

Richtlinie

Nachhaltigkeitsmanagement EMAS^{plus}

Elemente und Anforderungen eines
Nachhaltigkeitsmanagements auf der Grundlage von
EMAS und ISO 26000



November 2012

Inhalt

1	Einführung und Grundlagen	3
1.1	Definitionen.....	3
1.2	Geltungsbereich	3
1.3	Nachhaltigkeitsaspekte und Kernthemen.....	4
1.4	Zielkonflikte.....	4
1.5	Integriertes Managementsystem auf der Grundlage von EMAS.....	4
1.6	Zertifizierung.....	5
2	Die sechs Managementelemente EMAS^{plus}	6
2.1.	Leitbild	6
2.2.	Nachhaltigkeitsprüfung.....	6
2.2.2	Bestandsaufnahme.....	8
2.2.2	Bewertung	8
2.2.3	Dokumentation	8
2.3	Ziele und Verbesserungsprogramm	8
2.4.	Managementsystem	8
2.4.1	Verantwortung, Organisationsstruktur und Ressourcenplanung	8
2.4.2	Prozessmanagement (Ablauflenkung)	9
2.4.3	Dokumentenmanagement und Managementhandbuch	10
2.4.4	Notfallvorsorge und Risikomanagement	10
2.4.5	Kommunikation, Schulung, Bewusstsein und Kompetenz.....	10
2.5.	Monitoring und Audits.....	11
2.5.1	Regelmäßige Analyse und Bewertung von Daten	11
2.5.2	Abweichungen, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen.....	12
2.5.3	Internes Audit	12
2.5.4	Bewertung durch die oberste Leitung (Management Review)	12
2.5.5	Validierung und Zertifizierung (externes Audit)	13
2.6.	Nachhaltigkeitsbericht	13
3.	Die sieben Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung nach ISO 26000 im Kontext mit EMAS^{plus}	15
3.1	Organisationsführung	16
3.2	Menschenrechte	16
3.3	Arbeitspraktiken.....	16
3.4	Umwelt.....	17
3.5	Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken.....	17
3.6	Konsumentenangelegenheiten.....	17
3.7	Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft.....	18

Herausgeber

kate e.V. - Umwelt & Entwicklung

Blumenstrasse 19 - 70182 Stuttgart

Tel: -49-711-248397-0

Fax: -49-711-248397-22

info@kate-stuttgart.org

(www.kate-stuttgart.org

1 Einführung und Grundlagen

Das **Nachhaltigkeitsmanagement EMAS^{plus}** basiert auf der europäischen EMAS-Verordnung und erweitert das Umweltmanagement um die soziale und ökonomische Perspektive zu einem integrierten Nachhaltigkeitsmanagement mit den Kerninhalten der ISO 26000 (Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung).

**Grundlage:
EMAS und
ISO 26000**

Mit der vorliegenden Richtlinie **EMAS^{plus}** (2012) wird die vorhergehende Version (2006) ersetzt. Im Rahmen einer grundsätzlichen Überarbeitung und Neuausrichtung werden in dieser Richtlinie die definitorischen Grundlagen von **EMAS^{plus}** sowie die Zertifizierungsanforderungen festgelegt.

1.1 Definitionen

Das Nachhaltigkeitsmanagement **EMAS^{plus}** ist ein ganzheitliches Managementsystem und richtet das Handeln einer Organisation konsequent darauf aus, ihre ökonomischen, ökologischen und sozialen Wirkungen systematisch zu bewerten und kontinuierlich zu optimieren.

**Integriertes
Managementsystem**

Nach dem internationalen Standard ISO 26000 ist der Begriff **gesellschaftliche Verantwortung (social responsibility)** definiert als *„Verantwortung einer Organisation für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt durch transparentes und ethisches Verhalten, das zur nachhaltigen Entwicklung, Gesundheit und Gemeinwohl eingeschlossen, beiträgt, die Erwartungen der Anspruchsgruppen berücksichtigt, anwendbares Recht einhält und im Einklang mit internationalen Verhaltensstandards steht, in der gesamten Organisation integriert ist und in ihren Beziehungen gelebt wird“* (siehe ISO 26000, Kap. 3.3.1).

**Gesellschaftliche
Verantwortung**

EMAS^{plus} bezieht das Gemeinwohl als gleichberechtigtes Ziel in das Organisationshandeln ein, berücksichtigt dabei die Erwartungen der Anspruchsgruppen (Stakeholder) und fördert die Sorgfaltspflicht (Due Diligence) zur Einhaltung der relevanten Gesetze und Menschenrechte.

EMAS^{plus} versteht nachhaltiges Wirtschaften nicht nur als technische Managementaufgabe, sondern als ethisch verantwortungsvolles Handeln und als strategische Führungsaufgabe.

**Ethische
Herausforderung
und
Führungsaufgabe**

Die gesellschaftliche Verantwortung wird als System und als Kultur in der gesamten Organisation integriert.

EMAS^{plus} will damit die lernende Organisation fördern und einen Beitrag leisten für einen Paradigmenwechsel hin zum systemischen Denken unter konsequenter Anerkennung der ökologischen Grenzen und der Menschenrechte als Grundlage für die Verbesserung des Gemeinwohls.

**Lernende
Organisation und
Paradigmenwechsel**

1.2 Geltungsbereich

Die vorliegende Richtlinie ist Grundlage für Organisationen zum Aufbau und zur Zertifizierung des Managementsystems.

Die Richtlinie ist für alle Branchen und Organisationsgrößen geeignet.

Die konkreten Anforderungen an das Managementsystem mit den Kernthemen, Handlungsfeldern und Systemelementen sowie nachprüfbar und vergleichbaren Kriterien lassen sich unter Beteiligung von Politik, Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und NGO's branchenspezifisch ausgestalten. **EMAS^{plus}** folgt hier den Empfehlungen der ISO 26000 zur Bildung von Branchenkriterien.

Branchenkriterien

Derartige Branchenmodelle stellen einen Referenzrahmen für die relevanten Aspekte her: Sie bieten Best-Practice-Modelle und machen durch branchenbezogene Kernindikatoren die gesellschaftliche Verantwortung messbar, transparent und vergleichbar (Benchmarking).

