cyber-Wear

| Thema | Messung/Kennzahl | Bezug herbeirende Dokumentation | Vorsatze für 2013 | Ist Zustand 2013 | Ziel / Soll Zustand 2014 | Ist Zustand 2014 | Ziel / Soll Zustand 2015 | Ist Zustand 2015 | Ziel / Soll Zustand 2016 | Ist Zustand 2016 | Ziel / Soll Zustand 2017 | Ist Zustand 2017 | Ziel / Soll Zustand 2018 | Ist Zustand 2018 | Ziel / Soll Zustand 2019 | Ist Zustand 2019 | Ziel / Soll Zustand 2020 | Ist Zustand 2020 | Ziel / Soll Zustand 2021 | Wie umsetzen? / Massnahme | Bemerkung |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Menschennächer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Verpflichtung der Mitarbeiter zur Einhaltung von Menschenrechten | Prozentsatz an Mitarbeitern die sich schriftlich zur Einhaltung von Menschenrechten veröffichet haben | Dokument mit den 10 Prinzipien in der Personalakte | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 100% der Mitarbeiter haben Unterschrift geleistet | 100% müssen Unterschrift geleistet haben | 100% der Mitarbeiter haben Unterschrift geleistet | 100% müssen Unterschrift geleistet haben | 100% der Mitarbeiter haben Unterschrift geleistet | 100% müssen Unterschrift geleistet haben Engagement in den 5 Projekten fortsetzen und ausbauen, verstärkte Unterstützung hinsichtlich der Flüchtlingskrise | 100% der Mitarbeiter haben Unterschrift geleistet | 100% müssen Unterschrift geleistet haben Unterstützung von sozialen 5 Projekten Engagement in den 5 Projekten fortsetzen und ausbauen, verstärkte Unterstützung hinsichtlich der Flüchtlingskrise | 100% der Mitarbeiter haben Unterschrift geleistet | 100% müssen Unterschrift geleistet haben Engagement in den 5 Projekten fortsetzen und ausbauen, verstärkte Unterstützung hinsichtlich der Flüchtlingskrise | 100% der Mitarbeiter haben Unterschrift geleistet | 100% müssen Unterschrift geleistet haben Engagement in den 5 Projekten fortsetzen und ausbauen, verstärkte Unterstützung hinsichtlich der Flüchtlingskrise | 100% haben Unterschrift geleistet Engagement erfolgt weiterhin in den 5 Projekten, plus 3 weitere siehe Homepage gesellschaftliche Verantwortung | 100% müssen Unterschrift geleistet haben | Einforderung einer Unterschrift des entsprechenden Dokuments bei neuen Mitarbeitern/ Regelmäßige Kontrolle der Personalakten | Jeder neue Mitarbeiter bekommt dieses Dokument gleich zu Beginn. |
| Finanzielle und materielle Unterstützung sozialer Projekte | Anzahl an unterstützen Projekten | Intranet - News Dokumentation | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | Unterstützung von sozialen 5 Projekten | Engagement in den 5 Projekten fortsetzen und ausbauen | Unterstützung von sozialen 5 Projekten | Engagement in den 5 Projekten fortsetzen und ausbauen | Unterstützung von sozialen 5 Projekten | Verschärfung der Richtlinien durch externen Datenschutzbeauftragten | 0 Verfalle für 2016 | 0 gemeldete Verfalle für 2016 | 0 Verfalle für 2016 | 1 gemeldete Verfalle für 2017 | 0 Verfalle für 2018 | 0 Verfalle für 2018 | 0 Verfalle für 2019 | 0 Verfalle für 2019 | 0 Verfalle für 2020 | 1 Verfall im Nov 2020 | 0 Verfalle für 2020 | Integrationsprojekt Flüchtling als Praktikant |
