



ecovadis

EcoVadis- Nachhaltigkeitsbewertungsbericht

Bewertetes Unternehmen:
BRANGS + HEINRICH GMBH (GROUP)

Gesamtbewertung: 65 /100
Juni 2023

Nachhaltigkeitsleistung: Fortgeschritten

Größe: M
Land Hauptgeschäftsstelle: Deutschland
Aktivitäten in Risikoland: Ja
Branche: Herstellung von Wellpapier und Wellpappe
sowie von Verpackungsmitteln aus Papier, Karton
und Pappe

INHALTSVERZEICHNIS

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

ÜBER NACHHALTIGKEIT

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

ÜBER DIE BEURTEILUNG

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

ÜBER ECOVADIS

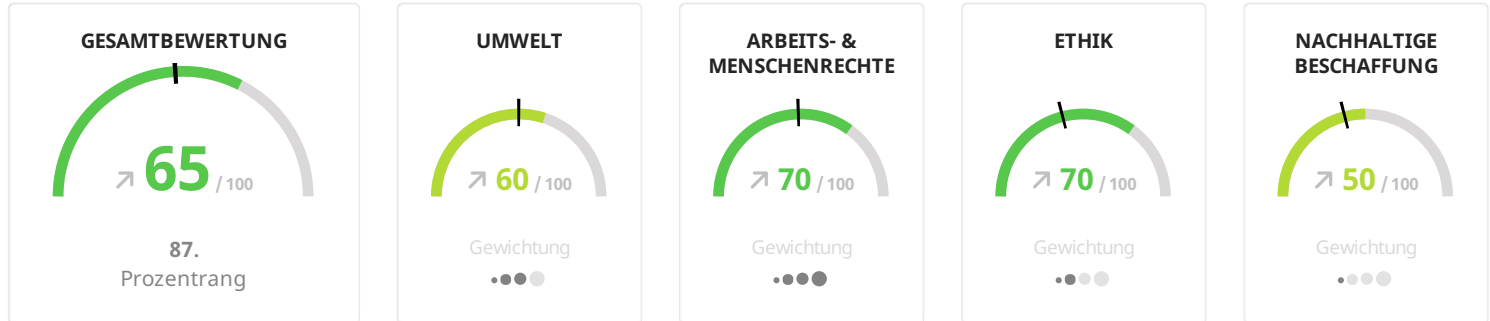
EcoVadis bietet die führende Lösung für die Überwachung der Nachhaltigkeit in weltweiten Lieferketten an. Mit innovativer Technologie und Know-how im Bereich Nachhaltigkeit unterstützen wir Unternehmen dabei, nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und umzusetzen.

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

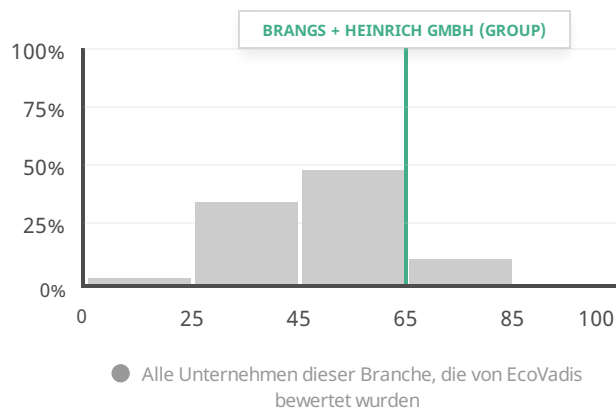
1. ÜBERBLICK NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Punktzahlaufschlüsselung

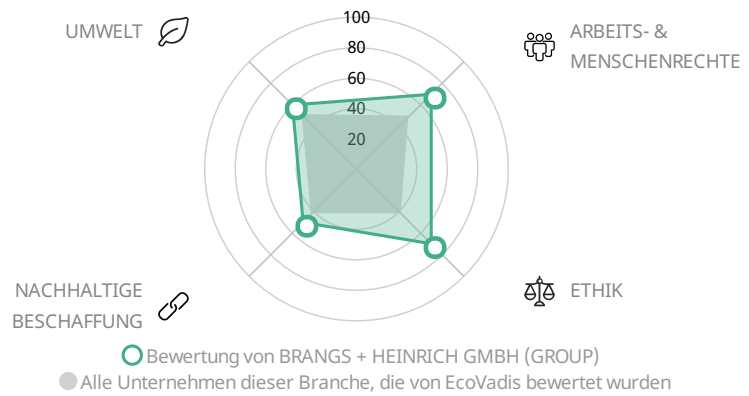
Nachhaltigkeitsleistung ● Ungenügend ● Unvollständig ● Gut ● Fortgeschritten ● Hervorragend — Durchschnittliche



Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



BRANGS + HEINRICH GMBH (GROUP) wurde mit einer silber -Medaille zur Anerkennung der Nachhaltigkeitserfolge ausgezeichnet! Um eine Medaille zu erhalten, müssen Unternehmen eine Gesamtpunktzahl von 59-70.

Korrekturmaßnahmenplan wird durchgeführt

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

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

2. VORTEILE DER BEWERTUNG

Verstehen :

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

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

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

Kommunikation :

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

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

3. BEURTEILUNGSVERFAHREN

1

Kundenanfrage

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

2

Fragebogen

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

3

Dokumentenanalyse

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

4

Öffentliche Informationen

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

5

360-Watch-Ergebnisse

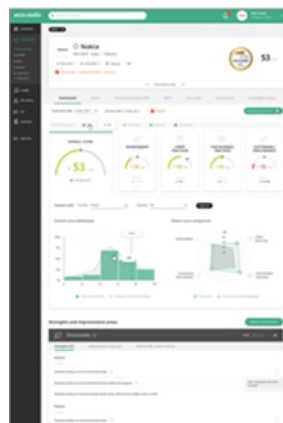
Die 360-Watch-Ergebnisse enthalten einschlägige öffentliche Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens, die über mehr als 10000 Datenquellen identifiziert wurden. Sie können positive, negative oder gar keine Auswirkungen auf die Bewertung haben.

6

Expertenanalyse

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

SCORECARD



4. ECOVADIS-METHODIK

A. Vier Themen und 21 Kriterien

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

21 Nachhaltigkeitskriterien

1. UMWELT

ARBEITSABLÄUFE

Energieverbrauch & Treibhausgase
Wasser
Biodiversität
Luftverschmutzung
Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

PRODUKTE

Produktverwendung
Produktlebensende
Kundengesundheit & -sicherheit
Umweltdienstleistungen & -interessenvertretung

3. ETHIK

Korruption
Wettbewerbswidrige Praktiken
Verantwortungsvolles Informationsmanagement

2. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

PERSONALWESEN

Mitarbeitergesundheit & -sicherheit
Arbeitsbedingungen
Sozialer Dialog
Karrieremanagement & Training

MENSCHENRECHTE

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

4. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Umweltpraktiken von Lieferanten
Sozialpraktiken von Lieferanten

B. Sieben Management-Indikatoren

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



Richtlinien (Gewichtung: 25 %)

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

Aktionen (Gewichtung: 40 %)

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

Ergebnisse (Gewichtung: 35 %)

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



5. EINE SCORECARD VERSTEHEN

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

A. Quantitative Informationen: Punktzahlen und aktivierte Kriterien

Themenpunktzahlen:

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

Aktivierte Kriterien:

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

Nicht aktiviert

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

Mittel

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

Hoch

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



Nur Risikoländer

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

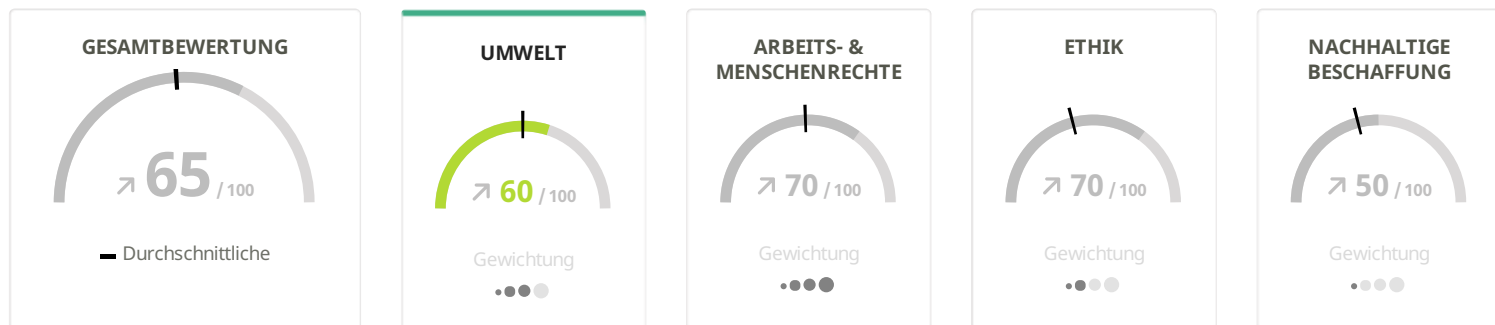
C. Die Bewertungsskala

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

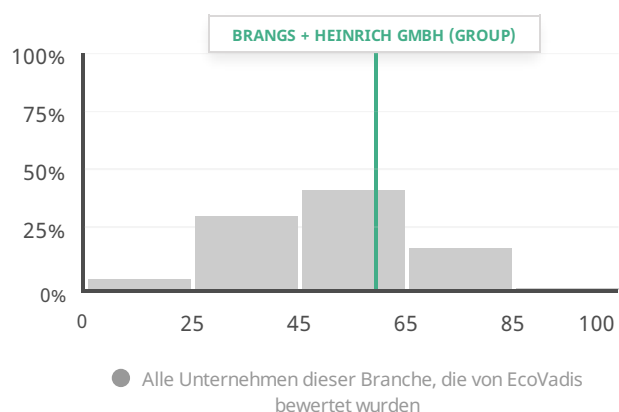
6. UMWELT

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

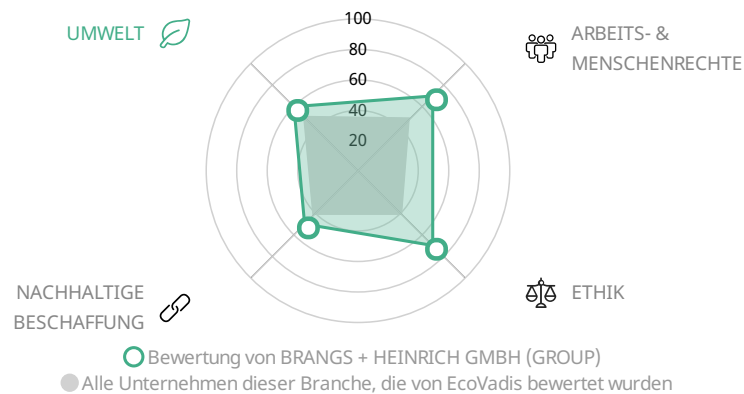
Punktzahlaufschlüsselung Umwelt



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Umwelt: Aktivierte Kriterien

