

Checkliste Valais excellence (SMI-Weg)

Einführung

Die Checkliste Valais excellence hat zum Ziel, die doppelte ISO-Zertifizierung (9001 und 14001) zu vervollständigen.

Sie ermöglicht es AEVEX, die Übereinstimmung des Unternehmens mit den vom Label Valais excellence geförderten Werten zu bewerten, sein Engagement in Bezug auf die verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte zu messen sowie seine Fähigkeit, in seinem Gebiet Wohlstand zu schaffen (territoriale Verankerung und Zugehörigkeit zum Kanton Wallis).

Diese Checkliste wird auf einer speziellen Webplattform integriert und von einem akkreditierten Auditor nachfolgender Skala bewertet:

| Beurteilung | Erklärungen |
|---|--|
| Keine Maßnahmen getroffen (0 Punkte) | Es existiert nichts zu diesem Thema. Die Organisation ist sich der Bedeutung des Kriteriums nicht bewusst. |
| Nicht erfüllt (1 Punkt) | Die Organisation ist sich der Bedeutung des Kriteriums bewusst (es wurden bereits Überlegungen zu diesem Thema angestellt), ist aber noch nicht tätig geworden. |
| Teilweise erfüllt (2 Punkte) | Geeignete Maßnahmen werden derzeit ergriffen, sind aber noch nicht abgeschlossen. |
| Erfüllt (3 Punkte) | Es wurden relevante Maßnahmen geplant und durchgeführt. Sie können daher im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich der Organisation als ausreichend betrachtet werden. |
| Beispielhaft (4 Punkte) | Es wurden zahlreiche Aktionen durchgeführt. Die Organisation übertrifft die Erwartungen und ist innerhalb ihrer Branche ein Vorbild. |

Darüber hinaus müssen die folgenden **Bedingungen** erfüllt sein:

- Die Organisation ist verpflichtet, die erläuternden Felder für jedes Kriterium auszufüllen.
- Kein Kriterium darf als nicht anwendbar bewertet werden.
- Um das Label Valais excellence zu erhalten, muss die Organisation zusätzlich zu ihrem ISO 9001- und 14001-Zertifikat :
 - o Mindestens 3 Punkte im Gesamtdurchschnitt der vorliegenden Checkliste erreichen.
 - o Keine Bewertung „0. keine Maßnahmen getroffen“ oder „1. nicht erfüllt“ aufweisen.

In den folgenden Abschnitten werden daher die Hauptthemen der Checkliste sowie die einzelnen Kriterien, aus denen sie sich zusammensetzen, vorgestellt. Jedes Kriterium enthält einen Titel, eine Aussage (fett gedruckt) und eine zusätzliche Erläuterung (kursiv gedruckt).

1. Governance

Die Organisationsführung ist das System, mit dem eine Organisation Entscheidungen trifft und diese umsetzt, um ihre Ziele zu erreichen. Die Organisationsführung ist der wichtigste Faktor für das Engagement, da sie eine Organisation in die Lage versetzt, die Verantwortung für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten zu übernehmen und die gesellschaftliche Verantwortung innerhalb der Organisation und in ihren Beziehungen zu integrieren (ISO 26000, 2010, S.45).

Im Kontext der gesellschaftlichen Verantwortung ist die Governance ein zentrales Thema, das die Organisation angehen muss, und gleichzeitig ein Mittel, das es der Organisation ermöglicht, die anderen zentralen Themen anzugehen und ihre Ziele zu erreichen. Dies liegt daran, dass jede verantwortungsbewusste Organisation über ein Governance-System verfügen muss, das es ihr ermöglicht, die Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung zu überwachen und umzusetzen.

1.1. Governance

Die Organisation hat die Anforderungen in Bezug auf nachhaltige Entwicklung, gesellschaftliche Verantwortung (DD & CSR) und Ethik in ihrer Unternehmensführung und ihrem Managementsystem berücksichtigt.

