

SOZIALE VERANTWORTUNG (CSR)



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY & COMPLIANCE RICHTLINIE 2025

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Ethische und moralische Grundsätze | 4 |
| 2. | Corporate Social Responsibility bzw. soziale Verantwortung..... | 5 |
| 2.1 | Diversity Management bzw. Management der Vielfalt | 5 |
| 2.2 | Einarbeitung, Schulung und Entwicklung von Mitarbeitern | 6 |
| 2.3 | Faire Bezahlung und Equal Pay | 7 |
| 2.4 | Sozialer Dialog | 8 |
| 2.5 | Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz | 8 |
| 2.6 | Betrieblicher Umweltschutz und Nachhaltigkeit | 9 |
| 3. | Der WU-Verhaltenskodex | 10 |
| 3.1 | Unternehmerische Verantwortung | 10 |
| 3.2 | Umgang mit Geschäftspartnern oder Mitarbeitern bzw. weiteren Dritten | 11 |
| 3.3 | Vermeidung von Interessenkonflikten | 11 |
| 3.4 | Betrug, Korruption und Bestechung..... | 11 |
| 3.5 | Fairer Wettbewerb und Kartellrecht | 12 |
| 3.6 | Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung..... | 12 |
| 3.7 | Datensicherheit und Datenschutz | 12 |
| 4. | Implementierung und Verantwortung des WU-Verhaltenskodex | 13 |
| 4.1 | Selbstverpflichtung und persönliche Verantwortung..... | 13 |
| 4.2 | Verstöße gegen den WU-Verhaltenskodex | 13 |
| 4.3 | Meldung von Verstößen / Hinweisgebersystem..... | 15 |

*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 23.02.2026



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

Verpflichtung zum United Nations Global Compact (UNGC)

Wir bekennen uns öffentlich zur Einhaltung und Unterstützung der externen Initiative [United Nations Global Compact \(UNGC\)](#) und deren internationalen Richtlinien und Prinzipien zu Geschäftsethikthemen, Charta, Verhaltenskodizes oder Ethikfragen und verpflichten uns, unser unternehmerisches Handeln und unsere ethischen und moralischen Grundsätze an den [zehn Prinzipien](#) der externen Nachhaltigkeitsinitiative (CSR-Initiative) des [United Nations Global Compact \(UNGC\)](#) auszurichten bzw. die Nachhaltigkeitsgrundsätze des UN Global Compact einzuhalten und in unsere Strategien, Richtlinien und Prozesse zu integrieren. Die Prinzipien bilden einen international anerkannten Rahmen für verantwortungsvolles Wirtschaften und umfassen die Handlungsfelder **Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz** sowie **Korruptionsbekämpfung**.

Wir achten und fördern die Einhaltung international anerkannter Arbeits- und Menschenrechte, respektieren grundlegende Arbeits- und Sozialstandards, verfolgen einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt und wirken Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Korruption, Bestechung und Erpressung in jeder Form konsequent entgegen. Ziel ist es, eine Kultur der Integrität, Transparenz und Verantwortung zu stärken und einen nachhaltigen, langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern.

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 achten die Menschenrechte und halten alle geltenden Arbeitsgesetze ein.
- 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 verpflichten uns zu fairen, transparenten und rechtskonformen Rekrutierungs- und Beschäftigungspraktiken und tolerieren keinerlei Formen moderner Sklaverei, Pflichtarbeit bzw. Zwangsarbeit, Menschenhandel oder anderer ausbeuterischer Arbeitsbedingungen, sowohl in unserem Unternehmen als auch bei unseren Lieferanten, Partnern und Kunden.

Unsere Vergütung erfolgt mindestens über dem jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn; in der Arbeitnehmerüberlassung gelten darüber hinaus tarifliche bzw. branchenspezifische Mindestentgelte, die regelmäßig über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

Wir verlangen keine Vermittlungsgebühren, Provisionen oder sonstige Zahlungen von Bewerberinnen und Bewerbern oder Beschäftigten – weder für die Bewerbung noch für die Einstellung oder den Einsatz bei Kunden und arbeiten nicht mit Arbeitsvermittlern zusammen, die von den von ihnen vermittelten Kandidatinnen und Kandidaten Vermittlungsgebühren oder vergleichbare Entgelte verlangen, sofern diese bei uns eingestellt werden.

