

IQNet SR 10

Managementsysteme der
gesellschaftlichen Verantwortung
Anforderungen



**IQNet SR 10
Managementsysteme der
gesellschaftlichen
Verantwortung.
Anforderungen**

IQNet SR 10. Managementsysteme der gesellschaftlichen Verantwortung. Anforderungen
© IQNet, 2011

Alle Rechte vorbehalten. Sofern nicht anders angegeben, darf kein Teil dieser Veröffentlichung reproduziert oder in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln, sei es elektronisch oder mechanisch, einschließlich Fotokopie und Mikrofilm, ohne vorherige schriftliche Genehmigung von IQNet verwertet werden.



IQNet Association – The International Certification Network

Bollwerk 31
P.O. Box 406
CH-3000 Bern 7
Switzerland
Tel.: +41 31 310 24 40
Fax: +41 31 310 24 59
E-mail: headoffice@iqnet.ch
Web: www.iqnet-certification.com

Deutsche Übersetzung mit freundlicher Genehmigung durch IQNet. © 2011

Bei Unstimmigkeiten zwischen der deutschen und englischen Fassung ist die englische Originalversion maßgebend.

Gemeinschaftliche Herausgabe durch:



DQS GmbH
August-Schanz-Str. 21
D-60433 Frankfurt a. M., Germany
Tel.: +49 69 95427-100
Fax: +41 31 310 24
E-mail: dqs.zentrale@dqs.de
Web: www.dqs.de



**Schweizerische Vereinigung
für Qualitäts- und Management-
Systeme (SQS)**
Bernstrasse 103
3052 Zollikofen, Schweiz
Tel.: +41 58 710 35 35
Fax: +41 58 710 35 45
E-Mail: headoffice@sqs.ch
Web: www.sqs.ch

Inhaltsverzeichnis

0.Einführung	9
0.1.Allgemeines	9
0.2.Grundlagen der Managementsysteme der gesellschaftlichen Verantwortung	11
1.Anwendungsbereich	13
1.1.Allgemeines	13
1.2.Anwendung	13
2.Konsultationsnormen.....	14
3.Begriffe und Definitionen	16
3.1.Anspruchsgruppen (en: Stakeholders) (3.11)	16
3.2.Einflussbereich (3.7)	16
3.3.Ethisches Verhalten (3.3).....	16
3.4.Gesellschaftliche Verantwortung (3.8)	16
3.5.Handbuch zur gesellschaftlichen Verantwortung (3.10)	16
3.6.Internationale Verhaltensnormen (3.5)	17
3.7.Konsument (3.1)	17
3.8.Kunde (3.2)	17
3.9.Lieferant (3.12)	17
3.10.Management der gesellschaftlichen Verantwortung (3.9).....	17
3.11.Nachhaltige Entwicklung (3.14).....	17
3.12.Nachhaltigkeit (3.13).....	18
3.13.Organisation (3.6).....	18
3.14.Top-Management (3.15)	18
3.15.Universelle Zugänglichkeit (3.16)	18
3.16.Wertschöpfungskette (3.17)	18
3.17.Wirkung einer Organisation (3.4)	19
4.Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung	19
4.1.Allgemeine Anforderungen	19

4.2. Anforderungen an die Dokumentation.....	21
4.2.1. Allgemeines.....	21
4.2.2. Handbuch zur gesellschaftlichen Verantwortung	21
4.2.3. Lenkung der Dokumente	21
4.2.4. Lenkung von Aufzeichnungen	22
5. Verantwortung der Geschäftsleitung.....	23
5.1. Engagement der Geschäftsleitung	23
5.2. Politik der gesellschaftlichen Verantwortung	23
5.3. Planung	24
5.3.1. Zielsetzungen, Ziele und Programme	24
5.3.2. Planung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung	25
5.4. Verantwortung, Autorität und Kommunikation	25
5.4.1. Verantwortung und Autorität	25
5.4.2. Beauftragter der obersten Leitung.....	25
5.4.3. Kommunikation.....	26
5.5. Gesetzliche und andere Anforderungen	26
5.6. Managementbewertung des Systems durch die Geschäftsleitung.....	26
5.6.1. Eingangsinformationen für die Managementbewertung	27
5.6.2. Ergebnisse der Managementbewertung	27
6. Management der Ressourcen.....	28
6.1. Allgemeines	28
6.2. Kompetenz, Schulung und Bewusstseinsbildung.....	28
7. Anforderungen des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber den Anspruchsgruppen	29
7.1. Allgemeines	29
7.2. Anforderungen der Organisation gegenüber den Eigentümern, Aktionären und Investoren.....	29
7.2.1. Effektivität und Effizienz in der Verwaltung.....	29
7.2.2. Organisationsführung	29
7.2.3. Informationstransparenz	30

7.2.4. Stimmrechte und Vertretung	30
7.3. Anforderungen der Organisation gegenüber den Mitarbeitern	30
7.3.1. Nichtdiskriminierung	30
7.3.2. Recht auf Privatsphäre	31
7.3.3. Zwangsarbeit	31
7.3.4. Kinderarbeit	31
7.3.5. Gesundheit und Sicherheit (Arbeitsschutz)	31
7.3.6. Zugängliche Umgebungen	32
7.3.7. Partnerschaft und Verhandlung	32
7.3.8. Arbeitsbedingungen und Löhne	32
7.3.9. Arbeitsabkommen	33
7.3.10. Ausbildung, Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Laufbahn	33
7.3.11. Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben	33
7.3.12. Achtung der Würde der Arbeitnehmer	33
7.4. Anforderungen der Organisation gegenüber den Kunden, Benutzer und Konsumenten	33
7.4.1. Reklame und Werbung	34
7.4.2. Verträge	34
7.4.3. Vertraulichkeit und Privatsphäre	34
7.4.4. Ehrbarkeit	34
7.4.5. Kundenbetreuung und After-Sales-Service	34
7.4.6. Sozial verantwortbare Waren und Dienstleistungen	35
7.5. Anforderungen der Organisation gegenüber den Lieferanten von Waren und Dienstleistungen und Partnern	35
7.5.1. Förderung der Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung in der Lieferkette	35
7.5.2. Formalisierung und Einhaltung von Verträgen	35
7.5.3. Vertraulichkeit und Privatsphäre	35
7.5.4. Ehrbarkeit	35
7.6. Anforderungen des Unternehmens gegenüber seinen Allianzen und Partnerschaften	36

7.7. Anforderungen der Organisation gegenüber den Wettbewerbern	36
7.8. Anforderungen der Organisation gegenüber den Behörden	36
7.8.1. Zusammenarbeit und Transparenz	36
7.8.2. Nichteinmischung	36
7.8.3. Steuerliche Verpflichtungen	36
7.8.4. Ehrbarkeit	37
7.9. Anforderungen der Organisation gegenüber der Gemeinschaft und der Gesellschaft	37
7.9.1. Engagement	37
7.9.2. Förderung der lokalen Entwicklung	37
7.9.3. Investitionen in der Gemeinschaft und in der Gesellschaft	37
7.10. Anforderungen der Organisation gegenüber der Umwelt	37
7.10.1. Vermeidung von Umweltverschmutzung und Klimawandel, effiziente Nutzung von Ressourcen	37
7.10.2. Erhaltung und Wiederherstellung von Ökosystemen und der Biodiversität	38
7.10.3. Achtung der Tierleben	38
8. Messung, Analyse und Verbesserung	39
8.1. Allgemeines	39
8.2. Überwachung und Messung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung	39
8.3. Datenanalyse	39
8.4. Bewertung der Einhaltung der Rechtsvorschriften	39
8.5. Erwartungen der Anspruchsgruppen	40
8.6. Nichtkonformität, Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen	40
8.7. Internes Audit	40
Anhang A (informativ) Internationale Referenzdokumente	42
Anhang B (informativ) Entsprechungen zwischen der Norm ISO 26000 und dem Standard SR 10 IQNet	44

0. Einführung

0.1. Allgemeines

Diese Norm legt die Anforderungen an ein Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung für Organisationen fest, die ein Engagement mit den bestehenden Grundsätzen und Empfehlungen über die gesellschaftliche Verantwortung und insbesondere mit der internationalen Norm ISO 26000 (siehe Anhang B) ausüben.

Auf der Grundlage der in dieser internationalen Norm festgelegten Kriterien und der umfangreichen Literatur, die es über dieses Thema gibt, stellt diese Norm ein Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung vor, welches als Plan-Do-Check-Act (PDCA) (*Planen-Ausführen-Überprüfen-Optimieren*) Methodik bekannt ist. Der PDCA-Zyklus lässt sich kurz wie folgt beschreiben:

- **Plan (Planen):** Festlegung der notwendigen Zielen und Anforderungen, um Ergebnisse in Übereinstimmung mit der Politik der gesellschaftlichen Verantwortung der Organisation zu erzielen.
- **Do (Ausführen):** Umsetzung der Anforderungen.
- **Check (Überprüfen):** Überwachen und Messung der Anforderungen in Bezug auf die Politik der gesellschaftlichen Verantwortung, die Zielsetzungen, die Ziele und die gesetzlichen, regulatorischen und anderen Anforderungen, sowie über die Ergebnisse informieren.
- **Act (Optimieren):** Maßnahmen ergreifen, um das Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung kontinuierlich zu verbessern.

Die Grundlage dieser Ansätze ist in Bild 1 dargestellt.

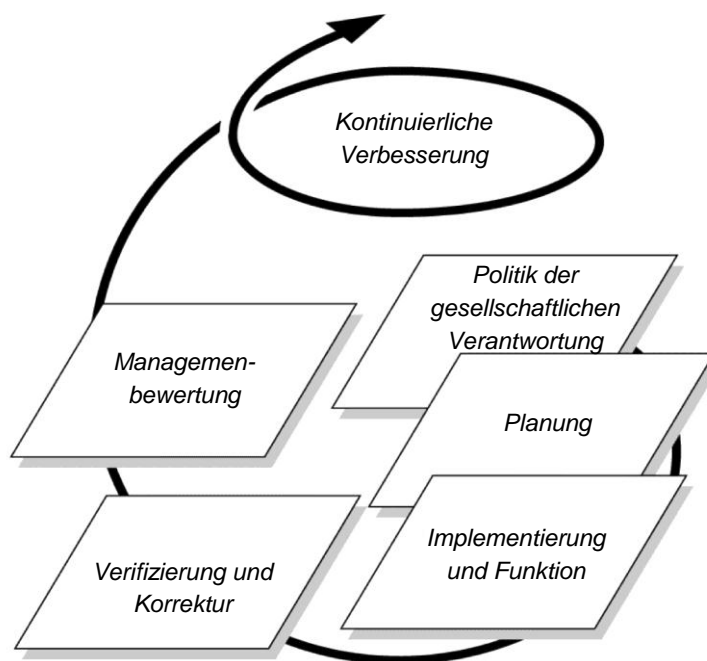


Bild 1. Modell des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung

Die Systemanforderungen für das Management der gesellschaftlichen Verantwortung in dieser Norm sind ein Hilfsmittel für den Fortschritt der Verwaltung der gesellschaftlichen Verantwortung, kompatibel mit anderen Management-Werkzeugen, wie zum Beispiel ISO 9001, ISO 14001, die Norm über den Arbeits- und Gesundheitsschutz OHSAS 18001 und die Spezifikation SA 8000 über das gesellschaftliche Rechnungswesen.

