



ecovadis

EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:
HAVELLAND EXPRESS FRISCHDIENST GMBH (GROUP)

Gesamtbewertung: 54 /100
März 2024

Nachhaltigkeitsleistung: Gut

Größe: S
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland
Aktivitäten in Risikoland: Nein
Branche: Großhandel mit Nahrungs- und
Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren

INHALTSVERZEICHNIS

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

ÜBER NACHHALTIGKEIT

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

ÜBER DIE BEURTEILUNG

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

ÜBER ECOVADIS

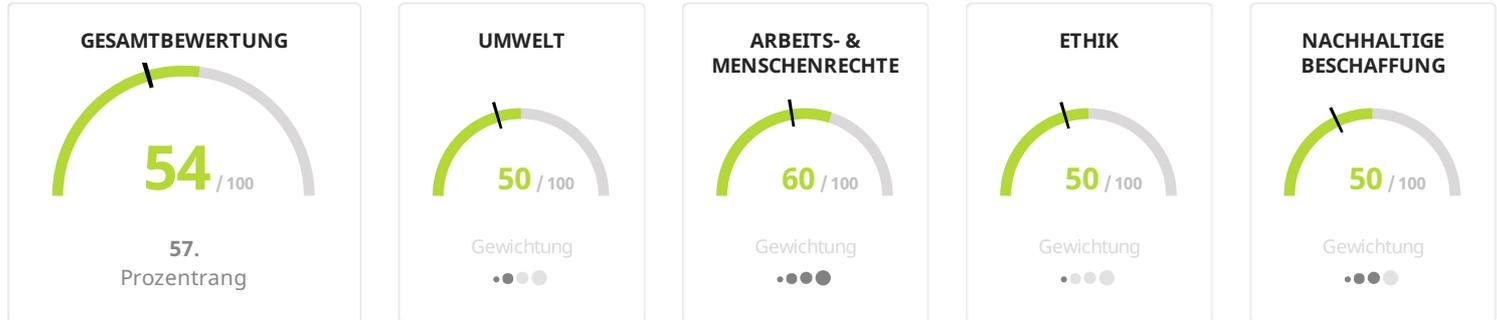
EcoVadis bietet die führende Lösung für die Überwachung der Nachhaltigkeit in weltweiten Lieferketten an. Mit innovativer Technologie und Know-how im Bereich Nachhaltigkeit unterstützen wir Unternehmen dabei, nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und umzusetzen.

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

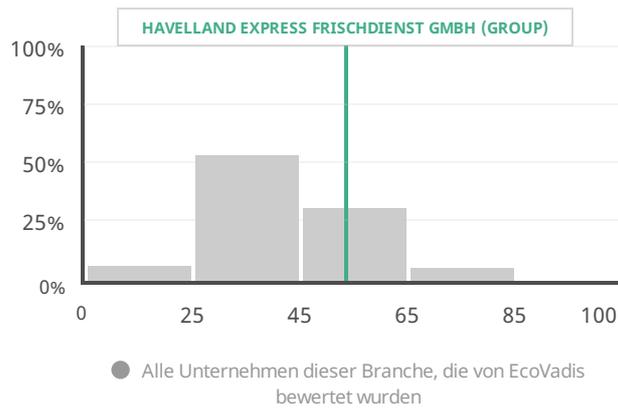
1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Punktzahlaufschlüsselung

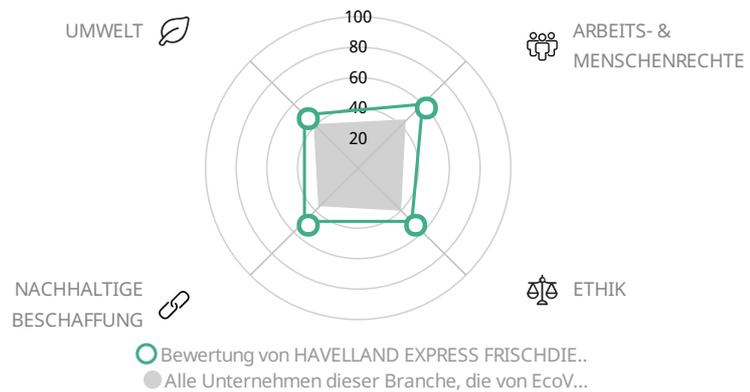
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



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

Korrekturmaßnahmenplan wird durchgeführt

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

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

2. VORTEILE DER BEWERTUNG

Verstehen :

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

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

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

Kommunikation :

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

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

3. BEURTEILUNGSVERFAHREN

1

Kundenanfrage

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

2

Fragebogen

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

3

Dokumentenanalyse

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

4

Öffentliche Informationen

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

5

360-Watch-Ergebnisse

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

6

Expertenanalyse

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

SCORECARD



4. ECOVADIS-METHODIK

A. Vier Themen und 21 Kriterien

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

21 Nachhaltigkeitskriterien

1. UMWELT

ARBEITSABLÄUFE

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

PRODUKTE

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

3. ETHIK

- Korruption
- Wettbewerbswidrige Praktiken
- Verantwortungsvolles Informationsmanagement

2. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

PERSONALWESEN

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

MENSCHENRECHTE

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

4. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

- Umweltpraktiken von Lieferanten
- Sozialpraktiken von Lieferanten

B. Sieben Management-Indikatoren

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



Richtlinien (Gewichtung: 25 %)

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

Aktionen (Gewichtung: 40 %)

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

Ergebnisse (Gewichtung: 35 %)

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



5. EINE SCORECARD VERSTEHEN

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

A. Quantitative Informationen: Punktzahlen und aktivierte Kriterien

Themenpunktzahlen:

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

Aktivierte Kriterien:

