

# Compliance-Social-Sustainability-DE

## Grundsätze

Allen Mitarbeitern, Angestellten und Leitungsfunktionen der EVO-GmbH orientieren sich uneingeschränkt bei ihrem Handeln an diesen Grundsätzen, den Vorgaben der UN für die soziale Nachhaltigkeit (Social Sustainability) und den 17 nachhaltigen Entwicklungszielen [Sustainable Development Goals (SDGs)] des UN Global Compact. Wir teilen diese Leitlinie mit unseren Lieferanten.

### **A Einhaltung geltender Gesetze**

Alle Personen, die innerhalb der EVO-GmbH oder mit der EVO-GmbH zusammenarbeiten, z.B. Lieferanten, bekennen sich zur Einhaltung nationaler, und wo zutreffend, zu internationalen Gesetzen und Verordnungen.

### **B Geschäftsgeheimnisse, Informationsschutz und Datensicherheit**

Alle Personen sind zur Verschwiegenheit bei allen internen Angelegenheiten der EVO-GmbH sowie bei allen Informationen von oder über Personen innerhalb wie außerhalb der EVO-GmbH verpflichtet. Eine Weitergabe von Daten und/oder Informationen ist nur gemäß der Kennzeichnung des Informationsschutzes zulässig.

Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität sowie die Sicherheit der verwendeten Daten sind sicherzustellen.

Vertrauliche Informationen sind generell alle Informationen, solange diese nicht als öffentlich gekennzeichnet sind. Im Zweifel gilt immer die nächsthöhere Schutzklasse.

### **C Finanzielle Verantwortung (genaue Aufzeichnungen)**

Alle Personen, die innerhalb der EVO-GmbH oder mit der EVO-GmbH zusammenarbeiten, z.B. Lieferanten, bekennen sich zur Einhaltung der finanziellen Verantwortung und genauer Aufzeichnungen im Sinne nationaler, und wo zutreffend, zu internationalen Gesetzen und Verordnungen.

### **D Ausfuhrkontrolle und Sanktionslisten**

Alle Personen, die innerhalb der EVO-GmbH oder mit der EVO-GmbH zusammenarbeiten, z.B. Lieferanten, bekennen sich zur Prüfung von Sanktionslisten der EU und Ausfuhrkontrollen im Sinne nationaler, und wo zutreffend, zu internationalen Gesetzen und Verordnungen.

### **E Plagiate**

Die Anmaßung fremder geistiger Leistungen ist auszuschließen. Dies bezieht sich auf die Übernahme fremder Texte oder anderer Darstellungen bzw. Ideen beziehen, z.B. Zeitungs-, Magazinartikel, Fotos, Filme, Tonaufnahmen, Musik sowie Erfindung, Design, wissenschaftliche Erkenntnisse, Melodien oder beides gleichzeitig.



ISMS-Klassifizierung

## **F Datenschutz**

Personen innerhalb wie außerhalb, z.B. Lieferanten, der EVO-GmbH sind zur Einhaltung der nationalen und wo zutreffend der internationalen datenschutzrechtlichen Bestimmungen verpflichtet und insbesondere aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigten Zugriff gesichert und, wenn erforderlich, fristgerecht gelöscht werden.

## **G Interessenkonflikt**

Ein Interessenkonflikt wird als eine Reihe von Bedingungen bezeichnet, welche dazu führen, dass sich das berufliche Urteilsvermögen bezüglich eines primären Interesses, Interesse des Arbeitgebers, durch das Auftreten eines sekundären Interesses, persönliches oder Mitarbeiterinteresse, unangemessen beeinflussen lässt.

Entgegengesetzte Interessen verhindern, dass weiterhin an der objektiven Erledigung von Aufgaben oder der Lösung von Problemen gearbeitet wird. Diese Situation öffnet eine Anfälligkeit für Korruption und Bestechung.

## **H Hinweisgeberschutz**

Für Hinweisgeber wird der Schutz gemäß dem Entwurf des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) vom 27.Juli 2022 gewährt.

