



SR 10
Social Responsibility
Management Systems
Requirements

October 2024

SR 10 Anforderungen an Managementsysteme für soziale Verantwortung

© IQNET Association, 2024

Alle Rechte vorbehalten. Sofern nicht anders angegeben, darf kein Teil dieser Veröffentlichung in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln, elektronisch oder mechanisch, einschließlich Fotokopie und Mikrofilm, ohne schriftliche Genehmigung von IQNET unter der unten angegebenen Adresse vervielfältigt oder verwendet werden.



IQNET Association – The International Certification Network

Bollwerk 31
3011 Bern
Schweiz

Telefon: +41 31 310 24 40

E-Mail: headoffice@iqnet.ch

Web: www.iqnet-certification.com

Titelblatt-Illustration von Matthias Winkler (<https://matthiaswinkler.ch>), erstellt für den IQNET-Tag 2022.

Offizielle Übersetzung in deutscher Sprache

Im Falle von Auslegungskonflikten oder Abweichungen zwischen der englischen Version und ihren Übersetzungen in andere Sprachen dieser Spezifikation ist die englische Version maßgebend.

Die Übersetzung erfolgte durch



DQS Holding GmbH

August-Schanz-Strasse 21
60433 Frankfurt am Main

Web: <https://www.dqsglobal.com/>

Inhalt

o. EINLEITUNG.....	7
0.1. Allgemein.....	7
0.2. Grundsätze für Managementsysteme der sozialen Verantwortung	9
1. Umfang	10
2. Normative und andere Referenzen.....	11
2.1. Qualitätsmanagement	11
2.2. Umwelt Management.....	11
2.3. Management von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	12
2.4. Governance.....	12
2.5. Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit	12
2.6. Nicht-finanzielle Berichtsstandards	12
3. Begriffe und Definitionen.....	13
3.1. Klimawandel.....	13
3.2. Verhaltenskodex.....	13
3.3. Verbraucher	14
3.4. Kunde	14
3.5. Ethisches Verhalten.....	14
3.6. Wesentlichkeit der Auswirkungen.....	14
3.7. Auswirkungen einer Organisation	14
3.8. Internationale Verhaltensnormen	15
3.9. Organisation.....	15
3.10. Soziale Verantwortung	15
3.11. Management der sozialen Verantwortung	15
3.12. Einflussosphäre.....	16
3.13. Interessensvertreter	16
3.14. Anbieter.....	16
3.15. Nachhaltigkeit.....	16
3.16. Nachhaltige Entwicklung	16
3.17. Top-Management.....	16
3.18. Wertschöpfungskette.....	17
4. Kontext der Organisation	17
4.1. Verstehen der Organisation und ihres Kontextes.....	17

4.2. Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder (interessierte Parteien).....	17
4.3. Festlegung des Geltungsbereichs des Managementsystems für soziale Verantwortung	18
4.4. Managementsystem für soziale Verantwortung.....	18
4.5. Verpflichtungen zur sozialen Verantwortung.....	18
5. Führung	19
5.1. Führungsqualitäten und Engagement.....	19
5.2. Politik der sozialen Verantwortung	19
5.3. Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse der Organisation.....	19
5.4. Verhaltenskodex.....	20
6. Planung	20
6.1. Maßnahmen zur Bewältigung der Risiken und Chancen	20
6.2. Identifizierung und Bewertung von Problemen.....	21
6.3. Ziele und Planung zu deren Erreichung	21
6.4. Planung von Änderungen.....	22
7. Unterstützung	22
7.1. Ressourcen.....	22
7.2. Kompetenz.....	22
7.3. Bekanntheitsgrad.....	22
7.4. Kommunikation	22
7.5. Dokumentierte Informationen.....	23
7.5.1. Allgemein.....	23
7.5.2. Erstellung und Aktualisierung von Informationen	23
7.5.3. Kontrolle der dokumentierten Informationen	23
8. Betrieb und Akteure	24
8.1. Operative Planung und Kontrolle	24
8.2. Eigner und Aktionäre	24
8.2.1. Wirksamkeit und Effizienz der Verwaltung	24
8.2.2. Organisatorische Steuerung	24
8.2.3. Informative Transparenz	25
8.2.4. Stimmrecht und Vertretung	25
8.3. Mitarbeiter	25
8.3.1. Nicht-Diskriminierung, Vielfalt und Integration	25
8.3.2. Recht auf Privatsphäre	26

8.3.3. Zwangsarbeit und Kinderarbeit.....	26
8.3.4. Gesundheit und Sicherheit.....	26
8.3.5. Zugängliche Arbeitsumgebungen.....	27
8.3.6. Vereinigung und Tarifverhandlungen.....	27
8.3.7. Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Löhne.....	27
8.3.8. Ausbildung, Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Entwicklung.....	28
8.3.9. Work-Life-Balance	28
8.3.10. Achtung der Würde der Arbeitnehmer	28
8.4. Kunden, Nutzer und Verbraucher.....	28
8.4.1. Verkaufsförderung und Werbung.....	28
8.4.2. Verträge.....	28
8.4.3. Vertraulichkeit und Datenschutz.....	29
8.4.4. Ehrlichkeit	29
8.4.5. Kundendienst und Service nach dem Verkauf	29
8.4.6. Qualität und Sicherheit von Waren und Dienstleistungen	29
8.5. Anbieter.....	29
8.5.1. Unterstützung der Grundsätze der sozialen Verantwortung in der Lieferkette ...	29
8.5.2. Ausführung und Erfüllung von Verträgen.....	29
8.5.3. Vertraulichkeit und Datenschutz.....	30
8.5.4. Ehrlichkeit	30
8.6. Regierungen, Behörden und Regulierungsstellen.....	30
8.6.1. Zusammenarbeit und Transparenz	30
8.6.2. Nichteinmischung	30
8.6.3. Steuern Verpflichtungen	30
8.6.4. Ehrlichkeit	30
8.7. Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Organisationen.....	30
8.7.1. Mittelbindung.....	31
8.7.2. Förderung der lokalen Entwicklung.....	31
8.7.3. Investitionen in die Gemeinschaft und in die Gesellschaft.....	31
8.8. Umwelt	31

8.8.1. Vermeidung von Umweltverschmutzung, Klimawandel und effizienter Nutzung von Ressourcen	31
8.8.2. Erhaltung und Wiederherstellung von Ökosystemen und biologischer Vielfalt	31
8.8.3. Achtung vor dem Leben der Tiere	32
8.9. Wettbewerber	32
9. Leistungsbewertung	32
9.1. Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung	32
9.2. Die Erwartungen der Stakeholder	32
9.3. Beschwerdemechanismus	33
9.4. Internes Audit	33
9.5. Managementprüfung	33
10. Verbesserung	34
10.1. Nichtkonformität und Abhilfemaßnahmen	34
10.2. Kontinuierliche Verbesserung	34
Anhang A (informativ) Leitfaden und Empfehlungen	36
A.0. Allgemein	36
A. 1. Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder (interessierte Parteien)	36
A.2. Identifizierung und Bewertung von Problemen	36
A.3. Verhaltenskodex	37
A.4. Gesetzliche und andere Anforderungen	37
A.5. Kommunikation und Bericht	37
A.6. Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung	37
Anhang B (informativ) Internationale Referenzdokumente	38
Anhang C (informativ)	40
Korrespondenz mit SR 10	40
C1. Korrespondenz zwischen ISO 26000 und SR 10	40
C2. Korrespondenz zwischen UN SDGs und SR 10 Spezifikation	47

0. EINLEITUNG

0.1. Allgemein

Diese Spezifikation legt die Anforderungen an ein Managementsystem für Organisationen fest, die sich den Grundsätzen und Empfehlungen zur Nachhaltigkeit verpflichtet haben, insbesondere denjenigen, die in der Internationalen Norm ISO 26000 und anderen normativen und internationalen Verweisen (siehe Anhang B und C) dargelegt sind.

Nachhaltigkeit ist das Ziel der nachhaltigen Entwicklung und entwickelt sich ständig weiter. Das Verständnis und die Herstellung eines Gleichgewichts zwischen Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftssystemen, die sich idealerweise gegenseitig unterstützen, werden als wesentlich für Fortschritte auf dem Weg zur Nachhaltigkeit angesehen (die inzwischen als eine der wichtigsten Überlegungen bei allen menschlichen Aktivitäten anerkannt ist).

Der Begriff "Nachhaltige Entwicklung" wird häufig verwendet, um Entwicklungen zu beschreiben, die zur Nachhaltigkeit führen, und der Begriff "Soziale Verantwortung" wird häufig verwendet, um zu beschreiben, wie eine einzelne Organisation zur nachhaltigen Entwicklung beitragen kann.

Diese Spezifikation wurde aus folgenden Gründen erstellt:

- a) das Bewusstsein, dass nachhaltige Entwicklung, soziale Verantwortung und gute Regierungsführung etablierte Konzepte in der aktuellen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Debatte sind, und die Überzeugung, dass sie für den Fortschritt der Gesellschaft nützlich sind;
- b) die Nützlichkeit der Bereitstellung eines Instruments, das es den Organisationen ermöglicht, im Bereich der sozialen Verantwortung auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung voranzukommen und ihre Fortschritte mitzuteilen, und zwar insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Verhältnis zu ihrer Größe;
- c) die Nachfrage zahlreicher Organisationen, die die Dienste von Zertifizierungsstellen in Anspruch nehmen, um sich in Bezug auf ein bestimmtes Ziel zu verbessern, und die bereit sind, Managementtechniken anzuwenden, die sich im Bereich der sozialen Verantwortung bewährt haben. Diese Organisationen setzen ihre Politik und ihre Ziele im Bereich der sozialen Verantwortung auf Märkten und in Umfeldern um, die immer sensibler für Fragen der Nachhaltigkeit werden. Es handelt sich um Märkte, die die Organisationen nicht ignorieren können und deren Anforderungen sie erfüllen müssen, und die gleichzeitig denjenigen Akteuren Wettbewerbsvorteile bieten, die deren Erwartungen am besten erfüllen.

Die Spezifikation SR 10 enthält Anforderungen und Leitlinien für Managementsysteme für soziale Verantwortung sowie empfohlene Praktiken. Die Anforderungen sollen anpassungsfähig sein, und die Umsetzung kann je nach Größe der Organisation und Reifegrad des Managementsystems sowie je nach Kontext, Art und Komplexität der Aktivitäten und Ziele der Organisation unterschiedlich sein.

Dieses Dokument ist geeignet, die Anforderungen an die soziale Verantwortung in anderen Managementsystemen zu verbessern und eine Organisation nicht nur bei der Verbesserung des Gesamtmanagements aller ihrer Verpflichtungen und Ziele im Bereich der sozialen Verantwortung zu unterstützen, sondern auch auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung voranzukommen.

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die gemeinsamen Elemente eines Managementsystems für soziale Verantwortung.



Abb. 1 - Elemente eines Managementsystems für soziale Verantwortung

Die in dieser Spezifikation dargelegten Anforderungen an das Managementsystem für soziale Verantwortung, die darauf abzielen, Nachhaltigkeit durch ein Managementsystem für soziale Verantwortung zu erreichen, sind mit den Anforderungen anderer Managementsysteme kompatibel, die auf den ISO-Normen für Managementsysteme basieren, z. B. ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und vielen anderen.

Diese Spezifikation enthält überprüfbare Anforderungen, die eine kontinuierliche Verbesserung der Managementsysteme für die soziale Verantwortung gewährleisten; sie legt jedoch keine absoluten Anforderungen in Bezug auf die soziale Verantwortung fest, abgesehen von denen:

- a) die für eine Organisation geltenden gesetzlichen Pflichten;
- b) die Anforderungen an das Managementsystem, die in dieser Spezifikation festgelegt sind, und alle anderen Anforderungen, denen sich die Organisation unterwirft oder die sie festlegt;
- c) die eigenen Ziele der Organisation.

Diese Spezifikation legt zertifizierbare Anforderungen fest.

Anmerkung: Obwohl die ISO 26000 als Grundlage für diese Spezifikation verwendet wurde, kann ihre Umsetzung und Zertifizierung von der Organisation nicht dazu verwendet werden, die Konformität mit der ISO 26000 zu behaupten.

