



## TROIKA GERMANY GMBH

wurde mit einer

### Silber-Medaille

zur Anerkennung ihres EcoVadis Ratings ausgezeichnet

- AUGUST 2023 -



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.

Gültig bis: August 2024

Copyright © 2023 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten



# ecovadis

## EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:  
TROIKA GERMANY GMBH

Gesamtbewertung: 66 /100  
August 2023

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.

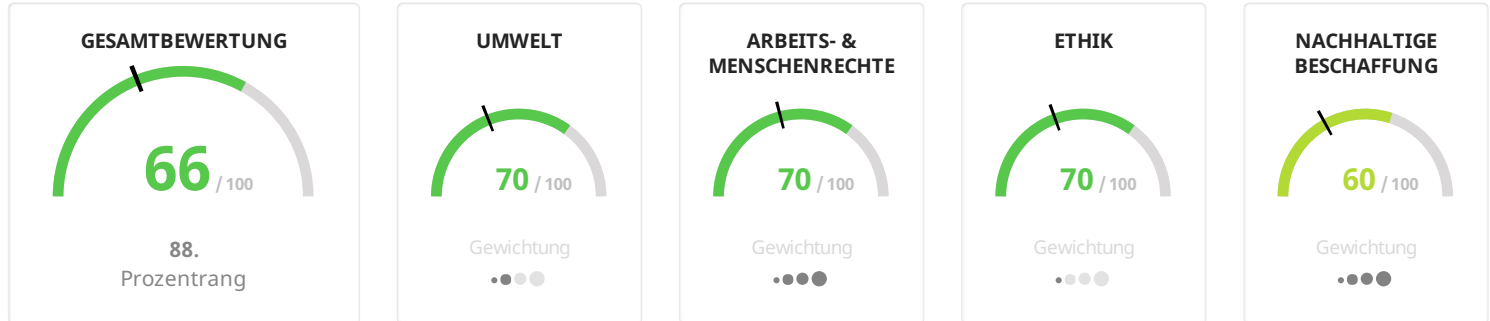
---

*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:*

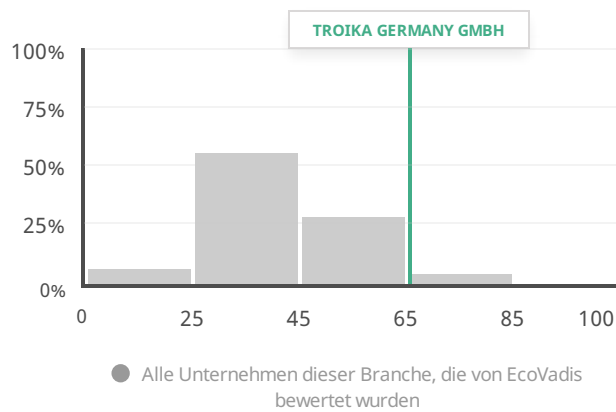
# 1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

## Punktzahlaufschlüsselung

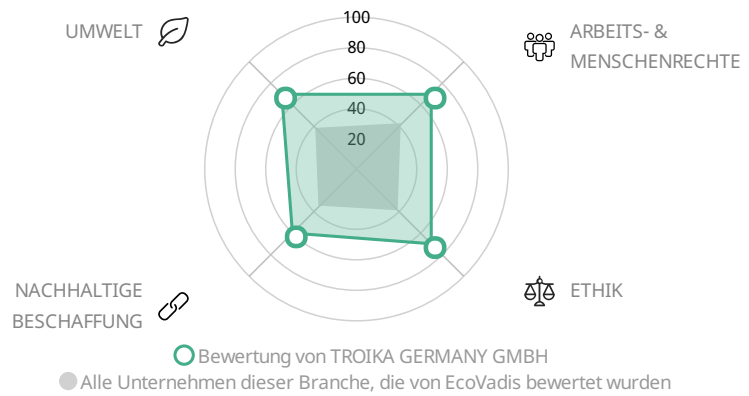
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



## Verteilung der Gesamtbewertungen



## Themenpunktzahl-Vergleich



TROIKA GERMANY GMBH wurde mit einer Silber-Medaille zur Anerkennung der Nachhaltigkeitserfolge ausgezeichnet! Um eine Medaille zu erhalten, müssen Unternehmen eine Gesamtpunktzahl von 59-70.

## 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

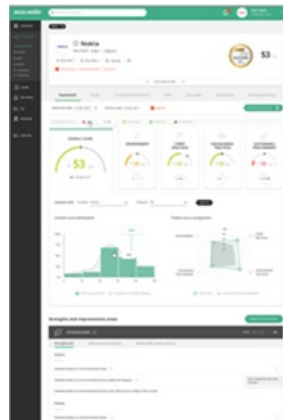
Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

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: Grundsaterklärungen, 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.

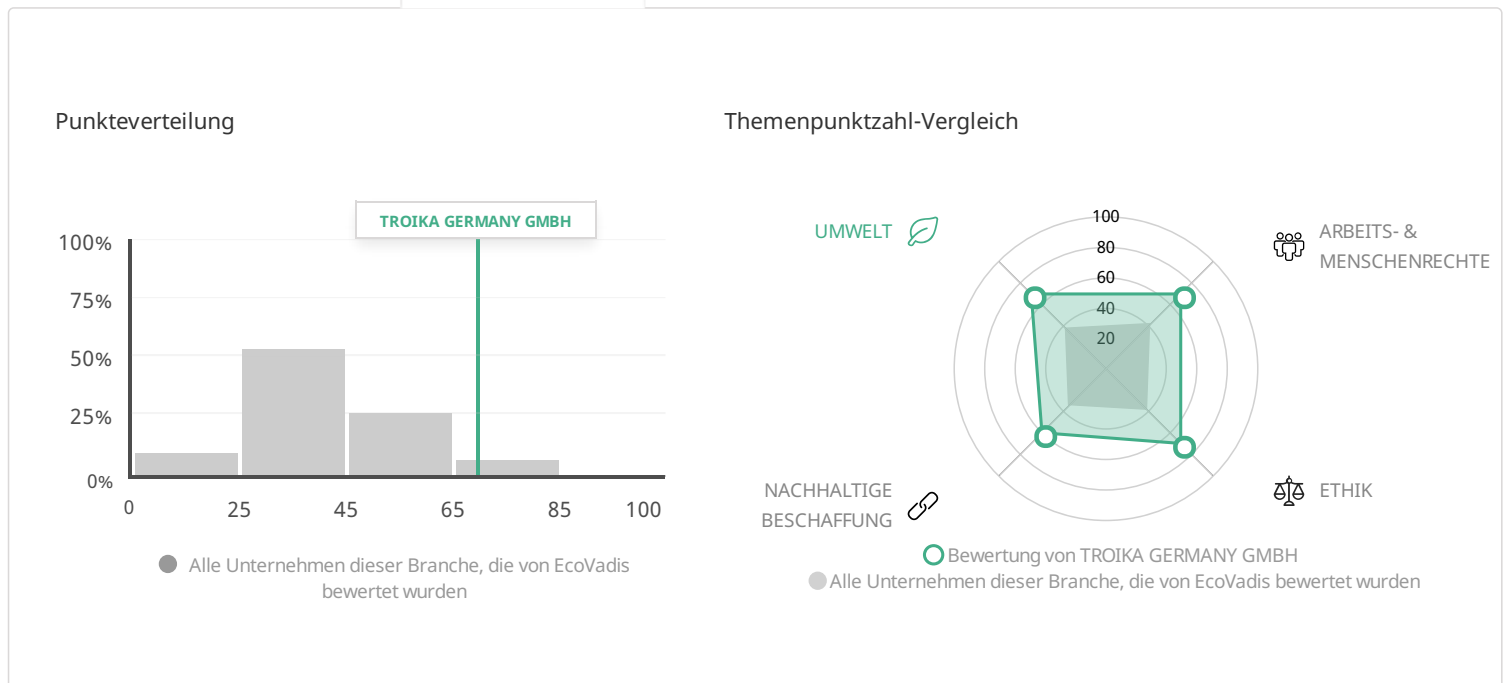
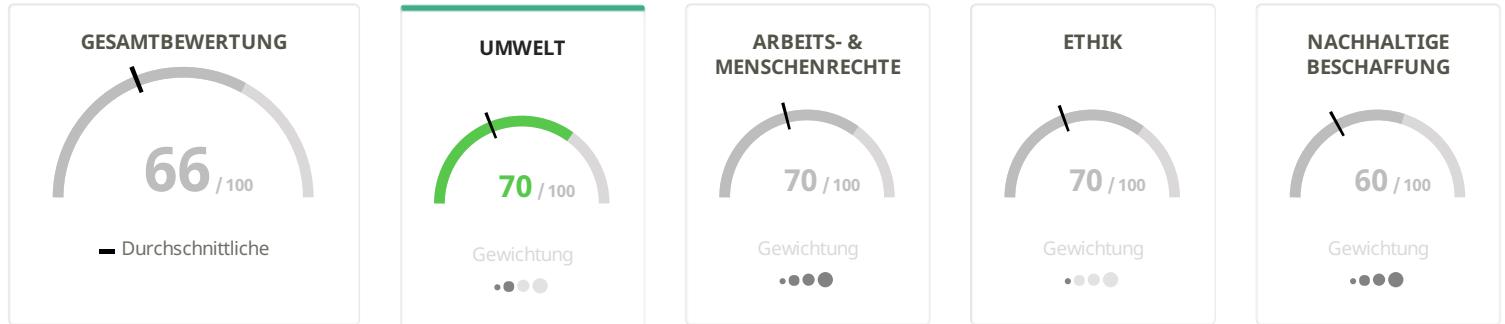
### C. Die Bewertungsskala

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**

**Umweltrichtlinie für Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung**

---

**Umweltrichtlinie für Kundengesundheit & -sicherheit**

---

**Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall**

---

**Umweltrichtlinie für Energieverbrauch & Treibhausgase**

---

**Standard Richtlinie zu einem Großteil der Umweltfragen**

**Information**

Eine standardmäßige Umweltrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu den wichtigsten ökologischen Risiken welche dem Unternehmen begegnen.

**Anleitung**

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

**Aktionen**

**Andere Aktionen, um nachhaltigen Konsum der Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens innerhalb der Kundenbasis zu fördern**

**Information**

Das Unternehmen hat Optionen eingeführt, um den Kund\*innen dabei zu helfen, das Ausmaß der Auswirkung auf die Umwelt im Zusammenhang mit den von ihnen gekauften Produkten oder Services zu verstehen, zu diagnostizieren, zu reduzieren und anzupassen bzw. zu wählen.

**Anleitung**

Beispiele für anzuhängende Dokumente: Standardbetriebsverfahren, Arbeitsanweisungen, Jahresbericht, CSR/Nachhaltigkeitsbericht usw.

**Nutzung umweltfreundlicher oder biologischer Einsatzstoffe**

---

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

---

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

---

**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.

**Angebot von Dienstleistungen für Kunden, um Papier-/Kartonverbrauch zu verringern**

**Unternehmensspezifische Informationen für Kunden zum Thema Gesundheit & Sicherheit der Produkte/Dienstleistungen**

**Information**

Das Unternehmen legt detaillierte Informationen über seine Produktzusammensetzung oder über die verbundenen potentiellen Gesundheits- und Sicherheitsgefahren aus erbrachten Dienstleistungen offen.

**Anleitung**

Für Produkte, werden Informationen über die Gefahrenklasse bereitgestellt (z.B. Brennbarkeit, Krebsreger, akute orale Toxizität) mit deutlich definierten Beschreibungen. Beispiele sind unter anderem ein Warnschild zu gesundheitlicher Schädigungen sowie Etiketten und Piktogramme zu den Risiken von manueller Handhabung (z.B. im Falle von Einatmung, Aufnahme, Hautkontakt oder Absorption eines chemischen Produkts). Für Dienstleistungen werden formalisierte Anweisungen und Verfahren zur Verhinderung von Gesundheitsrisiken bereitgestellt (z.B. bei der Handhabung, Transport).

**Angebot von umweltfreundlichen Verpackungsmaterialien**

**Information**

Das Unternehmen hat belegende Dokumente dafür vorgelegt, dass es seine Produkte in umweltfreundlichen Verpackungsmaterialien an seine Kunden liefert.

**Anleitung**

Einige Beispiele für umweltfreundliche Verpackungsmaterialien sind unter anderem: Bio-Kunststoff, Recyclingpapier/-kunststoff, genießbare Verpackungen (für Lebensmittel), biologisch abbaubare oder isothermische Verpackungen. Zu einer umweltfreundlichen Verpackung kann auch „Light Weighting“ zählen, was bedeutet, dass weniger Kunststoff für die Herstellung der Verpackung benötigt wird (z. B. dünnere Plastikwasserflaschen). Dies kann auch zu einer Senkung der Transportkosten beitragen. Recycelte Altmaterialien können auch für Verpackungen verwendet werden. Best Practice-Verfahren ist hier, die Verpackung klar als recycelbar zu kennzeichnen und Informationen darüber zu geben, wie der Behälter am besten recycelt werden kann, um das Bewusstsein der Kunden zu stärken.

**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**

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

**Berichterstattung über die gesamten nachgelagerten Brutto-Treibhausgasemissionen nach Scope 3**

**Berichterstattung über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge**

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

**Gesamtwert der Scope-2-Emissionen in den belegenden Unterlagen bestätigt**

**Gesamtwert der Scope-1-Emissionen in den belegenden Unterlagen bestätigt**

**Berichterstattung über die Gesamtmenge der verbrauchten erneuerbaren Energien**

**Berichterstattung über das Gesamtgewicht nicht gefährlicher Abfälle**

**Berichterstattung über das Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle**

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

**Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

**Berichterstattung zu Scope 2 Treibhausgasemissionen**

**Information**

Das Unternehmen berichtet über Treibhausgasemissionen, welche aus dem Verbrauch von gekauftem Strom, Wärme oder Dampf (nicht aus eigenen Anlagen) resultieren, laut des Greenhouse Gas Protocol auch „indirekte Emissionen“ genannt.

**Anleitung**

Scope 2 Emissionen beinhalten weder THG Emissionen von Quellen die von dem berichtenden Unternehmen kontrolliert werden oder ihm angehören (Scope 1 Emissionen), noch andere indirekte Emissionen, wie THG in der Lieferkette die als 'Scope 3' bezeichnet werden (die Gewinnung und Herstellung von erworbenen Materialien und Brennstoffen, Transportaktivitäten mit Fahrzeugen die nicht dem berichtendem Unternehmen gehören, etc.). Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) ist ein internationales Buchhaltungswerkzeug für Treibhausgas-Emissionen. Es ist das Ergebnis einer Partnerschaft zwischen des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Der GHG Protocol Corporate Standard bietet Leitlinien für Unternehmen und andere Organisationen die ein THG-Emissions-Inventar vorbereiten. Es umfasst die Buchhaltung und Berichterstattung von sechs Treibhausgasen die durch das Kyoto Protokoll gedeckt sind, wie CO<sub>2</sub>, Methan, Distickstoffoxid, HFCs, PFCs und Sefehexafluorid (SF<sub>6</sub>).

**Berichterstattung zu Scope 1 Treibhausgasemissionen**

**Information**

Das Unternehmen berichtet über Treibhausgasemissionen, dazu gehören Emissionen ausgestoßen von Anlagen, Fabriken, Eigentum oder Vermögenswerten die im Besitz des Unternehmens sind oder durch es kontrolliert werden, laut des Greenhouse Gas Protocol auch „direkte Emissionen“ genannt.

**Anleitung**

Scope 1 Emissionen beinhalten keine indirekten THG Emissionen, weder vom Verbrauch von Elektrizität, Wärme oder Dampf (Scope 2 Emissionen) noch durch andere indirekte Emissionen wie THG in der Lieferkette (die Gewinnung und Herstellung von erworbenen Materialien und Brennstoffen, Transportaktivitäten mit Fahrzeugen die nicht dem berichtendem Unternehmen gehören, etc.). Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) ist ein internationales Buchhaltungswerkzeug für Treibhausgas-Emissionen. Es ist das Ergebnis einer Partnerschaft zwischen des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Der GHG Protocol Corporate Standard bietet Leitlinien für Unternehmen und andere Organisationen die ein THG-Emissions-Inventar vorbereiten. Es umfasst die Buchhaltung und Berichterstattung von sechs Treibhausgasen die durch das Kyoto Protokoll gedeckt sind, wie CO<sub>2</sub>, Methan, Distickstoffoxid, HFCs, PFCs und Sefehexafluorid (SF<sub>6</sub>).

**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

Kein quantitatives Ziel zu Umweltfragen

**Information**

Die Unternehmensrichtlinie enthält keine quantitativen Ziele zu Umweltfragen.

