

## SAQ Fokusbereiche

Drive Sustainability hat SAQ-Fokusbereiche für die Lieferanten der Automobilindustrie erarbeitet, um die folgenden Ziele zu erreichen:

- Einführung wichtiger **Lieferanten-Leistungsindikatoren** zu den Themen ökologische Nachhaltigkeit, Sozialverträglichkeit und Unternehmensführung (ESG), die für die OEM-Mitglieder der Automotive Partnership besonders wichtig sind;
- Ergänzung der **Drive Sustainability-Leitlinien** und praktische Orientierungshilfen mit betrieblichen Empfehlungen dazu, wie die grundlegenden OEM-Erwartungen tatsächlich erfüllt werden können;
- Lieferanten bei der **Verbesserung ihres SAQ-Scores** helfen, indem die erforderlichen Informationen zu den kritischen Indikatoren bereitgestellt werden, die 50 % des SAQ-Scores ausmachen

Mit diesem Dokument ermutigt Drive Sustainability die Lieferanten der Automobilindustrie, die folgenden beiden Praktiken zu übernehmen:

1. Implementierung eines **Verhaltenskodex** für die Mitarbeiter und die externen Partner (Lieferanten);
2. Aufbau eines **Umwelt und Sozialmanagementsystems (ESMS)**, um die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Umwelt effektiv zu managen.

With Support from:

Lead Partners:

**BMW  
GROUP**

DAIMLER

**SCANIA**

VOLKSWAGEN  
AKTIENGESELLSCHAFT

**VOLVO**  
VOLVO GROUP

**VOLVO**  
Volvo Car Corporation

Partners:

**FCA**  
FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES



**HONDA**



**TOYOTA**



# Verhaltenskodex

Ein **Verhaltenskodex** ist ein Dokument, das die Regeln, Normen und Verantwortlichkeiten für die Mitarbeiter des Unternehmens und/oder seine Geschäftspartner wie z. B. die Lieferanten umreißt. Das Hauptziel des Verhaltenskodex besteht darin, die Werte des Unternehmens darzulegen und klare Orientierungshilfen für akzeptables Verhalten bereitzustellen. Ein Unternehmen kann zwei separate Verhaltenskodizes haben: einen, der intern für **Mitarbeiter** gilt, und einen anderen, der extern für **Lieferanten** gilt, oder auch ein einziges Dokument, in dem beide Stakeholder-Gruppen abgedeckt sind.

## Wie wird ein Verhaltenskodex gestaltet und implementiert? Praktische Empfehlungen

### Das Risiko abbilden



Sie müssen die Gesetze und Bestimmungen kennen, die das Verhalten in Ihrer Industrie und Region leiten, um sicherzustellen, dass der Kodex alle potenziellen Risiken abdeckt. Für die Erarbeitung eines Verhaltenskodex für Lieferanten ist es empfehlenswert, mit der Bewertung und der Abbildung der Risiken in der Lieferkette zu beginnen, um ein eindeutiges Bild davon zu erhalten, wo Ihre Produkte herkommen und welches die problematischsten Bereiche sind, mit denen Ihre Lieferanten zu tun haben. In der unten stehenden Tabelle sind Beispiele für die Bereiche aufgeführt, die laut Drive Sustainability durch den Kodex abgedeckt werden sollten.

### Bereiche, die ein Verhaltenskodex abdecken sollte

Bereich	Thema	Quellen, auf die Bezug genommen werden sollte
Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer Löhne und Sozialleistungen Arbeitszeit Moderne Sklaverei Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen Belästigung und Nichtdiskriminierung	UN-Rahmenwerk „Protect, Respect and Remedy“ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte Charta der Grundrechte der EU ILO-Erklärung über die Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz
	Arbeitsschutz	Persönliche Schutzausrüstung und Maschinensicherheit Katastrophenbereitschaft und Brandschutz Stör- und Unfallmanagement Handhabung von Chemikalien
Unternehmensethik	Korruption, Erpressung und Bestechung Privatsphäre und Datenschutz Fairer Wettbewerb und Kartellrecht Interessenkonflikte Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Allgemeine Erklärung der Menschenrechte DSGVO OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen
	Umwelt	Treibhausgasemissionen, Energieeffizienz und erneuerbare Energien Wasserqualität und -verbrauch Luftqualität Management nachhaltiger Ressourcen und Abfallreduzierung Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement

### Ein funktionsübergreifendes Team einsetzen



Ein Verhaltenskodex sollte mit allen Unternehmensrichtlinien und -prozeduren im Einklang stehen, daher ist es wichtig, verschiedene Geschäftseinheiten in die Erstellung und Überarbeitung einzubinden. So könnten Sie beispielsweise Vertreter aus den Bereichen Recht, Compliance, Einkauf, HR, Risikomanagement und Kommunikation konsultieren, um die Einheitlichkeit sicherzustellen.

