



ecovadis

EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:
HAVELLAND EXPRESS FRISCHDIENST GMBH
(GROUP)

Gesamtbewertung: 56 /100
Juni 2025

Nachhaltigkeitsleistung: Gut

Größe: S
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland
Aktivitäten in Risikoland: Ja
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- & 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

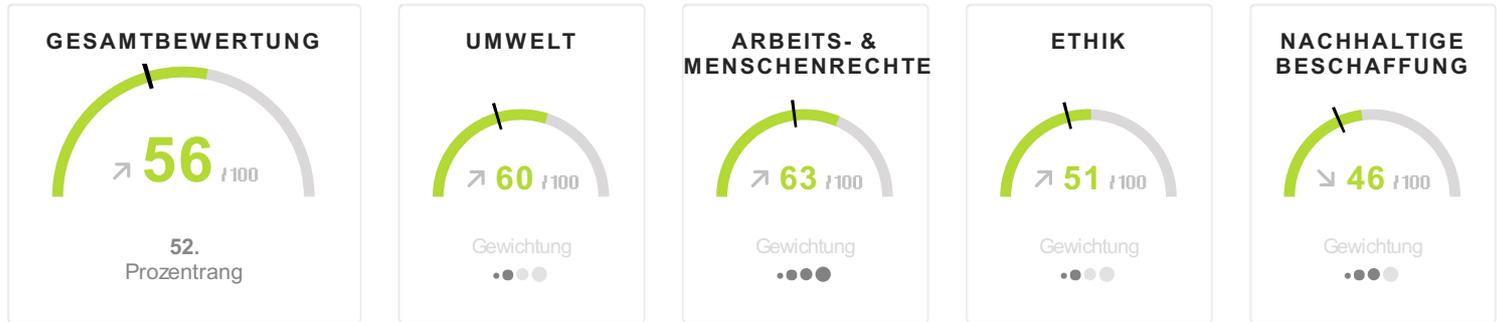
EcoVadis bietet die führende Lösung für die Überwachung der Nachhaltigkeit in weltweiten Lieferketten an. Mit innovativer Technologie und Know-how im Bereich Nachhaltigkeit unterstützen wir Unternehmen dabei, nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und umzusetzen.

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.

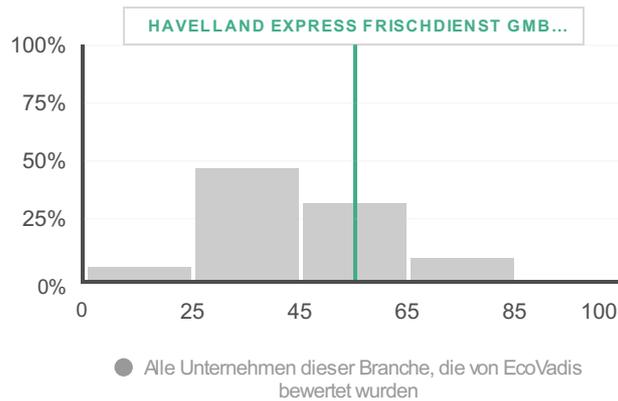
1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLAISTUNG

Punktzahlaufschlüsselung

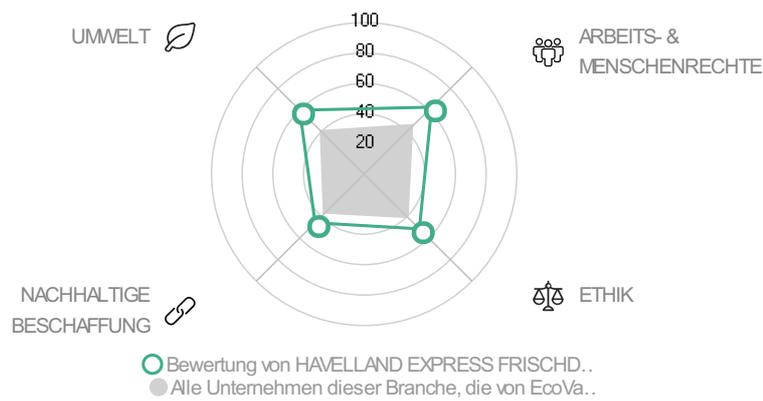
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



Eine EcoVadis-Medaille wird vergeben, wenn ein Unternehmen zu den Top 35% der von EcoVadis bewerteten Unternehmen gehört und keine Themenpunktzahlen unter 30 und keine schwerwiegenden 360°-Watch-Ergebnisse aufweist. Diese Medaille kann online geteilt oder in Printmaterialien aufgenommen werden.

Korrekturmaßnahmenplan wird durchgeführt

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleistung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. HAVELLAND EXPRESS FRISCHDIENST GMBH (GROUP) 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

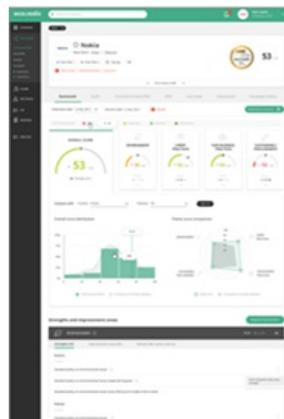
Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

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 & -sicherheit
- Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

2. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

PERSONALWESEN

- Mitarbeitergesundheit & -sicherheit
- Arbeitsbedingungen
- Sozialer Dialog
- Karrieremanagement & Training

MENSCHENRECHTE

- Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel
- Diversität, Gleichberechtigung und 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. Bestätigungen: Unterstützung 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

5. EINE SCORECARD VERSTEHEN

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

A. Quantitative Informationen: Punktzahlen und aktivierte Kriterien

Themenpunktzahlen:

Wie die Gesamtbewertung werden auch die Themenpunktzahlen von 1 bis 100 vergeben.