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

Umwelt: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

Stärken

Richtlinien

Unterstützung des GKV Verhaltenskodex

Umweltrichtlinie für Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Umweltrichtlinie für Wasser

Umweltrichtlinie für Energieverbrauch & Treibhausgase

Standard Richtlinie zu einem Großteil der Umweltfragen

Information

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

Anleitung

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

Aktionen

Aktionen oder Schulungen, um das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Reduzierung und das Sortieren von Abfall zu stärken

Schulung der Mitarbeiter zum Thema Energieeinsparung/Klimaschutzmaßnahmen

Kauf und/oder Erzeugung erneuerbarer Energien

Kauf von verifizierten Emissionsgutschriften

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.

Training oder formale Informationsmaterialien für Kunden zur Recyclingfähigkeit

Ergebnisse

Die Berichterstattung ist formal an einen Berichtsstandard für Umweltfragen ausgerichtet

Erklärt keine Standorte/Betriebe in oder in der Nähe von für die Biodiversität kritischen Gebieten

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge

Bericht über das Gesamtgewicht der ins Wasser freigesetzten Schadstoffe

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

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

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

Berichterstattung über die Gesamtmenge der verbrauchten erneuerbaren Energien

Berichterstattung über den gesamten Wasserverbrauch

Berichterstattung über das Gesamtgewicht nicht gefährlicher Abfälle

Berichterstattung über das Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle

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

Berichterstattung zu Scope 2 Treibhausgasemissionen

Information

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

Anleitung

Scope 2 Emissionen beinhalten weder THG Emissionen von Quellen die von dem berichtenden Unternehmen kontrolliert werden oder ihm angehören (Scope 1 Emissionen), noch andere indirekte Emissionen, wie THG in der Lieferkette die als 'Scope 3' bezeichnet werden (die Gewinnung und Herstellung von erworbenen Materialien und Brennstoffen, Transportaktivitäten mit Fahrzeugen die nicht dem berichtendem Unternehmen gehören, etc.). Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) ist ein internationales Buchhaltungswerkzeug für Treibhausgas-Emissionen. Es ist das Ergebnis einer Partnerschaft zwischen des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Der GHG Protocol Corporate Standard bietet Leitlinien für Unternehmen und andere Organisationen die ein THG-Emissions-Inventar vorbereiten. Es umfasst die Buchhaltung und Berichterstattung von sechs Treibhausgasen die durch das Kyoto Protokoll gedeckt sind, wie CO₂, Methan, Distickstoffoxid, HFCs, PFCs und Schefehexafluorid (SF₆).

Berichterstattung zu Scope 1 Treibhausgasemissionen

Information

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

Anleitung

Scope 1 Emissionen beinhalten keine indirekten THG Emissionen, weder vom Verbrauch von Elektrizität, Wärme oder Dampf (Scope 2 Emissionen) noch durch andere indirekte Emissionen wie THG in der Lieferkette (die Gewinnung und Herstellung von erworbenen Materialien und Brennstoffen, Transportaktivitäten mit Fahrzeugen die nicht dem berichtendem Unternehmen gehören, etc.). Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) ist ein internationales Buchhaltungswerkzeug für Treibhausgas-Emissionen. Es ist das Ergebnis einer Partnerschaft zwischen des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Der GHG Protocol Corporate Standard bietet Leitlinien für Unternehmen und andere Organisationen die ein THG-Emissions-Inventar vorbereiten. Es umfasst die Buchhaltung und Berichterstattung von sechs Treibhausgasen die durch das Kyoto Protokoll gedeckt sind, wie CO₂, Methan, Distickstoffoxid, HFCs, PFCs und Schefehexafluorid (SF₆).

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 Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zum Produktlebensende

Niedrig Kein quantitatives Ziel zu Umweltfragen

Information

Die Unternehmensrichtlinie enthält keine quantitativen Ziele zu Umweltfragen.

Anleitung

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

Aktionen

Mittel Keine Informationen zu ISO 14001/EMAS-Zertifizierung

Information

Keine Deklaration des Unternehmens und keine Nachweise innerhalb der belegenden Unterlagen zu ISO 14001 oder EMAS Zertifizierungen für mindestens einen der operativen Standorte.

Anleitung

Die Norm ISO 14001 gehört zur ISO 14000 Serie, einer Normenfamilie von Umweltmanagementstandards, die von der Internationalen Organisation für Normung (ISO) entwickelt wurden, um ein international anerkanntes Rahmenwerk für Umweltmanagement, Messung, Bewertung und Auditierung zu schaffen. Der Standard dient als Rahmen für die Unterstützung von Organisationen bei der Entwicklung eines eigenen Umweltmanagementsystems und basiert auf dem kontinuierlichen Plan-Do-Check-Act Zyklus. Das Öko-Management- und Audit-System (EMAS) ist ein freiwilliger EU-Standard, welches Organisationen würdigt, die ihre Umweltleistung kontinuierlich bewerten, berichten und verbessern. Organisationen, die sich außerhalb der EU-Gemeinschaft befinden, können ebenfalls teilnehmen (EMAS Global). Einige Beispiele für Nachweise um den Implementierungsumfang von ISO 14001 oder EMAS-Zertifizierungen zu demonstrieren, umfassen (sind aber nicht beschränkt auf): - Einzelzertifikate für jeden zertifizierten Standort; - Ein Zertifikat-Anhang welcher eindeutig zeigt, welche Standorte durch das Zertifikat abgedeckt sind; - Ein Musterzertifikat für einen Standort sowie eine formalisierte Berichterstattung in einem von unabhängiger Stellen geprüften Bericht (d. H. CSR-Bericht, Jahresbericht), der den Prozentsatz der Standorte enthält, die unter die ISO 14001 oder EMAS-Zertifizierung fallen, usw.

Niedrig

Erklärt Maßnahmen zu Wassermanagement, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

Information

Das Unternehmen deklariert, dass es spezifische Maßnahmen zum Wassermanagement eingeführt hat, jedoch wurden in den belegenden Unterlagen des Unternehmens keine Informationen zu diesem Thema gefunden.

Anleitung

Einige Beispiele für Maßnahmen zu diesem Thema sind: Wasseraufbereitung, Recycling und Wiederverwendung, Reduktion von Abwassereinleitungen, Mess- und Kontrollmechanismen für organische Wasserschadstoffe (BSB) oder chemischen Sauerstoffbedarf (CSB).

Niedrig

Erklärt Maßnahmen für Gefahrstoffmanagement, aber keine belegende Unterlagen sind verfügbar

Information

Das Unternehmen deklariert, dass es spezifische Maßnahmen und konkrete Aktionen bezüglich des Gefahrstoffmanagements eingeführt hat. Jedoch wurden keine Nachweise zu diesem Thema in den belegenden Unterlagen gefunden.

