



ecovadis

EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:
MISUMI EUROPA GMBH

Gesamtbewertung: 64 /100
Oktober 2024

Nachhaltigkeitsleistung: Gut

Größe: M
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland
Aktivitäten in Risikoland: Nein
Branche: Herstellung von sonstigen Metallwaren a. n.
g.

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

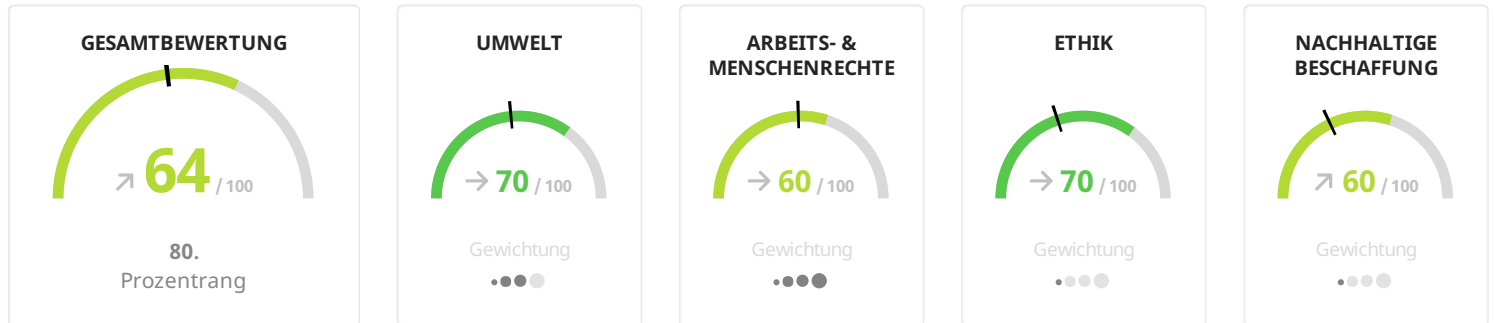
EcoVadis bietet die führende Lösung für die Überwachung der Nachhaltigkeit in weltweiten Lieferketten an. Mit innovativer Technologie und Know-how im Bereich Nachhaltigkeit unterstützen wir Unternehmen dabei, nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und umzusetzen.

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:

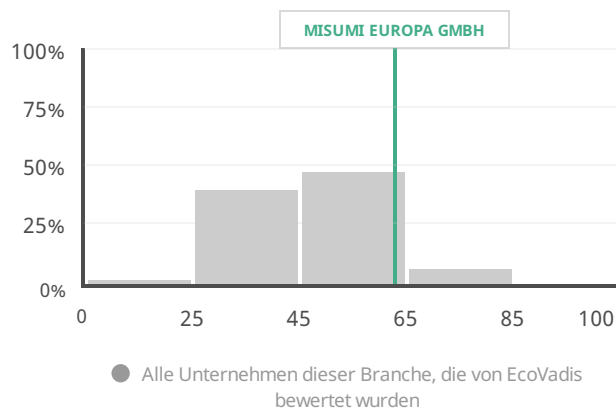
1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Punktzahlaufschlüsselung

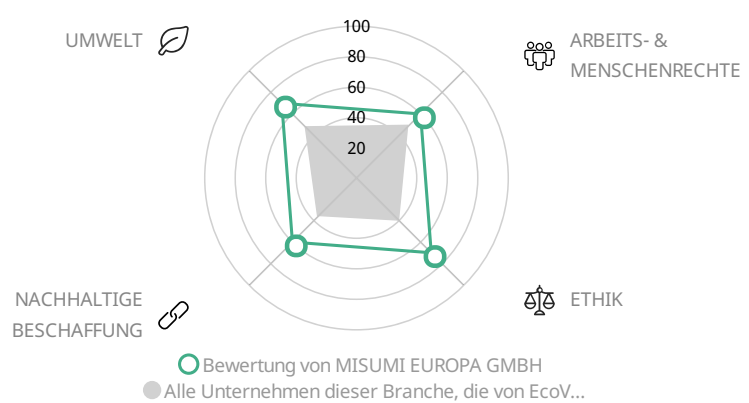
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



MISUMI EUROPA GMBH 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. MISUMI EUROPA GMBH 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

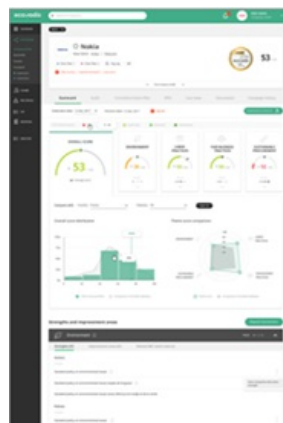
Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

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.

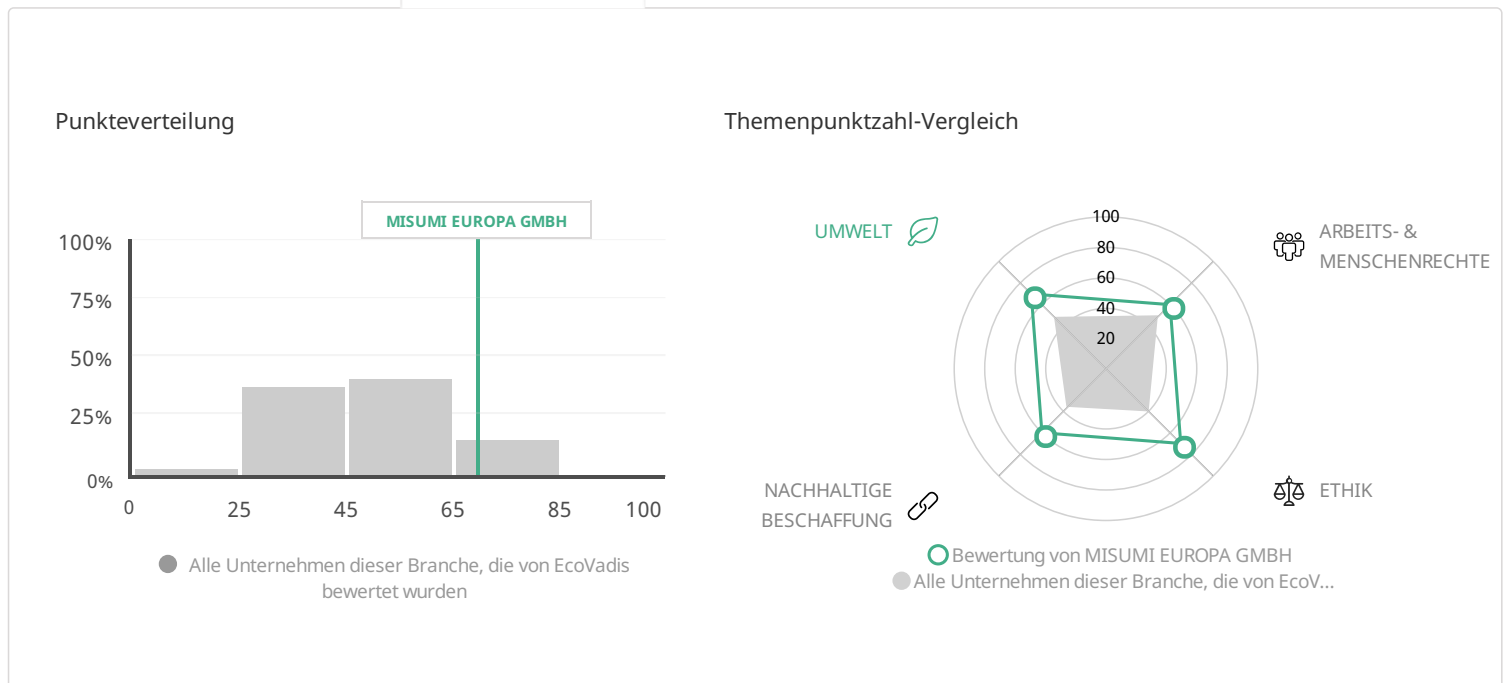
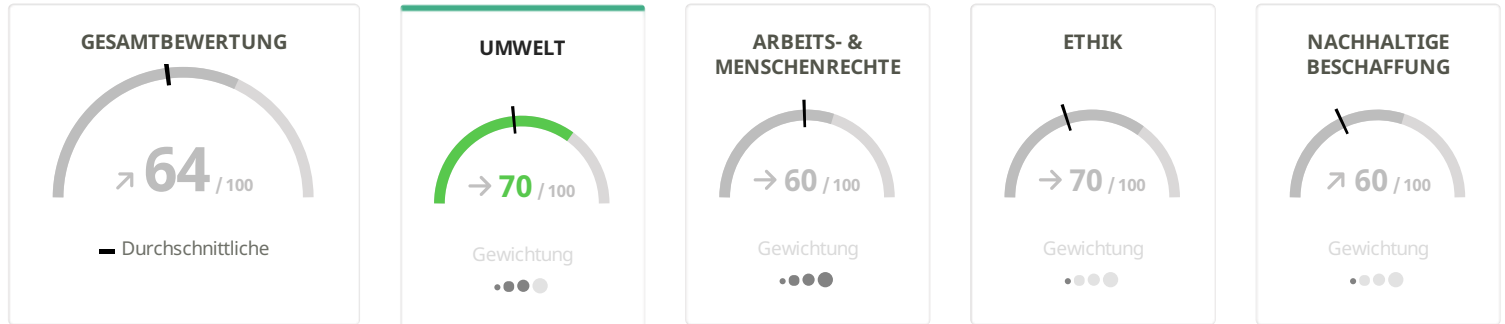
C. Die Bewertungsskala