Wir lehnen jegliche Form von Kinderarbeit sowie die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ab und beschäftigen grundsätzlich keine Personen unter 18 Jahren, da dies in der Personaldienstleistung mit Fokus auf Arbeitnehmerüberlassung organisatorisch und einsatzbezogen nicht verlässlich abbildbar ist.

Unabhängig vom Beschäftigungsstatus stellen wir allen Beschäftigten transparente, verständliche Vertragsunterlagen zur Verfügung und behalten keinerlei Ausweisdokumente von Beschäftigten während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses ein.

*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 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 Rahmen des EcoVadis Sustainability Ratings im Jahr 2025/2026 eine Bronze-Medaille, im Jahr 2023/2024 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

Als Personaldienstleister übernehmen wir Verantwortung für faire, diskriminierungsfreie Rekrutierungs- und Beschäftigungsprozesse und setzen uns aktiv für Chancengleichheit ein. Wir tolerieren keine Diskriminierung oder Belästigung und verankern dies in internen Richtlinien sowie klaren Standards für Führungskräfte und alle an Auswahl-, Einsatz- und Entwicklungsentscheidungen beteiligten Personen.

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

*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.

Inklusion, wodurch der Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund oder aus unterrepräsentierten Gruppen bei ca. 48% bis 54% (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 31.12.2025):

- Anteil der Projektmitarbeiter über 50 Jahre: 7,48%
- Anteil der Verwaltungsmitarbeiter über 50 Jahre: 20,59%
- Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung: 2,20%
- Anteil der Projektmitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 27,01%
- Anteil der Verwaltungsmitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 33,33%
- Verhältnis Frauen / Männer (gesamtes Unternehmen): Frauen 13,84% / Männer 86,16%
- Verhältnis Frauen / Männer (Projektmitarbeiter): Frauen 10,83% / Männer 89,17%
- Verhältnis Frauen / Männer (Verwaltungsmitarbeiter): Frauen 58,82% / Männer 41,18%
- Anteil der Frauen in Führungspositionen (Verwaltungsmitarbeiter): 50%

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%

Nachfolgend unser Diversity Management in Zahlen (Stand 31.12.2023):

- Anteil der Projektmitarbeiter über 50 Jahre: 13,68%
- Anteil der Verwaltungsmitarbeiter über 50 Jahre: 27,78%
- Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung: 2,20%
- Anteil der Projektmitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 24,78%
- Anteil der Verwaltungsmitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 44,44%
- Verhältnis Frauen / Männer (gesamtes Unternehmen): Frauen 13,05% / Männer 86,95%
- Verhältnis Frauen / Männer (Verwaltungsmitarbeiter): Frauen 66,67% / Männer 38,89%
- Anteil der Frauen in Führungspositionen (Verwaltungsmitarbeiter): 33,33%

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,

*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.

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 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.

Neben fairer Vergütung, Sozialleistungen sowie sicheren und anregenden Arbeitsbedingungen verstehen wir die gezielte Entwicklung beruflicher Kompetenzen unserer internen Mitarbeitenden als festen Bestandteil unseres Humankapitalmanagements. Wir fördern Qualifizierung durch formale Schulungen, praxisnahe Entwicklungsaufgaben und regelmäßiges Feedback. Das stärkt die Beschäftigungsfähigkeit und unterstützt individuelle Entwicklungsperspektiven.

Zur systematischen Weiterentwicklung setzen wir auf laufende Mitarbeitergespräche und Entwicklungsreviews, um Kompetenzen und Entwicklungsfelder zu identifizieren, passende Aufgaben- und Verantwortungsbereiche abzuleiten und Weiterqualifizierung sowie Perspektiven für interne Entwicklungsschritte zu ermöglichen. Wo Aufgabenprofile sich verändern oder Tätigkeiten entfallen, unterstützen wir interne Mitarbeitende durch Qualifizierungsmaßnahmen dabei, in andere Funktionsbereiche zu wechseln und langfristig anschlussfähig zu bleiben.