Aktivierte Kriterien:

Jedes der vier Themen (Umwelt, Arbeits- & Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung) verfügt über spezifische Kriterien, die damit im Zusammenhang stehen. 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.

Nicht aktiviert

Wenn bestimmte Kriterien nicht aktiviert sind, sind die entsprechenden Fragen für das Unternehmen nicht ausschlaggebend oder stellen ein geringes Nachhaltigkeitsrisiko dar.

Mittel

Kriterien von mittlerer Wichtigkeit sind Fragen, die ein gewisses Nachhaltigkeitsrisiko bergen, jedoch nicht die wichtigsten sind.

Hoch

Kriterien von hoher Wichtigkeit sind Fragen, die für das Unternehmen das größte Nachhaltigkeitsrisiko bergen.

! Nur Risikoländer

Kriterien, die als Nur in Risikoländern eingestuft sind, werden nur aktiviert, wenn das Unternehmen einen bedeutenden Teil seiner Geschäfte in einem oder mehreren als risikobehaftet identifizierten Ländern abwickelt.

C. Die Bewertungsskala

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). Innovative Praktiken und externe Anerkennung.

B. Qualitative Daten: Stärken und Verbesserungsbereiche

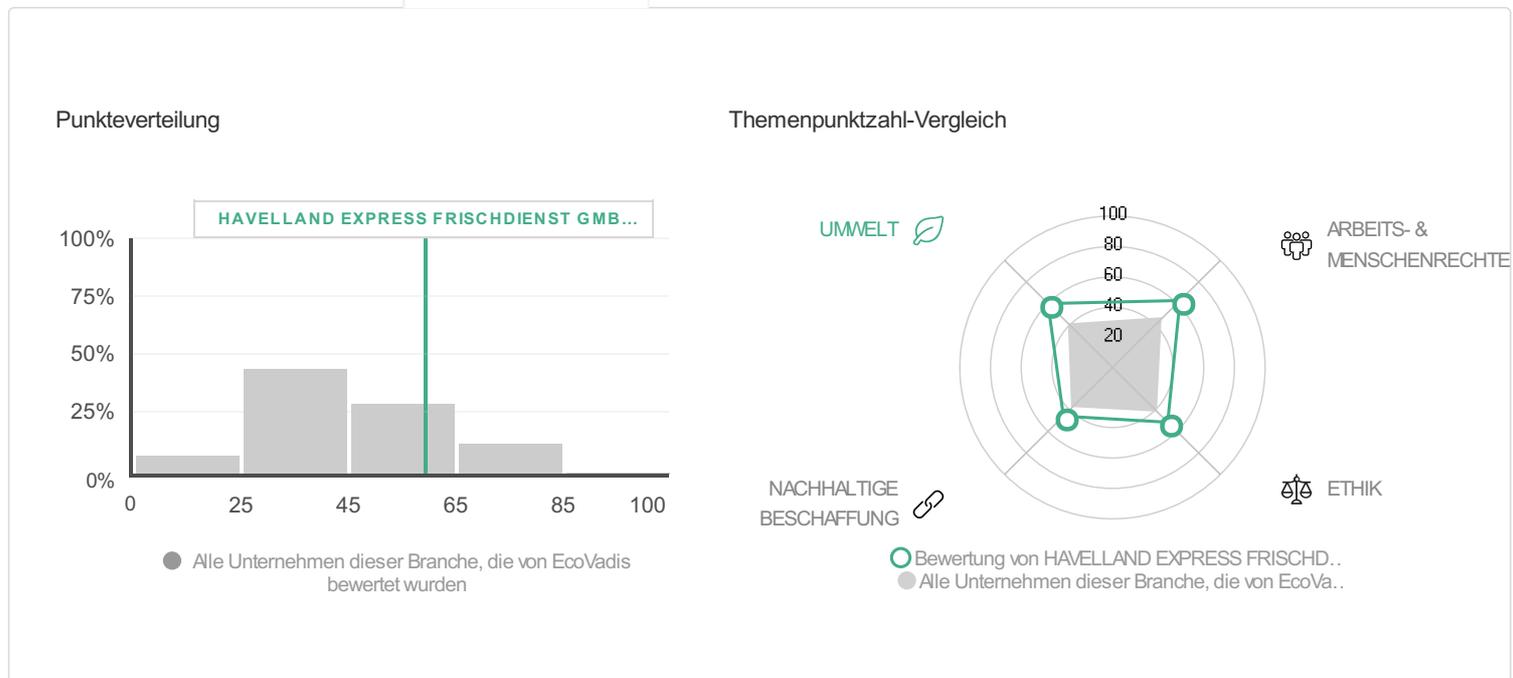
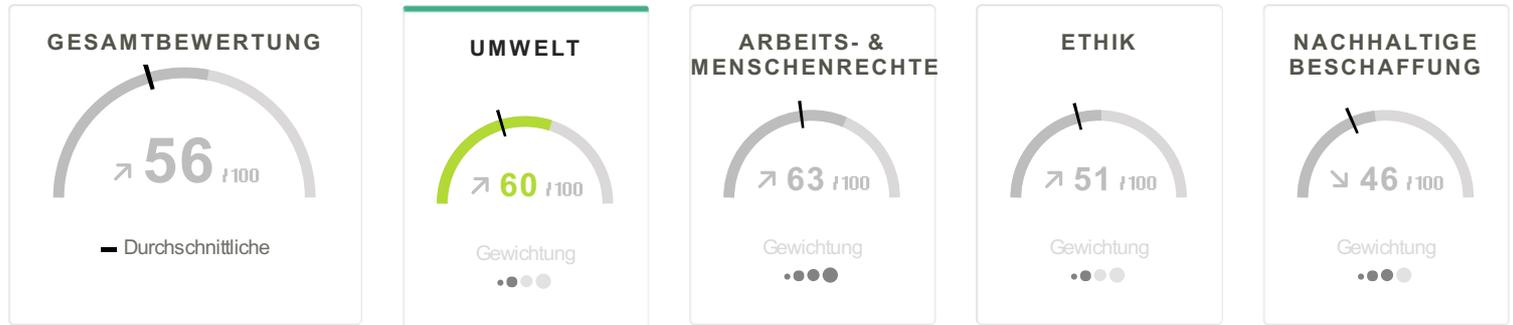
Die qualitativen Informationen liefern mehr Details und Einsichten in die Bewertung eines Unternehmens. Für jedes Thema werden dem Unternehmen Stärken (positive Aspekte ihres Nachhaltigkeitsmanagementsystems) und Bereiche mit Verbesserungspotenzial (Aspekte des Nachhaltigkeitsmanagementsystems, die verbessert werden müssen) zugeordnet. Die Stärken und Verbesserungsbereiche werden entsprechend den drei Managementebenen (Richtlinien, Aktionen, Ergebnisse) unterteilt und nach Prioritäten klassifiziert.

