



SILVER | Top 15%

ecovadis

Sustainability Rating

NOV 2024



ecovadis

## EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:  
ASSA ABLOY SCHWEIZ AG (GROUP)

Gesamtbewertung: 71 /100  
November 2024

Nachhaltigkeitsleistung: Fortgeschritten

Größe: M  
Land Hauptgeschäftsstelle: Schweiz  
Aktivitäten in Risikoland: Nein  
Branche: Herstellung von Besteck, Schneidwaren, Handwerkzeug und allgemeinem Werkzeug

## 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.

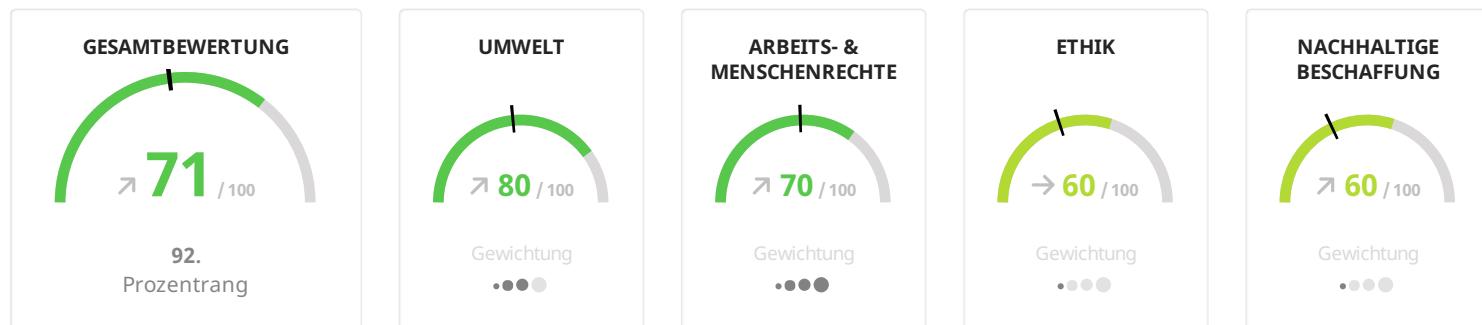
---

*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.*

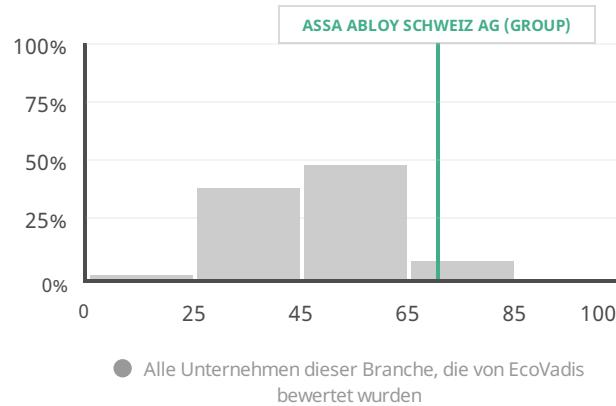
## 1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

### Punktzahlaufschlüsselung

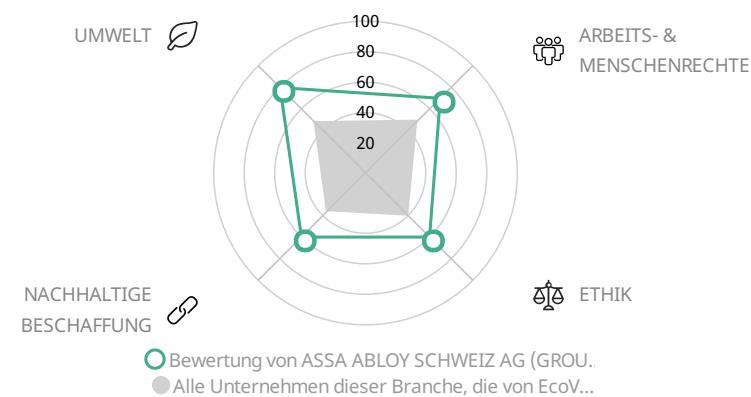
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



### Verteilung der Gesamtbewertungen



### Themenpunktzahl-Vergleich



ASSA ABLOY SCHWEIZ AG (GROUP) hat eine Silber Medaille als Anerkennung seiner Nachhaltigkeitsleistung erhalten. Mit dieser Auszeichnung gehört das Unternehmen zu den Top der Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten von EcoVadis bewertet wurden.

### Korrekturmaßnahmenplan wird durchgeführt

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. ASSA ABLOY SCHWEIZ AG (GROUP) hat einen Aktionsplan eingerichtet und arbeitet an der Verbesserung seines Nachhaltigkeitsmanagementsystems.

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

## 2. VORTEILE DER BEWERTUNG

### Verstehen :

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

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

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

### Kommunikation :

**Erfüllen Sie Kundenbedürfnisse.** Immer mehr Unternehmen stellen sich Fragen über die Sozial- und Umweltpreformance 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

#### 2. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

**PERSONALWESEN**  
Mitarbeitergesundheit & -sicherheit  
Arbeitsbedingungen  
Sozialer Dialog  
Karrieremanagement & Training  
**MENSCHENRECHTE**  
Kinder-, Zwangarbeit & Menschenhandel  
Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion  
Menschenrechte externer Stakeholder

#### 3. ETHIK

Korruption  
Wettbewerbswidrige Praktiken  
Verantwortungsvolles Informationsmanagement

#### 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: Grundsatzklärungen, 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.

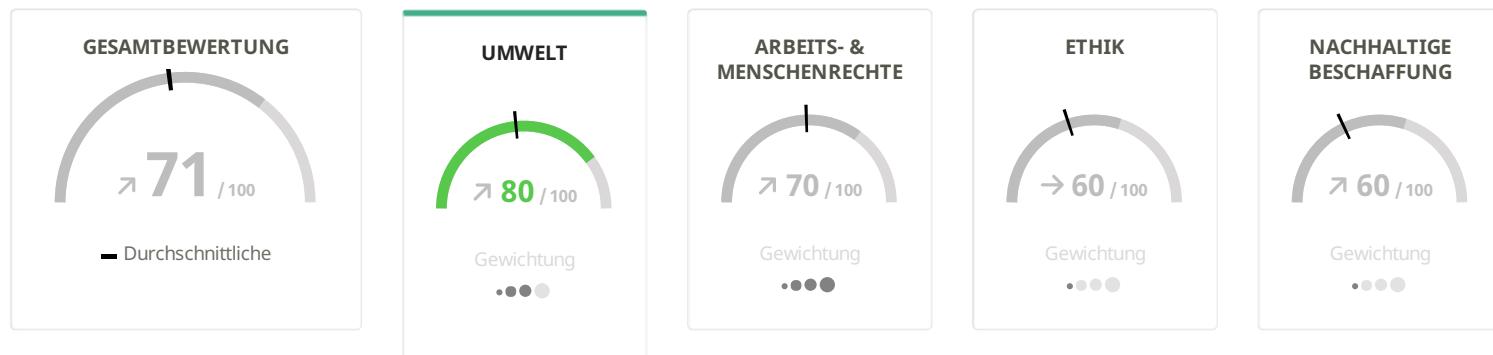
### C. Die Bewertungsskala

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.