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 ca. 20% 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

Unsere Vergütung erfolgt mindestens über dem jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn; in der Arbeitnehmerüberlassung gelten darüber hinaus tarifliche bzw. branchenspezifische Mindestentgelte, die regelmäßig über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

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

*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.

- Förderung sozialer Nachhaltigkeit durch faire Löhne, Arbeitszeiten und respektvolle zwischenmenschliche Behandlung

Wir stellen sicher, dass alle internen und extern eingesetzten Mitarbeitenden fair bezahlt werden und mindestens die geltenden gesetzlichen und/oder tariflichen Vorgaben erfüllen. Arbeitszeiten werden transparent geregelt; Überstunden und Ruhezeiten sind einzuhalten. Bei Einsätzen beim Kunden gelten zusätzlich die dortigen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzregeln. Um eine entsprechende Lohngerechtigkeit sicherzustellen, wird eine jährliche Überprüfung der Gehaltsstrukturen durchgeführt.

Wir berechnen jährlich das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten als prozentuale Kennzahl. Der Abgrenzungskreis umfasst alle bei wu personal angestellten Beschäftigten (interne Mitarbeitende sowie extern bei Kunden eingesetzte Mitarbeitende). Die Kennzahl wird mindestens jährlich auf Basis der internen Entgelt- und Vertragsdaten ermittelt und im Rahmen der Gehaltsstrukturprüfung plausibilisiert.

2.4 Sozialer Dialog

Wir respektieren die Koalitionsfreiheit und das Recht unserer Beschäftigten, Gewerkschaften beizutreten und sich vertreten zu lassen. Da bei uns kein Betriebsrat und keine formelle Arbeitnehmervertretung besteht, stellen wir den sozialen Dialog über alternative, verlässliche Beteiligungswege sicher.

Wir sind tarifgebundenes Mitglied im Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. und wenden das DGB/GVP-Tarifwerk in der jeweils gültigen, ungekündigten Fassung an. Tarifliche Regelungen zu Vergütung, Arbeitszeit, Zuschlägen, Urlaub und weiteren Leistungen werden eingehalten.

Für Anliegen zu Arbeitsbedingungen, Einsatzbedingungen beim Kunden, Qualifizierung und Arbeitsschutz stehen allen Beschäftigten feste Ansprechpartner (Vorgesetzte, Vertragsmanagement / HR, Geschäftsleitung) sowie das Hinweisgebersystem zur Verfügung. Rückmeldungen werden dokumentiert, geprüft und bei Bedarf in Maßnahmen umgesetzt; Benachteiligungen wegen der Nutzung dieser Kanäle sind untersagt.

2.5 Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz

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

Wir stellen sicher, dass alle internen Mitarbeitenden und alle extern bei Kunden eingesetzten Mitarbeitenden den gleichen Schutz bei Arbeitssicherheit und Gesundheit erhalten.

Alle externen Mitarbeitenden erhalten vor Einsatzstart eine verständliche Arbeitssicherheits-/Arbeitsschutzunterweisung.

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. Unfälle, Beinahe-Unfälle, Beschwerden und Hinweise werden ohne Nachteile gemeldet, zeitnah untersucht und mit Maßnahmen abgeschlossen.

*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.

Dies zeigt auch unsere 1000-Mann-Quote (TMQ), die im Bereich Arbeitssicherheit (Arbeitsunfallgeschehen) inklusive meldepflichtiger Wegeunfälle im Jahr 2025 bei durchschnittlich 7,41 liegt. Damit sind wir ca. 32,4 Prozent besser als der Branchendurchschnitt der Mitglieder der Verwaltungs-BG, der derzeit bei einer Quote von 10,96 liegt (siehe Statistik Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: [DGUV: Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter](#)).

Für den Berichtszeitraum von 2017 bis 2025 liegen uns zudem keine dokumentierten Meldungen zu arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen unserer Mitarbeitenden vor.

2.6 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.
- Reduzierung des Wasserverbrauchs in den Niederlassungen.

*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.

- 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.