**Anleitung**

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

Niedrig

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Umweltfragen

**Ergebnisse**

Hoch

Ungenügende Berichterstattung zu Umweltaspekten

Mittel

Der Bericht erfüllt nicht alle obligatorischen Anforderungen, um mit den GRI Universal Standards, der GRI Core Option oder der GRI Comprehensive Option übereinzustimmen

**Information**

The company claims to follow GRI (Global Reporting Initiative) which is a reporting standard used to report on sustainability issues but it does not fulfil all the criteria to be considered as fully compliant to one of the 3 compliance levels which are; GRI Universal Standards, GRI Core option or GRI Comprehensive option.

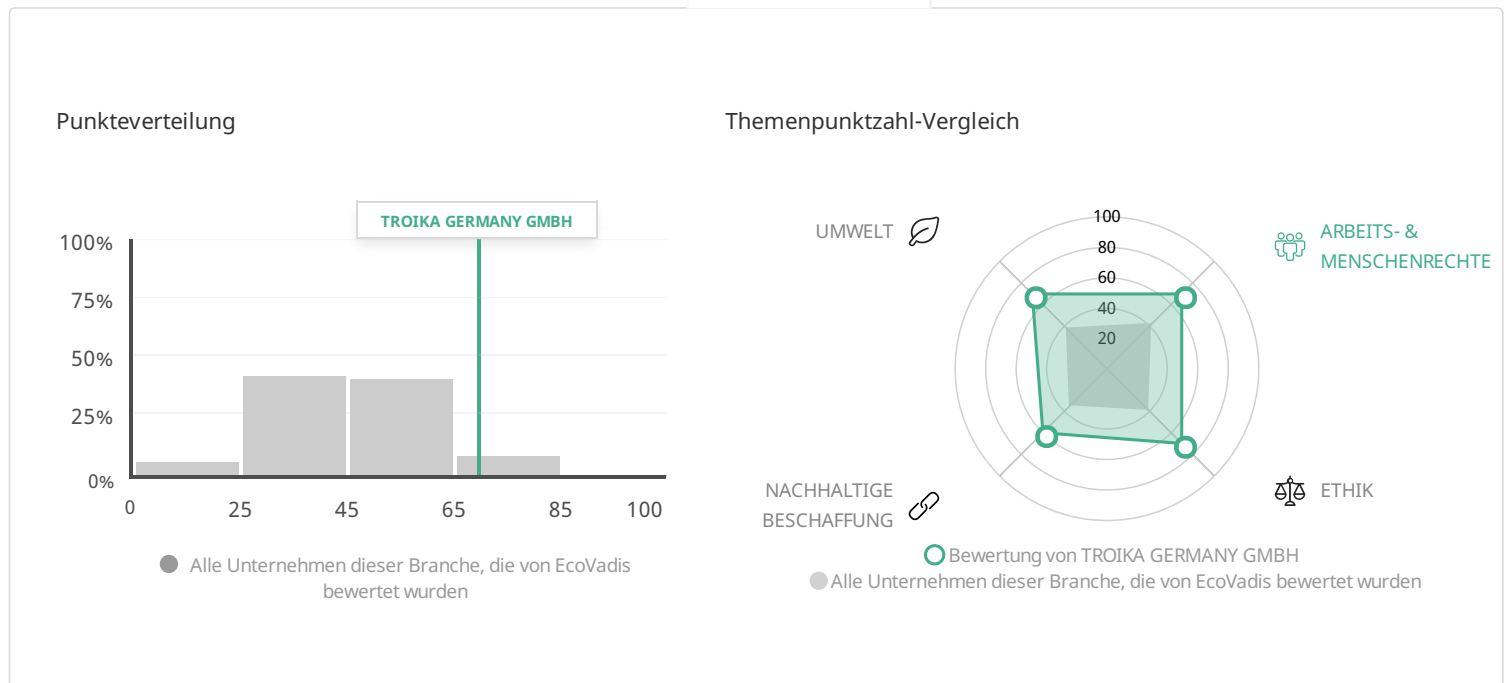
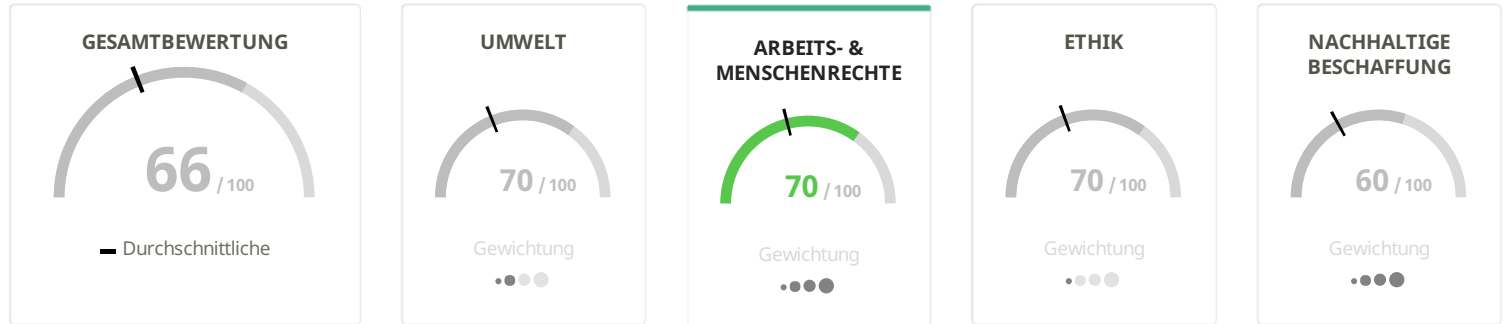
**Anleitung**

The GRI Standards are used by many companies around the world for sustainability reporting. This standard helps organizations to extract relevant sustainability related information from their processes and present it to its various stakeholders in a well structured way. While following the GRI content index and by adhering to one the 3 compliance series which are GRI Universal Standards, GRI Core option or GRI Comprehensive option, the company increases its transparency on their contribution to sustainable development.

## 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**

**Aktionen zur Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz**

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

**Aktionen, um Diskriminierung bei der beruflichen Weiterentwicklung und Beförderungsvorgängen zu verhindern**

**Information**

The company has proactive actions in place to avoid discrimination in professional development and promotion processes

**Anleitung**

To prevent discrimination in professional development and promotion processes a company must offer equal opportunities for promotion, transfer or other career development to all its employees. Career development opportunities should be clearly communicated to all employees. Training opportunities should be made available to all staff who are in need of improvement.

**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**



**Aktionen, um Diskriminierung während der Recruitmentphase zu vermeiden**

**Information**

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

**Anleitung**

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

**Regelmäßige Bewertung (mindestens einmal jährlich) der individuellen Leistung**

**Information**

Das Unternehmen führt für Mitarbeiter mindestens einmal im Jahr regelmäßige Bewertungen oder Beurteilungen der individuellen Leistung durch

**Anleitung**

Das Unternehmen hat eine regelmäßige Bewertung der Mitarbeiterleistung eingeführt. Regelmäßige Mitarbeiterbewertungen zielen darauf ab, die individuelle Leistung und Produktivität der Mitarbeiter zu bewerten, wobei sowohl schriftliche als auch mündliche Elemente kombiniert werden. Sie basieren auf einem systematischen und regelmäßigen Prozess, der mit vordefinierten Kriterien und organisatorischen Zielen verbunden ist. Das Best Practice-Verfahren für dieses Kriterium ist, mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch mit dem Mitarbeiter zu führen und Selbsteinschätzungen der Mitarbeiter miteinzubeziehen, um so das Engagement der Mitarbeiter für ihre eigene Leistung und die übergeordneten Unternehmensziele zu aufrecht zu erhalten. Das Setzen und Messen von Zielen bezüglich der Karriereziele des Mitarbeiters sowie das Einbeziehen von Feedback auf Manager- und Peer-Ebene über die Leistung des Mitarbeiters sind wichtige Komponenten in diesem regelmäßigen Bewertungsprozess.

**Regelmäßige Gesundheitschecks für Mitarbeiter\*innen**

**Information**

Das Unternehmen bietet allgemeine obligatorische Gesundheitschecks für Mitarbeiter

**Anleitung**

Um sicherzustellen, dass das Unternehmen über ein strenges System zum Gesundheits- und Sicherheitsmanagement verfügt, müssen die Mitarbeiter in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsverfahren geschult werden. Sprechen die Mitarbeiter kein Englisch, kann die Sprache je nach Standort des Unternehmens eine Barriere darstellen, um die angesprochenen Themen vollständig zu verstehen. Um dieses Problem der unzureichenden Kommunikation zu lösen, können Arbeitsschutzverfahren in Sprachen übersetzt werden, die von den Mitarbeitern vollständig verstanden werden. Dies ist insbesondere bei Arbeitsmigranten zu beachten.

**Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen**

**Information**

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern 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.

**Individuelle Karriereplanung für alle Mitarbeiter**

**Information**

Das Unternehmen hat Mechanismen eingerichtet, die den Mitarbeitern bei der Erstellung individueller Karrierepläne helfen

**Anleitung**

Karriereplanung ist ein fortlaufender Prozess, der Mitarbeitern helfen kann, ihren Lernprozess und ihre Entwicklung/ihren Fortschritt im Unternehmen zu steuern. Sie ist auch eine Schlüsselkomponente für Unternehmen, um für Arbeitskräfte attraktiv zu sein und Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Das Unternehmen verfügt über Mechanismen, die den Mitarbeitern Karrieremöglichkeiten bieten und ihnen den Zugang zu Beförderungen und höherer Bezahlung ermöglichen. Zum Beispiel kann ein individueller Entwicklungsplan erstellt werden, in dem die Fähigkeiten und Kompetenzen analysiert werden, die die Mitarbeiter benötigen, um ihre kurz-, mittel- und langfristigen Ziele zu erreichen. Dieser Prozess sollte auch mit dem jährlichen Beurteilungsprozess des Mitarbeiters gekoppelt sein.

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

**Information**

Das Unternehmen bietet allen relevanten Mitarbeitern Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und besten Arbeitspraktiken an

**Anleitung**

Das Unternehmen hat Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen durchgeführt. Sicherheitsschulungen zielen darauf ab, Gesundheits- und Sicherheitsverfahren in spezifische Arbeitspraktiken umzusetzen und das Bewusstsein und die Fähigkeiten der Mitarbeiter auf einen angemessenen Standard zu bringen. Die Sicherheitsschulung umfasst beispielsweise Themen wie Unfallverhütung und Sicherheitsförderung, Einhaltung von Sicherheitsvorschriften, Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung, Sicherheit von Chemikalien und Gefahrstoffen sowie Notfallmaßnahmen am Arbeitsplatz. Ein Best Practice-Verfahren ist eine Schulungsmatrix, die den Überblick über geschulte Mitarbeiter, das Datum der Schulung, das Schulungsthema und die voraussichtlichen Termine für Folgeschulungen erleichtert. Außerdem wird eine Kontrolle der Teilnahmebescheinigungen für Schulungen vorgeschlagen. Zu den Best Practice-Verfahren zählt auch, die Schulung in jener Sprache abzuhalten, die die Mitarbeiter am besten verstehen, und Tests oder Quizzes durchzuführen, um sicherzustellen, dass die Schulungskonzepte den Teilnehmern erfolgreich vermittelt wurden.

**Ergebnisse**

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

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

**Berichterstattung über die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter**

**Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

**Berichterstattung zur Unfallschwererate**

**Information**

Das Unternehmen berichtet eine Unfallschwererate der eigenen Mitarbeitern im vergangenen Berichtsjahr.

**Anleitung**

Die Unfallschwere- Rate (Accident Severity Rate) misst die verlorene Arbeitszeit durch Arbeitsunfälle im Bezug zu der Gesamtarbeitszeit. Es zeigt, wie stark die Unfälle waren und wie lange die Mitarbeiter durch deren Verletzungen nicht arbeiten konnten.

**Berichterstattung zur Unfallhäufigkeitsrate**

**Information**

Das Unternehmen berichtet eine Unfallhäufigkeitsrate der eigenen Mitarbeitern im vergangenen Berichtsjahr.

**Anleitung**

Die Unfallhäufigkeitsrate misst die Anzahl an Unfällen die zu verlorener Arbeitszeit führten im Bezug zu der Gesamtzeit die in dem Zeitraum gearbeitet wurde. Es zeigt das Ausmaß mit denen sich Verletzungen mit der Zeit wiederholen und wie oft sie vorkommen.

**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

**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

Mittel

Der Bericht erfüllt nicht alle obligatorischen Anforderungen, um mit den GRI Universal Standards, der GRI Core Option oder der GRI Comprehensive Option übereinzustimmen

## Information

The company claims to follow GRI (Global Reporting Initiative) which is a reporting standard used to report on sustainability issues but it does not fulfil all the criteria to be considered as fully compliant to one of the 3 compliance levels which are; GRI Universal Standards, GRI Core option or GRI Comprehensive option.

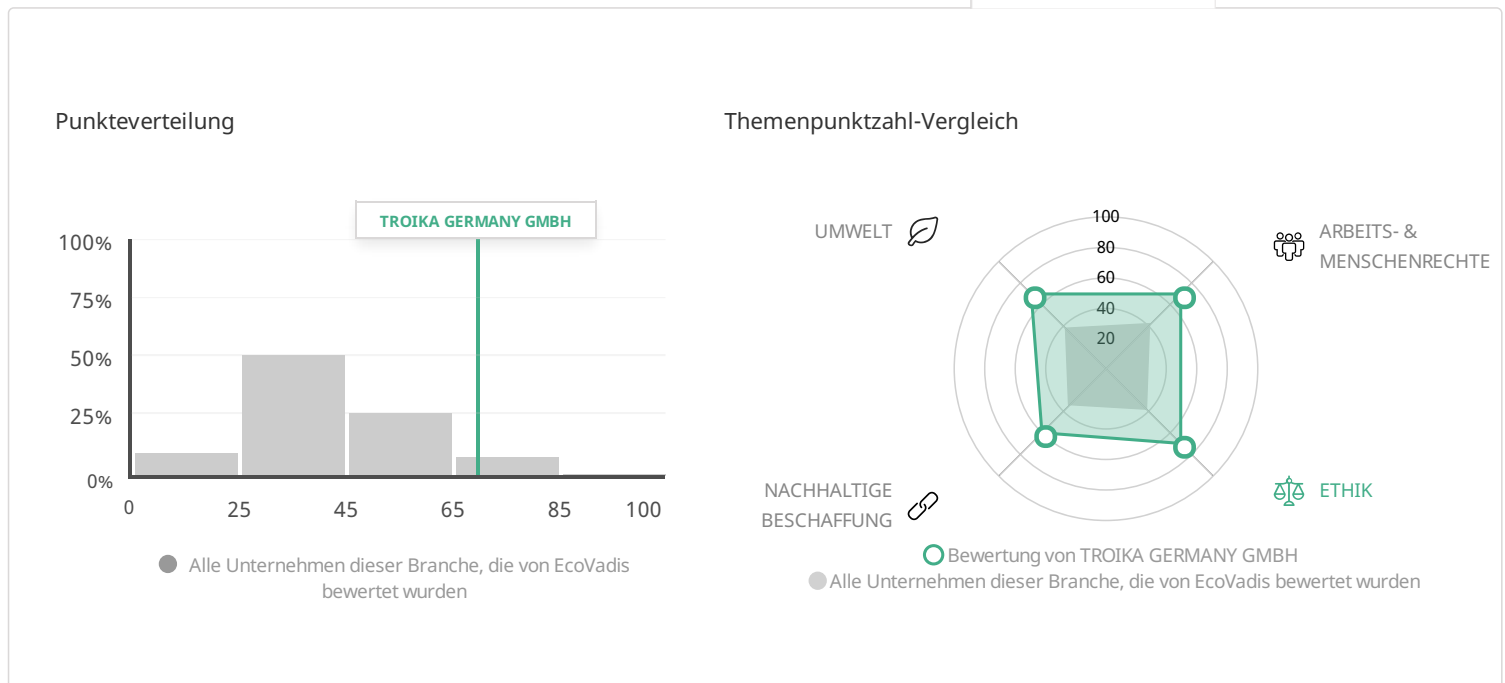
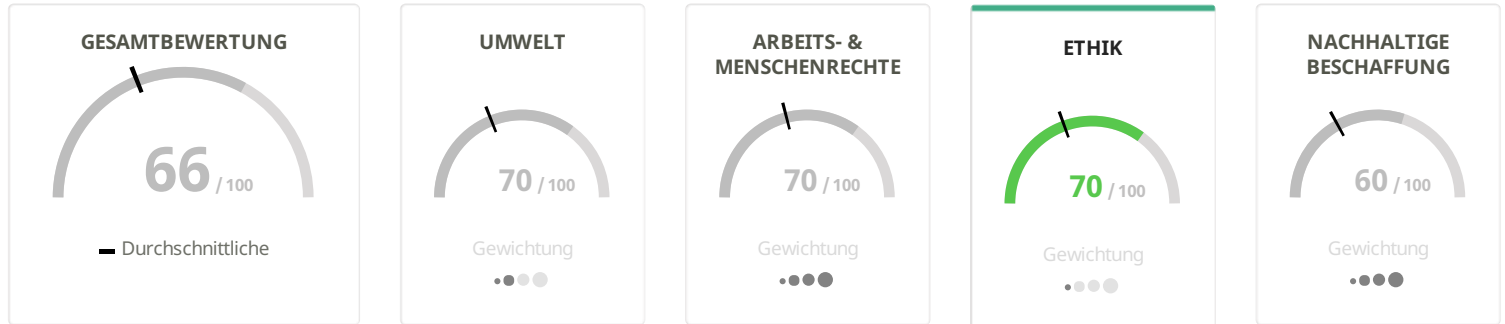
## Anleitung

The GRI Standards are used by many companies around the world for sustainability reporting. This standard helps organizations to extract relevant sustainability related information from their processes and present it to its various stakeholders in a well structured way. While following the GRI content index and by adhering to one the 3 compliance series which are GRI Universal Standards, GRI Core option or GRI Comprehensive option, the company increases its transparency on their contribution to sustainable development.