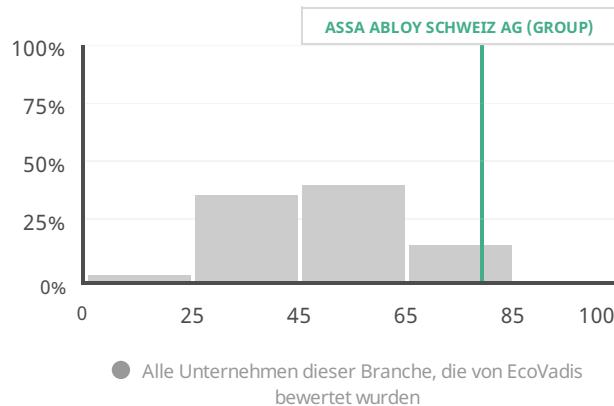
## 6. UMWELT

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

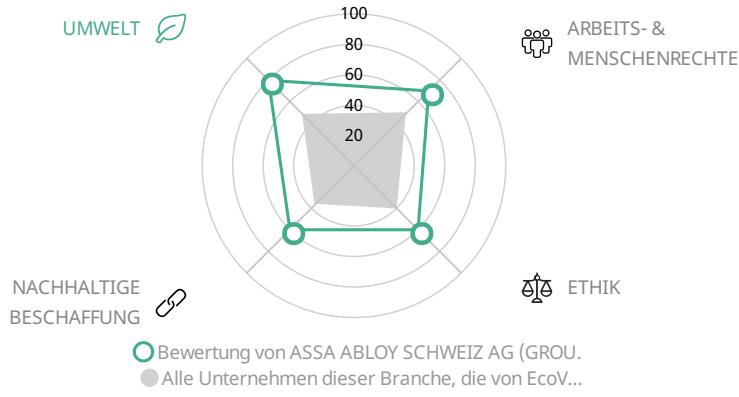
### Punktzahlaufschlüsselung Umwelt



#### 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

## Richtlinien

Quantitative Ziele für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Quantitative Ziele für Wasser

Quantitative Ziele für Energieverbrauch & Treibhausgase

Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Umweltrichtlinie für Wasser

Umweltrichtlinie für Energieverbrauch & Treibhausgase

Initiative "Science Based Targets" - Ziele festgelegt

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 Elementen: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, und/oder ein formaler Überprüfungsprozess. Das Handbuch zu diesem Thema können Sie hier herunterladen (auf Englisch).

## Aktionen

Spezielle Behandlung und sichere Entsorgung von Gefahrstoffen

Maßnahmen im Falle von ökologischen Notfällen umgesetzt

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

Brennstoffwechsel, um eine höhere Energieeffizienz und/oder eine geringere Intensität der CO2-Emissionen zu erreichen

## Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien

### Energie- und/oder CO2-Audit

#### Information

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

#### Anleitung

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

## Unternehmensspezifische Aktionen zur Vermeidung von Verkehrsstau

#### Information

The company provided an evidence of company specific actions to avoid road congestions

#### Anleitung

Some examples of actions might include evidence of actions implemented to reduce or avoid traffic and road congestion within the surrounding environment.

## 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.

## Ergebnisse

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

#### Information

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

#### Anleitung

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

### Berichterstattung gemäß den GRI Universal Standards

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

### Berichterstattung über den gesamten Wasserverbrauch

### Berichterstattung über das Gesamtgewicht nicht gefährlicher Abfälle

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

### Die Muttergesellschaft berichtet an das Carbon Disclosure Project (CDP)

#### Information

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

#### Anleitung

Das Carbon Disclosure Projekt ist ein unabhängiges Not-for-Profit Organisation, die einer Initiative der institutionellen Investoren-Gemeinschaft folgt. Jedes Jahr werden große Unternehmen durch umfangreiche Fragebögen gebeten deren Treibhausgas-Emissionen und Strategien zum Klimawandel zu veröffentlichen. EcoVadis und das CDP haben eine aktive Partnerschaft, diese erleichtert den Bewertungsprozess für Unternehmen, welche den CDP-Fragebogen beantworten. EcoVadis sammelt und analysiert durch diese Partnerschaft vorhandene CDP Antworten und dies erlaubt Unternehmen Fragen im Bezug zu Energieverbrauch- & Treibhausgase- KPIs in dem EcoVadis Fragebogen zu überspringen.

### Berichterstattung zu Gesamtenergieverbrauch

#### Information

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

#### Anleitung

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

**Standard Berichterstattung zu Umweltaspekten****Information**

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

**Anleitung**

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

**Verbesserungsbereiche****Richtlinien****Mittel**

Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zum Produktlebensende

**Niedrig**

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Luftverschmutzung

**Aktionen****Niedrig**

Erklärt Maßnahmen zu Wassermanagement, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

**Information**

Das Unternehmen deklariert, dass es spezifische Maßnahmen zum Wassermanagement eingeführt hat, jedoch wurden in den belegenden Unterlagen des Unternehmens keine Informationen zu diesem Thema gefunden.

**Anleitung**

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

**Niedrig**

Erklärt Aktionen zu Umweltauswirkungen der Produkte oder Verpackungen am Ende des Lebenszyklus, aber keine belegenden Dokumente verfügbar

**Information**

Das Unternehmen deklariert, dass es Maßnahmen zur Minderung der Umweltauswirkungen durch das Lebensende des Produktes eingeführt hat. In den belegenden Unterlagen wurden jedoch keine Informationen zu diesem Thema gefunden.

**Anleitung**

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

**Ergebnisse****Niedrig**

Keine Angaben zur Angabe des Gesamtgewichts gefährlicher Abfälle

**Niedrig**

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

**Niedrig**

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

**Niedrig**

Keine Angaben zur Berichterstattung über das Gesamtgewicht von Luftschatdstoffen

**Information**

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

**Anleitung**

Es liegen keine Dokumente über die Berichterstattung zum Gesamtgewicht von Luftschatdstoffen vor. Als Luftschatdstoffe gelten alle direkten oder indirekten Emissionen von Schadstoffen in die Luft (sowohl in Innen- als auch in Außenbereichen). Zu diesen Luftschatdstoffen gehören: SO<sub>x</sub> (Schwefeloxide), NO<sub>x</sub> (Stickoxide), CO (Kohlenmonoxid), PM (Feinstaub), Schwermetalle, POPs (persistente organische Schadstoffe), VOCs (flüchtige organische Verbindungen), ODS (ozonabbauende Stoffe), NH<sub>3</sub> (Ammoniak) sowie andere (gefährliche) Chemikalien, die unter die REACH- und CLP-Verordnung fallen, einschließlich ihrer Verbindungen.

**Niedrig**

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

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Niedrig**

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

**Information**

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

**Anleitung**

Es liegen keine belegenden Dokumente über die gesamten Scope-1-Treibhausgasemissionen vor, obwohl eine dementsprechende Erklärung abgegeben wurde. Scope-1-Treibhausgasemissionen sind direkte THG-Emissionen, die aus Quellen stammen, die dem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden, wie z. B. Emissionen aus der Verbrennung in eigenen oder kontrollierten Heizkesseln, Öfen und Fahrzeugen; Emissionen aus der chemischen Produktion in eigenen oder kontrollierten Prozessanlagen.

**Niedrig**

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

**Information**

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

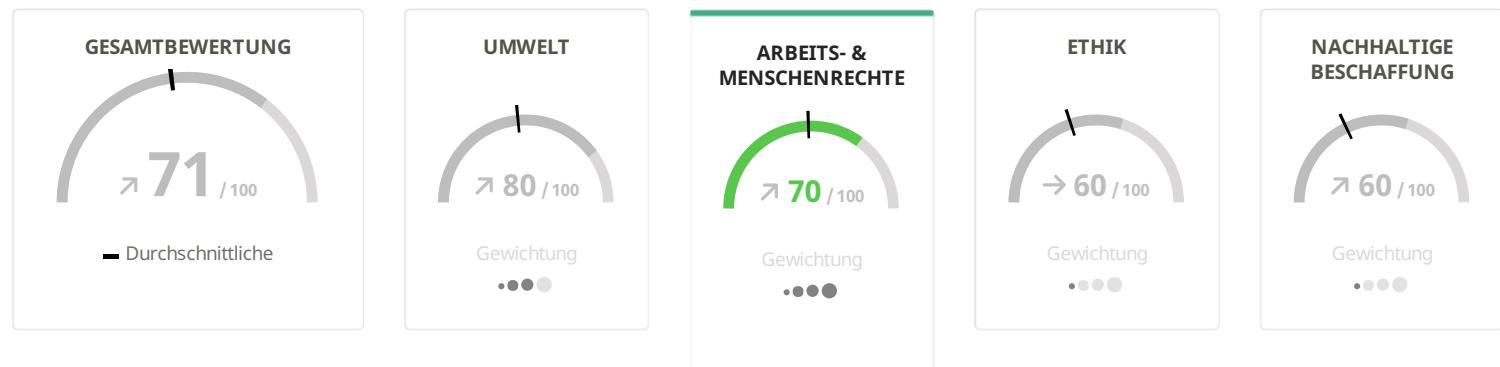
**Anleitung**

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

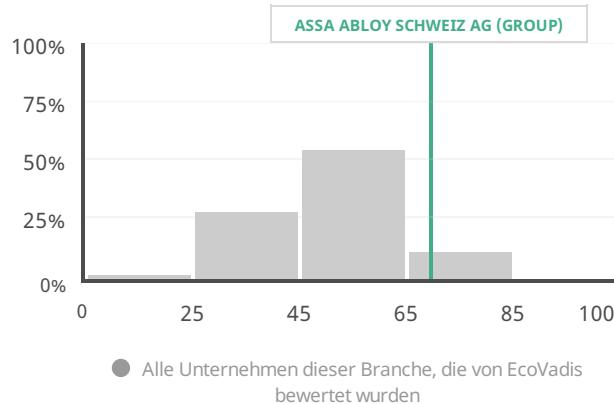
## 7. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