Branchenmodelle

1.3 Nachhaltigkeitsaspekte und Kernthemen

Die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte hängen in der Ausgestaltung wesentlich von den Rahmenbedingungen und Schwerpunkten jedes einzelnen Unternehmens ab. Mit Hilfe der in der ISO 26000 aufgeführten Kernthemen und Handlungsfelder kann die Organisation ihre prioritären Verantwortungsbereiche und die für sie relevanten Themen und Verbesserungspotentiale identifizieren.

Kernthemen:

- 1 Organisationsführung
- 2 Menschenrechte
- 3 Arbeitspraktiken
- 4 Umwelt
- 5 Faire Geschäftspraktiken
- 6 Konsumenten Anliegen
- 7 Entwicklung der Gemeinschaft

Alle relevanten Aspekte werden durch **EMAS^{plus}** gesteuert und konsequent in die Geschäftsprozesse integriert. Das Nachhaltigkeitsmanagement **EMAS^{plus}** ermöglicht eine stufenweise Umsetzung, begrenzt die formalen Anforderungen und fördert vereinfachte Prozesse des komplexen Weges zur Nachhaltigkeit. Die Organisation muss die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit sowie ihrer Produkte und Dienstleistungen auf die Gesellschaft und Umwelt sorgfältig prüfen und darüber Rechenschaft ablegen.

**Stufenweise
Umsetzungen**

**Vereinfachte
Prozesse**

1.4 Zielkonflikte

Ein ethisches Wirtschaften, das Gemeinwohl und Gerechtigkeit verfolgt, wird in Zielkonflikten mit anderen Erwartungen an die Organisation stehen. Wenn ein konsequentes nachhaltiges Wirtschaften eine Verständigung auf andere Lebensstile und Suffizienz-Ziele verfolgt, so kann dies konträr zu ökonomischen Zielen der Organisation stehen. Oftmals sind die Stakeholder-Interessen nicht einheitlich und können gegensätzliche Ziele verfolgen. Das Nachhaltigkeitsmanagement hat die Aufgabe, die Zielkonflikte transparent zu machen und im Rahmen einer seriösen Prüfung zu entscheiden, inwieweit die damit verbundenen Anliegen in Managemententscheidungen Berücksichtigung finden.

**Transparentes
Management von
Zielkonflikten**

Im Rahmen einer neuen Verantwortungs- und Dialogkultur befasst sich jede Organisation mit ihrer spezifischen langfristigen Perspektive, ermittelt systematisch die Anforderungen von Anspruchsgruppen sowie Zielkonflikte, bewertet ihre Wirkungen auf Gesellschaft und Umwelt, definiert das Angebot ihrer Produkte und Dienstleistungen in der Zukunft und findet - zwischen Rentabilität und Verantwortung - ihren eigenen Weg zum nachhaltigen Wirtschaften.

**Systematische
Bewertung von
Zielkonflikten**

**Dialogkultur fördert
innovative Wege zur
Nachhaltigkeit**

1.5 Integriertes Managementsystem auf der Grundlage von EMAS

EMAS^{plus} folgt in Aufbau und Ablauf den bewährten Standards des EMAS-Systems und beinhaltet einen Verbesserungszyklus, der auf die ökonomische und soziale Dimension ausgedehnt wird.

Alle relevanten Aspekte werden durch das Nachhaltigkeitsmanagement **EMAS^{plus}** gesteuert und konsequent in die Geschäftsprozesse integriert. **EMAS^{plus}** erleichtert die formalen Anforderungen und unterstützt Organisationen auf dem komplexen Weg zur Nachhaltigkeit durch ein verständliches und transparentes Verfahren bei der Einführung des Systems

**Integration der
Geschäftsprozesse in
das Nachhaltigkeits-
management**

Hinsichtlich ihres Einflusses und ihrer Bedeutung sind die Beschäftigten als wichtige Anspruchsgruppe eines Unternehmens zu verstehen ohne deren Einbindung kein

**Partizipation und
Innovation**

nachhaltiger Erfolg möglich ist. Die besondere Stärke des Konzepts ist daher die aktive Beteiligung der Beschäftigten sowie Förderung von Lernbereitschaft und Innovationskompetenz zur systematischen Optimierung der Kernaufgaben.

Durch das integrierte Managementsystem wird sichergestellt, dass

- innerhalb der wesentlichen Handlungsfelder agiert wird, die geltenden Rechtsstandards eingehalten und für die verantwortlichen Personen die Haftungsrisiken gesenkt werden
- auf funktionierenden Managementsystemen für die Teildimensionen einer nachhaltigen Unternehmensführung aufgebaut wird, wie z.B. Qualitäts-, Umwelt-, Arbeits-/Gesundheitsschutz- und Risikomanagementsysteme (ISO 9001, EMAS/ISO 14001, ISO 50001, OHSAS 18001, ISO 31000 etc.) oder anderen Konzepten wie Social Accountability SA 8000, Global Reporting Initiative (GRI), Corporate Governance, Business Excellence (EFQM-Modell), Balanced Scorecard (BCS) Personalentwicklung etc.
- Indikatoren die Wirkungen messbar machen und das Thema Nachhaltigkeit in der Organisation dauerhaft verankern. Die Indikatoren sind für die wesentlichen Aspekte und Ziele definiert und haben Bezug zu definierten Programmen. Sie unterliegen einer transparenten Bewertung. Die Mehrdimensionalität und die Wirkungszusammenhänge der Aspekte werden sichtbar betrachtet. Die Indikatoren unterliegen erkennbar einer ständigen Überprüfung.
- die Mitarbeitenden aktiv den Verbesserungsprozess mitgestalten sowie Kunden, Lieferanten, Partner und andere Interessengruppen informiert und einbezogen werden,
- die Basis zu einer lernenden Organisation gelegt wird.

