



SILVER | Top 15%

**ecovadis**

Sustainability Rating

OCT 2025



**ecovadis**

## EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:  
**MISUMI EUROPA GMBH**

Gesamtbewertung: 71/100  
Oktober 2025

Nachhaltigkeitsleistung: Fortgeschritten

Größe: M  
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland  
Aktivitäten in Risikoland: Nein  
Branche: Großhandel mit sonstigen Maschinen und Ausrüstungen

## INHALTSVERZEICHNIS

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

## ÜBER NACHHALTIGKEIT

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

## ÜBER DIE BEURTEILUNG

Im Rahmen der EcoVadis-Methodik werden Richtlinien, Maßnahmen sowie 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-

*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 Abonnementen zur Verfügung gestellt:*

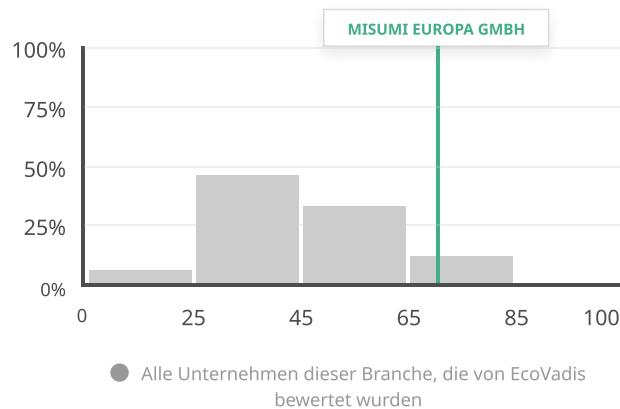
## 1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

### Punktzahlaufschlüsselung

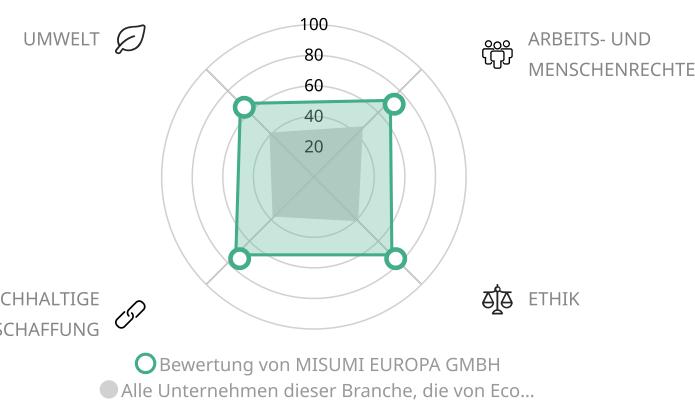
Nachhaltigkeitsleistung      ● Ungerügend      ○ Unvollständig      ● Gut      ● Fortgeschritten      ● Hervorragend      ━ Durchschnittliche



### Verteilung der Gesamtbewertungen



### Themenpunktzahl-Vergleich



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

### Korrekturmaßnahmenplan wird durchgeführt

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

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

## 2. VORTEILE DER BEWERTUNG

### Verstehen:

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

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

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

### Kommunikation:

**Erfüllen Sie Kundenbedürfnisse.** Immer mehr Unternehmen stellen sich Fragen über die Sozial- und Umweltpreformance 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 und -sicherheit  
Umwelddienstleistungen & -interessenvertretung

#### 3. ETHIK

Korruption  
Wettbewerbswidrige Praktiken  
Verantwortungsvolles Informationsmanagement

#### 2. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

**PERSONALWESEN**  
Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten  
Arbeitsbedingungen  
Sozialer Dialog  
Karrieremanagement und Training  
**MENSCHENRECHTE**  
Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel  
Diversität, Gleichberechtigung & Inklusion  
Menschenrechte externer Stakeholder

#### 4. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Umweltpрактиken 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. Unterstützungen: Unterstützungen externer Nachhaltigkeitsinitiativen

#### Aktionen (Gewichtung: 40 %)

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

#### Ergebnisse (Gewichtung: 35 %)

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



## 5. EINE SCORECARD VERSTEHEN

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

### A. Quantitative Informationen: Punktzahlen und aktivierte Kriterien

#### Themenpunktzahlen:

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

#### Aktivierte Kriterien:

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

#### Nicht aktiviert

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

Mittel

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

Hoch

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

#### ! Nur Risikoländer

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

### C. Die Bewertungsskala

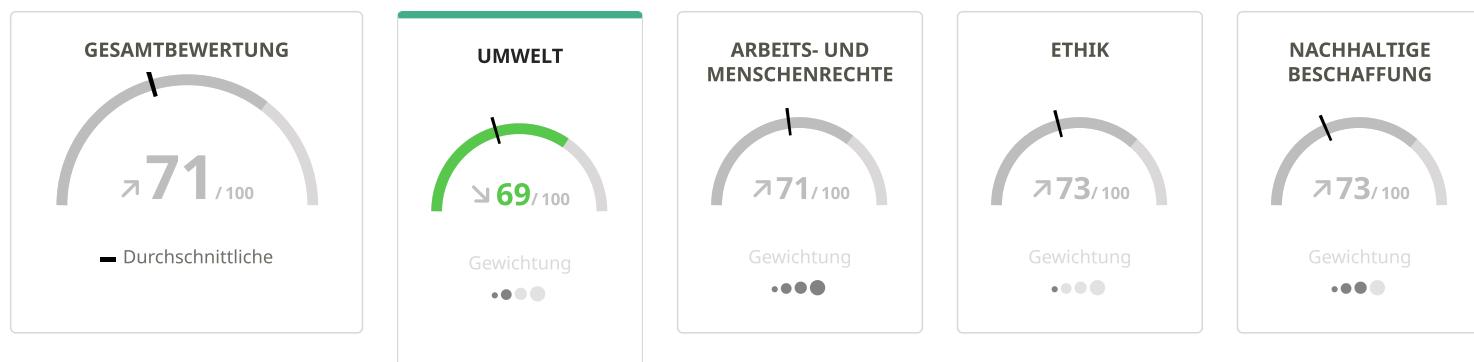
0 - 24	Ungenügend	Kein Engagement oder keine greifbaren Aktionen bezüglich der Nachhaltigkeit. In manchen Fällen Nachweis von Fehlverhalten (z. B. Umweltverschmutzung, Korruption).
25 - 44	Unvollständig	Kein strukturierter Nachhaltigkeitsansatz. Wenig Engagement oder greifbare Aktionen zu ausgewählten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

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).

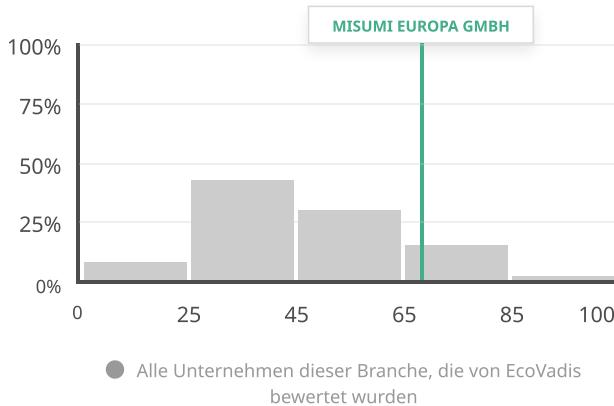
## 6. UMWELT

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

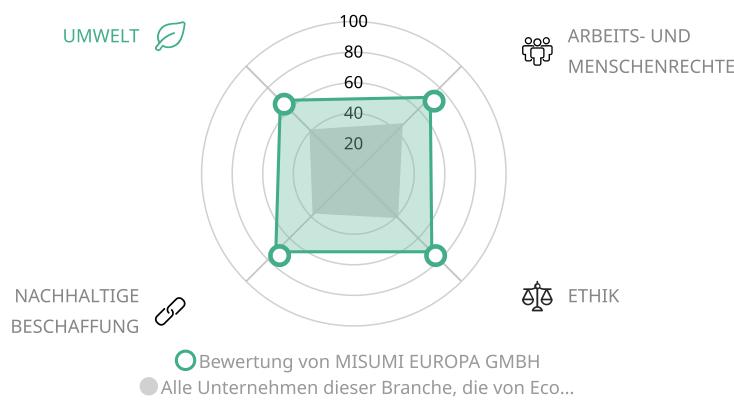
### Punktzahlaufschlüsselung Umwelt



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

## Richtlinien

Quantitative Ziele für Energieverbrauch & Treibhausgase

Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Umweltrichtlinie für Energieverbrauch & Treibhausgase