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

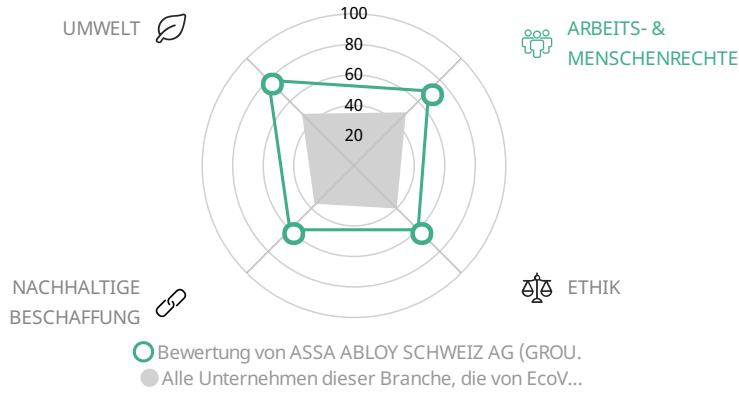
### Punktzahlaufschlüsselung Arbeits- & Menschenrechte



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



#### 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.



## Arbeits- &amp; Menschenrechte

Gewichtung • • •

## Stärken

## Richtlinien

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

## Arbeits- &amp; Menschenrechtsrichtlinien für Kinder-, Zwangsarbeit &amp; Menschenhandel

## Information

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

## Anleitung

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

## Arbeits- &amp; Menschenrechtsrichtlinien für sozialen Dialog

## Arbeits- &amp; Menschenrechtsrichtlinien für Arbeitsbedingungen

## Arbeits- &amp; Menschenrechtsrichtlinien für Mitarbeitergesundheit &amp; -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

## Inspektionen oder Audits der Gerätesicherheit

## Information

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

## Anleitung

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

**Beschwerdeverfahren für Mitarbeiter\*innen, um Probleme im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu melden****Information**

Das Unternehmen hat Dokumente vorgelegt, die belegen, dass es einen unternehmensinternen Mechanismus für seine Mitarbeiter\*innen gibt, um alle Vorfälle, Risiken oder Bedenken in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu melden.

**Anleitung**

Das Unternehmen hat einen Mechanismus eingeführt, mit dem seine Mitarbeiter\*innen jeden Vorfall, jedes Risiko oder jede Sorge in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz melden können. Dieses Meldeverfahren umfasst ein Aufzeichnungssystem für eingereichte Beschwerden und deren Bearbeitung durch Untersuchungen und/oder Abhilfemaßnahmen.

**ISO 45001 zertifiziert****Information**

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

**Anleitung**

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

**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.

**Bonusplan im Zusammenhang mit der Unternehmensleistung****Information**

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

**Beschwerdemechanismus bei Diskriminierung und/oder Belästigung****Information**

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

**Anleitung**

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

**Beschwerdemechanismus bei Problemen mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit und/oder Menschenhandel****Information**

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

**Anleitung**

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

**Regelmäßige Bewertung der individuellen Leistung****Information**

Das Unternehmen führt nachweislich regelmäßige Bewertungen der individuellen Leistung durch.

**Anleitung**

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

**Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen****Information**

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

**Ergebnisse****Berichterstattung über die Anzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle****Information**

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

**Anleitung**

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

**Berichterstattung gemäß den GRI Universal Standards****Unternehmen kommuniziert Fortschritte bei der Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)****Verbesserungsbereiche****Richtlinien****Mittel**

Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zu Karrieremanagement und Ausbildung

**Niedrig**

Kein quantitatives Ziel im Bereich Arbeits- &amp; Menschenrechte

**Information**

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

**Anleitung**

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

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

#### Information

The company has declared that they have no commitment or review regarding payment of living wage.

#### Anleitung

There is no company declaration about a commitment or review being conducted about payment of living wage.

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

#### Aktionen

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

#### Information

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

#### Anleitung

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

#### Ergebnisse

**Hoch**

Ungenügende Berichterstattung zu Arbeits- & Menschenrechten

#### Information

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

#### Anleitung

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

**Niedrig**

Keine Informationen über durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Niedrig**

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

**Niedrig**

Keine Angaben zur Berichterstattung über die Anzahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen, Erkrankungen und Todesfälle

**Information**

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

**Anleitung**

Es gibt keine Berichterstattung über die Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Erkrankungen. Arbeitsbedingte Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen entstehen, wenn Menschen bei der Arbeit Gefahren ausgesetzt sind. Verletzungen und Erkrankungen, die bei der Arbeit von zu Hause aus auftreten, sind arbeitsbedingt; wenn die Verletzung oder Erkrankung eintritt, während Arbeitnehmer\*innen ihre Arbeit von zu Hause aus verrichten, und die Verletzung oder Erkrankung in direktem Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeit steht.