Meilensteine:

- ✓ **Wesentliche Merkmale und Instrumente eines Managementsystems werden integriert genutzt**, wie z.B.:
 - Zielsetzungen
 - Programme
 - Risiko- und Gefahrenanalysen bzw. Analysen der Auswirkungen (jeweils mit Fokus auf die jeweiligen Managementsystemelemente)
 - Interne Auditierung
 - Untersuchung von Vorfällen
- ✓ **Eine Analyse der Zielkonflikte ist erfolgt**

1.6 Zertifizierung

Die Zertifizierung nach **EMAS^{plus}** enthält als integrale Bestandteile die Validierung nach **EMAS** und die Konformität zur **ISO 26000**. Die Konformität wird über den validierten Nachhaltigkeitsbericht (vgl. Kapitel 2.6) nachgewiesen.

Die Zertifizierung der Organisation durch unabhängige Dritte basiert auf der EMAS – Verordnung und kann daher nur durch zugelassene Umweltgutachter vorgenommen werden, der in Einzelfällen die Einbindung von Spezialisten/Fachexperten für einzelne Bereiche wie Arbeitssicherheit oder ökonomische Aspekte vornehmen kann.

Umweltgutachter müssen durch eine Zusatzqualifikation nachweisen, dass sie zur Überprüfung der Nachhaltigkeitsaspekte und Kernthemen von **EMAS^{plus}** befähigt sind.

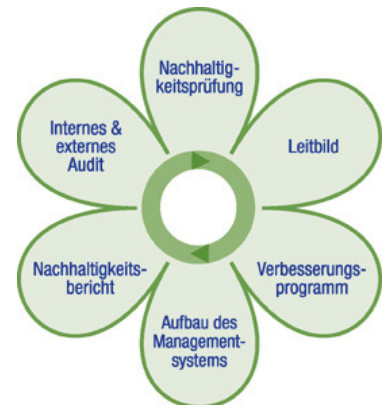
Das integrierte Nachhaltigkeitsmanagement **EMAS^{plus}** ist kompatibel mit anderen prozessorientierten Managementsystemen, welche auf international anerkannten Standards basieren (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, OHSAS 18001, ISO 31000, etc.). Eine komplementäre Erweiterung der Zertifizierung auf andere Systeme ist möglich.

2 Die sechs Managementelemente EMAS^{plus}

Die wesentlichen Systemelemente des Nachhaltigkeitsmanagements sind:

1. Systematische Integration sozialer und ökologischer Aspekte in das **Leitbild** der Organisation
2. eine **Nachhaltigkeitsprüfung** zur Bestandsaufnahme und Bewertung der Wirkungen des Unternehmens zur Nachhaltigkeit
3. ein **Verbesserungsprogramm**, das sich aus dem Leitbild und der Nachhaltigkeitsprüfung ergibt
4. ein integriertes **Managementsystem** mit Verankerung der Nachhaltigkeitsaspekte in Organisationsstruktur und Abläufen, sowie in Schulung und Kommunikation
5. ein standardisierter **Nachhaltigkeitsbericht**
6. ein regelmäßiges Monitoring mit internem und externem **Audit**

EMAS^{plus} Elemente



Die oben genannten Elemente entsprechen weitgehend den Anforderungen eines Umweltmanagementsystems nach EMAS. Diese Anforderungen sind bei **EMAS^{plus}** analog auf die sozialen und ökonomischen Aspekte auszuweiten. In den folgenden Kapiteln werden diese zusätzlichen Anforderungen nach **EMAS^{plus}** beschrieben und festgelegt.

2.1 Leitbild

Im Zusammenwirken zwischen Leitung und Mitarbeitenden und unter Berücksichtigung der legitimen Interessen der relevanten Anspruchsgruppen wird ein verbindliches Leitbild festgelegt, das

- in Bezug auf Art, Umfang und Auswirkungen der Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen alle nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte angemessen berücksichtigt;
- den Rahmen der Festlegung und Bewertung der Nachhaltigkeitszielsetzungen der Organisation und ihrer Einzelziele bildet;
- eine Verpflichtung zu einer kontinuierlichen Verbesserung in den Bereichen Ökologie, Soziales und Ökonomie und Verminderung bzw. Verhütung von ökologischen, sozialen und ökonomischen Missständen enthält;
- eine Verpflichtung zur Einhaltung der relevanten Gesetze, Vorschriften und anderer Forderungen (z.B. Selbstverpflichtungserklärungen, behördliche Auflagen und Anordnungen o.ä.) umfasst;
- dokumentiert, implementiert und aufrechterhalten wird;
- allen Mitarbeitenden bekannt gemacht wird und
- der Öffentlichkeit zugänglich ist.

✓ *Meilenstein: Verabschiedetes Leitbild zur Nachhaltigkeit liegt vor.*

2.2 Nachhaltigkeitsprüfung

Die Organisation führt dauerhaft ein Verfahren ein, um die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte zu bestimmen.

Die Organisation führt dauerhaft ein *Due-Diligence-Verfahren* ein, um ihrer Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte sowie der relevanten Gesetze zu genügen (vgl. dazu auch die Ausführungen zur ISO 26000 in Kapitel 3). Dabei hat die Organisation selbst zu ermitteln, welche Menschenrechte in ihrem Tätigkeitsbereich und der

Lieferkette bedroht sein könnten und welche Verfahren und Maßnahmen zu ergreifen sind, um die Einhaltung der Menschenrechte und der relevanten Gesetze zu gewährleisten.

2.2.1 Bestandsaufnahme

Grundsätzlich muss die Bestandsaufnahme folgende Teilbereiche beinhalten:

- Mitarbeitendenbefragung und Erhebung der MA-Zufriedenheit
- Stärken-/Schwächen-, Chancen-/Risiken-Analyse
- Stakeholderlandkarte und Wesentlichkeitsanalyse (Materialitätsmatrix) zur Identifikation der Anspruchsgruppen und ihrer Erwartungen sowie der Relevanz für die Organisation
- Festlegung der Dialogformen, mit denen die Anliegen der Anspruchsgruppen berücksichtigt werden
- Analyse der ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungsindikatoren
- Analyse des Integrationsgrades der Nachhaltigkeit im Kerngeschäft (z.B. bei einzelnen Unternehmensstrategien, Produktentwicklungen, Kommunikation)
- Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit; Chancen und Risiken, Bedeutung für die regionale Wirtschaft
- Auf Grundlage der sieben Kernthemen der ISO 26000 (vgl. Kapitel 3 dieser Richtlinie) prüft die Organisation mit gebührender Sorgfalt, welche Auswirkungen ihre Geschäftstätigkeit, sowie ihre Produkte und Dienstleistungen auf ihre Stakeholder, die Gesellschaft und die Umwelt haben

Je nach Organisation können die gesammelten Daten und Informationen einen sehr unterschiedlichen Umfang haben. Es ist prinzipiell auf die Angemessenheit zu achten. Wesentlich ist, dass die zentralen Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert und so weitgehend analysiert sind, dass sie in ihren Auswirkungen auf Natur und Gesellschaft einerseits, die Organisation und ihre Ziele andererseits nachvollziehbar sind.