## Aktionen

Infrastruktur oder Programm zum Sammeln und Recyceln gebrauchter Produkte

## Information

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

## Anleitung

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

Andere Aktionen, um Kundengesundheit und -sicherheit zu gewährleisten

Andere Aktionen zur Reduzierung des Energieverbrauchs/der THG-Emissionen

Nutzung umweltfreundlicher oder biologischer Einsatzstoffe

Maßnahmen im Falle von ökologischen Notfällen umgesetzt

Reduzierung des Materialverbrauchs durch Prozessoptimierung

Interne Sortierung und Entsorgung von Abfall gemäß den Abfallströmen

Schulung von Mitarbeitenden in Abfallreduzierung und -trennung

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

**Reduzierung der CO2-Emissionen durch Logistik oder Optimierung der Flotteneffizienz****Reduzierung des Energieverbrauchs der Beleuchtungssysteme****Schulung der Mitarbeiter zum Thema Energieeinsparung/Klimaschutzmaßnahmen****Einsatz von effizienten HLK-Geräten (Heizung, Lüftung und Klimaanlage)****Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien****Energie- und/oder CO2-Audit****Information**

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

**Anleitung**

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

**ISO 14001 zertifiziert****Information**

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

**Der Wert der gesamten nachgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen in belegenden Dokumenten bestätigt****Berichterstattung über die gesamten nachgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen****Der Wert der gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen in belegenden Dokumenten bestätigt****Berichterstattung über die Gesamtmenge der verbrauchten erneuerbaren Energien****Berichterstattung über das Gesamtgewicht nicht gefährlicher Abfälle****Berichterstattung über das Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle****Berichterstattung über die gesamten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen****Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung****Externe Verifizierung oder Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung****Information**

Das Unternehmen hat in den eingereichten Dokumenten den Nachweis einer externen Prüfung oder Bestätigung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch unabhängige Dritte erbracht.

**Anleitung**

Das Unternehmen hat den Nachweis einer externen Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch unabhängige Dritte wie KPMG oder Deloitte (oder andere) erbracht, welche die Qualität und Glaubwürdigkeit der von der Organisation berichteten qualitativen und quantitativen Daten gewährleistet.

**Berichterstattung zu Gesamtenergieverbrauch****Information**

Das Unternehmen hat entweder in einer offiziellen Dokumentation oder in Fragebogenangaben über die KPIs in Bezug auf den Gesamtenergieverbrauch berichtet.

**Anleitung**

Der Gesamtenergieverbrauch ist der gesamte Primärenergieverbrauch und wird in kWh angegeben. Zum Gesamtenergieverbrauch zählen z. B. der Verbrauch von Kohle und Koks (in kg), der in kWh angegeben wird, und/oder der Verbrauch von Öl, Flüssiggas und elektrischem Strom in kWh.

**Standard Berichterstattung zu Umweltaspekten****Information**

Es gibt Nachweise in den belegenden Unterlagen des Unternehmens über eine formale Berichterstattung bezüglich des Managements und der Minderung des ökologischen Fußabdrucks, einschließlich Leistungskennzahlen (KPIs), statistischer Daten oder verbundene konkrete Aktionen.

**Anleitung**

Reporting Elemente sind Standard im Bezug auf Qualität und Quantität, decken die wichtigsten Fragen ab, sind aussagekräftig und werden regelmäßig aktualisiert. Beispiele für Key Performance Indikatoren sind unter anderem Gesamtstromverbrauch, Stromverbrauch pro Kg an Produkten oder pro produzierter Einheit. Umfassendes Reporting zu Umweltfragen werden zusätzlich KPIs in einem formalen öffentliches Dokument den Interessengruppen zur Verfügung gestellt, und sind in Übereinstimmung mit den Leitlinien der Global Reporting Initiative oder anderen externen CSR Reporting Standards.

**Verbesserungsbereiche****Richtlinien****Mittel**

Grundlegende Umweltrichtlinien: fehlende Details zu spezifischen Themen

Korrekturmaßnahme angefragt

**Information**

Das Unternehmen hat formalisierte Erklärungen zu Umweltfragen abgegeben, die nicht alle wichtigen Themen abdecken, mit denen das Unternehmen konfrontiert ist, oder denen es an Genauigkeit auf Themenebene oder an organisatorischen Elementen mangelt (z. B. Überprüfungsprozess, spezifische Verantwortlichkeiten, Anwendungsbereich)

**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 beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Kundengesundheit &amp; -sicherheit

Korrekturmaßnahme angefragt

**Information**

Nicht beweiskräftige Dokumente für Richtlinien für Umweltdienstleistungen &amp; -interessenvertretung

Korrekturmaßnahme angefragt

**Information**

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die eine Richtlinie in Bezug auf Umweltdienstleistungen und -interessenvertretung belegen.

**Anleitung**

Es gibt keine eindeutigen Nachweise für Richtlinien, die sich mit Umweltdienstleistungen und -interessenvertretung befassen. Eine Richtlinie zu Umweltdienstleistungen und -interessenvertretung hat das Ziel, den nachhaltigen Konsum der eigenen Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens innerhalb des Kundenstamms zu fördern. Ein Beispiel für eine Richtlinie ist: das Unternehmen hat sich verpflichtet, bei seinen Kund\*innen ein Programm zur Verringerung der negativen Auswirkungen seiner Produkte auf die Umwelt umzusetzen.

**Niedrig**

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Umweltfragen

**Korrekturmaßnahme angefragt****Information**

Die belegenden Dokumente enthalten keine Informationen darüber, ob das Unternehmen ein Unterzeichner ist oder ob es sich öffentlich zur Einhaltung von externen Initiativen bezüglich Umweltthemen bekannt hat.

**Anleitung**

Solche Initiativen können viele Umweltthemen umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele hierfür sind der United Nations Global Compact (UNGC), die Science Based Targets Initiative (SBTi), Alliance to Zero, Responsible Care usw.

**Ergebnisse****Niedrig**

Erklärt, zum Carbon Disclosure Project (CDP) zu berichten, aber kein Beleg bereitgestellt

**Korrekturmaßnahme angefragt****Information**

Das Unternehmen deklariert, dass es auf die Carbon Disclosure Project (CDP) Umfrage antwortet. Dies konnte jedoch nicht auf der CDP Internetseite bestätigt werden.

**Anleitung**

Das Carbon Disclosure Project ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation. Jedes Jahr werden große Unternehmen durch umfangreiche Fragebögen gebeten deren Treibhausgas-Emissionen und Strategien zum Klimawandel zu veröffentlichen. EcoVadis und das CDP haben eine aktive Partnerschaft, diese erleichtert den Bewertungsprozess für Unternehmen, welche den CDP-Fragebogen beantworten. EcoVadis sammelt und analysiert durch diese Partnerschaft vorhandene CDP Antworten und dies erlaubt Unternehmen Fragen im Bezug zu Energieverbrauch- & Treibhausgase- KPIs in dem EcoVadis Fragebogen zu überspringen.