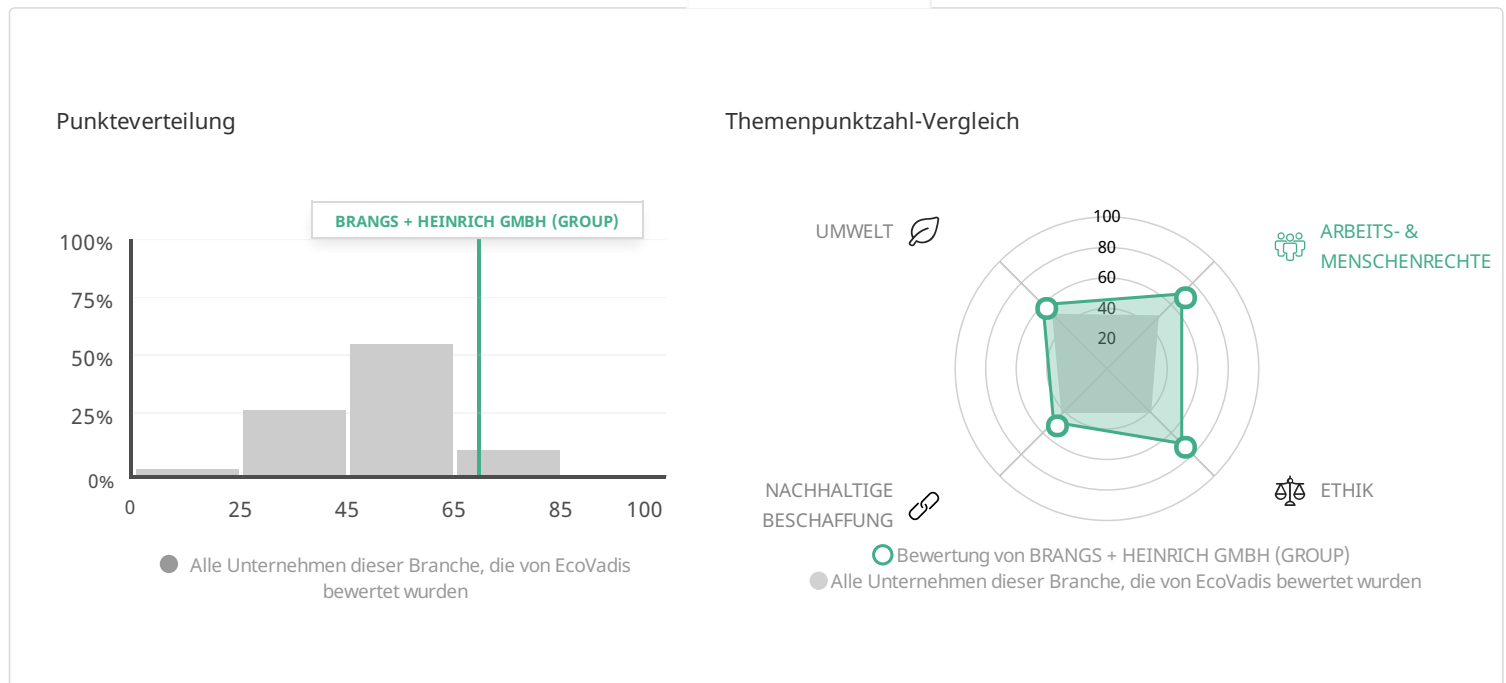
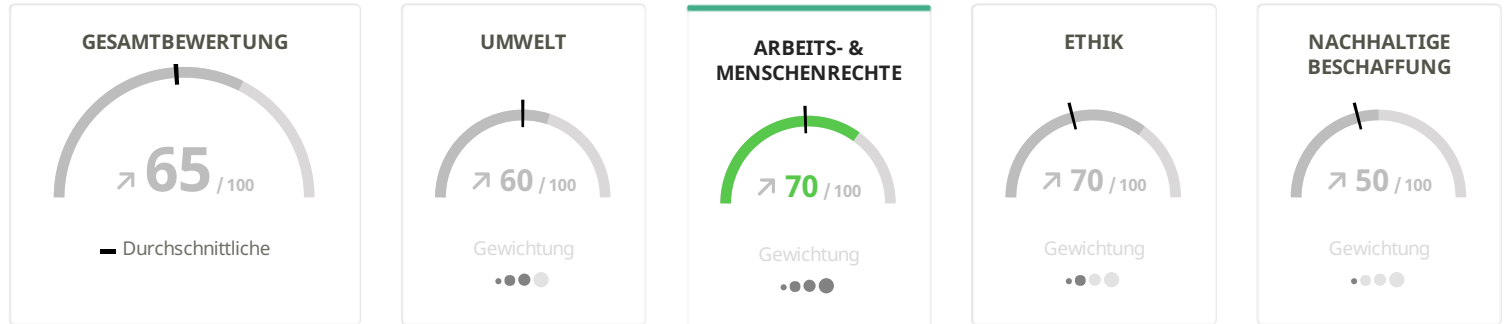
Anleitung

Ein paar mögliche Beispiele an Maßnahmen sind unter anderem Mitarbeiter Sensibilisierungs- und Schulungsprogramme zur Handhabung von gefährlichen Chemikalien, formaler Prozess und Dokumentation über den Transport von Gefahrstoffen und Chemikalien.

7. ARBEITS- & MENSCHENRECHTE

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

Punktzahlaufschlüsselung Arbeits- & Menschenrechte



Arbeits- & Menschenrechte: Aktivierte Kriterien

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

Arbeits- & Menschenrechte: Stärken und Verbesserungsbereiche

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



Stärken

Richtlinien

Unterstützung des GKV Verhaltenskodex

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

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

Information

Das Unternehmen hat eine formale Richtlinie herausgegeben, die Verpflichtungen und/oder operative Ziele in Bezug auf die Vermeidung von Kinder-, Zwangsarbeit und Menschenhandel enthält.

Anleitung

Das Unternehmen hat eine Richtlinie zur Vermeidung von Kinder-, Zwangsarbeit und Menschenhandel in seine betrieblichen Abläufe integriert. Diese beinhaltet mindestens qualitative Ziele/Verpflichtungen, mit denen die Anforderungen an das Unternehmen in Bezug auf die Vermeidung von Kinder-, Zwangsarbeit und Menschenhandel festgelegt werden.

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für sozialen Dialog

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Arbeitsbedingungen

Arbeits- & Menschenrechtsrichtlinien für Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Standard Richtlinie zu einem Großteil der Arbeits- oder Menschenrechtsfragen

Information

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

Anleitung

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

Aktionen

Verfahren, das die Speicherung von identifizierenden Dokumenten von Beschäftigten verhindert

Information

Das Unternehmen hat Aktionen umgesetzt, die den Einbehalt der persönlichen Identifikationsdokumente der Beschäftigten verhindern.

Anleitung

Das Unternehmen hat Aktionen umgesetzt, um der Speicherung und Aufbewahrung der persönlichen Identifikationsdokumente der Beschäftigten für einen längeren Zeitraum vorzubeugen. Es achtet insbesondere darauf, dass die Beschäftigten jederzeit Zugang zu ihren Identifikationsdokumenten haben und sie unabhängig verwalten können.

Altersnachweis von potenziellen Beschäftigten vor der Einstellung

Information

Das Unternehmen überprüft vor der Rekrutierung das Alter aller Kandidat*innen.

Anleitung

Das Unternehmen verfügt über ein Betriebsverfahren, das verhindert, dass minderjährige Beschäftigte eingestellt werden und überprüft vor der Rekrutierung systematisch das Alter aller Kandidat*innen. Das geht hervor aus dem Rekrutierungsverfahren des Unternehmens, dem Mitarbeiter-Handbuch, dem Präventionsverfahren für Kinderarbeit oder anderen relevanten Dokumenten.

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.

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.

Sensibilisierungsschulungen bezüglich Diversität, Diskriminierung und/oder 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).

Bereitstellung von Schutzausrüstung für betroffene Mitarbeiter*innen

Information

Das Unternehmen stellt allen betroffenen Mitarbeitern persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung

Anleitung

Persönliche Schutzausrüstung, allgemein als „PSA“ bezeichnet, ist die Ausrüstung, die getragen wird, um die Exposition gegenüber einer Vielzahl von Gesundheits- und Sicherheitsgefahren zu minimieren. Beispiele für PSA sind Handschuhe, Fuß- und Augenschutz, Gehörschutz (Ohrstöpsel, Ohrenschrützer), Schutzhelme, Atemschutzmasken und Ganzkörperanzüge. (Quelle: Occupational Safety and Health Administration (OSHA)) Wenn Kontrollen in den Bereichen Technik, Arbeitspraktiken und Verwaltung nicht durchführbar sind oder keinen ausreichenden Schutz bieten, muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung stellen und deren systematische Verwendung sicherstellen. Im Allgemeinen sollten Mitarbeiter PSA ordnungsgemäß tragen, an Schulungen zu PSA teilnehmen, die PSA pflegen, reinigen und warten und ihre Vorgesetzten über erforderliche Reparaturen/den erforderlichen Austausch der PSA informieren.

Regelmäßige Bewertung (mindestens einmal jährlich) der individuellen Leistung

Information

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

Anleitung

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

Regelmäßige Gesundheitschecks für Mitarbeiter*innen

Information

Das Unternehmen bietet allgemeine obligatorische Gesundheitschecks für Mitarbeiter

Anleitung

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

Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Information

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

Anleitung

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

Sicherheits- und Arbeitsschutzausschuss implementiert

Information

Das Unternehmen hat einen gemeinsamen Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingerichtet

Anleitung

Es ist wichtig, dass ein aus Personal- und Managementvertretern zusammengesetzter Ausschuss vorhanden ist, der sich mit den Gesundheits- und Sicherheitsrisiken befasst, denen die Mitarbeiter ausgesetzt sind [Quelle: Internationale Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO), 1929]. Diese Ausschüsse identifizieren potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsgefahren und erstellen zeitnahe und effektive Lösungen, um die Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern. Es werden regelmäßige (monatliche) Inspektionen empfohlen. Für französische Unternehmen werden diese Ausschüsse allgemein als „Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)“ bezeichnet und sind für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern verpflichtend einzurichten.

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

Information

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

Anleitung

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

Ergebnisse

Bericht zum Prozentsatz der internen Mitarbeitenden, die weniger als den existenzsichernden Lohn erhalten

Bericht zum Prozentsatz der internen Mitarbeitenden, die in eine Vergleichsmaßstab-Analyse bezüglich des existenzsichernden Lohns einbezogen werden

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

Bericht über den Frauenanteil im Unternehmensvorstand

Berichterstattung über die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter

Berichterstattung über den prozentualen Anteil an Frauen in Führungspositionen

Information

Das Unternehmen berichtet entweder in einer offiziellen Dokumentation oder in Fragebogenangaben über den prozentualen Anteil von Frauen in Führungspositionen (z. B. Senior- oder Top-Management).

Anleitung

Führungspositionen sind Positionen wie Chief Financial Officer (Leiter/in Finanzen), Chief Operating Officer (leitende/r Geschäftsführer/in) oder andere Schlüsselpositionen in einem Unternehmen. Ziel ist es, zu untersuchen, ob ein Unternehmen die Geschlechtervielfalt in Führungspositionen fördert oder nicht. An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass im Jahr 2015 laut einer Analyse von CNNMoney nur 14,2 % der fünf wichtigsten Führungspositionen in Unternehmen des S&P500 mit Frauen besetzt waren.

Berichterstattung zur Unfallschwererate

Information

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

Anleitung

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

Berichterstattung zur Unfallhäufigkeitsrate

Information

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

Anleitung

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

Standard-Berichterstattung zu Arbeits- & Menschenrechten

Information

Es gibt Nachweise in den belegenden Unterlagen des Unternehmens über eine formale Berichterstattung bezüglich Arbeits- und Menschenrechtsfragen, einschließlich Leistungskennzahlen (KPIs), statistischer Daten oder verbundene konkrete Aktionen.

