ecovadis

EcoVadis-Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:
TER CHEMICALS GMBH & CO KG (GROUP)

Gesamtbewertung: 85/100
Juli 2025

Nachhaltigkeitsleistung:Hervorragend

Größe: M
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland
Aktivitäten in Risikoland: Nein
Branche: Großhandel mit Abfall, chemischen Erzeugnissen, Düngemitteln und agrochemischen Erzeugnissen sowie sonstigen Erzeugnissen a. n. g.

© 2025 EcoVadis SAS

INHALTSVERZEICHNIS

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

ÜBER NACHHALTIGKEIT

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

ÜBER DIE BEURTEILUNG

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

ÜBER ECOVADIS

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

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

© 2025 EcoVadis SAS

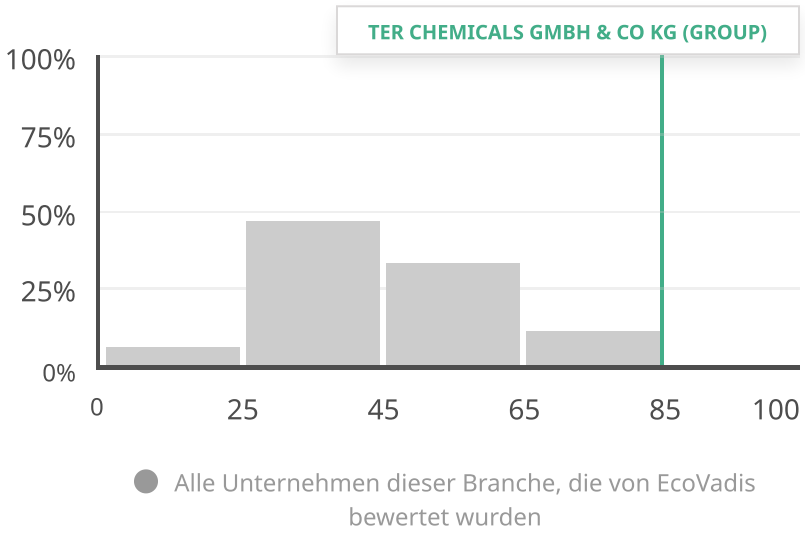
1.ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Punktzahlaufschlüsselung

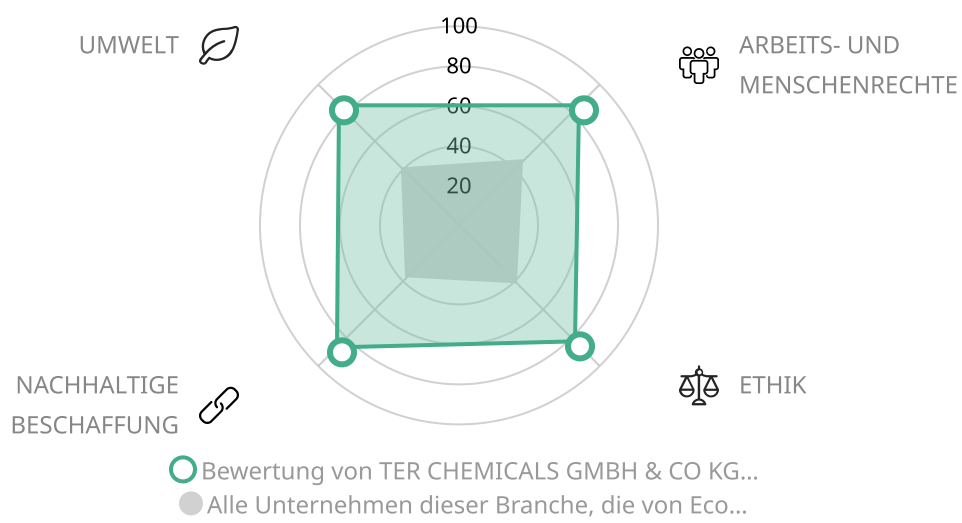
Nachhaltigkeitsleistung | Ungenügend | Unvollständig | Gut | Fortgeschritten | Hervorragend | Durchschnittliche

GESAMTBEWERTUNG	UMWELT	ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE	ETHIK	NACHHALTIGE BESCHAFFUNG
↗ 85 / 100	↗ 85 / 100	↗ 85 / 100	↗ 83 / 100	↗ 87 / 100
99. Prozentrang	Gewichtung	Gewichtung	Gewichtung	Gewichtung

Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



PLATINUM Top 1% ecovadis Sustainability Rating JUL 2025

TER CHEMICALS GMBH & CO KG (GROUP) hat eine Platin Medaille als Anerkennung seiner Nachhaltigkeitsleistung erhalten. Mit dieser Auszeichnung gehört das Unternehmen zu den Top der Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten von EcoVadis bewertet wurden.

Korrekturmaßnahmenplan wird durchgeführt

Der Korrekturmaßnahmenplan ist ein kollaboratives Tool zur Unterstützung der Verbesserung der Unternehmensleitung. Es ermöglicht Unternehmen, online einen Verbesserungsplan auszuarbeiten, geplante und durchgeführte Korrekturmaßnahmen bekanntzugeben und Feedback dazu zu teilen. TER CHEMICALS GMBH & CO KG (GROUP) hat einen Aktionsplan eingerichtet und arbeitet an der Verbesserung seines Nachhaltigkeitsmanagementsystems.

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

4.ECOVADIS-METHODIK

A. Vier Themen und 21 Kriterien

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

21 Nachhaltigkeitskriterien

1. UMWELT

ARBEITSABLÄUFE
- Energieverbrauch & Treibhausgase
- Wasser
- Biodiversität
- Luftverschmutzung
- Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

PRODUKTE
- Produktverwendung
- Produktlebensende
- Kundengesundheit und -sicherheit
- Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

2. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

PERSONALWESEN
- Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten
- Arbeitsbedingungen
- Sozialer Dialog
- Karrieremanagement und Training

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

3. ETHIK
- Korruption
- Wettbewerbswidrige Praktiken
- Verantwortungsvolles Informationsmanagement

4. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG
- Umweltpraktiken von Lieferanten
- Sozialpraktiken von Lieferanten

B. Sieben Management-Indikatoren

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

Richtlinien (Gewichtung: 25 %)

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

Aktionen (Gewichtung: 40 %)

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

Ergebnisse (Gewichtung: 35 %)

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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.

B. Qualitative Informationen: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

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

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.

Copyright © 2025 EcoVadis © - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

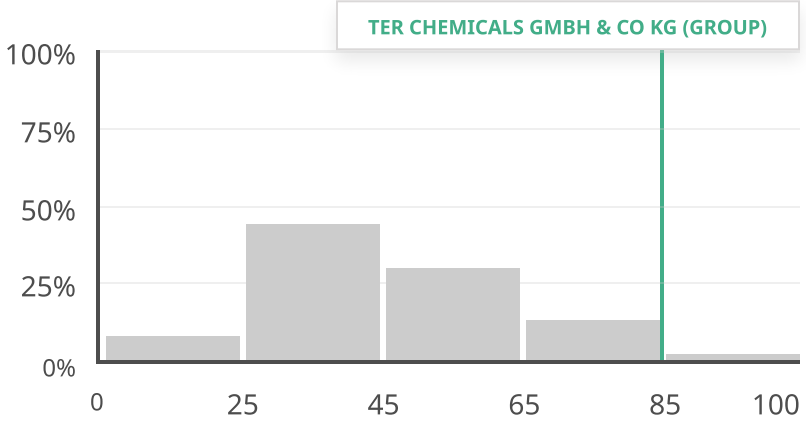
6.UMWELT

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

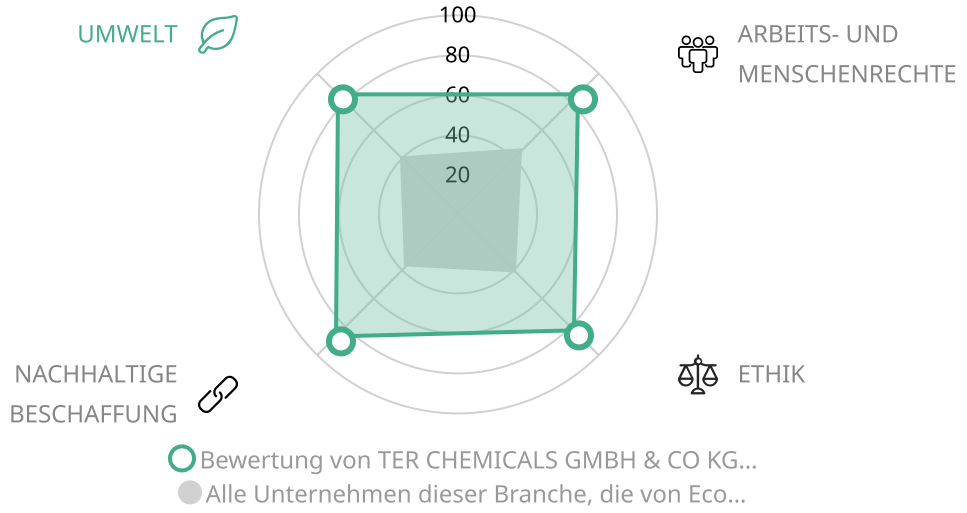
Punktzahlaufschlüsselung Umwelt

GESAMTBEWERTUNG	UMWELT	ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE	ETHIK	NACHHALTIGE BESCHAFFUNG
↗85/ 100	↗85/ 100	↗85/ 100	↗83/ 100	↗87/ 100
Durchschnittliche	Gewichtung	Gewichtung	Gewichtung	Gewichtung

Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Umwelt: Aktivierte Kriterien

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

Umwelt: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Umwelt

Gewichtung

Stärken

Richtlinien

Global Compact Unterzeichner

Information

Der UN Global Compact ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn allgemein anerkannten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz, Ethik und nachhaltige Beschaffung auszurichten. Das Unternehmen ist ein offizieller Unterzeichner dieser Initiative.

Anleitung

Der United Nations Global Compact ist eine strategische Initiative der Vereinten Nationen, um Unternehmen weltweit zu ermutigen, Richtlinien für nachhaltiges, umweltfreundliches und sozial verantwortliches Handeln aufzustellen und über deren Umsetzung zu berichten. Unternehmen, die die Initiative unterzeichnen, müssen dann innerhalb eines Rahmens zur Offenlegungspflicht einen Überblick über ihr Managementsystem geben (jährliche Veröffentlichung eines Fortschrittsberichts [Communication on Progress, CoP]).