Die Organisation befindet sich im Prozess der (Re-)Zertifizierung nach ISO 9001 und 14001. Sie muss die Kriterien von DD und CSR in ihre Managementinstrumente integrieren (Engagement/Leitung, Politik, Analyse des Kontexts und der Herausforderungen, Einbeziehung und Erwartungen der Stakeholder, Analyse der Risiken und Chancen, interne und externe Kommunikation usw.). In ihrem Kontext und entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette muss sie ihre verantwortungsvolle Strategie entfalten. Damit sich die gesamte Organisation voll und ganz auf eine Strategie einlassen kann, ist es von entscheidender Bedeutung, dass das Entscheidungsorgan mit gutem Beispiel vorangeht und seine Partner motiviert, sich an CSR-Maßnahmen zu beteiligen. Dabei sind natürlich verschiedene Faktoren zu berücksichtigen, wie z. B. die Größe und Komplexität der Organisation, der Managementstil und die Kultur der Organisation.

Definition «Nachhaltige Entwicklung (ND)»: Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne die Fähigkeit künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen (World Commission on Environment and Development, 1987). Die Ziele für nachhaltige Entwicklung sind ein universeller Aufruf zum Handeln, um die Armut zu beseitigen, den Planeten zu schützen und das Leben aller Menschen auf der ganzen Welt zu verbessern und ihnen gleichzeitig Perspektiven für die Zukunft zu eröffnen (Vereinte Nationen, 2022).

Definition «Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR)»: Freiwilliger Beitrag der Unternehmen zu den Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung, sowohl in ihren Aktivitäten als auch in ihren Interaktionen mit ihren Stakeholdern (Rechenschaftspflicht (in der Lage sein, für seine Auswirkungen zu haften), Transparenz, ethisches Verhalten, Rechtmäßigkeit, Achtung der Menschenrechte usw.).

2. Territoriale Verankerung & Gemeinwesen

Der Ansatz "Valais excellence" umfasst zahlreiche Themen (Energieeffizienz, Umweltverschmutzung, Gesundheit, Verteilung des Reichtums usw.), die Quelle für konkrete, sinnstiftende Projekte sein können und es den Organisationen ermöglichen, die gesellschaftlichen Herausforderungen zu berücksichtigen, auf die sie einen realen Einfluss ausüben können. Diese Projekte generieren Werte, sowohl finanzielle als auch immaterielle. Zu den immateriellen Werten gehören auch ökologische und soziale Aspekte, die sich auf die Gesellschaft und die Umwelt auswirken können.

In Anbetracht der neuen Bürgerwünsche müssen Organisationen heute über den "wahren" Wert, den sie generieren können, sowie über die ethische Dimension ihrer Aktivitäten nachdenken. Es handelt sich also um eine doppelte Wertschöpfung: materielle und immaterielle Werte einerseits und ethische und

moralische Werte andererseits. Diese Schaffung von "gemeinsamen Werten" wurde von Michael E. Porter und Mark R. Kramer theoretisch begründet. Ihren Studien zufolge gibt es drei Haupthebel, die zur Schaffung von "Shared Value" beitragen: Produkte und Märkte anders gestalten; die Wertschöpfungskette überdenken; eine Gruppe lokaler Akteure integrieren (Porter & Kramer, 2011).

Für den Unternehmensverband Valais excellence entspricht der Begriff der "territorialen Verankerung" der Fähigkeit der Organisation, lokal Werte zu schaffen und diese Werte von der Gemeinschaft anerkennen zu lassen. In ihrer Gesamtheit und in Verbindung mit den Anforderungen des Kapitels 3 "Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" zielen die unten aufgeführten Kriterien auch darauf ab, die Prekarität zu bekämpfen und den Walliser Bürgern das Existenzminimum zu sichern (Schaffung von Arbeitsplätzen, soziale Durchmischung, berufliche Wiedereingliederung, Ausbildung usw.).

