



FMC Measurement Solutions

Overview

DQG Regionalkreis 22.05.08- SA8000- CSR – ISO 26000

Herzlich Willkommen

FMC Technologies Organization



FoodTech

EnergySystems

AirportSystems

- A US based, \$2 billion provider of mission-critical technology solutions for the energy, food and aviation industries
- Global leader in providing technology solutions for the markets we serve
- Publicly traded on the NYSE
- More than 9,000 employees at over 30 production facilities, in 13 countries worldwide

- Vorstellung der Teilnehmer:

Meine Beruf / Aufgabe

Meine Motivation was interessiert mich an dem Thema

Welche Erfahrung habe ich auf dem Gebiet Outsourcing/
Niedriglohnländer.

Airport Systems

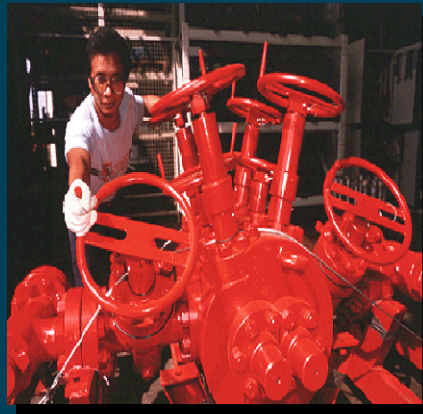
- Ground Support Equipment
 - Loaders
 - Deicers
 - Push back tractors
- Passenger Boarding Bridges



FMC AirportSystems is the world's largest producer of aircraft passenger boarding bridges

Energy Systems

- Energy Production Systems
- Energy Processing Systems



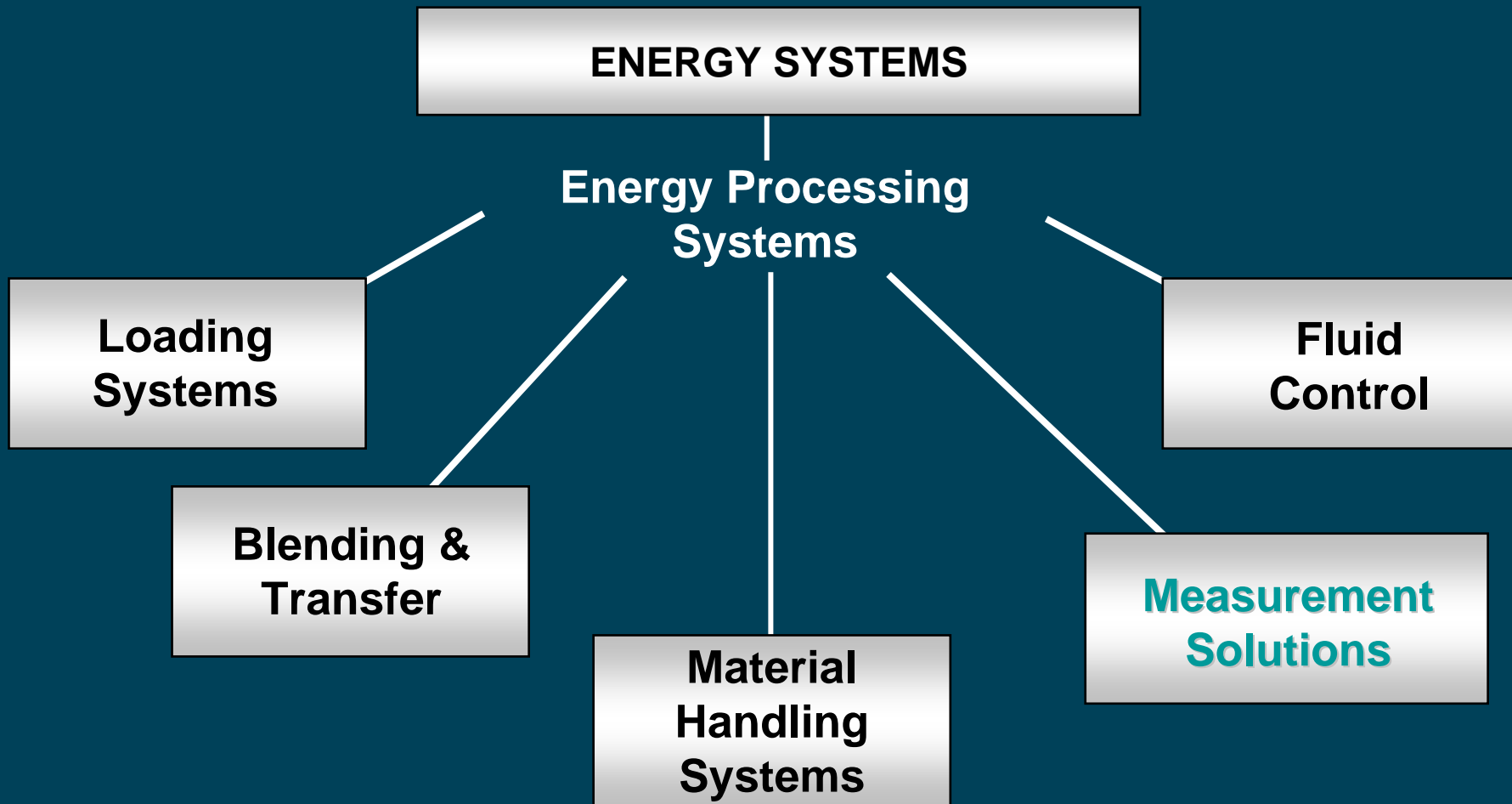
A major producer of wellhead assemblies, used for regulating oil/gas flow from wells



