

SOZIALE VERANTWORTUNG (CSR)



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY & COMPLIANCE RICHTLINIE

2024



INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|------------|--|----|
| 1. | Ethische und moralische Grundsätze | 4 |
| 2. | Corporate Social Responsibility bzw. soziale Verantwortung | 4 |
| 2.1 | Diversity Management bzw. Management der Vielfalt | 5 |
| 2.2 | Einarbeitung, Schulung und Entwicklung von Mitarbeitern..... | 5 |
| 2.3 | Faire Bezahlung und Equal Pay..... | 6 |
| 2.4 | Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz | 6 |
| 2.5 | Betrieblicher Umweltschutz und Nachhaltigkeit..... | 7 |
| 3. | Der WU-Verhaltenskodex | 8 |
| 3.1 | Unternehmerische Verantwortung | 8 |
| 3.2 | Umgang mit Geschäftspartnern oder Mitarbeitern bzw. weiteren Dritten | 8 |
| 3.3 | Vermeidung von Interessenkonflikten | 8 |
| 3.4 | Betrug, Korruption und Bestechung | 9 |
| 3.5 | Fairer Wettbewerb und Kartellrecht | 9 |
| 3.6 | Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung | 9 |
| 3.7 | Datensicherheit und Datenschutz | 10 |
| 4. | Implementierung und Verantwortung des WU-Verhaltenskodex | 10 |
| 4.1 | Selbstverpflichtung und persönliche Verantwortung | 10 |
| 4.2 | Verstöße gegen den WU-Verhaltenskodex..... | 10 |
| 4.3 | Meldung von Verstößen / Hinweisgebersystem | 11 |

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen*,

die Einhaltung allgemein gültiger Richtlinien ist für WU ein zentraler Grundsatz in allen unternehmerischen Belangen und Teil unserer Unternehmenspolitik sowie unserer Führungsleitlinien. Um die bestmöglichen Lösungen für unsere Kunden zu entwickeln, setzen wir auf unsere Mitarbeiter, Preistransparenz, ein marktgerechtes Portfolio und unser Leitbild:

WIR BRINGEN MENSCHEN UND UNTERNEHMEN ZUSAMMEN

Unsere Vision: Wir sind ein relevanter Marktteilnehmer, welcher das gesamte Spektrum der Personaldienstleistung rechtssicher abdeckt. Gemeinsam arbeiten wir in einer zukunftsorientierten Organisation, in der sich jeder Einzelne entwickeln kann.

Unsere Mission: Als familiengeführtes Zeitarbeitsunternehmen stehen wir für Transparenz, Fairness und Leistungsstärke. Wir setzen auf klare Kommunikation und gerechte Bedingungen. Unser Ziel ist es, durch Leistung alle Beteiligten zu überzeugen und mit unseren Kunden langfristige Partnerschaften zu schließen.

Unsere Werte:

Transparenz – offene Kalkulation und nachvollziehbare Preise

Fairness – Verlässlichkeit, Klarheit im Umgang und fair zu jedem

Leistungsstärke – Einsatzbereitschaft, schnelle Umsetzung und hohe Fachkompetenz

UNSERE FÜHRUNGSLEITLINIEN:

Authentizität und Respekt: Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln und respektieren alle Beteiligten gleichermaßen – Kollegen, Mitarbeiter, Bewerber und Kunden.

Vorbildfunktion: Wir leben unsere Werte vor und kommunizieren offen, wertschätzend und auf Augenhöhe. Konflikte werden sachlich und zeitnah ausgetragen.

Erfolgsorientierung: Wir streben nachhaltigen Erfolg an und erbringen die dafür erforderliche Leistung, die über dem Durchschnitt unserer Branche liegt.

Mitarbeiterentwicklung: Wir entwickeln unsere Mitarbeiter entsprechend ihrer Talente und schaffen Freiräume für Innovation. Fehler sind willkommen, jedoch fordern wir auch Leistung.

Innovationskraft: Wir passen unsere Dienstleistung kontinuierlich den Markterfordernissen an und übernehmen Verantwortung für unsere Dienstleistung.

Als Unternehmen werden wir nicht nur an unserem wirtschaftlichen Erfolg gemessen, sondern auch an unseren Prinzipien und Werten bei der Erwirtschaftung unserer Ergebnisse. Wesentlich hierfür sind ethische Standards, sozial verantwortungsvolles Handeln sowie unser WU-Verhaltenskodex (Punkt 3). Diese Leitlinien sollen unsere Verpflichtung gegenüber Mitarbeitern, Kunden und der Gesellschaft erfüllen.

Wir vertrauen darauf, dass alle Mitarbeiter, einschließlich des Managements, diese Grundsätze leben und umsetzen. Verstöße werden nicht toleriert und haben Konsequenzen. Durch rechtzeitige Information sowie proaktive Sensibilisierung bzw. Schulung und Beratung können Gesetzes- bzw. Compliance-Verstöße in den meisten Fällen vermieden werden.