### Den Kodex benutzerfreundlich gestalten



Damit der Verhaltenskodex effektiv sein kann, muss er von der beabsichtigten Zielgruppe verstanden werden. Der Verhaltenskodex sollte klar, transparent und einfach formuliert sein und es sollte auf zu stark juristisch oder technisch geprägte Terminologie verzichtet werden. Stellen Sie sicher, dass der Mitarbeiter-Verhaltenskodex für lokale Tochtergesellschaften in Gebieten, in denen Englisch nicht die Hauptsprache ist, übersetzt wird.

### Feedback von den Stakeholdern erhalten



Um den Verhaltenskodex effektiv in der Organisation zu verankern, müssen bei der Gestaltung und Überarbeitung die Stakeholder eingebunden werden. Hierdurch wird nicht nur die allgemeine Reichweite gestärkt, sondern ein solches Vorgehen verbessert auch die Compliance, da die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass Mitarbeiter und Lieferanten die Standards einhalten, zu denen sie beigetragen haben.

# Verhaltenskodex

## Effektiv kommunizieren



5.

Der Verhaltenskodex ist eine wichtige Botschaft der Organisation, in der die Werte, Prinzipien und Verpflichtungen der Organisation dargelegt werden; daher muss ein Unternehmen sicherstellen, dass es alle derzeitigen und potenziellen Stakeholder erreicht. Legen Sie die Details Ihres Verhaltenskodex in den benannten Lieferanten- und Mitarbeiterschulungen und Bereitstellung der Informationen auf der Website des Unternehmens, im Intranet und auf dem Lieferantenportal dar.



6.

## Regelmäßig überprüfen und aktualisieren

Sie müssen eine Prozedur verfügen, um den Verhaltenskodex regelmäßig zu überprüfen und zu aktualisieren.



7.

## In die Rahmenverträge aufnehmen

Um Compliance sicherzustellen, sollten Sie den Verweis auf den Verhaltenskodex in die Mitarbeiter- und Lieferantenverträge aufnehmen.

## 4 wichtige Empfehlungen für einen wirkungsvolle Verhaltenskodex für Lieferanten

### 1. Benchmark für die Branche erstellen

Zahlreiche Industrie-Initiativen haben einen gemeinsamen Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt, der als Vorlage oder Grundlage für Ihr eigenes Protokoll verwendet werden kann. Zu den Beispielen zählen Electronics Industry Citizenship Coalition oder Ethical Trading. Außerdem kann es sein, dass die Unternehmen in Ihrem Umfeld bereits einen Verhaltenskodex erstellt haben, den Sie als Orientierungshilfe verwenden können.

### 2. Die Verhaltenskodex-Leistung in Beschaffungsentscheidungen integrieren

Wenn eine gute Lieferantenleistung in den Hauptbereichen, die im Verhaltenskodex umrissen sind, Ihre Entscheidungen im Bereich Beschaffung beeinflusst, ist dies ein stärkerer Anreiz für die Lieferanten, den Kodex einzuhalten. Außerdem können Sie Belohnungsprogramme für die Lieferanten einführen, um die Lieferanten anzuerkennen, die im Bereich der wichtigsten Themen die beste Leistung erbringen.

Es gibt verschiedene Tools, die Sie verwenden können, um die Lieferantenleistung zu messen. Die Drive Sustainability-Partner verwenden ein gemeinsames Selbstauskunfts-Tool, den SAQ, der öffentlich zur Verfügung steht und von jedem Unternehmen in der Wertschöpfungskette in der Automobilindustrie verwendet werden kann\*. Der SAQ kann auf der von NQC Ltd. gehosteten digitalen Plattform Supplier Assurance genutzt werden.

### 3. Die Erwartungen weitergeben

Ziehen Sie die Möglichkeit in Erwägung, die Anforderung in Ihren Verhaltenskodex aufzunehmen, dass Lieferanten diese Erwartungen an ihre eigene Lieferantenbasis weitergeben – hierdurch erreichen Sie weitere Tiers in Ihrer Lieferkette.

### 4. Die Anforderung der verantwortungsbewussten Beschaffung von Rohstoffen aufnehmen

Stellen Sie sicher, dass Ihre Lieferanten mit der gebührenden Sorgfalt vorgehen, um die Quelle der in ihren Produkten verwendeten Rohstoffe nachzuvollziehen.

