






Allgemeine Anforderungen an Projekt Lieferanten DE

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Geltungsbereich	4
3	Sicherstellung der Lieferkette	4
4	Qualitätsmanagement-System.....	4
5	Untertierlieferanten	4
6	Audits.....	5
7	Projektmanagement	5
8	Dokumentierte Information	5
9	Verantwortlichkeiten	5
10	Eigentum der EVO GmbH.....	5
11	Mangelhafte Leistungserbringung	6
12	Lieferantenbewertung.....	6
13	Geheimhaltung und Datenschutz	6
14	Information Security Management System und Datensicherheit.....	6
15	Compliance	7
	Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex.....	7
	Soziale Nachhaltigkeit der Vereinten Nationen	7
	Human Rights 	7
	Prinzip 1: Menschenrechte	7
	Prinzip 2: Menschenrechte	7





Labour 	8
Prinzip 3: Arbeit	8
Prinzip 4: Arbeit	8
Prinzip 5: Arbeit	8
Prinzip 6: Arbeit	8
Environment 	8
Prinzip 7: Umwelt	8
Prinzip 8: Umwelt	8
Prinzip 9: Umwelt	8
Anti-Corruption 	8
Prinzip 10: Antikorruption	9
Siebzehn nachhaltige Entwicklungsziele der Vereinten Nationen	10
Ziel 1	10
Ziel 2	10
Ziel 3	10
Ziel 4	10
Ziel 5	11
Ziel 6	11
Ziel 7	11
Ziel 8	11
Ziel 9	12
Ziel 10	12
Ziel 11	12
Ziel 12	12





Ziel 13	13
Ziel 14	13
Ziel 15	13
Ziel 16	13
Ziel 17	14
Umfang SA 8000	14
III Definitionen	14
IV Soziale Verantwortung	14
Zusätzliche Anforderungen	18
14 Plagiate	20
15 Kartellrecht	20
16 Interessenkonflikt	20
17 Hinweisgeberschutz	20
18 Finanzielle Verantwortung (genaue Aufzeichnungen)	20
19 Ausfuhrkontrolle und Sanktionslisten	20
20 Vertragsdauer/Kündigung	20
21 Mitgeltende Unterlagen	21
22 Schlussbestimmungen	21





1 Einleitung

Die EVO-GmbH als Unterauftragnehmer für die internationale Automobilindustrie ist den Automobilherstellern (OEM) und deren Kunden gegenüber verpflichtet die vertraglich vereinbarte Leistung, die gesetzlichen und behördlichen Vorgaben entsprechen, zu erbringen.

Die EVO-GmbH muss dokumentierte Informationen erstellen, mit denen sichergestellt wird, dass alle extern bereitgestellten Prozesse, Produkte und Dienstleistungen die vertraglichen und gesetzlichen sowie den behördlichen Vorgaben entsprechen.

2 Geltungsbereich

Die allgemeine Anforderung an Lieferanten ist anwendbar für alle zwischen der EVO-GmbH, Auftraggeber, und dem Lieferanten, Auftragnehmer, geschlossenen, laufenden und zukünftigen Verträgen, für materielle und immaterielle Leistungsumfänge.

Der Lieferant ist verpflichtet seine Unterlieferanten in gleicher oder angemessener Weise zur Anwendung dieser Anforderung einzubinden.

3 Sicherstellung der Lieferkette

Der Lieferant, Auftragnehmer, ist Bestandteil der Lieferkette. Die Aufrechterhaltung der Lieferkette ist uneingeschränkt sicherzustellen. Dies gilt auch für Unterbeauftragungen seitens des Auftragnehmers.

4 Qualitätsmanagement-System

Der Lieferant ist gehalten ein Qualitätsmanagement-System nach DIN EN ISO 9001, neuste Fassung, oder den aktuellen Standards der Automobileindustrie zu entwickeln, einzuführen, aufrecht zu erhalten und ständig zu verbessern.