2.2.2 Bewertung

Aus der Vielzahl der betrachteten Aspekte sind diejenigen Nachhaltigkeitsaspekte herauszufiltern, die wesentliche direkte und indirekte Auswirkungen haben. Analog der Empfehlungen der ISO 26000 zur Priorisierung (Relevanz/Wesentlichkeit) der Handlungsfelder (vgl. Kapitel 3) wird eine Organisation in der Regel nicht in allen Handlungsfeldern gleichzeitig tätig werden können oder müssen. Es sind also im Prozess der Umsetzung auch Prioritäten zu setzen.

Die Bewertung erfolgt unter Zuhilfenahme von Kriterien wie:

- Größe des ökonomischen, ökologischen bzw. sozialen Schädigungspotenzials
- Anfälligkeit der ökonomischen, ökologischen bzw. sozialen Umwelt
- Ausmaß und Beeinflussbarkeit des Nachhaltigkeitsaspekts
- Bedeutung für die Beschäftigten der Organisation, Kunden, Mitglieder, Lieferanten und andere Anspruchsgruppen
- Anforderungen einschlägiger Gesetze und der Menschenrechte

Diese Bewertung wird auch für die Produkte / Dienstleistungen der Organisation durchgeführt. Vor Aufnahme neuer Produkte / Dienstleistungen in die Angebotspalette sind diese auf ihre Nachhaltigkeitswirkungen hin zu untersuchen.

Bei der Bewertung können VertreterInnen relevanter Anspruchsgruppen beteiligt werden.

Die Bewertung kann durch Branchenindikatoren und ein „Benchmarking“ (Vergleich mit einer relevanten Gruppe ähnlich garteter Organisationstypen) unterstützt werden.

2.2.3 Dokumentation

Die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsprüfung sind zusammenzufassen, zu dokumentieren und – mindestens den Mitarbeitenden – zu kommunizieren.

Meilensteine

- ✓ *Mitarbeitendenbefragung durchgeführt*
- ✓ *Stakeholderkarte / Materialitätsmatrix erstellt*
- ✓ *Leistungsindikatoren erhoben*
- ✓ *Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert*
- ✓ *Dokumentation der Nachhaltigkeitsprüfung*

2.3 Ziele und Verbesserungsprogramm

Aus dem Leitbild und der Nachhaltigkeitsprüfung werden überprüfbare und messbare Ziele abgeleitet.

Bei der Festlegung und Bewertung ihrer Zielsetzungen muss die Organisation die gesetzlichen und andere Forderungen, sowie bedeutende Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen. Desweiteren müssen ihre technologischen Optionen, ihre betrieblichen Rahmenbedingungen und die Standpunkte ihrer Stakeholder einbezogen werden.

Die Organisation führt ein Verbesserungsprogramm zur Verwirklichung ihrer Nachhaltigkeitsziele mit Festlegung von Verantwortlichkeiten sowie Mitteln und Zeiträumen ein.

Meilenstein:

- ✓ *Verbesserungsprogramm mit konkreten Nachhaltigkeitszielen und Umsetzungsmaßnahmen ist festgelegt und dokumentiert.*

2.4. Managementsystem

2.4.1 Verantwortung, Organisationsstruktur und Ressourcenplanung

Analog zur ISO 26000 ist eine wirkungsvolle Organisationsführung für die ganzheitliche Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung gesellschaftlicher Verantwortung (vgl. Kapitel 3.1) notwendig. Entsprechend müssen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse festgelegt, dokumentiert und bekannt gemacht werden.

Die Leitung der Organisation muss die für die Implementierung und Überwachung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems benötigten Mittel bereitstellen. Zu den Mitteln gehören das erforderliche Personal sowie spezielle Fähigkeiten, Technologien und Finanzmittel.

Im Rahmen einer Selbstverpflichtung der Leitung der Organisation muss diese der Entwicklung, Verwirklichung und der ständigen Verbesserung der Wirksamkeit des Nachhaltigkeitsmanagementsystems nachgehen. Dem entsprechend sorgt sie für die Implementierung und Überwachung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems. Sie benennt ein Leitungsmitglied bzw. eine mit dem **Nachhaltigkeitsmanagement beauftragte Person** die, unabhängig von anderen Aufgaben, die Verantwortung und Befugnis hat

**Nachhaltigkeits-
Beauftragte/r**

- sicherzustellen, dass die für das Managementsystem erforderlichen Prozesse und Strukturen eingeführt, verwirklicht und aufrechterhalten werden,

- die oberste Leitung über die Leistungen des Nachhaltigkeitsmanagements zu informieren, dieses zu bewerten und Verbesserungen zu beschließen,
- die Förderung des Bewusstseins über externe und interne Anforderungen in der gesamten Organisation sicherzustellen.

Es empfiehlt sich darüber hinaus einen **Nachhaltigkeitsrat** (Roundtable) zu gründen, der das Nachhaltigkeitsmanagement betreut, weiterentwickelt, kommuniziert und in seiner Wirksamkeit ständig verbessert.

Nachhaltigkeitsrat

2.4.2 Prozessmanagement (Ablauflenkung)

Die Organisation muss jene Abläufe und Tätigkeiten ermitteln, die im Zusammenhang mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten stehen. Dazu eignet sich eine Darstellung der Prozesse in Form einer Prozesslandschaft, in welcher einzelne Prozesse detailliert beschrieben, deren Wechselwirkungen zu einander veranschaulicht und um die Organisation als Gesamtsystem transparent und verständlich abgebildet ist.