Seit 2025 haben wir unsere Umweltberichterstattung auch um Scope 3 erweitert und werten neben Scope 1 und Scope 2 nun schrittweise auch Scope 3 aus. Künftig erfassen wir daher zusätzlich zu unseren belegbaren Verbräuchen (z.B. Strom, Heizenergie, Kraftstoffe, Wasser, Abfall, Papier) auch relevante indirekte Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten, soweit diese für unser Geschäftsmodell wesentlich sind. Wo keine vollständigen Nachweise vorliegen (z.B. Geschäftsreisen, Pendlerverkehr, etc.), nutzen wir nachvollziehbare Schätz- und Hochrechnungsmodelle und kennzeichnen diese transparent. Ziel ist ein konsistenter Bruttowert für relevante Scope-3-Kategorien sowie die Ableitung konkreter Maßnahmen zur Reduktion.

Selbstverständlich erwarten wir auch von unseren Dienstleistern und Lieferanten die Einhaltung aller anwendbaren Umweltgesetze, eine nachhaltige Beschaffung sowie einen verantwortungsbewussten und nachhaltigen Umgang mit Energie, natürlichen Ressourcen und Abfällen. Umweltbelastungen sind zu vermeiden und, wo möglich, zu reduzieren. Der Lieferant verpflichtet sich, umweltfreundliche Praktiken zu implementieren und kontinuierlich an der Reduzierung seines ökologischen Fußabdrucks zu arbeiten. Dies stellt er sicher durch:

- Einhaltung aller relevanten Umweltgesetze und -vorschriften
- Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung
- Energieeffiziente Prozesse
- Abfallvermeidung und Recycling
- Möglichst geringe Transportemissionen
- Verwendung geeigneter, nachhaltiger Produkte und Leistungen (z.B. Recyclingpapier, langlebige IT-Hardware, reparierbare Geräte, umweltfreundliche Verpackungen etc.)
- Nutzung einer umwelt- und ressourcenschonenden IT über den gesamten Lebenszyklus

Im Rahmen unseres Sorgfaltspflichtenprogramms (Prüfung der Lieferanten vor und während der Zusammenarbeit, inklusive Überwachung der Einhaltung unserer Vorgaben), behält sich WU bei erhöhten Risiken oder Auffälligkeiten vor, Nachweise anzufordern (z.B. Umweltkonzept, Zertifikate, Schulungen) und Verbesserungsmaßnahmen zu vereinbaren. Wesentliche Verstöße gegen Umwelanforderungen können zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Diese Richtlinien zu Umweltpraktiken bzw. zur nachhaltigen Beschaffung sowie die Einhaltung unserer ethischen und moralischen Grundsätze stellen wir innerhalb unserer Lieferantenbeziehungen über unsere „Lieferantenrichtlinie“ bzw. den „Verhaltenskodex für Lieferanten“ sicher.

3. DER WU-VERHALTENSKODEX

3.1 Unternehmerische Verantwortung

*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.

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.

Wir unterstützen ausgewählte gemeinnützige Einrichtungen mit finanziellen Beiträgen. Im Berichtszeitraum haben wir insgesamt 10.000 € an drei Organisationen gespendet, die in den Bereichen Kinderhilfe und Entwicklungszusammenarbeit sowie Bildungs- und Jugendarbeit tätig sind. Die Auswahl erfolgt bewusst und in überschaubarem Rahmen. Wir konzentrieren uns auf wenige, nachvollziehbare Projekte und leisten dort einen konkreten Beitrag. Spenden werden intern freigegeben und dokumentiert.

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.

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 (siehe auch unsere WU-Antikorruptionsrichtlinie, die unsere Grundsätze zur Vermeidung von Korruption, Bestechung und Betrug konkretisiert und für alle internen Mitarbeitenden sowie für alle geschäftlichen Aktivitäten mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern bindend ist) 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.

*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.

- **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.