Alle Verbesserungsbereiche werden automatisch dem Korrekturmaßnahmenplan hinzugefügt. Sie werden nach Prioritäten vorsortiert. Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen.

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



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.

Stärken

Richtlinien

Quantitative Ziele für Energieverbrauch & Treibhausgase

Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Umweltrichtlinie für Energieverbrauch & Treibhausgase

Aktionen

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.

Interne Sortierung und Entsorgung von Abfall gemäß den Abfallströmen

Aktionen oder Schulungen, um das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Reduzierung und das Sortieren von Abfall zu stärken

Reduzierung des Energieverbrauchs der Beleuchtungssysteme

Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien

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

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge

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.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel

Grundlegende Umweltrichtlinien: fehlende Details zu spezifischen Themen

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Erklärungen zu Umweltfragen abgegeben, die nicht alle wichtigen Themen abdecken, mit denen das Unternehmen konfrontiert ist, oder denen es an Genauigkeit auf Themenebene oder an organisatorischen Elementen mangelt (z. B. Überprüfungsprozess, spezifische Verantwortlichkeiten, Anwendungsbereich)

Anleitung

" Eine standardmäßige Umweltrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu den wichtigsten ökologischen Risiken welche dem Unternehmen begegnen. Es wird internen sowie externen Stakeholdern durch ein formales dediziertes Dokument (z.B. QHSE Politik) mitgeteilt. Eine standardmäßige Umweltrichtlinie beinhaltet qualitative Ziele/Verpflichtungen spezifisch zu diesen Themen. Die Richtlinie sollte auch einige der folgenden Elemente enthalten: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, quantitative Ziele (d. h. zu Energieverbrauch & Treibhausgasemissionen und Materialien, Chemikalien & Abfallmanagement) und Überprüfungsmechanismen.

Mittel

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Kundengesundheit & -sicherheit

Korrekturmaßnahme angefragt

Mittel

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Umweltfragen

Korrekturmaßnahme angefragt

Ergebnisse

Hoch

Ungenügende Berichterstattung zu Umweltaspekten

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat Berichtszahlen oder Key Performance Indicators (KPIs) zu einigen relevanten Umweltthemen vorgelegt, aber die Zahlen der Berichterstattung sind quantitativ oder qualitativ begrenzt.

Anleitung

Das Unternehmen hat KPIs nur zu einigen der relevanten Umweltthemen oder nur auf Ebene der Muttergesellschaft bereitgestellt, und die Qualität, Transparenz und die Stufe der Berichterstattung entsprechen nicht dem erforderlichen Niveau. Um die Kommunikation von Umweltdaten mit seinen Stakeholdern zu verbessern, sollte das Unternehmen KPIs zu den meisten Umweltthemen bereitstellen. Einige zusätzliche Qualitätsfaktoren, die sich ebenfalls auf die Stufe der Berichterstattung auswirken können, sind: (1) Externe Prüfung zur Beurteilung der Qualität und Glaubwürdigkeit der von der Organisation gemeldeten qualitativen und quantitativen Informationen, (2) Anpassung an Standards für die Berichterstattung wie GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB,... etc. (3) Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der relevantesten Umweltaspekte auf der Grundlage der Tätigkeit des Unternehmens (4) Die Zahlen zur Berichterstattung sollten nicht älter als 2 Jahre sein. (XS: besonders kleine Unternehmen: KPIs/Berichtszahlen, die nur auf Ebene des Mutterunternehmens und/oder nur für ein oder wenige wesentliche Umweltthemen bereitgestellt werden und/oder bei denen der von den Berichtszahlen abgedeckte Zeitraum zu kurz sein könnte, der Zeitraum sollte 12 Monate oder mehr betragen.)

Niedrig

Deklariert das Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, es liegen jedoch keine unterstützenden Unterlagen vor

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Erklärt die Angabe des Gesamtgewichts des ungefährlichen Abfalls, es liegen jedoch keine Belege vor

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über die Gesamtmenge der verbrauchten erneuerbaren Energien

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig Keine Angaben zur Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-1-Treibhausgasemissionen Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Berichterstattung über die gesamten Scope-1-Treibhausgasemissionen vorgelegt.

Anleitung

Es liegen keine Dokumente über die Berichterstattung zu den gesamten Scope-1-Treibhausgasemissionen vor. Scope-1-Treibhausgasemissionen sind 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.

Niedrig Keine Angaben zu Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-2-Treibhausgasemissionen (markt- und standortbezogen) Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Berichterstattung über die gesamten Scope-2-Treibhausgasemissionen vorgelegt.

Anleitung

Es liegen keine Dokumente über die Berichterstattung zu den gesamten Scope-2-Treibhausgasemissionen vor. Scope-2-Treibhausgasemissionen (markt- oder standortbezogen) sind Emissionen, die bei der Erzeugung von gekauftem oder erworbenem Strom und Dampf oder gekaufter oder erworbener Wärme und Kälte entstehen.