**Niedrig**

Keine Angaben zur Berichterstattung über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge

**Korrekturmaßnahme angefragt****Niedrig**

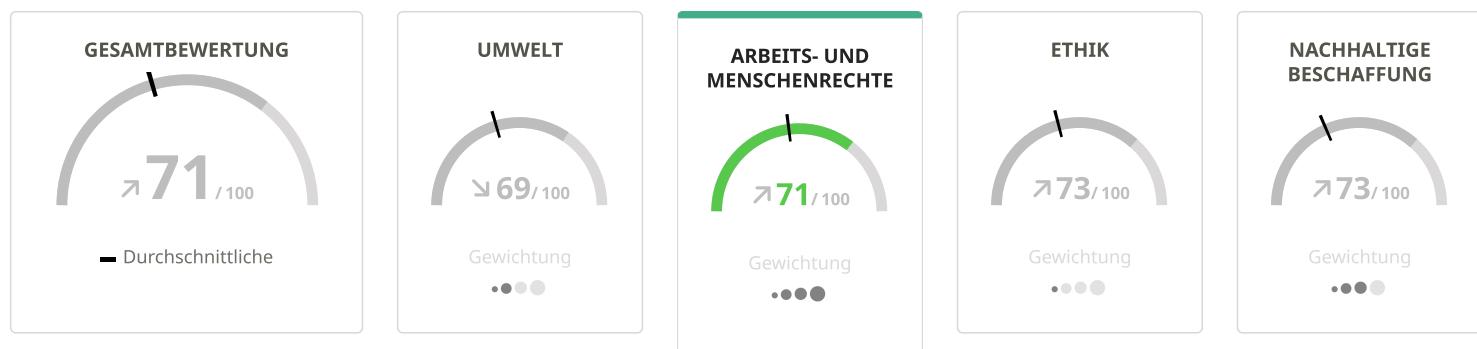
Richten Sie Ihrer Berichterstattung auf einen Nachhaltigkeitsberichterstattung (wie GRI, ESRS, IFRS) aus

**Korrekturmaßnahme angefragt**

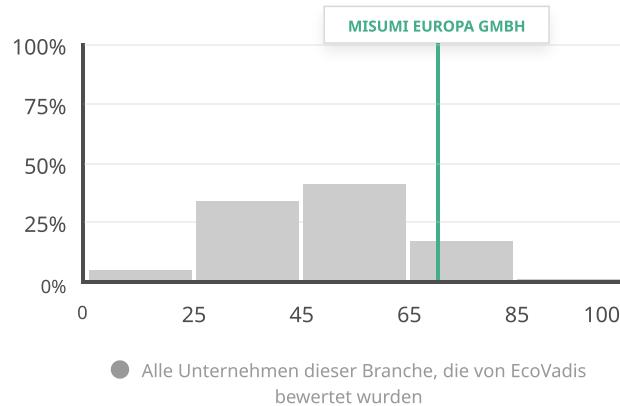
## 7. ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE

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

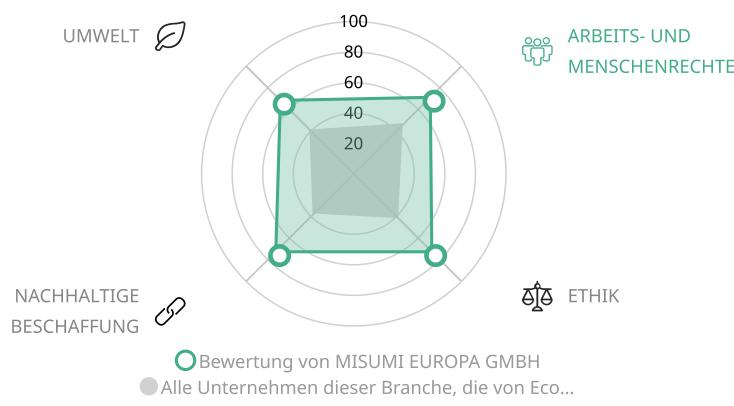
### Punktzahlaufschlüsselung Arbeits- und Menschenrechte



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



#### Arbeits- & Menschenrechte: Aktivierte Kriterien

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

#### Arbeits- & Menschenrechte: Stärken und Verbesserungsbereiche

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



## Arbeits- und Menschenrechte

Gewichtung • • • ●

## Stärken

## Richtlinien

## Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung

## Arbeits- &amp; Menschenrechtsrichtlinien für sozialen Dialog

## Arbeits- &amp; Menschenrechtsrichtlinien für Arbeitsbedingungen

## Arbeits- &amp; Menschenrechtsrichtlinien für Mitarbeitergesundheit &amp; -sicherheit

## Standard Richtlinie zu einem Großteil der Arbeits- oder Menschenrechtsfragen

## Information

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

## Anleitung

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

## Aktionen

## Beschwerdemechanismus zu den Arbeitsbedingungen

## Aktionen zur Sicherstellung angemessener Löhne

## Aktionen zur Verwaltung von Arbeitszeiten und Überstunden

## Vorhandene Aktionen, um die Gesundheit und Sicherheit von externen Mitarbeiter\*innen und anderen Auftragnehmer\*innen auf dem Betriebsgelände sicherzustellen

## Inspektionen oder Audits der Gerätesicherheit

### Information

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

### Anleitung

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

## Beschwerdeverfahren für Mitarbeiter\*innen, um Probleme im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu melden

### Information

Das Unternehmen hat Dokumente vorgelegt, die belegen, dass es einen unternehmensinternen Mechanismus für seine Mitarbeiter\*innen gibt, um alle Vorfälle, Risiken oder Bedenken in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu melden.

### Anleitung

Das Unternehmen hat einen Mechanismus eingeföhrt, mit dem seine Mitarbeiter\*innen jeden Vorfall, jedes Risiko oder jede Sorge in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz melden können. Dieses Meldeverfahren umfasst ein Aufzeichnungssystem für eingereichte Beschwerden und deren Bearbeitung durch Untersuchungen und/oder Abhilfemaßnahmen.

## Aktionen gegen Stress und für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

### Information

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

### Anleitung

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

## Notfallplan für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter\*innen

### Information

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

### Anleitung

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

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

## Aktionen zur Förderung der Chancengleichheit für alle am Arbeitsplatz

### Information

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

### Anleitung

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

**Aktionen, um Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern****Information**

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

**Anleitung**

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

**Kompensation für zusätzliche oder atypische Arbeitszeiten****Information**

Das Unternehmen bietet ein zusätzliches Arbeitsentgelt, um Überstunden auszugleichen.

**Anleitung**

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

**Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit****Information**

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

**Anleitung**

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

**Tarifvertrag über Arbeitszeit, Überstunden oder Urlaub****Information**

Es ist ein Tarifvertrag vorhanden, der zwischen einem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitenden abgeschlossen wurde und der den nationalen Vorschriften über Arbeitsbedingungen entspricht. Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der zwischen dem Arbeitgeber einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen andererseits in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Vorschriften geschlossen wird.

**Anleitung**

Es ist Tarifvertrag vorhanden, der zwischen einem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitenden abgeschlossen wurde und der den nationalen Vorschriften über Diskriminierung und/oder Belästigung entspricht. Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der zwischen dem Arbeitgeber einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen andererseits in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Vorschriften geschlossen wird.

**Tarifvertrag über Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten****Information**

Es ist ein Tarifvertrag vorhanden, der zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitenden abgeschlossen wurde und der den nationalen Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten entspricht. Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der zwischen dem Arbeitgeber einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen andererseits in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Vorschriften geschlossen wird.

**Anleitung**

Der soziale Dialog umfasst alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen oder einfach jeden Austausch von Informationen zwischen Regierungs-, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern zu Fragen von gemeinsamem Interesse im Bereich der Wirtschafts- und Sozialrichtlinien. Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der zwischen dem Arbeitgeber einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen andererseits in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Vorschriften geschlossen wird. Der Inhalt von Tarifverträgen sollte sich auf die wichtigsten Themen des sozialen Dialogs konzentrieren; z. B. ein Tarifvertrag über die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten.

**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.

**Beschwerdemechanismus bei Diskriminierung und/oder Belästigung****Information**

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

**Anleitung**

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

**Bewusstseinsschulung zum Thema Diskriminierung und Belästigung****Lokale Mitarbeitervertreter****Information**

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

**Anleitung**

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

**Regelmäßige Bewertung der individuellen Leistung****Information**

Das Unternehmen führt nachweislich regelmäßige Bewertungen der individuellen Leistung durch.