| Datenschutz | Anzahl an Kundenbeschwerden/ Vorfällen pro Jahr | Dokument bei Geschäftsleitung | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 0 gemeldete Vorfälle für 2013 | 0 Verfälle für 2014 | 0 gemeldete Vorfälle für 2014 | 0 Verfälle für 2015 | | 0 Verfälle für 2016 | 0 gemeldete Vorfälle für 2016 | 0 Verfälle für 2016 | 1 gemeldete Vorfälle für 2017 | 0 Verfälle für 2018 | 0 Verfälle für 2018 | 0 Verfälle für 2019 | 0 Verfälle für 2019 | 0 Verfälle für 2020 | 1 Verfall im Nov 2020 | 0 Verfälle für 2020 | Datenschutzbeauftragte in Kundenverträgen beilegen/ Mitarbeiter für Datenschutz sensibilisieren | |
| Arbeitsumwelt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mitarbeiterbindung | Prozentsatz an MA die bereits länger als 1 Jahre im Unternehmen sind abzüglich neu geschaffener Stellen | Ermittlsalarm. Mitarbeiter | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 87% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 90% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 85% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 90% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 77% arbeiten 1 Jahr oder länger im Unternehmen | 90% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 81% arbeiten 1 Jahr oder länger im Unternehmen | 90% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 75% arbeiten 1 Jahr oder länger im Unternehmen | 90% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 85% arbeiten 1 Jahr oder länger im Unternehmen | 90% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 90% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 90% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 90,2% arbeiten 1 Jahr oder länger im Unternehmen | 90% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | Angenehmes Arbeitsklima schaffen/ Aufstiegsmöglichkeiten in Aussicht stellen/ Verantwortung an Mitarbeiter übertragen |
| Schaffung von Arbeitsplätzen | Anzahl an geschaffene Stellen in einem Jahr | Ermittlsalarm. Mitarbeiter | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 2 neue Stellen in 2013 | 3 neue Stellen in 2014/ So viele neue Stellen wie Unternehmensentwicklung zulässt | 0 neue Stellen in 2014 | 3 neue Stellen in 2015/ So viele neue Stellen wie Unternehmensentwicklung zulässt | 3 neue Stellen in 2015 im Backoffice, 3,5 neue Stellen im Lager | 2 neue Stellen in 2016/ So viele neue Stellen wie Unternehmensentwicklung zulässt | 9 neue Stellen in 2016, davon 1 im Backoffice, 4 Stellen im Lager, 2 Account Manager, 1 Consultant, 1 Controller | 2 neue Stellen in 2017/ So viele neue Stellen wie Unternehmensentwicklung zulässt | 30 neue Stellen in 2017, davon 1 KeyAccount, 2 Azubis, 1 Designer, 1 Eventmanager, 2 Lagermitarbeiter, 1 Supply Chain Manager, 2 Social Media Manager | 4 neue Stellen in 2018/ So viele neue Stellen wie Unternehmensentwicklung zulässt | 13 neue Stellen in 2018, davon 1 KeyAccount, 2 Azubis, 1 Designer, 4 Backoffice MA, 4 Lagermitarbeiter, 1 Controlling Mitarbeiter | 9 neue Stellen in 2019/ So viele neue Stellen wie Unternehmensentwicklung zulässt | 9 neue Stellen in 2019/ So viele neue Stellen wie Unternehmensentwicklung zulässt | 4 neue Stellen in 2020/ So viele neue Stellen wie Unternehmensentwicklung zulässt | 5 neue Stellen in 2020 | 5 neue Stellen in 2021/ So viele neue Stellen wie Unternehmensentwicklung zulässt | Neue Kunden gewinnen/ Auf weitere Märkte expandieren und somit Bedarf für weitere Arbeitskräfte schaffen | |