[https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Dokumente/RegE\\_Hinweisgeberschutz.pdf;jsessionid=2D7360398830D9A87F0C0369B34AB526.2\\_cid324?\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Dokumente/RegE_Hinweisgeberschutz.pdf;jsessionid=2D7360398830D9A87F0C0369B34AB526.2_cid324?_blob=publicationFile&v=2)

Nach In Kraft treten des Gesetzes wird der Umfang eingearbeitet

## **I Kartellrecht**

Die EVO-GmbH bekennt sich zur konsequenten Einhaltung des nationalen und europäischen Kartellrechts.

## **J Vortragstätigkeit / Verwendung von Arbeitsergebnissen**

Bei der Annahme von Vortragstätigkeiten und/oder der Mitwirkung an Seminaren durch EVO-GmbH Mitarbeiter sind die Mitarbeiter der EVO-GmbH zur Beachtung der internen Richt- und Leitlinien eigenständig verpflichtet.

Die Verwendung von internen Arbeitsergebnissen ist ohne Zustimmung der Geschäftsleitung nicht gestattet. Bei Veröffentlichungen oder öffentlichen Äußerungen, die nicht unter der Aufsichtspflicht der EVO-GmbH erfolgen, ist die eindeutig private Position deutlich darzustellen.

## **K Spenden/Sponsoring/Einladungen/Geschenke**

Spenden, Sponsoring, Einladungen und Geschenke sind nur innerhalb der Grenzen des Berliner Compliance Modells sowie den internen Leitlinien zulässig.

## **L Umgang mit Eigentum der EVO-GmbH/Kunden/Lieferanten**

Jede Person innerhalb der EVO-GmbH geht mit den materiellen wie immateriellen Werten der GmbH und mit Werten von Kunden wie Lieferanten verantwortungsvoll und sachgerecht um. Wie eigenes Eigentum.

## **M Compliance**

### **Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex**



[https://www.nachhaltigkeitsrat.de/wp-content/uploads/migration/documents/Leitfaden\\_zum\\_Deutschen\\_Nachhaltigkeitskodex.pdf](https://www.nachhaltigkeitsrat.de/wp-content/uploads/migration/documents/Leitfaden_zum_Deutschen_Nachhaltigkeitskodex.pdf)

## Soziale Nachhaltigkeit der Vereinten Nationen



<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

### Human Rights

#### **1 Prinzip 1: Menschenrechte**

Das Wirtschaftsleben sollte den Schutz von international veröffentlichten Menschenrechten unterstützen und respektieren.

#### **2 Prinzip 2: Menschenrechte**

Das Wirtschaftsleben sollte sicherstellen, dass es nicht Mitschuld ist an Missbrauch von Menschenrechten.

### Labour

#### **3 Prinzip 3: Arbeit**

Das Wirtschaftsleben sollte die Freiheit von Vereinigungen aufrechterhalten und die Anerkennung des Rechts für kollektive Tarifverhandlungen.

#### **4 Prinzip 4: Arbeit**

Das Wirtschaftsleben sollte die Beseitigung aller Arten von Zwangsarbeit aufrechterhalten.

#### **5 Prinzip 5: Arbeit**

Das Wirtschaftsleben sollte die Abschaffung von Kinderarbeit aufrechterhalten.

#### **6 Prinzip 6: Arbeit**

Das Wirtschaftsleben sollte die Abschaffung von Diskriminierung in Bezug auf Arbeitsplatz und Beschäftigung aufrechterhalten.

**Environment**

**7 Prinzip 7: Umwelt**

Das Wirtschaftsleben sollte einen vorbeugenden Ansatz zu ökologischen Herausforderungen unterstützen.

**8 Prinzip 8: Umwelt**

Das Wirtschaftsleben sollte Initiativen zu größerer Umweltverantwortung fördern und anwenden

**9 Prinzip 9: Umwelt**

Das Wirtschaftsleben sollte zur Entwicklung und Verbreitung von umweltfreundlichen Technologien ermutigen.

**Anti-Corruption**

[https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026\\_E.pdf](https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf)

**10 Prinzip 10: Antikorrption**

Das Wirtschaftsleben sollte gegen Korruption in allen Arten, einschließlich Erpressung und Bestechung, einwirken.



