



ecovadis

EcoVadis Beoordelingsrapport duurzaamheid

Beoordeeld bedrijf:
MANPOWERSGROUP BELUX (GROUP)

Algemene score: 87 /100
december 2024

Duurzaamheidsprestaties: Uitstekend

Omvang: M
Hoofdkantoor land: België
Operaties in risicolanden: Nee
Sector: Uitzendbureau-activiteiten

INHOUDSOPGAVE

1. Overzicht Duurzaamheidsprestaties
2. Voordelen van een beoordeling
3. Beoordelingsproces
4. Methodologie van EcoVadis
 - A. Vier thema's en 21 criteria
 - B. Zeven managementindicatoren
5. Een Scorecard begrijpen
 - A. Kwantitatieve informatie: Scores & Geactiveerde Criteria
 - B. Kwalitatieve informatie: Sterke punten en verbeterpunten
 - C. Scoreschaal
6. Milieu
7. Arbeids- & Mensenrechten
8. Ethiek
9. Duurzame Inkoop
10. 360° Watch-bevindingen
11. Specifieke opmerkingen
12. Neem contact met ons op
13. Bijlage: Sectorrisicoprofiel

OVER DUURZAAMHEID

Duurzaamheid is de voortdurende inzet om verantwoord te handelen door sociale en milieuoverwegingen in de bedrijfsvoering te integreren. Duurzaamheid gaat verder dan het naleven van de regelgeving en richt zich op de manier waarop bedrijven hun economische, sociale en milieu-impact beheren. Ook is dit gericht op hun relaties met stakeholders (bv. medewerkers, handelspartners, overheid).

OVER DE BEOORDELING

Het methodologisch kader van EcoVadis beoordeelt het beleid en de maatregelen van bedrijven en hun gepubliceerde rapportages op het gebied van Milieu, Arbeids- & Mensenrechten, Ethiek en Duurzame Inkoop. Ons team van internationale duurzaamheidsdeskundigen analyseert en controleert de gegevens van bedrijven (ondersteunende documenten, 360° Watch--bevindingen, enz.) om betrouwbare beoordelingen te creëren. Hierbij houden we rekening met de sector, de omvang en de geografische locatie van elk bedrijf.

OVER ECOVADIS

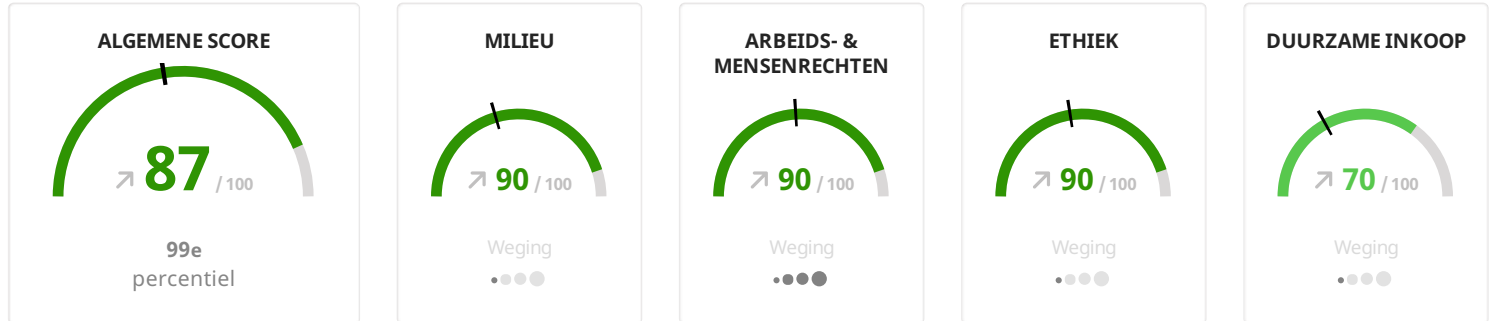
EcoVadis biedt een toonaangevende oplossing voor het monitoren van de duurzaamheid in wereldwijde toeleveringsketens. Met behulp van innovatieve technologie en expertise op het gebied van duurzaamheid hebben wij de ambitie om bedrijven te stimuleren om duurzame praktijken na te streven, en hen te ondersteunen bij de toepassing hiervan.

Geen enkel deel van dit document mag worden gereproduceerd, gewijzigd of gedistribueerd in welke vorm of op welke manier ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van EcoVadis. Verstrekt onder contract voor exclusief gebruik door de abonnee

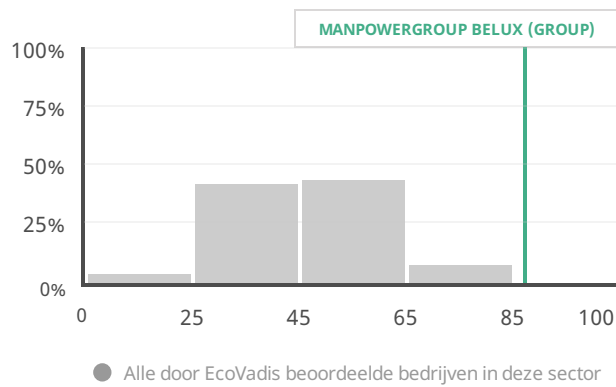
1. OVERZICHT DUURZAAMHEIDSPRESTATIES

Score-uitsplitsing

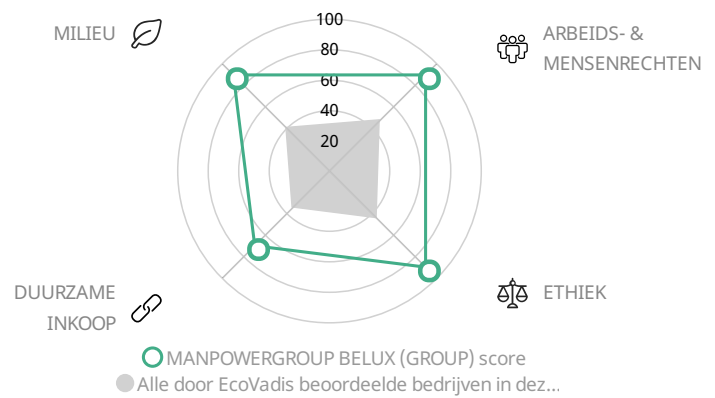
Duurzaamheidsprestaties ● Onvoldoende ● Gedeeltelijk ● Goed ● Gevorderd ● Uitstekend — Gemiddelde score



Verdeling van de algemene score



Vergelijking thema-score



MANPOWERGROUP BELUX (GROUP) heeft een Platinum medaille ontvangen als erkenning voor haar prestaties op het gebied van duurzaamheid. Met deze award staat het bedrijf in de top van bedrijven die de afgelopen 12 maanden door EcoVadis zijn beoordeeld.

Correctief actieplan in uitvoering

Het Correctief actieplan is een samenwerkingsfunctie die bedoeld is om de prestaties van bedrijven te verbeteren. Dit stelt bedrijven in staat om online een verbeterplan op te stellen, om geplande en afgeronde correctieve acties te communiceren en om feedback te delen. MANPOWERGROUP BELUX (GROUP) heeft een Correctief actieplan opgesteld en werkt aan het verbeteren van zijn duurzaamheidsmanagementsysteem.

* U ontvangt deze score/medaille op basis van de informatie en nieuwsbronnen die EcoVadis ter beschikking staan op het moment van de beoordeling. Als er tijdens de geldigheidsperiode van de Scorecard/medaille materiële veranderingen of omstandigheden optreden, dan behoudt EcoVadis zich het recht voor om de Scorecard/medaille van het bedrijf in de wacht te zetten. Indien nodig geacht, zal EcoVadis de Scorecard/medaille opnieuw beoordelen en eventueel een herziene Scorecard/medaille verstrekken.

2. VOORDELEN VAN EEN BEOORDELING

Begrijpen :

Krijg een duidelijk overzicht van de duurzaamheidsprestaties van een bedrijf. De Scorecard is het eindresultaat van de EcoVadis-beoordeling. Deze scorecard beoordeelt en vergelijkt de duurzaamheidsprestaties van een bedrijf in vier thema's op een schaal van 0-100 en benadrukt de sterke punten en verbeterpunten.

Weet waar een bedrijf staat ten opzichte van hun sector. Vergelijk de duurzaamheidsprestaties van het bedrijf met die van andere bedrijven in de sector aan de hand van een scoreverdelingsgrafiek en een vergelijking van de thema-scores.

Identificeer trends in de sector. Ontdek de belangrijkste duurzaamheidsrisico's, regelgeving, populaire onderwerpen en beste praktijken met betrekking tot specifieke sectoren.

Communiceren :

Voldoe aan de behoeften van de klant. Steeds meer bedrijven stellen zich vragen over de milieu- en sociale prestaties van hun handelspartners. De EcoVadis-beoordeling stelt bedrijven in staat hun betrokkenheid te tonen.

Maak gebruik van deze unieke communicatietool. Bedrijven met een EcoVadis Scorecard vermijden een teveel aan audits door één beoordeling te delen met alle klanten die hierom vragen.

3. BEOORDELINGSPROCES

1

Aanvraag van klant

Managers op het gebied van Inkoop, MVO, EHS en Duurzaamheid bij bedrijven die duurzaamheidsrisico's in de toeleveringsketen willen monitoren, vragen om een EcoVadis-beoordeling voor hun handelspartners.

2

Vragenlijst

Er wordt een aangepaste vragenlijst gemaakt op basis van de specifieke duurzaamheidsrisicofactoren van een bedrijf. Deze bevat 20 tot 50 vragen aangepast aan de sector, de omvang van het bedrijf en de locatie.

3

Documentanalyse

Bedrijven zijn verplicht om ondersteunende documentatie te verstrekken bij de antwoorden op de vragenlijst. Onze analisten beoordelen deze documenten.

4

Openbare informatie

Bedrijfsinformatie die openbaar beschikbaar is, meestal op de website van het bedrijf, wordt ook verzameld als bewijs van hun duurzaamheidsprestaties.

5

360° Watch-bevindingen

360° Watch-bevindingen bevatten relevante openbare informatie over de duurzaamheidspraktijken van bedrijven, geïdentificeerd via meer dan 10.000 gegevensbronnen. Deze bevindingen kunnen een positieve, negatieve of geen impact op de score hebben.

6

Deskundigenanalyse

Onze analisten combineren al deze elementen tot één uniforme scorecard per bedrijf.

SCORECARD



4. METHODOLOGIE VAN ECOVADIS

A. Vier thema's en 21 criteria

De EcoVadis-beoordelingen zijn gericht op 21 kwesties die zijn gegroepeerd in 4 thema's (Milieu, Arbeids- & Mensenrechten, Ethiek, Duurzame Inkoop). De 21 kwesties of criteria zijn gebaseerd op internationale duurzaamheidsnormen zoals de Global Compact Principles, de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), de GRI-norm (Global Reporting Initiative), de ISO 26000-norm en de CERES-principes.

21 duurzaamheidscriteria

1. MILIEU

BEDRIJFSVOERING

Energieverbruik en broeikasgassen
Water
Biodiversiteit
Luchtvervuiling
Materialen, chemicaliën en afval

PRODUCTEN

Productgebruik
Product End-of-Life
Gezondheid & Veiligheid van Klanten
Milieudiensten & -belangenbehartiging

3. ETHIEK

Corruptie
Concurrentieverstorende praktijken
Verantwoord Informatiebeheer

2. ARBEIDS- & MENSENRECHTEN

HUMAN RESOURCES

Gezondheid & Veiligheid van Werknemers
Arbeidsvoorwaarden
Sociale Dialoog
Carrièremanagement & Training

MENSENRECHTEN

Kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel
Diversiteit, billijkheid en inclusie
Mensenrechten van externe stakeholders

4. DUURZAME INKOOP

Milieupraktijken van Leveranciers
Sociale Praktijken van Leveranciers

B. Zeven managementindicatoren

EcoVadis-beoordelingen evalueren het duurzaamheidsmanagementsysteem van een bedrijf door te kijken naar zeven managementindicatoren. Deze worden gebruikt om de beoordeling verder toe te spitsen door de vier thema's en de daaropvolgende 21 duurzaamheidscriteria te wegen.



Beleid (weging: 25%)

1. Beleid: Missieverklaringen, beleid, doelstellingen, doelen, bestuur
2. Onderschrijving: Onderschrijving van externe duurzaamheidsinitiatieven

Acties (weging: 40%)

3. Maatregelen: Geïmplementeerde maatregelen (bijv. procedures, training, uitrusting)
4. Certificaten: Certificaten en labels (bijv. ISO 14001)
5. Dekking: Dekking van maatregelen

Resultaten (weging: 35%)

6. Rapportage: Rapportage over kritische prestatie-indicatoren (KPI's)
7. 360: Veroordelingen, Controverses, Awards



5. EEN SCORECARD BEGRIJPEN

De algemene score is beter te begrijpen door te kijken naar de kwantitatieve informatie (thema-scores en geactiveerde criteria) en kwalitatieve informatie (sterke punten en verbeterpunten).

A. Kwantitatieve informatie: Scores & Geactiveerde Criteria

Thema-scores:

Net als de algemene score liggen de thema-scores op een schaal van 1 tot 100.

Geactiveerde Criteria:

elk van de vier thema's (Milieu, Arbeids- & Mensenrechten, Ethiek, Duurzame Inkoop) heeft specifieke criteria. Omdat de vragenlijst is afgestemd op de sector, omvang van het bedrijf en locatie, worden niet alle 21 criteria voor elk bedrijf geactiveerd en wegen sommige criteria zwaarder dan andere.

Niet-geactiveerd

Als bepaalde criteria niet geactiveerd zijn, dan is de specifieke daarmee samenhangende kwestie niet relevant of heeft deze een zeer laag duurzaamheidsrisico voor dat bedrijf.

Medium

Criteria van middelgroot belang zijn de kwesties die een bepaald duurzaamheidsrisico met zich meebrengen, maar niet het meest urgent zijn.

Hoog

Criteria van groot belang zijn de kwesties waarbij het bedrijf het grootste duurzaamheidsrisico loopt.



Alleen risicolanden

Criteria die als "Alleen in risicolanden" zijn geclassificeerd, worden alleen geactiveerd als het bedrijf belangrijke activiteiten heeft in één of meer landen die als risicovol zijn geïdentificeerd.

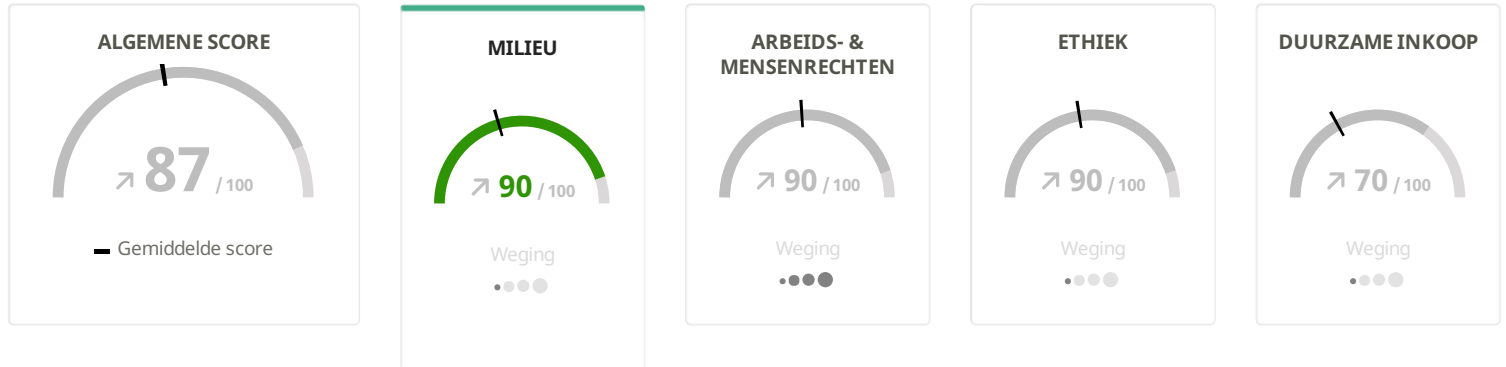
C. Scoreschaal

0 - 24	Onvoldoende	Geen verplichtingen of concrete maatregelen met betrekking tot duurzaamheid. Bewijs in sommige gevallen van wangedrag (bv. verontreiniging, corruptie)
25 - 44	Gedeeltelijk	Geen gestructureerde duurzaamheidsaanpak. Weinig verplichtingen of concrete maatregelen met betrekking tot bepaalde kwesties. Gedeeltelijke rapportage over KPI's Gedeeltelijke certificering of incidenteel gelabeld product.
45 - 64	Goed	Gestructureerde en proactieve duurzaamheidsaanpak. Verplichtingen/beleid en concrete maatregelen voor belangrijke kwesties. Elementaire CSR-verslaggeving over maatregelen en indicatoren.
65 - 84	Gevorderd	Gestructureerde en proactieve duurzaamheidsaanpak. Verplichtingen/beleid en concrete maatregelen voor alle belangrijke kwesties, met gedetailleerde informatie over de implementatie ervan Aanzienlijke duurzaamheidsrapportage over maatregelen en Key Performance Indicatoren.
85 - 100	Uitstekend	Gestructureerde en proactieve duurzaamheidsaanpak. Verplichtingen/beleid en concrete maatregelen voor alle kwesties, met gedetailleerde informatie over de implementatie ervan Uitgebreide duurzaamheidsrapportage over maatregelen en Key Performance Indicatoren. Innovatieve praktijken en externe erkenning.

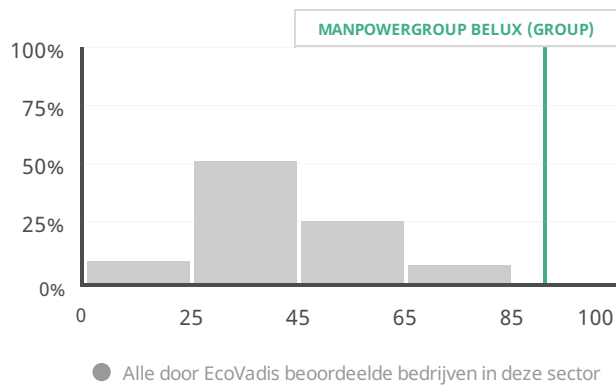
6. MILIEU

Dit thema houdt rekening met zowel operationele factoren (bijv. energieverbruik, afvalbeheer) als productbeheer (bijv. product end-of-life, gezondheids- en veiligheidskwesties voor de klant).

