



ecovadis

EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:
ONOLDIA PERSONAL-DIENSTLEISTUNG GMBH

Gesamtbewertung: 47 / 100
Februar 2022

Nachhaltigkeitsleistung: Gut

Größe: M
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland
Aktivitäten in Risikoland: Nein
Branche: Vermittlung von Zeitarbeitskräften

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

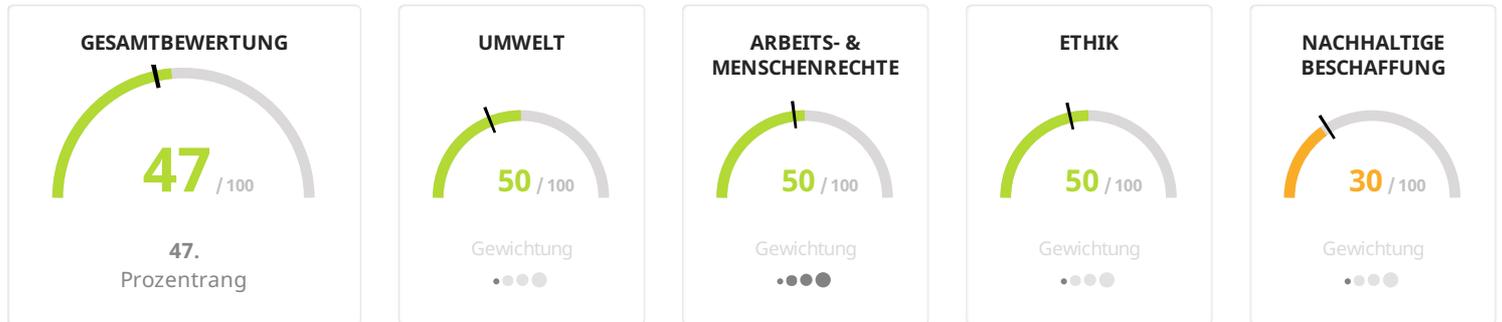
EcoVadis bietet die führende Lösung für die Überwachung der Nachhaltigkeit in weltweiten Lieferketten an. Mit innovativer Technologie und Know-how im Bereich Nachhaltigkeit unterstützen wir Unternehmen dabei, nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und umzusetzen.

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:

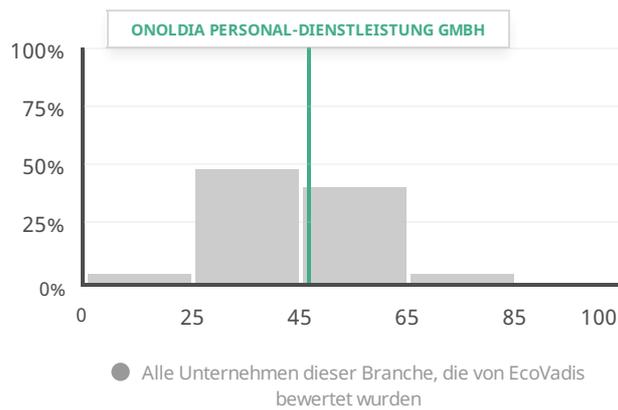
1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Punktzahlaufschlüsselung

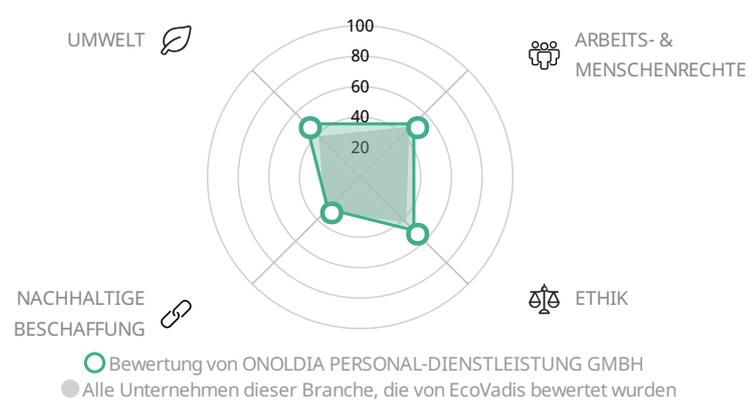
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



ONOLDIA PERSONAL-DIENSTLEISTUNG GMBH wurde mit einer bronze - Medaille zur Anerkennung der Nachhaltigkeitserfolge ausgezeichnet! Um eine Medaille zu erhalten, müssen Unternehmen eine Gesamtpunktzahl von 47-56.

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. ONOLDIA PERSONAL-DIENSTLEISTUNG 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

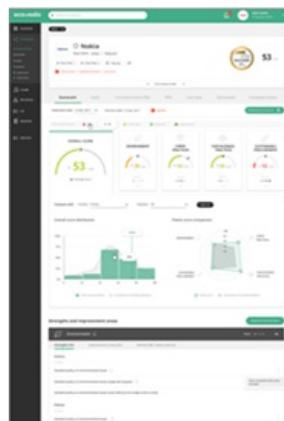
Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

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
- Lokale & unfallbedingte Umweltverschmutzung
- 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, Diskriminierung & Belästigung
- 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.

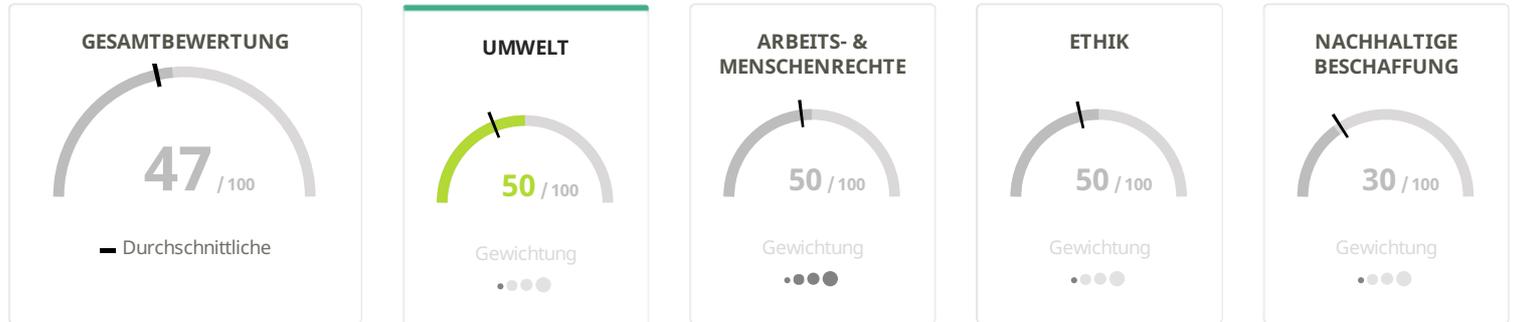
C. Die Bewertungsskala

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.

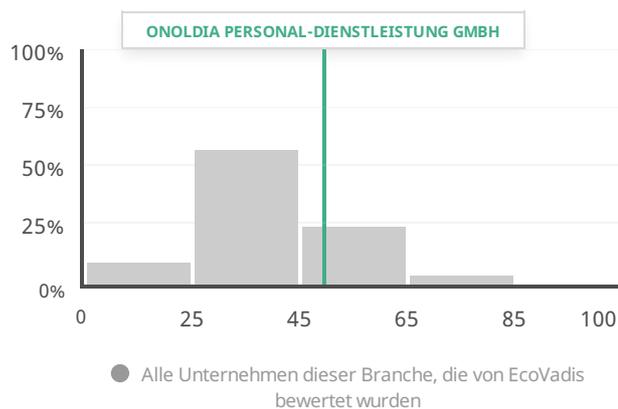
6. UMWELT

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

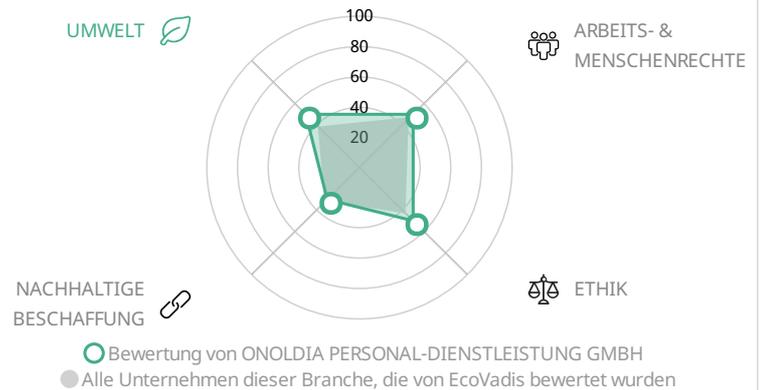
Punktzahlaufschlüsselung Umwelt



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



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 (6)

Aktionen

Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs

Information

Das Unternehmen hat spezifische Maßnahmen ergriffen, um den Energieverbrauch im Zusammenhang mit seinen Aktivitäten zu reduzieren.

