



# ecovadis

## EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:  
GIGASET COMMUNICATIONS GMBH

Gesamtbewertung: 68 /100  
Dezember 2022

Nachhaltigkeitsleistung: Fortgeschritten

Größe: M  
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland  
Aktivitäten in Risikoland: Nein  
Branche: Herstellung von Geräten und Einrichtungen  
der Telekommunikationstechnik

## 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.

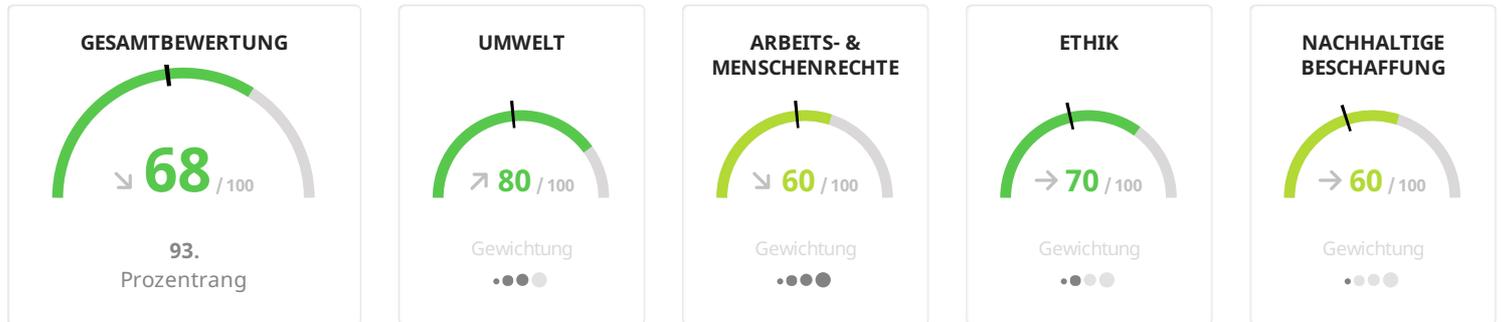
---

*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:*

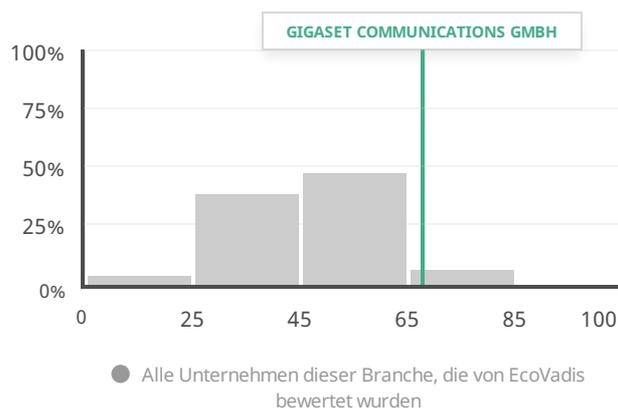
# 1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

## Punktzahlaufschlüsselung

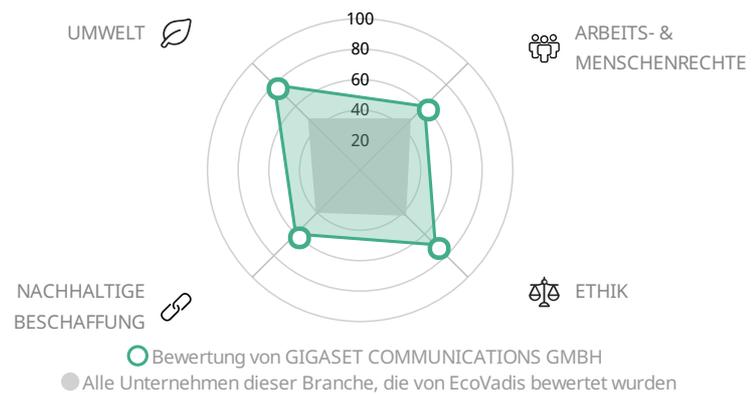
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



## Verteilung der Gesamtbewertungen



## Themenpunktzahl-Vergleich



GIGASET COMMUNICATIONS GMBH wurde mit einer gold-Medaille zur Anerkennung der Nachhaltigkeitserfolge ausgezeichnet! Um eine Medaille zu erhalten, müssen Unternehmen eine Gesamtpunktzahl von 67-75.

## 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. GIGASET COMMUNICATIONS 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

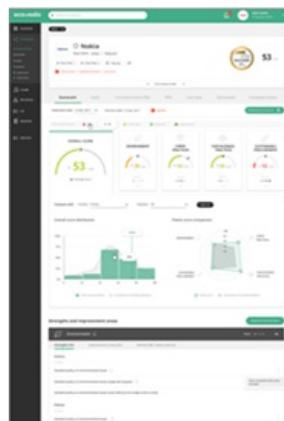
Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

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.

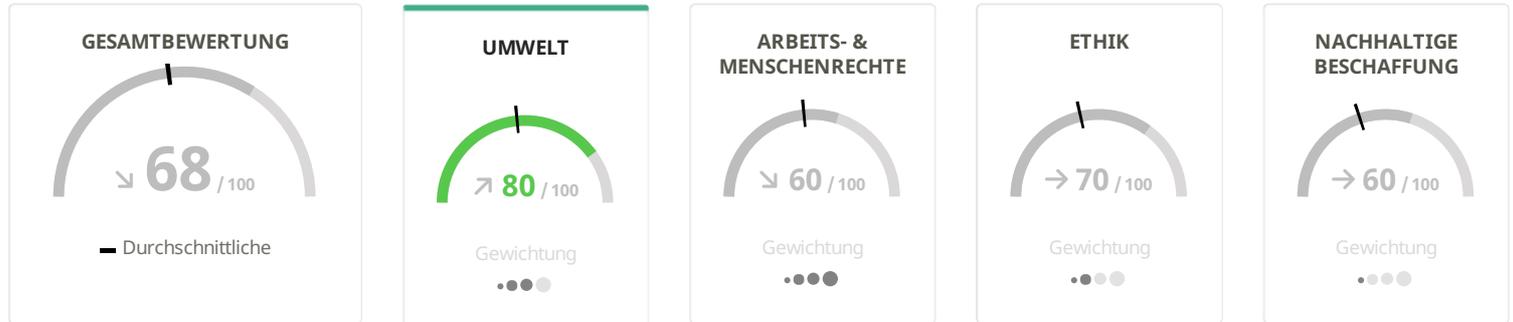
### C. Die Bewertungsskala

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.

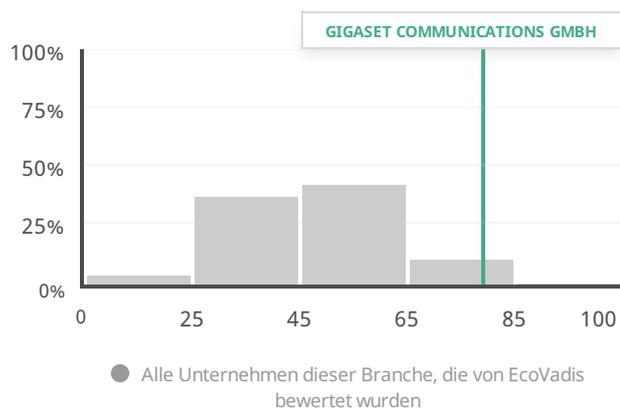
## 6. UMWELT

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

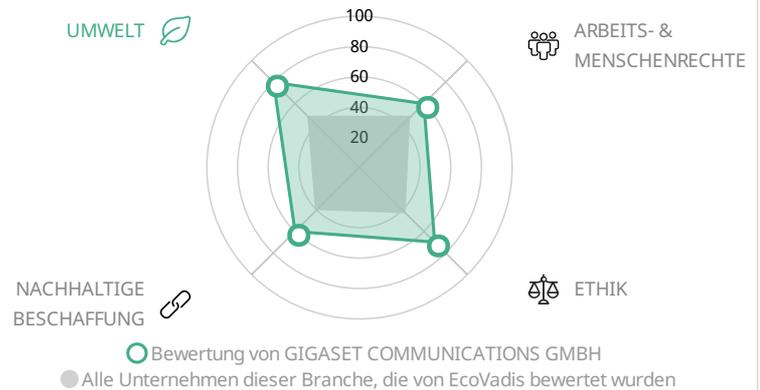
### Punktzahlaufschlüsselung Umwelt



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 (33)**

**Richtlinien**

**Quantitative Ziele für Energieverbrauch & Treibhausgase**

---

**Umweltrichtlinie für das Produktlebensende**

---

**Umweltrichtlinie für Produktverwendung**

---

**Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall**

---

**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**

**Verwendung alternativer, weniger schädlicher Gefahrstoffe**

---

**Verwendung zurückgewonnener Einsatzmaterialien**

---

**Spezielle Behandlung und sichere Entsorgung von Gefahrstoffen**

---

**Abbildung von Abfallströmen**

---

**Interne Sortierung und Entsorgung von Abfall gemäß den Abfallströmen**

---

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

---

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

**Wasserbilanzierung oder -prüfungen**

---

**Schulung der Mitarbeiter zum Thema Energieeinsparung/Klimaschutzmaßnahmen**

---

**Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien**

---

**Reduzierung des Energieverbrauchs der IT-Infrastruktur**

---

**Verbesserung der Energieeffizienz durch Technologie- oder Anlagenmodernisierung**

---

**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.

**Kennzeichnet alle EEE-Produkte mit dem Symbol der durchgestrichenen Abfalltonne auf Rädern und einem Hersteller Identitätskennzeichen / Hersteller Registrierungsdaten**

---

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

---

**Integration von Öko-Design Eigenschaften beim Produktdesign**

---

**Erklärt, dass alle relevanten Produkte die RoHS 2 Anforderungen erfüllen (nicht bestätigt)**

**Information**

Das Unternehmen erklärt, dass alle seine relevanten Produkte die RoHS 2 Anforderungen erfüllen. Diese Stärke wird ausschließlich auf der Grundlage der Behauptung im Fragebogen aktiviert und nicht in den vom Unternehmen zur Verfügung gestellten belegenden Dokumenten überprüft.