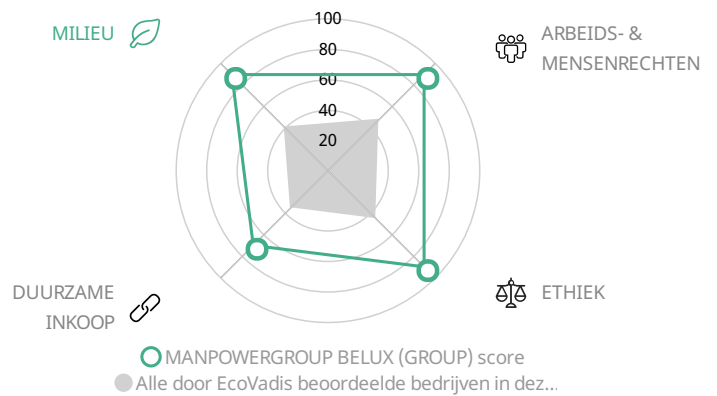
Uitsplitsing van de Milieuscore



Verdeling thema-score



Vergelijking thema-score



Milieu: Geactiveerde Criteria

Omdat de vragenlijst is afgestemd op de sector, omvang van het bedrijf en locatie, worden niet alle 21 criteria voor elk bedrijf geactiveerd en wegen sommige criteria zwaarder dan andere.

Milieu: Sterke punten en verbeterpunten

Het Correctief actieplan is een samenwerkingsfunctie die bedoeld is om de prestaties van bedrijven te verbeteren. Dit stelt bedrijven in staat om online een verbeterplan op te stellen, om geplande en afgeronde correctieve acties te communiceren en om feedback te delen. Verbeterpunten met lopende correctieve acties worden hieronder gemarkeerd met labels.



Sterke punten

Beleid

Onderschrijving van het United Nations Global Compact (UNGC)

Informatie

Het VN Global Compact is een strategisch beleidsinitiatief voor bedrijven die zich inzetten om hun activiteiten en strategieën af te stemmen op tien universeel geaccepteerde principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu, ethiek en duurzame inkoop. Het bedrijf is een formele ondertekenaar van dit initiatief.

Begeleiding

Het United Nations Global Compact is een strategisch beleidsinitiatief van de Verenigde Naties om bedrijven wereldwijd aan te moedigen om zowel op ecologisch als sociaal verantwoord gebied een duurzaam beleid te voeren. Ook moedigen ze bedrijven aan om te rapporteren over de uitvoering daarvan. Bedrijven ondertekenen het initiatief en moeten dan een overzicht geven van hun managementsysteem via een verplicht openbaarmakingskader (jaarlijkse publicatie van een Communication on Progress [COP]).

Kwantitatieve doelstellingen vastgelegd over afval

Milieubeleid op het gebied van afval

Kwantitatieve doelstellingen vastgelegd over energieverbruik & broeikasgassen

Milieubeleid op het gebied van energieverbruik & broeikasgassen

Onderschrijving van het Science Based Targets-initiatief - Doelstellingen bepaald

Uitzonderlijk beleid inzake belangrijke milieukwesties

Informatie

Het bedrijf heeft een uitzonderlijk beleid ingevoerd dat toezeggingen en kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen inzake belangrijke milieukwesties integreert.

Begeleiding

Policies are deemed exceptional when all environmental issues are covered by qualitative and quantitative objectives. In addition, an exceptional policy must also have exhaustive organizational elements such as the allocation of responsibilities and formal mechanisms to communicate, review and amend the policy.

Maatregelen

Opknappen en intern hergebruiken van IT-hardware

Interne sortering en verwijdering van afval volgens afvalstromen

Maatregelen of trainingen om het personeel bewust te maken van minder afvalproductie en -sortering

Vermindering van intern afval door hergebruik, terugwinning of herbesteding van materiaal

Vermindering van energieverbruik door lichtsystemen

Training van medewerkers over energiebesparing/klimaatmaatregelen

Gebruik van efficiënte apparatuur voor verwarming, ventilatie en airconditioning

Inkoop en/of opwekking van hernieuwbare energie

Vermindering van energieverbruik door IT-infrastructuur

Energie- en/of koolstofaudit

Informatie

Het bedrijf heeft ondersteunende documentatie verstrekt waaruit blijkt dat het een energie-audit of carbon beoordeling heeft uitgevoerd.

Begeleiding

An energy audit is an inspection, survey and analysis of energy flows, within a building, process or system to reduce energy consumption. An energy audit is the first step in identifying opportunities to reduce energy expense and carbon footprints. Carbon assessment or carbon footprint is a measure of the amount of CO2 or other GHG emissions of a defined process expressed as carbon dioxide equivalent and this can be done using a carbon footprint calculator.

Resultaten

Rapportage met betrekking tot universele GRI-normen

Totale bruto scope 2-rapportagewaarde, bevestigd in ondersteunende documentatie

Informatie

In de door het bedrijf verstrekte documentatie werd bevestigd dat de verklaarde waarde voor de totale bruto Scope 2 waar is.

Begeleiding

Het bedrijf heeft ondersteunende documentatie geleverd waaruit blijkt dat de gerapporteerde waarde voor de totale bruto Scope 2-rapportage waar is.

Totale bruto scope 1-rapportagewaarde, bevestigd in ondersteunende documentatie

Informatie

In de door het bedrijf verstrekte documentatie werd bevestigd dat de verklaarde waarde voor de totale bruto Scope 1 waar is.

Begeleiding

Het bedrijf heeft ondersteunende documentatie geleverd waaruit blijkt dat de gerapporteerde waarde voor de totale bruto Scope 1-rapportage waar is.

Rapportage over de totale bruto uitstoot van scope 2 BKG-emissies (gebaseerd op markt of locatie)

Informatie

Het bedrijf toont aan dat er openbare of interne rapportage is van geconsolideerde gegevens over de totale bruto uitstoot van scope 2 BKG-emissies (markt- of locatiegebaseerd).

Begeleiding

Het bedrijf heeft gegevens verstrekt die de totale bruto uitstoot van scope 2 BKG-emissies weergeven (markt- of locatiegebaseerd), deze emissies verwijzen naar de broeikasgasemissies die het gevolg zijn van de opwekking van gekochte of opgewekte elektriciteit, stoom, verwarming en koeling.

Rapportage over de totale bruto uitstoot van scope 1 BKG-emissies

Informatie

Het bedrijf toont aan dat er openbare of interne rapportage is van geconsolideerde gegevens over de totale bruto uitstoot van scope 1 BKG-emissies.

Begeleiding

Het bedrijf heeft gegevens verstrekt die de totale bruto uitstoot van scope 1 BKG-emissies laten zien, dit zijn directe broeikasgasemissies die voorkomen uit bronnen die eigendom zijn van of beheerd worden door het bedrijf, zoals emissies van verbranding in eigen of beheerde ketels, ovens, voertuigen; emissies van chemische productie in procesapparatuur die eigendom is of beheerd wordt.

Waarde voor de totale bruto uitstoot van scope 3 BKG-emissies stroomafwaarts bevestigd in ondersteunende documentatie

Rapportage over totale bruto uitstoot van scope 3 BKG-emissies stroomafwaarts

Rapportage in overeenstemming met SASB

Reporting on total weight of waste recovered

Waarde voor de rapportage over totale bruto uitstoot van scope 3 BKG-emissies bevestigd in ondersteunende documentatie

Rapportage over de totale hoeveelheid verbruikte hernieuwbare energie

Rapportage over totaalgewicht aan niet-gevaarlijk afval

Rapportage over totaalgewicht aan gevaarlijk afval

Rapportage over totale bruto uitstoot van scope 3 BKG-emissies

Materialiteitsanalyse in duurzaamheidsrapportage

Bedrijf communiceert voortgang met betrekking tot de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (DOD's)

Moedermaatschappij rapporteert aan CDP**Informatie**

Het moederbedrijf van het bedrijf heeft geantwoord op de vragenlijst van het Carbon Disclosure Project (CDP) (antwoorden ofwel als investeerder of als toeleveringsketen).

Begeleiding

The Carbon Disclosure Project is an independent not-for-profit organization, after an initiative led by the institutional investor community. Each year, large corporations are asked through comprehensive questionnaires to disclose their greenhouse gas emissions and climate change strategies in their CDP response. EcoVadis and the CDP have an active partnership which facilitates the assessment process for companies which are answering to the CDP questionnaires. Through this partnership, EcoVadis collects and analyzes available CDP answers and allows respondent companies to skip energy consumption & GHG related KPIs in the Ecovadis survey.

Rapportage over totaal energieverbruik**Informatie**

Het bedrijf heeft KPI's gerapporteerd met betrekking tot het totale energieverbruik, hetzij via formele documentatie, hetzij via een verklaring op de vragenlijst.

Begeleiding

Total energy consumed represents total primary energy consumption reported in kWh. Total energy consumed may include e.g. consumption of coal and coke (in Kg) reported in kWh and/or consumption of oil, LPG and electrical power in kWh.

Uitgebreide rapportage over milieukwesties**Informatie**

Het bedrijf heeft uitgebreide rapportagecijfers of Key Performance Indicators (KPI's) verstrekt over de meeste relevante milieukwesties.

Begeleiding

Het bedrijf heeft KPI's van goede kwaliteit geleverd voor de meeste milieucriteria. Om de rapportagecijfers geavanceerder te maken in termen van kwaliteit, kwantiteit en transparantie, moeten de KPI's alle volgende kwaliteitsfactoren hebben; (1) Externe waarborgen om de kwaliteit en geloofwaardigheid van de kwalitatieve en kwantitatieve informatie die door de organisatie wordt gerapporteerd te beoordelen, (2) Afstemming op rapportagestandaarden zoals GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB,... enz. (3) Materialiteitsanalyse om de meest relevante milieukwesties te identificeren op basis van de bedrijfsactiviteiten (4) De rapportageperiode moet voor de meeste geactiveerde criteria meer dan 36 maanden bedragen en de rapportagecijfers mogen niet ouder zijn dan 2 jaar. (XS: zeer kleine bedrijven: KPI's/rapportagecijfers verstrekt over ten minste twee materiële milieu-onderwerpen die zich uitstrekken over een periode van 24 maanden of langer)

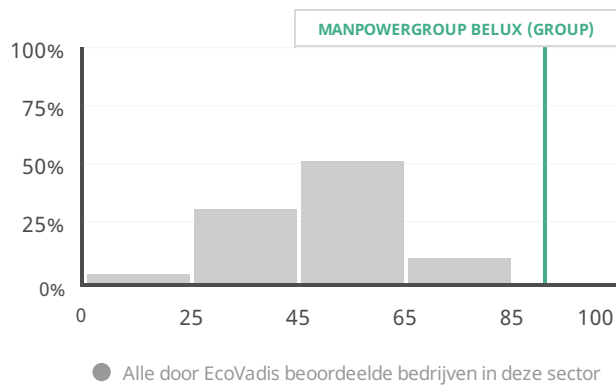
7. ARBEIDS- & MENSENRECHTEN

Dit thema houdt zowel rekening met interne human resources (bijv. gezondheid en veiligheid, arbeidsomstandigheden, loopbaanbeheer) als met mensenrechtenkwesties (bijv. discriminatie en/of intimidatie, kinderarbeid).

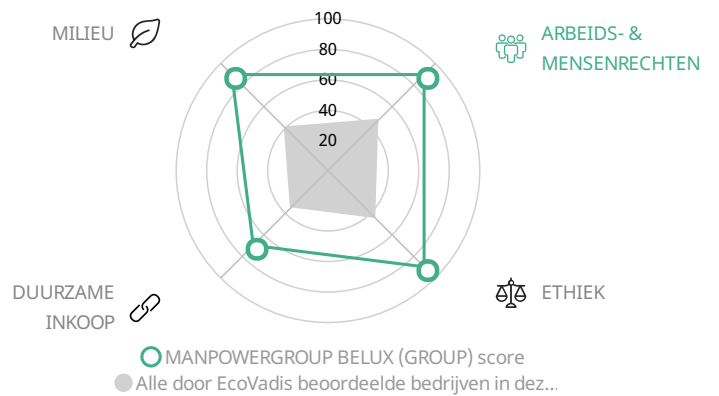
Uitsplitsing van de Arbeids- & Mensenrechtenscore



Verdeling thema-score



Vergelijking thema-score



Arbeids- & Mensenrechten: Geactiveerde Criteria

Omdat de vragenlijst is afgestemd op de sector, omvang van het bedrijf en locatie, worden niet alle 21 criteria voor elk bedrijf geactiveerd en wegen sommige criteria zwaarder dan andere.

Arbeids- & Mensenrechten: Sterke punten en verbeterpunten

Het correctief actieplan is een samenwerkingsfunctie die bedoeld is om de CSR-prestaties van bedrijven te verbeteren. Dit stelt bedrijven in staat om online een verbeterplan op te stellen, om geplande en afgeronde correctieve acties te communiceren en om feedback te delen. Verbeterpunten met lopende correctieve acties worden hieronder gemarkeerd met labels.



Sterke punten

Beleid

Onderschrijving van het United Nations Global Compact (UNGC)

Informatie

Het VN Global Compact is een strategisch beleidsinitiatief voor bedrijven die zich inzetten om hun activiteiten en strategieën af te stemmen op tien universeel geaccepteerde principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu, ethiek en duurzame inkoop. Het bedrijf is een formele ondertekenaar van dit initiatief.

Begeleiding

Het United Nations Global Compact is een strategisch beleidsinitiatief van de Verenigde Naties om bedrijven wereldwijd aan te moedigen om zowel op ecologisch als sociaal verantwoord gebied een duurzaam beleid te voeren. Ook moedigen ze bedrijven aan om te rapporteren over de uitvoering daarvan. Bedrijven ondertekenen het initiatief en moeten dan een overzicht geven van hun managementsysteem via een verplicht openbaar makingskader (jaarlijkse publicatie van een Communication on Progress [COP]).

Kwantitatieve doelstellingen vastgelegd over diversiteit, billijkheid & inclusie

Kwantitatieve doelstellingen vastgelegd over kinderarbeid, dwangarbeid & mensenhandel

Informatie

Het mensenrechtenbeleid van het bedrijf bevat meetbare doelstellingen of streefcijfers inzake kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel.

Begeleiding

Kwantitatieve doelstellingen of streefcijfers betreffende kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel worden beschouwd als fundamentele elementen van een uitgebreid beleidsmechanisme. Ze bieden een kader voor toezicht dat helpt vast te stellen of de beleidsdoelstellingen worden bereikt, en de vorderingen op weg naar de gestelde doelen te belichten. Als beleidselementen kunnen doelstellingen in absolute of relatieve termen worden uitgedrukt en moeten zij een geldige deadline in de toekomst hebben (bijv. dat we ons ertoe verbinden om tegen 2035 het aantal gevallen van kinderarbeid met 10% te verminderen ten opzichte van het niveau van 2020).

Kwantitatieve doelstellingen vastgelegd over carrièremanagement & training

Kwantitatieve doelstellingen vastgelegd over arbeidsvoorwaarden

Arbeids- & mensenrechtenbeleid inzake diversiteit, billijkheid & inclusie

Arbeids- & mensenrechtenbeleid inzake kinderarbeid, dwangarbeid & mensenhandel

Informatie

Het bedrijf heeft een formeel beleid uitgewerkt waarin toezeggingen en/of operationele doelstellingen inzake kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel zijn opgenomen.

Begeleiding

Het bedrijf heeft een beleid ingevoerd ter preventie van kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel in hun activiteiten. Er zijn in ieder geval kwalitatieve doelstellingen/toezeggingen wat betreft de inspanningen die het bedrijf moet leveren om kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel uit te roeien.

Arbeids- & mensenrechtenbeleid inzake carrièremanagement & training

Arbeids- & mensenrechtenbeleid inzake sociale dialoog

Arbeids- & mensenrechtenbeleid inzake arbeidsvoorwaarden

Arbeids- & mensenrechtenbeleid inzake gezondheid & veiligheid van werknemers

Arbeids- en mensenrechtenbeleid van het bedrijf dekt ook tijdelijke werknemers

Informatie

Het door het bedrijf verstrekte arbeids- en mensenrechtenbeleid geldt ook voor tijdelijke werknemers die op het terrein werken.

Begeleiding

Bedrijven die gebruik maken van de diensten van tijdelijke werknemers om op hun bedrijfsterrein verschillende taken uit te voeren, moeten zich ertoe verbinden de arbeids- en mensenrechten van deze werknemers te beschermen. Het bedrijf heeft de plicht ervoor te zorgen dat alle praktische stappen worden ondernomen om hun rechten te vrijwaren, door de arbeids- en mensenrechtenrisico's waaraan tijdelijke werknemers blootgesteld zouden kunnen worden in overweging te nemen en die risico's tot een minimum te beperken.

Onderschrijving van extern initiatief met betrekking tot arbeids- of mensenrechten

Informatie

Er is bewijs van publieke onderschrijving van een extern initiatief inzake arbeidspraktijken of mensenrechtenkwesties of van lidmaatschap van een vrijwillig initiatief inzake arbeidspraktijken of mensenrechtenkwesties.

Begeleiding

An endorsement is a company's commitment to meeting objectives or principles that have been defined by external organizations. The company must be listed as an active member of the initiative website. Such initiatives can encompass many labor and human rights issues, be specific, intergovernmental, multi-stakeholder, business-led, cross-sector or sector-specific. Examples include Global Compact, Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Responsible Care, The Voluntary Principles on Security and Human Rights, etc.

Uitzonderlijk beleid inzake belangrijke kwesties op het gebied van arbeids- en mensenrechten

Informatie

Het bedrijf heeft een uitzonderlijk beleid ingevoerd dat toezeggingen en kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen omvat voor alle arbeids- en mensenrechtenkwesties waarmee het bedrijf te maken heeft. Bovendien heeft uitzonderlijk beleid uitputtende organisatorische elementen, zoals de toewijzing van verantwoordelijkheden, mechanismen om schendingen van het beleid aan te pakken, een formele beoordelingsprocedure, en communicatie van het beleid aan alle werknemers en zakenpartners, enz.

Begeleiding

N/A

Maatregelen

Maatregelen met betrekking tot carrièremangement en training van uitzendkrachten

Informatie

Het bedrijf heeft maatregelen genomen op het gebied van opleiding en loopbaanbeheer voor uitzendkrachten.

Begeleiding

Hoewel het inhuren van uitzendkrachten steeds frequenter wordt als gevolg van flexibele werkschema's, moeten bedrijven werknemers toegang bieden tot mogelijkheden voor de ontwikkeling van vaardigheden, opleidingen, praktijkstages en mogelijkheden om vooruit te komen in hun loopbaan.

Maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten

Informatie

Het bedrijf heeft specifieke maatregelen genomen om goede arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten te garanderen.

Begeleiding

Enkele voorbeelden van geldende maatregelen (niet uitputtend) die van kracht zijn met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn het verstrekken van een zorgverzekering, flexibele werktijden, enz.

Maatregelen om discriminatie van uitzendkrachten tijdens de aanwervingsfase te voorkomen

Informatie

Het bedrijf heeft proactieve maatregelen genomen om niet te discrimineren tegen uitzendkrachten tijdens wervingsprocessen.