**Niedrig**

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

**Information**

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

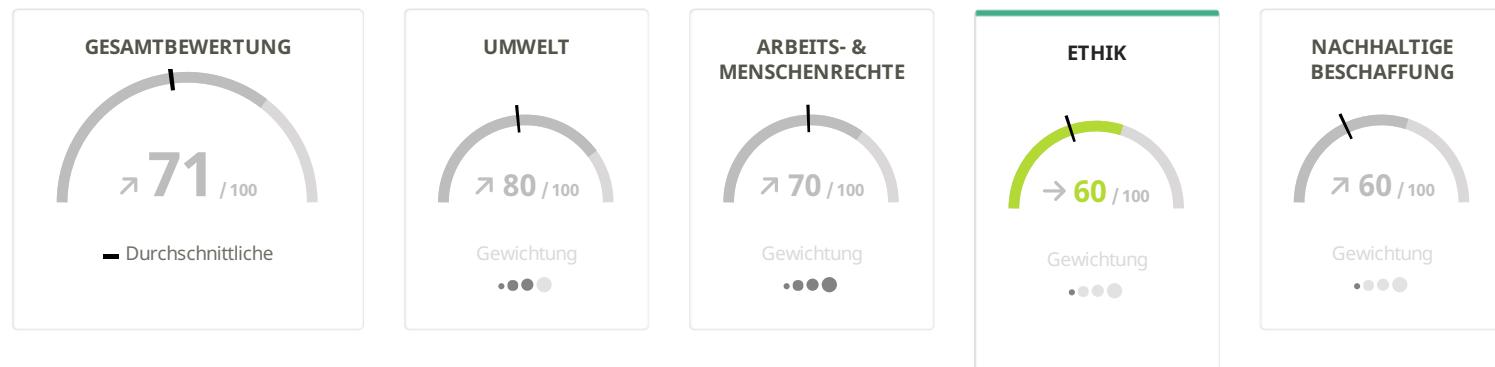
**Anleitung**

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

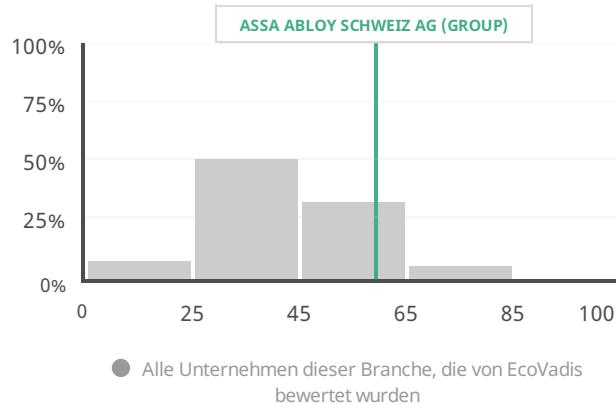
## 8. ETHIK

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

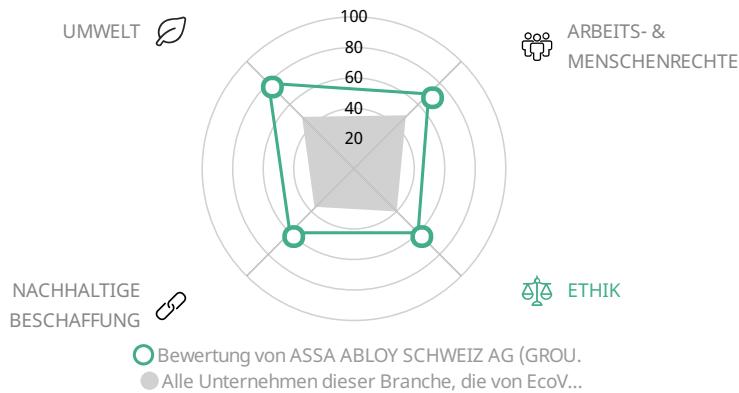
### Punktzahlaufschlüsselung Ethik



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



#### Ethik: Aktivierte Kriterien

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

#### Ethik: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

**Stärken****Richtlinien****Richtlinie für Betrug****Richtlinie für Interessenskonflikte****Disziplinarmaßnahmen bei Richtlinienverletzungen****Information**

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

**Anleitung**

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

**Unterschriften zur Anerkennung der Ethikrichtlinien von Mitarbeitern verlangt****Information**

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

**Anleitung**

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

**Politik zum Datenschutz****Information**

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

**Anleitung**

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

**Richtlinien zum Thema Korruption****Information**

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

**Anleitung**

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

**Spezieller Verantwortlicher zu Fragen im Bereich Ethik**

## Umfassende Richtlinien zum Thema Ethik

### Information

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

### Anleitung

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

### Aktionen

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

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

## Informationssicherheit: Due-Diligence-Prüfung von Dritten eingeführt

### Information

Das Unternehmen hat systematische 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, eingeführt.

### Anleitung

Bestimmungen in wichtigen internationalen Gesetzen machen Unternehmen für Fehlverhalten im Zusammenhang mit Informationssicherheit 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.

## Bewusstseinsschulungen um Datenschutzverletzungen zu verhindern

### Information

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

### Anleitung

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

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

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

**Anleitung**

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

**Maßnahmen zur Beratung der Kunden bezüglich ihrer persönlichen/vertraulichen Daten****Information**

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

**Anleitung**

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

**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.

**Korruptionsbekämpfung: Due-Diligence-Prüfung von Dritten eingeführt****Information**

Das Unternehmen hat systematische 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, eingeführt.

**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.

**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****Berichterstattung gemäß den GRI Universal Standards****Unternehmen kommuniziert Fortschritte bei der Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)****Verbesserungsbereiche****Richtlinien****Niedrig**

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Ethikfragen

**Aktionen****Hoch**

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Korruptionsrisikobewertung

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Hoch**

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Informationssicherheit-Risikobewertungen

**Information**

Das Unternehmen hat keine Nachweise vorgelegt, die belegen, dass es regelmäßige Risikobewertungen der Informationssicherheit durchführt.

**Anleitung**

Eine Risikobewertung der Informationssicherheit wird in allen Bereichen eines Unternehmens durchgeführt, um Risiken im Zusammenhang mit der Speicherung oder Verarbeitung von Drittdaten zu ermitteln. Die wichtigsten Elemente einer vollständigen Risikobewertung der Informationssicherheit sind; (i) regelmäßige Überprüfung der Risiken (ii) Vorhandensein von Risikobeschreibungen (iii) Vorhandensein eines Korrekturmaßnahmenplans. Wenn diese Anforderungen/Bedingungen nicht erfüllt sind, wird diese Maßnahme nicht angerechnet.

**Niedrig**

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

**Information**

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

**Anleitung**

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

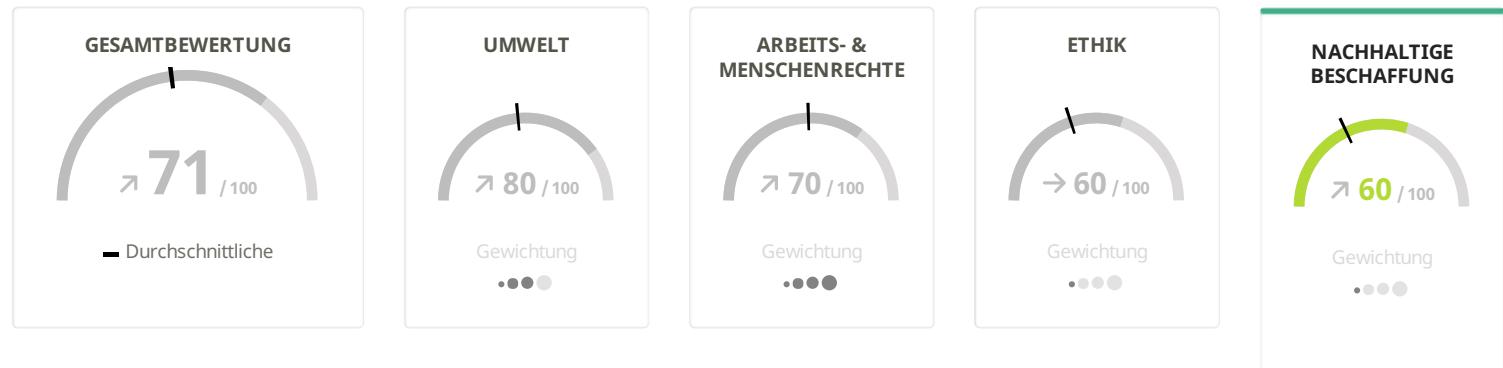
**Ergebnisse****Hoch**

Keine aussagekräftige Berichterstattung zum Thema Ethik

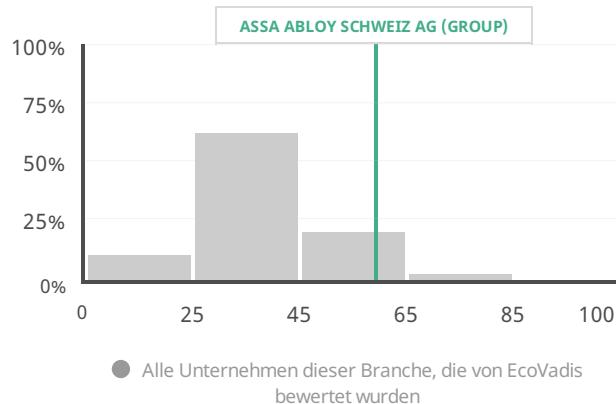
## 9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

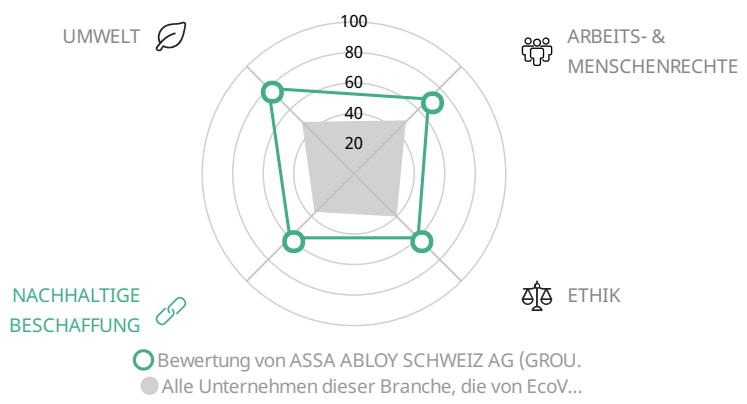
### Punktzahlauschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



#### Nachhaltige Beschaffung: Aktivierte Kriterien

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

#### Nachhaltige Beschaffung: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

**Stärken****Richtlinien****Quantitative Ziele zur nachhaltigen Beschaffungspolitik gesetzt****Information**

Das Unternehmen hat quantitative Ziele (d.h. Zielwerte) hinsichtlich der Vorgaben der nachhaltigen Beschaffungsrichtlinie festgelegt und formal kommuniziert.

