



Code of Conduct

**Wir, so wie
wir sind.**

mangelberger
I Corporate Technology

Von uns. Für uns alle.

Es sind die Wege, die wir gehen und das Regelwerk nach dem wir handeln. Zum Wohle der Einzelnen und zur nachhaltigen Sicherung unserer Gruppe.

Wir alle tragen Verantwortung für Mangelberger. Deshalb ist es unsere gemeinsame Aufgabe, die Firma zu schützen und das Vertrauen unserer Kollegen, Geschäftspartner und Kunden sowie unseres gesamten Umfelds zu bewahren. Fundamentale Werte die sich in diesem Verhaltenskodex – unserem Code of Conduct – spiegeln.

Es geht um persönliche Verantwortung, um Offenheit, Ehrlichkeit und Transparenz sowie ein zu jederzeit gesetzeskonformes und ethisch korrektes Verhalten. Gegenüber Mensch, Natur und allen weiteren Bewohnern dieses Planeten.

Dieser Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung verbindet unsere verbindlichen Grundregeln mit unseren Prinzipien und Werten. Er ist damit richtungsweisend für Führungskräfte und alle Mitarbeitenden auf Grundlage von DIN ISO 26000. Der Leitfaden formuliert somit unseren Anspruch an uns selbst innerhalb der Firma und definiert den Umgang miteinander. Zugleich ist er unser Versprechen für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Partnern sowie Gesellschaft und Umwelt. Das Verhalten jeder und jedes Einzelnen bei Mangelberger ist dabei wichtig für unseren langfristig nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Reputation unserer Firma.



Vorwort

- 4 / Wir – und unser Kodex
- 5 / Wofür wir stehen
- 11 / Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft
- 15 / Unser Verhalten und unsere Verantwortung im geschäftlichen Umfeld
- 20 / Unser Verhalten und unsere Verantwortung am Arbeitsplatz
- 24 / Unsere Verantwortung zur Umsetzung unseres Verhaltenskodex
- 26 / Meldung möglichen Fehlverhaltens
- 28 / DIN ISO 26000 | Bewertung der Kategorien
- 29 / Anlage A | Sample Checkliste

1. ● **Wir – und unser Codex**

Der Code of Conduct ist Ausdruck unserer gemeinsamen Werte und Prinzipien. Selbst wenn der Verhaltenskodex nicht für jede Situation eine Lösung bietet, enthält er dennoch wichtige Informationen und Leitplanken für alle Mitarbeitende, um regelkonform, integer und ethisch korrekt zu handeln.

Konkrete Regeln und Vorgaben für einzelne Situationen und Sachverhalte im beruflichen Umfeld sind durch eine Vielzahl von Richtlinien und Vereinbarungen eindeutig bei Mangelberger formuliert. Diese Richtlinien und Vereinbarungen sind uneingeschränkt für alle unsere Mitarbeitenden gültig und somit bindend. Mitarbeitende, die sich nicht an dieses Regelwerk halten, bitten wir mit entsprechenden Konsequenzen zu rechnen.

Dieses Regelwerk fasst alle für uns wesentlichen Grundsätze und Regeln zusammen. Es spiegelt den Anspruch, den wir an uns selbst und an unsere Partner stellen.

Er gilt für alle Mitarbeitende, Führungskräfte und Geschäftsführungsmitglieder der Mangelberger Elektrotechnik GmbH und deren Partnerfirmen.



Einige – von Mehreren – auf die wir stolz sind.

2. ● **Wofür wir stehen**

Mangelberger steht für außergewöhnliche Mitarbeitende mit reichlich unterschiedlichen Lebensmodellen und Kulturen. Was uns jedoch eint: Wir sind ein Team. Wir arbeiten zusammen, lernen voneinander und entwickeln uns und unsere Produkte laufend weiter. Wir sind fair, wir respektieren einander und kommunizieren offen. Wir sagen, was wir tun und meistens auch was wir denken. Und wir tun, was wir sagen. Dieses Wertegerüst verbindet uns und macht uns erfolgreich. Unsere Werte haben wir in unserem Leitbild festgeschrieben. Es drückt aus, wofür Mangelberger heute und in der Zukunft steht. Unser unternehmerischer Erfolg hängt maßgeblich von diesen Werten ab:

Wir sind wie wir eben sind

Kompetenz und Vielfalt, globale Vernetzung sowie Tradition sind wichtige Grundlagen unserer Leistungsfähigkeit und machen uns führend in unserer Branche. Wir schaffen Mehrwert für Mitarbeitende, Kunden, Partner und für die Region, in der wir leben.

Für eine gemeinsame Zukunft

Wie wir denken und handeln, bestimmen die Bedürfnisse unserer Kunden. Wir gehen neue Wege, entwickeln innovative, langlebige Produkte und bieten Dienstleistungen für eine nachhaltige Zukunft.

Wir stellen uns Herausforderungen

Wir bei Mangelberger agieren unternehmerisch, zuversichtlich, mutig, motiviert und ergebnisorientiert – mit dem Ziel, zu den Besten der Branche zu gehören. Das Engagement und Können jedes Einzelnen sind die Basis dafür. Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist uns besonders wichtig. Gesundheit, Nachhaltigkeit und Sicherheit am und um den Arbeitsplatz haben höchste Priorität.

Uns verbinden Werte

Wir handeln im Gesamtinteresse von Mangelberger. Offenheit, Verlässlichkeit und gegenseitige Wertschätzung prägen unser tägliches Miteinander. Wir setzen auf Werte, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und Integrität. Compliance ist für uns selbstverständlich. Wir übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft.

Unsere Werte und Prinzipien gelten für unser gesamtes Handeln und Verhalten.



Wir handeln im Interesse von Mangelberger

Wir bei Mangelberger schützen und fördern die Reputation unserer Werte. Sie sind wesentlich für unseren nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg. Uns ist bewusst, dass wir unserem Unternehmen mit einem gesetzeswidrigen oder unangemessenen Verhalten erheblichen Schaden zufügen können. Deshalb haben wir den Anspruch, die hohen ethischen Anforderungen, die dieser Code of Conduct an uns stellt, zu erfüllen. Ebenso haben wir uns entschieden, unseren im Leitbild festgeschriebenen Werten und Grundprinzipien treu zu bleiben. Wir beabsichtigen, uns kontinuierlich zu verbessern und Mangelberger mit Blick auf zukünftige Herausforderungen agiler und anpassungsfähiger zu machen.



Offenheit und Aufrichtigkeit prägen unser Miteinander

Wir setzen auf Offenheit, fördern eine Kultur der direkten Aussprache und machen sowohl Risiken als auch Chancen in unserem jeweiligen Verantwortungsbereich transparent. Wo Menschen arbeiten, passieren auch Fehler. Der offene Umgang mit Missständen ermöglicht uns, diese abzustellen, deren Quellen zu identifizieren und Maßnahmen zu ergreifen, um eine Wiederholung zu vermeiden. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden zu einer offenen Kommunikation und verbunden damit zu laufenden Optimierungen.



Wir legen Wert auf Vielfalt

Vielfalt und Inklusion sind feste Bestandteile unserer Personalpolitik. Dies haben wir unter anderem auch in unserem Leitbild, unseren Prinzipien für Führungskräfte festgeschrieben.

Unser Miteinander ist geprägt von Respekt und gegenseitiger Wertschätzung. Eine Kultur des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns essentiell. Wir fördern Chancengleichheit und dulden keinerlei Diskriminierung. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Jegliche Form der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing widerspricht unseren Werten und Prinzipien.



RENT-A-TIME.COM
CONTACT THE SALES



Wir bauen auf Werte wie Verlässlichkeit, Loyalität, Aufrichtigkeit & Integrität

Wir sind Vorbild und halten, was wir versprechen. Wir übernehmen persönlich Verantwortung für unsere Entscheidungen und Handlungen. Gleichmaßen handeln wir stets nach bestem Wissen und Gewissen.

Unsere Führungskräfte nehmen Ihre Fürsorgepflicht ernst und sind sich bewusst, dass sie eine besondere Verantwortung tragen. Sie werden ihrer Vorbildfunktion gerecht, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen und ihrer unternehmerischen Verantwortung nachkommen. In ihren Handlungen lassen sie sich im besonderen Maße an diesem Code of Conduct messen. Sie schaffen ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld und stehen als kollegiale Ansprechpartnerpartner stets zur Verfügung.



Compliance ist für uns selbstverständlich und hat höchste Priorität

Wir befolgen jederzeit das im jeweiligen Land geltende Recht sowie alle uns bekannten Regeln und Regularien. Dazu gehört, dass alle notwendigen Prozesse und deren Verifizierung und Kontrollen eingehalten werden. Sofern nationale Gesetze strengere Regelungen aufweisen als die bei Mangelberger geltenden Vorschriften, fügen wir uns natürlich dem nationalen Recht.

Compliance bedeutet für uns jedoch weit mehr als die Einhaltung von Recht und Gesetz. Compliance ist für uns eine Frage der Haltung – an jedem einzelnen Tag und für jede einzelne Person. Immer und überall. Es gebietet die Ehre, auf Geschäfte zu verzichten die geltenden Gesetzen entgegenstehen.

Hierbei ist zu berücksichtigen:

Verstöße gegen die internen Richtlinien oder gegen gesetzliche oder behördliche Vorgaben können schwerwiegende Konsequenzen für Mangelberger oder die Mitarbeitenden, Führungskräfte und sonstige Personen haben. Eben deshalb werden Verstöße zu keiner Zeit geduldet.



Wir übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft

Mangelberger ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. In unsere Entscheidungsprozesse fließen neben ökonomischen Überlegungen auch soziale, ökologische und ethische Belange mit ein.

Unser Claim „We keep on moving!“ verkörpert unser Ziel, gemeinsam mit unseren Kunden durch innovative Produkte, Technologien und Dienstleistungen langfristig Werte zu schaffen. Damit wollen wir einen positiven Beitrag zur nachhaltigen globalen Entwicklung leisten und zu einem besseren Leben künftiger Generationen beitragen.

Um unseren hohen Ansprüchen gerecht zu werden, binden wir die einzelnen Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche, deren Führung sowie die Interessen weiterer interner und externer Stakeholder – wie Mitarbeitende, Kunden, Partner, Lieferanten oder gar Politiker – aktiv in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten mit ein.



Freunde: 30 Jahre Geschäftsbeziehung, Vojin Pavlovic (links) und Jürgen Mangelberger (rechts)



3. **Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft**

Wir bei Mangelberger bekennen uns zu höchsten Nachhaltigkeitsstandards. Das umfasst eine gute Corporate Governance sowie außergewöhnliche ökologische und ökonomische Verantwortung. Als international agierendes Unternehmen beziehen und verarbeiten wir weltweit Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen. Dabei steht auch hier das Lebewesen und somit Mensch und natürlich auch Tier im Mittelpunkt. Das gilt für jede, jeden und jedes Lebewesen gleichermaßen.

In unserer Grundsatzerklärung beschreiben wir, was wir unter menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten sowie unter artgerechter Tierhaltung verstehen. Ergänzend ist dort verankert, wie unsere Erwartungen dazu an unsere Mitarbeitenden sowie unsere Lieferanten aussehen.

Menschenrechte & faire Arbeitsbedingungen

Als international tätiges Unternehmen sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und leisten einen aktiven Beitrag zur Verbesserung von Menschenrechtsstandards. Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte sowie fairer Arbeitsbedingungen.

Wir halten die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, der Internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, der internationalen Pakte über bürgerliche und politische Rechte sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein. Das erwarten wir ebenso von unseren Lieferanten.

Zwangs- & Kinderarbeit

Gibt es bei uns nicht! Wir lehnen jegliche Form der Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit sowie moderner Sklaverei und Menschenhandel strikt ab.

Schutz der freien Meinungsäußerung, der Persönlichkeitsrechte & der Privatsphäre

Wir respektieren die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes einzelnen Menschen. Wir schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.



Umwelt- & Klimaschutz Unsere ökologische Verantwortung

Umwelt- und Klimaschutz haben bei Mangelberger einen überaus hohen Stellenwert. Und das seit Jahrzehnten.

Wir haben uns ambitionierte, wissenschaftsbasierte Ziele gesetzt, um CO₂-neutral zu werden. Diese Ziele stehen im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen. Entlang des gesamten Produktlebenszyklus achten wir deswegen sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch bei unseren operativen Prozessen auf einen schonenden Einsatz natürlicher Ressourcen und forcieren eine Circular Economy. Das gilt von der Entwicklung über die Produktion bis zum Ende des Produktlebenszyklus mit einer Weiterverwendung wertvoller Ressourcen im Sinne einer vollständigen Kreislaufwirtschaft. Dadurch halten wir Klima- und Umweltauswirkungen so gering wie möglich und leisten mit unseren Produkten einen positiven Beitrag zu Klima und Umweltschutz.

Um unserer ökologischen Verantwortung gerecht zu werden, treiben wir Energieeffizienzmaßnahmen sowie die Nutzung von regenerativen Energien voran und schützen durch den schonenden Umgang mit Ressourcen die Biodiversität. Die Einhaltung rechtlicher und behördlicher Anforderungen ist dabei ebenso Teil unserer bindenden Verpflichtungen wie die Beachtung umweltrelevanter Sorgfaltspflichten.

Daher sind Umwelt- und Energiemanagementsysteme gemäß ISO 14001, ISO 14067 und ISO 50001 seit Jahren bei uns implementiert.



Qualitätsanspruch & Management von Produktrisiken

Mangelberger Elektrotechnik ist DIN ISO 9001 zertifiziert.

Unser Anspruch ist es, die gesetzlichen Anforderungen und Erwartungen unserer Kunden hinsichtlich Produktsicherheit sowie Produkt- und Prozessqualität zu übertreffen. Entsprechendes Feedback analysieren wir personen- und bereichsübergreifend. Das hilft uns, Abweichungen und Risiken frühzeitig zu erkennen oder auch ganz zu vermeiden. Zudem können wir auf diese Weise die Qualität unserer Produkte und unsere Performance laufend verbessern. We keep on moving!



Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Auch bei der Entscheidung für Lieferanten nimmt diese bei Mangelberger eine wichtige Rolle ein. Wir beziehen einen Großteil unserer Zukaufartikel regional, achten auf Emissionen und Anfahrtswege. Analysieren und optimieren Picks und Klicks und nutzen KI zur laufenden Verbesserung. Wir agieren loyal, setzen auf „long term“ und haben verantwortungsvolles Handeln fest in unsere Beschaffungsprozesse integriert. Wir achten auf Fertigungstiefe, auf CO₂-Äquivalente und entwaldungsfreie Lieferketten. Unsere Erwartungen an Lieferanten definieren sich in unseren Einkaufsbedingungen. Im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben überprüfen wir regelmäßig unsere Anforderungen und deren Einhaltung durch unsere Lieferanten und Dienstleister.



Umgang mit Risiko-Rohstoffen

Wir erwarten, dass unsere Lieferanten ihre Sorgfaltspflicht zur Förderung von verantwortungsvollen Rohstofflieferketten nachkommen und alle anzuwendenden gesetzlichen Regelungen zu Konfliktmineralien einhalten. Deshalb analysieren wir den Product Carbon Footprint unserer Anlagen und versuchen diesen laufend zu optimieren. Mineralien, insbesondere Zinn, Wolfram, Gold und deren entsprechenden Erze oder Metalle müssen konfliktfrei erworben worden sein. Sollte ein Produkt sogenannte Konfliktmineralien enthalten, erwarten wir von unseren Lieferanten, dass diese unaufgefordert Transparenz über ihre Lieferkette bis zum Erzeuger sowie Materialherkunft lückenlos darlegen können.

Wir orientieren uns an der REACH-Verordnung („Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“). Auf diese Weise tragen wir dazu bei, potenzielle Auswirkungen auf die Gesundheit von Lebewesen und deren Umwelt zu vermeiden.



Soziale Verantwortung und gesellschaftliches Engagement

Auch die Förderung des Gemeinwesens steht bei Mangelberger in den Vordergrund. Bei unserem gesellschaftlichen Engagement, beispielsweise in Form von Spenden an Kindergärten oder Sponsoring orientieren wir uns sowohl an regionalen Bedürfnissen als auch an unserem Markenclaim „We keep on moving!“. Deshalb fördern wir die Schwerpunktbereiche Technologie, Innovation und Bildung. Das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden begrüßen wir ausdrücklich, beispielsweise in Feuerwehren.



Politische Interessenvertretung

Politisches Engagement sowie unsere Lobbyarbeit sind wenn dann koordiniert, offen und transparent. Wir agieren dabei im Einklang mit regulatorischen und ethischen Standards. Mit politischem Engagement und Lobbyarbeit verfolgt Mangelberger unternehmerische Ziele, indem wir unsere Interessen offen in den Willensbildungsprozess von Politikerinnen und Politikern einbringen, um vor uns liegenden Herausforderungen aktiv zu begegnen und mit unserer Expertise die Rahmenbedingungen der Zukunft mitzugestalten. Mangelberger leistet keine finanziellen Zuwendungen an politische Parteien, parteinahe oder parteiähnliche Organisationen, Mandatsträgerinnen und -träger oder an Kandidatinnen oder Kandidaten für politische Ämter.



Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit

Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass diese auch im privaten Bereich als Teil von Mangelberger wahrgenommen werden können. Wir bewahren mit unserem Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit – insbesondere gegenüber Medien – das Ansehen und die Reputation von Mangelberger. Wir achten darauf, unsere Funktion und Tätigkeit nicht in einen Zusammenhang mit einer privaten Meinungsäußerung zu stellen. Sofern privates Gestikulieren nicht vermeidbar ist versuchen wir dieses auf ein reduziertes Minimum unter Ausschluß der Jugend zu begrenzen.

Wir schützen uns und damit Mangelberger, indem wir sicherstellen, dass wir keine persönlichen, vertraulichen oder firmeneigenen Informationen preisgeben. Auch auf den Social-Media-Plattformen sind unsere Mitarbeitende seriöse Botschafter für Mangelberger – und damit auch mitverantwortlich für die Außenwirkung des Unternehmens.



Wenn überhaupt, dann mit einem freundlichen Lächeln.

4. **Unser Verhalten und unsere Verantwortung im geschäftlichen Umfeld**

Verbot von Korruption und Bestechung

Unser geschäftlicher Erfolg beruht auf der Qualität unserer Produkte und Services. Wir unterstützen das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption. Somit lehnen wir korruptes Verhalten ausdrücklich ab. Persönliche Vorteile waren und sind zu keiner Zeit ein Motiv für eine Geschäftsbeziehung. Das gleiche Maß an Integrität verlangen wir von unseren Kunden sowie Lieferanten. Wir lehnen jegliche Form von Korruption, Bestechung, Diebstahl, Veruntreuung, Betrug, Nötigung oder Erpressung strikt ab, sei es in Bezug auf Kunden, Lieferanten oder im privaten Bereich.

Einladungen und Geschenke

Dauerhafte Geschäftsbeziehungen sind uns wichtig. Angemessene Einladungen und kleine Geschenke könnten diese Beziehungen unterstützen, werden von uns aber nie eingesetzt, um Geschäftsbeziehungen oder Entscheidungen unlauter zu beeinflussen.

Fairer Wettbewerb: Kartell- und Wettbewerbsrecht

Wir respektieren unsere Marktbegleiter und verhalten uns im Wettbewerb stets fair. Dabei beachten wir das geltende Kartell- und Wettbewerbsrecht. Wir beteiligen uns nicht an kartellrechtswidrigen Absprachen oder anderen wettbewerbsbeschränkenden Geschäftspraktiken. Wir beteiligen uns weder am Austausch wettbewerbslich sensibler Informationen mit Wettbewerbsunternehmen, noch nutzen wir eine marktbeherrschende Stellung missbräuchlich aus.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Geschäftsentscheidungen treffen wir frei von persönlichen Interessen und Motiven und ausschließlich im besten Interesse von Mangelberger, um konfliktbehaftete Entscheidungen zu vermeiden.

Datenschutz

Der Schutz von personenbezogenen Daten, insbesondere der Mitarbeitenden, Kunden sowie Lieferanten, hat für Mangelberger besondere Bedeutung. Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, Kunden sowie Lieferanten auf informationelle Selbstbestimmung. Personenbezogene Daten verarbeiten wir nur im Rahmen der gesetzlichen Zulässigkeit.

Außenwirtschaftsrecht

Wir halten uns an die außenwirtschaftsrechtlichen Bestimmungen der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind. Als Unternehmen regeln wir die Verantwortlichkeiten und Abläufe intern so, dass nur rechtlich zulässiges und mit unseren Grundsätzen vereinbares Geschäft rechtskonform betrieben wird.

Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir bei Mangelberger erheben den Anspruch, nicht für Geldwäschetätigkeiten oder gar Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden. Mithilfe gängiger Routinen und laufender Kontrollen beispielsweise von Aktien- oder Wertpapieranlagen durch Dritte sind wir bestrebt, einen solchen Missbrauch zu verhindern.





Transparente Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung

Durch unsere überregionalen geschäftlichen Tätigkeiten sind wir gegebenenfalls im In- und Ausland buchhaltungs- und berichtspflichtig. Auch für die strategische Planung und Fortentwicklung der Firma sind richtige und vollständige Aufzeichnungen durch alle Mitarbeitenden unabdingbar. Die Aufzeichnungen dienen dabei nicht nur der Einhaltung regulatorischer Vorgaben, sondern helfen zusätzlich, unsere Prozessabläufe zu verbessern.

Auch eine offene und wahrheitsgemäße Berichterstattung und Kommunikation zur Nachhaltigkeitsperformance des Unternehmens gegenüber Investoren, Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit im Allgemeinen und staatlichen Institutionen gehören zu unserem Selbstverständnis.

Detaillierte Informationen beispielsweise unseres Corporate Carbon Footprints (CO₂ Unternehmensbilanz) können Sie auch der Online-Berichterstattung auf unserer Website entnehmen.



Social Financing

Unsere Buchhaltung und damit verbunden unser Bereich „Social Finance“ berücksichtigt das größere Investitionsbild und bildet die Grundlage, in sozial verantwortliche Regionen, Projekte und Praktiken zu investieren.

Wir bei Mangelberger haben uns entschieden, Investitionen in Länder, Projekte oder Unternehmen zu vermeiden, die nicht sozial verantwortlich sind, sondern stattdessen Widersprüche in Bezug auf politisches, ökologisches, landwirtschaftliches oder soziales Verhalten aufweisen. Social Finance umfasst somit bei Mangelberger die Ausweitung von Geldern, sei es Anlagen, Investitionen oder Zuschüsse, auf Initiativen, die verantwortungsbewusstes Handeln unterstützen, das sich positiv auf die Umwelt auswirkt. So sehr Social Finance in der Praxis positive Initiativen in einer Region fördert, vermeidet diese Art der Finanzierung oder Finanzierungsüberwachung eine Ausweitung der Finanzierung an Orten, an denen schädliche Aktivitäten wie Kinderarbeit auftreten können.



Informationssicherheit

Auch hier sind wir uns der Bedeutung von Informationswerten bewusst und stellen diesen angemessenen technischen Schutz gegen unbefugten Zugriff sicher.

Daten und Informationen, die im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit benötigt werden, sehen wir als wesentliche Produktionsfaktoren an. Deshalb sichern wir sie gegen Veränderung, Verfälschung oder Verlust. Eigens geschulte Mitarbeitende und zertifizierte Dienstleistungsunternehmen prüfen regelmäßig unsere Systeme und Abläufe permanent auf eventuellen Handlungsbedarf.



Steuern und Zoll-Compliance

Wir lösen mit unseren unternehmerischen Aktivitäten im In- und Ausland vielfältige steuerliche und zollrechtliche Pflichten aus.

Dabei halten wir neben den Steuergesetzen auch alle entsprechenden international anerkannten Standards und Grundsätze ein. Wir vollziehen keine aggressiven Steuer- und Zollvermeidungsaktivitäten und nutzen keine künstlichen Gestaltungen. Sofern erforderlich werden Steuern dort bezahlt, wo die tatsächliche wirtschaftliche Wertschöpfung erfolgt.



Vertrauliche Unternehmens- und Insiderinformationen

Wir unternehmen alle notwendigen Schritte, um vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Mitarbeitender und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen.

Das gilt insbesondere auch für den steigenden Einsatz von künstlicher Intelligenz. Neben neuen Möglichkeiten, erfordert KI ein großes Maß an Verantwortung. Ergänzend zu dem achtsamen Umgang mit Informationen sorgen wir auch für einen transparenten Einsatz. Wir stellen sicher, dass die Daten validiert sind und achten die Rechte betroffener Personen.

Mitarbeitende, die Zugang zu Insiderinformationen haben, handeln nicht mit Aktien oder anderen, firmeninternen Finanzinstrumenten. Ebenso geben Sie diese Informationen nicht außerhalb Ihres Tätigkeitsbereiches weiter.



**Traditionen & Werte
über Generationen
hinweg.**

mangelberger
I Corporate Technology

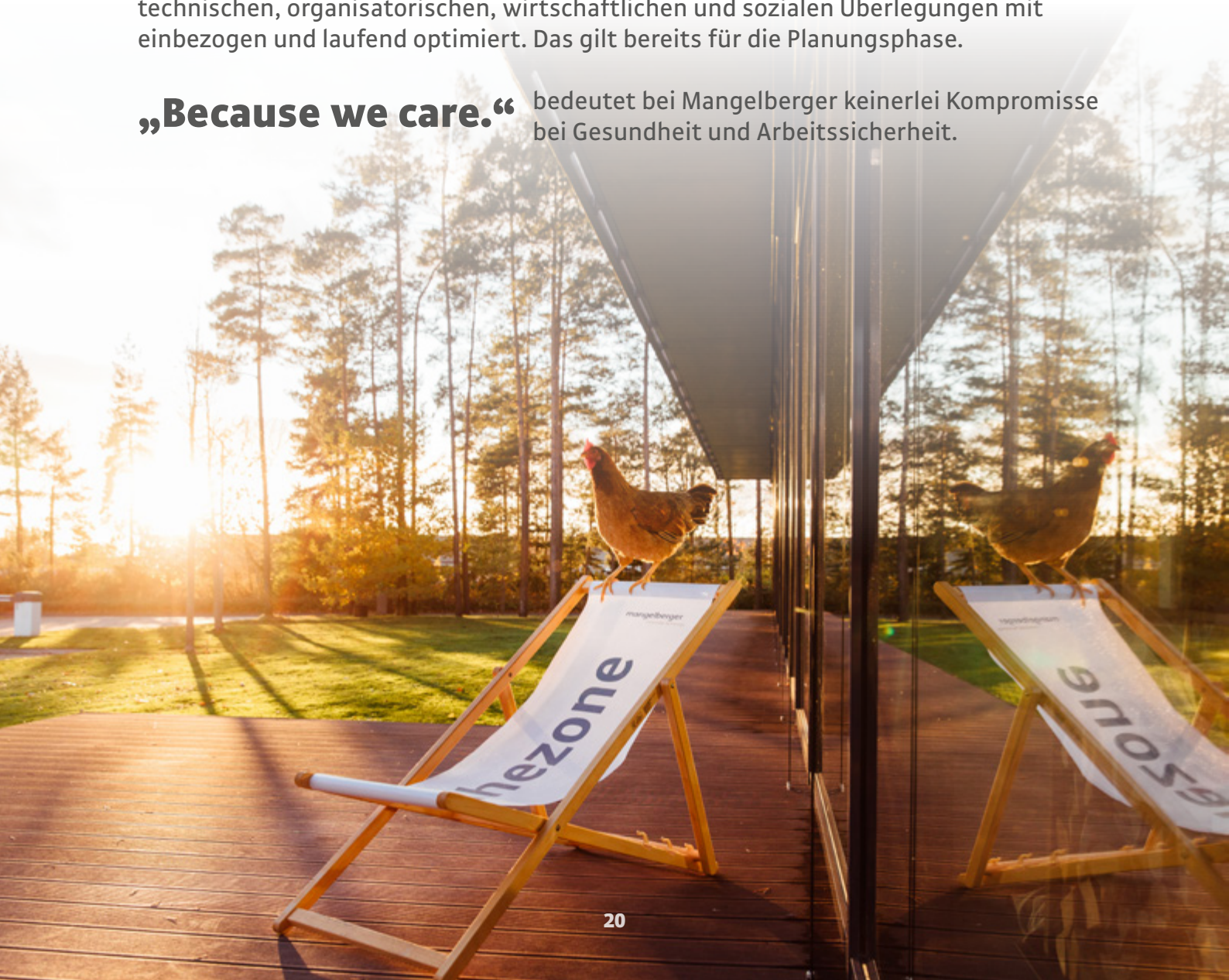
5. Unser Verhalten und unsere Verantwortung am Arbeitsplatz

Der Mensch steht bei Mangelberger im Mittelpunkt. Alle Mitarbeitenden sollen gut bei uns arbeiten können und wohlbehalten nach Hause zurückkehren. Daher ist es unser Ziel, im Sinne eines präventiven Ansatzes sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Wir streben nach einer effizienten und fortschrittlichen Sicherheits- und Gesundheitskultur. Prävention, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung betrachten wir als wesentliche Führungsaufgaben. Mitarbeitende übernehmen Eigenverantwortung, werden aktiv eingebunden und gestalten mit. Wir arbeiten systematisch für eine fortlaufende Verbesserung. Dabei halten wir uns an das geltende Recht und andere Anforderungen. Das gilt auch für Verpflichtungen, die wir uns selbst auferlegt haben. Bei Regelverstößen ergreifen wir angemessene Konsequenzen.