Begeleiding

Bedrijven die intern HR-personeel gebruiken om uitzendkrachten te werven, moeten ervoor zorgen dat deze personeelsleden op de hoogte worden gebracht van discriminatiekwesties. Zij moeten worden aangemoedigd om een eerlijke selectieprocedure te volgen.

Maatregelen met betrekking tot veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten

Informatie

Het bedrijf heeft maatregelen getroffen met betrekking tot de gezondheid en veiligheid van uitzendkrachten.

Begeleiding

Bedrijven die een beroep doen op uitzendkrachten om verschillende taken op hun bedrijfsterrein uit te voeren, moeten zich inzetten voor de bescherming van de arbeids- en mensenrechten van deze werknemers. Het bedrijf heeft de plicht om ervoor te zorgen dat alle praktische stappen worden ondernomen om hun rechten te beschermen door gezondheids- en veiligheidsmaatregelen te nemen, of ervoor te zorgen dat de huidige maatregelen niet alleen gelden voor reguliere voltijdse werknemers, maar ook voor eventuele uitzendkrachten. Voorbeelden hiervan zijn specifieke procedures met betrekking tot de taken die aan uitzendkrachten worden toegewezen, training voor uitzendkrachten op het gebied van gezondheid en veiligheid, enz.

Maatregelen om de ergonomie van de werkplek te verbeteren

Informatie

The company has taken actions to deal with ergonomics issues associated with employees at their different work stations.

Begeleiding

The company has implemented actions to improve workplace ergonomics of employees to minimize risks of workplace related injuries such as repetitive strain injuries. A few examples are providing ergonomic IT equipment, chairs, tools or any other equipment used in work stations. This has been achieved through work instructions or procedures detailing guidelines to improve workplace ergonomics.

Maatregelen om stress en psychologisch welzijn op de werkplek aan te pakken

Informatie

The company has implemented measures that will help with the employee wellbeing, not only physically but psychologically as well. These measures help prevent or reduce stressful situations that can also be linked to mental health issues.

Begeleiding

The company has implemented actions that demonstrate their commitment to minimize stress at the workplace and support their employees' psychological well being. These actions consist of stress check assessments, resources to help employees with a better management of their workload, assistance programs, counseling hotlines, among other support initiatives.

Noodactieplan voor gezondheid en veiligheid van werknemers**Informatie**

Het bedrijf volgt formele procedures die bekend zijn bij alle medewerkers en betrekking hebben op ongevallen, verwondingen, de levering van nooduitrusting, evacuatie in noodgevallen, eerste hulp, brandoefeningen en andere situaties die te maken hebben met gezondheid en veiligheid op het werk.

Begeleiding

Een noodactieplan voor gezondheid en veiligheid is een document waarin een bedrijf aantoont een plan op het gebied van gezondheid en veiligheid te hanteren, dat medewerkers kunnen gebruiken in noodsituaties. Deze noodsituaties zijn afhankelijk van de activiteiten en het personeel van het bedrijf, maar kunnen ook ongevallen omvatten met betrekking tot het gebruik van zwaar materieel, letsel, brand, chemische lozingen, explosies, vallen, enz.

Schriftelijke contracten geleverd aan geplaatste kandidaten**Informatie**

Het bedrijf verstrekte arbeidscontracten aan al zijn werknemers.

Begeleiding

Het bedrijf heeft al zijn werknemers contracten gegeven waarin alle arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen in een voor hen begrijpelijke taal. Het contract bevat clausules over werktijden, lonen, overuren, verlof, vergoedingen en voordelen en andere relevante arbeidsvoorwaarden.

Overleg door belanghebbenden met mogelijk betrokken groepen of NGO's om problemen met kinderarbeid, slavernij en/of mensenhandel aan te pakken**Informatie**

Het bedrijf is in contact getreden met belanghebbenden die een hoog risico lopen of die te maken hebben met kinderarbeid/dwangarbeid of mensenhandel of het bedrijf heeft samengewerkt met NGO's die betrokken zijn bij de aanpak van deze mensenrechtenkwesties.

Begeleiding

Het bedrijf heeft belanghebbenden die te maken kunnen krijgen met kinderarbeid/dwangarbeid of mensenhandel als gevolg van de activiteiten van het bedrijf geïdentificeerd en is met hen in contact getreden, of het bedrijf heeft samengewerkt met lokale NGO's om meer diepgaande kennis over het onderwerp te vergaren en zij werken ook samen om deze mensenrechtenkwesties in hun bedrijfsactiviteiten te voorkomen of te elimineren.

Maatregelen die zijn genomen om jonge werknemers te beschermen**Informatie**

Het bedrijf heeft maatregelen genomen om zijn jonge werknemers in de werkende leeftijd maar jonger dan 18 jaar te beschermen.

Begeleiding

Het bedrijf besteedt bijzondere aandacht aan zijn jonge werknemers wat betreft contractuele werktijden, inwerken en de oriëntatie, voortdurende gezondheids- en veiligheidscontroles en identificatie van gevaren. Deze specifieke regelingen op de werkplek zijn er om het welzijn te waarborgen van jonge werknemers die de leeftijd hebben om te werken, maar nog geen 18 jaar oud zijn.

Leeftijdsverificatie van kandidaten voorafgaand aan werving**Informatie**

Het bedrijf controleert de leeftijd van alle kandidaten voordat zij in dienst worden genomen.

Begeleiding

Het bedrijf heeft een operationele procedure om de aanwerving van minderjarige werknemers te voorkomen en controleert systematisch de leeftijd van alle kandidaten voordat zij in dienst worden genomen. Dit blijkt uit de aanwervingsprocedures van het bedrijf, het personeelshandboek, de procedure ter voorkoming van kinderarbeid of andere relevante documenten.

Ingevoerde gezinsvriendelijke programma's (Family Friendly Programmes - FFP's) (bv. ouderschaps of zorgverlof, kinderopvang of toelagen)

Maatregelen om genderintegratie op de werkplek te promoten**Informatie**

The company has implemented actions to ensure a gender inclusive work environment.

Begeleiding

Companies should ensure gender equality at their workplace by providing equitable benefits to employees of all genders. This can be achieved by ensuring a flexible working environment and eliminating gender biasness at the workplace.

Ontwikkelings-, mentorschap- en/of sponsorprogramma's voor vrouwen beschikbaar**Informatie**

The company has developed a mentoring or sponsorship program for women

Begeleiding

Companies should help women, especially those just starting their careers or changing careers. One valuable source of help is strong, effective mentors. Mentors can provide a great deal of help in guiding women through the new and unprecedented challenges they confront. Apart from mentors, companies can also opt to sponsor training courses for women to enable continuous skills development.

Maatregelen om de integratie van minderheidsgroepen/kwetsbare groepen op de werkplek te promoten**Informatie**

The company has implemented actions to ensure the inclusion of employees who are from minority or vulnerable groups.

Begeleiding

Companies should give special attention to those persons who belong to disadvantaged and marginalized groups in society. This entails guaranteeing non-discriminatory treatment as well as adopting proactive actions to enable those suffering from discrimination (for example, refugees, disabled people, ethnic minorities or indigenous people). This can be done by implementing protection programmes for these employees to ensure that they have equal opportunities, regardless of their background, so that they can achieve their full potential at work.

Maatregelen om intimidatie op de werkplek te voorkomen**Informatie**

The company has proactive actions in place to prevent workplace harassment.

Begeleiding

Harassment impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation and productivity. Some actions that a company can take to prevent workplace harassment are; identify hazards and assess the risks of harassment along the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them.

Maatregelen om discriminatie te voorkomen in professionele ontwikkelings- en promotieprocessen**Informatie**

The company has proactive actions in place to avoid discrimination in professional development and promotion processes

Begeleiding

To prevent discrimination in professional development and promotion processes a company must offer equal opportunities for promotion, transfer or other career development to all its employees. Career development opportunities should be clearly communicated to all employees. Training opportunities should be made available to all staff who are in need of improvement.

Herstelprocedure voor slachtoffers van discriminatie en/of intimidatie

Geldende herstelprocedure voor geïdentificeerde slachtoffers van kinderarbeid, dwangarbeid en/of mensenhandel**Informatie**

Het bedrijf heeft een herstelprocedure ingesteld voor vastgestelde gevallen van kinderarbeid, dwangarbeid of mensenhandel in hun bedrijfsactiviteiten.

Begeleiding

Het bedrijf heeft een herstelproces voor vastgestelde gevallen van kinderarbeid, dwangarbeid of mensenhandel in verband met hun activiteiten. De herstelmaatregelen zijn opgezet om de schade die de slachtoffers is berokkend te helpen vaststellen en herstellen. Het programma omvat een herstelproces om de slachtoffers van kinderarbeid, dwangarbeid of mensenhandel te ondersteunen en de nadelige gevolgen van deze wanpraktijken voor hen te verzachten. Het proces wordt ook voortdurend gecontroleerd om de doeltreffendheid ervan te waarborgen.

Compensatie voor overuren of ongebruikelijke werkuren**Informatie**

Het bedrijf geeft een aanvullende beloning ter compensatie van overwerk.

Begeleiding

Extra or atypical hours refers to all hours worked in excess of the normal hours (could be overtime hours for instance). Employees should be provided additional compensation for overtime and/or other forms of atypical working hours.

Communicatie naar alle werknemers over beloningsprocedure (bv. salaristabel, procedure voor salarisverhoging)**Werknemerstevredenheidsenquête****Informatie**

Het bedrijf houdt een enquête onder de werknemers over de tevredenheid in de werkomgeving.

Begeleiding

An employee satisfaction survey can be conducted by companies to gain information on how and if employees are satisfied in the work environment. The results of these surveys can be used by companies to get feedback on employees about their engagement, morale, and satisfaction at work.

Bonusregeling gerelateerd aan bedrijfsprestaties**Informatie**

Het bedrijf heeft een bonusprogramma ingevoerd dat verband houdt met de prestaties van het bedrijf.

Begeleiding

It should be part of a robust employee contract to include a bonus scheme, but one that takes into account employee performance and company performance. The company has thus implemented a scheme of monetary remuneration for employees beyond base salary, linked to company performance. This is a form of motivation and it boosts the performance of employees.

Collectieve arbeidsovereenkomst over diversiteit, discriminatie en/of intimidatie**Informatie**

There is a collective agreement between an employer, its employees, and in accordance with national regulations regarding any of the following labor issues: employees' health & safety, working conditions, career management & training, discrimination and/or harassment.

Begeleiding

Social dialogue entails all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy. A collective agreement is an agreement in writing regarding working conditions and terms of employment concluded between an employer, on the one hand, and one or more representative workers' organizations, in accordance with national laws and regulations, on the other. Content of collective agreements should focus on the most important social dialogue topics; e.g. a collective agreement regarding discrimination and/or harassment.

Collectieve arbeidsovereenkomst over werktijden, overuren en verlof

Informatie

Er is een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever, haar werknemers en in overeenstemming met de nationale regelgeving met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden. Een collectieve arbeidsovereenkomst is een schriftelijke overeenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, gesloten tussen een werkgever enerzijds en een of meer representatieve werknemersorganisaties, overeenkomstig de nationale wetten en voorschriften, anderzijds.

Begeleiding

Er is een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever, haar werknemers en in overeenstemming met de nationale regelgeving met betrekking tot discriminatie en/of intimidatie. Een collectieve arbeidsovereenkomst is een schriftelijke overeenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, gesloten tussen een werkgever enerzijds en een of meer representatieve werknemersorganisaties, overeenkomstig de nationale wetten en voorschriften, anderzijds.

Flexibele indeling van werk (bv. thuiswerken, flexwerken)

Informatie

Het bedrijf heeft officiële maatregelen ingevoerd om het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, en die zijn terug te vinden in de ondersteunende documentatie. Het bedrijf biedt flexibele werktijden en organisatie voor de werknemers om te werken.

Begeleiding

The company has implemented working practices that acknowledge and aim to support the needs of staff in achieving a balance between their home and working lives. The company has supporting documentation showing a flexible organization of working hours is provided for employees, which can include evidence of options for part-time work, telecommuting or remote work, job-shares, and other forms of variable work schedules.

Gezondheidszorgdekking van werknemers aanwezig

Bewustmakingstraining over kinderarbeid, slavernij en mensenhandel

Impactbeoordeling die de mogelijkheid van kinderarbeid, slavernij en/of mensenhandel identificeert

Informatie

Het bedrijf voert impactbeoordelingen inzake mensenrechten uit om potentiële of daadwerkelijke impact op kinderarbeid, dwangarbeid en/of mensenhandel op hun bedrijfsactiviteiten vast te stellen.

Begeleiding

Het bedrijf heeft impactbeoordelingen inzake mensenrechten uitgevoerd om de impact van het bedrijf op het gebied van mensenrechten vast te stellen, te begrijpen, te beoordelen en aan te pakken. Met dergelijke beoordelingen kunnen bedrijven proactief een strategische aanpak van kinderarbeid, dwangarbeid en/of mensenhandel ontwikkelen op basis van bestaande risico's in plaats van te reageren op externe druk of onverwachte incidenten.

Klachtenprocedure voor problemen met discriminatie en/of intimidatie

Informatie

Het bedrijf heeft een formele klokkenluidersprocedure ingevoerd die de werknemers (en externe belanghebbenden) aanmoedigt om potentiële schendingen van het beleid inzake discriminatie en/of intimidatie van het bedrijf te melden.

Begeleiding

Employees can report on areas such as violations of the company's discrimination and/or harassment policy (e.g. on hiring, remuneration, training, promotion) through anonymous and secure communication channels. In addition, non-retaliation is ensured.

Maatregelen ter bevordering van de loongelijkheid op de werkplek

Bewustmakingstraining betreffende diversiteit, discriminatie en/of pesterijen

Werknemersvertegenwoordigers of medezeggenschapsorgaan (bv. ondernemingsraad)

Informatie

Het bedrijf heeft een werknemersvertegenwoordiging ingevoerd in de vorm van verkozen werknemersvertegenwoordigers of een vertegenwoordigingsorgaan.

Begeleiding

Social dialogue entails all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy. Employee representatives can include representatives who are freely elected by the workers of the company in accordance with provisions of national laws, or any union, works council or other agency or representative body recognized for the purposes of bargaining collectively on behalf of any employee. They are the point of contact between the workforce and management. They can/must be consulted by management on certain topics (e.g. collective redundancy).

Analyse van gezondheids- en veiligheidsrisico's voor werknemers

Informatie

Het bedrijf heeft documenten aangeleverd waaruit blijkt dat het een risicobeoordeling op het gebied van de gezondheid en veiligheid van medewerkers heeft uitgevoerd. Tijdens deze beoordeling is gekeken naar de dagelijkse activiteiten van de medewerkers, de gevaren op het gebied van gezondheid en veiligheid waaraan zij op het werk worden blootgesteld, en de risico's die daarmee samenhangen. Er is een correctief actieplan opgesteld om deze risico's te beperken.

Begeleiding

Er worden risicoanalyses op het gebied van gezondheid en veiligheid uitgevoerd om systematisch de potentiële impact van operationele taken of voorwaarden voor de gezondheid en veiligheid van medewerkers te identificeren en te evalueren. De belangrijkste onderdelen van een volledige risicobeoordeling zijn: 1) beschrijving van gevaren of risicofactoren waarvan is vastgesteld dat ze schade kunnen veroorzaken en het bepalen van de omvang van de risico's. 2) periodieke beoordeling van risico's om de nieuwste risico's en gezondheids- en veiligheidsomgeving in het bedrijf weer te geven. 3) aanwezigheid van een preventief en correctief actieplan in de vorm van stappen en/of aanbevelingen die een organisatie moet nemen of doen om de in risicoanalyses geïdentificeerde, in kaart gebrachte en geëvalueerde risico's effectief te voorkomen en aan te pakken.

Maatregelen om discriminatie tijdens de wervingsfase te voorkomen

Informatie

Het bedrijf heeft geldende proactieve maatregelen om discriminatie tijdens de aanwervingsfase te voorkomen

Begeleiding

Discrimination is defined as different treatment given to people in hiring, remuneration, training, promotion, and termination. Discrimination can be based on race, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union membership, political affiliation or age (source: ISO 26000). Some examples of measures to prevent discrimination during the recruitment phase are: to have a predefined procedure covering the selection process, to establish a pre-determined and non-discriminatory role profile for the open position based on skills competencies which the successful applicant must meet, and to encourage diversity amongst applicants.

Klachtenprocedure voor problemen met kinderarbeid, slavernij en/of mensenhandel

Informatie

Het bedrijf heeft een klachtenmechanisme ingesteld om kinderarbeid, dwangarbeid of mensenhandel te melden indien dit in de activiteiten van het bedrijf wordt geconstateerd.

Begeleiding

Het bedrijf heeft een meldingsmechanisme ingesteld voor verschillende partijen om kinderarbeid, dwangarbeid en/of mensenhandel te melden als deze in de activiteiten van het bedrijf worden aangetroffen. De elementen van het klachtenmechanisme omvatten ten eerste een communicatiekanaal dat aan alle belanghebbenden wordt meegedeeld over de aanwezigheid van een klachtenmechanisme en het verlenen van steun aan degenen die met bijzondere belemmeringen (bv. taal, minderheidsstatus) worden geconfronteerd. Het tweede element is een niet-vergeldingsbeleid ter bescherming van degenen die gebruik maken van het klachtenmechanisme en het derde element is een vertrouwelijkheidsbeleid voor degenen die gebruik maken van het klachtenmechanisme.

Regelmatige beoordeling van de individuele prestaties

Informatie

Het bedrijf toont aan dat de individuele prestaties regelmatig worden beoordeelt.

Begeleiding

Het bedrijf heeft instructies of een operationeel proces om de prestaties van medewerkers op regelmatige basis kwantitatief en/of kwalitatief te beoordelen en te evalueren. Dit omvat processen, zoals prestatiebeoordelingen, om het bedrijf in staat te stellen verbeterpunten te identificeren, ondersteuning en begeleiding te bieden aan werknemers en toppers om te erkennen en te belonen.

Er is een tweerichtingscommunicatiesysteem ingesteld om de stem van de werknemers over de arbeidsomstandigheden te faciliteren

Informatie

Het bedrijf heeft een interactieve communicatiesessie met de werknemers over arbeidsvoorwaarden.

Begeleiding

Interactive communication strategies help and allow companies to receive input and feedback directly from employees. These sessions should focus on working conditions & benefits. This assists companies in effectively running their business and helps eliminate or reduce workplace mistakes, oversights and inter-office conflict. Proactive strategies can include creating a discussion agenda, communication policies and structured workshops between employees and management.

Gezondheidscontroles voor vaste medewerkers

Informatie

Het bedrijf verstrekt algemene verplichte gezondheidscontroles aan zijn werknemers

Begeleiding

The company has made regular health check arrangements for employees through health service contracts or employee health surveillance procedures. These periodical and relevant occupational health check-ups provided to employees have had a particular focus on the health risk factors that the employees are exposed to at the workplace. Some of the health risks are; exposure to chemicals, potentially dangerous machines, noise, or other potential hazards to allow for early detection of effects on health and timely treatment.