Niedrig Keine Angaben zur Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat keine gültige Berichterstattung über seine gesamten Brutto-Emissionen von Treibhausgasen (THG) der Kategorie Scope 3 vorgelegt.

Anleitung

"In den bereitgestellten Dokumenten ist keine gültige Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen des Unternehmens verfügbar. THG-Emissionen der Kategorie Scope 3 umfassen alle indirekten (nicht in Scope 2 enthaltenen) Emissionen, die in der Wertschöpfungskette des berichtenden Unternehmens entstehen, einschließlich vor- und nachgelagerter Emissionen. Für weitere Informationen siehe das Greenhouse Gas Protocol (<https://ghgprotocol.org/scope-3-calculation-guidance-2#supporting-documents>)."

Niedrig Keine Angaben zur Berichterstattung über die gesamten nachgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat keine gültige Berichterstattung über seine gesamten nachgelagerten Brutto-Emissionen von Treibhausgasen (THG) der Kategorie Scope 3 vorgelegt.

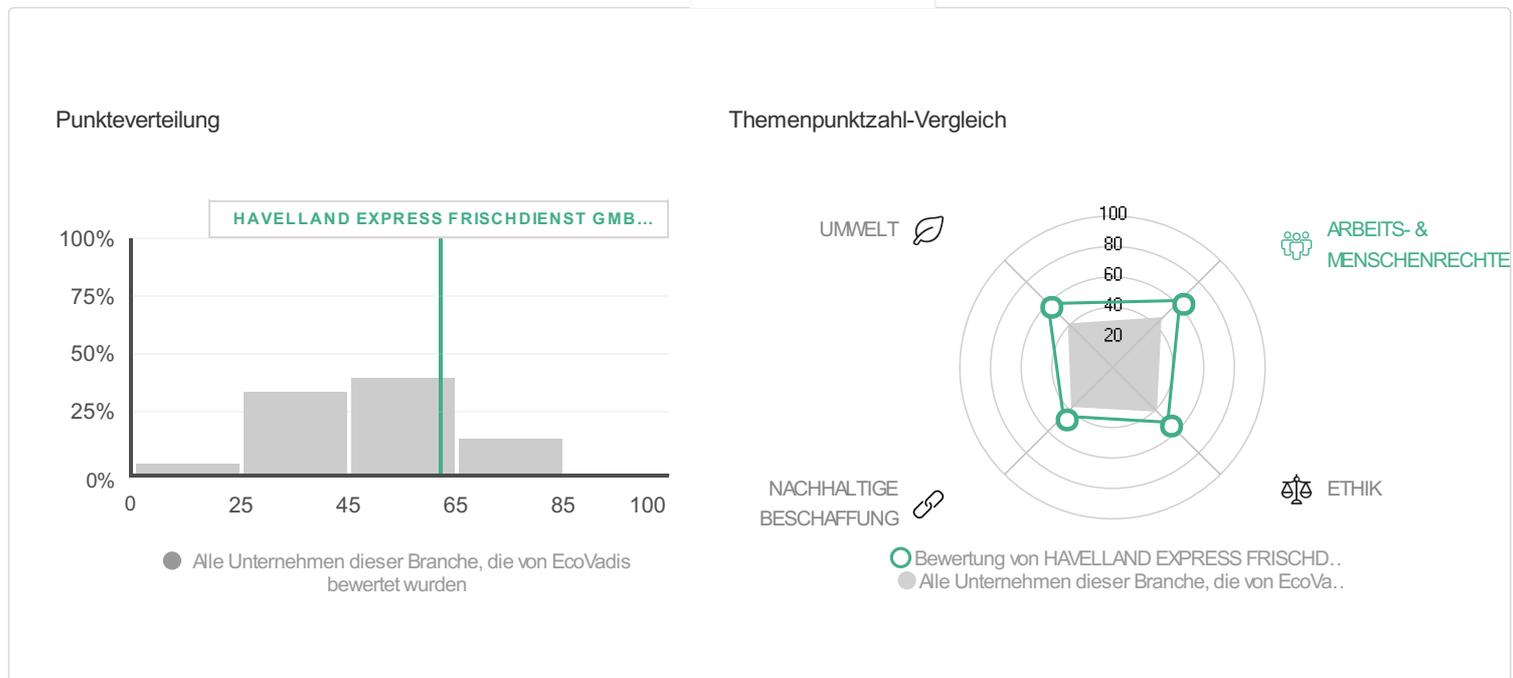
Anleitung

"In den bereitgestellten Dokumenten ist keine gültige Berichterstattung über die gesamten nachgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen des Unternehmens verfügbar. Nachgelagerte Scope 3-THG-Emissionen entstehen bei der Nutzung oder Entsorgung der Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens. Das Unternehmen sollte einen Bruttowert für die Berichterstattung bereitstellen, der die relevanten Scope 3-THG-Emissionen in den Kategorien 9-15 umfasst. Für weitere Informationen siehe das Greenhouse Gas Protocol (<https://ghgprotocol.org/scope-3-calculation-guidance-2#supporting-documents>)."

7. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

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

Punktzahlaufschlüsselung Arbeits- & Menschenrechte



Arbeits- & Menschenrechte: 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.

Arbeits- & Menschenrechte: 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

Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Arbeitsbedingungen

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

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

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, Notfallevakuierung, 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.

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.

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.

Bewusstseinsbildung zum Thema Diskriminierung und Belästigung

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.

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.

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

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zu Karrieremanagement und Ausbildung Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Kein quantitatives Ziel im Bereich Arbeits- & Menschenrechte

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

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Arbeits- und Menschenrechtsfragen

Korrekturmaßnahme angefragt

Ergebnisse

Hoch

Ungenügende Berichterstattung zu Arbeits- & Menschenrechten

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat Berichtszahlen oder Key Performance Indicators (KPIs) zu einigen relevanten Arbeits- und Menschenrechtsthemen bereitgestellt, aber die Berichtszahlen sind quantitativ oder qualitativ begrenzt.

