



# ecovadis

## EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:  
TROIKA GERMANY GMBH

Gesamtbewertung: 75 /100  
Januar 2025

Nachhaltigkeitsleistung: Fortgeschritten

Größe: S  
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland  
Aktivitäten in Risikoland: Nein  
Branche: Großhandel mit sonstigen Haushaltswaren

## 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.

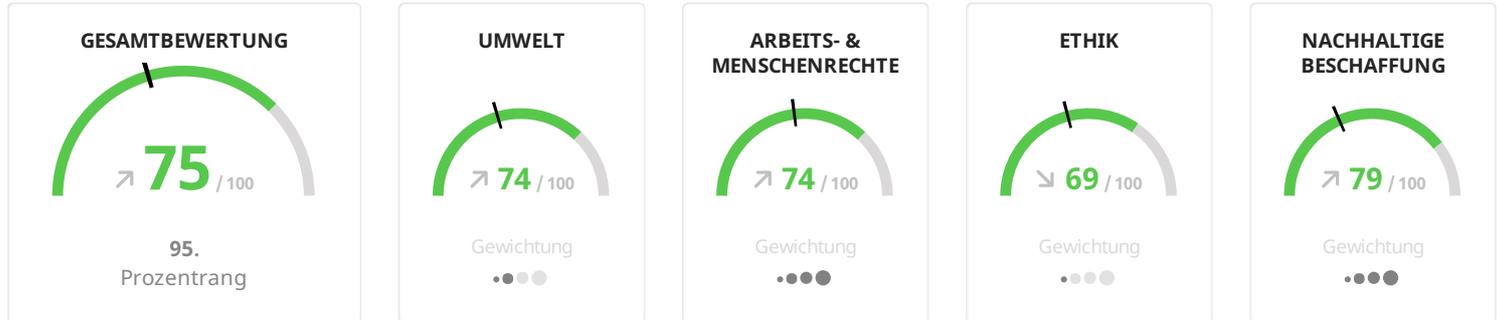
---

*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:*

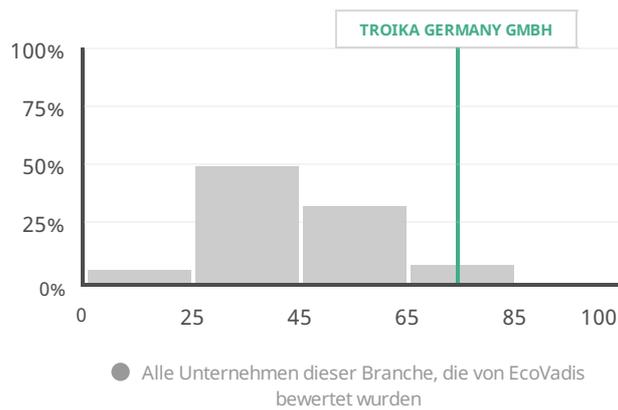
# 1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

## Punktzahlaufschlüsselung

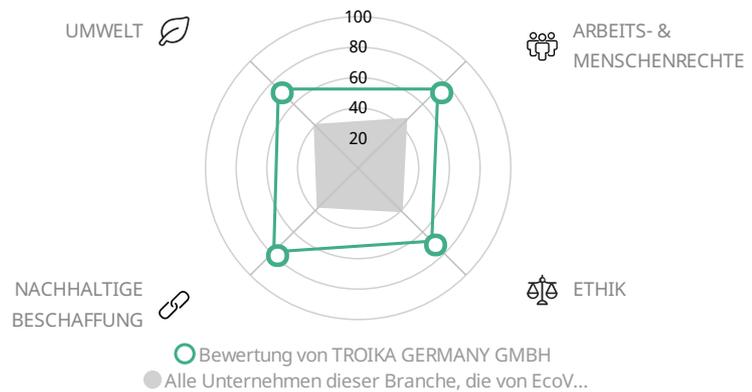
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



## Verteilung der Gesamtbewertungen



## Themenpunktzahl-Vergleich



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

## Korrekturmaßnahmenplan wird durchgeführt

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

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

## 2. VORTEILE DER BEWERTUNG

### Verstehen :

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

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

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

### Kommunikation :

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

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

## 3. BEURTEILUNGSVERFAHREN

1

### Kundenanfrage

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

2

### Fragebogen

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

3

### Dokumentenanalyse

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

4

### Öffentliche Informationen

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

5

### 360-Watch-Ergebnisse

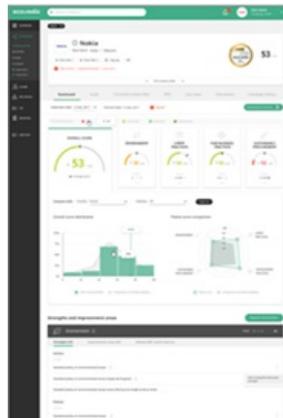
Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

6

### Expertenanalyse

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

### SCORECARD



## 4. ECOVADIS-METHODIK

### A. Vier Themen und 21 Kriterien

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

#### 21 Nachhaltigkeitskriterien

##### 1. UMWELT

###### ARBEITSABLÄUFE

Energieverbrauch & Treibhausgase  
Wasser  
Biodiversität  
Luftverschmutzung  
Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

###### PRODUKTE

Produktverwendung  
Produktlebensende  
Kundengesundheit & -sicherheit  
Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

##### 3. ETHIK

Korruption  
Wettbewerbswidrige Praktiken  
Verantwortungsvolles Informationsmanagement

##### 2. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

###### PERSONALWESEN

Mitarbeitergesundheit & -sicherheit  
Arbeitsbedingungen  
Sozialer Dialog  
Karrieremanagement & Training