Preventieve maatregelen voor repetitive strain injury (RSI)

Informatie

Het bedrijf heeft actieve preventieve maatregelen voor Repetitive Strain Injuries (RSI's) ingevoerd.

Begeleiding

A Repetitive Strain Injury (RSI) is the damage caused to a person's muscles, tendons or nerves caused by repetitive motions or constant use. The company has implemented actions to prevent any RSI from its work processes or tasks. They provide an environment that is ergonomically optimized, that will help mitigate any painful or uncomfortable conditions of muscles tendons or nerves cause by repetitive movements and overuse.

Maatregelen om de interne mobiliteit te bevorderen

Informatie

Het bedrijf heeft maatregelen genomen om de interne mobiliteit van werknemers te bevorderen.

Begeleiding

Het bedrijf heeft een geldende procedure om de interne mobiliteit van werknemers te bevorderen. Carrière mobiliteit verwijst naar de verplaatsing van werknemers van de ene naar de andere functie/loonschaal of naar een volledige verandering van functie (d.w.z. horizontale carrière mobiliteit) binnen dezelfde organisatie. Enkele voorbeelden van maatregelen ter bevordering van interne carrière mobiliteit zijn: objectieve bevordering van talent op basis van bekwaamheid en potentieel, ontwikkeling van routekaarten voor sleuteltalent in het bedrijf, voortgezette beroepsopleiding, en werknemers aanmoedigen om hun vaardighedenpakket uit te breiden.

Levering van trainingen voor vaardigheidsontwikkeling

Informatie

Het bedrijf biedt zijn werknemers trainingen aan om hun vaardigheden te ontwikkelen.

Begeleiding

Het bedrijf heeft beroepstraining en -onderricht ingevoerd, die de ontwikkeling van vaardigheden omvatten, onderwijs dat geheel of gedeeltelijk door het bedrijf betaald wordt, met het doel mogelijkheden voor carrièreontwikkeling te bieden (Bron: Global Reporting Initiative G3). Voorbeelden van training op de werkplek om de vaardigheden van de werknemers te verbeteren zijn coaching, mentorschap, jobrotatie, stages, enz. Het totale aantal uren training per werknemer per jaar kan een belangrijke kritieke prestatie-indicator voor deze maatregel zijn.

Maatregelen om de integratie van werknemers met een handicap te promoten

Informatie

Het bedrijf heeft specifieke maatregelen ingevoerd om gehandicapten in het personeelsbestand op te nemen.

Begeleiding

Emerging studies determine that there is a true business case for the integration of disabled employees into the workforce beyond its roots as a socially responsible business practice. Evidence states that disabled employees have comparable productivity rates, lower accident rates, and higher job retention trends. People with disabilities also represent an untapped source of skills and talent, including technical skills if they have access to training and transferable problem-solving skills developed in daily life. Hiring disabled employees can contribute to the overall diversity, creativity and workplace morale. Some potential examples of implementation measures could include specific outreach techniques and programs, the provision of reasonable accommodation to meet individual needs, and allocating designated human resources management staff with knowledge on disadvantaged or work-related disability issues, etc. (source: ILO)

Individueel ontwikkeling- en loopbaanplan voor alle medewerkers

Informatie

Het bedrijf toont aan dat er individuele ontwikkelings- en carrièreplannen voor alle werknemers worden gecreëerd.

Begeleiding

Carrièreplanning is een doorlopend proces dat de werknemers kan helpen hun leerproces en hun ontwikkeling/voortgang binnen het bedrijf te beheren. Het is ook een essentieel onderdeel van de aantrekkings- en retentiestrategie van een bedrijf. Het bedrijf beschikt over mechanismen om werknemers carrièremogelijkheden te bieden, zodat zij toegang krijgen tot promoties en een hoger loon. Er kan bijvoorbeeld een persoonlijk ontwikkelingsplan worden opgesteld door de vaardigheden en bekwaamheden te analyseren die de werknemers nodig hebben om hun doelstellingen op korte, middellange en lange termijn te bereiken. Dit proces moet ook gekoppeld worden aan de jaarlijkse beoordelingsprocedure van de werknemer.

Opleiden van werknemers over gezondheids- en veiligheidsrisico's en beste werkpraktijken

Informatie

De medewerkers van het bedrijf hebben de nodige training gevolgd om hun kennis over gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk te vergroten en meer te leren over goede werkpraktijken.

Begeleiding

Het bedrijf heeft opleidingsmaterialen verschaft (zoals slidedecks, samenvattingen van trainingsinhoud), en/of bewijs van trainingsuitvoering (zoals vooruitgangsrapporten, afrondingscertificaten, aanwezigheidsregistratie) in het kader van opleidingsprogramma's op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk en goede werkpraktijken.

Resultaten

Rapportage over gezondheids- en veiligheidsindicatoren voor uitzendkrachten

Informatie

Het bedrijf levert bewijs dat het rapporteert over gezondheids- en veiligheidsindicatoren voor uitzendkrachten.

Begeleiding

De verstrekte informatie toont aan dat er sprake is van openbare of interne rapportage van geconsolideerde gegevens over gezondheid en veiligheid voor uitzendkrachten. Voorbeelden van rapportage over gezondheid en veiligheid zijn onder meer het aantal werkgerelateerde ongevallen, het aantal werkgerelateerde gezondheidsproblemen, het aantal verloren dagen door werkgerelateerd letsel, dodelijke ongevallen en slechte gezondheid, enz.

Rapportage met betrekking tot universele GRI-normen

Rapportage over het percentage vrouwen op topmanagementniveau

Informatie

Het bedrijf toont aan dat er openbare of interne rapportage is van geconsolideerde gegevens over het percentage vrouwen op het topmanagementniveau.

Begeleiding

Het bedrijf heeft gegevens verstrekt over het percentage vrouwen op topmanagementniveau. Het topmanagementniveau moet alle managementniveaus onder de raad van bestuur van het bedrijf omvatten, bv. Chief Officers (CEO, CFO, CTO, enz.); evenals leden van het midden- en topmanagement (directeuren, VP's, teamleiders, enz.).

Rapportage over het aantal te registreren werkgerelateerde gezondheidsproblemen

Informatie

Het bedrijf toont aan dat er openbare of interne rapportage is van geconsolideerde gegevens over het aantal geregistreerde gevallen van slechte gezondheid.

Begeleiding

Het bedrijf verstrekte gegevens die het geregistreerde aantal gevallen van slechte gezondheid weergeven. Werkgerelateerde slechte gezondheid kan acute, terugkerende en chronische gezondheidsproblemen omvatten die worden veroorzaakt of verergerd door werkomstandigheden of -praktijken. Dit zijn onder andere musculoskeletale aandoeningen, stressgerelateerde ziekten (waaronder obesitas en hartaandoeningen), psychische problemen, enz.

Rapportage over het percentage van vrouwelijke werknemers in de hele organisatie

Rapportage in overeenstemming met SASB

Rapportage van gemiddeld ongecorrigeerd loonverschil tussen mannen en vrouwen

Materialiteitsanalyse in duurzaamheidsrapportage

Bedrijf communiceert voortgang met betrekking tot de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (DOD's)

Uitgebreide rapportage over kwesties betreffende arbeids- en mensenrechten

Informatie

Het bedrijf heeft uitgebreide rapportagecijfers of Key Performance Indicators (KPI's) verstrekt over de meeste relevante arbeids- en mensenrechtenkwesties.

Begeleiding

Het bedrijf heeft KPI's van goede kwaliteit verstrekt voor de meeste arbeids- en mensenrechtencriteria. Om de rapportagecijfers geavanceerder te maken in termen van kwaliteit, kwantiteit en transparantie, moeten de KPI's alle volgende kwaliteitsfactoren hebben; (1) Externe waarborgen om de kwaliteit en geloofwaardigheid van de kwalitatieve en kwantitatieve informatie die door de organisatie wordt gerapporteerd te beoordelen, (2) Afstemming op rapportagestandaarden zoals GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB,... enz. (3) Materialiteitsanalyse om de meest relevante arbeids- en mensenrechtenkwesties te identificeren op basis van de bedrijfsactiviteiten (4) De rapportageperiode moet voor de meeste materiële onderwerpen meer dan 36 maanden bedragen en de rapportagecijfers mogen niet ouder zijn dan 2 jaar. (XS: zeer kleine bedrijven: KPI's/rapportagecijfers verstrekt over ten minste twee materiële arbeids- en mensenrechtenonderwerpen die zich uitstrekken over een periode van 24 maanden of langer)

Rapportage over gemiddeld aantal trainingsuren per werknemer

Informatie

Het bedrijf rapporteert, door middel van formele documentatie of een verklaring op de vragenlijst, over het gemiddelde aantal trainingsuren per werknemer in het afgelopen rapportagejaar.

Begeleiding

Investment in training is considered as beneficial for both the employees and the company. Training is a mean to increase the knowledge base of employees, to diversify the skills among the staff and can even act as a retention tool for the company. On the company side, different kinds of training can lead to different positive outcomes such as higher customer satisfaction, more innovation, and safer working practices for employees. By monitoring the number of hours of training provided to employees, a company can keep track on the training performance and where improvement is needed.

Verbeterpunten

Resultaten

Laag

Geen informatie over de rapportage van de verhouding tussen de jaarlijkse totale vergoeding van de meest betaalde persoon en de mediane jaarlijkse totale vergoeding voor alle werknemers

Informatie

Het bedrijf heeft geen documenten verstrekt over rapportage met betrekking tot de verhouding tussen de jaarlijkse totale vergoeding van de meest betaalde persoon en de mediane jaarlijkse totale vergoeding van alle werknemers.

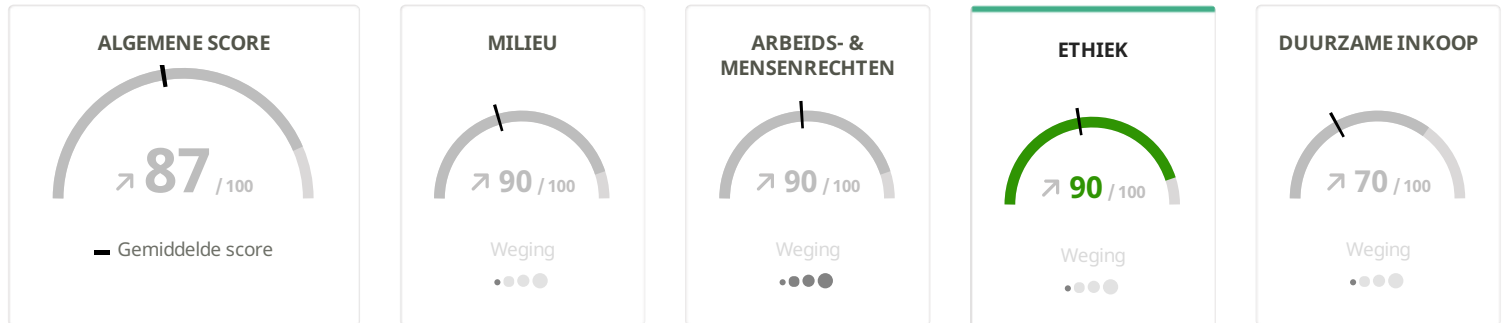
Begeleiding

Er is geen rapportagedocumentatie beschikbaar over de verhouding tussen de jaarlijkse totale vergoeding voor de meest betaalde persoon en de mediane jaarlijkse totale vergoeding voor alle werknemers. De totale jaarlijkse vergoeding omvat salaris, bonus, aandelen, opties, vergoedingen in het kader van andere beloningsregelingen (anders dan aandelen), verandering in pensioenwaarde en niet-gekwalificeerde uitgestelde vergoedingen die in de loop van een jaar worden uitbetaald.

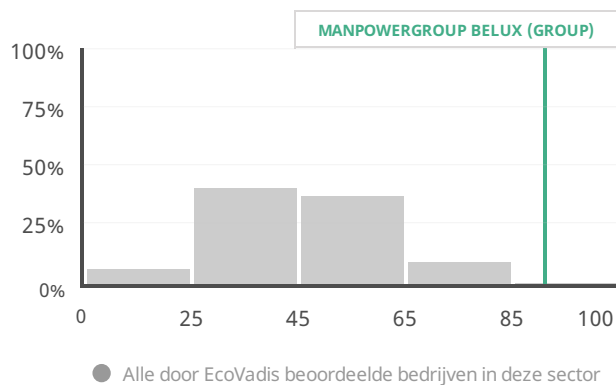
8. ETHIEK

Dit thema richt zich in de eerste plaats op corruptie en omkoping, maar houdt ook rekening met concurrentiebeperkende praktijken en verantwoord informatiebeheer.

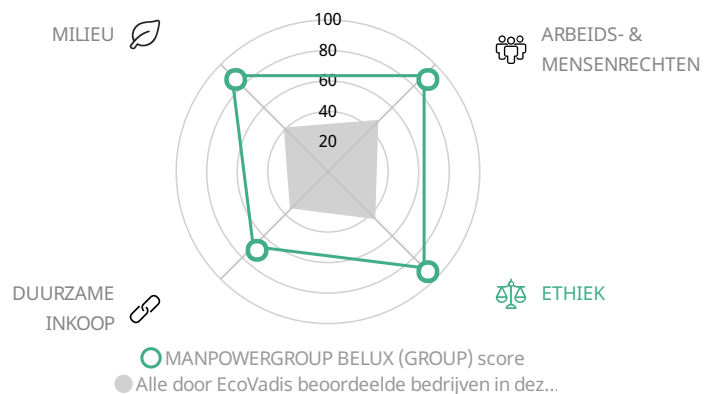
Ethics Score Breakdown



Verdeling thema-score



Vergelijking thema-score



Ethiek: Geactiveerde Criteria

Omdat de vragenlijst is afgestemd op de sector, omvang van het bedrijf en locatie, worden niet alle 21 criteria voor elk bedrijf geactiveerd en wegen sommige criteria zwaarder dan andere.

Ethiek: Sterke punten en verbeterpunten

Het Correctief actieplan is een samenwerkingsfunctie die bedoeld is om de prestaties van bedrijven te verbeteren. Dit stelt bedrijven in staat om online een verbeterplan op te stellen, om geplande en afgeronde correctieve acties te communiceren en om feedback te delen. Verbeterpunten met lopende correctieve acties worden hieronder gemarkeerd met labels.



Sterke punten

Beleid

Onderschrijving van het United Nations Global Compact (UNGC)

Informatie

Het VN Global Compact is een strategisch beleidsinitiatief voor bedrijven die zich inzetten om hun activiteiten en strategieën af te stemmen op tien universeel geaccepteerde principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu, ethiek en duurzame inkoop. Het bedrijf is een formele ondertekenaar van dit initiatief.

Begeleiding

Het United Nations Global Compact is een strategisch beleidsinitiatief van de Verenigde Naties om bedrijven wereldwijd aan te moedigen om zowel op ecologisch als sociaal verantwoord gebied een duurzaam beleid te voeren. Ook moedigen ze bedrijven aan om te rapporteren over de uitvoering daarvan. Bedrijven ondertekenen het initiatief en moeten dan een overzicht geven van hun managementsysteem via een verplicht openbaarmakingskader (jaarlijkse publicatie van een Communication on Progress [COP]).

Beleid inzake fraude

Beleid inzake witwaspraktijken

Beleid inzake belangenconflicten

Disciplinaire sancties om beleidsovertredingen aan te pakken

Informatie

Uit de verstrekte ondersteunende documentatie blijkt dat het bedrijf gestructureerde mechanismen heeft ingevoerd om overtredingen van het beleid aan te pakken, zoals disciplinaire maatregelen.

Begeleiding

In order to ensure the adequate implementation of business ethics policies, companies should establish procedures to administer investigations and sanction employees for eventual violations (i.e. disciplinary measures up to and including possible termination).

Beleid inzake gegevensbeveiliging

Informatie

Het bedrijf heeft een formeel standaardbeleid ingevoerd waarin toezeggingen in de vorm van kwalitatieve doelstellingen inzake informatiebeveiliging zijn opgenomen. Het beleid is geformaliseerd in een document zoals een Ethische Gedragscode en bevat ten minste enkele organisatorische elementen (bv. beoordelingsproces, toegekende verantwoordelijkheden, toepassingsbereik).

Begeleiding

It is imperative for companies who manage sensitive information to set commitments on the protection and responsible management of third-party data. The security of third party data encompasses the protection of customer personal identification information (PII) and the protection of third party intellectual property rights.

Beleid over corruptie

Informatie

Er is een formeel beleid dat kwalitatieve doelstellingen/toezeggingen inzake anticorruptie & omkopingkwesities (met inbegrip van bijvoorbeeld belangenconflicten, fraude en witwaspraktijken) integreert in de door het bedrijf verstrekte ondersteunende documentatie.

Begeleiding

Corruption & bribery covers all forms of corruption issues at work namely extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering. A comprehensive policy is formalized in a standalone document or is part of a Code of Ethics/Conduct on the issues mentioned and incorporate as well some of the following elements: scope of application, allocation of responsibilities, quantitative objectives, and review mechanisms.

Specifieke verantwoordelijkheid voor kwesties met betrekking tot ethiek

Onderschrijving van extern initiatief met betrekking tot ethische kwesties

Informatie

Er is bewijs van publieke onderschrijving van een extern initiatief inzake bedrijfsethiek of lidmaatschap van een vrijwillig initiatief inzake bedrijfsethiek.

Begeleiding

An endorsement is a company's commitment to meeting objectives or principles that have been defined by external organizations. The company must be listed as an active member of the initiative website. Such initiatives can encompass many business ethics issues, be specific, intergovernmental, multi-stakeholder, business-led, cross-sector or sector-specific. Examples include Global Compact, Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), Institute of Business Ethics, International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC), etc.

Uitgebreid beleid inzake ethische kwesties

Informatie

Een uitgebreid beleid inzake bedrijfsethiek integreert toezeggingen en/of operationele doelstellingen inzake alle of bijna alle belangrijke kwesties van eerlijke handelspraktijken waarmee een bedrijf te maken krijgt: namelijk corruptie- en omkopingskwesties, en informatiebeveiliging en verantwoorde marketing, indien van toepassing. Het is ook verplicht aanvullende elementen te hebben, zoals een formeel mechanisme om te communiceren over bedrijfsethiek, duidelijk toepassingsbereik van het beleid en de toewijzing van verantwoordelijkheden, onder andere.

Begeleiding

Policies are deemed exceptional when all business ethics issues are covered by qualitative and quantitative objectives. Additionally, an exceptional policy has exhaustive organizational elements such as allocation of responsibilities, mechanisms to deal with policy violations, formal review process, communication of the policy to all employees and business partners, etc.