**Anleitung**

Die Richtlinie 2002/95/EC zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe (RoHS) zielt darauf ab, bestimmte gefährliche Stoffe aus neuen Elektro- und Elektronikgeräten (EEE) zu eliminieren. Alle Hersteller, Vertrieber, Importeure und autorisierten Vertreter von Elektro- und Elektronikgeräten, die in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, sind dafür verantwortlich, dass ihre Produkte die Anforderungen der Richtlinie erfüllen. Um die Einhaltung der Bestimmungen nachzuweisen, müssen sie belegen, dass alle Komponenten, Materialien, Unterbaugruppen etc., aus denen das Produkt besteht, RoHS-konform sind. Dies kann durch die Einrichtung einer technischen Datei geschehen, die alle Analyse- und Komponentendaten enthält und ab dem Datum, an dem das Gerät in Verkehr gebracht wurde, für mindestens vier Jahre aufbewahrt werden muss. Beachten Sie, dass die Website der Europäischen Kommission konsultiert werden kann, um zu bestimmen, ob ein Gerät in den Anwendungsbereich der RoHS-Richtlinie fällt oder nicht ([http://ec.europa.eu/environment/waste/rohs\\_eee/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/environment/waste/rohs_eee/index_en.htm))

**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.

**Rücknahmeprogramme vorhanden****Information**

Das Unternehmen hat ein Rücknahmeprogramm eingeführt.

**Anleitung**

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

**Recyclinginfrastruktur oder formale Partnerschaft etabliert**

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Ergebnisse**

Die Berichterstattung ist formal an einen Berichtsstandard für Umweltfragen ausgerichtet

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

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge

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.

**Verbesserungsbereiche (13)**

**Richtlinien**

**Mittel** Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Wasser

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

Ergebnisse

**Hoch** Ungenügende Berichterstattung zu Umweltaspekten

**Mittel** Einige Berichte zu Umweltfragen sind nicht auf den Bewertungsumfang beschränkt, sondern auf der Ebene der Muttergesellschaft verfügbar

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

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

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

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

**Niedrig** Erklärt die Berichterstattung über Elektro- und Elektronik-Altgeräte, aber keine unterstützende Dokumentation vorhanden

**Niedrig** Berichtet über die Gesamtmenge der verbrauchten erneuerbaren Energien, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

**Niedrig** Gibt an, gesamte Scope-1-Treibhausgasemissionen zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

**Niedrig** Gibt an, gesamte Scope-2-Treibhausgasemissionen zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

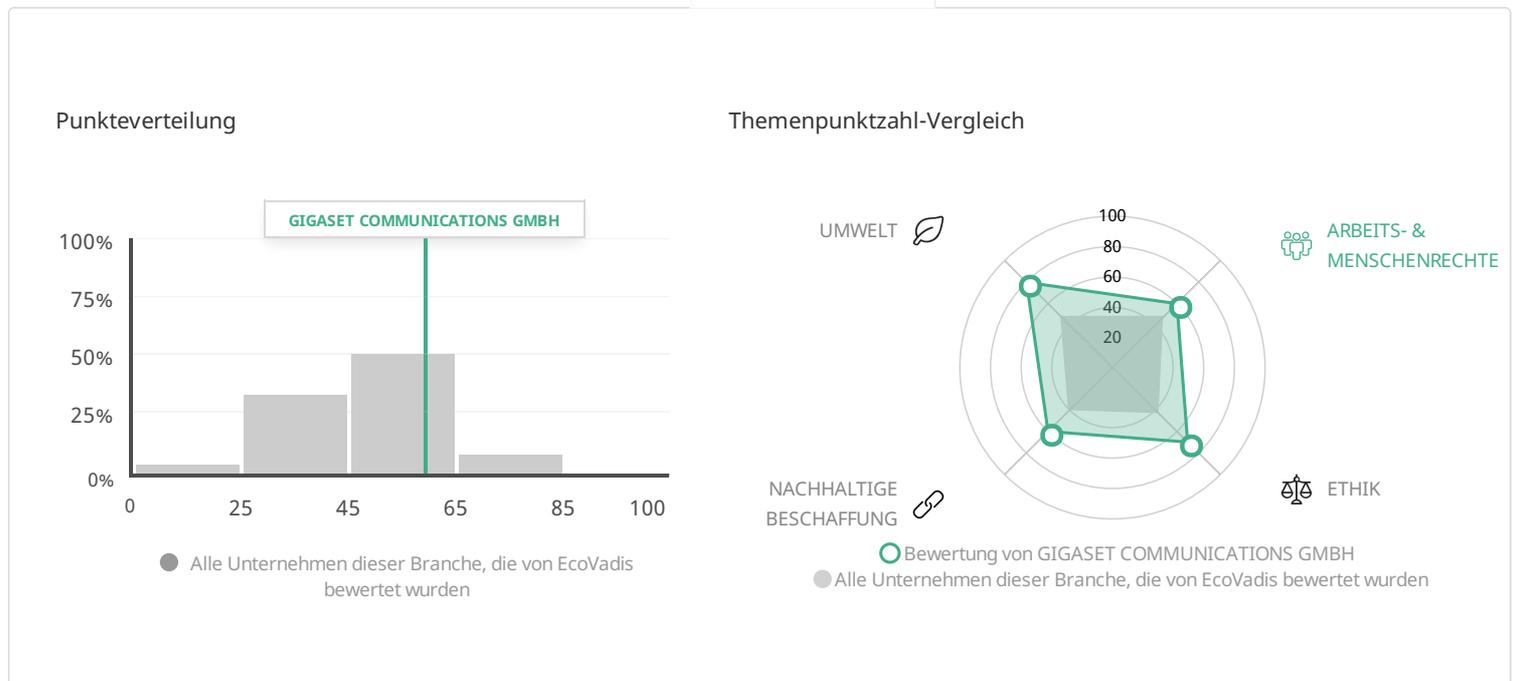
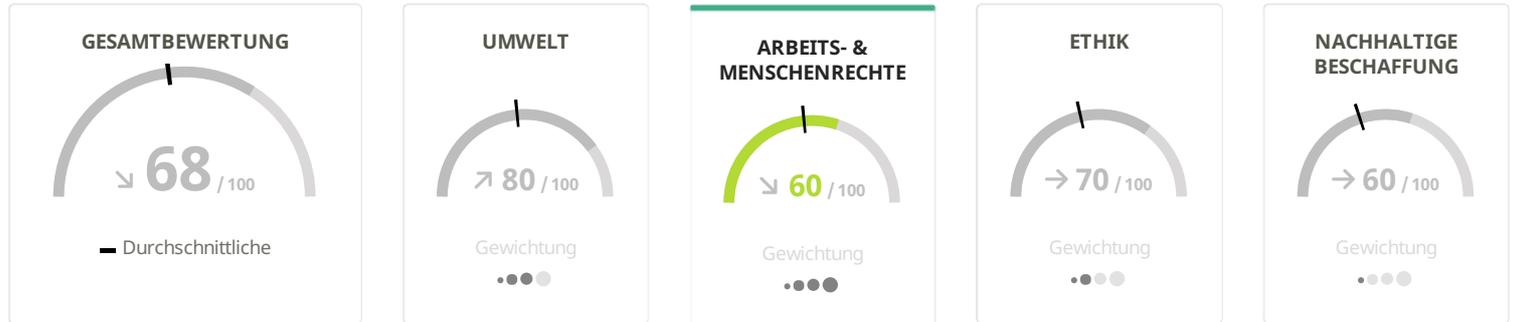
Niedrig

Berichtet über das Gesamtgewicht der ins Wasser freigesetzten Schadstoffe, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

## 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 (35)**

**Richtlinien**

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

**Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Karrieremanagement & Training**

**Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für sozialen Dialog**

**Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Arbeitsbedingungen**

**Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Mitarbeitergesundheit & -sicherheit**

**Standard Richtlinie zu einem Großteil der Arbeits- oder Menschenrechtsfragen**

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Aktionen**

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

**Bezugs- oder andere Unterstützungsgruppen für Minderheiten/benachteiligte Gruppen**

**Information**

The company has put in place support groups for employees who belong to minority or vulnerable groups.