Anleitung

Beispiele hierfür sind die Auswahl energieeffizienter Geräte, z. B. Energy Star-Bürogeräte, die Umstellung auf LED-Lampen oder die Verbesserung der Gebäudeisolierung.

Maßnahmen, um Toner & Tintenpatronen zu recyceln

Information

Das Unternehmen hat spezifische Maßnahmen ergriffen, um Toner und Tintenpatronen zu sammeln und zu recyceln.

Anleitung

Die in den Patronen verwendete Tinte und der Toner sind gefährliche Stoffe, die ordnungsgemäß entsorgt werden müssen, um Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesundheit zu vermeiden. Toner- und Tintenpatronen können auch gesammelt und neu befüllt werden.

Ergebnisse

Wert des Energieverbrauchs in den belegenden Unterlagen bestätigt

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht folgt einem anerkannten internationalen Berichtsstandard [Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex]

Berichterstattung zu Gesamtenergieverbrauch

Information

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

Anleitung

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

Verbesserungsbereiche (8)

Richtlinien

Hoch Nicht fundierte Dokumente zu Umweltrichtlinien

Information

Es gibt keine formale Richtlinie zu Umweltfragen in den vom Unternehmen zur Verfügung gestellten belegenden Unterlagen.

Anleitung

Eine standardmäßige Umweltrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu den wichtigsten ökologischen Risiken welche dem Unternehmen begegnen. Es wird internen sowie externen Stakeholdern durch ein formales dediziertes Dokument (z.B. QHSE Politik) mitgeteilt. Eine standardmäßige Umweltrichtlinie beinhaltet qualitative Ziele/Verpflichtungen spezifisch zu diesen Themen. Die Richtlinie sollte auch einige der folgenden Elemente enthalten: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, quantitative Ziele (d. h. zu Energieverbrauch & Treibhausgasemissionen und Materialien, Chemikalien & Abfallmanagement) und Überprüfungsmechanismen. Das Handbuch zu diesem Thema können Sie hier herunterladen (auf Englisch).

Mittel Keine Informationen zu Unterstützung von externen Nachhaltigkeitsinitiativen oder Prinzipien (z. B. Global Compact)

Information

Das Unternehmen deklariert nicht, ob es ein Unterzeichner ist oder öffentlich einer Reihe von externen CSR-Grundsätzen, Charta, Verhaltenskodizes oder internationalen Richtlinien zustimmt. Es gibt keine Hinweise in den belegenden Unterlagen des Unternehmens, welche auf eine formale Mitgliedschaft in einer freiwilligen CSR-Initiative hinweisen.

Anleitung

Solche Initiativen können viele CSR-Themen umfassen (z. B. Global Compact Prinzipien) oder sich auf ein einziges Thema konzentrieren (z. B. Carbon Disclosure Project). Sie können zwischenstaatlich (z. B. OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen), Multi-Stakeholder (z. B. AccountAbility), Geschäfts-geführt (z. B. Responsible Care), branchenübergreifend (z. B. Ceres Prinzipien) oder sektorspezifisch (z. B. Clean Clothes Campaign) sein.

Mittel Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zu Energieverbrauch und Treibhausgasen

Mittel Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Abfall

Niedrig Kein quantitatives Ziel zu Umweltfragen

Information

Die Unternehmensrichtlinie enthält keine quantitativen Ziele zu Umweltfragen.

Anleitung

Quantitative Ziele zu Umweltfragen werden als grundlegendes Element eines umfassenden unternehmenspolitischen 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 zur Reduzierung des Energieverbrauchs, Zielprozentsatz zur Reduzierung von Abfall oder Ziele für eine Reihe von Produkten welche mit einem Ökolabel gekennzeichnet werden sollen. 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 unseren Energieverbrauch um 20% zu reduzieren im Vergleich zu 2015). Das Handbuch zu diesem Thema können Sie hier herunterladen (auf Englisch).

Aktionen

Mittel

Keine Informationen über die Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems

Ergebnisse

Hoch

Die Berichterstattung zu Umweltfragen ist verfügbar, einige wesentliche Themen werden jedoch nicht abgedeckt

Information

Es gibt einige Nachweise für eine formale Berichterstattung zu Umweltthemen in den belegenden Unterlagen. Diese können Leistungsindikatoren (KPIs) oder statistische Zahlen enthalten. Jedoch können die Berichterstattungselemente in Bezug auf Qualität oder Quantität begrenzt sein, decken die wesentlichen Themen nicht ab, oder die Berichterstattung wird nicht regelmäßig aktualisiert.

Anleitung

" Auf der Grundlage der für die Bewertung zur Verfügung gestellten Informationen deckt die Berichterstattung nicht den Hauptteil der relevanten Themen ab. Um die Qualität der Berichterstattung zu verbessern, könnten KPIs wesentliche Themen bezüglich der Umweltleistung des Unternehmens enthalten. Zum Beispiel jährliche Zahlen über Stromverbrauch und Treibhausgasemissionen, Abfallmanagement oder andere verfügbare KPIs. Weitere Informationen zu den spezifischen Umwelt-KPIs finden Sie in den GRI Standards. Das Handbuch zu diesem Thema können Sie hier herunterladen (auf Englisch)."