| Mitarbeiteransprüche | Prozentsatz an zufriedenen Mitarbeitern | Matrix | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 92% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | 93% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | 94% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | 94% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | 94% der Mitarbeiter sind zufrieden | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | Jährliches Mitarbeitergespräch mit entsprechender Umsetzung der besprochenen Inhalte z.B. gewünschte Weiterbildungsmaßnahmen einleiten |
| Weiterbildung der Mitarbeiter | Schulungsplanerfüllung | Matrix. Schulungsplan | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 80% der Schulungen konnten erfüllt werden und auch nachgehalten werden | 90% der Anfragen sollen erfüllt werden | 85% der Schulungen konnten erfüllt werden und auch nachgehalten werden | 90% der Anfragen sollen erfüllt werden | 92% des Schulungsplans konnten erfüllt werden, 68% konnten nachgehalten werden | 92% der Anfragen sollen erfüllt werden und auch nachgehalten werden | 100% des Schulungsplans konnten erfüllt werden, 80% konnten nachgehalten werden | 92% der Anfragen sollen erfüllt werden und auch nachgehalten werden | 90% des Schulungsplans konnten erfüllt werden, 80% konnten nachgehalten werden | 92% der Anfragen sollen erfüllt werden und auch nachgehalten werden | 100% des Schulungsplans konnten erfüllt werden, 90% konnten nachgehalten werden | 92% der Anfragen sollen erfüllt werden und auch nachgehalten werden | 90% des Schulungsplans konnten erfüllt werden, 90% konnten nachgehalten werden | 92% der Anfragen sollen erfüllt werden und auch nachgehalten werden | 66% des Schulungsplanes konnten erfüllt werden (Corona und starke Auswirkung des Schulungsplanes um fast 30%!) | 70% des umfangreichen Schulungsplans sollte erfüllt werden | Zusammenarbeit mit externen Bildungsanbietern/ Interne Schulungen anbieten/ flexible Arbeitszeiten |
| Grundschulungen für neue Mitarbeiter | Prozentsatz neuer Mitarbeiter die Grundbetriebsschulungen erhalten haben | Einarbeitungsplan neue Mitarbeiter | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 90% der neuen Mitarbeiter wurden geschult | 95% der neuen Mitarbeiter sollen Grundschulung erhalten | 90% der neuen Mitarbeiter wurden geschult | 95% der neuen Mitarbeiter sollen Grundschulung erhalten | 95% der neuen Mitarbeiter wurden geschult | 95% der neuen Mitarbeiter sollen Grundschulung erhalten | 95% der neuen Mitarbeiter wurden geschult | 95% der neuen Mitarbeiter sollen Grundschulung erhalten | 100% der neuen Mitarbeiter wurden geschult | 95% der neuen Mitarbeiter sollen Grundschulung erhalten | 100% der neuen Mitarbeiter wurden geschult | 95% der neuen Mitarbeiter sollen Grundschulung erhalten | 100% der neuen Mitarbeiter wurden geschult | 95% der neuen Mitarbeiter sollen Grundschulung erhalten | 100% der neuen Mitarbeiter wurden geschult | 95% der neuen Mitarbeiter sollen Grundschulung erhalten | Schulungstermine in das 1. Arbeitsjahr der neuen Mitarbeiter einbauen |
| Überdurchschnittliche Leistung, Mehrarbeit | Anzahl an gezahlten Bonussen oder ausstätlichen Urlaubstage bzw. Ausgleichstage gewährt (bei 11 MA) | Matrix. Lohnliste. Urlaubsliste | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | An 4 Mitarbeiter wurden Bonusse ausbezahlt, insgesamt wurden 39 ausstätliche Urlaubstage bzw. Ausgleichstage gewährt (bei 11 MA) | Alle Mitarbeiter die erhebliche Mehrarbeit leisten sollen einen Bonus erhalten, Mehrarbeit/Zusatzarbeit wird auch durch Urlaubstage aufgefangen | An 12 Mitarbeiter wurden Bonusse ausbezahlt, insgesamt wurden 23 ausstätliche Urlaubstage bzw. Ausgleichstage