

# Auditzusammenfassung

## Checkliste «soziale Anforderungen»

Angaben zum Gesuch um Steuererleichterung / Nachweis	
Nachweisinhaber / Adresse	
Nachweisnummer	
Art des biogenen Treibstoffes	
Angaben zum auditierten Unternehmen	
Stufe in der Handels- oder Lieferkette	auswählen
Firmenname	
Strasse	
PLZ / Ort	
Land	
Telefon	
Ort des Audits	
Verantwortliche Person für Audit im Unternehmen	
Teilnehmer des Unternehmens am Audit	
Angaben zum Audit	
Audit-Unternehmen	
Audit-Teamleiter	
Auditor(en)	
Dauer des Audits	
Überprüfte Periode(n)	

Übersicht Auditergebnis	
Bewertung «Ja» (Anzahl)	
Bewertung «Nein» (Anzahl)	
Bewertung «Nicht anwendbar» (Anzahl)	

Bemerkungen / zusätzliche Informationen

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift Audit-Teamleiter

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift Verantwortliche Person Unternehmen

## **Erläuterungen zur Checkliste „soziale Anforderungen“**

Mithilfe der Checkliste wird überprüft, ob das einem Audit unterzogene Unternehmen, die sozialen Anforderungen für die Gewährung einer Steuererleichterung gemäss Mineralölsteuergesetz vom 21. Juni 1996 (MinöStG; SR 641.61) erfüllt (ja) oder nicht erfüllt (nein; Begründung ist zwingend nötig). Die Checkliste ist ausgelegt für Audits über die gesamte Handels- und Lieferkette. Sollte eine bestimmte Frage bei einem Unternehmen nicht angewendet werden können, ist die Bewertung „nicht anwendbar“ anzukreuzen (Begründung ist zwingend anzubringen).

Wird eine Frage mit „nein“ bewertet, ist der entsprechende Beleg – sofern einer vorhanden ist – in der Checkliste zu hinterlegen (Dokument einscannen/abspeichern oder als Papierdokument beizulegen).

### **Beispiele für die Bewertung „nicht anwendbar“:**

Frage 6.6 „Hat der Arbeitgeber mit jedem einzelnen angestellten Studenten einen Arbeitsvertrag abgeschlossen?“: Sofern im Unternehmen keine Studenten angestellt sind, kann diese Frage „nicht angewendet“ werden. Mögliche Begründung: im Unternehmen sind keine Studenten angestellt.

Frage 7.5 „Wird bei der Durchführung medizinischer Tests im Anstellungsverfahren auf Schwangerschaftstests und andere potentiell diskriminierende Tests verzichtet?“: Sofern keine medizinischen Tests durchgeführt werden, kann diese Frage „nicht angewendet“ werden. Mögliche Begründung: Im Anstellungsverfahren werden keine medizinischen Tests durchgeführt.

Nachweisinhaber / Adresse:		Nachweisnummer und Art des biogenen Treibstoffes:				
Auditiertes Unternehmen / Adresse:		Auditdatum:				
Nr.	Frage	Bewertung			Ergänzende Informationen	Bemerkungen
		Ja	Nein	Nicht anwendbar		
<b>1</b>	<b>Allgemeine Fragen</b>					
1.1	Ist das Unternehmen nach einem international anerkannten Sozialstandard zertifiziert (z. B. SA8000)?					
1.2	Ist das Unternehmen darüber informiert, dass die am Herstellungsort anwendbare soziale Gesetzgebung bei der Herstellung von biogenen Treibstoffen beachtet werden muss, sofern eine solche vorhanden ist?					
1.3	Wird die am Herstellungsort anwendbare soziale Gesetzgebung bei der Herstellung von biogenen Treibstoffen eingehalten?					