Anleitung

Das Unternehmen hat nur KPIs zu einigen der relevanten Arbeits- und Menschenrechtsthemen bereitgestellt, aber die Qualität, Transparenz und die Stufe der Berichterstattung entsprechen nicht dem erforderlichen Niveau. Um die Kommunikation von Arbeits- und Menschenrechtsdaten mit seinen Stakeholdern zu verbessern, sollte das Unternehmen KPIs zu den meisten aktivierten Arbeits- und Menschenrechtsthemen bereitstellen. Einige zusätzliche Qualitätsfaktoren, die sich ebenfalls auf die Stufe der Berichterstattung auswirken können, sind: (1) Externe Prüfung zur Beurteilung der Qualität und Glaubwürdigkeit der von der Organisation gemeldeten qualitativen und quantitativen Informationen, (2) Anpassung an Standards für die Berichterstattung wie GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB,... etc. (3) Wesentlichkeitsanalyse zur Ermittlung der relevantesten Umweltaspekte auf der Grundlage der Tätigkeit des Unternehmens (4) Die Zahlen zur Berichterstattung sollten nicht älter als 2 Jahre sein. (XS: besonders kleine Unternehmen: KPIs/Berichtszahlen, die nur auf Ebene der Muttergesellschaft und/oder nur für ein oder wenige wesentliche Arbeits- und Menschenrechtsthemen bereitgestellt werden und/oder bei denen der von den Berichtszahlen abgedeckte Zeitraum zu kurz sein könnte, der Zeitraum sollte 12 Monate oder mehr betragen.)

Niedrig

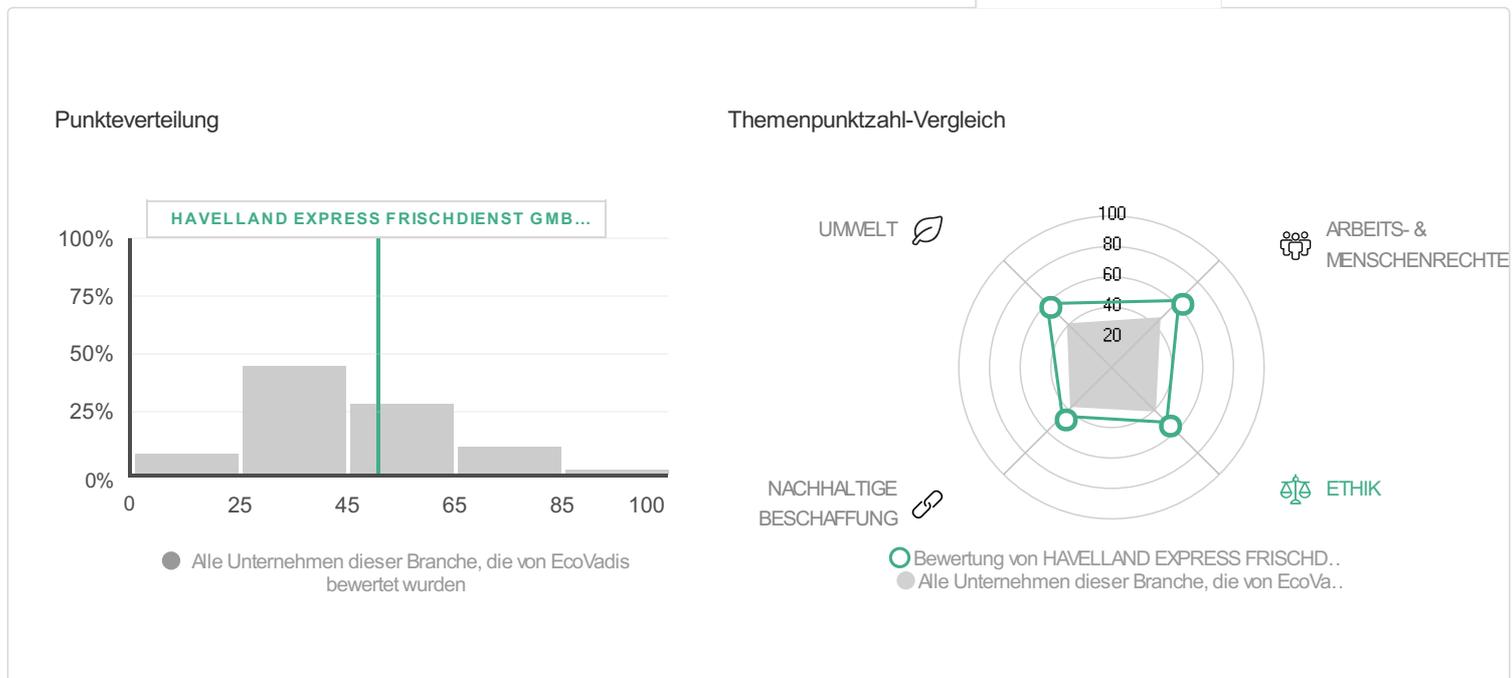
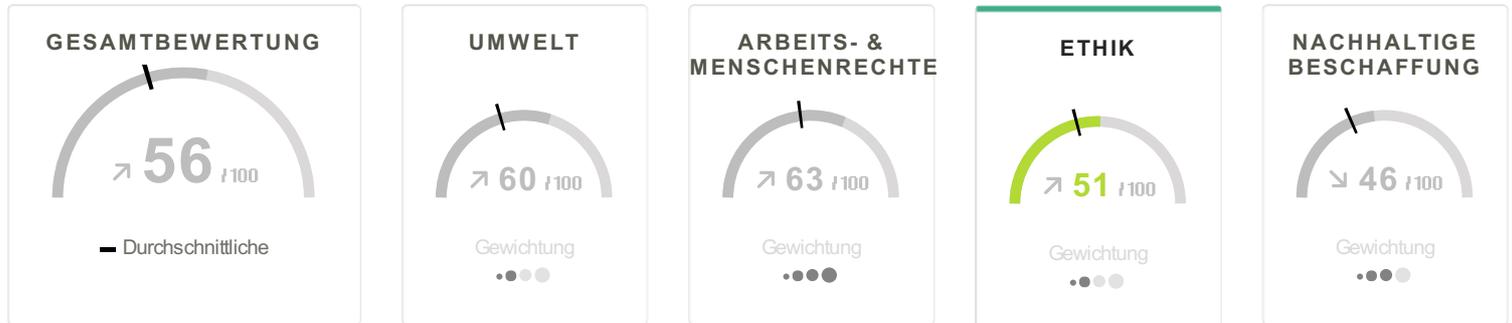
Berichtet über die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