Prozesslandschaft

Die Organisation muss ihre relevanten Prozesse planen, um sicherzustellen, dass sie unter festgesetzten Bedingungen ausgeführt werden durch

**Prozess-
beschreibungen**

- die Einführung und Aufrechterhaltung von dokumentierten Verfahren (Prozess-/Verfahrens-, Arbeitsanweisungen) zur Erfüllung der im Leitbild formulierten Ansprüche und Nachhaltigkeitsziele;
- eine dauerhafte Einführung von Verfahren zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf Zulieferer und Auftragnehmer (z.B. Supply Chain Management, Beschaffungs-Richtlinien, Lieferantenbewertung, Fremdfirmenmanagement uvm.).

**Supply Chain
Management
Beschaffungs-
Richtlinien**

Für ein integriertes Qualitätsmanagement muss die Organisation zudem

**Qualitäts-
management**

- die Kundenzufriedenheit durch Erfüllung der Kundenanforderungen erhöhen
- die für ein Qualitätsmanagementsystem erforderlichen Prozesse und ihre Anwendung in der ganzen Organisation erkennen,
- die Abfolge und Wechselwirkungen dieser Prozesse festlegen,
- Kriterien und Methoden bestimmen, die das wirksame Durchführen und Lenken der Prozesse sicherstellen
- die Verfügbarkeit von Ressourcen und Informationen, die zur Durchführung und Überwachung der Prozesse benötigt werden, sicherstellen,
- die Prozesse überwachen, messen und analysieren sowie
- die erforderlichen Maßnahmen treffen, um die geplanten Ergebnisse sowie eine ständige Verbesserung der Prozesse zu erreichen.

2.4.3 Dokumentenlenkung und Managementhandbuch

Prozessbeschreibungen, Durchführungsanweisungen und sonstige Dokumente zum Managementsystem sind zur Zielerreichung (Aufgabenerfüllung der Organisation und Steuerung der Nachhaltigkeitsfaktoren) notwendig, können in Form eines Managementhandbuchs (Prozesslandschaft) zusammengeführt werden und unterliegen einer Dokumentenlenkung. Dies bedeutet insbesondere die nachvollziehbare Kennzeichnung, Genehmigung, Überarbeitung und Speicherung von Dokumenten.

**Prozesslandschaft
als Management-
handbuch**

Dokumente und Aufzeichnungen sind für befugte Personenkreise jederzeit zugänglich.

Die Organisation prüft in regelmäßigen Abständen die Angemessenheit und Aktualität der Dokumentation sowie das Funktionieren der Dokumentenlenkung.

2.4.4 Notfallvorsorge und Risikomanagement

Die Organisation muss Verfahren einführen und aufrechterhalten, um mögliche Unfälle, Notfall- und Risikosituationen zu ermitteln und auf diese entsprechend zu reagieren sowie Nachhaltigkeitsauswirkungen, die damit verbunden sein könnten, zu verhindern oder zu begrenzen.

Die Organisation muss ihre Risiko-/Gefahrenabwehr und Notfallvorsorge regelmäßig auf Wirksamkeit überprüfen und, falls erforderlich, überarbeiten, insbesondere nach eingetretenen Unfällen oder Notfallsituationen.

**Gefahrenabwehr
Notfallmanagement**

2.4.5 Kommunikation, Schulung, Bewusstsein und Kompetenz

Die Organisation muss geeignete Mittel und Prozesse der Kommunikation einführen und aufrechterhalten, u.a.

- für die interne Kommunikation und Beteiligung der verschiedenen Ebenen und Funktionen der Organisation
- für die regelmäßigen Berichte zur Wirksamkeit des Nachhaltigkeitsmanagements
- für die externe Kommunikation und Beteiligung der verschiedenen Anspruchsgruppen, insbesondere auch der Kunden.

**Interne und
externe
Kommunikation**

Die Organisation ist verpflichtet, im Rahmen ihrer Kommunikations- und Bildungsmaßnahmen den Bedarf an Schulungen und Informationsveranstaltungen zu relevanten Themen und Nachhaltigkeitsaspekten zu ermitteln und entsprechende Weiterbildungen anzubieten. Über die durchgeführten Schulungen sind Nachweise zu führen.

Schulungen

Die Schulungen sollten das Bewusstsein der Mitarbeitenden für besonders kritische und risikobehaftete Tätigkeiten, Produkte oder Dienstleistungen schärfen und die Auswirkungen etwaiger Abweichungen oder Unfälle aufzeigen. Die Mitarbeitenden müssen im Umgang mit besonders sensiblen Aufgaben im Bereich des Umweltschutzes, der Personalwirtschaft und Sozialverantwortung, den Finanzen und ökonomischen Grundlagen der Organisation sowie bei der Qualitätssicherung entsprechende Qualifikationen und Erfahrungen haben. Alle Maßnahmen sollten dem Vorsorgeprinzip genügen.

Die Organisation ist verpflichtet, im Rahmen der Umsetzung von **EMAS^{plus}** aktiv die internen und externen Anspruchsgruppen einzubinden. Dabei ist darauf zu achten, dass

- Regeln darüber bestehen, wie die relevanten Anspruchsgruppen ausgewählt werden,
- regelmäßige Dialoge mit Anspruchsgruppen gesucht und hierüber Nachweise geführt werden,
- ein Verfahren eingeführt ist, dass Hinweise, Einwände, Beschwerden und Vorschläge von Anspruchsgruppen auch angemessene Berücksichtigung in Programmen und ggf. Leistungen, Tätigkeiten und Produktentwicklungen der Organisation finden,
- die Berücksichtigung der Beiträge von Anspruchsgruppen auch kommuniziert wird.

