operations. Human resources personnel should perform frequent internal salary audits to determine where wage gaps exist. 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 acclimation and networking. Lastly, an effective whistle-blowing procedure should be available to all employees to report concerns related to, or violations of, the 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 and bribery presents a constant risk for manufacturing companies. In a study by Transparency International, heavy manufacturing was ranked 12th out of 19 industries surveyed in for bribery [25]. Whether it is the risk of company employees or external parties acting unethically, organizations must proactively confront these issues in order to reduce the dangers that they pose. Legal cases or allegations of corruption that come to light can seriously damage a company's reputation and can even result in the loss of a company's social 'license to operate' in the eyes of stakeholders. Furthermore, sanctions can be extremely costly. It is important to note that these risks are especially high when it comes to dealing with government entities and employees [26]. In order to mitigate the risk of corruption and bribery, companies should develop strong formal policies that apply to all employees. Employees should also be trained on corruption and bribery issues and be required to sign a company Code of Conduct or Ethics. These formal documents are most effective when they contain detailed guidelines for what constitutes corruption and bribery violations. Finally, implementation of clear disciplinary procedures for offenders and anonymous whistleblowing channels for employees to report violations will ensure a strong reduction in risk.

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

Intellectual property protection contributes to business, sector and macroeconomic sustainability by preserving fair markets in which companies are rewarded for innovation. According to the International Chamber of Commerce, the global economic and social impacts of counterfeit and pirated products are expected to reach US \$1.7 trillion in 2015. Intangible assets and intellectual property generate, by some estimates, generate 75% of most organizations' value and revenue streams [27], making the protection of intellectual property protection an enterprise level must. Given the social and environmental pressures that challenge sustainable economic development, companies involved socially-responsible and environmentally-sustainable innovation will likely serve as the catalyst for sustainability; however, the protection of their innovations is key to motivating innovative companies to continuously develop products and services that meet the sustainability needs of the 21st century. Other forms of anti-competitive behaviors, including monopolies, price-fixing and bid-rigging impact markets in similar ways, notably by creating uncompetitive markets for which small and medium sized companies are able to compete. Such anti-competitive practices ultimately increase the cost of goods and services, preventing consumer driven economic growth, ultimately exposing companies to financial risks. Certain sectors implement cost structures with business partners that enable collusion through product purchasing incentives, including excessive product discounts, which can be perceived by competitors as bribes, and therefore should be managed effectively. Such collusive practices that lead to the development of cartels are receiving greater attention from US and EU regulators, and in the US, the Justice Department has increased prosecutions significantly in the last several years, exposing companies to greater risks when appropriate measures are not implemented internally to prevent such practices. Companies should implement mitigation strategies to prevent employees and business partners from engaging in anti-competitive practices. Training of employees in the market impacts caused by such behaviors can serve as an effective tool because of the job insecurity that the loss of business creates when sector actors engage in such practices. Employees should be trained in how to avoid such situations, particularly those operating in activities which require effective judgement. Through training, audits and whistle-blower procedures, companies can greatly reduce risk exposures to internal anti-competitive practices.

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

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. 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. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million [31]. Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' 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 [32]. In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Nachhaltige Beschaffung

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

Definition

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

Branchenfragen

An important issue for manufacturing companies in this category is the environmental performance and practices of their suppliers. In order to have an effective environmental management system, companies must ensure that good practices extend into their supply chains, where many risks originate. More than three quarters of the greenhouse gas (GHG) emissions associated with many industry sectors come from their supply chains [28]. In this manufacturing category, many of the raw materials used require energy intensive and environmentally damaging extraction processes. Companies can suffer if their suppliers have a negative environmental performance. Brand image and company reputation can be badly damaged if environmental harm further up the supply chain is revealed. There are also legal risks, either due to current legislation or the danger of being caught unprepared if new laws are enacted. Engaging with suppliers on environmental issues can have many positive results. As well as reducing the aforementioned risks, it can also help improve supplier relationships and lead to exchange of best practices. To mitigate environmental risk within the supply chain, manufacturers can implement policies, processes and incentives to ensure that environmental regulations are complied with and environmental performance is improved. Companies can help ensure that their suppliers are acting in an environmentally responsible way by including environmental criteria in supplier codes of conduct and contracts, by monitoring or auditing their performance, or having them complete questionnaires.