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



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

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 Anerkennung der Ethikrichtlinien von Mitarbeitern 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.

Aktionen

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

Whistleblowing Verfahren für Stakeholder um über Korruption und Bestechung zu berichten

Bewusstseinschulungen um Datenschutzverletzungen zu verhindern

Information

Das Unternehmen hat Bewusstseinschulungen 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 unberechtigtem Zugriff oder Offenlegung

Information

Das Unternehmen hat Maßnahmen zum Schutz von Kunden- oder Klientendaten vor unberechtigtem 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 unberechtigtem Zugriff oder Offenlegung zu schützen.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel

Grundlegende Richtlinie im Bereich Ethik: fehlende Details zu spezifischen Themen

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat Richtlinien zu Fragen der Geschäftsethik herausgegeben, denen es entweder an Genauigkeit auf Themenebene oder an organisatorischen Elementen mangelt (z. B. Überprüfungsprozess, spezifische Verantwortlichkeiten, Anwendungsbereich).

Anleitung

Eine Standardrichtlinie zu fairen Geschäftspraktiken deckt Fragen der Korruption und Bestechung sowie optional Fragen der Informationssicherheit und des verantwortungsvollen Marketings ab, je nach Relevanz für die Branche oder den Sektor. Eine solche Richtlinie wird durch qualitative Ziele/Verpflichtungen in einem formalen Richtlinienokument (z. B. Ethikkodex/Verhaltenskodex) formalisiert und enthält organisatorische Elemente (z. B. Überprüfungsprozess, zugewiesene Verantwortlichkeiten, Anwendungsbereich).

Niedrig

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Betrug

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Interessenkonflikte

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Ethikfragen

Korrekturmaßnahme angefragt

Aktionen

Hoch

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Korruptionsrisikobewertung

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

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Informationssicherheit-Risikobewertungen

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

Keine aussagekräftigen Dokumente zu Schulungen für Korruptions- und Bestechungssensibilisierung

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

Keine aussagekräftigen Unterlagen zum Genehmigungsverfahren für sensible Transaktionen (z. B. Geschenke, Unterhaltung)

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

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

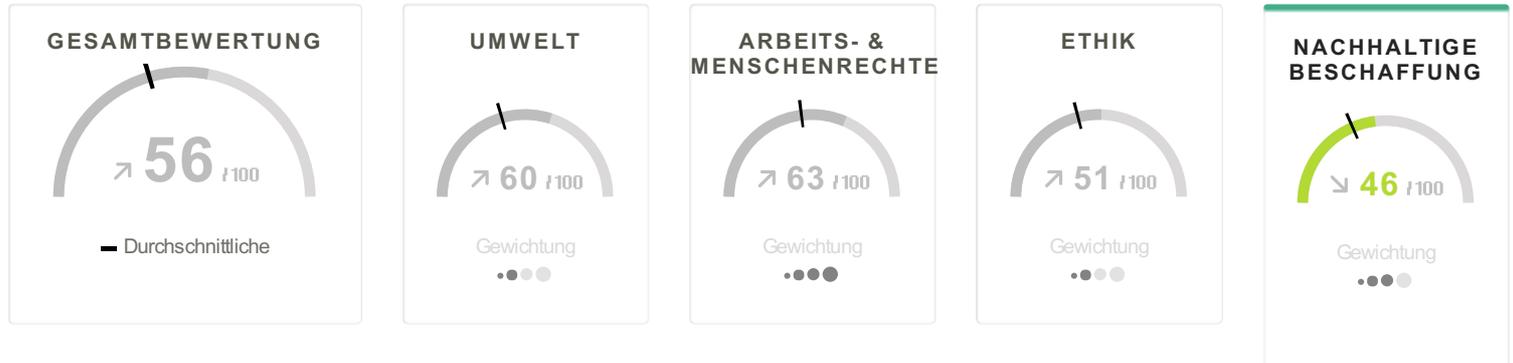
Anleitung

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.