**Anleitung**

Quantitative Ziele zu Fragen der nachhaltigen Beschaffung 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 Prozentsatz der Lieferanten welche zu CSR Fragen auditiert wurden, der Anteil der Lieferanten welche den Lieferantenverhaltenskodex unterschrieben haben, oder der Prozentsatz der Mitarbeiter oder Einkäufer welche bezüglich nachhaltiger Beschaffung geschult wurden. 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 Einkäufer bezüglich nachhaltiger Beschaffung zu schulen).

**Anerkennung externer Initiativen zu Fragen der nachhaltigen Beschaffung****Information**

Es gibt Nachweise für eine öffentliche Zustimmung zu einer externen Initiative zu Fragen der nachhaltigen Beschaffung oder eine Mitgliedschaft in einer freiwilligen Initiative zu Fragen der nachhaltigen Beschaffung.

**Anleitung**

Eine Unterstützung (Endorsement) ist die Verpflichtung eines Unternehmens, Ziele oder Prinzipien zu erfüllen, die von externen Organisationen festgelegt wurden. Das Unternehmen muss auf der Website der Initiative als aktives Mitglied aufgeführt sein. Solche Initiativen können viele Fragen der nachhaltigen Beschaffung umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele sind: Sustainable Purchasing Leadership Council, Sustainable Apparel Coalition, Bettercoal, Clean Shipping Network, Business Social Compliance Initiative (BSCI), etc.

**Umfassende nachhaltige Beschaffungsrichtlinien zu Umwelt- und Sozialfaktoren****Information**

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

**Anleitung**

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

## Aktionen

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

#### Information

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die Vor-Ort Audits der Lieferanten zu Umwelt- und Sozialaspekten belegen.

#### Anleitung

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

## Ergebnisse

### Berichterstattung gemäß den GRI Universal Standards

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

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

## Verbesserungsbereiche

## Aktionen

Hoch

Keine aussagekräftige Dokumentation über Sozial- oder Umweltklauseln in Lieferantenverträgen

#### Information

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

#### Anleitung

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

Mittel

Keine schlüssige Dokumentation zum Nachhaltigkeitskodex für Lieferanten

#### Information

Dem Unternehmen fehlt der Nachweis eines Nachhaltigkeitsverhaltenskodexes für Lieferanten.

#### Anleitung

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

**Mittel**

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

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Mittel**

Keine aussagekräftige Dokumentation zur Lieferantenbewertung (z. B. Fragebogen) zu ökologischen oder sozialen Praktiken

**Information**

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die den Nachweis einer Lieferantenbewertung (z. B. Fragebogen) in Bezug auf umweltbezogene oder soziale Praktiken erbringen.

**Anleitung**

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

**Mittel**

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

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Ergebnisse****Hoch**

Keine aussagekräftige Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung

**Information**

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

**Anleitung**

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

## 10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

10. Okt. 2024 | [https://www.collettiva.it/...](https://www.collettiva.it/)

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Okt. 2024 bis zum 1. Nov. 2029

Betroffene Themen



### Brianza, Assa Abloy: strike against closure[IT]

4-hour strike, starting at 1:00 p.m. on Monday 14 October, with a picket line by workers at Assa Abloy Italia, a company specializing in the production of ex Valli & Valli handles, in Renate, Brianza, to oppose the closure of the company site and the collective dismissal procedure for all 38 employees started on 3 September. This was announced in a joint press release from Fillea Cgil, Feneal Uil and Filca Cisl which also states that "during the union meetings, the workers of Assa Abloy together with the trade unions have taken the following decisions and initiatives: sending a letter to the company with the request to fully reactivate the company's activities and accept the orders that Assa Abloy has chosen to reject; the request to open an institutional table at the Department of Economic Development of the Lombardy Region to involve the institutions in identifying every useful path for the protection of employment and the continuity of production of the company".

15. Aug. 2024 | <https://www.industrial-un...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Aug. 2024 bis zum 1. Sep. 2029

Betroffene Themen



### Au Pérou, les travailleurs de Forte Assa Abloy réclament les droits syndicaux

En 2023, Assa Abloy a racheté le fabricant péruvien de serrures et cylindres Forte. Depuis, le syndicat des travailleurs du Grupo Forte (composante de notre affilié Fetrimap) fait état de difficultés pour amener l'entreprise à respecter les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Le syndicat ajoute que l'employeur a supprimé les hausses de salaires de deux travailleurs après qu'ils se soient syndiqués. En outre, l'entreprise procède à des discriminations salariales entre les salariés : des travailleuses sont moins payées que leurs collègues masculins alors qu'elles occupent des postes identiques et effectuent les mêmes tâches.

24. Jan. 2024 | <https://www.osha.gov/ords/...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Jan. 2024 bis zum 1. Feb. 2029

Betroffene Themen



### OSHA Penalty for serious H&S Standard Violations

On January 24, 2024, Assa Abloy Entrance Systems Hlad's facility in Danville, IL, was fined a \$26,964 penalty for eight serious violations of U.S OSHA health and safety standards.

24. Jan. 2024 | <https://www.dwmag.com/202...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Jan. 2024 bis zum 1. Feb. 2029

Betroffene Themen



### Assa abloy to close plants, shed 131 employees

Officials for Assa Abloy submitted a Worker Adjustment and Retraining Notification (WARN) notice to the North Carolina Department of Commerce last week, informing the state that it will close its facility on Choate Circle in Charlotte. The Assa Abloy closure affects 87 employees, the company's WARN notice said.

1. Jan. 2024 | <https://egapro.travail.gou...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Jan. 2024 bis zum 1. Feb. 2029

Betroffene Themen



### L'index égalité professionnelle pour ASSA ABLOY ENTRANCE SYSTEMS FRANCE pour 2024

ASSA ABLOY ENTRANCE SYSTEMS FRANCE a reçu une note de 73 sur 100 de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2024.

1. Jan. 2024 | <https://egapro.travail.gou...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Jan. 2023 bis zum 1. Feb. 2028

Betroffene Themen



### L'index égalité professionnelle pour ASSA ABLOY FRANCE SAS pour 2023

ASSA ABLOY FRANCE SAS a reçu un résultat de 87 de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2024.

4. Juli 2023 | <https://www.droits-salarie...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Feb. 2020 bis zum 1. März 2025

Betroffene Themen

**Accords d'entreprise chez Assa Abloy France Sas**

Les négociations entre la direction de ASSA ABLOY FRANCE SAS et les instances représentatives du personnel ont abouti sur les accords et avenants suivants. Les résultats des négociations avec les partenaires sociaux chez ASSA ABLOY FRANCE SAS précisent les droits, avantages et obligations de l'employeur et des salariés.

5. Apr. 2023 | <https://gender-pay-gap.ser...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Apr. 2023 bis zum 1. Mai 2028

Betroffene Themen

**2023/24 Gender pay gap report for ASSA ABLOY GLOBAL SOLUTIONS UK LIMITED**

In this organisation, women earn 85p for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Their median hourly pay is 14.6% lower than men's. When comparing mean (average) hourly pay, women's mean hourly pay is 21.4% lower than men's.