Diese Norm wurde als Konsequenz der nachstehenden Punkten erstellt:

- a) Die Erkenntnis, dass die gesellschaftliche Verantwortung ein in den Debatten über die Wirtschaft, die Gesellschaft und die Umwelt bereits bestehendes Konzept ist, und die Überzeugung, dass es sich um ein für den Fortschritt der Gesellschaft brauchbares Konzept handelt.
- b) Die Zweckmäßigkeit, ein Werkzeug bereitzustellen, welches den Organisationen erlaubt, in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung fortzuschreiten und diese Fortschritte zu kommunizieren, insbesondere den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), und zwar im Verhältnis zu ihrer Grösse.
- c) Die Anforderungen von vielen Organisationen, die die Dienste von Zertifizierungsstellen verwenden, um sich im Hinblick auf ein bestimmtes Ziel zu verbessern - zum Beispiel in Bezug auf die Qualität, die Beziehung zur Umwelt oder die Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit - und welche bereit sind, in der gesellschaftlichen Verantwortung die Management-Techniken anzuwenden, die in diesen Bereichen sich bewährt haben, zu nutzen. Diese Organisationen entwickeln ihre Richtlinien und stellen ihre Ziele in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung in Märkten und Umfeldern, die zunehmend über Fragen der gesellschaftlichen Verantwortung sensibilisiert sind. Diese Märkte können dies nicht ignorieren, sondern sie sind gezwungen, diese Forderungen zu erfüllen, und sie bieten gleichzeitig Wettbewerbsvorteile für diejenigen, die am besten auf ihre Erwartungen reagieren.

Wie bei anderen Managementsystemen, enthält dieses System überprüfbare Anforderungen, die eine kontinuierliche Verbesserung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung gewährleisten. Allerdings stellt das System keine absoluten Anforderungen an die gesellschaftliche Verantwortung, die über folgende Punkte hinausgehen:

- a) Die gesetzlichen Verpflichtungen, die für eine Organisation gelten.
- b) Die in dieser Norm betrachteten Anforderungen an das Managementsystem und alle anderen Anforderungen, welche die Organisation einführt oder anerkennt.
- c) Die von der Organisation selbst festgelegten Ziele.

Die Anforderungen dieser Norm haben zertifizierbaren Charakter.

Hinweis: Obwohl die Norm ISO 26000 als Grundlage für diesen Standard benutzt wurde, kann seine Implementierung und Zertifizierung von der Organisation nicht für den Konformitätsnachweis der Norm ISO 26000 verwendet werden.

0.2. Grundlagen der Managementsysteme der gesellschaftlichen Verantwortung

Die Maßnahmen im Bereich des Managements der gesellschaftlichen Verantwortung beruhen auf einer Reihe von allgemein anerkannten allgemeinen Prinzipien, die unabhängig von der Art der Tätigkeiten, der Grösse der Organisation, des geografischen Umfeldes oder von anderen spezifischen Merkmalen gelten, und zwar zusätzlich zur Achtung der universellen Rechte und Prinzipien.

Die Organisation muss ihr Verhalten nach den Grundsätzen der international anerkannten gesellschaftlichen Verantwortung richten. Die Norm ISO 26000 gibt Hinweise auf die sieben Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung. Diese Grundsätze sind:

- a) Rechenschaftspflicht.
- b) Transparenz.
- c) Ethisches Verhalten.
- d) Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen.
- e) Achtung der Rechtsstaatlichkeit.
- f) Achtung internationaler Verhaltensstandards.
- g) Achtung der Menschenrechte.

Hinweis: Für weitere Informationen zu diesen Grundsätzen, siehe ISO 26000 *Leitfaden für die gesellschaftliche Verantwortung*.

Darüber hinaus erfordert das erfolgreiche Führen und Betreiben einer Organisation ein systematisches und transparentes Management. Der Erfolg kann das Ergebnis der Implementierung und Aufrechterhaltung eines Managementsystems, dass für die kontinuierliche Verbesserung mittels der Verarbeitung der Bedürfnisse aller Beteiligten gestaltet wurde, sein.

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Grundsätzen der gesellschaftlichen Verantwortung, muss die Organisation auf die folgenden Grundsätze für das Managementsystem achten:

- a) Transversabilität
Integration der gesellschaftlichen Verantwortung in allen Entscheidungen und Handlungen der Organisation, unter Berücksichtigung all seiner Dimensionen: gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische.
- b) Führung
Die Führungskräfte sollten ein internes Umfeld schaffen, welches den Personen erlaubt, sich für die Erfüllung der Ziele der Organisation zu engagieren.
- c) Fokussierung auf die Anspruchsgruppen
Die Organisation sollte die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen kennen und berücksichtigen, unter Berücksichtigung der Spezifikas ihrer Aktivität. Die Beteiligung der Anspruchsgruppen an den Aktionen der gesellschaftlichen Verantwortung erfordert, dass sich diese Gruppen gemeinsam engagieren, ohne dabei auf die legitime Verteidigung ihrer Interessen verzichten zu müssen.
- d) Kohärenz mit den eingegangenen Verpflichtungen

Die Organisation sollte die notwendigen Maßnahmen zur Einhaltung der eingegangenen Verpflichtungen treffen und alle Tätigkeiten oder Praktiken unterlassen, die sowohl mit diesen Verpflichtungen wie auch mit den Rechten und Prinzipien oder den allgemeinen Grundsätzen im Widerspruch stehen.

e) Freiwilligkeit

Der Ausgangspunkt der gesellschaftlichen Verantwortung ist immer ein freiwilliges Engagement der Organisation gegenüber den Anspruchsgruppen, der Gesellschaft und dem Markt, ohne normative Forderungen irgendwelcher Art, mit dem Ziel, die gesellschaftliche Verantwortung umzusetzen.

f) Additionalität

Die Organisation sollte, auf freiwilliger Basis, in der Verwaltung und der Kultur der Organisation Praktiken eingliedern, die über den etablierten rechtlichen Rahmen hinausgehen und die nicht als Alternative zur Erfüllung der Gesetze oder als Rechtfertigung für die Umgehung deren Befolgung angesehen werden können.

g) Effizienz

Die gesellschaftliche Verantwortung sollte mit Kriterien der Effizienz, die mit der Schaffung von Mehrwert kompatibel sind und die sich mittel- und langfristig als Verbesserung der Organisation auswirken, verwaltet werden.

h) Kontinuierliche Verbesserung

Die Organisation sollte die zur kontinuierlichen Verbesserung der Leistungen und Ergebnisse ihres Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung notwendigen Mittel bereitstellen.

1. Anwendungsbereich

1.1. Allgemeines

Diese Norm legt Anforderungen für die Definition, Implementierung, Aufrechterhaltung und Verbesserung eines Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung, mit dem Ziel, die gesellschaftliche Verantwortung in der gesamten Organisation zu integrieren und die nachhaltige Entwicklung zu fördern, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Erwartungen der Anspruchsgruppen. Es soll die Fähigkeit der Organisation beweisen, die mittels eines transparenten und ethischen Verhaltens folgende Punkte erfüllen sollte:

- a) Die gesetzlichen Anwendungsanforderungen.
- b) Die in diesem Dokument festgelegten Anforderungen.
- c) Die Politik der gesellschaftlichen Verantwortung und die durch die Organisation festgelegten Zielsetzungen und Anforderungen gegenüber ihren Anspruchsgruppen.
- d) Andere freiwillige Engagements, die mit der durch die Organisation übernommenen gesellschaftlichen Verantwortung in Zusammenhang stehen.

1.2. Anwendung

Bei der Umsetzung eines Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung und bei seiner Bewertung müssen folgende Punkte in Betracht gezogen werden:

- a) Die Eigenschaften und die Grösse der Organisation, insbesondere wenn es sich um ein kleines bis mittleres Unternehmen (KMU) handelt.
- b) Die Wertschöpfungskette und der Einflussbereich der Organisation.

Bei der Umsetzung und Bewertung muss auch seine Kompatibilität mit anderen Managementsystemen berücksichtigt werden.

Falls eine oder mehrere Anforderungen infolge der Natur der Organisation nicht angewendet werden können, so kann ihre Ausgrenzung in Betracht gezogen werden. Um die Konformität mit dieser Norm geltend zu machen, sollten die Ausgrenzungen sich auf die im Abschnitt 7 angegebenen Anforderungen beschränken und ausreichend begründet werden.

2. Konsultationsnormen

Die folgenden Normen und Spezifikationen können als Hilfe bei der Umsetzung der verschiedenen Elemente des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung dienen.

Qualitätsmanagement

ISO 9000 Systeme des Qualitätsmanagements -- Grundlagen und Begriffe.

ISO 9001 Systeme des Qualitätsmanagements -- Anforderungen.

ISO 9004 Systeme des Qualitätsmanagements -- Leitfaden zur Leistungsverbesserung.

ISO 10001 Qualitätsmanagement -- Kundenzufriedenheit -- Leitfaden für Verhaltenskodizes für Organisationen.

ISO 10002 Qualitätsmanagement -- Kundenzufriedenheit -- Leitfaden für die Behandlung von Reklamationen in Organisationen.

ISO 10003 Qualitätsmanagement -- Kundenzufriedenheit -- Leitfaden für Konfliktlösung außerhalb von Organisationen

Umweltmanagement

ISO 14001, Umweltmanagementsysteme -- Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung

ISO 14004 Umweltmanagementsysteme -- Allgemeiner Leitfaden über Grundsätze, Systeme und unterstützende Methoden

ISO 14006 Umweltmanagementsysteme -- Leitlinien zur Berücksichtigung umweltverträglicher Produktgestaltung

ISO 14064-1 Treibhausgase - Teil 1: Spezifikation mit Anleitung zur quantitativen Bestimmung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen und Entzug von Treibhausgasen auf Organisationsebene.

ISO 14064-2 Treibhausgase - Teil 2: Spezifikation mit Anleitung zur quantitativen Bestimmung, Überwachung und Berichterstattung von Reduktionen der Treibhausgasemissionen oder Steigerungen des Entzugs von Treibhausgasen auf Projektebene.

ISO 14064-3 Treibhausgase - Teil 3: Spezifikation mit Anleitung zur Validierung und Verifizierung von Erklärungen über Treibhausgase.

ISO 14040 Umweltmanagement -- Ökobilanz -- Grundsätze und Rahmenbedingungen.

ISO 14044 Umweltmanagement -- Ökobilanz -- Anforderungen und Anleitungen

ISO 50001 Energiemanagementsysteme -- Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung.

Arbeits- und Gesundheitsschutz - Managementsysteme

OHSAS 18001 Arbeits- und Gesundheitsschutz -- Managementsysteme -- Anforderungen

OHSAS 18002 Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsysteme -- Leitfaden für die Implementierung von OHSAS 18001.

Managementsystem für soziale Verantwortung

ISO 26000 Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung.

SA 8000 Social Accountability 8000

3. Begriffe und Definitionen

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit wurden die Begriffe und Definitionen dieser deutschen Version alphabetisch sortiert. Neben jedem Begriff steht in Klammern die Korrespondenz des Begriffes mit der englischen Version der Norm SR 10 IQNet.

3.1. Anspruchsgruppen (en: Stakeholders) (3.11)

Einzelperson oder Gruppe, die Interessen an einer Entscheidung oder Aktivität einer **Organisation** hat.

[ISO 26000]

3.2. Einflussbereich (3.7)

Bereich bzw. Ausmaß politischer, vertraglicher, wirtschaftlicher oder anderer Beziehungen, innerhalb dessen eine Organisation Entscheidungen oder Aktivitäten von Einzelpersonen oder Organisationen beeinflussen kann.

Hinweis 1: Die Fähigkeit zur Beeinflussung an sich impliziert nicht, dass eine Verantwortung zur Einflussnahme besteht.

[ISO 26000]

3.3. Ethisches Verhalten (3.3)

Verhalten in Einklang mit den Grundsätzen des Rechts und gutes Benehmens im Kontext einer gegebenen Situation, das mit den internationalen Normen des Verhaltens in Einklang steht.