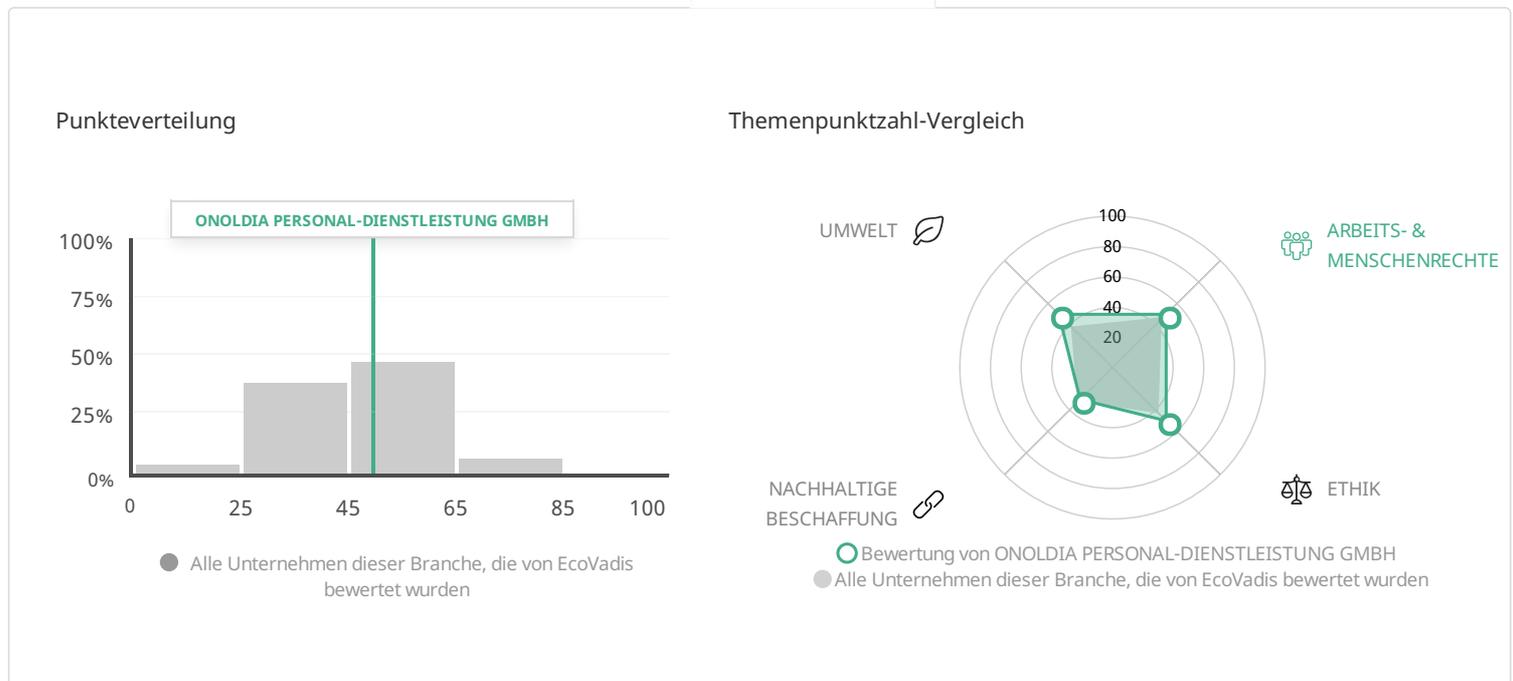
Niedrig

Keine Angaben zur Angabe des Gesamtgewichts des Abfalls

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 (9)

Richtlinien

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Diversität, Diskriminierung & Belästigung

Aktionen

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.

Detaillierte Risikobewertung der Mitarbeitergesundheit- & Sicherheit

Information

Das Unternehmen führt detaillierte Risikobewertungen zu Mitarbeitergesundheit & -sicherheit durch

Anleitung

Das Unternehmen hat eine detaillierte Risikobewertung zu Fragen der Gesundheit und Sicherheit durchgeführt. Die Risikobewertungen zu Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist ein entscheidender Schritt im Präventionsprozess. Sie identifizieren alle möglichen Gefahren, denen ein Mitarbeiter bei der Ausführung seiner regulären Aufgaben ausgesetzt sein kann, sowie die Mitarbeiter, die Gefahren stärker ausgesetzt sind (nach Arbeitsfunktion). Neben Plänen für eine regelmäßige Überprüfung der Risikobewertung werden auch die Höhe des Risikos, Aufzeichnungen über wesentliche Erkenntnisse und Vorschläge für vorbeugende Aktionen hervorgehoben. Falls zutreffend, sollten die Ergebnisse einer Risikobewertung für Sicherheit und Gesundheit den relevanten Stakeholdern wie Mitarbeitern, Mitgliedern des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit, Personalvertretern, Betriebsärzten und Arbeitsinspektoren zur Verfügung gestellt werden.

Regelmäßige Bewertung (mindestens einmal jährlich) der individuellen Leistung

Information

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

Anleitung

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

Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Information

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

Anleitung

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

Schulung aller relevanter Mitarbeiter zu Gesundheits & Sicherheitsrisiken und besten Arbeitspraktiken

Information

Das Unternehmen bietet allen relevanten Mitarbeitern Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und besten Arbeitspraktiken an

Anleitung

Das Unternehmen hat Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen durchgeführt. Sicherheitsschulungen zielen darauf ab, Gesundheits- und Sicherheitsverfahren in spezifische Arbeitspraktiken umzusetzen und das Bewusstsein und die Fähigkeiten der Mitarbeiter auf einen angemessenen Standard zu bringen. Die Sicherheitsschulung umfasst beispielsweise Themen wie Unfallverhütung und Sicherheitsförderung, Einhaltung von Sicherheitsvorschriften, Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung, Sicherheit von Chemikalien und Gefahrstoffen sowie Notfallmaßnahmen am Arbeitsplatz. Ein Best Practice-Verfahren ist eine Schulungsmatrix, die den Überblick über geschulte Mitarbeiter, das Datum der Schulung, das Schulungsthema und die voraussichtlichen Termine für Folgeschulungen erleichtert. Außerdem wird eine Kontrolle der Teilnahmebescheinigungen für Schulungen vorgeschlagen. Zu den Best Practice-Verfahren zählt auch, die Schulung in jener Sprache abzuhalten, die die Mitarbeiter am besten verstehen, und Tests oder Quizzes durchzuführen, um sicherzustellen, dass die Schulungskonzepte den Teilnehmern erfolgreich vermittelt wurden.

Ergebnisse

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht folgt einem anerkannten internationalen Berichtsstandard [Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex]

Berichterstattung zu Gesundheits- & Sicherheitsindikatoren für Zeitarbeiter

Verbesserungsbereiche (16)

Richtlinien

Mittel

Keine Informationen zu Unterstützung von externen Nachhaltigkeitsinitiativen oder Prinzipien (z. B. Global Compact)

Information

Das Unternehmen deklariert nicht, ob es ein Unterzeichner ist oder öffentlich einer Reihe von externen CSR-Grundsätzen, Charta, Verhaltenskodizes oder internationalen Richtlinien zustimmt. Es gibt keine Hinweise in den belegenden Unterlagen des Unternehmens, welche auf eine formale Mitgliedschaft in einer freiwilligen CSR-Initiative hinweisen.

Anleitung

Solche Initiativen können viele CSR-Themen umfassen (z. B. Global Compact Prinzipien) oder sich auf ein einziges Thema konzentrieren (z. B. Carbon Disclosure Project). Sie können zwischenstaatlich (z. B. OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen), Multi-Stakeholder (z. B. AccountAbility), Geschäfts-geführt (z. B. Responsible Care), branchenübergreifend (z. B. Ceres Prinzipien) oder sektorspezifisch (z. B. Clean Clothes Campaign) sein.

Mittel

Grundlegende Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien: fehlende Details zu spezifischen Themen

Information

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

Anleitung

Eine standardmäßige Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu den wichtigsten Arbeits- und Menschenrechtsrisiken welche dem Unternehmen begegnen. Es wird internen sowie externen Stakeholdern durch ein formales dediziertes Dokument mitgeteilt. Eine standardmäßige Umweltrichtlinie beinhaltet qualitative Ziele/Verpflichtungen spezifisch zu diesen Themen. Die Richtlinie sollte auch einige der folgenden Elemente enthalten: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, quantitative Ziele und Überprüfungsmechanismen.

Mittel

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Mittel

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Arbeitsbedingungen

Mittel

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für sozialen Dialog

Mittel

Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zu Karrieremanagement und Ausbildung

Mittel

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

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 Richtlinien zu Arbeits- & Menschenrechten auch befristet Beschäftigte abdecken, aber keine belegenden Dokumente verfügbar

Information

Das Unternehmen erklärt, dass die Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien des Unternehmens auch für befristet beschäftigte Arbeitnehmer gelten, die auf dem Firmengelände arbeiten, aber in den belegenden Dokumenten wurden keine Informationen zu diesem Thema gefunden

Anleitung

Unternehmen, die Zeitarbeitskräfte für verschiedene Aufgaben auf ihrem Firmengelände einsetzen, sollten sich verpflichten, die Arbeits- und Menschenrechte dieser Arbeitskräfte zu schützen. Das Unternehmen ist verpflichtet, sicherzustellen, dass alle praktischen Schritte unternommen werden, um ihre Rechte zu gewährleisten. Dies geschieht, indem die Art der Arbeits- und Menschenrechtsrisiken, denen Zeitarbeitskräfte ausgesetzt sein könnten, berücksichtigt und minimiert werden. Der erste Schritt zur Begrenzung dieser Risiken besteht darin, spezielle Richtlinien (mit detaillierten Zielen und Verpflichtungen) für Zeitarbeitskräfte zu erstellen, die auf dem Firmengelände arbeiten, oder darin, Zeitarbeitskräfte in den Geltungsbereich der anderen erstellten Arbeitsrichtlinien aufzunehmen.

