



POOLgroup GmbH
Südring 26
48282 Emsdetten

Code of Conduct

(Verhaltensgrundsätze für Auftragnehmer)

Fassung (V1.11) vom 27.09.2022



Code of Conduct

(Verhaltensgrundsätze für Auftragnehmer)

POOLgroup GmbH

Südring 26
48282 Emsdetten
www.pool.de

Dieser Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen der POOLgroup GmbH (im folgenden POOLgroup) an ihre Auftragnehmer bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt.

Bitte verzichten Sie möglichst darauf, diese Unterlage auszudrucken.

Ist dies nicht möglich, beachten Sie folgende Möglichkeiten der Ressourcenschonung:

- Drucken Sie nur die jeweils relevanten Einzelseiten
- Fassen Sie mehrere Seiten auf einer zusammen
- Vermeiden Sie Farbausdrucke
- Nutzen Sie den Sparmodus Ihres Druckers
- Drucken Sie beidseitig (Duplex)

Hinweis:

Bei der Erstellung des Code of Conduct wurde auf die Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen geachtet.

Wo dieses nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht verwendet.

Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch jeweils das andere Geschlecht angesprochen ist.



Der Auftragnehmer verpflichtet sich zur Einhaltung der folgenden Grundsätze:

Einhaltung der rechtlichen Vorgaben

- die Gesetze, Verordnungen und anderen Vorgaben der jeweils anwendbaren Rechtsordnung(en) einzuhalten, insbesondere betreffend die Transparenz der Geschäftstätigkeit, den Datenschutz und die Produktsicherheit.

Management Systeme

- geeignete Managementprozesse einzurichten, zu dokumentieren und kontinuierlich zu verbessern, um negative soziale, ökologische, gesundheits- und sicherheitsrelevante Auswirkungen auf Arbeitnehmer, die Umwelt und die Gesellschaft zu identifizieren und diese gegebenenfalls zu mildern oder zu beheben sowie finanzielle Verantwortung zu übernehmen;
- ein wirksames Beschwerdeverfahren einzurichten, um sicherzustellen, dass jeder Arbeitnehmer, einzeln oder mit anderen Arbeitnehmern, eine Beschwerde einreichen kann, ohne Vorurteilen ausgesetzt zu sein oder Nachteile / Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art zu erleiden.

Fairer Wettbewerb - Verbot von Korruption und Bestechung

- kartellrechtliche Vorgaben einzuhalten, Interessenskonflikte offenzulegen und sich im Wettbewerb fair zu verhalten;
- das geistige Eigentum sowie Markenschutzrechte zu achten;
- Wirtschaftssanktionen und Ausfuhrkontrollen zu berücksichtigen;
- keine Form von Korruption, Bestechung oder andere unzulässige Beeinflussung zu tolerieren, sei es durch Arbeitnehmer, externe Dritte oder Beauftragte oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen an Regierungsbeamte.

Achtung der Grundrechte aller internen und externen Mitarbeiter

- die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten und die ILO-Grundprinzipien umzusetzen, insbesondere keine Mitarbeiter unter einem Alter von 15 Jahren zu beschäftigen; in Ländern, die unter die Ausnahme für Entwicklungsländer der ILO Konvention 138 fallen, keine Mitarbeiter unter einem Alter von 14 Jahre zu beschäftigen und die Gesundheit und Sicherheit von jungen Mitarbeiter sicherzustellen, sowie diese von gefährlichen Arbeiten und von Nachtschichten auszuschließen;
- keine Form der modernen Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel zu betreiben oder zu tolerieren;
- sicherzustellen, dass kein interner oder externer Mitarbeiter unethischen Rekrutierungspraktiken ausgesetzt ist;
- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter zu fördern ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters;
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren und familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen;
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung;
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, dass sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist;
- für angemessene Entlohnung sowie eine soziale Absicherung zu sorgen und mindestens den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten;
- die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten;
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

Gesundheit und Sicherheit der internen und externen Mitarbeiter

- Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber internen und externen Mitarbeitern zu übernehmen;
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen;
- Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle internen und externen Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

- den Umweltschutz gemäß der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten, einschließlich einem verantwortungsbewussten Chemikalienmanagement und dem Umgang mit Gefahrstoffen;
- die notwendigen Ressourcen (insbesondere Materialien, Energie und Wasser) effektiv und effizient zu nutzen;
- Umweltauswirkungen (insbesondere im Hinblick auf Abfall, Abwasser, Luft- und Lärmbelastung) zu minimieren;
- den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern.

Lieferkette

- sich angemessen zu bemühen, die sozialen und ökologischen Risiken in der eigenen Lieferkette zu ermitteln und dafür Sorge zu tragen, dass die Auftragnehmer und Lieferanten die hier formulierten Anforderungen vergleichbar einhalten.