0.2. Grundsätze für Managementsysteme der sozialen Verantwortung

Die Maßnahmen, die im Bereich des Managements der sozialen Verantwortung ergriffen werden, beruhen auf einer Reihe von weithin akzeptierten allgemeinen Grundsätzen, die unabhängig von der Art der Aktivitäten, der Größe der Organisation, dem geografischen Standort oder anderen spezifischen Merkmalen gelten und die zur Achtung der universellen Rechte und Grundsätze hinzukommen.

Die Organisation muss ihr Verhalten und ihre Handlungsweise auf die international anerkannten Grundsätze der sozialen Verantwortung stützen. Die ISO-Norm 26000 bietet eine Anleitung zu den sieben Grundsätzen der sozialen Verantwortung. Diese Grundsätze sind:

- a) Rechenschaftspflicht;
- b) Transparenz;
- c) ethisches Verhalten;
- d) Achtung der Interessen der Beteiligten;
- e) die Achtung der Rechtsstaatlichkeit;
- f) die Einhaltung internationaler Verhaltensnormen;
- g) die Achtung der Menschenrechte.

Hinweis: Weitere Informationen zu diesen Grundsätzen finden Sie im ISO 26000 *Leitfaden zur sozialen Verantwortung*.

Eine Organisation erfolgreich zu führen und zu betreiben, setzt außerdem voraus, dass sie auf systematische und transparente Weise verwaltet wird. Erfolg kann sich aus der Einführung und Aufrechterhaltung eines Managementsystems ergeben, das darauf ausgerichtet ist, die Leistung kontinuierlich zu verbessern, indem die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt werden.

Zusätzlich zu den oben genannten Grundsätzen der sozialen Verantwortung sollte eine Organisation die folgenden Grundsätze im Zusammenhang mit dem Managementsystem beachten:

- a) Fachübergreifende Anwendung

Die soziale Verantwortung sollte in die Entscheidungsfindung und das Handeln der Organisation als Ganzes einfließen und alle Dimensionen berücksichtigen: die soziale, die wirtschaftliche und die ökologische.

- b) Leiterschaft

Die Führungskräfte sollten ein internes Umfeld schaffen und aufrechterhalten, in dem sich die Mitarbeiter an der Verwirklichung der Ziele der Organisation beteiligen können.

c) Stakeholder-Ansatz

Die Organisation sollte die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Stakeholder kennen und berücksichtigen, und zwar unter Berücksichtigung der Besonderheiten ihrer Geschäftstätigkeit. Die Einbeziehung der Stakeholder in Maßnahmen der sozialen Verantwortung erfordert ein gemeinsames Engagement, was jedoch nicht bedeuten muss, dass die Organisation auf die legitime Verteidigung ihrer Interessen verzichten muss.

d) Freiwillige Basis

Der Ausgangspunkt der sozialen Verantwortung sollte das freiwillige Engagement der Organisation gegenüber den Stakeholdern, der Gesellschaft und dem Markt sein, ohne Bezugnahme auf irgendeine Art von normativer Vorgabe für die Anwendung der sozialen Verantwortung.

e) Zusätzlichkeit

Die Organisation sollte freiwillig Praktiken in ihr Management und ihre Kultur aufnehmen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen und die nicht als Alternative zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften oder als Rechtfertigung für die Missachtung der Vorschriften betrachtet werden können.

f) Wirkungsgrad

Soziale Verantwortung sollte auf der Grundlage von Effizienz gehandhabt werden, die mit der Schaffung eines Mehrwerts im Einklang steht und der Organisation hilft, sich mittel- und langfristig zu verbessern.

g) Kontinuierliche Verbesserung

Die Organisation sollte für die Ressourcen sorgen, die für eine kontinuierliche Verbesserung der Funktionsweise und der Ergebnisse ihres Managementsystems für soziale Verantwortung erforderlich sind.

1. Umfang

Diese Spezifikation legt die Anforderungen an ein Managementsystem fest, um:

- Integration von Praktiken der sozialen Verantwortung und der Nachhaltigkeit in die Organisation;
- zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen und dabei die Bedürfnisse und Erwartungen der Beteiligten berücksichtigen; und
- zeigen, dass die Organisation in der Lage ist, ihre Anforderungen durch ethisches und transparentes Verhalten zu erfüllen.

Diese Spezifikation ist auf jede Organisation anwendbar, die dies wünscht:

- ihre Nachhaltigkeitsbemühungen durch ein Managementsystem für soziale Verantwortung einzuführen, zu pflegen und zu verbessern;

- die Einhaltung der Politik der sozialen Verantwortung, des Verhaltenskodex, der Ziele und der von der Organisation festgelegten Anforderungen in Bezug auf ihre Stakeholder zu gewährleisten.

In den Anhängen finden sich zusätzliche Informationen zur Unterstützung der Umsetzung.

2. Normative und andere Referenzen

Die nachstehend aufgeführten Normen und Spezifikationen können bei der Umsetzung der verschiedenen Elemente eines Managementsystems für soziale Verantwortung hilfreich sein.

2.1. Qualitätsmanagement

ISO 9000 *Qualitätsmanagementsysteme - Grundlagen und Vokabular.*

ISO 9001 *Qualitätsmanagementsysteme - Anforderungen.*

ISO 9004 *Qualitätsmanagement - Qualität einer Organisation - Anleitung zum Erreichen eines dauerhaften Erfolgs.*

2.2. Umwelt Management

ISO 14001 *Umweltmanagementsysteme - Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung.*

ISO 14004 *Umweltmanagementsysteme - Allgemeiner Leitfaden zur Umsetzung.*

ISO 14031 *Umweltmanagement - Bewertung der Umweltleistung - Leitfaden.*

ISO 14040 *Umweltmanagement - Ökobilanz - Grundsätze und Rahmen.*

ISO 14044 *Umweltmanagement - Ökobilanz - Anforderungen und Leitlinien.*

ISO 14064-1 *Treibhausgase - Teil 1: Spezifikation mit Anleitung auf Organisationsebene zur Quantifizierung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen und -abbau.*

ISO 14064-2 *Treibhausgase - Teil 2: Spezifikation mit Anleitung auf Projektebene für die Quantifizierung, Überwachung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionsreduktionen oder -reduktionsverbesserungen.*

ISO 14067 *Treibhausgase - Kohlenstoff-Fußabdruck von Produkten - Anforderungen und Leitlinien für die Quantifizierung.*

ISO 14068-1 *Klimawandelmanagement - Übergang zu Netto-Null - Teil 1: Kohlenstoffneutralität*

ISO 14090 *Anpassung an den Klimawandel. Grundsätze, Anforderungen und Leitlinien.*

ISO 50001 *Energiemanagementsysteme - Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung.*

ISO/PAS 50010 *Energiemanagement und Energieeinsparung - Leitfaden für Netto-Nullenergie in Betrieben, die ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 verwenden.*

IWA 42 *Netto-Null-Richtlinien.*

2.3. Management von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

ISO 45001 - *Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung.*

ISO 45002 - *Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - Allgemeiner Leitfaden für die Umsetzung der ISO 45001:2018.*

2.4. Governance

ISO 31000 *Risikomanagement - Leitlinien.*

ISO 37000 *Steuerung von Organisationen - Leitfaden.*

ISO 37001 *Anti-Korruptions-Managementsysteme - Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung.*

ISO 37002 *Whistleblowing-Management-Systeme - Leitfaden.*

ISO 37004 *Governance von Organisationen - Governance-Reifegradmodell - Leitfaden.*

ISO/TS 37008 *Interne Untersuchungen von Organisationen - Leitfaden.*

ISO 37301 *Konformitätsmanagementsysteme - Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung.*

2.5. Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit

ISO 26000 *Leitfaden zur sozialen Verantwortung.*

SA8000 *Soziale Verantwortlichkeit.*

PAS 24000 *Sozialmanagementsystem. Spezifikation.*

ISO 30415 *Personalmanagement - Diversität und Integration.*

ISO 37101 *Nachhaltige Entwicklung in Gemeinden - Managementsystem für nachhaltige Entwicklung - Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung.*

ISO Guide 82 *Leitlinien für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in Normen.*

2.6. Nicht-finanzielle Berichtsstandards

GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

ISSA 5000 Allgemeine Anforderungen an Nachhaltigkeits-Assurance-Aufträge.

IFC-Leistungsstandards zur ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit.

EFRAG European Sustainability Reporting Standards.

AccountAbility 1000 Zuverlässigkeitsstandard.

3. Begriffe und Definitionen

3.1. Klimawandel

Veränderung des Klimas, die über einen längeren Zeitraum, in der Regel Jahrzehnte oder länger, anhält.

Anmerkung 1: Anpassung an den Klimawandel ist der Prozess der Anpassung an das tatsächliche oder erwartete Klima (und seine Auswirkungen).

Anmerkung 2: Klimaschutz ist das Eingreifen des Menschen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen (THG) oder zur Verbesserung des THG-Abbaus.

[QUELLE: ISO 14090:2019, geändert]

Anmerkung 3: Die folgende Liste der mit dem Klimawandel zusammenhängenden Gefahren ist nicht erschöpfend und stellt nur eine vorläufige Liste der am weitesten verbreiteten Gefahren dar.

Klassifizierung der klimabedingten Gefahren				
	Temperaturabhängig	Windbezogen	Wasserbezogen	Feststoffbezogene Masse
Chronisch	Temperaturschwankungen (Luft, Süßwasser, Meerwasser)	Wechselnde Windverhältnisse	Sich ändernde Niederschlagsmuster und -arten (Regen, Hagel, Schnee/Eis)	Küstenerosion
	Hitzestress		Niederschlag oder hydrologische Variabilität	Degradierung des Bodens
	Variabilität der Temperatur		Versauerung der Ozeane	Erosion des Bodens
	Auftauen des Permafrosts		Salzwasserintrusion	Erosion des Bodens
			Anstieg des Meeresspiegels	
			Wasserstress	
Akut	Hitzewelle	Wirbelsturm, Hurrikan, Taifun	Dürre	Avalanche
	Kältewelle/Frost	Sturm (einschließlich Schneestürme, Staub- und Sandstürme)	Starke Niederschläge (Regen, Hagel, Schnee/Eis)	Erdrutsch
	Waldbrand	Tornado	Hochwasser (Küste)	Absenkung

[QUELLE: Anhang II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139, geändert]

3.2. Verhaltenskodex

Dokument, in dem die Verhaltensregeln festgelegt sind, deren Einhaltung die Organisation von ihren Mitarbeitern und Personen, die unter ihrer Kontrolle arbeiten, erwartet. Der Verhaltenskodex

umfasst in der Regel eine Reihe von Themen in Bezug auf die Aktivitäten der Mitarbeiter und der unter der Kontrolle der Organisation arbeitenden Personen. Zum Beispiel: ethisches Verhalten, Produktsicherheit, Einhaltung von Gesetzen und Nutzung von Ressourcen.

Der Verhaltenskodex dient als Richtschnur für das Handeln der Mitarbeiter, der der Organisation unterstellten Personen und anderer Interessengruppen im Einklang mit den Werten der Organisation.

Der Kodex fördert das Bewusstsein für die Bedeutung der Einhaltung der Grundsätze und der geltenden Vorschriften, wo immer die Organisation tätig ist.

Anmerkung: Für das Dokument können auch andere Bezeichnungen verwendet werden, z. B. Ethikkodex, vorausgesetzt, der Inhalt entspricht den Anforderungen von 5.4

3.3. Verbraucher

Einzelne Mitglieder der Öffentlichkeit, die Eigentum, Produkte oder Dienstleistungen für private Zwecke erwerben oder nutzen.

[QUELLE: ISO 26000:2010]

3.4. Kunde

Organisation oder Einzelperson aus der breiten Öffentlichkeit, die Eigentum, Produkte oder Dienstleistungen für kommerzielle, private oder öffentliche Zwecke erwirbt.

[ISO 26000]

3.5. Ethisches Verhalten

Ein Verhalten, das den anerkannten Grundsätzen des Rechts oder des guten Benehmens im Kontext einer bestimmten Situation entspricht und mit internationalen Verhaltensnormen vereinbar ist.