**Anleitung**

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

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

### Information

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

### Anleitung

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

## Aktionen zur Förderung der internen Mobilität

### Information

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

### Anleitung

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

## Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

### Information

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

### Anleitung

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

## Aktionen, um die Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen zu fördern

### Information

Das Unternehmen hat spezifische Maßnahmen zur Integration behinderter Menschen eingeführt.

### Anleitung

Einige möglichen Maßnahmen zur Integration von behinderter Menschen am Arbeitsplatz sind unter anderem unterstützende und anpassungsfähige technische Hilfsmittel wie z. B. neue Computer-Software-Programme, Hörassistenzsysteme, Qualifizierungsmaßnahmen und rollstuhlfreundliche Verkehrsmittel.

**Individueller Entwicklungs- und Karriereplan für alle Mitarbeitenden****Information**

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

**Ergebnisse****Berichterstattung über die Anzahl der festgestellten Diskriminierungs- oder Belästigungsvorfälle oder Korrekturmaßnahmen****Berichterstattung über den prozentualen Anteil der Beschäftigten auf oberster Managementebene, die Minderheiten und/oder benachteiligten Gruppen angehören****Information**

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

**Anleitung**

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

**Berichterstattung zum prozentualen Anteil an Frauen auf oberster Managementebene****Information**

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

**Anleitung**

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

**Berichterstattung über die Anzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle****Information**

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

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

## Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

### Externe Verifizierung oder Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

#### Information

Das Unternehmen hat in den eingereichten Dokumenten den Nachweis einer externen Prüfung oder Bestätigung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch unabhängige Dritte erbracht.

#### Anleitung

Das Unternehmen hat den Nachweis einer externen Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch unabhängige Dritte wie KPMG oder Deloitte (oder andere) erbracht, welche die Qualität und Glaubwürdigkeit der von der Organisation berichteten qualitativen und quantitativen Daten gewährleistet.

### Umfassende Berichterstattung zu Arbeits- und Menschenrechten

#### Information

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

#### Anleitung

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

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

#### Information

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

#### Anleitung

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

## Verbesserungsbereiche

## Richtlinien

Mittel

Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zu Karrieremanagement und Ausbildung

Korrekturmaßnahme angefragt

### Information

Dem Unternehmen fehlen Nachweise für formalisierte Dokumente, die eine Richtlinie in Bezug auf Karrieremanagement und Training belegen.

### Anleitung

Es gibt keine eindeutigen Nachweise für eine Richtlinie zu Karrieremanagement- und Trainingsaspekten wie Mitarbeitertraining zu Kompetenzentwicklung bei der Arbeit, Karrierepläne und Leistungsmanagement. Ein Beispiel für eine Richtlinie ist: das Unternehmen hat sich verpflichtet, allen seinen Mitarbeiter\*innen Kompetenztraining anzubieten, oder strebt die Entwicklung von Karriereplänen für alle Mitarbeiter\*innen an.

Niedrig

Kein quantitatives Ziel im Bereich Arbeits- & Menschenrechte

Korrekturmaßnahme angefragt

### Information

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

### Anleitung

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

Niedrig

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

Korrekturmaßnahme angefragt

### Information

Die belegenden Dokumente enthalten keine Informationen darüber, ob das Unternehmen ein Unterzeichner ist oder ob es sich öffentlich zur Einhaltung von externen Initiativen bezüglich Arbeits- und Menschenrechtsthemen bekannt hat.

### Anleitung

Solche Initiativen können viele Arbeits- und Menschenrechtsthemen umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele hierfür sind der United Nations Global Compact (UNG), die Responsible Business Alliance (RBA), Responsible Care, die International Partnership for Premium and Gift (IPAG), die Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPS) usw.

## Aktionen

Mittel

Keine Information zur Zertifizierung des Arbeits- und Menschenrechtsmanagementsystems

Korrekturmaßnahme angefragt

## Information

In den belegenden Dokumenten gibt es keinen Hinweis darauf, dass an mindestens einem Betriebsstandort des Unternehmens Zertifizierungen für das System zum Management der Arbeits- und Menschenrechte erlangt wurden.

## Anleitung

Dem Unternehmen fehlt es an Nachweisen über ein oder mehrere Zertifikate zum Management der Arbeits- und Menschenrechte, die von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle ausgestellt wurden, die spezifisch für Ihre Branche ist oder bestimmte Arbeits- und Menschenrechtsthemen abdeckt. Einige Beispiele sind ISO 45001, SA8000 und MASE UIC.

## Ergebnisse

Niedrig

Keine Angaben zur Berichterstattung über das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten

Korrekturmaßnahme angefragt

## Information

Das Unternehmen hat keine Dokumente zur Berichterstattung über das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten bereitgestellt.

## Anleitung

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

Niedrig

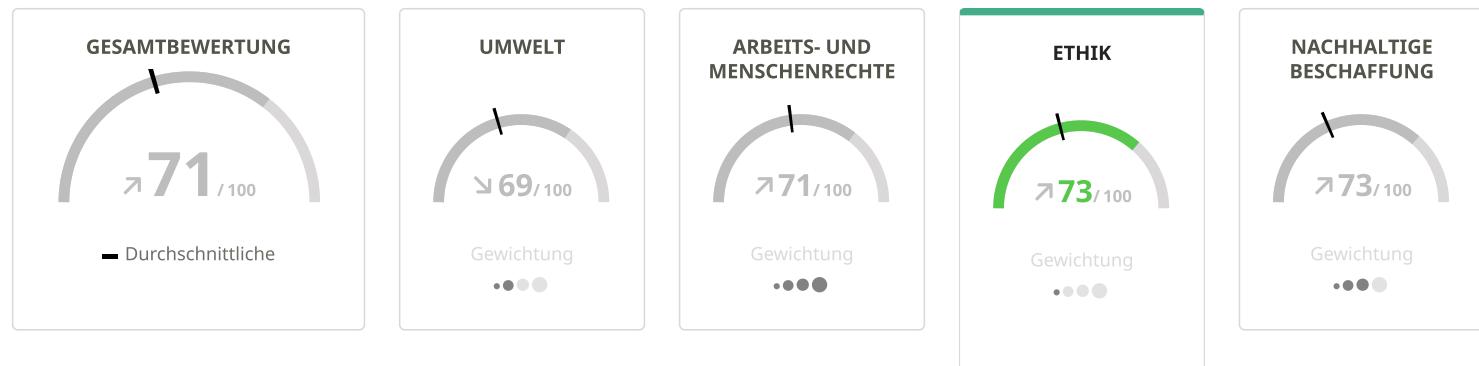
Richten Sie Ihrer Berichterstattung auf einen Nachhaltigkeitsberichterstattung (wie GRI, ESRS, IFRS) aus

Korrekturmaßnahme angefragt

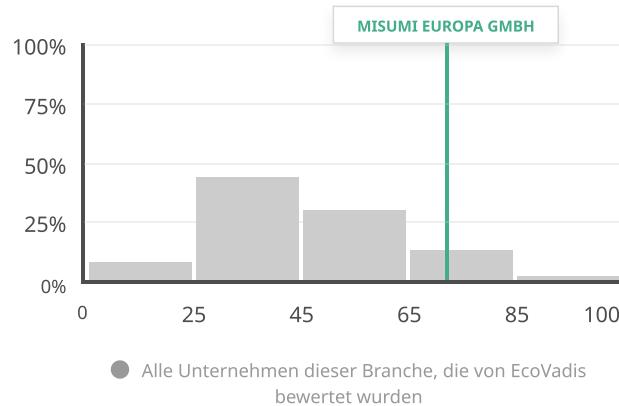
## 8. ETHIK

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

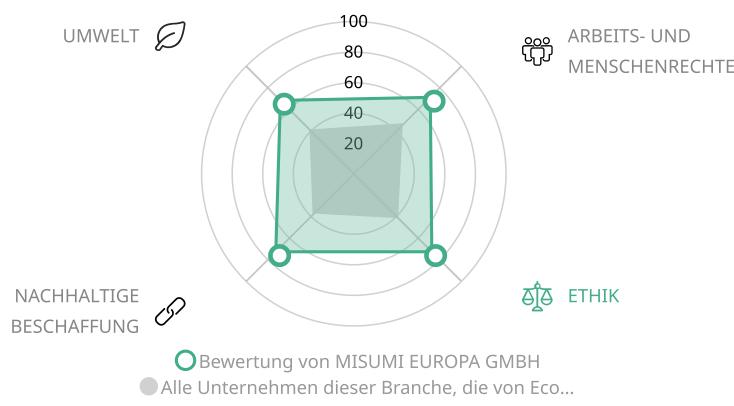
### Punktzahlaufschlüsselung Ethik



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

#### Standardrichtlinien zu ethischen Themen

#### Richtlinie für Betrug

#### Richtlinie für Interessenskonflikte

#### Disziplinarmaßnahmen bei Richtlinienverletzungen

##### Information

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

##### Anleitung

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

#### Politik zum Datenschutz

##### Information

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

##### Anleitung

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

#### Richtlinien zum Thema Korruption

##### Information

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

##### Anleitung

Korruption und Bestechung deckt alle Formen von Korruption am Arbeitsplatz ab, nämlich Erpressung, Bestechung, Interessenkonflikte, Betrug und Geldwäsche. 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.