## 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.

**Bewusstseinsschulungen um Datenschutzverletzungen zu verhindern****Information**

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

**Anleitung**

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

**Maßnahmen zum Schutz von Kunden- oder Klientendaten vor 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.

**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.

**Spezifische Freigabeverfahren für sensible Transaktionen (z.B. Geschenke, Reisen)**

**Information**

Das Unternehmen hat einen Überprüfungsprozess für heikle Transaktionen eingeführt.

**Anleitung**

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

**Ergebnisse**

**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



**Aktionen**

Hoch

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Korruptionsrisikobewertung

**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

**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 Dokumente zur Prüfung der Kontrollverfahren, um Korruption und Bestechung zu verhindern

**Information**

Keine Erklärung des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Dokumenten über Audits interner Kontrollen in Bezug auf Fragen der Korruptionsbekämpfung im eigenen Betrieb des Unternehmens.

**Anleitung**

Interne Kontrollen (z. B. Vier-Augen-Prinzip, Arbeitsplatzrotation u. a.) sind notwendig, um die Wirksamkeit und die ordnungsgemäße Umsetzung der Aktionen, die zur Unterstützung der Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungs-Richtlinien durchgeführt wurden, regelmäßig zu überwachen. Es werden regelmäßige Audits dieser Kontrollen durchgeführt, um ihre Effektivität sicherzustellen und um hinreichende Sicherheit zu bieten, dass die internen Prozesse eingehalten werden. Die Durchführung sollte entweder durch einen externen Dritten, der Geschäftsethik-Audits durchführt, oder durch ein internes Audit-Team erfolgen.

Niedrig

Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich einer Anti-Korruptions-Due-Diligence-Prüfung von Dritten

**Information**

Keine Erklärung des Unternehmens und kein Nachweis in den belegenden Unterlagen über die Umsetzung systematischer Compliance-Maßnahmen und Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht für den Umgang mit Vermittlern (d.h. Kommissionäre, Broker, Handelsvertreter, Großhändler, Unternehmer, Zollagenten, Berater), die in ihrem Namen handeln.

**Anleitung**

Bestimmungen in wichtigen internationalen Gesetzen machen Unternehmen für korruptionsrelevantes Fehlverhalten haftbar, das im Rahmen ihrer Beziehungen zu Dritten (d. h. ihren Vertretern, Beratern, Lieferanten, Händlern, Joint-Venture-Partnern oder jeder natürlichen oder juristischen Person, die in irgendeiner Form mit dem Unternehmen in Geschäftsbeziehung steht) begangen wird. Angesichts der von Dritten ausgehenden Risiken ist es wichtig, dass Unternehmen über angemessene Due-Diligence-Verfahren verfügen. Due Diligence ist der Prozess des Sammelns unabhängiger Informationen, um ein Verständnis für die mit Dritten verbundenen Risiken und die Sichtbarkeit ihrer Compliance-Management-Systeme zu erlangen, die diesen Risiken entgegenwirken. Dies kann Hintergrundüberprüfungen und Überprüfungen von Dritten anhand von Sanktionslisten, die Verfolgung negativer Medienberichte und die Identifizierung von Verbindungen zu politisch exponierten Personen sowie Bewertungen von Dritten hinsichtlich ihrer eigenen Ethik- & Compliance-Programme und Risikokontrollen umfassen. Unternehmen sollten Dokumente ihrer Verfahren vorlegen, aus denen hervorgeht, wie diese Due-Diligence-Bemühungen durchgeführt werden.

Niedrig

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

**Ergebnisse**

Mittel

Der Bericht erfüllt nicht alle obligatorischen Anforderungen, um mit den GRI Universal Standards, der GRI Core Option oder der GRI Comprehensive Option übereinzustimmen

**Information**

The company claims to follow GRI (Global Reporting Initiative) which is a reporting standard used to report on sustainability issues but it does not fulfil all the criteria to be considered as fully compliant to one of the 3 compliance levels which are; GRI Universal Standards, GRI Core option or GRI Comprehensive option.

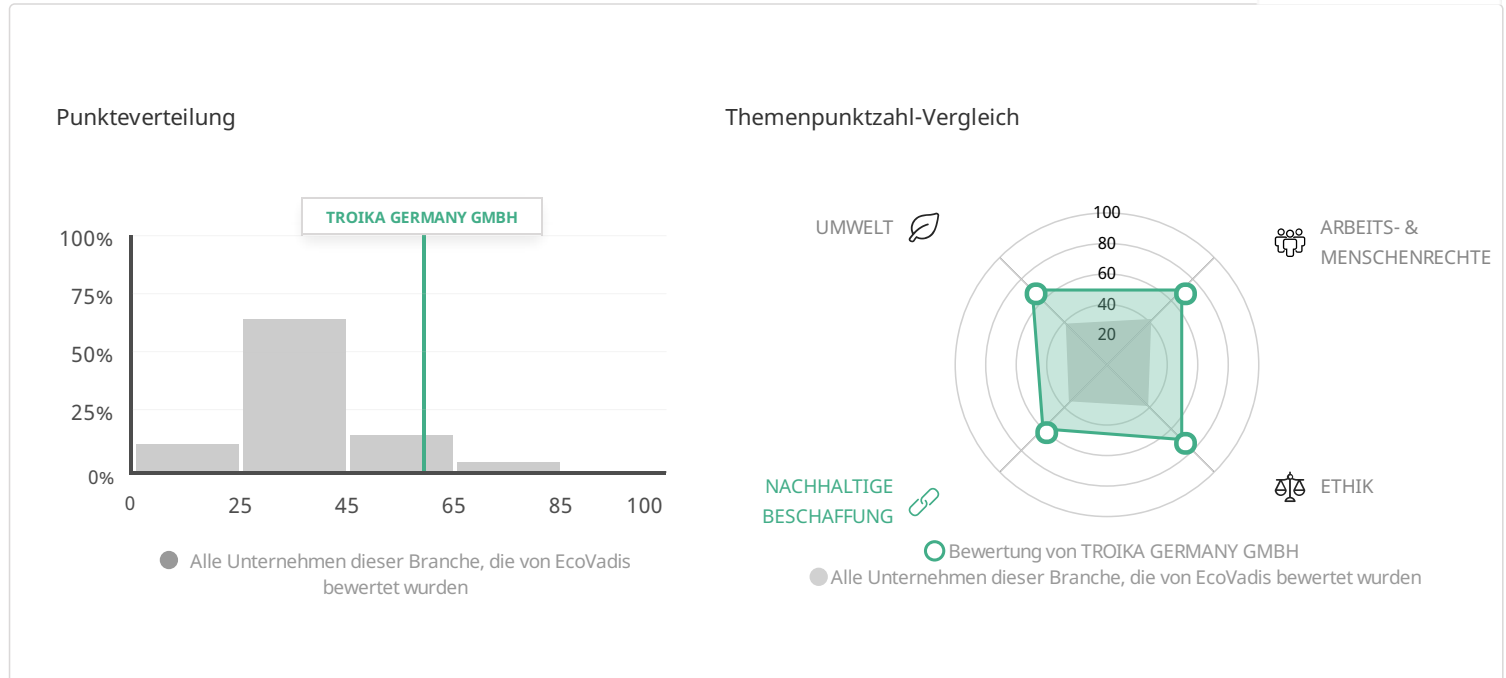
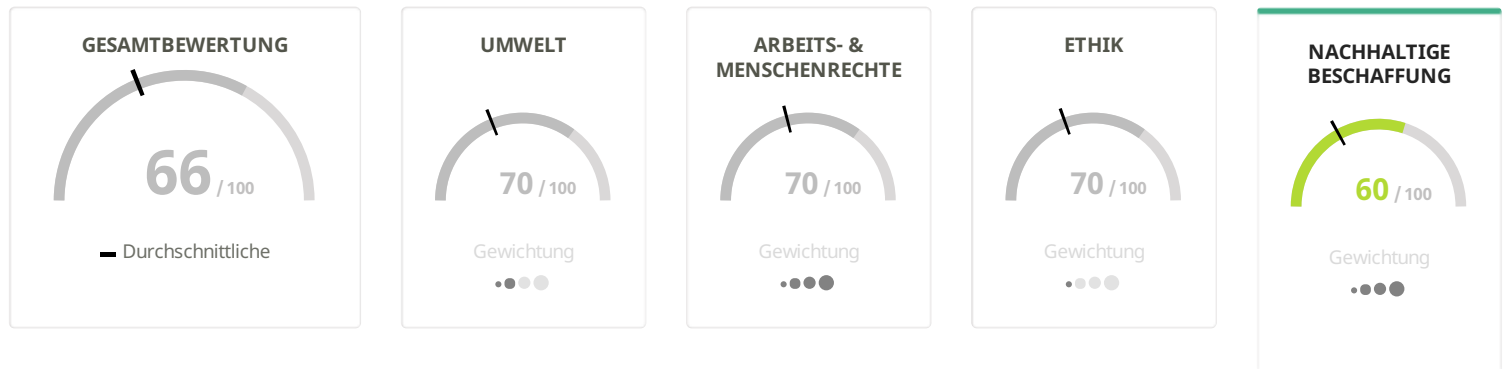
**Anleitung**

The GRI Standards are used by many companies around the world for sustainability reporting. This standard helps organizations to extract relevant sustainability related information from their processes and present it to its various stakeholders in a well structured way. While following the GRI content index and by adhering to one the 3 compliance series which are GRI Universal Standards, GRI Core option or GRI Comprehensive option, the company increases its transparency on their contribution to sustainable development.

## 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**

**Nachhaltige Beschaffungsrichtlinien umfassen Umweltfaktoren**

**Information**

Das Unternehmen hat eine formale standardmäßige Richtlinie erstellt, die Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu den wichtigsten Umweltfragen beinhaltet, mit denen das Unternehmen innerhalb seiner Lieferkette konfrontiert wird (z.B. Ökolabels, Lieferanten Umweltzertifizierungen) Es gibt zumindest qualitative Ziele/Verpflichtungen mit Spezifitäten zu den wichtigsten Fragen.

**Anleitung**

Die Wichtigkeit der Themen in den Umweltrichtlinien kann je nach Industrie oder Branche variieren. Solche Themen können unter anderem CSR-Anforderungen an die Umweltpraktiken von Lieferanten (Umwelt und Soziales) oder an deren Produkt/Service-Charakteristiken sein (z.B. Nutzung unabhängig akkreditierter Kennzeichnungssysteme). Sie erscheint in einem formalen Politik-Dokument (d.h. CSR Beschaffungsrichtlinie). Die Politik kann auch folgende Elemente beinhalten: Geltungsbereich, Zuteilung von Verantwortung, quantitative Ziele (d.h. Anzahl an Lieferanten die geprüft oder zertifiziert sind) und Überprüfungsverfahren.

**Aktionen**

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

**Lieferanten mit guten Ergebnissen in Umwelt- und Sozialfragen haben Zugang zu besonderen Anreizen (z. B. Lieferantenauszeichnungen, bevorzugtes Lieferantenprogramm, Zugang zu Ausschreibungen).**

**Information**

Das Unternehmen liefert Nachweise in den belegenden Unterlagen, dass in ökologischen und sozialen Anliegen kompetente Lieferanten Zugang zu besonderen Vorteilen haben.

**Anleitung**

Lieferanten, die im Bereich Nachhaltigkeit gute Leistungen erbringen, werden bevorzugt behandelt, um sie zu motivieren, ihre gegenwärtige CSR-Leistung fortzusetzen und noch zu verbessern. Beispiele für Nachweise: Auszeichnungen, die gewöhnlich in CSR-Berichten oder anderen öffentlich zugänglichen Unterlagen enthalten sind, Verfahrensdokumentation für den Ablauf zur Festlegung, wie Lieferanten besondere Vorteile erhalten können.

**Nachhaltigkeitsverhaltenskodex für Lieferanten in Kraft**

**Information**

Das Unternehmen hat einen speziellen Verhaltenskodex für Lieferanten herausgegeben, in dem die Mindestanforderungen in Bezug auf Umweltaspekte, Arbeitsrecht und Geschäftsethik aufgeführt sind, die von seinen Lieferanten oder Subunternehmern zu befolgen sind.

**Anleitung**

Ein Verhaltenskodex für Lieferanten soll unter anderem sicherstellen, dass die Lieferanten sichere Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter bieten, faire geschäftsethische Praktiken zur Einhaltung von Regeln und Vorschriften respektieren und die Umweltauswirkungen reduzieren, die durch ihre Tätigkeiten verursacht werden. Üblicherweise müssen Lieferanten die in einem Verhaltenskodex enthaltenen Standards erfüllen, um die Geschäftsbeziehung mit ihrem Kunden (d.h. mit dem Unternehmen, das die EcoVadis-Bewertung durchläuft) fortsetzen zu können.

**Korrekturmaßnahmen für Lieferanten verfügbar, um den Aufbau von Kapazitäten zu fördern****Information**

Das Unternehmen hat Korrekturmaßnahmen eingeführt um den Aufbau von Kapazitäten von Lieferanten zu erleichtern.

**Anleitung**

Maßnahmen von Unternehmen zum Aufbau von Kapazitäten sind unter anderem die aktive Unterstützung der Lieferanten mit dem Ziel, dass sie ökologische, soziale und ethische Probleme besser innerhalb ihrer eigenen Geschäftstätigkeit identifizieren und managen können. Unterstützung der Lieferanten kann zum Beispiel durch Schulungen, Teilnahme an Lieferanten-Meetings, Entwicklung von engen Kooperationen zu CSR Themen und durch kontinuierliche Verbesserungsvorschläge für Lieferanten zu CSR Leistungen (z.B. Corrective Action Plans) vorkommen.

**On-Site Audits der Lieferanten zu Umwelt- und Sozialaspekte****Information**

Die belegenden Unterlagen des Unternehmens zeigen Beweise für vor-Ort Lieferantenaudits zu ökologischen oder sozialen Fragen durch Auditberichte oder Drittanbieter-Auditcertifikate.

**Anleitung**

Nachweis von relativ zeitnahen internen/externen vor-Ort Audits (d.h. weniger als 12 Monate) Audits können angekündigt oder unangemeldet sein und systematisch für Lieferanten mit den höchsten CSR Risiken durchgeführt werden. Externe Audits werden durch glaubwürdige dritte Prüfer durchgeführt und mithilfe von anerkannten Umwelt und/oder Sozialstandards (z.B. SMETA, EICC). Audits werden direkt mit Besuchen vor Ort durchgeführt, d. h. auf dem operativen und/oder wirtschaftlichen Standort des Lieferanten.

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

Das Unternehmen liefert in den belegenden Dokumenten Nachweise für Lieferantenbewertungen (intern, durch Dritte oder durch Selbstbewertungen) zu ökologischen (einschließlich regulatorischer Fragen), sozialen und/oder ethischen Fragen.

**Anleitung**

CSR-Bewertungen von Lieferanten sind ein effektives Mittel, um sachdienliche Informationen von Lieferanten zu CSR-Themen zu erhalten und zu validieren. Dies ermöglicht ein besseres Verständnis der Lieferantenleistung. Sie werden häufig von den Unternehmen angefordert, die eine EcoVadis-Bewertung ihrer eigenen Lieferanten durchlaufen. CSR-Lieferantenbewertungen können durch Checklisten, Fragebögen oder Online-Formulare erfolgen und können vom Kunden (der die EcoVadis-Bewertung durchläuft), einer zuverlässigen dritten Partei oder vom Lieferanten selbst durchgeführt werden. Ziel solcher Bewertungen ist es, allgemeine und nachhaltigkeitsrelevante Praktiken zu identifizieren sowie risikoreiche Lieferanten und die Notwendigkeit weiterer Aktionen zur Abschwächung des Risikos zu erkennen.