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

Quantitative Ziele für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Quantitative Ziele für Energieverbrauch & Treibhausgase

Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Umweltrichtlinie für Wasser

Umweltrichtlinie für Energieverbrauch & Treibhausgase

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

Spezielle Behandlung und sichere Entsorgung von Gefahrstoffen

Interne Sortierung und Entsorgung von Abfall gemäß den Abfallströmen

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

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

Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien

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.

ISO 14001 zertifiziert

Information

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

Anleitung

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

Schulung von Mitarbeitern zum sicheren Umgang mit Gefahrstoffen

Information

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

Anleitung

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

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

Information

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

Anleitung

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

Ergebnisse

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

Information

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

Anleitung

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

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

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge

Berichterstattung über den gesamten Wasserverbrauch

Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Muttergesellschaft berichtet an das Carbon Disclosure Project (CDP)

Information

Die Muttergesellschaft des Unternehmens hat auf die Carbon Disclosure Project (CDP) Umfrage (entweder Investor oder Supply Chain Responses) geantwortet.

Anleitung

Das Carbon Disclosure Projekt ist ein unabhängiges Not-for-Profit Organisation, die einer Initiative der institutionellen Investoren-Gemeinschaft folgt. 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.

Berichterstattung zu Gesamtenergieverbrauch

Information

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

Anleitung

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

Standard Berichterstattung zu Umweltaspekten

Information

Es gibt Nachweise in den belegenden Unterlagen des Unternehmens über eine formale Berichterstattung bezüglich des Managements und der Minderung des ökologischen Fußabdrucks, einschließlich Leistungskennzahlen (KPIs), statistischer Daten oder verbundene konkrete Aktionen.

Anleitung

Reporting Elemente sind Standard im Bezug auf Qualität und Quantität, decken die wichtigsten Fragen ab, sind aussagekräftig und werden regelmäßig aktualisiert. Beispiele für Key Performance Indikatoren sind unter anderem Gesamtstromverbrauch, Stromverbrauch pro Kg an Produkten oder pro produzierter Einheit. Umfassendes Reporting zu Umweltfragen werden zusätzlich KPIs in einem formalen öffentliches Dokument den Interessengruppen zur Verfügung gestellt, und sind in Übereinstimmung mit den Leitlinien der Global Reporting Initiative oder anderen externen CSR Reporting Standards.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zum Produktlebensende

Niedrig Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Luftverschmutzung

Niedrig Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Umweltfragen

Aktionen

Mittel Keine Informationen zu Maßnahmen bezüglich Wassermanagement

Information

Keine Deklaration des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Unterlagen über umgesetzte Maßnahmen bezüglich Wassermanagement.

Anleitung

Einige Beispiele für Maßnahmen zu diesem Thema sind: Wasseraufbereitung, Recycling und Wiederverwendung, Reduktion von Abwassereinleitungen, Mess- und Kontrollmechanismen für organische Wasserschadstoffe (BSB) oder chemischen Sauerstoffbedarf (CSB).

Niedrig Keine Informationen über Aktionen bezüglich der Umweltauswirkungen der Produkte oder Verpackungen am Ende des Lebenszyklus

Information

Keine Deklaration des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Unterlagen über Maßnahmen zur Minderung von Umweltauswirkungen durch das Lebensende des Produktes.

Anleitung

Einige Beispiele für Maßnahmen zu diesem Thema sind: Rücknahmeprogramme, die formale Lebenszyklusanalyse der wichtigsten Produkte und die Entwicklung von Verpackungen für eine einfache Beseitigung oder Recyclingfähigkeit.

Niedrig

Erklärt Maßnahmen zu Luftverschmutzung, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

Ergebnisse

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

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

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über das Gesamtgewicht von Luftschadstoffen