Anleitung

Reporting Elemente sind standard im Bezug auf Qualität und Quantität, decken die wichtigsten Fragen ab, sind aussagekräftig und werden regelmäßig aktualisiert. KPIs können unter anderem (aber nicht ausschließlich) folgendes beinhalten: Unfallhäufigkeits- und Unfallschwere Rate, Prozentsatz an Mitarbeitern die durch Tarifverträge gedeckt sind, Weiterentwicklungsschulungen und Prozentsatz an Mitarbeitern die zu Diskriminierungsthemen geschult wurden. Umfassendes Reporting über Arbeitspraktiken und Menschenrechts-Themen werden zusätzlich KPIs in einem formalen öffentlichem Dokument sichtbar für Interessenvertreter haben, und werden in Übereinstimmung mit den Leitlinien der Global Reporting Initiative oder anderen externe CSR Reporting Standards sein.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Mittel Nicht schlüssige Dokumentation für Richtlinien zu Karrieremanagement und Ausbildung

Niedrig Kein quantitatives Ziel im Bereich Arbeits- & Menschenrechte

Information

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

Anleitung

Quantitative Ziele zu Arbeits- und Menschenrechtsfragen werden als grundlegendes Element eines umfassenden politischen Mechanismus angesehen. Sie stellen einen Überwachungsrahmen zur Verfügung welcher hilft zu bestimmen, ob unternehmenspolitische Ziele erreicht werden, und hebt die Fortschritte im Hinblick auf die gesetzten Ziele hervor. Einige Beispiele für spezifische Ziele zu diesem Thema sind quantitative Ziele zu Gesundheits- & Sicherheitsindikatoren (d.h. Unfallhäufigkeits- und 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 Kein quantitatives Ziel für existenzsichernde Löhne festgelegt

Niedrig Der Anwendungsbereich für das Ziel eines existenzsichernden Lohns ist unklar

Aktionen

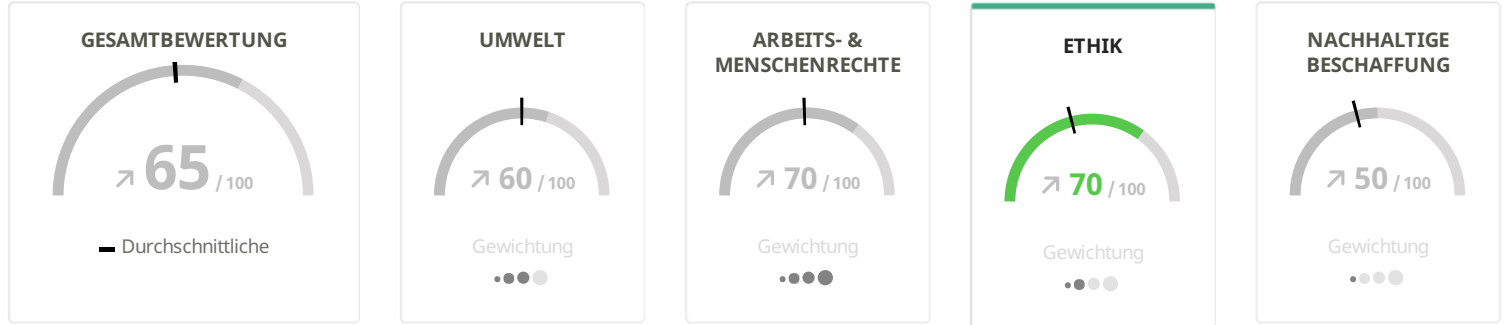
Niedrig Keine Informationen zu ISO 45001 Zertifizierung

Niedrig Deklariert Maßnahmen zum existenzsichernden Lohn, aber keine belegenden Unterlagen verfügbar

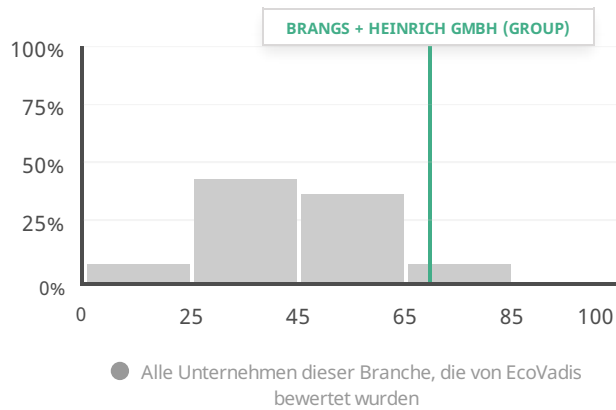
8. ETHIK

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

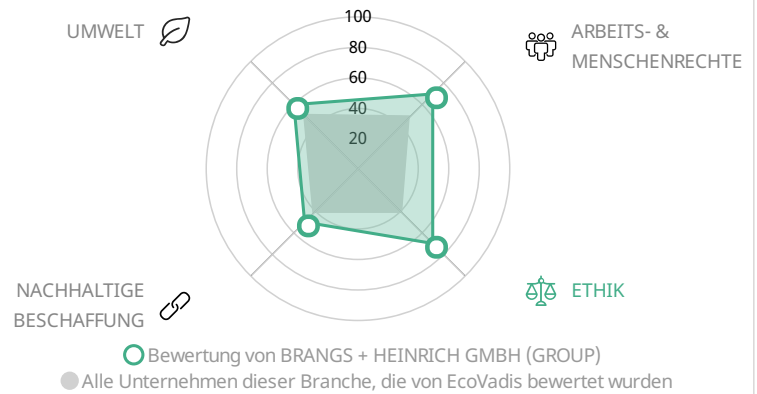
Punktzahlaufschlüsselung Ethik



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Ethik: Aktivierte Kriterien

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

Ethik: Stärken und Verbesserungsbereiche

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

Stärken

Richtlinien

Unterstützung des GKV Verhaltenskodex

Standardrichtlinien zu ethischen Themen

Richtlinie für Betrug

Geldwäscherichtlinie

Richtlinie für Interessenskonflikte

Disziplinarmaßnahmen bei Richtlinienverletzungen

Information

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

Anleitung

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

Politik zum Datenschutz

Information

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

Anleitung

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

Richtlinien zum Thema Korruption

Information

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

Anleitung

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

Aktionen

Implementierung eines Zeitplans zur Datenaufbewahrung

Risikobewertungen zur Informationssicherheit durchgeführt

Information

Das Unternehmen führt regelmäßige Risikobewertungen zum verantwortungsvollen Informationssicherheitsmanagement durch.

Anleitung

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

Bewusstseinsschulungen um Datenschutzverletzungen zu verhindern

Information

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

Anleitung

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

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 zum Schutz von Kunden- oder Klientendaten vor unberechtigtem Zugriff oder Offenlegung

Information

Das Unternehmen hat Maßnahmen zum Schutz von Kunden- oder Klientendaten vor unberechtigtem Zugriff oder Offenlegung eingeführt.

Anleitung

Das Unternehmen hat Maßnahmen ergriffen, um den Zugriff auf Daten von Kunden und Auftraggebern innerhalb des eigenen Betriebs zu beschränken, oder hat Maßnahmen zur Sicherung seines Informationssystems, das solche Daten enthält, umgesetzt, um die Daten vor unberechtigtem Zugriff oder Offenlegung zu schützen.

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

Standard Berichterstattung zum Thema Ethik

Information

Das Unternehmen berichtet entweder in einer offiziellen Dokumentation oder in Fragebogenangaben über faire Geschäftspraktiken, einschließlich wichtiger Leistungsindikatoren (KPIs), statistischer Zahlen oder damit verbundener konkreter Maßnahmen.

Anleitung

Die Berichterstattung erfolgt standardmäßig, wenn relevante und aussagekräftige KPIs die wichtigsten Themen im Zusammenhang mit fairen Geschäftspraktiken abdecken (d. h. Korruption und Bestechung sowie optional Themen im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigen Praktiken und Verbraucher-/Kundenfragen wie verantwortungsvolles Marketing und Datenschutz), sofern die KPIs aktuell sind (d. h. für die letzten zwei Berichtsjahre gelten) und regelmäßig aktualisiert werden. KPIs können branchenspezifisch sein und umfassen beispielsweise den Prozentsatz der Mitarbeiter, die zu Fragen der Geschäftsethik geschult wurden, die Anzahl der Verstöße gegen den Ethikkodex und die Anzahl der Vorfälle, die über das Whistleblowing-Verfahren gemeldet wurden. Zu einer umfassenden Berichterstattung über Fragen der Geschäftsethik werden die KPIs zusätzlich in einem formalen, öffentlichen Dokument ausgewiesen, das den Stakeholdern zur Verfügung steht, und sie werden an externen CSR-Berichtsstandards oder Richtlinien wie der Global Reporting Initiative ausgerichtet.

