



ecovadis

EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:
HAVELLAND EXPRESS FRISCHDIENST GMBH

Gesamtbewertung: 69/100
Juli 2026

Nachhaltigkeitsleistung: Fortgeschritten

Größe: S
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland
Aktivitäten in Risikoland: Nein
Branche: Großhandel mit Nahrungs- und
Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren

INHALTSVERZEICHNIS

1. Überblick Nachhaltigkeitsleistung
2. Vorteile der Bewertung
3. Bewertungsverfahren
4. EcoVadis-Methodik
 - A. Vier Themen und 21 Kriterien
 - B. Sieben Management-Indikatoren
5. Eine Scorecard verstehen
 - A. Quantitative Informationen: Punktzahlen und aktivierte Kriterien
 - B. Qualitative Informationen: Stärken und Verbesserungsbereiche
 - C. Punkteskalen
6. Umwelt
7. Arbeits- und Menschenrechte
8. Ethik
9. Nachhaltige Beschaffung
10. 360° Watch Ergebnisse
11. Spezifische Kommentare
12. Kontakt
13. Anhang: Branchenrisikoprofil

ÜBER NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit ist der laufende Einsatz für verantwortungsvolles Handeln durch die Integration von sozialen und ökologischen Belangen in die Geschäftstätigkeiten. Nachhaltigkeit geht über die einfache Einhaltung von Vorschriften hinaus und beschäftigt sich damit, wie Unternehmen mit ihren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen umgehen, sowie die Beziehung zu ihren Stakeholdern (z. B. Mitarbeiter, Handelspartner, Regierung) gestalten.

ÜBER DIE BEURTEILUNG

Im Rahmen der EcoVadis-Methodik werden Richtlinien, Maßnahmen sowie veröffentlichte Berichterstattung von Unternehmen in den Themenfeldern Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung bewertet. Unser Team internationaler Experten für Nachhaltigkeit analysiert und überprüft Unternehmensdaten (belegende Unterlagen, 360° Watch Ergebnisse usw.), um zuverlässige Ratings zu erstellen, welche die Branche des jeweiligen Unternehmens, seine Größe und seinen geografischen Standort berücksichtigen.

ÜBER ECOVADIS

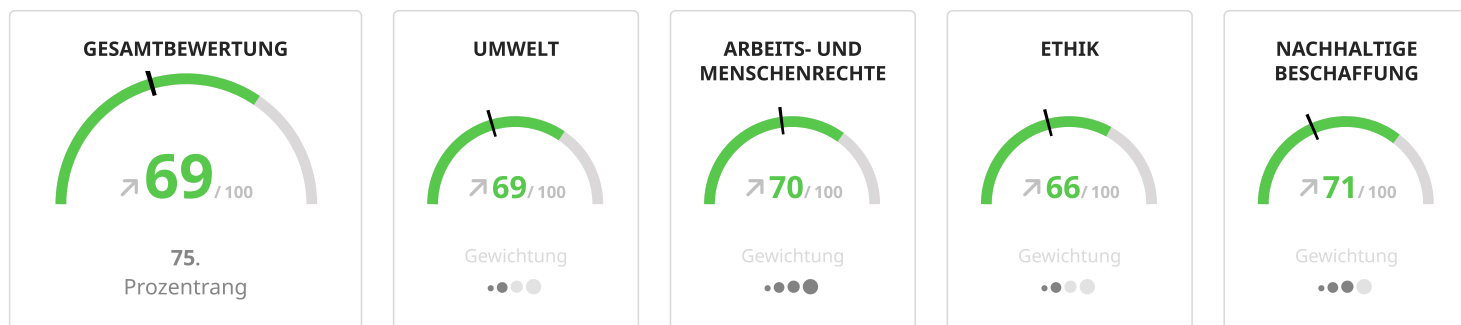
EcoVadis bietet die führende Lösung für die Überwachung der Nachhaltigkeit in weltweiten Lieferketten an. Mit innovativer Technologie und Know-

Kein Teil dieses Dokuments darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung von EcoVadis in irgendeiner Form oder Art vervielfältigt, verändert oder weitergegeben werden. Im Rahmen eines Vertrags zur ausschließlichen Nutzung dieses Abonnenten zur Verfügung gestellt:

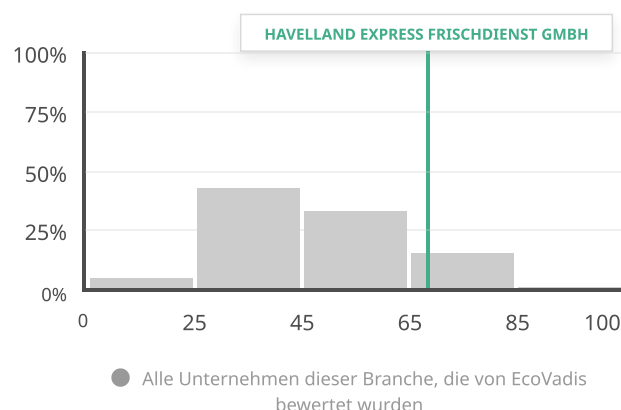
1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Punktzahlaufschlüsselung

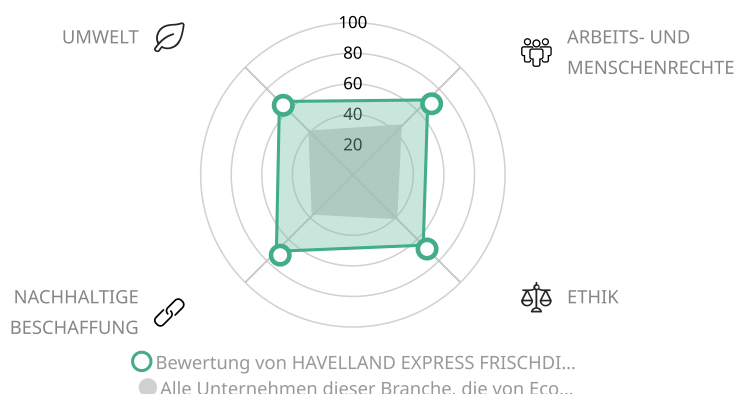
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



HAVELLAND EXPRESS FRISCHDIENST GMBH hat eine Bronze Medaille als Anerkennung seiner Nachhaltigkeitsleistung erhalten. Mit dieser Auszeichnung gehört das Unternehmen zu den Top der Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten von EcoVadis bewertet wurden.

Korrekturmaßnahmenplan wird durchgeführt

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. HAVELLAND EXPRESS FRISCHDIENST GMBH hat einen Aktionsplan eingerichtet und arbeitet an der Verbesserung seines Nachhaltigkeitsmanagementsystems.

*Sie erhalten diese Punktzahl/Medaille basierend auf den Informationen und Nachrichtenressourcen, die EcoVadis zum Zeitpunkt der Bewertung zur Verfügung standen. Sollten sich während des Gültigkeitszeitraums der Scorecard/Medaille Informationen oder Umstände grundlegend ändern, behält sich EcoVadis das Recht vor, die Scorecard/Medaille des Unternehmens vorübergehend zu widerrufen und gegebenenfalls eine erneute Bewertung durchzuführen und eine überarbeitete Scorecard/Medaille auszustellen.

2.VORTEILE DER BEWERTUNG

Verstehen:

Machen Sie sich ein klares Bild von der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens.Die Scorecard ist das Endergebnis der EcoVadis-Bewertung. Sie stuft die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens in vier Kategorien auf einer Skala von 0 bis 100 ein und stellt Stärken und Verbesserungsbereiche heraus.

Erfahren Sie, wo ein Unternehmen im Vergleich zu seiner Branche steht.Vergleichen Sie die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens mit denen der Branche anhand einer Grafik zur Punkteverteilung und Themenpunktzahlvergleichen.

Identifizieren Sie die Trends der Branche.Entdecken Sie die wichtigsten CSR-Risiken, Vorschriften, aktuelle Themen und Best Practices für konkrete Branchen.

Kommunikation:

Erfüllen Sie Kundenbedürfnisse.Immer mehr Unternehmen stellen sich Fragen über die Sozial- und Umweltperformance Ihrer Geschäftspartner. Mit der EcoVadis-Bewertung können Unternehmen Ihre Einsatzbereitschaft hervorheben.

Nutzen Sie ein einmaliges Kommunikationstool.Unternehmen mit einer EcoVadis-Scorecard vermeiden Berichtsmüdigkeit, da sie allen Kunden, die es wünschen, eine Bewertung vorlegen können.

3.BEURTEILUNGSVERFAHREN

1

Kundenanfrage

Leiter für Beschaffung, CSR, EHS und Nachhaltigkeit in Unternehmen, die das Nachhaltigkeitsrisiko in der Lieferkette überwachen wollen, fordern eine EcoVadis-Bewertung für ihre Geschäftspartner an.

2

Fragebogen

Auf der Grundlage der Nachhaltigkeitsrisikofaktoren für ein bestimmtes Unternehmen wird ein angepasster Fragebogen ausgearbeitet. Er enthält 20 bis 50 Fragen, die auf die Branche, die Größe und den Standort des Unternehmens abgestimmt sind.

3

Dokumentenanalyse

Die Unternehmen müssen belegende Unterlagen für ihre Antworten auf den Fragebogen bereitstellen. Diese Unterlagen werden von unseren Analysten überprüft.

4

Öffentliche Informationen

Auch meist auf der Website des Unternehmens öffentlich zugängliche Informationen werden als Nachweise über die Nachhaltigkeitsleistung gesammelt.

5

360° Watch Ergebnisse

Die 360° Watch Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

6

Expertenanalyse

Unsere Analysten kombinieren all diese Elemente, um eine einheitliche Scorecard pro Unternehmen auszuarbeiten.

SCORECARD



4.ECOVADIS-METHODIK

A. Vier Themen und 21 Kriterien

Die EcoVadis-Bewertungen konzentrieren sich auf 21 Kriterien, welche in vier Themenbereiche unterteilt sind (Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik, Nachhaltige Beschaffung). Die 21 Fragestellungen oder Kriterien basieren auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie den Global-Compact-Grundsätzen, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI), der Norm ISO 26000 und den CERES-Grundsätzen.

21 Nachhaltigkeitskriterien

1. UMWELT

ARBEITSABLÄUFE

Energieverbrauch & Treibhausgase
Wasser
Biodiversität
Luftverschmutzung
Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

PRODUKTE

Produktverwendung
Produktlebensende
Kundengesundheit und -sicherheit
Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

2. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

PERSONALWESEN

Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten
Arbeitsbedingungen
Sozialer Dialog
Karrieremanagement und Training

MENSCHENRECHTE

Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel
Diversität, Gleichberechtigung & Inklusion
Menschenrechte externer Stakeholder

3. ETHIK

Korruption
Wettbewerbswidrige Praktiken
Verantwortungsvolles Informationsmanagement

4. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Umweltpraktiken von Lieferanten
Sozialpraktiken von Lieferanten

B. Sieben Management-Indikatoren

Die EcoVadis-Bewertungen bewerten das Nachhaltigkeitsmanagementsystem anhand von sieben Management-Indikatoren. Diese werden verwendet, um die Bewertung noch weiter zu verfeinern, indem sie die vier Themen und ihre 21 Nachhaltigkeitskriterien gewichten.



Richtlinien (Gewichtung: 25 %)

1. Richtlinien: Grundsatzserklärungen, Richtlinien, Ziele, Vorgaben, Führung
2. Unterstützungen: Unterstützungen externer Nachhaltigkeitsinitiativen

Aktionen (Gewichtung: 40 %)

3. Maßnahmen: Durchgeführte Maßnahmen und Aktionen (z. B. Verfahren, Weiterbildungen, Ausstattung)
4. Zertifizierungen: Zertifikate und Labels (z. B. ISO 14001)
5. Umfang: Ausmaß der Umsetzung der Maßnahmen und Aktionen

Ergebnisse (Gewichtung: 35 %)

6. Berichterstattung: Berichterstattung über Key Performance Indicators (KPI)
7. 360: Verurteilungen, Kontroversen, Auszeichnungen



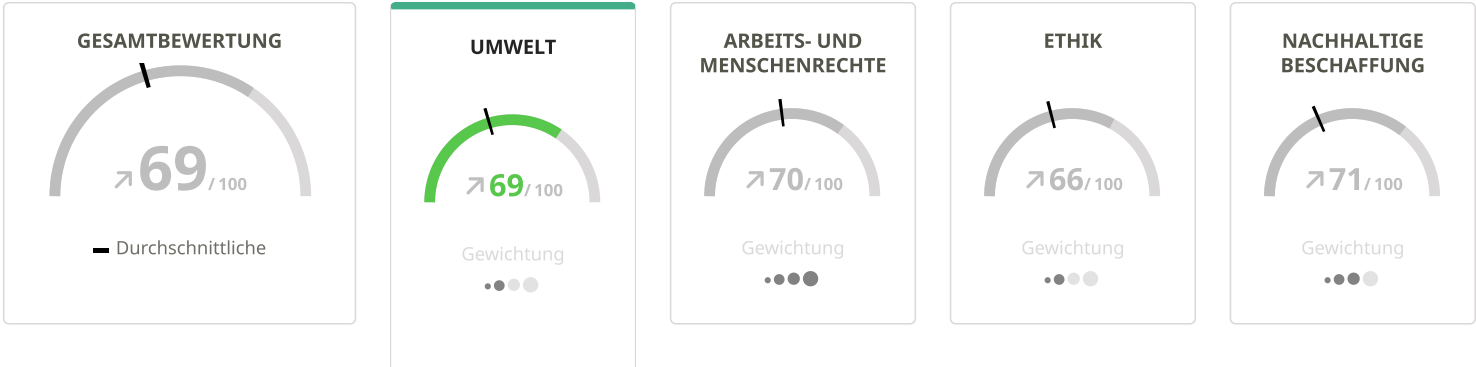
Die Gesamtbewertung ist einfacher zu verstehen, wenn man sich die quantitativen Daten (Themenpunktzahlen und aktivierte Kriterien) und qualitativen Daten (Stärken und Verbesserungsbereiche) ansieht.