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

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

Information

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

Anleitung

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

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

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

Information

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

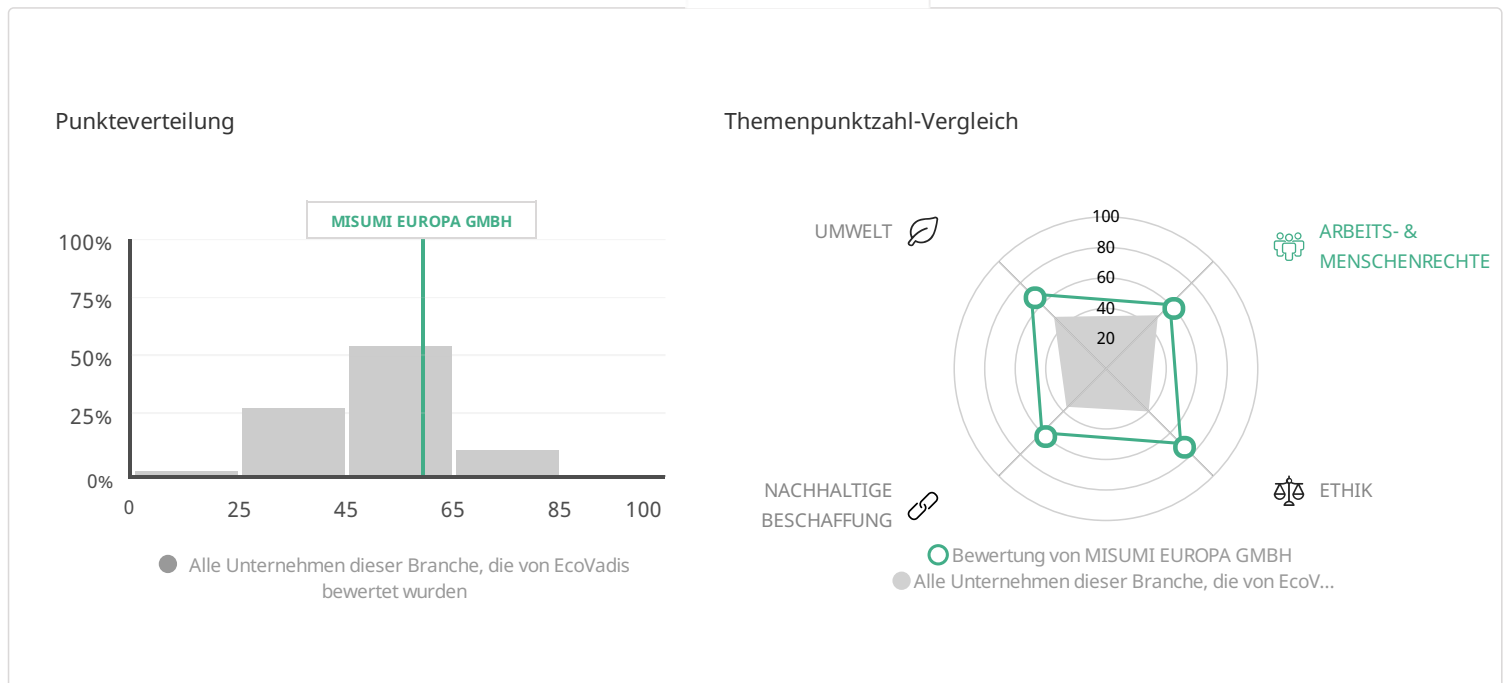
Anleitung

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

7. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

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

Punktzahlaufschlüsselung Arbeits- & Menschenrechte



Arbeits- & Menschenrechte: Aktivierte Kriterien

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

Arbeits- & Menschenrechte: Stärken und Verbesserungsbereiche

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



Stärken

Richtlinien

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

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

Information

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

Anleitung

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

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für 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

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 Notfallausrüstung, 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.

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.

Tarifvertrag über Arbeitsbedingungen

Information

Es ist ein Tarifvertrag vorhanden, der zwischen einem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitenden abgeschlossen wurde und der den nationalen Vorschriften über Arbeitsbedingungen entspricht. Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der zwischen dem Arbeitgeber einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen andererseits in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Vorschriften geschlossen wird.

Anleitung

Es ist Tarifvertrag vorhanden, der zwischen einem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitenden abgeschlossen wurde und der den nationalen Vorschriften über Diskriminierung und/oder Belästigung entspricht. Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der zwischen dem Arbeitgeber einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen andererseits in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Vorschriften geschlossen wird.

Tarifvertrag über Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten

Information

Es ist ein Tarifvertrag vorhanden, der zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitenden abgeschlossen wurde und der den nationalen Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten entspricht. Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der zwischen dem Arbeitgeber einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen andererseits in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Vorschriften geschlossen wird.

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 Sozialrichtlinien. Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der zwischen dem Arbeitgeber einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen andererseits in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Vorschriften geschlossen wird. Der Inhalt von Tarifverträgen sollte sich auf die wichtigsten Themen des sozialen Dialogs konzentrieren; z. B. ein Tarifvertrag über die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten.

Beschwerdemechanismus bei Diskriminierung und/oder Belästigung

Information

Das Unternehmen hat ein offizielles Whistleblower-Verfahren eingeführt, das Mitarbeiter (und externe Stakeholder) dazu ermutigt, potenzielle Verstöße gegen die Diskriminierungs- und/oder Belästigungsrichtlinien des Unternehmens zu melden.

Anleitung

Mitarbeiter können durch anonyme und sichere Kommunikationskanäle über Verstöße gegen die Unternehmenspolitik im Bereich Diskriminierung und/oder Belästigung (z. B. bei Einstellung, Arbeitsentgelt, Schulung, Beförderung) berichten. Darüber hinaus wird sichergestellt, dass Mitarbeiter aus diesem Grund keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind.

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.

Beschwerdemechanismus bei Problemen mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit und/oder Menschenhandel

Information

Das Unternehmen verfügt über einen etablierten Beschwerdemechanismus für Probleme mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel, die in den Betriebsabläufen entdeckt werden.

Anleitung

Das Unternehmen verfügt über einen etablierten Mechanismus für verschiedene Parteien, um Probleme mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit und/oder Menschenhandel, die in den Betriebsabläufen entdeckt werden, zu melden. Die Elemente des Beschwerdemechanismus umfassen zuerst einen Kommunikationskanal für alle Stakeholder*innen für das Vorhandensein des Beschwerdemechanismus und die Bereitstellung von Unterstützung für jene, die auf besondere Hindernisse stoßen (d. h. Sprache, Minderheitsstatus). Das zweite Element ist die Nicht-Vergeltungsrichtlinie zum Schutze jener, die auf den Beschwerdemechanismus zurückgreifen und das dritte Element ist eine Vertraulichkeitsrichtlinie für jene, die auf den Beschwerdemechanismus zurückgreifen.

Regelmäßige Bewertung der individuellen Leistung

Information

Das Unternehmen führt nachweislich regelmäßige Bewertungen der individuellen Leistung durch.

Anleitung

Das Unternehmen verfügt über einen Prozess zur regelmäßigen quantitativen und/oder qualitativen Bewertung und Überprüfung der Arbeitsleistung der Mitarbeitenden. Dazu gehören Verfahren wie Leistungsüberprüfungen, mithilfe derer Unternehmen Verbesserungsbedarf ermitteln, Mitarbeitenden Unterstützung und Anleitung geben sowie Bestleistungen anerkennen und belohnen können.

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.

Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Information

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden 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.

Aktionen, um die Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen zu fördern

Information

Das Unternehmen hat spezifische Maßnahmen zur Integration behinderter Menschen eingeführt.

Anleitung

Einige möglichen Maßnahmen zur Integration von behinderter Menschen am Arbeitsplatz sind unter anderem unterstützende und anpassungsfähige technische Hilfsmittel wie z. B. neue Computer-Software-Programme, Hörassistenzsysteme, Qualifizierungsmaßnahmen und rollstuhlfreundliche Verkehrsmittel.

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

Information

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

Anleitung

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

Ergebnisse

Berichterstattung über den prozentualen Anteil der Beschäftigten auf oberster Managementebene, die Minderheiten und/oder benachteiligten Gruppen angehören

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zum Prozentsatz der Mitarbeitenden in der obersten Managementebene gibt, die Minderheiten und/oder vulnerablen Gruppen angehören.

Anleitung

Das Unternehmen hat Daten zur Verfügung gestellt, die den erfassten Prozentsatz von Arbeitnehmer*innen in den oberen Managementebenen zeigen. Die oberen Managementebenen sollten alle Managementebenen unterhalb des Unternehmensvorstands sowie alle Mitglieder des mittleren und oberen Managements umfassen. Eine Minderheitengruppe ist in der Regel definiert als eine Gruppe von Personen mit gemeinsamen Interessen oder Merkmalen (z. B. ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Geschlechtsidentität), die sie von der Mehrheit der Bevölkerung unterscheiden. Schutzbedürftige Gruppen sind Beschäftigte mit einer bestimmten physischen, sozialen, politischen oder wirtschaftlichen Situation oder Eigenschaft, die sie einem höheren Risiko für Belastungen oder Benachteiligungen aussetzt (z. B. Kinder und Jugendliche, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Flüchtlinge usw.).