gewährt (bei 8 MA) | Alle Mitarbeiter die erhebliche Mehrarbeit leisten sollen einen Bonus erhalten, Mehrarbeit/Zusatzarbeit wird auch durch Urlaubstage aufgefangen | An einen Mitarbeiter wurde ein Bonus gezahlt, bei 5 Lagermitarbeitern wurden Überstunden mit Urlaubstagen verrechnet (13,5 Tage) und Mehrarbeit im Backoffice auch durch Urlaubstage (3 MA mit 7,5 Tagen) | Alle Mitarbeiter die erhebliche Mehrarbeit leisten sollen einen Bonus erhalten, Mehrarbeit/Zusatzarbeit wird auch durch Urlaubstage aufgefangen | An zwölf Mitarbeiter wurde ein Bonus gezahlt, bei 10 Lagermitarbeitern wurden Überstunden mit Urlaubstagen verrechnet (20,5 Tage) und Mehrarbeit im Backoffice auch durch Urlaubstage (11 MA mit 28,5 Tagen) und 1 MA im Design mit 10 Stunden Krankheits/UT | Alle Mitarbeiter die erhebliche Mehrarbeit leisten sollen einen Bonus erhalten, Mehrarbeit/Zusatzarbeit wird auch durch Urlaubstage aufgefangen | Es wurden bei 17 Mitarbeiter ein Bonus gezahlt, es wurden 50 Tankgutscheine a 44 € ausgegeben. Bei allen Lagermitarbeitern wurden Überstunden mit Gleitzagen verrechnet ( 44 Tage).Die Mehrarbeit in den anderen Abteilungen wurden über einen Ausgleich der Überstunden mit 85,5 Urlaubstagen verrechnet. | Alle Mitarbeiter die erhebliche Mehrleistung zeigen sollen einen Bonus erhalten, Mehrarbeit/Zusatzarbeit wird durch Gleitzeit ausgeschlossen | Es wurden bei 24 Mitarbeiter ein Bonus gezahlt. Es wurde 1 Tankgutscheine a 44 € ausgegeben. Zudem 1 Hochzeitsbonus und 2 Jubiläumsboni ausgezahlt. | Alle Mitarbeiter die erhebliche Mehrleistung zeigen sollen einen Bonus erhalten, Mehrarbeit/Zusatzarbeit wird durch Gleitzeit ausgeschlossen | Alle Mitarbeiter die erhebliche Mehrleistung zeigen sollen einen Bonus erhalten, Mehrarbeit/Zusatzarbeit wird durch Gleitzeit ausgeschlossen | Alle Mitarbeiter die erhebliche Mehrleistung zeigen sollen einen Bonus erhalten, Mehrarbeit/Zusatzarbeit wird durch Gleitzeit ausgeschlossen - Zusatz 2020: Coronabonus an alle MA | Alle Mitarbeiter die erhebliche Mehrleistung zeigen sollen einen Bonus erhalten, Mehrarbeit/Zusatzarbeit wird durch Gleitzeit ausgeschlossen | Lager: Weihnachtsgeschäft / Backoffice: Messezuschlichtsaw |
| Arbeitsunfälle | Anzahl an Arbeitsunfälle pro Jahr | Aufnahmebuch Verbandsmaterialien, Dokumentation Unfälle bei der Sicherheitsbeauftragten | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 1 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | Individuelle Beurteilung von Fall zu Fall/ Instruktionen an Arbeitssicherheit für Mitarbeiter/ Vorgehensweise Vorfälle analysieren und evtl. Änderungen am Arbeitsplatz umnehmen | 23.06.2016 - Brillenbruch im Lager |
| Lärmbelastung | Prozentsatz an Mitarbeitern die länger als 10 Tage am Stück im Jahr krank waren | Krankheitsliste | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 1,1% der MA waren mehr als 10 Tage krank | Nicht mehr als 2% der Mitarbeiter sollten mehr als 10 Tage krank sein | 1,14% der MA waren mehr als 10 Tage krank | Nicht mehr als 2% der Mitarbeiter sollten mehr als 10 Tage krank sein | 3,19 % der MA waren mehr als 10 Tage krank | Nicht mehr als 2% der Mitarbeiter sollten mehr als 10 Tage krank sein | 27 % der MA waren mehr als 10 Tage krank | Nicht mehr als 25% der Mitarbeiter sollten mehr als 10 Tage krank sein | 8 % der MA waren mehr als 10 Tage krank | Nicht mehr als 10% der Mitarbeiter sollten mehr als 10 Tage krank sein | 9,2 % der MA waren mehr als 10 Tage krank | Nicht mehr als 10% der Mitarbeiter sollten mehr als 10 Tage krank sein | 5 % der MA waren mehr als 10 Tage krank | Nicht mehr als 10% der Mitarbeiter sollten mehr als 10 Tage krank sein | 5 % der MA waren mehr als 10 Tage krank | Nicht mehr als 10% der Mitarbeiter sollten mehr als 10 Tage krank sein | Arbeitsatmosphäre beibehalten in der Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen/Krankheitsdunuen analysieren |
