CODE OF CONDUCT

Stand 07.02.2024

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines 3
Anforderungen an Geschäftspartner 3
Grundsätze sozialer, ökologischer und ethischer Verantwortung 4
Menschenrechte 4
Ausschluss von Zwangsarbeit 4
Verbot von Kinderarbeit §2 Abs.1,2 LkSG 4
Faire Entlohnung § 2 Abs.2 Nr.8 LkSG 4
Faire Arbeitszeit ILO-Konventionen 1 und 14 5
Vereinigungsfreiheit § 2 Abs.2 Nr.5 LkSG 5
Diskriminierungsverbot § 2 Abs.2 Nr.7 LkSG 5
Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz § 2 Abs.2 Nr.5 LkSG 5
Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage § 2 Abs.2 Nr.9, 10 LkSG 6
Beschwerdemechanismen 6
Ökologische Verantwortung 6
Ethische Verantwortung 6
Fairer Wettbewerb 6
Datenschutz 6
Geistiges Eigentum 7
Integrität und Korruption 7
Umsetzung 7
Vermeidung von Interessenkonflikten 8
Meldestelle 8
Meldestellenbeauftragter 9

Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Allgemeines:

doxx ist eine Personalagentur für medizinisches Fachpersonal. Wir bringen Kliniken und Praxen mit den Ärzten und Pflege-/Fachkräften zusammen. Als zuverlässiger Partner begleiten wir Fachkräfte über ihre gesamte Karriere hinweg und beraten Kliniken und Praxen zu Personallösungen in allen Vertragsarten- von befristeten Anstellungen über Festanstellungen bis hin zur Arbeitnehmerüberlassung. Somit sind wir ein starker Partner gegen den Fachkräftemangel im medizinischen Sektor.

Wir glauben, dass es in der Medizin nicht nur darauf ankommt Pflegekräften, Ärztinnen oder Ärzten eine Stelle zu vermitteln. Für uns steht vielmehr im Mittelpunkt, dass Menschen den Job finden, der sie erfüllt. Denn das macht glücklich. Und trägt dazu bei, dass man in seinem Job erfolgreicher ist und sein Team besser unterstützen kann. Darum machen wir uns bei doxx jeden Tag auf die Suche nach den Jobs, die glücklich machen. Das ist unsere Voraussetzung und Charakterisierung unseres Handelns. Entsprechend nehmen wir unsere unternehmerische Verantwortung in Bezug auf soziale und ökologische Belange sehr ernst.

Zu dieser Verantwortung gehört, dass wir uns jederzeit und überall an geltende Gesetze halten und nachhaltig handeln. Für unsere eigene Geschäftstätigkeit haben wir daher strenge ethische Grundsätze aufgestellt.
Wir erwarten von unseren Lieferunternehmen, einschließlich Subunternehmen, also allen Unternehmen, die mit einem Unternehmen oder einem Unternehmensbereich der doxx GmbH und den, mit ihr verbundenen Gesellschaften, (im Folgenden: „doxx“) in Geschäftsbeziehungen stehen, dass sie ihrem Handeln dieselben rechtlichen und ethischen Grundsätze zugrunde legen. Der von uns erarbeitete vorliegende „Verhaltenskodex für Lieferunternehmen“ (im Folgenden: „Verhaltenskodex“) definiert die Mindeststandards für die Geschäftsbeziehungen mit einem Konzernunternehmen oder einem Unternehmensbereich von doxx.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften, wie das Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz (LkSG) oder das Hinweisgeberschutzgesetz, sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Globale Compact der Vereinten Nationen.

Anforderungen an Geschäftspartner

Wir bei doxx bekennen uns zu einer ökologischen und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Dabei setzen wir voraus, dass unsere Mitarbeitenden und Lieferanten die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachten.

Wir sind bestrebt, kontinuierlich unser unternehmerisches Handeln und unsere Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, aktiv dazu beizutragen, indem sie einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen.

Das Lieferunternehmen verpflichtet sich dazu, sämtliche geltenden Gesetze, die sein Geschäft betreffen, in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Standards einzuhalten. Zusätzlich unterstützt das Unternehmen die folgenden Prinzipien: das Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz, den Globalen Pakt der Vereinten Nationen (United Nations Global Compact), die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Universal Declaration of Human Rights), die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Principles on Business and Human Rights), den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte sowie den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises), und die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998 International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and it's follow-up), ebenfalls in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Standards.

Grundsätze sozialer, ökologischer und ethischer Verantwortung Menschenrechte

Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

Verbot von Kinderarbeit §2 Abs.1,2 LkSG

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung der ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

Faire Entlohnung § 2 Abs.2 Nr.8 LkSG

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Lieferant verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Lieferant hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

Faire Arbeitszeit ILO-Konventionen 1 und 14

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

Vereinigungsfreiheit § 2 Abs.2 Nr.5 LkSG

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

Diskriminierungsverbot § 2 Abs.2 Nr.7 LkSG

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz § 2 Abs.2 Nr.5 LkSG

Der Lieferant ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und

Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -Maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage § 2 Abs.2 Nr.9, 10 LkSG

Der Lieferant darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.

Beschwerdemechanismen

Wir bei doxx haben ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, das unmittelbar Betroffenen ebenso wie denjenigen, die Kenntnis von potenziellen oder tatsächlichen Verletzungen haben, ermöglicht, auf Risiken und Verletzungen hinzuweisen. So können entweder telefonisch, per Brief oder per E-Mail potenzielle Verstöße gemeldet werden, welche von unserer Legal und Compliance Abteilung sorgfältig geprüft werden.

Ökologische Verantwortung

Soziale Verantwortung ist für uns ein unverzichtbarer Bestandteil einer an Werten orientierten Unternehmensführung und wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Das Unternehmen respektiert und unterstützt nicht nur die international anerkannten Menschenrechte, sondern auch Umweltrechte.

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für doxx wichtige Unternehmensziele. Selbst bei der Gestaltung unserer Personaldienstleistungen sowie während des laufenden Betriebs unserer Serviceleistungen legen wir besonderen Wert darauf, dass sämtliche Aktivitäten einen minimalen ökologischen und klimatischen Fußabdruck hinterlassen. Unser Ziel ist es, dass unsere Personaldienstleistungen einen positiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz für unsere Kunden leisten.

Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

Ethische Verantwortung

Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen.

Datenschutz

Der Lieferant verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Lieferant hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Integrität und Korruption

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Lieferant muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null- Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten. Bei der Inanspruchnahme externer Beratungs- und Vermittlungsleistungen ist darauf zu achten, dass die Vergütung nur für tatsächlich erbrachte Leistungen erfolgt und in einem angemessenen Verhältnis zur Leistung steht. Es ist strengstens untersagt, Personen in öffentlichen Ämtern oder in der Privatwirtschaft unzulässige Zahlungen (z.B. Bestechungsgelder, Schmiergelder) anzubieten, anzunehmen oder auch nur darüber zu sprechen. Besondere Vorsicht ist bei Personen aus öffentlichen Ämtern geboten, da dort besonders strenge Regeln gelten. Alle geltenden Gesetze gegen Bestechung und Korruption werden strikt eingehalten. Soweit es zur freundlichen Pflege von Geschäftsbeziehungen gehört, Zuwendungen anzunehmen oder zu gewähren, können diese in Form von Geschenken, Einladungen und Bewirtungen zulässig sein. Entscheidend ist, dass damit legitime Geschäftszwecke verfolgt werden und die Empfänger nicht in unzulässiger oder sittenwidriger Weise beeinflusst werden sollen.

Umsetzung

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant das Unternehmen zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft doxx durch einen 7 Punkte Plan. Dabei steht die Identifizierung der Lieferketten im Fokus der ersten Umsetzungsmaßnahmen, wobei potenzielle Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen und Umweltauswirkungen analysiert werden. Nach der Risikoanalyse erfolgt die Priorisierung der wichtigsten Lieferketten basierend auf ihrer Bedeutung und Wahrscheinlichkeit.

Um auf identifizierte Risiken angemessen zu reagieren, werden präventive Maßnahmen implementiert, um Verstöße vorzubeugen. Ein wesentlicher Schritt in diesem Prozess ist die Einrichtung eines Beschwerdesystems bei doxx, das sowohl unmittelbar Betroffenen als auch Personen, die potenzielle oder tatsächliche Verletzungen kennen, die Möglichkeit bietet, Risiken und Verletzungen zu melden.

Die Grundsatzerklärung von doxx bekräftigt die Verpflichtung des Unternehmens zur Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten. Sie nennt die Prioritäten, die im Rahmen der Risikoanalyse festgestellt wurden, sowie die umweltbezogenen und menschenrechtlichen Risiken.

doxx legt großen Wert auf die Erfüllung der Sorgfaltspflicht und führt regelmäßige Sorgfaltsprüfungen entlang unserer Lieferkette durch. Die enge Kooperation mit Geschäftspartnern fördert Transparenz und den Austausch von relevanten Informationen, um die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes aktiv umzusetzen.

Durch die Implementierung eines Beschwerdesystems, die Entwicklung eines Verhaltenskodex und einer Grundsatzerklärung sowie durch regelmäßige Sorgfaltsprüfungen unterstreicht doxx das Engagement für die Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten entlang der Lieferkette im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird das doxx dem Lieferanten unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der Lieferant unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit uns ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder

Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn die Nachfrist erfolglos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und kein milderes Mittel zur Verfügung steht, kann das Unternehmen die Geschäftsbeziehung abbrechen und alle Verträge kündigen. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

Vermeidung von Interessenkonflikten

doxx erwartet von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Loyalität. Wir achten darauf, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in Situationen geraten, in denen deren persönliche oder finanzielle Interessen, mit denen des Unternehmens oder unserer Geschäftspartner kollidieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jedes persönliche Interesse, das im Konflikt mit ihrer Tätigkeit bestehen könnte, unverzüglich ihren Vorgesetzten anzuzeigen. Mitarbeitenden ist es untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das im Wettbewerb mit dem Unternehmen steht, während sie bei doxx tätig sind.

Meldestelle

Verstöße gegen interne oder externe Regelungen können schwerwiegende Folgen für doxx, unsere Mitarbeiter sowie unsere Geschäftspartner haben – die frühzeitige Verhinderung bzw. Aufdeckung von Fehlverhalten schützt uns also alle. Um diesen Anspruch zu erfüllen und unseren hohen ethischen Standards gerecht zu werden, sind wir alle bei doxx dafür verantwortlich, mögliche Compliance-Verstöße zu verhindern, aufzudecken und darauf zu reagieren und damit verpflichtet, mutmaßliches Fehlverhalten oder Verstöße zu melden. doxx nimmt jeden Hinweis auf mögliches Fehlverhalten oder mögliche Compliance-Verstöße sehr ernst und geht jedem Verdachtsfall sorgfältig nach.

Bei weiteren Fragen können Sie sich an unsere Legal & Compliance Abteilung melden oder an unseren Meldestellenbeauftragten.

Potenzielle Verstöße können unter folgendem Link gemeldet werden:
https://doxx.de/interne-meldestelle-hinweisgeber/

Meldestellenbeauftragter:
Ari Gering
Leitung Recruiting
gering@doxx.de
06221 / 65591-104

Postalische Anschrift:
doxx GmbH
Wilckensstraße 1a
69120 Heidelberg