<https://www.un-anticorruption-learn.org/>

## Siebzehn nachhaltige Entwicklungsziele der Vereinten Nationen

<https://sdg-indikatoren.de/>

<https://www.unglobalcompact.org/sdgs/17-global-goals>



### **Ziel 1**

Beenden der Armut in der gesamten Lieferkette

**Prinzip 1 und 2**



### **Ziel 2**

Beenden des Hungerns und Förderung einer nachhaltigen Landwirtschaft

**Prinzip 7, 8 und 9**



### **Ziel 3**

Gute Gesundheit und Wohlbefinden für alle Altersstufen

**Prinzip 1 und 2**



### **Ziel 4**

Faire und angemessene Ausbildung für alle

**Prinzip 1 und 2**

## Ziel 5



Gleichberechtigung der Geschlechter

**Prinzip 1, 2 und 6**

## Ziel 6



Verfügbarkeit von sauberem Wasser und Sanitäreinrichtungen

**Prinzip 7, 8 und 9**

## Ziel 7



Bezahlbare und saubere Energie

**Prinzip 7, 8 und 9**

## Ziel 8



Annehmbare Arbeit und wirtschaftliches Wachstum

**Prinzip 1, 2, 3, 4, 5 und 6**

### Ziel 9



Aufbau einer belastbaren Infrastruktur, nachhaltige Industrialisierung und Förderung von Innovation

### Ziel 10



Reduzierung von Ungleichheit in der Gesellschaft

### Ziel 11



Nachhaltige Städte und Gemeinschaften

### Ziel 12



Nachhaltiger Konsum und Produktion



### Ziel 13



Bekämpfung des Klimawandels und seines Einflusses

### Ziel 14



Nachhaltiger Umgang mit Ozeanen, Meeren und marinen Ressourcen

### Ziel 15



Schützen, wiederherstellen von nachhaltigen Öko-Systemen, nachhaltige Forstwirtschaft, Bekämpfung der Wüstenbildung, anhalten und Umkehr der Bodenabtragung (Erosion), Verhinderung von Verlust der Biodiversität

### Ziel 16



Förderung von friedlichen Gesellschaften, Zugang zur Justiz für alle und effektive, verantwortliche Organisationen für alle Ebenen

## Ziel 17



Stärkung der Bedeutung der Einführung und Neubelebung der globalen Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung

**Prinzip 1 bis 10**

## N Umfang SA8000

[https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/01/SA80002014\\_German1.pdf](https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/01/SA80002014_German1.pdf)

<https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000-2014-Guidance-Document.pdf>

### III Definitionen

Siehe SA800:2014, Seite 7 und 8

### IV Soziale Verantwortung

#### 1 Kinderarbeit

- 1.1 Die EVO GmbH schließt Kinderarbeit aus noch beteiligt sie sich oder unterstützt Kinderarbeit, siehe III Definitionen.
- 1.2 Nicht anwendbar
- 1.3 Die Organisation stellt junge Arbeiter zur Ausbildung ein. Die Schulzeiten werden als Arbeitszeit gemäß Arbeitsvertrag gerechnet und darf täglich maximal 8h betragen.
- 1.4 Die Organisation setzt junge Arbeiter nicht Situationen aus, am oder außerhalb des Arbeitsplatzes, die gefährlich oder unsicher sind und sich negativ auf die physische und psychische Gesundheit und Entwicklung auswirkt.

#### 2 Zwangs- oder Pflichtarbeit

- 2.1 Die Organisation schließt Zwangs- oder Pflichtarbeit aus noch unterstützt sie Form von Arbeit. Es werden keine „Einlagen“ erhoben, um eine Beschäftigung zu garantieren.
- 2.2 Weder die Organisation noch jede andere Einheit, die der Organisation Arbeitskraft zur Verfügung stellt, darf Teile der Arbeitslöhne, Zusatzleistungen, Eigentum oder Dokumente zurückhalten, um die Arbeitnehmer zu nötigen, weiter für die Organisation zu arbeiten.
- 2.3 Die Organisation stellt sicher, dass keine Beschäftigungsgebühren oder -kosten teilweise oder vollumfänglich von Arbeitern getragen werden.
- 2.4 Die Belegschaft hat das Recht, den Arbeitsplatz nach Abschluss ihres üblichen Arbeitstages zu verlassen und ihre Beschäftigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu kündigen.
- 2.5 Weder die Organisation noch jede Einheit, die der Organisation Arbeitskraft zur Verfügung stellt, betreibt oder unterstützt Menschenhandel.

#### 3 Gesundheitsschutz und Sicherheit (Arbeitsschutz)

- 3.1 Die Organisation kommt dem Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz nach und unternimmt effektive Schritte, um möglichen Problemen in diesem Bereich vorzugreifen und



ISMS-Klassifizierung

arbeitsbedingten Verletzungen oder Krankheit, die aus der Arbeit heraus entstehen, damit zusammenhängen oder im Verlauf dieser Arbeit vorkommen können, zu vermeiden. Sie minimiert oder eliminiert, sofern vertretbar, die Ursachen aller Risiken im Arbeitsumfeld basierend auf dem maßgeblichen Kenntnisstand im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz im Geschäftsbereich, bezogen auf jegliche Risiken.

- 3.2 Die Organisation schätzt die Arbeitsplatzrisiken für neue, werdende und stillende Mütter einschließlich derer, die aus ihrer Tätigkeit aussteigen müssen ein um sicherzustellen, dass alle angemessenen Schritte unternommen werden, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu beseitigen und/oder zu verringern.
- 3.3 Dort, wo Risiken auch nach wirksamer Verringerung oder Beseitigung der Ursachen aller Risiken im Arbeitsfeld bestehen, stellt die Organisation den Beschäftigten bei Bedarf eine angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung. Im Falle einer arbeitsbezogenen Verletzung veranlasst die Organisation erste Hilfe und ist dem Beschäftigten dabei behilflich, weitere medizinische Versorgung zu erhalten.
- 3.4 Die Organisation hat einen oder mehrere Vertreter zur Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes intern und extern bestellt der/die für die Umsetzung der Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Sorge tragen.
- 3.5 Der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzausschuss besteht aus einer ausgeglichenen Gruppe von internen und externen Personen. Im Falle, dass kein Gewerkschaftsvertreter ernannt oder von einer anerkannten Gewerkschaft besetzt ist bestimmen sollen die Mitarbeiter den Mitarbeitervertreter bestimmen: Die vom Ausschuss getroffenen Entscheidungen werden effektiv an die Belegschaft kommuniziert. Der Ausschuss erhält regelmäßig Schulungen, um sich kompetent engagiert um Verbesserungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu kümmern. Er bewertet formal und regelmäßig arbeitstechnische Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, um aktuelle oder mögliche Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu erkennen und anzugehen. Es werden Berichte erstellt und mindestens einmal jährlich an die Geschäftsleitung kommuniziert.
- 3.6 Die Organisation stellt den Mitarbeitern regelmäßig effektive Gesundheits- und Sicherheitsschulungen, einschließlich Schulungen vor Ort und schließt darin arbeitsbezogene Schulungen und Vorfälle am Arbeitsplatz mit ein. Diese Schulungen werden für neue Mitarbeiter als auch jährlich für alle Mitarbeiter durchgeführt. Mitarbeiter mit einer Behinderung werden 2-mal jährlich geschult.
- 3.7 Die Organisation führt dokumentierte Vorgänge, um möglichen Risiken für Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter festzustellen, ihnen vorzubeugen, diese zu minimieren, beseitigen oder anderweitig zu reagieren. Die Organisation bewahrt diese Berichte zu allen Gesundheits- und Sicherheitsvorfällen auf, die am Arbeitsplatz einschließlich Wegeunfälle auf.
- 3.8 Die Organisation gewährt den Mitarbeitern freien Zugang zu: sauberen sanitären Anlagen, Trinkwasser, angemessene Räumlichkeiten für Essenspausen und angemessene Lagerung von Lebensmitteln.
- 3.9 Ausgenommen
- 3.10 Allen Mitarbeitern wird das Recht eingeräumt, sich aus ernsthaften Gefahrensituationen zu entfernen, ohne vorab die Erlaubnis von der Organisation einzuholen.

#### **4 Vereinigungsfreiheit & Recht auf Tarifverhandlungen**

- 4.1 Den Mitarbeitern wird das Recht eingeräumt, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen, diesen beizutreten oder diese zu organisieren und vertretungsweise kollektiv mit der Organisation

zu verhandeln. Die Organisation respektiert und informiert effektiv darüber, dass sie einer Arbeitsorganisation ihrer Wahl beitreten dürfen, ohne negative Konsequenzen oder Repressalien von der Organisation fürchten müssen. Die Organisation wirkt auf keine Art und Weise auf Einrichtungen, Arbeitsweise oder Verwaltung von Arbeitsorganisationen oder Tarifverhandlungen ein.

- 4.2 In Situationen, in denen, dass Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen per Gesetz eingeschränkt ist, erlaubt die Organisation den Mitarbeitern, ihre eigenen Vertreter frei zu wählen.
- 4.3 Die Organisation stellt sicher, dass Gewerkschaftsmitglieder, Mitarbeitervertreter und sonstige Mitarbeiter, die sich mit der Organisation von Mitarbeitern beschäftigt, nicht diskriminiert, schikaniert, bedroht oder unterdrückt, weil sie Gewerkschaftsmitglieder, Mitarbeitervertreter sind oder sich mit der Organisation von Mitarbeitern beschäftigt und, dass diese Vertreter Zugang zu Mitgliedern am Arbeitsplatz haben.

## **5 Diskriminierung**

- 5.1 Die Organisation geht bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulen, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand nicht nach Rasse, Staatsangehörigkeit oder territorialer oder sozialer Herkunft, Kasten, Geburt, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienverpflichtung, Familienstand, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Ansichten, Alter oder jeglicher anderer, möglichen Situationen diskriminierend vor oder unterstützt Diskriminierung.
- 5.2 Die Organisation steht der Ausübung von Rechten der Mitarbeiter, Grundsätzen oder Praktiken zu überwachen oder dem Recht, Bedürfnisse bezüglich Rasse, Staatsangehörigkeit oder sozialer Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienverpflichtung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Ansichten oder jeglicher anderer, möglicher Situationen, die Anlass zu Diskriminierung geben könnten nicht entgegen.
- 5.3 Die Organisation verbietet jedes Verhalten, das bedrohend, beleidigend, ausbeutend oder sexuell nötigend ist, einschließlich Gesten, Sprache und Körperkontakt am Arbeitsplatz.
- 5.4 Die Organisation nötigt die Mitarbeiterinnen unter keinen Umständen zu Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests.

## **6 Disziplinarmaßnahmen**

- 6.1 Die Organisation behandelt die Belegschaft mit Anstand und Respekt. Die Organisation beteiligt sich nicht am Einsatz von körperlicher Züchtigung, seelischer oder physischer Nötigung oder verbalem Missbrauch der Mitarbeiter oder toleriert dies. Harte oder unmenschliche Behandlungen sind strengstens untersagt.

## **7 Arbeitszeit**

- 7.1 Die Organisation befolgt die geltenden Gesetze, Tarifverträge und Industriestandards bezüglich Arbeitszeit, Pausen und gesetzlicher Feiertage. Die Normale Arbeitswoche, ohne Mehrarbeit, ist gesetzlich definiert, und überschreitet 48 Stunden nicht.
- 7.2 Die Mitarbeiter bekommen wenigstens einen freien Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen gewährt. Ausnahmen zu dieser Regelung gelten nur, wenn beide Bedingungen erfüllt sind:
  - a) Das Landesrecht erlaubt es, dass die Arbeitszeit dieses Limit überschreitet und
  - b) Ein frei verhandelter Tarifvertrag ist in Kraft, der durchschnittliche Arbeitszeiten einschließlich angemessener Ruhepausen zulässt.
- 7.3 Jegliche Mehrarbeit wird freiwillig erbracht, außer wie unter 7.4 dargelegt, darf 12 Stunden pro Woche nicht überschritten und darf nicht regelmäßig eingefordert werden. Die

gesetzlichen Anforderungen sind zwingend von der Organisation und den Mitarbeitern einzuhalten.

- 7.4 In den Fällen, in denen Mehrarbeit benötigt wird, um eine kurzfristige Nachfrage abzudecken, und die Organisation an einem frei verhandelten Tarifvertrag beteiligt ist, der einen erheblichen Teil der Arbeitskräfte vertritt, darf die Organisation eine solche Mehrarbeit gemäß dieses Vertrages einfordern. Ein solcher Vertrag muss die Voraussetzungen dieses Elements zur Arbeitszeit erfüllen.

## **8 Vergütung**

- 8.1 Die Organisation respektiert das Recht der Mitarbeiter auf Bedürfnislohn und stellt sicher, dass der Lohn für eine normale Arbeitswoche, ausschließlich Mehrarbeit, immer wenigstens den gesetzlichen oder Industriemindeststandards oder Tarifverträgen (wo zutreffend) entspricht. Löhne müssen zur Deckung der Grundbedürfnisse der Mitarbeiter und für einen Teil davon zur freien Verfügung ausreichen.
- 8.2 Die Organisation darf wegen Disziplinarmaßnahmen keinen Lohnentzug vornehmen.
- 8.3 Die Organisation stellt sicher, dass die Löhne und Sozialleistungen der Mitarbeiter klar, ausführlich und regelmäßig per Auszahlung in Schriftform erläutert werden. Die Organisation leistet alle Löhne und Sozialleistung rechtmäßig und für Mitarbeiter dienlich aber unter keinen Umständen verspätet oder begrenzt wie in Form von Gutschriften, Coupons oder Wechselbriefen.
- 8.4 Die Organisation darf nicht Nur-Arbeitsverträge, aufeinanderfolgende kurzfristige Verträge und/oder falsche Lehrverhältnisse oder Programme verwenden, um ihre Verpflichtung den Mitarbeitern gegenüber gemäß geltendem Recht und Regelung die Arbeit und Soziale Sicherheit betreffend zu umgehen.

## **9 Managementsystem**

### **Beschwerdemanagement und Beilegung**

- 9.1 Die Organisation hat ein schriftliches Beschwerdemanagementverfahren, das vertraulich, unvoreingenommen, nicht-repressiv und für die Belegschaft und für beteiligte Parteien für Kommentare, Empfehlungen, Berichte oder Beschwerden bezogen auf den Arbeitsplatz und/oder Nonkonformität mit dem Standard zugänglich und verfügbar ist.
- 9.2 Die Organisation hat Vorgänge zur Ermittlung, Nachverfolgung und Übermittlung von Beschwerdeergebnissen bezogen auf den Arbeitsplatz und/oder Nonkonformität mit dem Standard oder seinen Richtlinien und Vorgängen etabliert.
- 9.3 Die Organisation bestraft oder entlässt nicht die Belegschaft oder beteiligte Parteien oder diskriminiert nicht wegen anderweitiger Bereitstellung von Informationen von Beschwerden über den Arbeitsplatz.

### **Verwaltung von Lieferanten und Unternehmen**

- 9.4 Die Organisation wendet die Sorgfaltspflicht, die in diesem Abschnitt beschrieben ist für Lieferanten/Sub-Lieferanten, privaten Arbeitsvermittlern und Unterlieferanten an.

## **O Zusätzliche Anforderungen**

### **Rechte von Minderheiten und indigene Völker**

Minderheiten und indigene Völker haben das Recht, als Kollektiv wie auch auf der Ebene des Individuums, alle in der Charta der Vereinten Nationen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den internationalen Menschenrechtsnormen anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten uneingeschränkt zu genießen.  
(Anlage zu RESOLUTION 61/295 der VN-Generalversammlung)



ISMS-Klassifizierung

### **Grundsätze in Bezug auf Wasser-, Land-, Waldrechte sowie Zwangsräumungen**

In vielen Entwicklungsländern sind die Zugangs- und Besitzverhältnisse für Land, Wald und Wasser weder eindeutig noch verbindlich geregelt.