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

Nicht aktiviert

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

B. Qualitative Daten: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

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

Mittel

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

Hoch

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



Nur Risikoländer

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

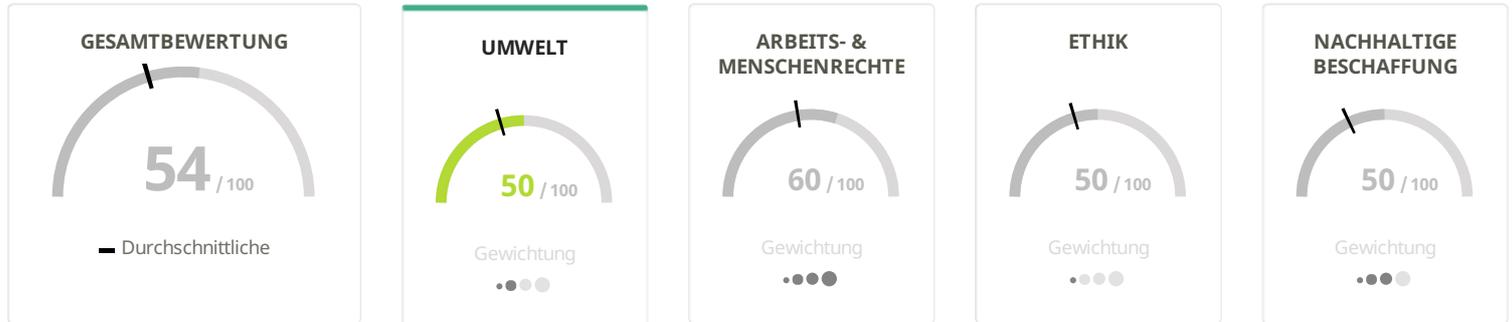
C. Die Bewertungsskala

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

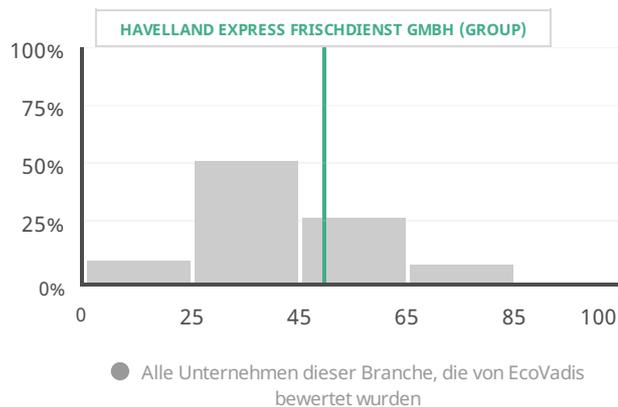
6. UMWELT

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

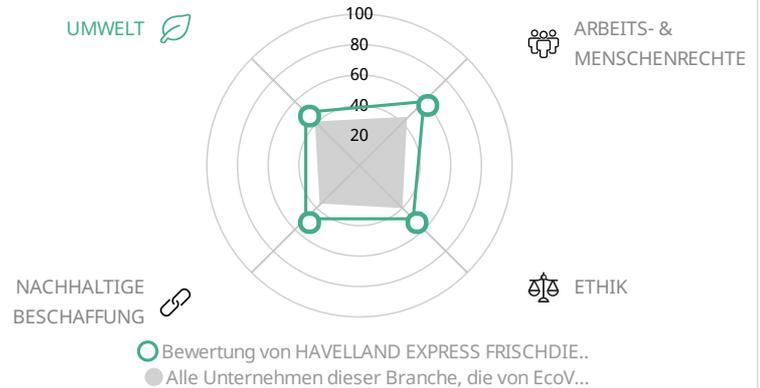
Punktzahlaufschlüsselung Umwelt



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

Aktionen

Interne Sortierung und Entsorgung von Abfall gemäß den Abfallströmen

Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien

Unternehmensspezifisches Notfallverfahren in Bezug auf Kundengesundheit und -sicherheit

Unternehmensweites Rückverfolgungssystem implementiert für alle Lebensmittel und Getränke

Spezifische Umweltzertifizierung [IFS Großhandel/Cash & Carry]

Information

Das Unternehmen hat ein oder mehrere Umweltmanagementzertifikate oder Umweltzeichen, die von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle ausgestellt wurden, vorgelegt.

Anleitung

Das Unternehmen hat gültige Nachweise über ein oder mehrere Umweltmanagementzertifikate oder Umweltzeichen vorgelegt, die von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle ausgestellt wurden, die spezifisch für Ihre Branche ist oder ein bestimmtes Umweltthema abdeckt.

Unternehmen hat HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) Programm implementiert

Information

Das Unternehmen hat ein HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) Programm eingeführt.

Anleitung

Die HACCP Methodik ist ein systematischer Ansatz im Bezug zur Lebensmittel- und pharmazeutischen Sicherheit, mit der physische, allergene, chemische, und biologische Gefährdungen, die das Endprodukt unsicher machen können, in den Produktionsprozessen identifiziert werden, und Präventivmaßnahmen entwirft um diese Risiken zu reduzieren. Das HACCP System kann in jeder Phase der Nahrungskette verwendet werden (unter anderem Nahrungsmittelproduktion, Aufbereitungsverfahren, Verpackung, Vertrieb, etc.)

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Hoch Nicht fundierte Dokumente zu Umweltrichtlinien

Information

Es gibt keine formale Richtlinie zu Umweltfragen in den vom Unternehmen zur Verfügung gestellten belegenden Unterlagen.

Anleitung

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

Mittel Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zu Energieverbrauch und Treibhausgasen

Mittel Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Mittel Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Kundengesundheit & -sicherheit

Mittel Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Niedrig Kein quantitatives Ziel zu Umweltfragen

Information

Die Unternehmensrichtlinie enthält keine quantitativen Ziele zu Umweltfragen.

Anleitung

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

Niedrig Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Umweltfragen

Aktionen

Niedrig

Maßnahmen zur Förderung von Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung angegeben, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

Information

Das Unternehmen deklariert, dass es Maßnahmen zur Förderung nachhaltigen Konsums unter seinen Kunden umgesetzt hat. In den belegenden Unterlagen wurden jedoch keine Informationen zu diesem Thema gefunden.

Anleitung

Einige Beispiele für Maßnahmen zu diesem Thema sind: Förderung von Produkten oder Dienstleistungen mit positiven ökologischen oder sozialen Auswirkungen (z. B. Bereitstellung von Dienstleistungen zur Reduzierung des Materialverbrauchs, umweltverträglich gestaltete Produkte), Bereitstellung von Informationen zur Unterstützung eines nachhaltigeren Verhaltens, oder Sensibilisierung der Kunden zu CSR-Problemen.

Ergebnisse

Hoch

Keine aussagekräftige Berichterstattung zu Umweltaspekten

Information

Das Unternehmen hat keine formalisierten quantitativen Zahlen für die Berichterstattung über seine Umweltleistung. Die vom Unternehmen bereitgestellte(n) Dokumentation(en) enthalten keine gültigen umweltbezogenen Key Performance Indicators (KPIs).

Anleitung

Um die Wirksamkeit seines Umweltmanagementsystems intern zu messen und zu überwachen und um seinen Stakeholdern über seine Leistung Bericht zu erstatten, sollte ein Unternehmen KPIs zu Umweltthemen bereitstellen. Im EcoVadis-Ratingprozess betrachtet der Reporting-Indikator die Qualität, Transparenz und den Zeitraum der Berichterstattung, die den Stakeholdern zur Verfügung stehen. Die bereitgestellten KPIs sollten aktuell sein (d. h. innerhalb der letzten 2 Jahre), sollten eine SI-Einheit aufweisen und den Umfang der Bewertung abdecken (d. h. das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe, die bewertet wird). KPIs können sektorspezifisch sein und sollten die relevanten Umweltkriterien (Energie, THG-Emissionen, Wasser, Abfall,... usw.) auf der Grundlage der Geschäftstätigkeit des Unternehmens abdecken. Die relevanten KPIs können in die Umweltberichte, den Nachhaltigkeitsbericht oder jedes andere anwendbare Dokument zur Berichterstattung des Unternehmens integriert werden.