Maatregelen

Klokkenluidersprocedures voor belanghebbenden om bezorgdheid over gegevensbeveiliging te melden

Klokkenluidersprocedures voor belanghebbenden om corruptie en omkoperij te melden

Een due diligence-programma voor informatiebeveiliging bij externe partijen is ingevoerd

Informatie

The company has implemented systematic compliance and due-diligence measures when dealing with third-party intermediaries (i.e. commission agents, brokers, sales representatives, distributors, contractors, customs brokers, consultants) acting on its behalf.

Begeleiding

Provisions in key international laws hold companies liable for information security related misconduct committed in the context of their relationships with third parties (i.e. their agents, consultants, suppliers, distributors, joint-venture partners, or any individual or entity that has some form of business relationship with the organization). Given the risk exposures caused by third-parties, it is important that companies have adequate due diligence procedures in place. Due diligence is the process of gathering independent information to gain an understanding of the risks associated with a third party and visibility of its compliance management systems which address these risks. It can involve background checks and screenings of third party by means of sanction lists, tracking adverse media reports and identifying links to politically exposed persons, assessments of third parties on their own ethics & compliance programs and risk controls. Companies should provide documentation of their procedures that demonstrate how these due diligence efforts are undertaken.

Incident response procedure (IRP) voor het beheer van inbreuken op vertrouwelijke informatie

Uitvoering van een schema voor het bewaren van documenten

Uitgevoerde risicobeoordelingen van gegevensbeveiliging

Informatie

Het bedrijf voert periodiek risicobeoordelingen uit op het gebied van verantwoordelijk management op het gebied van gegevensbeveiliging.

Begeleiding

Risk assessments are a formal process of evaluating and predicting the consequences (positive or negative) of a hazard and their likelihoods/probabilities. Periodic risk assessments on information security allow a company to identify potential information security risks, rate the likely occurrence and the potential impact of the risks, identify security controls, and develop an action plan. Such assessments ensure the presence of a strong compliance program and help to develop a more robust approach to counter breaches in information security management within the organization.

Audits van controleprocedures om inbreuken op informatiebeveiliging te voorkomen

Informatie

Het beleid van het bedrijf inzake gegevensbeveiliging en de nalevingsmechanismen daarvan worden regelmatig aan een audit onderworpen.

Begeleiding

Internal controls (for examples four-eyes principle, job rotations, among others) are necessary to regularly monitor the effectiveness and proper implementation of actions put in place to support the responsible information management policies. Periodic audits of those controls, done either through an external third party that performs business ethics audits or an internal audit team, are carried out to ensure their effectiveness and provide reasonable assurance that internal processes are being adhered to.

Bewustwordingstraining ter voorkoming van beveiligingslekken

Informatie

The company has delivered awareness trainings to employees on information security issues.

Begeleiding

Information management is the process of collecting, storing, managing and maintaining information securely in all its forms. Through the use of rigorous information management practices, companies can help maintain their credibility and confidence of consumers. Awareness or trainings on such practices are regularly conducted to ensure that employees are familiar with the company's information management policy and procedures. They may be conducted either online or in person, and should include regular testing to ensure the training effectiveness.

Risicobeoordeling voor corruptie uitgevoerd

Informatie

Het bedrijf voert periodiek risicobeoordelingen uit op het gebied van corruptie en omkoping.

Begeleiding

Risk assessment are a formal process of evaluating and predicting the consequences (positive or negative) of a hazard and their likelihoods/probabilities. Periodic corruption and bribery risk assessments allow a company to identify potential bribery and corruption risks, rate the likely occurrence and the potential impact of the risks, select the appropriate anti-corruption controls, and develop an action plan. Such assessments ensure the presence of a strong compliance program and help to develop a more robust approach to counter bribery and corruption activities by the organization.

Maatregelen om gegevens van derden te beschermen tegen ongeautoriseerde toegang of openbaarmaking**Informatie**

Het bedrijf heeft maatregelen ingevoerd om gegevens van klanten of cliënten te beschermen tegen ongeoorloofde toegang of openbaarmaking.

Begeleiding

The company has taken measures to limit access to customer or client data within its own operation, or have implemented measures to secure its information system including such data so as to protect the data from unauthorized access or disclosure.

Maatregelen om toestemming te verkrijgen van stakeholders met betrekking tot het verwerken, delen en bewaren van vertrouwelijke informatie**Informatie**

Het bedrijf heeft maatregelen genomen om met klanten/cliënten te overleggen over hun persoonlijke/vertrouwelijke gegevens.

Begeleiding

Consulting with customers/clients on their personal/confidential data helps to eliminate risks around confidentiality breaches, which is one of the major concerns from customers nowadays.

Audits van controleprocedures om corruptie te voorkomen**Informatie**

Het beleid van het bedrijf inzake anti-corruptie- en omkoping en de nalevingsmechanismen daarvan worden regelmatig aan een audit onderworpen.

Begeleiding

Internal controls (for example four-eyes principle, job rotations, among others) are necessary to regularly monitor the effectiveness and proper implementation of actions put in place to support anti-corruption and bribery policies. Periodic audits of those controls, done either through an external third party that performs business ethics audits or an internal audit team, are carried out to ensure their effectiveness and provide reasonable assurance that internal processes are being adhered to.

Bewustmakingstraining ter voorkoming van corruptie uitgevoerd**Informatie**

Het bedrijf heeft voor zijn werknemers bewustmakings- of trainingsprogramma's over kwesties inzake anti-corruptie en omkoping ingevoerd.

Begeleiding

According to the ISO 26000 guideline, "Corruption can be defined as the abuse of entrusted power for private gain". There are all forms of public and proprietary corruption in the workplace, including among other things extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering. Since corruption undermines a company's effectiveness and ethical reputation, awareness or trainings on anti-corruption & bribery issues are regularly conducted to ensure that employees are familiar with the company's policy and procedures. They may be conducted either online or in person, and should include regular testing to ensure the training effectiveness.

Specifieke goedkeuringsprocedures voor gevoelige transacties (bv. geschenken, reizen)**Informatie**

Het bedrijf heeft een verificatieproces ingevoerd voor gevoelige transacties.

Begeleiding

Sensitive transactions are a broad range of business dealings which involve higher ethics-related risks. Some examples include (non-exhaustive) gifts, travel arrangements and other types of hospitality, which are common in the business world, but may in fact constitute unethical or even illegal kickbacks, bribes or payoffs to influence decision affecting a company's operations, etc. Such transactions also comprise facilitation payments which are usually made with the intention of expediting an administrative process and may be considered as a form of corruption. As such, a verification procedure should be put in place to review and approve any sensitive transactions made by the company.

Resultaten

Rapportage met betrekking tot universele GRI-normen

Rapportage in overeenstemming met SASB

Materialiteitsanalyse in duurzaamheidsrapportage

Bedrijf communiceert voortgang met betrekking tot de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (DOD's)

Uitgebreide rapportage over ethische kwesties

Verbeterpunten

Maatregelen

Laag Geen duidelijke documentatie betreffende een due-diligenceprogramma inzake anticorruptie bij externe partijen

Informatie

Geen verklaring van het bedrijf en geen bewijs in de ondersteunende documentatie betreffende de uitvoering van systematische maatregelen voor naleving en due diligence bij de omgang met externe tussenpersonen (d.w.z. commissieairs, makelaars, verkoopvertegenwoordigers, distributeurs, aannemers, douane-expediteurs, consultants) die namens het bedrijf optreden.

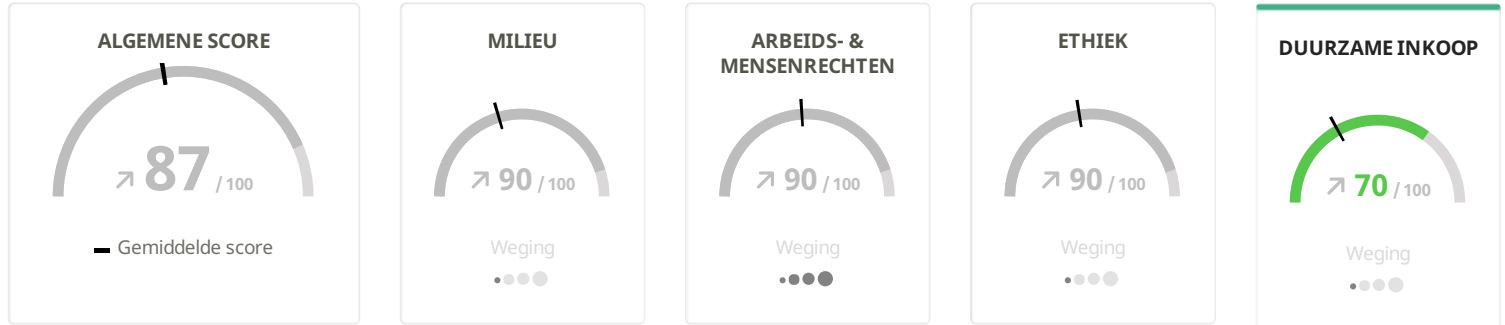
Begeleiding

Provisions in key international laws hold companies liable for corruption related misconduct committed in the context of their relationships with third parties (i.e. their agents, consultants, suppliers, distributors, joint-venture partners, or any individual or entity that has some form of business relationship with the organization). Given the risk exposures caused by third-parties, it is important that companies have adequate due diligence procedures in place. Due diligence is the process of gathering independent information to gain an understanding of the risks associated with a third party and visibility of its compliance management systems which address these risks. It can involve background checks and screenings of third party by means of sanction lists, tracking adverse media reports and identifying links to politically exposed persons, assessments of third parties on their own ethics & compliance programs and risk controls. Companies should provide documentation of their procedures that demonstrate how these due diligence efforts are undertaken.

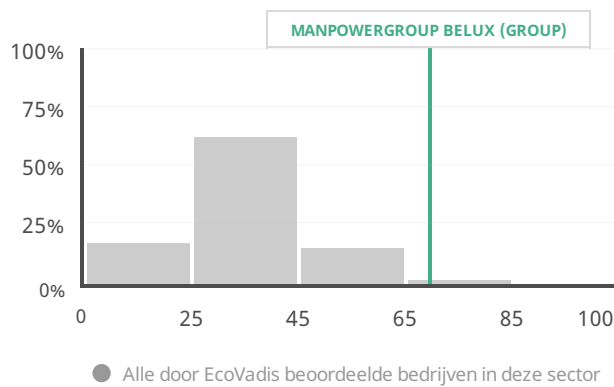
9. DUURZAME INKOOP

Dit thema richt zich op zowel sociale als ecologische kwesties binnen de toeleveringsketen van het bedrijf.

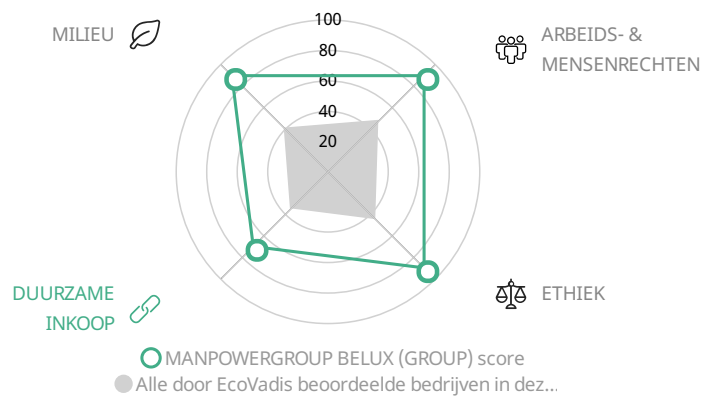
Uitsplitsing van de Duurzame Inkoopscore



Verdeling thema-score



Vergelijking thema-score



Duurzame Inkoop: Geactiveerde Criteria

Omdat de vragenlijst is afgestemd op de sector, omvang van het bedrijf en locatie, worden niet alle 21 criteria voor elk bedrijf geactiveerd en wegen sommige criteria zwaarder dan andere.

Duurzame Inkoop: Sterke punten en verbeterpunten

Het Correctief actieplan is een samenwerkingsfunctie die bedoeld is om de prestaties van bedrijven te verbeteren. Dit stelt bedrijven in staat om online een verbeterplan op te stellen, om geplande en afgeronde correctieve acties te communiceren en om feedback te delen. Verbeterpunten met lopende correctieve acties worden hieronder gemarkeerd met labels.



Sterke punten

Beleid

Onderschrijving van het United Nations Global Compact (UNGC)

Informatie

Het VN Global Compact is een strategisch beleidsinitiatief voor bedrijven die zich inzetten om hun activiteiten en strategieën af te stemmen op tien universeel geaccepteerde principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu, ethiek en duurzame inkoop. Het bedrijf is een formele ondertekenaar van dit initiatief.

Begeleiding

Het United Nations Global Compact is een strategisch beleidsinitiatief van de Verenigde Naties om bedrijven wereldwijd aan te moedigen om zowel op ecologisch als sociaal verantwoord gebied een duurzaam beleid te voeren. Ook moedigen ze bedrijven aan om te rapporteren over de uitvoering daarvan. Bedrijven ondertekenen het initiatief en moeten dan een overzicht geven van hun managementsysteem via een verplicht openbaarmakingskader (jaarlijkse publicatie van een Communication on Progress [COP]).

Standaard beleid voor kwesties betreffende duurzame inkoop

Kwantitatieve doelstellingen vastgelegd over duurzaam inkoopbeleid

Informatie

Het bedrijf heeft kwantitatieve doelstellingen (d.w.z. streefcijfers) met betrekking tot de relevante doelstellingen inzake arbeidspraktijken bepaald en formeel meegedeeld.

Begeleiding

Quantitative objectives or targets on sustainable procurement issues are considered as fundamental elements of comprehensive policy mechanism. They provide a monitoring framework that helps establish whether policy objectives are being met, and highlight the progress towards set goals. Some examples of specific targets on this topic include the percentage of suppliers to be audited on sustainability issues, the percentage of suppliers signing the Supplier code of conduct, or the percentage of employees or buyers trained on sustainable purchasing. As policy elements, targets can be expressed in absolute or relative terms and must have a valid future deadline (i.e. by 2020 we commit to train 100% of buyers on sustainable purchasing issues).

Onderschrijving van extern initiatief met betrekking tot duurzame Inkoop

Informatie

Er is bewijs van publieke onderschrijving van een extern initiatief inzake duurzame inkoopkwesties of lidmaatschap van een vrijwillig initiatief inzake duurzame inkoopkwesties.

Begeleiding

An endorsement is a company's commitment to meeting objectives or principles that have been defined by external organizations. The company must be listed as an active member of the initiative website. Such initiatives can encompass many sustainable procurement issues, be specific, intergovernmental, multi-stakeholder, business-led, cross-sector or sector-specific. Examples include Sustainable Purchasing Leadership Council, Sustainable Apparel Coalition, Bettercoal, Clean Shipping Network, Business Social Compliance Initiative (BSCI), etc.

Maatregelen

Aandacht voor duurzaamheid geïntegreerd in interne inkoopprocessen voor specifieke producten of diensten (kantoorbenodigdheden, houtgerelateerde producten, datahostingdiensten)

Informatie

Het bedrijf heeft geformaliseerde documenten verstrekt waaruit blijkt dat er aandacht is voor duurzaamheid geïntegreerd in interne inkoopprocessen voor specifieke producten of diensten (kantoorbenodigdheden, houtgerelateerde producten, datahostingdiensten).

Begeleiding

Er is bewijs van een proces of mechanisme dat de duurzaamheidsprestaties van leveranciers integreert in interne inkoopprocessen voor specifieke producten of diensten. Bij voorbeeld een proces om alleen duurzame kantoorbenodigdheden, gecertificeerde houtproducten, energiebesparende datahostingdiensten, enz. in te kopen.

Duurzaamheidsgedragscode voor leveranciers van kracht

Informatie

Het bedrijf heeft geformaliseerde documenten verstrekt die aantonen dat er een CSR-gedragscode voor leveranciers ingevoerd is.

Begeleiding

Er is bewijs van een apart document met een gedragscode voor leveranciers waarin de verwachtingen van het bedrijf voor hun leveranciers om sociaal en milieuverantwoord te werken, worden beschreven.

Plaatselijke audits van leveranciers over maatschappelijke of ecologische kwesties

Informatie

Het bedrijf heeft geformaliseerde documenten verstrekt die audits ter plaatse van leveranciers op milieu- of sociale kwesties aantonen.

Begeleiding

Er is bewijs van werknemersinstructies of operationele processen met betrekking tot on-site audits van de leveranciers van het bedrijf, onaangekondigd of aangekondigd, om afwijkingen van de verplichte duurzaamheidsvereisten te identificeren.

Regelmatige leveranciersbeoordeling (bv. vragenlijst) over ecologische en maatschappelijke kwesties

Informatie

Het bedrijf heeft geformaliseerde documenten verstrekt die het bewijs leveren van een leveranciersbeoordeling (bv. vragenlijst) met betrekking tot milieu- of sociale praktijken.

Begeleiding

Er is bewijs van een op vragenlijsten gebaseerd onderzoek naar de duurzaamheidspraktijken van een leverancier die op afstand wordt uitgevoerd door een derde partij of rechtstreeks door de leverancier zonder verificatie (d.w.z. zelfbeoordeling).

Integratie van maatschappelijke of ecologische voorschriften in leverancierscontracten

Informatie

Het bedrijf heeft geformaliseerde documenten verstrekt die de integratie van sociale of milieuclausules in leverancierscontracten aantonen.

Begeleiding

Er is bewijs van bepalingen/clausules in zakelijke contracten die betrekking hebben op arbeidspraktijken en mensenrechten en/of milieukwesties die niet direct verband houden met het onderwerp van het contract met als doel verwachtingen te scheppen op het gebied van duurzaamheid.

Duurzaamheidsrisicoanalyse (d.w.z. voorafgaand aan beoordelingen of audits van leveranciers)

Informatie

Het bedrijf heeft geformaliseerde documenten overlegd die aantonen dat er een CSR-risicoanalyseproces is om vast te stellen welke leveranciers, producten of inkoopcategorieën het bedrijf blootstellen aan duurzaamheidsrisico's.

Begeleiding

Er is bewijs van een proces om vast te stellen welke leveranciers, producten of inkoopcategorieën het bedrijf blootstellen aan duurzaamheidsrisico's. Het resultaat van deze risicoanalyse laat zien dat er wordt overwogen of er verdere maatregelen moeten worden genomen voor een bepaalde leverancier, product of inkoopcategorie.

Resultaten

Rapportage met betrekking tot universele GRI-normen

Waarde voor de totale bruto uitstoot van scope 3 BKG-emissies stroomopwaarts bevestigd in ondersteunende documentatie

Rapportage over totale bruto uitstoot van scope 3 BKG-emissies stroomopwaarts

Rapportage in overeenstemming met SASB

Materialiteitsanalyse in duurzaamheidsrapportage

Bedrijf communiceert voortgang met betrekking tot de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (DOD's)

Standaard rapportage over kwesties betreffende duurzame inkoop

Informatie

There is evidence of formal reporting implemented regarding both labor and human rights issues from the company supporting documentation, including key performance indicators (KPIs), statistical figures or associated concrete actions.

