



ecovadis

EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:
TER HELL & CO GMBH (GROUP)

Gesamtbewertung: 54 /100
Juli 2021

Nachhaltigkeitsleistung: Moderat

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

INHALTSVERZEICHNIS

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

ÜBER NACHHALTIGKEIT

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

ÜBER DIE BEURTEILUNG

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

ÜBER ECOVADIS

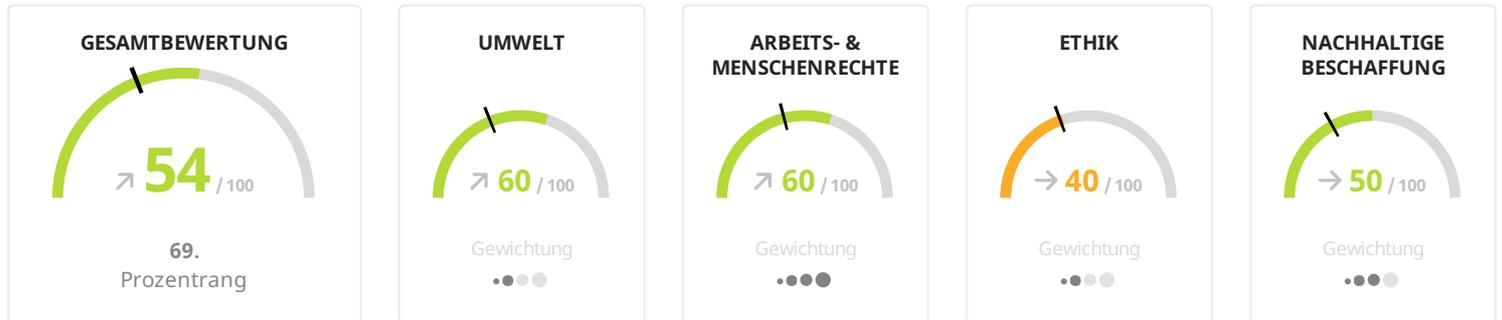
EcoVadis bietet die führende Lösung für die Überwachung der Nachhaltigkeit in weltweiten Lieferketten an. Mit innovativer Technologie und Know-how im Bereich Nachhaltigkeit unterstützen wir Unternehmen dabei, nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und umzusetzen.

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

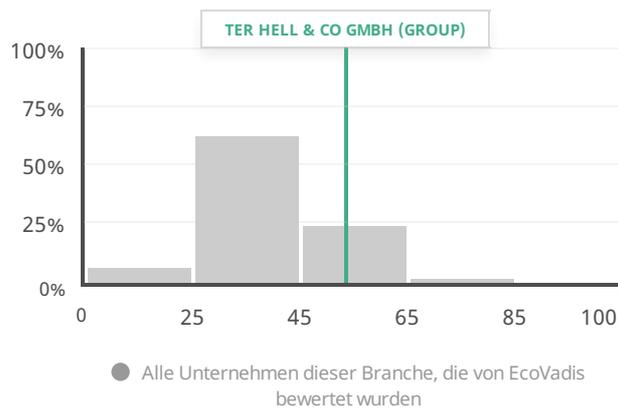
1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Punktzahlaufschlüsselung

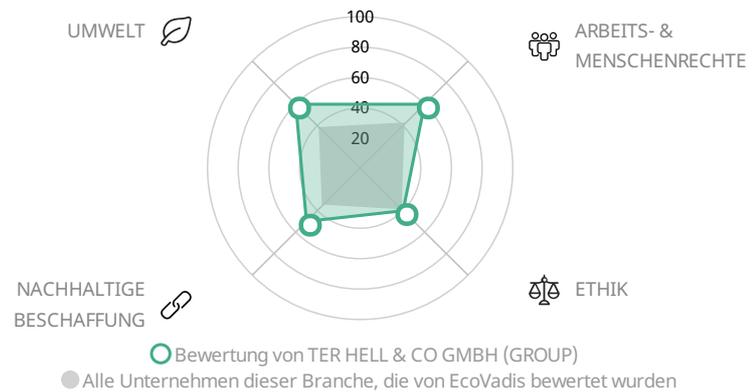
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Moderat ● Fortgeschritten ● Hervorragend Durchschnittliche



Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



TER HELL & CO GMBH (GROUP) wurde mit einer Silber-Medaille zur Anerkennung der Nachhaltigkeitserfolge ausgezeichnet! Um eine Medaille zu erhalten, müssen Unternehmen eine Gesamtpunktzahl von 54-66.

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 HELL & CO GMBH (GROUP) hat einen Aktionsplan eingerichtet und arbeitet an der Verbesserung seines Nachhaltigkeitsmanagementsystems.

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

2. VORTEILE DER BEWERTUNG

Verstehen :

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

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

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

Kommunikation :

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

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

3. BEURTEILUNGSVERFAHREN

1

Kundenanfrage

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

2

Fragebogen

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

3

Dokumentenanalyse

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

4

Öffentliche Informationen

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

5

360-Watch-Ergebnisse

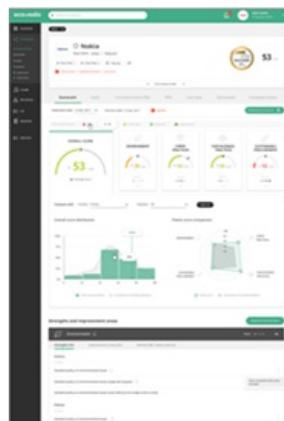
Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 2500 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

6

Expertenanalyse

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

SCORECARD



4. ECOVADIS-METHODIK

A. Vier Themen und 21 Kriterien

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

21 Nachhaltigkeitskriterien

1. UMWELT

ARBEITSABLÄUFE

- Energieverbrauch & Treibhausgase
- Wasser
- Biodiversität
- Lokale & unfallbedingte Umweltverschmutzung
- Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

PRODUKTE

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

3. ETHIK

- Korruption
- Wettbewerbswidrige Praktiken
- Verantwortungsvolles Informationsmanagement

2. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

PERSONALWESEN

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

MENSCHENRECHTE

- Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel
- Diversität, Diskriminierung & Belästigung
- Menschenrechte externer Stakeholder

4. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

- Umweltpraktiken von Lieferanten
- Sozialpraktiken von Lieferanten

B. Sieben Management-Indikatoren

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



Richtlinien (Gewichtung: 25 %)

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

Aktionen (Gewichtung: 40 %)

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

Ergebnisse (Gewichtung: 35 %)

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



5. EINE SCORECARD VERSTEHEN

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

A. Quantitative Informationen: Punktzahlen und aktivierte Kriterien

Themenpunktzahlen:

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

Aktivierte Kriterien:

Jedes der vier Themen (Umwelt, Arbeits- & Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung) verfügt über spezifische Kriterien, die damit im Zusammenhang stehen. Da der Fragebogen je nach Branche, Unternehmensgröße und Standort angepasst ist, werden nicht alle 21 Kriterien für jedes Unternehmen aktiviert und manche Kriterien werden schwerer gewichtet als andere.