Prävention, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind integrierter Bestandteil aller Betriebsabläufe. Sie werden von Anfang an in die technischen, organisatorischen, wirtschaftlichen und sozialen Überlegungen mit einbezogen und laufend optimiert. Das gilt bereits für die Planungsphase.

„Because we care.“ bedeutet bei Mangelberger keinerlei Kompromisse bei Gesundheit und Arbeitssicherheit.





Faire Behandlung & Diskriminierungsfreiheit

Richtig ist, dass Mangelberger im Zeitalter von KI und zunehmender Automatisierung gewisse Cluster wie beispielsweise einen Skill- und/oder einen Health-Index je Mitarbeitenden erhebt. Derartige Cluster dienen jedoch viel mehr zur Gleichbehandlung von Mitarbeitenden. Ungeachtet dessen werden Mitarbeitende aufgrund von Merkmalen wie Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Identität, sozialer Herkunft, politischen oder sonstigen Überzeugungen oder der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft weder benachteiligt, begünstigt noch belästigt. Wir entgegnen der inakzeptablen Behandlung von Mitarbeitenden oder der Androhung irgendeiner Form von Gewalt oder negativer Behandlung. Dazu gehören etwa seelischer oder physischer Zwang, Diskriminierung, sexuelle oder persönliche Belästigung, Missbrauch, verbale Beschimpfungen, Mobbing oder andere persönliche Angriffe.



Angemessene Vergütung

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Mitarbeitenden anerkannt. Die Vergütung sowie die sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche, Branchen und Regionen.



Einsatz von Fremdpersonal

Der Einsatz von Fremdpersonal wird bei Mangelberger generell vermieden. Sofern dennoch erforderlich gilt: Unabhängig von der Vertragsart wird das jeweils geltende nationale Recht beim Einsatz von Fremdpersonal (z. B. Reinigungspersonal) in den Vertrags- und Arbeitsbeziehungen eingehalten. Fremdpersonal sensibilisieren und kontrollieren wir durch geeignete Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf menschenrechtliche Risiken.



Schutz der Umwelt

Mangelberger betrachtet den Umweltschutz und in Folge das Umweltrecht als zwar komplexes jedoch sinnvolles Regelwerk, welches sich mit dem Schutz der Umwelt sowie der nachhaltigen Nutzung natürlicher Ressourcen befasst. Es umfasst eine Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien auf nationaler und europäischer Ebene, die darauf abzielen, Umweltbelastungen zu reduzieren, die biologische Vielfalt zu erhalten und die Umweltqualität zu laufend verbessern. Auch die bei Mangelberger eingeleiteten Maßnahmen rund um die Themen Fauna-Flora-Habitat basieren auf dem Prinzip der Nachhaltigkeit und verfolgen das Ziel, eine gesunde und lebenswerte Umwelt für die gegenwärtigen und zukünftigen Generationen zu gewährleisten. Im Rahmen dieser Prinzipien kümmert sich Mangelberger laufend um die Pflege und Aufforstung beschädigter Ökoflächen, um die Hege und Pflege von regionalen Tierarten, um entwaldungsfreie Lieferketten und um den Schutz der Meere. Details hierzu sind unserem „Corporate Carbon Footprint“ sowie unserer laufenden LEED- und Fauna-Flora-Habitat Maßnahmen zu entnehmen.



Das Umweltrecht in Deutschland wird maßgeblich durch internationale Abkommen und EU-Richtlinien beeinflusst, welche in nationales Recht umgesetzt werden. Zu den bedeutendsten Rechtsquellen zählen das Bundesnaturschutzgesetz, das Bundesimmissionsschutzgesetz, das Wasserhaushaltsgesetz und das Kreislaufwirtschaftsgesetz. Diese Gesetze regulieren unter anderem den Schutz von natürlichen Lebensräumen, den Umgang mit gefährlichen Stoffen, die Gewässerqualität und die Abfallwirtschaft.

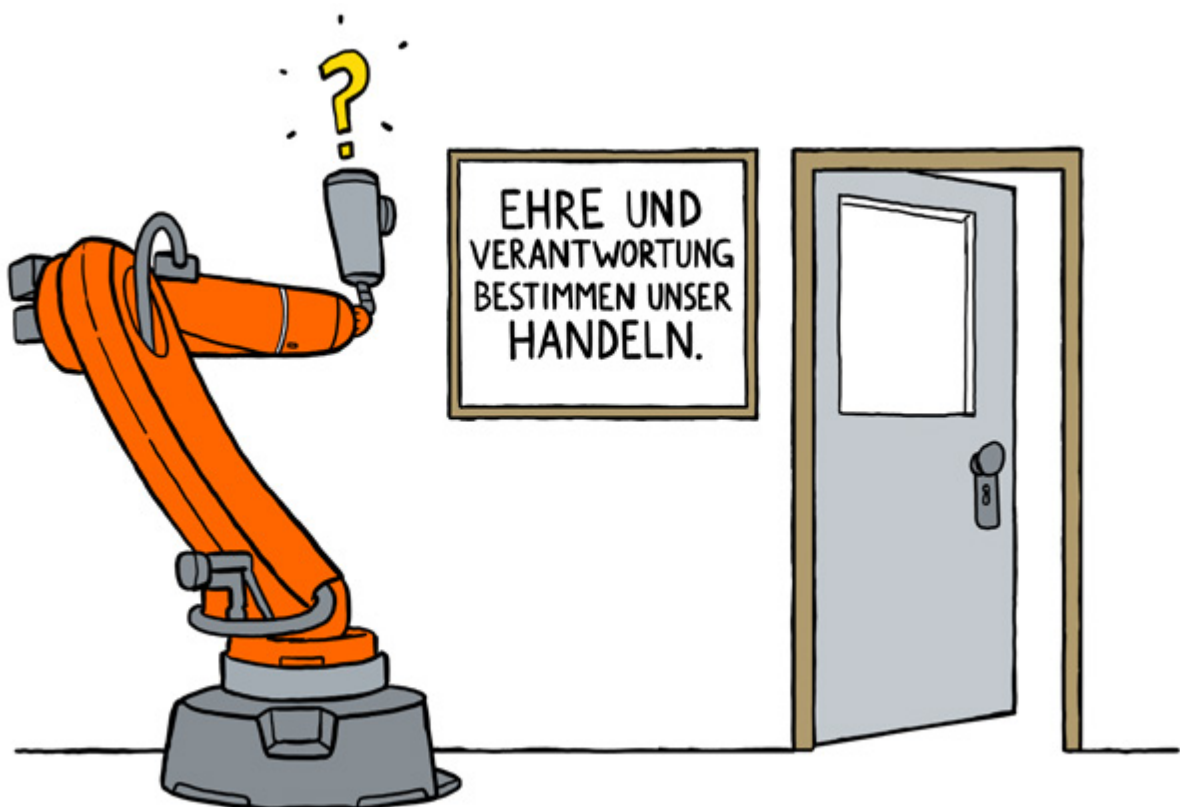


6. Unsere Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung des Code of Conduct

Selbstverständlich fördert Mangelberger aktiv die Kommunikation aller den Code of Conduct zugrundeliegenden Richtlinien und Vereinbarungen. Darüber hinaus sorgen wir dafür, dass keinem Mitarbeitenden durch die Einhaltung der Richtlinien bzw. Vereinbarungen ein Nachteil entsteht.

Unsere Führungskräfte sind erste Ansprechpartner bei Fragen um die beschriebenen Regularien. Sie sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden unseren Code of Conduct kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor. Sofern nötig, ergreifen sie geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße innerhalb Ihres Verantwortungsbereiches zu verhindern. Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften zeigt sich in offener, ehrlicher und aufrichtiger Kommunikation und gegenseitiger Unterstützung.

Bei weitergehenden Fragen rund um den Code of Conduct steht allen Mitarbeitenden und auch Dritten (Kunden, Lieferanten, etc.) unser Bereich „Human Workplace“ zur Verfügung. Selbstverständlich werden ihre Anliegen strikt vertraulich behandelt.





7.

Meldung möglichen Fehlverhaltens

Seriöse Hinweise helfen, Abweichungen frühzeitig entgegenzuwirken. Dadurch können Schäden von Mangelberger, unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnerpartnern abgewendet werden. Die Möglichkeit, Hinweise oder Beschwerden zu allen im Code of Conduct genannten Themen und darüber hinaus abzugeben, steht allen unseren Mitarbeitenden offen. Gleiches gilt auch für Kunden sowie Lieferanten. Zu dem Zweck stehen mehrere Kanäle zur Verfügung, auf Wunsch selbstverständlich auch anonym.



Der direkte Draht zu Vorgesetzten

Eine offene Kommunikationskultur ist wesentlicher Bestandteil für unsere Kultur und unser Miteinander. Mitarbeitende sind angehalten, Abweichungen offen und vor allem frühzeitig anzusprechen. Primäre Ansprechpartner sollten daher immer die jeweiligen Vorgesetzten sein. Als Dritter wenden Sie sich bitte an unseren Bereich Human Workplace und gegebenenfalls über diesen Bereich direkt, jedoch abgestimmt an Ihren Geschäftspartner.



Zentrale Meldestelle

Als direkter Anlaufpunkt steht Ihnen „Human Workplace“ als zentrale Abteilung zur Verfügung. Als zentrale Meldestelle werden hier die Interessen der Hinweisgebenden nicht nur separiert und getrennt archiviert, sondern auch durch die Zusage, eingehende Hinweise vertraulich zu behandeln. Im Rahmen der Aufklärung von Hinweisen tragen wir aber auch den schutzwürdigen Interessen der von einer Meldung betroffenen Personen Rechnung.

Bitte berücksichtigen Sie, dass Verdächtigungen und Anschuldigungen gegen eine Person für diese schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen können. Wir bitten Sie daher, Whistleblowing-Kanäle verantwortungsvoll zu nutzen.



Compliance Investigations

Unser Bereich „Human Workplace“ nimmt insbesondere Meldungen oder Rückfragen zu Compliance Verstößen mit Fokus auf die Themen Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäscheprävention, Datenschutz sowie umweltbezogene und menschenrechtsbezogene Pflichtverletzungen entgegen. Ergänzend Punkte hinsichtlich der Vermutung oder Vermeidung korrupter Tatbestände durch Dritte.

Hier stehen Ihnen folgende Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung:

Mangelberger Elektrotechnik GmbH
Human Workplace
Norisstraße 23-25
91154 Roth/Germany

Telefon +49 (0) 9171/9799-213
E-Mail hrhf@megcommon.com



WATCH WEG?
CALL US!

8. DIN ISO 26000 | Bewertung der Kategorien

Die innerhalb dieses Code of Conducts enthaltenen Kapitel spiegeln einen Leitfaden, der die gesellschaftliche Verantwortung unseres Unternehmens anhand festgelegter Standards beschreibt. Der Leitfaden folgt somit den einschlägigen Richtlinien der DIN ISO 26000 und erfüllt deren Standards. Besagte Standards bzw. deren Unterkategorien, wie beispielsweise „Umwelt“ oder „Menschenrechte“, finden wir in identischer Weise – gegebenenfalls in gewandelter Reihenfolge – in diesem Code of Conduct wieder. Um abschließend der DIN ISO 26000 Genüge zu tun, wurden die relevanten Kategorien zur Ermittlung des jeweils aktuellen Standes in unserer sogenannten „Auditcheckliste“ (siehe Anlage A) zusammengefasst.

Diese Checkliste verfolgt das Ziel, unser Unternehmen und dessen Aktivitäten kontinuierlich zu bewerten und laufend zu verbessern.

Als Leitfaden zeigt die DIN ISO 26000 Beispiele der sozialen Verantwortung auf, an denen sich Unternehmen und Organisationen – unabhängig von Größe, Branche oder Standort – orientieren können. Betrachten wir dabei den Code of Conduct von Mangelberger, benennen wir hier beispielsweise:

- Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft
 - Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen
 - Richtlinien zur Vermeidung von Zwangs- und Kinderarbeit
 - Schutz der freien Meinungsäußerung
- und weitere.

Zu berücksichtigen ist, dass die ISO 26000 keine Zertifizierung darstellt, wie dies bei anderen ISO-Normen der Fall ist. Eine Zertifizierung der auferlegten Punkte durch Dritte ist nicht erforderlich. Den Beleg für Einhaltung und Umsetzung spiegeln die Ergebnisse der jährlich in der Gruppe und mit Dritten erarbeiteten Audit-Checkliste wider.

Anlage A: Beispielhafte Checkliste



Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Die Mangelberger Elektrotechnik GmbH übernimmt gesellschaftliche Verantwortung. Wir beachten die unten aufgeführten Grundsätze (Kernthemen) und haben hier als Basis die DIN ISO 26000 gewählt.