Berichterstattung zum prozentualen Anteil an Frauen auf oberster Managementebene

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zum Frauenanteil auf der oberen Managementebene gibt.

Anleitung

Das Unternehmen hat Daten zum prozentualen Anteil der Frauen auf oberster Managementebene bereitgestellt. Die oberen Managementebenen sollten alle Managementebenen unterhalb des Unternehmensvorstands sowie alle Mitglieder des mittleren und oberen Managements umfassen, z. B. leitende Angestellte (CEO, CFO, CTO, etc.); sowie Mitglieder der mittleren und oberen Managementebene (Direktor*innen, VPs, Teamleiter*innen, etc.).

Berichterstattung über die Anzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zur dokumentierten Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle gibt.

Anleitung

Das Unternehmen hat Daten vorgelegt, aus denen die Zahl der arbeitsbedingten Unfälle hervorgeht. Als Unfall gilt jeder Vorfall, der eine Verletzung oder Gesundheitsprobleme nach sich zieht.

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

Information

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

Anleitung

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

Berichterstattung des prozentualen Anteils der Beschäftigten im gesamten Unternehmen, die Minderheiten und/oder benachteiligten Gruppen angehören

Information

Das Unternehmen hat Dokumente vorgelegt, aus denen eine öffentliche oder interne Berichterstattung von konsolidierten Daten über den Prozentanteil der Arbeitnehmer aus Minderheitengruppen und/oder gefährdeten Gruppen, die im Unternehmen beschäftigt sind, hervorgeht.

Anleitung

Das Unternehmen legt Nachweise für die öffentliche oder interne Berichterstattung von Beschäftigten aus Minderheiten und/oder gefährdeten Gruppen im gesamten Unternehmen vor. Eine Minderheitsgruppe ist in der Regel definiert als eine Gruppe von Personen mit gemeinsamen Interessen oder Merkmalen (z.B. ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Geschlechtsidentität), die sie von der Mehrheit der Bevölkerung unterscheiden. Schutzbedürftige Gruppen sind Beschäftigte mit einer bestimmten physischen, sozialen, politischen oder wirtschaftlichen Situation oder Eigenschaft, die sie einem höheren Risiko für Belastungen oder Benachteiligungen aussetzt (z. B. Kinder und Jugendliche, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Flüchtlinge usw.). Sollten die KPIs nicht verfügbar sein, hat dies keine negativen Auswirkungen auf das EcoVadis Rating. Es ist nicht garantiert, dass eine Berichterstattung für einen Teilbereich oder außerhalb des Unternehmens (z. B. von einer Tochter-, Mutter- oder Schwwestergesellschaft usw.) einen Einfluss auf die Bewertung hat.

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

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Berichterstattung über die Anzahl der durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter

Information

Das Unternehmen berichtet entweder in einer offiziellen Dokumentation oder in Fragebogenangaben über die durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter im vergangenen Berichtsjahr.

Anleitung

Die Investition in Schulungen wird sowohl für die Mitarbeiter als auch für das Unternehmen als vorteilhaft angesehen. Schulungen sind ein Mittel, um die Wissensbasis der Mitarbeiter zu erweitern, die Kompetenzen des Personals zu diversifizieren und können sogar als Instrument dienen, um die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Auf Seite des Unternehmens können verschiedene Arten von Schulungen zu unterschiedlichen positiven Ergebnissen führen, z. B. zu höherer Kundenzufriedenheit, mehr Innovation und sichereren Arbeitspraktiken für die Mitarbeiter. Durch die Überwachung der Anzahl der Schulungsstunden, die den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt wurden, kann ein Unternehmen den Überblick über seine Leistung im Bereich der Schulungen behalten und feststellen, wo Verbesserungen erforderlich sind.

Standard-Berichterstattung zu Arbeits- & Menschenrechten

Information

Es gibt Nachweise in den belegenden Unterlagen des Unternehmens über eine formale Berichterstattung bezüglich Arbeits- und Menschenrechtsfragen, einschließlich Leistungskennzahlen (KPIs), statistischer Daten oder verbundene konkrete Aktionen.

Anleitung

Reporting Elemente sind standard im Bezug auf Qualität und Quantität, decken die wichtigsten Fragen ab, sind aussagekräftig und werden regelmäßig aktualisiert. KPIs können unter anderem (aber nicht ausschließlich) folgendes beinhalten: Unfallhäufigkeits- und Unfallschwere Rate, Prozentsatz an Mitarbeitern die durch Tarifverträge gedeckt sind, Weiterentwicklungsschulungen und Prozentsatz an Mitarbeitern die zu Diskriminierungsthemen geschult wurden. Umfassendes Reporting über Arbeitspraktiken und Menschenrechts-Themen werden zusätzlich KPIs in einem formalen öffentlichem Dokument sichtbar für Interessenvertreter haben, und werden in Übereinstimmung mit den Leitlinien der Global Reporting Initiative oder anderen externe CSR Reporting Standards sein.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel

Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zu Karrieremanagement und Ausbildung

Niedrig

Kein quantitatives Ziel im Bereich Arbeits- & Menschenrechte

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

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

Information

The company has not set quantitative target on living wage.

Anleitung

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

Niedrig

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

Aktionen

Niedrig

Keine Informationen zu ISO 45001 Zertifizierung

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

Niedrig

Keine Informationen zur Berichterstattung bezüglich existenzsichernden Löhnen

Information

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

Anleitung

There is no reporting documentation available about living wage issues.

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über 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.

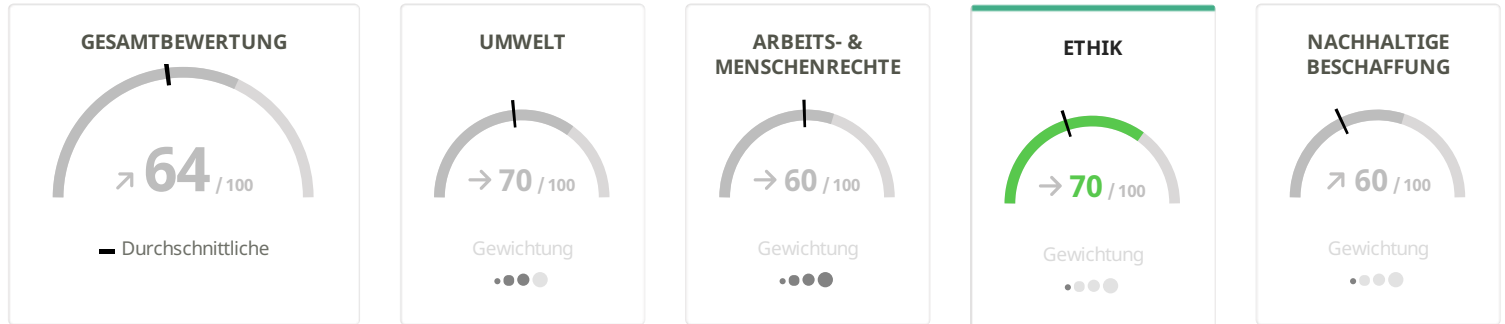
Anleitung

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.