Nicht aktiviert

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

Mittel

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

Hoch

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



Nur Risikoländer

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

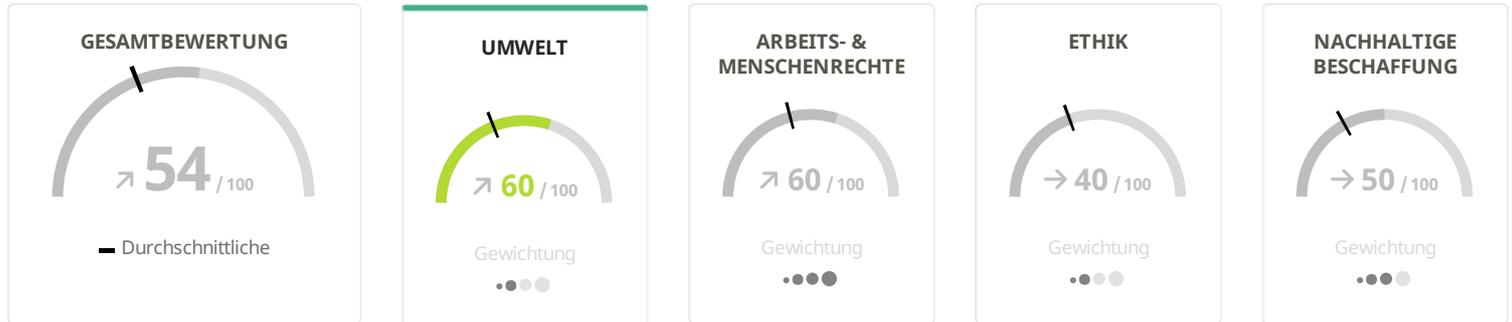
C. Die Bewertungsskala

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

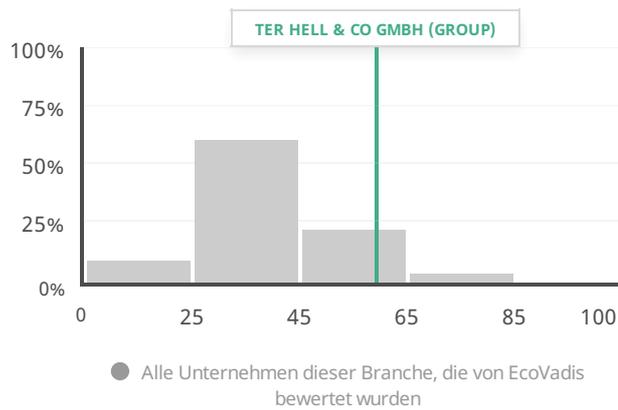
6. UMWELT

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

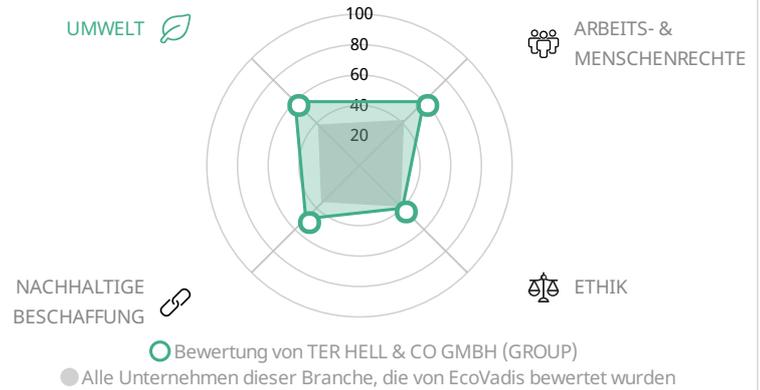
Punktzahlaufschlüsselung Umwelt



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.

Stärken (14)

Richtlinien

Umweltrichtlinie zu einigen relevanten Themen [dh Kundengesundheit und -sicherheit]

Information

Das Unternehmen hat formalisierte Stellungnahmen, Verpflichtungen und operative Ziele bezüglich des Managements und der Minderung seines ökologischen Fußabdrucks, diese konzentrieren sich auf einige wesentliche Fragen. Die bestehende Richtlinie umfasst nicht alle wesentlichen Umweltfragen mit denen das Unternehmen konfrontiert wird.

Anleitung

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

Anerkennung der Responsible Care Global Charter

Information

Das Unternehmen stellt Nachweise für seine Zugehörigkeit als Responsible Care Global Charter Mitglied zur Verfügung.

Anleitung

Responsible Care ist eine globale, freiwillige Initiative die von der chemischen Industrie entwickelt wurde. Es läuft in 52 Ländern dessen chemische Industrie zusammengezählt für fast 90% der globalen Chemieproduktion zählt. Die Unterzeichner verpflichten sich deren Leistungen zu verbessern in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Anlagensicherheit, Produktverantwortung und Logistik, sowie die kontinuierliche Verbesserung des Dialogs mit Nachbarn und der Öffentlichkeit, unabhängig von gesetzlichen Anforderungen.

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 und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Das Unternehmen ist ein offizieller Unterzeichner dieser Initiative.

Anleitung

United Nations Global Compact ist eine strategische Programminitiative der Vereinten Nationen, um Unternehmen weltweit zu ermutigen, nachhaltige und sozial verantwortliche Maßnahmen zu ergreifen und über deren Umsetzung zu berichten. Unternehmen, die die Initiative unterzeichnen, müssen dann innerhalb eines Rahmens zur verpflichtenden Offenlegung einen Überblick über ihr Managementsystem geben (jährliche Veröffentlichung einer Fortschrittsmitteilung [Communication on Progress, COP]).

Aktionen

Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien

Unternehmensspezifisches Notfallverfahren in Bezug auf Kundengesundheit und -sicherheit

Energie- und/oder CO2-Audit

Information

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

Anleitung

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

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 Europäischen Union herstellen oder dorthin importieren, diese Stoffe bei der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) in Helsinki, Finnland, zu registrieren.

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

Regelmäßige Trainings zu Arbeitsprozesse bezüglich Beschriftung, Lagerung, Handhabung und Transport von Gefahrgut & Chemikalien

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.

Produktverzeichnis & Mengen für REACH berechnet

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

Information

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

Anleitung

Diese Material Sicherheitsdatenblätter 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.

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.

Ergebnisse

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Verbesserungsbereiche (8)

Richtlinien

Mittel

Nicht fundierte Dokumente zu Umweltrichtlinien bei einigen relevanten Fragen [zB Energieverbrauch & Treibhausgase, Materialien, lokale & unfallbedingte Verschmutzung]

Information

Das Unternehmen hat entweder keine belegenden Dokumente zu den Richtlinien vorgelegt, oder es ist Verpflichtungen eingegangen, die nicht alle wichtigen Umweltfragen abdecken, mit denen das Unternehmen konfrontiert ist, oder das Unternehmen hat Dokumente als Nachweis vorgelegt, die aufgrund von Qualitäts-/Abnahmeanforderungen nicht genehmigt wurden, z. B. Firmenname, Datum (8 Jahre).

Anleitung

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

Aktionen

Mittel

Keine Informationen über die Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems

Niedrig

Maßnahmen zu Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung (z.B. Lärm, Staub, Leckage) angegeben, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

Information

Das Unternehmen deklariert, dass es Maßnahmen bezüglich unfallbedingter & lokaler Umweltverschmutzung eingeführt hat, jedoch wurden in den belegenden Unterlagen des Unternehmens keine Informationen zu diesem Thema gefunden.

Anleitung

Einige Beispiele für Maßnahmen zu diesem Thema sind: Einführung von unternehmensspezifischen Notfallvorsorge- und Gefahrenabwehrplänen, Maßnahmen zur Vermeidung von Staub oder Partikeln und regelmäßige formalisierte Bodenuntersuchungen zur Überprüfung der Kontamination mit Schwermetallen.

Ergebnisse

Hoch

Die Berichterstattung zu Umweltfragen ist verfügbar, einige wesentliche Themen werden jedoch nicht abgedeckt

Information

Es gibt einige Nachweise für eine formale Berichterstattung zu Umweltthemen in den belegenden Unterlagen. Diese können Leistungsindikatoren (KPIs) oder statistische Zahlen enthalten. Jedoch können die Berichterstattungs-elemente in Bezug auf Qualität oder Quantität begrenzt sein, decken die wesentlichen Themen nicht ab, oder die Berichterstattung wird nicht regelmäßig aktualisiert.