Auditor: Philip Mangelberger	B
6.1. Allgemeines	
Mangelberger Elektrotechnik GmbH übernimmt gesellschaftliche Verantwortung. Übergeordnetes Ziel ist deshalb für uns die Maximierung unseres Beitrags zur nachhaltigen Entwicklung. Dazu sollten mindestens die sieben aufgeführten Grundsätze (Kernthemen) beachtet werden.	
1. Organisationsführung (Kapitel 6.2)	
2. Menschenrechte (Kapitel 6.3)	
3. Arbeitspraktiken (Kapitel 6.4)	
4. Umwelt (Kapitel 6.5)	
5. Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken (Kapitel 6.6)	
6. Konsumentenangelegenheiten (Kapitel 6.7)	
7. Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft (Kapitel 6.8)	
6.2 Organisationsführung	
6.2.2 Grundsätze und Überlegungen	
Die Organisationsführung sollte die Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung in die Entscheidungsfindung und -Umsetzung einbeziehen: (Hinweis: Diesen Punkt nach Abarbeitung der folgenden sechs Grundsätze bewerten)	
Grundsatz 1: Rechenschaftspflicht	
Erläuterung: Grundsätzlich soll die Organisation über die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt Rechenschaft ablegen. Die Rechenschaftspflicht der Organisation gegenüber Aufsichtsorganen, Justizbehörden, Anspruchsgruppen und der Gesellschaft im Allgemeinen in Bezug auf die Steuerung und Entscheidung der Organisation wird bspw. im HGB, AktG, GmbHG, DCGK (Deutscher Corporate-Governance-Kodex) oder im Public-Corporate-Governance-Kodex geregelt.	2
Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation die für die Gesellschaftsform geltenden Regelungen und Zeiträume in Bezug auf die Berichterstattung einhält (z. B. Jahresabschluss, Lagebericht, aber auch Umweltbericht oder Nachhaltigkeitsbericht). Inhaltlich sind dabei besonders negative Folgen und Gegenmaßnahmen zu behandeln.	
Grundsatz 2: Transparenz	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation ihre Aktivitäten offenlegen. Die Informationen sollten eindeutig, genau, vollständig und vernünftig aufbereitet sein und für Betroffene leicht zugänglich sein.	2

Auditprotokoll DIN ISO 26000		Revision: 1
Stand: 14.03.2025		Seite 1
B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht) 4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditiert		

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
Erfüllung: „Ja“, wenn die Anspruchsgruppen in die Lage versetzt werden, aufgrund der zur Verfügung stehenden Informationen die Auswirkungen, Aktivitäten und Entscheidungen der Organisation richtig einzuschätzen (z. B. Zweck, Art und Standort der Aktivitäten, Identität der Einflussnehmer, Entscheidungshierarchie, Normen zur Bewertung der Leistung und des Nachkommens gesellschaftlicher Verantwortung, Informationen zu Finanzmitteln, Ermittlung der Anspruchsgruppen und Analyse der Auswirkungen auf diese).	
Grundsatz 3: Ethisches Verhalten	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte das Handeln der Organisation auf den Werten der Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Rechtschaffenheit beruhen sowie die Sorge um Mensch, Tier und Umwelt implizieren. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation ethische Grundwerte festlegt und diese auch kommuniziert (z. B. Verhaltensstandards), • sie in der Entscheidungsfindung berücksichtigt, • die Beachtung fördert sowie dazu ermutigt, • zusätzlich Verfahrens- und Aufsichtsmechanismen einführt, die es ermöglichen, ethisches Verhalten zu überprüfen und über die Gesetzgebung hinaus ethische Widersprüche zu erkennen.	1
Grundsatz 4: Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen	
Erläuterung: Grundsätzlich sollen auch Belange berücksichtigt werden, die nicht nur den Zielen der wichtigsten Anspruchsgruppen wie Eigentümern, Kunden oder Auftraggebern, entsprechen. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • ihre Anspruchsgruppen identifiziert, • deren Interessen und Rechtsansprüche anerkennt, • die Beeinträchtigung der Aktivitäten durch Anspruchsgruppen anerkennt, • den Kontakt und die Zusammenarbeit begünstigt, • das Verhältnis der Anspruchsgruppe zur Gesellschaft und zur Organisation selbst ermittelt und Interessen von Gruppen berücksichtigt, die keine formelle Rolle in der Organisation haben oder sich ihrer Interessen nicht bewusst sind (z. B. Tiere).	2
Grundsatz 5: Achtung der Rechtsstaatlichkeit	
Erläuterung: Grundsätzlich soll die Organisation anerkennen, dass Recht und Gesetz unbedingt zu achten sind und keine Einzelperson oder Organisation über diesen steht.	2

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 2

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • alle für sie relevanten gesetzlichen Anforderungen einhält, auch wenn diese Gesetze nicht angemessen durchgesetzt werden, • ihre Aktivitäten dem Rechtsrahmen anpasst, • über alle gesetzlichen Verpflichtungen informiert bleibt, • regelmäßig die Einhaltung der Gesetze prüft.	
Grundsatz 6: Achtung Internationaler Verhaltensstandards	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte eine Organisation zusätzlich zu nationalem Recht und Gesetz internationale Verhaltensstandards, wie ILO (International Labour Organization) und UN Global Compact, einhalten. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation bestrebt ist, über die rechtlichen Anforderungen hinaus internationale Verhaltensstandards einzuhalten, auch wenn das Recht bestimmter Länder mit diesen in Widerspruch steht.	3
6.2.3 Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation Prozesse, Systeme, Strukturen und andere Mechanismen etablieren, die die Umsetzung der genannten Grundsätze fördert. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation Prozesse und Strukturen etabliert, die sie in die Lage versetzen, • strategische und operative Ziele zu entwickeln, • die Selbstverpflichtung und Rechenschaftspflicht zu belegen, • eine Umgebung und Kultur zu schaffen, in der die gesellschaftliche Verantwortung gelebt wird, • Anreize zu schaffen, die gesellschaftliche Verantwortung zu leben (monetär, nicht monetär), • effizient finanzielle und natürliche Ressourcen sowie Personal zu nutzen, • faire Chancen für unterrepräsentierte Gruppen zu fördern (Frauen, ethische Gruppen etc.), • Bedürfnisse der Organisation und der aktuellen sowie zukünftigen Anspruchsgruppen abzuwägen, • dialogorientierte Kommunikationsprozesse mit den Anspruchsgruppen aufzubauen, • alle Mitarbeiterebenen zur gesellschaftlichen Verantwortung zu ermutigen und aktiv einzubringen, • ein ausgewogenes Maß an Weisungsbefugnis, Verantwortung und Kompetenz für Entscheidungsträger zu schaffen, • Entscheidungen (negative wie positive) einzelnen Personen zuordnen zu können, • die Führungsprozesse regelmäßig zu überprüfen, zu beurteilen und anzupassen.	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 3

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)
4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger		B
6.3 Menschenrechte		
6.3.2 Grundsätze und Überlegungen		
Grundsätzlich besteht die Verantwortung der Organisation darin, die Menschenrechte zu achten. Allerdings kann eine Organisation mit Erwartungen von Anspruchsgruppen konfrontiert werden, die über die reine Beachtung hinausgehen. Dieser Anspruch kann und sollte auch von den Organisationen selbst ausgehen und der eigene Einfluss genutzt werden, mehr Bewusstsein für Menschenrechte zu schaffen (z. B. bei Zulieferern, Partnern oder anderen Organisationen). (Hinweis: Diesen Punkt nach Abarbeitung der folgenden acht Handlungsfelder bewerten)		
6.3.3 Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt		
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation mit gebührender Sorgfalt darauf achten, dass die Auswirkungen ihrer Aktivitäten und die ihrer Partner Menschenrechte nicht verletzen. Die Durchführung eines HRIAs (Human Rights Impact Assessment) kann bei der Beurteilung der Aktivitäten behilflich sein, beispielsweise nach Vorlage von <i>John Ruggie: Guiding Principles for the Implementation for the UN „Protect, Respect and Remedy“ Framework, Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational Corporations and Other business enterprises</i> . Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • aussagekräftige Vorgaben zum Umgang mit den Menschenrechten als Orientierung für die eigenen Mitglieder sowie Partner formuliert, • Verfahren zur organisationsweiten Integration dieser Vorgaben entwickelt, • Methoden zur Beurteilung von gegenwärtigen und geplanten Aktivitäten auf Menschenrechte entwickelt, • Verfahren zur Nachvollziehung der Entwicklung etabliert, um Prioritäten vergeben und Anpassungen vornehmen zu können, • Maßnahmen zum Umgang mit negativen Auswirkungen ihrer Aktivitäten entwickelt.		2
6.3.4 Handlungsfeld 2: Menschenrechte in kritischen Situationen		
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation, die in einem Umfeld oder unter Umständen agiert, in denen die Gefahr, Menschenrechte zu verletzen, höher ist, besondere Vorsicht walten lassen. Zu diesen Gegebenheiten gehören beispielsweise politisch instabile Länder, Armut, Dürren, Naturkatastrophen, Beteiligungen an Grund- und Rohstoffgewinnung, räumliche Nähe zu indigenen Völkern, Kinderarbeit, Korruption, komplexe Wertschöpfungsketten. Ein Dokument zur Rolle von Organisationen in schwierigen Umfeldern wurde von den Wirtschaftsverbänden IOE, ICC und BIAC herausgegeben: <i>Business and Human Rights: The Role of Business in Weak Governance Zones, Business proposals for effective ways of addressing dilemma situation in weak governance zones</i> .		2

Auditprotokoll DIN ISO 26000	Revision: 1
Stand: 14.03.2025	Seite 4
B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht) 4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert	

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation eine Folgenabschätzung ihrer Aktivitäten in Bezug auf Menschenrechte durchführt und auf deren Basis Entscheidungen mit Vorrang für die Achtung von Menschenrechten trifft. Insbesondere ist es wichtig, bestehende Verletzungen nicht zu verschlimmern oder weiter zu verursachen.	
6.3.5 Handlungsfeld 3: Mittäterschaft vermeiden	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation vermeiden, anderen Akteuren bei der Missachtung von Menschenrechten Beihilfe zu leisten. Als Mittäterschaft gilt dabei auch: das Unterlassen der sorgfältigen Prüfung, Bewahrung von Stillschweigen und das Unterlassen von Gegenmaßnahmen. Die Initiative: „Voluntary Principles on Security and Human Rights“ unterstützt Unternehmen bei dieser Aufgabe.	
Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • ihr Sicherheitspersonal auf Einhaltung der Menschenrechtsnormen schult, • Beschwerden unverzüglich anspricht und untersucht, • keine Waren und Dienstleistungen liefert, die zu Menschenrechtsverletzungen verwendet werden konnten, • keine formelle, informelle oder vertragliche Beziehung zu Partnern eingeht, die in Zusammenhang dieser Partnerschaft Menschenrechtsverletzungen begehen, • sich über die sozialen und umweltbezogenen Umstände ihrer Lieferanten informiert, • sicherstellt, kein Mittäter bei Zwangsumsiedlungen zu werden, • erwägt, öffentlich zu bestehenden Menschenrechtsverletzungen Stellung zu nehmen und diese nicht stillschweigend zu dulden, • Beziehungen zu Partnern vermeidet, die sich an unsozialen Aktivitäten beteiligen.	1
6.3.6 Handlungsfeld 4: Missstände beseitigen	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation ein wirkungsvolles Beschwerdemanagement oder andere Abhilfemechanismen zum Schutz der Menschenrechte einrichten. Grundsätze solcher Mechanismen beschreibt auch John Ruggie, wie im „Handlungsfeld I: Gebührende Sorgfalt“ bereits erwähnt.	
Erfüllung: Ja“, wenn die Organisation Verfahren einleitet, die • legitim sind. Sie sollen demnach unabhängig sein und die Gewährleistung beinhalten, dass ein fairer und behinderungsfreier Umgang mit Beschwerdeprozessen ermöglicht wird, • zugänglich sind. Das heißt, sie sollen bekannt gemacht und mögliche Zugangsbarrieren (Sprache, mangelnde Finanzmittel, Behinderung, Angst vor Vergeltung) sollen reduziert werden, • vorhersehbar sind. Die Abläufe der Verfahren sollen bekannt sein ebenso wie die möglichen Ergebnisse, die erzielt oder nicht erzielt werden können, • gerecht sind. Hierdurch sollen Geschädigte Zugang zu Informationsquellen (Beratung, Expertenwissen) erhalten, die für einen fairen Beschwerdeprozess notwendig sind,	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 5

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
• mit geltendem Recht vereinbar sind. Sie sollen im Einklang mit internationalen Menschenrechtsnormen stehen, • klar und transparent sind. Das heißt, dass auch wenn zeitweise Vertraulichkeit geboten ist, die Möglichkeit einer öffentlichen Prüfung des Prozesses und der Ergebnisse besteht, • auf Dialog und Vermittlung beruhen. Sie sollen demnach darauf ausgelegt sein, einvernehmliche Lösungen zu finden.	
6.3.7 Handlungsfeld 5: Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation Diskriminierung jeglicher Form vermeiden und für Chancengleichheit aller Individuen sorgen. Beim „Helpdesk“ der ILO (International Labour Organization) können Informationen zum Thema eingeholt werden. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • ihre Aktivitäten und die ihrer Partner auf Diskriminierungen überprüft, • das Bewusstsein der Mitglieder schutzbedürftiger Gruppen für ihre Rechte schärft, • zur Wiedergutmachung von Diskriminierung beiträgt, • ihre schutzbedürftigen Gruppen ermittelt und entsprechende Maßnahmen ergreift, beispielsweise: Frauen und Mädchen: Gleichbehandlung im wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Bereich fördern, Menschen mit Behinderungen: Würde, Eigenständigkeit und vollständige Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen, Kinder: Das Wohl von Kindern immer vorrangig behandeln, indigene Völker: Das Kollektivrecht indigener Völker anerkennen und achten, Migranten und Wanderarbeiter: Förderung eines Klimas der Achtung der Rechte von Migranten, Wanderarbeitern und ihren Familien, Personen, die aufgrund ihrer Abstammung sowie ihrer Kastenzugehörigkeit diskriminiert werden: bestrebt sein, Vorurteile zu beseitigen, Personen, die aufgrund ihrer Ethnie diskriminiert werden: Rassismus nicht aufkommen lassen, andere schutzbedürftige Gruppen: Maßnahmen treffen, die die Diskriminierung von beispielsweise älteren Menschen, Flüchtlingen, Armen, Analphabeten, Menschen mit HIV/AIDS, anderen Minderheiten oder religiösen Gruppen unterbinden.	1
6.3.8 Handlungsfeld 6: Bürgerliche und politische Rechte	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation alle bürgerlichen und politischen Individualrechte achten. In Staaten, die nicht willens sind, Menschenrechte anzuerkennen, ist es für Unternehmen schwierig, diese durchzusetzen. Dennoch können Unternehmen ihre Bemühungen an Leitlinien binden, wie in „Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt“ beschrieben.	2