###### MENSCHENRECHTE

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

##### 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.

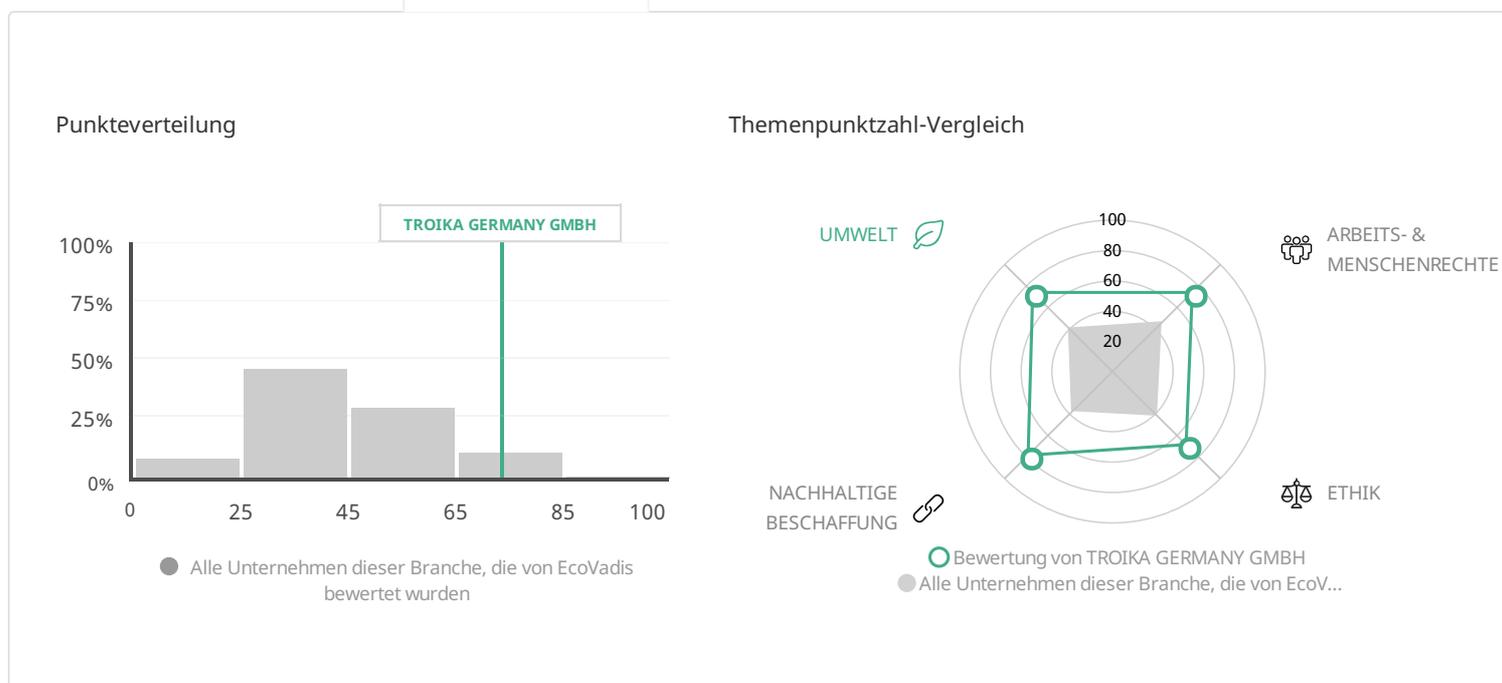
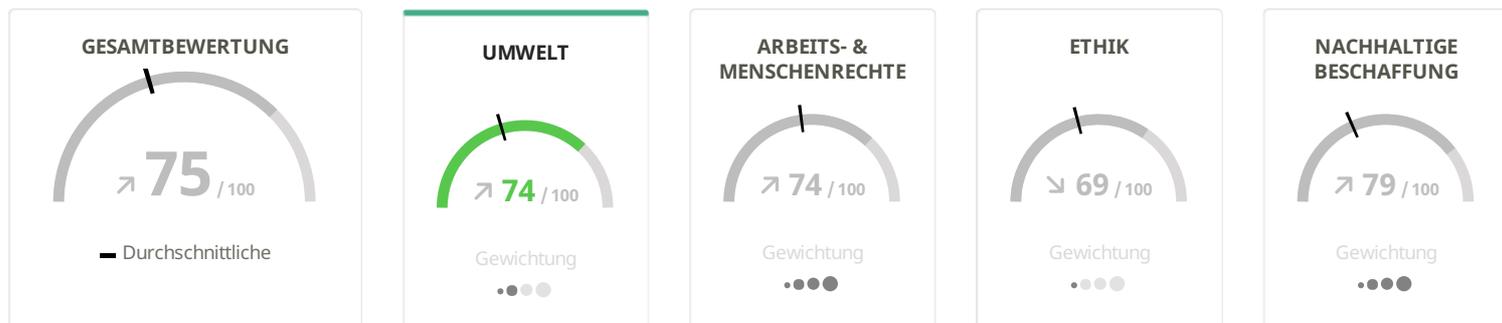
### C. Die Bewertungsskala

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.

## 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 Rohstoffe, Chemikalien & Abfall**

---

**Quantitative Ziele für Energieverbrauch & Treibhausgase**

---

**Umweltrichtlinie für Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung**

---

**Umweltrichtlinie für Kundengesundheit & -sicherheit**

---

**Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall**

---

**Umweltrichtlinie für Energieverbrauch & Treibhausgase**

---

**Umfassende Richtlinie zu einem Großteil der Umweltfragen**

**Information**

Eine umfassende Umweltrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu einem Großteil der Umweltrisiken welche dem Unternehmen begegnen und bindet quantitative Ziele (d.h. Zielwerte) zu diesen Risiken mit ein. Es umfasst auch mindestens ein verbindliches organisatorisches Element für die Verbreitung und Aktualisierung der Richtlinie (d.h. Prozess um die Richtlinie zu überprüfen/aktualisieren).

**Anleitung**

Eine Richtlinie wird als außerordentlich erachtet, wenn alle Umweltfragen durch qualitative und quantitative Ziele abgedeckt werden, zusätzlich zu mindestens zwei der folgenden Elemente: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, und/oder ein formaler Überprüfungsprozess. Das Handbuch zu diesem Thema können Sie hier herunterladen (auf Englisch).

**Aktionen**

**Bereitstellung von Produktinstandhaltungsanweisungen zur Verlängerung der Produktlebensdauer**

**Information**

Das Unternehmen stellt seinen Kund\*innen Produkt- und Wartungsinformationen zur Verfügung, um die Lebensdauer der Produkte zu verlängern.

**Anleitung**

Das Unternehmen veröffentlicht Informationen zur Produktwartung, um die Produktlebensdauer zu maximieren und die Auswirkung auf die Umwelt durch beschädigte Komponenten zu minimieren. Zu Aktionen gehören die Bereitstellung leicht zugänglicher Anleitungen zur Wartung, Pflege und Verwendung von Produkten, Anleitungen oder technische Anweisungen, die es den Kund\*innen ermöglichen, beschädigte Teile zu diagnostizieren oder zu reparieren, sowie Kontaktinformationen oder detaillierte Anweisungen für den Zugang zu Pflegediensten nach dem Kauf.

**Infrastruktur oder Programm zum Sammeln und Recyceln gebrauchter Produkte**

**Information**

Das Unternehmen verfügt über eine Infrastruktur oder ein Programm zum Sammeln und Recyceln gebrauchter Produkte.

**Anleitung**

Das Unternehmen fungiert als Vermittler, um gebrauchte Produkte von Kund\*innen zum Recycling, zur speziellen Behandlung oder Entsorgung zu sammeln. Das Unternehmen belebt eine direkte Zusammenarbeit mit Herstellern oder Recyclinganlagen und gibt die ausgewiesenen Sammelstellen, Abholdienste oder Ansätze zur Sammlung gebrauchter Produkte an. Es ist praktisch, zugänglich und wird den Kund\*innen klar kommuniziert, um die Teilnahme zu fördern.

**Nutzung umweltfreundlicher oder biologischer Einsatzstoffe**

**Reduzierung des Materialverbrauchs durch Prozessoptimierung**

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

**Interne Sortierung und Entsorgung von Abfall gemäß den Abfallströmen**

**Verringerung des internen Abfalls durch Wiederverwendung, Verwertung oder Umwandlung von Material**

**Reduzierung der CO2-Emissionen durch Logistik oder Optimierung der Flotteneffizienz**

**Reduzierung des Energieverbrauchs der Beleuchtungssysteme**

**Einsatz von effizienten HLK-Geräten (Heizung, Lüftung und Klimaanlage)**

**Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien**

**Energie- und/oder CO2-Audit**

**Information**

Das Unternehmen hat belegende Dokumente dafür vorgelegt, dass es ein Energie-Audit oder eine Kohlenstoff-Bewertung durchgeführt hat.

**Anleitung**

Ein Energieaudit ist eine Inspektion, Erhebung und Analyse der Energieflüsse innerhalb eines Gebäudes, Prozesses oder einer Anlage, um den Energieverbrauch zu reduzieren. Ein Energieaudit ist der erste Schritt, um Möglichkeiten zur Reduzierung der Energiekosten und des CO2-Fußabdrucks festzustellen. Die Kohlenstoffbilanz oder der Kohlenstoff-Fußabdruck ist ein Maß für die Menge an CO2- oder anderen THG-Emissionen innerhalb eines definierten Prozesses, ausgedrückt als Kohlendioxid-Äquivalent. Dies kann mithilfe eines Kohlenstoff-Fußabdruck-Rechners erfolgen.