[QUELLE: ISO 26000:2010]

3.6. Wesentlichkeit der Auswirkungen

Ein Merkmal eines Nachhaltigkeitsthemas oder einer Information in Bezug auf ein Unternehmen, in einem bestimmten Sektor oder in allen Sektoren. Ein Nachhaltigkeitsthema oder eine Information ist unter dem Gesichtspunkt der Auswirkungen wesentlich, wenn das Unternehmen mit tatsächlichen oder potenziellen erheblichen Auswirkungen auf Mensch oder Umwelt verbunden ist und kurz-, mittel- oder langfristig mit dem Nachhaltigkeitsthema zu tun hat. Dazu gehören Auswirkungen, die das Unternehmen direkt verursacht oder zu denen es beigetragen hat, sowie Auswirkungen, die auf andere Weise direkt mit der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens verbunden sind.

[QUELLE: ESRG 1-Entwurf]

3.7. Auswirkungen einer Organisation

Positive oder negative Veränderungen für die Gesellschaft, die Wirtschaft oder die Umwelt, die sich ganz oder teilweise aus den vergangenen und gegenwärtigen Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation ergeben.

[QUELLE: ISO 26000:2010]

3.8. Internationale Verhaltensnormen

Erwartungen an ein sozial verantwortliches Verhalten von Organisationen, die sich aus dem Völkergewohnheitsrecht, allgemein anerkannten Grundsätzen des Völkerrechts oder zwischenstaatlichen Vereinbarungen ergeben, die allgemein oder nahezu allgemein anerkannt sind.

Anmerkung 1: Zu den zwischenstaatlichen Abkommen gehören Verträge und Konventionen.

Anmerkung 2: Obwohl sich das Völkergewohnheitsrecht, die allgemein anerkannten Grundsätze des Völkerrechts und die zwischenstaatlichen Abkommen in erster Linie an Staaten richten, bringen sie Ziele und Grundsätze zum Ausdruck, die alle Organisationen anstreben können.

Anmerkung 3: Internationale Verhaltensnormen entwickeln sich im Laufe der Zeit weiter.

[QUELLE: ISO 26000:2010]

3.9. Organisation

Person oder Gruppe von Personen, die über eigene Funktionen mit Zuständigkeiten, Befugnissen und Beziehungen verfügt, um ihre Ziele zu erreichen.

Anmerkung 1: Der Begriff "Organisation" umfasst unter anderem Einzelkaufleute, Gesellschaften, Körperschaften, Unternehmen, Behörden, Partnerschaften, Verbände, Wohltätigkeitsorganisationen oder Institutionen oder Teile oder Kombinationen davon, unabhängig davon, ob sie eingetragen sind oder nicht, öffentlich oder privat.

[QUELLE: ISO 9000:2015]

3.10. Soziale Verantwortung

Verantwortung einer Organisation für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Tätigkeiten auf die Gesellschaft und die Umwelt durch transparentes und ethisches Verhalten, das:

- zu einer nachhaltigen Entwicklung, einschließlich der Gesundheit und des Wohlergehens der Gesellschaft, beiträgt;
- die Erwartungen der Beteiligten berücksichtigt;
- mit dem geltenden Recht und den internationalen Verhaltensnormen im Einklang steht und;
- ist in der gesamten Organisation integriert und wird in ihren Beziehungen praktiziert.

Anmerkung 1: Zu den Tätigkeiten gehören Produkte, Dienstleistungen und Prozesse.

Anmerkung 2: Beziehungen beziehen sich auf die Aktivitäten einer Organisation innerhalb ihres Einflussbereichs.

[QUELLE: ISO 26000:2010]

3.11. Management der sozialen Verantwortung

Integration ethischer, sozialer und arbeitsrechtlicher Werte sowie der Achtung der Menschen- und Umweltrechte in das allgemeine Management einer Organisation. Das Management der sozialen Verantwortung stützt sich auf Strategien, Politiken, Maßnahmen und Verfahren sowie auf die Beziehungen zu den Stakeholdern der Organisation.

3.12. Einflussosphäre

Umfang der politischen, vertraglichen, wirtschaftlichen oder sonstigen Beziehungen, durch die eine Organisation die Möglichkeit hat, die Entscheidungen oder Aktivitäten von Einzelpersonen oder Organisationen zu beeinflussen.

Anmerkung 1: Die Fähigkeit, Einfluss zu nehmen, bedeutet an sich nicht, dass man auch die Verantwortung hat, Einfluss zu nehmen.

[QUELLE: ISO 26000:2010]

3.13. Interessensvertreter

Einzelperson oder Gruppe, die ein Interesse an einer Entscheidung oder Aktivität einer Organisation hat.

[QUELLE: ISO 26000:2010]

3.14. Anbieter

Organisation, die ein Produkt oder eine Dienstleistung anbietet.

Beispiel: Hersteller, Vertreiber, Einzelhändler oder Verkäufer eines Produkts oder einer Dienstleistung.

Anmerkung 1: Ein Anbieter kann sowohl intern als auch extern in der Organisation sein.

Anmerkung 2: In einer vertraglichen Situation wird ein Anbieter manchmal als "Auftragnehmer" bezeichnet.

[QUELLE: ISO 9000:2015]

3.15. Nachhaltigkeit

Zustand des globalen Systems, einschließlich ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Aspekte, in dem die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt werden, ohne die Fähigkeit künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

Anmerkung 1: Die ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekte stehen in Wechselwirkung zueinander, sind voneinander abhängig und werden häufig als die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit bezeichnet.

Anmerkung 2: Nachhaltigkeit ist das Ziel der nachhaltigen Entwicklung

[QUELLE: ISO GUIDE 82:2019]

3.16. Nachhaltige Entwicklung

Eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

Anmerkung: Bei der nachhaltigen Entwicklung geht es darum, die Ziele einer hohen Lebensqualität, Gesundheit und Wohlstand mit sozialer Gerechtigkeit und der Erhaltung der Fähigkeit der Erde, das Leben in all seiner Vielfalt zu unterstützen, zu verbinden. Diese sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Ziele sind voneinander abhängig und verstärken sich gegenseitig. Nachhaltige Entwicklung kann als Ausdruck der umfassenderen Erwartungen der Gesellschaft als Ganzes betrachtet werden.

[QUELLE: ISO 26000:2010]

3.17. Top-Management

Person oder Gruppe von Personen, die eine Organisation auf höchster Ebene leitet und kontrolliert.

3.18. Wertschöpfungskette

Gesamte Abfolge von Aktivitäten oder Parteien, die einen Wert in Form von Produkten oder Dienstleistungen liefern oder erhalten.

Anmerkung 1: Zu den wertschöpfenden Parteien gehören Lieferanten, ausgelagerte Arbeitskräfte, Auftragnehmer und andere.

Anmerkung 2: Zu den Parteien, die einen Wert erhalten, gehören Kunden, Verbraucher, Klienten, Mitglieder und andere Nutzer.

[QUELLE: ISO 26000:2010]

4. Kontext der Organisation

4.1. Verstehen der Organisation und ihres Kontextes

Die Organisation muss die externen und internen Aspekte ermitteln, die ihre Fähigkeit beeinflussen, die erwarteten Ergebnisse in Bezug auf das Managementsystem für soziale Verantwortung zu erreichen (siehe 6.2).

Zu diesem Zweck soll die Organisation ein breites Spektrum an Themen berücksichtigen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- das Geschäftsmodell, einschließlich Strategie, Art, Größe usw.;
- Art und Umfang der Beziehungen zu den Stakeholdern;
- den rechtlichen und regulatorischen Kontext;
- die wirtschaftliche Lage;
- sozialen, kulturellen und ökologischen Kontexten;
- interne Strukturen, Strategien, Prozesse, Verfahren und Ressourcen, einschließlich Technologie;
- seine Kultur der sozialen Verantwortung.

Die Organisation muss feststellen, ob der Klimawandel ein relevantes Thema ist.

4.2. Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder (interessierte Parteien)

Die Organisation soll bestimmen:

- Stakeholder, die für das Managementsystem der sozialen Verantwortung von Bedeutung sind;
- die Anforderungen der Stakeholder (z. B. ihre expliziten oder impliziten Bedürfnisse und Erwartungen sowie die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen).

Die Organisation muss eine Methodik zur Identifizierung von Interessengruppen festlegen. Die Kriterien, die zur Identifizierung der Interessengruppen verwendet werden, müssen dokumentiert werden. Diese Informationen müssen in geplanten Abständen überprüft und aktualisiert werden.

Zu den Akteuren gehören unter anderem folgende Personen:

- a) Eigentümer und Aktionäre;

- b) Mitarbeiter;
- c) Kunden, Nutzer und Verbraucher;
- d) Produktlieferanten, Dienstleistern und Partnern;
- e) Regierungen, öffentliche Verwaltungen und Aufsichtsbehörden;
- f) Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Organisationen;
- g) Umwelt und Organisationen, die mit der Umwelt zu tun haben.

Hinweis: Relevante interessierte Parteien können Anforderungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel haben.

4.3. Festlegung des Geltungsbereichs des Managementsystems für soziale Verantwortung

Die Organisation muss die Grenzen und die Anwendbarkeit des Managementsystems für soziale Verantwortung festlegen, um dessen Geltungsbereich zu bestimmen.

Bei der Festlegung des Geltungsbereichs muss die Organisation Folgendes berücksichtigen:

- die unter 4.1. erwähnten externen und internen Aspekte;
- die Beteiligten und die unter 4.2. genannten Anforderungen;
- die Interaktionen mit anderen Verwaltungssystemen.

Der Umfang muss als dokumentierte Information verfügbar sein.

4.4. Managementsystem für soziale Verantwortung

Die Organisation muss ein Managementsystem für soziale Verantwortung in Übereinstimmung mit den Anforderungen dieser Internationalen Spezifikation einführen, umsetzen, aufrechterhalten und kontinuierlich verbessern.

4.5. Verpflichtungen zur sozialen Verantwortung

Die Organisation muss systematisch ihre Verpflichtungen zur sozialen Verantwortung ermitteln, die sich aus ihren Tätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen ergeben.

Die Organisation muss ein Verfahren einführen, umsetzen, aufrechterhalten und regelmäßig überprüfen, um die aktuellen gesetzlichen Anforderungen und andere Anforderungen, denen die Organisation unterliegt, zu ermitteln und darauf zugreifen zu können.

Die Organisation muss diese Informationen auf dem neuesten Stand halten.

Die Organisation muss sicherstellen, dass die geltenden rechtlichen Anforderungen und andere Anforderungen, denen sie sich verpflichtet hat, bei der Einführung, Umsetzung und Aufrechterhaltung des Managementsystems berücksichtigt und eingehalten werden.

5. Führung

5.1. Führungsqualitäten und Engagement

Die oberste Führungsebene muss ihre Führungsrolle und ihr Engagement für das Managementsystem für soziale Verantwortung unter Beweis stellen:

- Sicherstellung, dass die Politik, der Verhaltenskodex und die Ziele festgelegt werden und dass diese mit dem strategischen Management der Organisation vereinbar sind;
- Gewährleistung der Integration der Anforderungen des Managementsystems in die Geschäftsabläufe der Organisation;
- Sicherstellung, dass die für das Managementsystem erforderlichen Ressourcen verfügbar sind;
- Vermittlung der Bedeutung eines wirksamen Managements gemäß den Anforderungen des Managementsystems;
- Gewährleistung, dass das Managementsystem die erwarteten Ergebnisse erzielt;
- Führung und Unterstützung von Personen, die zur Wirksamkeit des Managementsystems beitragen;
- Förderung der kontinuierlichen Verbesserung.

5.2. Politik der sozialen Verantwortung

Die oberste Leitung legt eine Politik fest, die:

- a) ist an den Zweck der Organisation, die Interessengruppen, die Auswirkungen, den geografischen Geltungsbereich, die Aktivitäten und den Einflussbereich angepasst;
- b) bietet einen Bezugsrahmen für die Festlegung der Ziele;
- c) beinhaltet die Verpflichtung zur Einhaltung der Grundsätze der sozialen Verantwortung gemäß der Norm ISO 26000 (Rechenschaftspflicht, Transparenz, ethisches Verhalten, Achtung der Interessen der Beteiligten, Einhaltung des Legalitätsprinzips, Einhaltung der internationalen Verhaltensnormen und Achtung der Menschenrechte);
- d) beinhaltet eine Verpflichtung zur Einhaltung der geltenden Vorschriften;
- e) beinhaltet eine Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung des Managementsystems.