Anleitung

" Auf der Grundlage der für die Bewertung zur Verfügung gestellten Informationen deckt die Berichterstattung nicht den Hauptteil der relevanten Themen ab. Um die Qualität der Berichterstattung zu verbessern, könnten KPIs wesentliche Themen bezüglich der Umwelleistung des Unternehmens enthalten. Zum Beispiel jährliche Zahlen über Stromverbrauch und Treibhausgasemissionen, Abfallmanagement oder andere verfügbare KPIs. Weitere Informationen zu den spezifischen Umwelt-KPIs finden Sie in den GRI Standards. Das Handbuch zu diesem Thema können Sie hier herunterladen (auf Englisch)."

Niedrig

Erklärt die Berichterstattung über den Gesamtenergieverbrauch, es liegen jedoch keine unterstützenden Unterlagen vor

Niedrig

Keine Angaben zur Angabe des Gesamtgewichts gefährlicher Abfälle

Niedrig

Keine Angaben zur Angabe des Gesamtgewichts nicht gefährlicher Abfälle

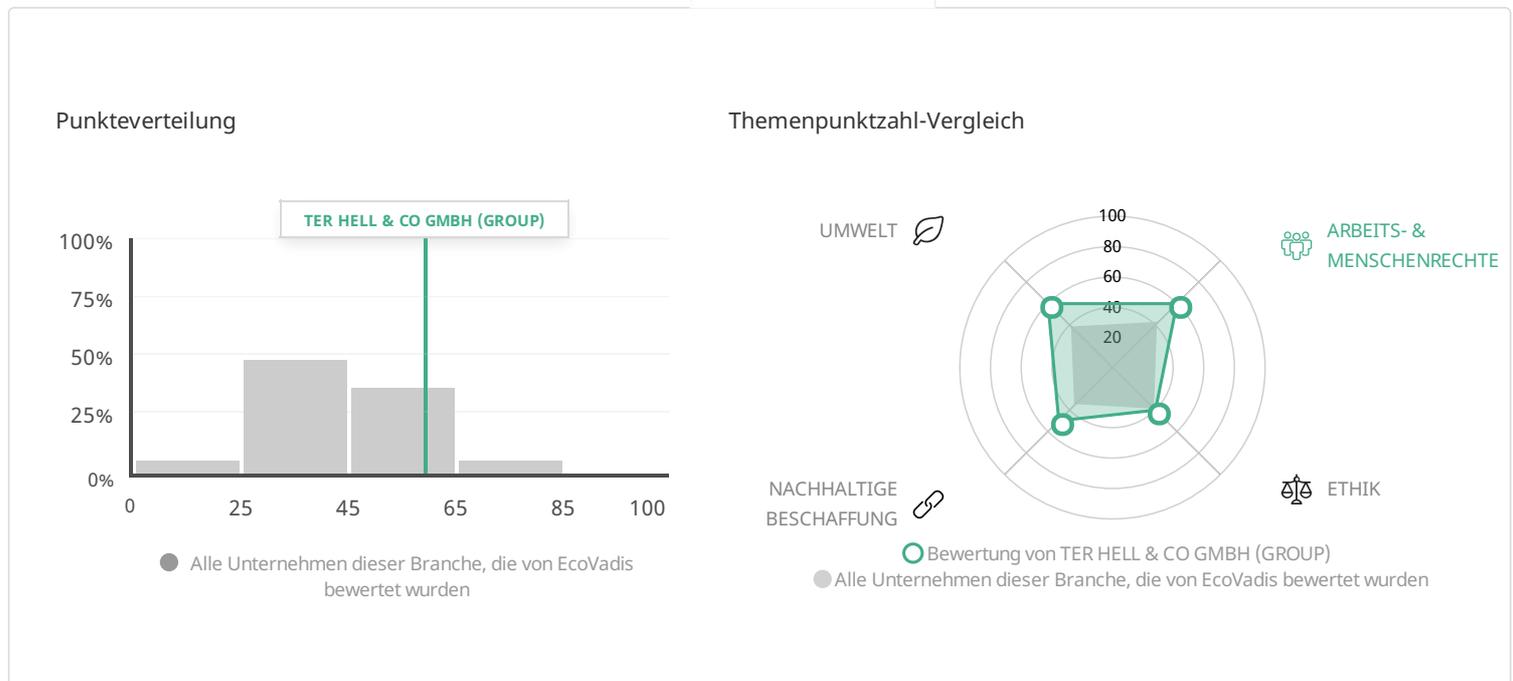
Niedrig

Berichtet über gesamte Scope-1- und/oder 2-Treibhausgasemissionen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

7. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

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

Punktzahlaufschlüsselung Arbeits- & Menschenrechte



Arbeits- & Menschenrechte: Aktivierte Kriterien

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

Arbeits- & Menschenrechte: Stärken und Verbesserungsbereiche

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



Stärken (16)

Richtlinien

Standard Richtlinie zu einem Großteil der Arbeits- oder Menschenrechtsfragen

Information

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

Anleitung

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

Anerkennung der Responsible Care Global Charter

Information

Das Unternehmen stellt Nachweise für seine Zugehörigkeit als Responsible Care Global Charter Mitglied zur Verfügung.

Anleitung

Responsible Care ist eine globale, freiwillige Initiative die von der chemischen Industrie entwickelt wurde. Es läuft in 52 Ländern dessen chemische Industrie zusammengezählt für fast 90% der globalen Chemieproduktion zählt. Die Unterzeichner verpflichten sich deren Leistungen zu verbessern in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Anlagensicherheit, Produktverantwortung und Logistik, sowie die kontinuierliche Verbesserung des Dialogs mit Nachbarn und der Öffentlichkeit, unabhängig von gesetzlichen Anforderungen.

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 und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Das Unternehmen ist ein offizieller Unterzeichner dieser Initiative.

Anleitung

United Nations Global Compact ist eine strategische Programminitiative der Vereinten Nationen, um Unternehmen weltweit zu ermutigen, nachhaltige und sozial verantwortliche Maßnahmen zu ergreifen und über deren Umsetzung zu berichten. Unternehmen, die die Initiative unterzeichnen, müssen dann innerhalb eines Rahmens zur verpflichtenden Offenlegung einen Überblick über ihr Managementsystem geben (jährliche Veröffentlichung einer Fortschrittsmitteilung [Communication on Progress, COP]).

Aktionen

Zusätzlicher Urlaub außerhalb der standardmäßigen Urlaubstage

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 zusätzlichen Urlaub über die von den örtlichen Gesetzen vorgeschriebenen Urlaubstage hinaus.

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 stellt seinen Mitarbeitern zusätzliche Urlaubstage zur Verfügung, die über die gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubstage hinausgehen. Zusätzliche Urlaubstage können Vaterschaftsurlaub, Sonderurlaub im Todesfall, Geschworenenendienst, Wahltagsurlaub und Sabbaticals umfassen.

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.

Kinderbetreuung oder Zuschuss

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 Betreuungsleistungen und/oder einen Zuschuss für die Kinderbetreuung an.

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 gewährt den Mitarbeitern einen Zuschuss zu den Kosten für die Kinderbetreuung, oder das Unternehmen bietet Dienste für Mitarbeiter an, die während der Arbeitszeit eine Kinderbetreuung für ihre Kinder benötigen.

Flexible Arbeitsorganisation für Mitarbeiter verfügbar (z.B. Fernarbeit, 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.

Plan zur Notfallbereitschaft für alle betroffenen Mitarbeiter (z.B. Brandschutzübung)

Information

Das Unternehmen hat einen Notfallbereitschaftsplan eingeführt um alle betroffenen Mitarbeiter vor möglichen Gefahren zu schützen.

Anleitung

Einige mögliche Beispiele an Maßnahmen sind unter anderem der Aufbau von Gebäude-Evakuierungsübungen (Brandschutzübungen), Schutz vor schwerem Wetter wie Tornados, vorhandene Schutzräume/Gebäude im Falle von externen Luftübertragenden Gefahren wie chemische Ausschüttungen und Schutzmaßnahmen im Falle einer Gewaltkonfrontation.