**Sensibilisierungsprogramme für Kunden zum Thema Gesundheit & Sicherheit von Produkten und Service**

**Information**

Das Unternehmen sensibilisiert seine Kunden für die Gesundheits- & Sicherheitsaspekte im Zusammenhang mit dem Produkt oder der Dienstleistung des Unternehmens.

**Anleitung**

Das Unternehmen hat ein Programm eingeführt, das darauf abzielt, das Bewusstsein der Kunden für Gesundheits- und Sicherheitsfragen im Zusammenhang mit Produkten oder Dienstleistungen zu erhöhen. Im Rahmen von Sensibilisierungsprogrammen können den Kunden beim Kauf eines Produkts oder einer Dienstleistung Broschüren über Gesundheit und Sicherheit ausgehändigt werden oder Informationen im Internet bereitgestellt werden, um die Kunden über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bei Produkten/Dienstleistungen zu informieren. Gemäß dem ISO 26000-Standard beinhaltet der Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Verbrauchern die Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen, die sicher sind und bei denen kein inakzeptables Risiko einer Schädigung bei Gebrauch oder Verbrauch besteht. Der Schutz sollte sowohl die bestimmungsgemäße Verwendung als auch den vorhersehbare unsachgemäße Verwendung abdecken. Klare Anweisungen für den sicheren Gebrauch (einschließlich Montage und Wartung) sind ebenfalls ein wichtiger Bestandteil des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit. Unternehmen sollten über ein klar definiertes Verfahren verfügen, um die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken der Kunden zu bewerten und zu dokumentieren.

**Ergebnisse**

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

**Information**

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

**Anleitung**

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

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

**Information**

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

**Anleitung**

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

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

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-1-Treibhausgasemissionen**

**Information**

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

**Anleitung**

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

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

Berichterstattung über die gesamten nachgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge

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

Berichterstattung über die Gesamtmenge der verbrauchten erneuerbaren Energien

Berichterstattung über das Gesamtgewicht nicht gefährlicher Abfälle

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle

Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

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**

Niedrig

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Umweltfragen

Korrekturmaßnahme in bearbeitung

**Ergebnisse**

**Hoch** Ungenügende Berichterstattung zu Umweltaspekten

Korrekturmaßnahme in bearbeitung

**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.

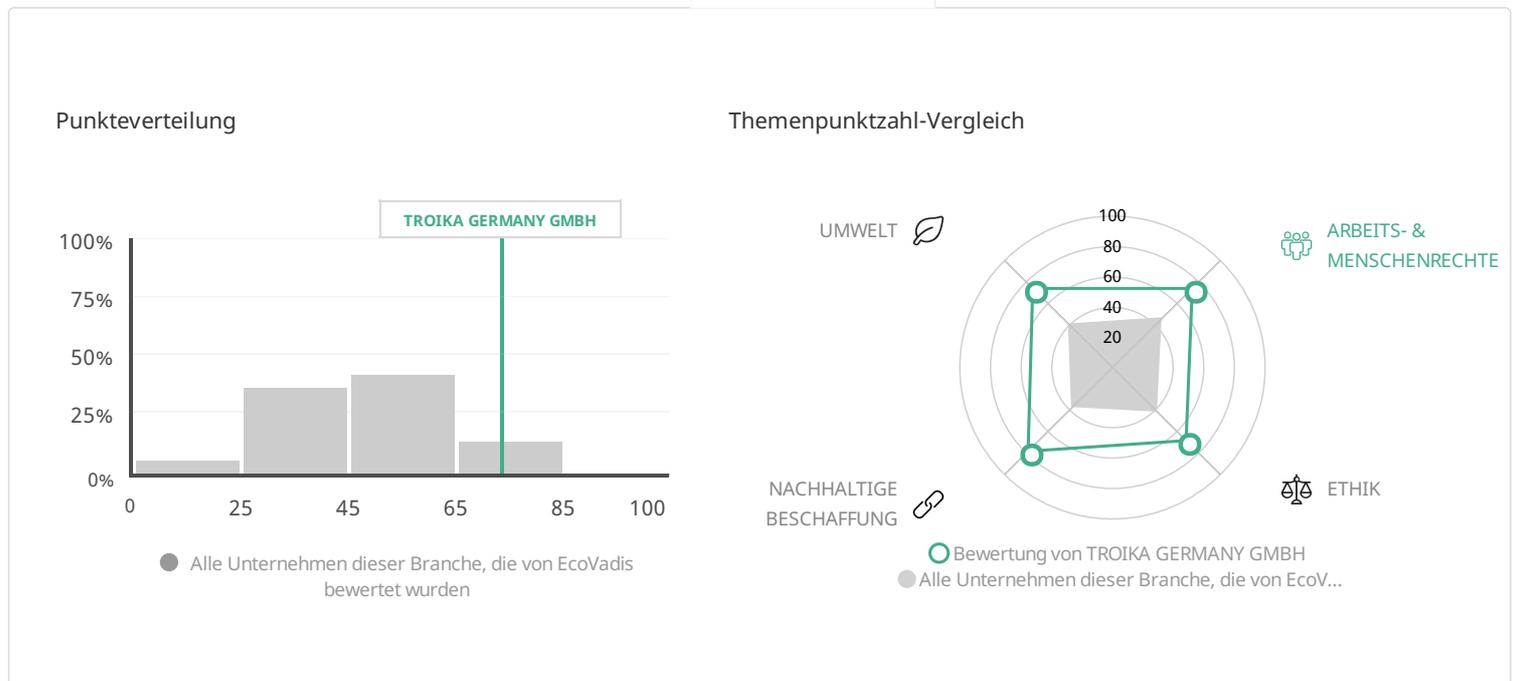
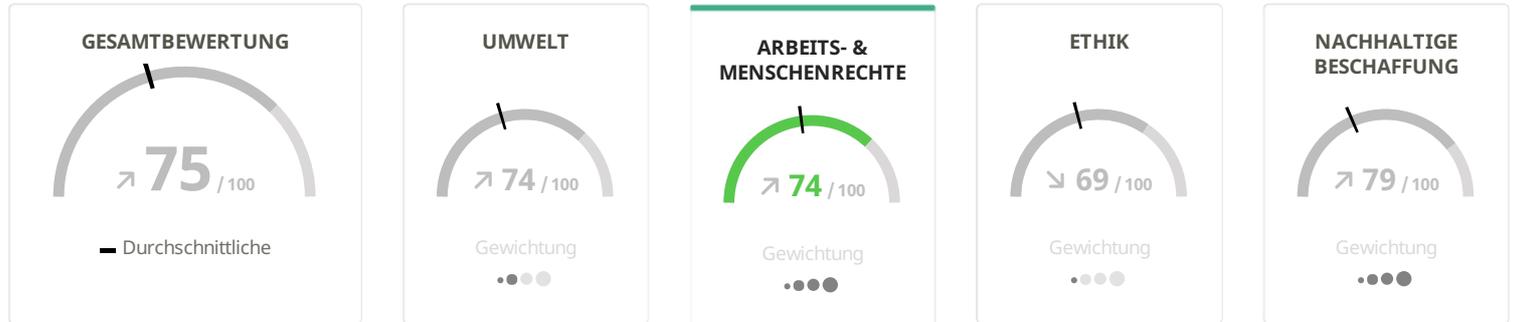
**Anleitung**

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.)