Hoch

Sozialpraktiken von Lieferanten

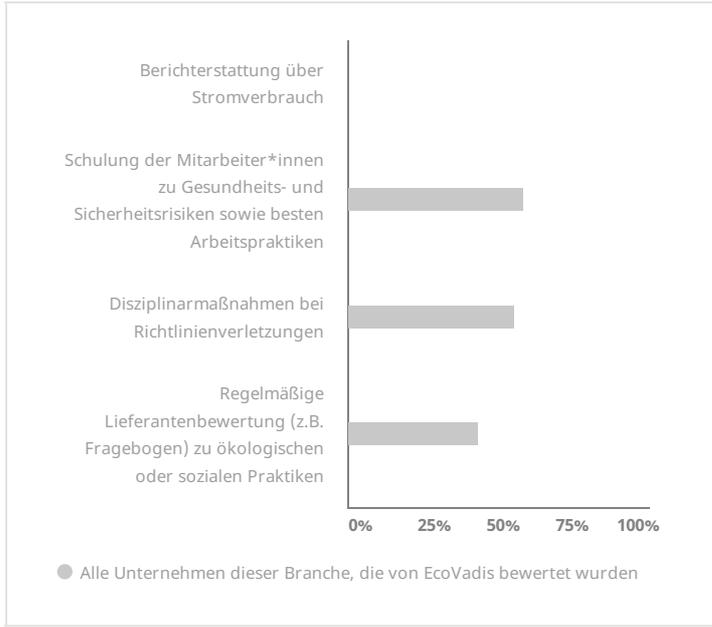
Definition

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.

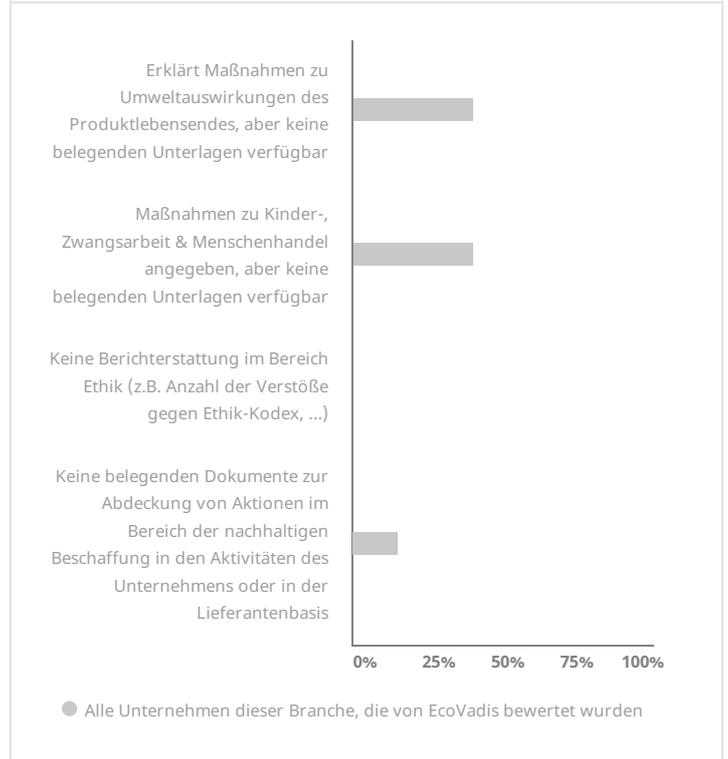
Branchenfragen

To prevent supply disruptions and potentially costly litigation, manufacturing companies in this sector should work to embed their human rights, human capital management, and business ethics commitments throughout their supply chain operations in order to address operational impacts on stakeholders. Supply Chain risk management efforts should focus on fundamental human rights for internal and external stakeholders, working conditions and fair business practices. A great majority of ITUC's respondents believe that workers' rights throughout the value chain are not respected, a figure that reflects a significant level of risk for buyers if large scale worker strikes prevent operations [12]. Legislation has now been introduced or enacted in a handful of countries, requiring companies to report on conflict mineral sourcing and due diligence measures to prevent human rights abuses from persisting in their supply chains. Corruption increases procurement costs by an estimated 25%, making the prevention of supply chain corruption and bribery a strategic must [29]. Under the FCPA and UK Bribery Act companies are exposed to additional financial and criminal penalties for supplier bribery accusations, a fact that is reinforced by 90% of FCPA financial and criminal settlements involved third parties [30]. Managing intellectual property in business relationships is vital to any company's business sustainability. In accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, social impact assessments used to assess impacts across a company's operations should include those of supply chain operations. Companies should develop and implement due diligence procedures, to include supply chain mapping, risk assessments and follow up supplier engagements, including training and on-site audits. Companies should also establish contract provisions detailing supplier expectations regarding human rights protections and, when possible, integrate whistle-blowing procedures on the suppliers' behalf. To minimize liability for supplier corruption, companies should implement a risk-based due diligence procedure to identify suppliers at greatest risk of being accused of such transactions.

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/mechan_equipment/machinery/revdir.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

EU Directive on Noise Pollution

<http://europa.eu/scadplus/leg/en/s15003.htm>

 Regulatorisch

On top of the corrective measures applicable to some sources of noise, in 2002 the European Union adopted a Directive setting out a Community approach to the management and evaluation of ambient noise in order to protect public health.