Detaillierte Risikobewertung der Mitarbeitergesundheit- & Sicherheit

Information

Das Unternehmen führt detaillierte Risikobewertungen zu Mitarbeitergesundheit & -sicherheit durch

Anleitung

Das Unternehmen hat eine detaillierte Risikobewertung zu Fragen der Gesundheit und Sicherheit durchgeführt. Die Risikobewertungen zu Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist ein entscheidender Schritt im Präventionsprozess. Sie identifizieren alle möglichen Gefahren, denen ein Mitarbeiter bei der Ausführung seiner regulären Aufgaben ausgesetzt sein kann, sowie die Mitarbeiter, die Gefahren stärker ausgesetzt sind (nach Arbeitsfunktion). Neben Plänen für eine regelmäßige Überprüfung der Risikobewertung werden auch die Höhe des Risikos, Aufzeichnungen über wesentliche Erkenntnisse und Vorschläge für vorbeugende Aktionen hervorgehoben. Falls zutreffend, sollten die Ergebnisse einer Risikobewertung für Sicherheit und Gesundheit den relevanten Stakeholdern wie Mitarbeitern, Mitgliedern des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit, Personalvertretern, Betriebsärzten und Arbeitsinspektoren zur Verfügung gestellt werden.

Regelmäßige Bewertung (mindestens einmal jährlich) der individuellen Leistung

Information

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

Anleitung

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

Interaktive Kommunikationsitzung mit Mitarbeitern über Arbeitsbedingungen.

Information

Das Unternehmen hat eine interaktive Kommunikationsitzung mit Mitarbeitern über Arbeitsbedingungen.

Anleitung

Interaktive Kommunikationsstrategien helfen Unternehmen, Input und Feedback zu erhalten. Dies hilft Unternehmen wirksam ihr Geschäft zu verwalten und hilft bei der Vermeidung oder Verringerung der Fehler am Arbeitsplatz, den Versäumnissen und internen Büro Konflikten. Proaktive Strategien umfassen zum Beispiel das Erstellen von Diskussions-Agenda, Kommunikationsrichtlinien und strukturierte Workshops zwischen Mitarbeitern und Management.

Aktive vorbeugende Maßnahmen für Verletzungen durch sich wiederholende Belastungen (RSI)

Information

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

Anleitung

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

Individuelle Karriereplanung für alle Mitarbeiter

Information

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

Anleitung

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

Schulung aller relevanter Mitarbeiter zu Gesundheits & Sicherheitsrisiken und besten Arbeitspraktiken

Information

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

Anleitung

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

Ergebnisse

Berichterstattung über die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Verbesserungsbereiche (9)

Richtlinien

Mittel

Nicht fundierte Dokumente zu Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien bei einigen relevanten Fragen [dh Arbeitsbedingungen, Karrieremanagement und Ausbildung]

Information

Das Unternehmen hat entweder keine belegenden Dokumente zu den Richtlinien vorgelegt, oder es ist Verpflichtungen eingegangen, die nicht alle wichtigen Arbeits- & Menschenrechtsfragen abdecken, mit denen das Unternehmen konfrontiert ist, oder das Unternehmen hat Dokumente als Nachweis vorgelegt, die aufgrund von Qualitäts-/Abnahmeanforderungen nicht genehmigt wurden, z. B. Firmenname, Datum (8 Jahre).

Anleitung

Eine standardmäßige Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie enthält Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu den wichtigsten Arbeits- und Menschenrechtsrisiken welche dem Unternehmen begegnen. Es wird internen sowie externen Stakeholdern durch ein formales dediziertes Dokument mitgeteilt. Eine standardmäßige Umweltrichtlinie beinhaltet qualitative Ziele/Verpflichtungen spezifisch zu diesen Themen. Die Richtlinie sollte auch einige der folgenden Elemente enthalten: Anwendungsbereich, Verteilung von Zuständigkeiten, quantitative Ziele und Überprüfungsmechanismen.

Niedrig

Kein quantitatives Ziel im Bereich Arbeits- & Menschenrechte

Information

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

Anleitung

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

Aktionen

Mittel

Keine Information zur Zertifizierung des Arbeits- und Menschenrechtsmanagementsystems

Niedrig

Keine Informationen zu strukturierten Maßnahmen zum Thema sozialer Dialog (z.B. Tarifvertrag) implementiert

Information

Keine Deklaration des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Unterlagen über eingeführte Maßnahmen bezüglich Sozialdialog.

Anleitung

Einige Beispiele für Maßnahmen zu diesem Thema sind Tarifverträge zu Arbeitsbedingungen, die Einführung eines Europäischen Betriebsrats und die Wahl einer Arbeitnehmervertretung.

Niedrig

Erklärt Maßnahmen zu Diversität, Diskriminierung und/oder Belästigung, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

Information

Das Unternehmen erklärt, dass Maßnahmen gegen Diskriminierung und/oder Belästigung ergriffen wurden, es gibt jedoch keine Nachweise in den vom Unternehmen bereitgestellten belegenden Dokumenten.

Anleitung

Diskriminierung ist die unterschiedliche Behandlung von Menschen bei Einstellung, Arbeitsentgelt, Ausbildung, Beförderung und Kündigung auf Grund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Zugehörigkeit oder Alter (Quelle: ISO 26000). Belästigung (gemäß der US Equal Employment Opportunity Commission) ist unerwünschtes Verhalten, das auf denselben oben genannten Kriterien beruht. Zu beleidigendem Verhalten zählen unter anderem beleidigende Witze, Verleumdungen, körperliche Angriffe oder Drohungen, Einschüchterung, Beleidigungen und Beeinträchtigung der Arbeitsleistung. Beispiele für Maßnahmen sind Beschwerde- und Berichtsmechanismen, Aktionen zur Integration von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen, Aktionen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Rassengleichheit am Arbeitsplatz sowie Sensibilisierungsschulungen zu diesen Themen. Laden Sie hier den Leitfaden zu diesem Thema herunter.

Ergebnisse

Hoch

Die Berichterstattung zu Arbeits- und Menschenrechten ist verfügbar, einige wesentliche Themen werden jedoch nicht abgedeckt

Information

Es gibt einige Nachweise für eine formale Berichterstattung zu Arbeitspraktiken oder Menschenrechtsfragen in den belegenden Unterlagen. Diese können Leistungsindikatoren (KPIs) oder statistische Zahlen enthalten. Jedoch können die Berichterstattungselemente in Bezug auf Qualität oder Quantität begrenzt sein, decken die wesentlichen Themen nicht ab, oder die Berichterstattung wird nicht regelmäßig aktualisiert.

Anleitung

Auf der Grundlage der für die Bewertung zur Verfügung gestellten Informationen deckt die Berichterstattung nicht den Hauptteil der relevanten Themen ab. Um die Qualität der Berichterstattung zu verbessern, könnten KPIs Verletzungsraten, die Anzahl der durch Sozialleistungen abgedeckten Arbeitnehmer, die Anzahl der bezüglich Diskriminierung geschulten Mitarbeiter oder der %-Anteil der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitnehmer umfassen, um nur einige zu nennen. Weitere Informationen zu den spezifischen Arbeits- und Menschenrechtsbezogenen KPIs finden Sie in der GRI G4 KPI-Liste. Das Handbuch zu diesem Thema können Sie hier herunterladen (auf Englisch).