Niedrig

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

Niedrig

Keine Angaben zur Angabe des Gesamtgewichts gefährlicher Abfälle

Niedrig

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

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über die Gesamtmenge der verbrauchten erneuerbaren Energien

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge

Niedrig

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

Information

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

Anleitung

Es liegen keine Dokumente über die Berichterstattung zu den gesamten Scope-1-Treibhausgasemissionen vor. Scope-1-Treibhausgasemissionen sind direkte THG-Emissionen, die aus Quellen stammen, die dem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden, wie z. B. Emissionen aus der Verbrennung in eigenen oder kontrollierten Heizkesseln, Öfen und Fahrzeugen; Emissionen aus der chemischen Produktion in eigenen oder kontrollierten Prozessanlagen.

Niedrig

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

Information

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

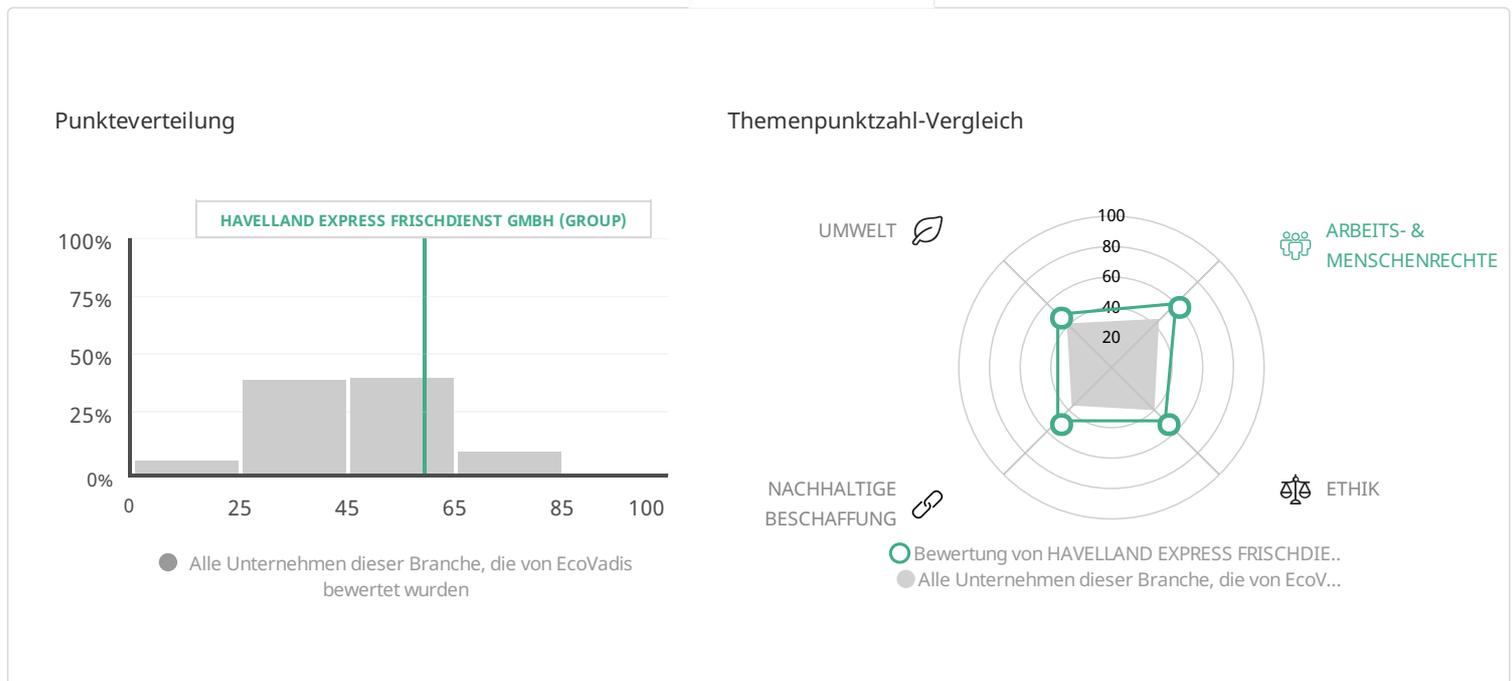
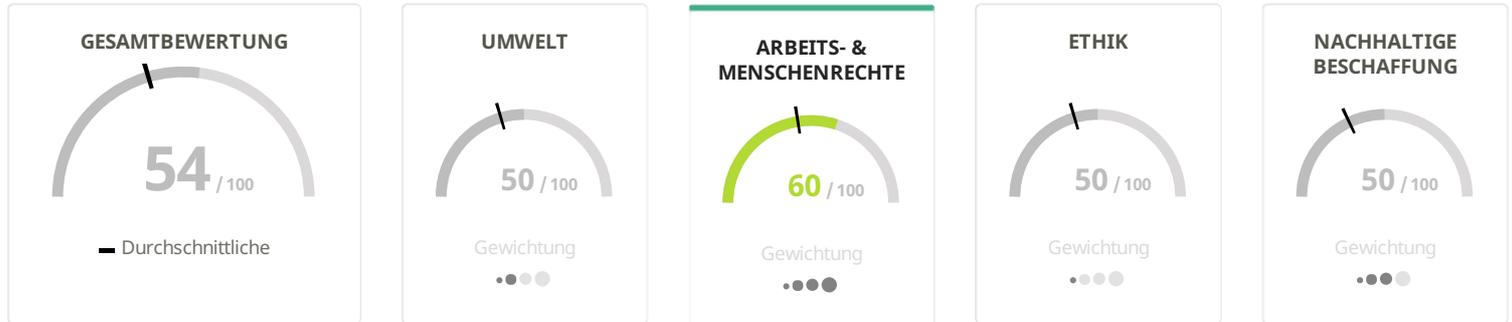
Anleitung

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

7. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

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

Punktzahlaufschlüsselung Arbeits- & Menschenrechte



Arbeits- & Menschenrechte: Aktivierte Kriterien

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

Arbeits- & Menschenrechte: Stärken und Verbesserungsbereiche

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



Stärken

Richtlinien

Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Aktionen

Formelle Gespräche mit den Mitarbeitenden über ihre berufliche Entwicklung

Notfallplan für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen

Information

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

Anleitung

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

Andere Aktionen für die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten

Information

Das Unternehmen bewältigt Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, mit denen Beschäftigte bei der Arbeit konfrontiert sind, z. B. physiologische und psychologische Probleme, die sich unter anderem aus gefährlichen Geräten, Arbeitspraktiken und gefährlichen Stoffen ergeben.

Anleitung

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

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

Information

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

Anleitung

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

Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Information

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

Anleitung

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

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

Information

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

Anleitung

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

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel

Grundlegende Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien: fehlende Details zu spezifischen Themen

Information

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

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.

Mittel

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Mittel

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Arbeitsbedingungen

Mittel

Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zu Karrieremanagement und Ausbildung

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).

Niedrig

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

Aktionen

Niedrig

Erklärt Aktionen zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion, es sind aber keine Belege vorhanden

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 Keine aussagekräftige Berichterstattung zu Arbeits- und Menschenrechten

Information

Das Unternehmen hat keine formalisierten quantitativen Zahlen zur Berichterstattung über seine soziale Leistung. Die vom Unternehmen bereitgestellten belegenden Dokumente enthalten keine gültigen Key Performance Indicators (KPIs) in Bezug auf Arbeits- oder Menschenrechtsfragen.