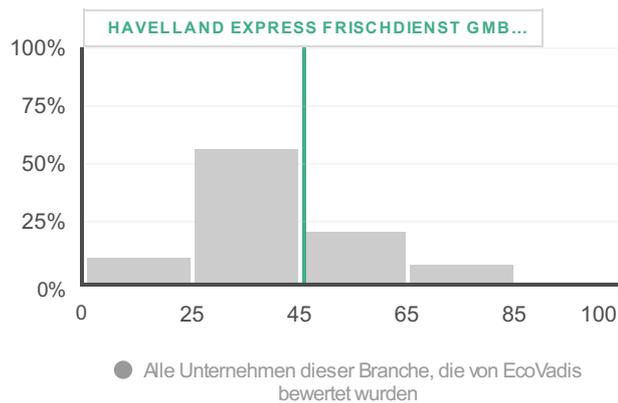
9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

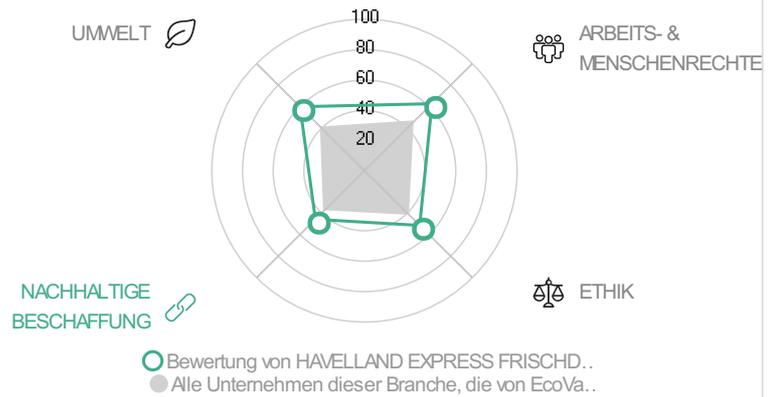
Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



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.



Stärken

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

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die den Nachweis einer Lieferantenbewertung (z. B. Fragebogen) in Bezug auf umweltbezogene oder soziale Praktiken erbringen.

Anleitung

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.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Hoch

Nicht fundierte Dokumente zu Richtlinien für nachhaltige Beschaffung

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Es gibt keine formale nachhaltige Beschaffungsrichtlinie in den vom Unternehmen zur Verfügung gestellten belegenden Unterlagen.

Anleitung

Eine standardmäßige nachhaltige Beschaffungsrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu allen Materialbeschaffungsrisiken welche dem Unternehmen begegnen. Es wird internen sowie externen Stakeholdern durch ein formales dediziertes Dokument mitgeteilt. Eine standardmäßige Richtlinie beinhaltet qualitative Ziele/Verpflichtungen spezifisch zu diesen Themen.

Mittel

Nicht fundierte Dokumente für Richtlinien zum Kauf von Palmöl und palmbasierten Produkten aus nachhaltigen Quellen

Korrekturmaßnahme angefragt

Aktionen

Hoch

Keine aussagekräftige Dokumentation über Sozial- und Umweltklauseln in Lieferantenverträge

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die die Integration von Sozial- oder Umweltklauseln in Lieferantenverträge belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Beweise für Bestimmungen/Klauseln in Geschäftsverträgen, die Arbeitspraktiken und Menschenrechtsfragen abdecken, wie z. B. gute Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen, Antidiskriminierungs-/Anti-Belästigungsmaßnahmen und/oder Umweltfragen wie Reduzierung des Energieverbrauchs und von THG-Emissionen, Biodiversität oder Initiativen zum Abfallmanagement, die nicht direkt mit dem Vertragsgegenstand verbunden stehen, mit dem Ziel, die Erwartungen an die Nachhaltigkeit festzulegen.

Mittel

Nicht fundierte Dokumente zur 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

Keine aussagekräftige Dokumentation über die Schulung von Käufern 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

Keine aussagekräftige Dokumentation zu Lieferantenaudits vor Ort in Umwelt- und Sozialfragen

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.

Ergebnisse

Hoch

Keine aussagekräftige Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen verfügt über keine formalisierte quantitative Berichterstattung zur nachhaltigen Beschaffung. Die belegenden Dokumente des Unternehmens enthalten keine gültigen Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) für die nachhaltige Materialbeschaffung.

Anleitung

Um die Wirksamkeit seines Systems zur nachhaltigen Beschaffung intern zu messen und zu überwachen und um seinen Stakeholdern über seine Leistung Bericht zu erstatten, sollte ein Unternehmen KPIs zu Fragen der Materialbeschaffung bereitstellen. Im EcoVadis-Ratingprozess betrachtet der Reporting-Indikator die Qualität, Transparenz und den Zeitraum der Berichterstattung, die den Stakeholdern zur Verfügung stehen. Die zur Verfügung gestellten KPIs sollten aktuell (d.h. nicht älter als zwei Jahre sein) und den Bewertungsbereich abdecken (also das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe, die bewertet wird). Die KPIs können branchenspezifisch sein und sollten Themen der nachhaltigen Beschaffung wie ökologische und soziale Praktiken der Lieferanten abdecken. Die relevanten KPIs können in die Umweltberichte, den Nachhaltigkeitsbericht oder jedes andere anwendbare Dokument zur Berichterstattung des Unternehmens integriert werden.

Niedrig

Keine Berichterstattung über Palmöl

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über die gesamten vorgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat keine gültige Berichterstattung über seine gesamten vorgelagerten Brutto-Emissionen von Treibhausgasen (THG) der Kategorie Scope 3 vorgelegt.

Anleitung

"In den bereitgestellten Dokumenten ist keine gültige Berichterstattung über die gesamten vorgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen des Unternehmens verfügbar. Vorgelagerte Scope 3-THG-Emissionen entstehen bei der Produktion von Gütern oder Dienstleistungen, die das Unternehmen einkauft oder nutzt. Das Unternehmen sollte einen Bruttowert in der Berichterstattung angeben, der sich aus den relevanten Scope 3-THG-Emissionen in den Kategorien 1-8 zusammensetzt. Für weitere Informationen siehe das Greenhouse Gas Protocol (<https://ghgprotocol.org/scope-3-calculation-guidance-2#supporting-documents>)."