**Stakeholder-
Management**

Meilensteine

- ✓ *Die personellen Verantwortlichkeiten im Nachhaltigkeitsmanagement, insbesondere die Benennung des Beauftragten der Leitung, sind geregelt.*
- ✓ *Die Themen Schulung, interne Kommunikation, externe Kommunikation, Beteiligung der Anspruchsgruppen sind geregelt.*
- ✓ *Das Nachhaltigkeitsmanagementsystem ist angemessen dokumentiert (Handbuch). Insbesondere die nachhaltigkeitsrelevanten Prozesse / Arbeitsabläufe sind im notwendigen Umfang geregelt / beschrieben.*
- ✓ *Ein Verfahren zur Gefahrenabwehr und Notfallvorsorge mit konkreten Maßnahmen ist etabliert.*

2.5. Monitoring und Audits

Das Monitoring des Nachhaltigkeitsmanagementsystems ist mehrstufig und beinhaltet:

- regelmäßige Analyse und Bewertung von Daten;
- Nachhaltigkeitsbetriebsprüfung (internes Audit);
- Bewertung durch die oberste Leitung (Management Review);
- Zertifizierung / Validierung (externes Audit).

2.5.1 Regelmäßige Analyse und Bewertung von Daten

Die Organisation muss dokumentierte Verfahren einführen und aufrechterhalten,

- die maßgeblichen Merkmale ihrer Arbeitsabläufe und Tätigkeiten, die eine bedeutende Auswirkung auf die ökonomische, soziale und ökologische Situation haben können, regelmäßig zu überwachen und zu messen;
- die Erreichung der nachhaltigkeitsrelevanten Ziele zu überwachen;
- die Erfüllung der relevanten gesetzlichen Vorschriften, einschlägigen Standards und sonstigen geltenden Verpflichtungen (Leitbild) regelmäßig zu bewerten

Bei der Überwachung und Steuerung von technischen Kenngrößen werden zweckmäßige Instrumente eingesetzt, die in einem ordnungsgemäßen Zustand zu halten (kalibriert, geeicht o.ä.) sind.

Alternativ:

Die Organisation muss dokumentierte Verfahren einführen und aufrechterhalten die folgenden Ansprüchen gerecht werden: ,

- Regelmäßige Erfassung und Überwachung maßgeblicher Merkmale der Arbeitsabläufe und Tätigkeiten der Organisation mit bedeutender Auswirkungen auf ökonomische, soziale und ökologische Situation.
- Überwachung der Erreichung der nachhaltigkeitsrelevanten Ziele
- Regelmäßige Bewertung der Erfüllung der relevanten gesetzlichen Vorschriften, einschlägiger Standards und sonstiger geltender Verpflichtungen (Leitbild)

Bei der Überwachung und Steuerung von technischen Kenngrößen werden zweckmäßige Instrumente eingesetzt, die in einem ordnungsgemäßen Zustand zu halten (kalibriert, geeicht o.ä.) sind.

2.5.2 Abweichungen, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen

Die Organisation muss Verfahren dauerhaft einführen, um Abweichungen und ihre Auswirkungen zu begrenzen sowie Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen festlegen.

Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen

Alle Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen müssen dem Schweregrad der Probleme Rechnung tragen und bezüglich den Nachhaltigkeitsauswirkungen angemessen sein.

2.5.3 Internes Audit

Interne Audits dienen der Leitung zur Überwachung, Steuerung und kontinuierlichen Verbesserung des Nachhaltigkeitsmanagements der Organisation.

Interne Audits

Dafür führt die Organisation dauerhaft ein Verfahren für die regelmäßige Auditierung ein, um

- festzustellen, ob das Nachhaltigkeitsmanagementsystem
 - o die geplanten Anordnungen für das Nachhaltigkeitsmanagement einschließlich der Forderungen der zugrunde liegenden Regelwerke und Normen erfüllt, und
 - o ordnungsgemäß implementiert und aufrechterhalten worden ist; und
- der Leitung der Organisation, den Mitarbeitenden und externen Anspruchsgruppen Informationen über die Wirksamkeit von **EMAS^{plus}** zu geben.

Im Auditprogramm müssen Anwendungsbereich, Häufigkeit (jährlich mindestens ein internes Audit) und Methoden der Auditierung sowie die Verantwortlichkeiten und Forderungen für die Durchführung der Audits inklusive deren Auswertung und Dokumentation (Auditberichte) geregelt sein.

Interne Audits sollen von Auditoren durchgeführt werden, die fachlich dazu qualifiziert und vom zu auditierenden Bereich der Organisation unabhängig sind.

Im Sinne der partizipativen Vorgehensweise besteht im internen Auditprozess auch die Möglichkeit zur Einbindung relevanter Anspruchsgruppen. In jedem Falle sollten Kundenbefragungen durchgeführt werden, um zusätzliche Erkenntnisse über Prozesse, Produkte und Leistungen zu erhalten.

Die Ergebnisse des Audits werden in einem Bericht zusammengefasst und der obersten Leitung der Organisation zur Verfügung gestellt.

Für das interne wie das externe Audit gelten gleichermaßen einheitliche Bewertungsmaßstäbe.

1. **Abweichungen:** sind nicht normen- oder gesetzeskonforme Sachverhalte oder objektive Tatbestände, die mit Fristsetzung zu korrigieren sind. Bei drei oder mehr festgestellten Abweichungen in einem Audit ist die Normenkonformität nicht mehr gegeben und die Organisation verliert den erreichten **EMAS^{plus}**-Status. Auch ein Management-Testat ist in diesem Fall nicht möglich.
2. **Empfehlungen:** sind Hinweise des Auditors, die auf die (freiwillige) Verbesserung oder die Optimierung der Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements gerichtet sind.

2.5.4 Bewertung durch die oberste Leitung (Management Review)

Die oberste Leitung muss das Nachhaltigkeitsmanagementsystem in regelmäßigen Abständen (mindestens einmal jährlich) bewerten, um seine fortdauernde Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sicherzustellen. Diese Bewertung muss dokumentiert und eventuelle Anpassungsmaßnahmen, z.B. hinsichtlich Leitbild und Verbesserungsprogramm kommuniziert werden.

Management - bewertung

2.5.5 Validierung und Zertifizierung (externes Audit)

Beim externen Audit wird durch eine unabhängige und neutrale Stelle sowohl eine Überprüfung

- des Funktionierens des Nachhaltigkeitsmanagementsystems („Systemprüfung“)
- als auch der Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung („Performanceprüfung“)

durchgeführt.