## 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 in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und Inklusion**

**Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Karrieremanagement & Training**

**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.

**Anerkennung externer Initiativen zu Arbeitspraktiken oder Menschenrechten**

**Information**

Es gibt Nachweise für eine öffentliche Zustimmung zu einer externen Initiative zu Arbeitspraktiken oder Menschenrechtsfragen oder eine Mitgliedschaft in einer freiwilligen Initiative zu Arbeitspraktiken oder Menschenrechtsfragen.

**Anleitung**

Eine Unterstützung (Endorsement) ist die Verpflichtung eines Unternehmens, Ziele oder Prinzipien zu erfüllen, die von externen Organisationen festgelegt wurden. Das Unternehmen muss auf der Website der Initiative als aktives Mitglied aufgeführt sein. Solche Initiativen können viele Arbeits- und Menschenrechtsthemen umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele sind Global Compact, Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Responsible Care, The Voluntary Principles on Security and Human Rights, etc.

**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.

**Umgesetzte familienfreundliche Programme (FFP) (z. B. Eltern- oder Pflegezeit, Kinderbetreuung oder Zuschüsse)**

**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.

**Bonusplan im Zusammenhang mit der Unternehmensleistung**

**Information**

Das Unternehmen hat ein Bonusprogramm eingeführt, das sich an der Unternehmensleistung orientiert.

**Anleitung**

Teil eines soliden Mitarbeitervertrags sollte ein Bonusprogramm sein. Dabei sollte es sich aber um ein Bonusprogramm handeln, das die Leistung des Mitarbeiters und des Unternehmens berücksichtigt. Das Unternehmen hat daher ein System der monetären Vergütung für Mitarbeiter eingeführt, das über das Grundgehalt hinausgeht und an die Unternehmensleistung gekoppelt ist. Dies stellt eine Motivation dar und steigert die Leistung der Mitarbeiter.

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

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Gesundheitsversorgung von Mitarbeitern vorhanden**

**Aktionen um Lohngleichheit am Arbeitsplatz zu fördern**

## Risikobewertungen zur Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten

### Information

Das Unternehmen hat Dokumente vorgelegt, die belegen, dass eine Bewertung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für Mitarbeiter\*innen 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

Eine Bewertung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken wird systematisch durchgeführt, um die potenziellen Auswirkungen der betrieblichen Aufgaben oder Bedingungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter\*innen zu ermitteln und zu bewerten. Die wichtigsten Elemente einer vollständigen Risikobewertung sind; 1) Die Beschreibung von Gefahren oder Risikofaktoren, die Schäden verursachen könnten, und die Bestimmung der Signifikanz der Risiken. 2) Die regelmäßige Überprüfung der Risiken, um stets das aktuelle Risikoprofil und Gesundheits- und Sicherheitsumfeld im Unternehmen zu kennen. 3) Das Vorhandensein von Präventions- und Korrekturmaßnahmenplänen in Form von Schritten und/oder Empfehlungen, die eine Organisation ergreifen muss, um die in Risikobewertungen ermittelten, kartierten und bewerteten Risiken wirksam vorzubeugen und diese zu beseitigen.

## 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.

## Präventionsmaßnahmen gegen Verletzungen durch wiederholte Belastung (Repetitive Strain Injury, RSI)

### Information

Das Unternehmen hat aktive Präventionsmaßnahmen für Verletzungen durch wiederholte Belastung (Repetitive Strain Injuries, RSIs) eingeführt.

### Anleitung

RSIs sind arbeitsbedingte Muskeln-, Sehnen-, oder Nervenverletzungen, die durch repetitive Aufgaben, muskuläre Anstrengungen, Vibrationen oder umständliche Körperhaltungen bei Ausführung einer Aufgabe verursacht werden. Dazu gehören Karpaltunnelsyndrom (im Handgelenk) sowie Schulter, Nacken und Rückenbeschwerden (ILO). Ein ähnlicher Begriff ist Cumulative Trauma Disorder (oder 'CTD' genannt in den USA). Ein paar Beispiele an Maßnahmen sind unter anderem, Variation zu bieten, ein ergonomisches Arbeitsumfeld anzubieten, Prioritätensetzung um Arbeitsdruck zu verringern, sowie lange und kurze Pausen während der Arbeitszeit anzubieten.

## Aktionen zur Förderung der internen Mobilität

### Information

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

### Anleitung

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

**Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen**

**Information**

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

**Anleitung**

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

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

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Ergebnisse**

**Berichterstattung über die Anzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle**

**Information**

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

**Anleitung**

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

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

**Information**

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

**Anleitung**

Das Unternehmen hat Daten zur Verfügung gestellt, aus denen die erfasste Anzahl der Ausfalltage hervorgeht, die durch arbeitsbedingte Verletzungen/Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen, durch arbeitsbedingte Erkrankungen und durch Todesfälle aufgrund von Erkrankungen entstehen. Diese Kennzahl bezieht sich auch die Mitarbeitenden. Arbeitsbedingte Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen entstehen, wenn Menschen bei der Arbeit 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 über den prozentualen Anteil der beschäftigten Frauen im Verhältnis zum gesamten Unternehmen**

**Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

**Berichterstattung über die Anzahl der durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter**

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Standard-Berichterstattung zu Arbeits- & Menschenrechten**