**Integration von sozialen oder ökologischen Klauseln in Lieferantenverträge****Information**

Das Unternehmen weist in den belegenden Dokumenten nach, dass in den vertraglichen Vereinbarungen mit seinen Lieferanten Sozial- und/oder Umweltklauseln enthalten sind.

**Anleitung**

Bestimmungen/Klauseln in den Geschäftsverträgen, die soziale und ökologische Fragen abdecken, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Gegenstand des spezifischen Vertrags stehen. Die Definition des Verhaltens/Bestimmung der Anforderungen und die gemeinsame Verpflichtung mit den Lieferanten für Nachhaltigkeit, stellt eine Maßnahme dar. Ein rechtskräftiger Handelsvertrag zwischen dem Unternehmen und seinen Lieferanten sieht normalerweise die Beendigung des Vertrags vor, wenn die Anforderungen in CSR-Fragen nicht erfüllt werden.

**Ergebnisse**

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

**Berichterstattung über die gesamten vorgelagerten Brutto-Treibhausgasemissionen nach Scope 3**

**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**

**Richtlinien**

**Mittel** Nicht fundierte Dokumente für Richtlinien zu Sozialpraktiken von Lieferanten

**Information**

Das Unternehmen hat entweder keine belegenden Dokumente zu sozialen Aspekten in der Lieferkette, oder es hat Dokumente als Nachweis vorgelegt, die aufgrund von Qualitäts-/Abnahmeanforderungen nicht genehmigt wurden, z. B. Firmenname, Datum (8 Jahre).

**Anleitung**

Eine standardmäßige nachhaltige Beschaffungsrichtlinie zu sozialen Fragen in der Lieferkette enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele, gestaltet um Leistungen zu verbessern oder Risiken zu mindern. Es wird internen sowie externen Stakeholdern durch ein formales dediziertes Dokument mitgeteilt.

**Mittel** Grundlegende Richtlinien zur nachhaltigen Beschaffung: fehlende Details zu spezifischen Themen

**Information**

Das Unternehmen verfügt über Richtlinien für nachhaltige Beschaffung, die möglicherweise Verpflichtungen und operative Ziele zur Verwaltung seiner nachhaltigen Beschaffungspraktiken enthalten, aber es fehlen Details zu spezifischen Themen.

**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.

**Aktionen**

**Mittel** Keine aussagekräftige Dokumentation über CSR-Risikoanalyse (d. h. vor Lieferantenbewertungen oder Audits)

Mittel

Keine aussagekräftige Dokumentation über die Schulung von Käufern in sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette

**Ergebnisse**

Mittel

Der Bericht erfüllt nicht alle obligatorischen Anforderungen, um mit den GRI Universal Standards, der GRI Core Option oder der GRI Comprehensive Option übereinzustimmen

**Information**

The company claims to follow GRI (Global Reporting Initiative) which is a reporting standard used to report on sustainability issues but it does not fulfil all the criteria to be considered as fully compliant to one of the 3 compliance levels which are; GRI Universal Standards, GRI Core option or GRI Comprehensive option.

**Anleitung**

The GRI Standards are used by many companies around the world for sustainability reporting. This standard helps organizations to extract relevant sustainability related information from their processes and present it to its various stakeholders in a well structured way. While following the GRI content index and by adhering to one the 3 compliance series which are GRI Universal Standards, GRI Core option or GRI Comprehensive option, the company increases its transparency on their contribution to sustainable development.

## 10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

10. Aug. 2023 |

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

**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.

---

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](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
--------	------------

Mittel

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.



Ethik

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 payed. 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

Wettbewerbswidrige Praktiken

**Definition**

Betrifft wettbewerbswidrige Praktiken, wie z. B. Angebotsabsprachen, Preisabsprachen, Preisdumping, rücksichtslose Preissetzung, Zwangsmonopole, Gebietskartelle, Produktbindung, Grenzpreisstrategien und die Missachtung geistigen Eigentums.

**Branchenfragen**

Wholesalers, by the very nature of their business, are in a unique position of the supply chain, that enables anti-competitive practices by manufacturers and retailers. Buyer-seller Institutions of concern for the wholesale sector include bonus systems used by manufacturers to encourage wholesalers to market their products more heavily than those of competitors’. As an example, Coca-Cola was accused of verbally offering product discounts and loyalty bonuses to retailers in return for replacing rival products with its own(5). Similar accusations have been made in recent years of the British supermarket industry engaging in price-fixing through the use of exclusivity clauses that denied market access for smaller manufactures. Such practices, in addition to price-fixing and dumping schemes can impact large wholesaler public reputations and, as is often the case, result in extensive financial penalties as a result of increased efforts by numerous countries to prevent these practices.

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(7). 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(8). 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.

Hoch

Sozialpraktiken von Lieferanten

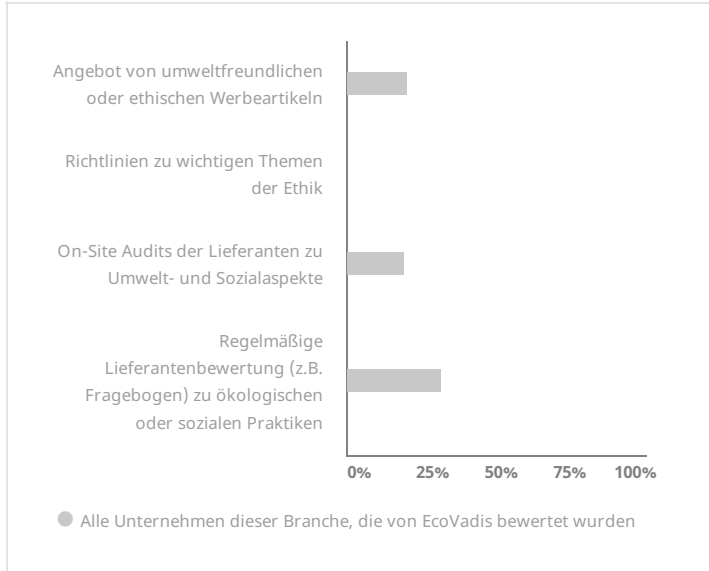
**Definition**

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.

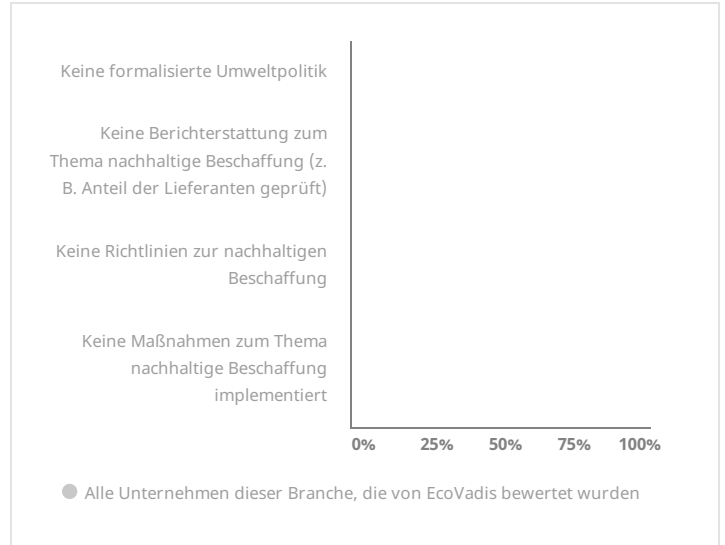
**Branchenfragen**

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>	28%
<b>Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen</b>	33%
<b>Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen</b>	33%
<b>Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren</b>	24%
<b>Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung</b>	20%
<b>ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)</b>	32%
<b>OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)</b>	20%
<b>Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"</b>	9%
<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.do](http://www.ppp-online.nl/assets/.../PPP_MVO_Certificatieschema_voor_druk.do)

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>

# TROIKA GERMANY GMBH

Müschbach - Deutschland | Großhandel mit sonstigen Haushaltswaren

Veröffentlichungsdatum: 31. Aug. 2023

Gültig bis: 31. Aug. 2024

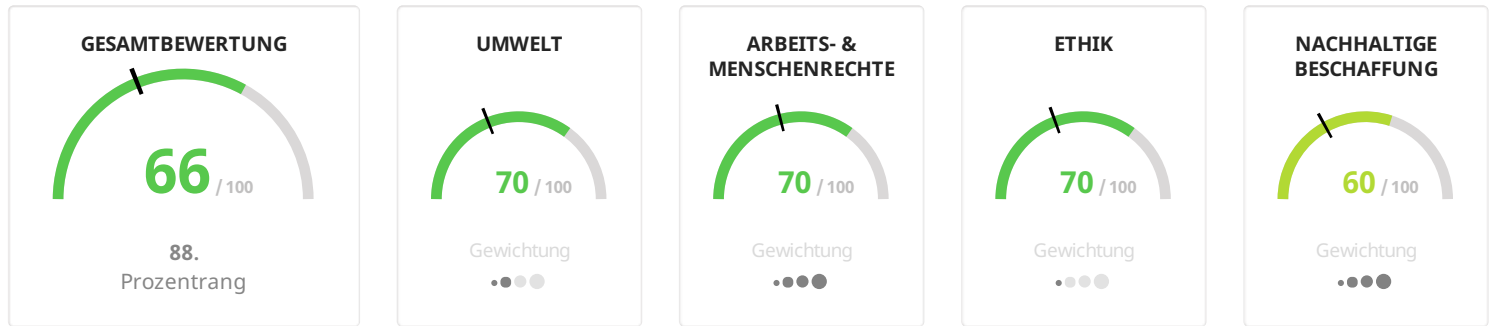


**66** /100  
88.  
Prozentrang

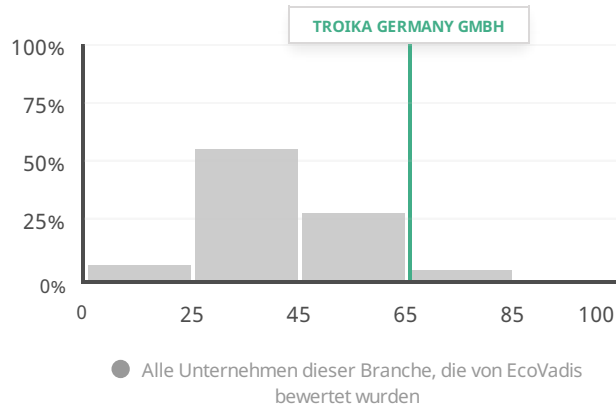
## ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

### Punktzahlaufschlüsselung

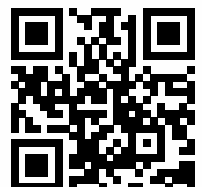
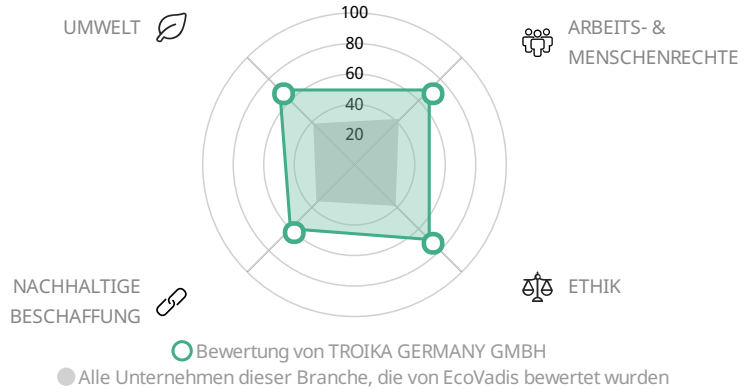
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



### Verteilung der Gesamtbewertungen



### Themenpunktzahl-Vergleich



\* 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.

## HIGHLIGHTS

---

### Gesamtbewertung

TROIKA GERMANY GMBH befindet sich in den oberen **5%** der von EcoVadis beurteilten Unternehmen in der Großhandel mit sonstigen Haushaltswaren Branche.

### Umwelt

TROIKA GERMANY GMBH befindet sich in den oberen **7%** der von EcoVadis beurteilten Unternehmen in der Großhandel mit sonstigen Haushaltswaren Branche.

### Arbeits- & Menschenrechte

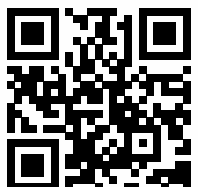
TROIKA GERMANY GMBH befindet sich in den oberen **10%** der von EcoVadis beurteilten Unternehmen in der Großhandel mit sonstigen Haushaltswaren Branche.

### Nachhaltige Beschaffung

TROIKA GERMANY GMBH befindet sich in den oberen **10%** der von EcoVadis beurteilten Unternehmen in der Großhandel mit sonstigen Haushaltswaren Branche.

### Ethik

TROIKA GERMANY GMBH befindet sich in den oberen **10%** der von EcoVadis beurteilten Unternehmen in der Großhandel mit sonstigen Haushaltswaren Branche.





# TROIKA<sup>®</sup>

**Berichterstattung der Nachhaltigkeitsleistungen  
Nachhaltigkeitsbericht der TROIKA Germany GmbH  
für das Berichtsjahr 2022**

Stand: 07.07.2023

**Inhaltsverzeichnis**

**VORWORT..... 2**

**WESENTLICHE THEMEN DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS – WESENTLICHKEITSANALYSE ..... 3**

**INTERESSEGRUPPEN – STAKEHOLDERANALYSE ..... 3**

**EINWIRKENDE RISIKEN UND AUSWIRKUNGEN UNSERER TÄTIGKEIT – DOPPELTE WESENTLICHKEIT ..... 3**

SOZIALE EINWIRKUNGEN & AUSWIRKUNGEN ..... 3

GOVERNANCE EINWIRKUNGEN & AUSWIRKUNGEN ..... 4

ÖKOLOGISCHE EINWIRKUNGEN & AUSWIRKUNGEN ..... 4

**WESENTLICHE THEMEN DER NACHHALTIGKEIT ..... 5**

**BERICHTERSTATTUNG DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS IM JAHR 2022..... 6**

**ERFÜLLUNG UNSERER SOZIALEN VERANTWORTUNG ..... 6**

ARBEITSBEDINGUNGEN ..... 6

KARRIEREMANAGEMENT UND WEITERBILDUNG ..... 7

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT..... 8

**WAHRNEHMUNG DER SORGFALTPFLICHT – GOVERNANCE ..... 8**

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG ..... 8

ETHISCHES VERHALTEN & INFORMATIONSSICHERHEIT ..... 9

**UNSERE VERANTWORTUNG FÜR AKTIVEN UMWELTSCHUTZ..... 9**

RESSOURCEN- UND ENERGIEVERBRAUCH ..... 10

ABFALLMANAGEMENT UND MATERIALVERBRAUCH..... 10

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN ..... 12

**UNSER BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS – DIE SDGs ..... 12**

**BERICHTERSTATTUNG WESENTLICHER KENNZAHLEN DER NACHHALTIGKEIT ..... 14**

**GLEICHBERECHTIGUNG UND DIVERSITÄT – GRI INDIKATOREN 401; 405 ..... 14**

**KARRIEREMANAGEMENT UND GESUNDHEIT – GRI INDIKATOREN 403; 404..... 14**

**ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN – GRI INDIKATOREN 302; 305; 306..... 14**

**CO<sub>2</sub> BILANZ 2022 – GRI INDIKATOR 305..... 16**

**EINLEITUNG ..... 16**

**VORGEHENSWEISE ..... 16**

**GELTUNGSBEREICH ..... 16**

**GESAMTERGEBNIS ..... 16**

**SCOPE 1 ..... 18**

**SCOPE 2 ..... 18**

**SCOPE 3 ..... 19**

**Vorwort**

Im Zuge der Verpflichtung zur gesellschaftlichen und ökologischen Unternehmensverantwortung, wird für das Jahr 2022 eine Nachhaltigkeitsberichterstattung für die TROIKA Germany GmbH erstellt.

TROIKA ist ein modernes, mittelständisches, familiengeführtes Unternehmen, dass sich auf die Produktion und den Vertrieb von Werbeartikeln spezialisiert hat.

Dieser Bericht über unsere sozialen, ökologischen und ökonomischen Leistungen des Jahres 2022 ist an den Rahmen der GRI (Global Reporting Initiative) angelehnt.

## **Wesentliche Themen des Nachhaltigkeitsmanagements – Wesentlichkeitsanalyse**

Um die Maßnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie und die Berichterstattung in den wesentlichen Aspekten der Tätigkeiten der TROIKA Germany anordnen zu können, wurde eine Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse im Kontext der Nachhaltigkeit durchgeführt.