Der Lieferant wird auf die zertifizierbaren Managementsysteme, CSR 26001 (unternehmerische Gesellschaftsverantwortung), ISO 14001 (Umweltmanagement), ISO 50001 (Energiemanagement), ISO 45001 (Arbeitsschutz) hingewiesen.

Es wird damit sichergestellt, dass die in Aufträgen erwarteten Leistungsumfänge durch entsprechende strukturierte Absicherungsprozesse in der gesamten Kette nachweislich eingehalten sind.

Der Lieferant legt das aktuell gültige Zertifikat einer akkreditierten Zertifizierungsgesellschaft zum Nachweis unaufgefordert vor.

Signifikante Änderungen in der Firmenstruktur, im Qualitätsmanagement-System oder dem Zertifikat sind unaufgefordert bekannt zu geben.

5 Unterlieferanten

Der Auftragnehmer ist verpflichtet seine Unterlieferanten, die zur Erfüllung des Leistungsumfanges erforderlich sind, dem Auftraggeber vor der Unterbeauftragung anzuzeigen.

PART 791—SECURING THE INFORMATION AND COMMUNICATIONS TECHNOLOGY AND SERVICES SUPPLY CHAIN, wenn zutreffend für die Beauftragung, muss erfüllt werden. Die Information dieser bindenden Rechtsvorschrift muss vom Lieferanten an den Unterlieferanten als bindende Vereinbarung in schriftlicher Form übermittelt werden



ISMS-Klassifizierung



Der Auftragnehmer ist gehalten seine Unterlieferanten über zertifizierbare Managementsysteme wie die ISO 9001 zu informieren.

Der Auftragnehmer ist verpflichtet den Umfang der Informationssicherheit auf seine Unterlieferanten uneingeschränkt anzuwenden.

6 Audits

Der Lieferant gewährt Mitarbeitern des Auftraggebers, Beauftragte der Fahrzeughersteller (OEM) und aufsichtführenden Behörden den Zugang zu den Betriebsstätten und legt die Prozesse und dokumentierte Informationen zur Unterstützung der projektspezifischen Audits vor.

Festgestellte und übermittelte Abweichungsberichte, Non-Conformity-Reports, werden innerhalb der gesetzten Fristen mit Ursache, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen hinterlegt und an den Auftraggeber übermittelt.

7 Projektmanagement

Der Lieferant hat vor Abgabe eines Angebotes zu prüfen, ob alle erforderlichen Informationen zur Erbringung der Leistung zur Verfügung stehen.

Der Lieferant ist nicht befugt, Änderungen an Produkten, Prozessen, technischen Daten, Spezifikationen, Materialien, Annahmekriterien, Terminen ohne schriftliche Abstimmung mit dem Auftraggeber vorzunehmen.

Werden Risiken und Verbesserungspotentiale erkannt sind diese dem Auftraggeber schriftlich zu übermitteln.

8 Dokumentierte Information

Auf Verlangen der EVO-GmbH stellt der Lieferant die projektbezogene Dokumentation zur Verfügung und gestattet der EVO-GmbH die Einsichtnahme in die Aufzeichnungen des Lieferanten.

9 Verantwortlichkeiten

Der Lieferant ist zur Erbringung der vereinbarten Leistung verpflichtet. Der Auftraggeber ist verpflichtet eine Leistungsabnahme durchzuführen.

10 Eigentum der EVO GmbH

Der Lieferant muss sorgfältig mit dem Eigentum der Kunden oder der externen Anbieter umgehen, solange es sich unter seiner Aufsicht befindet oder von ihm verwendet wird.

Der Lieferant muss das ihm zur Verwendung oder zur Einbeziehung in die Produkte oder Dienstleistungen überlassene Eigentum der EVO GmbH, des Kunden oder des externen Anbieters kennzeichnen, verifizieren, schützen und sichern.