| Kurzzeitkranke | Prozentsatz an Mitarbeitern die zwischen 5 und 10 Tage am Stück im Jahr krank waren | Krankheitsliste | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 2,45% der MA waren mehr als 5 Tage krank | Nicht mehr als 2% der Mitarbeiter sollten mehr als 5 Tage krank sein | 1,49% der MA waren mehr als 5 Tage krank | Nicht mehr als 2% der Mitarbeiter sollten mehr als 5 Tage krank sein | 2,25 % der MA waren mehr als 5 Tage krank | Nicht mehr als 2% der Mitarbeiter sollten mehr als 5 Tage krank sein | 40 % der MA waren mehr als 5 Tage krank | Nicht mehr als 40% der Mitarbeiter sollten mehr als 5 Tage krank sein | 31 % der MA waren mehr als 5 Tage krank | Nicht mehr als 30% der Mitarbeiter sollten mehr als 5 Tage krank sein | 37 % der MA waren mehr als 5 Tage krank | Nicht mehr als 30% der Mitarbeiter sollten mehr als 5 Tage krank sein | 9 % der MA waren mehr als 5 Tage krank | Nicht mehr als 30% der Mitarbeiter sollten mehr als 5 Tage krank sein | 9 % der MA waren mehr als 5 Tage krank | Nicht mehr als 30% der Mitarbeiter sollten mehr als 5 Tage krank sein | Arbeitsatmosphäre beibehalten in der Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen/Krankheitsdunuen analysieren |
| Diskriminierung/ Mobbing | Anzahl an Vorfällen | Dokument bei Vertrauenspersonen | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 0 Verfälle für 2014 | 0 Verfälle für 2015 | 0 Verfälle für 2014 | 0 Verfälle für 2015 | 1 Verfall | 0 Verfälle für 2016 | 2 Verfälle | 0 Verfälle für 2017 | 0 Verfälle | 0 Verfälle für 2018 | 0 Verfälle | 0 Verfälle für 2019 | 0 Verfälle für 2019 | 0 Verfälle für 2020 | 3 Verfälle von der Vertrauenspersonen gemeldet | 0 Verfälle für 2020 | Es ist eine Vertrauensperson im Unternehmen benannt, an die sich Mitarbeiter in derartigen Fällen wenden können | |
| Korruptionsbekämpfung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Unterschrift der Compliance durch Mitarbeiter | Anzahl an Verstößen gegen die cyber-Wear Compliance | FB 8.2.0 Code of Conduct | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 1x jährlich Mitarbeiter per Email an Compliance erinnern/ Korruption mit Entlassung drohen | |
| Bestechungsversuche von Seiten der Stakeholder | Bestechungsversuche pro Jahr | FB 8.2.0 Code of Conduct | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 0 Verstöße | Stakeholderdialog/Keine Zusammenarbeit mit Stakeholdern die versuchen das Unternehmen zu bestechen | |
| Umweltschutz | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Information der Mitarbeiter über Umweltschutzmaßnahmen | Prozentsatz an Mitarbeiter, die Umweltschutzmaßnahmen erhalten haben | Versandte Email durch Umweltschutzbeauftragte/ Intranet | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 100% der Mitarbeiter wurden über Richtlinien informiert | 100% der Mitarbeiter wurden über Richtlinien informiert | 100% der Mitarbeiter wurden über Richtlinien informiert | Alle Mitarbeiter sollen über Umweltschutzrichtlinien informiert werden