26. Juni 2023 | <https://www.usglassmag.com...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Juni 2023 bis zum 1. Juli 2028

Betroffene Themen

**ASSA ABLOY Employee Alleges Union Instigated Firing**

An ASSA ABLOY Entrance Systems employee has filed charges against the Anaheim-based automated door manufacturer and International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) Local 441. Court documents state that the employee, Jaime Zambrano, alleges union bosses urged ASSA ABLOY management to fire him after he failed to fill out a union membership form. The charges were filed at the National Labor Relations Board (NLRB) Region 21 in Los Angeles in early June. The charges were amended on June 14, 2023. Zambrano is represented by the National Right to Work Legal Defense Foundation. According to the court documents, Zambrano seeks "his immediate reinstatement."

5. Apr. 2023 | <https://gender-pay-gap.ser...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Apr. 2023 bis zum 1. Mai 2028

Betroffene Themen

**2023/24 Gender pay gap report for ASSA ABLOY LIMITED**

In this organisation, women earn 71p for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Their median hourly pay is 28.8% lower than men's. When comparing mean (average) hourly pay, women's mean hourly pay is 28.7% lower than men's.

3. März 2023 | <https://www.courrier-picar...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Feb. 2023 bis zum 1. März 2028

Betroffene Themen

**Fin de la grève chez Assa Abloy, à Oust-Marest**

Le travail a repris à l'usine Assa Abloy d'Oust-Marest (vallée de la Bresle), après presque une semaine de grève. Le mouvement, qui concernait tous les sites de production du groupe, avait été lancé jeudi 24 février, à l'appel d'une intersyndicale, suite à l'échec des négociations annuelles obligations (NAO) sur les salaires.

2. März 2023 | <https://www.ouest-france.f...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Feb. 2023 bis zum 1. März 2028

Betroffene Themen

**Fin du conflit social chez Assa Abloy à Longué-Jumelles : les salariés ont des hausses de salaires**

Après six jours de grève sur les six sites du groupe et une manifestation au siège forte de 250 personnes à Montrouge (Hauts-de-Seine), un accord salarial a été conclu dans la soirée du mercredi 1er mars pour mettre fin au conflit social à Assa Abloy.

2. März 2023 | <http://www.droits-salarie...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Feb. 2020 bis zum 1. März 2025

Betroffene Themen

**Accords d'entreprise chez ASSA ABLOY FRANCE SAS**

Les négociations entre la direction de ASSA ABLOY FRANCE SAS et les instances représentatives du personnel ont abouti sur les accords et avenants suivants. Les résultats des négociations avec les partenaires sociaux chez ASSA ABLOY FRANCE SAS précisent les droits, avantages et obligations de l'employeur et des salariés.

27. Feb. 2023 | [https://actu.fr/normandie/...](https://actu.fr/normandie/)

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Feb. 2023 bis zum 1. März 2028

Betroffene Themen

**Grève chez Assa Abloy pour la hausse des salaires : la production à l'arrêt à Romilly-sur-Andelle**

Les salariés d'Assa Abloy, entreprise qui possède un site à Romilly-sur-Andelle (Eure), sont en grève depuis jeudi 23 février 2023. Ils réclament des hausses de salaires.

31. Jan. 2023 | <https://www.lacommercere43.fr...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Jan. 2023 bis zum 1. Feb. 2028

Betroffene Themen

**Dunières : une nouvelle grève « symbolique » chez Nergeco**

Comme le 19 janvier dernier, les ouvriers de l'entreprise Nergeco - ASSA Abloy de Dunières ont participé à une nouvelle heure « symbolique ». La plupart des ouvriers de Nergeco Production ont cessé le travail pour protester contre la réforme des retraites. Cette réforme, "c'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase face à un gouvernement qui est de moins en moins compris par les gens qui travaillent", indiquent les grévistes qui ont marqué d'autre revendications sur leur panneau : la hausse des prix de l'énergie, l'usage abusif du 49.3, le carburant à 2 € le litre.

17. Nov. 2022 | <https://www.usglassmag.com...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

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

Betroffene Themen

**SBTi Validates ASSA ABLOY's Climate Goals**

ASSA ABLOY's sustainability goals were validated by the Science Based Targets initiative (SBTi). Those goals were ratified by SBTi, which states that ASSA ABLOY's emission reduction targets are in line with the requirements to limit global warming to 34.7°F. The SBTi mobilizes companies to set science-based targets and boost their competitive advantage in the transition to the low-carbon economy. It is a collaboration between CDP, the United Nations Global Compact, World Resources Institute and the Worldwide Fund for Nature. This move, along with the increased use of renewable energy, will help ASSA ABLOY achieve 50% reduced greenhouse gas emissions shortly.

22. Sep. 2022 | <https://echo.epa.gov/enfor...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Sep. 2022 bis zum 1. Okt. 2027

Betroffene Themen

**U.S. EPA Final Order With Penalty against Assa Abloy Door Group LLC**

In September 2022, Assa Abloy Door Group LLC, TN, was issued a USD 1,500 penalty from the U.S. EPA for violations of the Clean Air Act.

15. Sep. 2022 | <https://www.reuters.com/ma...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Sep. 2022 bis zum 1. Okt. 2032

Betroffene Themen

**U.S. sues to block \$4.3 bln lock deal between Assa Abloy and U.S. rival**

The U.S. Justice Department has sued to block a \$4.3-billion proposed deal by Assa Abloy AB to buy a division of Spectrum Brands Holdings Inc that makes residential door hardware, the department said in a statement on Thursday which said the deal could lead to higher prices for consumers.

24. Aug. 2022 | <https://www.stuff.co.nz/bu...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Aug. 2022 bis zum 1. Sep. 2027

Betroffene Themen

**Workers are winning pay increases at rates above inflation**

In Auckland on Tuesday more than 100 manufacturing workers from Visy took strike action in support of a pay increase of at least 10%. Assa Abloy settled for increases of over 9%. Workers were not trying to take advantage of desperate employers, but use their position to get long overdue gains in the workforce.

16. Juni 2022 | <https://unicourt.com/case/...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

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

Betroffene Themen

**Copeland et al v. ASSA Abloy Entrance Systems, US, Inc. et al**

On 16/06/2022 Copeland filed a Personal Injury - Other Personal Injury lawsuit against ASSA Abloy Entrance Systems, US, Inc. This case was filed in U.S. District Courts, Tennessee Middle District Court. The Judges overseeing this case are Waverly D. Crenshaw, Jr and Jeffery S. Frenslay. The case status is Pending - Other Pending.

5. Apr. 2022 | <https://gender-pay-gap.ser...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Apr. 2022 bis zum 1. Mai 2027

Betroffene Themen

**2022/23 Gender pay gap report for ASSA ABLOY LIMITED**

In this organisation, women earn 72p for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Their median hourly pay is 27.9% lower than men's. When comparing mean (average) hourly pay, women's mean hourly pay is 29.6% lower than men's.

30. März 2022 | <https://www.oblad.no/kan-b...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 31. Jan. 2025 bis zum 30. März 2027

Betroffene Themen

**There could be a strike in several local companies [NO]**

If the parties in the front trade settlement do not reach an agreement, Fellesforbundet has announced that they will take 45 people out of 3 companies on strike in Nordre Follo municipality. The three companies are ASSA Abloy Opening Solutions Norway AS av Ski og Moss with 2 people in both locations, and Nexans Norway AS in Langhus with 41 employees.

24. Feb. 2022 | <https://actu.fr/hauts-de-f...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Feb. 2022 bis zum 1. März 2027

Betroffene Themen

**La grève est terminée au sein de l'usine Assa Abloy à Oust-Marest**

Lancée lundi 21 janvier 2022, la grève à l'usine Assa Abloy d'Oust-Marest (Somme) a pris fin le lendemain à la suite d'un accord entre les syndicats et la direction. Cet accord stipule qu'une augmentation des salaires sera prochainement mise en place. Et que l'entreprise prendra désormais en charge 70 % de la mutuelle des salariés, contre 65 % actuellement. Une prime sur les résultats à hauteur de 2,2 % fait également partie de cet accord.