Begeleiding

Reporting items are standard in terms of quality and quantity, do cover the main issues, are meaningful enough, and are regularly updated. KPIs may include (but are not limited to): the percentage of suppliers covered by sustainable procurement measures, and percentage of buyers trained on sustainable procurement issues. Comprehensive reporting on sustainable procurement issues will additionally have KPIs reported in a formal public document available to stakeholders, and will be in compliance with the Global Reporting Initiative guidelines or other external sustainability reporting standards.

Verbeterpunten

Maatregelen

Medium Geen sluitende documentatie over training van inkoopers over maatschappelijke en milieukwesties binnen de toeleveringsketen

Informatie

Het bedrijf heeft geen bewijs van geformaliseerde documenten die training van inkoopers over sociale en milieukwesties binnen de toeleveringsketen aantonen.

Begeleiding

Er is geen sluitend bewijs dat de inkoopprofessionals van het bedrijf worden opgeleid op het gebied van duurzaam inkopen om ervoor te zorgen dat ze inzicht krijgen in sociale en milieukwesties en dat ze worden geïntegreerd in de inkoopfunctie. Dit kan worden aangetoond door middel van trainingsprogramma's zoals vooruitgangsrapporten, afrondingscertificaten met bedrijfsnaam of opleidingsmaterialen.

10. 360° WATCH-BEVINDINGEN

23 jul. 2024 | <https://www.forbes.com/lis...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jul. 2024 tot 1 aug. 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is



America's Best Employers for Women 2024

Forbes partnered with market research firm Statista to survey more than 150,000 women working at companies with at least 1,000 employees in the United States. Participants were also asked to rate their current employers in such areas as working environment, pay equity, parental leave, and the company's handling of incidents related to sexual misconduct and discrimination. Responses from the last three years were considered. Manpower was ranked at number 452 for America's Best Employers for Women 2024.

21 mei 2024 | <https://sciencebasedtarget...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 mei 2024 tot 1 jun. 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is



SBTi's target - Companies taking action

The SBTi's target dashboard shows companies and financial institutions that have set science-based targets, or have committed to developing targets. ManpowerGroup has set Business Ambition for 1.5°, a campaign aimed at driving the adoption of science-based targets in line with the most ambitious goal of the Paris Agreement - 1.5°C.

23 apr. 2024 | <https://www.forbes.com/lis...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 apr. 2024 tot 1 mei 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is



America's Best Employers for Diversity 2024

Forbes has ranked America's Best Employers For Diversity 2024. The participants were asked to anonymously rate their own employers, in addition to companies they knew well either through their industry or through friends and family members employed there. Respondents evaluated the organization's approach to DEI as it pertains to such criteria as age, gender, ethnicity, disability and sexual orientation. Manpower was ranked 451 for America's Best Employers for Diversity 2024.

2 mrt. 2024 | <https://www.ouest-france.f...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 mrt. 2024 tot 1 apr. 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is



Manpower à Nantes : l'intersyndicale appelle à une grève reconductible

Les salariés permanents de la multinationale américaine du recrutement sont en lutte depuis des semaines pour exiger une augmentation générale de leurs salaires. À Nantes, les grévistes sont appelés à se rassembler, mardi 5 mars, à 10h, devant l'agence du boulevard Einstein.

1 jan. 2024 | <https://time.com/collectio...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 7 jan. 2025 tot 1 jan. 2034

Thema's waarop de impact van toepassing is



World's Most Sustainable Companies of 2024

ManpowerGroup is ranked 96 on the World's Most Sustainable Companies of 2024 list.

1 jan. 2024 | <https://worldsmoethicalc...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2024 tot 1 feb. 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is



World's Most Ethical Companies 2024

ManpowerGoup is on the World's Most Ethical Companies® Honoree List for the year 2024.

1 jan. 2024 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2024 tot 1 feb. 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is



America's Most Responsible Companies 2024

ManpowerGroup was ranked 7th for America's Most Responsible Companies 2024 with a score of 76.97. The company scored 90.3 in environment, 55.47 in social and 85.24 in corporate governance.

1 jan. 2024 | <https://www.hrc.org/resour...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2024 tot 1 feb. 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is



2024 Corporate Equality Index for ManpowerGroup

In 2024, ManpowerGroup scored 100 out of 100 in the 2024 CEI Rating. A CEI rating is one key evaluation metric among others in assessing the LGBTQ inclusiveness of any employer or provider of goods or services.

1 jan. 2024 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2024 tot 1 feb. 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is



Newsweek Excellence Index 2024

Newsweek has partnered with Best Practice Institute (BPI) to introduce the Newsweek Excellence 1000 Index, recognizing companies across more than 25 industries and 100 categories identified as examples of corporate success and responsibility. These companies exhibit a firm commitment to best practices in business and financial growth while serving customers, stakeholders and communities with a dedication to social responsibility and ethical standards. ManpowerGroup is on the Newsweek

1 jan. 2024 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2024 tot 1 feb. 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is

**America's Greatest Workplaces for Diversity 2024**

ManpowerGroup received a five star diversity score for America's Greatest Workplaces 2024 for Diversity.

1 jan. 2024 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2024 tot 1 feb. 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is

**America's Greatest Workplaces for Women 2024**

ManpowerGroup received a four star equality score for America's Greatest Workplace for Women in 2024.

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

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2023 tot 1 feb. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is

**Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle 2024 sont publiés**

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet de mesurer sur 100 points les inégalités salariales dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Son but est de contribuer à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Manpowergroup Solutions atteint le résultat de 95/100 et Manpower France atteint le résultat de 99/100.

17 nov. 2023 | <https://www.fororecursoshu...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 nov. 2023 tot 1 dec. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is

**ManpowerGroup es reconocida como una de las mejores empresas en España para realizar prácticas**

ManpowerGroup ha sido reconocida con la certificación HappyIndex Trainees 2024 como la sexta mejor empresa en las que hacer prácticas en la categoría de más de 50 becarios y es la primera compañía del sector de gestión del talento. Los factores que contribuyen a que la experiencia sea satisfactoria: calidad del trabajo, desarrollo profesional, cultura corporativa, equilibrio entre la vida personal y profesional o el bienestar y compromiso con los becarios.

20 okt. 2023 | <https://iamawd10.org/worke...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 okt. 2023 tot 1 nov. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is

**Workers at Experis Game Solutions, Milwaukee announce their intent to unionize with the IAMAW**

Workers at Experis, owned by ManpowerGroup, Inc, announced their intention to unionize with District 10 of the International Association of Machinists and Aerospace Workers. Approximately 42 Test Associates and Software Test Engineers who work at the Milwaukee, WI location cited serious workplace problems that they want to see addressed through collective bargaining and through the dignity that comes with a voice at work. Today they filed a petition for a union election with the National Labor Relations Board. The workers at Experis, who are responsible for quality assurance and troubleshooting of newly developed video games, face a multitude of chronic, industry-wide issues and seek improvements in several areas including pay, maintaining a healthy work-life balance, and workplace health & safety issues.

13 jul. 2023 | <https://www.esquerda.net/a...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jul. 2023 tot 1 aug. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is

**Trabalhadores das lojas EDP do norte e centro em greve esta sexta-feira**

Os trabalhadores das lojas da EDP dos distritos a norte de Coimbra vão estar em greve esta sexta-feira. No mesmo dia, de manhã, vão concentrar-se em frente às instalações da empresa no Porto. Apesar de trabalharem para a EDP, estes trabalhadores estão vinculados a empresas prestadoras de serviços como a Manpower, a Randstad, a Egor e a Armatis. Daí que uma das reivindicações seja um aumento de salários e direitos que os equipare à empresa que recorre à externalização "de operações essenciais para a sua atividade", diz a Fiequimetal em comunicado.

6 jul. 2023 | <https://www.droits-salarie...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 7 jan. 2025 tot 6 jul. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



Accords d'entreprise chez MANPOWERGROUP SOLUTIONS ENTERPRISE

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

26 jun. 2023 | <http://www.droits-salaries...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 okt. 2021 tot 1 nov. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Accords d'entreprise chez EXPERIS FRANCE

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

23 mei 2023 | <https://www.forbes.com/lis...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 mei 2023 tot 1 jun. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



America's Best Employers For New Grads 2023

To create the list, Forbes partnered with market research firm Statista and surveyed over 28,000 young and early career professionals in the U.S. working for companies with at least 1,000 employees. Participants were asked to rate their employer in areas such as reputation, salary and benefits, education and career advancement opportunities, working hours and atmosphere, quality of work, DEI initiatives, whether good performance is recognized and whether they would recommend their employer to friends and family. Manpower was ranked 284 for America's Best Employers For New Grads 2023.

21 apr. 2023 | <https://www2.staffingindus...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 apr. 2023 tot 1 mei 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



Manpowergroup's Uk Business Among Firms Suspending Activity With British Industry Group Amid Allegations

ManpowerGroup UK is one of several British companies that have resigned from the CBI following a number of sexual assault allegations made against the organization, Bloomberg reported. "ManpowerGroup UK is deeply concerned with the serious allegations raised against the CBI and suspends all activity with the business lobby group effective immediately," the company said in a statement.

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

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 apr. 2023 tot 1 mei 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



2023/24 Gender pay gap report for MANPOWER UK LIMITED

In this organisation, women earn 97p for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Their median hourly pay is 2.6% lower than men's. When comparing mean (average) hourly pay, women's mean hourly pay is 5.1% lower than men's.

22 feb. 2023 | <https://www2.staffingindus...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 feb. 2023 tot 1 mrt. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



CGT union accuses ManpowerGroup in France of bad practices, investigation underway

An employee for ManpowerGroup based in Soissons, France has denounced practices that would cheat the rights of temporary workers at ManpowerGroup. According to two officials at CGT, representatives for Manpower Group 'tried to force the employee' to commit illegal acts for the 'benefit of the company and in defiance of the law.' According to L'Union, the CGT said these practices can be described as mistreatment of temporary employees and CDI's (those on permanent contracts). According to the CGT, one example included paid leave imposed overnight on temporary CDI's.

26 jan. 2023 | <https://www.compromisorse...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2023 tot 1 feb. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



ManpowerGroup se suma a 'Yes, We Trans'

La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más y ManpowerGroup amplían su marco de colaboración y han oficializado hoy la incorporación de la compañía al programa "Yes, We Trans". Esta iniciativa de la Federación Estatal LGTBI+ funciona en dos ámbitos: por un lado, impulsa la inserción social de las personas trans a través del empleo y, por otro, ayuda a las empresas a incorporar a sus equipos a este colectivo mediante la formación y el acompañamiento.

1 jan. 2023 | <https://www.top-employers...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2023 tot 1 feb. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



Manpower has been certified as Top Employers in 2023

Manpower has been certified as Top Employers in 2023 in France for its work environment, talent recruitment, learning, well-being and diversity and inclusion, among other factors by the Top Employer Institute.

1 jan. 2023 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2023 tot 1 feb. 2033

Thema's waarop de impact van toepassing is



America's Most Responsible Companies 2023

ManpowerGroup was ranked 100th for America's Most Responsible Companies 2023 with a score of 79.93. The company scored 93.0 in environment, 72.27 in social and 74.53 in corporate governance.

1 jan. 2023 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2023 tot 1 feb. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



Newsweek America's Greatest Workplaces 2023 for Diversity

ManpowerGroup received a four and a half star diversity score for America's Greatest Workplaces 2023 for Diversity.

1 jan. 2023 | <https://www.spglobal.com/e...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2023 tot 1 feb. 2033

Thema's waarop de impact van toepassing is



S&P Global Sustainability Yearbook 2023

ManpowerGroup Inc's ongoing efforts in the areas of ESG (environmental, social and governance) have received fresh recognition at the global level. In 2023, the company was cited in the S&P's Sustainability Yearbook.

1 jan. 2023 | <https://worldsmoethicalc...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2023 tot 1 feb. 2033

Thema's waarop de impact van toepassing is



The 2023 World's Most Ethical Companies Honoree List

In 2023, ManpowerGroup has made it to the best ethical companies list for their unwavering commitment to business integrity.

1 jan. 2023 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2023 tot 1 feb. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



America's Greatest Workplaces for Women 2023

Manpower received a 4 star score for America's Greatest Workplaces 2023 for Women

1 jan. 2023 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2023 tot 1 feb. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



America's Greatest Workplaces 2023

Manpower received a 4 star score for America's Greatest Workplaces 2023

1 jan. 2023 | <https://disabilityin.org/w...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2023 tot 1 feb. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



Disability Equality Index Best Places to Work 2023

The Disability Equality Index (DEI) provides the most comprehensive benchmarking tool for disability inclusion. ManpowerGroup is among the companies that scored 100% on the DEI Best places to work for the year 2023.

30 dec. 2022 | <https://www.fnv.nl/nieuwsb...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 dec. 2022 tot 1 jan. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



PostNL temporary workers receive additional payment after a wrong temporary employment agency [NL]

Dozens of temporary workers who sort mail at PostNL in Den Bosch receive a supplementary payment after intervention by the FNV. The temporary workers were wrongly scaled and they did not receive the annual periodic salary increase to which they were entitled. The supplementary payment can amount to around 2,000 euros per person. After FNV was called in, a number of talks followed between the union, Manpower and PostNL. This eventually led to a solution for the temporary workers in the form of a supplementary payment.

24 dec. 2022 | <https://www.esquerda.net/a...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 dec. 2022 tot 1 jan. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



Call center, commerce and distribution workers on strike this Christmas Eve [PT]

Better wages, dignified conditions and negotiation of Collective Bargaining Agreements are demands of the commerce and distribution sector. Call center workers criticize companies that refuse to negotiate and the lack of payment on holidays in accordance with the law and the schedules of holidays and days off. Covered by the strike are workers at Intelcia, Randstad, Manpower, Vertente Humana and RH-Mais.

15 dec. 2022 | <https://www.droits-salarie...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 dec. 2022 tot 1 jan. 2028

Thema's waarop de impact van toepassing is



Accords d'entreprise chez MANPOWER - MANPOWER FRANCE

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

18 nov. 2022 | <https://forbes.pe/capital-...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 nov. 2022 tot 1 dec. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



Estas son las diez mejores empresas para el talento LGBTQ+ en el Perú

ManpowerGroup lidera el ranking de las mejores empresas para el talento LGBTQ+ en el Perú desarrollado por la asociación civil Presente. La asociación civil Presente, enfocada en trabajar por los derechos de las personas LGBTQ+ a través de la generación de alianzas estratégicas y el desarrollo de proyectos, hizo público este viernes el ranking de las 10 mejores empresas para el talento LGBTQ+ en el Perú.

3 okt. 2022 | <https://actu.fr/normandie/...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 okt. 2022 tot 1 nov. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



Cherbourg. La majorité des salariés d'Experis en grève ce lundi

Répondant à l'appel national de la CGT, les salariés d'Experis, sur le site de Cherbourg, étaient en grève ce 3 octobre 2022 pour réclamer « des augmentations satisfaisantes ».

26 sept. 2022 | <https://www.wbcsd.org/Over...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 sept. 2022 tot 1 okt. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



ManpowerGroup joins the World Business Council for Sustainable Development to accelerate collective impact on ESG

WBCSD today announces that ManpowerGroup (NYSE: MAN) has joined over 200 forward-thinking companies as the newest member of the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). In joining WBCSD, ManpowerGroup will collaborate with other purpose-led organizations to accelerate climate action and achieve fast progress around the S in ESG –supporting companies in building diverse talent at scale and providing meaningful, sustainable work for all.

22 aug. 2022 | <https://www2.staffingindus...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 aug. 2022 tot 1 sept. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



Uk - Manpowergroup Uk Agrees It Will Not Provide Staff to Replace Royal Mail Group Employees Amid Industrial Action

ManpowerGroup UK and the Communications Workers Union (CWU) announced that the staffing firm will not provide staff to replace client employees who are supporting official industrial action.

3 aug. 2022 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 aug. 2022 tot 1 sept. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



Bryce Cornelious vs Manpower US Inc.

On 08/03/2022 Bryce Cornelious filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against Manpower US Inc. This case was filed in U.S. District Courts, California Central District Court. The case status is Pending - Other Pending.

12 jul. 2022 | <https://www.esquerda.net/a...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jul. 2022 tot 1 aug. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



Call centers: Concentrix project workers achieve victory [PT]

After months of negotiations with no results, a strike was scheduled for this week. Randstad, Manpower and Concentrix eventually gave in and reached an agreement with the STCC, which includes the reinstatement of a union delegate who had been fired. The agreement reached allows workers to achieve some victories, less than a year after having obtained a 100 euros increase in the base salary and another 35 euros in the allowance feed.

30 mei 2022 | <https://www.iprofesional.c...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 mei 2022 tot 1 jun. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



El 78% de las organizaciones quiere mejorar la diversidad de su fuerza laboral

La multinacional de talento, ManpowerGroup Argentina, asegura que el 78% de las empresas y organizaciones espera mejorar la diversidad de su fuerza laboral en los próximos 12 a 18 meses. La compañía presentó los resultados de la investigación "Futuro del trabajo: ¿Quién lo realizará?". Este estudio fue elaborado por su marca en consultoría organizacional Talent Solutions en asociación con Everest Group, tras encuestar a líderes senior de Recursos Humanos en varias geografías, industrias y tamaños de compañías.

2 mei 2022 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 mei 2022 tot 1 jun. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



Brown vs ManpowerGroup US Inc.

On 05/02/2022 Brown filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against ManpowerGroup US Inc. This case was filed in U.S. District Courts, Ohio Northern District Court. The Judge overseeing this case is James R. Knepp II. The case status is Pending - Other Pending.

10 mrt. 2022 | <https://www.notretemps.com...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 mrt. 2022 tot 1 apr. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



Des entreprises s'engagent contre l'âgisme au travail

À l'initiative du Club Landoy, cercle de réflexion sur la transition démographique, quatorze grandes entreprises françaises y compris Manpower Group signent le 10 mars une charte contre la discrimination liée à l'âge dans le monde du travail. Les signataires s'engagent notamment à recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière, à leur offrir des opportunités pour leur permettre de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite, à favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations, à lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, à valoriser les collaborateurs expérimentés.

24 feb. 2022 | <https://www2.staffingindus...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 feb. 2022 tot 1 mrt. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



ManpowerGroup introduces 4-day working week in SEE

ManpowerGroup has decided to introduce a four-day working week for all of its employees in Southeast Europe. Manpower has conducted a four-month trial run of the project, the company said in a statement, describing the project as an undeniable success. ManpowerGroup has offices in Bulgaria, Serbia, Bosnia and Herzegovina, Croatia and Slovenia.