Aktionen

Mittel

Keine Informationen zu Maßnahmen, um Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel zu verhindern

Information

Keine Deklaration des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Unterlagen über umgesetzte Maßnahmen zur Minderung des Risikos von Kinder- und Zwangsarbeit.

Anleitung

Einige Beispiele für Maßnahmen zu diesem Thema sind die Bewusstseinsbildung bezüglich Kinder- und Zwangsarbeit, Disziplinarmaßnahmen und Whistleblowing -Verfahren sowie die formale Zusammenarbeit mit örtlichen Behörden zur Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit.

Mittel

Erklärt Maßnahmen zu Diversität, Diskriminierung und/oder Belästigung, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

Information

Das Unternehmen erklärt, dass Maßnahmen gegen Diskriminierung und/oder Belästigung ergriffen wurden, es gibt jedoch keine Nachweise in den vom Unternehmen bereitgestellten belegenden Dokumenten.

Anleitung

Diskriminierung ist die unterschiedliche Behandlung von Menschen bei Einstellung, Arbeitsentgelt, Ausbildung, Beförderung und Kündigung auf Grund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Zugehörigkeit oder Alter (Quelle: ISO 26000). Belästigung (gemäß der US Equal Employment Opportunity Commission) ist unerwünschtes Verhalten, das auf denselben oben genannten Kriterien beruht. Zu beleidigendem Verhalten zählen unter anderem beleidigende Witze, Verleumdungen, körperliche Angriffe oder Drohungen, Einschüchterung, Beleidigungen und Beeinträchtigung der Arbeitsleistung. Beispiele für Maßnahmen sind Beschwerde- und Berichtsmechanismen, Aktionen zur Integration von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen, Aktionen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Rassengleichheit am Arbeitsplatz sowie Sensibilisierungsschulungen zu diesen Themen. Laden Sie hier den Leitfaden zu diesem Thema herunter.

Mittel

Keine Information zur Zertifizierung des Arbeits- und Menschenrechtsmanagementsystems

Niedrig

Erklärt Maßnahmen bezüglich strukturierten sozialen Dialogs (z.B. Tarifvertrag), aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

Information

Das Unternehmen deklariert, dass es Maßnahmen im Bereich Sozialdialog eingeführt hat, jedoch wurden keine Informationen zu diesem Thema in den belegenden Unterlagen gefunden.

Anleitung

Einige Beispiele für Maßnahmen zu diesem Thema sind Tarifverträge zu Arbeitsbedingungen, die Einführung eines Europäischen Betriebsrats und die Wahl einer Arbeitnehmervertretung.

Ergebnisse

Hoch

Die Berichterstattung zu Arbeits- und Menschenrechten ist verfügbar, einige wesentliche Themen werden jedoch nicht abgedeckt

Information

Es gibt einige Nachweise für eine formale Berichterstattung zu Arbeitspraktiken oder Menschenrechtsfragen in den belegenden Unterlagen. Diese können Leistungsindikatoren (KPIs) oder statistische Zahlen enthalten. Jedoch können die Berichterstattungselemente in Bezug auf Qualität oder Quantität begrenzt sein, decken die wesentlichen Themen nicht ab, oder die Berichterstattung wird nicht regelmäßig aktualisiert.

Anleitung

Auf der Grundlage der für die Bewertung zur Verfügung gestellten Informationen deckt die Berichterstattung nicht den Hauptteil der relevanten Themen ab. Um die Qualität der Berichterstattung zu verbessern, könnten KPIs Verletzungsraten, die Anzahl der durch Sozialleistungen abgedeckten Arbeitnehmer, die Anzahl der bezüglich Diskriminierung geschulten Mitarbeiter oder der %-Anteil der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitnehmer umfassen, um nur einige zu nennen. Weitere Informationen zu den spezifischen Arbeits- und Menschenrechtsbezogenen KPIs finden Sie in der GRI G4 KPI-Liste. Das Handbuch zu diesem Thema können Sie hier herunterladen (auf Englisch).

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung zu den durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter

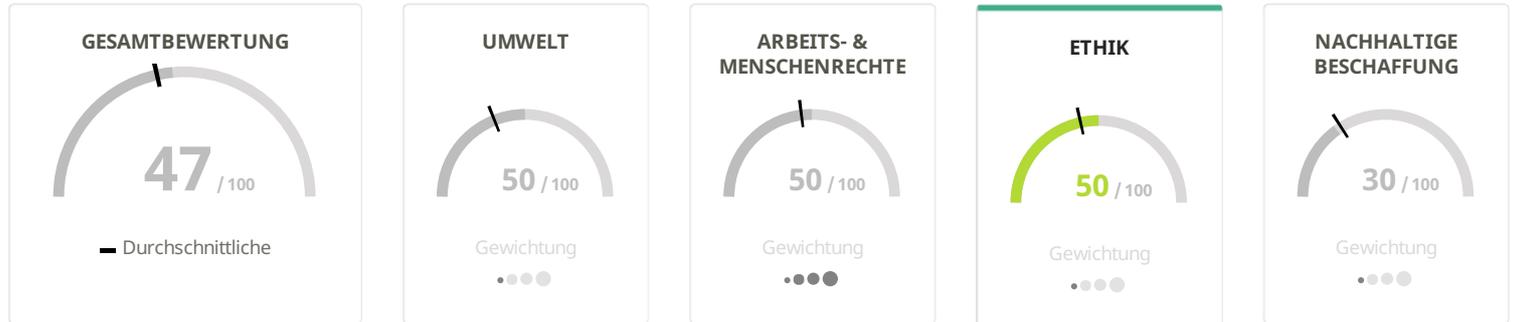
Niedrig

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

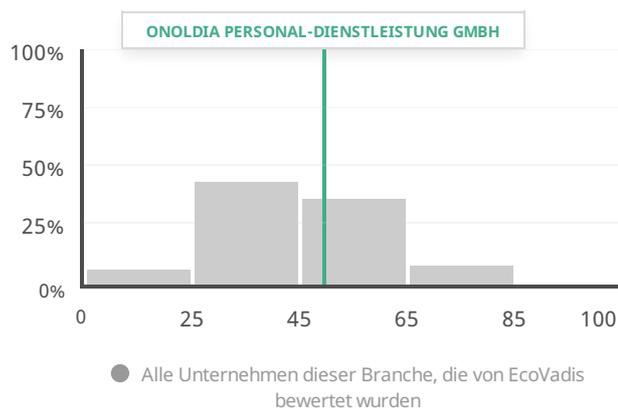
8. ETHIK

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

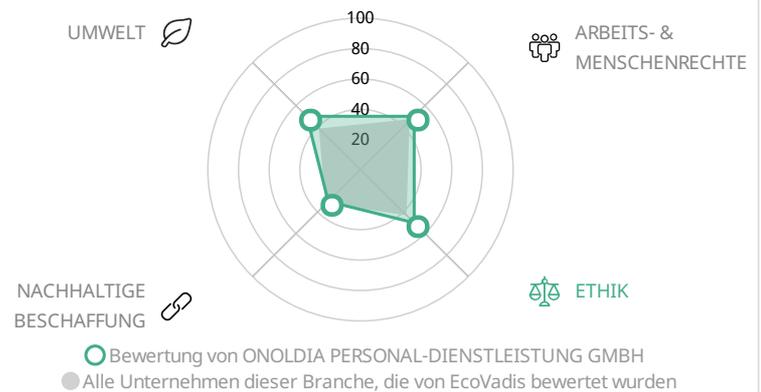
Punktzahlaufschlüsselung Ethik



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 (6)

Richtlinien

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.