[ISO 26000]

3.4. Gesellschaftliche Verantwortung (3.8)

Verantwortung einer Organisation für die Auswirkungen, die ihre Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt haben, mittels eines transparenten und ethischen Verhaltens, welches:

- a) Zu einer nachhaltigen Entwicklung, Gesundheit und Wohlbefinden der Gesellschaft beiträgt.
- b) Die Erwartungen ihrer interessierten Parteien berücksichtigt.
- c) Das geltende Recht beachtet und in Einklang mit den internationalen Normen des Verhaltens steht.
- d) In der gesamten Organisation integriert und ist und in ihren Beziehungen in die Praxis umgesetzt wird.

[ISO 26000]

Hinweis 1: Die Aktivitäten umfassen Produkte, Dienstleistungen und Prozesse.

Hinweis 2: Die Beziehungen beziehen sich auf die Tätigkeiten der Organisation innerhalb ihres Einflussbereiches.

3.5. Handbuch zur gesellschaftlichen Verantwortung (3.10)

Document, welches das Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung einer Organisation festlegt. Es kann in Bezug auf Größe und Format variieren, je nach Größe und Komplexität der Organisation.

3.6. Internationale Verhaltensnormen (3.5)

Erwartungen eines vom internationalen Gewohnheitsrecht, den internationalen Grundsätzen oder zwischenstaatlichen Vereinbarungen universell oder beinahe universell anerkannten gesellschaftlich verantwortlichen organisatorischen Verhaltensweisen.

[ISO 26000]

Hinweis 1: Die zwischenstaatlichen Abkommen beinhalten Verträge und Konventionen.

Hinweis 2: Auch wenn das internationale Gewohnheitsrecht, die Grundsätze des internationalen Rechts und die allgemein anerkannten zwischenstaatlichen Vereinbarungen sich primär die Staaten betreffen, so beinhalten sie doch Ziele und Grundsätze, die allen Organisationen nützlich sein können.

Hinweis 3: Die internationalen Verhaltensnormen entwickeln sich im Laufe der Zeit.

3.7. Konsument (3.1)

Einzelnes Mitglied der Öffentlichkeit, welches Eigentum, Produkte oder Dienstleistungen für private Zwecke kauft oder verwendet.

[ISO 26000]

3.8. Kunde (3.2)

Eine Organisation oder Einzelperson der Öffentlichkeit, die Eigentum, Produkte oder Dienstleistungen zu geschäftlichen, privaten oder öffentlichen Zwecken erwirbt.

[ISO 26000]

3.9. Lieferant (3.12)

Eine Organisation oder Person, die ein Produkt oder eine Dienstleistung zur Verfügung stellt.

[ISO 9000:2005]

Beispiele: Hersteller, Vertreiber, Einzelhändler oder Verkäufer eines Produktes oder Anbieter einer Dienstleistung oder Information.

Hinweis 1: Ein Lieferant kann intern oder extern zur Organisation gehören.

Hinweis 2: In einer vertraglichen Situation, kann ein Lieferant auch als "Auftragnehmer" oder "Subunternehmer" bezeichnet werden.

3.10. Management der gesellschaftlichen Verantwortung (3.9)

Integration in das gesamte Management der Organisation von ethischen, sozialen, beruflichen, menschenrechtlichen und ökologischen Werten. Das Management der gesellschaftlichen Verantwortung basiert vor allem auf der Politik, den Strategien, den Abläufen oder Verfahren sowie den Beziehungen zu ihren Anspruchsgruppen.

3.11. Nachhaltige Entwicklung (3.14)

Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.

Hinweis: Die nachhaltige Entwicklung bezieht sich auf die Integration der Ziele einer hohen Lebensqualität, Gesundheit und Wohlstand mit sozialer Gerechtigkeit und die Erhaltung der Fähigkeit der Erde, das Leben in all seiner Vielfalt zu bewahren. Diese sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Ziele sind voneinander abhängig und verstärken sich gegenseitig. Die nachhaltige

Entwicklung kann als einen Weg, die breitesten Erwartungen der Gesellschaft als Ganzes zum Ausdruck zu bringen, verstanden werden.

[ISO 26000]

3.12. Nachhaltigkeit (3.13)

Die Fähigkeit, langfristig die Kontinuität der Umwelt und der menschlichen, wirtschaftlichen, sozialen, institutionellen und ökologischen, Aktivitäten aufrecht zu erhalten.

3.13. Organisation (3.6)

Gruppe von Menschen und Einrichtungen mit einer bestimmten Anordnung von Zuständigkeiten, Kompetenzen und Beziehungen.

[ISO 9000:2005]

Beispiele: Gesellschaft, Körperschaft, Firma, Unternehmen, Wohltätigkeitsorganisation, Einzelunternehmen, Verein oder Teil oder Kombination der oben genannten.

Hinweis 1: Es handelt sich in der Regel um eine geordnete Gliederung.

Hinweis 2: Eine Organisation kann öffentlich oder privat sein.

3.14. Top-Management (3.15)

Eine oder mehrere Personen, die eine Organisation auf höchstem Niveau führen und kontrollieren.

3.15. Universelle Zugänglichkeit (3.16)

Bedingung, die die Umgebungen, Prozesse, Güter, Produkte und Dienstleistungen sowie die Gegenstände oder Instrumente, Werkzeuge und Vorrichtungen erfüllen müssen, um verständlich, brauchbar und für alle Personen praktikabel zu sein, und zwar unter sicheren und komfortablen Bedingungen und auf eine möglichst autonome und natürliche Weise. Dies setzt eine Strategie des „universellen Designs“ (Universal design) voraus, unbeschadet der angemessenen Anpassungen, die vorgenommen werden müssen.

Hinweis: Der Begriff "universelles Design" bezieht sich auf die Gestaltung von Produkten und Umgebungen, die, so weit wie möglich, von allen Personen benutzt werden können, ohne die Notwendigkeit einer Anpassung oder eines spezielles Designs bereitzustellen. Es gibt sieben Prinzipien, die sich auf das Universelle Design beziehen: gerechte Nutzung, Flexibilität in der Anwendung, einfache und intuitive Bedienung, wahrnehmbare Informationen, Toleranz für Fehler, geringe körperliche Anstrengung und Größe und Platz für den Zugang und die Nutzung.

[ISO 26000]

3.16. Wertschöpfungskette (3.17)

Vollständige Sequenz von Aktivitäten oder Parteien, die einen Wert in Form von Produkten oder Dienstleistungen liefern oder entgegennehmen.

[ISO 26000]

Hinweis 1: Unter den Parteien, die einen Wert liefern, gehören die Lieferanten, Leiharbeiter, Auftragnehmer und andere.

Hinweis 1: Unter den Parteien, die einen Wert entgegennehmen, gehören die Kunden, Konsumentes und andere Benutzer.

3.17. Wirkung einer Organisation (3.4)

Positive oder negative Veränderung in der Organisation, der Wirtschaft oder der Umwelt, die ganz oder teilweise das Ergebnis von gegenwärtigen oder vergangenen Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation sind.

[ISO 26000]

4. Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung

4.1. Allgemeine Anforderungen

Die Organisation soll, in Übereinstimmung mit den Anforderungen dieser Norm, ein Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung einführen, dokumentieren, umsetzen, überprüfen und kontinuierlich verbessern sowie bestimmen, wie sie diese Anforderungen erfüllen wird.

Die Organisation soll:

- a) Die reellen und potenziellen, mit den Aktivitäten und Entscheidungen der Organisation zusammenhängenden Auswirkungen auf die gesellschaftliche Verantwortung identifizieren, erfassen und regelmäßig aktualisieren (siehe Abschnitt 7.1).
- b) Die von den Auswirkungen der Aktivitäten und Entscheidungen der Organisation betroffenen Anspruchsgruppen regelmäßig identifizieren und aktualisieren (siehe Abschnitt 7.1).
- c) Methoden und Kriterien zur Beurteilung der Bedeutung der Auswirkungen der Organisation festlegen, sowohl in Bezug auf die betroffenen Anspruchsgruppen wie auf die Art und Weise, wie diese Auswirkungen die nachhaltige Entwicklung beeinflussen.
- d) Die Anforderungen an die gesellschaftliche Verantwortung (siehe Kapitel 7) sowie die Bedürfnisse und Erwartungen für jede identifizierte Anspruchsgruppe bestimmen.
- e) Die Kriterien und Methoden bestimmen, die es braucht, um sicherzustellen, dass sowohl die Umsetzung wie die Steuerung der Anforderungen in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung wirksam sind.
- f) Sicherstellen, dass die für die Umsetzung und Überwachung der Anforderungen an die gesellschaftliche Verantwortung notwendigen Ressourcen und Informationen zur Verfügung stehen.
- g) Diese Anforderungen überwachen, messen (falls möglich) und analysieren.
- h) Die für die geplanten Ergebnisse und die kontinuierliche Verbesserung des Qualitätsmanagements notwendigen Massnahmen umsetzen.

Falls eine Organisation entscheidet, irgendwelche externe Aktivität zu beschäftigen, welche die Konformität dieser Anforderungen beeinflussen könnte, dann muss die Organisation die Verantwortung für diese Aktivitäten unter dem Geltungsbereich der Organisation aufrechterhalten. Innerhalb des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung

sind die notwendigen Kontrollen und Verantwortungen dieser extern beschäftigten Aktivitäten zu identifizieren.

Hinweis 1: Eine "extern beschäftigte Aktivität der gesellschaftlichen Verantwortung" ist eine Tätigkeit, welche die Organisation für sein Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung braucht, sodass die Organisation entschieden hat, diese Tätigkeit von einer externen Stelle durchführen zu lassen.

Hinweis 2: Die Sicherstellung der Kontrolle der extern beschäftigten Aktivitäten befreit die Organisation nicht von der Verantwortung, alle, einschließlich den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen, zu erfüllen.

4.2. Anforderungen an die Dokumentation

4.2.1. Allgemeines

Die Dokumentation des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung sollte folgendes beinhalten:

- a) Ein Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung.
- b) Die Politik, der Verhaltenskodex und die Zielsetzungen, Ziele und Programme in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung.
- c) Die in dieser Norm festgelegten Verfahren und Aufzeichnungen.
- d) Die Dokumentation, einschließlich den Aufzeichnungen, welche die Organisation als notwendig erachtet, um die Planung, den Betrieb und die Überwachung ihrer Tätigkeiten mit der gebührenden Effizienz zu gewährleisten.

4.2.2. Handbuch zur gesellschaftlichen Verantwortung

Die Organisation soll ein Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung schaffen, implementieren und unterhalten, der folgendes beinhaltet:

- a) Der Umfang des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung der Organisation, einschließlich den Einzelheiten und Begründungen für jegliche Ausschlüsse (siehe Abschnitt 1.2).
- b) Die von der Organisation identifizierten Anspruchsgruppen.
- c) Eine Beschreibung der wichtigsten Elemente des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung und ihrer Wechselwirkung sowie Hinweise auf die zugehörigen Dokumente.
- d) Die für das Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung festgelegten Verfahren, oder Verweis darauf.
- e) Den Verhaltenskodex und die Politik, oder Verweis darauf.

4.2.3. Lenkung der Dokumente

Die Dokumente des Managementsystems müssen kontrolliert werden. Die Aufzeichnungen sind eine spezielle Art von Dokumenten und müssen gemäss den im Abschnitt 4.2.4. festgelegten Anforderungen kontrolliert werden.

Die Organisation soll ein oder mehrere Verfahren, welche die notwendigen Kontrollen definieren, schaffen, implementieren und unterhalten, mit folgenden Zielen:

- a) Überprüfung und Genehmigung der Dokumente bezüglich ihrer Angemessenheit, und zwar vor ihrer Herausgabe.
- b) Überprüfung und Aktualisierung der Dokumente, soweit erforderlich, und diese erneut genehmigen.
- c) Sicherstellen, dass die Änderungen und der aktuelle Revisionsstatus der Dokumente identifizierbar ist.