0 - 24	Ungenügend	Kein Engagement oder keine greifbaren Aktionen bezüglich der Nachhaltigkeit. In manchen Fällen Nachweis von Fehlverhalten (z. B. Umweltverschmutzung, Korruption).
25 - 44	Unvollständig	Kein strukturierter Nachhaltigkeitsansatz. Wenig Engagement oder greifbare Aktionen zu ausgewählten Bereichen. Teilberichterstattung zu Key Performance Indicators (KPI). Teilweise Zertifizierung oder gelegentlich gekennzeichnetes Produkt.
45 - 64	Gut	Strukturierter und proaktiver Nachhaltigkeitsansatz. Engagements/Richtlinien und greifbare Aktionen zu wichtigen Fragen. Grundlegende Berichterstattung zu Aktionen oder Key Performance Indicators (KPI).
65 - 84	Fortgeschritten	Strukturierter und proaktiver Nachhaltigkeitsansatz. Engagements/Richtlinien und greifbare Aktionen zu wichtigen Bereichen mit detaillierten Angaben zur Durchführung. Bedeutende Nachhaltigkeitsberichterstattung zu Aktionen oder Key Performance Indicators (KPI).
85 - 100	Hervorragend	Strukturierter und proaktiver Nachhaltigkeitsansatz. Engagements/Richtlinien und greifbare Aktionen zu allen Fragen mit detaillierten Informationen zur Durchführung. Umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung zu Aktionen oder Key Performance Indicators (KPI).

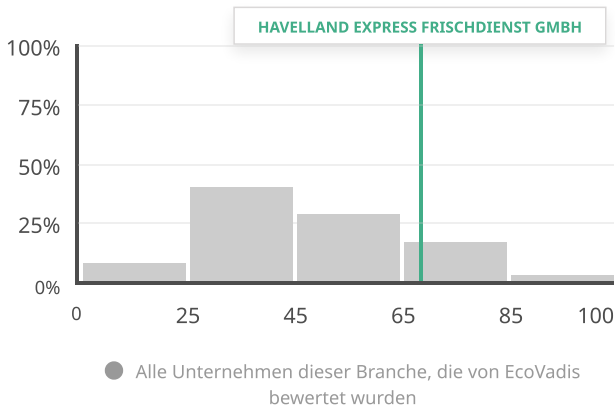
6.UMWELT

Dieses Thema berücksichtigt sowohl betriebliche Faktoren (z. B. Energieverbrauch, Abfallmanagement) als auch Produktverwaltung (z. B. Produktlebensdauer, Fragen der Kundengesundheit und -sicherheit).

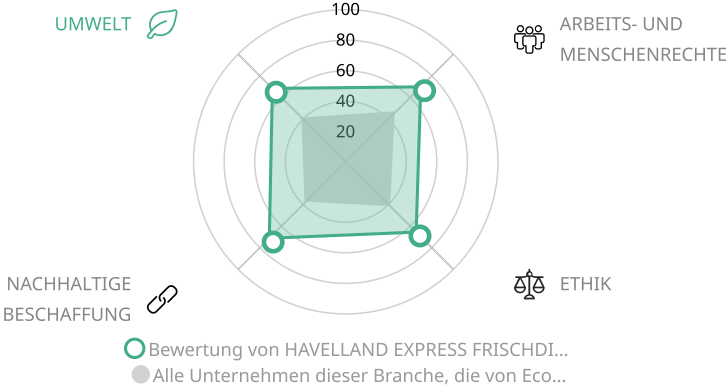
Punktzahlaufschlüsselung Umwelt



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Umwelt: Aktivierte Kriterien

Da der Fragebogen je nach Branche, Unternehmensgröße und Standort angepasst ist, werden nicht alle 21 Kriterien für jedes Unternehmen aktiviert und manche Kriterien werden schwerer gewichtet als andere.

Umwelt: Stärken und Verbesserungsbereiche

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. Verbesserungsbereiche mit laufenden Korrekturmaßnahmen sind unten mit Labels gekennzeichnet.

Umwelt		Gewichtung ●●●●●	
Stärken			
Richtlinien			
Bewertungsumfang der Umweltrichtlinie präzisiert			
Formale Mechanismen zur Überprüfung und Änderung der Umweltrichtlinie			
Umweltrichtlinie zu Umweltdienstleistungen und -interessenvertretung			
Umweltrichtlinie zu Rohstoffen, Chemikalien und Abfall			
Umweltrichtlinie zu Energieverbrauch und Treibhausgasen			
Standard Richtlinie zu einem Großteil der Umweltfragen			
Information		Anleitung	
Eine standardmäßige Umweltrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu den wichtigsten ökologischen Risiken welche dem Unternehmen begegnen.		Eine umfassende Umweltrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu einem Großteil der Umweltrisiken welche dem Unternehmen begegnen und bindet quantitative Ziele (d.h. Zielwerte) zu diesen Risiken mit ein. Es ist auch obligatorisch für die Richtlinie einige der folgenden Elemente zu enthalten: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, und/oder ein formaler Überprüfungsprozess. Eine Richtlinie wird als außerordentlich erachtet, wenn alle Umweltfragen durch qualitative und quantitative Ziele abgedeckt werden, zusätzlich zu sämtlichen vorgenannten Elementen.	
Aktionen			
Angebot von Anreizen für den Verzehr pflanzlicher Lebensmittel			
Information		Anleitung	
Das Unternehmen bietet Anreize für den Verzehr pflanzlicher Lebensmittel.		Das Unternehmen oder die Institution richtet einen speziellen Marketingkanal, eine partizipative Veranstaltung, eine Bildungs- oder Sensibilisierungskampagne ein, um die Ernährungsumstellung hin zu pflanzlichen Lebensmitteln und Getränken zu fördern. Ziel ist es, das Bewusstsein für die ökologischen und ethischen Vorteile pflanzlicher Ernährung zu schärfen und die Verbraucher*innen zu ermutigen, ihren Konsum von pflanzlichen Produkten zu erhöhen. Es umfasst eine oder mehrere der folgenden Initiativen: Initiativen wie Workshops, Kochkurse, Social-Media-Kampagnen, das Angebot von pflanzlichen Menüs, Bundles oder Mitgliedschaftsdienste, die Ausrichtung von Themenveranstaltungen oder Werbeaktionen und die Zusammenarbeit mit Ernährungsexpert*innen, Wissenschaftler*innen, Köch*innen und Wellness-Expert*innen, um Bildungsressourcen, Rezeptsammlungen und Demonstrationen zu erstellen.	

Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge stehen Kund*innen zur Verfügung

Information

Das Unternehmen verfügt über Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge für Kund*innen.

Anleitung

Das Unternehmen weist seinen Kund*innen eine nachhaltige Mobilitätsinfrastruktur durch die Installation von Ladestationen für Elektrofahrzeuge vor Ort oder in angrenzenden Gebieten nach. Die Stationen unterstützen das Aufladen verschiedener Fahrzeuge wie Autos, Motorräder, Fahrräder und Roller. Die Einrichtungen werden vom Unternehmen selbst oder durch Partnerschaften und Forschungsprojekte mit Dritten unterstützt oder finanziert.

Externe Partnerschaften oder Sammelprogramme zur Wiederverwendung und zum Recycling von wichtigen Abfallströmen

Interne Sortierung und Entsorgung von Abfall gemäß den Abfallströmen

Information

Das Unternehmen hat einen internen Mechanismus zur Abfallsortierung und Entsorgung eingeführt.

Anleitung

Das Unternehmen hat Nachweise dafür, dass Abfälle nach Abfallströmen sortiert werden, um eine korrekte Abfallverwertung, Wiederaufbereitung und Entsorgung zu ermöglichen.

Schulung von Mitarbeitenden in Abfallreduzierung und -trennung

Information

Das Unternehmen hat seinen Mitarbeiter*innen Bewusstseins Schulungen zur Abfallreduzierung und -sortierung angeboten.

Anleitung

Dem Unternehmen hat Nachweise erbracht, dass unternehmensspezifische Sensibilisierungsprogramme für Mitarbeiter*innen angeboten hat, die den Mitarbeiter*innen zur Stärkung ihres Wissens über Fragen des Abfallmanagements dienen.

Reduzierung des Energieverbrauchs der Beleuchtungssysteme

Information

Das Unternehmen hat Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs von Beleuchtungssystemen ergriffen. Zu diesen Maßnahmen kann die Einführung energieeffizienter Beleuchtungsanlagen gehören, um die Speicherung des Tageslichts zu maximieren.

Anleitung

Um den Energieverbrauch von Beleuchtungssystemen zu senken, änderte das Unternehmen seine derzeitigen Regelungen, indem es energieeffiziente Geräte (wie LED-Röhren, Bewegungssensoren und Dimmer) installierte oder einführte oder die Speicherung des Tageslichts maximierte.

Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien

Information

Das Unternehmen hat Maßnahmen zur Erzeugung oder Produktion von Energie aus erneuerbaren Quellen ergriffen.

Anleitung

Das Unternehmen hat Nachweise dafür erbracht, dass Energie aus erneuerbaren Quellen wie Sonne und/oder Wind gekauft oder erzeugt wird.

Unternehmensspezifisches Notfallverfahren in Bezug auf Kundengesundheit und -sicherheit

Information

Das Unternehmen verfügt nachweislich über ein unternehmensspezifisches Verfahren zur Notfallvorsorge und Gefahrenabwehr bezüglich der Kundengesundheit und -sicherheit.

Anleitung

Das Unternehmen verfügt nachweislich über formalisierte Anweisungen oder Betriebsprozesse zur Vorbereitung auf Vorfälle bezüglich der Kundengesundheit und -sicherheit und für die Bereitstellung von Soforthilfe oder Unterstützung in Echtzeit für Kund*innen.

Gesundheit-Produkte/Bio-Produkte angeboten

Unternehmensweites Rückverfolgungssystem implementiert für alle Lebensmittel und Getränke

Spezifische Umweltzertifizierung [IFS Großhandel/Cash & Carry]

Information

Das Unternehmen hat ein oder mehrere Umweltmanagementzertifikate oder Umweltzeichen, die von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle ausgestellt wurden, vorgelegt.

Anleitung

Das Unternehmen hat gültige Nachweise über ein oder mehrere Umweltmanagementzertifikate oder Umweltzeichen vorgelegt, die von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle ausgestellt wurden, die spezifisch für Ihre Branche ist oder ein bestimmtes Umweltthema abdeckt.

Unternehmen hat HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) Programm implementiert

Information

Das Unternehmen hat ein HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) Programm eingeführt.

Anleitung

Die HACCP Methodik ist ein systematischer Ansatz im Bezug zur Lebensmittel- und pharmazeutischen Sicherheit, mit der physische, allergene, chemische, und biologische Gefährdungen, die das Endprodukt unsicher machen können, in den Produktionsprozessen identifiziert werden, und Präventivmaßnahmen entwirft um diese Risiken zu reduzieren. Das HACCP System kann in jeder Phase der Nahrungskette verwendet werden (unter anderem Nahrungsmittelproduktion, Aufbereitungsverfahren, Verpackung, Vertrieb, etc.)

Ergebnisse

Wert der gesamten brutto Scope-2-Berichterstattung in Begleitdokumenten bestätigt

Information

In den vom Unternehmen vorgelegten Dokumenten wurde bestätigt, dass der erklärte Wert für die gesamten Scope-2-Emissionen korrekt ist.

Anleitung

Das Unternehmen hat belegende Dokumente vorgelegt, die zeigen, dass der berichtete Wert für die gesamten Scope-2-Emissionen korrekt ist.

Wert der gesamten brutto Scope-1-Berichterstattung in Begleitdokumenten bestätigt

Information

In den vom Unternehmen vorgelegten Dokumenten wurde bestätigt, dass der erklärte Wert für die gesamten Scope-1-Emissionen korrekt ist.

Anleitung

Das Unternehmen hat belegende Dokumente vorgelegt, die zeigen, dass der berichtete Wert für die gesamten Scope-1-Emissionen korrekt ist.

Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-2-Treibhausgasemissionen (markt- und standortbezogen)

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zu den gesamten Scope-2-Treibhausgasemissionen gibt (markt- oder standortbezogen).

Anleitung

Das Unternehmen hat Daten vorgelegt, die die gesamten Scope-2-THG-Emissionen (markt- oder standortbezogen) zeigen. Diese Emissionen beziehen sich auf die THG-Emissionen, die bei der Erzeugung von gekauftem oder erworbenem Strom und Dampf oder gekaufter oder erworbener Wärme und Kälte entstehen.

Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-1-Treibhausgasemissionen

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zu den gesamten Scope-1-Treibhausgasemissionen gibt.

Anleitung

Das Unternehmen stellte Daten zur Verfügung, die die gesamten Scope-1-Treibhausgasemissionen zeigen. Dabei handelt es sich um direkte THG-Emissionen, die aus Quellen stammen, die dem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden, wie z. B. Emissionen aus der Verbrennung in eigenen oder kontrollierten Heizkesseln, Öfen und Fahrzeugen; Emissionen aus der chemischen Produktion in eigenen oder kontrollierten Prozessanlagen.

Der Wert der gesamten nachgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen in belegenden Dokumenten bestätigt

Berichterstattung über die gesamten nachgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge

Der Wert der gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen in belegenden Dokumenten bestätigt

Berichterstattung über die Gesamtmenge der verbrauchten erneuerbaren Energien

Berichterstattung über das Gesamtgewicht nicht gefährlicher Abfälle

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle

Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

Berichterstattung zu Gesamtenergieverbrauch

Information

Das Unternehmen hat entweder in einer offiziellen Dokumentation oder in Fragebogenangaben über die KPIs in Bezug auf den Gesamtenergieverbrauch berichtet.

Anleitung

Der Gesamtenergieverbrauch ist der gesamte Primärenergieverbrauch und wird in kWh angegeben. Zum Gesamtenergieverbrauch zählen z. B. der Verbrauch von Kohle und Koks (in kg), der in kWh angegeben wird, und/oder der Verbrauch von Öl, Flüssiggas und elektrischem Strom in kWh.

Standard Berichterstattung zu Umweltaspekten

Information

Es gibt Nachweise in den belegenden Unterlagen des Unternehmens über eine formale Berichterstattung bezüglich des Managements und der Minderung des ökologischen Fußabdrucks, einschließlich Leistungskennzahlen (KPIs), statistischer Daten oder verbundene konkrete Aktionen.