Die Politik muss:

- als dokumentierte Informationen verfügbar sein;
- innerhalb der Organisation kommuniziert werden;
- für die Beteiligten verfügbar sein;
- auf ihren Verhaltenskodex verweisen;
- mit anderen Unternehmensrichtlinien kohärent sein.

5.3. Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse der Organisation

Die oberste Leitung stellt sicher, dass die Zuständigkeiten und Befugnisse innerhalb der betreffenden Positionen zugewiesen und innerhalb der Organisation kommuniziert werden.

Die oberste Leitung überträgt Verantwortung und Befugnisse an:

- a) sicherzustellen, dass das Managementsystem die Anforderungen dieser Internationalen Spezifikation erfüllt; und
- b) der obersten Leitung über die Leistung des Managementsystems Bericht erstatten.

Die Organisation sollte ein Nachhaltigkeitsteam einrichten und die spezifischen Kompetenzen festlegen sowie die Verantwortlichkeiten und Befugnisse innerhalb des Teams zuweisen.

5.4. Verhaltenskodex

Die oberste Leitung legt einen Verhaltenskodex fest, der:

- a) legt die Werte der Organisation fest und unterstützt die Grundsätze der sozialen Verantwortung und der Nachhaltigkeit;
- b) dient als Richtschnur für das Handeln, erleichtert die Entscheidungsfindung und verbessert das berufliche Verhalten;
- c) bietet ein gemeinsames Handlungsmodell für ethisches Verhalten in Bezug auf ihren Zweck und ihre Aktivitäten und fördert die Integration von sozialer Verantwortung und Nachhaltigkeit in der gesamten Organisation.

Der Verhaltenskodex soll:

- sowohl an die Mitglieder der Organisation als auch an alle anderen von der Organisation beeinflussten Interessengruppen gerichtet werden;
- so objektiv wie möglich und mit klaren Auslegungs- und Leistungskriterien sein;
- verfügbar sein und den Beteiligten mitgeteilt werden; und
- Kontrollen einrichten, um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu gewährleisten.

6. Planung

6.1. Maßnahmen zur Bewältigung der Risiken und Chancen

Bei der Planung des Managementsystems für soziale Verantwortung muss die Organisation die in 4.1 genannten Punkte und die in 4.2 genannten Anforderungen berücksichtigen, um die Risiken und Chancen zu bestimmen, die angegangen werden müssen, um:

- sicherzustellen, dass das Managementsystem die erwarteten Ergebnisse erzielen kann;
- Nebenwirkungen zu verhindern oder zu verringern; und
- eine kontinuierliche Verbesserung zu erreichen.

Die Organisation soll planen:

- a) Maßnahmen zur Bewältigung der Risiken und Chancen; und
- b) wie die Maßnahmen in die Verfahren des Managementsystems integriert und umgesetzt werden (siehe 8.1) und wie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen bewertet wird (siehe 9.1).

6.2. Identifizierung und Bewertung von Problemen

Die Organisation muss die Relevanz und Wesentlichkeit von Themen identifizieren und bewerten, die:

- positive oder negative Auswirkungen auf die Beteiligten haben;
- sind mit anderen Themen verknüpft;
- sind mit den Auswirkungen auf potenziell gefährdete Interessengruppen verbunden;
- sind von Bedeutung, um wirtschaftliche, ökologische und soziale Auswirkungen sowie eine gute Organisationsführung widerzuspiegeln, die die soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit der Organisation beeinflussen.

Zusätzlich zu diesen Themen der sozialen Verantwortung und der Nachhaltigkeit, die die Organisation direkt beeinflussen kann, sollen auch Themen berücksichtigt werden, die von der Organisation beeinflusst werden können.

Die für die Bewertung der Relevanz herangezogenen Kriterien sind zu dokumentieren und müssen das Feedback der Beteiligten sowie die Ermittlung neu auftretender Probleme einschließen. Die Ergebnisse sind zu dokumentieren, auf dem neuesten Stand zu halten und mit den relevanten Akteuren zu teilen.

Hinweis zu Informationsquellen: Für die Identifizierung und Bewertung von Problemen können verschiedene Quellen nützlich sein, z. B. Materialdatenblätter, Studien über Risiken und Trends, gesetzliche Vorschriften, Produktdeklarationen, Nachhaltigkeitsberichte, Berichte über Folgenabschätzungen, wissenschaftliche Studien, Lebenszyklusanalysen, Ergebnisse von Konsultationen mit Interessengruppen, Ergebnisse von Managementprüfungen, Beschwerdeverfahren und Beschwerdemechanismen.

6.3. Ziele und Planung zu deren Erreichung

Die Organisation muss die Ziele für die jeweiligen Funktionen und Ebenen festlegen. Die Organisation muss sicherstellen, dass Ziele festgelegt werden.

Die Ziele sollen:

- a) mit der Politik, dem Verhaltenskodex und den Ergebnissen der Bewertung von Fragen übereinstimmen;
- b) messbar sein;
- c) den geltenden Anforderungen Rechnung tragen;
- d) überwacht werden;
- e) kommuniziert werden; und
- f) gegebenenfalls aktualisiert werden.

Die Organisation muss dokumentierte Informationen über die Ziele des Managementsystems aufbewahren.

Bei der Planung zur Erreichung der Ziele muss die Organisation festlegen:

- a) was getan werden wird;
- b) welche Ressourcen erforderlich sein werden;
- c) wer verantwortlich sein wird;
- d) das Datum der Fertigstellung; und

e) wie die Ergebnisse bewertet werden sollen.

Anmerkung zum Vorsorgeansatz: Wenn relevante Fragen identifiziert wurden, sollte das Fehlen vollständiger wissenschaftlicher Gewissheit nicht als Grund dafür dienen, keine Maßnahmen zu ergreifen oder die Planung zur Erreichung der Ziele aufzuschieben.

6.4. Planung von Änderungen

Wenn die Organisation feststellt, dass Änderungen am Managementsystem für soziale Verantwortung erforderlich sind, müssen diese Änderungen planmäßig durchgeführt werden.

Die Organisation soll dies berücksichtigen:

- den Zweck der Änderungen und ihre möglichen Folgen;
- die Gestaltung und operative Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems;
- die Verfügbarkeit angemessener Ressourcen;
- die Zuweisung oder Neuzuweisung von Zuständigkeiten

7. Unterstützung

7.1. Ressourcen

Die Organisation muss die notwendigen Ressourcen bestimmen und bereitstellen, um das Managementsystem einzuführen, umzusetzen, aufrechtzuerhalten und seine ständige Verbesserung zu gewährleisten.

Zu den Ressourcen gehören Humanressourcen und Fachkenntnisse, die Infrastruktur der Organisation sowie finanzielle und technologische Ressourcen.

7.2. Kompetenz

Die Organisation muss die erforderliche Kompetenz der Mitarbeiter bestimmen und sicherstellen, dass diese Mitarbeiter auf der Grundlage einer angemessenen akademischen Ausbildung, Schulung oder Erfahrung kompetent sind.

Erforderlichenfalls müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die erforderliche Kompetenz zu erlangen und die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu bewerten und die entsprechenden dokumentierten Informationen als Nachweis der Kompetenz aufzubewahren.

7.3. Bekanntheitsgrad

Die Mitarbeiter, die unter der Kontrolle der Organisation arbeiten, müssen sich der Politik, des Verhaltenskodex und der Ziele der Organisation bewusst sein und wissen, welchen Beitrag sie zur Wirksamkeit des Managementsystems leisten und welche Folgen die Nichterfüllung der Anforderungen hat.

7.4. Kommunikation

Die Organisation muss Verfahren für die externe und interne Kommunikation mit den Interessengruppen einführen, die folgende Ziele haben

- a) über ihre Bedürfnisse und Erwartungen informiert werden;
- b) Übermittlung der von der Organisation erzielten Ergebnisse;
- c) die Bearbeitung ihrer Anfragen und sonstiger Auskunftersuchen; und
- d) die Bearbeitung ihrer Beschwerden und Ansprüche.

Die Organisation muss die wirksamsten Mittel der Kommunikation mit den Interessengruppen ermitteln.

Über diese Mitteilungen sind entsprechende Aufzeichnungen zu führen.

7.5. Dokumentierte Informationen

7.5.1. Allgemein

Die Managementsysteme für soziale Verantwortung müssen Folgendes umfassen:

- a) die in dieser Internationalen Spezifikation geforderten dokumentierten Informationen, einschließlich u. a. der Politik der sozialen Verantwortung, der Ziele, des Verhaltenskodex, der Identifizierung von Interessengruppen sowie der Identifizierung und Bewertung von Problemen;
- b) die dokumentierten Informationen, die die Organisation für das wirksame Funktionieren des Managementsystems für notwendig erachtet hat; und
- c) die Dokumente, die die Organisation als notwendig erachtet, um eine wirksame Planung, Durchführung und Kontrolle der Verfahren im Bereich der sozialen Verantwortung und der Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

7.5.2. Erstellung und Aktualisierung von Informationen

Die Organisation muss sicherstellen, dass alle Dokumente ordnungsgemäß gekennzeichnet und auf ihre Angemessenheit überprüft werden.

7.5.3. Kontrolle der dokumentierten Informationen

Die im Managementsystem dokumentierten Informationen müssen kontrolliert werden.

Die Organisation muss Methoden und notwendige Kontrollen einführen, um:

- a) Überprüfung und Genehmigung der Dokumente auf ihre Angemessenheit vor ihrer Ausstellung;
- b) Überprüfung und ggf. Aktualisierung sowie erneute Genehmigung der Dokumente;
- c) sicherstellen, dass Änderungen und der aktuelle Revisionsstand von Dokumenten identifiziert werden;
- d) sicherstellen, dass die einschlägigen Fassungen der anwendbaren Dokumente an den Einsatzorten verfügbar sind;
- e) sicherzustellen, dass die Dokumente lesbar und leicht identifizierbar bleiben;
- f) sicherzustellen, dass Dokumente externer Herkunft, die von der Organisation als notwendig für die Planung und den Betrieb des Managementsystems erachtet werden, identifiziert und ihre Verteilung kontrolliert wird; und

- g) die unbeabsichtigte Verwendung veralteter Dokumente zu verhindern und sie mit einer geeigneten Kennzeichnung zu versehen, wenn sie zu irgendeinem Zweck aufbewahrt werden.

8. Betrieb und Akteure

8.1. Operative Planung und Kontrolle

Die Organisation muss alle Stakeholder identifizieren, die von ihrer Tätigkeit und ihren Entscheidungen betroffen sind (siehe 4.2.) und sicherstellen, dass alle relevanten Themen innerhalb des definierten Geltungsbereichs des Managementsystems für soziale Verantwortung identifiziert wurden (siehe 4.3.).

Die Organisation muss die Aktivitäten und Prozesse im Zusammenhang mit den Stakeholdern und relevanten Themen (siehe 6.2.) in Übereinstimmung mit der Politik der sozialen Verantwortung, dem Verhaltenskodex und den Zielen umsetzen und kontrollieren:

- Festlegung von Kriterien zur Verhinderung, zum Handeln, zur Identifizierung und zur Verbesserung der negativen Auswirkungen von Problemen im Zusammenhang mit den Interessengruppen;
- Durchführung und Kontrolle der Aktivitäten und Prozesse nach den festgelegten Kriterien;
- die Aufbewahrung dokumentierter Informationen, um sicher zu sein, dass die Aktivitäten wie geplant durchgeführt wurden.

Die Organisation muss sicherstellen, dass ausgelagerte Tätigkeiten kontrolliert werden.

8.2. Eigner und Aktionäre

Die Organisation muss die Anforderungen in Bezug auf die folgenden Punkte erfüllen:

8.2.1. Wirksamkeit und Effizienz der Verwaltung

Die Organisation soll ein effizientes und effektives Management betreiben, um den Ertrag nachhaltig zu maximieren.