2.1. Wertschöpfung in der Region

Die Organisation ist bestrebt, in ihrer Region einen echten Mehrwert zu schaffen, indem sie sich für die lokale Wirtschaft einsetzt, ihre Ressourcen zum Wohle der Allgemeinheit teilt und an gemeinsamen Projekten teilnimmt, und zwar über ihre gesamte Wertschöpfungskette hinweg.

Die Aktionsbereiche der lokalen Entwicklung, zu denen eine Organisation einen Beitrag leisten kann, umfassen zahlreiche Aspekte, die darauf abzielen, in dem betreffenden Gebiet Wertschöpfung zu erzielen. Diese Wertschöpfung kann durch die Erweiterung oder Diversifizierung von Wirtschaftsaktivitäten, technologische Entwicklung, die Entwicklung von Partnerschaften und Kooperationen innerhalb und zwischen Branchen, die Bereitstellung von Räumlichkeiten und Material, Sponsoring usw. sichtbar werden.

2.2. Schaffung von Arbeitsplätzen

Die Organisation analysiert die Auswirkungen ihrer Investitionsentscheidungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und tätig, sofern dies wirtschaftlich tragbar ist, Direktinvestitionen, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen. Sie untersucht auch die Auswirkungen ihrer Technologie- und Outsourcing-Entscheidungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen, sowohl innerhalb der Organisation, die die Entscheidung trifft, als auch bei externen Organisationen, die von diesen Entscheidungen betroffen sind.

Die Aktionsbereiche der lokalen Entwicklung, zu denen eine Organisation einen Beitrag leisten kann, umfassen die Schaffung von Arbeitsplätzen, indem sie ihren Leistungskatalog erweitert, ihre wirtschaftlichen Aktivitäten diversifiziert und/oder zur technologischen Entwicklung beiträgt.

2.3. Lieferanten und Unterlieferanten / Einkäufen

Die Organisation hat ihre Einkäufe und Zulieferer (inkl. Subunternehmer) identifiziert, die Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung und soziale Verantwortung (SD & SCR) haben. Sie fördert, wo immer möglich, die Auswahl von Lieferanten/Subunternehmern/Auftragnehmern, die auf ihre Auswirkungen achten und in der Region ansässig sind.

Die Schaffung gemeinsamer Werte erfordert auch Überlegungen, die sich auf die gesamte Wertschöpfungskette eines Produkts oder einer Dienstleistung beziehen. Dies bedeutet, dass die Leistung der wichtigsten Lieferanten und Partner, die an dieser Kette beteiligt sind, analysiert werden muss. Diese Bewertung kann zum Beispiel zwei Arten umfassen: eine fachliche Bewertung (Kosten, Qualität, Fristen usw.) und eine Bewertung unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit (Umweltbemühungen, Behandlung der eigenen Mitarbeiter, wirtschaftliche Gesundheit usw.).

2.4. Gesellschaftliches Engagement

Die Organisation unterstützt durch konkrete Maßnahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich im Dienste der Gemeinschaft (im sozialen, politischen usw. Bereich) engagieren. Sie beteiligt sich durch Spenden, Investitionen oder andere Formen der Unterstützung konkret an der Entwicklung des Gemeinwesens.

Zu den Handlungsfeldern der lokalen Entwicklung, zu denen eine Organisation einen Beitrag leisten kann, gehören auch (greifbare oder nicht greifbare) Investitionen in die Gesellschaft durch die Förderung und Erhaltung von Kultur, Kunst, Sport und kollektiven Gesundheitsdiensten.

2.5. Unterstützung für die Ausbildung

Das Unternehmen unterstützt die Ausbildung durch die regelmäßige (mindestens alle 3 Jahre) Übernahme von Auszubildenden, Praktikanten, Studenten, Partnerschaften mit Schulen oder Personen, die sich in einer beruflichen Wiedereingliederungssituation befinden.