Anleitung

Reporting Elemente sind Standard im Bezug auf Qualität und Quantität, decken die wichtigsten Fragen ab, sind aussagekräftig und werden regelmäßig aktualisiert. Beispiele für Key Performance Indikatoren sind unter anderem Gesamtstromverbrauch, Stromverbrauch pro Kg an Produkten oder pro produzierter Einheit. Umfassendes Reporting zu Umweltfragen werden zusätzlich KPIs in einem formalen öffentliches Dokument den Interessengruppen zur Verfügung gestellt, und sind in Übereinstimmung mit den Leitlinien der Global Reporting Initiative oder anderen externen CSR Reporting Standards.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel

Es liegen keine Belege für Richtlinien zur Kundengesundheit und -sicherheit vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege für quantitative Ziele für Umweltfragen vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Die Unternehmensrichtlinie enthält keine quantitativen Ziele zu Umweltfragen.

Anleitung

Quantitative Ziele zu Umweltfragen werden als grundlegendes Element eines umfassenden unternehmenspolitischen Mechanismus angesehen. Sie stellen einen Überwachungsrahmen zur Verfügung welcher hilft zu bestimmen, ob unternehmenspolitische Ziele erreicht werden, und hebt die Fortschritte im Hinblick auf die gesetzten Ziele hervor. Einige Beispiele für spezifische Ziele zu diesem Thema sind quantitative Ziele zur Reduzierung des Energieverbrauchs, Zielprozentsatz zur Reduzierung von Abfall oder Ziele für eine Reihe von Produkten welche mit einem Ökolabel gekennzeichnet werden sollen. Als unternehmenspolitisches Element können Ziele in absoluten oder relativen Zahlen ausgedrückt werden und müssen eine gültige zukünftige Frist haben (d.h. Wir verpflichten uns bis 2020 unseren Energieverbrauch um 20% zu reduzieren im Vergleich zu 2015).

Niedrig

Es liegen keine Belege zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Umweltfragen vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Die belegenden Dokumente enthalten keine Informationen darüber, ob das Unternehmen ein Unterzeichner ist oder ob es sich öffentlich zur Einhaltung von externen Initiativen bezüglich Umweltthemen bekannt hat.

Anleitung

Solche Initiativen können viele Umweltthemen umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele hierfür sind der United Nations Global Compact (UNGC), die Science Based Targets Initiative (SBTi), Alliance to Zero, Responsible Care usw.

Niedrig

Keine Nachweise für den speziellen Verantwortungsbereich für die Umweltrichtlinie

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege für quantitative Ziele für den Energieverbrauch und die Treibhausgase vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege für quantitative Ziele für Rohstoffe, Chemikalien und Abfall vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Aktionen

Mittel

Es liegen keine Belege für eine Zertifizierung nach ISO 14001/EMAS vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Keine Deklaration des Unternehmens und keine Nachweise innerhalb der belegenden Unterlagen zu ISO 14001 oder EMAS Zertifizierungen für mindestens einen der operativen Standorte.

Anleitung

Die Norm ISO 14001 gehört zur ISO 14000 Serie, einer Normenfamilie von Umweltmanagementstandards, die von der Internationalen Organisation für Normung (ISO) entwickelt wurden, um ein international anerkanntes Rahmenwerk für Umweltmanagement, Messung, Bewertung und Auditierung zu schaffen. Der Standard dient als Rahmen für die Unterstützung von Organisationen bei der Entwicklung eines eigenen Umweltmanagementsystems und basiert auf dem kontinuierlichen Plan-Do-Check-Act Zyklus. Das Öko-Management- und Audit-System (EMAS) ist ein freiwilliger EU-Standard, welches Organisationen würdigt, die ihre Umweltleistung kontinuierlich bewerten, berichten und verbessern. Organisationen, die sich außerhalb der EU-Gemeinschaft befinden, können ebenfalls teilnehmen (EMAS Global). Einige Beispiele für Nachweise um den Implementierungsumfang von ISO 14001 oder EMAS-Zertifizierungen zu demonstrieren, umfassen (sind aber nicht beschränkt auf): - Einzelzertifikate für jeden zertifizierten Standort; - Ein Zertifikat-Anhang welcher eindeutig zeigt, welche Standorte durch das Zertifikat abgedeckt sind; - Ein Musterzertifikat für einen Standort sowie eine formalisierte Berichterstattung in einem von unabhängiger Stelle geprüften Bericht (d. H. CSR-Bericht, Jahresbericht), der den Prozentsatz der Standorte enthält, die unter die ISO 14001 oder EMAS-Zertifizierung fallen, usw.

Niedrig

Kein belegender Nachweis für eine Reduzierung der CO2-Emissionen durch Logistik oder Optimierung der Flotteneffizienz

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Kein belegender Nachweis für eine Reduzierung des Energieverbrauchs von HLK-Geräten (Heizung, Lüftung und Klimaanlage)

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Kein belegender Nachweis über das Training der Mitarbeitenden zum Thema Energieeinsparung und Maßnahmen zum Klimaschutz

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Kein belegender Nachweis für eine Verringerung des internen Abfalls durch Wiederverwendung, Verwertung oder Umwandlung von Material

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Kein belegender Nachweis für eine Reduzierung des Materialverbrauchs durch Prozessoptimierung

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Kein belegender Nachweis für die Nutzung umweltfreundlicher oder biologischer Einsatzstoffe

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Kein belegender Nachweis für die Durchführung einer Bewertung der physikalischen Risiken und Auswirkungsanalyse des Klimawandels auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Kein belegender Nachweis für die Umsetzung eines Plans zur Wiederherstellung und Anpassung an den Klimawandel im Betrieb des Unternehmens

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege für Aktionen vor, um Einweg-Plastiktüten durch wiederverwendbare oder biologisch abbaubare Optionen zu ersetzen.

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege über eine Infrastruktur oder ein Programm zum Sammeln und Recyceln von Kunststoff-, Metall- und Glasverpackungen vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege vor, dass das Unternehmen Aktionen zum Ersatz von Einwegplastik durch wiederverwendbare Lebensmittel- oder Getränkebehälter ergreift.

Korrekturmaßnahme angefragt

Ergebnisse

Niedrig

Keine Nachweise für eine externe Zusicherung oder Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Keine Nachweise dafür, dass eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wurde, um relevante Nachhaltigkeitsfragen zu identifizieren

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Keine Nachweise für die Ausrichtung der Berichterstattung auf einen Standard für Nachhaltigkeitsberichterstattung (wie GRI, ESRS, IFRS)

Korrekturmaßnahme angefragt

Dieses Thema berücksichtigt sowohl die internen Personalangelegenheiten (z. B. Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsbedingungen, Karrieremanagement) als auch Menschenrechtsfragen (z. B. Diskriminierung und/oder Belästigung, Kinderarbeit).

The figure displays five gauge charts representing different ESG categories. Each chart shows a score out of 100 and a weight indicator below it.

Kategorie	Score	Weight (Gewichtung)
GESAMTBEWERTUNG	69	Durchschnittliche
UMWELT	69	● ● ● ● ●
ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE	70	● ● ● ● ●
ETHIK	66	● ● ● ● ●
NACHHALTIGE BESCHAFFUNG	71	● ● ● ● ●





Stärken

Richtlinien

Bewertungsumfang zur Anwendung der Richtlinien zu Arbeits- und Menschenrechten präzisiert

Spezieller Verantwortungsbereich für Richtlinien zu Arbeits- und Menschenrechten

Formale Mechanismen zur Überprüfung und Änderung der Richtlinien zu Arbeits- und Menschenrechten

Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung

Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien für Arbeitsbedingungen

Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen

Standard Richtlinie zu einem Großteil der Arbeits- oder Menschenrechtsfragen

Information

Eine standardmäßige Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu den wichtigsten Arbeits- und Menschenrechtsrisiken welche dem Unternehmen begegnen.

Anleitung

Eine umfassende Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu einem Großteil der Arbeits- und Menschenrechtsrisiken welche dem Unternehmen begegnen und bindet quantitative Ziele (d.h. Zielwerte) zu diesen Risiken mit ein. Es ist auch obligatorisch für die Richtlinie einige der folgenden Elemente zu enthalten: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, und/oder ein formaler Überprüfungsprozess. Eine Richtlinie wird als außerordentlich erachtet, wenn alle Arbeitspraktiken und Menschenrechtsfragen durch qualitative und quantitative Ziele abgedeckt werden, zusätzlich zu sämtlichen vorgenannten Elementen.

Aktionen

Aktionen zur Verwaltung von Arbeitszeiten und Überstunden

Formelle Gespräche mit den Mitarbeitenden über ihre berufliche Entwicklung

Information

Das Unternehmen führt nachweislich formelle Gespräche mit Mitarbeitenden über deren berufliche Entwicklung.

Anleitung

Das Unternehmen verfügt über einen Prozess zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen Entwicklung unter Berücksichtigung ihres Potenzials und ihrer Prioritäten. Dieser Prozess sollte über einen längeren Zeitraum hinweg konsequent verfolgt werden und die kurz- und langfristigen Ziele, Stärken und Verbesserungsbereiche der Mitarbeitenden sowie Aktionspläne umfassen, die detailliert aufzeigen, wie die Mitarbeitenden ihre Karriereziele erreichen können.

Notfallplan für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen

Information

Das Unternehmen verfügt über formelle Verfahren, die allen Mitarbeiter*innen mitgeteilt wurden und sich auf Unfälle, Verletzungen, Bereitstellung von Notfallausrüstung, Notfalleвакуierung, Erste-Hilfe-Maßnahmen, Brandschutzübungen und andere Situationen im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beziehen.

Anleitung

Ein Aktionsplan für Notfälle in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit ist ein Dokument, das den Gesundheits- und Sicherheitsplan aufzeigt, der von jedem Unternehmen erstellt wurde, um seine Mitarbeiter*innen in Notfallsituationen anzuleiten. Diese Notfallsituationen hängen vom Betrieb des Unternehmens und seiner Belegschaft ab, umfassen aber auch Unfälle im Zusammenhang mit dem Betrieb von schwerem Gerät, Verletzungen, Brände, Auslaufen von Chemikalien, Explosionen, Stürze und vieles mehr.

Aktionen, um Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern

Information

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

Anleitung

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.

Abhilfverfahren für Opfer von Diskriminierung und/oder Belästigung

Information

Das Unternehmen hat ein Abhilfverfahren für Opfer von Diskriminierung und/oder Belästigung am Arbeitsplatz eingeführt.

Anleitung

Das Unternehmen hat auf betrieblicher Ebene außergerichtliche Maßnahmen ergriffen, um Opfer von Diskriminierung und/oder Belästigung am Arbeitsplatz zu unterstützen. Die Elemente des Abhilfverfahrens sollten Folgendes umfassen: 1. Proportional: Ermitteln der angemessenen Maßnahmen im Hinblick auf die Schwere des Verstoßes 2. Transparent: Informieren der Stakeholder darüber, wie und welche Formen der Abhilfe zur Verfügung stehen 3. In Kraft seit: Sicherstellen der Wirksamkeit der Umsetzung und der Ergebnisse der bereitgestellten Abhilfemaßnahmen (z. B. durch Überwachung des Prozesses)

Kompensation für zusätzliche oder atypische Arbeitszeiten

Information

Das Unternehmen bietet ein zusätzliches Arbeitsentgelt, um Überstunden auszugleichen.

Anleitung

Zusätzliche oder atypische Arbeitsstunden sind alle Stunden, die über die normalen Stunden hinaus gearbeitet werden (z. B. Überstunden). Mitarbeiter sollten eine zusätzliche Vergütung für Überstunden und/oder andere Formen atypischer Arbeitszeiten erhalten.

Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit

Information

Das Unternehmen führt unter den Mitarbeitern eine Umfrage zur Zufriedenheit im Arbeitsumfeld durch.

Anleitung

Unternehmen können eine Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit durchführen, um Informationen darüber zu erhalten, wie sehr und ob die Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld zufrieden sind. Die Ergebnisse dieser Umfragen können von Unternehmen genutzt werden, um Rückmeldungen über das Engagement, die Moral und die Zufriedenheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu erhalten.

Flexible Arbeitsorganisation (z. B. Home Office, Gleitzeit)

Information

Das Unternehmen hat offizielle Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen, die in den belegenden Dokumenten aufgeführt sind. Das Unternehmen bietet flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation für die Mitarbeiter.

Anleitung

Das Unternehmen hat Arbeitspraktiken eingeführt, die die Bedürfnisse der Mitarbeiter anerkennen und darauf abzielen, ein Gleichgewicht zwischen ihrem Privat- und Arbeitsleben herzustellen. Das Unternehmen verfügt über belegende Dokumente, die zeigen, dass eine flexible Arbeitszeitgestaltung für die Mitarbeiter vorgesehen ist. Dies können Nachweise über Optionen für Teilzeitarbeit, Telearbeit oder Fernarbeit, Job-Sharing und andere Formen variabler Arbeitszeiten sein.

Gesundheitsversorgung von Mitarbeitern vorhanden

Information

Das Unternehmen hat einen Gesundheitsplan eingeführt, der die medizinische Versorgung der Teilnehmenden oder ihrer Angehörigen vorsieht.

Anleitung

Das Unternehmen hat umgesetzte Maßnahmen, um seine Mitarbeite*innen und ihre Angehörigen direkt oder durch Versicherung, Erstattung oder auf andere Weise medizinisch zu versorgen.

Beschwerdemechanismus bei Diskriminierung und/oder Belästigung

Information

Das Unternehmen hat einen Beschwerdemechanismus eingerichtet, um Fälle von Diskriminierung und/oder Belästigung zu melden.

Anleitung

Das Unternehmen hat einen Berichtsmechanismus für alle Beteiligten eingerichtet, damit sie unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus oder ihrer Position Probleme im Zusammenhang mit Diskriminierung und/oder Belästigung melden können. Die Elemente eines Beschwerdemechanismus sollten Folgendes umfassen: 1. Über den Kanal für Zugänglichkeit/klare Kommunikation wurden alle Stakeholder über die Existenz eines Beschwerdemechanismus und die Bereitstellung von Unterstützung für diejenigen informiert, die möglicherweise mit besonderen Barrieren (z. B. Sprache, Minderheitenstatus) konfrontiert sind. 2. Eine Politik der Nichtvergeltung soll diejenigen schützen, die den Beschwerdemechanismus nutzen. 3. Vertraulichkeit von Personen, die den Beschwerdemechanismus in Anspruch nehmen.