Ziel ist es mit der Vision und Nachhaltigkeitsstrategie die Werte von TROIKA zu verkörpern und gleichzeitig einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten zu können. Durch die Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse soll sich die Nachhaltigkeitsstrategie im Kerngeschäft entwickeln und ein Gleichgewicht aus Ökonomie, Sozialem und Ökologie erzeugen.

### **Interessengruppen – Stakeholderanalyse**

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die Geschäftsbeziehungen und Interessengruppen der TROIKA betrachtet.

Zu den wichtigsten Stakeholdern zählen die verschiedenen Kundengruppen. Diese sind aufgeteilt in Fachhändler, Werbeartikelhändler und private Endkunden. Als weitere zentrale Interessengruppen zählen auch die Produzenten der Produkte in Asien, sowie die Logistikunternehmen im In- und Ausland.

### **Einwirkende Risiken und Auswirkungen unserer Tätigkeit – doppelte Wesentlichkeit**

Bezugnehmend auf den Kontext der Organisation und die Anforderungen der zentralen Interessengruppen wurde dem Ansatz der doppelten Wesentlichkeit zum einen die „Outside-In“ Einwirkungen auf die TROIKA und die „Inside-Out“ Auswirkungen durch unsere Tätigkeiten betrachtet. Dieser holistische Ansatz wurde durchgeführt, um die wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsmanagements zu identifizieren.

#### **Soziale Einwirkungen & Auswirkungen**

Die größten Risikofaktoren im sozialen Bereich sind zum einen Arbeitsunfälle, zum anderen die fehlende Verfügbarkeit der Arbeitskräfte durch den Verlust von Leistungsträgern, Krankheit oder psychischer Belastung. Beide Bereiche sind wesentliche Themen unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Zusätzlich sind im sozialen Bereich auch gesamtgesellschaftliche Themen zu betrachten. Vor allem Diversität, Inklusion und Arbeitsbedingungen zählen hier zu den wesentlichen Aspekten.

Die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist für uns eine der wichtigsten unternehmerischen Sorgfaltspflichten. Wir richten uns bei der Erfüllung unserer

menschenrechtlichen Sorgfalt deshalb nicht nur an den Grundsätzen der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, sondern auch am Branchenstandard.

Durch unsere Geschäftsaktivitäten und Tätigkeiten entstehen entlang der Wertschöpfungskette aktuelle und potenzielle soziale Auswirkungen. Mögliche negative Auswirkungen sind die Missachtung von Arbeitsbedingungen und den Menschenrechten in unseren vorgelagerten Prozessen. In unseren unternehmenseigenen Prozessen sind Unfälle die größte potenzielle Auswirkung.

Bestehende soziale Auswirkungen sind zum einen die Schaffung von Arbeitsplätzen in Asien, die durch entsprechende Überprüfungsaudits und Vorgaben Arbeitsbedingungen bieten, die über den gesetzlichen Anforderungen liegen. Zum anderen bieten auch wir unseren Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen. Flexible Wahl des Arbeitsortes und -zeit, berufliche Gesundheitsvorsorge und die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nur einige der entsprechenden Maßnahmen

### Governance Einwirkungen & Auswirkungen

Der allgemeine Rückgang der Wirtschaftsleistung und des Wirtschaftswachstums beeinflusst auch unsere Branche. Zurückgehende Auftragsvolumen und Preisdruck der Kunden sind zentrale Folgen und Einwirkungen auf TROIKA. Gleichzeitig sind mögliche Risiken die Überziehung des Investitionsbudgets, der Auftragsverlust durch Lieferperformance sowie der Wegfall von Lieferanten.

Ebenfalls zu berücksichtigen sind Risiken in der Compliance und Informationssicherheit. Dazu zählen insbesondere Cyberangriffe und Vorfälle der Informationssicherheit und des Datenschutzes.

Als wichtigste positive Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten im ökonomischen Zusammenhang sehen wir vor allem unsere hohe Qualität, gestiegene Kundenzufriedenheit und hohe Liefertermintreue. Dies alles bei deutlicher Produktivitätssteigerung. Die Umsetzung und Einhaltung unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht zählt für uns zu den selbstverständlichen Dingen unserer Governance.

### Ökologische Einwirkungen & Auswirkungen

Die größte Einwirkung ökologischen Ursprungs ist der Klimawandel und neben tatsächlichen physischen Risiken die damit einhergehenden transitorischen Risiken. Energie- und Rohstoffpreise, sowie deren Verfügbarkeit, regulatorische Vorgaben wie der European Green Deal und die Klimapolitik sind nur einige elementare Einwirkungen. Gleichzeitig liefert die technologische Entwicklung und der damit einhergehende Wandel sowie der Carbon Footprint auch Chancen und Ansatzpunkte für zentrale Maßnahmen.

Die zentralen Auswirkungen auf die Umwelt in unserem eigenen Tätigkeitsbereich liegen in der Materialauswahl der in Auftrag gegebenen Produkte. Wir setzen hier den Fokus auf Langlebigkeit, Wiederverwendbarkeit und Qualität. Zusätzlich arbeiten wir daran unsere direkten und indirekten Emissionen durch den Umstieg auf E-Fahrzeuge und den Bezug von zertifiziertem Ökostrom bestmöglich zu reduzieren.

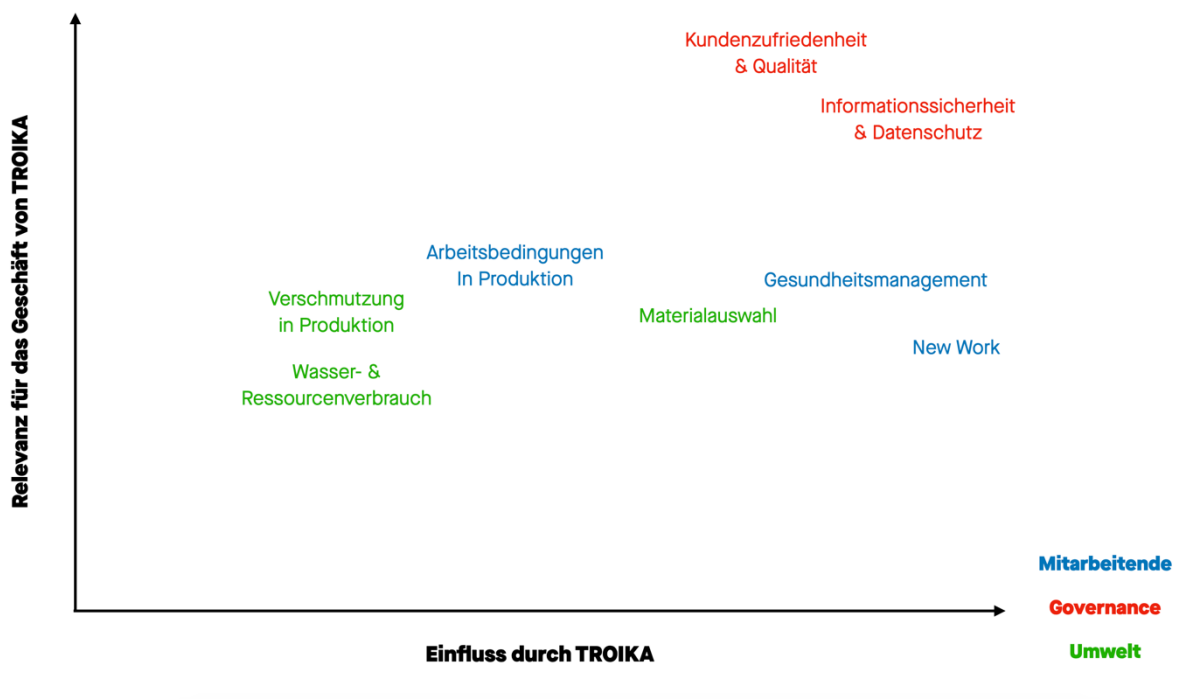
Die größten negativen ökologischen Auswirkungen entstehen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette und somit durch unsere Geschäftsbeziehungen. Wir lassen unsere Produkte in Asien herstellen. Durch die aktuell noch niedrigen Energiepreise an den Produktionsstandorten entsteht ein hoher und teilweise unbedachter Energieverbrauch. Die Wahl der Energie ist meist noch irrelevant. Dazu kommt der Wasser- und Ressourcenverbrauch in der Herstellung unserer Produkte. Neben den bestehenden negativen Auswirkungen auf die Umwelt im Produktionsprozess gibt es

einige potenzielle Auswirkungen durch Unfälle oder Nichtbeachtung von entsprechenden Vorgaben. Dazu zählt vor allem die Verschmutzung durch schlechtes oder fehlendes Abfall- und Abwassermanagement. Durch regelmäßige Audits unserer Lieferanten versuchen die Wahrscheinlichkeit dieser Auswirkungen drastisch zu reduzieren.

**Wesentliche Themen der Nachhaltigkeit**

Basierend auf der Analyse unserer Stakeholder, der Einordnung unserer Geschäftsaktivitäten und -beziehungen im Nachhaltigkeitskontext und schließlich der Definition der positiven und negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten konnten wir unsere wesentlichen Themen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie festlegen. Diese sind zum einen elementare externe Einflussfaktoren und vor allem wesentliche Themen unseres Handelns.

Wir strukturieren unsere wesentlichen Themen in die Hauptfelder des Nachhaltigkeitsmanagements Mitarbeitende und Soziales, Governance und Umwelt.



Im sozialen Bereich zählen vor allem aktives Karrieremanagement, Weiterbildung und Gesundheitsmanagement zu den wesentlichen Themen unserer Nachhaltigkeitsstrategie. New Work ist mittlerweile kein Trend mehr, sondern Bestandteil einer modernen Unternehmensstruktur. Unseren Angestellten möchten wir die Vorzüge, die damit einhergehen bestmöglich zur Verfügung stellen und damit auch die Zufriedenheit und Bindung steigern. Zusätzlich sind die Arbeitsbedingungen bei unseren Produzenten und Lieferanten ein wesentlicher sozialer Aspekt.

Relevante ökologische Themen sind die Materialauswahl beim nachhaltigen Produktdesign sowie unsere direkten und indirekten Emissionen. In den Prozessen der vorgelagerten

Wertschöpfungskette führen die negativen Auswirkungen der Produktion in China des hohen Wasser- und Ressourcenverbrauchs und der möglichen Umweltverschmutzung zu den wesentlichen Themen. Diese können wir nur indirekt durch Wahl der Rohstoffe und Lieferantenaudits beeinflussen.

## **Berichterstattung des Nachhaltigkeitsmanagements im Jahr 2022**

Neben unternehmerischer Weitsicht legen wir größten Wert auf ein wertschätzendes Miteinander. Dazu gehört für uns ein offener, ehrlicher und fairer Umgang. Wir achten die Persönlichkeit unseres Gegenübers sowie die Sitten und Bräuche anderer Länder. Gesetze und Richtlinien sind für uns bindend. Unser Umgang mit natürlichen und endlichen Ressourcen ist von Umsicht und Nachhaltigkeit geprägt.

### **Erfüllung unserer sozialen Verantwortung**

Für uns steht Nachhaltigkeit im Vordergrund der unternehmerischen Tätigkeit. Eine bessere Balance zwischen Technik, Natur und Mensch anzustreben ist wesentlicher Teil unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Unsere Beschäftigten sehen wir als unseren wichtigsten Erfolgsfaktor und die Gestaltung eines Arbeitsumfeldes, in dem Beschäftigte ihr volles Potential entfalten können, ist uns seit jeher ein zentrales Anliegen.

### **Arbeitsbedingungen**

Elementarer Bestandteil unserer Unternehmenswerte ist die Gewährleistung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung. Dies möchten wir durch entsprechende Maßnahmen jedes Jahr fördern und unterstützen. Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung sind daher zentrale Aspekte unseres Personalmanagements. Bei der Neubesetzung von Stellen werden Bewerber aus Minderheitengruppen oder benachteiligten Gruppen bei entsprechender Eignung für den Arbeitsplatz identisch berücksichtigt. Das Gleiche gilt für die berufliche Weiterentwicklung und Beförderungsprogramme. Um diese gelebte Praxis zu festigen, haben wir in einer Arbeitsanweisung für Personalentscheidungen die entsprechenden Vorgaben niedergeschrieben. Alle Führungspersonen und Mitarbeitenden leben Gleichberechtigung. In keinem Prozess findet eine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund von Aussehen ethnischer Herkunft, Behinderung, Glauben oder anderer Diversitätsmerkmale statt. Alle Entscheidungsträger sind dazu angewiesen dies bei allen Personalentscheidungen zu berücksichtigen.

Um darüber hinaus sicher zu stellen, dass auch in der laufenden Beschäftigung keine Benachteiligung in der Bezahlung vorliegt und Lohngleichheit zu fördern, haben wir im Jahr 2022 durch Erhebung des Gender Pay Gaps eine Lohnlückenprüfung durchgeführt. Das Ergebnis hat gezeigt, dass der Unterschied des monatlichen Bruttolohns zwischen Männern und Frauen bei 14,7 % liegt. Im Vergleich zum durchschnittlichen Gender Pay Gap für Deutschland von 39 % ist dies ein sehr guter Wert. Trotzdem besteht noch ein Unterschied zwischen dem Gehalt unserer männlichen und weiblichen Mitarbeitenden, an dem wir weiterhin arbeiten möchten. Aktuell entsteht dieser Unterschied im unbereinigten Gender Pay Gap an einer höheren Anzahl männlicher Mitarbeitenden in den höher bezahlten Positionen des Unternehmens.

Neben der Festigung von Gleichberechtigung und Diversität haben wir betriebliche Regelungen, Maßnahmen, Initiativen und Programme etabliert, die Berufs- und Privatleben besser miteinander

vereinbaren lassen. Unsere Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht, werden durch uns über die die vom Gesetzgeber definierten Regelungen für Eltern informiert, beraten und dabei unterstützt, diese auszuschöpfen. Dazu gehört die Möglichkeit, bis zu drei Jahre Elternzeit zu nehmen, während das Arbeitsverhältnis ruht oder alternativ flexible Vereinbarungen über Teilzeitarbeit getroffen werden können. Auch im Anschluss an die Elternzeit ermöglichen wir flexible Arbeitszeitmodelle für den Wiedereinstieg. Wir unterstützen zudem bei der Beantragung von Elterngeld. Darüber hinaus ermöglichen wir es unseren Beschäftigten, auch über die gesetzlich definierten Anspruchsmöglichkeiten hinaus, ihre Arbeitszeit gemäß ihrer persönlichen Situation flexibel mit uns vereinbaren zu können. Dazu zählt auch die Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes. Je nach persönlichen Umständen und Vorlieben sowie den Anforderungen des jeweiligen Aufgabengebietes bestehen vielzählige Möglichkeiten. Gegenwärtig arbeitet die Mehrzahl unserer Beschäftigten in einem hybriden Modell, bei dem sich die Arbeitszeit in unseren Büroräumlichkeiten und mobiler Arbeit / Arbeiten im Home Office aufteilt. Zusätzliche oder atypische Arbeitszeiten werden bei uns dokumentiert und durch Freizeit kompensiert. Abhängig von der Unternehmensleistung erhalten unsere Mitarbeitenden einen Bonus in Form einer Jahresendprämie. Im Jahr 2022 konnten wir auf diese Weise allen Mitarbeitenden ein halbes Monatsgehalt zusätzlich auszahlen.

Neben den gesetzlich üblichen Sozialleistungen hat bei TROIKA jeder Mitarbeitende die Möglichkeit, über die Pensionskasse Debeka, einen Vertrag zur betrieblichen Altersvorsorge abzuschließen. Die Einzahlungen in diese Pensionskasse werden von der Troika Germany GmbH mit 20% bezuschusst. Auch im Jahr 2022 wurde dieses Angebot von 11 unserer Mitarbeitenden in Anspruch genommen.

### Karrieremanagement und Weiterbildung

Nach den Jahren der Corona Pandemie haben wir im Jahr 2022 wieder die jährlichen TROIKA Beurteilung der individuellen Arbeitsleistung unserer Mitarbeitenden aufgenommen. In den Mitarbeitergesprächen werden zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden besprochen wie die Ziele und Aufgaben erreicht wurden, wie die Zusammenarbeit im Team funktioniert und welche Ziele und Aufgaben für das kommende Jahr vereinbart werden. Zusätzlich die Förderung und Weiterentwicklung geplant und ein individueller Entwicklungsplan für den Mitarbeiter festgelegt. Dieser basiert auf den persönlichen Zielvorstellungen für die berufliche Tätigkeit als auch auf zusätzlichen Kenntnissen und Fähigkeiten, die für den Mitarbeiter nützlich sind. Diese Art der Mitarbeitergespräche stehen für alle Mitarbeitenden zur Verfügung und es wurden mit auch mit allen Mitarbeitenden Gespräche geführt und individuelle Entwicklungspläne festgelegt.