Umweltpolitik zur Luftverschmutzung

Quantitative Ziele für Energieverbrauch & Treibhausgase

Umweltrichtlinie für Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Umweltrichtlinie für Kundengesundheit & -sicherheit

Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Umweltrichtlinie für Energieverbrauch & Treibhausgase

Umfassende Richtlinie zu einem Großteil der Umweltfragen

Information

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

Anleitung

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Anerkennung externer Initiativen zu Umweltfragen [Responsible Care / Verantwortliches Handeln im Chemiehandel (VCH)]

Information

In den belegenden Dokumenten des Unternehmens oder auf der Website der Initiative gibt es Nachweise für eine öffentliche Zustimmung zu einer externen Initiative zu Umweltfragen oder eine Mitgliedschaft in einer freiwilligen Initiative zu Umweltfragen.

Anleitung

Solche Initiativen können viele Umweltthemen umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele sind Global Compact, die Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Responsible Care, US Green Building Council Membership, etc.

Aktionen

Programme oder Dienstleistungen zur Berechnung des Carbon-Fußabdrucks, die den Kund*innen zur Verfügung stehen

Information

Das Unternehmen bietet seinen Kund*innen Programme oder Dienstleistungen zur Berechnung des CO Fußabdrucks an.

Anleitung

Das Unternehmen bietet Dienstleistungen, Programme und Software zur Berechnung des CO Fußabdrucks an, mit denen Kund*innen ihre Treibhausgasemissionen in Bezug auf ihre gekauften Waren und Dienstleistungen ermitteln können. Einige Beispiele hierfür sind die Bereitstellung von Bildungsressourcen oder Unterstützung, um Kund*innen dabei zu helfen, die erzeugten Daten zu interpretieren und darauf zu reagieren, und die Kund*innen in die Lage zu versetzen, ihre Carbon-Emissionen verfolgen und fundierte Entscheidungen zur Reduzierung ihrer Auswirkung auf die Umwelt zu treffen.

Andere Aktionen, um Kundengesundheit und -sicherheit zu gewährleisten

Nutzung umweltfreundlicher oder biologischer Einsatzstoffe

Maßnahmen im Falle von ökologischen Notfällen umgesetzt

Reduzierung des Materialverbrauchs durch Prozessoptimierung

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

Interne Sortierung und Entsorgung von Abfall gemäß den Abfallströmen

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

Reduzierung der CO2-Emissionen durch Logistik oder Optimierung der Flotteneffizienz

Schulung der Mitarbeiter zum Thema Energieeinsparung/Klimaschutzmaßnahmen

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien

Unternehmensspezifisches Notfallverfahren in Bezug auf Kundengesundheit und -sicherheit

Information

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

Anleitung

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

Kauf von verifizierten Emissionsgutschriften

RCMS (Responsible Care Management System) zertifiziert

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-Aquivalent. Dies kann mithilfe eines Kohlenstoff-Fußabdruck-Rechners erfolgen.

Mitteilung an nachgeschaltete Anwender bezüglich der Verwendung von gefährlichen Substanzen und/oder besonders besorgniserregenden Stoffen (SVHC)

Registrierung von Substanzen an die ECHA

Information

Das Unternehmen hat eine Registrierung von Stoffen bei der ECHA im Hinblick auf die in der REACH-Richtlinie festgelegten Anforderungen durchgeführt.

Anleitung

REACH (Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe) ist eine Verordnung der Europäischen Union, die sich mit der Herstellung und Verwendung chemischer Stoffe und deren möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit von Menschen und der Umwelt beschäftigt. Die Richtlinie verpflichtet alle Unternehmen, die chemische Stoffe in Mengen von einer Tonne oder mehr pro Jahr in der Europäische Union herstellen oder dorthin importieren, diese Stoffe bei der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) in Helsinki, Finnland, zu registrieren.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

ISO 14001 zertifiziert

Information

Das Unternehmen hat ein gültiges ISO 14001 Zertifikat zur Verfügung gestellt, welches den gesamten operativen Betrieb abdeckt.

Anleitung

Die ISO 14001-Norm gehört zu der ISO 14000-Reihe, eine Familie von Umweltmanagement-Standards, die von der internationalen International Organization für Standardization (ISO) entwickelt wurde um einen international anerkannten Rahmen für Umweltmanagement, Messung, Bewertung und Überwachung zu bieten. Der Standard dient als Rahmen zur Unterstützung von Organisationen bei der Entwicklung ihrer eigenen Umwelt-Managementsysteme und basiert auf dem kontinuierlichen Plan-Do-Check-Act-Zyklus.

Schulung von Mitarbeitern zum sicheren Umgang mit Gefahrstoffen

Information

Das Unternehmen hat belegende Dokumente dafür vorgelegt, dass es regelmäßig Schulungen zu Arbeitsprozessen bezüglich Beschriftung, Lagerung, Handhabung und Transport von Gefahrgut durchführt

Anleitung

Die ordnungsgemäße Kennzeichnung von gefährlichen Stoffen kann durch Anpassung an das Global Harmonisierte System (GHS) zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien oder an andere regionale Systeme wie TSCA, IESCS erfolgen. Das Unternehmen kann seine Mitarbeiter auch in der ordnungsgemäßen Lagerung und Handhabung von Gefahrgütern schulen, z. B. in Verfahren zur Vermeidung von versehentlichem Verschütten oder Anweisungen zur Verwendung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA) beim Umgang mit Gefahrgut. Zu den Transportverfahren können Checklisten für das Be- und Entladen von Gefahrgütern oder Verfahren gehören, die sicherstellen, dass alle erforderlichen Informationen in den Dokumenten für den Versand von Gefahrgütern enthalten sind.

Bereitstellung von Sicherheitsdatenblättern (SDS), angepasst an REACH-Richtlinie

Information

Das Unternehmen gibt Sicherheitsdatenblätter heraus, die den europäischen REACH-Verordnungen entsprechen.

Anleitung

Diese Materialsicherheitsdatenblätter sind Formulare, die detaillierte Daten zu den chemischen und physikalischen Eigenschaften eines bestimmten Stoffes (oder eines Gemisches) beinhalten. Sie enthalten Informationen über seine Gefahren, Anweisungen zu Handhabung, Entsorgung und Transport sowie Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Explosionskontrollmaßnahmen.

Aktionen für Kennzeichnung, Lagerung, Umgang mit und Transport von Gefahrgütern

Information

Das Unternehmen hat ein Verfahren für die ordnungsgemäße Kennzeichnung, Lagerung, Handhabung und den Transport gefährlicher Produkte eingeführt

Anleitung

Die ordnungsgemäße Kennzeichnung kann durch Anpassung an das Global Harmonisierte System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (GHS) oder an andere regionale Systeme wie TSCA oder IESCS erfolgen. Im Unternehmen bestehen auch formalisierte Verfahren zur ordnungsgemäßen Lagerung und Handhabung von Gefahrgütern, z. B. in Verfahren zur Vermeidung von versehentlichem Verschütten oder Anweisungen zur Verwendung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA) beim Umgang mit Gefahrgut. Zu den Transportverfahren können Checklisten für das Be- und Entladen von Gefahrgütern oder Verfahren gehören, die sicherstellen, dass alle erforderlichen Informationen in den Dokumenten für den Versand von Gefahrgütern enthalten sind.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Feedback-Möglichkeit zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen von Produkten

Information

Das Unternehmen legt Nachweise dar, dass es ein formales Verfahren eingeführt hat um proaktiv mit seinen Kunden bezüglich der potenziellen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken von Produkten zu interagieren.

Anleitung

Beispiele sind unter anderem Kunden-Hotlines, spezielle Kundenbefragungen oder Kommunikationspläne im Falle eines Produkt-Rückrufs.

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

Berichterstattung im Einklang mit dem ESRS Set 1

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

Information

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

Anleitung

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

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

Information

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

Anleitung

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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

Information

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

Anleitung

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

Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-1-Treibhausgasemissionen

Information

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

Anleitung

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

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

Berichterstattung über die gesamten nachgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge

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

Berichterstattung über die Gesamtmenge der verbrauchten erneuerbaren Energien

Berichterstattung über das Gesamtgewicht nicht gefährlicher Abfälle

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle

Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Das Unternehmen berichtet an das Carbon Disclosure Project (CDP)

Information

Das Unternehmen hat die Umfrage des Carbon Disclosure Project (CDP) beantwortet (entweder Antworten von Investoren oder entlang der Lieferkette) und seine Antworten öffentlich oder privat auf der CDP-Website veröffentlicht.

Anleitung

Das Carbon Disclosure Project ist eine unabhängige gemeinnützige Organisation, die auf eine Initiative der institutionellen Investorengemeinschaft zurückgeht. Jedes Jahr werden große Unternehmen durch umfangreiche Fragebögen aufgefordert, ihre Treibhausgasemissionen sowie ihre Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels in ihrer CDP-Response offenzulegen.

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.

Umfassende Berichterstattung zu Umweltaspekten

Information

Zu den meisten relevanten Umweltthemen hat das Unternehmen umfassende Berichtszahlen bzw. Key Performance Indicators (KPIs) zur Verfügung gestellt.

Anleitung

Das Unternehmen hat qualitativ hochwertige KPIs für die meisten Umweltkriterien bereitgestellt. Um die Berichtszahlen in Bezug auf Qualität, Quantität und Transparenz zu verbessern, sollten die KPIs alle folgenden Qualitätsfaktoren aufweisen: (1) Externe Prüfung zur Beurteilung der Qualität und Glaubwürdigkeit der von der Organisation gemeldeten qualitativen und quantitativen Informationen, (2) Anpassung an Standards für die Berichterstattung wie GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB,... etc. (3) Wesentlichkeitsanalyse zur Ermittlung der relevantesten Umweltaspekte auf der Grundlage der Tätigkeit des Unternehmens (4) Die Frist zur Berichterstattung sollte sich für die Mehrzahl der aktivierten Kriterien über 36 Monate erstrecken, und die Berichtszahlen sollten nicht älter als 2 Jahre sein. (XS: besonders kleine Unternehmen: KPIs/Berichtszahlen zu mindestens zwei wesentlichen Umweltthemen, die sich über einen Zeitraum von 24 Monaten oder mehr erstrecken)

Verbesserungsbereiche

Aktionen

Niedrig	Erklärt Maßnahmen zu Luftverschmutzung, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar	Korrekturmaßnahme angefragt

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Ergebnisse

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über das Gesamtgewicht von Luftschadstoffen

Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Berichterstattung über das Gesamtgewicht von Luftschadstoffen vorgelegt. Als Luftschadstoffe gelten alle direkten oder indirekten Emissionen von Schadstoffen in die Luft (sowohl in Innen- als auch in Außenbereichen).