Anleitung

Um die Wirksamkeit seines Arbeits- oder Menschenrechtsmanagementsystems intern zu messen und zu überwachen und um seine Leistung an Stakeholder zu berichten, sollte ein Unternehmen KPIs zu Arbeits- oder Menschenrechtsfragen bereitstellen. In der EcoVadis-Bewertung befasst sich der Indikator „Berichterstattung“ mit der Qualität, der Transparenz und dem Zeitraum der Berichterstattung, die den Interessengruppen zur Verfügung stehen. Die bereitgestellten KPIs sollten aktuell sein (d. h. innerhalb der letzten 2 Jahre), sollten eine SI-Einheit aufweisen und den Umfang der Bewertung abdecken (d. h. das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe, die bewertet wird). KPIs können branchenspezifisch sein und sollten die relevanten Arbeits- oder Menschenrechtsthemen abdecken (Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten, Karrieremanagement/Training, Antidiskriminierung,... usw.) auf der Grundlage der Geschäftstätigkeit des Unternehmens. Die relevanten KPIs können in die Umweltberichte, den Nachhaltigkeitsbericht oder jedes andere anwendbare Dokument zur Berichterstattung des Unternehmens integriert werden.

Niedrig Keine Informationen über durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter

Information

Keine Deklaration des Unternehmens und kein Nachweis innerhalb der belegenden Unterlagen über die jährliche Anzahl an Sicherheitsschulungsstunden für jeden Mitarbeiter.

Anleitung

Der Durchschnitt an Schulungsstunden pro Mitarbeiter bezieht sich auf die Gesamtstunden an Kompetenzentwicklungsschulungen für Mitarbeiter im Vergleich zu der Anzahl an Mitarbeitern.

Niedrig Erklärt, die Anzahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen, Erkrankungen und Todesfälle zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente über die Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Erkrankungen vorgelegt.

Anleitung

Es gibt keine belegenden Dokumente über die Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Erkrankungen, obwohl eine dementsprechende Erklärung abgegeben wurde. Arbeitsbedingte Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen entstehen, wenn Menschen bei der Arbeit Gefahren ausgesetzt sind. Verletzungen und Erkrankungen, die bei der Arbeit von zu Hause aus auftreten, sind arbeitsbedingt; wenn die Verletzung oder Erkrankung eintritt, während Arbeitnehmer*innen ihre Arbeit von zu Hause aus verrichten, und die Verletzung oder Erkrankung in direktem Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeit steht.

Niedrig

Erklärt, die Anzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente über die Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle vorgelegt.

Anleitung

Es liegen keine belegenden Dokumente über die Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle vor, obwohl eine dementsprechende Erklärung abgegeben wurde. Als Unfall gilt jeder Vorfall, der eine Verletzung oder Gesundheitsprobleme nach sich zieht.

Niedrig

Erklärt, den prozentualen Anteil der beschäftigten Frauen im gesamten Unternehmen zu erfassen, jedoch keine Begleitdokumente verfügbar

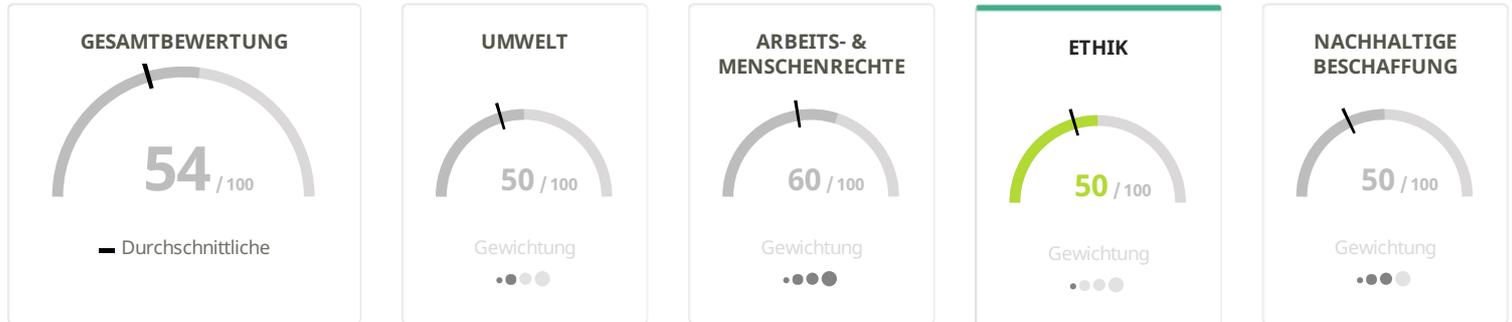
Niedrig

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

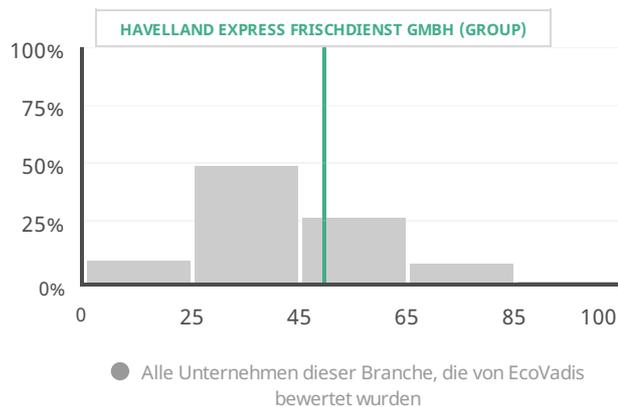
8. ETHIK

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

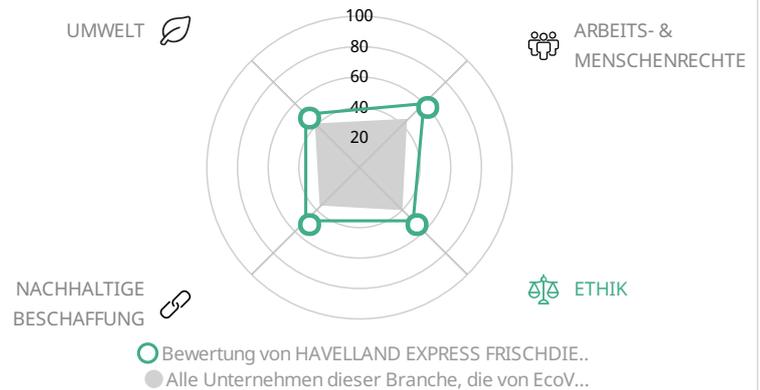
Punktzahlaufschlüsselung Ethik



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

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.

Aktionen

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

Bewusstseinsschulungen um Datenschutzverletzungen zu verhindern

Information

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

Anleitung

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

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

Information

Das Unternehmen hat einen Überprüfungsprozess für heikle Transaktionen eingeführt.

Anleitung

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

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel

Nicht fundierte Dokumente für Richtlinien zur Korruption

Information

Das Unternehmen hat entweder keine belegenden Dokumente zu Verpflichtungen bezüglich der Bekämpfung von Korruption & Bestechung, oder das Unternehmen hat Dokumente als Nachweis vorgelegt, die aufgrund von Qualitäts-/Abnahmeanforderungen nicht genehmigt wurden, z. B. Firmenname, Datum (8 Jahre).