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 6

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditiert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation folgende absoluten Rechte aufrechterhält. Recht auf - das Leben des Einzelnen, - Meinungs- und Redefreiheit, - friedliche Versammlungen und Vereinigungen, - die Freiheit, Informationen und Gedankengut ohne Rücksicht auf Staatsgrenzen und in welcher Form auch immer zu beschaffen, zu empfangen und weiterzugeben, - Eigentum und das Verbot der willkürlichen Aberkennung von Eigentum, - den Zugang zu einem ordentlichen Gerichtsverfahren.	
Handlungsfeld 7: Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation mit gebührender Sorgfalt sicherstellen, dass sie nicht an Aktivitäten beteiligt ist, die eine Ausübung von Rechten, wie dem Recht auf Bildung, Arbeit, Vereinigungsfreiheit, zufriedenstellenden Gesundheitszustand, Nahrung, Kleidung, Unterkunft, medizinische Versorgung, soziale Absicherung, Ausübung einer Religion Kultur, verletzen, verhindern oder erschweren. Informationen zu diesem Thema vertiefen beispielsweise das „PPP-Programm“ (Public Private Partnership) der GIZ (Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit). Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation - ihre Aktivitäten, Entscheidungen, Produkte, Dienstleistungen und neue Projekte bewertet und die Auswirkungen auf diese Rechte untersucht, - es vermeidet, den Zugang zu wesentlichen Produkten wie Wasser einzuschränken oder zu verweigern, - Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen erleichtert, unterstützt und wenn möglich, die Infrastruktur zur Verfügung stellt, - sich mit anderen Organisationen und Regierungsinstitutionen zusammenschließt, die ebenfalls die Achtung von wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten im Sinn haben, - nach Möglichkeiten sucht, wie ihre Kernaktivität zur Verwirklichung dieser Rechte beitragen kann, - ihre Waren oder Dienstleistungen an die Kaufkraft von Menschen anpasst, die in Armut leben.	1
6.3.10 Handlungsfeld 8: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation sicherstellen, dass die folgenden Arbeitsrechte eingehalten werden, unabhängig davon, dass diese Rechte in vielen Rechtssystemen bereits gesetzlich geregelt werden. Hierzu gibt auch das bereits erwähnte „Helpdesk“ aus dem „Handlungsfeld 5: Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen“ Verhaltenshilfen.	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000	Revision: 1
Stand: 14.03.2025	Seite 7
B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht) 4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditiert	

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation die grundlegenden Rechte der ILO berücksichtigt: • Vereinigungsfreiheit und tatsächliche Anerkennung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen, • Abschaffung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, • Tatsächliche Abschaffung von Kinderarbeit, • Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.	
6.4 Arbeitspraktiken 6.4.2 Grundsätze und Überlegungen	
Grundsätzlich liegt die Aufgabe der Unternehmen darin, das Recht eines jeden zu sichern, seinen Lebensunterhalt durch frei gewählte Arbeit zu verdienen, sowie das Recht, gerechte und günstige Arbeitsbedingungen vorzufinden. Vorrangig obliegt diese Verantwortung der Regierung. Versäumt diese jedoch, entsprechende Gesetze zu erlassen, sollte die Organisation selbstständig an den Grundsätzen festhalten. (Hinweis: Diesen Punkt nach Abarbeitung der folgenden fünf Handlungsfelder bewerten)	1
6.4.3 Handlungsfeld 1: Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation Arbeit ausschließlich als Erwerbstätigkeit verstehen und nicht als Ware. Zudem sollten alle Vertragsparteien den Anspruch darauf haben, ihre Rechte und Pflichten zu verstehen und einen entsprechenden Regressanspruch zu haben (für den Fall, dass Bestimmungen des Vertrags nicht eingehalten werden). In Deutschland regeln die arbeitsrechtlichen Bestimmungen ausführlich die Beschäftigungsverhältnisse. International bilden die Empfehlungen der ILO das Referenzwerk für Arbeitsbedingungen. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • sichergeht, dass alle Arbeiten von Frauen und Männern ausgeführt werden, die entweder als Beschäftigte oder Selbstständige rechtskräftig anerkannt sind, • nicht versucht, die gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers zu umgehen, indem sie Beziehungen verschleiert, die andernfalls rechtlich als Beschäftigungsverhältnis gelten würden, • die Bedeutung der sicheren Beschäftigung anerkennt und mit einer aktiven Arbeitskräfteplanung Gelegenheits- oder Zeitarbeit vermeidet. Ausgenommen davon sind saisonale Arbeiten. • über Änderungen im Betriebsablauf, die sich auf die Beschäftigung auswirken, angemessen und rechtzeitig informiert und darüber hinaus mit den Vertretern der Erwerbstätigen über die Abschwächung der Auswirkungen berät, • Chancengleichheit für alle Erwerbstätigen sicherstellt und Diskriminierung vermeidet, • jedwede willkürliche Entlassungs- und Kündigungspraktik beseitigt, • personenbezogene Daten und die Privatsphäre der Erwerbstätigen schützt, • Arbeit nur an Auftragnehmer vergibt, die gesetzlich anerkannt sind und willens, die Verantwortung für menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu übernehmen, • Heimarbeiter sollten nicht schlechter gestellt werden als andere Lohnempfänger, • nicht von unfairen, ausbeuterischen oder missbräuchlichen Arbeitspraktiken ihrer Partner, Lieferanten oder Sublieferanten, einschließlich Heimarbeit, profitiert, • sich bemüht, im angemessenen Umfang andere Organisationen in ihrem Einflussbereich dazu anzuhalten, verantwortliche Arbeitspraktiken zu befolgen und die Einhaltung auch zu prüfen,	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 8

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditiert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
• bemüht ist, im internationalen Tätigkeitsbereich die Beschäftigung, die berufliche Entwicklung, den Aufstieg und die Weiterentwicklung der Bürger des Gastlandes zu verbessern. Dies beinhaltet auch die Beschaffung und den Vertrieb über ortsansässige Unternehmen, sofern machbar.	
6.4.4 Handlungsfeld 2: Arbeitsbedingungen und Sozialschutz	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation für angemessene Arbeitsbedingungen sorgen. Dazu gehören Arbeitsentgelte, Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Urlaub, Disziplinar- und Entlassungspraktiken, Mutterschutz, sanitäre Anlagen, Kantinen, Gesundheitsdienstleistungen. Zudem sollte ein Sozialschutz bestehen, der in Notlagen die Verringerung oder den Verlust des Einkommens auffängt und medizinische Versorgung und Familienbeihilfe garantiert. Dazu gehören Arbeitsunfälle, Krankheit, Mutterschaft, Elternschaft, Alter, Arbeitslosigkeit, Behinderung oder eine finanzielle Notlage. Arbeits-, Sozial- und Gesundheitsschutz sind in Deutschland sehr stark geregelt. International ist die ILO der führende Leitgeber. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • sicherstellt, dass die Arbeitsbedingungen den nationalen Gesetzen und Vorschriften entsprechen und mit den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen übereinstimmen, • höhere Versorgungsleistungen beachtet, die durch weitere anwendbare, rechtsverbindliche Instrumente festgelegt wurden (z. B. Kollektivvereinbarungen), zumindest jene Mindestbestimmungen beachtet, die in den Arbeitsnormen der ILO definiert sind, wenn noch keine nationale Gesetzgebung verabschiedet ist, • menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Bezug auf Arbeitsentgelte, Arbeitszeit, Ruhezeit, Urlaub, Mutterschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Möglichkeit bietet, Arbeit und Familie zu vereinbaren • sofern möglich, die Einhaltung nationaler oder religiöser Traditionen und Gebräuche zulässt, • Löhne und sonstige Formen der Entlohnung in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen, Vorschriften oder Kollektivvereinbarungen bietet, • gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit bietet, die Löhne direkt an die entsprechenden Erwerbstätigen zahlt, möglichst ohne Abzüge oder Einschränkungen, • jeder Verpflichtung zur Gewährung von Sozialschutz für Erwerbstätige nachgeht. • das Recht der Erwerbstätigen achtet, an den gesetzlichen Arbeitszeiten festzuhalten, sowie eine wöchentliche Ruhezeit und einen bezahlten Jahresurlaub gewährt, • die Familienpflichten der Erwerbstätigen achtet, indem angemessene Arbeitszeit, Elternurlaub oder, falls möglich, Kinderbetreuung angeboten wird, • Erwerbstätige für Überstunden, in Übereinstimmung mit Gesetzen, Vorschriften oder Kollektivvereinbarungen, entschädigt.	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 9

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger		B
6.4.5 Handlungsfeld 5: Sozialer Dialog		
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation den Informationsaustausch in Form von Verhandlungen und Konsultationen zwischen den Vertretern der Regierung, Arbeitgebern und den Erwerbstätigen fördern. Wichtig dabei ist, dass die Unabhängigkeit der Parteien gewahrt bleibt und die Erwerbstätigen durch ihre Gewerkschaften oder durch die Erwerbstätigen selbst vertreten werden. In Deutschland ist der soziale Dialog schon lange etabliert. Herausforderungen können sich in diesem Kontext jedoch für Organisationen, die nicht in der EU angesiedelt sind, ergeben. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • die Bedeutung von Institutionen des sozialen Dialogs auch international anerkennt, • das Recht der Erwerbstätigen achtet, eine Organisation zu bilden, um ihren Interessen nachzugehen, • die Erwerbstätigen nicht daran hindert, diesen Gewerkschaften beizutreten oder Kollektivverhandlungen durchzuführen, • die zuständigen Regierungsbehörden und Vertreter der Erwerbstätigen in angemessener Weise über betriebliche Änderungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, informiert, • den Vertretern der Erwerbstätigen Zugang zu Entscheidungsträgern, Arbeitsplätzen und Erwerbstätigen, die sie vertreten, und zu Informationen gewährt, die es ihnen ermöglichen, sich ein zutreffendes Bild zu verschaffen, • es unterlässt, die Regierung zur Beschränkung des Versammlungsrechts und der Kollektivverhandlungen zu animieren, • es anstrebt, selbst Mitglied einer Arbeitgeberorganisation zu werden, wenn angebracht.		2
6.4.6 Handlungsfeld 4: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz		
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation den Erhalt eines Höchstmaßes an körperlichem, geistigem und sozialem Wohlergehen der Erwerbstätigen fördern. Dazu gehören auch Vorbeugemaßnahmen gegen gesundheitliche Schäden und die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die physiologischen und psychologischen Bedürfnisse der Erwerbstätigen. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • betriebliche Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien entwickelt und einhält, • die Grundsätze des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements versteht sowie die Rangfolge der Kontrollmaßnahmen anwendet: 1. Beseitigung, 2. Substitution, 3. technische Maßnahmen, 4. Verwaltungskontrolle, 5. Arbeitsabläufe und 6. persönliche Schutzausrüstung, • Gesundheits- und Sicherheitsrisiken analysiert und kontrolliert, • die Anordnung bekannt macht, dass Erwerbstätige zu jeder Zeit alle Sicherheitsmaßnahmen einhalten sollen, • die notwendige Sicherheitsausrüstung zur Verfügung stellt,		1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 10

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)
4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
• alle gesundheits- und sicherheitsbezogenen Vorfälle und Probleme dokumentiert und untersucht, • die unterschiedliche Auswirkung von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken auf Frauen, Männer oder andere Erwerbstätige untersucht, • den gleichen Gesundheits- und Sicherheitsschutz für Teilzeitkräfte, Zeitarbeiter und Arbeitskräfte bei Subunternehmen bietet, • bemüht ist, psychosoziale Gefährdungen am Arbeitsplatz, die zu Stress und Krankheit beitragen, zu beseitigen, • angemessene Schulungen für das gesamte Personal zu allen relevanten Themen der Arbeitssicherheit anbietet, • darauf achtet, dass Erwerbstätigen keine Kosten für Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen entstehen, • die Erwerbstätigen an den Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzsystemen beteiligt.	
6.4.7 Handlungsfeld 5: Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation Arbeitsplatzrichtlinien und Initiativen zur Förderung der menschlichen Entwicklung nutzen, in denen wichtige soziale Themen wie Bekämpfung von Diskriminierung, Vereinbarkeit mit familiären Pflichten, die Förderung von Gesundheit und Wohlergehen und die Verbesserung der Vielfalt in der Belegschaft, aufgegriffen werden. Auch das Leistungsvermögen, die Beschäftigungsfähigkeit, Kompetenzen und Qualifikationen sollten dadurch gefördert werden. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände stellen zu diesen Themen entsprechende Ansprechpartner zur Verfügung. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • allen Erwerbstätigen in jedem Stadium ihrer Berufserfahrung den Zugang zu beruflicher Qualifizierung, Schulung und Ausbildung ermöglicht und die Gelegenheit anbietet für berufliches Weiterkommen, • sicherstellt, dass freigesetzte Erwerbstätige bei der Suche nach neuer Beschäftigung, bei der Teilnahme an Schulungen und bei der Inanspruchnahme von Beratungsdiensten unterstützt werden, • gemeinsame Erwerbstätigen- und Arbeitgeberprogramme zur Förderung der Gesundheit und des Wohlergehens aufstellt..	1
6.5 Umwelt 6.5.2 Grundsätze und Überlegungen	
Grundsätzlich sollte die Organisation einen integrierten Ansatz anwenden, der die direkten und indirekten wirtschaftlichen, sozialen, gesundheits- und umweltbezogenen Folgen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten berücksichtigt, um die Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern. Dabei sollten die folgenden umweltbezogenen Grundsätze geachtet werden:	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 11