## Wie spiegelt sich dieser Themenbereich im SAQ wider?

SAQ-Abschnitt	SAQ-Frage/n	Beispiele für akzeptable Belege
Geschäftsführung	3. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Verhaltenskodex? 3a. Organisieren Sie Schulungen zum Verhaltenskodex für Ihre Mitarbeiter?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verhaltenskodex/Ethikkodex</li> <li>Mitarbeiterhandbuch</li> </ul>
Lieferantenmanagement	15. Gibt es in Ihrem Unternehmen festgelegte CSR-/Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten? 15a. Welche Bereiche werden durch diese Anforderungen abgedeckt? 15b. Welche Kanäle nutzt Ihr Unternehmen, um Ihren Lieferanten die CSR-/Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten zu vermitteln? 15c. Über welche Prozesse verfügt Ihr Unternehmen, um zu prüfen, ob die Lieferanten Ihre Anforderungen erfüllen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSR-/Nachhaltigkeitsrichtlinie des Lieferanten</li> <li>Verhaltenskodex für Lieferanten</li> <li>Verhaltenskodex (wenn er den Verweis auf die Einhaltung durch die Lieferanten enthält)</li> <li>Vorlage für eine Beschaffungsvereinbarung (wenn sie den Verweis auf Nachhaltigkeit enthält)</li> </ul>

\*Weitere Informationen dazu, wie Sie den Drive Sustainability SAQ für die Bewertung Ihrer eigenen Lieferanten verwenden können, finden Sie im Dokument [SAQ Formats](#).

# Umwelt- und Sozialmanagementsystem (ESMS)


Eine **Managementsystem** ist eine Reihe von dokumentierten Prozessen und Prozeduren, die es einer Organisation ermöglichen, ihre Geschäftstätigkeit zu kontrollieren und ihre Ziele zu erreichen, indem kontinuierliche Verbesserung sichergestellt wird.

Wenn Unternehmen ein Managementsystem für Umwelt- und soziale Themen verfügen, so hilft ihnen dies, **ihre Risiken und Auswirkungen effektiv zu managen** und potenzielle Probleme zu antizipieren und frühzeitig zu behandeln. So hilft beispielsweise ein Umweltmanagementsystem dabei, die negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu reduzieren und die Ressourcennutzung zu optimieren, während Sozialmanagementsysteme dabei helfen, die Mitarbeiter und Communities zu ermächtigen, und sie verhindern Vorfälle am Arbeitsplatz und Menschenrechtsverletzungen.


Umwelt- und Sozialmanagementsysteme (ESMS) können in das eine, zentrale System aufgenommen werden, oder sie können separate Systeme sein, die die Bereiche **Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, Arbeitsschutz und Umwelt abdecken**.

## Wie kann man ein ESMS entwickeln und implementieren? Praktische Empfehlungen\*


### Umwelt- und Sozialkriterien in die Unternehmensrichtlinien aufnehmen

-  Die Integration von Umwelt- und Sozialfaktoren in die Ihre Unternehmensrichtlinien ist zentral für den Due Diligence-Prozesses. Richtlinien zeigen, dass Ihr Unternehmen sich der Verantwortung stellt, die Umwelt- und Sozialrisiken und -auswirkungen, die sich aus ihrer Geschäftstätigkeit ergeben, zu managen.


### Die Risiken abbilden

-  Um potenzielle negative Auswirkungen effektiv abzumildern, muss Ihr Unternehmen eine klare Vorstellung von den Risiken in der Geschäftstätigkeit und in den Lieferketten haben. Risiko-Scoping und -analyse sind von wesentlicher Bedeutung, um präventive Maßnahmen priorisieren und angemessene Reaktionen bestimmen zu können.


### Maßnahmenpläne entwickeln

-  Nachdem die Selbstverpflichtung in Form einer Richtlinie festgelegt und die Risiken und nachteiligen Auswirkungen identifiziert wurden, müssen Sie mit der Implementierung praktischer Maßnahmen beginnen, die dazu dienen, Risiken zu vermeiden oder zu mindern. Dies schließt auch die Festlegung intelligenter Ziele und das Messen des Fortschritts in Bezug auf diese Ziele ein.


### Fähigkeiten in der Organisation aufbauen

-  Die Effektivität von Managementsystemen hängt davon ab, wie organisiert die Mitarbeiter im Umgang mit Umwelt- und sozialen Themen sind und wie viel Befugnisse sie in dieser Hinsicht haben, und auch vom Engagement der oberen Führungsebene. Um die Risiken wirklich zu verstehen und Probleme wirksam anzugehen, sollte das verantwortliche Team verschiedene Funktionen umfassen, da die Probleme auf vielen Stufen auftreten können, und die Befugnis haben, Veränderungen zu implementieren. Daher ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens angemessen geschult werden und dass das Management bereit ist, seine Mitarbeiter mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.