- d) Sicherstellen, dass die gültigen Fassungen der entsprechenden Dokumente an den jeweiligen Einsatzorten zur Verfügung stehen.
- e) Sicherstellen, dass die Dokumente stets lesbar und leicht erkennbar sind.
- f) Sicherstellen, dass die Dokumente externer Herkunft, welche die Organisation als notwendig für das Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung erachtet, identifiziert werden und deren Verteilung überwacht wird.
- g) Verhindern, dass veraltete Dokumente unbeabsichtigt verwendet werden und diese in geeigneter Weise kennzeichnen, wenn sie aus irgendeinem Grund zurückgehalten wurden.

4.2.4. Lenkung von Aufzeichnungen

Die Organisation muss Aufzeichnungen erstellen und aufrechterhalten, die notwendig für die Einhaltung der Anforderungen dieser Norm sind sowie um die erzielten Ergebnisse unter Beweis stellen zu können.

Die Organisation muss ein oder mehrere Verfahren schaffen, implementieren und unterhalten, um die notwendigen Kontrollen der Identifizierung, der Speicherung, der Sicherung, der Wiederauffindung, der Retentionszeit und der Anordnung der Aufzeichnungen zu definieren.

Die Aufzeichnungen müssen stets lesbar, leicht erkennbar und stets abrufbar sein. Die Dokumentationen und Aufzeichnungen in elektronischer und digitaler Form sollten fälschungssicher angelegt werden und es sind regelmässige Backups zu erstellen.

5. Verantwortung der Geschäftsleitung

5.1. Engagement der Geschäftsleitung

Die oberste Leitung muss den Beweis für sein Engagement mit der Entwicklung und Umsetzung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung und der kontinuierlichen Verbesserung der Effizienz erbringen:

- a) Der Organisation die Bedeutung der Management-Aktivitäten im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung sowie die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen mitteilen.
- b) Erarbeitung und Umsetzung der Politik in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung.
- c) Definieren eines Verhaltenskodex, der die Werte der Organisation, die die Prinzipien der gesellschaftlichen Verantwortung unterstützen, festlegen.
- d) Sicherstellen, dass die Ziele der gesellschaftlichen Verantwortung festgelegt werden.
- e) Durchführung der Managementbewertungen durch die Geschäftsführung.
- f) Sicherstellung der Verfügbarkeit von Ressourcen.
- g) Einführung von Good-Governance-Praktiken der Organisation durch ein für ihre Zielsetzungen und Aktivitäten angemessenes ethisches Verhalten, das die Integration der gesellschaftlichen Verantwortung in der Organisation zu fördern vermag.

5.2. Politik der gesellschaftlichen Verantwortung

Die oberste Leitung soll die Politik der gesellschaftlichen Verantwortung der Organisation erarbeiten und genehmigen, so dass sie:

- a) In Bezug auf die Art, den Umfang, die Auswirkungen und das geographische Wirkungsfeldes und den Aktivitäten der Organisation angemessen ist.
- b) Eine Verpflichtung beinhaltet, welche die in ISO 26000 festgelegten Prinzipien der gesellschaftlichen Verantwortung erfüllt:
 - 1. Rechenschaftspflicht
 - 2. Transparenz.
 - 3. Ethisches Verhalten.
 - 4. Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen.
 - 5. Achtung der Rechtsstaatlichkeit.
 - 6. Achtung internationaler Verhaltensstandards.
 - 7. Achtung der Menschenrechte.
- c) Beinhaltet eine Verpflichtung, die gesetzlichen Anforderungen, die Anforderungen dieser Norm und anderen Anforderungen, zu denen sich die Organisation in Bezug auf die gesellschaftlichen Verantwortung bekennt, zu erfüllen.

- d) Beinhaltet eine Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung.
- e) Bietet einen Rahmen für die Festlegung und Überprüfung der Zielsetzungen, Ziele und Programme in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung.
- f) Ihre fortdauernde Angemessenheit soll dokumentiert, implementiert, unterhalten und überprüft werden.
- g) Sie wird allen Personen, die für die Organisation oder in ihrem Auftrag arbeiten, mitgeteilt.
- h) Sie steht der Öffentlichkeit zur Verfügung.

Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass die Anforderungen der gesellschaftlichen Verantwortung bestimmt werden, mit dem Ziel, die Erwartungen der identifizierten Anspruchsgruppen in Bezug auf ein gesellschaftlich verantwortliches Verhalten zu erfüllen (siehe Kapitel 7 und 8,5).

5.3. Planung

5.3.1. Zielsetzungen, Ziele und Programme

Die Geschäftsleitung sollte sicherstellen, dass die Zielsetzungen, Ziele und Programme der gesellschaftlichen Verantwortung dokumentiert, implementiert und gewartet werden, und zwar auf allen relevanten Funktionen und Ebenen innerhalb der Organisation.

Die Zielsetzungen und Ziele sollten:

- a) Kohärent mit der Politik der gesellschaftlichen Verantwortung sein.
- b) Bei der Definition die signifikanten Auswirkungen und Anspruchsgruppen einbeziehen, die als Folge der Aktivitäten und Entscheidungen der Organisation identifiziert wurden.
- c) Spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und in der Zeit bestimmbar sein, wann immer dies möglich ist.
- d) Den relevanten Funktionen mitgeteilt werden, so dass diese über ihre individuellen Verpflichtungen sich bewusst sind.
- e) In regelmäßigen Abständen überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie weiterhin relevant sind und in Einklang mit den Zielen der gesellschaftlichen Verantwortung stehen. Wenn nötig, sollten die Ziele entsprechend geändert werden.

Die Organisation muss Programme schaffen, dokumentieren, implementieren und warten, um ihre Zielsetzungen und Ziele zu erreichen. Diese Programme sollten folgende Punkte einbeziehen:

- a) Festlegung der Verantwortungen und der Autorität zur Erreichung der Ziele in den relevanten Funktionen und Ebenen der Organisation.
- b) Die Mittel und Fristen für die Erreichung der Ziele.
- c) Eine regelmäßige Überprüfung, um sicherzustellen, dass sie weiterhin relevant sind und in Einklang mit den Zielsetzungen und Zielen der gesellschaftlichen Verantwortung stehen. Wenn nötig, sollten die Programme entsprechend geändert werden.

Bei der Festlegung und Managementbewertung ihrer Zielsetzungen sollte die Organisation ihre technologischen Optionen, ihre finanziellen, betrieblichen und geschäftlichen Anforderungen sowie die Erwartungen der Anspruchsgruppen in Betracht ziehen.

5.3.2. Planung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung

Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass:

- a) Die Planung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung mit dem Ziel durchgeführt wird, die im Abschnitt 4,1 angegebenen Anforderungen sowie die Zielsetzungen, Ziele und Programme der gesellschaftlichen Verantwortung zu erfüllen.
- b) Die potentiellen Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten und die Aufrechterhaltung der Integrität des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung bei der Planung und Umsetzung von Veränderungen des Managementsystems oder der Aktivitäten der Organisation berücksichtigt werden.

5.4. Verantwortung, Autorität und Kommunikation

5.4.1. Verantwortung und Autorität

Die Organisation sollte die Funktionen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse definieren. Diese sollen dokumentiert und innerhalb der Organisation mitgeteilt werden, um ein effizientes Management der gesellschaftlichen Verantwortung zu erreichen.

5.4.2. Beauftragter der obersten Leitung

Die oberste Leitung ernennt ein Mitglied der Geschäftsführung der Organisation, welches unabhängig von anderen Verantwortungen über folgende Verantwortung und Autorität verfügt:

- a) Sicherstellen, dass das Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung in Übereinstimmung mit den Anforderungen dieser Norm eingeführt, verwirklicht und aufrechterhalten wird.
- b) Die oberste Leitung über die Leistung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung informieren, um es eventuell zu revidieren, einschließlich die Abgabe von Empfehlungen für Verbesserungen.
- c) Sicherstellen, dass die Sensibilisierung in Bezug auf die Anforderungen der gesellschaftlichen Verantwortung und die Erwartungen der Anspruchsgruppen auf allen Ebenen der Organisation gefördert wird.

Hinweis: Die Verantwortung des Beauftragten der obersten Leitung kann Beziehungen mit den Anspruchsgruppen über Fragen im Zusammenhang mit dem Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung einschliessen.

5.4.3. Kommunikation

Die oberste Leitung muss angemessene Mechanismen für die Kommunikation innerhalb der Organisation etablieren und sicherstellen, dass die Kommunikation unter Berücksichtigung der Wirksamkeit des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung erfolgt.

Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass Verfahren festgelegt und umgesetzt werden, die eine effiziente Kommunikation mit den Anspruchsgruppen erlauben, d.h.:

- a) Ihre Bedürfnisse und Erwartungen in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung erkennen.
- b) Die Ergebnisse mitteilen, die die Organisation in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung erzielt.
- c) Ihre Fragen und andere Anforderung von Informationen beantworten.
- d) Ihre Beschwerden und Reklamationen erhören.

Die Prozesse der internen Kommunikation sollten Kanäle für Beschwerden, Reklamationen und Anregungen einschliessen, um die Beziehungen mit den Mitarbeitern zu verbessern und, falls möglich, den Zufriedenheitsgrad der Mitarbeiter zu beurteilen.

Es sollten die mit dieser Kommunikation in Zusammenhang stehenden angemessenen Aufzeichnungen erstellt werden (siehe Abschnitt 4.2.4).

Hinweis: Die Organisation sollte in angemessenen Intervallen über ihre Verhaltensweise in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung Bericht erstatten. Die Abgabe von Informationen kann in unterschiedlicher Weise geschehen, einschließlich durch Besprechungen mit den Anspruchsgruppen oder Briefe, welche die Aktivitäten der Organisation in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung während eines bestimmten Zeitraumes beschreiben, oder Informationen auf der Website und regelmäßige Berichterstattung über die gesellschaftliche Verantwortung.

5.5. Gesetzliche und andere Anforderungen

Die oberste Leitung muss die Einführung, Verwirklichung und Aufrechterhaltung eines oder mehrerer Verfahren sicherstellen, um:

- a) Die rechtlichen, regulatorischen und andere Anforderungen, zu denen sich die Organisation bekennt und welche im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Verantwortung stehen, zu identifizieren und zugänglich zu machen.
- b) Zu bestimmen, wie diese Anforderungen für die Maßnahmen in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung und das Managementsystem angewandt werden.

Die Organisation sollte diese Informationen stets aktualisieren. Sie soll die relevanten Informationen über die rechtlichen, regulatorischen und sonstigen Anforderungen an die Personen, die für die Organisation arbeiten sowie anderen Anspruchsgruppen weiterleiten.

5.6. Managementbewertung des Systems durch die Geschäftsleitung

Die oberste Leitung soll das Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung der Organisation in geplanten Intervallen überprüfen, um seine fortdauernde Eignung,

Angemessenheit und Wirksamkeit sicherzustellen. Diese Managementbewertung umfasst die Beurteilung der Verbesserungspotenziale und die Notwendigkeit von Veränderungen im Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung, in der Politik der gesellschaftlichen Verantwortung und den Zielsetzungen der gesellschaftlichen Verantwortung.

Die Managementbewertungen sind durch die Geschäftsleitung zu protokollieren (siehe 4.2.4).