Spezieller Verantwortlicher zu Fragen im Bereich Ethik

Aktionen

Bewusstseinsschulungen um Datenschutzverletzungen zu verhindern

Information

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

Anleitung

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

Maßnahmen 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.

Ergebnisse

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht folgt einem anerkannten internationalen Berichtsstandard [Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex]

Verbesserungsbereiche (12)

Richtlinien

Mittel

Keine Informationen zu Unterstützung von externen Nachhaltigkeitsinitiativen oder Prinzipien (z. B. Global Compact)

Information

Das Unternehmen deklariert nicht, ob es ein Unterzeichner ist oder öffentlich einer Reihe von externen CSR-Grundsätzen, Charta, Verhaltenskodizes oder internationalen Richtlinien zustimmt. Es gibt keine Hinweise in den belegenden Unterlagen des Unternehmens, welche auf eine formale Mitgliedschaft in einer freiwilligen CSR-Initiative hinweisen.

Anleitung

Solche Initiativen können viele CSR-Themen umfassen (z. B. Global Compact Prinzipien) oder sich auf ein einziges Thema konzentrieren (z. B. Carbon Disclosure Project). Sie können zwischenstaatlich (z. B. OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen), Multi-Stakeholder (z. B. AccountAbility), Geschäfts-geführt (z. B. Responsible Care), branchenübergreifend (z. B. Ceres Prinzipien) oder sektorspezifisch (z. B. Clean Clothes Campaign) sein.

Mittel

Nicht fundierte Dokumente für Richtlinien zur Korruption

Information

Das Unternehmen hat entweder keine belegenden Dokumente zu Verpflichtungen bezüglich der Bekämpfung von Korruption & Bestechung, oder das Unternehmen hat Dokumente als Nachweis vorgelegt, die aufgrund von Qualitäts-/Abnahmeanforderungen nicht genehmigt wurden, z. B. Firmenname, Datum (8 Jahre).

Anleitung

Eine Standardrichtlinie zu Fragen der Korruption und Bestechung ist durch qualitative Ziele/Verpflichtungen in einem formalen Richtlinienokument (z. B. Ethikkodex/Verhaltenskodex) zu einigen der folgenden Themen formalisiert: Korruption und Bestechung, Interessenkonflikte, Bestechung und Betrug. Eine Standardrichtlinie umfasst auch organisatorische Elemente (z. B. Überprüfungsprozess, spezifische Verantwortlichkeiten, Anwendungsbereich).

Mittel

Grundlegende Richtlinie im Bereich Ethik: fehlende Details zu spezifischen Themen

Information

Das Unternehmen hat Richtlinien zu Fragen der Geschäftsethik herausgegeben, denen es entweder an Genauigkeit auf Themenebene oder an organisatorischen Elementen mangelt (z. B. Überprüfungsprozess, spezifische Verantwortlichkeiten, Anwendungsbereich).

Anleitung

Eine Standardrichtlinie zu fairen Geschäftspraktiken deckt Fragen der Korruption und Bestechung sowie optional Fragen der Informationssicherheit und des verantwortungsvollen Marketings ab, je nach Relevanz für die Branche oder den Sektor. Eine solche Richtlinie wird durch qualitative Ziele/Verpflichtungen in einem formalen Richtlinienokument (z. B. Ethikkodex/Verhaltenskodex) formalisiert und enthält organisatorische Elemente (z. B. Überprüfungsprozess, zugewiesene Verantwortlichkeiten, Anwendungsbereich).

Niedrig

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Betrug

Niedrig

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Interessenkonflikte

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 zur Prüfung der Kontrollverfahren, um Korruption und Bestechung zu verhindern

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

Keine aussagekräftigen Unterlagen zum Genehmigungsverfahren für sensible Transaktionen (z. B. Geschenke, Unterhaltung)

Information

Keine Erklärung des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Unterlagen über die Einführung eines Überprüfungsverfahrens für sensible Transaktionen.

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.

Niedrig

Keine belegenden Unterlagen bzgl. der durchgeführten Risikoanalyse zum Thema Korruption

Information

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

Anleitung

Risikobewertungen sind ein formaler Prozess zur Bewertung und Vorhersage der (positiven oder negativen) Folgen einer Gefahr und der Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts. Durch regelmäßige Risikobewertungen zu Korruption und Bestechung kann ein Unternehmen potenzielle Bestechungs- und Korruptionsrisiken identifizieren, das wahrscheinliche Auftreten und die potenziellen Auswirkungen der Risiken bewerten, geeignete Anti-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.

Niedrig

Keine aussagekräftigen Dokumente zu Schulungen für Korruptions- und Bestechungssensibilisierung

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

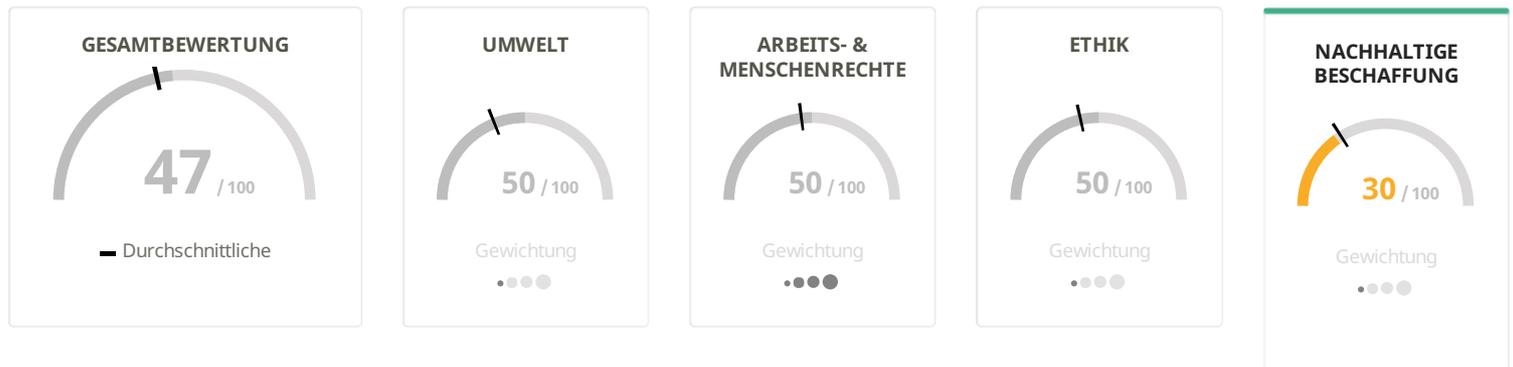
Niedrig

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Informationssicherheit-Risikobewertungen

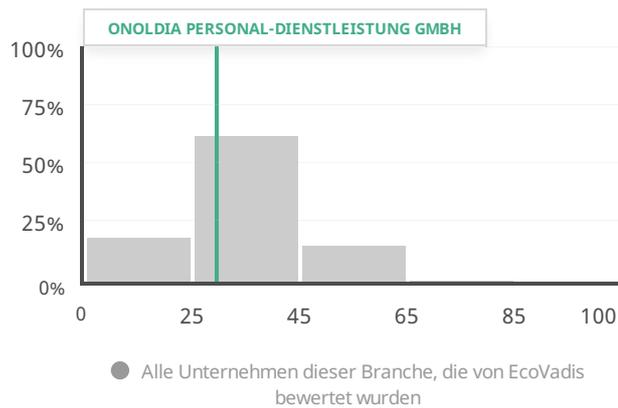
9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