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
• Umweltverantwortung: Über die Gesetzgebung hinaus bestrebt sein, die eigenen Umweltleistung und die Dritter zu verbessern. • Vorsorgeansatz: Vorausschauenden Umweltschutz und schonenden Umgang mit Ressourcen betreiben, auch wenn die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nicht gewiss ist. • Verursacherprinzip: Die Kosten für Umweltschäden übernehmen. • Umweltrisikomanagement: Ein Umweltrisikomanagement einführen, um frühzeitig Risiken zu erkennen und Gegenmaßnahmen einzuleiten. - Für die Umsetzung der Umweltmanagementaktivitäten sollten folgende Ansätze und Strategien bewertet und ggf. angewendet werden: • Lebenszyklusansatz: Sämtliche Umweltwirkungen entlang des Lebenswegs des Produkts sollten systematisch analysiert werden. • Umweltverträglichkeitsprüfung: Bevor eine Aktivität begonnen wird, sollten die Umweltwirkungen abgeschätzt werden und in die Entscheidung mit einfließen. • Umweltfreundliche Produktion und Ökoeffizienz: Überlegungen zur Umweltfreundlichkeit von Produkten sollten bereits im Ursprung der Produktion beginnen. • Produkt Dienstleistungsansatz: Produkte sollten als Dienstleistung an den Kunden gegeben werden, z. B. als Produktleasing, Produktvermietung, Produktsharing etc. Dies fördert die Ressourceneffizienz. • Umweltverträgliche Technologien und Verfahrensanweisungen: Die Organisation sollte bestrebt sein, umweltverträgliche Technologien und Verfahrensanweisungen zu entwickeln, zu fördern und einzusetzen. • Nachhaltige Beschaffung: Die Beschaffung sollte vor einer Kaufentscheidung möglichst umweltbezogene, soziale und ethische Aspekte betrachten. Kennzeichnungssysteme wie Öko-Siegel geben Hinweise dazu. • Lernen und Bewusstseinsbildung: Die Organisation sollte in ihrem Einflussbereich Bewusstsein schaffen und Bildung fördern.	
6.5.3 Handlungsfeld 1: Vermeidung von Umweltbelastung	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation ihre Umweltleistungen verbessern und Umweltbelastungen vermeiden. Dazu gehören: • Emissionen in die Luft • Einleitungen in Gewässer • Abfallmanagement • Verwendung und Entsorgung giftiger und gefährlicher Chemikalien • weitere feststellbare Formen von Umweltbelastungen Ein Umweltmanagementsystem (ISO 14001, EMAS) kann bei der Umsetzung der Anforderungen behilflich sein. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • die Aspekte und Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die unmittelbare Umwelt identifiziert, • die Quellen von Verschmutzungen und Abfällen im Zusammenhang mit ihren Aktivitäten identifiziert,	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 12

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
• die wesentlichen Verschmutzungsquellen sowie die Verringerung von Verschmutzung, Wasser- und Energieverbrauch und von Abfall misst, dokumentiert und berichtet, • Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltbelastungen und Abfall umsetzt, • lokale Gemeinschaften bei der Erhebung von Gesundheitsrisiken, Schadstoffemissionen und Abfällen sowie der entsprechenden Maßnahmenplanung zu deren Abschwächung einbindet, • Maßnahmen umsetzt, um direkte und indirekte Verschmutzungen im Einflussbereich der Organisation zu reduzieren, insbesondere durch die Entwicklung, Förderung und Verbreitung umweltfreundlicher Produkte und Dienstleistungen, • offenlegt, welche giftigen und gefährlichen Stoffe verwendet oder freigesetzt wurden, mit den entsprechenden Risiken für Mensch und Umwelt, • den Gebrauch von verbotenen und unerwünschten Chemikalien systematisch identifiziert und vermeidet (konform der nationalen Gesetzgebung und internationaler Übereinkommen), • den Gebrauch von als bedenklich identifizierten und zu vermeidenden Chemikalien systematisch verringert, • Programme zum Schutz vor Umweltunfällen etabliert (Notfallmanagement). Diese sollten die Früherkennung und Risikobewertung von Gefahren, Benachrichtigungs- und Rückrufverfahren, Kommunikationssystemen und Maßnahmen zur Aufklärung der Öffentlichkeit berücksichtigen.	
6.5.4 Handlungsfeld 2: Nachhaltige Nutzung von Ressourcen	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation ihre wirtschaftliche Entwicklung noch mehr als bisher von nicht erneuerbaren Energie- und Ressourcenverbräuchen entkoppeln und stattdessen erneuerbare Ressourcen einsetzen. Der Verbrauch sollte dabei geringer oder gleich der Rate sein, mit der sich erneuerbare Ressourcen auf natürlicher Weise wieder neu bilden können. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • die Quellen für Energie, Wasser und sonstige Ressourcen identifiziert, • den Verbrauch an Energie, Wasser und sonstigen Ressourcen misst, dokumentiert und berichtet, • Maßnahmen zur Ressourceneffizienz umsetzt, um die Verbräuche zu verringern. Dabei sollten die „Best Practice Indicators“ als Vergleich dienen, • soweit möglich, Recycling-Materialien verwendet und Wasser wiederverwendet, mit der Wasserressource derart umgeht, dass der faire Zugang für alle Nutzer innerhalb eines Einzugsgebiets gesichert ist, • eine nachhaltige Beschaffung fördert, • eine erweiterte Herstellerverantwortung erwägt, beispielsweise durch Rücknahmegarantien oder Hilfestellung bei der Entsorgung, • den nachhaltigen Konsum vorantreibt.	1
6.5.5. Handlungsfeld 3: Abschwächung des Klimawandels und Anpassung	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation bestrebt sein, ihre Aktivitäten mit negativen Auswirkungen auf den Klimawandel abzuschwächen. Ein Managementsystem speziell für Treibhausgase (THG) bietet die ISO 14064.	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 13

(Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditiert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
Erfüllung: Ja", wenn die Organisation • ihre Quellen direkter und indirekter THG-Emissionen identifiziert und den Umfang der Verantwortung festlegt, • ihre THG-Emissionen misst, dokumentiert und berichtet, Maßnahmen umsetzt, um die THG-Emissionen im Einflussbereich schrittweise zu reduzieren und zu minimieren, sowie zum vergleichbaren Handeln ermutigt, • ihren Kraftstoffverbrauch bewertet und Programme zur Verbesserung der Effizienz und Effektivität einführt. Die Nettoreduktion der THG-Emissionen im gesamten Lebenszyklus sollte sichergestellt werden, auch wenn schon erneuerbare Energien verwendet werden, • die Freisetzung von THG-Emissionen aus Landnutzung, Prozessen und Anlagen vermeidet und reduziert (z. B. Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage), • Energieeinsparungen realisiert, beispielsweise durch die Beschaffung energieeffizienter Produkte, • eine Klimaneutralität anstrebt (z. B. durch Ausgleichsmaßnahmen), globale und örtliche Klimaprognosen zur Identifizierung von Risiken berücksichtigt, um den Klimawandel in die Entscheidungsfindung mit einzubeziehen, • Möglichkeiten identifiziert, Schaden durch den Klimawandel zu vermeiden und zu minimieren sowie, falls möglich, von den Chancen zu profitieren, • Gegenmaßnahmen zu bestehenden oder zu erwarteten Auswirkungen einleitet und Kompetenzen sowie Fähigkeiten zur Anpassung an den Klimawandel fördert.	
Handlungsbedarf 4: Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation • Biodiversität wertschätzen und schützen, • Leistungsfähigkeit von Ökosystemen wertschätzen, schützen und wiederherstellen, • Boden und natürliche Ressourcen nachhaltig nutzen, • Umweltverträgliche Entwicklung von Stadt und Land fördern. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • potenziell nachteilige Auswirkungen auf die Biodiversität und auf die Leistungsfähigkeit von Ökosystemen identifiziert, beseitigt und minimiert, • Marktmechanismen nutzt, um die Kosten von negativen Umweltauswirkungen zu internalisieren und durch den Schutz der Ökosystemleistungen einen wirtschaftlichen Wert zu schaffen (z. B. CO₂-Speicherung von Wäldern, Naherholungsgebiete), • der Bewahrung natürlicher Ökosysteme höchste Priorität einräumt, gefolgt von Wiederherstellung und dem Ausgleich von Verlusten, • ein integriertes Vorgehen für die Verwaltung von Land, Wasser und Ökosystemen schafft und umsetzt, das den Erhalt und die nachhaltige Nutzung sozial gerecht fördert, • Maßnahmen ergreift, um die Lebensräume von bedrohten Arten zu schützen, • Planungs-, Gestaltungs- und Betriebspraktiken nutzt, um die Umweltauswirkungen infolge ihrer Bodennutzung, landwirtschaftlichen und städtischen Entwicklungen zu minimieren, • den Schutz natürlicher Lebensräume von Feuchtgebieten, Wäldern, Wildtierschneisen, Schutzgebieten und landwirtschaftlichen Flächen in die Entwicklung von Baumaßnahmen mit einbezieht, • nachhaltige Praktiken in Landwirtschaft, Fischerei und Forstwirtschaft, unter Einbeziehung von Tierschutzaspekten, unterstützt,	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 14

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
• schrittweise in größerem Umfang Produkte und Lieferanten verwendet, die nachhaltige Technologien und Prozesse anwenden, • wild lebende Tiere und ihre Lebensräume als Teil unseres Ökosystems berücksichtigt und als schützenswert einsetzt, • Ansätze vermeidet, die das Überleben von Arten bedrohen, zu ihrer globalen, regionalen oder örtlichen Auslöschung führen oder zur Verbreitung invasiver Arten beitragen.	
6.6 Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken 6.6.1 Grundsätze und Überlegungen	
Grundsätzlich sollte die Organisation • ethisches Verhalten fördern, da dieses elementar für den Aufbau und die Aufrechterhaltung legitimer und produktiver Beziehungen ist und Grundlage fairer Betriebs- und Geschäftspraktiken, • die Rechtsstaatlichkeit, Einhaltung ethischer Standards, Rechenschaftspflicht und die Transparenz achten für eine wirkungsvolle Korruptionsprävention und verantwortungsbewusste politische Mitwirkung, • aufrichtig, gleichberechtigt und integer mit Anderen umgehen, damit ein fairer Wettbewerb und die Achtung von Eigentumsrechten erreicht werden kann. (Hinweis: Diesen Punkt nach Abarbeitung der folgenden fünf Handlungsfelder bewerten)	1
6.6.3 Handlungsfeld 1: Korruptionsbekämpfung	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation es vermeiden, die anvertraute Macht zum eigenen Vorteil zu missbrauchen. Dazu sollten geeignete Maßnahmen zur Vorbeugung von Korruption ergriffen werden. Verschiedene Wirtschaftsverbände haben zu diesem Thema Leitfäden veröffentlicht: • Internationaler Arbeitsverband (IOE) „The Fight against bribery and corruption, Guide for Employers“ • Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) „Korruption verhindern, Empfehlungen des BDI“ Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • Korruptionsrisiken identifiziert und organisationspolitische Vorgaben einführt, die der Korruption und Erpressung entgegenwirken, • sicherstellt, dass ihre Leitung mit gutem Beispiel vorangeht, sich selbst zur Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinien verpflichtet und deren Umsetzung aktiv vorantreibt und überwacht, • Beschäftigte und Repräsentanten schult und dabei unterstützt, Bestechung und Korruption zu vermeiden, • das Bewusstsein für Korruption und deren wirksame Bekämpfung schärft, • sicherstellt, dass die Vergütung ihrer Beschäftigten angemessen ist und nur für rechtmäßige Leistungen erfolgt, • ein wirkungsvolles System zur Bekämpfung von Korruption schafft und aufrechterhält, • ihre Beschäftigten, Partner, Vertreter und Lieferanten dazu ermutigt, Verletzungen von Richtlinien oder unethische und unfaire Behandlungen zu melden. Eine Meldung sollte dabei ohne Angst vor Repressalien möglich sein, • die zuständigen Vollzugsbehörden über Verletzungen des Strafrechts informiert, • Dritte dazu ermutigt, vergleichbare Antikorruptionsregeln zu übernehmen.	2

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 15

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
6.6.4 Handlungsfeld 2: Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation ungebührliche Einflussnahme verbieten und Verhaltensweisen wie Manipulation, Einschüchterung und Nötigung, die einen Öffentlichen politischen Prozess behindern, vermeiden. Empfehlungen zum Thema geben die Rahmenbedingungen der OECD „OECD Principles für Transparency and Integrity in Lobbying“. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation - ihre Beschäftigten und Repräsentanten hinsichtlich des Bewusstseins für verantwortungsbewusstes politisches Mitwirken und den Umgang mit Interessenkonflikten schult, - transparent in Bezug auf organisationspolitische Vorgaben und Aktivitäten ist, die in Zusammenhang mit Lobbying, politischen Beiträgen und politischem Engagement stehen, - organisationspolitische Vorgaben und Leitfäden entwickelt und umsetzt, die allen, die die Organisation nach außen vertreten, praktische Orientierung geben, politische Beteiligungen vermeidet, die Politiker oder politische Entscheidungsträger zugunsten bestimmter Angelegenheiten beeinflussen, - Aktivitäten verbietet, die Fehlinformationen, Fehlinterpretationen, Bedrohung oder Zwang einschließen.	4
6.6.5 Handlungsfeld 3: Fairer Wettbewerb	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation Wettbewerb fördern und sich wettbewerbswidrigem Verhalten verweigern. In Deutschland ist der Schutz des freien Wettbewerbs größtenteils gesetzlich geregelt im Rahmen des UWG (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb). Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation - ihre Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem Wettbewerbsrecht durchführt und mit den zuständigen Behörden zusammenarbeitet, - geeignete Verfahren und darüber hinausgehende Präventivmaßnahmen einführt, um einer Beteiligung an wettbewerbswidrigem Verhalten vorzubeugen, - das Bewusstsein der Beschäftigten für die Bedeutung der Einhaltung des Wettbewerbsrechts und des fairen Wettbewerbs schärft, - kartellfeindliche und Antidumpingmaßnahmen ebenso unterstützt wie politische Maßnahmen zur Wettbewerbsförderung, - den gesellschaftlichen Kontext beachtet und soziale Bedingungen, wie z.B. Armut nicht als Wettbewerbsvorteil nutzt.	1
6.6. Handlungsfeld 4: Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation mögliche Auswirkungen ihrer Beschaffung und Kaufentscheidung auf andere Organisationen berücksichtigen, um negative Effekte zu vermeiden. Die eigenen Erwartungen gesellschaftlicher Verantwortung können beispielsweise bereits in die Verträge mit Partnern und Lieferanten einfließen.	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 16