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

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 feb. 2022 tot 1 mrt. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



Wright vs Manpower Group US Inc.

On 02/16/2022 Wright filed a Labor - Labor Standard lawsuit against Manpower Group US Inc. This case was filed in U.S. District Courts, Michigan Western District Court. The Judges overseeing this case are Jane M. Beckering and Phillip J. Green. The case status is Pending - Other Pending.

7 feb. 2022 | <http://pulsoslp.com.mx/val...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 feb. 2022 tot 1 mrt. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



El 40% de empleados quieren elegir qué días laborar en casa: Manpower

El 40% de los empleados quieren elegir qué días laborar a distancia y tener la flexibilidad de mover esas fechas cada semana, según datos del informe "Great Realization" de ManpowerGroup. En opinión de los especialistas, el esquema remoto los empleados demandan que se reinvente la dinámica laboral con mayor flexibilidad, nuevas opciones de capacitación y un enfoque en bienestar para evitar el agotamiento laboral.

31 jan. 2022 | <http://www.compromisorse.c...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2022 tot 1 feb. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



ManpowerGroup reducirá las emisiones de CO2 en un 50% o más para 2030

Con motivo del Día Mundial por la Reducción de las Emisiones de CO2, ManpowerGroup España ha dado a conocer su iniciativa para medir la huella de carbono de la compañía en nuestro país; se denomina así al cálculo de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) que una organización emite, de manera directa o indirecta para desarrollar sus actividades.

30 jan. 2022 | <https://www.torinotoday.it...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2022 tot 1 feb. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



From the contract with the temporary agency to the dismissal: the sad story of 14 workers from Zara Turin and Grugliasco [IT]

From tomorrow, Monday 31 January 2022, fourteen people will no longer be employees of Zara, the Spanish clothing, shoes and accessories chain.

1 jan. 2022 | <https://worldsmoethicalc...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2022 tot 1 feb. 2032

Thema's waarop de impact van toepassing is



The 2022 World's Most Ethical Companies Honoree List

In 2022, 136 organizations are recognized for their unwavering commitment to business integrity. The honorees span 22 countries and 45 industries, and include 14 first-time honorees and 6 organizations that have been named to the honoree list 16 times, marking every year since its inception. MANPOWERGROUP was among the companies mentioned.

1 jan. 2022 | <https://disabilityin.org/w...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2022 tot 1 feb. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



Disability Equality Index Best Places to Work 2022

The Disability Equality Index (DEI) provides the most comprehensive benchmarking tool for disability inclusion. ManpowerGroup is among the companies that scored 100% on the DEI Best places to work for the year 2022.

1 jan. 2022 | <http://hrc-prod-requests.s...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2022 tot 1 feb. 2027

Thema's waarop de impact van toepassing is



Corporate Equality Index 2022

According to the 20th edition of the Human Rights Campaign Foundation's 2022 Corporate Equality Index, ManpowerGroup met the criteria of the Corporate Equality Index Rating Criteria and scored 100%. The HRC Foundation Corporate Equality Index criteria serve as a road map for major U.S. businesses' adoption of inclusive policies, practices and benefits for LGBT employees.

1 jan. 2022 | <https://www.spglobal.com/e...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2022 tot 1 feb. 2032

Thema's waarop de impact van toepassing is



S&P Global Sustainability Yearbook 2022

ManpowerGroup Inc's ongoing efforts in the areas of ESG (environmental, social and governance) have received fresh recognition at the global level. In 2022, the company was cited in the S&P's Sustainability Yearbook. It received a global ESG score of 68 in the S&P Global Bronze Class category.

1 dec. 2021 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jan. 2021 tot 1 feb. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Perkins vs Manpower Group Talent Solutions LLC

On 12/01/2021 Perkins filed a Labor - Other Labor lawsuit against Manpower Group Talent Solutions, LLC. This case was filed in U.S. District Courts, Kentucky Western District Court. The Judge overseeing this case is Charles R. Simpson, III. The case status is Pending - Other Pending.

7 nov. 2021 | <http://www.esquerda.net/ar...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 nov. 2021 tot 1 dec. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Seia Contact Center workers on strike on February 16 [PT]

ManpowerGroup workers providing services at the EDP Contact Center in Seia and Lisbon will stop working on February 16, between 00:00 and 00:00. The action claims, among other measures, the payment of additional expenses with telework.

8 okt. 2021 | <https://www.huffingtonpost...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 okt. 2021 tot 1 nov. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Discrimination à l'embauche: une agence d'intérim sur deux testée par SOS Racisme épinglée

Une opération de "testing inversé" au résultat choquant. Trois ans après son enquête sur le secteur de l'immobilier, SOS Racisme révèle les résultats d'une nouvelle opération dans le secteur des agences d'intérim ce vendredi 8 octobre dans les colonnes du Monde et de France Inter.

4 okt. 2021 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 okt. 2021 tot 1 nov. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Tivnan vs Manpower Group US Inc.

On 10/04/2021 Tivnan filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against ManpowerGroup US Incorporated. This case was filed in U.S. District Courts, Arizona District Court. The Judge overseeing this case is Michael T Liburdi. The case status is Pending - Other Pending.

4 okt. 2021 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 apr. 2021 tot 1 mei 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Walker vs Manpower Group US Inc.

On 10/04/2021 Walker filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against ManpowerGroup US Incorporated. This case was filed in U.S. District Courts, Arizona District Court. The Judge overseeing this case is Deborah M Fine. The case status is Pending - Other Pending.

30 sept. 2021 | <http://www.esquerda.net/ar...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 sept. 2021 tot 1 okt. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Call center workers achieve victory at Manpower and Randstad [PT]

The Call Center Workers Union (STCC) announced on Tuesday the employer's transfer that resulted in the call off of the strike scheduled for the following day. At issue was the demand for salary increases for Randstad and Manpower workers allocated to the Concentrix projects in Porto and Braga. The base salary of these more than 950 workers will increase by 100 euros and the meal allowance by 1.63 euros.

14 sept. 2021 | <http://www.droits-salaries...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 sept. 2021 tot 1 okt. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Accords d'entreprise chez MANPOWERGROUP SOLUTIONS ENTERPRISE

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

12 sept. 2021 | <http://www.dailyrecord.co...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 sept. 2021 tot 1 okt. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Workers at Scots PPE factory 'humiliated by bosses' who 'timed toilet breaks' in 'sweatshop conditions'

Whistleblowers at Honeywell have come forward to make a series of shocking allegations at the Lanarkshire PPE factory run by a firm given a £58m UK Government deal. Some of the staff complained to Honeywell and Manpower, the recruitment firm who had employed them. Debbie Hutchings, of Unite union, said: "Unite is deeply alarmed at allegations being brought forward by agency workers at Honeywell. "It's unacceptable and even more shocking because this appears to be happening while producing PPE products to save lives. "We have no collective bargaining or recognition for some areas on site, including the one where the workers have been supplied through agency Manpower.

19 aug. 2021 | <http://observador.cr/manpo...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 aug. 2021 tot 1 sept. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Manpower alerta de estafas con promesas de entrevistas de trabajo en esta empresa

ManpowerGroup Costa Rica, compañía de soluciones en talento humano, comunica que personas inescrupulosas se hacen pasar por colaboradores de la empresa para realizar estafas digitales y sustraer dinero de cuentas bancarias. Esto a cambio de participar en presuntos procesos de reclutamiento, denunció la firma. Las ofertas fraudulentas de trabajo se realizan -en su mayoría- a través de plataformas digitales como WhatsApp o redes sociales.

30 jul. 2021 | <http://www.ambientemagazin...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jul. 2021 tot 1 aug. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Manpowergroup joins BCSD Portugal and reinforces its commitment to sustainability [PT]

ManpowerGroup Portugal joined the Business Council for Sustainable Development (BCSD Portugal), an association that represents more than 100 leading companies in Portugal and that supports them in their journey towards sustainability, promoting a positive impact on their stakeholders, society and the environment. ManpowerGroup's Sustainability Plan is built around learnability, or the capacity for continuous learning, and employability, with the objective of helping people to acquire the skills most in demand in the market.

13 jul. 2021 | <http://www.railwayage.com/...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jul. 2021 tot 1 aug. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



2021 Disability Equality Index® (DEI®) Best Places to Work™

The American Association of People with Disabilities and Disability:IN are honored to recognize ManpowerGroup among the companies that scored an 80 or above on the 2021 DEI. The 2021 DEI was completed by 319 companies in 2021.

15 jun. 2021 | <http://www.droits-salaries...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 jun. 2021 tot 1 jul. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Accords d'entreprise chez FUTURSKILL - MANPOWER NOUVELLES COMPETENCES

Les négociations entre la direction de FUTURSKILL - MANPOWER NOUVELLES COMPETENCES et les instances représentatives du personnel ont abouti sur les accords et avenants suivants. Les résultats des négociations avec les partenaires sociaux chez FUTURSKILL - MANPOWER NOUVELLES COMPETENCES précisent les droits, avantages et obligations de l'employeur et des salariés.

Vervallen

30 mei 2021 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 mei 2019 tot 1 jun. 2024

Thema's waarop de impact van toepassing is



Angela Castellano vs Manpower Group US Inc.

On 05/30/2019 Angela Castellano filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against ManpowerGroup US Inc. This case was filed in U.S. District Courts, California Central District. The Judges overseeing this case are Karen E. Scott and David O. Carter. The case status is Pending - Other Pending.

16 apr. 2021 | <http://www.droits-salaries...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 apr. 2021 tot 1 mei 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



Accords d'entreprise chez SUPPLAY

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

9 apr. 2021 | <http://www.osha.gov/pls/im...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 apr. 2021 tot 1 mei 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



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

On 9th April 2021, Manpower Usa, Inc's facility in Mehoopany, PA, was proposed a \$3,949 penalty for 1 serious violation of U.S. OSHA health and safety standards.

6 feb. 2021 | <https://www.lanuovacalabri...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 feb. 2021 tot 1 mrt. 2026

Thema's waarop de impact van toepassing is



"Discriminated at work as a mother". The multinational Manpower condemned by the Court of Catanzaro [IT]

According to the judges, the worker S. B. was prevented from carrying out her business due to her condition as her mother.

1 jan. 2021 | <https://www.newsweek.com/a...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2021 tot 1 feb. 2031

Thema's waarop de impact van toepassing is



America's Most Responsible Companies 2021

ManpowerGroup was ranked 144th for America's Most Responsible Companies 2021 with a score of 76.7. The company scored 80.8 in environment, 83.0 in social and 66.5 in corporate governance.

10 nov. 2020 | <http://www.comunicarseweb...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 nov. 2020 tot 1 dec. 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



ManpowerGroup anuncia objetivos validados con la ciencia y se compromete a lograr Net Zero para 2045

ManpowerGroup anunció que la iniciativa Science Based Targets (SBTi) ha validado sus objetivos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero e impulsar una acción climática positiva. Los compromisos de la compañía son reducir 60% las emisiones operativas (Alcance 1 y 2) y 30% las emisiones de la cadena de suministro (Alcance 3) para 2030.

9 nov. 2020 | <http://www.jdsupra.com/leg...>

Impact op score
Neutraal →

geldig van 1 nov. 2020 tot 1 dec. 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



Johnson Controls and ManpowerGroup to Pay \$40,000 to Settle EEOC Sex Discrimination / Retaliation Suit

Johnson Controls, Inc. (JCI) and ManpowerGroup US, Inc. (Manpower) have agreed to pay \$40,000 and hire outside consultants to review their sexual harassment policies and procedures to resolve a sex discrimination and retaliation lawsuit filed by the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), the federal agency announced today.

22 okt. 2020 | <http://www.excelsior.com.m...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 dec. 2018 tot 1 jan. 2029

Thema's waarop de impact van toepassing is



Acusan a Manpower de evasión y soborno; enfrenta querellas en cinco países

En El Salvador, Manpower tiene demandas de tipo penal por el delito de defraudación, además de otras en el ámbito laboral, como lo muestra un documento de la Cámara Tercera de lo Penal de la Primera Sección del Centro. De acuerdo con las indagatorias que se llevan a cabo en estos países, existe un patrón de operación en el que es probable que las razones sociales principales de Manpower no son las que pagan día con día, sino que tienen otras con las que efectúan las retenciones y dispersiones, con el posible fin de evadir impuestos.

29 jun. 2020 | <http://www2.staffingindust...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jun. 2020 tot 1 jul. 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



UK - Manpower UK may face job cuts due to pandemic (The Telegraph)

Manpower UK has warned that job cuts among its own 1,800 staff are looming as Covid-19 shatters the employment market. Mark Cahill, managing director, said that the firm, which has placed "hundreds" of its staff in the government's coronavirus job retention scheme, could be forced to shed workers as support for employers starts to be wound in at the end of next month. Cahill refused to comment on how many jobs could go but said the end of July was the "next hurdle".

23 jun. 2020 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jun. 2020 tot 1 jul. 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



Tharpe vs Manpower Group US Inc.

On 06/23/2020 Tharpe filed a Civil Right - Employment Disability Discrimination lawsuit against ManpowerGroup US, Inc. This case was filed in U.S. District Courts, Kentucky Western District. The Judges overseeing this case are Justin R. Walker and Lanny King. The case status is Pending - Other Pending.

5 apr. 2020 | <http://www.eltiempo.com/co...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 apr. 2020 tot 1 mei 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



Trabajadores denuncian cientos de despidos en medio de la pandemia

Las 2 primeras semanas de confinamiento dejaron ya cientos de despidos en diferentes sectores. Igual situación se está viviendo en las minas de carbón en Cesar, donde el sindicato de trabajadores de la empresa temporal Manpower Group Co, (Sintraeman) subcontratista del grupo Prodeco, manifestó su preocupación frente a la reciente cancelación de contratos de 400 trabajadores que venían laborando desde hace varios años en los proyectos mineros del grupo Prodeco, localizado en los municipios de El Paso, La Jagua de Ibirico y Becerril (Centro del Cesar).

5 apr. 2020 | <http://gender-pay-gap.serv...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 apr. 2020 tot 1 mei 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



MANPOWER UK LIMITED 2020/21 Gender pay gap report

In this organisation, women earn 94p for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Their median hourly pay is 5.7% lower than men's. When comparing mean (average) hourly pay, women's mean hourly pay is 3.9% lower than men's.

5 apr. 2020 | <http://www.eltiempo.com/co...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 apr. 2020 tot 1 mei 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



Trabajadores denuncian cientos de despidos en medio de la pandemia

Las 2 primeras semanas de confinamiento dejaron ya cientos de despidos en diferentes sectores. Igual situación se está viviendo en las minas de carbón en Cesar, donde el sindicato de trabajadores de la empresa temporal Manpower Group Co, (Sintraeman) subcontratista del grupo Prodeco, manifestó su preocupación frente a la reciente cancelación de contratos de 400 trabajadores que venían laborando desde hace varios años en los proyectos mineros del grupo Prodeco, localizado en los municipios de El Paso, La Jagua de Ibirico y Becerril (Centro del Cesar).

5 apr. 2020 | <http://gender-pay-gap.serv...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 apr. 2020 tot 1 mei 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



EXPERIS LIMITED 2020/21 Gender pay gap report

In this organisation, women earn 82p for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Women occupy 33.3% of the highest paid jobs and 57.9% of the lowest paid jobs. Women earn 74p for every £1 that men earn when comparing median bonus pay.

5 apr. 2020 | <http://gender-pay-gap.serv...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 apr. 2020 tot 1 mei 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



BROOK STREET (UK) LIMITED 2020/21 Gender pay gap report

In this organisation, women earn £1 for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Women occupy 63.4% of the highest paid jobs and 58.4% of the lowest paid jobs. Women earn £1 for every £1 that men earn when comparing median bonus pay.

1 apr. 2020 | <https://wwf.fi/greenoffice...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 apr. 2020 tot 1 mei 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



Finnish WWF Green Office network [FI]

The Finnish WWF Green Office network includes expert companies in various fields, universities and polytechnics, headquarters, ministries and agencies, sales offices, organizations and other actors. The offices of the companies, organizations and communities below have received WWF Green Office certification.

31 mrt. 2020 | <https://www.ouest-france.f...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 mrt. 2020 tot 1 apr. 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



Après le décès d'un employé chez FedEx Roissy, les agences d'intérim retirent leurs salariés

Plusieurs agences d'intérim y compris Manpower, ont décidé de ne plus envoyer de salariés en mission sur le hub de FedEx, à Roissy CDG (Val-d'Oise). La mort d'un intérimaire des suites du Covid-19 a fait réagir les syndicats, qui demandent plus de mesures de sécurité pour tous les salariés. Les syndicats CGT des sociétés d'intérim avaient alors déclenché un droit d'alerte, estimant que les employés courraient un « danger grave et imminent ».

28 mrt. 2020 | <http://www.noticiasgalicia...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 mrt. 2020 tot 1 apr. 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



Denuncian a las ETT Manpower y Eurofirms por abandono de los trabajadores

El sindicato CCOO Industria en Vigo ha interpuesto ante Inspección de Trabajo dos nuevas denuncias contra las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) Manpower y Eurofirms por abandono de los trabajadores. Según ha informado este sábado el sindicato, ante la actual aplicación masiva de ERTE's, las ETT, además de dejar en suspenso los contratos de trabajo del personal contratado y cedido, aplicando "una cláusula ilegal, abusiva y discriminatoria", están llevado a cabo finalizaciones de contrato fraudulentas y destruyendo empleo. Manpower también ha sido denunciada ante Inspección de Trabajo por suscribir con cada empleado acuerdos de suspensión de contratos bajo coacción.

Vervallen

19 mrt. 2020 | <http://www.doctrine.fr/d/C...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 mrt. 2017 tot 1 apr. 2022

Thema's waarop de impact van toepassing is



Cour d'appel de Versailles, 6e chambre, 19 mars 2020, n° 17/04716

La cour DIT que la rupture du contrat de travail de M. A X s'analyse en un licenciement irrégulier et abusif ; et CONDAMNE en conséquence la SAS Manpower à payer à M. A X les sommes suivantes : 1 800 euros à titre d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement ; 1 800 euros à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive et 500 euros à titre de dommages-intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche ; »

16 mrt. 2020 | <http://www.capital.fr/entr...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 mrt. 2020 tot 1 apr. 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



Adecco, Manpower... les employeurs préférés des salariés des services à l'emploi

Dans notre classement 2020, les grands groupes spécialisés dans l'intérim occupent les premières places du secteur. Responsables d'agence, chargés de recrutement, commerciaux... Les sociétés d'intérim emploient près de 29.000 permanents. Adecco, Randstad, Manpower... si les trois plus gros du secteur sont en tête (suivi par un organisme de formation), aucun n'a pu intégrer le top 100 général.