Organisationen stehen im Zentrum der Berufsbildung und sind wichtige Partner für die Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen, Wiedereinsteigern oder Umschülern. Durch die Ausbildung qualifizierter Fachkräfte leisten Organisationen einen wichtigen Beitrag zur Sicherung ihrer eigenen Aktivitäten, ihres Know-hows und des Lebens in ihrer Branche. Die lokale Entwicklung umfasst auch die Beteiligung von Organisationen an Forschungs- und Innovationsprogrammen in Partnerschaft mit den verschiedenen Bildungseinrichtungen. Die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung hängt stark von der Fähigkeit der Wirtschaftsakteure ab, Ressourcen zugunsten der Allgemeinheit zu investieren und auf das Humankapital von Personen in prekären Situationen zu setzen.

3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie Gehälter und andere Entschädigungen, die für geleistete Arbeit gezahlt werden, gehören zu den wichtigsten wirtschaftlichen und sozialen Beiträgen einer Organisation. Eine erfüllende und produktive Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Selbstverwirklichung: Der Lebensstandard wird durch Vollbeschäftigung und stabile Arbeitsplätze erhöht. Ihr Fehlen ist eine der Hauptursachen für soziale Probleme.

Arbeitsbeziehungen und -bedingungen haben einen großen Einfluss auf die Einhaltung der Legalität und den in der Gesellschaft vorhandenen Sinn für Fairness: Verantwortungsvolle Arbeitsbeziehungen und -bedingungen sind unerlässlich, um soziale Gerechtigkeit, Stabilität und Frieden zu gewährleisten (Arbeitsbeziehungen und -bedingungen ISO 26000 S. 60). Im weiteren Sinne sollte die Organisation diese Anforderungen auf ihren gesamten Einflusskreis und ihre Stakeholder anwenden. Dies umfasst insbesondere ihre in- und ausländischen Tochtergesellschaften sowie die verschiedenen Akteure innerhalb ihrer Wertschöpfungskette.

3.1. Gleichberechtigung

Die Organisation versichert und belegt, dass ihre Einstellungs- und Personalpolitik sowie ihre Lohnpolitik frei von Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Nationalität oder nationaler Abstammung, sozialer Herkunft, politischer Meinung, Alter, Familienstand, persönlichen Beziehungen oder Gesundheitszustand sind.

Die Organisation fördert die Vielfalt. Soziale Mischung bezieht sich auf die Koexistenz von sozialen Gruppen mit unterschiedlichen Merkmalen in ein und demselben Raum. Sie bezieht sich auf ein gesellschaftliches Ideal, das den sozialen Zusammenhalt bewahrt und Chancengleichheit und Gleichbehandlung garantiert (Beschäftigungsbedingungen, Zugang zu Ausbildung und Beförderung, Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Vergütung usw.). Die Achtung der Arbeitnehmerrechte und z. B. die Durchsetzung von Tarifverträgen (sofern vorhanden) sind Faktoren, die das Wohlergehen und den sozialen Frieden fördern.

Die Wirtschaftsakteure, insbesondere die Unternehmen, spielen durch ihre Einstellungspolitik, die Positionierung ihrer Produkte oder Dienstleistungen, ihre Kommunikation usw. ebenfalls eine Rolle in Bezug auf die Geschlechtervielfalt.

3.2. Bekämpfung von Belästigung/Mobbing

Die Organisation schützt die psychische Gesundheit ihrer Angestellten und bekämpft jede Form von Belästigung und ist in der Lage, dies zu belegen.