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • in den Einkaufs-, Vertriebs-, und Vertragsvorgaben Kriterien umsetzt, die zur besseren Übereinstimmung mit den Zielen gesellschaftlicher Verantwortung führen, • andere Organisationen ermutigt, ähnliche Vorgaben einzuführen, • andere Organisationen im Rahmen einer Sorgfaltsprüfung beurteilt, • kleine und mittlere Organisationen unterstützt, das Bewusstsein für gesellschaftliche Verantwortung zu stärken, • sich aktiv daran beteiligt, das Bewusstsein für gesellschaftliche Verantwortung bei ihren Partnern zu stärken, • eine faire und angemessene Verteilung der Kosten entlang der Wertschöpfungskette verfolgt, beispielsweise durch die Sicherstellung fairer Preise, angemessener Lieferzeiten und dauerhafter Verträge.	
6.6.7 Handlungsfeld 5: Eigentumsrechte achten	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation das Recht auf Eigentum achten. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • interne Vorgaben einführt, durch die die Achtung von Eigentumsrecht gefördert wird, • eine ordentliche Untersuchung durchführt, um rechtmäßige Eigentumsansprüche für Nutzung oder Veräußerung zu klären, • sich nicht an Aktivitäten beteiligt, die das Eigentumsrecht verletzen (z. B. Fälschung, Piraterie, Missbrauch von Machtverhältnissen), • für Eigentum, das sie erwirbt oder nutzt, eine faire Entschädigung zahlt, • bei der Ausübung und dem Schutz der eigenen geistigen und materiellen Eigentumsrechte die Menschenrechte und Grundbedürfnisse des Einzelnen berücksichtigt (z.B. bei Medikamenten oder Lebensmitteln).	2
6.7. 6.7.2 Grundsätze und Überlegungen	
Grundsätzlich sollte die Organisation zur Erfüllung des Rechtes auf Befriedigung der Grundbedürfnisse beitragen, trotz der grundlegenden Verantwortung des Staates. Insbesondere in Staaten, in denen die Grundbedürfnisse der Menschen nicht angemessen befriedigt werden, sollte eine Organisation sensibel für die Auswirkungen ihrer Aktivitäten sein. Zu den Grundbedürfnissen gehört das Recht auf: • angemessenen Lebensstandard • ausreichende Ernährung • Bekleidung und Unterbringung • stetige Verbesserung der Lebensbedingungen • Verfügbarkeit von Gütern zur Grundversorgung einschl. finanzieller Güter • eine angemessene, gerechte, nachhaltig wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung • Schutz der Umwelt	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 17

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
Weitere legitime Bedürfnisse sind: • Sicherheit • Information • freie Wahl • Anhörung • Wiedergutmachung erlittenen Schadens • Verbraucherbildung • intakte Umwelt • Achtung des Rechtes auf Privatsphäre • Vorsorgeansatz • Forderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau • Forderung eines universellen Designs (Hinweis: Diesen Punkt nach Abarbeitung der folgenden sieben Handlungsfelder bewerten)	
6.7.3 Handlungsfeld 1: Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation Informationen über ihre Produkte und Dienstleistungen in einer Form zur Verfügung stellen, in der eine sachkundige Konsum- und Kaufentscheidung ermöglicht wird. Die Eigenschaften unterschiedlicher Produkte und Dienstleistungen sollen dabei miteinander zu vergleichen sein. Informationen über die wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Auswirkungen über dessen gesamten Lebenszyklus gehören ebenfalls zu verantwortungsvollen Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken. Das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) in Deutschland schützt weitgehend die Verbraucherrechte. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • auf Mittel der Täuschung, Irreführung und Betrug verzichtet. Dazu gehören auch unklare und mehrdeutige Informationen sowie das Auslassen von entscheidenden Informationen, • einwilligt, relevante Informationen transparent zu gestalten, sodass der Zugang und die Vergleichbarkeit die Grundlage für eine sachkundige Entscheidung bilden, • Werbung und Marketingaufgaben eindeutig als solche kennzeichnet, • alle Endpreise, Steuern, AGBs und andere anfallende Kosten klar erkennbar offenlegt, • ihre Behauptungen und Versicherungen zum Produkt auf Nachfrage belegen kann, • die Verwendung von diskriminierenden Stereotypen (z. B. Geschlechterrollen, Ethnie, Religion, Behinderung) vermeidet, • bei ihrer Werbung auf den Schutz besonders schutzbedürftiger Gruppen (z. B. Kinder) achtet, • vollständige, richtige und verständliche Informationen in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung stellt, • alle wichtigen Merkmale der Produkte oder Dienstleistungen, auch zu Finanz- und Investmentprodukten, unter Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus angibt, • Angaben zu den zentralen Qualitätseigenschaften macht (z. B. Warentest), • Angaben zu Gesundheits- und Sicherheitsaspekten der Produkte macht (z. B. gefährliche Nutzung, Materialien, Chemikalien), • vollständige Angaben zu Standort, Postanschrift, Telefonnummer und E-Mail-Adresse macht,	1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 18

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
- ihre Verträge in einer klaren, lesbaren und verständlichen Sprache verfasst, - auf unlautere Vertragsbedingungen verzichtet (z. B. unbilligen Haftungsausschluss, einseitiges Recht auf Preis- und Laufzeitänderungen, Übertragung des Insolvenzrisikos, übergebührlig lange Vertragslaufzeiten, Wucherzinsen), - in ihren Verträgen eindeutige und ausreichende Angaben zu Preisen, Besonderheiten, Zahlungs- und Geschäftsbedingungen, Kosten, Vertragsdauer und Kündigungsfristen macht.	
6.7.4 Handlungsfeld 2: Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation ihre Produkte und Dienstleistungen sicher gestalten, gleichgültig, ob es gesetzliche Sicherheitsanforderungen gibt oder nicht. Mit Sicherheit ist gemeint, dass die Nutzung des Produkts kein unzumutbares Gefährdungsrisiko in sich birgt und potenzielle Risiken antizipiert werden, um Schaden und Gefahren von vornherein zu vermeiden. Dazu gehört auch der Rückruf von risikobehafteten Produkten. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation - Produkte und Dienstleistungen anbietet, die unter üblichen Nutzungsbedingungen sicher für die Benutzer, weitere Personen, deren Eigentum und die Umwelt sind, - alle relevanten Gesundheits- und Sicherheitsgesetze sowie Vorschriften berücksichtigt und darüber hinausgeht (z. B. wenn vermehrt Unfälle auftreten), - ihre Dienstleistung einstellt oder die Produkte zurückruft, wenn Gefahren nach der Vermarktung auftreten oder falsche Angaben gemacht wurden. Die Organisation sollte dabei geeignete Medien nutzen, um betroffene Menschen zu erreichen und sie ggf. für erlittene Verluste entschädigen, - die Risiken bereits bei der Produktgestaltung minimiert, beispielsweise durch die Bestimmung der Nutzergruppen, Risikobewertung, eigensichere Gestaltung, Schutzvorrichtungen und Nutzerinformationen, - eine geeignete Gestaltung von Informationen zur Nutzung gewährleistet, die auch eine eingeschränkte Aufnahmefähigkeit und -zeit berücksichtigt, - gefährliche Chemikalien in den Produkten vermeidet oder eindeutig kennzeichnet (z. B. Chemikalien die krebserregend, erbgutschädigend, reproduktionstoxisch oder schwer abbaubar sind), - bei der Einführung neuer Materialien, Technologien oder Produktionsverfahren eine Risikobewertung hinsichtlich der Auswirkung auf die menschliche Gesundheit vornimmt, - entscheidende Sicherheitsinformationen auch mit international vereinbarten Sicherheitssymbolen vermittelt, - Konsumenten mit dem richtigen Gebrauch vertraut macht und vor Risiken warnt, - Maßnahmen ergreift, damit Produkte in der Obhut der Konsumenten nicht durch unsachgemäße Handhabung oder Lagerung zum Sicherheitsrisiko werden.	1
6.7.5 Handlungsfeld 3: Nachhaltiger Konsum	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation die Thematik des nachhaltigen Konsums in Bezug auf ihre Produkte und Dienstleistungen dem Kunden vermitteln und ihm die nötigen Informationen zur Verfügung stellen.	2

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 19

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • eine wirkungsvolle Aufklärung fördert, die dem Konsumenten die Auswirkung seiner Kaufentscheidung auf sein Wohlergehen und die Umwelt vermittelt, • Produkte und Dienstleistungen anbietet, die im gesamten Lebenszyklus sozial- und umweltverträglich sind, • negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit nach Möglichkeit beseitigt oder minimiert (z. B. durch weniger Schadstoffe), • ihre Produkte und Verpackungen so gestaltet, dass sie ohne Umstände mehrfach genutzt, wiederverwendet oder repariert werden können, • Zubehör und Betriebsstoffe bevorzugt, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen (z. B. durch geringeren Energieverbrauch, Einsatz erneuerbarer Ressourcen), • qualitativ hochwertige Produkte mit einer längeren Produktlebensdauer zu erschwinglichen Preisen anbietet, • dem Konsumenten wahrheitsgemäße und glaubwürdige Informationen über die umweltbezogenen und sozialen Faktoren der Produkte liefert, • umfassende Informationen über die Eigenschaften des Angebots liefert (z. B. gesundheitliche Auswirkungen, Herkunftsland, Energieeffizienz, Inhalte oder Zutaten, Tierchutzfragen, sicherer Gebrauch, Instandhaltung, Lagerung, Entsorgung), • unabhängige und zuverlässige Kennzeichnungs- und Überprüfungssysteme nutzt, um die Konsumenten über positive Aspekte des Produkts zu informieren (z. B. Umweltkennzeichen, Audits).	
6.7.6 Handlungsfeld 4: Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation auch nach dem Kauf eines Produkts oder Erbringung einer Dienstleistung auf die Belange der Konsumenten eingehen. Dazu gehören Mechanismen wie der Kundendienst, Beschwerdemanagement oder Schlichtungsverfahren. Eine hohe Qualität der Produkte kann zur Reduktion dieser Beschwerden verhelfen (ISO-Norm 9001 Qualitätsmanagement). Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • Maßnahmen ergreift, um Beschwerden vorzubeugen, indem sie allen Konsumenten die Möglichkeit zur Rückgabe innerhalb einer bestimmten Frist gibt, • die Beschwerden prüft und den Umgang optimiert, • wo erforderlich, Gewährleistungsfristen über die gesetzlich garantierten Fristen hinaus anbietet im Verhältnis zur erwarteten Lebensdauer des Produkts, • ihre Konsumenten sowohl über den Kundendienst, als auch über die Schlichtungs- und Rechtdurchsetzungsmechanismen angemessen informiert, • angemessene und wirksame Hilfs- und Beratungssysteme anbietet, • die Instandhaltung und Reparatur zu einem angemessenen Preis und an erreichbaren Stellen anbietet, • alternative Verfahren zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten anbietet, die dem Konsumenten gebührenfrei oder zu minimalen Kosten zur Verfügung gestellt werden und ihn nicht zum Verzicht auf den ordentlichen Rechtsweg zwingen.	2

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 20

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger		B
6.7.7 Handlungsfeld 6: Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten		
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation das Recht der Konsumenten auf Privatsphäre schützen, indem sie strenge Systeme für die Erfassung bzw. Erhebung, Nutzung und den Schutz von Konsumentendaten etabliert. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • die Erhebung persönlicher Daten auf Angaben begrenzt, die entweder entscheidend für das Anbieten von Produkten sind oder mit der freiwilligen Zustimmung des Konsumenten erlangt wurden, • es unterlässt, die Nutzung einer Dienstleistung oder eines Sonderangebots an die Freigabe von Daten für Werbe- und Vertriebszwecke zu koppeln, • die Daten nur auf legalen und fairen Wegen erhebt, • den Zweck der Datensammlung konkretisiert, und dies vor oder zum Zeitpunkt der Datenerfassung, • personenbezogene Daten für keine anderen als die angegebenen Zwecke nutzt. Ausnahmen bilden die Einverständniserklärung des Kunden oder eine gesetzliche Notwendigkeit, • dem Konsumenten das Recht gewährt, die über ihn erhobenen Daten einzusehen und ggf. rechtlich dagegen vorzugehen, • personenbezogene Daten durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen schützt, • transparent über den Umgang mit personenbezogenen Daten kommuniziert, • die Identität und Erreichbarkeit des Datenschutzbeauftragten preisgibt.		2
6.7.8 Handlungsfeld 6: Sicherung der Grundversorgung		
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation, wenn sie Dienste der Grundversorgung anbietet, zur Verwirklichung des zentralen Versorgungsleistungsrechts beitragen (z. B. Elektrizität, Gas, Wasser, Abwasserentsorgung und -klärung, Entwässerung, Kommunikation). Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • sicherstellt, dass bei Zahlungsrückstand der Dienst nicht eingestellt wird ohne eine angemessene Frist eingeräumt zu haben, • bei der Gestaltung von Preisen und Gebühren Sondertarife anbietet, die als Unterstützungsleistungen für Bedürftige wirken können, • transparente Angaben über die Preis- und Gebührengestaltung zur Verfügung stellt, allen Konsumentengruppen dasselbe Qualitäts- und Dienstleistungsniveau anbietet, • bei Versorgungsengpässen oder Unterbrechungen der Versorgung alle Konsumentengruppen gleichberechtigt behandelt, • ihre Systeme instand hält und nachrüstet, um Versorgungsunterbrechungen zu vermeiden.		5