Niedrig

Erklärt die Berichterstattung der Unfallhäufigkeitsrate, es liegen jedoch keine unterstützenden Unterlagen vor

Niedrig

Erklärt die Berichterstattung der Unfallschwere, es liegen jedoch keine unterstützenden Unterlagen vor

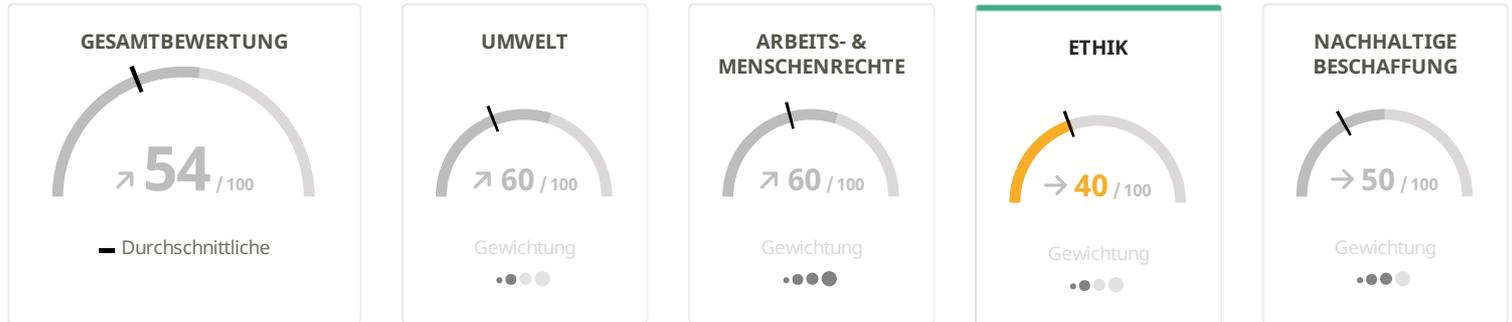
Niedrig

Erklärt über den prozentualen Anteil an Frauen in Führungspositionen zu berichten, es sind jedoch keine Begleitdokumente vorhanden

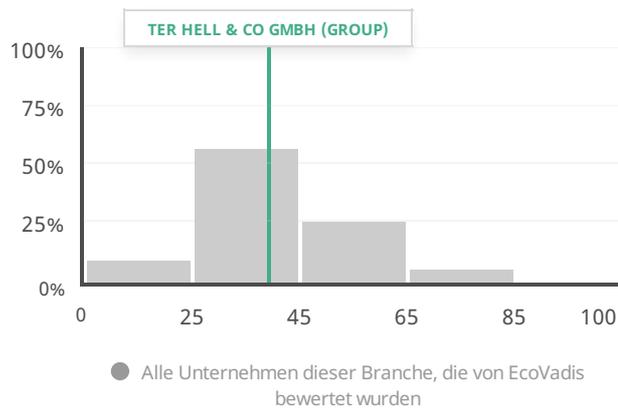
8. ETHIK

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

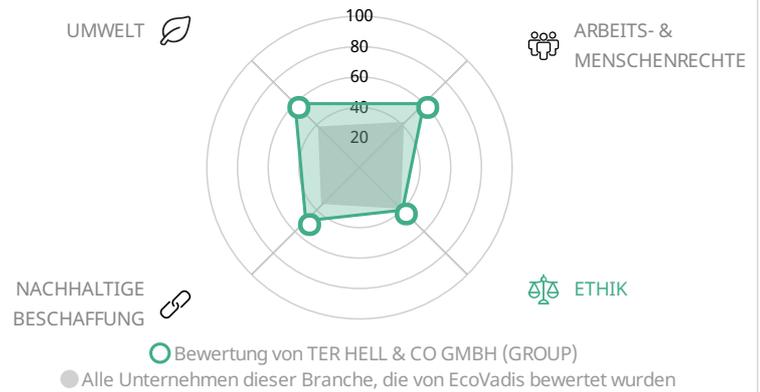
Punktzahlaufschlüsselung Ethik



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Ethik: Aktivierte Kriterien

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

Ethik: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

Stärken (7)

Richtlinien

Politik zum Datenschutz

Information

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

Anleitung

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

Richtlinien zum Thema Korruption

Information

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

Anleitung

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

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 und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Das Unternehmen ist ein offizieller Unterzeichner dieser Initiative.

Anleitung

United Nations Global Compact ist eine strategische Programminitiative der Vereinten Nationen, um Unternehmen weltweit zu ermutigen, nachhaltige und sozial verantwortliche Maßnahmen zu ergreifen und über deren Umsetzung zu berichten. Unternehmen, die die Initiative unterzeichnen, müssen dann innerhalb eines Rahmens zur verpflichtenden Offenlegung einen Überblick über ihr Managementsystem geben (jährliche Veröffentlichung einer Fortschrittsmitteilung [Communication on Progress, COP]).

Aktionen

Implementierung eines Zeitplans zur Datenaufbewahrung

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.

Ergebnisse

Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Verbesserungsbereiche (7)

Aktionen

Hoch Keine belegenden Unterlagen vorhanden bezüglich eines Whistleblower-Verfahrens um Verstöße im Bereich Ethik zu melden

Information

Keine Erklärung des Unternehmens und keine Nachweise in den belegenden Dokumenten über das Vorhandensein eines effektiven Whistleblower-Verfahrens zur Meldung von Problemen hinsichtlich der Geschäftsethik innerhalb der Geschäftstätigkeit des Unternehmens.

Anleitung

Ein Whistleblower-Verfahren ist ein Beschwerdemechanismus für Stakeholder, um Fehlverhalten, Bedenken oder Verstöße gegen Geschäftsethik-Richtlinien zu melden. Ein effektives Whistleblower-Verfahren muss den Stakeholdern einen identifizierten Kommunikationskanal bieten, um ihre Bedenken zu melden. Außerdem muss die Vertraulichkeit gewahrt und das Recht des Whistleblowers, keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt zu sein, geschützt werden. Das Verfahren kann auch von einer dritten Partei durchgeführt werden.

Hoch

Keine belegenden Dokumente bezüglich einer Ethik-Due-Diligence-Prüfung von Dritten

Information

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

Anleitung

Bestimmungen in wichtigen internationalen Gesetzen machen Unternehmen für geschäftsethisches 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.

Mittel

Keine belegenden Unterlagen bezüglich Sensibilisierungsschulungen zur Verhinderung von Korruption

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

Keine belegenden Dokumente über die Prüfung der Kontrollverfahren um Korruption und Bestechung zu verhindern

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

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

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

Keine belegenden Unterlagen bzgl. der durchgeführten Risikoanalyse zum Thema Korruption

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-Korruptionskontrollen 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.