Mobbing wird im Deutschen oft als moralische oder psychologische Belästigung bezeichnet. Es leitet sich vom englischen Verb "to mob" ab, das so viel wie "überfallen", "misshandeln" oder "angreifen" bedeutet. Am Arbeitsplatz äußert es sich darin, dass ein Arbeitnehmer durch feindselige Handlungen seiner Kollegen, seines Vorgesetzten oder seines Chefs destabilisiert und ausgegrenzt wird. Um Mobbing anzunehmen, muss es eine gewisse Zeit gedauert haben und die feindseligen Handlungen müssen mit einer gewissen Häufigkeit wiederholt worden sein. Die Bekämpfung jeglicher Art von Mobbing ist Teil eines Ideals des Wohlbefindens und des Friedens am Arbeitsplatz, das die gute physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter fördert. Beispielsweise kann die Organisation eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Belästigung und Mobbing formalisieren und kommunizieren (Richtlinie) und setzt sich für eine aktive Prävention in diesem Bereich ein. Im Falle einer vermuteten oder tatsächlichen Belästigungssituation stellt die Organisation ein Verfahren sicher, das Unabhängigkeit, Neutralität und Vertraulichkeit garantiert.

3.3. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Organisation fördert und erhält das höchstmögliche Maß an körperlichem, geistigem und sozialem Wohlbefinden der Beschäftigten. Sie beugt möglichen negativen Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten vor, indem sie die Arbeitsumgebung an die physiologischen und psychologischen Bedürfnisse der Beschäftigten anpasst.

Der Arbeitgeber ist der Garant für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Er hat die Pflicht, die Persönlichkeit sowie die physische und psychische Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu schützen. Der Arbeitgeber muss alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um jegliche Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz zu vermeiden. Das Engagement der Organisation für die (psychische und physische) Gesundheit kann sich auch auf den Bereich außerhalb des Arbeitsplatzes erstrecken, indem sie sportliche und kulturelle Aktivitäten ihrer Mitarbeiter unterstützt/fördert. Der Arbeitgeber hält sich an die [EKAS-Richtlinie 6'508](#).

3.4. Karriere und Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Organisation bietet Zugang zu Kompetenzentwicklung, Ausbildung und Lernen. Sie bietet ihren Angestellten auf der Grundlage von Gleichheit und Nichtdiskriminierung Aufstiegsmöglichkeiten, unabhängig von ihrer Berufserfahrung.

Die Entwicklung von Humankapital gibt den Menschen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, indem sie gut ausgebildet und informiert sind und einen angemessenen Lebensstandard haben. Durch eine solche Entwicklung werden die Fähigkeiten und die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen verbessert. Die Beschäftigungsfähigkeit bezieht sich auf Erfahrungen, Fähigkeiten und Qualifikationen, die die Fähigkeit einer Person erhöhen, eine menschenwürdige Arbeit zu erhalten und zu behalten. Die Entwicklung des Humankapitals umfasst auch politische, wirtschaftliche und soziale Möglichkeiten, die es dem Einzelnen ermöglichen, kreativ zu sein, einer Gemeinschaft anzugehören und einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten (ISO 26000, S. 69).

4. Positive Auswirkungen des Geschäftsmodells

Wie sieht die Organisation ihre Produkte und Dienstleistungen im Hinblick auf die großen aktuellen Herausforderungen (Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt)? Welche Auswirkungen können diese Herausforderungen auf das Geschäftsmodell der Organisation haben? Welche Hebelwirkungen hat die Organisation, um ihre positiven Auswirkungen auf die Gemeinschaft zu maximieren? Was sind die nächsten großen Entwicklungslinien der Organisation (Innovation)? Ein Verhalten, das die Entstehung einer positiven und verantwortungsvollen Wirtschaft fördert, ist somit grundlegend für den Aufbau und die Aufrechterhaltung legitimer und produktiver Beziehungen zwischen den Organisationen und den Akteuren des Gebiets. Diese Beziehungen ermöglichen eine Bündelung der Kräfte, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen und eine nachhaltige und wünschenswerte Zukunft aufzubauen.

4.1. Innovation

Die Organisation integriert das Konzept der Innovation (Produkt, Organisation, Prozess) in ihre Strategie, ihre Ziele und ihre Struktur. Aufgrund ihrer Organisation fördert sie die Entstehung neuer Ideen, die Infragestellung ihrer Praktiken und ist in der Lage, die Ergebnisse konkret zu demonstrieren.