Darüber hinaus unterstützen wir die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Gewünschte Weiterbildungen können bei der Führungskraft angesprochen werden. Im Jahr 2022 haben wir in diesem Rahmen zusätzliche externe Weiterbildungen genehmigt und gezahlt.

### Arbeitssicherheit und Gesundheit

Als eines unserer wesentlichen Themen, nimmt das Gesundheitsmanagement eine zentrale Position in unseren Maßnahmen ein. Zur Vermeidung von Beschwerden und Verletzungen durch wiederholte Beanspruchungen bei der Bildschirmarbeit stellen wir im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen zur Verfügung. Zusätzlich sind die Arbeitsplätze mit ergonomischen, höhenverstellbaren Tischen ausgestattet. Den Mitarbeitenden im Lager stehen sämtliche Schutzausrüstungen und Hilfsmittel zur Verfügung.

In Zusammenarbeit mit der wenatec GmbH haben wir in 2018 eine Arbeitsschutzorganisation implementiert, die mehr als die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen erfüllt. Im Rahmen dieser Implementierung, haben wir ebenfalls die Firma wenatec mit der Betreuung als externe Fachkraft für Arbeitssicherheit beauftragt. Hauptaufgabe ist dabei die Unterstützung beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Zu den Bestandteilen der Arbeitsschutzorganisation und den Tätigkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit zählen darüber hinaus auch Gefährdungsbeurteilungen und der Aufbau von entsprechenden Verhältnispräventionen. Durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit werden die regelmäßigen Unterweisungen und Schulungen der Arbeitnehmer zum Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrisiken und zu bewährten Arbeitspraktiken durchgeführt.

Neben der implementierten Arbeitsschutzorganisation und der bestellten Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde ein Betriebsarzt bestellt. Gemäß § 3 des Arbeitssicherheitsgesetzes liegen seine Aufgaben in der Untersuchung der Arbeitnehmer, um die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen und die frühzeitige Erkennung von Berufskrankheiten zu ermöglichen sowie in der Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung. In diesem Zusammenhang werden unsere Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen begangen. Im Jahr 2022 sind dabei keine Gefährdungen aufgetreten.

### **Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht – Governance**

#### Nachhaltige Beschaffung

Zur Unterstützung unserer Nachhaltigkeitsansätze haben wir ein Due-Diligence Programm implementiert. Damit soziale und ökologische Standards in unserer Lieferkette eingehalten werden, verpflichten wir unsere Produzenten und Lieferanten auf den CSR Verhaltenskodex für Lieferanten, integrieren soziale und umweltbezogene Klauseln in unsere Einkaufsbestimmungen und überprüfen die Umsetzung. Alle Lieferanten müssen diesen Einkaufsbestimmungen zustimmen.

Da der Verhaltenskodex für Lieferanten erst eingeführt haben im Jahr 2022 noch keine Lieferanten den Verhaltenskodex unterschrieben. Zusätzlich überprüfen wir soziale und umweltbezogene Standards zum einen durch Drittanbieterzertifikate und zum anderen durch Lieferantenbewertungen. Im Rahmen der Lieferantenbewertungen werden jährliche vor Ort Audits durch unsere Geschäftsführung und den Einkauf durchgeführt. Auch hier kam es im Jahr 2022 Pandemiebedingt zu keinen vor Ort Audits und 0% der Lieferanten wurden 2022 durch Audits vor Ort überprüft.

Jedoch haben wir im Jahr 2022 die CSR Bewertungen unserer Lieferanten aufrechterhalten können. 90 % aller Lieferanten haben eine BSCI Bewertung durchlaufen.

Für das Jahr 2023 streben wir erneut die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex als auch die Überprüfung der Lieferanten durch vor Ort Audits an.



**Nachhaltigkeitsbericht 2022**

Im Rahmen dieser Lieferantenbewertungen stellen wir sicher, dass in den Produktionsstätten gute Arbeitsbedingungen gegeben sind, die Arbeitssicherheit sowie Sicherheit der Gebäude und Maschinen gewährleistet sind und welche Maßnahmen zum Umweltschutz durch die Lieferanten umgesetzt werden. Dafür erheben wir neben den aufgeführten Maßnahmen auch Zertifikate von unabhängigen Parteien wie FSC, ISO 14001 oder den GRS 4.0.



Stellen wir in den Lieferantenbewertung oder den vor-Ort-Audits Abweichungen fest, entwickeln wir mit unseren Produzenten Korrekturmaßnahmen zur Verbesserung dieser Abweichungen.

Um Anreize für die Bemühungen der Produzenten für bessere Arbeitsbedingungen und umgesetzte Umweltmaßnahmen zu schaffen, werden leistungsstarke Lieferanten in Ausschreibungen bevorzugt.

**Ethisches Verhalten & Informationssicherheit**

Ein weiterer Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht und umgesetzten Compliance ist die Minimierung von Datenschutz- und Informationssicherheitsrisiken. Dafür erhalten 100 % unserer Mitarbeitenden eine Datenschutz- und Informationssicherheitsschulung. Darüber hinaus sorgen wir dafür, dass alle IT-Systeme den Anforderungen der Cyber- und IT-Sicherheit entsprechen.

Neben Datenschutz und Informationssicherheit stellen wir durch unseren Verhaltenskodex und die TROIKA Spielregeln den Rahmen für ethisch richtiges Verhalten im Geschäftsumfeld. Striktes Verbot von Vorteilsnahme, Bestechung und Korruption sind für uns Grundvoraussetzungen.

Im Berichtsjahr 2022 kam es zu keinen bestätigten Korruptions- oder Informationssicherheitsvorfällen.

**Unsere Verantwortung für aktiven Umweltschutz**

Aus unserer unternehmerischen Verpflichtung zu einem nachhaltigen umweltorientierten Handeln haben wir im Rahmen unseres Qualitäts- und Umweltmanagements qualitäts- und umweltpolitische Ziele für die TROIKA Germany abgeleitet und entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Dabei verpflichten wir uns stets zum Schutz der Umwelt und verhindern aktiv Umweltbelastungen. Der Einsatz der bestverfügbaren Technik, unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit, gewährleistet fähige,

sichere und umweltverträgliche Prozesse. Umweltschutz wird durch die sparsame Nutzung von nachhaltigen Ressourcen sowie emissions- und abfallarmen Produktionstechniken unterstützt.

### Ressourcen- und Energieverbrauch

Durch unsere Geschäftstätigkeit als Händler bestehen unsere Hauptaktivitäten im Import der produzierten Waren aus den Produktionsländern und dem Export an unsere Kunden im In- und Ausland. Die Produktion der von uns vertriebenen Produkte wird von unseren Lieferanten ausgeführt. Unser direkter Ressourcen- und Energieverbrauch beschränkt sich daher auf die Arbeit an unserem Standort in Müschenbach. In der Verwaltung und dem Lager. Insbesondere in unserer vorgelagerten Lieferkette arbeiten wir daran, dass ökologische Standards eingehalten werden und bei unseren Zulieferern ein Umweltbewusstsein etabliert wird. Unser klares Ziel ist es, unsere Wertschöpfungskette nachhaltiger zu gestalten.

Direkten Einfluss auf den Ressourcenverbrauch haben wir durch Papierfreiheit im Büro, durch die eigene Produktentwicklung, den Einsatz von recycelten Rohmaterialien und eine hohe Reparaturfähigkeit und Wiederverwendbarkeit unserer Produkte. Deshalb fokussiert sich unser Ressourcenmanagement auf die folgenden Punkte:

- Nachhaltige Produktentwicklung. Wir arbeiten kontinuierlich an unserem Produktdesign.
- Fokussierung bei der Materialauswahl der beauftragten Produktionen immer auf Langlebigkeit, Wiederverwendbarkeit und Qualität.
- Einsatz von recycelten Rohmaterialien
- Reduzierung des Energieverbrauchs der Beleuchtungssysteme durch Installation von LED-Beleuchtungen sowie Bewegungssensoren in unseren Räumlichkeiten.
- Um den Energieverbrauch unserer Heizung zu reduzieren, wurde eine Zeitschaltung aktiviert. Außerhalb der Geschäftszeiten ist die Heizungsanlage abgeschaltet. Unter der Woche ist sie täglich zwischen 18:00 und 05:00 Uhr abgeschaltet und über das Wochenende von Freitag 15:00 Uhr bis Montag 03:00 deaktiviert.

### Abfallmanagement und Materialverbrauch

Da wir in unseren unternehmenseigenen Prozessen lediglich Lager- und Büroarbeit verrichten, beschränken sich unsere direkten Maßnahmen im Abfall- und Materialmanagement auf unsere internen Abfallströme.

In allen Bereichen sortieren und entsorgen wir den Abfall gemäß den anfallenden Abfallströmen. Zu den im Jahr 2022 angefallenen Abfallströmen zählen Kunststoffe, Papier / Pappe / Karton, Batterien, Restmüll, Glas und Biomüll. Als Werbeartikelhändler mit Im- und Export sind Verpackungen einer unserer wichtigsten Abfallströme. In unseren Büroräumen möchten wir das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für das Sortieren von Abfällen stärken. Dafür sind alle Mülleimer in unseren Räumlichkeiten deutlich getrennt und entsprechend beschriftet.



Durch Teilnahme an externen Partnerschaften zu dualen Systemen möchten wir darüber hinaus die Wiederverwendung und das Recycling unserer relevanten Stoffströme garantieren. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 11.859 Kilogramm Verpackungsmaterial nach den Bestimmungen des Verpackungsgesetzes verwertet und zurückgenommen.

In unserer Lager- und Versandtätigkeit haben wir Prozesse etabliert, die den Verbrauch von Pappe und Plastik deutlich reduzieren. In den letzten Jahren sind wir von Schaumverpackungen auf gestanzte Pappverpackungen umgestiegen. Diese ist zu 95 % FSC zertifiziert. Um das verwendete Material bestmöglich wiederzuverwenden und zu reduzieren, nutzen wir 100 % der Wareneingangsverpackungen zum Wiederversand. Insgesamt sind 80 % aller Wareneingangsverpackungen wiederverwendete Gebrauchtverpackungen.

Zusätzlich wurde unser Produktportfolio analysiert, um Einsparpotenzial in den Verpackungen zu identifizieren. Unsere Taschen sind nun noch mit Papier-Sleeves verpackt und nicht zusätzlich in Kartons oder weiteren Verpackungen.



Um unseren Kunden den richtigen Umgang mit den Produkten zu erleichtern und über umweltbezogene Angelegenheiten im Zusammenhang mit unseren Produkten zu informieren, sind

Recyclingvorgaben auf den Produkten vermerkt. Alle Produkte und Verpackungen sind zudem mit entsprechenden Zertifikaten wie FSC oder RoHS versehen.



### Treibhausgas-Emissionen

Unsere direkten und indirekten Emissionen entstehen durch den PKW Fuhrpark und eingekaufte Energie wie Strom und Wärme. Zusätzlich dazu entstehen insbesondere in unserer vorgelagerte Wertschöpfungskette ein Großteil der Treibhausgasemissionen durch Transport und vorgelagerte Energie.

Knapp 13 % unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes entfallen auf Diesel- und Benzinverbrauch der firmeneigenen PKWs. Optimierung der Fahrzeugflotte durch Steigerung des Anteils von Hybrid- und E-Fahrzeugen ist einer unserer Hauptmaßnahmen zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Im Jahr 2022 Bestand bereits ein Drittel unseres Fuhrparks aus Fahrzeugen mit alternativen Antrieben wie Hybrid oder Elektro. Die weitere Flottenelektrifizierung ist Hauptbestandteil unserer CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele.

Auf die von uns eingekaufte Energie entfallen etwa 30 % unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes. Bereits seit Jahren beziehen an unserem Standort Strom aus erneuerbarer Energie. Die Emissionen der eingekauften entstehen vor allem durch den Einkauf von Gas zum Betrieb unserer Heizung.

### **Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals – die SDGs**

Durch die Maßnahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements möchten wir auch unseren Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN (Sustainable Development Goals – SDGs) leisten. In unseren Handlungsfeldern tragen wir zu den folgenden SDGs bei:

**Lebenslanges Lernen, Feedback-Kultur**



Wir führen mit allen Mitarbeitenden Jährliche Feedbackgespräche. In diesen wird zum einen in einem Bewertungsspinne das vergangene gegenseitig eingestuft und zum anderen die kommenden Ziele und gewünschten oder erforderlichen Weiterbildungen festgelegt.

**Einsatz sauberer Energie**



Seit Jahren setzen wir bei unserem Strombezug auf 100 % zertifizierten Ökostrom. Zusätzlich arbeiten wir durch Effizienzmaßnahmen an der Reduktion des Energieverbrauchs.

**Bestmögliche Arbeitsbedingungen**



Wir betrachten unsere Mitarbeitenden als unser wichtigstes Kapital und die Schaffung bestmöglicher Arbeitsbedingungen und einer starken Mitarbeiterbindung sind Hauptbestandteile unserer Strategie.

**Nachhaltige Produktentwicklung**



In der Produktentwicklung setzen wir den Fokus auf die Materialverwendung und Langlebigkeit der Bestandteile. Darüber hinaus arbeiten wir daran vermehrt recycelte Rohmaterialien einzusetzen.

**Berichterstattung wesentlicher Kennzahlen der Nachhaltigkeit****Gleichberechtigung und Diversität – GRI Indikatoren 401; 405**

Mitarbeitende – GRI 401; GRI 405	2022
Mitarbeitende	32
Arbeitnehmer aus schutzbedürftigen Gruppen (schwerbehinderte)	6,25 %

Geschlechtergleichstellung – GRI 401; GRI 405	2022
Frauenanteil	53,1 %
Gender Pay Gap	14,7 %

Vereinbarkeit Familie & Beruf – GRI 401; GRI 405	2022
Mitarbeitende in Teilzeit	50 %
Mitarbeitende in Remote Work	81,2 %

**Karrieremanagement und Gesundheit – GRI Indikatoren 403; 404**

Weiterentwicklung der Mitarbeitenden – GRI 404	2022
Jährlich Schulungsstunden pro Mitarbeitende	20
Anteil Mitarbeitende mit jährlichen Feedbackgesprächen	100 %

Sicherheit und Gesundheit – GRI 403	2022
Ausfalltage	316,5
Arbeitsunfälle (meldepflichtig)	0
Lost Time Injury Rate & Arbeitsunfall-Schwerequote	0

**Ökologische Kennzahlen – GRI Indikatoren 302; 305; 306**

Energieverbrauch (in kWh) – GRI 302	2022
-------------------------------------	------

Fremdbezogener Strom	47.721
Davon aus erneuerbaren Quellen	47.721
Gas	260.533
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>308.254</b>
Davon aus erneuerbaren Quellen	47.721

<b>Abfallmanagement – GRI 306</b>	<b>2022</b>
<b>Abfallaufkommen (in Tonnen)</b>	12,72
Nicht gefährlicher Abfall (in Tonnen)	12,72
Gefährlicher Abfall (in Tonnen)	0
Verwerteter Abfall (in Tonnen)	12,72

<b>Packaging – GRI 306</b>	<b>2022</b>
Anteil von Recyclingmaterial am Verpackungsmaterial	80 %
Anteil wiederverwendete Verpackungen	100 %

## **CO<sub>2</sub> Bilanz 2022 – GRI Indikator 305**

### **Einleitung**

Im Zuge der Verpflichtung zur gesellschaftlichen und ökologischen Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility), wird für das Jahr 2022 erstmals ein CO<sub>2</sub>-Fußabdruck für die TROIKA Germany GmbH ermittelt. Ziel dessen ist es, einen weitsichtigen und rücksichtsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen zu etablieren und diesen gezielt und kontinuierlich mit entsprechenden Maßnahmen zu verbessern, um den aktuellen CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu reduzieren.

Für die Ermittlung wird sich an der Methodik des Greenhouse Gas (GHG) Protocol orientiert, unterteilt in drei Kategorien (Scopes). Diese werden entsprechend der real im Unternehmen vorkommenden Emissionsquellen eingegrenzt. Die finalen CO<sub>2</sub>-Werte werden nach bestem Wissen und Gewissen unter Berücksichtigung aller verfügbaren Daten ermittelt.

### **Vorgehensweise**

#### **Verbrauchsdaten**

Der ökologische Fußabdruck, die CO<sub>2</sub>-Emissionen, wurden mit Hilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren berechnet.