Ergebnisse

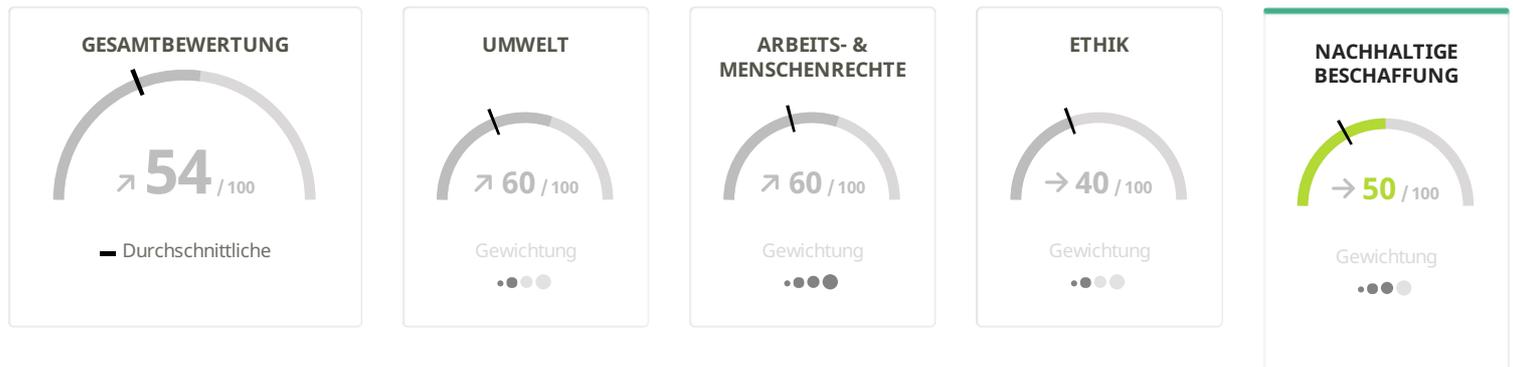
Hoch

Keine Informationen zur Berichterstattung von ethischen Themen

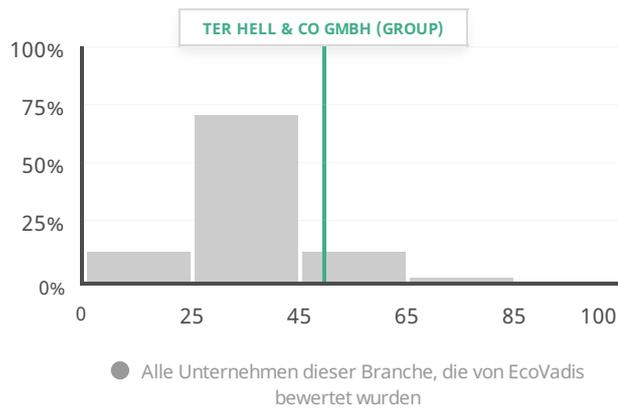
9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

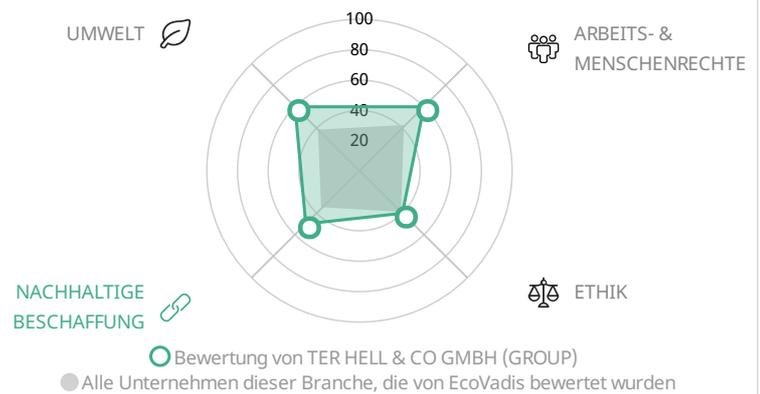
Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Nachhaltige Beschaffung: Aktivierte Kriterien

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

Nachhaltige Beschaffung: Stärken und Verbesserungsbereiche

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



Stärken (7)

Richtlinien

Anerkennung externer Initiativen zu Fragen der nachhaltigen Beschaffung [Runder Tisch zu nachhaltigem Palmöl (RSPO)]

Information

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

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 Fragen der nachhaltigen Beschaffung umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele sind: Sustainable Purchasing Leadership Council, Sustainable Apparel Coalition, Bettercoal, Clean Shipping Network, Business Social Compliance Initiative (BSCI), etc.

Richtlinien zu Nachhaltiger Beschaffung umfassen Umwelt- sowie Sozialfaktoren von Lieferanten

Information

Das Unternehmen hat formale Richtlinien erstellt, die Verpflichtungen und/oder operative Ziele zu sowohl ökologischen als auch sozialen Fragen einbeziehen, mit denen das Unternehmen innerhalb seiner Lieferkette konfrontiert wird.

Anleitung

Die Wichtigkeit der Themen in den Richtlinien variiert je nach Industrie oder Branche. Solche Themen können unter anderem CSR-Anforderungen an die Praktiken von Lieferanten (Umwelt und Soziales) oder an Produkte/Service-Charakteristiken sein (z.B. Nutzung unabhängiger akkreditierter Kennzeichnungssysteme). Sie erscheint in einem formalen Politik-Dokument (d.h. CSR Beschaffungsrichtlinie). Es gibt wenigstens qualitative Ziele/Verbindlichkeiten mit besonderem Fokus zu dem Hauptthemen. Die Richtlinien können auch folgende Elemente beinhalten: Geltungsbereich, Zuteilung von Verantwortung, quantitative Ziele (d.h. Anzahl an Lieferanten die geprüft oder zertifiziert sind) und Überprüfungsverfahren.

Aktionen

On-Site Audits der Lieferanten zu Umwelt- und Sozialaspekte

Information

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

Anleitung

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

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

Information

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

Anleitung

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

Ergebnisse

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

Verbesserungsbereiche (5)

Richtlinien

Niedrig

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

Aktionen

Hoch

Erklärt, einen CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten zu haben, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

Information

Das Unternehmen deklariert, dass es einen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt hat (d.h. ein Dokument, das Anforderungen an Umwelt-, Arbeits- und / oder ethische Aspekte umfasst, denen die Lieferanten oder Unterauftragnehmer folgen müssen). In den belegenden Unterlagen wurde jedoch keine Nachweise für dieses Dokument gefunden.

Anleitung

Ein Verhaltenskodex für Lieferanten erläutert die Erwartungen des Unternehmens an die Praktiken seiner Lieferanten zu folgenden Themen: Verantwortungsvolles Umweltmanagement, Umsetzung sicherer Arbeitsbedingungen, Behandlung der Mitarbeiter mit Respekt und Würde und ethische Geschäftspraktiken. Es können auch Informationen darüber enthalten sein, wie der Kodex überwacht und überprüft wird und wie Verletzungen des Kodex gehandhabt werden.

Hoch

Keine Informationen darüber, ob Sozial- oder Umweltklauseln in Lieferantenverträgen enthalten sind

Information

Keine Deklaration des Unternehmens und kein Nachweis in den belegenden Unterlagen über die sozialen und ökologischen Klauseln in Lieferantenverträgen

Anleitung

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

Mittel

Erklärt, eine detaillierte Risikoanalyse pro Einkaufskategorie durchzuführen, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

Information

Das Unternehmen erklärt, dass es seine Ausgabenkategorien eingehend prüft, um das potenzielle CSR-Risiko abzubilden, es gibt jedoch keine Nachweise in den vom Unternehmen bereitgestellten belegenden Dokumenten.

Anleitung

Die CSR-Risikoabbildung ermöglicht den Unternehmen, soziale und umweltliche Risiken in der Lieferkette zu identifizieren, zu verhindern und zu reduzieren. Das Unternehmen kann eine CSR-Risikoabbildung seiner Lieferanten durchführen, die auf Kriterien wie Beschaffungskategorie, geografische Präsenz der Lieferanten und Gesamtausgaben basiert. CSR-Risikoabbildung erfolgt, bevor die Entscheidung zur Durchführung einer Bewertung oder Audits getroffen wird, um auszuwählen, welche Lieferanten Bewertungen oder Audits erhalten sollten.

Ergebnisse

Hoch

Unzureichende Anzahl von Leistungskennzahlen zur nachhaltigen Beschaffung angegeben

Information

Es gibt einige Nachweise für eine formale Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung in den belegenden Unterlagen. Diese können Leistungsindikatoren (KPIs) oder statistische Zahlen enthalten. Jedoch können die Berichterstattungs-elemente in Bezug auf Qualität oder Quantität begrenzt sein, decken die wesentlichen Themen nicht ab, oder die Berichterstattung wird nicht regelmäßig aktualisiert.

Anleitung

Auf der Grundlage der für die Bewertung zur Verfügung gestellten Informationen deckt die Berichterstattung nicht den Hauptteil der relevanten Themen ab. Um die Qualität der Berichterstattung zu verbessern, könnten KPIs sektorspezifisch sein und beinhalten zum Beispiel den Prozentsatz der zu CSR-Themen bewerteten oder auditierten Lieferanten, % der zum Thema nachhaltige Beschaffung geschulten Einkäufer, % der gekauften Rohstoffe, die Recyclingmaterialien sind, und % der beschafften Produkte mit Umweltzeichen (Quelle: Global Reporting Initiative G3). Das Handbuch zu diesem Thema können Sie hier herunterladen (auf Englisch).