Bewusstseinsschulung zum Thema Diskriminierung und Belästigung

Information

Das Unternehmen hat seinen Mitarbeiter*innen Bewusstseinsschulungen bezüglich Diversität, Diskriminierung und/oder Belästigung angeboten

Anleitung

Dem Unternehmen hat Nachweise dafür erbracht, dass den Mitarbeiter*innen spezielle Bewusstseinsschulungen oder Schulungsprogramme angeboten wurden, um ein feindseliges Arbeitsumfeld zu verhindern.

Risikobewertungen zur Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten

Information

Das Unternehmen hat Dokumente vorgelegt, die belegen, dass eine Risikobewertung für die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten durchgeführt wurde. Bei der Bewertung wurden die täglichen betrieblichen Aufgaben der Mitarbeiter*innen, die Gefährdungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Risiken berücksichtigt, und es wurde ein Korrekturmaßnahmenplan vorgeschlagen, um diese ermittelten Risiken in Angriff zu nehmen.

Anleitung

Es werden systematisch Gesundheits- und Sicherheitsrisikobewertungen durchgeführt, um potenzielle Auswirkungen betrieblicher Tätigkeiten zu ermitteln und die Bedingungen für die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten zu überwachen. Die wichtigsten Elemente einer vollständigen Risikobewertung sind; 1) Regelmäßige Überprüfung der Risiken, um die neuesten Risiken und das Gesundheits- und Sicherheitsumfeld im Unternehmen widerzuspiegeln. 2) Die Beschreibung von Gefahren oder Risikofaktoren, die Schäden verursachen könnten, und die Bestimmung der Signifikanz der Risiken. 3) Vorhandensein einer präventiven und Korrekturmaßnahmenplan in Form von Schritten und/oder Empfehlungen, die eine Organisation ergreifen muss, um die in Risikobewertungen identifizierten, kartierten und bewerteten Risiken wirksam zu verhindern und anzugehen.

Aktionen, um Diskriminierung während der Recruitmentphase zu vermeiden

Information

Das Unternehmen hat proaktive Maßnahmen ergriffen, um Diskriminierung während der Einstellungsphase zu verhindern

Anleitung

Diskriminierung ist definiert als unterschiedliche Behandlung von Menschen bei Einstellung, Arbeitsentgelt, Ausbildung, Beförderung und Kündigung. Diskriminierung kann aufgrund von Rasse, nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Zugehörigkeit oder Alter erfolgen (Quelle: ISO 26000). Einige Beispiele für Maßnahmen, um Diskriminierung während der Einstellungsphase zu verhindern, sind: ein vordefiniertes Verfahren für den Auswahlprozess, die Erstellung eines vorab festgelegten und nicht diskriminierenden Rollenprofils für die offene Stelle auf Grundlage von Kompetenzen durch Qualifikation, die ein erfolgreiche Bewerber erfüllen muss, und die Förderung der Vielfalt unter den Bewerbern.

Regelmäßige Bewertung der individuellen Leistung

Information

Das Unternehmen führt nachweislich regelmäßige Bewertungen der individuellen Leistung durch.

Anleitung

Das Unternehmen verfügt über einen Prozess zur regelmäßigen quantitativen und/oder qualitativen Bewertung und Überprüfung der Arbeitsleistung der Mitarbeitenden. Dazu gehören Verfahren wie Leistungsüberprüfungen, mithilfe derer Unternehmen Verbesserungsbedarf ermitteln, Mitarbeitenden Unterstützung und Anleitung geben sowie Bestleistungen anerkennen und belohnen können.

Aktionen zur Förderung der internen Mobilität

Information

Das Unternehmen hat Maßnahmen zur Förderung der internen Mobilität der Mitarbeiter umgesetzt.

Anleitung

Das Unternehmen verfügt über einen Prozess zur Förderung der internen Mobilität der Mitarbeiter. Karrieremobilität ist die Bewegung von Mitarbeitenden über Positionen/Gehaltsstufen hinweg oder ein vollständiger Wechsel der Arbeitsfunktion (d. h. horizontale Karrieremobilität) innerhalb derselben Organisation. Beispiele für Maßnahmen zur Förderung der internen Karrieremobilität sind unter anderem: die objektive Förderung von Talenten auf der Grundlage von Fähigkeiten und Potenzial, die Entwicklung von Fahrplänen für wichtige Talente im Unternehmen, die berufliche Weiterbildung und die Ermutigung der Mitarbeiter, ihr Qualifikationsspektrum zu erweitern.

Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Information

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden Schulungen an, um ihre Fähigkeiten zu erweitern.

Anleitung

Das Unternehmen hat Berufsausbildungen und Schulungen eingeführt. Dazu zählen Schulungen zur Kompetenzentwicklung sowie Weiterbildungen, die ganz oder teilweise vom Unternehmen bezahlt werden und Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg schaffen sollen (Quelle: Global Reporting Initiative G3). Beispiele für Schulungen am Arbeitsplatz zur Verbesserung der Mitarbeiterqualifikationen sind Coaching, Mentoring, Arbeitsplatzrotation, Lehrlingsausbildung etc. Die Gesamtzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter und Jahr kann ein wichtiger Leistungsindikator für diese Aktion sein.

Schulung der Mitarbeiter*innen zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie besten Arbeitspraktiken

Information

Das Unternehmen hat seinen Mitarbeiter*innen die notwendigen Schulungen angeboten, um ihr Wissen über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz und über bewährte Arbeitspraktiken zu stärken.

Anleitung

Das Unternehmen hat Schulungen mit Hilfe von Übungsmaterialien (Präsentationsfolien, Zusammenfassungen der Schulungsinhalte) und/oder Nachweisen der Schulungsdurchführung (Fortschrittsberichte, Fertigstellungsbescheinigungen, Anwesenheitslisten) durchgeführt, um die Durchführung von Schulungsprogrammen zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz und zu bewährten Arbeitspraktiken zu belegen.

Ergebnisse

Berichterstattung über die Anzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zur dokumentierten Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle gibt.

Anleitung

Das Unternehmen hat Daten vorgelegt, aus denen die Zahl der arbeitsbedingten Unfälle hervorgeht. Als Unfall gilt jeder Vorfall, der eine Verletzung oder Gesundheitsprobleme nach sich zieht.

Berichterstattung über die Anzahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zur Anzahl der Ausfalltage gibt, die durch arbeitsbedingte Verletzungen/Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen, durch arbeitsbedingte Erkrankungen und durch Todesfälle aufgrund von Erkrankungen entstehen.

Anleitung

Das Unternehmen hat Daten zur Verfügung gestellt, aus denen die erfasste Anzahl der Ausfalltage hervorgeht, die durch arbeitsbedingte Verletzungen/Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen, durch arbeitsbedingte Erkrankungen und durch Todesfälle aufgrund von Erkrankungen entstehen. Diese Kennzahl bezieht sich auch die Mitarbeitenden. Arbeitsbedingte Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen entstehen, wenn Menschen bei der Arbeit Gefahren ausgesetzt sind. Verletzungen und Erkrankungen, die bei der Arbeit von zu Hause aus auftreten, sind arbeitsbedingt; wenn die Verletzung oder Erkrankung eintritt, während Arbeitnehmer*innen ihre Arbeit von zu Hause aus verrichten, und die Verletzung oder Erkrankung in direktem Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeit steht.

Berichterstattung des prozentualen Anteils der Beschäftigten im gesamten Unternehmen, die Minderheiten und/oder benachteiligten Gruppen angehören

Information

Das Unternehmen hat Dokumente vorgelegt, aus denen eine öffentliche oder interne Berichterstattung von konsolidierten Daten über den Prozentanteil der Arbeitnehmer aus Minderheitengruppen und/oder gefährdeten Gruppen, die im Unternehmen beschäftigt sind, hervorgeht.

Anleitung

Das Unternehmen legt Nachweise für die öffentliche oder interne Berichterstattung von Beschäftigten aus Minderheiten und/oder gefährdeten Gruppen im gesamten Unternehmen vor. Eine Minderheitsgruppe ist in der Regel definiert als eine Gruppe von Personen mit gemeinsamen Interessen oder Merkmalen (z.B. ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Geschlechtsidentität), die sie von der Mehrheit der Bevölkerung unterscheiden. Schutzbedürftige Gruppen sind Beschäftigte mit einer bestimmten physischen, sozialen, politischen oder wirtschaftlichen Situation oder Eigenschaft, die sie einem höheren Risiko für Belastungen oder Benachteiligungen aussetzt (z. B. Kinder und Jugendliche, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Flüchtlinge usw.). Sollten die KPIs nicht verfügbar sein, hat dies keine negativen Auswirkungen auf das EcoVadis Rating. Es ist nicht garantiert, dass eine Berichterstattung für einen Teilbereich oder außerhalb des Unternehmens (z. B. von einer Tochter-, Mutter- oder Schwestergesellschaft usw.) einen Einfluss auf die Bewertung hat.

Berichterstattung über den prozentualen Anteil der beschäftigten Frauen im Verhältnis zum gesamten Unternehmen

Berichterstattung über die Anzahl der durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter

Information

Das Unternehmen berichtet entweder in einer offiziellen Dokumentation oder in Fragebogenangaben über die durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter im vergangenen Berichtsjahr.

Anleitung

Die Investition in Schulungen wird sowohl für die Mitarbeiter als auch für das Unternehmen als vorteilhaft angesehen. Schulungen sind ein Mittel, um die Wissensbasis der Mitarbeiter zu erweitern, die Kompetenzen des Personals zu diversifizieren und können sogar als Instrument dienen, um die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Auf Seite des Unternehmens können verschiedene Arten von Schulungen zu unterschiedlichen positiven Ergebnissen führen, z. B. zu höherer Kundenzufriedenheit, mehr Innovation und sichereren Arbeitspraktiken für die Mitarbeiter. Durch die Überwachung der Anzahl der Schulungsstunden, die den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt wurden, kann ein Unternehmen den Überblick über seine Leistung im Bereich der Schulungen behalten und feststellen, wo Verbesserungen erforderlich sind.

Standard-Berichterstattung zu Arbeits- & Menschenrechten

Information

Es gibt Nachweise in den belegenden Unterlagen des Unternehmens über eine formale Berichterstattung bezüglich Arbeits- und Menschenrechtsfragen, einschließlich Leistungskennzahlen (KPIs), statistischer Daten oder verbundene konkrete Aktionen.

Anleitung

Reporting Elemente sind standard im Bezug auf Qualität und Quantität, decken die wichtigsten Fragen ab, sind aussagekräftig und werden regelmäßig aktualisiert. KPIs können unter anderem (aber nicht ausschließlich) folgendes beinhalten: Unfallhäufigkeits- und Unfallschwere Rate, Prozentsatz an Mitarbeitern die durch Tarifverträge gedeckt sind, Weiterentwicklungsschulungen und Prozentsatz an Mitarbeitern die zu Diskriminierungsthemen geschult wurden. Umfassendes Reporting über Arbeitspraktiken und Menschenrechts-Themen werden zusätzlich KPIs in einem formalen öffentlichem Dokument sichtbar für Interessenvertreter haben, und werden in Übereinstimmung mit den Leitlinien der Global Reporting Initiative oder anderen externe CSR Reporting Standards sein.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel

Es liegen keine Belege für Richtlinien zum Karrieremanagement und zu Schulungen vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die eine Richtlinie in Bezug auf Karrieremanagement und Training belegen.

Anleitung

Es gibt keine eindeutigen Nachweise für eine Richtlinie zu Karrieremanagement- und Trainingsaspekten wie Mitarbeitertraining zu Kompetenzentwicklung bei der Arbeit, Karrierepläne und Leistungsmanagement. Ein Beispiel für eine Richtlinie ist: das Unternehmen hat sich verpflichtet, allen seinen Mitarbeiter*innen Kompetenztraining anzubieten, oder strebt die Entwicklung von Karriereplänen für alle Mitarbeiter*innen an.

Niedrig

Es liegen keine Belege für quantitative Ziele für Arbeits- und Menschenrechte vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Die Unternehmensrichtlinie enthält keine quantitativen Ziele zu Arbeits- und Menschenrechtsfragen.

Anleitung

Quantitative Ziele zu Arbeits- und Menschenrechtsfragen werden als grundlegendes Element eines umfassenden politischen Mechanismus angesehen. Sie stellen einen Überwachungsrahmen zur Verfügung welcher hilft zu bestimmen, ob unternehmenspolitische Ziele erreicht werden, und hebt die Fortschritte im Hinblick auf die gesetzten Ziele hervor. Einige Beispiele für spezifische Ziele zu diesem Thema sind quantitative Ziele zu Gesundheits- & Sicherheitsindikatoren (d.h. Unfallhäufigkeits- und Unfallschwererate), quantitative Ziele zum Prozentsatz geschulter Mitarbeiter bezüglich Diskriminierung und quantitative Ziele zur Mitarbeiterzahl abgesichert durch Sozialleistungen. Als unternehmenspolitisches Element können Ziele in absoluten oder relativen Zahlen ausgedrückt werden und müssen eine gültige zukünftige Frist haben (d.h. Wir verpflichten uns bis 2020 100% der Mitarbeiter bezüglich Antidiskriminierung zu schulen).

Niedrig

Es liegen keine Belege zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Themen der Arbeits- und Menschenrechte vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Die belegenden Dokumente enthalten keine Informationen darüber, ob das Unternehmen ein Unterzeichner ist oder ob es sich öffentlich zur Einhaltung von externen Initiativen bezüglich Arbeits- und Menschenrechtsthemen bekannt hat.

Anleitung

Solche Initiativen können viele Arbeits- und Menschenrechtsthemen umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele hierfür sind der United Nations Global Compact (UNGC), die Responsible Business Alliance (RBA), Responsible Care, die International Partnership for Premium and Gift (IPPAG), die Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPs) usw.