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Verbesserungsbereiche**

**Richtlinien**

Niedrig

Kein quantitatives Ziel im Bereich Arbeits- & Menschenrechte

Korrekturmaßnahme in bearbeitung

**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).

## Ergebnisse

Niedrig

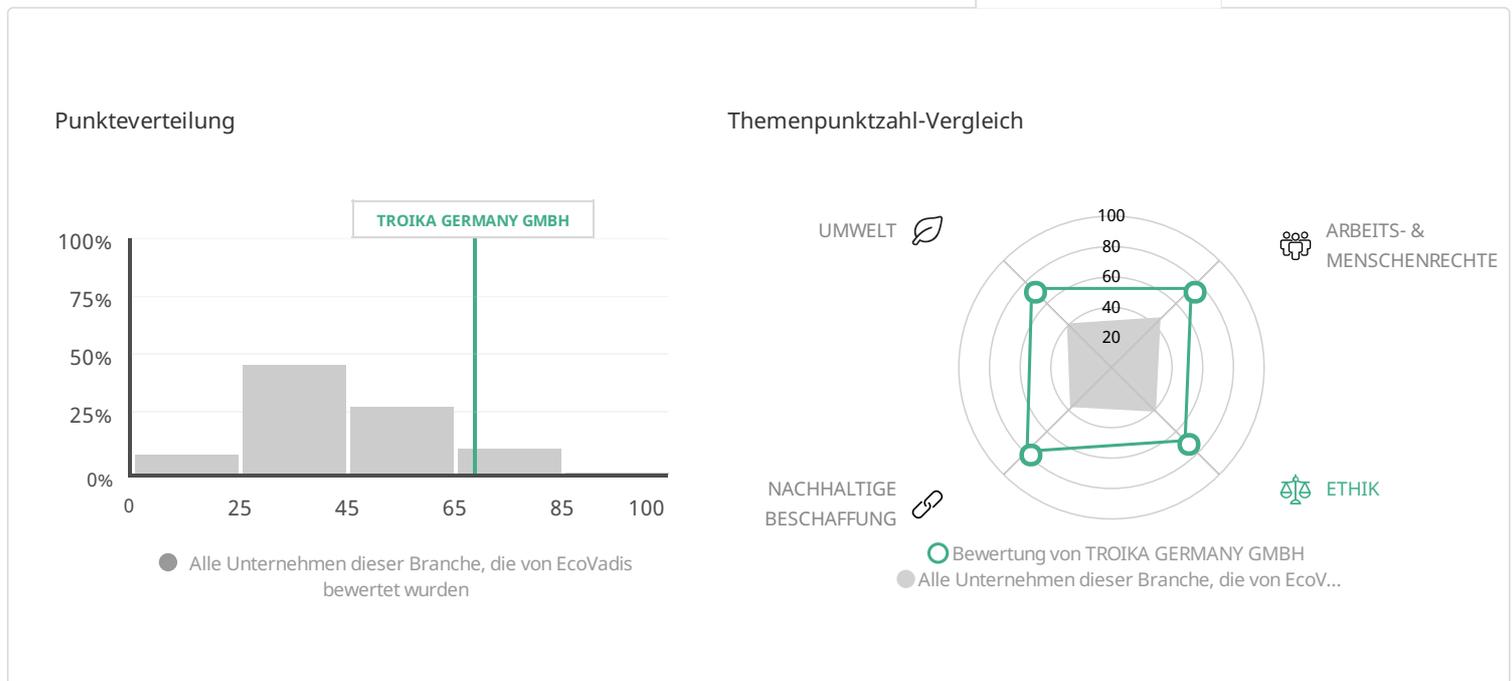
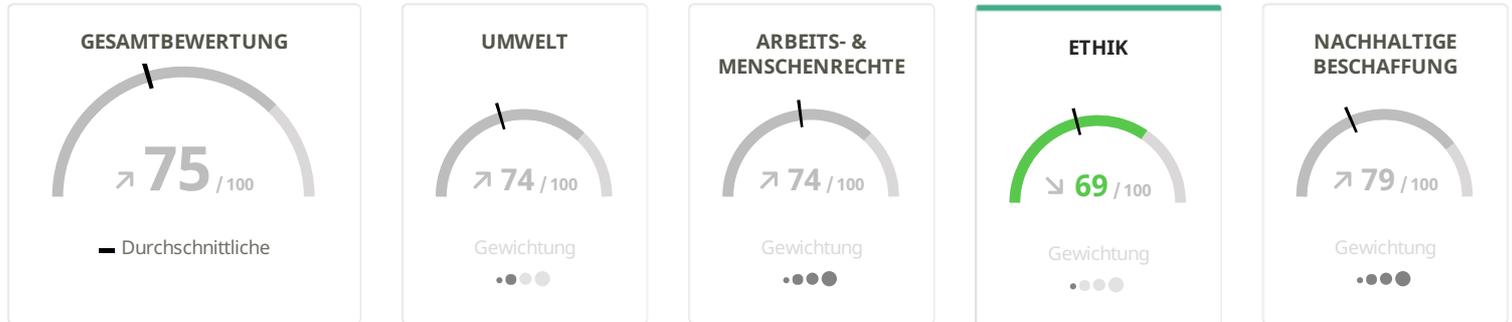
Erklärt, den prozentualen Anteil der Beschäftigten im gesamten Unternehmen, die Minderheiten und/oder benachteiligten Gruppen angehören zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

Korrekturmaßnahme in bearbeitung

## 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**

**Standardrichtlinien zu ethischen Themen**

**Richtlinie für Betrug**

**Geldwäscherichtlinie**

**Richtlinie für Interessenskonflikte**

**Disziplinarmaßnahmen bei Richtlinienverletzungen**

**Information**

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

**Anleitung**

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

**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 Geldwäscherei. 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**

**Implementierung eines Zeitplans zur Datenaufbewahrung**

## Risikobewertungen zur Informationssicherheit durchgeführt

### Information

Das Unternehmen führt regelmäßige Risikobewertungen zum verantwortungsvollen Informationssicherheitsmanagement durch.

### 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 zur Informationssicherheit können Unternehmen potenzielle Risiken der Informationssicherheit identifizieren, das wahrscheinliche Auftreten und die potenziellen Auswirkungen der Risiken bewerten, Kontrollen der Informationssicherheit festlegen und einen Aktionsplan entwickeln. Solche Bewertungen stellen ein starkes Compliance-Programm sicher und helfen dabei, einen robusteren Ansatz der Organisation zur Bekämpfung von Verstößen im Rahmen des Informationssicherheits-Managements zu entwickeln.

## Bewusstseinsbildungen um Datenschutzverletzungen zu verhindern

### Information

Das Unternehmen hat Bewusstseinsbildungen 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 zur Beratung der Kunden bezüglich ihrer persönlichen/vertraulichen Daten

### Information

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

### Anleitung

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

## Ergebnisse

### Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

**Standard Berichterstattung zum Thema Ethik**

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Verbesserungsbereiche**

**Richtlinien**

Niedrig

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Ethikfragen

Korrekturmaßnahme in bearbeitung

**Aktionen**

Hoch

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Korruptionsrisikobewertung

Korrekturmaßnahme in bearbeitung

**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.

Mittel

Keine aussagekräftigen Dokumente zu Schulungen für Korruptions- und Bestechungssensibilisierung