Verlust, Beschädigung oder anderweitig für unbrauchbar befundenem Eigentum der EVO GmbH, eines Kunden oder eines externen Anbieters muss dies der Lieferant der EVO-GmbH mitteilen und dokumentierte Informationen darüber aufbewahren, was sich ereignet hat.



ISMS-Klassifizierung



11 Mangelhafte Leistungserbringung

Werden Mängel an der vereinbarten Leistungserbringung festgestellt übermittelt der Auftraggeber dem Lieferanten die Abweichung in Schriftform. Der Lieferanten stellt den angezeigten Mangel in einem mit dem Auftraggeber abgestimmten Zeitrahmen ab.

12 Lieferantenbewertung

Der Auftragnehmer wird in regelmäßigen Abständen durch den Auftraggeber nach festgelegten Bedingungen bewertet.

13 Geheimhaltung und Datenschutz

Der Auftragnehmer und Auftraggeber verpflichten sich Informationen, Geschäfts-, Betriebsgeheimnisse, Konstruktionsunterlagen und sonstigen Daten als streng vertraulich zu behandeln. Er stellt sicher, dass eine Offenlegung gegenüber dritten, beabsichtigt oder unbeabsichtigt, nicht eintritt.

14 Information Security Management System und Datensicherheit

Der Lieferant verpflichtet sich die Anforderung VDA/ISA/TISAX oder ISO/IEC 27001, einzuhalten. Unabhängig davon ob der Lieferant ein Assessment/Zertifizierung eingeführt hat sind Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität sowie die Sicherheit der verwendeten Daten sicherzustellen.



ISMS-Klassifizierung

15 Compliance

Der Lieferant ist zur Einhaltung der Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft (CSR, Corporate Social Responsibility), der über die gesetzlichen Anforderungen für die Themen: Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Antikorruption hinausgeht, verpflichtet.

Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex



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

Prinzip 1: Menschenrechte

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

Prinzip 2: Menschenrechte

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



ISMS-Klassifizierung

Labour 

Prinzip 3: Arbeit

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

Prinzip 4: Arbeit

Das Wirtschaftsleben sollte die Beseitigung aller Arten von Zwangsarbeit aufrechterhalten.

Prinzip 5: Arbeit

Das Wirtschaftsleben sollte die Abschaffung von Kinderarbeit aufrechterhalten.

Prinzip 6: Arbeit

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

Environment 

Prinzip 7: Umwelt

Das Wirtschaftsleben sollte einen vorbeugenden Ansatz zu ökologischen Herausforderungen unterstützen.

Prinzip 8: Umwelt

Das Wirtschaftsleben sollte Initiativen zu größerer Umweltverantwortung fördern und anwenden

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



ISMS-Klassifizierung

Prinzip 10: Antikorrruption

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



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



ISMS-Klassifizierung

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



ISMS-Klassifizierung

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



ISMS-Klassifizierung

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 effektiv



ISMS-Klassifizierung

Ziel 17



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

Prinzip 1 bis 10

Umfang SA 8000

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



ISMS-Klassifizierung

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 Geesten, 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:
- Das Landesrecht erlaubt es, dass die Arbeitszeit dieses Limit überschreitet und
 - 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



ISMS-Klassifizierung



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.



ISMS-Klassifizierung

Zusätzliche Anforderungen

Zusatz zu SDG 13, Berichterstattung über Treibhausgasemissionen

Zur Verdeutlichung der Teilhabe an der CO2 Zunahme sollte eine Berichterstattung zu den Treibhausgasemissionen etabliert werden.

Luftqualität

Der Lieferant ist sich seines Beitrages zu den Luftverunreinigungen bewusst und mindert diesen zur Verbesserung der Luftqualität.

Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement

Der Lieferant steht im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für seine von ihm verwendeten Chemikalien ein und führt, wenn erforderlich, hierzu Gefährdungsbeurteilungen durch und erstellt Gefahrstoff-Betriebsanweisungen und ein Gefahrstoffkataster.