Zielsetzungen, Ziele und Programme sollen das Engagement der obersten Führungsebene für die soziale Verantwortung zeigen.

Hinweis: Je nach Zielsetzung der Organisation können die Erträge wirtschaftlich oder anderweitig sein.

8.2.2. Organisatorische Steuerung

Die Organisation muss die notwendigen Mechanismen und Kontrollsysteme einrichten, um sicherzustellen, dass die Personen, die die Organisation leiten, ihre Aufgaben unter Einhaltung der in der Politik der sozialen Verantwortung und im Verhaltenskodex niedergelegten Verpflichtungen und Werte sowie der Werte Ehrlichkeit, Strenge und Loyalität gegenüber den Interessen der Eigentümer, Aktionäre und Investoren in einer Weise erfüllen, die mit den Interessen der übrigen wichtigen Interessengruppen vereinbar ist.

Es müssen Mechanismen und Verfahren eingerichtet werden, die es der Organisation ermöglichen, über die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Tätigkeiten auf die Gesellschaft und die Umwelt Rechenschaft abzulegen. Diese Mechanismen müssen die Art und Weise berücksichtigen, in der

auf die von diesen Auswirkungen betroffenen Interessengruppen reagiert wird, und zwar in der Weise, dass Maßnahmen zur Verhinderung der Wiederholung negativer Auswirkungen ungewollter oder unvorhersehbarer Art in diese Reaktionen einbezogen werden sollten.

8.2.3. Informative Transparenz

Die Organisation muss sich öffentlich dazu verpflichten, die Öffentlichkeit im Allgemeinen und die Interessengruppen im Besonderen streng, zuverlässig und rechtzeitig zu informieren. Die Informationen müssen unter anderem Folgendes umfassen:

- Informationen über die Politik der sozialen Verantwortung und den Verhaltenskodex der Organisation;
- ihre Ziele und den Grad ihrer Verwirklichung;
- die relevanten Fragen, einschließlich der bekannten und wahrscheinlichen Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Tätigkeiten auf die Beteiligten, die Gesellschaft und die Umwelt.

Diese Informationen müssen für die Interessengruppen, die von den Tätigkeiten und Entscheidungen der Organisation wesentlich betroffen sind, leicht zugänglich und verständlich sein.

8.2.4. Stimmrecht und Vertretung

Die Organisation schafft die notwendigen Mechanismen, um das Stimmrecht und das Recht auf Vertretung schnell und effizient zu gewährleisten, und stellt sicher, dass diese Mechanismen, wo immer möglich, in gutem Glauben und zur Förderung des Zwecks der Organisation eingesetzt werden.

Hinweis: Zur Ausübung dieser Rechte können Mechanismen wie elektronische Abstimmungen, Unterstützungsforen oder Gruppen genutzt werden.

8.3. Mitarbeiter

Die Organisation muss die Anforderungen in Bezug auf die folgenden Punkte erfüllen:

8.3.1. Nicht-Diskriminierung, Vielfalt und Integration

Die Organisation achtet und fördert die tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet der Ethnie, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, des Vermögens, der Staatsangehörigkeit oder der nationalen Herkunft, der Religion, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Kaste, wirtschaftlicher Gründe, einer Behinderung, der Schwangerschaft, der Zugehörigkeit zu einem indigenen Volk, der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, der politischen Zugehörigkeit oder der politischen oder sonstigen Meinung. Zu den verbotenen Gründen gehören auch der Ehe- oder Familienstand, persönliche Beziehungen und der , wie z. B. der HIV/AIDS-Status. und dürfen insbesondere keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei der Einstellung, der Ausbildung, dem beruflichen Aufstieg und der Beförderung ausüben oder damit verbundene Rechte verletzen.

Für Personen und Gruppen, die objektiv benachteiligt werden und denen es tatsächlich an Chancengleichheit mangelt, werden Mechanismen geschaffen, die dazu beitragen, dass Vielfalt und Eingliederung wirksam werden.

Diese können gegebenenfalls Maßnahmen in den relevanten Phasen des Lebenszyklus eines Mitarbeiters umfassen, von der Auswahl und Einstellung über die Beurteilung, das Leistungsmanagement, das Talentmanagement und die Weiterentwicklung, die Entlohnung und Belohnung bis hin zur Pensionierung. Diese können durch eine Kombination von Strategien und Verfahren unterstützt werden, die sicherstellen sollen, dass die Prozesse im Lebenszyklus frei von Vorurteilen, zugänglich und integrativ sind, mit spezifischen Maßnahmen zur Unterstützung von gefährdeten Personen oder Minderheitengruppen.

Darüber hinaus muss die Organisation Schulungen oder andere Mechanismen einrichten, die die Chancengleichheit bei der Beförderung in Positionen innerhalb der Leitungsgremien der Organisation unterstützen.

8.3.2. Recht auf Privatsphäre

Die Organisation muss sicherstellen, dass ihr Verhalten nicht das Recht der Mitarbeiter und ihrer Familien auf Privatsphäre verletzt. Die Praktiken der Organisation müssen die Vertraulichkeit und den Schutz der personenbezogenen Daten ihrer Mitarbeiter gewährleisten und die notwendigen Kanäle bereitstellen, um die Mitarbeiter über die Verwendung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren.

8.3.3. Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Die Organisation muss Mechanismen einrichten, die sicherstellen, dass weder in der Organisation noch in ihrer Wertschöpfungskette Zwangs- oder Kinderarbeit eingesetzt wird. Besonderes Augenmerk ist auf direkte Zulieferer, Unterauftragnehmer und Arbeitsvermittler zu richten, auf die ein größerer Einfluss ausgeübt werden kann, um sicherzustellen, dass Zwangs- und Kinderarbeit an keinem der Arbeitsplätze, auch nicht in anderen Ländern, zugelassen wird.

Die Organisation muss die Risiken der modernen Sklaverei ermitteln und bewerten, z. B. im Zusammenhang mit den Geschäftsbereichen und -tätigkeiten (Outsourcing) und der Struktur der Arbeitskräfte (gefährdete Bevölkerungsgruppen oder Wanderarbeitnehmer), den sozialen, politischen und ökologischen Bedingungen, unter denen die Tätigkeiten der Organisation stattfinden, den saisonalen Arbeitsabläufen und den Merkmalen der Beschaffungskette (Rohstoffe, Dienstleistungen usw.). Beim Zusammentreffen mehrerer Risikofaktoren ist ein spezifisches Programm zur Prävention und Abschwächung durchzuführen und auf seine Wirksamkeit hin zu überwachen.

8.3.4. Gesundheit und Sicherheit

Die Organisation muss Risikoprävention betreiben, um die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten, indem sie präventive Aktivitäten in die Organisation integriert und die notwendigen Maßnahmen ergreift, einschließlich der Festlegung, Entwicklung und Kommunikation relevanter Aktionen und Schulungsaktivitäten, die darauf abzielen, Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu vermeiden, indem die Arbeitsplätze den Menschen gemäß den geltenden Vorschriften angepasst werden.

Die Organisation muss zumindest die folgenden Anforderungen berücksichtigen:

- a) alle Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften zu ermitteln und einzuhalten;
- b) Ermittlung und Bewertung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die mit ihren Tätigkeiten, Arbeitsplätzen und sonstigen Räumlichkeiten verbunden sind;

- c) ein Gesundheits- und Sicherheitsprogramm einführen;
- d) Bereitstellung geeigneter Infrastrukturen (einschließlich Notausgängen und Fluchtwegen) und Sicherheitsausrüstungen, einschließlich der erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) sowie Brandmelde- und Brandbekämpfungseinrichtungen, zur Verhütung von Verletzungen, Krankheiten und Unfällen am Arbeitsplatz;
- e) sicherstellen, dass die Unterkünfte für die Arbeitnehmer den nationalen oder branchenüblichen Standards entsprechen, sicher sind und getrennt von den Produktions- oder Lagereinrichtungen liegen;
- f) spezifische Schulungen und Informationen über Gesundheit und Sicherheit anbieten;
- g) alle Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle und Beinaheunfälle aufzuzeichnen und zu untersuchen, um sie zu beseitigen oder zu minimieren;
- h) über einen Notfallplan verfügen, falls erforderlich;
- i) Bewertung und Überwachung der Infrastruktur und Ausrüstung (Inspektion und Prüfung gemäß den nationalen oder branchenüblichen Anforderungen).

8.3.5. Zugängliche Arbeitsumgebungen

Die Organisation muss Arbeitsumgebungen und Arbeitsplätze unter Berücksichtigung universeller Zugänglichkeitskriterien so gestalten, dass sie für die größtmögliche Anzahl von Menschen zugänglich sind, um Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu vermeiden.

8.3.6. Vereinigung und Tarifverhandlungen

Die Organisation muss das Recht der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Tarifverhandlungen respektieren. Die Organisation muss sicherstellen, dass keine diskriminierenden Maßnahmen gegen Arbeitnehmervertreter oder Gewerkschaftsmitglieder ergriffen werden, und muss die normale Ausübung ihrer Tätigkeit respektieren.

8.3.7. Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Löhne

Die Organisation muss eine Einstellungspolitik in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung festlegen, die alle Elemente des sozialen Schutzes (Kranken- und Unfallversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung usw.) umfasst und das Engagement der Organisation für Stabilität und Qualität am Arbeitsplatz zeigt.

Die Organisation muss eine Lohnpolitik festlegen, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Darüber hinaus muss die Organisation die notwendigen Mechanismen unterhalten, um die Mitarbeiter über ihre Löhne und andere Lohnbestandteile sowie über Lohnänderungen zu informieren.

Die Organisation sorgt auch für menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Bezug auf Arbeitszeiten, wöchentliche Ruhezeiten und Urlaub. Die Organisation muss sowohl bei regulärer Arbeit als auch bei Überstunden die nationalen Gesetze, die im Rahmen von Tarifverhandlungen auf Branchen- bzw. Unternehmensebene getroffenen Vereinbarungen sowie die IAO-Normen einhalten. Überstunden werden in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und freiwilligen Vereinbarungen vergütet.

8.3.8. Ausbildung, Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Entwicklung

Die Organisation unterstützt die Mitarbeiter beim Erwerb und bei der Aktualisierung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die ihre Karriereaussichten und Produktivität sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Organisation verbessern können. Soweit möglich, soll die Organisation Instrumente zur Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung innerhalb der Organisation selbst schaffen.

8.3.9. Work-Life-Balance

Die Organisation geht auf die Erwartungen und Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter ein, um ein angemessenes Gleichgewicht zwischen ihrem Privat- und ihrem Berufsleben zu erreichen, wobei sie sich bemüht, sicherzustellen, dass diese Maßnahmen die Wettbewerbsfähigkeit der Organisation nicht beeinträchtigen.

Unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Tätigkeiten und der Strategie der Organisation erwägt die Organisation die Durchführung von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Personalführung, der Arbeitsorganisation und der Laufbahnentwicklung sowie die Einführung von Regelungen zur räumlichen und zeitlichen Flexibilität unter Berücksichtigung der persönlichen familiären Betreuungssituation der Beschäftigten.

8.3.10. Achtung der Würde der Arbeitnehmer

Die Organisation fördert die Achtung der Menschenwürde und ergreift Maßnahmen gegen Verhaltensweisen, die die Menschenwürde direkt angreifen, insbesondere gegen sexuelle Belästigung, Gewalt am Arbeitsplatz oder moralische Belästigung, psychische oder physische Nötigung oder Missbrauch jeglicher Art.

8.4. Kunden, Nutzer und Verbraucher

Die Organisation muss die Anforderungen in Bezug auf die folgenden Punkte erfüllen:

8.4.1. Verkaufsförderung und Werbung

Bei der Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen muss die Organisation Verkaufsförderungs- und Werbemaßnahmen einsetzen, die die menschliche Würde, Gesundheit und Sicherheit respektieren, nicht irreführend sind und nicht zu illegalem oder gefährlichem Verhalten im Widerspruch zu den in dieser Spezifikation enthaltenen Grundsätzen der sozialen Verantwortung und Nachhaltigkeit auffordern.