Niedrig

Es liegen keine Belege für quantitative Ziele für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege für quantitative Ziele für die Arbeitsbedingungen vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege für quantitative Ziele für das Karrieremanagement und Schulungen vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege für quantitative Ziele zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Aktionen

Niedrig

Es liegen keine Belege für eine Zertifizierung nach ISO 45001 vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Keine Nachweise in den belegenden Dokumente zu einer ISO 45001-Zertifizierung für mindestens einen Betriebsstandort.

Anleitung

ISO 45001 ist eine internationale Norm für das Management von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzsystemen. Sie soll Organisationen dabei helfen, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz zu kontrollieren. Sie wurde als Reaktion auf die weit verbreitete Nachfrage nach einem anerkannten Standard entwickelt, anhand dessen zertifiziert und bewertet werden kann. Die Zertifizierung beinhaltet ein externes Audit der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen der Einrichtungen.

Niedrig

Kein belegender Nachweis für Aktionen zur Sicherstellung angemessener Löhne

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Kein belegender Nachweis für präventive Aktionen gegen Verletzungen durch wiederholte Belastung (Repetitive Strain Injury, RSI)

Korrekturmaßnahme angefragt

Ergebnisse

Niedrig

Keine Nachweise für eine externe Zusicherung oder Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Keine Nachweise dafür, dass eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wurde, um relevante Nachhaltigkeitsfragen zu identifizieren

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

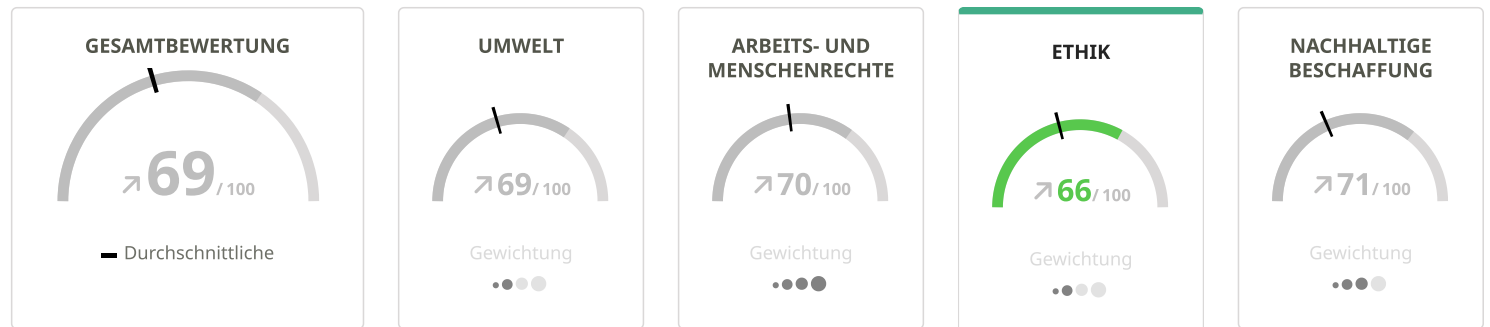
Keine Nachweise für die Ausrichtung der Berichterstattung auf einen Standard für Nachhaltigkeitsberichterstattung (wie GRI, ESRS, IFRS)

Korrekturmaßnahme angefragt

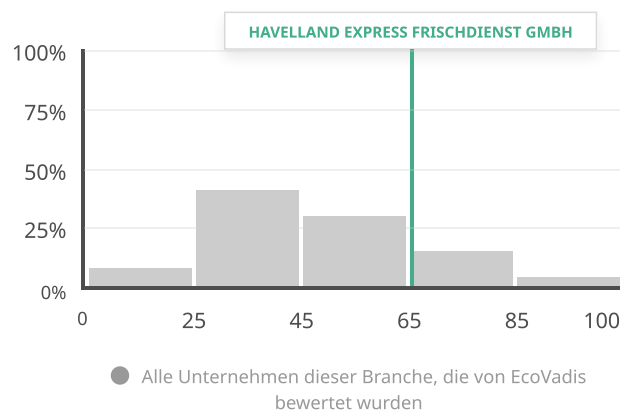
8.ETHIK

In diesem Thema werden vor allem Korruption und Bestechung behandelt, wobei auch wettbewerbswidrige Praktiken und das verantwortungsvolle Management von Informationen berücksichtigt wird.

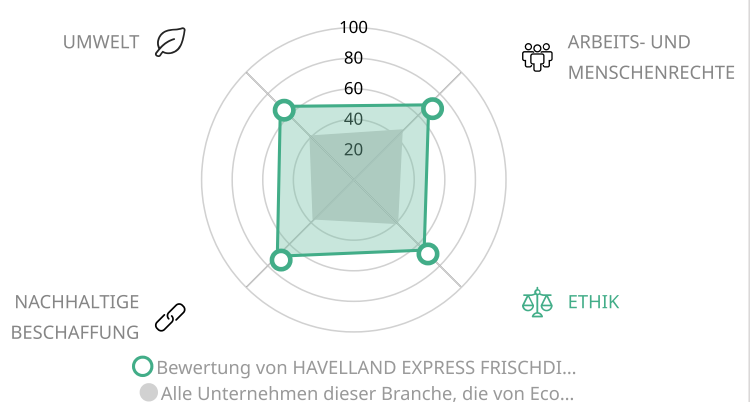
Punktzahlaufschlüsselung Ethik



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Ethik: Aktivierte Kriterien

Da der Fragebogen je nach Branche, Unternehmensgröße und Standort angepasst ist, werden nicht alle 21 Kriterien für jedes Unternehmen aktiviert und manche Kriterien werden schwerer gewichtet als andere.

Ethik: Stärken und Verbesserungsbereiche

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. Verbesserungsbereiche mit laufenden Korrekturmaßnahmen sind unten mit Labels gekennzeichnet.



Stärken

Richtlinien

Bewertungsumfang der Anwendung der Ethikrichtlinie präzisiert

Formale Mechanismen zur Überprüfung und Änderung der Ethikrichtlinie

Standardrichtlinien zu ethischen Themen

Richtlinie für Interessenskonflikte

Disziplinarmaßnahmen bei Richtlinienverletzungen

Information

Es gibt in den zur Verfügung gestellten belegenden Dokumenten Nachweise dafür, dass das Unternehmen strukturierte Mechanismen für den Umgang mit Verstößen gegen die Richtlinien eingeführt hat, z. B. Disziplinarmaßnahmen.

Anleitung

Um eine angemessene Umsetzung der Geschäftsethik-Richtlinien zu gewährleisten, sollten Unternehmen Untersuchungsverfahren und Verfahren zur Sanktionierung von Mitarbeitern bei eventuellen Verstößen (d. h. Disziplinarmaßnahmen bis hin zu einer möglichen Kündigung) einrichten.

Unterschriften zur Bestätigung der Ethikrichtlinie von Mitarbeiter*innen verlangt

Information

Es gibt in den belegenden Dokumenten des Unternehmens Nachweise dafür, dass die Mitarbeiter verpflichtet sind, die Geschäftsethikrichtlinien des Unternehmens mit ihrer Unterschrift anzuerkennen.

Anleitung

Richtlinien zur Geschäftsethik, wie z. B. der Ethikkodex/Verhaltenskodex, sollten einen Abschnitt enthalten, der von den Mitarbeitern unterzeichnet werden muss (um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die Richtlinie kennen).

Politik zum Datenschutz

Information

Das Unternehmen hat eine formale Standardrichtlinie herausgegeben, die Verpflichtungen in Form von qualitativen Zielen zu Fragen der Informationssicherheit berücksichtigt. Die Richtlinie ist in einem Dokument wie z. B. einem Ethikkodex formalisiert und enthält zumindest einige organisatorische Elemente (z. B. Überprüfungsprozess, spezifische Verantwortlichkeiten, Anwendungsbereich).

Anleitung

Für Unternehmen, die mit sensiblen Informationen umgehen, ist es unbedingt erforderlich, Verpflichtungen zum Schutz und zum verantwortungsvollen Umgang mit Daten Dritter festzulegen. Die Sicherheit der Daten Dritter umfasst den Schutz der persönlichen Identifikationsdaten (Personal Identification Information, PII) der Kunden und den Schutz der geistigen Eigentumsrechte Dritter.

Richtlinien zum Thema Korruption

Information

Es gibt eine formale Richtlinie, die in den vom Unternehmen zur Verfügung gestellten belegenden Dokumenten qualitative Ziele/Verpflichtungen zu Fragen der Korruptionsbekämpfung & Bestechung (einschließlich z. B. Interessenkonflikte, Betrug und Geldwäsche) berücksichtigt.

Anleitung

Korruption und Bestechung deckt alle Formen von Korruption am Arbeitsplatz ab, nämlich Erpressung, Bestechung, Interessenkonflikte, Betrug und Geldwäsche. Eine umfassende Richtlinie ist in einem eigenständigen Dokument formalisiert oder ist Teil eines Ethik-/Verhaltenskodex zu den genannten Themen und enthält auch einige der folgenden Elemente: Anwendungsbereich, Zuweisung von Verantwortlichkeiten, quantitative Ziele und Überprüfungsmechanismen.

Spezieller Verantwortlicher zu Fragen im Bereich Ethik

Aktionen

Whistleblowing-Verfahren für Stakeholder um Bedenken bezüglich des Datenschutzes zu berichten

Information

Das Unternehmen hat einen Hinweisgeber-Mechanismus eingerichtet, um über Fragen der Informationssicherheit zu berichten.

Anleitung

Das Unternehmen hat einen Mechanismus zur Berichterstattung für alle Beteiligten eingerichtet, damit sie unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus oder ihrer Position Probleme im Zusammenhang mit Informationssicherheit melden können. Die Elemente des Beschwerdemechanismus sollten Folgendes umfassen: 1. Über den Kanal für Zugänglichkeit/klare Kommunikation wurden alle Stakeholder*innen über die Existenz eines Whistleblower-Mechanismus und die Bereitstellung von Unterstützung für diejenigen informiert, die möglicherweise mit besonderen Barrieren (z. B. Sprache, Minderheitenstatus) konfrontiert sind. 2. Eine Richtlinie der Nichtvergeltung soll diejenigen schützen, die den Hinweisgeber-Mechanismus nutzen. 3. Vertraulichkeit für diejenigen, die den Hinweisgeber-Mechanismus in Anspruch nehmen.

Whistleblowing Verfahren für Stakeholder um über Korruption und Bestechung zu berichten

Information

Das Unternehmen hat einen Hinweisgeber-Mechanismus eingerichtet, um über Korruptions- oder Bestechungsprobleme zu berichten.

Anleitung

Das Unternehmen sollte einen Mechanismus zur Berichterstattung für alle Beteiligten einrichten, damit sie unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus oder ihrer Position Probleme im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung melden können. Die Elemente des Beschwerdemechanismus sollten Folgendes umfassen: 1. Über den Kanal für Zugänglichkeit/klare Kommunikation wurden alle Stakeholder*innen über die Existenz eines Whistleblower-Mechanismus und die Bereitstellung von Unterstützung für diejenigen informiert, die möglicherweise mit besonderen Barrieren (z. B. Sprache, Minderheitenstatus) konfrontiert sind. 2. Eine Richtlinie der Nichtvergeltung soll diejenigen schützen, die den Hinweisgeber-Mechanismus nutzen. 3. Vertraulichkeit für diejenigen, die den Hinweisgeber-Mechanismus in Anspruch nehmen.

Implementierung eines Zeitplans zur Datenaufbewahrung

Information

Das Unternehmen hat Nachweise über einen Zeitplan für die Überprüfung und Entsorgung sensibler Informationen erbracht.

Anleitung

Das Unternehmen hat Nachweise für einen Zeitplan erbracht, nach dem sensible Informationen Dritter und Informationen zum Schutz personenbezogener Daten nach Ablauf einer bestimmten Zeit überprüft und vernichtet werden.

Bewusstseinsschulungen um Datenschutzverletzungen zu verhindern

Information

Das Unternehmen hat Bewusstseinsschulungen für Mitarbeiter zu Fragen der Informationssicherheit durchgeführt.

Anleitung

Informationsmanagement befasst sich mit dem Erheben, Speichern, der Verwaltung und der sicheren Aufbewahrung von Informationen in all ihren Formen. Durch den Einsatz rigoroser Praktiken im Rahmen des Informationsmanagements können Unternehmen dazu beitragen, ihre Glaubwürdigkeit und das Vertrauen der Verbraucher aufrecht zu erhalten. Bewusstseinsbildung oder Schulungen zu solchen Praktiken werden regelmäßig durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter mit den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens zum Informationsmanagement vertraut sind. Sie können entweder online oder persönlich durchgeführt werden und sollten regelmäßige Tests beinhalten, um die Effektivität der Schulung zu gewährleisten.

Maßnahmen zum Schutz von Kunden- oder Klientendaten vor unberechtigt Zugriff oder Offenlegung

Information

Das Unternehmen hat Maßnahmen zum Schutz von Kunden- oder Klientendaten vor unberechtigt Zugriff oder Offenlegung eingeführt.

Anleitung

Das Unternehmen hat Maßnahmen ergriffen, um den Zugriff auf Daten von Kunden und Auftraggebern innerhalb des eigenen Betriebs zu beschränken, oder hat Maßnahmen zur Sicherung seines Informationssystems, das solche Daten enthält, umgesetzt, um die Daten vor unberechtigt Zugriff oder Offenlegung zu schützen.

Maßnahmen zur Beratung der Kunden bezüglich ihrer persönlichen/vertraulichen Daten

Information

Das Unternehmen hat Maßnahmen zur Beratung der Kunden bezüglich ihrer persönlichen/vertraulichen Daten eingeführt.

Anleitung

Die Beratung von Kunden/Auftraggebern über ihre personenbezogenen/vertraulichen Daten hilft, Risiken im Zusammenhang mit Verletzungen der Vertraulichkeit zu beseitigen. Dies ist für Kunden heute ein besonders zentrales Anliegen.

Ergebnisse

Standard Berichterstattung zum Thema Ethik

Information

Das Unternehmen berichtet entweder in einer offiziellen Dokumentation oder in Fragebogenangaben über faire Geschäftspraktiken, einschließlich wichtiger Leistungsindikatoren (KPIs), statistischer Zahlen oder damit verbundener konkreter Maßnahmen.