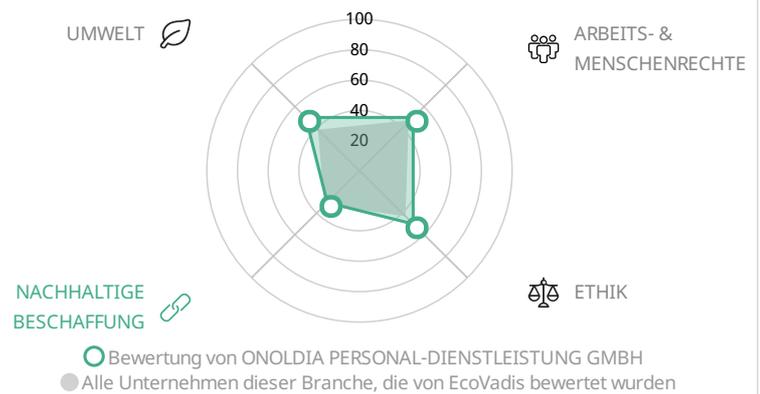
Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Nachhaltige Beschaffung: Aktivierte Kriterien

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

Nachhaltige Beschaffung: Stärken und Verbesserungsbereiche

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



Stärken (3)

Richtlinien

Richtlinien zur Nachhaltigen Beschaffung umfassen Sozialfaktoren von Lieferanten

Information

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

Anleitung

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

Ergebnisse

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht folgt einem anerkannten internationalen Berichtsstandard [Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex]

Verbesserungsbereiche (3)

Richtlinien

Mittel

Nicht fundierte Dokumente für Richtlinien zu Umweltfragen von Lieferanten

Information

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

Anleitung

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

Mittel

Grundlegende Richtlinien zur nachhaltigen Beschaffung: fehlende Details zu spezifischen Themen

Information

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

Anleitung

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

Aktionen

Mittel

Keine Informationen über Maßnahmen bezüglich nachhaltiger Beschaffung.

Information

Es gibt keine Informationen, die sich mit umgesetzten Maßnahmen zur nachhaltigen Beschaffung befassen.

Anleitung

Nachhaltige Beschaffung bedeutet, dass bei der Beschaffungsentscheidung neben finanziellen Faktoren auch Umwelt- und soziale Faktoren berücksichtigt werden. Das bedeutet, bei Beschaffungsentscheidungen über die traditionellen wirtschaftlichen Parameter hinaus zu blicken und Entscheidungen zu treffen, die auf den Lebenszykluskosten, den damit verbundenen Risiken, Erfolgsmessungen und den Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt basieren. Kriterien zu Umwelt- und sozialen Fragen sowie zur Gesundheit und Sicherheit werden formal als integraler Bestandteil des Auswahlprozesses bei der Produktbeschaffung beschrieben. CSR-Kriterien können in Ausschreibungen integriert werden, um sicherzustellen, dass die Umwelt- und sozialen Auswirkungen des gekauften Produkts minimiert werden.

10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

12. Oktober 2021

No records found for this company on Compliance Database

null

→ Neutrale Bewertungsauswirkung

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.

 Trotz umgesetzter Maßnahmen des Unternehmens zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen sind Richtlinien nicht formalisiert oder nur rudimentär.

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

Mittel	Energieverbrauch & Treibhausgase
Nicht aktiviert	Wasser
Nicht aktiviert	Biodiversität
Nicht aktiviert	Lokale & unfallbedingte Umweltverschmutzung
Mittel	Rohstoffe, Chemikalien & Abfall
Nicht aktiviert	Produktverwendung
Nicht aktiviert	Produktlebensende
Nicht aktiviert	Kundengesundheit & -sicherheit
Nicht aktiviert	Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Arbeits- & Menschenrechte

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

Ethik

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

Nicht aktiviert

Wettbewerbswidrige Praktiken

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Nachhaltige Beschaffung 

Nicht aktiviert

Umweltpraktiken von Lieferanten

Hoch

Sozialpraktiken von Lieferanten

ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Vermittlung von Zeitarbeitskräften



Umwelt

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

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

Energy consumption in this sector derives mainly from electricity for office buildings and fuel consumption for traveling and transport of personnel. It is important to set robust yet feasible company-wide environmental objectives and targets for the most significant impacts. This can include reducing energy and resource consumption by implementing efficiency and reduction methods, and promoting sustainable forms of transportation for employee commuting or business travel. Electricity is by far the most widely used energy commodity in the services industry, with a global share of 47% as of 2005.e.x.(3). Electricity use has increased by 73% since 1990 and this has been the main factor driving the global increase in energy consumption in this sector.e.x.(3). Companies can increase their credibility and sustainable engagement practices by becoming involved in initiatives such as the Global e-Sustainability Initiative (GeSI), the Ceres Principles, Objectif CO₂, or Sustainable Energy for All.

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

Similar to energy consumption, impacts regarding materials and waste derive mostly from office activities. The specific areas of impact related to this criteria and sector center on the use, reuse, waste, and recycling of paper, furniture, IT equipment, ink cartridges, and other office supplies. U.S. EPA estimates that paper and paperboard account for almost 40 percent of our garbage.e.x.(13). Companies can aim to minimize these impacts through various measures aimed at minimizing the generation of waste and implementing recycling initiatives to encourage reuse and recycling by employees in the workplace. Internal audits can help to identify areas where the most waste is produced, what types of waste are being generated, and where waste is being generated from obsolete office equipment. Companies in this sector have adopted strategies and procedures to decrease their consumption of resources, reduce overall waste, and increase the amount of waste from daily business activities that can be recycled.



Arbeits- & Menschenrechte

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

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

The industry of temporary employment agencies is extremely competitive and fluctuating, making it very difficult to have robust policies that protect the various temporary workers that find themselves employed through these companies, and can increase their exposure to various health and safety hazards that are not accounted for. The quick-paced and ever-changing work environment also discourages these temporary, usually low-wage employees from filing complaints or suggestions regarding poor or unsafe job conditions. These workers often know they are easily replaceable and that their complaints may not be heard, which creates a complex employment relationship between temporary agency workers, temp agencies and client employers.e.x.(14). The policies and work environments in these types of companies might even leave low-wage temp agency workers more vulnerable to workplace injuries or limited safety training because of loopholes or financial incentives. Client employers have little incentive to improve safety for these temporary agency workers.e.x. (5). However, companies can tackle this issue through rigorous health and safety risk assessments of workplace environments, strict policy implementation, and monitoring of the workplace for a wide range of issues including ergonomics, overall work conditions, health checkups, etc. Furthermore, it is necessary for companies to establish a procedure for investigating all health and safety incidents and problems in order to minimize or eliminate them. It is also important to recognize and address the specific ways in which occupational safety and health risks differently affect men and women (such as those who are pregnant, have recently given birth or are breastfeeding), or workers in particular circumstances such as people with disabilities, those who are inexperienced, or younger workers.e.x.(6). Companies should provide equal health and safety protection for all part-time and temporary workers, as well as subcontracted workers. They should strive to eliminate psycho social hazards in the workplace, which can contribute to stress and illness, as well as provide adequate training to all personnel on all relevant health and safety matters. Sector initiatives regarding health and safety include: ILO convention 181 on Private Employment Agencies, ILO Recommendation 188 on Private Employment Agencies, PRISME Code of conduct for temporary labor agencies, Universal Declaration of Human Rights, OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series).

Mittel

Arbeitsbedingungen

Definition

Betrifft Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter.