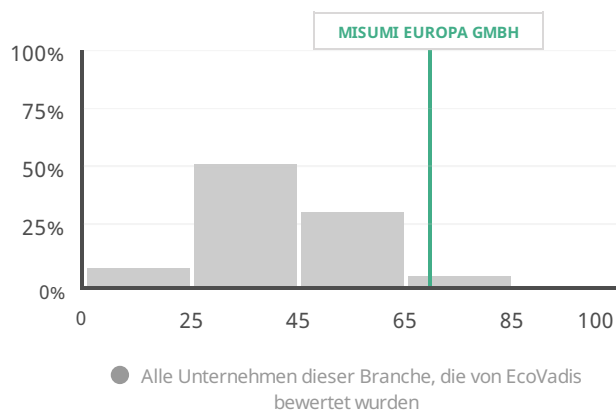
8. ETHIK

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

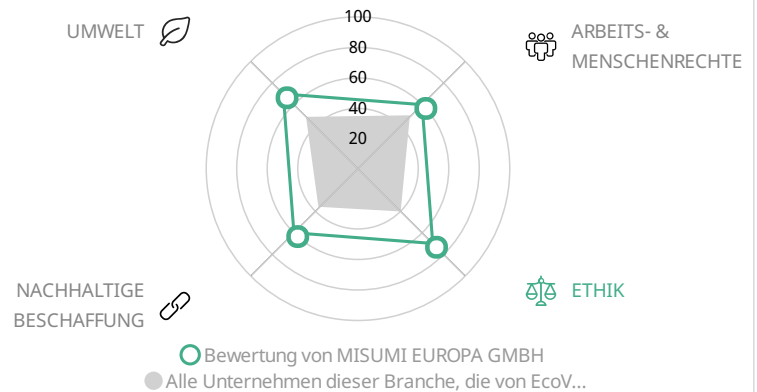
Punktzahlaufschlüsselung Ethik



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

Standardrichtlinien zu ethischen Themen

Richtlinie für Interessenskonflikte

Disziplinarmaßnahmen bei Richtlinienverletzungen

Information

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

Anleitung

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

Politik zum Datenschutz

Information

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

Anleitung

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

Richtlinien zum Thema Korruption

Information

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

Anleitung

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

Spezieller Verantwortlicher zu Fragen im Bereich Ethik

Aktionen

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

Risikobewertungen zur Informationssicherheit durchgeführt

Information

Das Unternehmen führt regelmäßige Risikobewertungen zum verantwortungsvollen Informationssicherheitsmanagement durch.

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 zur Informationssicherheit können Unternehmen potenzielle Risiken der Informationssicherheit identifizieren, das wahrscheinliche Auftreten und die potenziellen Auswirkungen der Risiken bewerten, Kontrollen der Informationssicherheit festlegen und einen Aktionsplan entwickeln. Solche Bewertungen stellen ein starkes Compliance-Programm sicher und helfen dabei, einen robusteren Ansatz der Organisation zur Bekämpfung von Verstößen im Rahmen des Informationssicherheits-Managements zu entwickeln.

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.

Risikobewertungen zu Korruption durchgeführt

Information

Das Unternehmen führt regelmäßige Risikobewertungen zu Korruption & Bestechung durch.

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-Korruptions-Kontrollen 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.

Maßnahmen zur Beratung der Kunden bezüglich ihrer persönlichen/vertraulichen Daten

Information

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

Anleitung

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

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

Standard Berichterstattung zum Thema Ethik

Information

Das Unternehmen berichtet entweder in einer offiziellen Dokumentation oder in Fragebogenangaben über faire Geschäftspraktiken, einschließlich wichtiger Leistungsindikatoren (KPIs), statistischer Zahlen oder damit verbundener konkreter Maßnahmen.

Anleitung

Die Berichterstattung erfolgt standardmäßig, wenn relevante und aussagekräftige KPIs die wichtigsten Themen im Zusammenhang mit fairen Geschäftspraktiken abdecken (d. h. Korruption und Bestechung sowie optional Themen im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigen Praktiken und Verbraucher-/Kundenfragen wie verantwortungsvolles Marketing und Datenschutz), sofern die KPIs aktuell sind (d. h. für die letzten zwei Berichtsjahre gelten) und regelmäßig aktualisiert werden. KPIs können branchenspezifisch sein und umfassen beispielsweise den Prozentsatz der Mitarbeiter, die zu Fragen der Geschäftsethik geschult wurden, die Anzahl der Verstöße gegen den Ethikkodex und die Anzahl der Vorfälle, die über das Whistleblowing-Verfahren gemeldet wurden. Zu einer umfassenden Berichterstattung über Fragen der Geschäftsethik werden die KPIs zusätzlich in einem formalen, öffentlichen Dokument ausgewiesen, das den Stakeholdern zur Verfügung steht, und sie werden an externen CSR-Berichtsstandards oder Richtlinien wie der Global Reporting Initiative ausgerichtet.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Niedrig Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Betrug

Niedrig Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Ethikfragen

Aktionen

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

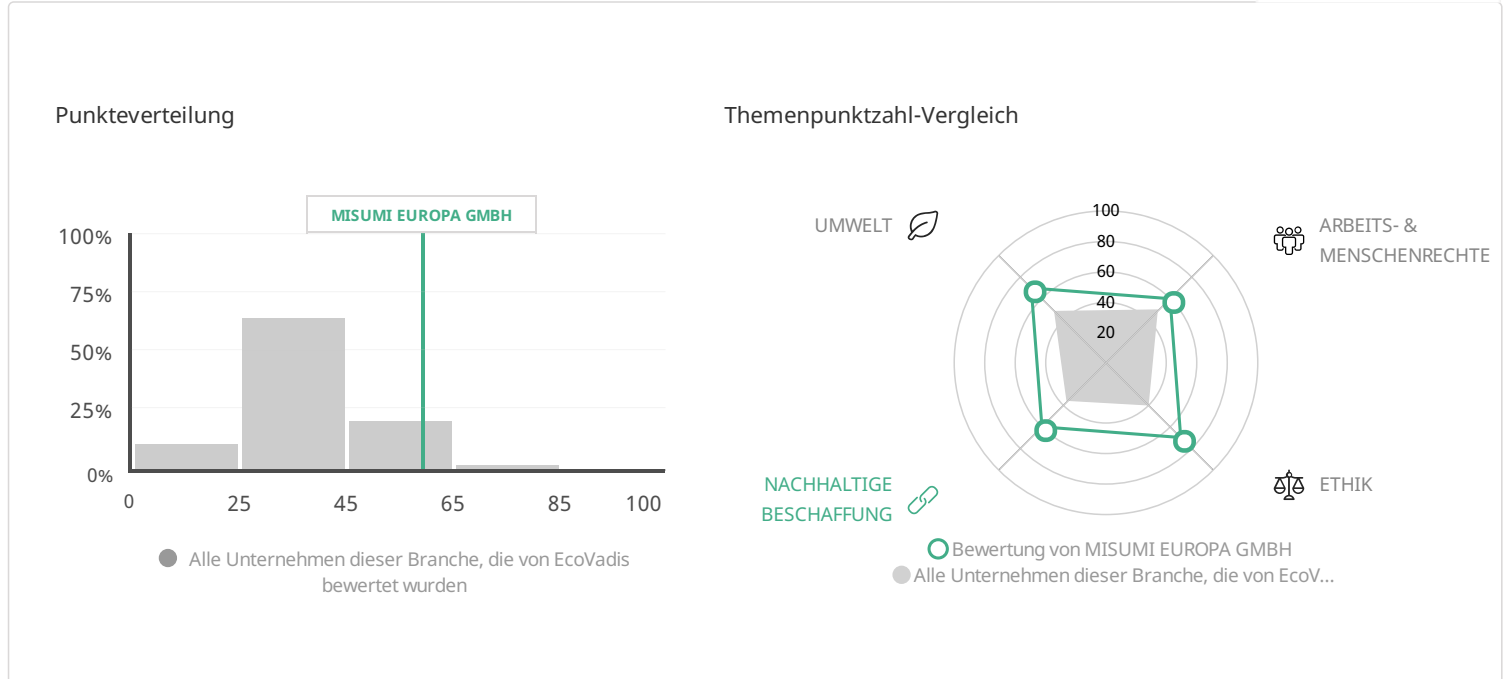
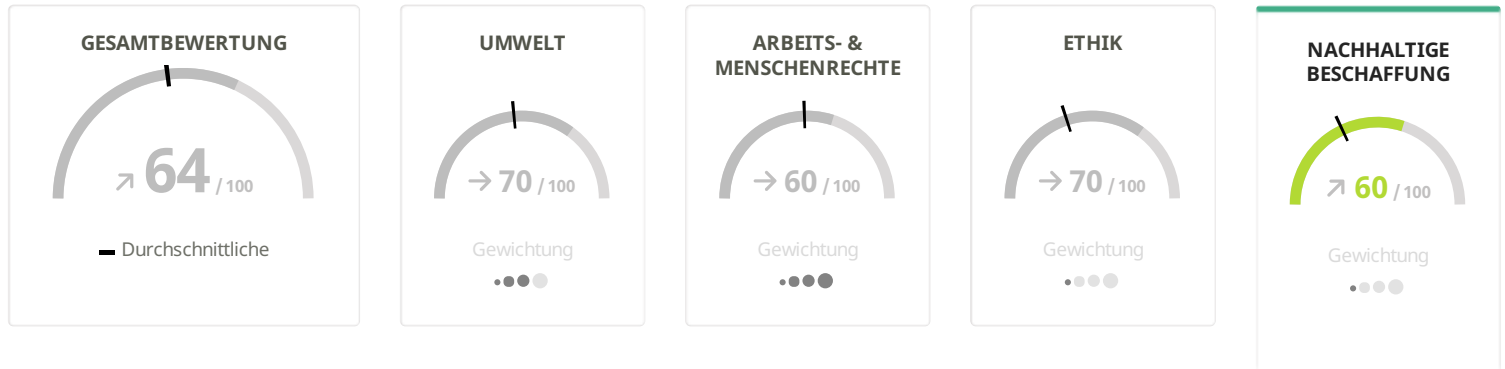
Bestimmungen in wichtigen internationalen Gesetzen machen Unternehmen für korruptionsrelevantes Fehlverhalten haftbar, das im Rahmen ihrer Beziehungen zu Dritten (d. h. ihren Vertretern, Beratern, Lieferanten, Händlern, Joint-Venture-Partnern oder jeder natürlichen oder juristischen Person, die in irgendeiner 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.