Aus diesem Grund wird die Förderung einer verantwortungsvollen Landpolitik unterstützt. Ziel ist, auch Gewohnheitsrechte bei der Nutzung von Land zu schützen, nicht nur Eigentums- und Nutzungsrechte, die formell niedergeschrieben sind.

Bei Gewohnheitsrechten ist von einer Durchsetzung der Zwangsräumung Abstand zu nehmen um diesen Menschen nicht die Lebensgrundlage zu entziehen.

Die Grundlage dazu bilden die Freiwilligen Leitlinien für die verantwortungsvolle Verwaltung von Boden- und Landnutzungsrechten, Fischgründen und Wäldern und die Prinzipien für verantwortungsvolle Agrarinvestitionen des UN-Welternährungsausschusses. Diese Leitlinien setzen international vereinbarte Mindeststandards, um die Landrechte der lokalen Bevölkerung zu achten, Korruption zu bekämpfen und verantwortungsvolle Investitionen zu fördern.

### **Zusatz zu SDG 13, Berichterstattung über Treibhausgasemissionen**

Zur Verdeutlichung der EVO GmbH Teilhabe an der CO2 Zunahme ist eine Berichterstattung zu den Treibhausgasemissionen etabliert.

### **Energieeffizienz**

Die Organisation verpflichtet sich zu optimaler Nutzung der verfügbaren Energien.

### **Luftqualität**

Die EVO GmbH ist sich ihres Beitrages zu den Luftverunreinigungen bewusst und mindert diesen zur Verbesserung der Luftqualität.

### **Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement**

Die EVO GmbH steht im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die von ihr verwendeten Chemikalien ein und führt hierzu Gefährdungsbeurteilungen durch und erstellt Gefahrstoff-Betriebsanweisungen und ein Gefahrstoffkataster.

### **Zusatz zu SDG 6, 7 und 12, Nachhaltige Ressourcenbewirtschaftung**

Die Organisation steht für eine nachhaltige Ressourcennutzung ein, um die Bedürfnisse der gegenwärtigen Generation zu befriedigt, ohne die Fähigkeit der zukünftigen Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse befriedigen zu können. Dies bedeutet eine gerechte und ökologisch langfristig tragfähige Ressourcennutzung.

### **Zusatz zu SDG 12 und 15, Abfallvermeidung und Recycling**

Die Organisation vermeidet, bzw. minimiert den von ihr verursachten Abfall und führt, wo unvermeidbar, den Abfall den zur Verfügung stehenden Recyclingketten zu.

### **Zusatz zu SDG 15, Bodenqualität**

Die EVO GmbH setzt, wenn zutreffend und von der Organisation verursacht, Maßnahmen im Betrieb ein, um die Bodenqualität zu erhalten bzw. negative Auswirkungen zu verringern oder zu beseitigen.



### **Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung**

Die EVO GmbH bekennt sich zur Erhaltung der Artenvielfalt, nachhaltige Landnutzung, den Grundsätzen in Bezug auf Wasser-, Land-, Waldrechte sowie Zwangsräumungen und setzt sich für den Erhalt des Waldes ein.

### **Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften**

Sollten private oder öffentliche Sicherheitskräfte eingesetzt werden sind die Anforderungen der Abschnitt M, Compliance, und N, zusätzliche Anforderungen, einzuhalten.

### **Dekarbonisierung**

Dekarbonisierung bedeutet die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen mit dem langfristigen Ziel, keine Treibhausgasemissionen durch Wirtschaftstätigkeiten mehr auszustoßen.

### **Tierschutz**

Die Organisation verpflichtet sich beim Betrieb der Organisation die Pflichten des Tierschutzes zu berücksichtigen.

### **Lärmemission**

Die EVO GmbH verpflichtet sich beim Betrieb auftretenden Lärm so weit als nach den Umständen vermeidbar zu minimieren bzw. zu reduzieren.