5.6.1. Engangsinformationen für die Managementbewertung

Die Eingangselemente für die Managementbewertungen sollten folgendes beinhalten:

- a) Die Ergebnisse der internen und externen Audits.
- b) Die Ergebnisse der Beurteilungen über die Einhaltung von rechtlichen und anderen Anforderungen, zu denen sich die Organisation bekennt.
- c) Die Kommunikation mit den Anspruchsgruppen und ihr Feedback, einschließlich Beschwerden und Reklamationen.
- d) Die Leistung des Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung, unter Berücksichtigung der Bewertung der Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt.
- e) Der Grad der Verwirklichung der Zielsetzungen, Ziele und Programme.
- f) Der Status von Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen.
- g) Folgemaßnahmen von früheren durch die Geschäftsführung erstellten Bewertungen.
- h) Die Veränderungen, welche Auswirkungen auf die Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung haben könnten.

5.6.2. Ergebnisse der Managementbewertung

Die Ergebnisse der durch die Geschäftsführung realisierten Managementbewertungen müssen alle Entscheidungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit folgenden Punkten beinhalten:

- a) Mögliche Änderungen der Politik der gesellschaftlichen Verantwortung, der Zielsetzungen und Ziele der gesellschaftlichen Verantwortung und anderer Elemente des Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung, die mit einer kohärent mit dem Engagement zur kontinuierlichen Verbesserung sind.
- b) Die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Organisation in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung, gemäss den Erwartungen und Bedürfnissen der Anspruchsgruppen und den Auswirkungen der Organisation auf die Gesellschaft und die Umwelt.
- c) Der Bedarf an Ressourcen.

6. Management der Ressourcen

6.1. Allgemeines

Die oberste Leitung muss die Verfügbarkeit von Ressourcen für die Einführung, Verwirklichung, Aufrechterhaltung und Verbesserung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung sicherstellen. Die Ressourcen umfassen das erforderliche Personal und die speziellen Fähigkeiten, die Infrastruktur der Organisation und die finanziellen und technologischen Ressourcen.

6.2. Kompetenz, Schulung und Bewusstseinsbildung

Die Organisation muss sicherstellen, dass das Personal, dessen Funktionen und / oder Arbeitsplätze des Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung beeinflussen könnten, kompetent ist, und zwar in Bezug auf die Bildung, die Ausbildung, die Fähigkeiten und die Erfahrungen (siehe Abschnitt 7.3.10).

Die Organisation soll:

- a) Die notwendigen Fähigkeiten des Personals, das arbeiten verrichtet, die das Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung beeinflussen können, bestimmen.
- b) Den entsprechenden Schulungsbedarf identifizieren und Ausbildung anbieten oder andere Massnahmen ergreifen, um diese Bedürfnisse zu befriedigen.
- c) Die Wirksamkeit der ergriffenen Massnahmen bewerten.
- d) Sicherstellen, dass das gesamte Personal sich über die Bedeutung der Einhaltung der Politik, des Verhaltenskodizes, der Verfahren und Anforderungen des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist und zur Erreichung der Ziele beiträgt.
- e) Geeignete Aufzeichnungen über die Ausbildung, Schulung, Fertigkeiten und Erfahrungen führen.

7. Anforderungen des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber den Anspruchsgruppen

7.1. Allgemeines

Die Organisation muss alle Auswirkungen ihrer Aktivitäten und Entscheidungen in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung und die betroffenen Anspruchsgruppen identifizieren, und sicherzustellen, dass sie alle wesentlichen Auswirkungen innerhalb des festgelegten Anwendungsbereiches des Managementsystems der sozialen Verantwortung identifiziert hat. Dabei sollte sie sich nicht nur auf die Anspruchsgruppen oder auf die für jede Gruppe in diesem Kapitel beschriebenen Aspekte begrenzen.

Die Organisation soll diese Informationen dokumentieren und regelmäßig aktualisieren.

Die Organisation legt die Anforderungen in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung (siehe Ziffern 7,2 bis 7,10) für jede Anspruchsgruppe fest sowie die Kriterien und Methoden, die es braucht, um sicherzustellen, dass sowohl der Betrieb wie die Kontrolle der Aktivitäten des Managementsystems wirksam sind.

Die Organisation muss sein Engagement zur Einhaltung der anwendbaren rechtlichen Anforderungen, sowie von anderen Anforderungen, zu denen sich die Organisation in ihrem Umgang mit allen Beteiligten bekennt, sicherstellen (siehe Abschnitte 5.5 und 8.4).

Es sollten Unterlagen zum Nachweis der Einhaltung dieser Anforderungen erstellt werden (siehe Abschnitt 4.2.4).

7.2. Anforderungen der Organisation gegenüber den Eigentümern, Aktionären und Investoren

Die Organisation muss folgende Anforderungen erfüllen:

7.2.1. Effektivität und Effizienz in der Verwaltung

Die Organisation muss ein wirksames und effizientes Management betreiben, um den Gewinn nachhaltig zu maximieren.

Die Zielsetzungen, Ziele und Programme müssen das Engagement der oberen Leitung der Organisation mit der sozialen Verantwortung beweisen.

Hinweis: Der Gewinn kann wirtschaftlicher oder anderer Art sein, je nach gesellschaftlichem Zweck der Organisation.

7.2.2. Organisationsführung

Die Organisation muss die notwendigen Mechanismen und Kontrollsysteme festlegen, um sicherzustellen, dass die Menschen, die die Organisation führen, ihre Aufgaben mit dem Engagement und den Werten der Politik der gesellschaftlichen Verantwortung und des Verhaltenskodizes erfüllen, unter Einhaltung der Werte von Ehrlichkeit, Strenge und Loyalität gegenüber den Interessen der Aktionäre, Investoren, Mitglieder und Spender sowie im Einklang mit den Interessen der anderen wichtigen Anspruchsgruppen.

Es sollen Mechanismen und Systeme eingeführt werden, um der Organisation die Rechenschaftspflicht über die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt zu erleichtern, und welche in Betracht ziehen, wie die Organisation gegenüber den von diesen Auswirkungen betroffenen Anspruchsgruppen auftreten soll. Dies sollte die Mitteilung der Massnahmen, die getroffen wurden, um eine Wiederholung der negativen unbeabsichtigten oder unvorhergesehenen Auswirkungen zu vermeiden, beinhalten.

7.2.3. Informationstransparenz

Die Organisation soll sich zu einem öffentlichen Engagement bekennen und dieses auch beweisen, mit zuverlässigen, genauen, aktuellen und relevanten Informationen für die Öffentlichkeit im Allgemeinen und für ihre Anspruchsgruppen im Speziellen. Diese Informationen müssen, unter anderem, Aspekte in Bezug auf die Politik der gesellschaftlichen Verantwortung der Organisation, ihre Ziele und deren Erfüllungsgrad, einschließlich die bekannten und wahrscheinlichen Auswirkungen auf die Organisation und die Umwelt, die sich durch ihre Aktivitäten und Entscheidungen ergeben können, enthalten.

Diese Informationen sollten für die durch die Aktivitäten und Entscheidungen der Organisation wesentlich betroffenen Anspruchsgruppen leicht zugänglich und verständlich sein.

7.2.4. Stimmrechte und Vertretung

Die Organisation muss die notwendigen Mechanismen bereistellen, um auf eine agile und effektive Weise die Stimmrechte und Vertretungen so weit wie möglich zu gewährleisten. Sie sollte auch sicherstellen, dass diese Mechanismen in gutem Glauben verwendet werden und immer den gesellschaftlichen Zielen der Organisation gerecht werden.

Hinweis: Mechanismen wie die elektronische Stimmabgabe oder die Förderung von Foren oder Gruppen können die Ausübung dieser Rechte erleichtern.

7.3. Anforderungen der Organisation gegenüber den Mitarbeitern

Die Organisation muss folgende Anforderungen erfüllen:

7.3.1. Nichtdiskriminierung

Die Organisation soll die effektive Chancen- und Umgangsgleichheit respektieren und ermöglichen, unabhängig von Rasse, Geschlecht, Mutterschaft / Vaterschaft, Glauben, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Nationalität, sozialer Herkunft, Gesundheit, Alter, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen, d.h., sie soll keine direkte oder indirekte Diskriminierung bei der Anstellung, Ausbildung, beruflichen Progression und Beförderung und den damit verbundenen Rechte walten lassen.

Falls Einzelpersonen und Gruppen in Bezug auf die effektive Chancengleichheit einer objektiven Benachteiligung und einer effektiven Abwesenheit von Chancengleichheit ausgesetzt sind, so müssen Mechanismen, die zur Realisierung der effektiven Chancengleichheit beitragen, in Betracht gezogen werden.

Darüber hinaus muss die Organisation Ausbildungs- oder andere Mechanismen sicherstellen, um die Chancengleichheit bei den Beförderungen zu höheren Stellungen innerhalb der Geschäftsleitung der Organisation zu unterstützen.

Hinweis: Die Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren, die objektiv mit einem legitimen Ziel gesellschaftlich gerechtfertigt erscheinen, gelten als nicht diskriminierend, vorausgesetzt, dass die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

7.3.2. Recht auf Privatsphäre

Die Organisation muss sicherstellen, dass das Verhalten der Organisation nicht gegen das Recht auf Privatsphäre der Mitarbeiter und deren Familien verstösst. Die Organisation muss durch ihre Handlungen sicherstellen, dass die Vertraulichkeit der persönlichen Daten ihrer Mitarbeiter gewährleistet ist und die notwendigen Mittel bereitstellen, um diese über die Verwendung solcher Daten zu informieren.

7.3.3. Zwangsarbeit

Die Organisation muss Mechanismen festlegen, um sicherzustellen, dass sowohl in der Organisation wie auch in ihrer Wertschöpfungskette der Einsatz von Zwangsarbeit unmöglich ist. Sie sollte besonders darauf achten, dass ihre direkten Lieferanten, über die die Organisation einen größeren Einfluss ausübt, an keinem ihrer Arbeitsplätze Zwangsarbeit verwenden, einschließlich denjenigen, die sich in Drittländern befinden.

Das Konzept der Zwangsarbeit umfasst, unter anderem, Schuldknechtschaft und unfreiwillige und / oder unbezahlte Gefängnisarbeit sowie die Arbeit, für die die Arbeitnehmer Waren oder Dokumente verpfänden müssen, um eine Stelle zu bekommen, ausser in denjenigen Fällen, die in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehen sind.

7.3.4. Kinderarbeit

Die Organisation muss Mechanismen festlegen, um sicherzustellen, dass sowohl in der Organisation selbst wie auch in ihrer Wertschöpfungskette der Einsatz von Kinderarbeit unmöglich ist. Sie sollte besonders darauf achten, dass ihre direkten Lieferanten, über die die Organisation einen größeren Einfluss ausübt, an keinem ihrer Arbeitsplätze Kinderarbeit verwenden, einschließlich denjenigen, die sich in Drittländern befinden.

Unter keinen Umständen dürfen Kinder ungesunden, gefährlichen, erniedrigenden (wie Pornographie und Prostitution) oder unsicheren Situationen oder Arbeitsumgebungen ausgesetzt werden, und sie sollten nicht ausserhalb der normalen Arbeitszeiten ihre Arbeit verrichten.

Hinweis: Der Begriff "normale Arbeitszeiten" bezieht sich auf die von den nationalen Rechtsvorschriften zugelassenen Arbeitszeiten, ausser diese verstossen gegen die internationalen Normen des Verhaltens, vor allem die Übereinkommen der IAO - und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes.

7.3.5. Gesundheit und Sicherheit (Arbeitsschutz)

Die Organisation muss die Prävention von Risiken für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter sicherstellen, mittels Integration in der Organisation von vorbeugenden

Aktivitäten und Einführung der erforderlichen Massnahmen (einschließlich Schaffung, Entwicklung und Kommunikation der relevanten Aktionen und Aktivitäten in Bezug auf die Ausbildung), mit dem Ziel, Unfälle, Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden, durch Anpassung des Arbeitsplatzes an die jeweilige Person und in Übereinstimmung mit den bestehenden Vorschriften.