8.4.2. Verträge

Die Organisation muss Verträge nach den Grundsätzen der Transparenz, der Ehrlichkeit, des Vertrauens und des guten Glaubens abfassen und erfüllen. Darüber hinaus muss die Organisation den Missbrauch einer potenziellen marktbeherrschenden Stellung vermeiden.

Die Organisation muss Kunden, Nutzern und Verbrauchern klare, genaue und vollständige Informationen zur Verfügung stellen:

- a) die Merkmale der Waren und Dienstleistungen (z. B. Quelle oder Herkunft, Zusammensetzung usw.);
- b) Preise, Kostenvoranschläge, Fristen, Garantien, Versicherungen und Steuern.

Die Organisation hält sich an die mit den Kunden, Benutzern und Verbrauchern vereinbarten Bedingungen, einschließlich der Lieferung und des Kundendienstes, sowie an Bedingungen, die nicht ausdrücklich vereinbart wurden, aber für den angegebenen oder beabsichtigten Gebrauch erforderlich sind, sofern sie bekannt sind.

8.4.3. Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Organisation muss Mechanismen zur Wahrung der Vertraulichkeit in den Beziehungen zu den Kunden und zur Achtung der Privatsphäre ihrer Daten einrichten.

8.4.4. Ehrlichkeit

Die Organisation muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass in den Beziehungen zu Kunden, Nutzern und Verbrauchern korrupte Praktiken, Erpressung oder Bestechung, die die Objektivität und Integrität der Parteien beeinträchtigen, ausgeschlossen sind.

8.4.5. Kundendienst und Service nach dem Verkauf

Die Organisation muss Verfahren einrichten, um Vorschläge, Beschwerden und Reklamationen von Kunden zu behandeln und gegebenenfalls zu lösen. Die Verfahren müssen die Zuständigkeiten festlegen, einschließlich einer Empfangsbestätigung, und einen bestimmten Zeitrahmen für die Beantwortung vorgeben. Darüber hinaus muss die Organisation das Vorhandensein dieser Verfahren sowie die Möglichkeiten des Zugriffs auf diese Verfahren offenlegen.

8.4.6. Qualität und Sicherheit von Waren und Dienstleistungen

Die Organisation muss Waren und Dienstleistungen anbieten, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen, und Kriterien der Qualität, Sicherheit, Nachhaltigkeit und Zuverlässigkeit berücksichtigen. Gegebenenfalls alle Informationen über das universelle Design des Produkts oder der Dienstleistung anzugeben

8.5. Anbieter

Die Organisation muss die Anforderungen in Bezug auf die folgenden Punkte erfüllen:

8.5.1. Unterstützung der Grundsätze der sozialen Verantwortung in der Lieferkette

Die Organisation soll Mechanismen einrichten, um die Grundsätze und Anforderungen der sozialen Verantwortung in ihrer Lieferkette zu fördern, insbesondere gegenüber direkten Lieferanten, auf die sie einen erheblichen Einfluss hat.

8.5.2. Ausführung und Erfüllung von Verträgen

Die Organisation hat Verträge nach den Grundsätzen der Transparenz, der Ehrlichkeit, des Vertrauens und des guten Willens abzufassen und zu erfüllen, mit besonderem Augenmerk auf die direkten Lieferanten. Die Verträge sind in Übereinstimmung mit ihren Bedingungen auszuführen. Der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung ist zu vermeiden, auch in Bezug auf finanzielle Sicherheiten und Zahlungsbedingungen.

Die Organisation soll Kriterien entwickeln und berücksichtigen, die auf sozialer Verantwortung und Nachhaltigkeit beruhen, wenn sie Lieferanten auswählt, und die Anwendung sozial verantwortlicher Praktiken in der gesamten Wertschöpfungskette der Organisation fördern.

8.5.3. Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Organisation muss Mechanismen zur Wahrung der Vertraulichkeit in den Beziehungen zu den Lieferanten und zur Achtung der Privatsphäre ihrer Daten einrichten.

8.5.4. Ehrlichkeit

Die Organisation muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Beziehungen zu den Lieferanten keine korrupten Praktiken, Erpressung oder Bestechung beinhalten, die die Objektivität und Integrität der Parteien beeinträchtigen, und dass die Eigentumsrechte der Lieferanten (z. B. geistiges Eigentum) respektiert werden.

8.6. Regierungen, Behörden und Regulierungsstellen

Die Organisation muss die Anforderungen in Bezug auf die folgenden Punkte erfüllen:

8.6.1. Zusammenarbeit und Transparenz

Die Organisation unterhält transparente und kooperative Beziehungen zu den verschiedenen Behörden und Aufsichtsbehörden.

8.6.2. Nichteinmischung

Die Organisation enthält sich jeglicher unzulässiger Lobbyarbeit, politischer Spenden und politischer Beteiligung. Im Falle eines politischen Engagements legt die Organisation klar und transparent die Bedingungen fest, unter denen die Organisation durch ihre Führungskräfte und Mitarbeiter ein solches Engagement eingehen kann.

8.6.3. Steuern Verpflichtungen

Die Organisation muss ihren steuerlichen Verpflichtungen in allen Gebieten, in denen sie tätig ist, nachkommen.

8.6.4. Ehrlichkeit

Die Organisation ergreift geeignete Maßnahmen, um Korruptions- und Bestechungspraktiken in den Beziehungen zur Regierung und/oder zu den politischen Behörden zu vermeiden, die die Objektivität und Integrität der Parteien beeinträchtigen.

8.7. Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Organisationen

Die Organisation muss die Anforderungen in Bezug auf die folgenden Punkte erfüllen:

8.7.1. Mittelbindung

Die Organisation soll durch ihre eigenen Aktivitäten und durch weitere Maßnahmen in ihrem Einflussbereich zur nachhaltigen Entwicklung der Gemeinschaft und der Umwelt, in der sie tätig ist, beitragen.

8.7.2. Förderung der lokalen Entwicklung

Die Organisation ist bestrebt, das Wachstum zu fördern und Wohlstand zu schaffen, um das Umfeld, in dem sie tätig ist, zu verbessern, und dabei die lokale Entwicklung durch eine Politik, die die Einstellung von Mitarbeitern vor Ort auf allen Ebenen fördert und stärkt, wo immer dies möglich ist, sowie durch die Inanspruchnahme lokaler Zulieferer, je nach Art des Produkts/der Dienstleistung.

Darüber hinaus muss die Organisation ihre Tätigkeiten so ausüben, dass sie sowohl der Organisation als auch der Gemeinschaft in Bezug auf Beschäftigung und Wohlfahrt zugute kommen.

8.7.3. Investitionen in die Gemeinschaft und in die Gesellschaft

Die Organisation muss das Erbe und die Kultur sowie die Lebensweise der von der Tätigkeit der Organisation betroffenen Gemeinschaften respektieren.

Die Organisation soll Initiativen und Programme für die Gemeinschaft und die Gesellschaft fördern und durchführen, um soziale Fragen des Gemeinschaftslebens zu verbessern und zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

8.8. Umwelt

Die Organisation muss die Anforderungen in Bezug auf die folgenden Punkte erfüllen:

8.8.1. Vermeidung von Umweltverschmutzung, Klimawandel und effizienter Nutzung von Ressourcen

Die Organisation muss die Umweltaspekte ihrer Tätigkeit ermitteln und bewerten, um sie angemessen zu verwalten.

Die Organisation soll Maßnahmen ergreifen, um den Einsatz von Materialien, Brennstoffen, elektrischer Energie, Wasser und anderen Ressourcen zu optimieren und nachhaltige Verbrauchsmuster zu ermöglichen.

Die Organisation muss feststellen, ob der Klimawandel ein relevantes Thema ist und gegebenenfalls Maßnahmen zur Eindämmung und/oder Anpassung ergreifen. Daher soll die Organisation ihre direkten und indirekten Treibhausgasemissionen berechnen und akute und chronische Risiken aufgrund des Klimawandels an den Standorten identifizieren und bewerten sowie mögliche akute und chronische Risiken in der Wertschöpfungskette bewerten.

8.8.2. Erhaltung und Wiederherstellung von Ökosystemen und biologischer Vielfalt

Die Organisation soll in ihrem Einflussbereich negative Auswirkungen auf Ökosysteme verhindern, die zum Verlust, zur Abnahme oder zum Aussterben von Arten und natürlichen Lebensräumen, zu physischen Veränderungen der Meeresumwelt, zum Verlust der biologischen Vielfalt oder zu einer

nicht nachhaltigen Nutzung der wild lebenden Tiere und Pflanzen (einschließlich Überfischung, Überjagung oder Ausrottung vom Aussterben bedrohter Arten) führen können.

Darüber hinaus soll die Organisation Initiativen oder Maßnahmen fördern, die sich positiv auf die Ökosysteme und die biologische Vielfalt auswirken.

8.8.3. Achtung vor dem Leben der Tiere

Die Organisation hält sich mit besonderer Sorgfalt an die geltenden Gesetze und Vorschriften über das Wohlergehen, den Umgang und die Pflege von Tieren.

8.9. Wettbewerber

Die Organisation muss eine Geschäftspolitik und Strategien festlegen, die Praktiken des unlauteren Wettbewerbs ausschließen. Insbesondere soll die Organisation:

- a) die Eigentumsrechte der Konkurrenten (materiell und immateriell) zu respektieren und nicht auf unethische Praktiken wie Wirtschaftsspionage zurückzugreifen;
- b) Verzicht auf die Förderung oder den Abschluss von Vereinbarungen, die den Wettbewerb in unzulässiger oder unangemessener Weise einschränken (Preisabsprachen und Marktaufteilung).

9. Leistungsbewertung

9.1. Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung

Die Organisation soll bestimmen:

- was überwacht werden soll und was gemessen werden soll;
- die Methoden der Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung, um valide Ergebnisse zu gewährleisten;
- wann die Überwachung und Messung durchgeführt werden soll;
- wann die Ergebnisse der Überwachung und Messung zu analysieren und zu bewerten sind.

Die Organisation muss die entsprechenden dokumentierten Informationen als Nachweis für die Feststellungen aufbewahren.

Die Organisation muss Leistung, Wirksamkeit und Effizienz des Managementsystems bewerten.

9.2. Die Erwartungen der Stakeholder

Als eine der Messgrößen für die Leistung des Managementsystems für soziale Verantwortung soll die Organisation regelmäßig Informationen über die Wahrnehmung der relevanten Interessengruppen überprüfen.

Die Methoden zur Gewinnung und Nutzung dieser Informationen sind zu bestimmen und zu dokumentieren.

9.3. Beschwerdemechanismus

Die Organisation muss über ein Verfahren zur Behandlung von Beschwerden und Anliegen aller Beteiligten verfügen. Dieser Beschwerdemechanismus muss für alle Beschäftigten und externen Parteien zugänglich sein.

Die Vertraulichkeit jeder Beschwerde ist zu gewährleisten, und Informationen sind nur in dem Maße preiszugeben, wie es für die Untersuchung und Bearbeitung der Beschwerde erforderlich ist (es sind auch Datenschutzregelungen festzulegen).

Die Organisation muss sicherstellen, dass kein Arbeitnehmer oder externer Beteiligter, der in gutem Glauben eine Beschwerde einreicht, Vergeltungsmaßnahmen ergreift.

Hinweis: Beschwerden und Bedenken können anonym oder nicht anonym vorgebracht werden. Unbeschadet ihrer gesetzlichen Verpflichtungen berücksichtigt die Organisation alle geltenden rechtlichen Anforderungen.

9.4. Internes Audit

Die Organisation muss in regelmäßigen Abständen interne Audits durchführen, um festzustellen, ob das Managementsystem:

- mit den Anforderungen der Organisation an das Managementsystem und den Anforderungen dieser Internationalen Spezifikation übereinstimmt;
- wirksam umgesetzt und aufrechterhalten wird;
- wirksam ist, um die Politik, den Verhaltenskodex, die Ziele und Vorgaben der Organisation zu erfüllen.