Anleitung

Eine Standardrichtlinie zu Fragen der Korruption und Bestechung ist durch qualitative Ziele/Verpflichtungen in einem formalen Richtlinienokument (z. B. Ethikkodex/Verhaltenskodex) zu einigen der folgenden Themen formalisiert: Korruption und Bestechung, Interessenkonflikte, Bestechung und Betrug. Eine Standardrichtlinie umfasst auch organisatorische Elemente (z. B. Überprüfungsprozess, spezifische Verantwortlichkeiten, Anwendungsbereich).

Mittel

Grundlegende Richtlinie im Bereich Ethik: fehlende Details zu spezifischen Themen

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Betrug

Niedrig

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Interessenkonflikte

Niedrig

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Ethikfragen

Aktionen

Hoch Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Korruptionsrisikobewertung

Information

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

Anleitung

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

Hoch Keine aussagekräftigen Dokumente bezüglich Informationssicherheit-Risikobewertungen

Mittel Keine aussagekräftigen Dokumente zu Schulungen für Korruptions- und Bestechungssensibilisierung

Information

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

Anleitung

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

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

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

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

Information

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

Anleitung

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

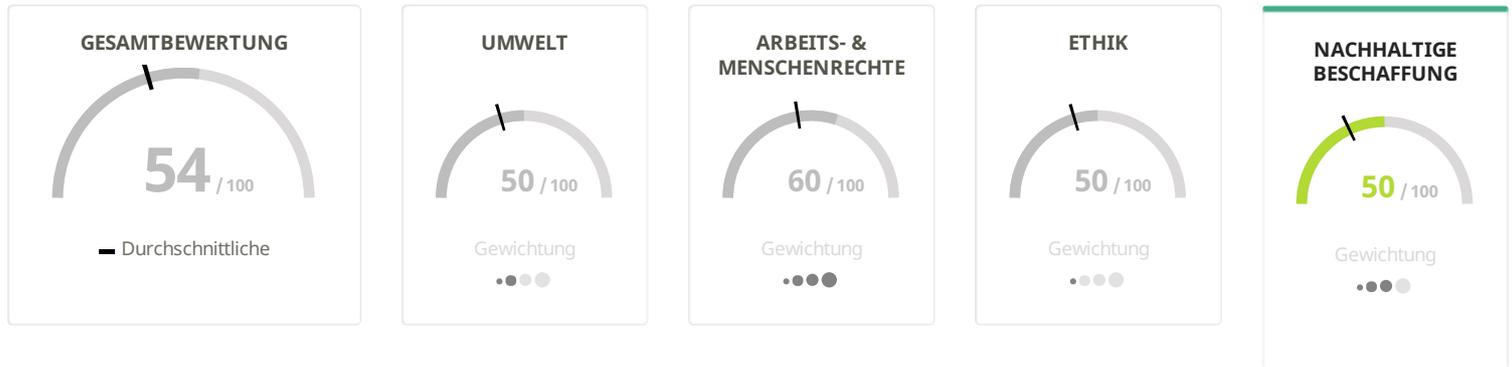
Niedrig

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

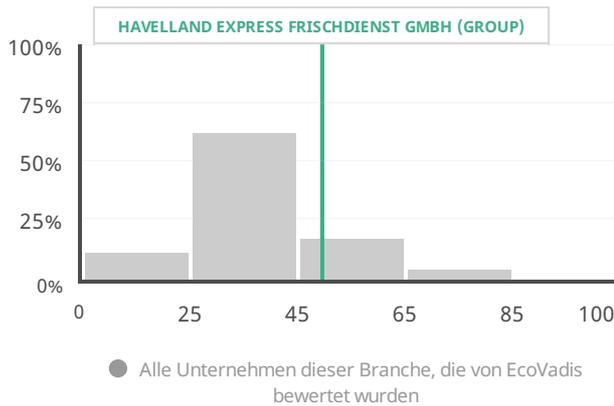
9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

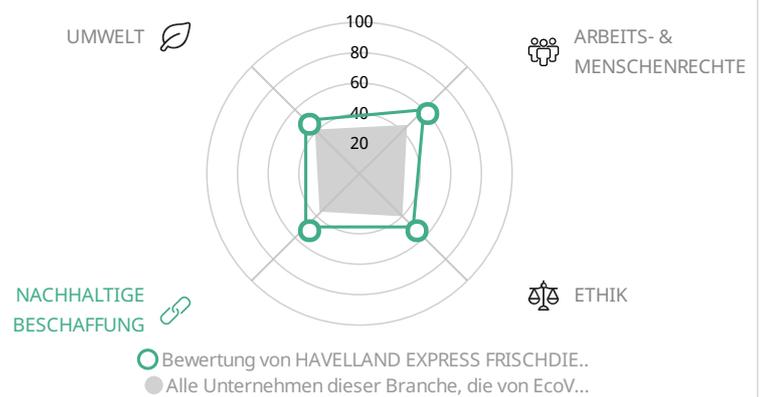
Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Nachhaltige Beschaffung: Aktivierte Kriterien

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

Nachhaltige Beschaffung: Stärken und Verbesserungsbereiche

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



Stärken

Aktionen

Spezifische Zertifizierung zum Thema nachhaltige Beschaffung [Produktkette des Marine Stewardship Council (MSC).]

Information

Das Unternehmen hat ein oder mehrere Zertifikate für nachhaltiges Beschaffungsmanagement oder Chain-of-Custody-Zertifikate vorgelegt, die von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle ausgestellt wurden.

Anleitung

Das Unternehmen hat gültige Nachweise über ein oder mehrere Zertifikate für nachhaltiges Beschaffungsmanagement oder Chain-of-Custody-Zertifikate vorgelegt, die von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle ausgestellt wurden und spezifisch für Ihre Branche sind oder ein bestimmtes Thema der nachhaltigen Beschaffung abdecken, wie z. B. Umwelt- oder Sozialpraktiken der Lieferanten.

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

Information

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

Anleitung

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

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Hoch Nicht fundierte Dokumente zu Richtlinien für nachhaltige Beschaffung

Information

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

Anleitung

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

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

Aktionen

Hoch Keine aussagekräftige Dokumentation über Sozial- oder Umweltklauseln in Lieferantenverträgen

Information

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

Anleitung

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

Mittel Keine schlüssige Dokumentation zum Nachhaltigkeitskodex für Lieferanten

Information

Dem Unternehmen fehlt der Nachweis eines Nachhaltigkeitsverhaltenskodexes für Lieferanten.