Soweit möglich wurden dafür Primärdaten verwendet, die der TROIKA Germany vorliegen oder im Zuge des Erhebungsprozesses ermittelt wurden. Für den Fall, dass keine Primärdaten zur Verfügung standen, wurden Sekundärdaten aus anerkannten Quellen eingesetzt.

Für die Berechnung der Emissionsdaten wurden die entsprechenden Konversionsfaktoren des (GHG) herangezogen. Alle, gemäß dem Kyoto-Protokoll, relevanten Treibhausgase wurden in die entsprechenden Treibhauspotentiale umgerechnet und in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) ausgedrückt. Im Rahmen des Berichts vereinfacht als CO<sub>2</sub> bezeichnet.

#### **Geltungsbereich**

Für unseren Firmenweiten CO<sub>2</sub> Fußabdruck wurden alle Scopes berücksichtigt. In Scope 1 fallen darunter vor allem die direkten Emissionen des Firmenfuhrparks.

In Scope 2 fallen alle indirekten Emissionen, die bei Versorgern eingekauft werden. Dazu zählen Strom und Gas.

Scope 3 umfasst alle indirekten Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette integrieren wir die vorgelagerte Energie unseres Energieverbrauchs und die Emissionen unseres Logistikpartners für den Transport von den Produktionsstätten bis zu unserem Standort.

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette beziehen das Wasser- und Abfallmanagement sowie den Materialeinsatz unserer Produktverpackungen ein.

### **Gesamtergebnis**



## Nachhaltigkeitsbericht 2022

Die Gesamtemissionen der TROIKA Germany GmbH aus allen drei Scopes im Jahr 2022 betrug 146,407 tCO<sub>2</sub>.

Im Jahresdurchschnitt hatte die TROIKA Germany GmbH 32 Beschäftigte. Die durchschnittliche Pro-Kopf-CO<sub>2</sub>-Emission betrug 4,575 tCO<sub>2</sub>.

	Verbrauch	Einheit	Emissionsfaktor [kgCO <sub>2</sub> ]	CO <sub>2</sub> -Emissionen [tCO <sub>2</sub> ]	% Gesamte Emissionen
<b>Gesamtergebnis</b>				<b>146,407</b>	<b>100</b>
<b>Scope 1</b>				<b>63,390</b>	<b>43,29</b>
<u>Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks</u>					
Diesel	5.338,53	Liter	2,558	13,656	9,33
Benzin	2.397,11	Liter	2,162	5,183	3,54
<u>Eingekaufte Wärme</u>					
Gas	260.533	kWh	0,171	44,551	30,42
<b>Scope 2</b>				<b>0</b>	<b>0</b>
<u>Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf</u>					
Strom	47.721	kWh	0	0	0
<b>Scope 3</b>				<b>83,017</b>	<b>56,70</b>
<u>Vorgelagerte Energie</u>					
Diesel	5.338,53	Liter	0,610	3,257	2,22
Benzin	2.397,11	Liter	0,613	1,470	1,00
Strom	47.721	kWh	0,104	4,900	3,35
Gas	260.533	kWh	0,032	8,337	5,69
<u>Vorgelagerte Lieferkette</u>					

LKW	69.618,29	tkm	0,088	6,150	4,20
Flugzeug	39.542,05	tkm	0,594	23,50	16,05
Schiff	2.767.203,52	tkm	0,004	12,32	8,41
<u>Materialeinsatz</u>					
Papier & Pappe	11,622	Tonnen	731,674	8,504	5,81
Kunststoff	0,237	Tonnen	2.326,530	0,551	0,38
<u>Abfälle</u>					
Papier, Pappe	11,970	Tonnen	21,280	0,255	0,17
LVP	0,750	Tonnen	21,280	0,016	0,01
<u>Homeoffice</u>					
Homeoffice	4.737	FTEh	0,341	1,615	1,10
<u>Pendelverkehr Mitarbeitende</u>					
Diesel	18.984	km	0,171	3,246	2,22
Benzin	52.330	km	0,170	8,896	6,08

### Scope 1

Wie bereits beschrieben, berücksichtigt Scope 1 alle direkten Emissionen des Unternehmens. Im Fall der TROIKA Germany GmbH betrifft das den Firmenfuhrpark. Der Fuhrpark bestand in 2022 aus 6 PKWs, davon 4 Dieselfahrzeuge, 1 Benziner und 2 Hybrid Fahrzeuge.

Als Datenquelle zur Ermittlung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes wurde der gesamte Literverbrauch des Jahres 2022 mit dem entsprechenden Konversionsfaktor des GHG verrechnet. Über die Kilometerstände wurden zusätzlich die gesamten Kilometer des Jahres 2022 ermittelt.

Die Gesamtemissionen von Scope 1 betragen 18,839 tCO<sub>2</sub>.

### Scope 2

In Scope 2 werden alle indirekten Emissionen berücksichtigt, die TROIKA Germany bei Versorgern eingekauft hat. Im Jahr 2022 betrifft das Strom und Gas.

Der Gesamtenergieverbrauch lag bei 308.254 kWh, davon 47.721 kWh aus erneuerbaren Energien.

Die Datenquelle zur Ermittlung der CO<sub>2</sub>-Emissionen sind die Rechnungen des Energieversorgers E WIE EINFACH als Emissionsfaktor wurden ebenfalls die Angaben des Energieversorgers herangezogen. Bei der TROIKA Germany GmbH bestand der Unternehmensverkaufsmix zu 100 % aus erneuerbaren Energien. Davon etwa 57 % finanziert aus der EEG-Umlage und etwa 43 % mit Herkunftsnachweisen, nicht finanziert aus der EEG-Umlage. Die Emissionen des Stromverbrauchs liegen damit bei 0 tCO<sub>2</sub>.

Die Emissionen aus eingekaufter Wärme beziehen sich auf den Gasverbrauch zur Heizung. Dieser lag bei 260.533 kWh und wurde mit den GHG Emissionsfaktoren verrechnet. Es ergeben sich dadurch Emissionen für eingekaufte Wärme in Höhe von 44,551 tCO<sub>2</sub>.

Die Gesamtemissionen von Scope 2 betragen 44,551 tCO<sub>2</sub>.

### **Scope 3**

Die indirekten Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette der TROIKA Germany GmbH wurden in Scope 3 berücksichtigt.

Die Gesamtemissionen von Scope 3 betragen 83,017 tCO<sub>2</sub>.

Dabei entfallen 68,989 tCO<sub>2</sub> auf die vorgelagerten Scope 3 Treibhausgasemissionen und 14,028 tCO<sub>2</sub> auf die nachgelagerten Scope 3 Treibhausgasemissionen

### Vorgelagerte Energie

Zur Ermittlung der der vorgelagerten Energie werden zum einen die Kraftstoffverbräuche des Fuhrparks sowie der Gesamtverbrauch von Strom und Gas einbezogen und über die GHG Faktoren berechnet.

Die Emissionen der vorgelagerten Energie betragen 17,964 tCO<sub>2</sub>.

### Vorgelagerte Lieferkette

In der vorgelagerten Lieferkette der TROIKA Germany GmbH wurden die Emissionen berücksichtigt, die durch den Logistikaufwand beim Versand der Produkte von ihren Produktionsstätten zum Standort der TROIKA Germany GmbH entstanden sind. Transportiert wurden die Güter dabei mit Flugzeug, LKW und Schiff.

Die Emissionen wurden mit dem Emissionsrechner von EcoTransIT berechnet und bezieht dabei die „Well-to-Wheel“ CO<sub>2</sub> Äquivalente ein. Es werden demnach die Summe aller direkten und indirekten Emissionen einbezogen.

Die Emissionen des Logistikaufwandes in der vorgelagerten Lieferkette betragen 41,98 tCO<sub>2</sub>.

### Materialeinsatz

Das von TROIKA Germany verwendete Verpackungsmaterial wurde über die Jahresabschlussmeldung der NOVENTIZ Dual GmbH ermittelt. Es wurden 11,622 Tonnen Papier und Pappe und 0,237 Tonnen Kunststoffe eingesetzt. Diese wurden ebenfalls mit den GHG Emissionsfaktoren verrechnet.

Die Emissionen des Materialeinsatzes betragen 9,055 tCO<sub>2</sub>.

### Abfälle

Zur Ermittlung der durch die Abfälle verursachten Emissionen wurden die Volumen der Abfallentsorger herangezogen, über die europäischen Abfallschlüssel die Gewichte ermittelt und die Emissionen über die GHG Faktoren berechnet.

Das gesamte Abfallaufkommen betrug im Berichtsjahr 12,72 Tonnen, davon wurde die gesamte Menge von 12,72 Tonnen verwertet. Es handelt sich bei dem gesamten Abfall der TROIKA GmbH um nicht gefährlichen Abfall.

# TROIKA®

**Verhaltenskodex der TROIKA Germany GmbH**

Stand: 21.06.2023

**Vorwort**

Die Troika Germany GmbH bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren.

Dieser Verhaltenskodex ist als Ergänzung zu den internen TROIKA Spielregeln zu verstehen und soll insbesondere soziale und ökologische Standards wiedergeben.

**1. Ziele****Vertrauen durch redliche und regeltreue Führung der Geschäfte – eine persönliche Herausforderung und das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen**

Die formulierten Ziele können wir nur erreichen, wenn alle Beteiligten hieran mitwirken. Daher formuliert der Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden verbindliche Anforderungen.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeitenden in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren. Sie haben die erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um die vollständige Einhaltung des Verhaltenskodex bei unseren Geschäftsverfahren und Vorgehensweisen zu gewährleisten.

Alle anderen Mitarbeitenden werden darin unterstützt, alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und behördlichen Vorschriften zu kennen und zu beachten. Dabei bieten die internen Anweisungen und Richtlinien wesentliche Unterstützung und Orientierung.

Alle Mitarbeitenden sind angehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und den geschäftlichen Interessen der TROIKA oder den Interessen unserer Kunden und Kundinnen zu vermeiden.

## **2. Unser Verhaltenskodex**

### **2.1 Ökonomische Verantwortung: Integrität im Geschäftsverkehr.**

#### **Wettbewerbs- und Kartellrecht**

Wir treten im Markt als faire und verantwortungsvolle Wettbewerben auf und bekennen uns ohne Einschränkung zur Einhaltung des geltenden Wettbewerbs- und Kartellrechts. Allen Geschäftsaktivitäten der FIRMA liegen höchste Integritätsstandards zugrunde.

Wir beteiligen uns nicht an wettbewerbs- oder kartellrechtswidrigen Absprachen oder Vereinbarungen mit anderen Unternehmen, die eine Einschränkung oder Verhinderung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Wir verfolgen beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik.

#### **Keine Toleranz von Korruption und Bestechung**

Unser Erfolg am Markt beruht auf der Grundlage objektiver Kriterien. Dazu gehören neben Qualität, Begeisterungsfähigkeit, Leistungskraft, Flexibilität und Servicebereitschaft auch die Beachtung ökologischer und sozialer Standards sowie die Grundsätze guter Unternehmensführung. Unsere Geschäftspartner:innen vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeitenden.

Wir dulden daher keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung. Die Annahme und Vergabe von Geschenken, Einladungen und Spenden muss in Übereinstimmung mit den internen Richtlinien erfolgen, welche diesen Bereich hinsichtlich Angemessenheit, Freigaben, Berichtswegen und Dokumentation regeln.

Nichtbeachtung dieser Regeln kann sowohl für die TROIKA als auch die Privatperson strafrechtliche Konsequenzen in Form von Korruptionsdelikten nach sich ziehen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein.

Bei Einladungen und Zuwendungen an Personen außerhalb der TROIKA von Mitarbeitenden orientieren wir uns an unseren internen Spielregeln. Geschenke können im Wert von maximal 40 Euro pro Lieferant und Jahr entgegengenommen werden. Alle darüber hinaus gehende Zuwendung sind Vorgesetzten zu melden.

Wir verpflichten uns darüber hinaus, die relevanten landesspezifischen Antibestechungs- und Antikorruptionsgesetze und -vorschriften zu befolgen.

#### **Vermeiden von Interessenkonflikten**

Im Rahmen ihrer Beschäftigung erwarten wir von allen Mitarbeitenden Integrität und Loyalität. Sie handeln ausschließlich im Interesse unseres Unternehmens. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, werden stets private oder eigene wirtschaftliche Interessen von den wirtschaftlichen Interessen der FIRMA getrennt. Auch bei Personalentscheidungen oder Geschäftsbeziehungen zu Dritten zählen ausschließlich sachliche Kriterien.

Geraten Mitarbeitende im Rahmen eines Geschäftsvorgangs in einen Interessens- oder Loyalitätskonflikt, aus dem sich eine Einschränkung ihrer Objektivität und Unabhängigkeit ergeben kann (z. B. durch Nebentätigkeiten oder durch nahestehende Personen bzw.

## Verhaltenskodex

Familienangehörige), so melden sie den möglichen Interessenskonflikt unverzüglich der Vertrauensperson und ihrer Führungskraft. Diese werden den Interessenskonflikt prüfen und Anweisung zum weiteren Handeln erteilen, um sowohl das Unternehmen als auch die betroffenen Mitarbeitenden selbst vor möglichem Schaden zu bewahren.

### Umgang mit Firmeneigentum, geistigem Eigentum und dem Eigentum von Geschäftspartner:innen

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, das Betriebsvermögen unseres Unternehmens einschließlich aller materiellen und immateriellen Vermögenswerte zu schützen. Mit dem uns zur Verfügung gestellten Unternehmenseigentum gehen wir kostenbewusst, sachgerecht und schonend um, um dieses vor Beschädigung, Verlust oder Diebstahl zu schützen. Wir nutzen Unternehmenseigentum ausschließlich in Übereinstimmung mit den vertraglichen Bedingungen für private Zwecke.

Ebenso sorgfältig gehen wir mit geistigem Eigentum und unternehmensinternen Informationen um, die sich auf Technologien, Projekte, Marketing- und Werbemaßnahmen, strategische Überlegungen, die Geschäftsentwicklung usw. beziehen. Rechte an geistigem Eigentum werden respektiert und ihre ungenehmigte Nutzung wird unterlassen. Der Einsatz von Plagiaten ist verboten, bei einem Verdachtsfall ist die Vertrauensperson und jeweilige Vorgesetzte unverzüglich zu informieren. Technologie- und Know-how-Transfer erfolgen so, dass die Schutzrechte Dritter (z.B. Urheberrechte, Bildrechte, Patente) und die Kundeninformationen geschützt sind.

Eine Weitergabe von Informationen an Dritte erfolgt nur im zwingend erforderlichen Umfang und im Rahmen der dafür vorgesehenen Abläufe. Im Zweifelsfall stimmen wir uns mit unserer Führungskraft ab.

Zum sorgfältigen Umgang mit Unternehmenseigentum gehört insbesondere auch die Einhaltung interner Vorgaben zu Bewirtungen, Dienstreisen und Reisekostenabrechnungen.

### Schutz von Informationen/Informationssicherheit

Wir schützen sämtliche Unternehmensinformationen sowie Informationen von und über unsere Geschäftspartner:innen und behandeln diese vertraulich. Vertrauliche Informationen gehören zu unseren wertvollsten Vermögenswerten. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen nicht an Dritte weitergegeben oder gar öffentlich gemacht werden.

Die TROIKA verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen ihrer Auftraggeber:innen, Zulieferer, Kund:innen und Arbeitnehmer:innen gerecht zu werden.

Wir beachten stets die mit Dritten bestehenden Verpflichtungen zur Vertraulichkeit. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### Datenschutz und Vertraulichkeit

Die Wahrung der informationellen Selbstbestimmung und der Schutz der Privatsphäre sowie die Sicherheit der Datenverarbeitung sind uns wichtige Anliegen. Aus diesem Grunde treffen



## Verhaltenskodex

wir alle notwendigen Vorkehrungen, damit die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der unserem Unternehmen überlassenen personenbezogenen Daten transparent, zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzrechts erfolgen.

Wir verpflichten uns zur Gewährleistung eines angemessenen Standards bei der Absicherung der Informationsverarbeitung, sodass Vertraulichkeit, Integrität und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen sichergestellt sind und eine unbefugte Nutzung verhindert wird.

### Geldwäsche und Handelskontrollen

Wir dulden keinesfalls Aktivitäten in Zusammenhang mit Geldwäsche. Wir prüfen sorgfältig die Identität von Kund:innen, Dienstleistenden, Berater:innen und anderen Dritten, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten oder anbahnen.

Wir stellen unter Beachtung der nationalen und internationalen Gesetze sicher, dass Geschäfte mit Dritten nicht gegen Handelsbestimmungen wie Wirtschaftsembargos, gegen Vorgaben zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle oder gegen geltende Vorgaben zur Vermeidung der Terrorismusfinanzierung verstoßen.