#### Spezieller Verantwortlicher zu Fragen im Bereich Ethik

##### Aktionen

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

**Whistleblowing Verfahren für Stakeholder um über Korruption und Bestechung zu berichten****Incident-Response-Verfahren (IRP) um Verletzungen der Vertraulichkeit von Informationen zu verwalten****Risikobewertungen zur Informationssicherheit durchgeführt****Information**

Das Unternehmen führt regelmäßige Risikobewertungen zum verantwortungsvollen Informationssicherheitsmanagement durch.

**Anleitung**

Risikobewertungen sind ein formaler Prozess zur Bewertung und Vorhersage der (positiven oder negativen) Folgen einer Gefahr und der Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts. Durch regelmäßige Risikobewertungen zur Informationssicherheit können Unternehmen potenzielle Risiken der Informationssicherheit identifizieren, das wahrscheinliche Auftreten und die potenziellen Auswirkungen der Risiken bewerten, Kontrollen der Informationssicherheit festlegen und einen Aktionsplan entwickeln. Solche Bewertungen stellen ein starkes Compliance-Programm sicher und helfen dabei, einen robusteren Ansatz der Organisation zur Bekämpfung von Verstößen im Rahmen des Informationssicherheits-Managements zu entwickeln.

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

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

**Anleitung**

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

**Risikobewertungen zu Korruption durchgeführt****Information**

Das Unternehmen führt regelmäßige Risikobewertungen zu Korruption & Bestechung durch.

**Anleitung**

Risikobewertungen sind ein formaler Prozess zur Bewertung und Vorhersage der (positiven oder negativen) Folgen einer Gefahr und der Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts. Durch regelmäßige Risikobewertungen 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.

**Maßnahmen zur Beratung der Kunden bezüglich ihrer persönlichen/vertraulichen Daten****Information**

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

**Anleitung**

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

**Prüfung von Kontrollverfahren um Korruption zu verhindern****Information**

Die Anti-Korruptionsrichtlinien des Unternehmens und die Mechanismen zur Überprüfung der Einhaltung werden regelmäßig auditiert.

**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.

**Schulung von Mitarbeitenden zur Prävention von Korruption und Bestechung****Information**

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

**Anleitung**

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

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

Das Unternehmen hat einen Überprüfungsprozess für heikle Transaktionen eingeführt.

**Anleitung**

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

## Ergebnisse

### Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

#### Externe Verifizierung oder Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

##### Information

Das Unternehmen hat in den eingereichten Dokumenten den Nachweis einer externen Prüfung oder Bestätigung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch unabhängige Dritte erbracht.

##### Anleitung

Das Unternehmen hat den Nachweis einer externen Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch unabhängige Dritte wie KPMG oder Deloitte (oder andere) erbracht, welche die Qualität und Glaubwürdigkeit der von der Organisation berichteten qualitativen und quantitativen Daten gewährleistet.

#### Umfassende Berichterstattung zum Thema Ethik

### Verbesserungsbereiche

#### Richtlinien

Niedrig

Keine abschließenden Informationen zur Unterstützung externer Initiativen oder Richtlinien zu Ethikfragen

Korrekturmaßnahme angefragt

##### Information

Die belegenden Dokumente enthalten keine Informationen darüber, ob das Unternehmen ein Unterzeichner ist oder ob es sich öffentlich zur Einhaltung von externen Prinzipien, Charta, Verhaltenskodizes oder internationalen Richtlinien bezüglich Geschäftsethikthemen bekannt hat.

##### Anleitung

Solche Initiativen können viele wirtschaftsethische Themen umfassen (spezifisch, zwischenstaatlich, mehrere Stakeholder betreffend, unternehmensrelevant, branchenübergreifend oder branchenspezifisch). Beispiele hierfür sind der United Nations Global Compact (UNG), GRESB, das International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC) usw.

## Aktionen

Niedrig

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

Korrekturmaßnahme angefragt

## Information

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

## Anleitung

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

## Ergebnisse

Niedrig

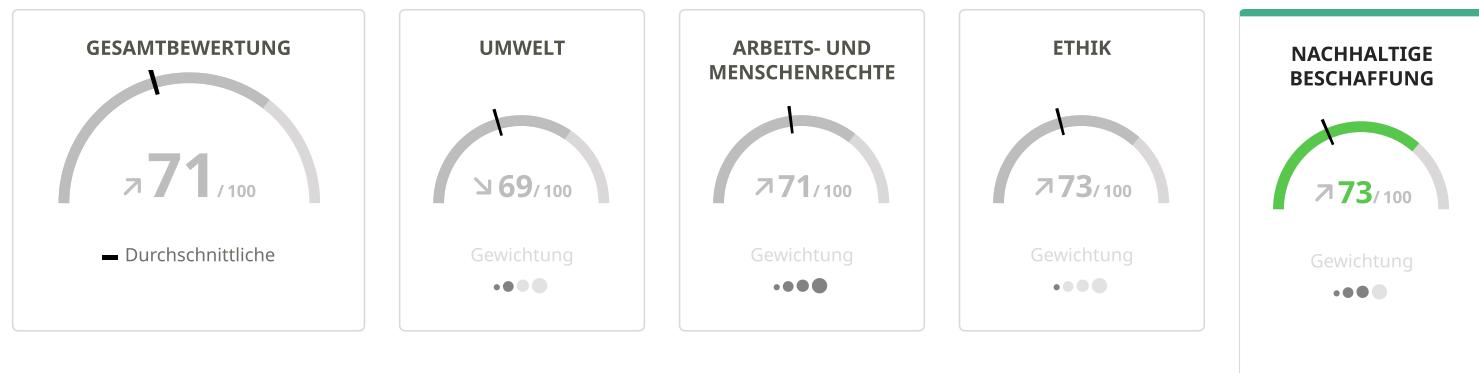
Richten Sie Ihrer Berichterstattung auf einen Nachhaltigkeitsberichterstattung (wie GRI, ESRS, IFRS) aus

Korrekturmaßnahme angefragt

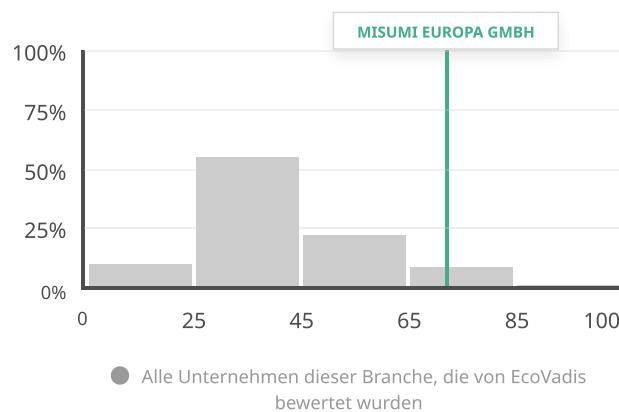
## 9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