10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

11. Mai 2021

No records found for this company on Compliance Database

null

→ Neutrale Bewertungsauswirkung

Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 2500 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.

12. KONTAKT

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

ANHANG:

BRANCHENRISIKOPROFIL

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

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

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

AKTIVIERUNG DER KRITERIEN NACH THEMEN:

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

Umwelt

Hoch	Energieverbrauch & Treibhausgase
Nicht aktiviert	Wasser
Nicht aktiviert	Biodiversität
Mittel	Lokale & unfallbedingte Umweltverschmutzung
Hoch	Rohstoffe, Chemikalien & Abfall
Nicht aktiviert	Produktverwendung
Nicht aktiviert	Produktlebensende
Hoch	Kundengesundheit & -sicherheit
Mittel	Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Arbeits- & Menschenrechte

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

Ethik

Mittel	Korruption
---------------	------------

Nicht aktiviert

Wettbewerbswidrige Praktiken

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Nachhaltige Beschaffung 

Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

Hoch

Sozialpraktiken von Lieferanten

ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

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

Umwelt

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Energieverbrauch & Treibhausgase

Definition

Energy consumption (e.g. electricity, fuel, renewable energies) used during operations and transport. Greenhouse gases direct and indirect emissions including CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC and SF₆. Also includes production of renewable energy by the company.

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.

Mittel

Lokale & unfallbedingte Umweltverschmutzung

Definition

Impact from operations on local environment around company facilities: emissions of dust, noise and odor. It also includes accidental pollution (e.g. spills) and road congestion around the operation facilities.

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

Consumption of all types of raw materials and chemicals. Non-hazardous and hazardous waste generated from operations. Also includes air emissions other than GHG (e.g. 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.

Hoch

Kundengesundheit & -sicherheit

Definition

Negative health and safety impacts of products and services on customers or consumers.

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

Programs implemented to promote the sustainable consumption of their own products or services among their customer base. This criteria includes the positive/negative indirect impacts of the use of products and services.

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.



Arbeits- & Menschenrechte

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Definition

Deals with health and safety issues encountered by employees at work i.e. during operations and transport. Includes both physiological and psychological issues arising from, among others, dangerous equipment, work practices and hazardous substance.

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.

Mittel

Arbeitsbedingungen

Definition

Deals with working hours, remunerations and social benefits granted to employees.

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].

Mittel

Sozialer Dialog

Definition

Deals with structured social dialogue i.e. social dialog deployed through recognized employee representatives and collective bargaining.

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.

Mittel

Karrieremanagement & Training

Definition

Deals with main career stages i.e. recruitment, evaluation, training and management of layoffs.

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.

Hoch

Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

Definition

Deals with child, forced or compulsory labor issues within the company owned operations.

Branchenfragen

Wholesale companies need to be aware of, and proactively address, the issues of child labor and forced labor. Worldwide, almost 21 million people are victims of forced labor, of which 19 million victims are exploited by private individuals or enterprises[30]. Migrants and indigenous peoples are especially vulnerable to forced labor[30]. On an even larger scale, UNICEF estimates that about 150 million children around the world can be classified as child laborers[31]. While much of this forced and child labor takes place in agriculture, mining, and manufacturing industries[30], wholesale companies can also be affected, particularly those with operations in identified high-risk countries[32]. Companies have an ethical and legal responsibility to ensure that they are not complicit in child or forced labor. In most countries, forced labor is punishable as a crime, and companies found culpable can face criminal prosecution[33]. Companies that fail to take the necessary precautions are at risk of facing these legal and reputational damages if violations come to light. Even allegations of forced labor present legal risks as well as serious threats to brand and company reputation[33]. In order to safeguard against child and forced labor violations, wholesale companies can implement various precautionary measures. Zero tolerance policies should be formalized and communicated clearly to all employees in a company Code of Conduct or policy statement[33]. All employees upon hiring should be provided with written and signed contracts, in a language that they can easily understand, specifying their rights with regard to payment of wages, overtime, and retention of identity documents[33]. Additionally, proactive measures can be implemented, such as training of auditors, human resource and compliance officers in identifying forced labor in practice[33], and checking of age and ID cards before hiring[34]. Finally, a whistleblowing procedure for child and forced labor infractions can be put in place to strengthen internal checks against violations.

Mittel

Diversität, Diskriminierung & Belästigung

Definition

Deals with discrimination and harassment prevention at the workplace. Discrimination is defined as different treatment given to people in hiring, remuneration, training, promotion, termination; based on race, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union membership, political affiliation or age. Harassment may include physical, psychological and verbal abuse in the work environment.

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[35]. 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[35]. In a 2009 EU survey, 58% of people surveyed considered age discrimination to be widespread in their country[36]. 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[35][37]. Workplace discrimination can lead to poor work culture and a demoralized workforce, job performance and productivity and a damaged organizational reputation[37]. Additionally, many countries have laws against workplace discrimination, and violations of these laws expose companies to potentially costly lawsuits[38]. 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[38]. Diversity has been identified as a key driver of innovation and crucial for companies that want to attract and retain top talent[37]. Other business advantages include improved productivity, a better market focus, enhanced reputation, and reduced vulnerability to legal challenges[39]. 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[39]. 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.

Hoch

Menschenrechte externer Stakeholder

Definition

Deals with the prevention of direct and indirect human rights impacts of the company's operations on external stakeholders. External stakeholder human rights include any of the inherent rights outlined in the UN Universal Declaration on Human Rights, such as rights to property/land, rights to self-determination, rights to safety/security etc.

Branchenfragen

Companies around the world have an obligation to respect and promote internationally recognized fundamental human rights, particularly when operating in identified high-risk countries. In protecting human rights, companies must ensure that their business operations and business relationships do not contribute to the denial of basic human rights, including harassment and sexual harassment, violence, property rights, privacy rights, water rights, and cultural and religious rights of either their employees or the communities in which they operate^[41]^[42]. As laid out in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, businesses in signatory countries are required by law to act in compliance with the respect of human rights^[41]. Without proper measures in place to safeguard against human rights violations, companies risk facing legal, financial, and reputational impacts if violations come to light^[43]. Conversely, businesses have much to gain from addressing human rights, and many reap benefits through enhancing risk management, reducing risks to operational continuity, and increasing worker productivity and retention^[44]. In order to gauge human rights risk and help safeguard against violations, companies can identify and assess the actual or potential human rights impacts of their operations on internal and external stakeholders^[41]. Findings from impact assessments should be implemented across relevant internal functions and processes, and responsibility and oversight positions allocated^[41]. Companies can also develop clear policies on human rights issues and should train all relevant employees on the rights outlined in the Universal Declaration on Human Rights or other internationally recognized frameworks^[42]. To add a further layer of internal checks against violations, companies can establish clear grievance mechanisms and whistleblower procedures to monitor and respond to potential human rights violations.



Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Korruption

Definition

Deals with all forms of corruption issues at work, including among other things extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering.

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[45], 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[46]. 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. .

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Definition

Deals with third-party data protection and privacy which encompasses the protection of customer personal identification information (PII) and third party intellectual property rights.

Branchenfragen

Responsible marketing includes, among other issues, consumer data protection and privacy. This is a key issue for companies that resell waste electronic equipment. Computers and separate hard drives may still contain confidential information from their previous owners. Even if the previous owners deleted their files before discarding the equipment, in many cases data can still be retrieved[53]. One study found that over 40% of hard drives sold on eBay still contain personal and confidential information[54]. The reseller should ensure that this information does not get passed on to another party when the product is sold. Failure to do so can result in the loss of credibility and the confidence of consumers and other stakeholders. Companies reselling electronic equipment should have formalized procedures ensuring that any and all sensitive information is permanently deleted from hardware they collect. Although this can be done internally, businesses may want to consider having a third party perform the task and certify its completion. Either way, reliably handling sensitive information will boost consumer confidence and organizational credibility.