Die Organisation sollte zumindest folgende Anforderungen erfüllen:

- a) Alle Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen identifizieren und erfüllen.
- b) Alle für ihre Aktivitäten und Arbeitsplätze relevanten Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ermitteln und bewerten.
- c) Ein Gesundheits- und Sicherheitsprogramm implementieren.
- d) Bereitstellung der Infrastruktur und Sicherheitsausrüstungen, einschließlich der persönlichen Schutzausrüstungen (PSA), die erforderlich sind, um Schäden, Unfälle und Krankheiten zu verhindern.
- e) Bereitstellung von Informationen und Schulungen in Bezug auf den Arbeitsschutz.
- f) Alle Vorfälle und Probleme in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit protokollieren und untersuchen, um diese zu eliminieren oder zu minimieren.
- g) Über einen Notfallplan verfügen, wenn nötig.

7.3.6. Zugängliche Umgebungen

Die Organisation sollte die Arbeitsumgebungen und Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der allgemeinen Kriterien in Bezug auf die Zugänglichkeit (siehe Abschnitt 3.1) einrichten, um diese für möglichst viele Personen zugänglich zu machen und um Diskriminierungen aufgrund von Behinderung zu vermeiden.

7.3.7. Partnerschaft und Verhandlung

Die Organisation soll das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und kollektive Vertretung der Arbeitnehmer sowie das Recht auf Tarifverhandlungen respektieren. Sie soll sicherstellen, dass keine diskriminierenden Massnahmen gegen die Arbeitnehmervertreter und gewerkschaftlich organisierten Arbeiter getroffen werden sowie die normale Ausübung deren Aktivitäten respektieren.

7.3.8. Arbeitsbedingungen und Löhne

Die Organisation soll eine Vergütungspolitik betreiben, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Ausserdem soll die Organisation die nötigen Mechanismen sicherstellen, um den Mitarbeiter über den erhaltenen Lohn und dessen Komponenten sowie über etwaige Änderungen desselben entsprechend zu informieren.

Die Organisation soll auch menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Arbeitszeiten, die wöchentliche Ruhezeit und den Urlaub sicherstellen. Die Organisation muss die nationalen Gesetze, die durch kollektive Tarifverhandlungen auf sektoraler oder interner Ebene erreichten Vereinbarungen, falls zutreffend, sowie die Normen der

Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) einhalten. Die Überstunden müssen gemäss den gesetzlichen Anforderungen und freiwilligen Vereinbarungen ausgeglichen werden.

7.3.9. Arbeitsabkommen

Die Organisation soll eine Personalbeschaffungspolitik definieren, die mit dem geltenden Recht, einschließlich der Übereinstimmung mit diesem, dem Recht auf Sozialschutz (Kranken- und Unfallversicherung, Altersvorsorge, Arbeitslosenversicherung, etc.) sowie mit dem Engagement für stabile und hochwertige Arbeitsplätze im Einklang steht.

7.3.10. Ausbildung, Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Laufbahn

Die Organisation soll den Mitarbeitern den Erwerb und die Aktualisierung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die eine Verbesserung ihrer beruflichen Zukunft und die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Organisation erhöhen, erleichtern. Wo dies Möglich ist, sollten Instrumente geschaffen werden, die den beruflichen Aufstieg innerhalb der Organisation erlauben.

7.3.11. Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben

Die Organisation soll die Erwartungen und Bedürfnisse ihrer Mitarbeitern wahrnehmen, mit dem Ziel, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu schaffen, ohne dass diese Maßnahmen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigen.

Die Organisation soll Massnahmen in Betracht ziehen, unter Berücksichtigung der zur Art der Aktivität und seiner Strategie inhärenten Eigenschaften, welche mit dem Personal-Management, der Arbeitsorganisation und der beruflichen Entwicklung zusammenhängen, unter Einbeziehung von Schemen über räumliche und zeitliche Flexibilitäten und der persönlichen Situation ihrer Mitarbeitern, insbesondere von solchen, die Betreuungsaufgaben von Kindern und anderen abhängigen Personen zu erfüllen haben.

Hinweis: Die in diesem Bereich unternommenen Massnahmen werden effektiver sein, wenn eine organisatorische Kultur und ein Stil in Bezug auf das Management und die Führung vorhanden sind, welche die Bedürfnisse der Vereinbarkeit und die Notwendigkeit, jegliche Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beseitigen, berücksichtigt.

7.3.12. Achtung der Würde der Arbeitnehmer

Die Organisation soll die Achtung der Würde fördern und Aktionen gegen Verhaltensweisen unternehmen, die einen direkten Angriff auf die Würde darstellen, vor allem diejenigen, die mit den Begriffen der sexuellen Belästigung, der Gewalt am Arbeitsplatz oder der geistigen Belästigung (Mobbing) in Zusammenhang stehen.

7.4. Anforderungen der Organisation gegenüber den Kunden, Benutzer und Konsumenten

Die Organisation sollte folgende Anforderungen erfüllen:

7.4.1. Reklame und Werbung

Die Organisation sollte bei der Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen ausschliesslich Reklame oder Werbung einsetzen, die die Menschenwürde, die Gesundheit und die Sicherheit und die nicht irreführend oder gefährlich ist, zu rechtswidrigen Handlungen einlädt oder in Widerspruch zu den in dieser Norm festgelegten Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung steht.

7.4.2. Verträge

Die Organisation soll die Verträge in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Transparenz, der Rechtschaffenheit, des Vertrauens und der Treue erstellen. Sie sollte auch missbräuchliche Aktivitäten vermeiden, die sich aus einer möglichen dominanten Stellung ergeben könnten.

Die Organisation soll klare, genaue und vollständige Informationen für die Kunden, Benutzer und Verbraucher zur Verfügung stellen:

- a) Angabe der Merkmale der Waren und Dienstleistungen (zum Beispiel: Herkunft, Zusammensetzung etc.).
- b) Angabe der Preise, Budgets, Fristen, Garantien, Versicherungen und Steuern.

Die Organisation soll die mit den Kunden, Benutzern und Konsumenten vereinbarten Bedingungen erfüllen, einschließlich die mit der Lieferung und Nachlieferung verbundenen Tätigkeiten sowie die mit den Betroffenen nicht ausdrücklich vereinbarten, aber für den spezifischen oder beabsichtigten, falls bekannten, Gebrauch.

7.4.3. Vertraulichkeit und Privatsphäre

Die Organisation soll Mechanismen treffen, welche die notwendige Vertraulichkeit bei den Beziehungen mit dem Kunden und den Schutz der Privatsphäre seiner Daten gewährleisten.

7.4.4. Ehrbarkeit

Die Organisation soll geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Beziehungen mit den Kunden, Benutzern und Verbrauchern Praktiken der Korruption, Erpressung und Bestechung, welche die Objektivität und Unabhängigkeit der Parteien konditionieren könnten, ausschliessen.

7.4.5. Kundenbetreuung und After-Sales-Service

Die Organisation soll ein oder mehrere Verfahren für die korrekte Behandlung und Lösung der Anregungen, Beschwerden und Reklamationen der Kunden einführen. Diese Verfahren sollten die Verantwortlichkeiten definieren und eine Empfangsbestätigung sowie eine festgelegte Frist vorsehen. Ebenso soll die Organisation über die Existenz dieser Verfahren, sowie über die Weise, wie man auf diese Verfahren zugreifen kann, informieren.

7.4.6. Sozial verantwortbare Waren und Dienstleistungen

Die Organisation soll Produkte und Dienstleistungen anbieten, die die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, unter Beachtung von Kriterien der Qualität, Sicherheit, Umweltfreundlichkeit, Zuverlässigkeit sowie des schrittweise einzuführenden universellen Designs (siehe Abschnitt 3.1). Ausserdem sollten alle Informationen in Bezug auf das universelle Design des Produkts oder der Dienstleistung enthalten sein.

7.5. Anforderungen der Organisation gegenüber den Lieferanten von Waren und Dienstleistungen und Partnern

Die Organisation soll die in Bezug auf ihre Beziehungen zu den Lieferanten geltenden Gesetze erfüllen, und zwar im Rahmen des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung und ausserdem folgende Aspekte berücksichtigen:

7.5.1. Förderung der Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung in der Lieferkette

Die Organisation soll Mechanismen sicherstellen, um die Grundsätze und Anforderungen der gesellschaftlichen Verantwortung in der Lieferkette zu fördern, mit besonderem Augenmerk auf die direkten Lieferanten, auf die sie einen grösseren Einfluss ausübt.

7.5.2. Formalisierung und Einhaltung von Verträgen

Die Organisation soll die Verträge in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Transparenz, Rechtschaffenheit, Vertrauen und gutem Glauben, mit besonderem Augenmerk auf die direkten Lieferanten, abschliessen. Die Verträge sollten in Übereinstimmung mit den vereinbarten Bedingungen eingehalten werden, unter Vermeidung von möglichen missbräuchlichen Handlungen, die sich aus einer dominanten Stellung ableiten könnten, einschliesslich die Aspekte in Bezug auf die finanziellen Garantien und Zahlungsbedingungen.

Die Organisation sollte in ihren Prozessen der Lieferantenauswahl auf gesellschaftliche Verantwortung basierende Kriterien entwickeln und prüfen, sowie die Umsetzung von sozial verantwortbaren Handlungsweisen in der gesamten Wertschöpfungskette der Organisation fördern.

7.5.3. Vertraulichkeit und Privatsphäre

Die Organisation soll Mechanismen treffen, welche die notwendige Vertraulichkeit bei den Beziehungen mit den Lieferanten und den Schutz der Privatsphäre ihrer Daten gewährleisten.

7.5.4. Ehrbarkeit

Die Organisation soll geeignete Massnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Beziehungen mit den Lieferanten Praktiken der Korruption und Bestechung, welche die Objektivität und Unabhängigkeit beider Parteien oder die Eigentumsrechte der Lieferanten konditionieren könnten, ausschliessen.

7.6. Anforderungen des Unternehmens gegenüber seinen Allianzen und Partnerschaften

Die Organisation soll die Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung unter seinen Verbündeten und Partnern über die mit diesen aufgebauten Beziehungen fördern.

7.7. Anforderungen der Organisation gegenüber den Wettbewerbern

Die Organisation soll die in Bezug auf ihre Beziehungen zu den Wettbewerbern geltenden Gesetze erfüllen, und zwar im Rahmen des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung.

Die Organisation soll eine Handelspolitik und -Strategie definieren, die die Nicht-Anwendung des unlauteren Wettbewerbs gewährleisten. Insbesondere soll die Organisation:

- a) Die Rechte des Eigentums (materielles und immaterielles) der Wettbewerber achten, ohne Rückgriff auf unethische Handlungen wie zum Beispiel Industriespionage.
- b) Keine Vereinbarungen fördern oder treffen, die auf illegale oder ungebührliche Weise den Wettbewerb (Preisabsprachen und Marktaufteilung) einschränken.
- c) Keine falsche oder tendenziöse Informationen über ihre Mitbewerber zu verbreiten.

7.8. Anforderungen der Organisation gegenüber den Behörden

Die Organisation sollte folgende Anforderungen erfüllen:

7.8.1. Zusammenarbeit und Transparenz

Die Organisation soll mit den verschiedenen Organen der öffentlichen Verwaltung eine Beziehung der Transparenz und Zusammenarbeit unterhalten.

7.8.2. Nichteinmischung

Die Organisation soll jeglichen rechtswidrigen Eingriff in die politische Sphäre unterlassen. Im Falle einer Zusammenarbeit sollen gezielte und klare Bedingungen definiert werden, mit denen die Organisation durch ihre Führungskräfte und Mitarbeiter an solchen Aktivitäten teilnehmen kann.