Verbesserungsbereiche

Aktionen

Mittel

Keine aussagekräftigen Dokumente zu Schulungen für Korruptions- und Bestechungssensibilisierung

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

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

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

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

Information

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

Anleitung

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

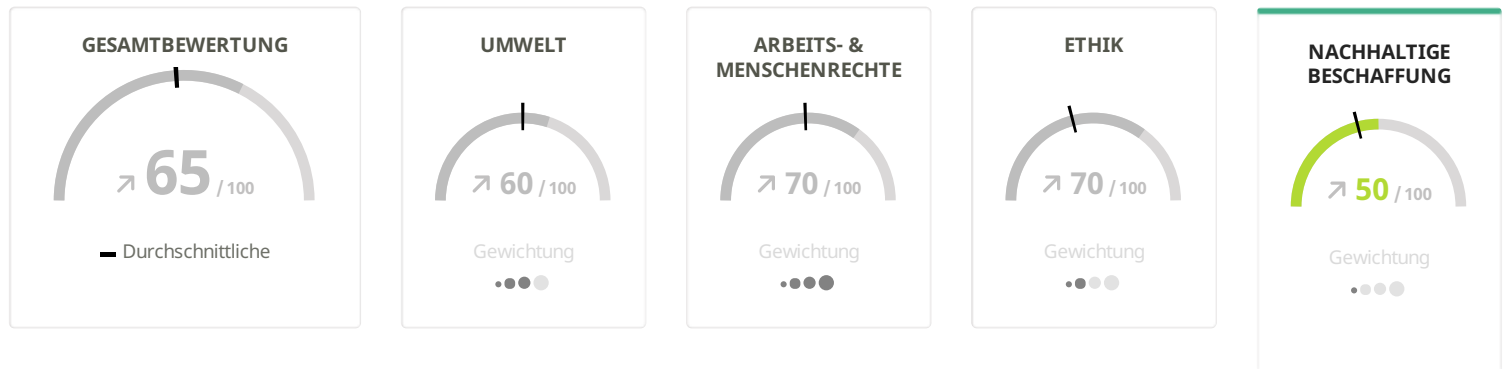
Niedrig

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

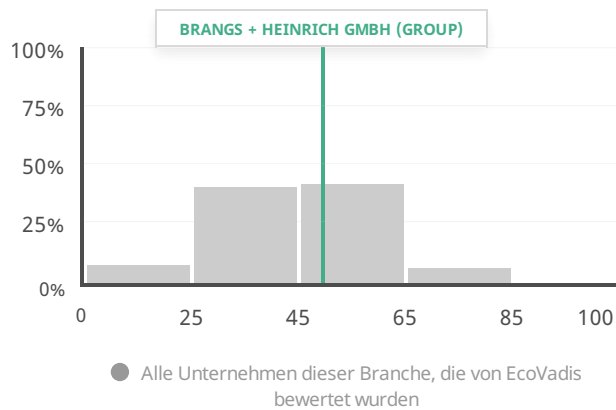
9. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

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

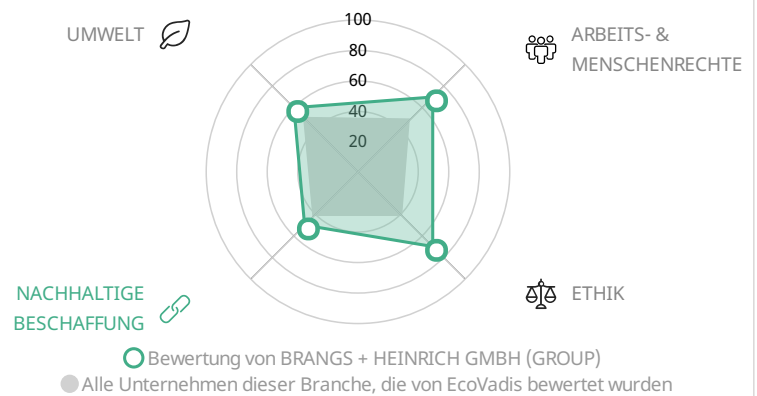
Punktzahlaufschlüsselung Nachhaltige Beschaffung



Punkteverteilung



Themenpunktzahl-Vergleich



Nachhaltige Beschaffung: Aktivierte Kriterien

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

Nachhaltige Beschaffung: Stärken und Verbesserungsbereiche

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



Stärken

Aktionen

Nachhaltigkeitsverhaltenskodex für Lieferanten in Kraft

Information

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

Anleitung

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

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

Information

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

Anleitung

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

Trainings für Käufer zu sozialen und ökologischen Fragen innerhalb der Lieferkette

Information

Das Unternehmen stellt den Einkäufern innerhalb des Unternehmens in den belegenden Dokumenten Nachweise über Schulungen zu CSR-Fragen zur Verfügung, um ethische und nachhaltige Beschaffungspraktiken sicherzustellen.

Anleitung

Die Beziehung zwischen Käufer und Lieferanten spielt eine bedeutende Rolle bei der Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Sensibilisierung/Schulung für Beschaffungsfachleute zum Thema nachhaltiger Einkauf, um das Verständnis für soziale und ökologische Fragen zu gewährleisten und sie in ihre Beschaffungsfunktion zu integrieren. Zum Beispiel können Beschaffungsfachleute geschult werden, um die Risiken der Lieferkette in Zusammenhang mit Sklaverei oder Menschenhandel zu identifizieren und darauf zu reagieren. Nachweise von durchgeführten Schulungen können in CSR-Berichten und Folien von Schulungspräsentationen enthalten sein.

Integration von sozialen oder ökologischen Klauseln in Lieferantenverträge

Information

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

Anleitung

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

Nachhaltigkeitsrisikoanalyse (d. h. vor Lieferantenbewertungen oder -audits)

Information

Das Unternehmen hat eine gründliche Überprüfung seiner Ausgabenkategorien vorgenommen um potentielle CSR Risiken abzubilden, was es ermöglicht Prioritäten in Bezug auf CSR-Lieferantenbewertungen oder Audits festzulegen.

Anleitung

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

Ergebnisse

Berichterstattung über den Prozentsatz an zertifiziertem Holz oder Produkten / Materialien auf Holzbasis

Berichterstattung über den Anteil an recyceltem Holz oder Produkten / Materialien auf Holzbasis

Standard Berichterstattung zu Aspekten der nachhaltigen Beschaffung

Information

Es gibt in den belegenden Dokumenten des Unternehmens Nachweise für eine formale Berichterstattung über Arbeits- und Menschenrechtsthemen, einschließlich wichtiger Leistungsindikatoren (KPIs), statistischer Zahlen oder damit verbundener konkreter Maßnahmen.

Anleitung

Die Berichtspunkte sind in qualitativer und quantitativer Hinsicht standardisiert, decken die wichtigsten Themen ab, sind ausreichend aussagekräftig und werden regelmäßig aktualisiert. Beispiele für KPIs sind: der Prozentsatz der Lieferanten, die von Maßnahmen zur nachhaltigen Beschaffung erfasst werden, und der Prozentsatz der Einkäufer, die in Fragen der nachhaltigen Beschaffung geschult wurden. Im Rahmen einer umfassenden Berichterstattung zu nachhaltiger Beschaffung werden die KPIs zusätzlich in einem formalen öffentlichen Dokument ausgewiesen, das den Stakeholdern zur Verfügung gestellt wird, und entsprechen den Richtlinien der Global Reporting Initiative oder anderen externen CSR-Berichtsstandards.

Verbesserungsbereiche

Richtlinien

Hoch Nicht fundierte Dokumente zu Richtlinien für nachhaltige Beschaffung

Information

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

Anleitung

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

Niedrig

Nicht fundierte Dokumente für Richtlinien zur nachhaltigen Beschaffung von Holz und Holzprodukten

Information

Das Unternehmen hat entweder keine belegenden Unterlagen bezüglich nachhaltiger Holzbeschaffung oder es hat nur Nachweise über grundlegende Stellungnahmen zur Verfügung gestellt, diesen mangelt es an klaren Verpflichtungen um die Leistung zu verbessern.

Anleitung

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

Aktionen

Mittel

Keine Informationen zur Zertifizierung der Rückverfolgbarkeit von Holz und Holzprodukten

Mittel

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

Niedrig

Keine aussagekräftige Dokumentation zum Kapazitätsaufbau von Lieferanten zu Umwelt- oder Sozialfragen (z. B. Korrekturmaßnahmen, Schulungen)

Niedrig

Keine aussagekräftige Dokumentation über die Leistung von Lieferanten, die Zugang zu einzigartigen Anreizen haben (z. B. Lieferantenprämien, Programm für bevorzugte Lieferanten, Zugang zu Ausschreibungen)

Niedrig

Keine aussagekräftige Dokumentation über die Ziele der nachhaltigen Beschaffung, die in die Leistungsbeurteilung der Käufer (Vertrieb) integriert sind

10. 360-WATCH-ERGEBNISSE

8. Juni 2023 |

Auswirkung auf die Bewertung

Neutral →

No records found for this company on Compliance Database

Umwelt
 Arbeits- & Menschenrechte
 Ethik
 Nachhaltige Beschaffung

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

EcoVadis ist mit folgenden internationalen Quellen verbunden:

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

11. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

Zusätzliche Kommentare von unseren Analysten bezüglich der Bewertung.

Spezifische Kommentare

- Es wurden keine Aufzeichnungen in der Drittanbieter-Datenbank für Risiko und Compliance gefunden.
- Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Einführung zusätzlicher Richtlinien angestiegen.
- Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen angestiegen.
- Seit der letzten Bewertung ist die Gesamtpunktzahl dank der Veröffentlichung zusätzlicher Nachhaltigkeitsberichterstattung angestiegen.

12. KONTAKT

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

ANHANG:

BRANCHENRISIKOPROFIL

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

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

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

AKTIVIERUNG DER KRITERIEN NACH THEMEN:

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

Umwelt

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

Arbeits- & Menschenrechte

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

Ethik

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

Mittel

Wettbewerbswidrige Praktiken

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Nachhaltige Beschaffung 

Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

Mittel

Sozialpraktiken von Lieferanten

ZENTRALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Finden Sie qualitative Erklärungen der zentralen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken im Zusammenhang mit der Branche: Herstellung von Wellpapier und Wellpappe sowie von Verpackungsmitteln aus Papier, Karton und Pappe



Umwelt

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Energieverbrauch & Treibhausgase

Definition

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

Branchenfragen

Energy efficiency is an important component of a company's overall environmental strategy, as such improvements can lead to GHG emission reductions. There are a variety of opportunities available to reduce energy consumption in a cost-effective manner. Adoption of a combined strategy which includes a reduction in energy demand and use of cleaner fuels is recommended. Energy efficiency initiatives targeted at reducing steam system losses and improving the efficiency of process steam using equipment are likely to reap the greatest savings in a typical paper mill. Electrical energy efficiency initiatives targeted at pumps, fans, and equipment drives are also likely to generate significant energy savings. Furthermore, since a significant fraction of the industry's electricity is self-generated, efficiency improvements to electricity using systems may also lead to reductions in facility boiler fuel demand and/or increased electricity exports to the grid. Greenhouse gas (GHG) emissions associated with pulp and paper mill operations can be attributed to: (i) the combustion of on-site fuels; (ii) the off-site generation of steam and electricity that are purchased by or transferred into the mill; and (iii) non-energy related emissions sources such as by-product carbon dioxide (CO₂) emissions from lime kiln chemical reactions and methane emissions from wastewater treatment. Of these mill emissions sources, energy-related GHG emissions (i.e., those arising from on-site fuel combustion and energy purchases/transfers) are by far the most significant. Greenhouse gas emissions associated with on-site combustion of black liquor, hog fuel, and other biomass energy sources are generally treated as carbon neutral and are typically not counted in energy-related GHG emissions inventories of mill operations (1). Additional general means to reduce energy consumption and GHG emissions are simple housekeeping efforts, such as implementing switch-off programs and sensors for lighting equipment, or replacing energy sources with more environmentally friendly options, such as natural gas or renewable energy. Replacing fuel energy use with cleaner sources also has a direct impact on the reduction of greenhouse gas emissions.