Für die klassischen Ökonomen ist der Innovationsprozess eines der Mittel, um einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen, indem man auf die Bedürfnisse des Marktes und die Unternehmensstrategie reagiert. Allgemein ausgedrückt kommt es zu einer Innovation, wenn eine neue, wirtschaftlich tragfähige Idee einen Markt und ein Publikum findet. Eine Innovation kann unterschiedlicher Natur sein (offen, partizipativ, frugal, inkrementell, radikal usw.) und auf verschiedene Dimensionen der Organisation abzielen: Produktinnovationen, Prozessinnovationen, Vermarktungsinnovationen und organisatorische Innovationen. Nachhaltigkeit wiederum kann ein Faktor sein, der die Entstehung von Innovationen begünstigt. Das Erreichen von Umweltzielen führt in der Regel zu Kostensenkungen und Ertragssteigerungen. Außerdem werden in Zukunft nur noch nachhaltige Unternehmen Wettbewerbsvorteile haben (Nidumolu et al., 2009).

4.2. Produkte und Leistungen

Die Organisation hat ihre Produkte und Dienstleistungen identifiziert, die erhebliche positive oder negative Auswirkungen auf die soziale, wirtschaftliche und ökologische Nachhaltigkeit haben. Als Ergebnis ihrer Überlegungen integriert sie die Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung in die Gestaltung, die Produktion, die Reparatur, das Recycling und, soweit möglich, in die Nutzung ihrer Produkte/Dienstleistungen.

Eine Reflexion unter dem Spektrum der Positiven Ökonomie und der Nachhaltigkeit veranlasst Organisationen, ihre Existenzberechtigung und die direkten positiven wie negativen Auswirkungen, die sie auf die Gesellschaft und die Umwelt haben, zu hinterfragen. Eine solche Reflexion erfordert, dass die Organisation in der Lage ist, die Natur ihrer Produkte und Leistungen kritisch und objektiv zu betrachten.

4.3. Fairer Wettbewerb

Die Organisation respektiert die Bedingungen für einen gesunden Wettbewerb und das Recht auf physisches und geistiges Eigentum und kann dies auch nachweisen.

Ein breiter und fairer Wettbewerb fördert Innovation und Effizienz, senkt die Kosten für Produkte und Dienstleistungen, stellt sicher, dass alle Organisationen die gleichen Chancen haben, fördert die Entwicklung neuer oder verbesserter Produkte oder Verfahren und führt langfristig zu Wirtschaftswachstum und höheren Lebensstandards. Der Begriff des Eigentums umfasst z. B. Urheberrechte, Patente, Rechte an geografischen Herkunftsangaben und moralische Rechte. Sie können auch weiter gefasste Eigentumsansprüche berücksichtigen, wie etwa das traditionelle Wissen bestimmter Gruppen (z. B. indigener Völker) oder das geistige Eigentum von Angestellten oder anderen Personen.

4.4. Investitionen

Die Organisation bevorzugt verantwortungsvolle Investitionen und berücksichtigt bei ihren Entscheidungen ethische, soziale und ökologische Erwägungen. Dieses Engagement sollte verstärkt werden, wenn die Investitionen für die Organisation von Bedeutung sind.

SRI, also sozial verantwortliches Investieren, ist eine Anlageform, die darauf abzielt, wirtschaftliche Leistung einerseits und soziale und ökologische Auswirkungen andererseits miteinander in Einklang zu bringen, indem sie Fragen der Menschenrechte, des Klimawandels oder der Berufsethik berücksichtigt.