Delivers advanced systems that measure and control the flow of oil and gas



A leader in subsea systems through its capabilities in petroleum equipment, floating production systems and advanced metering technologies



Measurement Solutions

- World's Leading Producer of Flow Measurement and Control Systems and Equipment
- Complete Range of Custody Transfer Solutions
- Worldwide Sales and Manufacturing Facilities
- Local Support From a Network of Distributors and Representatives in Over 66 Countries
- Installed Base in Over 140 Countries



Manufacturing Facilities

Erie, Pennsylvania, USA



Ellerbek, Germany



Corpus Christi, Texas, USA



Thetford, England



Caldwell, Texas, USA

Kongsberg, Norway



Product Demonstration Facilities

Erie, PA and Ellerbek, Germany

- Simulated Tank Truck Loading / Unloading
- Open Tank Proving
- PD and Turbine Meter Performance
- Flow Control Valve Performance
- Petro-gard System
- F.A. Sening Truck Meter Package Performance



Erie, PA facility



Ellerbek, Germany facility



Smith Meter™ Positive Displacement Meters

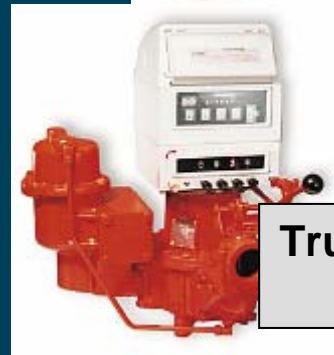
- Sizes: 2" - 16"
- Flows: Up to 12,500 BPH (2,000 m³/hr)
- Working Pressures: 150 - 1,440 psig (1,034 - 9,928 kPa)
- Accessories



**PRIME 4
Meter**



**M16 PD
Meter**



**Truck and Aviation
Meters**



Pulse Transmitters



Counters and Printers



**Automatic
Temperature
Compensators**



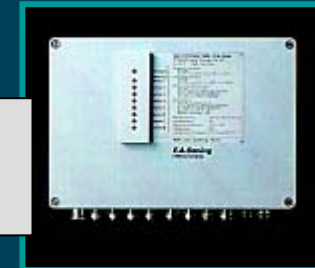
F.A. Sening Tank Truck Products & Systems

- Tank Truck Management Computer
- Overfill Safety System
- Quality Security System
- MultiFlow Truck Flow Computer
- Truck Meter Packages and Fittings