Niedrig Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Maßnahmen für ein effektives Whistleblower-Verfahren, um Korruption und Bestechung zu melden

9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



Nachhaltige Beschaffung: Aktivierte Kriterien

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

Nachhaltige Beschaffung: Stärken und Verbesserungsbereiche

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



Stärken

Richtlinien

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

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.

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.

Ergebnisse

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

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Verbesserungsbereiche

Aktionen

Hoch

Keine aussagekräftige Dokumentation über Sozial- oder Umweltklauseln in Lieferantenverträgen

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die die Integration von Sozial- oder Umweltklauseln in Lieferantenverträge belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Beweise für Bestimmungen/Klauseln in Geschäftsverträgen, die Arbeitspraktiken und Menschenrechtsfragen abdecken, wie z. B. gute Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen, Antidiskriminierungs-/Anti-Belästigungsmaßnahmen und/oder Umweltfragen wie Reduzierung des Energieverbrauchs und von THG-Emissionen, Biodiversität oder Initiativen zum Abfallmanagement, die nicht direkt mit dem Vertragsgegenstand verbunden stehen, mit dem Ziel, die Erwartungen an die Nachhaltigkeit festzulegen.

Mittel

Keine schlüssige Dokumentation zur Nachhaltigkeitsrisikoanalyse (d.h. vor den Audits oder Bewertungen der Lieferanten)

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die die Durchführung einer Nachhaltigkeitsrisikoanalyse vor Lieferantenbewertungen oder -audits belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Nachweise auf ein Verfahren zur Ermittlung jener Lieferanten, Produkte oder Einkaufskategorien, die das Unternehmen Nachhaltigkeitsrisiken aussetzen. Diese Risikoanalyse sollte Aufschluss darüber geben, ob bei einem bestimmten Lieferanten, Produkt oder einer bestimmten Einkaufskategorie weitere Maßnahmen ergriffen werden sollten, falls deren Nachhaltigkeitspraktiken nicht den erforderlichen Standards entsprechen.

Mittel

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

Information

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

Anleitung

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

Mittel

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

Information

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

Anleitung

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

Ergebnisse

Hoch

Keine aussagekräftige Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung

Information

Das Unternehmen verfügt über keine formalisierte quantitative Berichterstattung zur nachhaltigen Beschaffung. Die belegenden Dokumente des Unternehmens enthalten keine gültigen Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) für die nachhaltige Materialbeschaffung.

Anleitung

Um die Wirksamkeit seines Systems zur nachhaltigen Beschaffung intern zu messen und zu überwachen und um seinen Stakeholdern über seine Leistung Bericht zu erstatten, sollte ein Unternehmen KPIs zu Fragen der Materialbeschaffung bereitstellen. Im EcoVadis-Ratingprozess betrachtet der Reporting-Indikator die Qualität, Transparenz und den Zeitraum der Berichterstattung, die den Stakeholdern zur Verfügung stehen. Die zur Verfügung gestellten KPIs sollten aktuell (d.h. nicht älter als zwei Jahre sein) und den Bewertungsbereich abdecken (also das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe, die bewertet wird). Die KPIs können branchenspezifisch sein und sollten Themen der nachhaltigen Beschaffung wie ökologische und soziale Praktiken der Lieferanten abdecken. Die relevanten KPIs können in die Umweltberichte, den Nachhaltigkeitsbericht oder jedes andere anwendbare Dokument zur Berichterstattung des Unternehmens integriert werden.

10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

24. Sep. 2024 |





Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 29. Nov. 2024 bis zum 24. Sep.

2029

No records found for this company on
Compliance Database

 Umwelt  Arbeits- & Menschenrechte  Ethik  Nachhaltige Beschaffung

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

EcoVadis ist mit folgenden internationalen Quellen verbunden:


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

11. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

Zusätzliche Kommentare von unseren Analysten bezüglich der Bewertung.

Spezifische Kommentare

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

 Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen angestiegen.

 Fehlende Berichterstattung zu Leistungskennzahlen (KPIs) der nachhaltigen Beschaffung.

12. KONTAKT

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

ANHANG:

BRANCHENRISIKOPROFIL

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

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

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

AKTIVIERUNG DER KRITERIEN NACH THEMEN:

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

Umwelt

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

Arbeits- & Menschenrechte

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

Ethik

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

Nicht aktiviert

Wettbewerbswidrige Praktiken

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Nachhaltige Beschaffung



Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

Mittel

Sozialpraktiken von Lieferanten

ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Herstellung von sonstigen Metallwaren a. n. g.



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

Segments of the metals and metal products manufacturing sector are highly energy-intensive. The 2006 Energy costs for the European Union’s metals and metal products manufacturing sector accounted for 4.4% of all purchases of goods and services that year. This represented the third largest share among the industrial sectors. Within this sector, the primary processing of ferrous metals accounts for as much as 7.9% of energy costs. High level of energy consumption has important implications for energy and environmental policy, particularly relating to climate change(1). CO₂ is the most common waste from the fabricated metal products sector. The metals and metal products manufacturing sector in Europe is covered by a Directive on integrated pollution prevention and control (IPPC). A proposal from the European Commission regarding the EU Emissions trading system (ETS) that was adopted in January 2008 (COM(2008) 30) began the inclusion of coverage of non-ferrous metals in 2013(1).