Anleitung

Es liegen keine Dokumente über die Berichterstattung zum Gesamtgewicht von Luftschafstoffen vor. Als Luftschadstoffe gelten alle direkten oder indirekten Emissionen von Schadstoffen in die Luft (sowohl in Innen- als auch in Außenbereichen). Zu diesen Luftschadstoffen gehören: SOx (Schwefeloxide), NOx (Stickoxide), CO (Kohlenmonoxid), PM (Feinstaub), Schwermetalle, POPs (persistente organische Schadstoffe), VOCs (flüchtige organische Verbindungen), ODS (ozonabbauende Stoffe), NH3 (Ammoniak) sowie andere (gefährliche) Chemikalien, die unter die REACH- und CLP-Verordnung fallen, einschließlich ihrer Verbindungen.

Niedrig

Führen Sie eine externe Zusicherung oder Überprüfung Ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung durch

Korrekturmaßnahme angefragt

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

7.ARBEITS- UND 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- und Menschenrechte

GESAMTBEWERTUNG	UMWELT	ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE	ETHIK	NACHHALTIGE BESCHAFFUNG
↗85/ 100	↗85/ 100	85/ 100	↗83/ 100	↗87/ 100
Durchschnittliche	Gewichtung	Gewichtung	Gewichtung	Gewichtung

Punkteverteilung

Themenpunktzahl-Vergleich

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.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Arbeits- und Menschenrechte

Gewichtung ●●●●

Stärken

Richtlinien

Global Compact Unterzeichner

Information

Der UN Global Compact ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn allgemein anerkannten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz, Ethik und nachhaltige Beschaffung auszurichten. Das Unternehmen ist ein offizieller Unterzeichner dieser Initiative.

Anleitung

Der United Nations Global Compact ist eine strategische Initiative der Vereinten Nationen, um Unternehmen weltweit zu ermutigen, Richtlinien für nachhaltiges, umweltfreundliches und sozial verantwortliches Handeln aufzustellen und über deren Umsetzung zu berichten. Unternehmen, die die Initiative unterzeichnen, müssen dann innerhalb eines Rahmens zur Offenlegungspflicht einen Überblick über ihr Managementsystem geben (jährliche Veröffentlichung eines Fortschrittsberichts [Communication on Progress, CoP]).

Quantitative Ziele zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung

Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Karrieremanagement & Training

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für sozialen Dialog

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Arbeitsbedingungen

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Umfassende Richtlinie zu einem Großteil der Arbeits- oder Menschenrechtsfragen

Information

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 umfasst auch mindestens ein verbindliches organisatorisches Element für die Verbreitung und Aktualisierung der Richtlinie (d.h. Prozess um die Richtlinie zu überprüfen/aktualisieren).

Anleitung

Eine Richtlinie wird als außerordentlich erachtet, wenn alle Arbeitspraktiken und Menschenrechtsfragen durch qualitative und quantitative Ziele abgedeckt werden, zusätzlich zu mindestens zwei der folgenden Elemente: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, und/oder ein formaler Überprüfungsprozess.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Anerkennung externer Initiativen zu Arbeitspraktiken oder Menschenrechten [Responsible Care / Verantwortliches Handeln im Chemiehandel (VCH)]

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

Beschwerdemechanismus zu den Arbeitsbedingungen

Aktionen zur Sicherstellung angemessener Löhne

Inspektionen oder Audits der Gerätesicherheit

Information

Das Unternehmen führt regelmäßige Inspektionen und/oder Audits der bei der Arbeit verwendeten Ausrüstung durch, um die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten zu gewährleisten.

Anleitung

Das Unternehmen führt Kontrollaudits und/oder Inspektionen für Ausrüstungsgegenstände durch, die die Mitarbeiter*innen täglich benutzen. Zu den durchgeführten Aktionen gehören Bewertungsberichte über die Sicherheit der Ausrüstung, Arbeitsanweisungen zur Sicherheit der Ausrüstung, Aufzeichnungen zur Nachverfolgung der verwendeten Ausrüstung oder Audits, die von einer dritten Partei bezüglich der verwendeten Ausrüstung durchgeführt werden.

Aktionen gegen Stress und für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Information

The company has implemented measures that will help with the employee wellbeing, not only physically but psychologically as well. These measures help prevent or reduce stressful situations that can also be linked to mental health issues.

Anleitung

The company has implemented actions that demonstrate their commitment to minimize stress at the workplace and support their employees' psychological well being. These actions consist of stress check assessments, resources to help employees with a better management of their workload, assistance programs, counseling hotlines, among other support initiatives.

Notfallplan für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen

Information

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

Anleitung

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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

Aktionen zur Förderung der Chancengleichheit für alle am Arbeitsplatz

Information

The company has implemented actions to promote equal opportunities for all in the workplace.

Anleitung

Companies should ensure equal opportunities for all in the workplace by taking concrete actions such as offering equal access to networking groups, mentoring programs, and other inclusive initiatives.

Aktionen, um Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern

Information

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

Anleitung

Harassment impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation and productivity. Some actions that a company can take to prevent workplace harassment are; identify hazards and assess the risks of harassment along the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them.

Kompensation für zusätzliche oder atypische Arbeitszeiten

Information

Das Unternehmen bietet ein zusätzliches Arbeitsentgelt, um Überstunden auszugleichen.

Anleitung

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

Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit

Information

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

Anleitung

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

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

Information

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

Anleitung

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

Gesundheitsversorgung von Mitarbeitern vorhanden

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

RCMS (Responsible Care Management System) zertifiziert

Beschwerdemechanismus bei Diskriminierung und/oder Belästigung

Information

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

Anleitung

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

Bewusstseinsschulung zum Thema Diskriminierung und Belästigung

Lokale Mitarbeitervertreter

Information

Das Unternehmen hat eine Mitarbeitervertretung in Form von gewählten Mitarbeitervertretern oder einem Vertretungsorgan eingeführt.

Anleitung

Der soziale Dialog umfasst alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen oder einfach jeden Austausch von Informationen zwischen Regierungs-, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern zu Fragen von gemeinsamem Interesse im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Zu den Arbeitnehmervertretern zählen zum Beispiel Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Unternehmens in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen frei gewählt werden, oder jede Gewerkschaft, jeder Betriebsrat oder jede andere Stelle oder jedes Vertretungsorgan, die/das für die Durchführung von Kollektivverhandlungen im Namen der Arbeitnehmer anerkannt ist. Sie sind die Kontaktstelle zwischen der Belegschaft und der Geschäftsleitung. Sie können/müssen von der Geschäftsleitung zu bestimmten Themen konsultiert werden (z. B. Massenkündigungen).

Risikobewertungen zur Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten

Information

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

Anleitung

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Regelmäßige Bewertung der individuellen Leistung

Information

Das Unternehmen führt nachweislich regelmäßige Bewertungen der individuellen Leistung durch.

Anleitung

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

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.

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

Information

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

Anleitung

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

Aktionen zur Förderung der internen Mobilität

Information

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

Anleitung

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Information

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

Anleitung

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

Individueller Entwicklungs- und Karriereplan für alle Mitarbeitenden

Information

Das Unternehmen erstellt nachweislich individuelle Entwicklungs- und Karrierepläne für alle Mitarbeitenden.

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

Anleitung

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

Ergebnisse

Berichterstattung über die Anzahl der festgestellten Diskriminierungs- oder Belästigungsvorfälle oder Korrekturmaßnahmen

Berichterstattung im Einklang mit dem ESRS Set 1

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Berichterstattung über den prozentualen Anteil der Beschäftigten auf oberster Managementebene, die Minderheiten und/oder benachteiligten Gruppen angehören

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zum Prozentsatz der Mitarbeitenden in der obersten Managementebene gibt, die Minderheiten und/oder vulnerablen Gruppen angehören.

Anleitung

Das Unternehmen hat Daten zur Verfügung gestellt, die den erfassten Prozentsatz von Arbeitnehmer*innen in den oberen Managementebenen zeigen. Die oberen Managementebenen sollten alle Managementebenen unterhalb des Unternehmensvorstands sowie alle Mitglieder des mittleren und oberen Managements umfassen. Eine Minderheitengruppe ist in der Regel definiert als eine Gruppe von Personen mit gemeinsamen Interessen oder Merkmalen (z. B. ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Geschlechtsidentität), die sie von der Mehrheit der Bevölkerung unterscheiden. Schutzbedürftige Gruppen sind Beschäftigte mit einer bestimmten physischen, sozialen, politischen oder wirtschaftlichen Situation oder Eigenschaft, die sie einem höheren Risiko für Belastungen oder Benachteiligungen aussetzt (z. B. Kinder und Jugendliche, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Flüchtlinge usw.).

Berichterstattung zum prozentualen Anteil an Frauen auf oberster Managementebene

Information

Das Unternehmen weist nach, dass es eine öffentliche oder interne Berichterstattung über konsolidierte Daten zum Frauenanteil auf der oberen Managementebene gibt.

Anleitung

Das Unternehmen hat Daten zum prozentualen Anteil der Frauen auf oberster Managementebene bereitgestellt. Die oberen Managementebenen sollten alle Managementebenen unterhalb des Unternehmensvorstands sowie alle Mitglieder des mittleren und oberen Managements umfassen, z. B. leitende Angestellte (CEO, CFO, CTO, etc.); sowie Mitglieder der mittleren und oberen Managementebene (Direktor*innen, VPs, Teamleiter*innen, etc.).

Berichterstattung über die Anzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle

Information

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

Anleitung

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

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

Information

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

Anleitung

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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

Information

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

Anleitung

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

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

Bericht über das durchschnittliche unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle

Bericht über den Frauenanteil im Unternehmensvorstand

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Umfassende Berichterstattung zu Arbeits- und Menschenrechten

Information

Das Unternehmen hat umfassende Berichtszahlen oder Key Performance Indicators (KPIs) zu den meisten relevanten Arbeits- und Menschenrechtsthemen bereitgestellt.

Anleitung

Das Unternehmen hat qualitativ hochwertige KPIs für die meisten Arbeits- und Menschenrechtskriterien bereitgestellt. Um die Berichtszahlen in Bezug auf Qualität, Quantität und Transparenz zu verbessern, sollten die KPIs alle folgenden Qualitätsfaktoren aufweisen: (1) Externe Prüfung zur Beurteilung der Qualität und Glaubwürdigkeit der von der Organisation gemeldeten qualitativen und quantitativen Informationen, (2) Anpassung an Standards für die Berichterstattung wie GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB,... etc. (3) Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der relevantesten arbeits- und menschenrechtlichen Themen auf der Grundlage der Unternehmenstätigkeit (4) Die Frist zur Berichterstattung sollte sich für die Mehrzahl der wesentlichen Themen über 36 Monate erstrecken und die Berichtszahlen sollten nicht älter als 2 Jahre sein. (XS: besonders kleine Unternehmen: KPIs/Berichtszahlen zu mindestens zwei wesentlichen Arbeits- und Menschenrechtsthemen, die sich über einen Zeitraum von 24 Monaten oder mehr erstrecken)

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Berichterstattung über die Anzahl der durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter

Information

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

Anleitung

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

Verbesserungsbereiche

Aktionen

Niedrig — Entwickeln Sie Ihr Abhilfeverfahren für Opfer von Diskriminierung oder Belästigung weiter. — Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen sollte das Abhilfeverfahren für Opfer von Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz weiterentwickeln.