Branchenfragen

Human capital investment is increasingly important for companies seeking to develop a sustainable work force while reducing hiring costs associated with high employee turnover. The International Trade Union Confederation’s 2014 Global Poll indicates that wages have failed to increase at a rate consistent with global cost of living inflation, a conclusion supported by 79% of respondents that believe national minimum wages are insufficient, and 87% believe that the social protections, including pensions, healthcare and family leave are inadequate (7). These numbers highlight the opportunities for companies operating in countries where wage increases can improve quality of life. As indicated by the above figures, it is in the corporate sector’s interest to invest in their human capital by providing adequate wages, social benefits and fair work hours to employees. Companies operating in less developed countries where minimum wage laws are deemed inadequate, including in China where 81% of ITUC respondents believe the national minimum wage is inadequate, companies should default to wage standards established by the ILO. When operating in countries where state provided social protections are minimal or absent, companies should provide employees with healthcare and retirement pensions that are consistent with international standards. Employee satisfaction surveys and collective bargaining through worker representative groups, including unions and work councils can assist companies with identifying human capital management needs. Fair pay and social protections, and sector appropriate working condition are essential for companies to reduce labor costs without sacrificing ethics or production efficiency.

Hoch

Sozialer Dialog

Definition

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

Branchenfragen

Social dialogue with work councils and labor unions is an effective tool to assist companies in identifying human capital management needs, including in areas such as wages, benefits and skills development training. A vast majority of ITUC’s 2014 respondents believe that workplaces with unions provide better wages, work conditions and safety, evidence of the impact that advanced social dialogue has in reinforcing human capital management strategies (7). Numerous factors influence the level of social dialogue with workers representatives, including national laws that outlaw labor unions, and employee apathy caused by the declining impact of unions to serve worker interests. According to the 2014 ITUC survey, a vast majority of respondents disapprove of their working conditions, including the wages, benefits and job security-a figure that provides tremendous opportunities for companies by implementing effective dialogue in countries that clearly lack such engagements(7). Given the importance of social dialogue in helping establish policies and procedures that promote both employer and employee interests, companies should work to promote collective bargaining. Collaboration with work councils, labor unions or worker representatives can be leveraged to address working conditions, remuneration, skills development and occupational health and safety needs. In countries where union membership is not permitted, or are insignificant due to low member rates, companies should establish alternative modes of social dialogue that promote worker interests.

Hoch

Karrieremanagement & Training

Definition

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

Branchenfragen

In addition to fair pay, social benefits and safe and stimulating working conditions, companies should include occupational skills development in their human capital management strategies. Occupational skills development, through formal training, developmental assignments and feedback, provides mutual benefits for employees and companies. Companies benefit from a higher skilled workforce capable of meeting 21st century market demands, and workers develop skills necessary for promotions and/or future employment opportunities in the sector. Workers are increasingly demanding occupational skills development in order to stay up-to-date on technological developments, ultimately ensuring they remain competitive workers. The reciprocal benefits ultimately reduce employee turnover costs, evidenced by one HBR report that finds that workers are 125% less likely to change jobs due to burnout (8). To take advantage of the benefits provided by a skilled workforce, companies should develop and implement occupational training and development programs across all operations. Ongoing employee evaluations accompanied by continuous feedback should be deployed to identify skills that enable companies to place employees in positions that reflect their skill levels, allowing for promotions as skill levels increase. Lastly, Companies should ensure that, when necessary, workers required to perform redundant tasks are helped to access other functional areas through training. Occupational skills development programs can benefit companies across all functional areas, and should therefore be embedded throughout all operations.

Mittel

Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

Definition

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

Branchenfragen

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. According to the International Labor Organization's (ILO) Global Estimates of Modern Slavery, there are about 4.3 million children aged below 18 years in forced labor, representing 18% of the 24.8 million total forced labor victims worldwide (9). 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 (10). Recruitment fees charged to workers are perhaps the single most important indicator in assessing labor brokers, because exorbitant fees so often lead to situations of debt bondage or other forms of coercion on the job. However, international instruments stop short of a blanket prohibition against the use of fees, which may include "expenses for documentation, visa arrangements, medical examination or air travel." Conditions that lead to trafficking or forced labor are often spread among several different actors in the recruitment, hiring and management of migrant workers. This makes it difficult for government investigators and prosecutors to make a case that proves the guilt of just one of the parties with a charge such as trafficking or forced labor. For example, a recruitment agency may instigate a situation of debt bondage through the charging of high fees and deception about job salary and type; but if the actual debt is held not through the broker but through an unrelated lending agency (11). The vision of the ILO's Fair Recruitment Initiative (FRI) is to ensure that recruitment practices nationally and across borders are grounded in labor standards, are developed through social dialogue, and ensure gender equality. Specifically, they are transparent and effectively regulated, monitored, and enforced; protect all workers' rights, including fundamental principles and rights at work (FPRW), and prevent human trafficking and forced labor; efficiently inform and respond to employment policies and labor market needs, including for recovery and resilience (12). 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.

Hoch

Diversität, Diskriminierung & Belästigung

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

Given that temporary employment agencies are responsible for the hiring of workers, and the holders of the employment contracts, it is their responsibility to manage anti-discrimination efforts and to ensure that client companies have effective anti-harassment systems in place. employment agencies benefit from promoting diversity through anti-discrimination and harassment management systems because they are able to retain their labor pools, therefore reducing employee turnover costs. Globally, anti-discrimination efforts are not up to scale, indicated by research performed by the ILO indicating that women are paid on average 70%-90% of the salaries received by the male counterparts (13). The manufacturing sector experiences, according to some estimates, a 20% gender wage gap (14). While most countries have laws that prohibit discrimination, differences exist in their level of enforcement and scope of racial and social groups covered by their respective legislation, making it a strategic must for companies to establish internal policies that promote internal efforts. Many of the world's biggest and most successful companies have advanced diversity strategies, including in respect of LGBT. Temporary employment agencies must implement systems that reinforce diversity efforts, including the development of anti-discrimination and harassment policies. Training of all managers that have authority over recruitment, training, and promotions should be implemented across all operations. Human resources personnel should perform frequent internal salary audits to determine where wage gaps exist. Companies engaged in the sector should have systems in place to verify that client companies have anti-harassment systems in place to promote a safe and productive work environment. Lastly, an effective whistle-blowing procedure should be available to all employees to report concerns related to, or violations of, established anti-discrimination policy.



Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Korruption

Definition

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

Branchenfragen

Corruption distorts fair markets and, if not managed effectively by the automotive manufacturing sector, exposes companies to financial losses from both the act itself and the increased cost of business caused by rampant industry-wide corruption. The Foreign Corrupt Practices Act and the UK Bribery Act expose companies and individuals working on behalf of companies to financial and criminal penalties, while similar legislation is currently being debated in Brazil and France-exposing companies to risks in additional jurisdictions. FCPA risks take different forms depending on the nature, scope and location of a company's international activity. They can arise both when companies seek to sell their products and services directly to foreign governments and state-owned entities and in the form of bribe payments in return for favorable contracting decisions. FCPA risks can also take other, less obvious forms, such as when companies face shakedowns from customs inspectors and tax assessors during efforts to import or export raw materials or finished products. Additionally, risks can surface when companies operate manufacturing facilities in foreign countries, which requires frequent interaction with hosts of foreign officials ranging from maintaining utility service to paying local taxes and securing police protection. The UK Bribery Act expands the scope of bribe recipients to any individual, regardless of their government relationship. To minimize corruption risks, companies should implement a risk-based due diligence procedure to identify opportunities or situations where corrupt transactions are possible. It is important that companies identify anti-corruption training needs in order to keep employees abreast on the regional or sector environment that exposes them to potential risks. Lastly, companies must document and maintain detailed records of all due diligence measures in order to minimize liability in the event that the company is implicated in corruption investigations involving internal employees or third-party relationships.

Mittel

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. Employment agencies, at any given time, maintain a significant level of information regarding client companies, including process intellectual property and client employee information. This information, when breached, exposes employment providers to lawsuits from client companies and potentially any individuals affected by the breach. In order to reduce impacts of information security breaches, it's important for recruitment agencies to have effective information security management systems in place. Specifically, information should only be retained that is necessary for operational purposes, information access should be provided to employees on a need-to-know basis and an effective incident response procedure is vital to prevent the diffusion of impacts across the organization and the prevention of third-party information being further exposed.