TMC-Tank Truck Management Computer



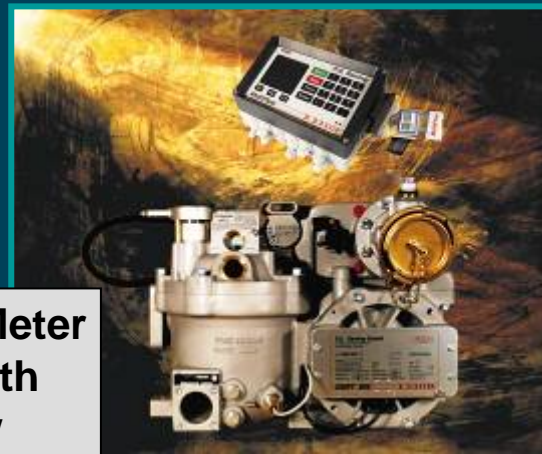
Overfill Safety System



Quality Security System



Tank Truck Meter Package with MultiFlow Flow Computer



Smith Meter™ Line Accessories

- Air Eliminators / Deaerators
 - Sizes: 2" - 16"
 - Maximum Working Pressure:
Up to 300 psig (2,068 kPa)
- Strainers
 - Sizes: 2" - 8" (In-Line Series)
4" - 20" (Pipeline)
 - ANSI Flanges:
Class 150, 300, 600

Air Eliminator



**In-Line Series
Strainer**

Smith Meter™ Line Accessories

- Vertical Deaerators
 - Sizes: 1.5" - 20"
- Air Purgers/Strainers
 - Sizes: 3" - 6"
- Condensing Tanks (LPG Service)
 - Sizes: 2" - 8"

Liquid
Condensing Tank



Air Purger /
Strainer



VDR Vertical
Deaerator

Outsourcing, Global sourcing- Die Gründe

- Kostendruck
- Internationale Ausrichtung, da produzieren wo der Markt ist:

China, Indien Osteuropa

Outsourcing, Global sourcing- Beispiele



Shanghai

Coimbatore

Outsourcing, Global sourcing- Beispiele



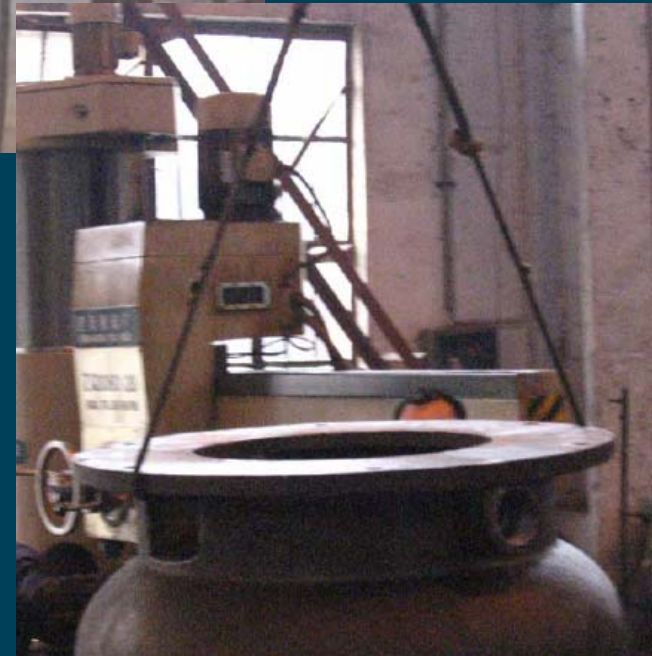
Outsourcing, Global sourcing- Beispiele



Outsourcing, Global sourcing- Beispiele



Outsourcing, Global sourcing- Beispiele



Outsourcing, Global sourcing- Beispiele



Wohn-Arbeits-Schlafplatz



Risiken des Outsourcing

- Qualitätseinbrüche – die Fünf ist auch mal gerade
- Kommunikation/ Reibungsverluste – sehr aufwendig, häufige Missverständnisse
- Liefertermine - man muss flexibel sein
- Lieferkette – man weiß nie sicher woher man etwas bekommt
- Renommee der Firma (spez. Konsumgüterindustrie):

Risiken des Outsourcing

- Nike-Fall schlechte Bedingungen (in 2000)
 - Bezahlung
 - Unterbringung
- >20% Umsatzeinbruch im Jahr der Veröffentlichung des Fernsehberichts
- Jüngster Fall Puma:

SPIEGEL

Artikel

 **MISERABLE ARBEITSBEDINGUNGEN**
Gewerkschaften kritisieren Nike & Co 

SPIEGEL ONLINE - 21.04.2008
Unbezahlte Überstunden, Hungerlöhne und giftige Chemikalien: Laut Gewerkschaftsangaben haben sich die Arbeitsbedingungen bei den asiatischen Zulieferfirmen von internationalen Sportartikelherstellern nicht verbessert. Daran ändert... [mehr...](#)

ARBEITSSCHUTZ: Vorwürfe gegen Puma-Zulieferer 
DER SPIEGEL - 21.04.2008

Chinesische Zulieferer: Menschenrechtler werfen Puma Ausbeutung vor 
SPIEGEL ONLINE - 19.04.2008

Risiken des Outsourcing

- Alles wegen des letztem Cents?

Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen	Schulbesuch nach der Grundschule	Kindersterblichkeit unter 5 Jahren	Zugang zu sauberem Wasser	Zugang zu sanitären Einrichtungen	Krankenhausbetten
	in % der Jugendlichen	je 1 000 Kinder	in % der Bevölkerung		je 1 000 Einwohner
Schwarzafrika	27%	147	45%	37%	1
Südasien	49	93	78	30	1
Mittlerer Osten und Nordafrika	64	63	k.A.	k.A.	2
Ostasien und Pazifik	65	47	84	29	2
Lateinamerika und Karibik	53	41	73	57	k.A.
Mitteleuropa und Zentralasien	81	30	k.A.	k.A.	9
Länder mit hohem Einkommen	rund 100	7	k.A.	92	7

Quelle: Weltbank
© Globus

M2 Erfüllung von Grundbedürfnissen

– Kosten für Rohmaterial und Betriebsaufwand durchschnittlich lediglich sieben US-Dollar

– Handel kassiert etwa fünfzig US-Dollar



– Löhne und Gehälter insgesamt nur zwei US-Dollar

– Image-Werbung kostet fast fünfundzwanzig Dollar pro Schuh – Profit: 16 US-Dollar pro Schuh

M3 Sportschuhe für 100 Dollar – wie der Preis zustande kommt

Hamburger Schulbuch

Was kann man tun?- Zertifikate sammeln



Was kann man tun?- selbst auditieren

FMC Technologies		Vendor Audit Form /Questionnaire			
Name	Cixi	Vendor Nr:	11448	Date :	12.12.2006
Vendor Audit		Total Score =		85%	
No.	QA-Element	Possible score / Remarks	Weighting (W)	Score (S) 0 to 10 (reached in section)	Result (W*S)
Summaries			100%		8,5
9.1	Insurance of Employers Liability (Show Cert.)	ok	1%	10	0,1
9.2	Are Safety responsibilities clearly defined. i.e. organisation charts or job descriptions?	ok	1%	10	0,1
9.3	Where are written procedures held? How is HS&E information made available to employees?	ok, H&S book	1%	10	0,1
9.4	Is there suitable means of fire fighting (equipment)? Are fire procedures prominently displayed?	ok	1%	10	0,1
9.5	Does the organisation have first aid qualified and/or appointed persons? Are first aid material (box/kit) available?	one first aid responsible	1%	7	0,07
9.6	Is work equipment, including portable electrical appliances, regularly maintained?	ok	1%	10	0,1
9.7	Is any PPE required / provided ?	ok	1%	10	0,1
9.8	How does the organisation monitor its HS&E performance (Index acc. Per 1000 emp.)?	monthly safety audit , 10 accident in 2006	1%	7	0,07
9.9	Is there government permission / control of environmental hazards (odour, steam, waste water)?	working on standarts	1%	6	0,06
9.10	Is there proper waste management procedures (correct containers with marking in and outside the buildings?)	working on Iso 14001	1%	7	0,07