Anleitung

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

Ergebnisse

Niedrig — Erklärt, das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar — Korrekturmaßnahme angefragt

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Verfügung gestellt, die das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten angeben.

Anleitung

Es gibt keine belegenden Dokumente über das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten, obwohl eine dementsprechende Erklärung abgegeben wurde. Zur Jahresgesamtvergütung gehören Gehälter, Boni, Aktienzuteilungen, Optionszuteilungen, Vergütungen aus einem Non-Equity-Incentive-Plan, Änderungen des Rentenwerts sowie Ausschüttungen aus nicht qualifizierten aufgeschobenen Vergütungsplänen im Laufe des Jahres.

Niedrig — Führen Sie eine externe Zusicherung oder Überprüfung Ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung durch — Korrekturmaßnahme angefragt

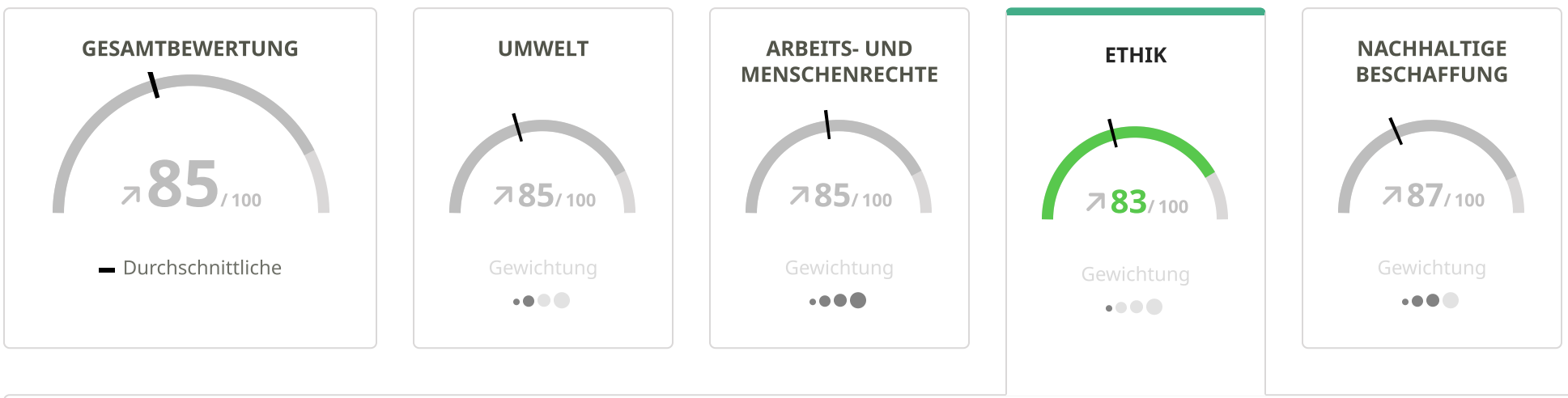
Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

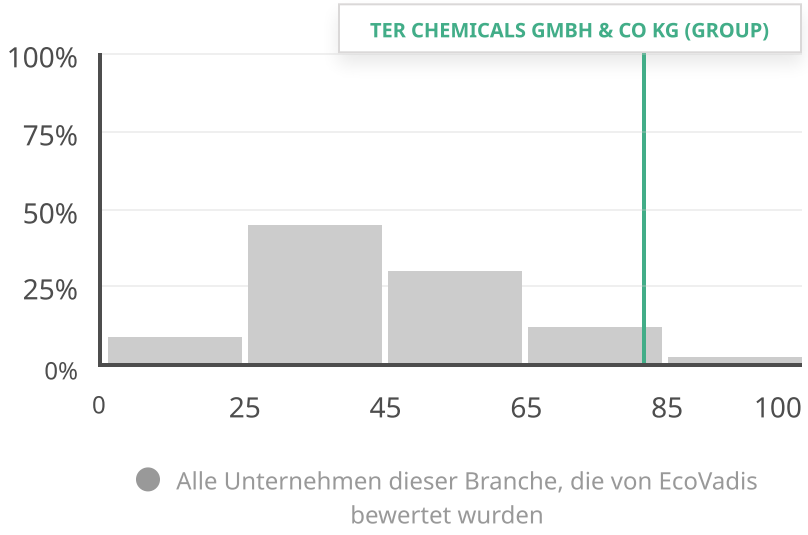
8.ETHIK

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

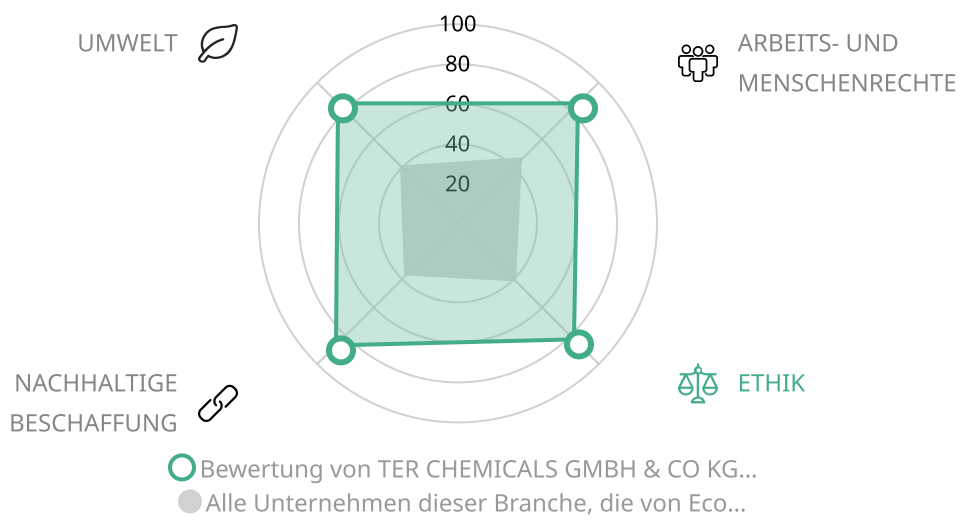
Punktzahlaufschlüsselung Ethik



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Ethik: Aktivierte Kriterien

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

Ethik: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Ethik

Gewichtung

Stärken

Richtlinien

Global Compact Unterzeichner

Information

Der UN Global Compact ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn allgemein anerkannten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz, Ethik und nachhaltige Beschaffung auszurichten. Das Unternehmen ist ein offizieller Unterzeichner dieser Initiative.

Anleitung

Der United Nations Global Compact ist eine strategische Initiative der Vereinten Nationen, um Unternehmen weltweit zu ermutigen, Richtlinien für nachhaltiges, umweltfreundliches und sozial verantwortliches Handeln aufzustellen und über deren Umsetzung zu berichten. Unternehmen, die die Initiative unterzeichnen, müssen dann innerhalb eines Rahmens zur Offenlegungspflicht einen Überblick über ihr Managementsystem geben (jährliche Veröffentlichung eines Fortschrittsberichts [Communication on Progress, CoP]).

Richtlinie für Betrug

Geldwäscherichtlinie

Disziplinarmaßnahmen bei Richtlinienverletzungen

Information

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

Anleitung

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

Unterschriften zur Anerkennung der Ethikrichtlinien von Mitarbeitern verlangt

Information

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

Anleitung

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

Politik zum Datenschutz

Information

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

Anleitung

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Quantitative Ziele zu einigen relevanten Themen gesetzt

Information

Das Unternehmen hat quantitative Ziele (d. h. Zielwerte) hinsichtlich relevanter Vorgaben für faire Geschäftspraktiken festgelegt und formal kommuniziert.

Anleitung

Quantitative Ziele oder Zielvorgaben zu fairen Geschäftspraktiken gelten als grundlegende Elemente eines umfassenden Richtlinienmechanismus. Sie bieten einen Überwachungsrahmen, der dabei hilft, festzustellen, ob die Ziele der Richtlinie erreicht werden, und der den Fortschritt hinsichtlich der gesetzten Ziele aufzeigt. Einige Beispiele für spezifische Ziele zu diesem Thema sind quantitative Ziele zum Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine Schulung zu Antikorruptionspraktiken oder wettbewerbswidrigen Praktiken durchlaufen sollen. In Richtlinien enthaltene Ziele können in absoluten oder relativen Zahlen ausgedrückt werden und müssen eine gültige Frist für ihre Erfüllung enthalten.

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.

Außerordentliche Richtlinie zum Thema Ethik

Information

Das Unternehmen hat eine formale außerordentliche Richtlinie herausgegeben, die Verpflichtungen sowie qualitative und quantitative Ziele zu Fragen der Geschäftsethik berücksichtigt.

Anleitung

Richtlinien gelten als außerordentlich, wenn alle Aspekte der Geschäftsethik durch qualitative und quantitative Ziele abgedeckt sind. Darüber hinaus beinhaltet eine außerordentliche Richtlinie umfassende organisatorische Elemente wie die Aufteilung der Zuständigkeiten, strukturierte Mechanismen zum Umgang mit Richtlinienverletzungen, formale Überprüfungsverfahren und die Kommunikation der Richtlinie an alle Mitarbeiter und Geschäftspartner etc.

Spezieller Verantwortlicher zu Fragen im Bereich Ethik

Anerkennung einer externen Initiative zum Thema Ethik [Responsible Care / Verantwortliches Handeln im Chemiehandel (VCH)]

Information

Es gibt Nachweise für eine öffentliche Zustimmung zu einer externen Initiative zu Fragen der Geschäftsethik oder eine Mitgliedschaft in einer freiwilligen Initiative zu Fragen der Geschäftsethik.

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 wirtschaftsethische Themen umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele sind Global Compact, die Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), Institute of Business Ethics, International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC), etc.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Aktionen

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

Whistleblowing Verfahren für Stakeholder um über Korruption und Bestechung zu berichten

RCMS (Responsible Care Management System) zertifiziert

Incident-Response-Verfahren (IRP) um Verletzungen der Vertraulichkeit von Informationen zu verwalten

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.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Sensibilisierungsschulungen durchgeführt um Korruption zu verhindern

Information

Das Unternehmen hat ein Sensibilisierungs- oder Schulungsprogramm zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung durchgeführt.

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, unter anderem 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.