### Finanzielle Verantwortung

Unsere Rechnungslegung und Finanzberichterstattung erfolgen ordnungsgemäß, korrekt, rechtzeitig, vollständig und transparent in Übereinstimmung mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen und Standards. Darüber hinaus sind im Rahmen eines internen Kontrollsystems wesentliche Geschäftsprozesse angemessen zu dokumentieren. Hierdurch muss die vollständige und korrekte Erfassung der rechnungslegungsrelevanten Informationen sichergestellt werden.

### Kommunikation

In sämtlichen Formen der Außendarstellung wenden wir die größtmögliche Sorgfalt an. Wir legen Wert auf eine klare und offene Kommunikation. Anfragen zu unserem Unternehmen oder zu Produkten werden nur von den dafür zuständigen Abteilungen beantwortet. In der Außendarstellung pflegen wir einen sachorientierten und höflichen Umgangston.

## **2.2 Soziale Verantwortung: Wir behandeln unsere Mitarbeitenden fair und respektvoll.**

### Gesundheit und Arbeitssicherheit

Sicherheit am Arbeitsplatz hat höchste Priorität für uns und ist daher integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe. Wir sorgen für sichere und hygienische Arbeitsbedingungen, die den geltenden gesetzlichen Vorgaben im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit entsprechen.

Die geltenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien zur Arbeitssicherheit und Gesundheit werden allen Mitarbeitenden über unternehmensinterne Kanäle zur Verfügung gestellt und vermittelt. Für alle Mitarbeitenden gilt in diesem Zusammenhang die Informationspflicht, denn erfolgreiche Arbeitssicherheit kann gewährleistet werden, wenn alle einbezogen werden. Zudem werden die Beschäftigten

## Verhaltenskodex

regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen geschult.

Zur Gewährleistung der Gesundheit und Arbeitssicherheit tragen auch der unternehmenseigene Betriebsarzt sowie implementierte Maßnahmen zum Brandschutz bei. Darüber hinaus ermöglicht die Arbeitsorganisation die erforderlichen Arbeitspausen, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden nicht zu gefährden.

### Unternehmens- und Mitarbeiterschutz

Die TROIKA schützt ihre Mitarbeitenden, Kund:innen und die Allgemeinheit vor gesundheitlichen Gefahren im Zusammenhang mit der Durchführung ihrer Aufgaben. Die bestehenden Sicherheitsvorschriften sind von allen Mitarbeitenden stets einzuhalten.

Im Falle eines Notfalls greift das implementierte Notfallkonzept. Hier sind die zuständigen Verantwortlichkeiten, Prozesse und Verfahren dokumentiert, um einen möglichen Schaden abzuwenden oder zu minimieren.

Führungskräfte sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden über die einschlägigen Vorschriften zu unterrichten, bei Bedarf zu schulen und die Einhaltung der Vorgaben zu überwachen.

### Stör- und Unfallmanagement

Zum Schutz der Mitarbeitenden und der Betriebsabläufe gehört auch ein geeignetes Management der auftretenden Störungen und Unfälle. Diese müssen immer unverzüglich gemeldet werden. Zu Unfällen bei denen Personen zu Schaden gekommen sind, müssen immer der Betriebsarzt oder geschulte Ersthelfer:innen benachrichtigt und hinzugezogen werden. Störungen in den Geschäftsprozessen sind der jeweiligen Führungskraft zu melden. Störungen der Betriebsabläufe und Arbeitsunfälle müssen immer direkt im Nachgang dokumentiert werden.

### Arbeitsplatzergonomie

Für gute und hochwertige Arbeit, wie wir sie bei der FIRMA leisten ist auch ein dementsprechend hochwertiges Arbeitsumfeld notwendig. Um dieses sicherzustellen, bieten wir unseren Mitarbeitenden die notwendigen Verhaltensmuster an. Diese dienen als Orientierung um gesundheitliche Schäden, die durch langfristige Bildschirmarbeit entstehen kann, vorzubeugen.

### Förderung und Weiterentwicklung

Führungskräfte und Mitarbeitende tragen den Erfolg des Unternehmens durch fachliche Kompetenz, Erfahrungen, soziale Fähigkeiten und Engagement. Daher messen wir der Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert bei. Die verschiedenen Maßnahmen der Personalpolitik werden so eingesetzt, dass die Mitarbeitenden die Strategie unseres Unternehmens unterstützen und in die Lage versetzt werden, unter den sich verändernden Rahmenbedingungen erfolgreich für unser Unternehmen zu arbeiten. Dass unseren Mitarbeitenden die, zur Ausübung ihrer Tätigkeiten erforderlichen Informationen zur Verfügung stehen ist für uns selbstverständlich.

## Verhaltenskodex

### Faire Entlohnung

Die den Mitarbeitenden gezahlte Vergütung entspricht sämtlichen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung.

Wir verpflichten uns dabei den Grundsätzen des Equal Pay und tolerieren keine Benachteiligungen jeglicher Art. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird den Mitarbeitenden fortlaufend durch eine Lohnabrechnung bekannt gegeben.

### Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten bei der TROIKA entsprechen den geltenden Gesetzen und den Branchenstandards. Arbeitszeiten sind dabei innerhalb der Spielregeln fest geregelt, wobei stets eine Eigenorganisation zu ermöglichen ist. Überstunden werden stets festgehalten und können in Absprache abgebaut werden.

Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und zwölf Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir sind bemüht, einen angemessenen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen unseres Unternehmens und den privaten Interessen der Mitarbeitenden zu finden, denn die hieraus resultierende Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden trägt maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Dabei ist eine Vertrauensbasis unabdingbar für den erfolgreichen gemeinsamen Weg im beiderseitigen Interesse von Mitarbeitenden und Unternehmen.

### Vielfalt und das Prinzip der Gleichbehandlung; Diskriminierungsverbot

Wir setzen uns für Vielfalt und Toleranz ein. Respekt und gegenseitige Wertschätzung sind Teil unseres Selbstverständnisses. Es ist unser Ziel, ein Höchstmaß an Produktivität, Innovation und Effizienz zu erreichen. Dafür ist ein Miteinander notwendig in dem jeder wertgeschätzt und akzeptiert wird.

Keinesfalls zugelassen werden in unserem Unternehmen diskriminierende und belästigende Handlungen jeglicher Art, beispielsweise aufgrund sozialer oder nationaler Herkunft, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters, der Hautfarbe, aufgrund einer Schwangerschaft, Krankheit oder Behinderung, der sexuellen Orientierung, der politischen Überzeugung oder anderer persönlicher Merkmale. Jeder Einzelne hat einen Anspruch auf faire und respektvolle Behandlung. Alle Mitarbeitenden tragen zur Umsetzung dieses Grundsatzes bei und richten ihr Verhalten entsprechend aus.

Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte von allen Einzelnen werden respektiert.

Verstöße gegen diesen moralischen Grundsatz sind unmittelbar im Rahmen der Beschwerdemechanismen zu melden und werden konsequent nachverfolgt.

## Verhaltenskodex

### Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen. Wir erkennen das Recht der Arbeitnehmer:innen auf Kollektivvertragsverhandlungen an und achten die Rechte der Gewerkschaften.

Mitarbeitenden und ihren Vertretungen dürfen aus der Wahrnehmung dieser Rechte keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Mitarbeitende können mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien oder Belästigung kommunizieren.

Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig durch die Geschäftsführung und das Management informiert und konsultiert.

### Menschenrechte

Die Achtung und der Schutz der Menschenrechte ist ein integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Alle Mitarbeitende respektieren die Würde und die persönlichen Rechte aller anderen Mitarbeitenden und Kolleg:innen sowie Dritter, mit denen das Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung steht. Wir sind uns hier unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten bewusst.

### Ausschluss von Zwangsarbeit

Die TROIKA akzeptiert keine Form der Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit. Wir halten uns an alle einschlägigen nationalen und internationalen Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen, sowie an die ILO Erklärung zu den Grundprinzipien und Rechten bei der Arbeit.

Jede Arbeit erfolgt freiwillig und die Mitarbeitenden können die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis jederzeit beenden. Außerdem tolerieren wir keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung. Diesen Maßstab legen wir auch für die Zusammenarbeit mit Dritten an.

### Verbot von Kinderarbeit und Schutz von jungen Arbeitnehmern

In keiner Phase der Wertschöpfung akzeptieren wir Kinderarbeit. Insbesondere junge Arbeitnehmende müssen davor geschützt werden, Arbeiten zu verrichten, die ihre Gesundheit oder ihre physische, psychische, soziale oder geistige Weiterentwicklung gefährden könnten. In diesem Zusammenhang halten wir uns an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern. Demnach dürfen Jugendliche nicht vor dem Ende ihrer allgemeinen Schulpflicht beschäftigt werden. In keinem Fall darf dies in einem Alter unter 16 Jahre geschehen.

### Einsatz von Sicherheitskräften

Soweit im Rahmen der Produktions- und Beschaffungsprozesse der TROIKA private oder öffentliche Sicherheitskräfte zum Schutz unternehmerischer Projekte beauftragt oder genutzt werden, stellen wir durch hinreichende Unterweisung und Kontrolle sicher, dass durch den Einsatz der Sicherheitskräfte das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung nicht missachtet wird, Leib und Leben von

## Verhaltenskodex

Menschen nicht verletzt und die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigt werden.

### Soziales Engagement

Wir sind uns unserer großen sozialen Verantwortung als internationales Unternehmen bewusst. So gewähren wir Sach- und Geldspenden, die ausschließlich zur Unterstützung von Projekten in den Bereichen Bildung, Familie und Kultur eingesetzt werden. Wir gewähren keine finanziellen Zuwendungen an Einzelpersonen, politische Parteien oder ähnliche Institutionen.

**2.3 Ökologische Verantwortung: Wir gehen verantwortungsvoll mit unserer Umwelt um.***Umwelt und Nachhaltigkeit*

Zur mittel- und langfristigen Erhaltung der wirtschaftlichen Grundlage unseres Unternehmens ist es auch notwendig, die Verfügbarkeit von Rohstoffen dauerhaft zu sichern. Daher ist das Prinzip der Nachhaltigkeit ein fester und gelebter Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Wir verstehen Umweltschutz als Aufgabe und bekennen uns zu einem verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Wir richten unser Handeln in allen unseren Geschäftsfeldern, entlang der gesamten Wertschöpfungskette sowie jeweils auf allen Ebenen – vom Management bis zu jedem einzelnen Mitarbeitenden – im Sinne der Nachhaltigkeit aus.

Wir achten darauf, den Ressourcenbedarf einschließlich Energieeinsatz und Emissionen, Wasserverbrauch und Abwasser sowie Abfall und mögliche Umweltauswirkungen in der Lieferkette zu minimieren. Alle Verfahren und Standards müssen zumindest die gesetzlichen Anforderungen erfüllen oder diese übertreffen.

Alle Mitarbeitenden der FIRMA setzen sich im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz ein und leisten darüber hinaus durch umweltbewusstes Verhalten einen aktiven Beitrag zur Umsetzung des Umweltschutzes.

*Vermeidung von Luftverschmutzung und Verunreinigungen*

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen sind routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Dazu zählen Lärmemissionen und Luftverschmutzung. In allen Phasen der Betriebsprozesse sind Maßnahmen zu ergreifen, welche die Luftqualität gewährleisten und Luftverschmutzung verhindern. Bei Bedarf sind durch Beauftragung externer Anbieter Abluftuntersuchungen durchzuführen. Wir stellen sicher, dass in der gesamten Wertschöpfungskette schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverschmutzungen, Lärmemissionen sowie übermäßiger Wasserverbrauch soweit wie möglich vermieden werden.

*Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen*

TROIKA folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Im Geschäftsprozess werden keine Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, verwendet.

*Reduzierung des Verbrauchs von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen*

Wir reduzieren bzw. vermeiden den Einsatz und den Verbrauch von Ressourcen und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mit Hilfe der Wiederverwendung von Materialien.

## Verhaltenskodex

### Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz und Treibhausgasen

Wir überwachen den Energieverbrauch und dokumentieren ihn. Wir finden wirtschaftliche Lösungen, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren. Unsere Treibhausgasemissionen sind regelmäßig zu überwachen. Dafür ist eine CO<sub>2</sub>-Bilanz zu erstellen, die die direkten und indirekten Emissionen unserer Tätigkeiten einschließt und zusätzlich auch zentrale Elemente der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Basierend auf der Bilanzierung der Treibhausgasemissionen sind Reduktionsziele zu formulieren, die regelmäßig zu überwachen und zu überprüfen sind.

### Entzug von Land, Wäldern und Gewässern sowie Zwangsräumungen; Schutz der Biodiversität

Wir tragen dafür Sorge, dass im Rahmen unserer Produktions- und Beschaffungsprozesse kein widerrechtlicher Erwerb, keine widerrechtliche Bebauung und keine widerrechtliche anderweitige Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern erfolgt, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Menschen sichert. Darüber hinaus gewährleisten wir, dass keine widerrechtlichen Zwangsräumungen stattfinden.

Wir setzen uns das Ziel gemeinsam mit unseren Lieferanten geeignete Lösungen und Strategien zur Unterstützung, Erhaltung oder Schutz natürlicher Lebensräume und der biologischen Vielfalt zu identifizieren. Zusätzlich möchten wir in unserer Wertschöpfungskette negative Auswirkungen auf Luft, Land, Boden, Wasser und Wälder vermeiden, verringern oder beheben.

### Wassermanagement

Am unserem TROIKA Standort in Müschenbach gibt es zwar keine Produktionsprozesse, dennoch tragen wir dafür Sorge, dass durch unseren Betrieb keine Wasserverschmutzung entsteht. Gleichzeitig arbeiten wir stets daran Wassersparmaßnahmen zu implementieren. In Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten wollen wir einen nachhaltigeren Produktionsprozess erreichen. Mögliche Schäden des Wasserverbrauchs für die menschliche Gesundheit, die Qualität des Ökosystems und die Ressourcen sollen gemessen werden. Auf diese Weise setzen wir uns gemeinsam mit unseren Kunden und Lieferanten für die Vermeidung von Wasserknappheit ein.

### Gesundheit und Sicherheit von Kunden

Wir verpflichten uns dazu, dass alle unsere Produkte in der Nutzung die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden nicht gefährden. Um dafür Sorge zu tragen sind alle Produkte regelmäßig auf Qualitätsstandards zu überprüfen.

### Förderung des nachhaltigen Konsums

Zur Förderung des nachhaltigen Konsums und Produktion ist die nachhaltige Produktentwicklung voranzutreiben. In der Materialauswahl ist insbesondere auf Langlebigkeit, Wiederverwendbarkeit und Reparaturfähigkeit zu achten. Zur Reduzierung des Papier- und Kartonverbrauchs stellen wir Dienstleistungen wie blätterbare Online-Kataloge und digitale Rechnungsstellung zur Verfügung. Zusätzlich sind den Kunden klare Informationskanäle über Rücknahme-Dienste und weitere Services zur Verfügung zu stellen.

### **3. Umsetzung des Verhaltenskodex**

#### **3.1 Verbindlichkeit**

Die Einhaltung unseres Verhaltenskodex sowie gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien ist verbindlich und ein wesentlicher Bestandteil für das Auftreten unseres Unternehmens als glaubwürdiger und verlässlicher Partner. Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden müssen sich an seine Vorgaben und Grundsätze halten.

Fehlverhalten und Verstöße gegen Verhaltensanforderungen können nicht nur für Einzelne persönlich, sondern für das ganze Unternehmen schwerwiegende Folgen haben. Die FIRMA ahndet rechtswidriges Fehlverhalten und Verstöße gegen den Verhaltenskodex und andere interne Richtlinien konsequent und unabhängig von Rang und Position der handelnden Personen.

#### **3.2 Meldung von Verstößen und Schutz vor Vergeltung**

Solltest Du Kenntnis von Vorgängen erlangen, die mit unserem Verhaltenskodex nicht vereinbar sind, sprich Deine Fragen oder Bedenken bitte offen bei unserer Vertrauensperson oder Deiner Führungskraft an. Das kann verhindern, dass aus kleinen Problemen große werden.

Im Rahmen des Beschwerdeverfahren können Beschwerden zu Menschenrechtsthemen, Umweltbezogenen Aspekte sowie unethische Geschäftspraktiken gemeldet werden.

Hinweisgebende genießen besonderen Schutz. Keine Mitarbeiterin und keine Mitarbeiter, die in redlicher Absicht etwas mitteilen, müssen Nachteile befürchten – auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Alle, die im guten Glauben um Rat fragen oder auf Fehlverhalten hinweisen, entsprechen den Regeln dieses Verhaltenskodex. Meldungen von Hinweisgebende, sowie die Identität dieser werden streng vertraulich behandelt, recherchiert und überprüft.