7.8.3. Steuerliche Verpflichtungen

Die Organisation muss ihre steuerlichen Verpflichtungen in allen Gebieten, in denen sie tätig ist, erfüllen.

7.8.4. Ehrbarkeit

Die Organisation soll geeignete Maßnahmen treffen, um korrupte Praktiken und Bestechung im Umgang mit der Verwaltung und / oder den politischen Behörden, die den Kompromiss der Objektivität und Unabhängigkeit beider Parteien in Frage stellen könnte.

7.9. Anforderungen der Organisation gegenüber der Gemeinschaft und der Gesellschaft

Die Organisation sollte folgende Anforderungen erfüllen:

7.9.1. Engagement

Die Organisation soll zur nachhaltigen Entwicklung der Gemeinschaft und der Umgebung, in der sie tätig beitragen, sei es durch eigene Aktivitäten und durch solche, die im Rahmen ihrer Möglichkeiten liegen.

7.9.2. Förderung der lokalen Entwicklung

Die Organisation soll bestrebt sein, das Wachstum zu fördern und Wohlstand zu schaffen, um die Umgebung, in der sie tätig ist, zu verbessern, unter Berücksichtigung der lokalen Entwicklung durch Massnahmen zur Förderung und Stärkung der lokalen Einstellung von Arbeitskräften mit verschiedenen Qualifizierungen, soweit dies möglich ist. Sie soll auch lokale Lieferanten bevorzugen, wenn die Art des Produktes / der Dienstleistung dies zulässt.

Darüber hinaus soll die Organisation ihre Tätigkeit in einer Weise durchzuführen, die sowohl der Organisation wie auch der Gemeinschaft in Bezug auf Beschäftigung und Wohlstand von Nutzen ist.

7.9.3. Investitionen in der Gemeinschaft und in der Gesellschaft

Die Organisation soll das Erbe, die Kultur und die Lebensweise durch die Aktivitäten der Organisation betroffenen Gemeinschaften respektieren.

Die Organisation soll Initiativen und Programme für die Gemeinschaft und die Gesellschaft entwickeln und implementieren, um die sozialen Aspekte des gemeinschaftlichen Lebens zu verbessern und zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

7.10. Anforderungen der Organisation gegenüber der Umwelt

Die Organisation sollte folgende Anforderungen erfüllen:

7.10.1. Vermeidung von Umweltverschmutzung und Klimawandel, effiziente Nutzung von Ressourcen

Die Organisation soll die Umweltaspekte ihrer Tätigkeiten identifizieren und bewerten, um ein korrektes Management zu gewährleisten.

Sie soll Maßnahmen ergreifen, um die Auswirkungen auf den Klimawandel zu verhindern oder zu minimieren und die Nutzung von Materialien, Treibstoffen, Energie, Wasser und anderen Ressourcen zu optimieren.

7.10.2. Erhaltung und Wiederherstellung von Ökosystemen und der Biodiversität

Die Organisation soll in ihrer Einflussosphäre die negativen Auswirkungen auf die Ökosysteme vermeiden, um den Verlust, die Minderung oder die Auslöschung von Arten und natürlichen Lebensräumen, physikalische Veränderungen der Meeresumwelt, Verlust der Artenvielfalt und eine nicht nachhaltige Nutzung der Tierwelt (einschließlich Überfischung und Jagd oder Auslöschung von gefährdeten Arten) zu verhindern.

Darüber hinaus soll die Organisation Initiativen oder Aktionen fördern, die eine positive Auswirkung auf die Ökosysteme und die Biodiversität haben.

7.10.3. Achtung der Tierleben

Die Organisation soll besondere Sorgfalt bei der Einhaltung der geltenden Vorschriften in Bezug auf das Wohlbefinden, die Handhabung und die Pflege von Tieren walten lassen.

8. Messung, Analyse und Verbesserung

8.1. Allgemeines

Die Organisation muss geeignete Methoden etablieren, implementieren und aufrechterhalten zur Überwachung, Messung, Analysierung und Verbesserung der Leistung des Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung.

8.2. Überwachung und Messung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung

Die Organisation soll geeignete Methoden zur Überwachung und, falls zutreffend, zur Messung der Anforderungen in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung bestimmen und dokumentieren. Insbesondere sollte die Überwachung und Messung folgendes ermöglichen:

- a) Die Überwachung und Messung der wichtigsten Merkmale der Aktivitäten, die einen Einfluss auf die gesellschaftliche Verantwortung der Organisation haben können, vor allem solche mit positiven und negativen Auswirkungen.
- b) Die Überprüfung der Einhaltung der Anforderungen dieser Norm und der Anforderungen der Organisation.
- c) Die Messung der Fähigkeit, die geplanten Ergebnisse, einschließlich die Ziele, zu erreichen.

Falls die geplanten Ergebnisse nicht erreicht werden, sollten gegebenenfalls geeignete Korrekturen oder Korrekturmaßnahmen ergriffen und dokumentiert werden.

8.3. Datenanalyse

Die Organisation soll die Daten, die für den Nachweis der Eignung und Wirksamkeit des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung relevant sind, erfassen und analysieren, um die kontinuierliche Verbesserung der Wirksamkeit des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung zu beurteilen. Dazu gehören Daten über die Ergebnisse der Überwachung und der Messung von anderen relevanten Quellen.

8.4. Bewertung der Einhaltung der Rechtsvorschriften

Die Organisation soll ein oder mehrere Verfahren schaffen, implementieren und unterhalten, um die Einhaltung der gesetzlichen und anderen Anforderungen, zu denen sich die Organisation bekennt, regelmässig zu bewerten.

Die Organisation soll die Aufzeichnungen über die Ergebnisse der regelmäßigen Bewertungen aufbewahren (siehe Abschnitt 4.2.4).

8.5. Erwartungen der Anspruchsgruppen

Als eine der Massnahmen zur Durchführung des Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung sollte die Organisation regelmäßig die Informationen über die Wahrnehmung der wichtigen Anspruchsgruppen überwachen, und zwar im Hinblick auf die Einhaltung ihrer Bedürfnisse und Erwartungen in Bezug auf das gesellschaftlich verantwortliche Verhalten der Organisation.

Es sollten Methoden für die Erfassung und Verwendung dieser Informationen bestimmt und dokumentiert werden (siehe Abschnitt 4.2.4).

8.6. Nichtkonformität, Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen

Die Organisation soll ein oder mehrere Verfahren schaffen, implementieren und unterhalten, um die potentiellen und reellen Nichtkonformitäten (einschließlich Beschwerden und Reklamationen von Anspruchsgruppen) zu behandeln und die entsprechenden korrigierenden und vorbeugenden Maßnahmen zu treffen. Diese Verfahren sollten folgende Anforderungen festlegen:

- a) Die Identifizierung und Korrektur der Nichtkonformitäten.
- b) Die Untersuchung der Nichtkonformitäten, die Bestimmung ihrer Ursachen und Ergreifung von möglichen Korrekturmaßnahmen, um deren Wiederholung zu verhindern.
- c) Die Bewertung der Notwendigkeit von Maßnahmen zur Vermeidung von Nichtkonformitäten und das Ergreifen geeigneter Maßnahmen, um eine Wiederholung zu verhindern.
- d) Die Protokollierung der Ergebnisse der angewandten Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen und Maßnahmen (siehe Abschnitt 4.2.4).
- e) Die Überprüfung der Wirksamkeit der angewandten präventiven und korrektiven Maßnahmen.

Die ergriffenen Maßnahmen sollten in Bezug auf die Auswirkungen der Nichtkonformitäten oder der potentiellen Probleme angemessen sein.

Die Organisation muss sicherstellen, dass jede notwendige Änderung, die sich aus einer Vorbeuge- oder Korrekturmaßnahme ergibt, in die Dokumentation über das Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung aufgenommen wird.

8.7. Internes Audit

Die Organisation soll interne Audits in geplanten Intervallen durchführen, um sicherzustellen, dass das Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung folgende Punkte erfüllt:

- a) Konformität mit den für die gesellschaftliche Verantwortung geplanten Anforderungen, den Anforderungen des vorliegenden Dokumentes und den Anforderungen des durch die Organisation eingeführten Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung.

b) Implementierung und effektive Aufrechterhaltung des Systems.

Es soll ein Programm von internen Audits vorgesehen werden, unter Berücksichtigung des Status und der Bedeutung der Anforderungen in Bezug auf die soziale Verantwortung, die Bereiche, die auditiert werden sollen und die Ergebnisse früherer Audits. Es sollten die Auditkriterien, der Umfang, die Häufigkeit und die Methodik festgelegt werden. Die Auswahl der Auditoren und die Durchführung von Audits müssen die Objektivität und die Unparteilichkeit des Audit-Prozesses gewährleisten. Die Auditoren sollen nicht ihre eigene Arbeit auditieren.

Es sollen ein oder mehrere Verfahren geschaffen, verwirklicht und aufrechterhalten werden, um die Verantwortlichkeiten und Anforderungen in Bezug auf die Planung und Durchführung von Audits zu definieren. Ausserdem soll die Organisation die notwendigen Aufzeichnungen schaffen und über die Ergebnisse informieren.

Es sollen Aufzeichnungen über die Audits und deren Ergebnisse angefertigt werden (siehe Abschnitt 4.2.4).

Das für den auditierten Bereich zuständige Management soll sicherstellen, dass die notwendigen Korrekturen und Korrekturmaßnahmen unverzüglich ergriffen werden, um die erkannten Nichtkonformitäten und ihre Ursachen zu beseitigen. Die Überwachungsaktivitäten sollten die Verifizierung der ergriffenen Maßnahmen und eine Berichterstattung über die Ergebnisse der Verifizierung beinhalten.

Anhang A (informativ)

Internationale Referenzdokumente

Es folgt eine nicht erschöpfende Liste von internationalen Dokumenten, die relevant für die gesellschaftliche Verantwortung sein könnten:

- 10 Prinzipien des Welteinkommens (UNO, 1999).
- Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (9. Dezember 1989).
- Erd-Charta.
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union.
- IAO-Verhaltenskodex zu HIV/AIDS und Arbeitswelt.
- Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung (1984).
- Internationale Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2006).
- Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (1965).
- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979).
- Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, die im Rahmen der OECD (1997) angenommen.
- Übereinkommen über die Rechte des Kindes (1989).
- Übereinkommen 1 der IAO – über die Arbeitszeit (Industrie) und Empfehlung 116 (Begrenzung der Arbeitszeit).
- Übereinkommen 102 der IAO - über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit
- Übereinkommen 131 der IAO – über die Festsetzung von Mindestlöhnen.
- Übereinkommen 135 der IAO - Arbeitnehmervertreter.
- Übereinkommen 138 der IAO und Empfehlung 146 (Mindestalter).
- Übereinkommen 155 der IAO und Empfehlung 164 - über den Gesundheitsschutz.
- Übereinkommen 159 der IAO - über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten.
- Übereinkommen 169 der IAO - über eingeborene und in Stämmen lebende Völker.
- Übereinkommen 177 der IAO – über die Heimarbeit.
- Übereinkommen 182 der IAO - über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit.
- Übereinkommen 183 der IAO - über den Mutterschutz.
- IAO-Übereinkommen 29 (über die Zwangsarbeit) und 105 (über die Abschaffung der Zwangsarbeit).
- Übereinkommen 87 der IAO - über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes.