 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/EPA-AIR/2005/May/Day-20/a9591.htm>

 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

EU directive EuP (Energy using Products)

http://ec.europa.eu/enterprise/eco_design/index_en.htm

 Regulatorisch

The directive 2005/32/EC became law in the European Union on August 2005. The EuP Directive focus on the design phase to improve energy efficiency of energy using products.

 Umwelt

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

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**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

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

 Regulatorisch

The UNCAC is the first leg12y 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/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html

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, glob12y 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**

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 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)

<http://www.globalreporting.org/Home>

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- "What's the carbon footprint of ... a new car?". Guardian. 23 September 2010.

<http://www.theguardian.com/environment/green-living-blog/2010/sep/23/carbon-footprint-new-car>

2- Worldometers. Web. Last accessed on 30 December 2015.

<http://www.worldometers.info/water/>

3- "The Right-To-Know Network". Web. Last accessed on 30 December 2015.

<http://www.rtknet.org/db/erns>

4- "Auto Parts Research Brief". SASB. September 2014.

http://www.sasb.org/wp-content/uploads/2014/09/TR0102_AutoParts_Industry_Brief.pdf

5- "Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS). United Nations. 2011.

http://www.unece.org/fileadmin/DAM/trans/danger/publi/ghs/ghs_rev04/English/ST-SG-AC10-30-Rev4e.pdf

6- "Cars That Can Last For 250,000 Miles (Or More)". Forbes. 14 March 2013.

<http://www.forbes.com/sites/jimgorzelay/2013/03/14/cars-that-can-last-for-250000-miles/>

7- "Remaking the industrial economy". McKinsey & Company. February 2014.

http://www.mckinsey.com/insights/manufacturing/remaking_the_industrial_economy

8- "Manufacturing Industry". Health and Safety Executive. Web. Last Accessed 30 December 2015.

<http://www.hse.gov.uk/Statistics/industry/manufacturing/index.htm>

9- "Health and safety in manufacturing in Great Britain". Health and Safety Executive. 2014/2015.

<http://www.hse.gov.uk/Statistics/industry/manufacturing/manufacturing.pdf>

10- Oxenburgh, Maurice et al. Increasing Productivity and Profit through Health and Safety. London: Taylor and Francis Inc., 2004.

<https://goo.gl/qpxTwy>

11- "World Social Protection Report". Internation Labour Organization. 2014/15.

<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2014/lang--en/index.htm>

12- "ITUC Global Poll 2014". ITUC CSI IGB. 2014.

<http://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2014?lang=en>

13- "What Unions No Longer Do". Harvard Business Review. 1 September 2014.

<https://hbr.org/2014/09/what-unions-no-longer-do/>

14- "Statistics of Trade Union Membership". ILO Bureau of Statistics. August 2010.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_165192.pdf

15- "Creating Sustainable Performance". Spreitzer and Porath. Harvard Business Review. 2012.

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

16- International labour organisation, 2021

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

17- .Global Slavery index, 2017

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

18- Global Estimates of Child Labour, 2016

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

19- Business & human rights snapshot: Automotive sector, 2018

https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/BHRC_AutomotiveSector_OCT2018.pdf

20- Mapping Child Labor Risks in the Global Automotive Industry, 2018

<https://iasj.org/wp-content/uploads/World-Map-and-Car-Infographics-Aug-19-2018-FINAL.pdf>

21- ILO-IOE CHILD LABOUR GUIDANCE TOOL FOR BUSINESS, 2015

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

22- 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

23- "Equality at Work: The continuing challenge". International Labour Conference. 2011.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154779.pdf

24- "Gender Pay Gaps, 2012." Equality and Human Rights Commission Briefing paper 6. 2012.

http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/research/Briefing_papers/bp_6_final.pdf

25- Transparency International. Web. Last accessed on 30 December 2015.

<http://www.transparency.org/bpi2011>

26- "Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business". The World Bank.

<http://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf>

27- "2013-2014 Employment Report". Stanford School of Business. 15 October 2014.

<https://www.gsb.stanford.edu/sites/gsb/files/files-fpp/23396/Stanford%20GSB%20Employment%20Report%202013-14.pdf>

28- 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/>

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

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

30- EPA. Managing Supply Chain Greenhouse Gas Emissions. United States. December 2010

http://www.epa.gov/climateleadership/documents/managing_supplychain_ghg.pdf

31- Transparency International. Web. Last Accessed on 1/4/2016.

<https://www.transparency.org/>

32- US Department of Justice. Web. Last Accessed on 1/4/2016.

<http://www.justice.gov/>