Korrekturmaßnahme in bearbeitung

**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 in bearbeitung

**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.

Niedrig

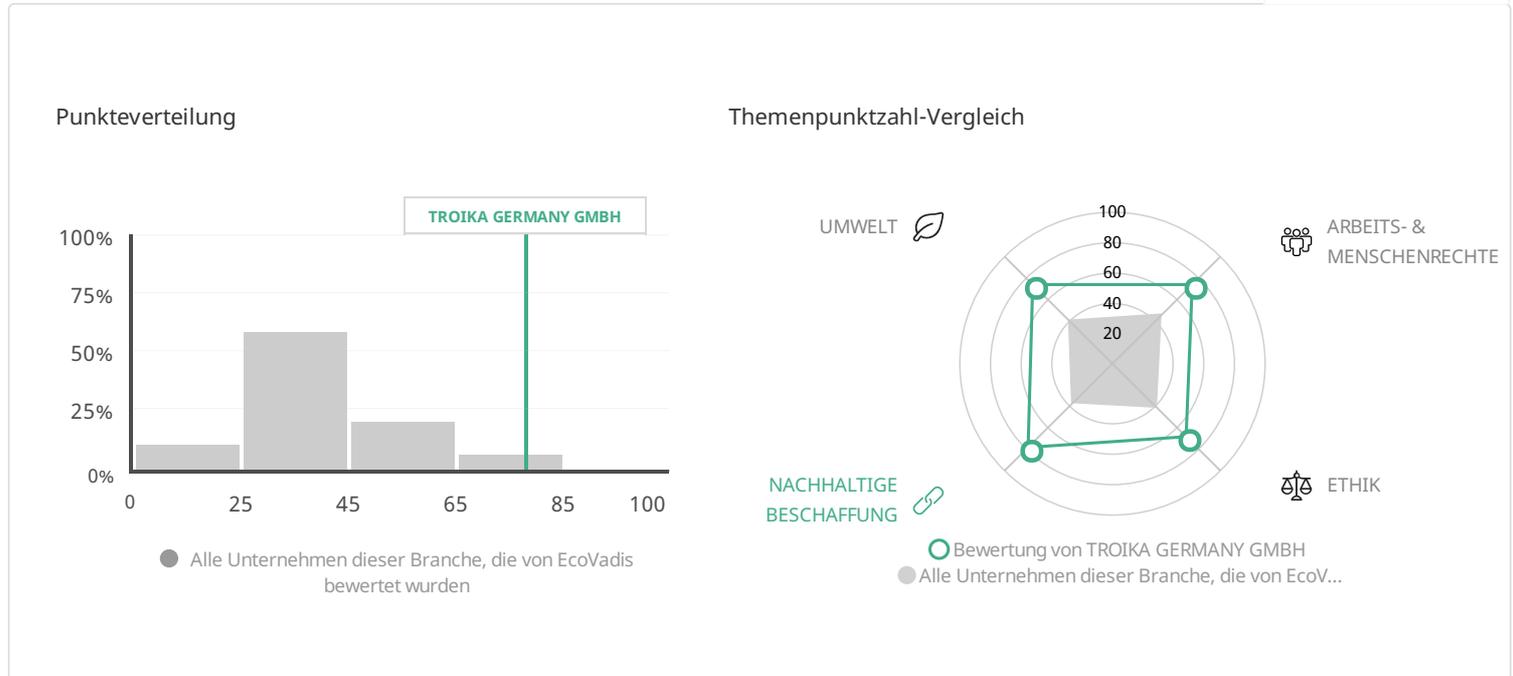
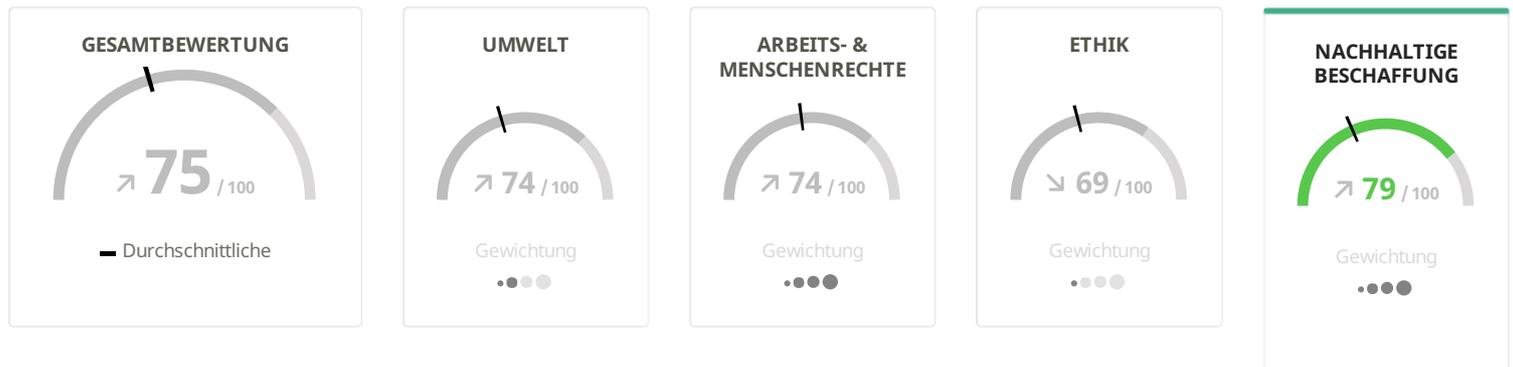
Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Maßnahmen für ein effektives Whistleblower-Verfahren, um Korruption und Bestechung zu melden

Korrekturmaßnahme in bearbeitung

## 9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

### Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



#### 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**

**Richtlinien**

**Umfassende nachhaltige Beschaffungsrichtlinien zu Umwelt- und Sozialfaktoren**

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Aktionen**

**Aktionen, um in der Lieferkette mit Unternehmen von Minderheiten/benachteiligten Gruppen zusammenzuarbeiten**

**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.

**On-Site Audits der Lieferanten zu Umwelt- und Sozialaspekten**

**Information**

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die Vor-Ort Audits der Lieferanten zu Umwelt- und Sozialaspekten belegen.

**Anleitung**

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

**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.

**Trainings für Käufer zu sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette**

**Information**

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente zur Verfügung gestellt, die die Schulung von Einkäufern zu sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette belegen.

**Anleitung**

Es gibt Nachweise über Übungsmaterialien, Programme und zusätzliche Nachweise über die Trainingsdurchführung wie Fortschrittsberichte, Abschlussbescheinigungen mit Firmennamen. Dies zeigt, dass die Beschaffungsexpert\*innen des Unternehmens zum Thema nachhaltige Beschaffung geschult werden, um sicherzustellen, dass sie soziale und ökologische Aspekte verstehen und in die Beschaffungsfunktion integrieren.

**Analyse des Nachhaltigkeitsrisikos (d. h. vor den Bewertungen oder Audits der Lieferanten)**

**Information**

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die den Nachweis eines CSR-Risikoanalyseverfahrens erbringen, um festzustellen, welche Lieferanten, Produkte oder Einkaufskategorien das Unternehmen Nachhaltigkeitsrisiken aussetzen.

**Anleitung**

Es gibt Nachweise für ein Verfahren zur Ermittlung jener Lieferanten, Produkte oder Einkaufskategorien, die das Unternehmen Nachhaltigkeitsrisiken aussetzen. Das Ergebnis dieser Risikoanalyse zeigt Nachweise für die Überlegung, ob bei einem bestimmten Lieferanten, Produkt oder einer bestimmten Einkaufskategorie weitere Maßnahmen ergriffen werden sollten.

**Ergebnisse**

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

**Berichterstattung über die gesamten vorgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen**

**Erklärt, dass kein Zinn, Tantal, Wolfram, Gold und / oder deren Derivate verwendet werden (nicht verifiziert)**

**Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

**Standard Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung**

**Information**

Es gibt in den belegenden Dokumenten des Unternehmens Nachweise für eine formale Berichterstattung über Arbeits- und Menschenrechtsthemen, einschließlich wichtiger Leistungsindikatoren (KPIs), statistischer Zahlen oder damit verbundener konkreter Maßnahmen.

**Anleitung**

Die Berichtspunkte sind in qualitativer und quantitativer Hinsicht standardisiert, decken die wichtigsten Themen ab, sind ausreichend aussagekräftig und werden regelmäßig aktualisiert. Beispiele für KPIs sind: der Prozentsatz der Lieferanten, die von Maßnahmen zur nachhaltigen Beschaffung erfasst werden, und der Prozentsatz der Einkäufer, die in Fragen der nachhaltigen Beschaffung geschult wurden. Im Rahmen einer umfassenden Berichterstattung zu nachhaltiger Beschaffung werden die KPIs zusätzlich in einem formalen öffentlichen Dokument ausgewiesen, das den Stakeholdern zur Verfügung gestellt wird, und entsprechen den Richtlinien der Global Reporting Initiative oder anderen externen CSR-Berichtsstandards.

**Verbesserungsbereiche**

**Aktionen**

**Hoch** Keine aussagekräftige Dokumentation über Sozial- oder Umweltklauseln in Lieferantenverträgen **Korrekturmaßnahme in bearbeitung**

**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.

**Niedrig** Keine aussagekräftige Dokumentation über die Ziele der nachhaltigen Beschaffung, die in die Leistungsbeurteilung der Käufer (Vertrieb) integriert sind **Korrekturmaßnahme in bearbeitung**

**Information**

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die die Integration nachhaltiger Beschaffungsziele in die Leistungsüberprüfung von Käufern belegen.

**Anleitung**

Es gibt keine schlüssigen Beweise für einen Prozess zur Integration nachhaltiger Beschaffungsziele in die Leistungsüberprüfung von Käufern durch einen Mechanismus, der die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten in die Leistungsüberprüfung von Käufern integriert.