Mittel

Wasser

Definition

Der Wasserverbrauch während des Betriebs Ins Wasser geleitete Schadstoffe.

Branchenfragen

The fabricated metal industry encompasses a wide variety of processes that machine, treat, coat, plate, paint, and clean metal parts. The cleaning and stripping of metal surfaces required for these tasks are accomplished by using one or more of: solvents, aqueous cleaners (alkaline and acid), abrasives, ultrasonics, and water. Waste water that may contain grease and other contaminants are matters of concern. Spent alkaline and acid cleaning solutions generally require some treatment before they can safely be discharged. Normally, this wastewater is made up of more than 90% soluble cutting and grinding fluids; high mineral content water can adversely affect fluid performance by deteriorating emulsions, causing corrosion, and enhancing microbial growth. Problems can be reduced by purifying water through deionization or reverse osmosis before mixing it with problematic fluids(2). To reduce water consumption and wastewater generation, metal producers should establish wastewater treatment systems, which can reuse and recycle wastewater resulting from operations.

Mittel

Luftverschmutzung

Definition

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

Branchenfragen

Many forms of local pollution may result from the production of metal products. Forging and stamping produce noise and dust while fumes are generated during the coating, plating, and polishing processes. In order to control noise, dust, and fumes, companies must install and properly maintain filters and dust collectors. Use of quenching oils and vent scrubber wastes produce contaminated wastewater for discharge. Moreover, accidental spills are a concern when concentrated or diluted waste makes its way into the sewer system.

Mittel

Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Definition

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

Branchenfragen

The most common wastes arising from the fabricated metal products sector are metal, paint, electroplating sludge, sludge from various processes, acids, alkali, used industrial fluids, and volatile organic compounds.⁴ Waste solvents will generally be handled as hazardous waste. Air emissions may contain metal shaping (solvent wastes, metal-ion bearing mists, and acid mists). Solid wastes include: metal chips, solvent still-bottom wastes, metal-bearing cutting fluid sludge, metal, and reactive waste. In fabricated metal products air emissions are generated primarily from surface coating operations. Many paints contain volatile organic compounds (VOCs) that are released when sprayed from the paint applicator. In certain applications metal products' residual oils and greases are burned off in a dryer producing both VOC and particulate matter (PM) emissions.⁵ To prevent waste, companies should efficiently use raw materials and recycle scrap metal waste. Additionally, companies should implement appropriate waste management measures which include hazardous waste controls.



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

Employees in the metal products industry are exposed to many risks including mechanical injury, chemical injury, poisoning, and burns. Higher risk exposure is due to the fact that this sub-sector includes the manufacture of metal structures through processes such as forging, bending, forming, welding, and assembling. More than 1.3 million people worked in the fabricated metal product manufacturing industry in 2011 in the US according to the Bureau of Labor Statistics. That year, approximately 74,400 recordable injuries occurred at a rate of 5.6 per 100 full-time workers. For cases involving days away from work, job restriction, or transfer, the rate was 2.6 per 100.⁴ Companies have to identify and assess these working environment risks and overcome them by establishing occupational health and safety management systems. Tangible measures to mitigate these risks include providing employees with safe operation procedures, trainings, and protective equipment.⁽³⁾

Mittel

Arbeitsbedingungen

Definition

Betrifft Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter.

Branchenfragen

The ILO Working Conditions Laws Database defines working conditions as the regulatory environment of working time, minimum wages, and maternity protection. There is a training methodology called Work Improvement in Small Enterprises (WISE), which is specifically designed to improve working conditions and productivity in small and medium-sized enterprises around the world. This approach has 6 newly developed training modules and guides (WISE-R) on productivity, managing and motivating, working time, wages, family-friendly measures, and creating a respectful workplace.(4)

Mittel

Sozialer Dialog

Definition

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

Branchenfragen

The purpose of Employee and Labor Relations is to provide support to managers and supervisors in the areas of contract administration, grievances, discipline, and performance management.6 Most commonly, labor relations refers to dealings between management and a workforce that is already unionized, or has the potential to become unionized. Positive labor relations are thus crucial to industries with heavily unionized workforces. In the U.S., labor relations were profoundly affected by the National Labor Relations Act, which gave workers the right to form unions and bargain collectively.(5,6)

Mittel

Karrieremanagement & Training

Definition

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

Branchenfragen

Career development can help to ensure productivity and the on-going ability of employees to meet evolving job requirements. Companies should: analyze organizational needs and identify specific training requirements; develop training plans for the overall organization and individual employees within it; obtain and allocate resources effectively to accomplish training needs and produce desired gains in organizational efficiency; and evaluate the impact of training efforts and making necessary adjustments to ensure maximum results. Good management practices include: ensuring that training and career development are related to organizational or employee needs; identifying opportunities to provide career enhancement such as elective projects, job rotations, etc; and developing an Individual Development Plan (IDP) for each employee that is reviewed on an annual basis. Once the training is completed, it is critically important to assess the effect it has had on the organization and/or the employee's performance. (7)

Mittel

Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

Definition

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

Branchenfragen

Modern slavery — characterized by low wages, wage theft, violent and coercive working conditions, debt bondage, identification documentation retention, forced trafficking and exposure to unsafe working conditions is a global phenomenon. An estimated 24.9 million people worldwide are the victims of some form of forced labor(8). An estimated 168 million children are engaged in labor — an estimated 90 million are exposed to hazardous work that jeopardizes the physical, mental or moral well-being of a child(9). The reasons for labor exploitation include companies seeking cheap labor — often through the hiring of indigenous groups, children and migrant workers to perform hazardous work, and the dependency on temporary labor — often filled through labor agents that engage in practices that facilitates worker indebtedness. The manufacturing sector as a whole has significant exposure to slavery risks because of its dependency on migrant and other vulnerable labor groups to fill cheap, low-skilled positions. Combined with the construction sector, the manufacturing sector have an estimated 18% of the global migrant class(10). Documented reports of migrant workers subjected to recruitment fees and passport confiscation have been abundant around the world, making the issue borderless in the 21st century. In accordance with the Guiding Principles on Business and Human Rights, manufacturers must respect human rights through the establishment of policies, due diligence procedures and provide remedy to victims of human rights violations. In accordance with the Dhaka Principles companies should prohibit recruitment fees or deposits from workers and should allow workers to move or relocate freely. Companies must implement effective slavery and child labor awareness training, perform impact assessments and monitoring procedures such as site audits. Given the inherent exposure to hazardous chemicals, it is important that chemical companies adhere to ILO child labor conventions for working in hazardous job functions. Employers should provide transparent contracts to all workers regardless of their status, should not require employees to pay recruitment fees or withhold employee documentation during any duration of the labor contract. When cases of forced or child labor are discovered, it is important for companies to remedy the issues through engagement with NGOs to provide remedy to victims e.g. housing, psychological support and educational opportunities for child workers.