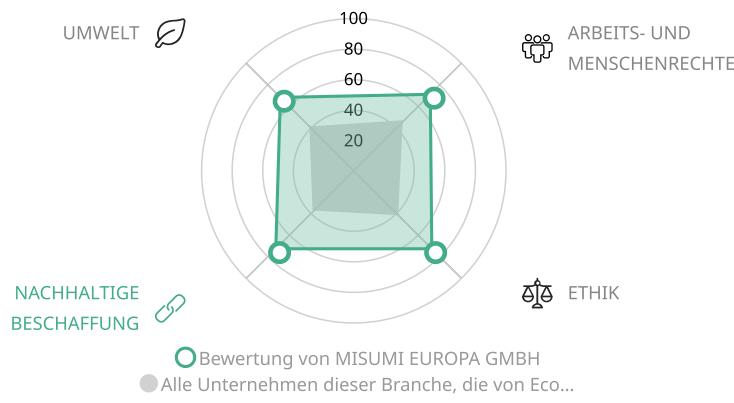
### Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



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

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

**CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt****Information**

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

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

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

**Anleitung**

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

**Ergebnisse****Der Wert der gesamten vorgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen in belegenden Dokumenten bestätigt****Berichterstattung über die gesamten vorgelagerten brutto Scope-3-Treibhausgasemissionen****Erklärt, dass kein Zinn, Tantal, Wolfram, Gold und / oder deren Derivate verwendet werden (nicht verifiziert)****Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung****Externe Verifizierung oder Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung****Information**

Das Unternehmen hat in den eingereichten Dokumenten den Nachweis einer externen Prüfung oder Bestätigung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch unabhängige Dritte erbracht.

**Anleitung**

Das Unternehmen hat den Nachweis einer externen Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch unabhängige Dritte wie KPMG oder Deloitte (oder andere) erbracht, welche die Qualität und Glaubwürdigkeit der von der Organisation berichteten qualitativen und quantitativen Daten gewährleistet.

**Verbesserungsbereiche**

## Aktionen

Mittel

Keine aussagekräftige Dokumentation zu Lieferantenaudits vor Ort in Umwelt- und Sozialfragen

Korrekturmaßnahme angefragt

## 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

Hoch

Ungenügende Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung

Korrekturmaßnahme angefragt

Niedrig

Richten Sie Ihrer Berichterstattung auf einen Nachhaltigkeitsberichterstattung (wie GRI, ESRS, IFRS) aus

Korrekturmaßnahme angefragt

## 10. 360° WATCH ERGEBNISSE

12. Okt. 2025 |

Auswirkung auf die Bewertung

**Neutral →**

gültig vom 11. Nov. 2025 bis zum 12. Okt.

2030

No records found for this company on  
Compliance Database

 Umwelt  Arbeits- und Menschenrechte  Ethik  Nachhaltige Beschaffung

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

### EcoVadis ist mit folgenden internationalen Quellen verbunden:

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

## 11. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

Zusätzliche Kommentare von unseren Analysten bezüglich der Bewertung.

### Spezifische Kommentare

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

 Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen angestiegen.

 Das Unternehmen zeigt ein fortgeschrittenes Managementsystem im Bereich Arbeits- und Menschenrechte.

 Das Unternehmen zeigt ein fortgeschrittenes Managementsystem im Bereich Ethik.

 Das Unternehmen zeigt ein fortgeschrittenes Managementsystem im Bereich Nachhaltige Beschaffung.

## 12. KONTAKT

Sie haben Fragen oder brauchen Hilfe? Sie erreichen unser Hilfecenter unter [support.ecovadis.com](mailto: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	Produktlebenssende
Mittel	Kundengesundheit & -sicherheit
Mittel	Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

### Arbeits- & Menschenrechte

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

**Ethik**  Mittel

Korruption

 Nicht aktiviert

Wettbewerbswidrige Praktiken

 Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

**Nachhaltige Beschaffung**  Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

 Hoch

Sozialpraktiken von Lieferanten

## ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Großhandel mit sonstigen Maschinen und Ausrüstungen



### Umwelt

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Energieverbrauch & Treibhausgase

#### Definition

Produzierte und verbrauchte Energie (z. B. Elektrizität, Kraftstoff, erneuerbare Energien) innerhalb der Betriebsgrenzen eines Unternehmens. Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen, einschließlich CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC und SF<sub>6</sub>.

#### Branchenfragen

Due to the nature of the services provided by wholesalers, transportation is one of the main activities of this class of business. Delivery and transportation of goods to other retailers or to warehouses by heavy-duty vehicles, mainly by trucks, contributes a lot to the carbon dioxide and GHG emissions. In the UK, statistics show that road transport contribute to 27% of the energy(1). In May 2014, legislation was passed to tackle CO<sub>2</sub> emissions from Heavy vehicles. This legislation has put in place a device to measure CO<sub>2</sub> emissions from vehicles and hence to monitor the GHG emissions at source(2). Another measure to decrease the GHG emissions from vehicles is by using biofuel instead of regular fuel.

Nicht aktiviert

Wasser

Nicht aktiviert

Biodiversität

Nicht aktiviert

Luftverschmutzung

Mittel

Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

#### Definition

Management von Rohstoffen, Chemikalien und während des Betriebs anfallenden ungefährlichen und gefährlichen Abfällen.

#### Branchenfragen

The wholesale industry emits air emissions from heating and air conditioning (HVAC) systems in shops and warehouses, and distribution and transport network. Waste minimization and disposal may also have a significant importance in this business such as waste through damaged goods, packaging waste, waste electrical and electronic equipment or old furniture and fittings(3). Therefore, some pollution prevention guidelines and actions are necessary to avoid such problems. Wholesale companies may reduce, reuse and recycle where possible to avoid waste. Disposal should always be the last option. Also, verifying storage areas and containers, safe delivery and handling is of great importance to ensure good condition of storage, being free of cracks and leaks.

Nicht aktiviert

Produktverwendung

Nicht aktiviert

Produktlebenssende

Mittel

## Kundengesundheit &amp; -sicherheit

**Definition**

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

**Branchenfragen**

Customer/consumer health and safety is the role of manufacturers to bear the onus of any defects in the supply chain. Wholesalers are normally not liable for any harm caused to consumers as long as they identify the producer(4). However, wholesalers are responsible at some point and can face legal action. Machinery sold may have an adverse impact on customers' safety. Therefore wholesale companies need to provide safety kits which will contain instructions and warning labels bundled with the products. In addition, the monitoring of products through physical tests should be carried out in pre-defined time periods.

Mittel

## Umweltdienstleistungen &amp; -interessenvertretung

**Definition**

Services oder alternative Lösungen, die angeboten werden, um Kund\*innen zu ermöglichen, ihre Umweltauswirkungen zu diagnostizieren und zu mindern, einschließlich Probleme in Verbindung mit Klimawandel, Verlust der Biodiversität, Umweltverschmutzung, Wasserverbrauch und anderen Umweltthemen.

**Branchenfragen**

Sustainable consumption is a prerequisite for a more prosperous, safe and equitable global future(5). In the last 50 years, the global population has consumed more goods and services than the combined total of all previous generations. This growth in consumption has fostered economic growth, environmental degradation and improved the quality of life for many. On the other hand we can say that sustainable consumption can be an effective long-term strategy for deepening authentic engagement with consumers and employees(5). Monitoring and evaluating sustainable consumption initiatives can also be facilitated through indicators, targets and monitoring systems of national sustainable development strategies(6). Promoting sustainable consumption requires improved understanding of consumer behavior and attitudes(6). Nowadays customers are demanding not only more sustainable products and services, but also greater transparency over sourcing and content of existing ones(6). Wholesalers can promote sustainable consumption by promoting more eco-friendly activities; providing customers with more energy efficient machineries or equipment; helping more customers to develop life cycle assessment on their product and developing consulting services which will help customers to be more aware of negative environmental impacts.



## Arbeits- &amp; Menschenrechte

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Mitarbeitergesundheit &amp; -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 Gefahrenstoffe.