10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

14. Mai 2025 |

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 12. Juni 2025 bis zum 14. Mai 2030

No records found for this company on Compliance Database

Umwelt Arbeits- & 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

- Es wurden keine Aufzeichnungen in der Drittanbieter-Datenbank für Risiko und Compliance gefunden.
- Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Veröffentlichung zusätzlicher Nachhaltigkeitsberichterstattung angestiegen.
- Trotz umgesetzter Maßnahmen des Unternehmens zum Bereich Umwelt sind Richtlinien nicht formalisiert oder nur grundlegend.
- Trotz umgesetzter Maßnahmen des Unternehmens zum Bereich Ethik sind Richtlinien nicht formalisiert oder nur grundlegend.
- Trotz umgesetzter Maßnahmen des Unternehmens zum Bereich Nachhaltige Beschaffung sind Richtlinien nicht formalisiert oder nur grundlegend.

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	Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion
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

Der Energieverbrauch (z. B. Strom, Kraftstoff, erneuerbare Energien) während des Betriebs und bei Transporten. Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen, einschließlich CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC und SF₆. Dazu gehört auch die Produktion von erneuerbarer Energie durch das Unternehmen.

Branchenfragen

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)

Mittel

Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Definition

Der Verbrauch jeglicher Arten von Rohstoffen und Chemikalien. Während des Betriebs anfallende ungefährliche und gefährliche Abfälle. Dazu gehören auch Luftemissionen mit Ausnahme von Treibhausgasen (z. B. SO_x, NO_x).

Branchenfragen

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)

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

Eingeführte Programme zur Förderung eines nachhaltigen Konsums der eigenen Produkte und Dienstleistungen durch die Kunden. Dazu gehören auch die indirekten positiven/negativen Auswirkungen durch die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen.



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 Stoffe.

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, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter.

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 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)

Mittel

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion

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 to all companies, regardless of sector or country. Companies should aim to remove all types of barriers (attitudinal, physical, social, economic, religious and cultural) to ensure the full and equal participation of all employees, including disabled persons and women in the workplace, when it comes to training, working conditions, promotions, hiring, termination, and recruitment.(9)



Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Korruption

Definition

Betrifft alle Formen von Korruption am Arbeitsplatz, wie z. B. Erpressung, Bestechung, Interessenkonflikte, Betrug und Geldwäsche.

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)

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Definition

Betrifft den Schutz der Daten und der Privatsphäre Dritter. Dazu gehört auch der Schutz der persönlichen Identifikationsdaten (Personal Identification Information, PII) von Kunden und der geistigen Eigentumsrechte Dritter.

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

Betrifft Umweltprobleme innerhalb der Lieferkette, d. h. Umweltauswirkungen durch die Geschäftstätigkeiten und Produkte der Lieferanten und Subunternehmer.

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 ICommunicate procedures and requirements applicable to suppliers and subcontractors that may have an environmental impact on their activities (ISO Chapter 4.4.6: Operational Control).I 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

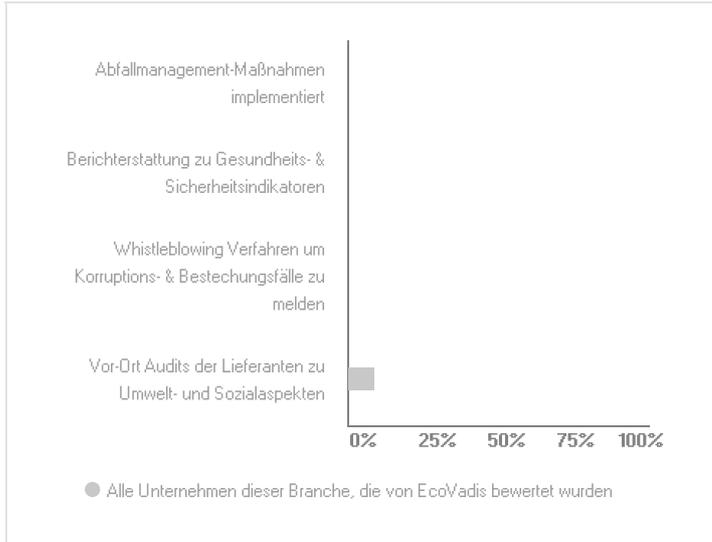
Definition

Betrifft Probleme mit Arbeitsbedingungen und Menschenrechten innerhalb der Lieferkette, d. h. Probleme mit Arbeitsbedingungen und Menschenrechten, die sich aus den Geschäftstätigkeiten oder Produkten der Lieferanten und Subunternehmer ergeben.

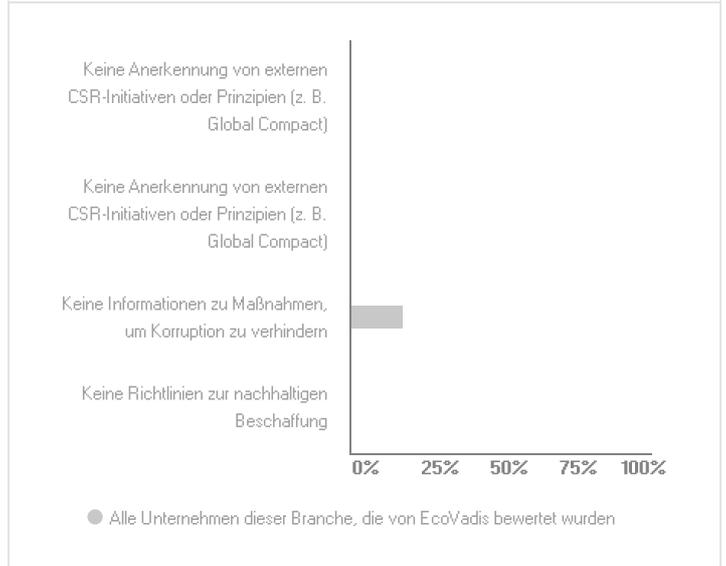
Branchenfragen

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	32%
Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen	35%
Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen	49%
Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	35%
Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung	38%
ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)	36%
OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)	23%
Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"	10%
Unterzeichner des Global Compact	12%

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_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/FWR_A_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/database/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_229322/lang-en/index.htm?sSourceSiteId=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>