**Anleitung**

Companies should give special attention to those persons who belong to disadvantaged and marginalized groups in society. People from minority or vulnerable groups can be disabled people, refugees, ethnic minorities or indigenous people. To ensure non discriminatory treatment for these people the company should put in place support groups to put in place affinity groups to improve their acceptance at their workplace.

### Kompensation für zusätzliche oder atypische Arbeitszeiten

#### Information

Das Unternehmen bietet ein zusätzliches Arbeitsentgelt, um Überstunden auszugleichen.

#### Anleitung

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

### Erklärung des Vergütungsverfahrens an alle Mitarbeitenden (z. B. Gehaltsskala, Verfahren zu Gehaltsentwicklungen)

### Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit

#### Information

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

#### Anleitung

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

### Bonusplan im Zusammenhang mit der Unternehmensleistung

#### Information

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

#### Anleitung

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

### Tarifvertrag zu Schulung und Karrieremanagement

#### Information

Es gibt einen Tarifvertrag zwischen einem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitern, der den nationalen Bestimmungen in Bezug auf folgende Arbeitsfragen entspricht: Mitarbeitergesundheit & -sicherheit, Arbeitsbedingungen, Karrieremanagement & Training, Diskriminierung und/oder Belästigung.

#### 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. 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 Karrieremanagement und Training.

### Tarifvertrag zu Arbeitsbedingungen

### Gesundheitsversorgung von Mitarbeitern vorhanden

### Sensibilisierungsschulungen bezüglich Diversität, Diskriminierung und/oder Belästigung

**Schulung im Bereich Gesundheit und Sicherheit für Subunternehmer, welche auf dem Firmengelände arbeiten****Information**

Das Unternehmen schult seine Subunternehmer in Gesundheits- und Sicherheitsfragen auf dem Firmengelände.

**Anleitung**

Das Unternehmen hat Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen für seine Subunternehmer durchgeführt. Sicherheitsschulungen zielen darauf ab, Gesundheits- und Sicherheitsverfahren in spezifische Arbeitspraktiken umzusetzen und das Bewusstsein und die Fähigkeiten 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 Subunternehmer, 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 der Sprache abzuhalten, die die Subunternehmer am besten verstehen, und Tests oder Quizzes durchzuführen, um sicherzustellen, dass die Schulungskonzepte den Teilnehmern erfolgreich vermittelt wurden.

**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).

**Bereitstellung von Schutzausrüstung für alle betroffenen Mitarbeiter****Information**

Das Unternehmen stellt allen betroffenen Mitarbeitern persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung

**Anleitung**

Persönliche Schutzausrüstung, allgemein als „PSA“ bezeichnet, ist die Ausrüstung, die getragen wird, um die Exposition gegenüber einer Vielzahl von Gesundheits- und Sicherheitsgefahren zu minimieren. Beispiele für PSA sind Handschuhe, Fuß- und Augenschutz, Gehörschutz (Ohrstöpsel, Ohrenschrützer), Schutzhelme, Atemschutzmasken und Ganzkörperanzüge. (Quelle: Occupational Safety and Health Administration (OSHA)) Wenn Kontrollen in den Bereichen Technik, Arbeitspraktiken und Verwaltung nicht durchführbar sind oder keinen ausreichenden Schutz bieten, muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung stellen und deren systematische Verwendung sicherstellen. Im Allgemeinen sollten Mitarbeiter PSA ordnungsgemäß tragen, an Schulungen zu PSA teilnehmen, die PSA pflegen, reinigen und warten und ihre Vorgesetzten über erforderliche Reparaturen/den erforderlichen Austausch der PSA informieren.

**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.

**Transparenter Rekrutierungsprozess deutlich und formal an alle Kandidaten kommuniziert****Information**

Das Unternehmen verfügt über ein transparentes Einstellungsverfahren, das allen Bewerbern klar und förmlich mitgeteilt wird

**Anleitung**

Das Unternehmen verfügt über einen transparenten Einstellungsprozess, der allen Kandidaten mitgeteilt wird. Dazu gehören unter anderem eine klare Stellenbeschreibung, ein Prozess, um Bewerbern nach einem Vorstellungsgespräch zu antworten, die Benachrichtigung von Kandidaten über mögliche Hintergrundüberprüfungen etc. Ein offenes, transparentes und leistungsorientiertes Einstellungsverfahren gewährleistet die Chancengleichheit der Bewerber, frei von jeder direkten oder indirekten Diskriminierung

**Aktionen, um Diskriminierung während der Recruitmentphase zu vermeiden****Information**

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

**Anleitung**

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

### Regelmäßige Bewertung (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.

### Kommunikationsstrukturen, die den Mitarbeitenden ein Mitspracherecht bezüglich Ihrer Arbeitsbedingungen geben

#### Information

Das Unternehmen hat eine interaktive Kommunikations Sitzung mit Mitarbeitern über Arbeitsbedingungen.

#### Anleitung

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

### Obligatorischer Gesundheitscheck für Mitarbeiter

#### 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 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.

**Maßnahmen zur Verhinderung von Drogen- und Alkoholkonsum vor Ort implementiert**

**Information**

Das Unternehmen hat Maßnahmen zur Prävention von Drogenmissbrauch auf dem Betriebsgelände eingeführt.

**Anleitung**

Ein paar mögliche Maßnahmen sind unter anderem das Entwerfen einer Richtlinie zum Drogenmissbrauch, Schulungen durch Websites, Seminare oder ein Auffrischkurs, Testprogramme und Disziplinarmaßnahmen.

**Sicherheits- und Arbeitsschutzausschuss implementiert**

**Information**

Das Unternehmen hat einen gemeinsamen Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingerichtet

**Anleitung**

Es ist wichtig, dass ein aus Personal- und Managementvertretern zusammengesetzter Ausschuss vorhanden ist, der sich mit den Gesundheits- und Sicherheitsrisiken befasst, denen die Mitarbeiter ausgesetzt sind [Quelle: Internationale Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO), 1929]. Diese Ausschüsse identifizieren potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsgefahren und erstellen zeitnahe und effektive Lösungen, um die Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern. Es werden regelmäßige (monatliche) Inspektionen empfohlen. Für französische Unternehmen werden diese Ausschüsse allgemein als „Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)“ bezeichnet und sind für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern verpflichtend einzurichten.

**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.

**Individuelle Karriereplanung für alle Mitarbeiter**

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Schulung 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**

**Die Berichterstattung ist formal an einen Berichtsstandard für Arbeits- und Menschenrechtsfragen ausgerichtet**

**Bericht über den Frauenanteil im Unternehmensvorstand**

**Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

**Berichterstattung über den prozentualen Anteil an Frauen in Führungspositionen**

**Information**

Das Unternehmen berichtet entweder in einer offiziellen Dokumentation oder in Fragebogenangaben über den prozentualen Anteil von Frauen in Führungspositionen (z. B. Senior- oder Top-Management).

**Anleitung**

Führungspositionen sind Positionen wie Chief Financial Officer (Leiter/in Finanzen), Chief Operating Officer (leitende/r Geschäftsführer/in) oder andere Schlüsselpositionen in einem Unternehmen. Ziel ist es, zu untersuchen, ob ein Unternehmen die Geschlechtervielfalt in Führungspositionen fördert oder nicht. An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass im Jahr 2015 laut einer Analyse von CNNMoney nur 14,2 % der fünf wichtigsten Führungspositionen in Unternehmen des S&P500 mit Frauen besetzt waren.

**Verbesserungsbereiche (11)**

**Richtlinien**

**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 Unfallschwereraterate), quantitative Ziele zum Prozentsatz geschulter Mitarbeiter bezüglich Diskriminierung und quantitative Ziele zur Mitarbeiterzahl abgesichert durch Sozialleistungen. Als unternehmenspolitisches Element können Ziele in absoluten oder relativen Zahlen ausgedrückt werden und müssen eine gültige zukünftige Frist haben (d.h. Wir verpflichten uns bis 2020 100% der Mitarbeiter bezüglich Antidiskriminierung zu schulen).

Niedrig

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

**Aktionen**

Mittel

Maßnahmen zu Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel angegeben, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

**Information**

Das Unternehmen deklariert, dass es Maßnahmen zur Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit ergriffen hat. Es wurden jedoch keine Informationen zu diesem Thema in den belegenden Unterlagen gefunden.

**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.

Niedrig

Deklariert nicht, dass Mitarbeiter 24 Stunden Erholung innerhalb eines Zeitraums von 7 aufeinander folgenden Tagen im gesamten Umfang der Geschäftstätigkeit erhalten

**Information**

Das Unternehmen gibt im Fragebogen nicht an, dass die Mitarbeiter an allen operativen Standorten innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 24 Stunden Erholung erhalten.