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

Discrimination at work is an important issue for all companies. Companies should remove all types of barriers - physical, social, attitudinal, economic, and cultural, especially to ensure the full and equal participation of disabled persons and women at the workplace, regarding remuneration, training, and promotion.10 Employers should create a workplace that is free from discrimination, to provide a mechanism such as discrimination policy to deal with occurrences of discrimination, to provide discrimination trainings to all employees and management staff, to ensure the policy is understood by all, and to have a complaint and disciplinary mechanism in place. In some jurisdictions employers have a responsibility to ensure these protections.(11,12)



Ethik

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 are major issues for all businesses, particularly for companies operating in risky countries. Some preventative measures a business could implement include: establishing an anti-corruption policy; ensuring all employees are familiar with the relevant bribery and corruption laws as applicable to their company's operations and the appropriate response to any suspicion of corrupt activity; ensuring that agents and partners, who are representing or purporting to represent a company, have adequate and valid credentials for the activities being undertaken; establishing monitoring and reporting requirements for agents and partners representing your business; and establishing a clear and accessible system for the reporting of any suspicious behaviour.(13)

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(15). 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(16). 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

To ensure that companies achieve environmental objectives, improve overall environmental performance, and appropriately manage supply chains, companies should consider environmental impacts of purchasing. One means of doing this is adhering to the supply chain requirements of the ISO14001 standard: communicate procedures and requirements applicable to suppliers and subcontractors that may have an environmental impact on their activities; promote environmental awareness of suppliers and subcontractors and ensure that “any person that may perform tasks for [Supplier] or on its behalf and who has the potential to cause significant environmental impact(14) identified by the organization is (are) competent.”15 Companies should have a purchasing policy and mechanism to control the impacts of materials purchased, such as the control of natural resources, conflict minerals, and prevention of environmental pollution. For chemical products, companies should ensure supplier’s compliance of REACH, and require suppliers to provide MSDS of chemicals used.

Mittel

Sozialpraktiken von Lieferanten

Definition

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

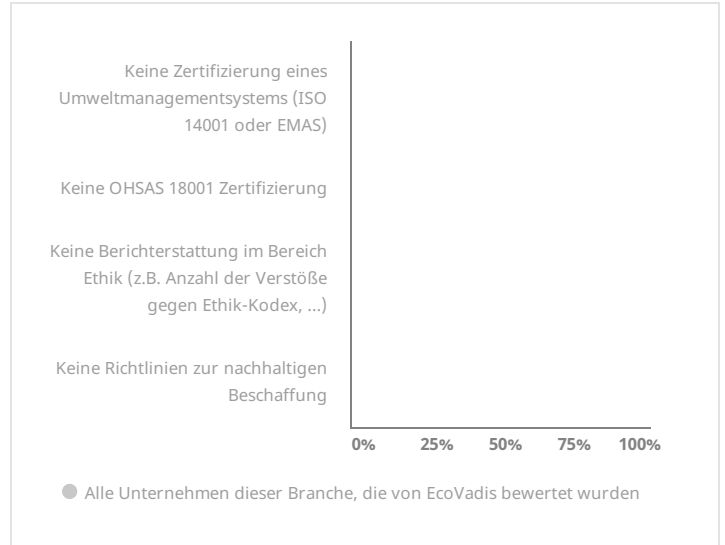
Branchenfragen

According to the current GRI G4 guidelines, supply chain management is particularly important for companies, especially those doing business across the world. G4 comprises four indicators regarding CSR and supply chain: Supplier Environmental Assessment (EN32, EN33); Supplier Assessment for Labor Practices (LA14, LA15); Supplier Human Rights Assessment (HR10, HR11); Supplier Assessment for Impacts on Society (SO9, SO10). To help suppliers gain an understanding of their buyers’ CSR philosophy and promote CSR-related measures among suppliers, companies can create their own Supply-Chain CSR Chart or Guidebook based on their CSR policies and distribute it to major suppliers. Companies may also require their suppliers to put initiatives into practice for fulfilling their social responsibility in areas such as human rights, labor, and the environment.15 Due to the dangers involved in the production of metal, companies should pay close attention to the employee health and safety practices of their suppliers and ensure the absence of child and forced labor. Companies should communicate their CSR policies with all suppliers, and implement control measures such as regular assessment and on-site audits.

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	30%
Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen	34%
Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen	44%
Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	32%
Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung	35%
ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)	35%
OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)	22%
Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"	10%
Unterzeichner des Global Compact	12%

Wichtigste Vorschriften und Initiativen

Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal

<http://www.basel.int/index.html>

 Regulatorisch

The Basel Convention, which came into force in 1992, is the most comprehensive global environmental agreement on hazardous and other wastes. The Convention has 172 Parties and aims to protect human health and the environment against the adverse effects resulting from the generation, management, transboundary movements and disposal of hazardous and other wastes.

 Umwelt

EU Directive 96/61/EC concerning integrated pollution prevention and control

<http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l28045.htm>

 Regulatorisch

The aim of this directive is to prevent or reduce pollution of the atmosphere, water and soil, as well as the quantities of waste arising from industrial and agricultural installations to ensure a high level of environmental protection.

 Umwelt

GRI - Mining and Metals Sector Supplement, Pilot Version 1.0

<http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/SectorSupplements/MiningAndMetals/MiningAndMetals.htm>

Thirteen supplementary indicators, as well as commentary to the GRI guidelines, developed to address economic, environmental and social aspects of Mining & Metals companies

 Umwelt

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 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

Ultra Low CO2 Steelmaking (ULCOS)

<http://www.ulcos.org/en/index.php>

Consortium of 48 European companies and organisations that have launched a cooperative research & development initiative to enable drastic reduction in Carbon dioxide(CO2) emissions from steel production

 Umwelt

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- Fabricated metal product manufacturing statistics - NACE Rev

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Fabricated_metal_product_manufacturing_statistics_-_NACE_Rev._1.1

2- GUIDES TO POLLUTION PREVENTION

http://www.wmrc.uiuc.edu/info/library_docs/other_pubs/p2_guide_fabricated_metal_products.pdf

3- Recycling rates of metals,

http://www.unep.org/resourcepanel/Portals/24102/PDFs/Metals_Recycling_Rates_110412-1.pdf

4- Fabricated metal product manufacturing

<http://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/industry-spotlight-fabricated-metal-product-manufacturing>

5- WISE+full training package (Action Manual and Trainers' Guide)

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_121229/lang-en/index.htm

6- Employee & Labor Relations

<http://hr.uoregon.edu/er>

7- Labor relations

<http://www.investorglossary.com/labor-relations.htm>

8- How Do I Contribute to an Employee's Career Development?

<http://www.fsa.usda.gov/FSA/hrdapp?area=home&subject=mgrs&topic=ccd>

9- The Global Slavery Index, 2016, Modern Slavery: A hidden, everyday problem.

<https://www.globallslaveryindex.org/2018/findings/highlights/>

10- International Labour Organisation - Child Labour, 2018.

<http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang-en/index.htm>

11- LexisNexis, 2016, Modern Slavery in the Construction Industry.

https://cdn2.hubspot.net/hubfs/534655/Construction_Report/Modern_Slavery_in_Construction_Full.pdf

12- International Day of Persons with Disabilities

http://www.ilo.org/skills/events/WCMS_229922/lang-en/index.htm?ssSourceSiteId=global

13- Workplace discrimination and types of discrimination

<http://www.canadianlabourrelations.com/workplace-discrimination.html>

14- Employer's Guide to the Human Rights Act

http://www.justice.gov.nl.ca/hrc/publications/employer_guide.pdf

15- What should companies do to minimise the risk of corruption?

<http://www.anticorruption.ie/en/ACIS/Pages/FQ08000024>

16- Anti-competitive behaviour

<http://www.accc.gov.au/business/anti-competitive-behaviour>

17- 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/>

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

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

19- Environmental requirements for suppliers and management of the supply chain

http://www.airbus.com/company/environment/documentation/?eID=dam_frontend_push&docID=4037