Die Organisation soll:

- a) ein Auditprogramm zu planen, zu erstellen, durchzuführen und aufrechtzuerhalten, einschließlich der Häufigkeit, der Methoden, der Verantwortlichkeiten, der Planungsanforderungen und des Auditberichts. Das Auditprogramm trägt der Bedeutung der betreffenden Verfahren und den Ergebnissen früherer Audits Rechnung;
- b) die Kriterien und den Umfang der einzelnen Prüfungen festzulegen;
- c) die Prüfer auszuwählen und die Prüfungen durchzuführen, um die Objektivität und Unparteilichkeit des Prüfungsverfahrens zu gewährleisten;
- d) sicherzustellen, dass die Ergebnisse der Prüfungen der zuständigen Leitung mitgeteilt werden, und
- e) die dokumentierten Informationen als Nachweis für die Durchführung des Auditprogramms und die Endergebnisse aufzubewahren.

9.5. Managementprüfung

Die oberste Leitung überprüft das Managementsystem in geplanten Abständen, um seine fortdauernde Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sicherzustellen.

Die Managementbewertung umfasst Folgendes:

- a) Folgemaßnahmen aus früheren Managementbewertungen;
- b) Änderungen, die sich auf das Managementsystem für soziale Verantwortung auswirken könnten;

- c) den Erfüllungsgrad der Ziele, Vorgaben und Programme;
- d) Informationen über die Leistung des Managementsystems für soziale Verantwortung, einschließlich Informationen über Interessengruppen und relevante Themen;
- e) die Ergebnisse der Bewertungen der Einhaltung des Verhaltenskodex, der gesetzlichen Vorschriften und anderer Anforderungen, denen sich die Organisation verpflichtet hat;
- f) Mitteilungen an die Beteiligten und Rückmeldungen, einschließlich Beschwerden und Ansprüche;
- g) Ergebnisse interner und externer Audits;
- h) den Stand der Abhilfemaßnahmen; und
- i) Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung.

Zu den Ergebnissen der Managementbewertung gehören Entscheidungen über Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung und über die Notwendigkeit von Änderungen am Managementsystem.

Die Organisation muss dokumentierte Informationen als Nachweis für die Ergebnisse der Managementbewertungen aufbewahren.

10. Verbesserung

10.1. Nichtkonformität und Abhilfemaßnahmen

Wenn eine Nichtkonformität auftritt, muss die Organisation:

- a) die Nichtkonformität identifizieren;
- b) Maßnahmen zu ergreifen, um die Nichtkonformität zu kontrollieren, zu korrigieren und ihre Auswirkungen zu mindern;
- c) die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Verhinderung von Nichtkonformität zu bewerten und geeignete Maßnahmen zur Vermeidung eines erneuten Auftretens durchzuführen;
- d) Umsetzung aller erforderlichen Maßnahmen;
- e) die Wirksamkeit der ergriffenen Abhilfemaßnahmen zu überprüfen;
- f) ggf. Änderungen am Managementsystem vorzunehmen; und
- g) eine Aktion zu empfehlen.

Die Organisation muss die entsprechenden dokumentierten Informationen als Nachweis aufbewahren:

- die Art der Nichtkonformitäten und die daraufhin getroffenen Maßnahmen; und
- die Ergebnisse etwaiger Abhilfemaßnahmen.

10.2. Kontinuierliche Verbesserung

Die Organisation muss Maßnahmen ergreifen (siehe 6.3.), um die Eignung und Wirksamkeit des Managementsystems für soziale Verantwortung kontinuierlich zu verbessern, basierend auf der

Abschwächung und Behebung negativer Auswirkungen und der Erzeugung positiver Auswirkungen.

Anhang A (informativ)

Leitfaden und Empfehlungen

A.o. Allgemein

Die Informationen in diesem Anhang dienen der Orientierung.

Die SR 10-Spezifikation ist kompatibel mit:

- Andere Managementsysteme, die auf ISO-Normen basieren, z. B. ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001.
- Internationale Leitfäden für die Nachhaltigkeits- und ESG-Berichterstattung, z. B. GRI, EFRAG, IAASB.
- Andere Dokumente wie SA8000 Social Accountability Standard, Sedex SMETA methodology requirements, AMFORI BSCI Code of Conduct, RBA Code of Conduct, PAS 24000, und andere.

A. 1. Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder (interessierte Parteien)

Die Verwendung von Karten und Grafiken könnte für die Identifizierung der Stakeholder nützlich sein.

In kleinen Organisationen könnte es ausreichen, zumindest die nächsten Beteiligten zu ermitteln:

- a) Eigentümer und Aktionäre;
- b) Mitarbeiter;
- c) Kunden, Nutzer und Verbraucher;
- d) Produktlieferanten, Dienstleistern und Partnern;
- e) Regierungen, öffentliche Verwaltungen und Aufsichtsbehörden;
- f) Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Organisationen;
- g) Umwelt und Organisationen, die mit der Umwelt zu tun haben.

Es wird empfohlen, eine möglichst detaillierte Liste oder Karte der Beteiligten zu erstellen.

Einige Beispiele:

- Arbeitnehmer: befristet und unbefristet Beschäftigte, Führungskräfte, leitende Angestellte, Arbeitnehmervertreter usw.;
- Lieferanten und Partner: Rohstofflieferanten, Dienstleister, etc;
- Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Organisationen: NGOs, Schulen, Universitäten, Nachbarn usw.

A.2. Identifizierung und Bewertung von Problemen

Synonyme Begriffe für Relevanz sind Wesentlichkeit, Wichtigkeit oder Bedeutung.

Die in Kapitel 8 aufgeführten Anforderungen sollten bei der Ermittlung von Problemen berücksichtigt werden.

Viele Fragen betreffen mehrere Interessengruppen. Dazu gehören Ehrlichkeit, Vertraulichkeit von Informationen, Zugänglichkeit usw.

Die Methodik zur Identifizierung und Bewertung von Themen sollte die Relevanz des Themas für den Stakeholder und die Relevanz für die Unternehmensstrategie berücksichtigen.

In manchen Fällen könnte eine Risikobewertungsmethode zur Ermittlung der relevanten Probleme eingesetzt werden.

A.3. Verhaltenskodex

Die im Verhaltenskodex enthaltenen Informationen sollten mit den Stakeholdern der Organisation und der Relevanz und Wesentlichkeit der Themen in Einklang stehen.

A.4. Gesetzliche und andere Anforderungen

In Ländern, in denen die Gesetzgebung nicht die erforderlichen Mindestbedingungen für den Schutz der Umwelt, der Gesellschaft und der Wirtschaft vorsieht, sollte die Organisation die Einhaltung internationaler bewährter Verfahren anstreben, sofern diese nicht im Widerspruch zur nationalen Gesetzgebung stehen.

A.5. Kommunikation und Bericht

Die Organisation sollte in angemessenen Abständen über ihre Leistungen im Bereich der sozialen Verantwortung berichten. Dies kann auf verschiedene Art und Weise geschehen, z. B. durch Treffen mit Interessengruppen, die über die Aktivitäten der Organisation im Bereich der sozialen Verantwortung informiert werden.

Die Umsetzung des SR 10-Managementsystems erleichtert die Ermittlung, Erfassung und Offenlegung von Informationen zur sozialen Verantwortung, zu ESG und/oder zur Nachhaltigkeit.

Die SR 10-Spezifikation ist mit Leitfäden kompatibel, die für die Berichterstattung über soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit verwendet werden.

A.6. Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung

Es wird dringend empfohlen, für die Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung Leistungsindikatoren (KPI) festzulegen.

Anhang B (informativ)

Internationale Referenzdokumente

Im Folgenden finden Sie eine nicht erschöpfende Liste internationaler Dokumente, die für die soziale Verantwortung relevant sein können:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (1948);
- Internationales Übereinkommen der Vereinten Nationen über wirtschaftliche Angelegenheiten und kulturelle Rechte (1966);
- UN-Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe (1984);
- UN-Konvention über die Rechte des Kindes (1989);
- UN-Standardregeln für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte (1993);
- UN-Erklärung über das Recht und die Verpflichtung von Einzelpersonen, Gruppen und Organen der Gesellschaft, die allgemein anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten zu fördern und zu schützen (1998);
- UN-Millenniumserklärung (2000);
- UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2006);
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2011);
- UN Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (2015);
- EU-Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (1989);
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000);
- Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, angenommen im Rahmen der OECD (1997);
- Die 10 Prinzipien des UN Global Compact (1999);
- Die Erd-Charta (2000);
- Erklärung der IAO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998, geändert 2022);
- IAO-Übereinkommen Nr. 1 über die Arbeitszeit (Industrie) (1919) und Empfehlung Nr. 116 über die Verkürzung der Arbeitszeit (1962);
- IAO-Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit (1930);
- IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948);
- IAO-Übereinkommen Nr. 95 über den Schutz der Löhne (1949);
- IAO-Übereinkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen (1949);
- IAO-Übereinkommen Nr. 102 über soziale Sicherheit - Mindeststandards (1952);
- IAO-Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957);
- IAO-Übereinkommen Nr. 131 über die Festsetzung von Mindestlöhnen 1970);

- IAO-Übereinkommen Nr. 135 über Arbeitnehmervertretungen (1971);
- IAO-Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter (1973) und Empfehlung Nr. 146 über das Mindestalter (1973);
- IAO-Übereinkommen Nr. 155 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (1981) und Empfehlung Nr. 164 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (1981);
- IAO-Übereinkommen Nr. 159 über die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Behinderten (1983);
- IAO-Übereinkommen Nr. 169 über eingeborene und in Stämmen lebende Völker (1989);
- IAO-Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit (1996);
- IAO-Übereinkommen Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999);
- IAO-Übereinkommen Nr. 183 über Mutterschutz (2000);
- IAO-Übereinkommen Nr. 100 über gleiches Entgelt (1951)
- IAO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958);
- IAO-Übereinkommen Nr. 156 über Arbeitnehmer mit Familienpflichten (1981);
- IAO-Übereinkommen Nr. 190 über Gewalt und Belästigung (2019);
- IAO-Verhaltenskodex über HIV/AIDS und die Arbeitswelt (2001);

Anhang C (informativ)

Korrespondenz mit SR 10

C1. Korrespondenz zwischen ISO 26000 und SR 10

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
Klausel	Titel	Klausel	Titel
4	Grundsätze der sozialen Verantwortung	0.2	Grundsätze für Managementsysteme der sozialen Verantwortung
5	Anerkennung der sozialen Verantwortung und Einbindung der Stakeholder	4.1	Verstehen der Organisation und ihres Kontextes
		4.2	Verständnis für die Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder (interessierte Parteien)
		5.1	Führungsqualitäten und Engagement
		5.2	Politik der sozialen Verantwortung
		5.4	Verhaltenskodex
6	Leitfaden zu den Kernthemen der sozialen Verantwortung	4.1	Verstehen der Organisation und ihres Kontextes
		6.2	Identifizierung und Bewertung von Problemen
	Kernthemen/ Themen		Anforderungen
6.2	Kernthema: Organisatorische Leitung	4.4	Managementsystem für soziale Verantwortung
		5.2	Politik der sozialen Verantwortung
		5.4	Verhaltenskodex
		6.3	Ziele und Planung zu deren Erreichung
		6.4	Planung von Änderungen
		8.2	Eigner und Aktionäre
6.3	Kernthema: Menschenrechte	0.2	Grundsätze für Managementsysteme der sozialen Verantwortung
		8.3	Mitarbeiter

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
Klausel	Titel	Klausel	Titel
		8.5	Produktlieferanten, Dienstleistungsanbieter und Partner
		8.7	Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Organisationen
6.3.3	Thema 1: Sorgfaltspflicht	5.2	Politik der sozialen Verantwortung
		5.4	Verhaltenskodex
		9.5	Management-Review
6.3.4	Thema 2: Menschliche Risikosituationen	5.2	Politik
		9.3	Beschwerdemechanismus
		9.5	Management-Review
6.3.5	Thema 3: Vermeidung von Mitschuld	8.6.2	Nichteinmischung
		8.4.4	Ehrlichkeit
		8.5.4	Ehrlichkeit
		8.6.4	Ehrlichkeit
6.3.6	Thema 4: Behebung von	7.4	Kommunikation
		8.4.5	Kundendienst und After-Sales-Service
		9.2	Die Erwartungen der Stakeholder
		9.3	Beschwerdemechanismus
6.3.7	Thema 5: Diskriminierung und gefährdete Gruppen	8.3.1	Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Integration
		8.3.3	Zwangsarbeit und Kinderarbeit
		8.3.5	Zugängliche Arbeitsumgebungen
		8.7.3	Investitionen in die Gemeinschaft und in die Gesellschaft
6.3.8	Thema 6: Bürgerliche und politische Rechte	8.3.2	Recht auf Privatsphäre
		8.3.6	Vereinigungen und Tarifverhandlungen
6.3.9	Thema 7: Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	8.3.7	Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Löhne