5. Umwelt

Die Gesellschaft ist mit zahlreichen Umweltherausforderungen konfrontiert, darunter die Erschöpfung natürlicher Ressourcen, Umweltverschmutzung, Klimawandel, Zerstörung von Lebensräumen, Artensterben und Ökosystemen sowie die Verschlechterung der städtischen und ländlichen Siedlungsgebiete des Menschen. Mit zunehmender Bevölkerungszahl und steigendem Konsum werden diese Veränderungen immer mehr zu einer Bedrohung für die Sicherheit der Menschen sowie für die Gesundheit und das Wohlergehen der Gesellschaft. Es ist notwendig, Optionen zu identifizieren, um nicht nachhaltige Produktions- und Verbrauchsmengen und -muster zu reduzieren und zu eliminieren und sicherzustellen, dass der Ressourcenverbrauch pro Person nachhaltig wird (ISO 26000 S. 70).

5.1. Umwelt

Die Organisation verpflichtet sich, die Umweltauswirkungen ihrer Produkte/Dienstleistungen systematisch über den gesamten "Lebenszyklus" zu analysieren. Dazu berücksichtigen die Umweltanalyse und die Umweltprogramme mindestens die Auswirkungen der Beschaffung, des Ressourcenmanagements (Energieeffizienz, erneuerbare Energien, Nutzung von Rohstoffen und anderen Ressourcen), der Verschmutzung (Luftemissionen und Treibhausgase (THG)), der Freisetzung in Wasser, Abfall, toxische und gefährliche Chemikalien, andere Belästigungen, Ökosystem und Biodiversität, Bodenmanagement und Mobilität.

Die Berücksichtigung des gesamten Zyklus zielt vor allem darauf ab, die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu verringern. Darüber hinaus sollte sich eine Organisation auf Innovationen und nicht nur auf die Einhaltung von Gesetzen konzentrieren und auf eine kontinuierliche Verbesserung ihrer Umweltleistung hinarbeiten.

Einige Ergänzungen:

- *Die Organisation bevorzugt den Kauf von Produkten und Dienstleistungen, die ihre Auswirkungen so gering wie möglich halten, und bezieht sich dabei auf zuverlässige und effektive Kennzeichnungsprogramme, die unabhängig überprüft werden, wie z. B. das Umweltzeichen oder Audittätigkeiten.*
- *Die Organisation hat Maßnahmen zur Energieeffizienz ergriffen. Die billigste und umweltfreundlichste Energie ist diejenige, die nicht verbraucht wird und daher auch nicht erzeugt werden muss. Energieeffizienz, d. h. die möglichst effiziente und sparsame Nutzung von Energie, ist daher eine der wichtigsten Säulen der Energiestrategie der Schweiz.*
- *Die Organisation begrenzt ihre Emissionen von Luftschadstoffen wie Blei, Quecksilber, flüchtige organische Verbindungen (VOC), Schwefeloxide (SO_x), Stickoxide (NO_x), Dioxine, Partikel und andere Substanzen mit erheblichen Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesundheit.*
- *Die Organisation geht verantwortungsvoll mit ihrem Abfall um und versucht in erster Linie, die Entstehung von Abfall zu vermeiden. (Reduzierung an der Quelle, Wiederverwendung, Recycling und Wiederaufbereitung)*
- *Die Organisation ergreift konkrete Maßnahmen zum Schutz der Umwelt, zur Wiederherstellung natürlicher Lebensräume.*
- *Die Organisation berücksichtigt seine mögliche unbeabsichtigte Freisetzung.*

Definition «Lebenszyklus»: Von der Gewinnung der Rohstoffe bis zur Entsorgung des Produkts oder der Rückgewinnung am Ende des Lebenszyklus.

Definition «Belästigung»: Lärm, Gerüche, visuelle Eindrücke, Lichtverschmutzung, Vibrationen, elektromagnetische Emissionen, Strahlung, Infektionserreger (z. B. durch Viren oder Bakterien), Emissionen aus diffusen oder verstreuten Quellen und biologische Risiken (z. B. invasive Arten).

Definition «Mobilität»: Alle Waren- und Personenströme (Bewegung von Mitarbeitern, Kunden, Rohstoffen, Fertigprodukten, gelagerten Produkten usw.).