Anleitung

Die Berichterstattung erfolgt standardmäßig, wenn relevante und aussagekräftige KPIs die wichtigsten Themen im Zusammenhang mit fairen Geschäftspraktiken abdecken (d. h. Korruption und Bestechung sowie optional Themen im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigen Praktiken und Verbraucher-/Kundenfragen wie verantwortungsvolles Marketing und Datenschutz), sofern die KPIs aktuell sind (d. h. für die letzten zwei Berichtsjahre gelten) und regelmäßig aktualisiert werden. KPIs können branchenspezifisch sein und umfassen beispielsweise den Prozentsatz der Mitarbeiter, die zu Fragen der Geschäftsethik geschult wurden, die Anzahl der Verstöße gegen den Ethikkodex und die Anzahl der Vorfälle, die über das Whistleblowing-Verfahren gemeldet wurden. Zu einer umfassenden Berichterstattung über Fragen der Geschäftsethik werden die KPIs zusätzlich in einem formalen, öffentlichen Dokument ausgewiesen, das den Stakeholdern zur Verfügung steht, und sie werden an externen CSR-Berichtsstandards oder Richtlinien wie der Global Reporting Initiative ausgerichtet.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Niedrig

Es liegen keine Belege für Richtlinien zur Betrugsbekämpfung vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Ethikfragen vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Die belegenden Dokumente enthalten keine Informationen darüber, ob das Unternehmen ein Unterzeichner ist oder ob es sich öffentlich zur Einhaltung von externen Prinzipien, Charta, Verhaltenskodizes oder internationalen Richtlinien bezüglich Geschäftsethikthemen bekannt hat.

Anleitung

Solche Initiativen können viele wirtschaftsethische Themen umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele hierfür sind der United Nations Global Compact (UNGC), GRESB, das International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC) usw.

Niedrig

Keine Nachweise für detaillierte Beispiele zu Ethikfragen (Leitlinien oder Fragen und Antworten)

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Es liegen keine Belege für quantitative Ziele im Bereich Ethik vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Aktionen

Hoch

Kein belegender Nachweis für Risikobewertungen in Bezug auf Korruption

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Keine Erklärung des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Unterlagen über die Durchführung von regelmäßigen Risikobewertungen zu Korruption & Bestechung.

Anleitung

Risikobewertungen sind ein formaler Prozess zur Bewertung und Vorhersage der (positiven oder negativen) Folgen einer Gefahr und der Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts. Durch regelmäßige Risikobewertungen zu Korruption und Bestechung kann ein Unternehmen potenzielle Bestechungs- und Korruptionsrisiken identifizieren, das wahrscheinliche Auftreten und die potenziellen Auswirkungen der Risiken bewerten, geeignete Anti-Korruptions-Kontrollen festlegen und einen Aktionsplan entwickeln. Solche Bewertungen stellen ein starkes Compliance-Programm sicher und helfen dabei, einen robusteren Ansatz der Organisation zur Bekämpfung von Bestechungs- und Korruptionsaktivitäten zu entwickeln.

Hoch

Kein belegender Nachweis für Risikobewertungen der Informationssicherheit

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat keine Nachweise vorgelegt, die belegen, dass es regelmäßige Risikobewertungen der Informationssicherheit durchführt.

Anleitung

Eine Risikobewertung der Informationssicherheit wird in allen Bereichen eines Unternehmens durchgeführt, um Risiken im Zusammenhang mit der Speicherung oder Verarbeitung von Drittdaten zu ermitteln. Die wichtigsten Elemente einer vollständigen Risikobewertung der Informationssicherheit sind; (i) regelmäßige Überprüfung der Risiken (ii) Vorhandensein von Risikobeschreibungen (iii) Vorhandensein eines Korrekturmaßnahmenplans. Wenn diese Anforderungen/Bedingungen nicht erfüllt sind, wird diese Maßnahme nicht angerechnet.

Mittel

Es liegen keine Belege für eine Zertifizierung nach ISO 27001 vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Mittel

Es liegen keine Belege für eine Zertifizierung nach ISO 37001 vor.

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Kein belegender Nachweis für Bewusstseins-schulung, um Korruption und Bestechung zu verhindern

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Keine Erklärung des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Dokumenten über die Durchführung von Sensibilisierungs- oder Schulungsprogrammen für Mitarbeiter zu Fragen der Bekämpfung von Korruption & Bestechung.

Anleitung

Gemäß der ISO 26000-Richtlinie kann Korruption als „Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Vorteil“ definiert werden. Es gibt alle Formen von öffentlicher und privater Korruption am Arbeitsplatz wie Erpressung, Bestechung, Interessenkonflikt, Betrug und Geldwäsche. Da Korruption die Effektivität und den ethischen Ruf eines Unternehmens untergräbt, werden regelmäßig Sensibilisierungs- oder Schulungsmaßnahmen zu Anti-Korruption und Bestechung durchgeführt. So soll sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter mit den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens vertraut sind. Sie können entweder online oder persönlich durchgeführt werden und sollten regelmäßige Tests beinhalten, um die Effektivität der Schulung zu gewährleisten.

Niedrig

Kein belegender Nachweis für ein Verfahren zur Genehmigung sensibler Transaktionen (wie Geschenke, Unterhaltung)

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Keine Erklärung des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Unterlagen über die Einführung eines Überprüfungsverfahrens für sensible Transaktionen.

Anleitung

Sensible Transaktionen sind ein breites Spektrum von Geschäftsvorgängen, die mit höheren ethischen Risiken verbunden sind. Einige Beispiele (keine abschließende Aufzählung) sind Geschenke, Reisearrangements und andere Arten der Bewirtung, die in der Geschäftswelt üblich sind, aber in Wirklichkeit unethische oder sogar illegale Schmiergelder oder Bestechungsgelder darstellen können, um u. a. Entscheidungen zu beeinflussen, die die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens betreffen. Solche Transaktionen umfassen auch Beschleunigungszahlungen, die in der Regel mit der Absicht geleistet werden, einen Verwaltungsprozess zu beschleunigen, und als eine Form der Korruption angesehen werden können. Daher sollte ein Überprüfungsverfahren eingerichtet werden, um alle sensiblen Transaktionen des Unternehmens zu überprüfen und zu genehmigen.

Ergebnisse

Niedrig

Keine Nachweise für eine externe Zusicherung oder Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Keine Nachweise dafür, dass eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wurde, um relevante Nachhaltigkeitsfragen zu identifizieren

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

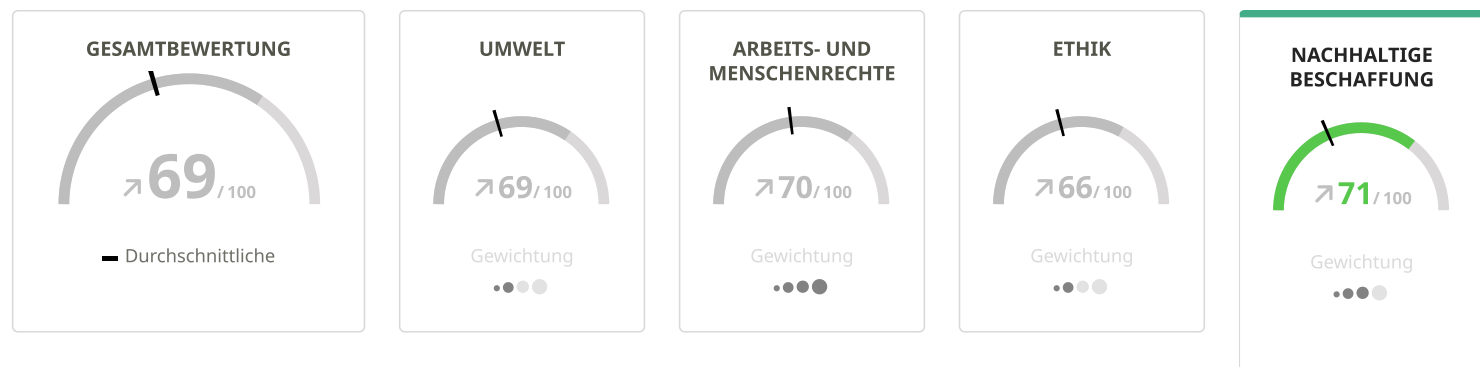
Keine Nachweise für die Ausrichtung der Berichterstattung auf einen Standard für Nachhaltigkeitsberichterstattung (wie GRI, ESRS, IFRS)

Korrekturmaßnahme angefragt

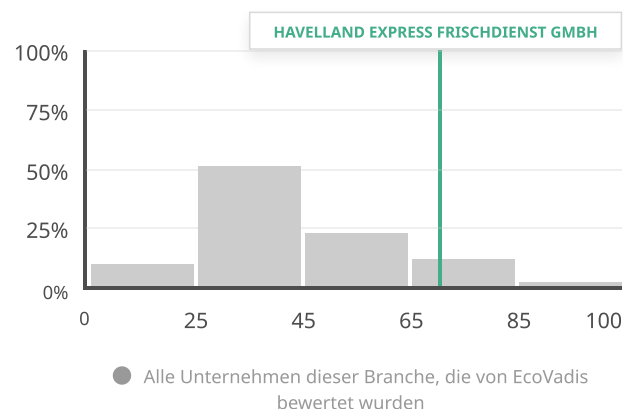
9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

In diesem Thema werden sowohl soziale als auch Umweltfragen innerhalb der Lieferkette des Unternehmens untersucht.

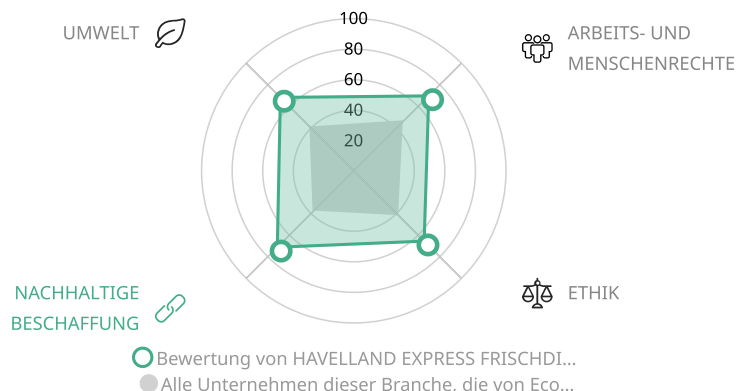
Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Nachhaltige Beschaffung: Aktivierte Kriterien

Da der Fragebogen je nach Branche, Unternehmensgröße und Standort angepasst ist, werden nicht alle 21 Kriterien für jedes Unternehmen aktiviert und manche Kriterien werden schwerer gewichtet als andere.

Nachhaltige Beschaffung: Stärken und Verbesserungsbereiche

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen.

Verbesserungsbereiche mit laufenden Korrekturmaßnahmen sind unten mit Labels gekennzeichnet.



Nachhaltige Beschaffung

Gewichtung ● ● ● ●

Stärken

Richtlinien

Bewertungsumfang Anwendung der Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung präzisiert

Formale Mechanismen zur Überprüfung und Änderung der Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung

Richtlinien für den Kauf von Palmöl und Produkten auf Palmbasis aus nachhaltigen Quellen

Quantitative Ziele für nachhaltige Beschaffung

Information

Das Unternehmen hat quantitative Ziele (d.h. Zielwerte) hinsichtlich der Vorgaben der nachhaltigen Beschaffungsrichtlinie festgelegt und formal kommuniziert.

Anleitung

Quantitative Ziele zu Fragen der nachhaltigen Beschaffung werden als grundlegendes Element eines umfassenden politischen Mechanismus angesehen. Sie stellen einen Überwachungsrahmen zur Verfügung welcher hilft zu bestimmen, ob unternehmenspolitische Ziele erreicht werden, und hebt die Fortschritte im Hinblick auf die gesetzten Ziele hervor. Einige Beispiele für spezifische Ziele zu diesem Thema sind Prozentsatz der Lieferanten welche zu CSR Fragen auditiert wurden, der Anteil der Lieferanten welche den Lieferantenverhaltenskodex unterschrieben haben, oder der Prozentsatz der Mitarbeiter oder Einkäufer welche bezüglich nachhaltiger Beschaffung geschult wurden. Als unternehmenspolitisches Element können Ziele in absoluten oder relativen Zahlen ausgedrückt werden und müssen eine gültige zukünftige Frist haben (d.h. Wir verpflichten uns bis 2020 100% der Einkäufer bezüglich nachhaltiger Beschaffung zu schulen).

Umfassende nachhaltige Beschaffungsrichtlinien zu Umwelt- und Sozialfaktoren

Information

Das Unternehmen hat eine umfassende Richtlinie herausgegeben, die Verpflichtungen sowie qualitative und quantitative Ziele für das Management von Fragen zur nachhaltigen Beschaffung berücksichtigt.

Anleitung

Die bestehende Richtlinie deckt sowohl ökologische als auch soziale Themenbereiche ab, auf die das Unternehmen durch seine Beschaffungsstrategie möglicherweise Einfluss hat. Richtlinien gelten als außerordentlich, wenn sie nicht nur qualitative, sondern auch quantitative operative Ziele zu allen wesentlichen Beschaffungsrisiken des Unternehmens integrieren, zusätzlich zu den folgenden organisatorischen Elementen: regelmäßige Überprüfungsmechanismen, ein Anwendungsbereich, die Zuteilung von Verantwortlichkeiten und die Kommunikation der Richtlinie an alle Stakeholder.

Aktionen

CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die den Nachweis erbringen, dass ein CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten vorhanden ist.

Anleitung

Es gibt Nachweise für einen separaten Verhaltenskodex für Lieferanten, in dem die Erwartungen des Unternehmens an seine Lieferanten dargelegt sind, um sozial und ökologisch verantwortlich zu handeln.