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
Klausel	Titel	Klausel	Titel
		8.3.10	Ausbildung, Beschäftigungsfähigkeit und berufliche
6.3.10	Thema 8: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der	0.2	Grundsätze für Managementsysteme der sozialen Verantwortung
		8.3	Mitarbeiter
6.4	Kernthema: Arbeitspraktiken	0.2	Grundsätze für Managementsysteme der sozialen Verantwortung
		8.3	Mitarbeiter
		8.5	Produktlieferanten, Dienstleistungsanbieter und Partner
		8.7	Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Organisationen
6.4.3	Thema 1: Beschäftigung und Arbeitsverhältnisse	8.3.7	Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Löhne
6.4.4	Thema 2: Arbeitsbedingungen und Sozialschutz	8.3.6	Vereinigungen und Tarifverhandlungen
		8.3.7	Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Löhne
		8.3.9	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
		8.3.10	Achtung der Würde der Mitarbeiter
6.4.5	Thema 3: Sozialer Dialog	7.4	Kommunikation
		8.3.6	Vereinigungen und Tarifverhandlungen
		9.2	Die Erwartungen der Stakeholder
6.4.6	Thema 4: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	8.3.4	Gesundheit und Sicherheit
6.4.7	Thema 5: Menschliche Entwicklung und Ausbildung am Arbeitsplatz	8.3.8	Ausbildung, Beschäftigungsfähigkeit und berufliches Fortkommen
6.5	Kernthema: Die Umwelt	8.8	Umwelt
6.5.3	Thema 1: Vermeidung von Umweltverschmutzung	8.8.1	Verhinderung von Umweltverschmutzung, Klimawandel und effizienter Nutzung von Ressourcen

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
Klausel	Titel	Klausel	Titel
6.5.4	Thema 2: Nachhaltige Ressourcennutzung	8.8.1	Verhinderung von Umweltverschmutzung, Klimawandel und effizienter Nutzung von Ressourcen
6.5.5	Thema 3: Eindämmung des Klimawandels und Anpassung	8.8.1	Verhinderung von Umweltverschmutzung, Klimawandel und effizienter Nutzung von Ressourcen
6.5.6	Thema 4: Schutz der Umwelt, der Umwelt, biologische Vielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume	8.8.2	Erhaltung und Wiederherstellung von Ökosystemen und biologischer Vielfalt
6.6	Kernthema: Faire Geschäftspraktiken	8.2.2	Organisatorische Steuerung
		8.4.4	Ehrlichkeit
		8.5.4	Ehrlichkeit
		8.6.4	Ehrlichkeit
		8.6	Regierungen, Behörden und Regulierungsstellen
		8.9	Wettbewerber
6.6.3	Thema 1: Korruptionsbekämpfung	8.4.4	Ehrlichkeit
		8.5.4	Ehrlichkeit
		8.6.4	Ehrlichkeit
6.6.4	Thema 2: Verantwortungsvolles politisches Engagement	8.2	Eigner und Aktionäre
		8.6	Regierungen, Behörden und Regulierungsstellen
6.6.5	Thema 3: Fairer Wettbewerb	8.9	Wettbewerber
6.6.6	Thema 4: Förderung der sozialen Verantwortung in der Wertschöpfungskette	8.5.1	Unterstützung der Grundsätze der sozialen Verantwortung in der Lieferkette
6.6.7	Thema 5: Wahrung der Eigentumsrechte	0.2	Allgemeine Grundsätze für Managementsysteme der sozialen Verantwortung
		8.5.4	Ehrlichkeit
		8.9	Wettbewerber
6.7	Kernthema: Verbraucherfragen	8.4	Kunden, Nutzer und Verbraucher

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
Klausel	Titel	Klausel	Titel
6.7.3	Thema 1: Faires Marketing, sachliche und unvoreingenommene Informationen und faire Vertragspraktiken	8.4.1	Werbeaktionen und Werbung
6.7.4	Thema 2: Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher	8.4.6	Qualität und Sicherheit von Waren und Dienstleistungen
6.7.5	Thema 3: Nachhaltiger Konsum	8.4.1	Werbeaktionen und Werbung
		8.4.6	Qualität und Sicherheit von Waren und Dienstleistungen
6.7.6	Thema 4: Verbraucherservice, Unterstützung sowie Beschwerde- und Streitbeilegung	8.4.5	Kundendienst und After-Sales-Service
6.7.7	Thema 5: Verbraucherdatenschutz und Privatsphäre	8.4.3	Vertraulichkeit und Datenschutz
6.7.8	Thema 6: Zugang zu wesentlichen Dienstleistungen	8.7.1	Selbstverpflichtung
		8.7.2	Förderung der lokalen Entwicklung
6.7.9	Thema 7: Bildung und Bewusstsein	7.4	Kommunikation
6.8	Kernthema: Engagement und Entwicklung der Gemeinschaft	8.7	Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Organisationen
		8.7.1	Selbstverpflichtung
6.8.3	Thema 1: Einbeziehung der Gemeinschaft	8.7.2	Förderung der lokalen Entwicklung
6.8.4	Thema 2: Bildung und Kultur	8.7.2	Förderung der lokalen Entwicklung
6.8.5	Thema 3: Schaffung von Arbeitsplätzen und Entwicklung von Qualifikationen	8.7.2	Förderung der lokalen Entwicklung
6.8.6	Thema 4: Technologieentwicklung und -zugang	8.5	Produktlieferanten, Dienstleistungsanbieter und Partner
6.8.7	Thema 5: Schaffung von Wohlstand und Einkommen	8.7.2	Förderung der lokalen Entwicklung
		8.8.3	Achtung vor dem Leben der Tiere
6.8.8	Thema 6: Gesundheit	7.4	Kommunikation
		8.3.4	Gesundheit und Sicherheit
6.8.9	Thema 7: Soziale Investitionen	8.7.2	Förderung der lokalen Entwicklung

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
Klausel	Titel	Klausel	Titel
		8.7.3	Investitionen in die Gemeinschaft und in die Gesellschaft
7	Leitfaden zur Integration der sozialen Verantwortung in die Organisation		
7.1	Allgemein	4	Kontext der Organisation
7.2	Die Beziehung zwischen den Merkmalen einer Organisation und der sozialen Verantwortung	4	Kontext der Organisation
7.3	Verständnis für die soziale Verantwortung einer Organisation	4.1	Verstehen der Organisation und ihres Kontextes
		4.2	Verständnis für die Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder (interessierte Parteien)
		5.2	Politik der sozialen Verantwortung
		5.4	Verhaltenskodex
7.4	Praktiken für die Integration der sozialen Verantwortung in einer Organisation	4.1	Verstehen der Organisation und ihres Kontextes
7.4.1	Sensibilisierung und Kompetenzaufbau für soziale Verantwortung	7	Unterstützung
7.4.2	Die Ausrichtung einer Organisation auf soziale Verantwortung	5.1	Führungsqualitäten und Engagement
		6.3	Ziele und Planung zu deren Erreichung
7.4.3	Einbindung der sozialen Verantwortung in die Führung, Systeme und Verfahren einer Organisation	6.3	Führungsqualitäten und Engagement
		4.1	Verstehen der Organisation und ihres Kontextes
7.5	Kommunikation über soziale Verantwortung	7.4	Kommunikation
		8.2.3	Informative Transparenz
7.6	Erhöhung der Glaubwürdigkeit in Bezug auf die soziale Verantwortung	5.1	Führungsqualitäten und Engagement
		9.2	Die Erwartungen der Stakeholder

ISO 26000:2010		SR 10:2024	
Klausel	Titel	Klausel	Titel
7.7	Überprüfung und Verbesserung der Maßnahmen und Praktiken einer Organisation im Bereich der sozialen Verantwortung	9	Leistungsbewertung
		9.5	Management-Review
7.8	Freiwillige Initiativen für soziale Verantwortung	0.1	Einführung
		1	Umfang

C2. Korrespondenz zwischen UN SDGs und SR 10 Spezifikation

UN-SDG	Beschreibung	SR 10:2024
1 - Keine Armut	Armut in all ihren Formen überall beenden	<p>8.3.1 Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Integration</p> <p>8.3.7 Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Löhne</p> <p>8.5.1 Unterstützung der Grundsätze der sozialen Verantwortung in der Lieferkette</p>
3 - Gute Gesundheit und Wohlbefinden	Sicherstellung eines gesunden Lebens und Förderung des Wohlbefindens für alle Menschen jeden Alters	<p>8.3.3 Zwangsarbeit und Kinderarbeit</p> <p>8.3.4 Gesundheit und Sicherheit</p> <p>8.3.5 Zugängliche Arbeitsumgebung</p> <p>8.3.7 Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Löhne</p> <p>8.3.9 Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p> <p>8.3.10 Respekt vor der Würde der Mitarbeiter</p> <p>8.8.1 Vermeidung von Umweltverschmutzung, Klimawandel und effiziente Ressourcennutzung</p>
4 - Qualität der Bildung	Gewährleistung einer integrativen und gerechten Qualitätsbildung und Förderung von Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle	<p>7. Unterstützung</p> <p>8.3.1 Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Integration</p> <p>8.3.3 Zwangsarbeit und Kinderarbeit</p> <p>8.3.8 Ausbildung, Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Entwicklung</p>
5 - Gleichberechtigung der Geschlechter	Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle aller Frauen und Mädchen	8.3.1 Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Integration
8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	Förderung von nachhaltigem, integrativem und nachhaltigem Wirtschaftswachstum, produktiver Vollbeschäftigung	<p>4.1 Verstehen der Organisation und ihres Kontextes</p> <p>4.2 Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder (interessierte Parteien)</p>

UN-SDG	Beschreibung	SR 10:2024
	und menschenwürdiger Arbeit für alle	5.2 Politik der sozialen Verantwortung 5.4 Verhaltenskodex 8.3 Mitarbeiter 8.5.1 Unterstützung der Grundsätze der sozialen Verantwortung in der Lieferkette 8.5.2 Ausführung und Erfüllung von Verträgen 8.7 Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Organisationen
9 - Industrie, Innovation und Infrastruktur	Aufbau einer widerstandsfähigen Infrastruktur, Förderung einer integrativen und nachhaltigen Industrialisierung und Unterstützung von Innovationen	8.5 Produktlieferanten, Dienstleistungsanbieter und Partner 8.7.3 Investitionen in die Gemeinschaft und in die Gesellschaft
10 - Ungleichheiten abbauen	Verringerung der Ungleichheit innerhalb und zwischen den Ländern	8.3.1 Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Integration 8.3.3 Zwangsarbeit und Kinderarbeit 8.5.1 Unterstützung der Grundsätze der sozialen Verantwortung in der Lieferkette
11 - Nachhaltige Städte und Gemeinden	Städte und menschliche Siedlungen integrativ, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen	8.7 Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Organisationen
12 - Verantwortungsvoller Konsum und verantwortungsvolle Produktion	Gewährleistung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster	8.4.6 Qualität und Sicherheit von Waren und Dienstleistungen 8.8.1 Vermeidung von Umweltverschmutzung, Klimawandel und effiziente Ressourcennutzung
13 - Klimapolitik	Ergreifen Sie dringend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen	8.8.1 Vermeidung von Umweltverschmutzung, Klimawandel und effiziente Ressourcennutzung
16 - Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	Förderung friedlicher und integrativer Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung,	8.6 Regierungen, öffentliche Einrichtungen und Regulierungsbehörden

UN-SDG	Beschreibung	SR 10:2024
	Zugang zur Justiz für alle und Aufbau effizienter, rechenschaftspflichtiger und integrativer Institutionen auf allen Ebenen	9.3 Beschwerdemechanismus