Was kann man tun?- professionelle Hilfe

Startseite | Sitemap | Kontakt | Impressum

CSR Germany

Unternehmen tragen gesellschaftliche Verantwortung

ÜBER UNS | ÜBER CSR | HANDLUNGSFELDER | INSTRUMENTE | CSR IN DER PRAXIS | INFOPOOL | PRESSE

News
Termine
Positionspapiere
Publikationen
Linksammlungen

Dienstag, den 15. April 2008

„Corporate Responsibility- Responsible Trade: Wege zu mehr Nachhaltigkeit in Handel und Konsumgüter“

Internationaler Handelskongress zu CSR im April 2008 in Berlin

Suche
Suchbegriff eingeben
>> Profisuche

BDI
BDA

Startseite

Über CSR

Corporate Social Responsibility (CSR) ist ein Bestandteil der Nachhaltigkeitsdiskussion. Es ist ein Konzept unternehmerischer Verantwortung, das die Idee der Nachhaltigkeit aufnimmt und die drei Säulen Ökonomie, Ökologie und Soziales mit konkretem unternehmerischen Handeln verbindet. Entsprechend umfasst CSR die unterschiedlichsten Aktivitäten der Unternehmen in den Feldern der sozialen, ethischen und ökologischen Verantwortung, mit denen nachhaltige Entwicklung im unternehmerischen Alltag umgesetzt wird. CSR-Aktivitäten gehen über gesetzliche Verpflichtungen hinaus, d. h. sie sind freiwillig und das Ergebnis von Eigeninitiative und Eigenverantwortung der Unternehmen.

CSR ist weltweit zu einem politischen Top-Thema geworden. Internationale Organisationen wie die Vereinten Nationen, die Weltbank, die Europäische Kommission, die OECD oder die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) nehmen CSR als ein Feld der politischen Gestaltung wahr. So schreibt die Agenda 21 und vor allem der im September 2002 von der internationalen Staatengemeinschaft verabschiedete "Plan of Implementation" (Aktionsplan von Johannesburg) der Privatwirtschaft eine Verantwortung für nachhaltige Entwicklung zu. Unternehmen sollen bei ihren Aktivitäten im In- und Ausland dafür Sorge tragen, dass z. B. gute Arbeitsbedingungen (z. B. im Sinne der IAO-Arbeitsnormen) vorherrschen und umweltschonend agiert wird. Dieser unternehmerische Teil der Verantwortung für nachhaltige Entwicklung wird in dem Aktionsplan

Stand der “Normung”, staatliche Initiativen

PROBLEM: Sozialstandards ist primär eine staatliche Aufgabe (schützen der Bürger). Niedriglohnländer (LCC) sehen aber Ihren Wettbewerbsvorteil in niedrigeren Standards.

Die Verantwortung wird in Richtung Unternehmen, Verbraucher und “Nicht-Regierungs-Organisationen” (NGO’S) verschoben. Staatliche Initiativen sind eher Allgemein und wenig verbindlich gehalten. Es gibt lediglich Strategien für Nachhaltigkeit für öffentliche Beschaffung (Kien Trooenholz etc.), sowie Empfehlungen für den privaten Sektor.

Stand der "Normung" – UN/ ILO

Beispiel-Grundsätze

[Bearbeitet]

Beispielhaft sollen nachfolgend einige der enthaltenen Grundsätze aufgeführt werden:

- "Multinationale Unternehmen sollten, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Vertretern ihrer Arbeitnehmer oder der Verbände dieser Arbeitnehmer und den Regierungsbehörden, der Beschäftigung, beruflichen Entwicklung, Förderung und Beförderung von Staatsangehörigen des Gastlandes auf allen Stufen Vorrang geben." (Grundsatz Nr. 18 aus dem Bereich "Beschäftigungsförderung")
- "Willkürliche Entlassungsverfahren sollten vermieden werden." (Grundsatz Nr. 27, "Sicherheit der Beschäftigung")
- "Multinationale Unternehmen sollten ihren Arbeitnehmern keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten als vergleichbare Arbeitgeber in dem betreffenden Land." (Grundsatz Nr. 33, "Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen")
- "Multinationale Unternehmen sowie nationale Unternehmen sollten das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit respektieren, um die effektive Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen." (Grundsatz Nr. 36, "Mindestalter")
- "Die Arbeitnehmer multinationaler Unternehmen sollten, entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, das Recht haben, dass maßgebende Verbände ihrer Wahl für die Führung von Kollektiwahlungen anerkannt werden." (Grundsatz Nr. 49, "Kollektiwahlungen")