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 21

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger		B
6.7.9 Handlungsfeld 7: Verbraucherbildung und Sensibilisierung		
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation versucht sein, Aufklärungsmaßnahmen zu praktizieren, die Konsumenten zu bewussten Handlungen befähigen. Dazu gehört die Ausbildung von Fähigkeiten, Produkte und Dienstleistungen bewerten und vergleichen zu können. Darüber hinaus soll das Bewusstsein für die Auswirkung der Kaufentscheidung auf Dritte und die nachhaltige Entwicklung geschärft werden. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation bei der Konsumentenbildung auf folgende Punkte eingeht: • Gesundheit und Sicherheit, einschließlich Produktgefahren • Aufklärung über Gesetze und Vorschriften, Rechtsbehelfe, Behörden und Organisationen zum Schutz der Verbraucher • Kennzeichnung von Produkten und Bereitstellung von Informationen in Handbüchern und Gebrauchsanleitungen • Informationen zu Gewicht, Maßen, Preisen, Qualität, Kreditbedingungen und Verfügbarkeit der Grundversorgung • Informationen über Risiken, die mit der Nutzung verbunden sind, und Vorsichtsmaßnahmen • Finanz-, Investmentprodukte und -dienstleistungen • Umweltschutz • Effiziente Nutzung der Materialien, Energie und Wasser • nachhaltiger Konsum • ordnungsgemäße Entsorgung von Verpackung, Abfall und Produkten •		2
6.8. Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft		
6.8.2 Grundsätze und Überlegungen		
Grundsätzlich sollte die Organisation tief gehende soziale Probleme der entsprechenden Länder angehen (z. B. Armut, Arbeitslosigkeit, soziale Ausgrenzung), auch wenn die Entwicklung in erster Linie von der öffentlichen Politik vorangetrieben werden müsste. Dabei sollte die Organisation • sich als Teil der Gemeinschaft verstehen und sich nicht davon distanzieren, • das Recht der Mitglieder einer Gemeinschaft auf eigene Entscheidungen und Gestaltung von Schwerpunkten anerkennen und gebührend berücksichtigen, • im Austausch mit der Gemeinschaft deren Charakteristika wie Kultur, Religion, Traditionen und Geschick anerkennen, • den Wert partnerschaftlicher Zusammenarbeit anerkennen und dabei den Austausch von Erfahrungen, Ressourcen und Leistungen unterstützen. (Hinweis: Diesen Punkt nach Abarbeitung der folgenden sieben Handlungsfelder bewerten)		2

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 22

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
6.8.3 Handlungsfeld 1: Einbindung der Gesellschaft	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte sich die Organisation an gesellschaftlichen Institutionen beteiligen und diese unterstützen sowie sich in Netzwerken von Gruppen und Einzelpersonen, die die Zivilgesellschaft bilden, engagieren. Ziel ist es, Problemen vorzubeugen und sie zu lösen sowie Partnerschaften mit öffentlichen Organisationen und Anspruchsgruppen zu pflegen. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation - repräsentative Gruppen aus der Gemeinschaft zurate zieht, um Investitionen in das Gemeinwohl zu erörtern und Prioritäten festzulegen. Besondere Aufmerksamkeit gilt hierbei den Schutzbedürftigen, Diskriminierten, Unterrepräsentierten und Randgruppen, - Gemeinschaften, insbesondere indigene Völker, konsultiert, um Entwicklungsmaßnahmen, die sie betreffen, zu beraten, - sich in örtlichen Vereinigungen engagiert, mit dem Ziel, zum Gemeinwohl und zu den Entwicklungszielen der Gemeinschaft beizutragen, - transparente Beziehungen zu örtlichen Regierungsbeamten und politischen Repräsentanten pflegt, die frei von Bestechung oder unangemessener Einflussnahme sind, - Menschen dazu ermutigt und unterstützt, ehrenamtlich gemeinnützige Arbeiten zu leisten, - zur Politikgestaltung und zur Schaffung, Umsetzung, Überwachung und Beurteilung von Entwicklungsprogrammen beiträgt.	5

6.8.4 Handlungsfeld 2: Bildung und Kultur	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation den positiven Effekt, den der Erhalt und die Förderung von Kultur und Bildung auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die gesellschaftliche Entwicklung hat, begünstigen. Möglichkeiten dazu bestehen beispielsweise im Public Private Partnership (PPP), Corporate Volunteering oder in Mentoring-Programmen. Erfüllung: Ja“, wenn die Organisation - Bildung auf allen Ebenen unterstützt und sich an Maßnahmen beteiligt, die die Bildungsqualität und den Zugang zur Bildung verbessern, lokales Wissen fördern und Analphabetismus beseitigen, - Lernmöglichkeiten, insbesondere für Schutzbedürftige oder diskriminierte Gruppen fördert, - die Aufnahme von Kindern in das offizielle Schulsystem unterstützt und dazu beiträgt, die Zugangsbeschränkungen (z. B. durch Kinderarbeit) zu Bildungsmaßnahmen zu beseitigen, - kulturelle Aktivitäten und Traditionen im Einklang mit den Menschenrechten fördert, anerkennt und schätzt, - in Erwägung zieht, Schulungen zu Menschenrechten und eine entsprechende Bewusstseinsbildung zu fördern, - Maßnahmen ergreift, um das kulturelle Erbe der Gemeinschaft zu bewahren und zu schützen, insbesondere wenn sich die Aktivitäten der Organisation darauf auswirken, - ggf. die Anwendung überlieferten Wissens und traditioneller Technologien indigener Gemeinschaften fördert.	5

Auditprotokoll DIN ISO 26000	Revision: 1
Stand: 14.03.2025	Seite 23
B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht) 4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditiert	

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger		B
6.8.5 Handlungsfeld 3: Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung		
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation einen Beitrag zur Verringerung der Armut und zur Förderung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung durch die Schaffung von Arbeitsplätzen leisten. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • die Auswirkung ihrer Investitionsentscheidungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen analysiert und, sofern wirtschaftlich vertretbar, direkt Investitionen vornimmt, um Armut durch Schaffung von Arbeitsplätzen zu mindern, • die Auswirkung ihrer Technologiewahl auf die Beschäftigung berücksichtigt und, sofern wirtschaftlich vertretbar, Technologien wählt, die Beschäftigungschancen vergrößern, • bei Ausgliederungen von Tätigkeiten die Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation berücksichtigt, • den Nutzen direkter Beschäftigung anstelle von Zeitarbeit in Betracht zieht, • eine Beteiligung an örtlichen und nationalen Programmen zur beruflichen Qualifizierung in Betracht zieht (z. B. Ausbildungsprogramme, Programme für benachteiligte Gruppen, Programme für lebenslanges Lernen, Programme zur Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen), • in Erwägung zieht, die Entwicklung oder Verbesserung von Programmen zur beruflichen Qualifizierung in der Gemeinschaft zu unterstützen, wenn diese unzureichend ist, • schutzbedürftigen Gruppen im Hinblick auf Beschäftigung und Kompetenzaufbau besondere Beachtung schenkt, • in Betracht zieht, die Schaffung beschäftigungsrelevanter Rahmenbedingungen zu unterstützen.		1
6.8.6 Handlungsfeld 4: Schaffung von Technologien entwickeln und Zugang dazu ermöglichen		
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation zur Entwicklung der Gemeinschaft durch den Einsatz von Fachwissen, Fertigkeiten, Technologien, Personalentwicklung und die Verbreitung von Technologie beitragen. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation • in Betracht zieht, einen Beitrag zur Entwicklung innovativer Technologien zu leisten, die helfen können, soziale und umweltbezogene Probleme in der örtlichen Gemeinde zu lösen, • in Betracht zieht, zur Entwicklung kostengünstiger Technologien beizutragen, die leicht reproduzierbar sind und eine deutlich positive Auswirkung auf die Beseitigung von Hunger und Armut haben, • in Betracht zieht, vorhandenes lokales und überliefertes Wissen sowie entsprechende Technologien weiterzuentwickeln, sofern dies wirtschaftlich vertretbar ist. Das Recht der Gemeinschaft auf dieses Wissen sollte geschützt werden,		1

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Sta14.03.2025

Seite 24

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)
4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
• in Betracht zieht, Partnerschaften mit Universitäten oder Forschungslaboratorien einzugehen, um die wissenschaftliche und technologische Entwicklung gemeinsam mit Partnern aus der Gemeinschaft zu stärken. Dabei sollten Einheimische beschäftigt werden, • Verfahren einführt, die, sofern wirtschaftlich vertretbar, den Transfer und die Verbreitung von Technologien ermöglicht.	
6.8.7 Handlungsfeld 5: Schaffung von Wohlstand und Einkommen	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, in dem Unternehmertum gedeiht und dauerhaften Nutzen für die jeweiligen Gemeinschaften stiftet. Beispielsweise durch: • Programme zur Förderung des Unternehmertums • Unterstützung lokaler Lieferanten • Beschäftigung der Mitglieder einer Gemeinschaft • Gezielte Förderung von Frauen • Zahlung von Steuern • Einbindung lokaler Gemeinschaften in die Wertschöpfungskette • Einhaltung rechtlicher Bestimmungen Erfüllung; „Ja“, wenn die Organisation • die sozialen Auswirkungen ihres Ein- oder Austritts aus einer Gemeinschaft berücksichtigt, • erwägt, geeignete Initiativen zur Förderung der Diversifikation von bestehenden Wirtschaftstätigkeiten in der Gemeinschaft zu unterstützen, • erwägt, lokale Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen den Vorzug zu geben, • erwägt, Initiativen zur Stärkung von lokalen Lieferanten zu starten, im Hinblick auf ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten, zur Wertschöpfungskette beizutragen, • in Betracht zieht, Organisationen dabei zu unterstützen, innerhalb des entsprechenden Rechtsrahmens tätig zu sein, • sich nur dann an wirtschaftlichen Aktivitäten mit Organisationen beteiligt, die aufgrund niedrigen Entwicklungsstands Schwierigkeiten haben, die rechtlichen Anforderungen einzuhalten, wenn der Zweck darin besteht, sich mit Armut auseinanderzusetzen, oder es eine begründete Erwartung gibt, dass die Menschenrechte beständig verbessert werden, • in Betrachtung zieht, einen Beitrag zu langfristigen Programmen und Partnerschaften zu leisten, die die Mitglieder einer Gemeinschaft dabei unterstützen, Unternehmen und Genossenschaften zu gründen, die Produktivität zu verbessern und Unternehmertum zu fördern (z. B. Schulungen zu Geschäftsplanung, Mindestanforderungen an Lieferanten hinsichtlich Qualität, Management, technischer Unterstützung oder zum Zugang zu Finanzierungen), • die effizientere Nutzung verfügbarer Ressourcen fördert, einschließlich der guten Behandlung von Haus- und Nutztieren, • Möglichkeiten in Betracht zieht, durch die der Organisation aus der Gemeinschaft der Zugang zu Auftragsvergaben erleichtert wird (z. B. Kompetenzaufbau), • Organisationen und Einzelpersonen unterstützt, die der Gemeinschaft benötigte Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung stellen,	2

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 25

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditert

Auditcheckliste | DIN ISO 26000

Auditor: Philip Mangelberger	B
- den Aufbau von Unternehmensvereinigungen in der Gemeinschaft unterstützt, ihren steuerlichen Verpflichtungen nachkommt und den Behörden die erforderlichen Informationen zu deren Bemessung zur Verfügung stellt, - in Betracht zieht, zur Alterszulage und Pension der Beschäftigten beizutragen.	
6.8.8 Handlungsfeld 6: Gesundheit	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation das Recht auf Gesundheit achten und innerhalb ihrer Möglichkeiten dazu beitragen, Gesundheit zu fördern, gesundheitlichen Bedrohungen und Krankheiten vorzubeugen und Schäden für die Gemeinschaft abzuschwächen. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation - bestrebt ist, die negativen gesundheitlichen Auswirkungen ihrer Produktionsprozesse, Produkte oder Dienstleistungen zu beseitigen, - die Förderung einer guten Gesundheit unterstützt (z. B. durch Arzneimittelzugang, Schutzimpfungen, Ermutigung zum gesunden Lebensstil), - erwägt, das Bewusstsein für Gesundheitsrisiken und schwerer Erkrankungen zu wecken und entsprechende Vorbeugung zu stärken, - erwägt, zur Vermeidung von Erkrankungen einen dauerhaften und uneingeschränkten Zugang zu wesentlichen Gesundheitsvorsorgeleistungen, zu sauberem Wasser sowie zu einer angemessenen Abfall- und Abwasserentsorgung zu fördern.	1
6.8.9 Handlungsfeld 7: Investition zugunsten des Gemeinwohls	
Erläuterung: Grundsätzlich sollte die Organisation Investitionen zugunsten des Gemeinwohls tätigen. Dies können Projekte in den Bereichen Bildung, Schulungen, Kultur, Gesundheitswesen, Schaffung von Einkommen, Infrastrukturentwicklung, Informationszugang oder Aktivitäten, die die wirtschaftliche und soziale Entwicklung fördern, sein. Erfüllung: „Ja“, wenn die Organisation - bei der Planung von Investitionen in das Gemeinwohl berücksichtigt, inwieweit die Entwicklung der Gemeinschaft gefördert werden kann, - Maßnahmen vermeidet, die die Abhängigkeit der Gemeinschaft vom philanthropischen Engagement, von der andauernden Präsenz oder der Unterstützung durch die Organisation fördern, - die eigenen gemeinschaftsbezogenen Initiativen bewertet und nach Verbesserungsmöglichkeiten sucht, - Partnerschaften mit anderen Organisationen in Betracht zieht, um Synergien aufzubauen (z. B. Regierungsstellen, Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen), - einen Beitrag zu Programmen in Erwägung zieht, die den Zugang zu Nahrungsmitteln und lebensnotwendigen Produkten für schutzbedürftige oder diskriminierte Gruppen mit niedrigen Einkommen ermöglicht	2

Auditprotokoll DIN ISO 26000

Revision: 1

Stand: 14.03.2025

Seite 26

B (Bewertung): 1 erfüllt 2 erfüllt mit Verbesserungspotential 3 nicht erfüllt / Abweichung (siehe Bericht)

4 nicht zutreffend 5 in diesem Abschnitt nicht auditiert

Die in diesem Verhaltenskodex verwendeten Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

Mangelberger Elektrotechnik GmbH
Norisstraße 25 / Gewerbegebiet 3
D-91154 Roth

Telefon: +49 (0)9171/9799-0
Mail: info@megcommon.com
Internet: www.mangelberger.com

mangelberger
I Corporate Technology