Regelmäßige Lieferantenbewertung (z.B. Fragebogen) zu ökologischen oder sozialen Praktiken

Information	Anleitung
Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die den Nachweis einer Lieferantenbewertung (z. B. Fragebogen) in Bezug auf umweltbezogene oder soziale Praktiken erbringen.	Es gibt Nachweise für eine fragebogengestützte Überprüfung der Nachhaltigkeitspraktiken eines Lieferanten, die entweder von einem Dritten oder direkt vom Lieferanten ohne Überprüfung (d. h. Selbstbewertung) durchgeführt wird.

Integration von sozialen und ökologischen Klauseln in Lieferantenverträge

Information	Anleitung
Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die die Integration von sozialen oder ökologischen Klauseln in Lieferantenverträge belegen.	Es gibt Hinweise auf Bestimmungen/Klauseln in Geschäftsverträgen, die Arbeitspraktiken und Menschenrechts- und/oder Umweltfragen abdecken, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Gegenstand des spezifischen Vertrags stehen, mit dem Ziel, die Erwartungen an die Nachhaltigkeit festzulegen.

Ergebnisse

Der Wert der gesamten vorgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen in belegenden Dokumenten bestätigt

Berichterstattung über die gesamten vorgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

Berichterstattung über den Prozentsatz zertifizierter Palmprodukte

Berichterstattung über den Prozentsatz von Palmöl und / oder Produkten auf Palmbasis, die zu Plantagen oder Mühlen zurückverfolgt werden können

Standard Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung

Information	Anleitung
Es gibt in den belegenden Dokumenten des Unternehmens Nachweise für eine formale Berichterstattung über Arbeits- und Menschenrechtsthemen, einschließlich wichtiger Leistungsindikatoren (KPIs), statistischer Zahlen oder damit verbundener konkreter Maßnahmen.	Die Berichtspunkte sind in qualitativer und quantitativer Hinsicht standardisiert, decken die wichtigsten Themen ab, sind ausreichend aussagekräftig und werden regelmäßig aktualisiert. Beispiele für KPIs sind: der Prozentsatz der Lieferanten, die von Maßnahmen zur nachhaltigen Beschaffung erfasst werden, und der Prozentsatz der Einkäufer, die in Fragen der nachhaltigen Beschaffung geschult wurden. Im Rahmen einer umfassenden Berichterstattung zu nachhaltiger Beschaffung werden die KPIs zusätzlich in einem formalen öffentlichen Dokument ausgewiesen, das den Stakeholdern zur Verfügung gestellt wird, und entsprechen den Richtlinien der Global Reporting Initiative oder anderen externen CSR-Berichtsstandards.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Niedrig	Keine Nachweise für einen speziellen Verantwortungsbereich für eine Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung	Korrekturmaßnahme angefragt
Niedrig	Es liegen keine Belege für quantitative Ziele im Bereich der nachhaltigen Beschaffung vor.	Korrekturmaßnahme angefragt
Niedrig	Es liegen keine Belege für die Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zur nachhaltigen Beschaffung vor.	Korrekturmaßnahme angefragt

Aktionen

Mittel	Kein belegender Nachweis für eine Risikobewertung negativer Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Korrekturmaßnahme angefragt
--------	--	-----------------------------

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die die Durchführung einer Nachhaltigkeitsrisikoanalyse vor Lieferantenbewertungen oder -audits belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Nachweise auf ein Verfahren zur Ermittlung jener Lieferanten, Produkte oder Einkaufskategorien, die das Unternehmen Nachhaltigkeitsrisiken aussetzen. Diese Risikoanalyse sollte Aufschluss darüber geben, ob bei einem bestimmten Lieferanten, Produkt oder einer bestimmten Einkaufskategorie weitere Maßnahmen ergriffen werden sollten, falls deren Nachhaltigkeitspraktiken nicht den erforderlichen Standards entsprechen.

Mittel	Kein belegender Nachweis über das Training von Einkäufer*innen in sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette	Korrekturmaßnahme angefragt
--------	--	-----------------------------

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die die Schulung von Einkäufern zu sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Belege für die Schulung der Beschaffungsexpert*innen des Unternehmens zum Thema nachhaltige Beschaffung, um sicherzustellen, dass sie soziale und ökologische Aspekte verstehen und in die Beschaffungsfunktion integrieren. Dies kann durch Schulungsprogramme wie Schulungsfortschrittsberichte, Abschlusszertifikate mit Unternehmensnamen oder Übungsmaterialien nachgewiesen werden.

Mittel	Kein belegender Nachweis für Vor-Ort-Audits der Lieferanten zu ökologischen und sozialen Fragen	Korrekturmaßnahme angefragt
--------	---	-----------------------------

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die Vor-Ort Audits der Lieferanten zu Umwelt- und Sozialaspekten belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Beweise für Mitarbeiteranweisungen oder Betriebsprozesse beim Vor-Ort Audit der Lieferanten des Unternehmens (angekündigt oder unangekündigt), um Verstöße gegen die verbindlichen Nachhaltigkeitsanforderungen zu ermitteln.

Niedrig

No supporting evidence of certification regarding the sustainable procurement theme

Korrekturmaßnahme angefragt

Ergebnisse

Niedrig

Keine Nachweise für eine externe Zusicherung oder Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Keine Nachweise dafür, dass eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wurde, um relevante Nachhaltigkeitsfragen zu identifizieren

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Keine Nachweise für die Ausrichtung der Berichterstattung auf einen Standard für Nachhaltigkeitsberichterstattung (wie GRI, ESRS, IFRS)

Korrekturmaßnahme angefragt

10. 360° WATCH ERGEBNISSE

7. Juli 2026 |

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 3. Aug. 2026 bis zum 7. Juli 2031

No records found for this company on
Compliance Database

 Umwelt  Arbeits- und Menschenrechte  Ethik  Nachhaltige Beschaffung

Die 360° Watch Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden (einschließlich NGO, Presse und Gewerkschaften). Die 360° Watch Ergebnisse fließen in die EcoVadis-Bewertung ein und können einen positiven, negativen oder keinen Einfluss auf die Punktzahl.

EcoVadis ist mit folgenden internationalen Quellen verbunden:

- Nachhaltigkeitsnetzwerke und -initiativen (z. B. AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
- Internationale Organisationen (z. B. Vereinte Nationen, Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Global Compact, International Labor Organization, Weltbank)
- NGO (z. B. China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino)
- Forschungsinstitute und spezialisierte Presse (z. B. CSR Asia, Blacksmith Institute, Corpwatch)

11. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

Zusätzliche Kommentare von unseren Analysten bezüglich der Bewertung.

Spezifische Kommentare

 Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen angestiegen.

 Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Einführung zusätzlicher Richtlinien angestiegen.

12. KONTAKT

Sie haben Fragen oder brauchen Hilfe? Sie erreichen unser Helpcenter unter support.ecovadis.com

ANHANG:

BRANCHENRISIKOPROFIL

Entdecken Sie die wichtigsten CSR-Risiken, Vorschriften, aktuelle Themen und Best Practices für konkrete Branchen.

EcoVadis bestimmt die Branche auf der Grundlage der International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC – Internationale Systematik der Wirtschaftszweige), die eine Zusammenstellung aller Wirtschaftszweige darstellt, die von der UN-Statistikkommission herausgegeben wird. Ihr Hauptanliegen ist es, eine Reihe von Tätigkeitskategorien bereitzustellen, die zur Zusammenstellung von und Berichterstattung über Statistiken zu diesen Tätigkeiten verwendet werden können.

Es ist möglich, dass ein Unternehmen Geschäfte in mehr als einer Branche betreibt. In diesen Fällen klassifiziert EcoVadis die Unternehmen auf der Grundlage ihres Hauptbetätigungsfeldes, was durch das Nachhaltigkeitsrisiko und/oder den Gesamtumsatz festgelegt wird.

AKTIVIERUNG DER KRITERIEN NACH THEMEN:

Entdecken Sie die wichtigsten CSR-Risiken, Vorschriften, aktuelle Themen und Best Practices für konkrete Branchen.

Umwelt

Mittel	Energieverbrauch & Treibhausgase
Nicht aktiviert	Wasser
Nicht aktiviert	Biodiversität
Nicht aktiviert	Luftverschmutzung
Mittel	Rohstoffe, Chemikalien & Abfall
Nicht aktiviert	Produktverwendung
Nicht aktiviert	Produktlebensende
Mittel	Kundengesundheit & -sicherheit
Mittel	Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Arbeits- & Menschenrechte

Hoch	Mitarbeitergesundheit & -sicherheit
Mittel	Arbeitsbedingungen
Mittel	Sozialer Dialog
Mittel	Karrieremanagement & Training
Nicht aktiviert	Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel
Mittel	Diskriminierung und Belästigung
Nicht aktiviert	Menschenrechte externer Stakeholder

Ethik

Mittel	Korruption
Nicht aktiviert	Wettbewerbswidrige Praktiken
Mittel	Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Nachhaltige Beschaffung

Hoch	Umweltpraktiken von Lieferanten
Hoch	Sozialpraktiken von Lieferanten

ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Großhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren

Umwelt	
Bedeutung	Nachhaltigkeitsthema
Mittel	Energieverbrauch & Treibhausgase
Definition	Branchenfragen
Produzierte und verbrauchte Energie (z. B. Elektrizität, Kraftstoff, erneuerbare Energien) innerhalb der Betriebsgrenzen eines Unternehmens. Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen, einschließlich CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC und SF ₆ .	Transportation is one of the major activities of wholesale companies, so inevitably, the consumption of fuel during transport and shipping processes is huge. Additionally, the emissions from vehicles are a significant source of air pollution and GHG. Increased emissions can contribute to the impacts of climate change, so wholesale companies should try to limit their transport fleet vehicle emissions through the use of innovative technologies and abiding by implemented standards. They should ensure that the vehicles of their fleet comply with emission limits (such as the norm Euro VI in the European Union) and vehicle weight regulations. Another applicable standard is the Heavy Goods Vehicle (HGV) scheme. To directly help control the direct emissions, companies can take some active measures to reduce CO2 emissions, including the selection of vehicle models with low carbon dioxide emissions and high fuel efficiency, using IT tools for optimizing route planning, and providing eco-driving training to drivers.(1)
Nicht aktiviert	Wasser
Nicht aktiviert	Biodiversität
Nicht aktiviert	Luftverschmutzung
Mittel	Rohstoffe, Chemikalien & Abfall
Definition	Branchenfragen
Management von Rohstoffen, Chemikalien und während des Betriebs anfallenden ungefährlichen und gefährlichen Abfällen.	The most common wastes emitted by wholesale companies include packaging materials (which can consist of cardboard or plastic bags) and the products themselves (unsold articles or waste during the manufacturing process). In turn, one of the main issues in this sector is the minimization of food waste. Although wholesalers are not necessarily involved in manufacturing activities, they are responsible for the packaging waste generated from their operations. To prevent waste and other types of pollution, companies should have procedures and measures in place to reduce, reuse, or recycle these wastes, such as minimizing packaging in general or joining a dedicated initiative, such as the "Initiatives on Prevention of Food Waste in the Retail and Wholesale Trade".(2,3)
Nicht aktiviert	Produktverwendung

Nicht aktiviert

Produktlebenssende

Mittel

Kundengesundheit & -sicherheit

Definition

Negative Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit von Kunden und Verbrauchern.

Branchenfragen

Food, beverages, and tobacco can potentially have an impact on human health. Wholesale companies need to pay attention to customer health and safety issues, especially in a sector where the products are fast-moving consumer goods. They should ensure that the products are suitable for consumption, which entails taking preventative measures to eliminate any risks to customer health. Wholesalers also have to meet specific requirements for food safety suitability. The implementation of the HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) methodology, for example, can help the company meet these requirements.

Mittel

Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Definition

Services oder alternative Lösungen, die angeboten werden, um Kund*innen zu ermöglichen, ihre Umweltauswirkungen zu diagnostizieren und zu mindern, einschließlich Probleme in Verbindung mit Klimawandel, Verlust der Biodiversität, Umweltverschmutzung, Wasserverbrauch und anderen Umweltthemen.



Arbeits- & Menschenrechte

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Definition

Betrifft Gesundheits- und Sicherheitsfragen, mit denen Mitarbeiter bei der Arbeit, d. h. bei Geschäftstätigkeiten und Transporten, konfrontiert sind. Dazu gehören sowohl körperliche als auch psychische Auswirkungen, etwa durch gefährliche Geräte, Arbeitsmethoden und Gefahrenstoffe.

Branchenfragen

"In 2011, the US Bureau of Labor Statistics (BLS) reported that industries with the highest MSD (musculoskeletal disorders) rates include health care, transportation and warehousing, retail and wholesale trade and construction". The wholesale sector is one of the most critical in terms of work-related musculoskeletal disorders resulting from ergonomic hazards. Companies should identify and assess all the related risks, and they should deal with them by establishing occupational safety and health management systems, including the provision of safe operation procedures, safety trainings, and personal protection equipment. They should also ensure that any employees in charge of driving, for example forklifts or trucks, are trained accordingly in order to prevent any potential accidents. Companies should identify and assess all the related risks, and dealing with them by establishing occupational safety and health management system and providing employees with safe operation procedures, safety trainings and personal protection equipment. They also have to ensure that the forklift truck drivers are trained accordingly in order to prevent any accident.(4)

Mittel

Arbeitsbedingungen

Definition

Betrifft Arbeitszeiten, Überstunden, Arbeitsentgelt und Sozialleistungen für Mitarbeiter*innen.

Branchenfragen

Working conditions and adequate compensation are what employees contest the most companies in all sectors. In order to accommodate for employee needs both inside and outside the workplace, there are several methodologies they can engage in. For example, there is a training methodology called Work Improvement in Small Enterprises (WISE), which is specifically designed to improve working conditions and productivity in small and medium-sized enterprises, regardless of location or sector. This approach contains six newly-developed training modules and guides (WISE-R) on working condition issues including productivity, managing and motivating, working time, wages, work-life balance measures, and creating a respectful workplace.

Mittel

Sozialer Dialog

Definition

Betrifft einen strukturierten sozialen Dialog, d. h. einen durch anerkannte Arbeitnehmervertreter*innen und Tarifverhandlungen geführten sozialen Dialog.