Compliance, Corporate Social Responsibility (CSR) sowie Umweltverantwortung und Nachhaltigkeit liegen für uns in der Verantwortung der Geschäftsleitung. Für Hinweise bzw. Fragen steht Ihnen deshalb, neben Ihrem jeweiligen Vorgesetzten, auch immer die WU-Geschäftsleitung zur Verfügung.

München, den 17.02.2025



Remo Pientka
Geschäftsführer

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. ETHISCHE UND MORALISCHE GRUNDSÄTZE

Unsere ethischen und moralischen Grundsätze orientieren sich an den [zehn Prinzipien des Global Compact](#) der Vereinten Nationen zu Menschenrechten, Arbeitsrecht, Umwelt und Antikorruptionsvorschriften.

Folgende Grundsätze spiegeln unser unternehmerisches Handeln wider:

- Wir halten gültige Gesetze und Regelungen ein.
- Wir halten uns an die gesetzlichen Vorgaben zu Equal Pay, der Höchstüberlassungsdauer etc..
- Wir arbeiten bundesweit unter Berücksichtigung festgelegter Standards.
- Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln.
- Wir befinden uns in einem ständigen Verbesserungsprozess.
- Wir verletzen keine Menschen- und Kinderrechte und stellen sicher, dass wir uns an keinen Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- Wir lehnen jegliche Form der Zwangsarbeit, Kinderarbeit bzw. modernen Sklaverei strikt ab.
- Wir verhindern Betrug, Korruption, Erpressung und Bestechung sowie Geldwäsche.
- Wir legen Wert auf eine angemessene Vergütung unserer Mitarbeiter.
- Wir arbeiten datenschutzkonform und halten uns an Datenschutz bzw. Datensicherheit.
- Wir verpflichten uns auf den Schutz der Umwelt und setzen auf Nachhaltigkeit.

Wir lehnen jegliche Form von Kinderarbeit sowie die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen, Pflichtarbeit, Zwangsarbeit, alle Formen der modernen Sklaverei oder sonstige ausbeuterische Arbeitsbedingungen strikt ab, sowohl in unserem Unternehmen als auch bei unseren Lieferanten, Partnern und Kunden.

Von unseren Lieferanten erwarten wir über die oben genannten Grundsätze hinaus, dass sie sich - in Übereinstimmung mit den für den Lieferanten anwendbaren Rechtsvorschriften - auch entlang ihrer Lieferketten an die vorgenannten Grundsätze und Standards halten. Werden im Rahmen unserer Risikoanalyse arbeitsrechtliche, menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken im Zusammenhang mit der vertraglichen Leistung des Lieferanten festgestellt, erwarten wir, dass der Lieferant bei seinen Mitarbeitern und ggf. bei seinen unmittelbaren Zulieferern Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der oben genannten Grundsätze durchführt.

Dies sowie die Einhaltung unserer Standards in den Bereichen Datenschutz, Datensicherheit sowie Umweltschutz und Nachhaltigkeit stellen wir innerhalb unserer Lieferantenbeziehungen über unsere „WU-Lieferantenrichtlinie bzw. den WU-Verhaltenskodex für Lieferanten“ sicher.

Alle internen Mitarbeiter erhalten eine Ethik-/Compliance Sensibilisierungsschulung (Vermeidung von Menschenrechtsverletzung und Diskriminierung, Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit, Verhinderung von Betrug, Korruption, Erpressung und Bestechung sowie Geldwäsche, Förderung des Umweltbewusstseins und der Nachhaltigkeit, etc.), welche im Rahmen der regelmäßig durchzuführenden Unterweisungen jährlich aufgefrischt wird.

Verstöße jeglicher Art gegen unsere ethischen Grundsätze sind von unseren Mitarbeitern zu melden (Punkt 4.2 Verstöße gegen den WU-Verhaltenskodex). Erster Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter ist entweder der unmittelbare Vorgesetzte oder die WU-Geschäftsleitung (Punkt 4.3 Meldung von Verstößen / Hinweisgebersystem).

2. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BZW. SOZIALE VERANTWORTUNG

Der Begriff „Corporate Social Responsibility (CSR)“ steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln. Dies umfasst alle sozialen Belange der Mitarbeiter wie auch Umweltbelange, die in die Unternehmenstätigkeit integriert werden, um einen über die gesetzlichen Forderungen hinausgehenden Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Auch wenn WU aufgrund der aktuellen Anzahl an Beschäftigten nicht direkt unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) fällt, nehmen wir unsere Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte, Arbeitsrechte und zum Umweltschutz sehr ernst und haben für unser Engagement in den Bereichen gesellschaftliche Verantwortung sowie Nachhaltigkeit und Umweltschutz im Jahr

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

2023/2024 im Rahmen des EcoVadis Sustainability Ratings das Committed-Abzeichen und im Jahr 2022/2023 eine Bronze-Medaille der EcoVadis Plattform erhalten.