Das externe Audit kann durch einen zugelassenen Gutachter durchgeführt werden, der die Einführung von **EMAS^{plus}** beurteilen (soziale und ökonomische Dimensionen) und die im Nachhaltigkeitsbericht zusammengefassten Informationen, Aussagen und Ergebnisse validieren kann.

Das Audit besteht aus einer Dokumentenprüfung und einer Vor-Ort-Prüfung bei der mittels Befragungen, Begehungen und Begutachtung von Nachweisen das Nachhaltigkeitsmanagementsystem auf seine Systemkonformität geprüft wird.

Das externe Audit kann zusätzlich Verträge prüfen, Interviews mit externen Stakeholdern (Kunden, Lieferanten, Umwelt- und Sozialverbänden, etc) durchführen, Kundenzufriedenheitsauswertungen sowie Benchmarks und Kennzahlen berücksichtigen.

Meilensteine:

- ✓ laufende Überwachung im Nachhaltigkeitsmanagement ist geregelt
- ✓ Nachhaltigkeitsbetriebsprüfung (internes Audit) ist durchgeführt
- ✓ Verfahren bei Abweichungen sind geregelt, ggfs. Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen sind festgelegt
- ✓ Bewertung durch die oberste Leitung (Management Review) ist durchgeführt
- ✓ Zertifizierung mit Validierung des Nachhaltigkeitsberichtes (externes Audit) durch einen zugelassenen (Umwelt) Gutachter ist erfolgt

2.6. Nachhaltigkeitsbericht

Ziel des Nachhaltigkeitsberichtes ist es, die Öffentlichkeit über die ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen der Tätigkeiten, Dienstleistungen und Produkte der Organisation sowie über die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung zu informieren.

Die Organisation legt den Nachhaltigkeitsbericht bei ihrer ersten Zertifizierung vor. Dieser wird vom Nachhaltigkeitsgutachter für gültig erklärt.

Die im Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Informationen und Daten werden von der Organisation jährlich aktualisiert (Update), alle drei Jahre wird ein vollständiger konsolidierter Nachhaltigkeitsbericht erstellt und erneut von einem Gutachter validiert. Organisationen mit weniger als 50 Mitarbeitenden können dieses Intervall der vollständigen Berichterstattung auf vier Jahre verlängern.

Der Bericht ist der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Inhaltlichen Mindestanforderungen sind:

1. eine Beschreibung der Organisation und eine Zusammenfassung ihrer Geschäftsbereiche, Produkte und Dienstleistungen, der wirtschaftlichen Relevanz sowie der Eigentumsverhältnisse gegebenenfalls der Beziehung zur Muttergesellschaft / übergeordneten Strukturen;

Externe Audits
Zertifizierung

Nachhaltigkeits-
bericht auf Basis
der EMAS-
Umwelterklärung

2. das Leitbild der Organisation;
3. Beschreibung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems;
4. eine Beschreibung aller direkten und indirekten Nachhaltigkeitsaspekte, die zu wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen der Organisation führen;
5. eine Zusammenfassung der verfügbaren Daten über die Nachhaltigkeitsleistung. Die Daten ermöglichen einen Vergleich auf Jahresbasis wie sich die Nachhaltigkeitsleistung der Organisation entwickelt;
6. eine Beschreibung der Zielsetzungen und Maßnahmen im Verbesserungsprogramm;
7. Einhaltung von Rechtsvorschriften und sonstigen für die Organisation geltenden Standards und Verpflichtungen;
8. Gültigkeitserklärung mit Datum und Namen des Nachhaltigkeitsgutachters.

Der Inhalt des Berichts muss repräsentativ, unmissverständlich, korrekt, nachprüfbar und angemessen mit Blick auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte und -leistungen der Organisation sein.

Meilensteine:

- ✓ *bis zur Zertifizierung: fertiger Entwurf des Nachhaltigkeitsberichtes liegt vor*
- ✓ *Validierter Nachhaltigkeitsbericht ist veröffentlicht.*

3. Die sieben Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung nach ISO 26000 im Kontext mit EMAS^{plus}

Mit der Ausarbeitung der Norm ISO 26000 wurde eine Orientierungshilfe geschaffen, die Organisationen dazu anleitet, gesellschaftlich verantwortungsbewusst zu agieren. Sie behandelt sieben Kernthemen, die die Bereiche Organisationsführung, Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Umwelt, faire Betriebs- und Geschäftspraktiken, Konsumentenbelange sowie regionale Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft umfassen. Diese Kernthemen werden durch insgesamt 37 Handlungsfelder konkretisiert. Im Folgenden wird eine Zusammenfassung der jeweiligen Empfehlungen in den Handlungsfeldern dargestellt. Empfehlungen zu deren Priorisierung werden in Nachhaltigkeitsprüfung nach EMAS^{plus} (2.2) berücksichtigt

Die Organisation muss auf dieser Grundlage mit gebührender Sorgfalt prüfen, welche Auswirkungen ihre Geschäftstätigkeit sowie ihre Produkte und Dienstleistungen auf ihre Anspruchsgruppen, die Gesellschaft und die Umwelt haben. Daraus kann sie das Ausmaß ihrer gesellschaftlichen Verantwortung erkennen und welche Schwerpunkte sie in der weiteren Bewertung und Verbesserung setzen muss.

Branchenmodelle erleichtern Schwerpunktsetzung und Vergleichbarkeit

Die Suche nach den jeweiligen Schwerpunkten wird erleichtert durch Branchenmodelle, die einen Referenzrahmen für die relevanten Aspekte des jeweiligen Organisationstyps herstellen und durch branchenbezogene Kernindikatoren, die gesellschaftliche Verantwortung messbar, transparent und vergleichbar machen (Benchmarking).

Social responsibility: 7 core subjects



* The figures denote the corresponding clause numbers in ISO 26000.