Quellen und Literatur

1. ↑ IAA: "Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik", Dritte Auflage, Genf 2001, ISBN 92-2-712637-6

Sozialpolitischer
Minimalkonsens
1972: Industrie,
Gewerkschaft,
Regierungen

ILO (UN Organisation) Konventionen/ Kernarbeitsnormen:

Begriffsklärung- z.B. : Was ist unter Kinderarbeit, Minimallohn etc zu verstehen (Basis der meisten Sozialstandards)

Stand der "Normung" - UN

Die zehn Prinzipien des Global Compact:

Menschenrechte

1. Die Wirtschaft soll die international verkündeten Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten und
2. sicherstellen, dass sie nicht zum Komplizen von Menschenrechtsverletzungen wird.

Arbeitsbeziehungen

3. Die Wirtschaft soll die Vereinigungsfreiheit wahren und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen gewährleisten sowie ferner auf
4. die Beseitigung aller Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit,
5. die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit und
6. die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf hinwirken.

Umwelt

7. Die Wirtschaft soll umsichtig an ökologische Herausforderungen herangehen,
8. Initiativen zur Förderung eines verantwortlicheren Umgangs mit der Umwelt durchführen und
9. sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.

Bekämpfung der Korruption

10. Die Wirtschaft soll alle Formen der Korruption bekämpfen, einschließlich Erpressung («extortion») und Bestechung («bribery»).

UN Global Compact :

Teil der Agenda 21 v. 1992, freiwillige Verpflichtung – Unternehmen werden gelistet.

Zusatzforderung.

Stand der "Normung"/ Nicht Regierrungsinitiativen (NGO's)



ISO 26000

Zertifizierung wird nicht angestrebt. Normung noch in der Vorbereitung (für Ende 2009 geplant).

Stand der "Normung" NGO



BSCI MEMBERSHIP

Abeko (SE)
Ahold (NL)
Ameffe (NL)
Arcandor (DE)
Auluna (DK)
AVE (DE)
Balencia-Midania (SE)
B & C (BE)
BerendsenSourcing (SE)
Calida (CH)
Celio (FR)
Charles Vogele (CH)
Claudia Sreter (NL)

Kesko (FI)
Leomil Group (NL)
Lidl (DE)
Lindex (SE)
Londré-Hatten (SE)
M & S (NL)
Markslöjd (SE)
Maxeda DIY Group (NL)
Metro Group (DE)
Migros (CH)
Miss Etam (NL)
MO (SE)
Multifort (CH)



BSCI :

**Auditiert /
Kontrolliert auf
Basis von SA8000
und eigenen und
unterhält
gleichzeitig "Runde
Tische" in Europa
LCC um um mit
Verbänden auf
Arbeitgeber wie auf
Arbeitnehmerseite
um den Dialog zu
fördern und
Standarts
weiterzuentwickeln.**

Stand der "Normung" / NGO

Home | Contact Us

Search

SAI
SOCIAL
ACCOUNTABILITY
INTERNATIONAL

Promoting the human rights of workers around the world.

About Us SA8000 Stakeholder Collaboration SAI Conference Ethical Sourcing

Tell us who you are:
COMPANIES
CERTIFICATION BODIES
LABOR ORGANIZATIONS
NGOs
CONSUMERS
GOVERNMENT AGENCIES

SA8000 Certification

SA8000 Training

Accreditation

SAI Global Programs

Support SAI

About SA8000

SA 8000

SA8000 :
Zertifizierbar, sehr
detailliert.

REPORT CLICK HERE:
NEW: SA8000 Supplier Database/ Harvard Study...
NEW: SA8000 Trainer Development and Recruitment-- find out more...
NEW: CULTIVAR - SAI's Central America Agriculture Program...
UPDATED: Check out the list of **2007 SA8000 Certified Facilities**
UPDATED: Upcoming Trainings: **ENROLL NOW**
View "Architect of Corporate Responsibility" video series here

Human Rights @ Work™
Making Workplace Human Rights a Vital Part of the Business Agenda

Social Accountability International (SAI)'s mission is to promote human rights for workers around the world.