Das EcoVadis Rating deckt eine breite Palette an nicht-finanziellen Managementsystemen ab, einschließlich der Auswirkungen von Umwelt, Arbeits- und Menschenrechten, Ethik und nachhaltiger Beschaffung und stellt Unternehmen ganzheitliche Ratings im Bereich Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) aus.

Um unsere Geschäftspraktiken für Mitarbeiter, Kunden und Bewerber transparent darzulegen und dadurch Vertrauen zu schaffen, legen wir auf unserer Webseite (www.wu.de) unsere Kalkulation und die Details der Kundenanforderung offen.

Mittels Kundenzufriedenheitsabfragen und Mitarbeiterrückmeldungen werden die Erfordernisse und Erwartungen unserer „Stakeholder (interessierten Parteien)“ regelmäßig geprüft und überwacht.

2.1 Diversity Management bzw. Management der Vielfalt

Wir legen Wert auf die Förderung von Diversität und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und ermöglichen eine Arbeitsumgebung, in der Inklusion, unterschiedliche sexuelle Orientierung, soziale Vielfalt und die Verschiedenheit unserer Beschäftigten geschätzt wird.

In unserem Team arbeiten Menschen aus vielfältigen Herkunftsländern, Kulturen, Glaubensrichtungen und sexuellen Orientierungen. Diese multikulturelle Vielfalt prägt unsere Unternehmenskultur sowohl an unseren internen Standorten als auch in unseren externen Projekten. Alle unserer internen Verwaltungsmitarbeiter erhalten eine jährliche Sensibilisierungsschulung im Bereich Diversität und Inklusion, wodurch der Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund oder aus unterrepräsentierten Gruppen bei ca. 24% bis 46% (extern / intern) liegt.

Keiner unserer Mitarbeiter wird aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Familienstand bzw. familiärer Situation, Einkommensquelle, Gesundheitszustand oder Gruppenzugehörigkeiten etc. diskriminiert. Jeder Mitarbeitende hat das Recht auf Respekt und Chancengleichheit, unabhängig von persönlichen Merkmalen oder Lebensumständen.

Im Rahmen der Charta der Vielfalt bzw. unseres Diversity Managements ist uns auch die Geschlechtervielfalt sehr wichtig. Unser Unternehmen hat in der internen Verwaltung einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten sowie an Frauen in Führungspositionen.

Nachfolgend unser Diversity Management in Zahlen (Stand 31.12.2024):

- Anteil der Projektmitarbeiter über 50 Jahre: 10,69%
- Anteil der Verwaltungsmitarbeiter über 50 Jahre: 22,86%
- Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung: 3,27%
- Anteil der Projektmitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 23,97%
- Anteil der Verwaltungsmitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 45,71%
- Verhältnis Frauen / Männer (gesamtes Unternehmen): Frauen 14,66% / Männer 85,34%
- Verhältnis Frauen / Männer (Verwaltungsmitarbeiter): Frauen 57,14% / Männer 42,86%
- Anteil der Frauen in Führungspositionen (Verwaltungsmitarbeiter): 50%

2.2 Einarbeitung, Schulung und Entwicklung von Mitarbeitern

Wir schulen interne Mitarbeiter in den Bereichen AGG, Ethik bzw. Compliance (Vermeidung von Menschenrechtsverletzung und Diskriminierung, Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit, Verhinderung von Betrug, Korruption, Erpressung und Bestechung sowie Geldwäsche), Prozess- bzw. Qualitätsmanagement, Rechtsgrundlagen, Datensicherheit und Datenschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz sowie Umweltschutz und Nachhaltigkeit.

In einem individuellen Schulungsprogramm für neue Mitarbeiter und jährlichen Workshops werden die oben genannten Themen vermittelt bzw. aufgefrischt. Zudem nehmen alle Mitarbeiter an praxisorientierten Workshops zu den Themen Recruiting, Recht, Mitarbeiterbetreuung und Vertrieb teil.

Zur individuellen Weiterentwicklung und Förderung der internen Mitarbeiter werden halbjährliche Mitarbeitergespräche und jährliche Personnel Reports durchgeführt. In diesen Gesprächen haben sowohl unsere Mitarbeiter als auch der jeweilige Vorgesetzte die Möglichkeit ein Feedback über das

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

vergangene Jahr (Zielerreichung, Zusammenarbeit, etc.) abzugeben. Abhängig von der jeweiligen Position werden in diesen Gesprächen auch die Ziele für das folgende Jahr besprochen und vereinbart.

Durch die Entwicklung bzw. Förderung der Potentiale interner Mitarbeiter werden vakante Führungspositionen fast ausschließlich durch interne Mitarbeiter besetzt.