Branchenfragen

The purpose of employee and labor relations is to provide support to managers and supervisors in the areas of contract administration, grievances, discipline, and performance management. Most commonly, labor relations refer to dealings between management and a workforce that is already unionized, or has the potential to become unionized. Labor relation is thus crucial to industries with heavily unionized workforces. In the U.S., labor relations were profoundly affected by the National Labor Relations Act, which gave workers the right to form unions and bargain collectively.(6,7)

Mittel

Karrieremanagement & Training

Definition

Betrifft wichtige Karrierestufen, d. h. die Einstellung, Beurteilung und Schulung von Mitarbeitern sowie die Abwicklung von Entlassungen.

Branchenfragen

Career development can help to ensure productivity and the on-going ability of employees to meet changing job requirements. The company should analyze organizational needs and identify specific training requirements, develop training plans for the overall organization, and conduct both individual and group-wide training on a regular basis to accommodate these needs. The company should also obtain and allocate resources effectively to accomplish training needs and produce desired gains in organizational efficiency, evaluate the impact of training efforts, and make necessary adjustments to ensure maximum results. Good management practices can include: ensuring that training and career development are related to organizational needs or employee needs in the current position; looking for opportunities to provide career enhancement such as job rotations, mobility; developing an annual Individual Development Plan (IDP) for each employee. Once these good management practices have been completed, it is critically important to assess the effect it has had on the organization and/or the employee's performance. Good Management Practices include: be sure that training and career development are related to organizational needs or employee needs in the current position. Look for opportunities to provide career enhancement such as details, job rotations, etc. Develop an annual Individual Development Plan (IDP) for each employee. Once training is completed, it is critically important to assess the effect it has had on the organization and/or the employee's performance.(8)

Nicht aktiviert

Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

Mittel

Diskriminierung und Belästigung

Definition

Betrifft Maßnahmen zur Vorbeugung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz. Diskriminierung ist definiert als ungleiche Behandlung von Menschen bei Einstellung, Arbeitsentgelt, Ausbildung, Beförderung und Kündigung aufgrund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Zugehörigkeit oder Alter. Belästigung kann physischen, psychischen und verbalen Missbrauch im Arbeitsumfeld umfassen.

Branchenfragen

Discrimination at work is an important issue for all companies. Companies should remove all types of barriers—physical, social, attitudinal, economic, and cultural—to ensure the full and equal participation of all employees, including persons with disabilities, regarding remuneration, training, and promotion (9).

Nicht aktiviert

Menschenrechte externer Stakeholder



Ethik

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Korruption

Definition

Missbrauch anvertrauter Macht am Arbeitsplatz zum privaten Vorteil, wozu Bestechung, Interessenkonflikte, Betrug und/oder Geldwäsche zählen können.

Branchenfragen

Corruption and bribery are major issues for all businesses, particularly when a company's business is operating in risk countries. However, there are several action a company can implement in order to reduce the risk of these issues: establishing an anti-corruption policy; ensuring all employees are familiar with the relevant bribery and corruption laws, their roles in the business, their responsibilities and the appropriate response to any suspicion of corrupt activity; ensuring that agents and partners, who are representing or purporting to represent your business, have adequate and valid credentials for the activities being undertaken; establishing monitoring and reporting requirements for agents and partners representing your business; and establishing a clear and accessible system for the reporting of any suspicious behavior. Wholesale companies face dealing with multitudes of suppliers and stakeholders, so it is important for them to have strict and clear policies, effective control measures, and a strong regulatory system. (10)

Nicht aktiviert

Wettbewerbswidrige Praktiken

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Definition

Erlangung von Informationen Dritter, die von Unternehmen zu Geschäftszwecken erhoben, verarbeitet oder gespeichert wurden

Branchenfragen

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(11). 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(12). 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.



Nachhaltige Beschaffung

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

Definition

Einbeziehung von Umweltaspekten in das Lieferkettenmanagement neben den herkömmlichen Beschaffungserwägungen (z. B. Preis, Qualität, Zuverlässigkeit).

Branchenfragen

To ensure the achievement of the company's environmental objectives, improve their overall environmental performance, and appropriately manage their supply chain, companies should consider environmental aspects during the purchasing process and implement actions towards environmental management of their supply chain. For example, companies can aim to be in accordance with the requirements of the ISO 14001 standard, which states "Communicate procedures and requirements applicable to suppliers and subcontractors that may have an environmental impact on their activities (ISO Chapter 4.4.6: Operational Control)." Supply chain control is especially important for wholesale companies, even though these companies are not involved in manufacturing activities. It is particularly important when it comes to food safety and manufacture of packaging thus, it is important for wholesalers to control their suppliers to reduce their global environmental impact. Creating their own brand can help make it really imperative to control the suppliers involved in the production because in the case of a scandal regarding environmental issues in the supply chain, it would directly impact the company's reputation. Working with local producers is also a way to limit the environmental impact within the supply chain through the optimization and reducing of emissions from transport. Supply chain control is especially important for wholesaling companies, although these companies are not involved in the producing activities. It is particularly important when it comes to food safety and manufacture of packaging thus, it is important for wholesalers to control their suppliers to reduce their global environmental impact. Create their own brand make it really imperative to control the suppliers involved in the production because in case of a scandal it would directly impact the company's reputation. Work with local producers is also a way to limit the environmental impact of the transportation within the supply chain.

Hoch

Sozialpraktiken von Lieferanten

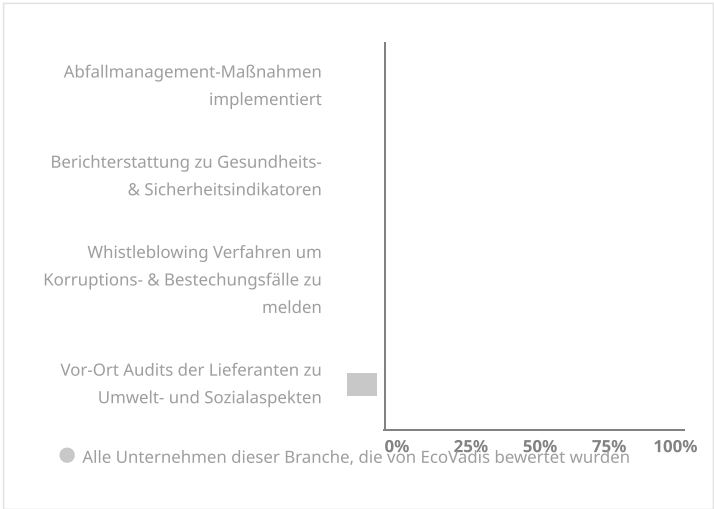
Definition

Einbeziehung von Arbeits- und Menschenrechtsaspekten (z. B. Arbeitszeiten, Löhne) in das Lieferkettenmanagement neben den herkömmlichen Beschaffungserwägungen (z. B. Preis, Qualität, Zuverlässigkeit).

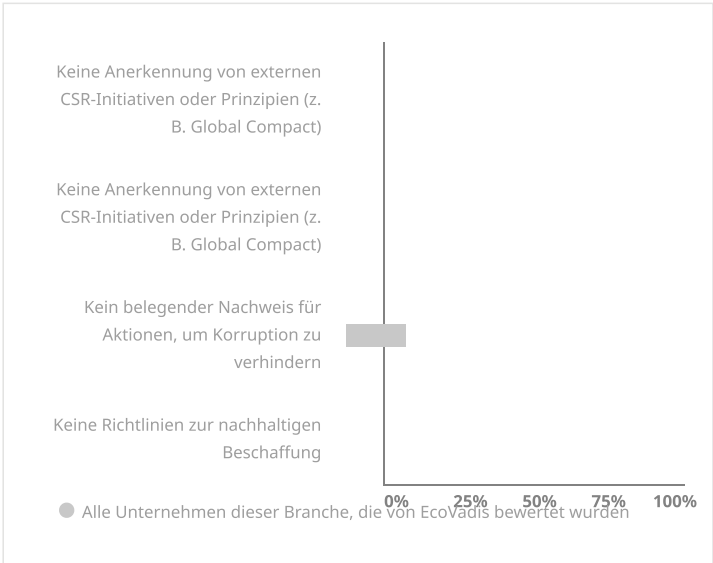
Branchenfragen

Social issues related to supply chain can have a major impact on the image of companies. According to the Global Reporting Initiative (GRI) Guidelines G4, supply chain management becomes particularly important for companies who have business across the world. Version G4 has added four indicators regarding supply chain CSR management: Supplier Environmental Assessment (EN32, EN33); Supplier Assessment for Labor Practices (LA14, LA15); Supplier Human Rights Assessment (HR10, HR11); Supplier Assessment for Impacts on Society (SO9, SO10). To help suppliers gain an understanding of a company's CSR philosophy and promote CSR-related measures among suppliers, companies can create their own CSR chart or guidebook based on their CSR policies that is directed towards supply chain CSR issues. They can distribute it to the major suppliers and require them to put certain initiatives into practice for fulfilling their social responsibility in areas such as human rights, labor practices, and fair business practices. Similar to environmental aspects, it is essential for wholesale companies to control the supply chain's social risks, such as child and forced labor or human rights issues. Due to the high production processes, wholesalers of food, beverages, or tobacco have strong responsibilities to control their suppliers in relation to these social aspects. Similar as the environmental aspect, it is essential for wholesaling companies to control supply chain social risks, such as child and forced labor as well as human rights issues. Due to the high production and the process, wholesalers of food, beverages or tobacco have strong responsibilities to control their suppliers to ensure their employee health and safety, and make sure there is no use of child labor.

Zentrale Stärken der Branche



Zentrale Verbesserungsbereiche der Branche



Überblick Nachhaltigkeits-KPIs

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden	60%
Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen	40%
Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen	58%
Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	44%
Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung	47%
ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)	39%
OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)	26%
Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"	10%
Unterzeichner des Global Compact	13%

Wichtigste Vorschriften und Initiativen

From farm to fork, Safe food for Europe's consumers

http://ec.europa.eu/publications/booklets/move/46/index_en.htm

Manuscript from the European Commission completed in June 2004

 **Umwelt**

Label Organic agriculture - European Commission regulation on organic production of agricultural products

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991R2092:EN:HTML>

Regulation N° 834/2007 on organic production and labeling of organic products and repealing applicable in all EU member states.

 **Umwelt**

Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)

<http://www.rspo.org/>

RSPO is a not-for-profit association that promotes the growth and use of sustainable oil palm products through credible global standards and engagement of stakeholders.

 **Alle Themen**

Universal Declaration of Human Rights

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

 **Regulatorisch**

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

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.

 **Arbeits- & Menschenrechte**

Label Fairtrade - Fairtrade Labelling Organizations International (FLO)

http://www.fairtrade.net/about_the_mark.html

The FAIRTRADE Certification Mark is a registered trademark of Fairtrade Labelling Organizations International (FLO). It certifies that products meet the social, economic and environmental standards set by Fairtrade.

 **Arbeits- & Menschenrechte**

Plan National Nutrition Santé (PNNS2), français

http://www.sante.gouv.fr/htm/pointsur/nutrition/documents_english/pnns2.pdf

Second French national Nutrition and Health Programme- 2006-2010 – Actions and measures

 **Umwelt**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

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

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Umwelt**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

 **Regulatorisch**

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.

 **Arbeits- & Menschenrechte**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

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

 **Regulatorisch**

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.

 **Ethik**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

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

 Regulatorisch

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.

 Ethik

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 Themen

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, globally 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 Themen

Sustainable Agriculture Initiative Platform (SAI)

<http://www.saiplatform.org/>

SAI Platform is the global initiative helping food and drink companies to achieve sustainable production and sourcing of agricultural raw materials. Members are food and drink industry companies, including manufacturing, marketing, food service and trading companies as well as retailers. Food companies and retailers are the biggest purchasers of agricultural raw materials. In order to rely on a constant, increasing and safe supply of agricultural raw materials, these must be grown in a sustainable manner. In 2002 Nestlé, Unilever and Danone created the Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform, a non-profit organization to facilitate sharing, at precompetitive level, of knowledge and initiatives to support the development and implementation of sustainable agriculture practices involving the different stakeholders of the food chain.

 Nachhaltige Beschaffung

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 Themen

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<http://www.globalreporting.org/Home>

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 Themen

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.

 Umwelt

Quellen

1- Environmental Guidance For Your Business in Northern Ireland and Scotland

http://www.netregs.org.uk/library_of_topics/transport/vehicle_emissions.aspx

2- Analysis of U.S. Food Waste Among Food Manufacturers, Retailers, and Wholesalers

http://www.foodwastealliance.org/wp-content/uploads/2013/06/FWRA_BSR_Tier2_FINAL.pdf

3- Initiatives on Prevention of Food Waste in the Retail and Wholesale Trades

<http://www.fao.org/nr/sustainability/food-loss-and-waste/databases/projects-detail/en/c/233088/>

4- Prevention of Musculoskeletal Disorders in the Workplace

<https://www.osha.gov/SLTC/ergonomics/>

5- WISE+ full training package (Action Manual and Trainers' Guide)

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_121229/lang--en/index.htm

6- Employee & Labor Relations

<http://hr.uoregon.edu/er>

7- Definition of Labor relations

<http://www.investorglossary.com/labor-relations.htm>

8- How Do I Contribute to an Employee's Career Development?

<http://www.fsa.usda.gov/FSA/hrdapp?area=home&subject=mgrs&topic=ccd>

9- International Day of Persons with Disabilities

http://www.ilo.org/skills/events/WCMS_229922/lang--en/index.htm?ssSourceSiteId=global

10- Canadian Employment Law: Knowing Your Employee Rights

<http://career-advice.monster.ca/in-the-workplace/workplace-issues/employment-law-knowing-your-employee-rights/article.aspx>

11- Employer's Guide to the Human Rights Act

http://www.justice.gov.nl.ca/hrc/publications/employer_guide.pdf

12- What should companies do to minimise the risk of corruption?

<http://www anticorruption.ie/en/ACJS/Pages/FQ08000024>

13- Mars and Nestlé charged with price fixing

<http://www.ethicalconsumer.org/corporatenews/storyoftheday/tabid/1598/entryid/1281/mars-and-nestle-charged-with-price-fixing.aspx>

14- Price Discrimination: Robinson-Patman Violations

<https://www.ftc.gov/tips-advice/competition-guidance/guide-antitrust-laws/price-discrimination-robinson-patman>

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-ramifications-of-data-breaches>