**Anleitung**

Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) legt im „Code of Practice on Compensatory Rest and Related Matters“ (1998) die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf Ruhezeiten, Höchstarbeitszeit und Urlaub fest. Zusammengefasst sind die wichtigsten Bestimmungen des Verhaltenskodex über Mindestruhezeiten und Höchstarbeitszeiten: maximale durchschnittliche wöchentliche Nettoarbeitszeit von 48 Stunden; eine tägliche Ruhezeit von 11 aufeinanderfolgenden Stunden; Ruhepausen während der Arbeit; eine wöchentliche Ruhezeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden; maximale durchschnittliche Nachtarbeitszeit von 8 Stunden; für die Höchstarbeitszeit von Nachtarbeitern, die eine Arbeit verrichten, die mit besonderen Gefahren oder einer schweren körperlichen oder geistigen Belastung verbunden ist, gilt eine absolute Grenze von 8 Stunden in einem Zeitraum von 24 Stunden.

Niedrig Keine Informationen zu ISO 45001 Zertifizierung

---

## Ergebnisse

Hoch Ungenügende Berichterstattung zu Arbeits- & Menschenrechten

---

Mittel Einige Berichte zu Arbeits- und Menschenrechten sind nicht auf den Bewertungsumfang beschränkt, sondern auf der Ebene der Muttergesellschaft verfügbar

---

Niedrig Erklärt die Berichterstattung der Unfallhäufigkeitsrate, es liegen jedoch keine unterstützenden Unterlagen vor

---

Niedrig Erklärt die Berichterstattung der Unfallschwere, es liegen jedoch keine unterstützenden Unterlagen vor

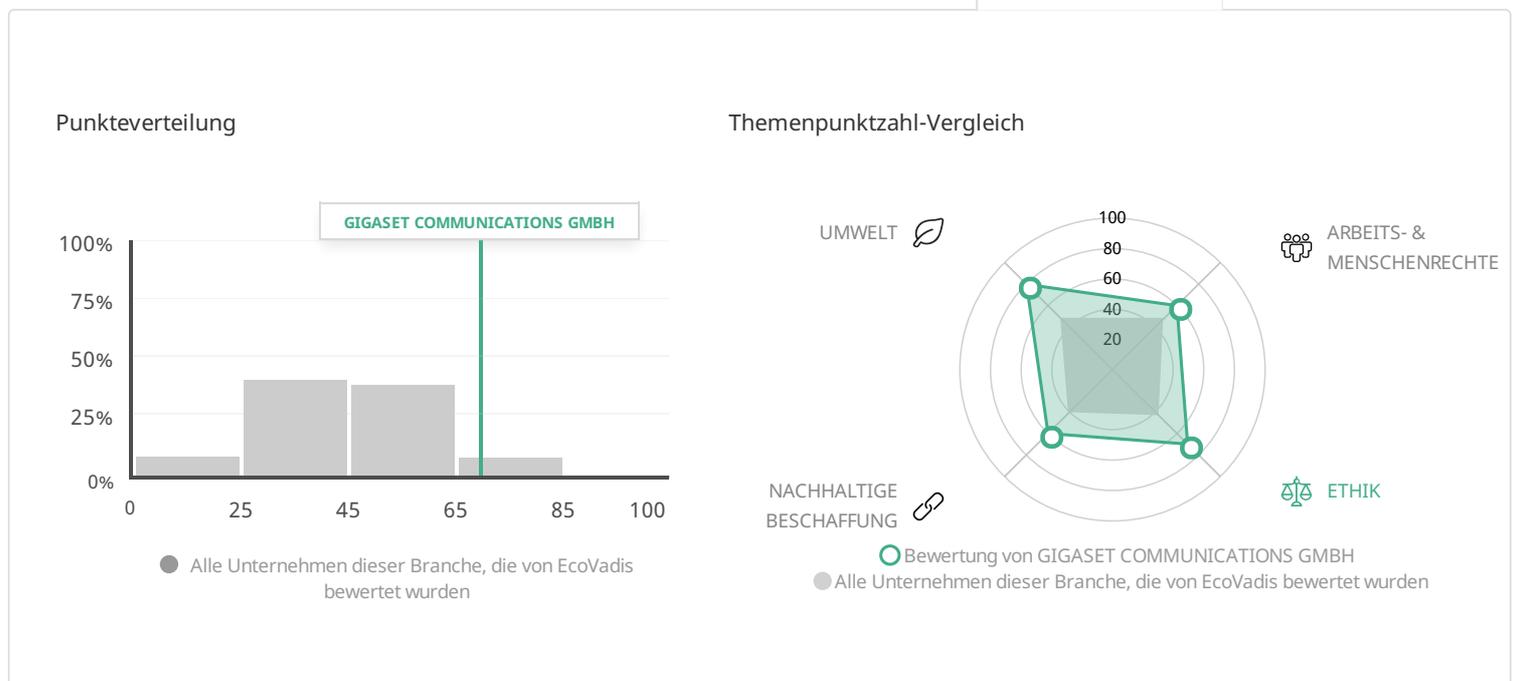
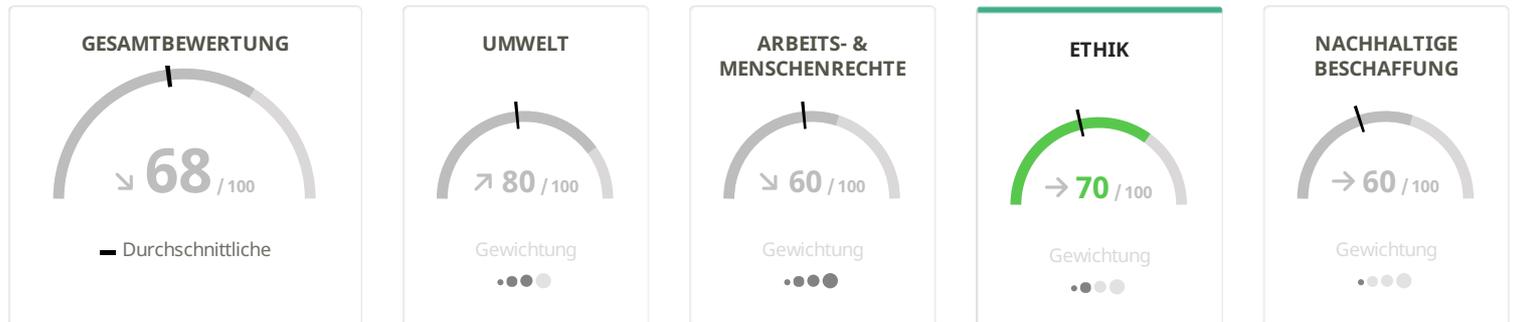
---

Niedrig Berichtet über die durchschnittlichen Schulungstunden pro Mitarbeiter, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

## 8. ETHIK

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

### Punktzahlaufschlüsselung Ethik



#### Ethik: Aktivierte Kriterien

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

#### Ethik: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

**Stärken (19)**

**Richtlinien**

**Richtlinie für Betrug**

---

**Geldwäscherichtlinie**

---

**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 Geldwäscherei. Eine umfassende Richtlinie ist in einem eigenständigen Dokument formalisiert oder ist Teil eines Ethik-/Verhaltenskodex zu den genannten Themen und enthält auch einige der folgenden Elemente: Anwendungsbereich, Zuweisung von Verantwortlichkeiten, quantitative Ziele und Überprüfungsmechanismen.

**Spezieller Verantwortlicher zu Fragen im Bereich Ethik**

## Umfassende Richtlinien zum Thema Ethik

### Information

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

### Anleitung

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

## Aktionen

### Whistleblowing Verfahren für Stakeholder um über Korruption und Bestechung zu berichten

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

### Information

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

### Anleitung

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

## 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.

## Sensibilisierungsschulungen durchgeführt um Korruption zu verhindern

### Information

Das Unternehmen hat ein Sensibilisierungs- oder Schulungsprogramm zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung durchgeführt.

### 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, unter anderem 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.

**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**

Die Berichterstattung ist formal an einen Berichtsstandard für Ethikfragen ausgerichtet

**Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

**Verbesserungsbereiche (4)**

**Richtlinien**

Niedrig

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Ethikfragen

**Aktionen**

Niedrig

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

**Information**

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

**Anleitung**

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

## Ergebnisse

Hoch

Ungenügende Berichterstattung zum Thema Ethik

---

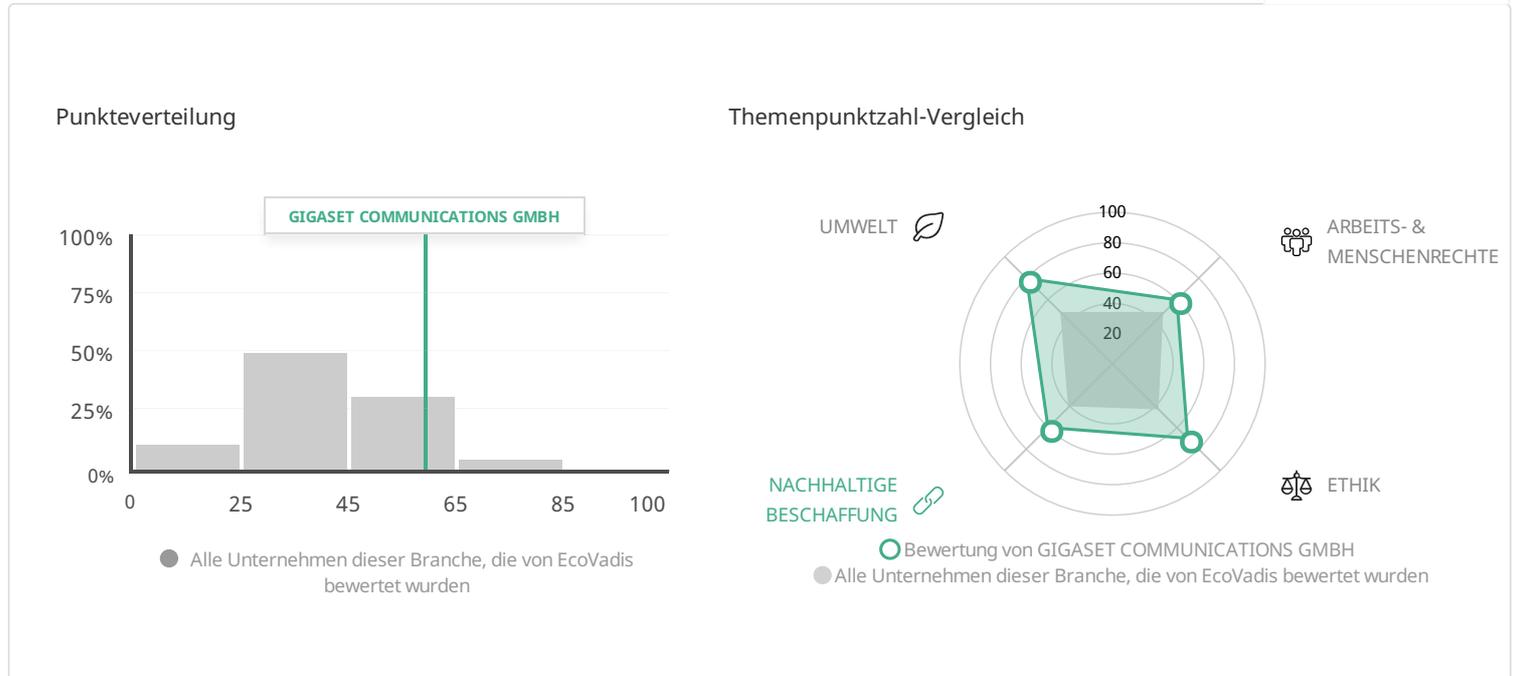
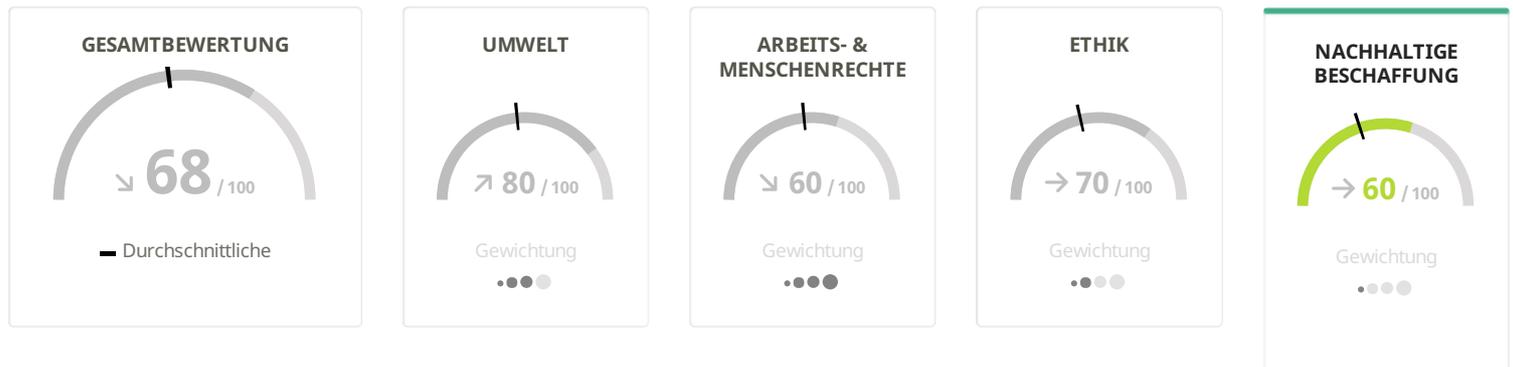
Mittel

Einige Berichte zu ethischen Fragen sind nicht auf den Bewertungsumfang beschränkt, sondern auf der Ebene der Muttergesellschaft verfügbar

## 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 (12)

Richtlinien

Standardrichtlinien zu nachhaltiger Beschaffung

Richtlinie zum Thema Konfliktmineralien

Information

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

Anleitung

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

Aktionen

Nachhaltigkeitsverhaltenskodex für Lieferanten in Kraft

Information

Das Unternehmen hat einen speziellen Verhaltenskodex für Lieferanten herausgegeben, in dem die Mindestanforderungen in Bezug auf Umweltaspekte, Arbeitsrecht und Geschäftsethik aufgeführt sind, die von seinen Lieferanten oder Subunternehmern zu befolgen sind.

Anleitung

Ein Verhaltenskodex für Lieferanten soll unter anderem sicherstellen, dass die Lieferanten sichere Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter bieten, faire geschäftsethische Praktiken zur Einhaltung von Regeln und Vorschriften respektieren und die Umweltauswirkungen reduzieren, die durch ihre Tätigkeiten verursacht werden. Üblicherweise müssen Lieferanten die in einem Verhaltenskodex enthaltenen Standards erfüllen, um die Geschäftsbeziehung mit ihrem Kunden (d.h. mit dem Unternehmen, das die EcoVadis-Bewertung durchläuft) fortsetzen zu können.

Beschwerdemechanismus welcher es allen interessierten Parteien ermöglicht Bedenken bezüglich Konflikt-Mineralien auszudrücken und zu protokollieren.

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

Information

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

Anleitung

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

Ausführliche Konfliktmineralien-Risikoanalyse (pro Produkt oder Einkaufskategorie)

### Formale Lieferantenbewertung im Hinblick auf REACH-Compliance

#### Information

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

#### Anleitung

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

### On-Site Audits der Lieferanten zu Umwelt- und Sozialaspekten

#### Information

Die belegenden Unterlagen des Unternehmens zeigen Beweise für vor-Ort Lieferantenaudits zu ökologischen oder sozialen Fragen durch Auditberichte oder Drittanbieter-Auditzertifikate.

#### Anleitung

Nachweise von relativ zeitnahen internen/externen vor-Ort Audits (d.h. weniger als 12 Monate) Audits können angekündigt oder unangemeldet sein und systematisch für Lieferanten mit den höchsten CSR Risiken durchgeführt werden. Externe Audits werden durch glaubwürdige dritte Prüfer durchgeführt und mithilfe von anerkannten Umwelt und/oder Sozialstandards (z.B. SMETA, EICC). Audits werden direkt mit Besuchen vor Ort durchgeführt, d. h. auf dem operativen und/oder wirtschaftlichen Standort des Lieferanten.

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

#### Information

Das Unternehmen liefert in den belegenden Dokumenten Nachweise für Lieferantenbewertungen (intern, durch Dritte oder durch Selbstbewertungen) zu ökologischen (einschließlich regulatorischer Fragen), sozialen und/oder ethischen Fragen.

#### Anleitung

CSR-Bewertungen von Lieferanten sind ein effektives Mittel, um sachdienliche Informationen von Lieferanten zu CSR-Themen zu erhalten und zu validieren. Dies ermöglicht ein besseres Verständnis der Lieferantenleistung. Sie werden häufig von den Unternehmen angefordert, die eine EcoVadis-Bewertung ihrer eigenen Lieferanten durchlaufen. CSR-Lieferantenbewertungen können durch Checklisten, Fragebögen oder Online-Formulare erfolgen und können vom Kunden (der die EcoVadis-Bewertung durchläuft), einer zuverlässigen dritten Partei oder vom Lieferanten selbst durchgeführt werden. Ziel solcher Bewertungen ist es, allgemeine und nachhaltigkeitsrelevante Praktiken zu identifizieren sowie risikoreiche Lieferanten und die Notwendigkeit weiterer Aktionen zur Abschwächung des Risikos zu erkennen.

### Trainings für Käufer zu sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette

#### Information

Das Unternehmen stellt den Einkäufern innerhalb des Unternehmens in den belegenden Dokumenten Nachweise über Schulungen zu CSR-Fragen zur Verfügung, um ethische und nachhaltige Beschaffungspraktiken sicherzustellen.

#### Anleitung

Die Beziehung zwischen Käufer und Lieferanten spielt eine bedeutende Rolle bei der Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Sensibilisierung/Schulung für Beschaffungsfachleute zum Thema nachhaltiger Einkauf, um das Verständnis für soziale und ökologische Fragen zu gewährleisten und sie in ihre Beschaffungsfunktion zu integrieren. Zum Beispiel können Beschaffungsfachleute geschult werden, um die Risiken der Lieferkette in Zusammenhang mit Sklaverei oder Menschenhandel zu identifizieren und darauf zu reagieren. Nachweise von durchgeführten Schulungen können in CSR-Berichten und Folien von Schulungspräsentationen enthalten sein.