- Übereinkommen 98 der IAO - über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen.
- IAO-Übereinkommens 100 (über die Gleichheit des Entgelts) y 111 (über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf).
- Der IAO-Erklärung - Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998).
- UNO – Erklärung Declaración de la ONU de los derechos de los impedidos (1975).
- UN-Erklärung über die Rechte von Menschen mit geistiger Behinderung (1971).
- Millenniums-Erklärung (2000).
- Erklärung über das Recht und die Verpflichtung von Einzelpersonen, Gruppen und Organen der Gesellschaft zu fördern und den Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten allgemein anerkannt (1998).
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der IAO - (1977).
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948).
- Standard Rules der Vereinten Nationen für Menschen mit Behinderungen.
- Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966).
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966).

Anhang B (informativ)

Entsprechungen zwischen der Norm ISO 26000 und dem Standard SR 10 IQNet

	ISO 26000		IQNet SR 10
Abschnitt	Titel	Abschnitt	Titel
4	Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung	0.2	Grundsätze des Managements der gesellschaftlichen Verantwortung
5	Anerkennung gesellschaftlicher Verantwortung und Einbindung von Anspruchsgruppen	4.1	Allgemeine Voraussetzungen
		5.1	Verpflichtungen der Leitung
		5.2	Politik der gesellschaftlichen Verantwortung
		5.4.3	Kommunikation
6	Handlungsempfehlungen zu den Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung	4.1	Allgemeine Voraussetzungen
		7.1	Systemanforderungen an das Management der gesellschaftlichen Verantwortung
	Kernthemen/ Angelegenheiten		Voraussetzungen
6.2	Organisationsführung	4	Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung
		5.2	Politik der gesellschaftlichen Verantwortung
		5.3	Planung
		5.6	Gesetzliche und andere Voraussetzungen
		7.2	Anforderungen der Organisation gegenüber den Eigentümern, Aktionären und Investoren
6.3	Kernthema: Menschenrechte	0.2	Prinzipien der Managementsysteme der gesellschaftlichen Verantwortung
		7.3	Anforderungen der Organisation gegenüber den Mitarbeitern

	ISO 26000		IQNet SR 10
Abschnitt	Titel	Abschnitt	Titel
		7.5	Anforderungen der Organisation gegenüber den Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen und den Mitarbeitern
		7.9	Anforderungen der Organisation gegenüber der Gemeinschaft und der Gesellschaft
6.3.3	Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt	5.2	Politik der gesellschaftlichen Verantwortung
		5.6	Managementbewertung durch die Leitung
6.3.4	Handlungsfeld 2: Menschenrechte in kritischen Situationen	5.2	Politik der gesellschaftlichen Verantwortung
		5.6	Managementbewertung durch die Leitung
6.3.5	Handlungsfeld 3: Mittäterschaft vermeiden	7.8.2	Einmischung vermeiden
		7.4.4	Ehrbarkeit
		7.5.4	Ehrbarkeit
		7.8.4	Ehrbarkeit
6.3.6	Handlungsfeld 4: Missstände beseitigen	5.4.3	Kommunikation
		7.4.5	Kundenbetreuung und After-Sales-Service
		8.5	Erwartungen der Anspruchsgruppen
6.3.7	Handlungsfeld 5: Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen	7.3.1	Nichtdiskriminierung
		7.3.4	Kinderarbeit
		7.3.6	Zugängliche Umgebungen
		7.9.3	Investitionen in der Gemeinschaft und in der Gesellschaft
6.3.8	Handlungsfeld 6: Bürgerliche und politische Rechte	7.3.2	Recht auf Privatsphäre
		7.3.7	Partnerschaft und Verhandlung
6.3.9	Handlungsfeld 7: Wirtschaftliche,	7.3.8	Arbeitsbedingungen und Löhne

	ISO 26000		IQNet SR 10
Abschnitt	Titel	Abschnitt	Titel
	soziale und kulturelle Rechte	7.3.9	Arbeitsabkommen
		7.3.10	Ausbildung, Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Laufbahn
6.3.10	Handlungsfeld 8: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	0.2	Prinzipien der Managementsysteme der gesellschaftlichen Verantwortung
		7.3	Anforderungen der Organisation gegenüber den Mitarbeitern
6.4	Kernthema: Arbeitspraktiken	0.2	Prinzipien der Managementsysteme der gesellschaftlichen Verantwortung
		7.3	Anforderungen der Organisation gegenüber den Mitarbeitern
		7.5	Anforderungen der Organisation gegenüber den Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen und den Mitarbeitern
		7.9	Anforderungen der Organisation gegenüber der Gemeinschaft und der Gesellschaft
6.4.3	Handlungsfeld 1: Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse	7.3.9	Arbeitsabkommen
6.4.4	Handlungsfeld 2: Arbeitsbedingungen und Sozialschutz	7.3.8	Arbeitsbedingungen und Löhne
		7.3.9	Arbeitsabkommen
		7.3.11	Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben
		7.3.12	Achtung der Würde der Arbeitnehmer
6.4.5	Handlungsfeld 3: Sozialer Dialog	5.4.3	Kommunikation
		7.3.7	Partnerschaft und Verhandlung
		8.5	Erwartungen der Anspruchsgruppen
6.4.6	Handlungsfeld 4: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	7.3.5	Gesundheit und Sicherheit
6.4.7	Handlungsfeld 5: Menschliche	7.3.10	Ausbildung,

	ISO 26000		IQNet SR 10
Abschnitt	Titel	Abschnitt	Titel
	Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz		Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Laufbahn
6.5	Kernthema: Umwelt	7.10	Anforderungen der Organisation gegenüber der Umwelt
6.5.3	Handlungsfeld 1: Vermeidung der Umweltbelastung	7.10.1	Vermeidung von Umweltverschmutzung und Klimawandel, effiziente Nutzung von Ressourcen
6.5.4	Handlungsfeld 2: Nachhaltige Nutzung von Ressourcen	7.10.1	Vermeidung von Umweltverschmutzung und Klimawandel, effiziente Nutzung von Ressourcen
6.5.5	Handlungsfeld 3: Abschwächung des Klimawandels und Anpassung	7.10.1	Vermeidung von Umweltverschmutzung und Klimawandel, effiziente Nutzung von Ressourcen
6.5.6	Handlungsfeld 4: Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume	7.10.2	Erhaltung und Wiederherstellung von Ökosystemen und der Biodiversität
6.6	Kernthema: Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken	7.2.2	Führung der Organisation
		7.4.4	Ehrbarkeit
		7.5.4	Ehrbarkeit
		7.8.4	Ehrbarkeit
		7.7	Anforderungen der Organisation gegenüber den Wettbewerbern
		7.8	Anforderungen der Organisation gegenüber den Behörden
6.6.3	Handlungsfeld 1: Korruptionsbekämpfung	7.4.4	Ehrbarkeit
		7.5.4	Ehrbarkeit
		7.8.4	Ehrbarkeit
6.6.4	Handlungsfeld 2: Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung	7.2	Anforderungen der Organisation gegenüber den Eigentümern, Aktionären und Investoren
		7.8	Anforderungen der Organisation gegenüber den Behörden

	ISO 26000		IQNet SR 10
Abschnitt	Titel	Abschnitt	Titel
6.6.5	Handlungsfeld 3: Fairer Wettbewerb	7.7	Anforderungen der Organisation gegenüber den Wettbewerbern
6.6.6	Handlungsfeld 4: Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern	7.5.1	Förderung der Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung in der Lieferkette
6.6.7	Handlungsfeld 5: Eigentumsrechte achten	7.5.4	Ehrbarkeit
		7.7	Anforderungen der Organisation gegenüber den Wettbewerbern
		0.2	Prinzipien der Managementsysteme der gesellschaftlichen Verantwortung
6.7	Kernthema: Konsumenten Anliegen	7.4	Anforderungen der Organisation gegenüber den Kunden, Benutzern und Konsumenten
6.7.3	Handlungsfeld 1: Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen	7.4.1	Promotionen und Werbung
6.7.4	Handlungsfeld 2: Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten	7.4.6	Waren und Dienstleistungen mit gesellschaftlicher Verantwortung
6.7.5	Handlungsfeld 3: Nachhaltiger Konsum	7.4.1	Promotionen und Werbung
		7.4.6	Sozial verantwortbare Waren und Dienstleistungen
6.7.6	Handlungsfeld 4: Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren	7.4.5	Kundenbetreuung und After-Sales-Service
6.7.7	Handlungsfeld 5: Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten	7.4.3	Vertraulichkeit und Privatsphäre
6.7.8	Handlungsfeld 6: Sicherung der Grundversorgung	7.9.1	Kompromiss
		7.9.2	Förderung der lokalen Entwicklung
6.7.9	Handlungsfeld 7: Verbraucherbildung und Sensibilisierung	5.4.3	Kommunikation
6.8	Kernthema: Einbindung und Entwicklung	7.9	Anforderungen der Organisation gegenüber der Gemeinschaft und der Gesellschaft

	ISO 26000		IQNet SR 10
Abschnitt	Titel	Abschnitt	Titel
	der Gemeinschaft	7.9.1	Kompromiss
6.8.3	Handlungsfeld 1: Einbindung der Gemeinschaft	7.9.2	Förderung des lokalen Handels
6.8.4	Handlungsfeld 2: Bildung und Kultur	7.9.2	Förderung der lokalen Entwicklung
6.8.5	Handlungsfeld 3: Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung	7.9.2	Förderung der lokalen Entwicklung
6.8.6	Handlungsfeld 4: Technologien entwickeln und Zugang dazu ermöglichen	7.6	Anforderungen des Unternehmens gegenüber seinen Allianzen und Partnerschaften
6.8.7	Handlungsfeld 5: Schaffung von Wohlstand und Einkommen	7.9.2	Förderung der lokalen Entwicklung
		7.10.3	Respekt gegenüber den Tieren
6.8.8	Handlungsfeld 6: Gesundheit	5.4.3	Kommunikation
		7.3.5	Gesundheit und Sicherheit
6.8.9	Handlungsfeld 7: Investition zugunsten des Gemeinwohls	7.9.2	Förderung der lokalen Entwicklung
		7.9.3	Investitionen in der Gemeinschaft und der Gesellschaft
7	Handlungsempfehlungen zur organisationsweiten Integration gesellschaftlicher Verantwortung		
7.1	Allgemeines	1.1	Umfang. Allgemeines
7.2	Beziehung zwischen den organisationsspezifischen Merkmalen und gesellschaftlicher Verantwortung	1.2	Umfang. Anwendung
7.3	Gesellschaftliche Verantwortung einer Organisation erfassen	1.2	Umfang. Anwendung
		4.1	Allgemeine Anforderungen
		5.2	Politik der gesellschaftlichen Verantwortung
7.4	Verfahren zur Integration gesellschaftlicher Verantwortung in die Organisation	4	Politik der gesellschaftlichen Verantwortung

	ISO 26000		IQNet SR 10
Abschnitt	Titel	Abschnitt	Titel
7.4.1	Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau für gesellschaftliche Verantwortung	6.2	Kompetenz, Ausbildung und Bewusstseinsbildung
7.4.2	Ausrichtung der Organisation auf gesellschaftliche Verantwortung	5.1	Engagement der Geschäftsleitung
		5.3	Planung
7.4.3	Integration gesellschaftlicher Verantwortung in Führung, Systeme und Verfahrensweisen der Organisation	5.3	Planung
		4	Managementsystem der gesellschaftlichen Verantwortung
7.5	Kommunikation zur gesellschaftlichen Verantwortung	5.4.3	Kommunikation
		7.2.3	Informationstransparenz
7.6	Verbessern der laubwürdigkeit im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung	5.1	Verpflichtungen der Leitung
		8.5	Erwartungen der Anspruchsgruppen
7.7	Bewertung und Verbesserung der Handlungen und Ansätze zur Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung einer Organisation	8	Messung, Analyse und Verbesserung
		5.6	Managementbewertung durch die Leitung