### Reaktionsvermögen verbessern

-  Wenngleich sich die Organisation darauf konzentrieren sollte, negative Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu verhindern, so gibt es doch keine Garantie dafür, dass keine schädigenden Ereignisse auftreten, und in diesen Situationen ist es von größter Bedeutung, dass das Unternehmen bereit ist, effektiv zu reagieren, um den Schaden zu minimieren. In Ihrem Unternehmen sollten klare Prozeduren eingerichtet sein, aus denen hervorgeht, welche Maßnahmen im Notfall zu ergreifen sind und welche Verantwortlichkeiten gelten. Stakeholders müssen korrekt geschult werden.

### Stakeholder einbinden

-  Ihr Unternehmen muss die Einzelpersonen und Gruppen kennen, auf die sich seine Geschäftsaktivitäten (potenziell) auswirken, es muss auf regelmäßiger Basis proaktiv einen konstruktiven Dialog mit ihnen führen. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Interessen der Stakeholder berücksichtigt werden, und es ermöglicht dem Unternehmen, seine Entscheidungen auf der Grundlage besserer Informationen zu treffen.

# Umwelt- und Sozialmanagementsystem (ESMS)



## 7. Einen Beschwerdemechanismus einrichten

Es ist wichtig, dass Ihr Unternehmen die Kommunikationskanäle bereitstellt, über die Stakeholder ihre Probleme und Sorgen zur Sprache bringen und Abhilfe einfordern können. Der Beschwerdemechanismus kann auch als Frühwarnsystem dienen, da die über ihn erhaltenen Informationen auf mögliche Ineffizienzen und Fehler in der Unternehmenstätigkeit hinweisen und so eine Eskalation der Probleme verhindern.



## 8. Über Fortschritte berichten

Intern und extern über die auftretenden Probleme und die Reaktionen hierauf zu berichten, unterstützt den Aufbau des Vertrauens der Stakeholder und verbessert das Image Ihres Unternehmens. Stakeholder müssen rechtzeitig und auf eine Art, die sie auch erreicht, informiert werden.

## Überwachen und überprüfen



Damit das Managementsystem effektiv arbeiten kann, muss es kontinuierlich verbessert werden. Daher sind die Nachverfolgung seiner Leistung und die Beurteilung des Fortschritts im Hinblick auf eine Reihe von KPIs, die mögliche Lücken und Bereiche mit Verbesserungspotenzial aufzeigen können, von größter Bedeutung. Diese Überprüfung sollte regelmäßig durchgeführt werden und die wichtigsten Erkenntnisse aus der vorhergehenden Periode dieses Prozesses beinhalten.

## Wie spiegelt sich dieser Themenbereich im SAQ wider?

Ein Managementsystem kann **intern** oder in Übereinstimmung mit **nationalen oder internationalen Standards** entwickelt werden. Zertifizierte Managementsysteme geben Ihren Kunden und Stakeholdern eine bessere Gewähr Ihres Engagements, Ihrer Geschäftstätigkeit auf nachhaltige Art und Weise nachzugehen, und dass Sie alle hierfür erforderlichen Prozesse implementiert haben. Während der SAQ auch intern entwickelte Managementsysteme anerkennt, so gibt es die höchste Anerkennung für Lieferantenmanagementsysteme, die nach **international anerkannten Standards** zertifiziert sind.

SAQ-Abschnitt	SAQ-Frage/n	Beispiele für akzeptable Belege: international anerkannte Zertifizierungen
Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	6. Verfügt Ihr Standort über ein Managementsystem zur Handhabung von Fragen der Arbeitsbedingungen und Menschenrechte?	ISO 26000 SA8000
Arbeitsschutz	8. Verfügt Ihr Standort über ein Arbeitsschutz- Managementsystem?	ISO 45001 OHSAS 18001 ILO-OSH 2001 SA8000
Umwelt	11. Verfügt Ihr Standort über ein Umweltmanagementsystem? 11a. Verfügt Ihr Standort über ein Umweltprogramm, das Ziele, Aktivitäten und Leistungsüberwachung enthält, um seine Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern?	ISO 14001:2015 Umweltmanagement ISO 14064 Treibhausgase PAS 2060 Carbon neutrality (Klimaneutralität) BS/EN/ISO 14006:2011/14004:2010/ 14001:2004 Umweltmanagementsysteme BS 8555-Zertifizierung: Einführung von Umweltmanagementsystemen (britischer Standard) PAS2050 Carbon footprint (CO2-Fußabdruck) EU Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS)