

# Anforderungsliste zum ZNU-Standard Nachhaltiger Wirtschaften<sup>Food</sup>

Als Anhang zum ZNU-Standard Nachhaltiger Wirtschaften Food dient die Anforderungsliste als Arbeitshilfe für die Durchführung und Dokumentation von Maßnahmen zur Entwicklung eines integrierten Managementsystems zum Nachhaltiger Wirtschaften. Die Anforderungen des Standards, die von der Zertifizierungsstelle zu überprüfen und maßgeblich für erfolgreiche Audits sind, werden hier in gebündelter Form dargestellt. Somit ist dieses Dokument Teil des vollständigen Standardtextes, der am 16.09.2013 erscheint.

## **GRUNDSÄTZLICHES:**

Die Zertifizierung ist standortbezogen, bezieht aber auch das Thema Produktverantwortung mit ein.

Die Einhaltung der am Standort geltenden rechtlichen Anforderungen sowie die produktspezifischen rechtlichen Anforderungen sind nicht Hauptbestandteil der Überprüfung; werden jedoch Verstöße dahingehend festgestellt, werden diese ebenfalls in der Bewertung berücksichtigt.

Zu allen Punkten der Prüfliste ist die Einhaltung der jeweiligen Anforderungen nachzuweisen. In Punkten, die auf das Unternehmen nicht zutreffen, ist eine kurze Erläuterung notwendig (Grundsatz „comply or explain“).

Generell ist, wie bei anderen Managementsystemen auch, die Dokumentenlenkung zu dokumentieren, eine Liste der Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen vorzulegen sowie nachzuweisen, dass interne Audits regelmäßig durchgeführt werden. Zudem ist eine Managementbewertung gefordert, die u. a. durch Sichtung und Interviews mit dem Management überprüft wird.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit ist in diesem Text nur die männliche Sprachform gewählt worden. Alle personenbezogenen Aussagen gelten jedoch stets für Frauen und Männer gleichermaßen.

## Überblick - Anforderungsliste zum ZNU-Standard Nachhaltiger Wirtschaften<sup>Food</sup>

### Teil I „Nachhaltige Unternehmensführung“

### Teil II „Nachhaltigkeitsthemen“



#### DENKEN /

- I.1 Wie gut ist die Früherkennung?
- I.2 Hat das Unternehmen ein Leitbild zur Nachhaltigkeit festgelegt?
- I.3 Wie umfassend sind Ziele und Meilensteine für mehr Nachhaltigkeit formuliert?



#### UMWELT /

- II.1 Klima/Energie
- II.2 Ressourcen
- II.3 Biodiversität/Tierschutz



#### HANDELN /

- I.4 Ist Nachhaltigkeit im Management verankert und wie viele Ressourcen werden eingesetzt, um die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen (Kapazität)?
- I.5 Wie neugierig und lernfähig ist das Unternehmen (Bildung/Lernprozess)?



#### KOMMUNIZIEREN /

- I.7 Wie offen ist der Dialog mit internen und externen Anspruchsgruppen?



#### WIRTSCHAFT /

- II.4 Nachhaltige Wertschöpfung/Faire Bezahlung
- II.5 Qualität/Verbraucherschutz
- II.6 Gesellschaftliche Einflussnahme/Antikorruption



#### MESSEN /

- I.6 Wie gut ist die Diagnose?



#### SOZIALES /

- II.7 Menschenrechte
- II.8 Gesundheit
- II.9 Diversity/Demografie



Handlungsfeld	Anforderungen laut ZNU-Standard
<b>I.1</b> Wie gut ist die <b>Früherkennung</b> ?	<p>I.1.1 Es besteht ein Früherkennungssystem, das die Nachhaltigkeitsanforderungen mindestens einmal pro Jahr erfasst und bewertet und somit die relevanten Nachhaltigkeitsthemen auf Unternehmens- bzw. Standortebene, gemäß den neun Handlungsfeldern in Teil II dieser Liste, identifiziert.</p> <p>I.1.2 Es besteht ein Früherkennungssystem, das die Nachhaltigkeitsanforderungen mindestens einmal pro Jahr erfasst und bewertet und somit die relevanten Nachhaltigkeitsthemen auf Produktebene für die Hauptumsatzträger aus einer Produktlebenszyklus-Perspektive für die Dimensionen Umwelt, Wirtschaft und Soziales identifiziert.</p> <p>I.1.3 Zudem werden die relevanten Anspruchsgruppen zu den relevanten Themen mindestens einmal pro Jahr identifiziert, deren Interessen erfasst und mit den unternehmenseigenen Interessen abgeglichen. Die daraus resultierenden Risiken und Chancen werden je nach Bedarf, mindestens einmal pro Jahr, erfasst und bewertet.</p>
<b>I.2</b> Hat das Unternehmen ein <b>Leitbild</b> zur Nachhaltigkeit festgelegt?	<p>I.2.1 Das für alle relevanten (internen und externen) Anspruchsgruppen jederzeit zugängliche und verständliche Leitbild beinhaltet die wesentlichen in der Früherkennung identifizierten Themen und formuliert in Bezug auf das Kerngeschäft Aussagen zur Nachhaltigkeit auf Unternehmens- bzw. Standortebene (siehe Teil II dieser Prüfliste).</p> <p>I.2.2 Das für alle relevanten (internen und externen) Anspruchsgruppen jederzeit zugängliche und verständliche Leitbild beinhaltet die wesentlichen in der Früherkennung identifizierten Themen und formuliert in Bezug auf das Kerngeschäft Aussagen zur Nachhaltigkeit auf Produktebene.</p> <p>I.2.3 Die Einhaltung gesetzlicher Rechte und Pflichten, internationaler Verhaltensstandards und ein Bezug zur gesellschaftlichen Nachhaltigkeitspolitik (z. B. auf globaler, EU- bzw. nationaler Ebene) wird öffentlich kommuniziert (z. B. im Leitbild).</p>
<b>I.3</b> Wie umfassend sind <b>Ziele</b> und Meilensteine für mehr Nachhaltigkeit formuliert?	<p>I.3.1 Es liegt ein Zielprogramm für alle unter Handlungsfeld I.1 identifizierten relevanten Nachhaltigkeitsthemen vor. Dies umfasst angemessene und messbare Ziele und Meilensteine auf Unternehmens- bzw. Standortebene und Produktebene sowie Verantwortlichkeiten, Fristen und Korrekturen zur kontinuierlichen Verbesserung.</p> <p>I.3.2 Alle im Zielprogramm enthaltenen Ziele sind intern zu kommunizieren, mindestens drei Ziele sind extern zu kommunizieren.</p>

Handlungsfeld	Anforderungen laut ZNU-Standard
<p><b>I.4</b> Ist Nachhaltigkeit im Management verankert und wie viele Ressourcen (Zeit, Geld) werden eingesetzt, um die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen (<b>Kapazität</b>)?</p>	<p>I.4.1 Das Thema ist auf Ebene des Top-Managements verankert: Verantwortliche (oberste Leitung) und Stellvertreter sind benannt.</p> <p>I.4.2 Ein Verantwortungsbereich im Unternehmen, der sich abteilungsübergreifend und interdisziplinär mit Nachhaltigkeitsfragen beschäftigt (z. B. Nachhaltigkeits-Team), ist eingerichtet. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind dokumentiert.</p> <p>I.4.3 Es gibt ein Verfahren zur Bewertung der individuellen Nachhaltigkeitsleistung der Führungskräfte.</p> <p>I.4.4 Angemessene Ressourcen zur Erreichung der eigenen Nachhaltigkeitsziele sind bereitgestellt.</p> <p>I.4.5 Das Unternehmen stellt sicher, dass alle relevanten Gesetze, Richtlinien und Vorschriften, die für das Nachhaltigkeitsmanagementsystem von Bedeutung sind, in der aktuellen Fassung ermittelt wurden und zugänglich sind.</p>
<p><b>I.5</b> Wie neugierig und lernfähig ist das Unternehmen (<b>Bildung/ Lernprozess</b>)?</p>	<p>I.5.1 Alle Beschäftigten werden für Nachhaltigkeit sensibilisiert. Nachhaltigkeitskompetenzen sind vorhanden und werden gezielt weiterentwickelt.</p> <p>I.5.2 Der Weiterbildungsbedarf in Sachen Nachhaltigkeit in den relevanten Unternehmensbereichen wird ermittelt. Entsprechende Maßnahmen werden umgesetzt.</p> <p>I.5.3 Kooperationen mit Akteuren der Wertschöpfungskette und mit anderen Organisationen (Unternehmen, Hochschulen, Verbraucherschutzverbänden o. a.) sind etabliert und mitgestaltet, um das Wissen und das Bewusstsein zur Nachhaltigkeit in Branche und Gesellschaft zu fördern.</p>



Handlungsfeld	Anforderungen laut ZNU-Standard
<b>I.6</b> Wie gut ist die <b>Diagnose</b> ?	<p>I.6.1 Für das Nachhaltigkeitsmanagementsystem werden Ergebnisse von internen Audits und die Korrekturmaßnahmen auf Wirksamkeit und Folgemaßnahmen überprüft.</p> <p>I.6.2 In festgelegten Abständen werden Managementbewertungsbesprechungen abgehalten, Ergebnisse dokumentiert und Korrekturmaßnahmen eingeleitet.</p> <p>I.6.3 Es wird dokumentiert, wie Indikatoren festgelegt, regelmäßig erfasst, validiert und interpretiert werden.</p> <p>I.6.4 Für alle als relevant identifizierten Themen der Nachhaltigkeit sind Indikatoren festgelegt, sodass der jeweilige Grad der Zielerreichung transparent wird.</p>
<b>I.7</b> Wie offen ist der <b>Anspruchsgruppen-dialog</b> mit <b>internen ...</b>	<p>Das Unternehmen verpflichtet sich, den INTERNEN Dialog lebendig zu gestalten, d. h.:</p> <p>I.7.1 die Beschäftigten regelmäßig über alle wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu informieren und darzulegen, wie das Unternehmen diesen Herausforderungen begegnet (siehe I.3);</p> <p>I.7.2 die Beschäftigten ausdrücklich zum Feedback zu den geplanten Maßnahmen und zu möglichen Zielkonflikten zu ermuntern sowie eine Kontaktperson (z. B. der Nachhaltigkeitsverantwortliche) für das Sammeln und Auswerten der Rückmeldungen zu benennen, die sicherstellt, dass das Feedback in den Entscheidungsprozessen auf Führungsebene berücksichtigt wird;</p> <p>I.7.3 Vertreter/Betriebsrat sind bestellt und bekannt, sodass Konfliktfälle im Unternehmen nach Möglichkeit im Kreis der Betroffenen und im Dialog gelöst werden können. Für den Fall, dass dies nicht gelingt, ist eine neutrale Vertrauensperson als Vermittler benannt, um gerichtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden. Zudem ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten die Angebote zur Lösung von Konflikten, insbesondere die Kontaktdaten der Vertrauensperson, kennen.</p>
<b>... und externen</b> Anspruchsgruppen?	<p>Den EXTERNEN Dialog aktiv zu gestalten, d. h.:</p> <p>I.7.4 seinen Weg zu mehr Nachhaltigkeit (allgemein und konkret zu den einzelnen Nachhaltigkeitsthemen) transparent zu machen und öffentlich zu kommunizieren (siehe I.3);</p> <p>I.7.5 in der externen Kommunikation auch kritische Themen bzw. negative Schlüsselereignisse aufzugreifen;</p> <p>I.7.6 den Dialog mit (kritischen) Anspruchsgruppen zu suchen.</p>

Handlungsfeld	Anforderungen laut ZNU-Standard
<b>II.1 Klima/Energie</b>	<p>II.1.1 Aussagekräftige Daten zu Treibhausgasemissionen aus den Unternehmensaktivitäten am Standort werden auf der Basis international akzeptierter Standards systematisch erfasst, dokumentiert und ausgewertet.</p> <p>Unternehmen mit mehreren Standorten erfassen klimarelevante Daten an mindestens 30% der Standorte innerhalb eines Geschäftsbereichs. Auf Basis dieser Primärdaten kann dann die Klimabilanz für den Geschäftsbereich hochgerechnet und zu einer Unternehmensklimabilanz zusammengeführt werden. Ziel ist es jedoch, so viele Primärdaten wie möglich zugrunde zu legen.</p> <p>Mindestanforderung ist, dass alle Emissionen, die im GHG-Protocol unter Scope 1 und 2 fallen, inkl. ihrer Vorketten erfasst werden.</p> <p>II.1.2 Klimaschutzziele und -maßnahmen sind für die Unternehmens- und die Produktebene formuliert und eingeleitet (z. B. Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien).</p> <p>II.1.3 Gemeinsam mit Geschäftspartnern wird die Klimafreundlichkeit und die Energieeffizienz der Produkte, der Verpackungen und Prozesse entlang der Wertschöpfungskette systematisch gesteigert.</p>
<b>II.2 Ressourcen</b>	<p>II.2.1 Daten zu wesentlichen Ressourcenverbräuchen (z. B. Wasser, Flächen, Material/Verpackung), Abfällen und Emissionen, resultierend aus den Unternehmensaktivitäten, werden erfasst.</p> <p>II.2.2 Daten zur Verwendung und Entsorgung giftiger oder gefährlicher Chemikalien oder sonstiger Formen von Umweltbelastungen werden erfasst und Maßnahmen zur Vermeidung dieser werden umgesetzt.</p> <p>II.2.3 Ressourcenschutzziele und -maßnahmen sind auf Unternehmens- bzw. Standortebene und auf Produktebene formuliert und eingeleitet (z. B. Programm zur dauerhaften Reduzierung der Abfallströme, Steigerung des Einsatzes von Sekundärrohstoffen).</p> <p>II.2.4 Gemeinsam mit Geschäftspartnern wird die Ressourceneffizienz entlang der Wertschöpfungskette systematisch gesteigert (z. B. Vertragsanbau).</p>

Handlungsfeld	Anforderungen laut ZNU-Standard
<b>II.3 Biodiversität/</b>	<p>II.3.1 Daten zu Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Biodiversität werden erfasst.</p> <p>II.3.2 Ziele und Maßnahmen für die Auswirkungen auf die Biodiversität sind für die Unternehmens- und die Produktebene formuliert bzw. eingeleitet (z. B. Umgang mit gentechnisch veränderten Organismen (GVO) und Pestizideinsatz).</p> <p>II.3.3 Gemeinsam mit Geschäftspartnern wird die Biodiversität entlang der Wertschöpfungskette systematisch gefördert.</p>
<b>Tierschutz</b>	<p>II.3.4 Daten zu Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf den Tierschutz werden erfasst.</p> <p>II.3.5 Ziele und Maßnahmen für die Auswirkungen auf Tierschutz sind für die Unternehmens- und die Produktebene formuliert bzw. eingeleitet (insbesondere sach- und artgerechte Haltung und Nutzung von Tieren).</p> <p>II.3.6 Gemeinsam mit Geschäftspartnern wird der Tierschutz entlang der Wertschöpfungskette systematisch gefördert.</p>

Handlungsfeld	Anforderungen laut ZNU-Standard
<b>II.4 Nachhaltige Wertschöpfung/ Faire Bezahlung</b>	<p>II.4.1 Die Umsatz- und Gewinnziele des Unternehmens orientieren sich an der langfristigen Existenzsicherung des Unternehmens, basierend auf einem fairen und freien Wettbewerb.</p> <p>II.4.2 Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Beschaffungskriterien.</p> <p>II.4.3 Die Beschäftigten werden fair bezahlt, d. h. Festangestellte mindestens nach Tarifvertrag und Leiharbeiter/Werkvertragsarbeitnehmer mindestens nach landesüblichem Mindestlohn unter Berücksichtigung der maximalen Arbeitszeit und der angemessenen Entlohnung von Überstunden.</p> <p>II.4.4 Beschäftigte partizipieren finanziell am Unternehmenserfolg, mit dem Ziel den Lebensstandard der Beschäftigten zu verbessern.</p> <p>II.4.5 Die Entlohnung ist unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion etc.</p>
<b>II.5 Qualität/ Verbraucherschutz</b>	<p>II.5.1 Es besteht ein Qualitätsmanagementsystem, das auch den Umgang mit Überproduktion bzw. nicht kundenkonformen Produkten zur Vermeidung von Lebensmittelabfällen regelt.</p> <p>II.5.2 Zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit werden nur Produkte und Dienstleistungen in den Verkehr gebracht, die unter üblichen und vernünftigerweise vorhersehbaren Nutzungsbedingungen sicher sind.</p> <p>II.5.3 Produkt- und Prozessqualitäten werden dem Verbraucher transparent gemacht und realitätsnah und verantwortlich kommuniziert: Es wird mit ehrlichen und eindeutigen Bildern bzw. Aussagen über Zutaten und Produktionsprozesse geworben.</p> <p>II.5.4 Ziele und Maßnahmen zum Verbraucherschutz werden auch extern kommuniziert (z. B. im Internet).</p> <p>II.5.5 Es besteht ein System zum Datenschutz (insbesondere bzgl. Kundendaten).</p>
<b>II.6 Gesellschaftliche Einflussnahme/ Antikorruption</b>	<p>II.6.1 Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt und welche Ziele es sich hier für die Zukunft setzt.</p> <p>II.6.2 Das Unternehmen legt Zuwendungen an Parteien und Politiker offen. Der Umgang mit Amtspersonen wird transparent gestaltet.</p> <p>II.6.3 Es besteht ein System zur Verhinderung von Korruption/Preisabsprachen. Beschäftigte werden präventiv geschult.</p> <p>II.6.4 Erfassung der Anzahl der Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens und wesentlicher Bußgelder wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften.</p>



Handlungsfeld	Anforderungen laut ZNU-Standard
<b>II.7 Menschenrechte</b>	<p>II.7.1 Systematische Erfassung der Daten und Fakten zur Einhaltung der Menschenrechte und fairer Arbeitsbedingungen (Chancengleichheit, Umgang mit Zwangs- und Kinderarbeit, Wahrung der privaten Entscheidungsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung).</p> <p>II.7.2 Zur Wahrung der Menschenrechte werden Vorgaben gemacht, kontrolliert und systematisch bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten/Dienstleistern eingesetzt.</p> <p>II.7.3 Gemeinsam mit Marktbegleitern, Lieferanten, Handelspartnern, Behörden, NGOs o. a. wird die Einhaltung der Menschenrechte (z. B. Zugang zu Bildung, Gesundheitsleistungen, sauberes Wasser) verbessert.</p>
<b>II.8 Gesundheit</b>	<p>II.8.1 Auswirkungen auf die Gesundheit der Menschen im Unternehmen werden systematisch erfasst. Ziele und Maßnahmen zur Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes sind formuliert bzw. eingeleitet (Grundprinzip „Prävention ist wichtiger als Schadensbegrenzung“).</p> <p>II.8.2 Auswirkungen der Produkte, Prozesse und/oder Dienstleistungen des Unternehmens auf die Gesundheit der Menschen entlang der Wertschöpfungskette und in der Gesellschaft werden systematisch erfasst. Ziele, Maßnahmen und die kontinuierliche Verbesserung sind formuliert bzw. eingeleitet.</p>
<b>II.9 Diversity/ Demografie</b>	<p>II.9.1 Die Altersstruktur der Beschäftigten wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels systematisch erfasst. Ziele und Maßnahmen sind formuliert bzw. eingeleitet.</p> <p>II.9.2 Es gibt Maßnahmen zur Förderung der Kultur der Vielfalt im Unternehmen (Diversity) mit dem Ziel der Gleichbehandlung/ Chancengleichheit der Beschäftigten und der Bewerber unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Lebensstil etc. (z. B. Integrationsprogramme).</p>

**Haben Sie noch weitere Fragen zum Standard?**

Benötigen Sie Unterstützung beim Systemaufbau bzw. bei der Qualifizierung Ihrer Mitarbeiter?

Melden Sie sich direkt bei uns: Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme!

**Kontakt:** Alicia Seifer, Tel. 02302/ 926-545, [znu@uni-wh.de](mailto:znu@uni-wh.de)