Anleitung

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

Mittel Keine schlüssige Dokumentation zur Nachhaltigkeitsrisikoanalyse (d.h. vor den Audits oder Bewertungen der Lieferanten)

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die die Durchführung einer Nachhaltigkeitsrisikoanalyse vor Lieferantenbewertungen oder -audits belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Nachweise auf ein Verfahren zur Ermittlung jener Lieferanten, Produkte oder Einkaufskategorien, die das Unternehmen Nachhaltigkeitsrisiken aussetzen. Diese Risikoanalyse sollte Aufschluss darüber geben, ob bei einem bestimmten Lieferanten, Produkt oder einer bestimmten Einkaufskategorie weitere Maßnahmen ergriffen werden sollten, falls deren Nachhaltigkeitspraktiken nicht den erforderlichen Standards entsprechen.

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

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die die Schulung von Einkäufern zu sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette belegen.

Anleitung

Es gibt keine schlüssigen Belege für die Schulung der Beschaffungsexpert*innen des Unternehmens zum Thema nachhaltige Beschaffung, um sicherzustellen, dass sie soziale und ökologische Aspekte verstehen und in die Beschaffungsfunktion integrieren. Dies kann durch Schulungsprogramme wie Schulungsfortschrittsberichte, Abschlusszertifikate mit Unternehmensnamen oder Übungsmaterialien nachgewiesen werden.

Mittel

Keine aussagekräftige Dokumentation zu Lieferantenaudits vor Ort zu Umwelt- oder Sozialfragen

Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die Vor-Ort Audits der Lieferanten zu Umwelt- und Sozialaspekten belegen.

Anleitung

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

Ergebnisse

Niedrig

Keine Berichterstattung über Palmöl

10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

20. Feb. 2024 |

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

gültig vom 19. März 2024 bis zum 20. März

2029

No records found for this company on
Compliance Database

Umwelt Arbeits- & Menschenrechte Ethik Nachhaltige Beschaffung

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

EcoVadis ist mit folgenden internationalen Quellen verbunden:

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

11. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

Zusätzliche Kommentare von unseren Analysten bezüglich der Bewertung.

Spezifische Kommentare

Es wurden keine Aufzeichnungen in der Drittanbieter-Datenbank für Risiko und Compliance gefunden.

Das Fehlen einer Berichterstattung über Nachhaltigkeits-bezogene Leistungskennzahlen (KPIs) ist anzumerken.

Trotz umgesetzter Maßnahmen des Unternehmens zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen sind Richtlinien nicht formalisiert oder nur rudimentär.

12. KONTAKT

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

ANHANG:

BRANCHENRISIKOPROFIL

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

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

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

AKTIVIERUNG DER KRITERIEN NACH THEMEN:

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

Umwelt

Mittel	Energieverbrauch & Treibhausgase
Nicht aktiviert	Wasser
Nicht aktiviert	Biodiversität
Nicht aktiviert	Luftverschmutzung
Mittel	Rohstoffe, Chemikalien & Abfall
Nicht aktiviert	Produktverwendung
Nicht aktiviert	Produktlebensende
Mittel	Kundengesundheit & -sicherheit
Mittel	Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Arbeits- & Menschenrechte

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

Ethik

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

Mittel

Wettbewerbswidrige Praktiken

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Nachhaltige Beschaffung 

Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

Mittel

Sozialpraktiken von Lieferanten

ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Großhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren

Umwelt

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Energieverbrauch & Treibhausgase

Definition

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

Branchenfragen

Transportation is one of the major activities of wholesale companies, so inevitably, the consumption of fuel during transport and shipping processes is huge. Additionally, the emissions from vehicles are a significant source of air pollution and GHG. Increased emissions can contribute to the impacts of climate change, so wholesale companies should try to limit their transport fleet vehicle emissions through the use of innovative technologies and abiding by implemented standards. They should ensure that the vehicles of their fleet comply with emission limits (such as the norm Euro VI in the European Union) and vehicle weight regulations. Another applicable standard is the Heavy Goods Vehicle (HGV) scheme. To directly help control the direct emissions, companies can take some active measures to reduce CO₂ emissions, including the selection of vehicle models with low carbon dioxide emissions and high fuel efficiency, using IT tools for optimizing route planning, and providing eco-driving training to drivers.

Mittel

Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Definition

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

Branchenfragen

The most common wastes emitted by wholesale companies include packaging materials (which can consist of cardboard or plastic bags) and the products themselves (unsold articles or waste during the manufacturing process). In turn, one of the main issues in this sector is the minimization of food waste. Although wholesalers are not necessarily involved in manufacturing activities, they are responsible for the packaging waste generated from their operations. To prevent waste and other types of pollution, companies should have procedures and measures in place to reduce, reuse, or recycle these wastes, such as minimizing packaging in general or joining a dedicated initiative, such as the "Initiatives on Prevention of Food Waste in the Retail and Wholesale Trade".

Mittel

Kundengesundheit & -sicherheit

Definition

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

Branchenfragen

Food, beverages, and tobacco can potentially have an impact on human health. Wholesale companies need to pay attention to customer health and safety issues, especially in a sector where the products are fast-moving consumer goods. They should ensure that the products are suitable for consumption, which entails taking preventative measures to eliminate any risks to customer health. Wholesalers also have to meet specific requirements for food safety suitability. The implementation of the HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) methodology, for example, can help the company meet these requirements.

Mittel

Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

Definition

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



Arbeits- & Menschenrechte

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Definition

Betrifft Gesundheits- und Sicherheitsfragen, mit denen Mitarbeiter bei der Arbeit, d. h. bei Geschäftstätigkeiten und Transporten, konfrontiert sind. Dazu gehören sowohl körperliche als auch psychische Auswirkungen, etwa durch gefährliche Geräte, Arbeitsmethoden und Stoffe.

Branchenfragen

“In 2011, the US Bureau of Labor Statistics (BLS) reported that industries with the highest MSD (musculoskeletal disorders) rates include health care, transportation and warehousing, retail and wholesale trade and construction”. The wholesale sector is one of the most critical in terms of work-related musculoskeletal disorders resulting from ergonomic hazards. Companies should identify and assess all the related risks, and they should deal with them by establishing occupational safety and health management systems, including the provision of safe operation procedures, safety trainings, and personal protection equipment. They should also ensure that any employees in charge of driving, for example forklifts or trucks, are trained accordingly in order to prevent any potential accidents. Companies should identify and assess all the related risks, and dealing with them by establishing occupational safety and health management system and providing employees with safe operation procedures, safety trainings and personal protection equipment. They also have to ensure that the forklift truck drivers are trained accordingly in order to prevent any accident.

Mittel

Arbeitsbedingungen

Definition

Betrifft Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter.

Branchenfragen

Working conditions and adequate compensation are what employees contest the most companies in all sectors. In order to accommodate for employee needs both inside and outside the workplace, there are several methodologies they can engage in. For example, there is a training methodology called Work Improvement in Small Enterprises (WISE), which is specifically designed to improve working conditions and productivity in small and medium-sized enterprises, regardless of location or sector. This approach contains six newly-developed training modules and guides (WISE-R) on working condition issues including productivity, managing and motivating, working time, wages, work-life balance measures, and creating a respectful workplace.