Nr.	Frage	Bewertung			Ergänzende Informationen	Bemerkungen
		Ja	Nein	Nicht anwendbar		
<b>2</b>	<b>Arbeitsbedingungen</b>					
2.1	Regeln die Arbeitsverträge die Konditionen der regulären Arbeitszeit, das Recht auf Ruhetage, Ferientage und Überzeit?					
2.2	Gewährleistet der Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen wie Jahresurlaub, Mutterschaftsurlaub, bezahlten Urlaub und Sozialversicherung?					
2.3	Verfügt die Geschäftsstelle über eine komplette Gehaltsliste aller Angestellten, mindestens der letzten 12 Monate?					
2.4	Werden Angestellte regulär und mindestens einmal pro Monat bezahlt (gemäss ihrem Arbeitsvertrag)?					
2.5	Entsprechen die ausbezahlten Löhne für reguläre Arbeitszeit dem lokalen gesetzlichen Minimum bzw. höheren Kollektivverträgen?					
2.6	Werden Angestellte in Bargeld, per Scheck oder Banktransfer bezahlt, und nicht in Naturalien?					
2.7	Werden Arbeitszeiten von über 48 Stunden pro Woche regulär praktiziert?					
2.8	Wird die Leistung von Überzeit nicht regelmässig verlangt?					
2.9	Wird alle Überzeit freiwillig geleistet?					
2.10	Beläuft sich die Überzeit auf unter 12 Stunden pro Woche?					
2.11	Wird geleistete Überzeit gemäss gesetzlichen Vorgaben oder Kollektivverträgen vergütet?					
2.12	Verfügt die Geschäftsstelle über eine komplette Liste der geleisteten Arbeitszeiten aller Angestellten über die letzten 12 Monate?					
2.13	Kann die Geschäftsstelle die Abzüge für Schlafräume und Mahlzeiten offenlegen?					
2.14	Sind die Abzüge für Schlafräume und Mahlzeiten verhältnismässig?					

Nr.	Frage	Bewertung			Ergänzende Informationen	Bemerkungen
		Ja	Nein	Nicht anwendbar		
<b>3</b>	<b>Sicherheit und Gesundheit</b>					
3.1	Verfügen alle Angestellten über die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhemöglichkeiten?					
3.2	Ist die Unterkunft der Angestellten von der Produktionsstätte getrennt?					
3.3	Haben Angestellte Zugang zu Erste-Hilfe-Sets und bei Bedarf angemessener medizinischer Betreuung?					
3.4	Verfügt die Produktionsstätte über eine ausreichende Anzahl von Feuerlöschern, Feuer- und Rauchdetektoren, Feualarmen und Notausgängen?					
3.5	Sind die Brandschutzanlagen in gutem Zustand und sicher installiert?					
3.6	Gibt es Hinweise auf eine vorbeugende Instandhaltung der Brandschutzanlagen?					
3.7	Werden Brandschutzübungen für alle Angestellten gemäss der lokalen Gesetzgebung, aber mindestens einmal pro Jahr durchgeführt?					
3.8	Sind die Notausgänge deutlich signalisiert und jederzeit zugänglich?					

Nr.	Frage	Bewertung			Ergänzende Informationen	Bemerkungen
		Ja	Nein	Nicht anwendbar		
<b>4</b>	<b>Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts</b>					
4.1	Haben Arbeitnehmende das Recht, ohne vorherige Bewilligung der Geschäftsführung, Gewerkschaften oder andere Vereine ihrer Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten?					
4.2	Haben Arbeitnehmende das Recht, ohne vorherige Bewilligung der Geschäftsführung, Kollektivverhandlungen durchzuführen?					
4.3	Kann die Diskriminierung von Arbeitnehmersvertretern oder Gewerkschaftsmitgliedern ausgeschlossen werden?					
4.4	Haben Arbeitnehmersvertreter Zugang zum Arbeitsplatz, um ihre Funktionen ausüben zu können?					
4.5	Können Arbeitnehmersvertreter mit der Geschäftsführung verhandeln und Kollektivverträge abschliessen?					