We are best known for [SA8000](#) – our comprehensive and flexible system for managing ethical workplace conditions throughout global supply chains.

SAI works with companies, consumer groups, non-governmental organizations (NGOs), workers and trade

SA 8000, Kernforderungen

Der SA8000 beinhaltet unter anderem folgende Elemente:

- Kinderarbeit: Keine Arbeitnehmer unter 15 Jahren (Ausnahmen unter ILO Konvention 138)
- Zwangsarbeit: Verbot der Zwangsarbeit und der Abnahme der Ausweispapiere der Arbeitnehmer
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen; Maßnahmen um Unfälle zu verhindern, Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer im Bereich Arbeitssicherheit; Zugang der Arbeitnehmer zu sanitären Einrichtungen; System zur Kontrolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Vereinigungsfreiheit: Respektierung des Rechts, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten

SA 8000, Kernforderungen

- Diskriminierung: Keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Kaste, der Abstammung, der Religion, aufgrund von Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Zugehörigkeit zu einer gewerkschaftlichen oder politischen Vereinigung, des Alters; keine sexuellen Belästigungen
- Disziplin: Keine Prügelstrafe, kein physischer oder psychischer Zwang
- Arbeitszeit: In Übereinstimmung mit der gültigen Gesetzgebung, aber auf keinen Fall mehr als 48 Stunden in der Woche mit mindestens einem freien Tag pro sieben Tage Woche; Überstunden müssen freiwillig sein (wenn tarifvertraglich vereinbart auch verpflichtend), dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und zusätzlich vergütet werden
- Vergütung: Die Löhne einer Standardwoche müssen in Übereinstimmung mit gängigen rechtlichen und industriellen Standards stehen und ausreichen, um die grundlegenden Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu befriedigen; es darf keine Abzüge aus disziplinarischen Gründen geben
- Managementsysteme: Um die Zertifizierung zu erhalten, reicht die Erfüllung der Kriterien allein nicht aus, sondern der SA8000 muss in das Managementsystem des jeweiligen Unternehmens integriert werden

SA 8000, Prüfung /Auditierung- Guidelines

WORKING HOURS

I. STANDARD REQUIREMENTS AND INTERPRETATION

A. SA8000 Requirements

SA8000 7.1 The company shall comply with applicable laws and industry standards on working hours. The *normal workweek* (1) shall be as defined by law but shall not *on a regular basis* (2) exceed 48 hours. Personnel shall be provided with at least *one day off in every seven-day period*. (3) All overtime work shall be reimbursed *at a premium rate* (4) and under no circumstances shall exceed *12 hours per employee per week*. (5)

SA8000 7.2 Other than as permitted in Section 7.3 (below), overtime work shall be voluntary.

SA8000 7.3 Where the company is party to a collective bargaining agreement freely negotiated with *worker organizations* (as defined by the ILO) (6) representing a significant portion of its workforce, it may require overtime work in accordance with such agreement to meet short-term business demand. Any such agreement must comply with the requirements of Section 7.1 (above).

B. Definitions & Interpretations

1) *The normal workweek* is a maximum of 48 hours, or the maximum hours allowed under national law, local law, or a collective bargaining agreement, if any of the latter set limits lower than 48 hours. For instance, in China, 40 hours per week should be regarded as the normal workweek.

SA 8000, Prüfung /Auditierung- Guidelines

C. Intent of SA8000

SA8000 aims to limit the widespread abuse of overtime. Overtime hours must be voluntary, unless a collective bargaining agreement allows for required overtime under certain conditions, and are not to exceed 12 hours per week, even when the regular workweek is less than 48 hours. Accordingly the 60 hours rule should be regarded as a guide only.

II. AUDITING CONSIDERATIONS

A. Key Issues to Review

The following are examples of 5 issues for auditors' review: voluntary overtime, piecework, production review, fatigue-related accidents, and subcontracting and homework. This list of issues is neither exhaustive, nor is every item obligatory. Auditors can adapt and/or expand the list depending on the production facility and other local conditions.