3 mrt. 2020 | <http://www.abc.net.au/news...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 mrt. 2020 tot 1 apr. 2030

Thema's waarop de impact van toepassing is



Fears private details of Defence Force members compromised in database hack

A highly sensitive military database containing the personal details of tens of thousands of Australian Defence Force (ADF) members was shut down for 10 days due to fears it had been hacked.

26 feb. 2020 | <https://larochesuryon.mavi...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 feb. 2020 tot 1 mrt. 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



Saint-Nazaire. Un accident mortel aux Chantiers de l'Atlantique

Ce mercredi 26 février, vers 3 h, un intérimaire de 54 ans a été victime d'un accident mortel, au sein de l'atelier des panneaux plans du chantier naval de Saint-Nazaire. Plusieurs enquêtes sont en cours pour déterminer les circonstances du drame.

20 feb. 2020 | <http://www.lovemoney.com/g...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 feb. 2020 tot 1 mrt. 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



The best companies to work for in Canada

For 2020, the best companies to work for in Canada offer a strong work-life balance, education and training programmes, and give employees the chance to give back to their communities, according to Glassdoor. Ranked 12th, ManpowerGroup has been praised for its work on accessibility, having recruited thousands of people with disabilities with employees. The company is now working with the Dutch Council for Refugees to offer re-training and employment.

1 jan. 2020 | <http://assets2.hrc.org/fil...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2020 tot 1 feb. 2025

Thema's waarop de impact van toepassing is



2020 & 2019 Corporate Equality Index for ManpowerGroup

In this 18th Edition Of the Human Rights Campaign Foundation's Corporate Equality Index, 686 businesses earned a 100 percent rating and the designation of being a "Best Place to Work for LGBTQ Equality." ManpowerGroup has earned a perfect CEI Rating of 100 for both the years 2020 and 2019.

1 jan. 2020 | <https://www.newsweek.com/a...>

Impact op score

Neutraal →

geldig van 1 jan. 2020 tot 1 feb. 2030

Thema's waarop de impact van toepassing is



America's Most Responsible Companies 2020

ManpowerGroup was ranked 157th for America's Most Responsible Companies 2020 with a score of 70.1. The company scored 85.2 in environment, 70.6 in social and 54.6 in corporate governance.

1 nov. 2024 |

Impact op score

Neutraal →

geldig van 7 jan. 2025 tot 1 nov. 2029

No records found for this company on Compliance Database

Milieu Arbeids- & Mensenrechten Ethiek Duurzame Inkoop

360° Watch-bevindingen bevatten relevante openbare informatie over de CSR-praktijken van bedrijven, die geïdentificeerd zijn via meer dan 10.000 gegevensbronnen (waaronder NGO's, de pers en vakbonden). 360° Watch-bevindingen worden opgenomen in de EcoVadis-beoordeling en kunnen een positieve, negatieve of geen impact op de score hebben.




EcoVadis is aangesloten op de volgende internationale bronnen:

- Duurzaamheidsnetwerken en -initiatieven (bv. AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- Vakbonden en werkgeversorganisaties
- Internationale organisaties (bijv. Verenigde Naties, Europees Hof voor de Rechten van de Mens, Global Compact, Internationale Arbeidsorganisatie, Wereldbank)
- NGO's (bijv. China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino)
- Onderzoeksinstituten en gespecialiseerde pers (bijv. CSR Asia, Blacksmith Institute, Corpwatch)

11. SPECIFIEKE OPMERKINGEN

Aanvullende opmerkingen van onze analisten met betrekking tot de beoordeling.

Specifieke opmerkingen

-  Geen bestanden gevonden in risico- en nalevingsdatabank van derden.
-  Het bedrijf geeft blijk van een geavanceerd duurzaamheidsbeheerssysteem dat alle vier de onderzochte thema's bestrijkt.
-  Sinds de laatste beoordeling is de totale score gestegen dankzij de publicatie van aanvullende duurzaamheidsrapportage.

12. NEEM CONTACT MET ONS OP

Vragen? Ga naar ons Help Center op support.ecovadis.com

BIJLAGE:

SECTORRISICOPROFIEL

Ontdek de belangrijkste CSR-risico's, regelgeving, populaire onderwerpen en beste praktijken met betrekking tot specifieke sectoren.

EcoVadis bepaalt de sector op basis van de International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC). Dit is een compilatie van alle wereldwijde economische activiteiten, gepubliceerd door de Statistische Commissie van de Verenigde Naties. Het belangrijkste doel hiervan is om een reeks activiteitscategorïeën aan te bieden die gebruikt kunnen worden voor het verzamelen en rapporteren van statistieken over dergelijke activiteiten.

Het is mogelijk dat een bedrijf in meer dan één sector actief is. In dergelijke gevallen classificeert EcoVadis bedrijven op basis van hun belangrijkste werkterrein, zoals bepaald door het duurzaamheidsrisico en/of de totale omzet.

ACTIVERING VAN CRITERIA PER THEMA:

Ontdek de belangrijkste CSR-risico's, regelgeving, populaire onderwerpen en beste praktijken met betrekking tot specifieke sectoren.

Milieu

Medium	Energieverbruik & Broeikasgassen
Niet-geactiveerd	Water
Niet-geactiveerd	Biodiversiteit
Niet-geactiveerd	Luchtvervuiling
Medium	Materialen, Chemicaliën & Afval
Niet-geactiveerd	Productgebruik
Niet-geactiveerd	Product End-of-Life
Niet-geactiveerd	Gezondheid & Veiligheid van Klanten
Niet-geactiveerd	Milieudiensten & -belangenbehartiging

Arbeids- & Mensenrechten

Medium	Gezondheid & Veiligheid van Werknemers
Medium	Arbeidsvoorwaarden
Medium	Sociale Dialoog
Hoog	Carrièremanagement & Training
Hoog	Kinderarbeid, Dwangarbeid & Mensenhandel
Hoog	Diversiteit, billijkheid & inclusie

Niet-geactiveerd

Mensenrechten van Externe Stakeholders

Ethiek 

Medium

Corruptie

Niet-geactiveerd

Concurrentieverstorende praktijken

Medium

Verantwoord Informatiebeheer

Duurzame Inkoop 

Medium

Milieupraktijken van Leveranciers

Hoog

Sociale Praktijken van Leveranciers

BELANGRIJKSTE DUURZAAMHEIDSKWESTIES

Verkrijg kwalitatieve uitleg over de belangrijkste duurzaamheidskwesties en risico's in verband met Uitzendbureau-activiteiten



Milieu

Belang

Duurzaamheidskwestie

Medium

Energieverbruik & Broeikasgassen

Definitie

Energieverbruik (bijv. elektriciteit, brandstof, hernieuwbare energie) tijdens bedrijfsvoering en vervoer. Directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen waaronder CO2, CH4, N2O, HFC, PFC en SF6. Omvat ook productie van hernieuwbare energie door het bedrijf.

Sectorgerelateerde kwesties

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

Medium

Materialen, Chemicaliën & Afval

Definitie

Gebruik van alle soorten grondstoffen en chemicaliën. Niet-gevaarlijk en gevaarlijk afval dat vrijkomt bij bedrijfsvoering. Omvat tevens luchtuitstoot anders dan GHG (bijv. SOx, NOx).

Sectorgerelateerde kwesties

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



Arbeids- & Mensenrechten

Belang

Duurzaamheidskwestie

Medium

Gezondheid & Veiligheid van Werknemers

Definitie

Gaat over gezondheids- en veiligheidskwesties waar medewerkers op het werk mee te maken hebben, d.w.z. tijdens bedrijfsvoering en vervoer. Omvat zowel fysiologische als psychologische problemen voortkomend uit, onder andere, gevaarlijke apparatuur, werkpraktijken en gevaarlijke stoffen.

Sectorgerelateerde kwesties

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

Medium

Arbeidsvoorwaarden

Definitie

Gaat over werkuren, salarissen en sociale uitkeringen voor werknemers.

Sectorgerelateerde kwesties

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

Medium

Sociale Dialoog

Definitie

Gaat over een gestructureerde sociale dialoog, d.w.z. een sociale dialoog via erkende werknemersvertegenwoordigers en collectieve onderhandelingen.

Sectorgerelateerde kwesties

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

Hoog

Carrièremanagement & Training

Definitie

Dit criterium heeft betrekking op de belangrijkste carrièrestadia, d.w.z. werving, evaluatie, training en ontslagbeheer.

Sectorgerelateerde kwesties

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

Hoog

Kinderarbeid, Dwangarbeid & Mensenhandel

Definitie

Dit criterium heeft betrekking op kwesties aangaande kinderarbeid of dwangarbeid binnen de bedrijfsactiviteiten.

Sectorgerelateerde kwesties

Modern slavery, characterized by low wages, wage theft, violent and coercive working conditions, debt bondage, identification documentation retention, forced trafficking and exposure to unsafe working conditions is a global phenomenon. According to the International Labor Organization's (ILO) Global Estimates of Modern Slavery, there are about 4.3 million children aged below 18 years in forced labor, representing 18% of the 24.8 million total forced labor victims worldwide (9). An estimated 168 million children are engaged in labor, an estimated 90 million are exposed to hazardous work that jeopardizes the physical, mental or moral well-being of a child (10). Recruitment fees charged to workers are perhaps the single most important indicator in assessing labor brokers, because exorbitant fees so often lead to situations of debt bondage or other forms of coercion on the job. However, international instruments stop short of a blanket prohibition against the use of fees, which may include "expenses for documentation, visa arrangements, medical examination or air travel." Conditions that lead to trafficking or forced labor are often spread among several different actors in the recruitment, hiring and management of migrant workers. This makes it difficult for government investigators and prosecutors to make a case that proves the guilt of just one of the parties with a charge such as trafficking or forced labor. For example, a recruitment agency may instigate a situation of debt bondage through the charging of high fees and deception about job salary and type; but if the actual debt is held not through the broker but through an unrelated lending agency (11). The vision of the ILO's Fair Recruitment Initiative (FRI) is to ensure that recruitment practices nationally and across borders are grounded in labor standards, are developed through social dialogue, and ensure gender equality. Specifically, they are transparent and effectively regulated, monitored, and enforced; protect all workers' rights, including fundamental principles and rights at work (FPRW), and prevent human trafficking and forced labor; efficiently inform and respond to employment policies and labor market needs, including for recovery and resilience (12). Companies must implement effective slavery and child labor awareness training, perform impact assessments and monitoring procedures such as site audits. Given the inherent exposure to hazardous chemicals, it is important that chemical companies adhere to ILO child labor conventions for working in hazardous job functions. Employers should provide transparent contracts to all workers regardless of their status, should not require employees to pay recruitment fees or withhold employee documentation during any duration of the labor contract. When cases of forced or child labor are discovered, it is important for companies to remedy the issues through engagement with NGOs to provide remedy to victims, e.g., housing, psychological support and educational opportunities for child workers.

Hoog

Diversiteit, billijkheid & inclusie

Definitie

Dit criterium heeft betrekking op de preventie van discriminatie en intimidatie op de werkplek. Discriminatie wordt gedefinieerd als de ongelijke behandeling van personen op het vlak van werving, beloning, training, promotie en ontslag, wegens hun ras, nationale herkomst, geloofsovertuiging, handicap, geslacht, seksuele geaardheid, lidmaatschap bij een vakbond, politieke overtuiging of leeftijd. Intimidatie op het werk kan fysieke, psychologische en verbale intimidatie in de werkomgeving omvatten.

Sectorgerelateerde kwesties

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



Belang

Duurzaamheidskwestie

Medium

Corruptie

Definitie

Dit criterium heeft betrekking op alle vormen van corruptie op het werk, waaronder onder meer afpersing, omkoping, belangenverstrengeling, fraude, geld witwassen.

Sectorgerelateerde kwesties

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

Medium

Verantwoord Informatiebeheer

Definitie

Dit criterium heeft betrekking op gegevensbescherming en privacy van derden, waaronder de bescherming van persoonlijke identificatiegegevens van klanten (PII) en intellectuele eigendomsrechten van derden.

Sectorgerelateerde kwesties

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million (15). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers (16). In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions. Employment agencies, at any given time, maintain a significant level of information regarding client companies, including process intellectual property and client employee information. This information, when breached, exposes employment providers to lawsuits from client companies and potentially any individuals affected by the breach. In order to reduce impacts of information security breaches, it's important for recruitment agencies to have effective information security management systems in place. Specifically, information should only be retained that is necessary for operational purposes, information access should be provided to employees on a need-to-know basis and an effective incident response procedure is vital to prevent the diffusion of impacts across the organization and the prevention of third-party information being further exposed.



Duurzame Inkoop

Belang

Duurzaamheidskwestie

Medium

Milieupraktijken van Leveranciers

Definitie

Dit criterium heeft betrekking op de milieueffecten binnen de toeleveringsketen, waaronder onder meer de activiteiten en producten van leveranciers en onderaannemers.

Hoog

Sociale Praktijken van Leveranciers

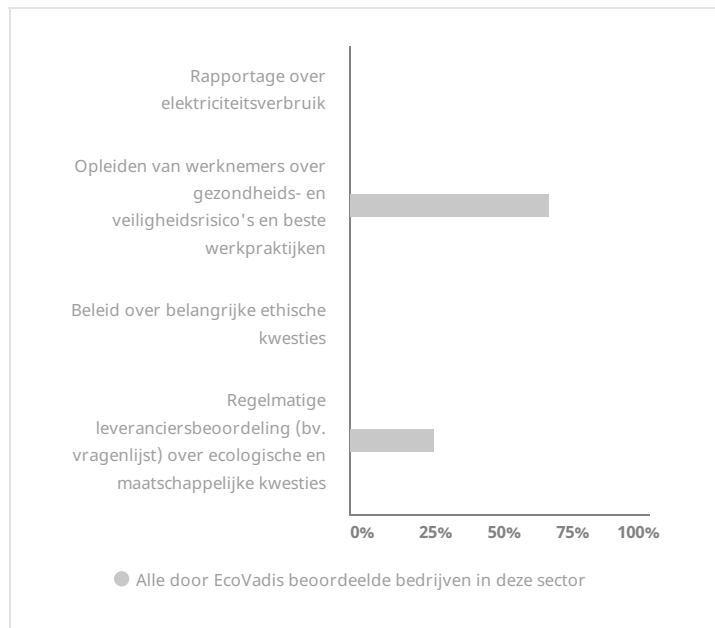
Definitie

Dit criterium heeft betrekking op arbeidspraktijken en mensenrechtenkwesties binnen de toeleveringsketen, d.w.z. arbeidspraktijken en mensenrechtenkwesties die voortkomen uit de eigen activiteiten of producten van leveranciers en onderaannemers.

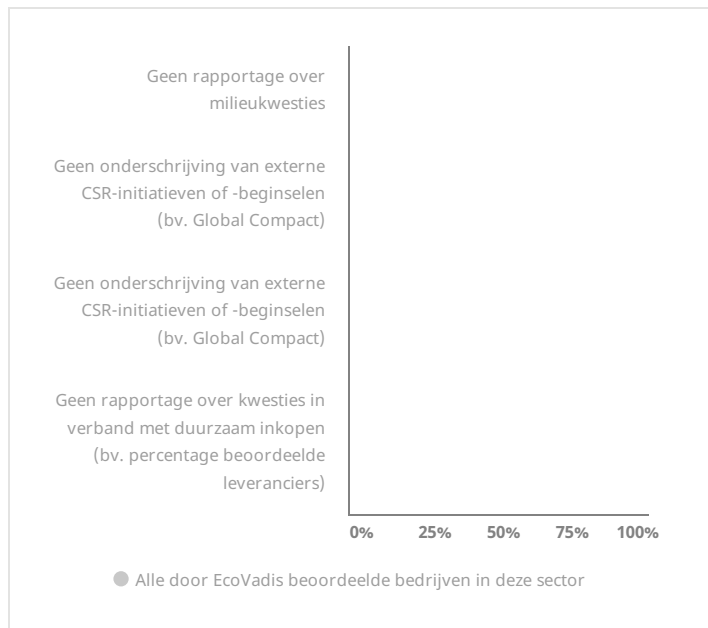
Sectorgerelateerde kwesties

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

Belangrijkste sterke punten sector



Belangrijkste verbeteringspunten sector



Overzicht van duurzaamheids-KPI's


KPI	Alle door EcoVadis beoordeelde bedrijven in deze sector
Global Compact Signatory	12%
Policy on sustainable procurement issues	35%
ISO 14001 certified (at least one operational site)	35%
Carbon disclosure project (CDP) respondent	10%
ISO 45001 certification or equivalent (at least one operational site)	22%
Grievance mechanism or whistleblowing procedure in place	30%
Reporting on energy consumption & GHGs	45%
Reporting on health & safety indicators	32%
Audit or assessment of suppliers on CSR issues	34%

Belangrijkste regelgeving en initiatieven

Charte de la diversité en entreprise (French Diversity Charter)

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

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

 **Arbeids- & Mensenrechten**

ILO convention 181 on Private Employment Agencies

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

 Regelgevend

International convention about the private employment agencies.

 **Arbeids- & Mensenrechten**

ILO Recommendation 188 on Private Employment Agencies

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

 Regelgevend

International recommendation about employment policy and promotion.

 **Arbeids- & Mensenrechten**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

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

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Milieu**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

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

 Regelgevend

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.

 **Arbeids- & Mensenrechten**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

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

 Regelgevend

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

 **Ethiek**

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

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

Principles for a responsible agency work business around the world

 **Arbeids- & Mensenrechten**

ILO Guide to private employment agency

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

 Regelgevend

Guide for regulation, monitoring and enforcement.

 **Arbeids- & Mensenrechten**

PRISME Code of conduct for temporary labor agencies

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

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

 **Arbeids- & Mensenrechten**

Universal Declaration of Human Rights

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

 Regelgevend

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

 **Arbeids- & Mensenrechten**

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.

 **Arbeids- & Mensenrechten**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

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

 Regelgevend

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.

 **Ethiek**

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 onderwerpen**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

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

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

    **Alle onderwerpen**

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.

 **Milieu**

OECD guidelines for multinational enterprises

http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html

The Guidelines are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, and taxation.

    **Alle onderwerpen**

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, glob12y relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

    **Alle onderwerpen**

Bronnen

1- Allen York policies

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

2- Worldwide Trends in Energy Use and Efficiency

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

3- CSR Report 2013 Page Group

4- Temp agency workers falling through cracks in OHS system

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

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

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

6- Reduce your use of office paper

<http://156.98.19.245/workplace/>

7- International Trade Union Confederation, 2014,

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

8- Harvard Business Review, 2012, Creating Sustainable Performance

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

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

10- ILO, Child Labor, 2020

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

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

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

12- ILO, Fair Recruitment, 2021

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

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

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

14- Gender Pay Gaps, 2012

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

15- Larry Ponemon, 2018, Calculating the Cost of a Data Breach in 2018, the Age of AI and the IoT.

<https://securityintelligence.com/ponemon-cost-of-a-data-breach-2018/>

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

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