15. Feb. 2022 | <https://www.waterrmagazine....>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Feb. 2022 bis zum 1. März 2032

Betroffene Themen

**CMA investigate acquisition of Arran Isle by ASSA ABLOY**

The Competition and Markets Authority (CMA) is to investigate the proposed acquisition of Arran Isle by ASSA ABLOY. The CMA generally investigate when there is a view that a merger will result in a substantial lessening of competition within any market for goods or services.

22. Feb. 2022 | <http://actu.fr/normandie/r...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Feb. 2022 bis zum 1. März 2027

Betroffene Themen

**Eure. Romilly-sur-Andelle : grève chez Assa Abloy, la production à l'arrêt**

Depuis lundi 21 février 2022, une quarantaine de salariés, sur 107 employés, d'Assa Abloy, entreprise de Romilly-sur-Andelle (Eure) est en grève. L'objectif de cette grève est d'obtenir une augmentation de l'ordre de 96 € brut par employé comme l'expliquent les délégués syndicaux Raynald Beranger (CGT) et Abdenasser Filali (CFDT).

21. Feb. 2022 | <http://www.ouest-france.fr...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Feb. 2022 bis zum 1. März 2027

Betroffene Themen

**Près de Saumur. Grève à l'usine Assa Abloy de Longué : la production à l'arrêt**

La colère s'exprime chez les salariés de l'usine Assa Abloy de Longué-Jumelles. Une grève illimitée a été lancée ce lundi 21 février pour réclamer une redistribution des bénéfices plus équitable à l'échelle nationale.

15. Feb. 2022 | <https://www.insidermedia.c...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Feb. 2022 bis zum 1. März 2032

Betroffene Themen

**CMA investigate acquisition of Arran Isle by ASSA ABLOY**

The Competition and Markets Authority (CMA) is to investigate the proposed acquisition of Arran Isle by ASSA ABLOY. The agreement to sell Arran Isle was made in September and the deal was expected to complete by the end of 2021 but on 14 February the CMA announced the launch of its merger inquiry. The CMA has launched its merger inquiry to determine whether the deal will lead to a substantial lessening of competition within any market or markets in the UK for goods or services.

24. Nov. 2021 | <https://unicourt.com/case/...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Nov. 2021 bis zum 1. Dez. 2026

Betroffene Themen

**Yanet Montiel Roman vs Assa Abloy Residential Group Inc**

On 11/24/2021 YANET MONTIEL ROMAN filed a Labor - Other Labor lawsuit against ASSA ABLOY RESIDENTIAL GROUP, INC .. This case was filed in Los Angeles County Superior Courts, Stanley Mosk Courthouse located in Los Angeles, California. The Judges overseeing this case are AMY D. HOGUE, DAVID J. COWAN and MARK V. MOONEY. The case status is Pending - Other Pending.

28.Juli 2021 | <https://www.osha.gov/pls/i...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Juli 2021 bis zum 1. Aug. 2026

Betroffene Themen

**OSHA Penalty for serious H&S Standard Violation(s)**

On July 28, 2021, Assa Abloy's facility in Des Tulsa, OK, was fined a USD 9,000 for one serious violation of U.S OSHA health and safety standards.

22.Juni 2021 | <https://www.lest-eclair.fr...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Juni 2021 bis zum 1. Juli 2026

Betroffene Themen

**Le mouvement de grève a repris chez Assa Abloy**

Depuis jeudi 17 h, les salariés du groupe Assa Abloy France sont de nouveau en grève. Les causes sont les mêmes que fin avril: la négociation de l'accord de participation.

22.Juni 2021 | <http://www.lest-eclair.fr...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Juni 2021 bis zum 1. Juli 2026

Betroffene Themen

**Le mouvement de grève a repris chez Assa Abloy**

Lors du précédent conflit, très suivi dans les différents sites français du groupe, la direction s'était engagée à négocier un accord de participation qui ne désavantageait pas les salariés. Or, jeudi dernier, les négociations ont brusquement pris fin et les salariés ont décidé de se remettre en grève. « On était en fin de négociation, jeudi. Il était 13h et tout le monde s'était mis d'accord pour que les salariés reçoivent l'équivalent d'un mois ou un mois 1/2 de salaire en participation, à condition que les résultats de l'entreprise soient équivalents à ceux de 2019, ou supérieurs.

18.Juni 2021 | <https://www.ouest-france.f...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Juni 2021 bis zum 1. Juli 2026

Betroffene Themen

**Saumurois. Grève chez Vachette® /Assa Abloy de Longué : la production à l'arrêt**

Les salariés de l'usine Vachette® /Assa Abloy de Longué-Jumelles se sont mis en grève ce vendredi 18 juin. Ils veulent peser dans les négociations autour de la prime de participation proposée par le groupe.

8.Juni 2021 | <https://employeebenefits.c...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Juni 2021 bis zum 1. Juli 2026

Betroffene Themen

**Employee wellbeing is a top priority for Assa Abloy**

Assa Abloy, employs 1,200 people across seven sites in the UK and Ireland. Employee wellbeing has always been important and towards the end of 2019 it was rolling out a series of wellbeing days. As well as these communications, a wellbeing portal was launched on the intranet site, providing employees with plenty of resources and support. The organisation also enhanced its employee assistance programme (EAP), extending it to offer a 24-hour GP service and personalised get-fit programmes for employees and their families. The success of these initiatives also made it easier to roll out additional support for mental health, including mental health trainings.

5.Apr. 2021 | <https://gender-pay-gap.ser...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

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

Betroffene Themen

**2021/22 Gender pay gap report for ASSA ABLOY LIMITED**

In this organisation, women earn 66p for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Their median hourly pay is 33.6% lower than men's. When comparing mean (average) hourly pay, women's mean hourly pay is 32.8% lower than men's.

3. März 2021 | <https://www.lacommercere43.fr...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**gültig vom 1. März 2021 bis zum 1. Apr.  
2026

Betroffene Themen

**Dunières : l'origine de la pollution toujours non identifiée sur la rivière**

Ce mercredi après-midi, les boudins absorbants étaient toujours en place sur la rivière la Dunière à Dunières, sous le pont se situant entre les services techniques et Assa Abloy. Mardi soir, juste avant la tombée de la nuit, les pompiers avaient été alertés d'irrigation sur la rivière. S'il ne s'agissait pas de traces d'hydrocarbure, les secours restaient circonspects quant à l'origine de ces dépôts blanchâtres. L'impact sur la faune et la flore semblait faible.

24. Sep. 2020 | <https://unicourt.com/case/...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Sep. 2020 bis zum 1. Okt. 2025

Betroffene Themen

**Jaime zambrano vs Assa Abloy Entrance Systems Inc**

On 09/24/2020 JAIME ZAMBRANO filed a Labor - Other Labor lawsuit against ASSA ABLOY ENTRANCE SYSTEMS U S INC. This case was filed in Los Angeles County Superior Courts, Spring Street Courthouse located in Los Angeles, California. The Judge overseeing this case is DANIEL J. BUCKLEY. The case status is Pending - Other Pending.

30. Nov. 2020 | <https://unicourt.com/case/...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**gültig vom 1. Nov. 2020 bis zum 1. Dez.  
2025

Betroffene Themen

**Cooper vs Assa Abloy Door Group**

On 11/30/2020 Cooper filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against Assa Abloy Door Group, LLC. This case was filed in U.S. District Courts, Tennessee Western District. The Judges overseeing this case are S. Thomas Anderson and Jon A. York. The case status is Pending - Other Pending.

16. Sep. 2020 | <http://metalurgicosbahia.o...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Sep. 2020 bis zum 1. Okt. 2025

Betroffene Themen

**Metalworkers Union guarantees PLR for ASSA ABLOY workers and starts to participate in the DDS in the company [PT]**

In an assembly held, the Metalworkers' Union of Bahia met with the workers of the company ASSA ABLOY. At the meeting that took place at the company's headquarters, in the district of Pirajá, the maintenance of the PLR in the amount of R\$ 2,370.00 for all workers and the participation of the union in the DDS carried out by the company. The PLR or Profit Sharing is one of the great achievements of the metallurgists, which ensures, as the name says, a percentage of return of the profit of the companies to the workers' pocket.