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

Berichterstattung im Einklang mit dem ESRS Set 1

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Umfassende Berichterstattung zum Thema Ethik

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Niedrig — Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Interessenkonflikte — Korrekturmaßnahme angefragt

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Aktionen

Hoch — Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Korruptionsrisikobewertung — Korrekturmaßnahme angefragt

Information

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

Anleitung

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

Hoch — Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Informationssicherheit-Risikobewertungen — Korrekturmaßnahme angefragt

Information

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

Anleitung

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

Niedrig — Keine aussagekräftigen Dokumente zur Prüfung der Kontrollverfahren, um Korruption und Bestechung zu verhindern — Korrekturmaßnahme angefragt

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.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Niedrig

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

Korrekturmaßnahme angefragt

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.

Ergebnisse

Niedrig

Führen Sie eine externe Zusicherung oder Überprüfung Ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung durch

Korrekturmaßnahme angefragt

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

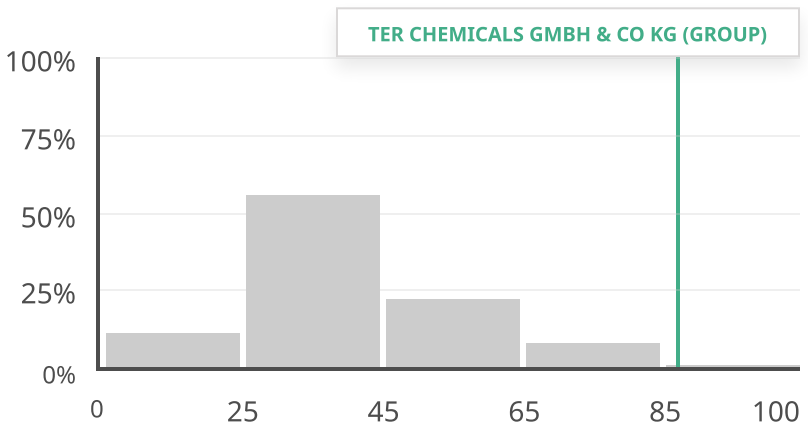
9.NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

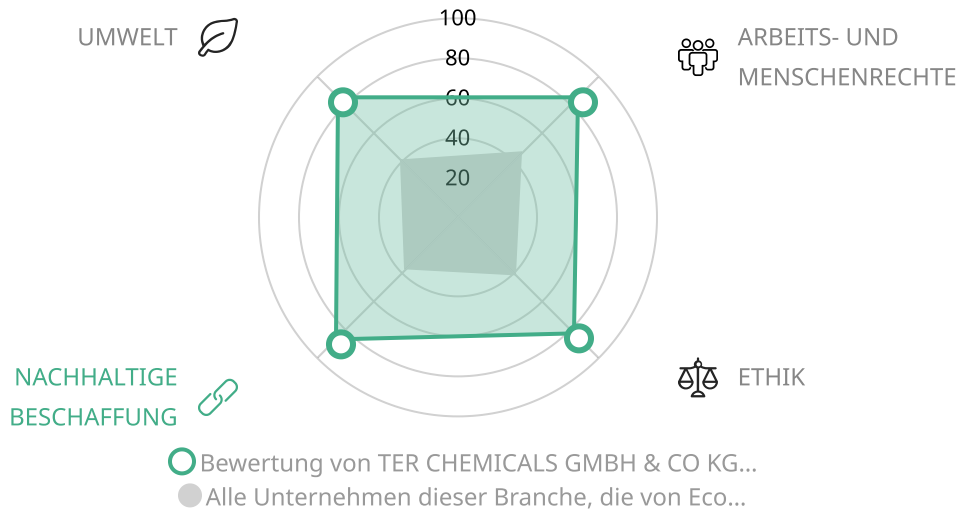
Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung

GESAMTBEWERTUNG	UMWELT	ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE	ETHIK	NACHHALTIGE BESCHAFFUNG
↗85 / 100	↗85 / 100	↗85 / 100	↗83 / 100	↗87 / 100
Durchschnittliche	Gewichtung	Gewichtung	Gewichtung	Gewichtung

Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Nachhaltige Beschaffung: Aktivierte Kriterien

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

Nachhaltige Beschaffung: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Nachhaltige Beschaffung

Gewichtung

Stärken

Richtlinien

Global Compact Unterzeichner

Information

Der UN Global Compact ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn allgemein anerkannten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz, Ethik und nachhaltige Beschaffung auszurichten. Das Unternehmen ist ein offizieller Unterzeichner dieser Initiative.

Anleitung

Der United Nations Global Compact ist eine strategische Initiative der Vereinten Nationen, um Unternehmen weltweit zu ermutigen, Richtlinien für nachhaltiges, umweltfreundliches und sozial verantwortliches Handeln aufzustellen und über deren Umsetzung zu berichten. Unternehmen, die die Initiative unterzeichnen, müssen dann innerhalb eines Rahmens zur Offenlegungspflicht einen Überblick über ihr Managementsystem geben (jährliche Veröffentlichung eines Fortschrittsberichts [Communication on Progress, CoP]).

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

Quantitative Ziele zur nachhaltigen Beschaffungspolitik gesetzt

Information

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

Anleitung

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

Außerordentliche Richtlinie zum Thema Nachhaltige Beschaffung

Information

Richtlinien gelten als außerordentlich, wenn alle Aspekte der nachhaltigen Beschaffung durch qualitative und quantitative Ziele abgedeckt sind. Darüber hinaus beinhaltet eine außerordentliche Richtlinie umfassende organisatorische Elemente wie die Aufteilung der Zuständigkeiten, Mechanismen zum Umgang mit Richtlinienverletzungen, formale Überprüfungsverfahren, die Kommunikation der Richtlinie an alle Mitarbeiter und Geschäftspartner usw.

Anleitung

Richtlinien gelten als außerordentlich, wenn alle Aspekte der nachhaltigen Beschaffung durch qualitative und qualitative Ziele abgedeckt sind, zusätzlich zu den folgenden Elementen wie Zuweisung von Verantwortlichkeiten, formale Überprüfungsprozesse, Kommunikation der Richtlinie an alle Mitarbeiter und Geschäftspartner, etc.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Aktionen

Arbeiterumfragen oder andere fortgeschrittene Methoden zur Lieferantenüberwachung (z. B. Audits der zweiten Stufe)

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die den Nachweis von Mitarbeiterbefragungen oder anderen fortschrittlichen Praktiken zur Überwachung von Lieferanten wie Second-Tier-Audits belegen.

Anleitung

Es gibt Hinweise auf Verfahren, Arbeitsanweisungen oder Aufzeichnungen über die Programmimplementierung zur Unterstützung der Lösung zur Überwachung der Lieferantenleistung, die dazu bestimmt ist, anonymes Mitarbeiter-Feedback als Input für Einkäufer zur Überprüfung von Risiken zu erhalten. Der Einsatz von Technologie ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, über Textnachrichten, Telefonanrufe und proprietäre Anwendungen auf Umfragen zuzugreifen.

CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt

Information

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

Anleitung

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

Vor-Ort Audits der Lieferanten zu Umwelt- und Sozialaspekten

Information

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

Anleitung

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

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

Information

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

Anleitung

Es gibt Nachweise für eine fragebogengestützte Überprüfung der Nachhaltigkeitspraktiken eines Lieferanten, die entweder von einem Dritten oder direkt vom Lieferanten ohne Überprüfung (d. h. Selbstbewertung) durchgeführt wird.

Trainings für Käufer zu sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette

Information

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

Anleitung

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Integration von sozialen und ökologischen Klauseln in Lieferantenverträge

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Dokumente vorgelegt, die die Integration von sozialen oder ökologischen Klauseln in Lieferantenverträge belegen.

Anleitung

Es gibt Hinweise auf Bestimmungen/Klauseln in Geschäftsverträgen, die Arbeitspraktiken und Menschenrechts- und/oder Umweltfragen abdecken, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Gegenstand des spezifischen Vertrags stehen, mit dem Ziel, die Erwartungen an die Nachhaltigkeit festzulegen.

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

Information

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

Anleitung

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

Ergebnisse

Berichterstattung im Einklang mit dem ESRS Set 1

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

Berichterstattung über die gesamten vorgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen

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

Berichterstattung über den Prozentsatz zertifizierter Palmprodukte

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Umfassende Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung

Verbesserungsbereiche

Ergebnisse

Niedrig	Führen Sie eine externe Zusicherung oder Überprüfung Ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung durch	Korrekturmaßnahme angefragt

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

10. 360° WATCH ERGEBNISSE

25. Juni 2025 |

Auswirkung auf die Bewertung
Neutral →
gültig vom 29. Juli 2025 bis zum 25. Juni 2030

No records found for this company on Compliance Database

Umwelt | Arbeits- und Menschenrechte | Ethik | Nachhaltige Beschaffung

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

EcoVadis ist mit folgenden internationalen Quellen verbunden:

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

11. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

Zusätzliche Kommentare von unseren Analysten bezüglich der Bewertung.

Spezifische Kommentare

- Es wurden keine Aufzeichnungen in der Drittanbieter-Datenbank für Risiko und Compliance gefunden.
- Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Einführung zusätzlicher Richtlinien angestiegen.
- Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen angestiegen.
- Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Veröffentlichung zusätzlicher Nachhaltigkeitsberichterstattung angestiegen.
- Das Unternehmen verfügt über ein fortgeschrittenes Nachhaltigkeitsmanagement-System, das alle vier behandelten Themen abdeckt.

12. KONTAKT

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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
Mittel	Luftverschmutzung
Hoch	Rohstoffe, Chemikalien & Abfall
Nicht aktiviert	Produktverwendung
Nicht aktiviert	Produktlebenssende
Mittel	Kundengesundheit & -sicherheit
Mittel	Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Arbeits- & Menschenrechte

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Ethik

Mittel	Korruption
Nicht aktiviert	Wettbewerbswidrige Praktiken
Mittel	Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Nachhaltige Beschaffung

Hoch	Umweltpraktiken von Lieferanten
Hoch	Sozialpraktiken von Lieferanten

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Großhandel mit Abfall, chemischen Erzeugnissen, Düngemitteln und agrochemischen Erzeugnissen sowie sonstigen Erzeugnissen a. n. g.