Nr.	Frage	Bewertung			Ergänzende Informationen	Bemerkungen
		Ja	Nein	Nicht anwendbar		
<b>5</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>					
5.1	Sind der Geschäftsführung die Anforderungen betreffend dem Verbot von Zwangsarbeit bekannt?					
5.2	Ist der Geschäftsführung die lokale Gesetzgebung betreffend dem Gebrauch von Darlehen, Kautionen, Abschreibungen und Zurückhaltung von Ausweispapieren bekannt?					
5.3	Kann die Anwendung von Zwangsarbeit, inklusive Schuldknechtschaft und Pflichtarbeit ausgeschlossen werden?					
5.4	Wurden alle Arbeitnehmenden freiwillig angestellt?					
5.5	Verfügen alle Arbeitnehmenden über faire Arbeitsverträge?					
5.6	Sind die Verträge in einer Sprache verfasst, die die Angestellten verstehen?					
5.7	Verfügen die Angestellten über eine unterzeichnete Kopie ihres Arbeitsvertrags?					
5.8	Haben Angestellte im Falle von Verstößen gegen ihre Rechte Zugang zu Berufungsmechanismen?					

Nr.	Frage	Bewertung			Ergänzende Informationen	Bemerkungen
		Ja	Nein	Nicht anwendbar		
<b>6</b>	<b>Mindestalter für Beschäftigung und Kinderarbeit</b>					
6.1	Kann die Anwendung von Kinderarbeit ausgeschlossen werden, d.h. es gibt keine Anzeichen für deren Anwendung?					
6.2	Verfügt die Geschäftsstelle über Kopien der aktuellen Gesetzgebung und Verordnungen betreffend Kinderarbeit?					
6.3	Versteht die Geschäftsstelle die in der aktuellen Gesetzgebung und den Verordnungen betreffend Kinderarbeit enthaltenen Anforderungen?					
6.4	Verfügt der Arbeitgeber über ausreichende und gültige Unterlagen bezüglich Altersangaben (wie Kopien der Ausweispapiere, Geburtsurkunden, Ausbildungszertifikate)?					
6.5	Verfügt der Arbeitgeber über ein vollständiges und aktuelles Register aller Angestellten, inklusive temporär Angestellten, Angestellten in Ausbildung und Vertragsarbeitern, welche innerhalb der letzten 12 Monate angestellt oder entlassen wurden?					
6.6	Hat der Arbeitgeber mit jedem einzelnen angestellten Studenten einen Arbeitsvertrag abgeschlossen?					

Nr.	Frage	Bewertung			Ergänzende Informationen	Bemerkungen
		Ja	Nein	Nicht anwendbar		
<b>7</b>	<b>Gleichheit und Diskriminierung</b>					
7.1	Bezahlt der Arbeitgeber Löhne gemäss der lokalen sozialen Gesetzgebung?					
7.2	Gibt es Anzeichen, dass die Lohngleichheit eingehalten wird?					
7.3	Kann die Anwendung einer Form von Diskriminierung der Arbeitnehmenden ausgeschlossen werden, d.h. es gibt keine Hinweise dafür?					
7.4	Werden Anstellungsverfahren basierend auf den Fähigkeiten der Bewerbenden durchgeführt?					
7.5	Wird bei der Durchführung medizinischer Tests im Anstellungsverfahren auf Schwangerschaftstests und andere potentiell diskriminierende Tests (z.b. HIV, Hepatitis etc.) verzichtet?					
7.6	Kann die Anwendung von Mobbing, Belästigung oder Missbrauch der Angestellten ausgeschlossen werden, d.h. es gibt am Standort keine Anzeichen davon?					
7.7	Verfügen Angestellte über wirksame Kanäle, um Belästigung, sexuellen Missbrauch, körperliche Züchtigung, verbalen Missbrauch und unfaire oder unangemessene Disziplinar massnahmen vertraulich zu melden?					

Lfd. Nr.	Frage	Bewertung			Ergänzende Informationen	Bemerkungen
		Ja	Nein	Nicht anwendbar		
<b>8</b>	<b>Zusätzliche Fragen</b>					
8.1	Konnten sonstige Widersprüche zwischen dem Gesuch und der Realität festgestellt werden, welche von der Checkliste nicht abgedeckt sind?					

---

**Datum, Unterschrift Audit-Teamleiter**

---

**Datum, Unterschrift Verantwortliche Person Unternehmen**