**Integration von sozialen oder ökologischen Klauseln in Lieferantenverträge**

**Information**

Das Unternehmen weist in den belegenden Dokumenten nach, dass in den vertraglichen Vereinbarungen mit seinen Lieferanten Sozial- und/oder Umweltklauseln enthalten sind.

**Anleitung**

Bestimmungen/Klauseln in den Geschäftsverträgen, die soziale und ökologische Fragen abdecken, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Gegenstand des spezifischen Vertrags stehen. Die Definition des Verhaltens/Bestimmung der Anforderungen und die gemeinsame Verpflichtung mit den Lieferanten für Nachhaltigkeit, stellt eine Maßnahme dar. Ein rechtskräftiger Handelsvertrag zwischen dem Unternehmen und seinen Lieferanten sieht normalerweise die Beendigung des Vertrags vor, wenn die Anforderungen in CSR-Fragen nicht erfüllt werden.

**Ergebnisse**

**Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

**Verbesserungsbereiche (7)**

**Aktionen**

Mittel

Keine aussagekräftige Dokumentation über CSR-Risikoanalyse (d. h. vor Lieferantenbewertungen oder Audits)

Niedrig

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

Niedrig

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

Niedrig

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

Niedrig

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

**Ergebnisse**

Hoch

Keine aussagekräftige Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung

Niedrig

Keine Informationen zu Due-Diligence-Berichterstattung hinsichtlich Konfliktmineralien

## 10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

18. Jan. 2021   <a href="http://www.verpackungswirt...">http://www.verpackungswirt...</a>	29. Okt. 2020   <a href="http://www.diepersonalmanu...">http://www.diepersonalmanu...</a>	30. Nov. 2022
Auswirkung auf die Bewertung	Auswirkung auf die Bewertung	Auswirkung auf die Bewertung
<b>Neutral</b> →	<b>Neutral</b> →	<b>Neutral</b> →
Betroffene Themen	Betroffene Themen	<b>No records found for this company on Compliance Database</b>
<b>Gigaset introduces completely climate-neutral packaging [DE]</b>	<b>Gigaset Communications ranked among the best employers in Germany [DE]</b>	
With the meanwhile fifth smartphone "Made in Germany", Gigaset is consistently pursuing its strategy of further developing the growth market of mobile devices and at the same time acting sustainably: The new GS4 is the first device to be sold in completely climate-neutral packaging comes. The FSC certification, a collaboration with ClimatePartner and the new, clearer packaging design would give consumers guidance when making purchasing decisions.	The F.A.Z. Institute and the IMWF Institute for Management and Economic Research have identified the most sought-after employers in Germany in a study. Gigaset Communications has been ranked among the best employers.	

Umwelt 
 Arbeits- & Menschenrechte 
 Ethik 
 Nachhaltige Beschaffung

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

### EcoVadis ist mit folgenden internationalen Quellen verbunden:

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

## 11. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

Zusätzliche Kommentare von unseren Analysten bezüglich der Bewertung.

### Spezifische Kommentare

- Es wurden keine Aufzeichnungen in der Drittanbieter-Datenbank für Risiko und Compliance gefunden.
- Fehlende Berichterstattung zu Leistungskennzahlen (KPIs) der nachhaltigen Beschaffung.
- Das Unternehmen zeigt ein fortgeschrittenes Managementsystem im Bereich Umwelt.

## 12. KONTAKT

Sie haben Fragen oder brauchen Hilfe? Sie erreichen unser Helpcenter unter [support.ecovadis.com](http://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
Mittel	Wasser
Nicht aktiviert	Biodiversität
Nicht aktiviert	Luftverschmutzung
Mittel	Rohstoffe, Chemikalien & Abfall
Mittel	Produktverwendung
Mittel	Produktlebensende
Nicht aktiviert	Kundengesundheit & -sicherheit
Nicht aktiviert	Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

### Arbeits- & Menschenrechte

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

### Ethik

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

Mittel

Wettbewerbswidrige Praktiken

Nicht aktiviert

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

**Nachhaltige Beschaffung** 

Mittel

Umweltpraktiken von Lieferanten

Mittel

Sozialpraktiken von Lieferanten

## ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Herstellung von Geräten und Einrichtungen der Telekommunikationstechnik

### 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 CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC und SF<sub>6</sub>. Dazu gehört auch die Produktion von erneuerbarer Energie durch das Unternehmen.

#### Branchenfragen

Energy consumption during manufacturing of electronic equipment is the greatest contributor to GHG emissions throughout its life-cycle(1). On average, 1.6 kg of fossil fuels are needed to make one 2-gram chip, of which there are up to 12 in a mobile handset(2). This is mainly due to the automation and thermal processes required for manufacturing. The use of specialized equipment that combines performance efficiency and energy efficiency, could significantly lower the energy demand for manufacturing process. For example, air handling equipment that controls humidity and temperature, high efficiency chillers, and heat recovery from water condensers can contribute to substantial energy savings(3). Furthermore, the use of PFCs and other highly potent GHGs are prevalent in the manufacturing process. Thus, techniques such as process modification, abatement and capture are commonly used to reduce GHG emissions from manufacturing processes(3). Finally, utilizing lower energy intensive modes of transportation such as sea and rail, can further reduce GHG emissions and save energy associated with the manufacturing stage.

Mittel

Wasser

#### Definition

Der Wasserverbrauch während des Betriebs Ins Wasser geleitete Schadstoffe.

#### Branchenfragen

During communication equipment manufacturing, water is consumed at all stages of the process from raw material processing to assembly of finished products. Throughout these processes organic and inorganic compounds such as metals, acids, alkalis, cyanides and suspended solids are accumulated in wastewater effluents(1). To minimize both water use and potential discharge impacts, rinse water can be recovered, treated and reused. Common practices in process wastewater treatment include source segregation and pretreatment using solvent recovery, air stripping, chemical oxidation, and adsorption processes(1). Furthermore, electrochemical recovery, ion exchange and chemical oxidation can be used to recover heavy metals and other hazardous substances from process wastewater.

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<sub>x</sub>, NO<sub>x</sub>).

**Branchenfragen**

The manufacturing process of communication equipment is material-intensive as it requires significant raw material inputs; some of which are hazardous and as a result generate hazardous waste. Increasing concerns about the toxicity of several heavy metal and flame retardants used in electronics led to the implementation of the EU's RoHS Directive, which restricts the use of Cadmium, Lead, Mercury, Hexavalent Chromium and others(4). Proper waste management practices and pollution prevention techniques include process modification and substitutes such as carbon filtration to remove built up organic contaminants from plating baths; automated gas cabinets to control fugitive emissions, and use of lead-free solutions. Furthermore, raw material substitution, hazardous substance and waste segregation, and metal recovering and recycling, coupled with clear labeling, safe storage and containment can reduce environmental risk, especially in light of high toxicity of industry waste(3).

Mittel

Produktverwendung

**Definition**

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

**Branchenfragen**

Design phase plays a significant role in determining product impact, as it is estimated that approximately 80% of all product-related environmental impacts are predetermined during design phase(5). The main impact associated with day-to-day use of communication equipment is the power used during the charging process. In mobile phones for example, the charger represents about 7% of devices' lifetime energy consumption. While end users actions influence how much energy is consumed, product design can help lower energy in product use. Driven by consumer demand and regulatory requirements, communication equipment efficiency has risen significantly by employing more efficient power supplies, components requiring less power, and power management software(5). This issue is addressed by various voluntary environmental performance eco-labels that develop standards of lower energy consumption during use and standby. These eco-labels include Energy Star, EPEAT, Global Eco-labeling Network and the European Eco-label (Green Flower).

Mittel

Produktlebensende

**Definition**

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

**Branchenfragen**

Notwithstanding the decrease in an average product weight in recent years, the total weight of product ready for end-of-life management has increased more than 120 percent over the last decade(5). Electronic waste is one of the most rapidly growing municipal waste stream. It contains toxic material and thus presents health and environmental hazards through land contamination and water and air pollution(6). Producer responsibility and product take-back regulation also creates an incentive for producers to pay attention to the design phase of their product/packaging life cycle. While take back programs are prevalent in the developed world, there is still a risk of e-waste being sold to brokers for disposal in developing countries. Some of the equipment is refurbished, but based on some estimates 75% of it is non-repairable(7), and without a proper e-waste management systems in place these countries face the most significant risk of soil, water and air pollution as well as health hazards. Waste electrical and electronic equipment (WEEE) directive from the European Union imposes the responsibility for the disposal of electrical waste on the manufacturers of such equipment. Those companies should establish an infrastructure for collecting WEEE, in such a way that "Users of electrical and electronic equipment from private households should have the possibility of returning WEEE at least free of charge"(2).