Umwelt

Bedeutung	Nachhaltigkeitsthema
Mittel	Energieverbrauch & Treibhausgase

Definition

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

Branchenfragen

For wholesale companies, energy consumption and greenhouse gas emissions come primarily from electricity and fuel use for warehouses and offices and from the transportation of goods[1]. In the US, lighting in warehouses accounts for 60% of total electricity usage while heating accounts for 84% of natural gas usage[2]. The total cost of energy use typically accounts for 15% of a warehouse's operating budget[2], with the largest energy cost being lighting at 41%[3]. Since the recent implementation of energy legislation in many states and countries[4][5][6], there are regulations in place that mandate companies to reduce their greenhouse gas emissions within a certain time frame, as well as sizeable incentives and tax rebates that go towards companies that are able to cut down on energy use. Energy consumption and the consequent greenhouse gas (GHG) emissions from transportation are increasingly crucial CSR issues for companies in this category. Transport emissions in the US made up 27% of total GHG emissions in the country in 2013[7]. These emissions have increased by 16% since 1990 and continue to rise at an alarming rate[7]. Similarly in the United Kingdom, road transport makes up 27% of energy consumed, contributing a large proportion of total GHG emissions[8]. This has resulted in increasing scrutiny on transportation, particularly as public awareness of climate change continues to develop. Furthermore, the likelihood of government regulations limiting energy consumption and GHG emissions is growing, posing substantial risk for companies that don't address the problem proactively. The European Commission passed legislation in 2014 addressing GHG emissions from trucks and other high occupancy vehicles[9]. There is similar legislation in the US and other countries, and governments are likely to strengthen these laws in the coming years. There are a myriad of changes, from small and low-hurdle to more extensive, which companies can implement to bring down energy consumption and greenhouse gas emissions. In warehouses and offices, lighting fixtures can be replaced with, for example, linear fluorescent or pulse start metal halide lamps, and heating and cooling systems upgraded to high efficiency models[10]. For more drastic improvements, buildings can be retrofitted to incorporate sustainable design, making use of natural lighting and other elements to reduce the need for energy use[11]. To cut down fuel-use in transportation operations and the associated greenhouse gas emissions, fuel efficient or even electric vehicles can make a significant difference. More radically, the mode of transport and/or route can be optimized in order to maximize efficiency. For example, goods previously transported by air could be shipped instead.

Nicht aktiviert	Wasser
Nicht aktiviert	Biodiversität

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Mittel

Luftverschmutzung

Definition

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die lokale Umwelt an den Unternehmensstandorten: Staub-, Lärm und Geruchsemissionen. Dazu gehören auch unfallbedingte Umweltverschmutzung (z. B. Austritt von Flüssigkeiten) und Verkehrsstaus in Standortnähe.

Branchenfragen

Local pollution is often a consequence of normal day-to-day operations for many wholesale companies. Noise and traffic congestion from transporting goods are among the most common forms of local pollution for wholesalers. These can be significant issues, particularly when distribution centers or trucking routes are located near residential areas. A heavy truck can produce the same level of noise as over 30 cars, and can subsequently constitute a threat to health as well as quality of life[12]. Failure to address these issues can lead to negative relationships with local stakeholders. For wholesalers handling hazardous goods there are also other risks to address, primarily the danger of a toxic spill. In the United States alone there are around 30,000 chemical and other hazardous spill incidents a year[13]. Legal issues, community anger, and damaging media attention are all potential consequences of a hazardous material accident. Carefully selecting trucking routes to reduce congestion around company sites and avoid areas that are sensitive to noise can help reduce local pollution impacts from transport. Utilizing quieter braking systems in trucks and instructing drivers not to use horns unless absolutely necessary are also viable ways to reduce noise. For wholesale companies dealing with hazardous products, stringent procedures for handling these goods should be put in place to avoid the potentially disastrous impacts of a spill. These procedures should cover packaging, labelling, storage, transportation, and loading and unloading. Employees should be regularly trained on these processes and on emergency preparedness measures to ensure consistent safety and readiness in case of an accident.

Hoch

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. SOx, NOx).

Branchenfragen

This criteria is particularly important for companies involved in the wholesale of chemicals and other potentially hazardous goods. There are a number of laws that companies in this sector must take into account. For example in France and other European nations the European Agreement concerning the International Carriage of Dangerous Goods by Road (ADR) lays out regulations for the transportation of hazardous goods between countries. Similarly, the REACH requirements concern chemicals produced in, and coming into, the European Union. Wholesale companies dealing with hazardous goods must navigate the various laws and requirements in order to avoid fines and other serious sanctions. Successfully navigating these regulations must start with formal, company-wide procedures for handling, storing, and transporting hazardous goods. These procedures should leave every employee clear on their individual responsibilities. Regular awareness and training programs are also suggested. Chemical wholesalers must be aware of the risks of mixing different chemicals, which can cause harmful air emissions, such as volatile organic carbons, and even explosions. Again, clear procedures should be implemented to reduce the likelihood of an accident.

Nicht aktiviert

Produktverwendung

Nicht aktiviert

Produktlebenssende

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Mittel

Kundengesundheit & -sicherheit

Definition

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

Branchenfragen

Any companies that supply products need to make sure the products are safe. The heaviest responsibility of product safety falls on manufacturers, but in many countries importers and distributors also have significant legal responsibilities with regard to the products they supply. The impacts of unsafe products can affect both direct customers of wholesalers (such as chemical manufacturers) during product use, or the end-consumer over the life of the product, and thus is a critical concern for companies in this category. When distributing materials, it is important for companies to ensure that the products they are selling conform to relevant regulations regarding dangerous chemicals and substances. The consequences of failing to meet safety responsibilities include legal action with possible fines or even criminal charges. Companies can also be sued by anyone who has been injured as a result of using their products. Wholesale businesses, even though they did not manufacture the products, can be held jointly liable by consumers and governments if a product causes harm. Additionally, in many countries governments have the authority to pursue recalls and to ban products that expose consumers to risks or death, which can cause major financial impacts for businesses, damage of reputation, and disruption of operations. To avoid facing legal trouble, wholesalers can take an active approach to preventing safety problems with the products they distribute. Wholesalers must be aware of the materials they are distributing and have control and monitoring systems in place regarding toxic or harmful substances in products. They also have a responsibility to warn consumers about potential risks of using the product by providing information to help consumers understand the risks. To further reduce liability with regard to product safety, companies can implement formal procedures to quickly address product safety incidents, such as formal product call back processes.

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

Companies in the wholesale of waste, chemicals, fertilizers, agrochemicals, and other products can provide information to consumers on how they can mitigate indirect impacts through the purchase of a certain product or service. The mitigation of impacts can be either related to the products themselves, or to the products' life cycle. Through the proper communication tools, consumers can be adequately informed and given the opportunity to actively choose to mitigate their impacts through their purchasing decisions. Providing detailed information about the environmental and social issues associated with products is a crucial step in enabling sustainable consumption. Awareness programs can take many forms, from the inclusion of booklets to meetings and information seminars with buyers. Additionally, to empower buyers to make sustainable purchasing decisions, qualifying products can be branded with eco-labels.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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

Workers in this wholesale category can be exposed to a wide variety of health and safety hazards, depending on their specific role and work environment. Drivers, vulnerable road safety threats, are amongst the most at risk. There are around 500,000 trucking accidents every year in the US alone[14]. In the EU, approximately 4,000 people die annually in accidents involving heavy goods vehicles[15]. Warehouse workers are also exposed to various threats, including injury from lifting, falling objects, and forklifts and other machinery related accidents[16]. Companies engaged in the wholesale of hazardous goods need to take special precautions to protect their employees working with or near these products. Contact with toxic substances, for example through chemical spills or the inhalation of toxic fumes, must be avoided. As well as being an ethical matter, addressing health and safety also makes good business sense. Employees who feel safe at work have higher job satisfaction and productivity rates than those who do not[17]. Decreased time off due to injury and illness are also benefits of a robust health and safety management system[17]. Companies must take proactive precautions to ensure the safety of their workers in order to foster a safe, productive, and liability free work environment. Routine risk assessments are a good first step as they enable the identification and assessment of hazards. Providing personal protective equipment (PPE) and training on health and safety best practices for relevant workers are important further preventative measures. Truck and forklift drivers should receive special training to deal with the particular risks that they face, as should employees handling hazardous materials. For chemical wholesalers, safety data sheets and formalized storage and transport procedures should be used to reduce the risks to workers. For a robust health and safety management system wholesale companies can be certified as OHSAS 18001 compliant. As well as ensuring a safe working environment, having this certification reassures employees and external stakeholders that the company operates a responsible working environment that is compliant with regulatory requirements.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Mittel

Arbeitsbedingungen

Definition

Betrifft Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter.

Branchenfragen

According to a 2010 European Union survey, 18% of workers in the EU are not satisfied with their work-life balance[18]. In France, a 2003 study showed that 23.7% of wholesale and retail workers reported working beyond their official work hours[19]. A similar survey in Sweden in 2009 found that 37% of employees in this sector had to cut down on lunch breaks, work overtime, and/or bring work home at least once a week[19]. Long working hours have been associated with high levels of work intensity[18], compounding employee stress and leading to lower overall job satisfaction and productivity. These statistics demonstrate a real risk and missed opportunity for companies in the wholesale sector. There is evidence that workers with inadequate work-life balance and working conditions tend to be less productive[20] and often quit their jobs earlier, resulting in higher turnover[19]. Furthermore, workers who are fatigued, from lack of sleep or time off, are not only unmotivated, they may also place themselves and coworkers at higher risk of work-related accidents[21]. This especially pertains to drivers, machinery operators, and warehouse workers doing heavy lifting, which are common activities in the wholesale sector. There are also legal considerations as companies that lag behind laws face financial impacts through government fines and lawsuits[22][23]. Even those companies that meet the legal minimums can face employee strikes and denunciation by non-governmental organizations or labor groups and face reputational damage and disruptions. In order to avoid the negative impacts of a dissatisfied and unproductive workforce, companies should think specifically in terms of remuneration, time off, and the social benefits they provide to their employees. A happy workforce can provide many financial and operational benefits to businesses, including talent attraction and retention, building diversity in skills and personnel, reducing sickness and absenteeism, and decreasing employee stress and burnout[24]. Recommendations for employers in this sector include being familiar with local and national labor laws on minimum wage and overtime pay and maintaining time records of employees[22], as well as providing flexible working arrangements, maternity and paternity leave, and employee assistance programs[24]. Companies can also take a more proactive approach by establishing frequent communication between management and employees regarding working conditions[19].