Hoch

Wasser

Definition

Der Wasserverbrauch während des Betriebs ins Wasser geleitete Schadstoffe.

Branchenfragen

The pulp and paper industry is one of the heaviest users of water. Since water is used in nearly every step of the manufacturing processes, it also produces large volumes of wastewater and residual sludge waste, presenting issues in relation to wastewater treatment, discharge, and sludge disposal. Increasingly advanced treatment technologies, including innovative strategies geared towards water reuse and resource recovery, present viable solutions for pulp and paper manufacturers in terms of wastewater and solid waste management (2). Approximately 85% of the water used in the pulp and paper industry is used as process water, resulting in relatively large quantities of contaminated water and necessitating onsite wastewater treatment solutions. Treatment options include primary treatment such as clarification to remove solids and particulate matter, and secondary biological treatment processes for removing biodegradable organic matter and decreasing the effluent toxicity. Tertiary treatment technologies such as membrane filtration, UV disinfection, ion exchange, and granular activated carbon can also be employed to further treat effluent water to higher qualities (3). Growing water scarcity and heightened awareness associated with water conservation are prompting more pulp and paper industries to recycle water within facilities. It allows facilities to reuse water and also recover excess pulp fibers that have escaped in the wastewater, providing these industries with a high economic incentive to recycle its waste streams. Membrane technologies such as microfiltration, ultrafiltration, and nanofiltration are the most effective strategies for treating water to a level where it can be utilized in the beginning of a process. There is a need to use ozone instead of chlorine to eliminate long-term residual and make the wastewater less caustic to the membranes. Residual sludge management presents a number of challenges to the pulp and paper industry and represents a significant portion of a facility's total wastewater treatment costs. It is important to realize that pulp and paper sludge, with further treatment, has the potential to qualify as a biosolid, which can be used for a number of innovative solutions. Pulp and Paper mills can implement advanced technologies that convert waste sludge into fertilizer and biogas, offering a beneficial use of a waste stream and significantly reducing a facility's waste disposal burden.

Hoch

Rohstoffe, Chemikalien & Abfall

Definition

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

Branchenfragen

Pulp and paper industry is one of the most polluting industries which consumes a significant quantity of chemicals and produces large volumes of emissions. Significant solid wastes such as lime mud, lime slaker grits, green liquor dregs, boiler and furnace ash, scrubber sludges, wood processing residuals and wastewater treatment sludges are generated. Disposal of these solid wastes cause environmental problems due to the high organic content, partitioning of chlorinated organics, pathogens, ash and trace amount of heavy metal content (4). Air pollutants and gas emissions are another concern for the pulp and paper industry, including water vapors, particulates, nitrogen oxides, volatile organic compounds (VOCs), sulfur oxides and total reduced sulfur compounds (TRS). Waste minimization can be done by two means. This first is chemical recovery and recycling. This system, especially in chemical pulping process, significantly reduces pollutants. Additionally economical return is another important aspect. Chemical recovery is necessary because of the basic economic viability of the craft process. The second approach to minimize waste production from pulp and paper mills is the application of best available techniques. Integrated solid waste management of pulp and paper mills includes anaerobic digestion, composting, land applications, thermal processes such as incineration/combustion, pyrolysis, steam reforming, and wet oxidation. There is a need to control air pollution in the pulp and paper mills. Bleaching steps and steam are conventionally treated by physico-chemical methods such as adsorption to activated coal filters, absorption, thermal oxidation, catalytic oxidation, and condensation. More innovative approach to solve this problem is via biofilters and bioscrubbers (5). Prevention of pollution at its source is also an effective solution, such as development of analytical methodologies to allow for real-time, in-process monitoring and control prior to the formation of hazardous substances; use the ideal waste disposal strategy i.e. not to generate waste in the first place.

Mittel

Produktlebensende

Definition

Direkte Umweltauswirkungen durch das Lebensende von Produkten. Zu diesen Auswirkungen können auch gefährliche und ungefährliche Abfälle, Emissionen sowie unfallbedingte Umweltverschmutzung gehören.

Branchenfragen

Consumers are increasingly aspiring towards healthier and more environmentally friendly consumption of paper products. The persistence of some packaging products in the environment, and increasing resource scarcity, elevate the importance of product end of life impact. These trends are driving innovation in the industry, with a focus on alternative, safer materials, enhanced recyclability, and sustainably sourced raw materials. Companies should focus on reduction of packaging weight or use renewable raw materials substitution in packaging. There are recycling of products by either customers or companies' take back programs (6). Additionally, there is a need for the industry to conduct consumer research to understand the disposal methods used by end consumers.



Arbeits- & Menschenrechte

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Definition

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

Branchenfragen

In the process of paper product manufacturing, workers are exposed to a wide variety of health and safety hazards, depending on their specific role and work environment. On average 2% of workers in manufacturing industries like this one sustain a work-related injury on the job each year (7). The sources of these injuries can vary widely. Accidents associated with machinery are among the most prevalent (8). Falling from height, being trapped or struck by something also account for a large proportion of injuries (8). Manufacturing processes that involve hazardous materials or extremely hot temperatures carry additional risks. As well as being an ethical matter, addressing health and safety also makes good business sense. Employees who feel safe at work have higher job satisfaction and productivity rates than those who do not (9). Decreased time off due to injury and illness are also benefits of a robust health and safety management system (9). Companies must take proactive precautions to ensure the safety of their workers in order to foster a safe, productive, and liability free work environment. Routine risk assessments are a good first step as they enable the identification and assessment of hazards. Providing personal protective equipment (PPE) and training on health and safety best practices for relevant workers are important further preventative measures. At the same time, machinery should be routinely inspected to ensure proper, safe, functionality. For a robust health and safety management system manufacturing companies can be certified as OHSAS 18001 or ISO 45001 compliant. As well as ensuring a safe working environment, having this certification reassures employees and external stakeholders that the company operates a responsible working environment that is compliant with regulatory requirements.

Mittel

Arbeitsbedingungen

Definition

Betrifft Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter.

Branchenfragen

Human capital investment is increasingly important for companies seeking to develop a sustainable workforce while reducing hiring costs associated with high employee turnover. Employees should be adequately compensated through wages and other social benefits that reflect regional variations in living costs and state provided social protections. According to the 2017 International Trade Union Confederation Global Poll, nearly half of global respondents claim that their household incomes fail to accommodate cost of living. 84% of respondents believe that national minimum wages are insufficient to enable workers to lead a decent life (10). In the absence of public provision of social protection, including healthcare, family vacation and rest periods, workers are likely to change employers in order to obtain livable wages and adequate social protections. Companies that voluntarily develop human capital management systems position themselves to attract and retain the best talent, while preventing operational disruptions caused by worker strikes. In determining adequate wages companies operating in less developed countries where minimum wage laws are deemed inadequate, companies should default to wage standards established by ILO conventions. In addition to benchmarking with international standards, companies should also engage their workers through labor unions or employee representatives to determine workers' needs. In countries where unions and worker appointed representatives are illegal, it is key to leverage employee satisfaction surveys and other forms of worker voice tools to determine worker needs. When operating in countries where state provided social protections are minimal or absent, companies should provide employees with employer paid healthcare benefits and retirement pensions.

Mittel

Sozialer Dialog

Definition

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

Branchenfragen

Social dialogue, as defined by the International Labour Organization, includes all types of negotiation, consultation or exchange of information between, or among, government representatives, employers and workers (11). Companies that promote social dialogue through unions and other forms of worker-selected representatives are in a better position to obtain better visibility of potential health and safety issues and worker grievances around wages, working conditions, career development. A vast majority of the International Trade Union Confederation’s 2017 respondents disapprove of their working conditions, including wages, benefits and job security. As a result of the concerns by global workers, 91% of respondents are in support of laws that give workers the right to collective bargaining, while 85% want the right to unionize (10). When worker issues are not identified and remedied, companies and their supply chain partners risk business interruptions caused by worker strikes. While there is no “one size fits all” model of social dialogue that can be readily exported from one country to another due to cultural and political factors, adapting social dialogue to the national situation is key to ensuring local ownership of the worker engagement process. When companies engage in worker dialogue, they are in a better position to manage talent retention issues that potentially hinder long-term business sustainability. Given the importance of social dialogue in helping establish policies and procedures that promote both employer and employee interests, companies should work to promote collective bargaining, regardless of national laws that prohibit such activity. Collaboration with work councils, labor unions or worker representatives can be leveraged to address working conditions, remuneration, skills development and occupational health and safety needs. In countries where union membership is not permitted, or are insignificant due to low member rates, companies should establish alternative modes of social dialogue that promote worker interests.