Nachhaltige Beschaffung

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

Definition

Deals with environmental issues within the supply chain i.e. environmental impacts generated from the suppliers and subcontractors own operations and products.

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[47]. This is particularly true in this wholesale category where the manufacturing stage accounts for most of the greenhouse gas emissions[48]. Similarly, the majority of the waste and material consumption occurs at the manufacturing stage or earlier in the supply chain[49]. 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.

Hoch

Sozialpraktiken von Lieferanten

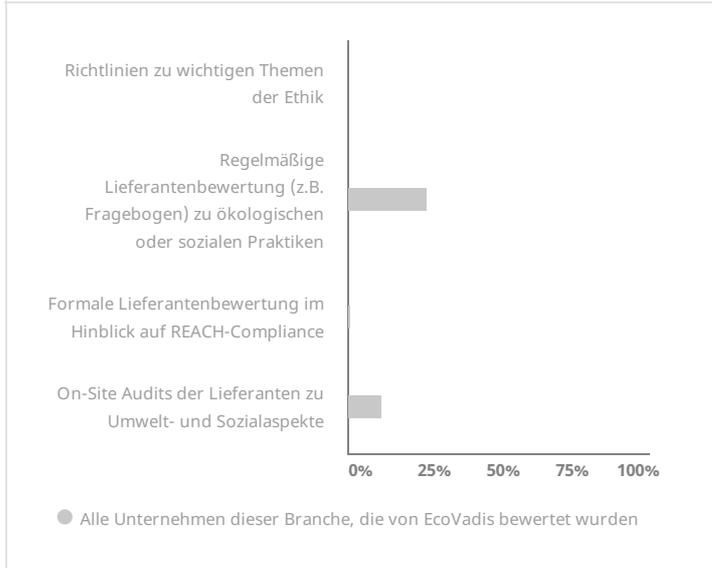
Definition

Deals with labor practices and human rights issues within the supply chain i.e. labor practices and human rights issues generated from the suppliers and subcontractors own operations or products.

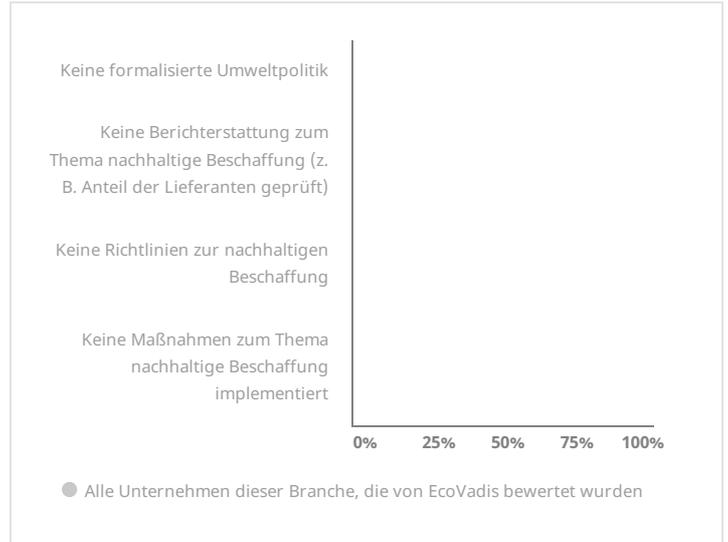
Branchenfragen

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[50]. Worker strikes, legal proceedings, and other disruptions can prevent a company from accessing critical products or resources[51]. 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[52]. 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.

Zentrale Stärken der Branche



Zentrale Verbesserungsbereiche der Branche



Überblick Nachhaltigkeits-KPIs

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden	36%
Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen	30%
Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen	29%
Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	23%
Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung	24%
ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)	32%
OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)	21%
Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"	6%
Unterzeichner des Global Compact	10%

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**

EU directive on batteries and accumulators and waste batteries and accumulators

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

 Regulatorisch

The directive, which came 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**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

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

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Umwelt**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

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

 Regulatorisch

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

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 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**

Universal Declaration of Human Rights

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

 Regulatorisch

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>

OHSAS 18000 is an international occupational health and safety management system specification.

 **Arbeits- & Menschenrechte**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

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

 Regulatorisch

The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) prohibits payments, gifts, or Practices Act contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

 **Ethik**

United Nations Global Compact (10 principles)

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of ten principles in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

 **Alle Themen**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

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

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

 **Alle Themen**

Carbon disclosure project

<https://www.cdp.net>

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information.

 **Umwelt**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

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

 Regulatorisch

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

 **Ethik**

OECD guidelines for multinational enterprises

http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html

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

 **Alle Themen**

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

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

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, glob12y relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

 **Alle Themen**

Quellen

1- [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- [2] "Managing Energy Costs in Warehouses". energyright solutions. 21 March 2013. Web. 3 June 2015.

<http://tva.bizenergyadvisor.com/warehouses>

3- [4] Smart Energy Design Assistance Center. Energy Smart Tips for Warehouses. Illinois: 2011.

<http://smartenergy.illinois.edu/pdf/Warehouses%20Niche%20Market%20Report%20FINAL%20-%202005.02.2011.pdf>

4- [5] "Energy Independence and Security Act of 2007". U.S. Department of Energy. Web. 3 June 2015.

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

5- [6] "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- [7] "Assembly Bill 32 Overview". CA.gov. 5 August 2014. Web. 3 June 2015.

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

7- [8] "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- [10] 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- [11] "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- [12] Smart Energy Design Assistance Center. Energy Smart Tips for Warehouses. Illinois: 2011.

<http://tva.bizenergyadvisor.com/warehouses>

11- [13] Louisiana Workforce Commission. 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- [1] "Noise Pollution". Edmonton Trolley Coalition. November 2014. Web. 9 June 2015.

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

13- [2] "Spills and Accidents (ERNS) Database". RTKNET. 2013. Web. 9 June 2015.

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

14- [1] "Truck Accident Statistics". LegalInfo. Web. 4 June 2015.

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

15- [2] 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- [3] "Shocking Warehouse Statistics". KokeInc. 5 January 2014. Web. 4 June 2015.

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

17- [4] 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- [1] 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

19- [2] 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- [5] Beaugregard, 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- [7] 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- [8] 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- [9] "Employment, Social Affairs & Inclusion". European Commission. Web. 3 June 2015.

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

24- [10] "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- [1] ITUC 2014

26- [2] Harvard Business Review 2014

27- [3] ILO 2013

28- [1] "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- [3] 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.pdf

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- [1] "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- [3] "New opinion survey". European Commission. November 2009.

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

37- [5] "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>

38- [6] 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- [9] "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- [11] 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- [1] "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- [2] "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- [1] "Is Your Confidential Information Being Sold on eBay?". Kessler International. 2 February 2009. Web. 4 June 2015.

<https://investigation.com/2009/02/02/confidential-information-sold-ebay/>

48- [2] "How To Erase Your Data So No One Can Ever Recover It". Business Insider. 10 March 2010. Web. 4 June 2015.

<http://www.businessinsider.com/how-to-erase-your-data-so-no-one-can-ever-recover-it-2010-3>

49- [1] EPA. Managing Supply Chain Greenhouse Gas Emissions. United States. December 2010.

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

50- [2] "Tracking Industrial Energy Efficiency and CO2 Emissions". International Energy Agency. 2007.

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

51- [3] "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- [1] "Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement". BSR, UN Global Compact. Zurich, Switzerland: 2013.

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

53- [2] "Reducing Disruption in the Global Supply Chain". The Wall Street Journal. Web. 5 June 2015.

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

54- [3] "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