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Mittel

Sozialer Dialog

Definition

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

Branchenfragen

Social dialogue with work councils and labor unions is an effective tool to assist companies in identifying human capital management needs, including in areas such as wages, benefits and skills development training. A vast majority of ITUC's 2014 respondents believe that workplaces with unions provide better wages, work conditions and safety, evidence of the impact that advanced social dialogue has in reinforcing human capital management strategies[25] (see Working Conditions and Career Management). Numerous factors influence the level of social dialogue with workers representatives, including national laws that outlaw labor unions, and employee apathy caused by the declining impact of unions to serve worker interests. From an internal management perspective, the challenges associated with managing social dialogue in global operations is exacerbated by the disparity in union membership across the world, currently 6.7% in the US[26], 30-35% in China[27], and over 60% in the Nordic countries[26]. According to the 2014 ITUC survey, a vast majority of respondents disapprove of their working conditions, including the wages, benefits and job security-a figure that provides tremendous opportunities for companies by implementing effective dialogue in countries that clearly lack such engagements[25]. Given the importance of social dialogue in helping establish policies and procedures that promote both employer and employee interests, companies should work to promote collective bargaining. Collaboration with work councils, labor unions or worker representatives can be leveraged to address working conditions, remuneration, skills development and occupational health and safety needs. In countries where union membership is not permitted, or are insignificant due to low member rates, companies should establish alternative modes of social dialogue that promote worker interests.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Mittel

Karrieremanagement & Training

Definition

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

Branchenfragen

In addition to fair pay, social benefits and safe and stimulating working conditions, companies can include occupational skills development in their human capital management strategies. Many positions in the wholesale sector require skills in areas including sales, customer service, staff supervision, training, and back office work. At higher levels and in larger organizations, wholesale companies are dependent on professional skills such as accountancy, information technology, finance and human resource management, supply chain management and modelling, category management and data mining[28]. Over the last decade, trends in efficient supply management, including the proliferation of new technologies, have led to a need for a highly skilled and innovative workforce[28]. Additionally, workers increasingly expect occupational skills development in order to stay up-to-date on technological developments, ultimately ensuring they remain competitive. These reciprocal benefits ultimately reduce employee turnover costs, evidenced by one HBR report that finds that workers are 125% less likely to change jobs due to burnout when these needs are met[29]. To take advantage of the benefits provided by a skilled workforce, wholesale companies can develop and implement occupational training and development programs across all operations. Ongoing employee evaluations accompanied by continuous feedback can be deployed to identify skills that enable companies to place employees in positions that reflect their skill levels, allowing for promotions as skill levels increase. Lastly, companies can ensure that, when necessary, workers required to perform redundant tasks are helped to access other functional areas through training. Occupational skills development programs can benefit companies across all functional areas, and can therefore be embedded throughout all operations.

Nicht aktiviert

Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Mittel

Diskriminierung und Belästigung

Definition

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

Branchenfragen

Discrimination and diversity are key issues in any organization around the world. Risk of facing discrimination is especially acute for low-skilled employees, older and migrant workers, women, and other vulnerable groups[30]. Research has shown that women's wages around the world are on average 70-90% of men's, and gay employees are paid 3 to 30% less their non-gay counterparts[30]. In a 2009 EU survey, 58% of people surveyed considered age discrimination to be widespread in their country[31]. Discrimination can take many forms, both directly and indirectly. It can relate to recruitment, promotion, termination, compensation, training and development, and access for disabled employees, among other elements[30][32]. Workplace discrimination can lead to poor work culture and a demoralized workforce, job performance and productivity and a damaged organizational reputation[32]. Additionally, many countries have laws against workplace discrimination, and violations of these laws expose companies to potentially costly lawsuits[33]. Diversity, on the other hand, can provide multiple benefits to companies as a result of having a wide range of experiences, perspectives, and cultural understandings within the organization[33]. Diversity has been identified as a key driver of innovation and crucial for companies that want to attract and retain top talent[32]. Other business advantages include improved productivity, a better market focus, enhanced reputation, and reduced vulnerability to legal challenges[34]. To avoid the negative impacts of discrimination and reap the benefits of a diverse workforce, wholesale companies can start by implementing clear zero-tolerance policies on discrimination, and creating procedures to enforce these policies[34]. Proactive measures can be taken by training employees and managers on discrimination issues, examining potential discrimination risks that may arise from existing labor policies and practices, and taking actions to provide for the protection of vulnerable groups. Companies should also encourage employees to report on discrimination violations through safe reporting channels that protect their confidentiality.

Nicht aktiviert

Menschenrechte externer Stakeholder

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Ethik

Bedeutung

Mittel

Nachhaltigkeitsthema

Korruption

Definition

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

Branchenfragen

Corruption and bribery presents a constant risk for wholesale companies. According to a recent OECD report, bribes amount to approximately 19% of total transaction value in the wholesale and retail industry[36], representing a high cost of corruption in the industry. Whether it is the risk of company employees or external parties acting unethically, organizations must proactively confront these issues in order to reduce the dangers that they pose. Legal cases or allegations of corruption that come to light can seriously damage a company's reputation and can even result in the loss of a company's social ‘license to operate’ in the eyes of stakeholders. Furthermore, sanctions can be extremely costly. It is important to note that these risks are especially high when it comes to dealing with government entities and employees[37]. In order to mitigate the risk of corruption and bribery, companies should develop strong formal policies that apply to all employees. Employees should also be trained on corruption and bribery issues and be required to sign a company Code of Conduct or Ethics. These formal documents are most effective when they contain detailed guidelines for what constitutes corruption and bribery violations. Finally, implementation of clear disciplinary procedures for offenders and anonymous whistleblowing channels for employees to report violations will ensure a strong reduction in risk.

Nicht aktiviert

Wettbewerbswidrige Praktiken

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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[44]. 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[45]. 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.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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

One of the most crucial issues for wholesale companies in this category is the environmental performance and practices of their suppliers. In order to have an effective environmental management system, companies must ensure that good practices extent into their supply chain, where many risks originate. More than three quarters of the greenhouse gas (GHG) emissions associated with many industry sectors come from their supply chains[38]. This is particularly true in this wholesale category where the manufacturing stage accounts for most of the greenhouse gas emissions[39]. Similarly, the majority of the waste and material consumption occurs at the manufacturing stage or earlier in the supply chain[40]. Companies can suffer if their suppliers have a negative environmental performance. Brand image and company reputation can be badly damaged if environmental harm further up the supply chain is revealed. There are also legal risks, either due to current legislation or the danger of being caught unprepared if new laws are enacted. For chemical wholesalers, regulations like the European Union REACH regulation (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) must be taken into consideration. Engaging with suppliers on environmental issues can have many positive results. As well as reducing the aforementioned risks, it can also help improve supplier relationships and lead to exchange of best practices. To mitigate environmental risk within the supply chain, wholesalers can implement policies, processes and incentives to ensure that environmental regulations are complied with and environmental performance is improved. Companies can help ensure that their suppliers are acting in an environmentally responsible way by including environmental criteria in supplier codes of conduct and contracts, by monitoring or auditing their performance, or having them complete questionnaires. Chemical wholesalers should do formal assessments of supplier’s progress with regards to REACH requirements.

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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.

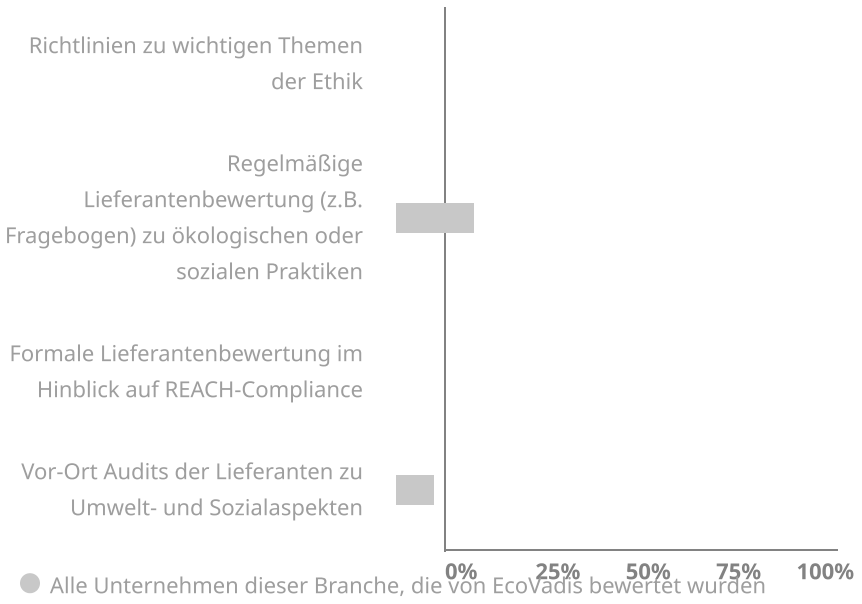
Branchenfragen

Wholesalers must be fully aware of how social issues in their supply chain can affect their own business. As many examples have demonstrated in recent years, supplier's maltreatment of employees can damage a company's reputation to a considerable extent[1]. Reputational damage can occur even if the company concerned is unaware of the issues or events unfolding in its supply chain. It is also important for companies to ensure that suppliers are acting socially responsible in order to mitigate the risk of supply disruptions[41]. Worker strikes, legal proceedings, and other disruptions can prevent a company from accessing critical products or resources[42]. Suppliers with substandard social practices are also vulnerable to strengthening regulations creating the risk of future liability and disruptions. There is a likelihood that some waste, chemical, fertilizer, agrochemical, or other products will be sourced from various manufacturers present in identified high-risk countries. Sourcing from risk countries compounds the risk of suppliers operating unsafe work environments, using forced or child labor, discriminating against vulnerable groups, or abusing basic human rights[43]. Companies should be proactive in mitigating these risks by selecting suppliers and partners that have at least standard social measures in place, especially regarding health and safety conditions. Wholesalers in the industry can mitigate risks by confirming supplier compliance with basic labor and human rights requirements through CSR assessments or audits. If there are any violations of social issues found within the supply chain, companies can implement processes to provide capacity-building to suppliers such as specific trainings on human rights and conflict minerals.

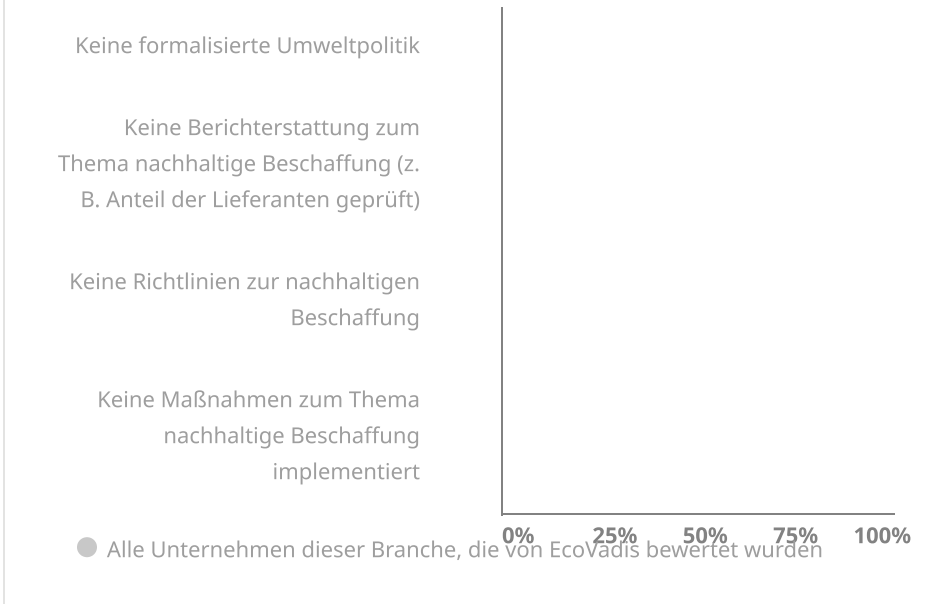
Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Zentrale Stärken der Branche



Zentrale Verbesserungsbereiche der Branche



Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Überblick Nachhaltigkeits-KPIs

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden	33%
Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen	36%
Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen	50%
Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	36%
Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung	39%
ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)	36%
OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)	23%
Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"	10%
Unterzeichner des Global Compact	13%

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Wichtigste Vorschriften und Initiativen

Agreement ADR (European Agreement concerning the International Carriage of Dangerous Goods by Road)

http://www.unece.org/trans/danger/publi/adr/adr_e.html

Regulatorisch

The agreement, adopted under the auspices of the United Nations Economic Commission for Europe,

Umwelt

Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal

http://www.basel.int/index.html

Regulatorisch

The Basel Convention, which came into force in 1992, is the most comprehensive global environmental agreement on hazardous and other wastes. The Convention has 172 Parties and aims to protect human health and the environment against the adverse effects resulting from the generation, management, transboundary movements and disposal of hazardous and other wastes.