**Niedrig** Keine schlüssige Dokumentation über Maßnahmen zum Aufbau von Kapazitäten und/oder zur Schaffung von Anreizen für Lieferanten im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement **Korrekturmaßnahme in bearbeitung**

**Information**

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die den Kapazitätsaufbau von Lieferanten in Bezug auf ökologische oder soziale Themen durch Korrekturmaßnahmen und/oder Schulungen zur Verbesserung ihres Verständnisses von Umwelt- und/oder Sozialfragen belegen.

**Anleitung**

Es gibt keine schlüssigen Nachweise für proaktive oder Korrekturmaßnahmen, Übungsmaterialien und/oder Programme zum Kapazitätsaufbau für Lieferanten mit dem Ziel, ihr Verständnis für ökologische und/oder soziale Fragen zu verbessern.

## 10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

27. Nov. 2024 |

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral** →

gültig vom 23. Jan. 2025 bis zum 27. Nov.

2029

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 Einführung zusätzlicher Richtlinien angestiegen.

## 12. KONTAKT

Sie haben Fragen oder brauchen Hilfe? Sie erreichen unser Helpcenter unter [support.ecovadis.com](https://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 sonstigen Haushaltswaren

### 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 CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC und SF<sub>6</sub>. Dazu gehört auch die Produktion von erneuerbarer Energie durch das Unternehmen.

#### Branchenfragen

Companies engaged in wholesale activities require energy consumption for administrative offices and warehousing facilities (lighting, heating, etc.), as well as the transportation of goods, which requires a significant amount of fuel energy. There are numerous ways to reduce energy consumption and emissions caused by these activities of transportation and storage such as optimization of routes for transport vehicles, improvement of energy efficiency of building (through heating systems, insulation etc.). Wholesalers with internal transport fleets can also reduce consumption, and therefore GHG emissions, through the use of low-emission, fuel efficient vehicles.

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<sub>x</sub>, NO<sub>x</sub>).

#### Branchenfragen

For companies engaged in wholesale activities, the primary source of waste is from packaging that consists of plastic and cardboard, and materials necessary for transportation of products, including wooden pallets. Generally, these waste materials are the result of damage during the shipping process which, in such situations, require repackaging of products prior resale. Less significant waste sources for wholesalers include office waste such as paper and ink toner cartridges. The environmental impacts of waste from wholesale companies can be reduced by recycling plastics and cardboard, recycling pallets and marketing and promoting products via on-line sources rather than the distribution of paper catalogs.

Mittel

Kundengesundheit & -sicherheit

#### Definition

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

#### Branchenfragen

Although wholesale companies don't manufacture the products that they sell, they should choose to sell products that meet certain health and safety standards. Plastic products, including those used as promotional products, potentially contain harmful substances, particularly when they are manufactured in countries with weak product health and safety laws and/or institutions to enforce existing laws. Companies engaged in wholesaling activities should have HAACP and product recall programs in place for potential post-sale product breaches. Additionally, wholesalers should monitor where the products they purchase originate in order to provide more supply chain transparency.

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.

**Branchenfragen**

Household goods include a wide range of products with different specifications, some of which are more sustainably manufactured than other. As a result of the available household products on the market, wholesale companies can have a substantial impact on consumption habits by choosing to market only products with reduced environmental and social impacts. The ability to include in their catalogs items with reduced impacts can provide the necessary incentive for suppliers and customers to produce and source sustainable materials and products (e.g. solar powered equipment, recyclable stationery, and wooden items sourced from sustainable forestry). Just as sustainability has become a priority for food and beverage wholesalers as a result of market demands, it will likely become a growing strategic issue in the wholesale of household goods(1).



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**

While wholesalers are generally not engaged in manufacturing activities, product assembly is often a secondary service that wholesalers provide; therefore, employee health and safety measures should be implemented at all offices and warehouses. In office settings, non-ergonomic working stations, stress and psychological issues can result without adequate measures. In warehouse facilities, health and safety issues that require attention include machinery operations, product chemical exposure, and repetitive strain disorder associated with heavy lifting. In order to reduce employee health and safety risks, wholesale companies must implement necessary measures, including training related to lifting and sitting techniques, forklift and vehicle training, and hazardous material handling measures.

Mittel

Arbeitsbedingungen

**Definition**

Betrifft Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter.

**Branchenfragen**

According to PwC's Global Generational Study, given the opportunity, 64% of Millennials (and 66% of non-Millennials) would like to occasionally work from home(2). Apart from standard working conditions applicable to any activity (e.g. working hours, holidays, wages and benefits), companies engaged in wholesale activities face non-specific issues due to the manufacturing activity involving employees, but because of the heavy lifting necessary in warehouses, excessive working hours in this sector can become an employee health and safety issue. Measures such as shift allowance, personal & medical insurance can be to improve work/life balance by reducing the consequences of their position in their life outside of work.

Mittel

Sozialer Dialog

**Definition**

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

**Branchenfragen**

The Global poll 2012 led by the International Trade Union Confederation (ITUC) shows that 70% of workers from 13 countries worldwide think current labor laws provide inadequate legal protection on wages, and 44% think the legal framework does not ensure reasonable working hours(3). A sound and structured social dialog is thus of importance.

Mittel

Karrieremanagement & Training

**Definition**

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

**Branchenfragen**

A strong workforce provides the basis for a successful company. In order to foster their commitment, manufacturers of furniture must continually invest in training and development of their employees. While health & safety is critical and is part of the section on employee health & safety, technical developments mean continual training on more general issues to the industry is of importance for employees in this sector.

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**

Promoting diversity through non-discrimination policies and practices has positive impacts on both workplace motivation and has been shown to Diversity at work on the other hand is believed to have positive impacts on companies' financial performance. When effective non-discrimination policies not in place however, companies risk financial penalties in countries that have laws and regulations prohibiting discrimination based on various personal characteristics. Given the low-skilled workforce engaged in warehousing operations, the sector attracts immigrants, refugees and other under-represented (vulnerable) groups, which should be provided equal opportunities to access jobs.



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 issues are major issues for any company, particularly when operating in risk countries. Regulations such as the Foreign Corrupt Practice Act (FCPA) in the US address these issues and make it unlawful to offer or accept payments for the purposes of obtaining special privileges or retaining business. The wholesale sector’s position in global supply chains exposes companies to incentives, including bonus structures and discounting that cross ethical boundaries or can be perceived as bribery. Additionally, wholesalers source products from, and transport sourced products through, identified high risk countries exposing them to incentives to pay bribes or engage in fraudulent book-keeping in order to cover bribes paid. Wholesale companies must implement measures to prevent corruption and bribery in their operations(4). Effective measures include anti-corruption training and whistle-blower systems.