Unsere Zeitarbeitnehmer profitieren von einer überdurchschnittlich hohen Übernahmequote durch unsere Auftraggeber, welche aktuell bei 26% liegt. Diese positive Entwicklung ist das Ergebnis unserer kontinuierlichen Bemühungen zur Förderung und Weiterentwicklung der Beschäftigten. Um dieses Ziel zu erreichen, führen wir halbjährliche Mitarbeitergespräche sowie jährliche Personalgespräche durch. In diesen Gesprächen erhalten sowohl unsere Auftraggeber als auch unsere Mitarbeiter und die für sie zuständigen WU-Ansprechpartner die Gelegenheit, Feedback zu geben und die Zusammenarbeit zu bewerten.

2.3 Faire Bezahlung und Equal Pay

Eine angemessene Vergütung unserer Zeitarbeitnehmer ist uns sehr wichtig. Dies stellen wir durch folgende Maßnahmen sicher:

- Ein festes Monatsgehalt und eine übertarifliche Zulage
- Anwendung eines anerkannten Branchentarifvertrags (GVP)
- Zusatzleistungen wie z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Zahlung von Branchenzuschlägen
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Urlaubsanspruch nach Tarifvertrag
- Einsatzbezogene Projektzulage ab dem ersten Tag
- Einheitliche Bezahlung innerhalb des gleichen Projekts bei gleichen Aufgaben
- Durchgängiges Gender-Pay
- Erweiterter Equal-Pay-Ansatz (in einigen Projekten erhalten unsere Mitarbeiter in Absprache mit den Kunden bereits zu Beginn eine Equal-Pay Entlohnung)
- Offenlegung unserer Kalkulation für Mitarbeiter, Kunden und Bewerber auf unserer Webseite
- Förderung sozialer Nachhaltigkeit durch faire Löhne, Arbeitszeiten und respektvolle zwischenmenschliche Behandlung

Alle unserer Mitarbeiter erhalten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn oder eine darüber liegende faire Vergütung. Um eine entsprechende Lohngerechtigkeit sicherzustellen, wird eine jährliche Überprüfung der Gehaltsstrukturen durchgeführt.

2.4 Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz

Der Schutz unserer Mitarbeiter im Bereich Arbeitssicherheit und das Beachten der Gesetze und Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz hat für uns einen hohen Stellenwert und wird unter anderem sichergestellt durch:

- Eine extern bestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Quartalsweise durchgeführte und protokollierte Arbeitssicherheitsausschusssitzungen
- Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen
- Auswertung der Wege- bzw. Arbeitsunfälle
- Arbeitsplatzbegehungen (intern / extern) mit anschließender Protokollerstellung
- Jährliche Begehungen der wu-Standorte durch die externe Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Jährliche Einweisung der Mitarbeiter zum Thema „Arbeitssicherheit und allgemeine Arbeitssicherheitsverhaltensregeln“ (100% unserer Mitarbeiter erhalten eine jährliche Sicherheitsschulung)
- Intern bestellte Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer sowie Brandschutzhelfer
- Prüfung der ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Arbeits- und Gesundheitsschutz bedeutet für uns nicht nur die Vermeidung von Unfällen, sondern auch das Erkennen und Minimieren von gesundheitsgefährdenden Risiken am Arbeitsplatz. Durch unser Arbeitsschutzmanagement gewährleisten wir ein sicheres und gesundes Arbeiten bei uns und unseren Kunden bzw. Auftraggebern.

Dies zeigt auch unsere 1000-Mann-Quote (TMQ), die im Bereich Arbeitssicherheit (Arbeitsunfallgeschehen) inklusive meldepflichtiger Wegeunfälle bei durchschnittlich 7,25 liegt. Damit sind wir ca. 40 Prozent besser als der Branchendurchschnitt im Bereich Dienstleistung, der derzeit bei einer Quote von 11,52 liegt (siehe Statistik Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: [DGUV Statistik 2023 für Arbeits- und Wegeunfallgeschehen](#))

2.5 Betrieblicher Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Unsere Umwelt zu schützen ist eine unserer wichtigsten Aufgaben, der wir uns als Unternehmen sowie in der Zusammenarbeit mit Dienstleistern und Lieferanten stellen müssen. Dies erfordert einen verantwortungsbewussten und nachhaltigen Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen. Durch folgende gezielte Maßnahmen kann WU auch als kleines Unternehmen seine Umweltbilanz verbessern und eine kontinuierliche Reduzierung der verbrauchten Ressourcen gewährleisten:

- Geschäftsreisen werden durch den Einsatz von Informationstechnologie, wie z.B. Videokonferenzen, auf ein Minimum reduziert, um die Umwelt zu entlasten.
- Optimierung der Routenplanung bei geschäftlichen Terminen.
- Einsatz eines schadstoffreduzierten Fuhrparks mit überwiegend Fahrzeugen mit niedrigem CO₂-Ausstoß sowie verstärkte Nutzung öffentlicher bzw. umweltfreundlicher Verkehrsmittel und sukzessiver Umstieg auf Hybrid- und Elektrofahrzeuge.
- Zentral gelegene Niederlassungen ermöglichen es Mitarbeitern, Kunden und Bewerbern, auf das Auto zu verzichten, was unsere Energie- und Umweltbilanz verbessert.
- Umwelt- und ressourcenschonende Nutzung der IT-/TK-Technologie über den gesamten Lebenszyklus hinweg (Green IT).
- Reduzierung des Stromverbrauchs durch die Nutzung von energieeffizienten Cloud-Lösungen, Webhosting und der Energiesparfunktionen (Green IT) sowie das Ausschalten nicht benötigter Elektrogeräte.
- Recycling und Upcycling von IT-Verbrauchsmaterialien und elektronischen Geräten (ausgediente Computer und Telefone werden internen Kollegen angeboten, wiederverwendbare Patronen und Laserkartuschen über das Sammelsystem „Recycling4smile“ dem Recyclingkreislauf zugeführt und der Erlös an die ROTEN NASEN gespendet sowie verbleibende Geräte zur Aufbereitung an entsprechende Unternehmen zurückgegeben (Green IT)).
- Reduzierung des Papierverbrauchs durch kontinuierliches Vorantreiben der Digitalisierung von Prozessen (Focus auf mehr digitale Kommunikation bzw. Versand von eingescannten Unterlagen per E-Mail) sowie Nutzung von doppelseitigem Druck.
- Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter in Bezug auf ressourcenschonendes Verhalten (z.B. Transparenz und Information über unseren Energieverbrauch, um Einsparpotenziale zu erkennen; keine Verwendung von Kapsel-Maschinen, um Verpackungsmüll einzusparen; Beleuchtung und Heizung nur anschalten, wenn es notwendig ist; Büro- und Verbrauchsmaterial als Sammelbestellung aufgeben, um Mehrfachlieferungen (CO₂ Einsparung) zu verhindern; etc.).
- Elektronische Erfassung, Übermittlung und Verarbeitung von Fehl- und Arbeitszeiten, Krankmeldungen sowie Urlaubs- und Freizeitausgleichsanträgen mittels Online-App.
- Elektronische Bereitstellung der Gehaltsabrechnungen, allgemeiner Richtlinien, wichtiger Dokumente, Firmennewsletter etc. über das WU-Intranet.
- Umstieg auf Ökostrom bzw. Strom aus erneuerbaren Energien.
- Einsatz von LED-Beleuchtung und energieeffizienten Geräten sowie sensorgesteuerte Beleuchtungssysteme in Büroräumen.
- Einsatz energieeffizienter Heizsysteme (z.B. moderne Brennwerttechnik / energiesparende Gasheizung) sowie regelmäßige Wartung und Inspektion der Heizungsanlage.
- Einkauf von Büromaterial und Verpflegung (z.B. Kaffee, Milch, Zucker, Getränke etc.) bei regionalen bzw. lokalen, nachhaltigen Anbietern sowie Verwendung von Recyclingpapier.

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

- Reduzierung des Wasserverbrauchs in den Niederlassungen.
- Verbesserung der Abfalltrennung und weitere Reduzierung des Restmülls durch konsequente Trennung noch verwertbarer Wertstoffe, wie z.B. Altpapier, Altglas, Kunststoffe, Elektroaltgeräte und Bioabfälle durch Bereitstellung von gut gekennzeichneten Behältern für Papier, Plastik, Glas, Biomüll und Restmüll.
- Abfallvermeidung durch nachhaltige Beschaffung, den Einsatz von wiederverwendbaren Alternativen für Verpackungen, Büro- und Verbrauchsmaterialien sowie das Vermeiden von Einwegprodukten.
- Homeoffice bei extremen Temperaturen, um den Energieverbrauch für Kühlung oder Heizung der Standorte zu reduzieren.

Durch die kontinuierliche Überwachung aller Bereiche bzw. Tätigkeiten, die eine Umweltbelastung bewirken könnten, wird sichergestellt, dass diese auf ein Mindestmaß reduziert wird.

Aufgrund der Struktur unseres Unternehmens, bei der unsere Mitarbeiter nicht direkt bei uns, sondern bei einem Kundenunternehmen vor Ort eingesetzt sind, verursachen wir selbst nur geringe Umweltbelastungen und -risiken. Als IT-Personaldienstleister verfügen wir zudem über keine Lieferketten, Produktionsstätten/-straßen oder ähnliches. Aus diesem Grund wurde auf ein zertifiziertes Umwelt-Management-System (z.B. DIN EN ISO 14001) verzichtet, zur Analyse des Verbrauchs bzw. zur Reduzierung der Emissionen aber ein an die Größe des Unternehmens angepasstes Energiemanagementsystem bzw. eine Umweltberichterstattung zur Bewertung der Fortschritte implementiert. Von einer Erhebung der unter Scope 3 geführten Daten sehen wir derzeit ab, da der dadurch entstehende Aufwand zur Erhebung valider Daten nicht im Verhältnis zu ihrem potenziellen Mehrwert oder Nutzen stehen würde.