SA 8000, Prüfung /Auditierung- Guidelines

1) Voluntary Overtime

To verify the voluntary nature of overtime, auditors should review agreements made between management and workers. In-depth interviews with workers are also important to verify that workers voluntarily signed the agreement. Equally important to determining the voluntary nature of overtime is a review of the

In cases where the company is party to a collective bargaining agreement freely negotiated with worker organizations (as defined by ILO Convention 87 Article 10), that agreement may allow for some overtime hours to be required by management as long as they are not required on a regular basis.

Auditors should investigate other related questions, including but not limited to the following:

- a) Is overtime paid in accordance with local/national laws or regulations and at a premium rate?
- b) Are workers given reasonable breaks during shifts?
- c) Are workers free to leave at the end of their shift?
- d) Are vacations and personal leave allowed, in compliance with national laws and regulations?
- e) Is there a transparent system for the fair distribution of overtime hours, such that refusal to work overtime does not result in the automatic withdrawal of overtime in the future?

SA 8000, Prüfung /Auditierung- Guidelines

B. Corroborative Evidence

The following are some **examples** of evidence that **may** indicate compliance with SA8000. This list is not exhaustive, nor is every item obligatory. It does not indicate compliance automatically. Auditors should adapt or expand this list depending on the local context and what they find during actual audits. Workers' statements should remain confidential to avert potential retaliation.

- 1) Overtime and piecework wage records.
- 2) Worker testimony on voluntary overtime.

C. Worker Interview Strategy

The chief purpose of the interviews with workers is to make sure that overtime in the facility is voluntary, not excessive, and paid appropriately. The strategy below is for reference only. Auditors need to plan their own worker interview activities taking into account the facility's particular work environment.

Regarding company policy on working hours, it is recommended that auditors conduct interviews with the first-line supervisors who directly implement and convey policy issues to workers. These are the managers who assign workers' shifts and approve vacation time and personal leave. Then auditors should interview shop-floor workers to see whether the same message has been communicated to them.

SA 8000, Prüfung /Auditierung- Guidelines

III. BACKGROUND INFORMATION

A. International Norms and National Legislation

The International Labour Organisation has published dozens of conventions specifically addressing the issue of working hours, and applying to a variety of industrial undertakings and workplaces. The general rule for working hours, as stated, is that workers shall not work more than 8 hours a day or more than 48

B. Case Study/Country Example: Working Hours in China

Many agree that excessive overtime work constitutes one of the most prevalent and serious labor problems in Chinese factories. It is a common belief that **migrant workers** in China's SEZs (Special Economic Zones) **are eager** to work extra hours. This theory holds that migrant workers, who come from remote

SA 8000, Prüfung /Auditierung- Guidelines

Clause 3 – Audit Days

3.1 General:

3.1.1 Effective immediately, Certification Bodies should develop their SA8000 audit plans using the auditor time chart contained in the (revised) IAF Guidance on the Application of ISO/IEC Guide 62:1996.

3.1.2 The days on this matrix should be adjusted accordingly to reflect significant factors applying to the organization being assessed.

3.1.3 At least 90% of the days must be spent on site for the purposes of system assessment.

3.1.4 Customarily, at least 30% of the on-site time will consist of worker interviews.

Rund 200 Seiten mit sehr praxisnahen
Umsetzungshilfen.

SA 8000, Prüfung /Fazit

Dieser Standard ist der derzeit Einzige, der eine verlässliche Messlatte anlegt.

Der Detaillierungsgrad ist aber auch eine der Schwächen, es entsteht der Eindruck das er kaum 100% anwendbar ist (ein Audit ist eine Stichprobe!!).

FMC

FMC Technologies



HSE and Social Responsibility Report

Elements of the FMC Technologies HSE Management System

Leadership and Accountability

Management Commitment
and Direction

Employee Roles and Responsibilities
Hazard Control and Risk Management

Documents, Records and Regulatory
Compliance

Education and Training

HSE Communication

Rules and Procedures

Emergency Planning and Crisis
Management

Health and Medical Programs

Contractor and Vendor (Supplier)
Management

Product Safety

Security and Travel Safety

Audits and Inspections

Incident Investigation and Reporting

Process Assessment and Improvement

FMC Technologies