**Branchenfragen**

Employee health and safety is important for companies involved in wholesale activity for different reasons. During storage of the machinery or equipment, overloading, crowding or failing to balance materials or handling materials can cause injury to the employees(7). Furthermore there must be proper use of on-site transport for the products to be wholesale. Employees with no proper knowledge on how to drive these vehicles can cause injury not only to themselves but also to their colleagues. Sometimes when products are stored in a certain heights before wholesale, precautions should be taken when handling tools or working from a high altitude2. Drivers must also know how to drive safely when transporting the products to different location for improper driving may cause accidents. When handling heavy equipment or machinery, employees must also have musculoskeletal awareness in order to prevent any muscle damage(8). Furthermore companies working in this sector can improve their employees health and safety by providing health & safety training, preventing accidents at work through improved accident reporting, conducting regular health & safety audits, through health & safety risk assessments etc. Also employees must test the weight of products before attempting to lift it to prevent musculoskeletal damage and heavy equipments should be stored at floor level to prevent any fall from height.

Mittel

Arbeitsbedingungen

**Definition**

Betrifft Arbeitszeiten, Überstunden, Arbeitsentgelt und Sozialleistungen für Mitarbeiter\*innen.

**Branchenfragen**

The wholesale sector is characterized by long working shifts especially during peak times and unusual hours. Wholesale representatives work under pressure because their income and job security depend on the amount of merchandise inventory handled as well as completing paperwork in a given time-frame(9). Some measures to improve the working conditions of employees could include flexible work arrangements offering workers the option of choosing how and when to execute the dedicated amount of work and the introduction of just-in-time logistics(10). Also measures such as shift system, night working payment and reasonable rest periods between shifts can be implemented to improve employees' work-life balance.

Mittel

## Sozialer Dialog

**Definition**

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

**Branchenfragen**

Like many other businesses, the wholesale sector need a workforce to run the activity. Even if the wholesale sector is not directly related to the manufacturing sector, for the good running of any business, there should be a communication channel so that employees can voice out any concern to the management. Bad labor relations can be very harmful to the organization and may result in strikes. This can affect operations and revenue could be significantly impacted. In order to avoid this, structured communication systems with unions are one of the measures that can be implemented.

Mittel

## Karrieremanagement &amp; Training

**Definition**

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

**Branchenfragen**

The wholesale and retail sector is a dynamic and innovative sector which makes widespread use of information, communications and other technologies to optimize the flow of goods from producers to consumers. Many of these jobs require significant skills in areas including sales, customer service, staff supervision, training and back office work(11). Employment in professional occupations in the sector have been increasing, and this is expected to continue. Employment of wholesale and manufacturing sales representatives is projected to grow 9 percent from 2012 to 2022(11). Commitment to the training and development of staff is most evident in the wholesale sector; with the training typically delivered in-company. The purpose of sales training is to achieve improved job performance. Proper training, skills developments and continuous performance monitoring of employees should always form part of the management's plan. By addressing the skills gaps, current and future, the retail and wholesale sectors will be in a position to respond quickly to the return of growth in the economy

Nicht aktiviert

## Kinder-, Zwangsarbeit &amp; Menschenhandel

Mittel

## Diversität, Diskriminierung &amp; Belästigung

**Definition**

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

**Branchenfragen**

Studies conduted by the Australian workforce and productivity Agency have shown that more than two thirds (67%) of the wholesale trade workforce is male, compared to 54% for all industries(15). These problems should be tackled and eradicate so that there is a good working atmosphere among everyone. Companies should not have prejudices in terms of gender, physical ability, race and should diversify itself so that there is a good productivity.

Nicht aktiviert

## Menschenrechte externer Stakeholder



Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Korruption

**Definition**

Missbrauch anvertrauter Macht am Arbeitsplatz zum privaten Vorteil, wozu Bestechung, Interessenkonflikte, Betrug und/oder Geldwäsche zählen können.

**Branchenfragen**

Corruption and bribery issues are major issues for any company, particularly when operating in risk countries. Regulations such as the FCPA (Foreign Corrupt Practice Act) in the US address these issues and make it unlawful to make payments to foreign government officials to assist in obtaining or retaining business. The wholesale industry struggles with high levels of internal financial fraud such as vendor, supplier and procurement fraud(13). Over the past year, the number of companies with physical assets taken from has almost doubled from 25% in 2011/12 to 45% (14). High staff turnover, pay constraints and weak financial controls are some of the potential reasons explaining the high increase in fraud exposure. To minimize the risk of corruption, companies can implement a anti-corruption management system, carry due diligence by a third party, monitor unusual off-peak behavior and avoid conflicting relationships between employees within the same department (15).

Nicht aktiviert

Wettbewerbswidrige Praktiken

Mittel

## Verantwortungsvolles Informationsmanagement

**Definition**

Erlangung von Informationen Dritter, die von Unternehmen zu Geschäftszwecken erhoben, verarbeitet oder gespeichert wurden

**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(17). 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(18). 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**

Einbeziehung von Umweltaspekten in das Lieferkettenmanagement neben den herkömmlichen Beschaffungserwägungen (z. B. Preis, Qualität, Zuverlässigkeit).

**Branchenfragen**

Sustainable procurement is the purchasing decisions that take into account environmental, social and ethical performance when purchasing. Although, the wholesale industry is not directly linked to the manufacturing process, the selection of good suppliers and subcontractors is essential to the wholesaling business. Though selection of infrastructure, materials, machinery and equipment are important and contributes to a greener environment. For example, for administrative purposes, it is more sustainable if a company uses FSC certified paper instead of normal paper. FSC certified paper are paper that have been manufactured in an Eco-friendly manner while complying to the law and are more efficient than recycled paper. Also companies can shortlist preferred suppliers with more environmentally friendly alternatives (eco-products) or consider the environmental impacts associated with new vehicles being purchased.

Hoch

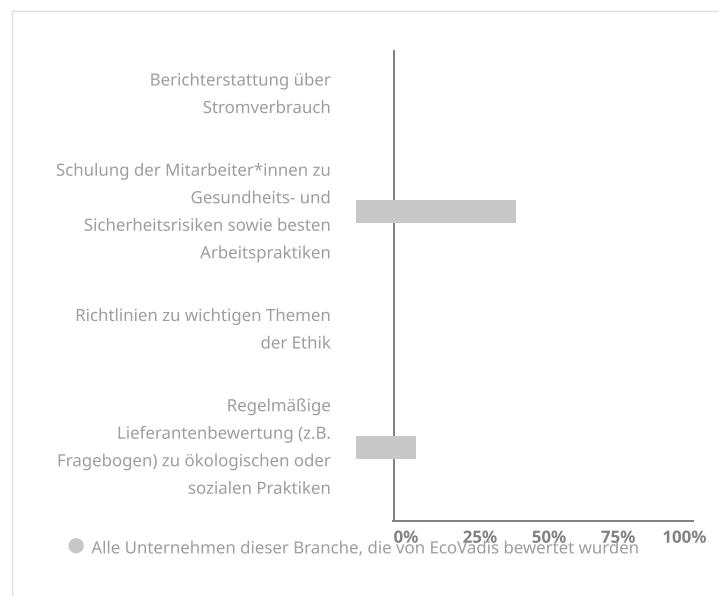
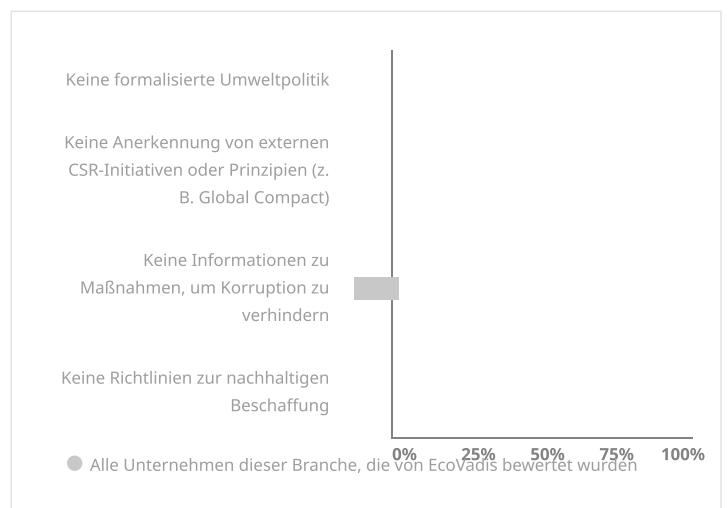
Sozialpraktiken von Lieferanten

**Definition**

Einbeziehung von Arbeits- und Menschenrechtsaspekten (z. B. Arbeitszeiten, Löhne) in das Lieferkettenmanagement neben den herkömmlichen Beschaffungserwägungen (z. B. Preis, Qualität, Zuverlässigkeit).