16. Juni 2020 | <https://www.osha.gov/pls/i...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

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

Betroffene Themen

**OSHA Penalty for Serious H&S Standard Violation(s)**

In June, 2020, Assa Abloy Accessories And Door Controls Group in Monroe, NC was fined a USD 13,300 penalty for 3 serious violation(s) of U.S. OSHA health and safety standards.

27. März 2020 | <https://unicourt.com/case/...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**gültig vom 1. März 2020 bis zum 1. Apr.  
2025

Betroffene Themen

**Fiallo vs Assa Abloy Inc**

On 03/27/2020 Fiallo filed a Civil Right - Other Disability Discrimination lawsuit against ASSA ABLOY INC. This case was filed in U.S. District Courts, Illinois Northern District Court. The Judge overseeing this case is Robert M. Dow, Jr. The case status is Pending - Other Pending.

29. Okt. 2020 | <https://www.futurenetzero....>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Okt. 2020 bis zum 1. Nov. 2025

Betroffene Themen

**ASSA ABLOY commits to science-based sustainability targets**

The ASSA ABLOY Group, a Swedish conglomerate that offers cover products and services ranging from locks, doors, gates and entrance automation, has made a commitment to science-based sustainability targets. It has pledged to substantially reduce its greenhouse gas emissions across its entire value chain, setting targets that are aligned to the Paris climate agreement, including halving emissions by 2030 and reaching net zero by 2050.

4. Sep. 2020 | <https://unicourt.com/case/...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Sep. 2020 bis zum 1. Okt. 2025

Betroffene Themen

**Jurennny flores ceron vs Assa Abloy Inc**

On 09/04/2020 JURENNY FLORES CERON filed a Labor - Other Labor lawsuit against ASSA ABLOY, INC. This case was filed in Los Angeles County Superior Courts, Spring Street Courthouse located in Los Angeles, California. The Judge overseeing this case is YVETTE M. PALAZUELOS. The case status is Pending - Other Pending.

29. Jan. 2020 | <http://www.lest-eclair.fr/...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 1. Jan. 2020 bis zum 1. Feb. 2025

Betroffene Themen

**Sainte-Savine: fin du mouvement de grève chez Assa Abloy**

Mardi 28 janvier, 110 salariés sur 270 du site savinois d'Assa Abloy étaient en grève pour exprimer leur mécontentement de ne pas obtenir satisfaction dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). Ce mercredi matin après un vote à main levée en assemblée générale, les salariés ont suspendu leur mouvement.

**Abgelaufen**15. Nov. 2019 | <https://unicourt.com/case/...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral** →

gültig vom 1. Nov. 2019 bis zum 1. Dez. 2024

Betroffene Themen

**Anna v. Assa Abloy Entrance Systems US Inc.**

On 15/11/2019 Anna filed a Labor - Employee Benefit lawsuit against Assa Abloy Entrance Systems US Inc. This case was filed in U.S. District Courts, Virginia Eastern District Court. The Judge overseeing this case is Robert E. Payne. The case status is Pending - Other Pending.

14. Nov. 2019 | <http://www.accc.gov.au/med...>

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral** →

gültig vom 1. März 2019 bis zum 1. Apr.

2029

Betroffene Themen



13. Nov. 2024 |

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral** →

gültig vom 31. Jan. 2025 bis zum 13. Nov.

2029

**No records found for this company on Compliance Database****Concerns about Assa Abloy fire doors deal**

The ACCC has preliminary concerns that Assa Abloy's proposed acquisition of E Plus Building Products Pty Ltd would significantly reduce competition in the market for fire door cores. The ACCC's preliminary view is that any new supplier would be unlikely to enter the market in time, and at a sufficient scale, to prevent price increases by a combined Assa Abloy-E Plus entity.

Umwelt Arbeits- &amp; Menschenrechte Ethik Nachhaltige Beschaffung

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

**EcoVadis ist mit folgenden internationalen Quellen verbunden:**

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

## 11. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

Zusätzliche Kommentare von unseren Analysten bezüglich der Bewertung.

**Spezifische Kommentare**

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

Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Einführung zusätzlicher Richtlinien angestiegen.

Obwohl das Unternehmen Richtlinien im Bereich Nachhaltige Beschaffung formalisiert hat, fehlt es an Informationen über die damit verbundenen Maßnahmen.

Das Unternehmen zeigt ein fortgeschrittenes Managementsystem im Bereich Umwelt.

Das Unternehmen zeigt ein fortgeschrittenes Managementsystem im Bereich Arbeits- und Menschenrechte.

Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Bereitstellung zusätzlicher Nachhaltigkeits-Zertifizierungen angestiegen.

## 12. KONTAKT

# ANHANG:

## BRANCHENRISIKOPROFIL

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

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

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

## AKTIVIERUNG DER KRITERIEN NACH THEMEN:

---

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

### Umwelt

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

### Arbeits- & Menschenrechte

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

### Ethik

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

Nicht aktiviert

Wettbewerbswidrige Praktiken

**Mittel**

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

**Nachhaltige Beschaffung****Mittel**

Umweltpraktiken von Lieferanten

**Mittel**

Sozialpraktiken von Lieferanten

## ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Herstellung von Besteck, Schneidwaren, Handwerkzeug und allgemeinem Werkzeug



### Umwelt

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Energieverbrauch & Treibhausgase

#### Definition

Der Energieverbrauch (z. B. Strom, Kraftstoff, erneuerbare Energien) während des Betriebs und bei Transporten. Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen, einschließlich 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.

Mittel

Wasser

#### Definition

Der Wasserverbrauch während des Betriebs ins Wasser geleitete Schadstoffe.

Mittel

Luftverschmutzung

#### Definition

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

Hoch

Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

#### Definition

Der Verbrauch jeglicher Arten von Rohstoffen und Chemikalien. Während des Betriebs anfallende ungefährliche und gefährliche Abfälle. Dazu gehören auch Luftemissionen mit Ausnahme von Treibhausgasen (z. B. SO<sub>x</sub>, NO<sub>x</sub>).



### 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.

Mittel

Arbeitsbedingungen

**Definition**

Betrifft Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter.

Mittel

Sozialer Dialog

**Definition**

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

Mittel

Karrieremanagement &amp; Training

**Definition**

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

Mittel

Kinder-, Zwangsarbeit &amp; Menschenhandel

**Definition**

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

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.



Ethik

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Korruption

**Definition**

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

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

**Definition**

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



## 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.

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.

## Überblick Nachhaltigkeits-KPIs

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
<b>Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden</b>	30%
<b>Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen</b>	35%
<b>Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen</b>	46%
<b>Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren</b>	33%
<b>Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung</b>	36%
<b>ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)</b>	35%
<b>OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)</b>	22%
<b>Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"</b>	10%
<b>Unterzeichner des Global Compact</b>	12%

## Wichtigste Vorschriften und Initiativen

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

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



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



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

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



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



### GRI - Mining and Metals Sector Supplement, Pilot Version 1.0

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

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



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

<http://www.epa.gov/EPA-AIR/2005/May/Day-20/a9591.htm>



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



### Universal Declaration of Human Rights

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



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



### EU Directive 2006/42/CE on machinery

[http://ec.europa.eu/enterprise/mechan\\_equipment/machinery/revdir.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/mechan_equipment/machinery/revdir.htm)



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



### EU Directive on Noise Pollution

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



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



### Ultra Low CO2 Steelmaking (ULCOS)

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

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



### 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



### 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)



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.



**Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)**<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>

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

 **Arbeits- & Menschenrechte****United Nations Convention against Corruption (UNCAC)**<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html> Regulatorisch

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

 **Ethik****OECD guidelines for multinational enterprises**[http://www.oecd.org/about/0,2337,en\\_2649\\_34889\\_1\\_1\\_1\\_1,100.html](http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1,100.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, globally relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

    **Alle Themen****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 contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

 **Ethik****United Nations Global Compact (10 principles)**<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

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

    **Alle Themen****Standard Global Reporting Initiative's (GRI)**<http://www.globalreporting.org/Home>

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

    **Alle Themen****Carbon disclosure project**<https://www.cdp.net>

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

 **Umwelt**