Mittel

Sozialer Dialog

Definition

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

Branchenfragen

The purpose of employee and labor relations is to provide support to managers and supervisors in the areas of contract administration, grievances, discipline, and performance management. Most commonly, labor relations refer to dealings between management and a workforce that is already unionized, or has the potential to become unionized. Labor relation is thus crucial to industries with heavily unionized workforces. In the U.S., labor relations were profoundly affected by the National Labor Relations Act, which gave workers the right to form unions and bargain collectively.

Mittel

Karrieremanagement & Training

Definition

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

Branchenfragen

Career development can help to ensure productivity and the on-going ability of employees to meet changing job requirements. The company should analyze organizational needs and identify specific training requirements, develop training plans for the overall organization, and conduct both individual and group-wide training on a regular basis to accommodate these needs. The company should also obtain and allocate resources effectively to accomplish training needs and produce desired gains in organizational efficiency, evaluate the impact of training efforts, and make necessary adjustments to ensure maximum results. Good management practices can include: ensuring that training and career development are related to organizational needs or employee needs in the current position; looking for opportunities to provide career enhancement such as job rotations, mobility; developing an annual Individual Development Plan (IDP) for each employee. Once these good management practices have been completed, it is critically important to assess the effect it has had on the organization and/or the employee's performance. Good Management Practices include: be sure that training and career development are related to organizational needs or employee needs in the current position. Look for opportunities to provide career enhancement such as details, job rotations, etc. Develop an annual Individual Development Plan (IDP) for each employee. Once training is completed, it is critically important to assess the effect it has had on the organization and/or the employee's performance.

Mittel

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion

Definition

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

Branchenfragen

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



Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Korruption

Definition

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

Branchenfragen

Corruption and bribery are major issues for all businesses, particularly when a company’s business is operating in risk countries. However, there are several action a company can implement in order to reduce the risk of these issues: establishing an anti-corruption policy; ensuring all employees are familiar with the relevant bribery and corruption laws, their roles in the business, their responsibilities and the appropriate response to any suspicion of corrupt activity; ensuring that agents and partners, who are representing or purporting to represent your business, have adequate and valid credentials for the activities being undertaken; establishing monitoring and reporting requirements for agents and partners representing your business; and establishing a clear and accessible system for the reporting of any suspicious behavior. Wholesale companies face dealing with multitudes of suppliers and stakeholders, so it is important for them to have strict and clear policies, effective control measures, and a strong regulatory system.

Mittel

Wettbewerbswidrige Praktiken

Definition

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

Branchenfragen

Competition laws worldwide prohibit any type of cartel or coordination that aims to restrict fair competition in the marketplace. Certain business practices tend to limit or prevent competition in order for their users to take a commercial advantage on their competitors, and this is especially true in the wholesale sector. Indeed, wholesalers are most of the time in a unique position to engage in vertical collusion, which can result essentially in price-fixing schemes between them and manufacturers. In 2013 for instance, Canada’s Competition Bureau charged several candy companies with price fixing. Nestlé Canada, Mars Canada, Hershey, and ITWAL (a network of independent wholesale distributors) were accused of conspiring to manipulate the price of chocolate in Canada. Exclusive dealing structures that are often negotiated involving wholesalers are another good example of what can be done in terms of anti-competitive behavior in the food sector. Wholesalers have an important role in setting and enforcing minimum price structures - usually set by the manufacturer. It requires their complicity downstream for such schemes to be fully implemented on the market. Price discrimination is also an illegal practice that consists in selling the same product at different prices to different groups of consumers.

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Definition

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

Branchenfragen

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million(13). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers(14). In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Nachhaltige Beschaffung

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

Definition

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

Branchenfragen

To ensure the achievement of the company’s environmental objectives, improve their overall environmental performance, and appropriately manage their supply chain, companies should consider environmental aspects during the purchasing process and implement actions towards environmental management of their supply chain. For example, companies can aim to be in accordance with the requirements of the ISO 14001 standard, which states “Communicate procedures and requirements applicable to suppliers and subcontractors that may have an environmental impact on their activities (ISO Chapter 4.4.6: Operational Control).” Supply chain control is especially important for wholesale companies, even though these companies are not involved in manufacturing activities. It is particularly important when it comes to food safety and manufacture of packaging thus, it is important for wholesalers to control their suppliers to reduce their global environmental impact. Creating their own brand can help make it really imperative to control the suppliers involved in the production because in the case of a scandal regarding environmental issues in the supply chain, it would directly impact the company’s reputation. Working with local producers is also a way to limit the environmental impact within the supply chain through the optimization and reducing of emissions from transport. Supply chain control is especially important for wholesaling companies, although these companies are not involved in the producing activities. It is particularly important when it comes to food safety and manufacture of packaging thus, it is important for wholesalers to control their suppliers to reduce their global environmental impact. Create their own brand make it really imperative to control the suppliers involved in the production because in case of a scandal it would directly impact the company’s reputation. Work with local producers is also a way to limit the environmental impact of the transportation within the supply chain.