Nachhaltige Beschaffung

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Sozialpraktiken von Lieferanten

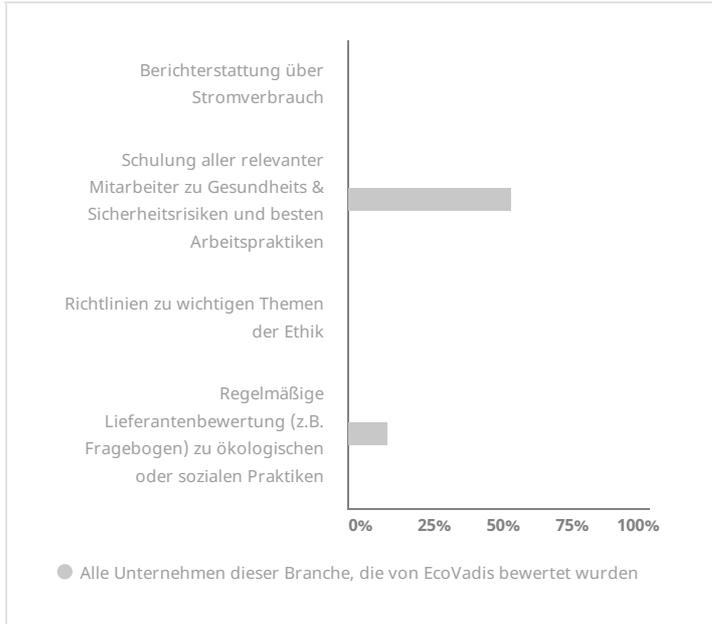
Definition

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

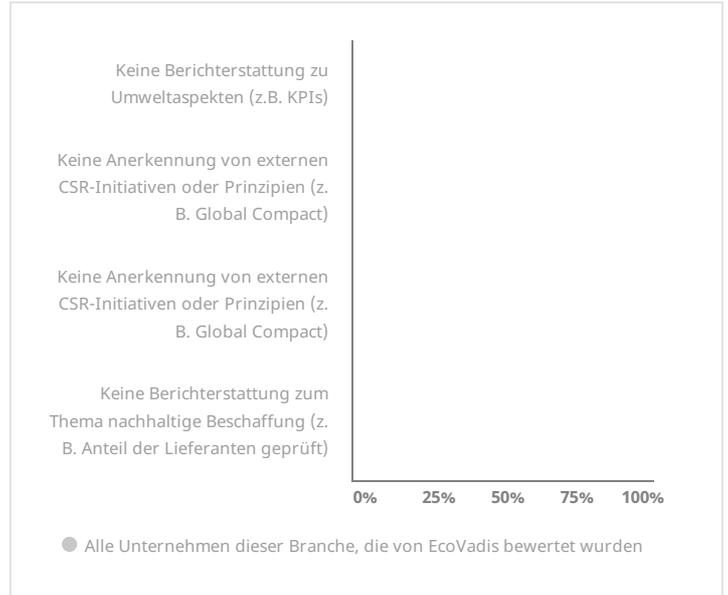
Branchenfragen

Companies have an obligation to respect and promote internationally recognized human rights of both internal and external stakeholders by managing the impacts caused by business operations, particularly when operating in identified high-risk countries. In promoting human rights, companies should not contribute to, or be complicit with, the denial of basic human rights, including property rights, privacy rights, water rights, and cultural and religious rights of either their workers or the communities where they operate. In accordance with international frameworks, workers should be allowed to perform religious and cultural rituals in the workplace without fear of coercion, harassment or reprimand, and should also be allowed to associate and assemble collectively and freely. The human rights of external stakeholders are potentially deprived when pollution caused by business operations impact food and water sources that local communities depend on to thrive. Population relocations, before, during or after operations, potential deprive local communities of property rights. Armed conflicts create favorable conditions for companies to exploit circumstances in which their operations, products or services further contribute to chaos. Lastly, customer data forfeitures to governments and other entities exposes customers to security risks when the information provided is used by governments to target parties deemed to be threats to state authority. In accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, social impact assessments used to assess impacts across a company’s operations should include those of supply chain operations. Companies should develop and implement due diligence procedures, to include supply chain mapping, risk assessments and follow up supplier engagements, including training and on-site audits. Companies should also establish contract provisions detailing supplier expectations regarding human rights protections and, when possible, integrate whistle-blowing procedures on the supplier behalf. To minimize liability for supplier corruption, companies should implement a risk-based due diligence procedure to identify suppliers at greatest risk of being accused of such transactions.

Zentrale Stärken der Branche



Zentrale Verbesserungsbereiche der Branche



Überblick Nachhaltigkeits-KPIs

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden	35%
Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen	31%
Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen	30%
Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	23%
Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung	21%
ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)	31%
OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)	20%
Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"	7%
Unterzeichner des Global Compact	11%

Wichtigste Vorschriften und Initiativen

Charte de la diversité en entreprise (French Diversity Charter)

<http://www.diversity-charter.com/>

The Diversity Charter is a written commitment that can be signed by any company, regardless of its size, that wishes to ban discrimination in the workplace and makes a decision to work towards creating diversity.

 **Arbeits- & Menschenrechte**

ILO convention 181 on Private Employment Agencies

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C181>

 Regulatorisch

International convention about the private employment agencies.

 **Arbeits- & Menschenrechte**

ILO Recommendation 188 on Private Employment Agencies

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R188>

 Regulatorisch

International recommendation about employment policy and promotion.

 **Arbeits- & Menschenrechte**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

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

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Umwelt**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declarations/publications/publication/wcms_095895.pdf

 Regulatorisch

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

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

 Regulatorisch

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

 **Ethik**

CIETT (Code of conduct of the International Confederation of Private Employment Agencies)

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT_Code_Conduct.pdf

Principles for a responsible agency work business around the world

 **Arbeits- & Menschenrechte**

ILO Guide to private employment agency

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/peaguide.pdf>

 Regulatorisch

Guide for regulation, monitoring and enforcement.

 **Arbeits- & Menschenrechte**

PRISME Code of conduct for temporary labor agencies

http://prisme.eu/Web_Accueil/Les-Accords-cadre.aspx

Charters, Framework Agreements and conventions from the french professional organization PRISME (Professionnels de l'Interim, Services et Metiers de l'Emploi)

 **Arbeits- & Menschenrechte**

Universal Declaration of Human Rights

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

 Regulatorisch

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

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

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

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

 Regulatorisch

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

 **Ethik**

United Nations Global Compact (10 principles)

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

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

    **Alle Themen**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

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**

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**

Quellen

1- Allen York policies

<http://www.allen-york.com/policies>

2- Worldwide Trends in Energy Use and Efficiency

http://www.iea.org/publications/freepublications/publication/Indicators_2008.pdf

3- CSR Report 2013 Page Group

4- Temp agency workers falling through cracks in OHS system

<http://www.iwh.on.ca/at-work/69/temp-agency-workers-falling-through-cracks-in-ohs-system>

5- Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Public_Affairs/ILO_C181_WPrEA_2009.pdf

6- Reduce your use of office paper

<http://156.98.19.245/workplace/>

7- International Trade Union Confederation, 2014,

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

8- Harvard Business Review, 2012, Creating Sustainable Performance

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

9- Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016. International Labour Organization, Geneva, 2017

10- ILO, Child Labor, 2020

<http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/>

11- Verité, Understanding the Policy Context of Hiring, Human Trafficking and Modern-Day Slavery. A brief for responsible business

https://helpwanted.verite.org/sites/default/files/images/Verite-HELP-WANTED-Understanding_the_Policy_Context_of_Hiring_Human_Trafficking_and_Modern-Day_Slavery.pdf

12- ILO, Fair Recruitment, 2021

<https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang-en/index.htm>

13- International Labor Organization, 2011, Equality at Work: The Continuing Challenge

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

14- Gender Pay Gaps, 2012

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

15- 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/>

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

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