Zusatz zu SDG 6, 7 und 12, Nachhaltige Ressourcenbewirtschaftung

Der Lieferant 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

Der Lieferant 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.

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 ist die Förderung einer verantwortungsvollen Landpolitik zu unterstützen. 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.



ISMS-Klassifizierung



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)

Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Sollten private oder öffentliche Sicherheitskräfte eingesetzt werden sind die Anforderungen der Abschnitt 13, Compliance, und zusätzliche Anforderungen, einzuhalten.

Dekarbonisierung

Dekarbonisierung bedeutet die Reduzierung von CO₂-Emissionen mit dem langfristigen Ziel, keine Treibhausgasemissionen durch Wirtschaftstätigkeiten mehr auszustößen.

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 soweit als nach den Umständen vermeidbar zu minimieren bzw. zu reduzieren.



ISMS-Klassifizierung



14 Plagiate

Die 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.

15 Kartellrecht

Der Lieferant bekennt sich zur konsequenten Einhaltung des nationalen und europäischen Kartellrechts.

16 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.

17 Hinweisgeberschutz

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

<https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/>

Nach In Kraft treten des Gesetzes wird der Umfang eingearbeitet

18 Finanzielle Verantwortung (genaue Aufzeichnungen)

Alle Personen, die beim Lieferanten angestellt sind, bekennen sich zur Einhaltung der finanziellen Verantwortung und genauer Aufzeichnungen im Sinne nationaler, und wo zutreffend, zu internationalen Gesetzen und Verordnungen.

19 Ausfuhrkontrolle und Sanktionslisten

Alle Personen, die beim Lieferanten angestellt sind, bekennen sich zur Prüfung von Sanktionslisten der EU und Ausfuhrkontrollen im Sinne nationaler, und wo zutreffend, zu internationalen Gesetzen und Verordnungen.

20 Vertragsdauer/Kündigung

Dieser Anforderung tritt mit Unterzeichnung durch beide Vertragspartner in Kraft. Sie ist auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann von jedem Vertragspartner mit einer Kündigungsfrist von zwölf (12) Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, sofern kein bestimmtes



ISMS-Klassifizierung



Projekt zwischen den Vertragspartnern eine kürzere oder längere Kündigungsfrist vorsieht. In seinem dieser Fall gilt die kürzere oder längere Kündigungsfrist.

Die Beendigung dieser Anforderung hat keine Auswirkung auf den Fortbestand, der während der Geltung dieser Anforderung zwischen den Vertragspartnern geschlossenen Verträge. Für diese Verträge gelten die Bedingungen dieser Anforderung fort.

21 Mitgeltende Unterlagen

Die über die EVO-Homepage, Bereich Downloads, abrufbaren Dokumente sind zusätzlicher Bestandteil dieser Anforderung.

22 Schlussbestimmungen

- a. Vertragsänderungen
Änderungen und Ergänzungen dieser Anforderung bedürfen zur Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftformklausel.
- b. Salvatorische Klausel
Sollten einzelne Teile dieser Anforderung unwirksam sein oder werden, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Anforderungen nicht berührt. Die entsprechenden Lücken sind so zu setzen, dass der beabsichtigte Zweck erreicht wird.
- c. Gerichtsstand
Der Gerichtsstand ist München.
- d. Anwendbares Recht
Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland, die Geltung des UN-Kaufrechts ist ausgeschlossen.

**Mobilität
entsteht im
Kopf**

EVO GmbH // Bruckmannring 32 // 85764 Oberschleißheim
Tel. +49 89 315778-20 // Fax +49 89 315778-29 // info@evo-gmbh.com
USt-ID: DE813376687 // Steuernummer: 143 135 500 45 // AG München
HRB 140105 // IBAN: DE17 7025 0150 0010 0458 39 - BIC: BYLADEM1KMS
Geschäftsführer: Siegfried Bugl // www.evo-gmbh.com



ISMS-Klassifizierung