Selbstverständlich achten wir auch im Rahmen der Zusammenarbeit mit Dienstleistern, Lieferanten etc. auf einen verantwortungsbewussten und nachhaltigen Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen. Dies sowie die Einhaltung unserer ethischen und moralischen Grundsätze bzw. unseres Verhaltenskodex stellen wir innerhalb unserer Lieferantenbeziehungen über unsere „Lieferantenrichtlinien“ bzw. unseren „Verhaltenskodex für Lieferanten“ sicher.

3. DER WU-VERHALTENSKODEX

3.1 Unternehmerische Verantwortung

Wir sind der Überzeugung, dass der flexible Arbeitsmarkt in Deutschland faire und transparente Bedingungen braucht. Daher veröffentlichen wir auf unserer Webseite unsere Kalkulation in Form eines interaktiven Online-Kalkulators. Diese Transparenz garantiert unseren Kunden sowie Mitarbeitern, dass wir keine unverhältnismäßigen Gewinne erwirtschaften und alle Beteiligten einen Einblick in die Rahmenbedingungen und unsere Kalkulation erhalten. Das ist unser Verständnis von Zeitarbeit!

Rechtmäßiges und verantwortungsbewusstes Handeln sowie Professionalität und Qualität in unserem unternehmerischen Handeln sind die Grundlage unserer Firmenphilosophie. Wir halten uns an geltende Steuergesetze, verzeichnen jeden Geschäftsvorfall detailliert (anhand von Belegen), egal ob erfolgswirksam oder erfolgsneutral, als Buchungssatz in unseren Büchern und geben zeitgerecht Steuererklärungen und Steueranmeldungen ab. Alle Ergebnisse unserer Dienstleistung werden vollständig dokumentiert und unter Beachtung gesetzlichen Vorschriften aufbewahrt.

3.2 Umgang mit Geschäftspartnern oder Mitarbeitern bzw. weiteren Dritten

Das Ansehen eines Unternehmens hängt nicht nur von seinem finanziellen Erfolg ab, sondern wird ebenfalls dadurch bestimmt, wie wir die Personen behandeln, mit denen wir während unserer Geschäftstätigkeit verkehren.

Jeder WU-Mitarbeiter ist daher angehalten, Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter und Bewerber respektvoll und korrekt zu behandeln und Mobbing bzw. jedwede Diskriminierung (z.B. wegen Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung, Behinderung etc.) zu unterlassen.

3.3 Vermeidung von Interessenkonflikten

Ein wesentlicher Bestandteil unseres Geschäftsverständnisses ist die Loyalität gegenüber unseren Kunden und Mitarbeitern. Wir arbeiten bundesweit mit IT-Dienstleistern und Systemhäusern zusammen und garantieren diesen, keinerlei Projekte bei den Auftraggebern unserer Kunden zu akquirieren.

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Von persönlichen Vorteilen, die geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen könnten, nehmen wir Abstand.

Interessenkonflikte sind im Zweifel auf den Bezug der Einstufung der Zuwendung als „compliant“ oder „non-compliant“ immer dem jeweiligen Vorgesetzten oder der WU-Geschäftsleitung zur Klärung anzuzeigen (Punkt 4.3 Meldung von Verstößen / Hinweisgebersystem).

3.4 Betrug, Korruption und Bestechung

Wir dulden keinerlei Form von Betrug, Korruption und Wirtschaftskriminalität oder sonstigen betrügerischen Geschäftspraktiken durch unsere eigenen Mitarbeiter und führen hierzu regelmäßige Sensibilisierungsschulungen zur Verhinderung von Korruption, Erpressung, Bestechung und Geldwäsche sowie Risikobewertungen / Risikoanalysen zur Identifikation von potenziellen Bestechungs- und Korruptionsrisiken durch.

Zur Verhinderung von Korruption und Bestechung gelten folgende Grundsätze:

- **Vier-Augen-Prinzip:** Wichtige Zahlungen, Bestellungen und Verträge bedürfen der Freigabe durch zwei Personen.
- **Transparente Buchführung:** Alle finanziellen Transaktionen müssen vollständig und nachvollziehbar dokumentiert werden.
- **Regeln für Geschenke und Einladungen:** Nur geringwertige, symbolische Geschenke sind zulässig.
- **Objektive Lieferantenauswahl:** Auftragsvergaben erfolgen nach transparenten, dokumentierten Kriterien.
- **Meldemöglichkeit für Verstöße:** Verdachtsfälle können anonym gemeldet werden.
- **Sensibilisierung:** Mitarbeitende werden regelmäßig zu ethischem Verhalten geschult.