Mittel

Sozialpraktiken von Lieferanten

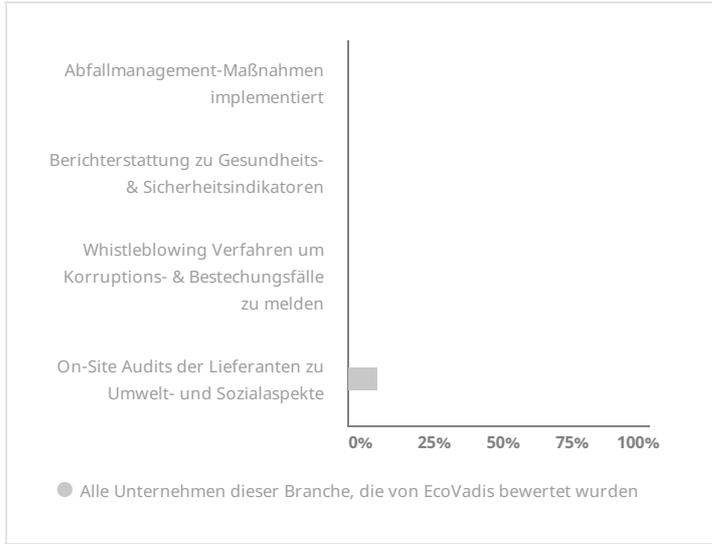
Definition

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

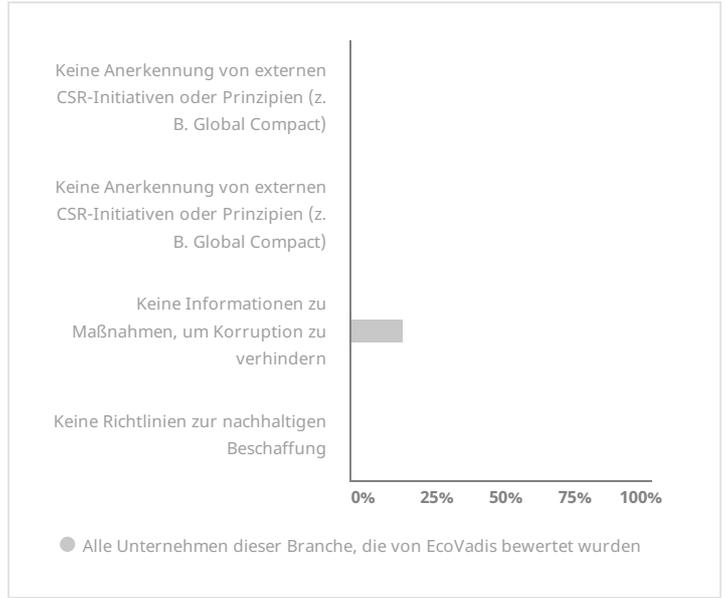
Branchenfragen

Social issues related to supply chain can have a major impact on the image of companies. According to the Global Reporting Initiative (GRI) Guidelines G4, supply chain management becomes particularly important for companies who have business across the world. Version G4 has added four indicators regarding supply chain CSR management: Supplier Environmental Assessment (EN32, EN33); Supplier Assessment for Labor Practices (LA14, LA15); Supplier Human Rights Assessment (HR10, HR11); Supplier Assessment for Impacts on Society (SO9, SO10). To help suppliers gain an understanding of a company's CSR philosophy and promote CSR-related measures among suppliers, companies can create their own CSR chart or guidebook based on their CSR policies that is directed towards supply chain CSR issues. They can distribute it to the major suppliers and require them to put certain initiatives into practice for fulfilling their social responsibility in areas such as human rights, labor practices, and fair business practices. Similar to environmental aspects, it is essential for wholesale companies to control the supply chain's social risks, such as child and forced labor or human rights issues. Due to the high production processes, wholesalers of food, beverages, or tobacco have strong responsibilities to control their suppliers in relation to these social aspects. Similar as the environmental aspect, it is essential for wholesaling companies to control supply chain social risks, such as child and forced labor as well as human rights issues. Due to the high production and the process, wholesalers of food, beverages or tobacco have strong responsibilities to control their suppliers to ensure their employee health and safety, and make sure there is no use of child labor.

Zentrale Stärken der Branche



Zentrale Verbesserungsbereiche der Branche



Überblick Nachhaltigkeits-KPIs

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden	27%
Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen	34%
Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen	38%
Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	23%
Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung	28%
ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)	33%
OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)	21%
Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"	10%
Unterzeichner des Global Compact	12%

Wichtigste Vorschriften und Initiativen

From farm to fork, Safe food for Europe's consumers

http://ec.europa.eu/publications/booklets/move/46/index_en.htm

Manuscript from the European Commission completed in June 2004

Umwelt

Label Organic agriculture - European Commission regulation on organic production of agricultural products

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991R2092:EN:HTML>

Regulation N° 834/2007 on organic production and labeling of organic products and repealing applicable in all EU member states.

Umwelt

Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)

<http://www.rspo.org/>

RSPO is a not-for-profit association that promotes the growth and use of sustainable oil palm products through credible global standards and engagement of stakeholders.

Alle Themen

Universal Declaration of Human Rights

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

Regulatorisch

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

Arbeits- & Menschenrechte

Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

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

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

Arbeits- & Menschenrechte

Label Fairtrade - Fairtrade Labelling Organizations International (FLO)

http://www.fairtrade.net/about_the_mark.html

The FAIRTRADE Certification Mark is a registered trademark of Fairtrade Labelling Organizations International (FLO). It certifies that products meet the social, economic and environmental standards set by Fairtrade.

Arbeits- & Menschenrechte

Plan National Nutrition Santé (PNNS2), français

http://www.sante.gouv.fr/htm/pointsur/nutrition/documents_english/pnns2.pdf

Second French national Nutrition and Health Programme- 2006-2010 - Actions and measures

Umwelt

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

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

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

Umwelt

International Labor Organization's Fundamental Conventions

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

Regulatorisch

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

Arbeits- & Menschenrechte

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

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

Regulatorisch

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

Ethik

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

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

 Regulatorisch

The UNCAC is the first 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**

Sustainable Agriculture Initiative Platform (SAI)

<http://www.saiplatform.org/>

SAI Platform is the global initiative helping food and drink companies to achieve sustainable production and sourcing of agricultural raw materials. Members are food and drink industry companies, including manufacturing, marketing, food service and trading companies as well as retailers. Food companies and retailers are the biggest purchasers of agricultural raw materials. In order to rely on a constant, increasing and safe supply of agricultural raw materials, these must be grown in a sustainable manner. In 2002 Nestlé, Unilever and Danone created the Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform, a non-profit organization to facilitate sharing, at precompetitive level, of knowledge and initiatives to support the development and implementation of sustainable agriculture practices involving the different stakeholders of the food chain.

 **Nachhaltige Beschaffung**

United Nations Global Compact (10 principles)

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

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

 **Alle Themen**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

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

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

 **Alle Themen**

Carbon disclosure project

<https://www.cdp.net>

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

 **Umwelt**

Quellen

1- Environmental Guidance For Your Business in Northern Ireland and Scotland

http://www.netregs.org.uk/library_of_topics/transport/vehicle_emissions.aspx

2- Analysis of U.S. Food Waste Among Food Manufacturers, Retailers, and Wholesalers

http://www.foodwastealliance.org/wp-content/uploads/2013/06/EWRA_BSR_Tier2_FINAL.pdf

3- Initiatives on Prevention of Food Waste in the Retail and Wholesale Trades

<http://www.fao.org/nr/sustainability/food-loss-and-waste/database/projects-detail/en/c/233088/>

4- Prevention of Musculoskeletal Disorders in the Workplace

<https://www.osha.gov/SLTC/ergonomics/>

5- WISE+ full training package (Action Manual and Trainers' Guide)

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_121229/lang-en/index.htm

6- Employee & Labor Relations

<http://hr.uoregon.edu/er>

7- Definition of Labor relations

<http://www.investorglossary.com/labor-relations.htm>

8- How Do I Contribute to an Employee's Career Development?

<http://www.fsa.usda.gov/FSA/hrdapp?area=home&subject=mgrs&topic=ccd>

9- International Day of Persons with Disabilities

http://www.ilo.org/skills/events/WCMS_229922/lang-en/index.htm?ssSourceSiteId=global

10- Canadian Employment Law: Knowing Your Employee Rights

<http://career-advice.monster.ca/in-the-workplace/workplace-issue/employment-law-knowing-your-employee-rights/article.aspx>

11- Employer's Guide to the Human Rights Act

http://www.justice.gov.nl.ca/hrc/publications/employer_guide.pdf

12- What should companies do to minimise the risk of corruption?

<http://www.anticorruption.ie/en/ACIS/Pages/FQ08000024>

13- Mars and Nestlé charged with price fixing

<http://www.ethicalconsumer.org/corporatenews/storyoftheday/tabid/1598/entryid/1281/mars-and-nestle-charged-with-price-fixing.aspx>

14- Price Discrimination: Robinson-Patman Violations

<https://www.ftc.gov/tips-advice/competition-guidance/guide-antitrust-laws/price-discrimination-robinson-patman>

15- Larry Ponemon, 2018, Calculating the Cost of a Data Breach in 2018, the Age of AI and the IoT.

<https://securityintelligence.com/ponemon-cost-of-a-data-breach-2018/>

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

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