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**

Labor intensive industries such as manufacturing often involve occupational hazards, especially when workers are not adequately protected or trained. In this sector particularly, workers are exposed to heavy metals and hazardous chemicals. Therefore, protective equipment and health and safety training are particularly important to ensure adequate work environment. Insufficient ventilation, inadequate protection gear and the lack of relevant information on the dangers of chemicals often contribute to accidents and illness. Furthermore, ergonomic problems arise as a result of strict work schedules. For example, during standing operations workers are not allowed to sit, and in some cases companies even dictate (under threat of a penalty) the pace at which workers have to walk(1). Therefore, to minimize occupational safety risks, manufacturers undertake detailed risk assessments, implement H&S management systems and acquire internationally recognized H&S certifications such as OHSAS 18001.

Mittel

## Arbeitsbedingungen

### Definition

Betrifft Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter.

### Branchenfragen

Due to business cycle fluctuation and varying consumer demand, manufacturers require flexible workforce to improve competitiveness. As a result companies rely on employment agencies that use temporary labor contracts, with lower wages and entitlements and job insecurity(8). Line workers frequently work longer than the legal maximum and often do not receive extra pay for overtime. For example in Philippines, Thailand and China working weeks can amount to 84 hours, which is 24 hours above the internationally accepted standards(1). In addition, annual hours agreements exist in which workers are given time off when work is slow and are expected to work extra hours during busy periods(9).

Mittel

## Sozialer Dialog

### Definition

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

### Branchenfragen

Levels of unionization in the global electronics manufacturing industry are very low. As a result several categories within the industry labor force are particularly vulnerable. These include women, temporary workers, agency workers, migrant workers and students(10). In many countries workers are confronted with unions set up in the management's interest that do very little for workers. For example, the All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), with over 230 million members, is the only recognized trade union, and employees trying to set up independent trade unions risk arrest and a jail sentence(10).

Mittel

## Karrieremanagement & Training

### Definition

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

### Branchenfragen

Due to the nature of work in communication equipment manufacturing, as well as heavy reliance on temporary workers on short term contracts, career management system is virtually lacking. This is primarily due to the fact that human resource activities are outsourced to employment agencies that rely on a non-skilled workforce. In addition the relatively low skill level required to perform the work, coupled with fluctuating demand serves as a disincentive for manufacturers to invest in training(8).

Hoch

Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

**Definition**

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

**Branchenfragen**

Forced labor is defined as all work performed under a threat of a penalty and which the person has not entered into of his or her own free will. It includes restricting people's movement; withholding wages or identity documents to force them to stay on the job; or entangling them in fraudulent debt from which they cannot escape(1). Forced labor is particularly prevalent in conflict areas and is considered a criminal offense and a violation of human rights. Child labor is prohibited by UN Convention on the Rights of the Child(1). It refers to employment of individuals under the legal employment age. In communications equipment manufacturing, workers as young as 15 years old have been detected on the production line(1). To minimize the risk associated with child and forced labor companies raise internal awareness of the staff, implement monitoring procedures to prevent human rights violations, and establish reporting mechanisms such as whistle-blowing procedures.

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**

Discriminatory practices in the communication equipment manufacturing industry are mainly affecting women, migrant and young workers. The most common basis for discrimination are age and marital status, as young and single employees are preferred by manufacturers, as they can work longer hours and are generally more physically fit. There are several international initiatives aimed at addressing discrimination issues at work, such as the Dalit discrimination check tool and the Ambedkar principles. These initiatives help employers avoid discriminatory practices by providing tools and guidance on how to identify and prevent discrimination(1).

Hoch

Menschenrechte externer Stakeholder

**Definition**

Betrifft die Vermeidung direkter und indirekter menschenrechtlicher Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf externe Stakeholder. Zu den Menschenrechten externer Stakeholder gehören alle in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen aufgeführten Rechte, wie z. B. das Recht auf Eigentum/Land, das Recht auf Selbstbestimmung, das Recht auf Sicherheit/Unversehrtheit usw.

**Branchenfragen**

Respecting fundamental human rights entails taking positive steps to ensure that the organization avoids passively accepting or actively participating in the infringement of rights. This is particularly important in countries where governments are not able to protect fundamental human rights. In the communications equipment manufacturing, a number of human rights issues are particularly predominant. Sexual harassment is found to be a serious issue for women, especially migrant workers living in factory dormitories(9). Women workers are exposed to intimidation and abuse, sometimes with a sexual slant, by superiors and co-workers, as well as while traveling between work and home, especially late at night or early in the morning(1). Furthermore, workers often work under degrading conditions, such as prohibition of using the toilets, forced bodily searches, verbally abused by managers and punished for insubordination(2).



Ethik

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Korruption

**Definition**

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

**Branchenfragen**

Corruption undermines an organization's effectiveness and ethical reputation, and can make it liable to criminal prosecution, as well as civil and administrative sanctions. Corruption and bribery in communication equipment manufacturing pose significant risk not only to the company reputation, but also to its clients. The United Nations Convention against Corruption provides the legal framework to combat corruption on the international level. It offers standards, measures and rules to control corruption(11). In addition there are numerous regional and national legal instruments, such as The Interpretation of the Supreme People's Court on Application of Law for Handling Criminal Cases of Bribery Offering and EU's Civil Law Convention on Corruption (12). To reduce the risk of corruption and bribery occurring, OECD recommends establishing clearly articulated corporate policy, prevention and due diligence training, whistle-blowing procedures and disciplinary measures(13).

Mittel

Wettbewerbswidrige Praktiken

**Definition**

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

**Branchenfragen**

Anti-competitive behavior risks harming the reputation of an organization with its stakeholders and may result in legal liability. To ensure prevention of anti-competitive practices, it is important to promote employee awareness of compliance with competition legislation, and establish procedures to prevent engaging in anti-competitive behavior. In addition, this criterion includes respect for intellectual property, which is particularly important for communication equipment manufacturers and their clients. Thus to safeguard intellectual property of others it is important to implement measures to prevent counterfeiting and conduct intellectual property audits to prevent potential infringement(14).



Nachhaltige Beschaffung

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Umweltpraktiken von Lieferanten

**Definition**

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

**Branchenfragen**

Supply chain risk in this category results from environmental performance of suppliers and includes resource and energy use, waste management, pollution, and transparency within their own supply chains(7). To mitigate environmental risk within the supply chain, manufacturers can implement policies, processes and incentives to ensure that environmental regulations are complied with and environmental performance is improved. The European RoHS Directive, adopted by the EU in 2002, requires that electronics manufacturers stop using toxic chemicals and heavy metals in their products. It bans the use of cadmium, mercury, lead, hexavalent chromium and two types of brominated flame retardants (PBDEs and PBBs) in products marketed after July 1, 2006, with some specific exceptions. Traceability is a key part of the ban on the four heavy metals and two BFRs. Documenting the traceability of parts is required, because it is necessary to show that parts are compliant with the European directive(2).

Mittel

Sozialpraktiken von Lieferanten

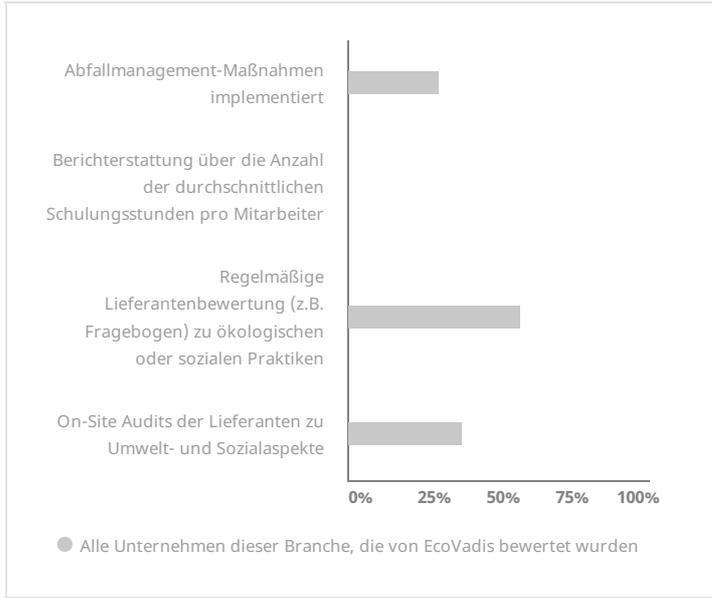
**Definition**

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**

The controversy surrounding labor conditions in Apple's supply chain illustrate the vulnerability of the global brands to social practices of their suppliers(15). Failure to effectively manage the supply chain can potentially result in price increases, supply constraints and lost revenue due to production disruption(5). To mitigate these risks, in recent years the sector has been pro-active in promoting global industry standards, such as the Electronics Industry Code of Conduct (EICC) and industry collaboration through GeSI(1). These initiatives help the broader ITC industry set performance standards for its suppliers. In addition, it helps the industry to engage suppliers and ensure compliance with international standards. This is particularly important in light of recent conflict minerals regulation. As part of the Dodd-Frank Act of 2010, the US Congress adopted a disclosure requirement which requires that companies who must file reports with the Securities and Exchange Commission (SEC) report on their use of conflict minerals. The goal of the legislation is to stop the flow of funds to the rebel groups committing atrocities in the Democratic Republic of Congo(16).