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(6). 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(7). 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**

Many of the products that household good wholesalers source are manufactured in identified high risk countries. Issues persist in manufacturing facilities related to process energy consumption and GHG emission, primarily in the manufacture of plastic promotional products. Additionally, wholesale companies are subjected to product safety issues that result from manufacturing processes, including the presence of hazardous materials and substances in certain goods. Not only can such chemicals harm customers at the end of the supply chain, but wholesale company workers can be injured if Material Safety Data Sheet (MSDS) information is not provided regarding the chemicals present in products. Wholesalers should engage suppliers in best management practices and provide suppliers with sustainable specifications in adherence with regional regulations related to chemical usage. Factory audits, particularly in identified high risk countries, are also effective tools to mitigate product safety and process concerns. (5)

Hoch

Sozialpraktiken von Lieferanten

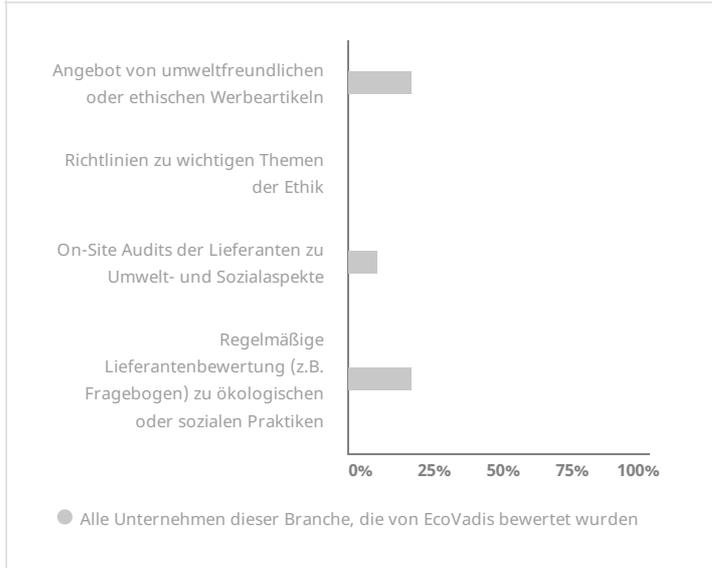
**Definition**

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.

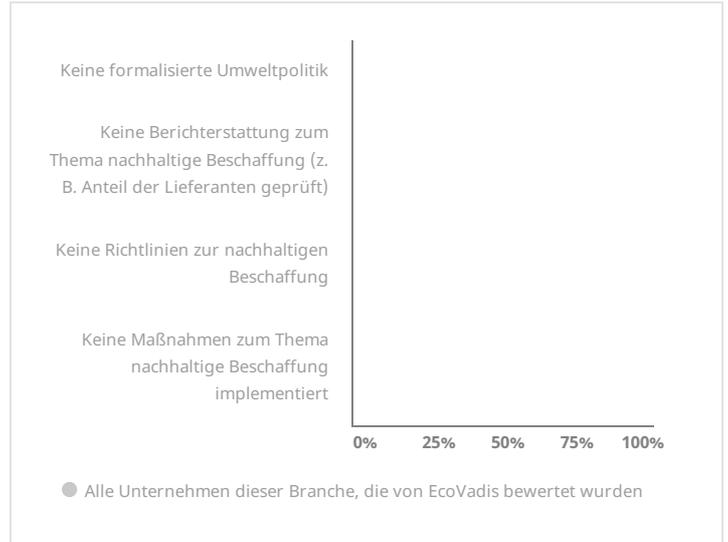
**Branchenfragen**

As noted in Supplier Environmental Practices criteria, much of the manufacturing worldwide occurs in identified high risk countries, which requires an effective sustainable procurement program to prevent labor, human rights and unethical situations from occurring. The manufacturing location, combined with the low-skilled workforce and vulnerable social status that characterize the manufacturing labor market set the ground for potential human rights abuses, including poor working conditions, or the inability to join unions in many countries. This creates a volatile supply chain that increases reputation and logistical risks for wholesalers. Social audits should be performed on manufacturing facilities located in identified high risk countries. They can be followed-up by capacity building efforts to scale labor and human rights management practices to mitigate the risks for wholesale companies.

**Zentrale Stärken der Branche**



**Zentrale Verbesserungsbereiche der Branche**



Überblick Nachhaltigkeits-KPIs

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
<b>Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden</b>	30%
<b>Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen</b>	35%
<b>Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen</b>	46%
<b>Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren</b>	33%
<b>Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung</b>	36%
<b>ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)</b>	35%
<b>OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)</b>	22%
<b>Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"</b>	10%
<b>Unterzeichner des Global Compact</b>	12%

## Wichtigste Vorschriften und Initiativen

### Code of conduct by IPPAG (International Partnership for Premiums and Gifts)

[http://www.ippag.net/code\\_of\\_conduct.html?PHPSESSID=80e188610136d17118c2c2ab420e02f9](http://www.ippag.net/code_of_conduct.html?PHPSESSID=80e188610136d17118c2c2ab420e02f9)

Code of conduct from IPPAG (International Partnership for Premiums and Gifts), an international consortium of companies specialised in promotional merchandise.

 Umwelt

### Code of business practices by ICTI (International Council of Toys Industries) June 2001

<http://www.toy-icti.org/info/codeofbusinesspractices.html>

ICTI (International Council of Toys Industries) promotes international toy safety standards and a responsible attitude to advertising and marketing to children.

    Alle Themen

### Code of conduct by PPP (Platform Promotional Products)

[http://www.ppp-online.nl/assets/.../PPP\\_MVO\\_Certificatieschema\\_voor\\_druk.doc](http://www.ppp-online.nl/assets/.../PPP_MVO_Certificatieschema_voor_druk.doc)

The Platform Promotional Products (PPP) is a Netherland Association of business in the trade of promotional products founded in autumn 2002, that has 300 members. Members commit themselves to signing the Code of Conduct.

    Alle Themen

### Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

[http://www.iso.org/iso/iso\\_14000\\_essentials](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](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

### Standard Social Accountability 8000 (SA8000)

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=617&parentID=473>

SA8000 is a global social accountability standard for decent working conditions, developed and overseen by Social Accountability International (SAI).

 Arbeits- & Menschenrechte

### GRI - Logistics & Transportation sector supplement, Pilot Version 1.0 - May 2006

<http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/SectorSupplements/LogisticsAndTransportation/LogisticsAndTransportation.htm>

The Logistics and Transportation Sector Supplement addresses the key sustainability issues for this sector. It has been designed for general use by companies operating within the sector using different means of transportation.

    Alle Themen

### Charte 2FPCO (fédération française des professionnels de la communication par l'objet)

<http://www.2fpc.com/adhesion.html>

The Fédération Française des Professionnels de la Communication par l'objet (2FPCO) is a French Association of Promotional items companies. It has developed a chart that all member of the association has to endorse.

    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

**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 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**

**United Nations Convention against Corruption (UNCAC)**

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

 Regulatorisch

The UNCAC is the first leg12y binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

 **Ethik**

**OECD guidelines for multinational enterprises**

[http://www.oecd.org/about/0,2337,en\\_2649\\_34889\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html)

The Guidelines are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, and taxation.

 **Alle Themen**

**Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)**

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, glob12y 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**

## Quellen

### 1- Why Sustainability Makes Business Sense

<http://www.environmentalleader.com/2014/09/09/why-sustainability-makes-business-sense/>

### 2- PwC'sNextGen: A Global Generational Study

[http://www.pwc.com/en\\_GX/gx/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf](http://www.pwc.com/en_GX/gx/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf)

### 3- ITUC Global Poll 2012

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/itucreport\\_2012.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/itucreport_2012.pdf)

### 4- Workplace Violence and Harassment: A European Picture

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/>

### 5- Global Fraud Report-Kroll

[http://www.economistinsights.com/sites/default/files/FraudReport\\_English-UK\\_September07.pdf](http://www.economistinsights.com/sites/default/files/FraudReport_English-UK_September07.pdf)

### 6- Going for Coke

<http://www.economist.com/node/231963>

### 7- 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/>

### 8- Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

<https://www.stratokey.com/blog/Legal-ramifactions-of-data-breaches>

### 9- Supermarket Sweep

<http://www.economist.com/node/11289136?zid=294&ah=71830d634a0d9558fe97d778d723011d>