Diese Maßnahmen stärken die Integrität und minimieren Korruptionsrisiken. Dadurch vermeiden wir jegliche Situation, in der persönliche oder eigene finanzielle Interessen, mit denen von WU in Konflikt geraten. Dies gilt insbesondere in Hinblick auf Lieferanten- und Kundenbeziehungen, Beziehungen zu Wettbewerbern oder in Hinblick auf die Aufnahme privater Geschäftsbeziehungen.

WU-Mitarbeiter dürfen keine persönlichen Vorteile fordern, annehmen, sich verschaffen oder zusagen lassen und auch anderen keine unberechtigten Vorteile in Aussicht stellen oder gewähren. Dies gilt insbesondere für Lieferanten, Kunden und sonstige Geschäftspartner.

Eine Annahme von direkten oder indirekten persönlichen Vorteilen, soweit es sich nicht um die in unseren WU-Budgetrichtlinien festgelegten sozialüblichen Zuwendungen (z.B. Geschenke oder Einladungen) im Rahmen geschäftsüblicher Beziehungspflege handelt, ist untersagt. Geldgeschenke oder geldähnliche Geschenke (z.B. Wertpapiere oder Darlehen) sind unabhängig von der Höhe des Betrags unzulässig.

Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, dass sie Betrug, Korruption und Bestechung nicht tolerieren und in ihren Unternehmen die Einhaltung der Konventionen zur Bekämpfung der Korruption und der Antikorruptionsgesetze sicherstellen. Dies sowie die Einhaltung unserer ethischen und moralischen Grundsätze bzw. unseres Verhaltenskodex stellen wir innerhalb unserer Lieferantenbeziehungen über unsere „Lieferantenrichtlinien bzw. den Verhaltenskodex für Lieferanten“ sicher.

3.5 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir nehmen Abstand von allen rechtswidrigen und/oder strafrechtlich relevanten Verhaltensweisen, die einen Wettbewerbs- oder Kartellrechtsverstoß darstellen (z.B. gesetzeswidrige Angebots- oder Preisabsprachen etc.) und verpflichten uns, die Regeln des fairen Wettbewerbs bzw. der Kartellgesetze einzuhalten.

Unsere Mitarbeiter dürfen mit Wettbewerbern keine Preisinformationen austauschen bzw. Preise oder Kapazitäten absprechen. Auch unzulässig sind z.B. Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder die Aufteilung von Kunden.

3.6 Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir enthalten uns jeglicher Form von Geldwäsche-Aktivitäten! Jeder WU-Mitarbeiter ist zur Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verpflichtet. "Geldwäsche" im Sinne dieser Vorschriften ist insbesondere das Einschleusen - z.B. durch Umtausch oder Transfer - von illegal erwirtschafteten Geldern in den legalen Wirtschaftskreislauf. Bei

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Zweifeln über die Zulässigkeit von finanziellen Transaktionen ist immer der jeweilige Vorgesetzte oder die WU-Geschäftsleitung einzuschalten (Punkt 4.3 Meldung von Verstößen / Hinweisgebersystem).

3.7 Datensicherheit und Datenschutz

Die persönlichen Daten unserer Bewerber, Mitarbeiter und Kunden bzw. Vertragspartner werden ausschließlich für die Zwecke, zu denen sie uns zur Verfügung gestellt wurden, verwendet und vertraulich behandelt. Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten erfolgt im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Datenschutzvorgaben, datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie unserer Datenschutz- und IT-Sicherheitsrichtlinie.

Durch die WU-Datenschutzrichtlinie stellen wir zudem sicher, dass die Daten sachgerecht erhoben, verarbeitet, gesichert und gelöscht werden. Nicht personenbezogene Daten, bzw. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von WU und seinen Geschäftspartnern schützen wir ebenfalls in angemessener Weise bzw. gelten hier - falls vorhanden - die individuell mit unseren Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartnern abgeschlossenen Geheimhaltungsvereinbarungen. In allen anderen Fällen greifen die gesetzlichen Regelungen.

Mit dem zusätzlich eingeführten WU-Qualitätsmanagementhandbuch sowie durch unsere Datenschutz- und IT-Sicherheitsrichtlinien stellen wir zudem sicher, dass auch unsere internen Prozesse und Prozessabläufe allen Datenschutz- bzw. Datensicherheitsanforderungen entsprechen.

Für alle Fragen zum Thema Datensicherheit, Datenschutz oder zur Meldung von Datenschutzverstößen kontaktieren Sie bitte unseren extern und/oder intern bestellten Datenschutzbeauftragten unter datenschutz@wu.de oder unseren internen IT-Sicherheitsbeauftragten.