Zentrale Stärken der Branche



Zentrale Verbesserungsbereiche der Branche



**Überblick Nachhaltigkeits-KPIs**

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
<b>Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden</b>	33%
<b>Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen</b>	31%
<b>Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen</b>	31%
<b>Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren</b>	23%
<b>Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung</b>	20%
<b>ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)</b>	31%
<b>OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)</b>	20%
<b>Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"</b>	8%
<b>Unterzeichner des Global Compact</b>	11%

## Wichtigste Vorschriften und Initiativen

### Electronic Industry Citizenship Coalition

<http://www.eicc.info/>

The EICC is a coalition of the world's leading electronics companies working together to improve efficiency and social, ethical, and environmental responsibility in the global supply chain.

    **Alle Themen**

### Telecommunications Industry Association ( TIA)

<http://www.tiaonline.org/about/>

The Telecommunications Industry Association (TIA) is the leading trade association representing the global information and communications technology (ICT) industry through standards development, policy initiatives, business opportunities, market intelligence and networking events. With support from hundreds of members, TIA enhances the business environment for companies involved in telecom, broadband, mobile wireless, information technology, networks, cable, satellite, unified communications, emergency communications and the greening of technology. TIA is accredited by ANSI.

 **Umwelt**

### Electronic Product Environmental Assessment Tool (EPEAT)

<http://www.epeat.net/>

EPEAT® is the definitive global registry for greener electronics. It's an easy-to-use resource for purchasers, manufacturers, resellers and others wanting to find and promote environmentally preferable products.

 **Umwelt**

### EU directive on batteries and accumulators and waste batteries and accumulators

<http://ec.europa.eu/environment/waste/batteries/index.htm>

 Regulatorisch

The directive, which came into force in September 2008 aims at minimising the negative impacts of batteries and accumulators on the environment and also harmonising requirements for the smooth functioning of the internal market. It introduces measures to prohibit the marketing of some batteries containing hazardous substances such as mercury or cadmium and establishes rules for the collection, recycling, treatment and disposal of batteries and accumulators.

 **Umwelt**

### EU directive RoHS (Restriction of Hazardous Substances)

<http://www.rohs.eu/english/index.html>

 Regulatorisch

The RoHS directive restricts the use of six hazardous materials in the manufacture of various types of electronic and electrical equipment.

 **Umwelt**

### Global e-Sustainability Initiative (GeSI)

[http://gesi.org/About\\_ICT\\_sustainability](http://gesi.org/About_ICT_sustainability)

In collaboration with members from major Information and Communication Technology (ICT) companies and organisations around the globe, the Global e-Sustainability Initiative (GeSI) is a leading source of impartial information, resources and best practices for achieving integrated social and environmental sustainability through ICT.

 **Umwelt**

### International Electronics Manufacturing Initiative(iNEMI)

<http://www.inemi.org/>

The International Electronics Manufacturing Initiative (iNEMI) is a not-for-profit, highly efficient R&D consortium of approximately 100 leading electronics manufacturers, suppliers, associations, government agencies and universities.

 **Umwelt**

### EU directive EuP (Energy using Products)

[http://ec.europa.eu/enterprise/eco\\_design/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/eco_design/index_en.htm)

 Regulatorisch

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

 **Umwelt**

### EU Directive related to risks employee exposures of electromagnetic waves (Directive 2004/40/CE, into in force in 2008).

[http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&type\\_doc=Directive&an\\_doc=2004&nu\\_doc=40&lg=en](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&type_doc=Directive&an_doc=2004&nu_doc=40&lg=en)

 Regulatorisch

Directive 2004/40/EC of the European parliament and Of the Council on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields)

 **Umwelt**

### EU directive WEEE (waste electrical and electronic equipment)

[http://ec.europa.eu/environment/waste/weee/legis\\_en.htm](http://ec.europa.eu/environment/waste/weee/legis_en.htm)

 Regulatorisch

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

 **Umwelt**

**EU regulation REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals)**

[http://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach\\_intro.htm](http://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach_intro.htm)

 Regulatorisch

The REACH European Community Regulation (18 December 2006) encourages manufacturers and importers of "Substances of Very High Concern" to pre-register them.

 **Umwelt**

**Working Group - MPPI (Mobile Phone Partnership Initiative)**

<http://www.basel.int/industry/mppi.html>

In the framework of the Basel Convention Partnership Programme, the Mobile Phone Partnership Initiative (MPPI) was established as a partnership on the environmentally sound management of used and end-of-life mobile telephones.

 **Umwelt**

**Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)**

[http://www.iso.org/iso/iso\\_14000\\_essentials](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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf)

 Regulatorisch

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

**Foreign Corrupt Practices Act of 1977**

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

 Regulatorisch

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

 **Ethik**

**EU Regulations related to the magnetic waves exposition**

[http://www.anacom.eu/streaming/1999-519-CE.pdf?categoryId=31136&contentId=33252&field=ATTACHED\\_FILE](http://www.anacom.eu/streaming/1999-519-CE.pdf?categoryId=31136&contentId=33252&field=ATTACHED_FILE)

EU Council Recommendation related to public exposure to electromagnetic waves (Recommendation 1999/519/CE of 12 July 1999).

 **Umwelt**

**Working Group OMTP (Open Mobile Terminal Platform)**

<http://www.omtp.org/>

The Open Mobile Terminal Platform (OMTP) is a forum created by mobile network operators to discuss standards with manufacturers of cell phones and other mobile devices.

 **Umwelt**

**Universal Declaration of Human Rights**

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

 Regulatorisch

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

**Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)**

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

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

**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**

**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**

**OECD guidelines for multinational enterprises**

[http://www.oecd.org/about/0,2337,en\\_2649\\_34889\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](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**

**Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act**

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

The US Congress adopted a disclosure requirement which requires that companies who must file reports with the Securities and Exchange Commission (SEC) report on their use of conflict minerals. The goal of the legislation is to stop the flow of funds to the rebel groups committing atrocities in the Democratic Republic of Congo

**Alle Themen**

## Quellen

1- Good Electronics, 2009. Reset - Corporate social responsibility in the global electronics supply chain.

[http://goodelectronics.org/publications-en/Publication\\_3248](http://goodelectronics.org/publications-en/Publication_3248)

2- SOMO, 2006. The high cost of calling

[http://somo.nl/publications-en/Publication\\_1516/?searchterm=cell%20phone%20manufacturing](http://somo.nl/publications-en/Publication_1516/?searchterm=cell%20phone%20manufacturing)

3- IFC, 2007. Environmental, Health, and Safety Guidelines for Semiconductors & Other Electronics Manufacturing.

<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/bc321500488558d4817cd36a6515bb18/Final+-+Semiconductors+and+Other+Electronic+Mnfg.pdf?MOD=AJPERES>

4- Underwriters Laboratories, 2011. The life cycle of materials in mobile phones

[http://services.ul.com/wp-content/uploads/sites/4/2014/05/ULE\\_CellPhone\\_White\\_Paper\\_V2.pdf](http://services.ul.com/wp-content/uploads/sites/4/2014/05/ULE_CellPhone_White_Paper_V2.pdf)

5- SASB, 2014. EMSOBM Industry Brief.

[http://www.sasb.org/wp-content/uploads/2014/05/SASB\\_EMSOD\\_M\\_Brief.pdf](http://www.sasb.org/wp-content/uploads/2014/05/SASB_EMSOD_M_Brief.pdf)

6- Greenpeace, 2008. Chemical contamination at e-waste recycling and disposal sites in Accra and Korforidua.

<http://www.greenpeace.org/international/Global/international/pla-net-2/report/2008/9/chemical-contamination-at-e-wa.pdf>

7- GeSI, 2008. The contribution of ICT industry to can make to sustainable development

<http://gesi.org/portfolio/report/54>

8- SOMO, 2012. Temporary agency work in the electronics sector

[http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3805](http://somo.nl/publications-en/Publication_3805)

9- SOMO, 2005. Recent developments on Corporate Social Responsibility (CSR) in Information and Communications Technology (ICT) Hardware Manufacturing.

[http://somo.nl/publications-en/Publication\\_476](http://somo.nl/publications-en/Publication_476)

10- Good Electronics, 2013. Freedom of association in the global electronics sector

[http://goodelectronics.org/publications-en/Publication\\_3926](http://goodelectronics.org/publications-en/Publication_3926)

11- UNGC, 2011. Business Against Corruption

<http://www.unglobalcompact.org/resources/162>

12- Ethics Intelligence, 2014. Anti-Corruption: Legislation Reference Texts

<http://www.ethic-intelligence.com/compliance-tools/41-legislation-reference-texts/>

13- OECD, 2010. OECD: Good practice guidance on internal controls, ethics, and compliance

<http://www.oecd.org/investment/anti-bribery/anti-briberyconvention/oecdantibriberyrecommendation2009.htm>

14- OECD, 2014. Abuse of Dominance and Monopolization.

<http://www.oecd.org/daf/competition/abuse/>

15- Forbes, 2013. Apple's Supplier Labor Practices in China

<http://www.forbes.com/sites/connieguglielmo/2013/12/12/apples-labor-practices-in-china-scrutinized-after-foxconn-pegatron-review-ed/>

16- U.S. Securities and Exchange Commission, 2014. Dodd Frank Act

<http://www.sec.gov/spotlight/dodd-frank.shtml>