Umwelt

EU directive on batteries and accumulators and waste batteries and accumulators

http://ec.europa.eu/environment/waste/batteries/index.htm

Regulatorisch

The directive, which cames into force in September 2008 aims at minimising the negative impacts of batteries and accumulators on the environment and also harmonising requirements for the smooth functioning of the internal market. It introduces measures to prohibit the marketing of some batteries containing hazardous substances such as mercury or cadmium and establishes rules for the collection, recycling, treatment and disposal of batteries and accumulators.

Umwelt

EU directive WEEE (waste electrical and electronic equipment)

http://ec.europa.eu/environment/waste/weee/legis_en.htm

Regulatorisch

The WEEE directive sets collection, recycling and recovery targets for all types of electrical goods. It imposes the responsibility for the disposal of waste electrical and electronic equipment on the manufacturers of such equipment.

Nachhaltige Beschaffung

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

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

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

Umwelt

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

International Labor Organization's Fundamental Conventions

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

Regulatorisch

The Governing Body of the International Labour Office has identified eight Conventions as fundamental to the rights of human beings at work. These rights are a precondition for 12 the others in that they provide a necessary framework from which to strive freely for the improvement of individual and collective conditions of work.

Arbeits- & Menschenrechte

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

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

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

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

Quellen

1- “Sources of Greenhouse Gas Emissions: Commercial and Residential Sector Emissions”. EPA. 7 May 2015. Web. 3 June 2015

http://www.epa.gov/climatechange/ghgemissions/sources/commercialresidential.html

2- “Managing Energy Costs in Warehouses”. energyright solutions. 21 March 2013. Web. 3 June 2015.

http://tva.bizenergyadvisor.com/warehouses

3- Smart Energy Design Assistance Center. Energy Smart Tips for Warehouses. Illinois: 2011.

http://smartenergy.illinois.edu/pdf/Warehouses%20Niche%20Market%20Report%20FINAL%20-%2005.02.2011.pdf

4- “Energy Independence and Security Act of 2007”. U.S. Department of Energy. Web. 3 June 2015.

http://www.afdc.energy.gov/laws/eisa

5- "Energy Efficiency Directive”. European Commission. 3 March 2015. Web. 3 June 2015.

http://ec.europa.eu/energy/en/topics/energy-efficiency/energy-efficiency-directive

6- “Assembly Bill 32 Overview”. CA.gov. 5 August 2014. Web. 3 June 2015.

http://www.arb.ca.gov/cc/ab32/ab32.htm

7- “Sources of Greenhouse Gas Emissions: Transportation Sector Emissions”. EPA. 7 May 2015. Web. 3 June 2015.

http://www.epa.gov/climatechange/ghgemissions/sources/transportation.html

8- Department for Transport, UK. Transport Energy and Environment Statistics 2011. UK: 2011.

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/8947/energy-2011.pdf

9- “Reducing CO2 Emissions From Heavy-Duty Vehicles”. European Commission. 8 May 2015. Web. 3 June 2015.

http://ec.europa.eu/clima/policies/transport/vehicles/heavy/index_en.htm

10- Smart Energy Design Assistance Center. Energy Smart Tips for Warehouses. Illinois: 2011.

http://tva.bizenergyadvisor.com/warehouses

11- Louisiana Workforce Commision. The Greening of Louisiana’s Economy. Baton Rouge: 2011.

http://business.lsu.edu/Economic-Development/Green%20Jobs%20Project/NAICS%2042%20-%20Wholesale%20Trade.pdf

12- “Noise Pollution“. Edmonton Trolley Coalition. November 2014. Web. 9 June 2015.

http://www.trolleycoalition.org/noise.html

13- “Spills and Accidents (ERNS) Database“. RTKNET. 2013. Web. 9 June 2015.

http://www.rtknet.org/db/erns

14- "Truck Accident Statistics“. LegalInfo. Web. 4 June 2015.

http://www.legalinfo.com/content/truck-accidents/truck-accident-statistics.html

15- European Road Safety Observatory. Traffic Safety Basic Facts 2011. 2011.

http://ec.europa.eu/transport/road_safety/pdf/statistics/dacota/bfs2011_dacota_intras_hgvs.pdf

16- “Shocking Warehouse Statistics”. KokeInc. 5 January 2014. Web. 4 June 2015.

http://www.kokeinc.com/blog/tag/warehouse-safety-statistics/

17- Oxenburgh, Maurice et al. Increasing Productivity and Profit through Health and Safety. London: Taylor and Francis Inc., 2004.

http://www.taksimdanismanlik.com/inc/uploads/katalog_images/katalogs-1075-increasing%20productivity.pdf

18- Eurofound. Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

19- Eurofound. Social Dialogue and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/12/en/2/EF1112EN.pdf

20- Beauregard, Alexandra; Henry, Lesley. "Making the Link Between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance". Human Resource Management Review. 19.1 (2009): 9-22.

http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S105348220800065X

21- Spurgeon, A et al. "Health and Safety Problems Associated With Long Working Hours: A Review of the Current Position". Occupational and Environmental Medicine. 54.6 (1997).

http://oem.bmj.com/content/54/6/367.short

22- US Wage and Hour Division. Wholesale and Warehouse Industries Under the Fair Labor Standards Act. Washington, DC: 2008.

http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs10.pdf

23- "Employment, Social Affairs & Inclusion". European Commission. Web. 3 June 2015.

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en

24- "OSH Answers Fact Sheets". Canadian Center for Occupational Health and Safety. 29 May 2015. Web. 3 June 2015.

http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/worklife_balance.html

25- ITUC 2014

26- Harvard Business Review 2014

27- ILO 2013

28- "Future Skills Needs of the Wholesale and Retail Sector". Expert Group on Future Skills Needs. April 2010.

http://www.skillsireland.ie/media/EGFSN%20Wholesale%20Retail%20ONLINE%20FINAL.pdf

29- Spreitzer, Gretchen and Porath, Christine. "Creating Sustainable Performance". Harvard Business Review. January 2012. Web. 3 June 2015.

https://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance

30- [1] "Forced Labor, Human Trafficking and Slavery". International Labor Organization. Web. 3 June 2015.

http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm

31- [3] "Adolescence: An Age of Opportunity". UNICEF. 2011.

http://www.unicef.org/sowc2011/pdfs/SOWC-2011-Main-Report_EN_02092011.pd

32- [5] "What is child labour". International Labor Organization. Web. 3 June 2015.

http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm

33- [6] "Strengthening Employers' Activities against Forced Labour". International Labour Organization. 2008.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_097734.pdf

34- [11] "What you can do as a company or organisation". Stop Child Labour. Web. 3 June 2015.

http://www.stopchildlabour.org/Stop-Childlabour/What-you-can-do/As-a-company-or-organisation

35- "Equality at work: The continuing challenge". International Labour Organization. 2011.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154779.pdf

36- "New opinion survey". European Commission. November 2009.

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-1686_en.htm

37- "Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity". International Finance Corporation. January 2006.

http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/629b648048865944b8aafa6a6515bb18/NonDiscrimination.pdf?MOD=AJPERES

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS

38- Crosby Burns. “The Costly Business of Discrimination”. Center for American Progress. March 2012.

https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/03/pdf/lgbt_biz_discrimination.pdf

39- “Global Diversity and Inclusion -- Fostering Innovation Through a Diverse Workforce”. Forbes Insights. July 2011.

http://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf

40- What can employers do to tackle discrimination and promote diversity?”. Europa. No date.

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/factsheet_employers_diversity_en.pdf

41- [1] “Guiding Principles on Business and Human Rights”. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. 2011.

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

42- [2] “The Universal Declaration of Human Rights” United Nations. Web. 3 June 2015.

http://www.un.org/en/documents/udhr/

43- [4] “The Corporate Responsibility to Respect Human Rights”. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. 2012.

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf

44- [5] Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs. Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. United Kingdom: September 2013.

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf

45- “OECD Foreign Bribery Report: An Analysis of the Crime of Bribery of Foreign Public Officials”. OECD. 2014.

http://www.oecdbookshop.org/get-it.php?REF=5JXSWC2LZ50T&TYPE=browse

46- “Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business. OECD, UNODC, The World Bank. 2013.

http://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf

47- 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/

48- Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

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

49- EPA. Managing Supply Chain Greenhouse Gas Emissions. United States. December 2010.

http://www.epa.gov/climateleadership/documents/managing_supplychain_ghg.pdf

50- “Tracking Industrial Energy Efficiency and CO2 Emissions”. International Energy Agency. 2007.

https://www.iea.org/publications/freepublications/publication/tracking_emissions.pdf

51- “Material Resources, Productivity and the Environment: Key Findings”. OECD. Date Unknown.

http://www.oecd.org/greengrowth/MATERIAL%20RESOURCES,%20PRODUCTIVITY%20AND%20THE%20ENVIRONMENT_key%20findings.pdf

52- “Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continues Improvement”. BSR, UN Global Compact. Zurich, Switzerland: 2013.

http://www.bsr.org/reports/BSR_UNGC_SupplyChainReport.pdf

53- “Reducing Disruption in the Global Supply Chain”. The Wall Street Journal. Web. 5 June 5 2015.

http://online.wsj.com/ad/article/managingrisk-disruption

54- “From Red Flags to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries”. Institute for Human Rights and Business. London, UK: 2011.

http://www.ihrb.org/pdf/from_red_to_green_flags/complete_report.pdf

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Alle Rechte vorbehalten
www.ecovadis.com| +33 (0) 1 82 28 88 88 |support@ecovadis.com

© 2025 EcoVadis SAS