**Branchenfragen**

Many companies' most significant impacts on the society occur in the supply chain. As these networks have grown in scale and complexity over the past years, so has the opportunities for companies to promote human rights, improve labor conditions and support ethical business conduct(16). Wholesale businesses should ensure that social performance is considered when choosing suppliers. They should have the responsibility to ensure that they do not contribute to or linked to human rights abuses in their supply chains like child labor, slavery, trafficking, unfair wages or unacceptably poor working conditions. So to reduce the impacts in the supply chain, companies could provide suppliers with a supplier code of conduct which includes clauses on labor and ethical issues and request a signature acknowledgment. On-site audits also help to ensure that suppliers abide to the clauses mentioned in the code of conduct. Checking suppliers/sub-contractors compliance of basic labor requirements through CSR assessments or audits is a way to lower these risks. This would enhance corporate image in the marketplace.

**Zentrale Stärken der Branche****Zentrale Verbesserungsbereiche der Branche**

## Überblick Nachhaltigkeits-KPIs

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
<b>Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden</b>	35%
<b>Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen</b>	37%
<b>Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen</b>	53%
<b>Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren</b>	39%
<b>Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung</b>	42%
<b>ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)</b>	37%
<b>OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)</b>	24%
<b>Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"</b>	10%
<b>Unterzeichner des Global Compact</b>	13%

## Wichtigste Vorschriften und Initiativen

### World Fair Trade Organization

[http://www.wfto.com/index.php?option=com\\_frontpage&Itemid=1](http://www.wfto.com/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1)

Developing the WFTO Fair Trade System as an affordable guarantee system focused on organizational Fair Trade compliance



### RoHS II

[http://ec.europa.eu/enterprise/policies/european-standards/harmonised-standards/restriction-of-hazardous-substances/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/european-standards/harmonised-standards/restriction-of-hazardous-substances/index_en.htm)



The RoHS directive restricts the use of six hazardous materials in the manufacture of various types of electronic and electrical equipment.



### International Partnership for Premiums and Gifts (IPPA)

#### Cooperative Code of Conduct

<http://www.ippag.net/corporatecitizenship>

IPPA Cooperative is made up of over 20 market leading promotional item wholesalers and distributors spread across the world



### SA8000

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

Social certification standards for decent workplaces, across all industrial sectors.



### Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

[http://www.iso.org/iso/iso\\_14000\\_essentials](http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials)

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management



### REACH

[http://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach\\_intro.htm](http://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach_intro.htm)



The European Union regulation REACH (18 December 2006) encourages manufacturers and importers of "Substances of Very High Concern" to pre-register them.



### Energy Star

[http://www.energystar.gov/index.cfm?fuseaction=find\\_a\\_product](http://www.energystar.gov/index.cfm?fuseaction=find_a_product)

Provides a system for rating the energy efficiency of products



### Business and Institutional Furniture Manufacturer's Association, USA

<http://www.bifma.org/?page=JoinUs!!>

Not-for-profit trade association involving standards development and maintenance of office furniture product safety and performance standards



### GS1

<http://www.gs1.org/about/overview>

GS1 is an international not-for-profit association working towards improving the efficiency and visibility of supply and demand chains globally and across sectors



### Universal Declaration of Human Rights

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



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



**International Labor Organization's Fundamental Conventions**

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_095895.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf)



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/>



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

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



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

**Ethik**
**OECD guidelines for multinational enterprises**

[http://www.oecd.org/about/0\\_2337\\_en\\_2649\\_34889\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1\\_00.html](http://www.oecd.org/about/0_2337_en_2649_34889_1_1_1_1_1_00.html)

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

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

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

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, globally 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- Transport energy and environment statistics 2011

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/8947/energy-2011.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/8947/energy-2011.pdf)

2- Reducing CO2 emissions from Heavy-Duty Vehicles

[http://ec.europa.eu/clima/policies/transport/vehicles/heavy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/clima/policies/transport/vehicles/heavy/index_en.htm)

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

[http://www.netregs.org.uk/business\\_sectors/retail\\_wholesale.aspx](http://www.netregs.org.uk/business_sectors/retail_wholesale.aspx)

4- Product liability and safety law

<https://www.gov.uk/product-liability-and-safety-law>

5- Redesigning Business Value : A Roadmap for Sustainable Consumption

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_RedesigningBusinessValue\\_SustainableConsumption\\_Report\\_2010.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_RedesigningBusinessValue_SustainableConsumption_Report_2010.pdf)

6- Promoting Sustainable Consumption

<http://www.oecd.org/greengrowth/40317373.pdf>

7- Workplace Hazards

<http://www.takeonestep.org/Pages/yoursafety/safenotsorry/workplacehazards.aspx>

8- 2007 -'Warehousing and storage: A guide to health and safety'

<http://www.hse.gov.uk/pubns/books/hsg76.htm>

9- Wholesale and Warehouse Industries Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)

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

10- Social dialogue and working conditions

[http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2011/12/en/2/EF1112EN.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/12/en/2/EF1112EN.pdf)

11- Occupational Outlook Handbook

<http://www.bls.gov/ooh/sales/wholesale-and-manufacturing-sale-representatives.htm>

12- Child Labor, Forced Labor, & Human Trafficking

<http://www.dol.gov/ilab/issues/child-forced-labor-trafficking/>

13- Ending Child Labor

[https://www.continuetolearn.uiowa.edu/laborctr/child\\_labor/about/ending.html](https://www.continuetolearn.uiowa.edu/laborctr/child_labor/about/ending.html)

14- Child Labor

<http://www.labourrights.org/issues/child-labor>

15- Industry Snapshots 2013

<http://www.awpa.gov.au/our-work/Workforce%20development/Pages/Industry-Snapshots-.aspx>

16- 19. International Labour Organization (ILO), 2012, - News: 21 million people are now victims of forced labour, ILO says

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_181961/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_181961/lang--en/index.htm)

17- 20. United nations Global Compact & BSR, 2010, Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement

[http://www.bsr.org/reports/BSR\\_UNGC\\_SupplyChainReport.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_UNGC_SupplyChainReport.pdf)

18- UNGC -10 Principals

<https://www.unglobalcompact.org/abouttheGC/thetenprinciples/index.html>

19- Global Fraud Report (2010/11)

[http://fr.kroll.com/media/pdfs/FraudReport\\_English-US\\_Oct10.pdf](http://fr.kroll.com/media/pdfs/FraudReport_English-US_Oct10.pdf)

20- Global Fraud Report (2013/14)

<http://fraud.kroll.com/industry-analysis/retail-wholesale-distribution/>

**21-** Fighting fraud on the wholesale front

<http://subex.com/pdf/fighting-fraud-on-the-wholesale-front.pdf>

**22-** Anixter Business Ethics

[https://www.anixter.com/content/dam/Anixter/Guide/13H0003X0\\_0-Anixter-Business-Ethics-Guide-2013-EN-US.pdf?\\_ga=1.23472694.2.1004685744.1423810977](https://www.anixter.com/content/dam/Anixter/Guide/13H0003X0_0-Anixter-Business-Ethics-Guide-2013-EN-US.pdf?_ga=1.23472694.2.1004685744.1423810977)

**23-** 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/>

**24-** Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

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

**25-** 26. United nations Global Compact & BSR, 2010, Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement

[http://www.bsr.org/reports/BSR\\_UNGC\\_SupplyChainReport.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_UNGC_SupplyChainReport.pdf)