4. IMPLEMENTIERUNG UND VERANTWORTUNG DES WU-VERHALTENSKODEX

Verhaltensrichtlinien haben nur Erfolg, wenn sie entsprechende Maßnahmen begleiten. Aus diesem Grund behält sich WU vor angemessene Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen durchzuführen.

4.1 Selbstverpflichtung und persönliche Verantwortung

Wir alle sind persönlich dafür verantwortlich, den WU-Verhaltenskodex einzuhalten. Hierzu bekommen alle Mitarbeiter unsere Compliance Richtlinie zur Verfügung gestellt und werden aufgefordert diese umzusetzen. Interne Mitarbeiter erhalten im Rahmen des WU-Einarbeitungsprogramms eine Ethik- bzw. Complianceschulung, welche im Rahmen der regelmäßig durchzuführenden Unterweisungsverpflichtung jährlich aufgefrischt wird.

Zur individuellen Weiterentwicklung und Förderung der internen Mitarbeiter werden halbjährliche Mitarbeitergespräche und jährliche Personnel Reports durchgeführt. In diesen Gesprächen haben sowohl unsere Mitarbeiter als auch der jeweilige Vorgesetzte die Möglichkeit ein Feedback über das vergangene Jahr (Zielerreichung, Zusammenarbeit, etc.) abzugeben. Abhängig von der jeweiligen Position werden in diesen Gesprächen auch die Ziele für das folgende Jahr besprochen und vereinbart.

Unsere Führungskräfte sind verpflichtet, den WU-Verhaltenskodex aktiv vorzuleben auf die Einhaltung des Kodex bei ihren Mitarbeitern zu achten. Keinem Mitarbeiter darf aus der Einhaltung des WU-Verhaltenskodex ein Nachteil entstehen.

4.2 Verstöße gegen den WU-Verhaltenskodex

Bei Verstößen gegen die WU-Compliance Richtlinie bzw. unseren WU-Verhaltenskodex und/oder gegen gesetzliche Vorschriften wird WU die erforderlichen disziplinarischen und rechtlichen Maßnahmen ergreifen, um künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken. Dies kann bei schwereren Verstößen auch zu arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungs- bzw. Vertragsverhältnisses führen.

Seit der Gründung von wu personal im Jahr 2017 wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit Diskriminierung oder Menschenrechtsverletzung, Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit, Geldwäsche, Betrugs-, Korruptions-, Bestechungs-, Erpressungs- oder Kartellfällen festgestellt - weder durch behördliche oder gerichtliche Verfahren noch durch Meldungen oder Hinweise über das auf unserer Internetseite implementierte und unter Punkt 4.3 beschriebene Hinweisgebersystem.

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

4.3 Meldung von Verstößen / Hinweisgebersystem

Zur Aufdeckung von Missständen in Unternehmen, haben sowohl Mitarbeitende als auch Personen und Organisationen außerhalb von wu personal die Möglichkeit, potenziell bekannte oder vermutete Verstöße gegen Gesetze, rechtliche oder ethische Standards, Korruption, Betrug, Missmanagement oder andere Fehlverhalten im Zusammenhang mit unserer Organisation vertraulich zu melden.

Um sicherzustellen, dass Sie dies auf sichere und geschützte Weise tun können, bieten wir Ihnen verschiedene Kanäle, über die Sie Hinweise vertraulich bei unserer **Compliance Beauftragten Jutta Linti** melden können - offen oder natürlich auch anonym:

Postalische Meldung

Bitte senden Sie Ihr Schreiben mit dem Zusatz "Vertraulich / Persönlich" an folgende Adresse:



wu personal GmbH
 Frau Jutta Linti
Vertraulich / Persönlich!
 Innstraße 8
 81679 München

Telefonische Meldung

Sie können uns auch telefonisch kontaktieren und Ihr Anliegen persönlich besprechen. Eingehende Anrufe sind auch **ohne Nennung des eigenen Namens möglich** und werden zur Gewährleistung der Anonymität **nicht aufgezeichnet** (Rufnummer ist nicht in die interne IT-Infrastruktur eingebunden).

Nutzen Sie dafür bitte **ausschließlich** die folgende Rufnummer (**bitte Rufnummernunterdrückung aktivieren**): **+49 151 70502257**

Unabhängig von der gewählten Meldemethode möchten wir betonen, dass wir alle Hinweise ernst nehmen und eine vertrauliche Behandlung gewährleisten. Wu personal schützt die Interessen der Hinweisgeber. Alle Informationen und Hinweise, die die Whistleblowing Stelle erhält, werden vertraulich behandelt.

Wir ermutigen Sie, von diesen Kanälen Gebrauch zu machen, um uns bei der Aufrechterhaltung einer ethischen Unternehmenskultur zu unterstützen und uns dabei zu helfen, das Richtige zu tun. Ihre Beiträge sind äußerst wertvoll, um mögliche Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.