Quelle: Vitt, J.; Franz, P.; Kleinfeld, A. Thorns, M. (2011): Gesellschaftliche Verantwortung nach der DIN ISO 26000 – Eine Einführung mit Hinweisen für Anwender, Berlin, Wien, Zürich

3.1 Organisationsführung

Eine wirkungsvolle Organisationsführung ist notwendig für das ganzheitliche Umsetzen gesellschaftlicher Verantwortung und der kontinuierlichen Verbesserung der relevanten Kernthemen (vgl. deren Berücksichtigung unter 2.4 ‚Managementsystem‘). Durch das integrierte Managementsystem auf der Grundlage von EMAS werden hierzu die Grundlagen einer good governance geschaffen.

Handlungsfeld: Etablierung von Prozessen und Strukturen, die die Umsetzung der Grundsätze ermöglichen und fördern.

3.2 Menschenrechte

Jede Organisation sollte mit gebührender Sorgfalt darauf achten, dass die Auswirkungen ihrer Aktivitäten Menschenrechte nicht verletzen. Sie sollte, wo es ihr möglich ist, auch Maßnahmen zur Förderung und zum Schutz dieser Rechte ergreifen, insbesondere auch zur Gewährung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte.

Organisationen sollten jede Form von Diskriminierung und Benachteiligung verhindern und aktiv die Chancengleichheit sicherstellen. Dabei geht es auch um die Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte im Arbeitsumfeld, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verabschiedet wurden.

Mit der Verabschiedung der UN Guiding Principles on Business and Human Rights durch den UN-Menschenrechtsrat im Juni 2011 wurde den Unternehmen eindeutig eine eigenständige Verantwortung für den Menschenrechtsschutz zugeschrieben.

Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt (Due Diligence)

Handlungsfeld 2: Menschenrechte in kritischen Situationen

Handlungsfeld 3: Mittäterschaft vermeiden

Handlungsfeld 4: Missstände beseitigen

Handlungsfeld 5: Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen

Handlungsfeld 6: Bürgerliche und politische Rechte

Handlungsfeld 7: Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Handlungsfeld 8: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

3.3 Arbeitspraktiken

Gesellschaftlich verantwortliche Arbeitspraktiken sind unverzichtbar für soziale Gerechtigkeit, Stabilität und Frieden. Dazu sind in den Beschäftigungsverhältnissen Rechte und Pflichten einzuhalten, insbesondere auch im Ausland. Ein wirkungsvoller sozialer Dialog kann unter anderem dazu beitragen, Mitbestimmung und demokratische Grundsätze am Arbeitsplatz zu etablieren, ein besseres Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Arbeitgebern zu schaffen und Konflikte zu reduzieren.

Handlungsfeld 1: Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse

Handlungsfeld 2: Arbeitsbedingungen und Sozialschutz

Handlungsfeld 3: Sozialer Dialog

Handlungsfeld 4: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Handlungsfeld 5: Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz

Hilfreich sind in diesem Zusammenhang Referenzdokumente wie SA 8000 und OHSAS 18001. .

3.4 Umwelt

Die Verantwortung für die Umwelt ist bereits auf der Grundlage von EMAS umfassend in dieser Richtlinie zum Nachhaltigkeitsmanagement **EMAS^{plus}** berücksichtigt.

Handlungsfeld 1: Vermeidung der Umweltbelastung

Handlungsfeld 2: Nachhaltige Nutzung von Ressourcen

Handlungsfeld 3: Abschwächung des Klimawandels und Anpassung

Handlungsfeld 4: Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume

3.5 Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken

Eine gesellschaftlich verantwortliche Organisation sollte ihre Beziehungen zu anderen Organisationen fair und vorbildlich gestalten, Korruption in jeglicher Form bekämpfen sowie bei politischen Prozessen mitwirken und eine öffentliche Ordnung unterstützen, die der Gesellschaft insgesamt zu Gute kommt.

Handlungsfeld 1: Korruptionsbekämpfung

Handlungsfeld 2: Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung

Handlungsfeld 3: Fairer Wettbewerb

Handlungsfeld 4: Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern

Handlungsfeld 5: Eigentumsrechte achten

3.6 Konsumentenangelegenheiten

Organisationen, die Dienste oder Waren verkaufen, haben dafür die Verantwortung gegenüber dem Abnehmer. Sie müssen korrekte Informationen geben, über die Nutzung und etwaige Risiken aufklären und einen nachhaltigen Konsum fördern.

Organisationen, die im Bereich der Grundversorgung (z. B. Versorgung mit Elektrizität, Gas, Wasser, Abwasserentsorgung, Entwässerung, Kommunikationsinfrastruktur) tätig sind, haben eine besondere gesellschaftliche Verantwortung.

Handlungsfeld 1: Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen

Handlungsfeld 2: Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten

Handlungsfeld 3: Nachhaltiger Konsum

Handlungsfeld 4: Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren

Handlungsfeld 5: Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten

Handlungsfeld 6: Sicherung der Grundversorgung

Handlungsfeld 7: Verbraucherbildung und Sensibilisierung

3.7 Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

Eine Organisation sollte die Gemeinschaft in ihre Aktivitäten einbeziehen, damit sie einen positiven Beitrag zu deren Entwicklung leisten kann. Sowohl die Einbindung als auch die Entwicklung der Gemeinschaft sind integraler Bestandteil nachhaltiger Entwicklung.

Handlungsfeld 1: Einbindung der Gemeinschaft

Handlungsfeld 2: Bildung und Kultur

Handlungsfeld 3: Schaffen von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung

Handlungsfeld 4: Technologien entwickeln und Zugang dazu ermöglichen

Handlungsfeld 5: Schaffung von Wohlstand und Einkommen

Handlungsfeld 6: Gesundheit

Handlungsfeld 7: Investition zugunsten des Gemeinwohls

Quellen:

Richtlinie Nachhaltigkeitsmanagement EMAS^{plus}; kate Stuttgart, 2006

Amtsblatt der Europäischen Union vom 22.12.2009: EMAS-Verordnung (EG) Nr 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25.11.2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung.

DIN EN ISO 9001:2008 Qualitätsmanagementsysteme – Anforderungen; DIN Berlin, Dezember 2008

ISO 26000 Guidance on social responsibility , ISO Genf, November 2010

Die DIN ISO 26000 Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen – ein Überblick Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn; November 2011

UN Guiding Principles on Business and Human Rights; UN-Menschenrechtsrat, Genf, Juni 2011