Mittel

Karrieremanagement & Training

Definition

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

Branchenfragen

In addition to fair pay, social benefits, and safe and stimulating working conditions, companies in the plastics production industry should include occupational skills development in their human capital management strategies. Occupational skills development, through formal training, developmental assignments, and feedback, provides mutual benefits for employees and employers. Manufacturers will benefit from a higher skilled workforce capable of meeting market demands, and workers will develop skills necessary for promotions and/or future employment opportunities in the sector. Workers are increasingly demanding occupational skills development in order to stay up-to-date on technological developments, ultimately ensuring they remain competitive on the job market. The reciprocal benefits ultimately reduce employee turnover costs, evidenced by one Harvard Business Review article (12) that finds that thriving workers are 32% more committed to their organization and 46% more satisfied with their jobs. To take advantage of the benefits provided by a skilled workforce, manufacturers should develop and implement occupational training and development programs. Ongoing employee evaluations accompanied by continuous feedback should be deployed to identify skills that enable employees to be placed in positions that allow for promotions. Lastly, companies should ensure that, when necessary, workers performing redundant tasks are helped to access other responsibilities through training. Occupational skills development programs can benefit companies across all functional areas and should therefore be embedded throughout all operations.

Mittel

Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

Definition

Betrifft Probleme mit Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit innerhalb der firmeneigenen Betriebe.

Branchenfragen

Modern slavery is characterized by low wages, wage theft, violent and coercive working conditions, debt bondage, identification documentation retention, forced trafficking and exposure to unsafe working conditions is a global phenomenon. An estimated 24.9 million people worldwide are the victims of some form of forced labor (13). Child labor, which is deemed to be one of the main issues within modern slavery, refers to an economic activity performed by a person under the age of 15; generally employment that prevents effective school attendance, and which is often performed under conditions hazardous for the physical and mental health of the child (14). The manufacture of paper and paper products, including corrugated paper and paperboard and containers of paper and paperboard, is particularly exposed to child and forced labor issues. The industry is characterized by low-skilled labor and short delivery times, factors that set the roots for child and forced labor. Children working in highly exposed areas usually face excessive hours, prolonged exposure to the sun, allergies, low levels of hygiene and work-related injuries such as back pain and abdominal problems, which pose serious problems to their health and future personal development (15). Another dramatic issue within the manufacturing industry, including paper production, is human trafficking. Trafficking is the third-largest criminal industry in the world, earning an estimated 40 billion dollars a year. As with previous economic crises, the sharp increase of unemployment brought by COVID-19 pandemic is likely to increase trafficking of people, both adults and children, particularly in countries that are experiencing high unemployment rates. Job seekers from high risk countries are more likely to accept unreasonable working conditions and payments hoping for improving their quality of life. Overall, the paper sector is characterized by a high level of informality, particularly in emerging economies, and shows substantial wage disparities (16). In accordance with the Guiding Principles on Business and Human Rights, companies must implement effective measures to prevent episodes of child, forced labor and human trafficking. Manufacturers could establish formalized collaborations with local NGOs to address those potential issues, along with providing internal grievance mechanism to report cases of child, forced labor and human trafficking. In addition, it is best practice to conduct periodic risk assessments or on-site audits with the purpose of identifying operations that might be exposed to potential child labor, forced labor and human trafficking. Providing awareness programs or training in regard to the topic, is another crucial aspect to prevent this recurring phenomenon. In addition, in accordance with the Dhaka Principles companies should prohibit recruitment fees or deposits from workers and should allow workers to move or relocate freely.

Mittel

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion

Definition

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

Branchenfragen

Developing a diverse workforce is not only a socially responsible business practice, it is also good for business. Diverse workforce unlocks business innovation and drives market growth due to the knowledge that workers from different gender, sexual orientation, race and ethnicity bring to their functions. More diverse companies are rather able to win top talent and improve customer orientation, employee satisfaction, and decision making, each of which lead to increasing financial returns. A 2015 report by McKinsey found that companies in the top quartile for racial and ethnic diversity are 35% more likely to have financial returns above their respective national industry medians, and companies in the top quartile for gender diversity are 15% more likely to have financial returns above their respective national industry medians. In the United States, there is a linear relationship between racial and ethnic diversity and better financial performance: for every 10% increase in racial and ethnic diversity on the senior-executive team, earnings before interest and taxes (EBIT) rise 0.8 percent (17). Many of the world's biggest and most successful companies have advanced diversity strategies that include respect of LGBT. Nearly 90% of Fortune 500 companies prohibit discrimination based on sexual orientation and gender identity and almost 60% of them extend benefits to the same-sex partners of their employees (18). Given the higher returns associated with a diverse workforce, it is important that companies take steps to promote diversity in their operations. Companies must first create an environment that is welcoming of workers from all social backgrounds. Anti-discrimination and harassment policies should be framed to protect workers from all social backgrounds including, but not limited to, gender, race, ethnicity and national identity and increasingly important - sexual identity. While most countries have laws that prohibit discrimination, differences exist in the scope of groups protected and the level of enforcement—making it a strategic challenge for companies that operate in less progressive countries. When developing policies for operations in such locations, it is key for companies to be as inclusive as possible and to keep the business benefits in mind. In order to reinforce policies, diversity training should be provided to all employees, and anti-discrimination training should be required of all management levels—particularly human resources—with decision making authority. Human resources personnel should perform frequent internal salary audits to determine where wage gaps exist between different social groups within the organization. Additional pro-diversity measures that reinforce non-discriminatory efforts include employee cultural and gender associations that enable social groups to share experiences related to professional integration and networking. Lastly, an effective whistleblowing procedure should be available to all employees to report concerns related to, or violations of, established anti-discrimination policy.



Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Mittel

Korruption

Definition

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

Branchenfragen

Corruption distorts fair markets and increases business costs. Global anti-corruption laws are becoming more stringent in their expectations that companies establishing effective controls to prevent all types of corruption. Business exposures to corruption vary depending on the nature, scope and location of a company's international activity. They can arise both when companies seek to sell their products and services directly to foreign governments and state-owned entities and in the form of bribe payments in return for favorable contracting decisions. Risks can also take other, less obvious forms, such as when companies face shakedowns from customs inspectors and tax assessors during efforts to import or export raw materials or finished products. Additionally, risks can surface when companies operate manufacturing facilities in foreign countries, which requires frequent interaction with hosts of foreign officials ranging from maintaining utility service to paying local taxes and securing police protection. To minimize corruption risks, companies should implement a risk-based due diligence procedure to identify opportunities or situations where corrupt transactions are possible. It is important that companies identify anti-corruption training needs in order to keep employees abreast of the regional or sector environment that exposes them to potential risks. Lastly, companies must document and maintain detailed records of all due diligence measures in order to minimize liability in the event that the company is implicated in corruption investigations involving internal employees or third-party relationships.

Mittel

Wettbewerbswidrige Praktiken

Definition

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

Branchenfragen

Anti-competitive behaviors, including monopolies, price-fixing and bid-rigging impact markets in similar ways, notably by creating uncompetitive markets for which small and medium sized companies are able to compete. Such anti-competitive practices ultimately increase the cost of goods and services, preventing consumer driven economic growth, ultimately exposing companies to financial risks. Certain sectors implement cost structures with business partners that enable collusion through product purchasing incentives, including excessive product discounts, which can be perceived by competitors as bribes, and therefore should be managed effectively. Companies in this category face significant anti-trust risk rooted in firms converging on common strategy based on control of timber assets. An example of such risk is the cartel accusations of the Spanish Association of Corrugated Packaging Manufacturers (AFCO) allegedly engaging in anti-competitive behavior including collective recommendations, price sharing and price fixing (19). In order to ensure market competition antitrust enforcement has received greater attention from US, EU and global law enforcement agencies in recent years. As part of their compliance systems, manufacturers should implement internal controls to prevent employees and business partners from engaging in anti-competitive practices. Employees should be adequately trained in the market impacts caused by such behaviors. Providing clear and detailed competitor interaction guidelines is one effective way to raise awareness among key employees. Lastly, companies should have an effective whistleblower procedure allowing employees to confidentially report collusion concerns without retaliation by employers.

Mittel

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Definition

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

Branchenfragen

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in jurisdiction 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 (22). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company's 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 (23). 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 the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Nachhaltige Beschaffung

Bedeutung

Nachhaltigkeitsthema

Hoch

Umweltpraktiken von Lieferanten

Definition

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

Branchenfragen

Some of the key supply chain risks faced by companies in this category derive from environmental issues linked to their wood-based product procurement. Companies face risks when purchasing wood and wood-based products from suppliers that do not follow sustainable forest management practices. Adverse environmental consequences of unsustainable forestry practices include biodiversity loss and GHG emissions from land-use change, forest degradation, and deforestation. In the face of increasing scrutiny on environmental impacts of global supply chains, companies in this sector can avoid supply chain disruptions and risk of sanctions by ensuring that the entities they source from are practicing responsible and sustainable operations. To face this challenge, companies are growingly engaged in chain-of-custody programs for their wood procurement, such as the Program for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) and the Forest Stewardship Council (FSC) certification program. According to the UN Food and Agriculture Organization, the global annual growth in amount of certified forests is at about 10% (20, 21). Additionally, to ensure that wood-based resources comply with a company's environmental objectives, an important first step is to communicate and enforce the rules set in a company's Supplier Code of Conduct or a CSR contract clause. A next step could be to carry out a risk analysis of the supplier base. Companies can also follow up with on-site audits and continuous monitoring schemes, capacity building and long-term partnerships with suppliers to address major environmental concerns along the value chain.

Mittel

Sozialpraktiken von Lieferanten

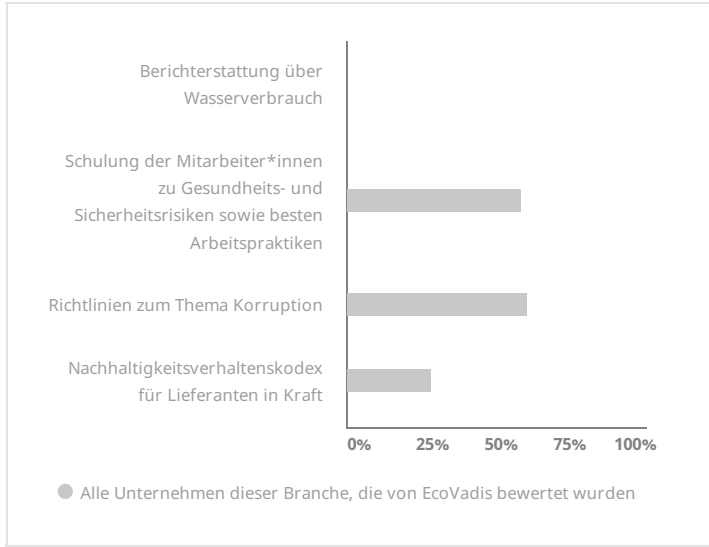
Definition

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

Branchenfragen

To prevent supply disruptions and potentially costly litigation, companies should work to embed their human rights and business ethics commitments throughout their supply chain operations in order to address operational impacts on stakeholders. Companies have an obligation to respect human rights of both internal and external stakeholder groups, and the public seems increasingly engaged holding companies accountable. In accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, human rights impact assessments should include those of supply chain operations. Companies should develop and implement due diligence procedures, to include supply chain mapping, risk assessments and follow up supplier engagements, including training and on-site audits. Companies should also establish contract provisions detailing supplier expectations regarding human rights protections. Lastly companies should, when necessary, establish grievance procedures in the absence of a supplier procedure.

Zentrale Stärken der Branche



Zentrale Verbesserungsbereiche der Branche



Überblick Nachhaltigkeits-KPIs

KPI	Alle Unternehmen dieser Branche, die von EcoVadis bewertet wurden
Aktives Whistleblowing-Verfahren vorhanden	29%
Audit oder Bewertung von Lieferanten zu CSR-Themen	33%
Berichterstattung über Energieverbrauch oder Treibhausgasemissionen	33%
Berichterstattung über Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	24%
Formale Politik zu nachhaltiger Beschaffung	20%
ISO 14001 zertifiziert (mindestens eine Betriebsstätte)	32%
OHSAS 18001 zertifiziert oder gleichwertige Zertifizierung vorhanden (mindestens eine Betriebsstätte)	20%
Teilnehmer des "Carbon Disclosure Projects (CDP)"	9%
Unterzeichner des Global Compact	12%

Wichtigste Vorschriften und Initiativen

Corrugated paper recycling campaign by the Confederation of Paper Industries - UK

http://www.paper.org.uk/current_issues/corrugated_recycles.html

The Confederation of Paper Industries (CPI) has launched a corrugated paper recycling campaign

 **Umwelt**

Label FSC (Forest Stewardship Council)

<http://www.fsc.org/about-fsc.html>

The FSC is an international non-profit organization established in 1993 to promote responsible management of the world's forests. Its main tools for achieving this are standard setting, independent certification and labeling of forest products.

 **Nachhaltige Beschaffung**

Label SFI® (Sustainable Forestry Initiative®)

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

The SFI program is a comprehensive system of principles, objectives and performance measures developed by professional foresters, conservationists and scientists, among others that combines the perpetual growing and harvesting of trees with the long-term protection of wildlife, plants, soil and water quality.

 **Nachhaltige Beschaffung**

Sustainable Packaging Alliance

<http://www.sustainablepack.org/aboutSPA/default.aspx>

SPA aims to be an international focal point for knowledge, tools and expertise that catalyse and facilitate continuous improvement in the environmental performance and sustainability of packaging systems.

 **Umwelt**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

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

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Umwelt**

EU regulation REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals)

http://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach_intro.htm

 Regulatorisch

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

 **Umwelt**

Label PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes)

<http://www.pefc.org>

The PEFC Council is an independent, non-profit, non-governmental organization, founded in 1999 which promotes sustainably managed forests through independent third party certification.

 **Nachhaltige Beschaffung**

Packaging Recovery Organization Europe from Green Dot

<http://www.greendotcompliance.eu/en/about-green-dot.php>

Green Dot recycling programs: helps compliance with the Packaging and Packaging waste European Directive (94/62/CE of 20 Decembre 1994)

 **Umwelt**

Sustainable Packaging Coalition

http://www.sustainablepackaging.org/about_vision.asp

The Sustainable Packaging Coalition advocates and communicates a positive, robust environmental vision for packaging and to support innovative, functional packaging materials and systems that promote economic and environmental health through supply chain collaboration.

 **Umwelt**

Universal Declaration of Human Rights

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

 Regulatorisch

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

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

 Regulatorisch

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

 **Arbeits- & Menschenrechte**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

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

 Regulatorisch

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

 **Ethik**

United Nations Global Compact (10 principles)

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

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

 **Alle Themen**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

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

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

 **Alle Themen**

Carbon disclosure project

<https://www.cdp.net>

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

 **Umwelt**

ISO 45001 Standard for Occupational Health and Safety

<https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>

The standard was developed by a committee of occupational health and safety experts, and follows other generic management system approaches such as ISO 14001 and ISO 9001. It was based on earlier international standards in this area such as OHSAS 18001, the International Labour Organization's ILO-OSH Guidelines, various national standards and the ILO's international labour standards and conventions.

 **Arbeits- & Menschenrechte**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

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

 Regulatorisch

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

 **Ethik**

OECD guidelines for multinational enterprises

http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,1,00.html

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

 **Alle Themen**

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

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

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

 **Alle Themen**

EU Timber Regulation No 995/2010

http://ec.europa.eu/environment/forests/timber_regulation.htm

 Regulatorisch

Regulation (EU) No 995/2010 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2010 laying down the obligations of operators who place timber and timber products on the market – also known as the (Illegal) Timber Regulation counters the trade in illegally harvested timber and timber products through three key obligations.

 **Nachhaltige Beschaffung**

Quellen

1- Klaas Jan Kramer, Eric Masanet, Tengfang Xu, and Ernst Worrell, 2009, Energy Efficiency Improvement and Cost Saving Opportunities for the Pulp and Paper Industry.

https://www.energystar.gov/ia/business/industry/downloads/Pulp_and_Paper_Energy_Guide.pdf

2- International Finance Corporation (IFC), 2007, Environmental, Health, and Safety Guidelines Pulp and Paper Mills.

<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/6f13e78048855398afb4ff6a6515bb18/Final%2B-%2BPulp%2Band%2BPaper%2BMills.pdf?MOD=AJPERES>

3- Gunderson, J., 2012, Water treatment in the pulp and paper industry.

<https://www.waterworld.com/municipal/technologies/article/16211595/water-treatment-in-the-pulp-and-paper-industry>

4- Confederation of Paper Industries, 2013

<http://www.risiinfo.com/techchannels/environment/CPI-UK-corrupted-industry-leading-way-on-forest-protection-as-new-EU-legislation-looms.html>

5- Greenpeace International, 2013, APP's Forest Conservation Policy: Progress Review,

<http://www.greenpeace.org/international/en/publications/Campaign-reports/Forests-Reports/APP-Forest-Conservation-Policy/>

6- World Bank. 2007. Environmental, health, and safety guidelines pulp and paper mills.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/205611489661890765/Environmental-health-and-safety-guidelines-pulp-and-paper-mills>

7- Bahar K.Ince, Zeynep Cetecioglu and Orhan Ince, 2011, Pollution Prevention in the Pulp and Paper Industries.

<http://cdn.intechopen.com/pdfs-wm/16290.pdf>

8- Environmental paper network, 2018, The state of the global paper industry.

https://environmentalpaper.org/wp-content/uploads/2018/04/StateOfTheGlobalPaperIndustry2018_FullReport-Final-1.pdf

9- Manufacturing Industry, Health and Safety Executive. Web, 2015.

<http://www.hse.gov.uk/Statistics/industry/manufacturing/index.htm>

10- Health and Safety Executive. Health and safety in manufacturing in Great Britain, 2014/15. 2015.

<http://www.hse.gov.uk/Statistics/industry/manufacturing/manufacturing.pdf>

11- Occupational Safety and Health Administration, 2020, Business Case for Safety and Health.

<https://www.osha.gov/dcsp/products/topics/businesscase/benefits.html>

12- International Trade Union Confederation, 2018, ITUC Global Rights Index 2018.

<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2.pdf>

13- ILO, n. d., Social Dialogue - Finding a common voice.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>

14- Spreitzer, G., Porath, C. 2012. Creating Sustainable Performance.

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

15- ILO - Forced Labour, Modern Slavery and Human Trafficking - 2018

<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>

16- Fashion Industry and Human Trafficking - 2017

https://www.academia.edu/43207958/FASHION_INDUSTRY_AND_HUMAN_TRAFFICKING_ENDING_THE_SYNERGY

17- ILO - The Elimination of Child Labour and Promotion of Decent Work in the Stora Enso Value Chain

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/publication/wcms_427199.pdf

18- ILO - Forestry, Wood, Pulp and Paper Sector - 2021

<https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/forestry-wood-pulp-and-paper/lang--en/index.htm>

19- Hunt et al. (McKinsey&Company), 2015, Why diversity matters.

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

20- Human Rights Campaign Foundation, 2016, Corporate Equality Index 2017.

<http://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2017-FinalReport.pdf>

21- Workplace Bullying and Harassment, 2013. Published by: The Japan Institute for Labor Policy and Training (JILPT)

<http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>

22- International Labour Organisation, ILO. and International Finance Corporation, IFC. (Undated). Guidelines on the Prevention of Workplace Harassment: Guideline for Employers.

http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment_ENG-3.pdf

23- International Labour Organisation, ILO, 2011. Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf

24- EUWID, 2013

<http://www.euwid-paper.com/news/singlenews/Artikel/cnc-investigates-alleged-cartel-in-corrugated-sector.html>

25- 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/>

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

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

27- Food and Agriculture Organization (FAO) of the United Nations, 2010, Impact of the Global Forest Industry on Atmospheric Greenhouse Gases.

<http://www.fao.org/docrep/012/i1580e/i1580e00.pdf>

28- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) Forest Solutions Group, 2012, Facts & Trends: Forest Products: Carbon and Energy.

<https://www.wbcsd.org/Sector-Projects/Forest-Solutions-Group/Resources/Facts-Trends-Forests-forest-products-carbon-and-energy>