Im Rahmen unserer Sorgfaltspflicht zur Korruptionsbekämpfung prüfen wir auch die Integrität unserer Lieferanten (vor und während der Zusammenarbeit, inklusive Überwachung der Einhaltung unserer Vorgaben). Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, dass sie korruptionsfreie und transparente Geschäftspraktiken verfolgen und jegliche Form von unethischem Verhalten vermeiden und verlangen, dass sie Betrug, Korruption, Erpressung 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 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. Alle durch KI-Anwendungen erzeugten, gesammelten oder gespeicherten Daten werden regelmäßig geprüft und entsprechend den in unserer KI-Richtlinie festgelegten Löschrufen gelöscht. WU arbeitet nur mit Tools, die die Daten nicht für das Training der KI-Software verwenden und GDPR compliant sind.

Durch die WU-Datenschutzrichtlinie stellen wir zudem sicher, dass die Daten sachgerecht erhoben, verarbeitet, gesichert und gelöscht werden. Nicht personenbezogene Daten, bzw. Betriebs- und

*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.

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.

Zugriffe werden nach dem Need-to-know-Prinzip vergeben und regelmäßig überprüft. Vertrauliche Informationen dürfen nur über freigegebene Systeme verarbeitet und nur mit berechtigten Empfängern geteilt werden. Externe Mitarbeitende beim Kunden nutzen vorrangig die Kundensysteme; Datenübernahmen in WU-Systeme erfolgen nur, wenn vertraglich und fachlich erforderlich.

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.

Alle internen Mitarbeitenden werden regelmäßig zu Datenschutz und IT-Sicherheit geschult; externe Mitarbeitende erhalten vor Einsatzbeginn klare Regeln zum Umgang mit Kundendaten. Sicherheitsvorfälle oder Verdachtsfälle sind sofort zu melden. Wir halten einen Incident-Response-Prozess vor, um Zugriffe zu sperren, Schäden zu begrenzen, Betroffene und Kunden zu informieren und notwendige Maßnahmen umzusetzen.

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 Arbeitsrechts- bzw. 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.

Wir berichten jährlich über Arbeits- und Menschenrechte in einem für unsere Unternehmensgröße angemessenen Umfang. Der Geltungsbereich umfasst unser internes Kernteam sowie unsere extern bei Kunden eingesetzten Mitarbeitenden. Maßgeblich sind unser Verhaltenskodex und die Einhaltung aller

*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.

anwendbaren arbeitsrechtlichen Vorgaben. Diskriminierung, Belästigung, Zwangs- und Kinderarbeit, Geldwäsche, Betrug, Korruption, Bestechung, Erpressung etc. sowie jede Form ausbeuterischer Beschäftigung werden nicht toleriert.

Zur Umsetzung führen wir mindestens jährlich Schulungen für interne Mitarbeitende zu Ethik, AGG sowie Arbeits- und Menschenrechten durch. Hinweise auf mögliche Verstöße können vertraulich und auf Wunsch anonym gemeldet werden; jede Meldung wird dokumentiert, geprüft und mit geeigneten Maßnahmen bearbeitet.

Wir setzen uns das Ziel, keine bestätigten Verstöße in folgenden Bereichen zu haben und überwachen dies wie folgt:

- Schulungsquote Ethik-/Compliance-Sensibilisierung interne Mitarbeiter pro Jahr: Ziel 100%
- Verantwortung: Geschäftsleitung, Compliance-Beauftragte (Jutta Linti), HR, Datenschutz
- Erstreaktion innerhalb von 14 Tagen: Ziel: $\geq 95\%$

Kennzahlen / Anzahl gemeldeter Verstöße für die Berichtsjahre 2023 bis 2025:

- Hinweisgebersystem - Anzahl eingegangener Hinweise pro Jahr:
 - 2026: Ziel ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2025: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2024: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2023: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
- Arbeits- und Menschenrechtsverletzung, unzulässige Gebühren im Recruiting:
 - 2026: Ziel ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2025: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2024: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2023: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
- Diskriminierung und sexuelle Belästigung bzw. Übergriffe:
 - 2026: Ziel ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2025: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2024: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2023: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
- Zwangsarbeit, Pflichtarbeit oder Kinderarbeit:
 - 2026: Ziel ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2025: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2024: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2023: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
- Geldwäsche, Betrugsfälle, Korruptionsfälle / Bestechungsfälle:
 - 2026: Ziel ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2025: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2024: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2023: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
- Erpressungsfälle oder Kartellfälle:
 - 2026: Ziel ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2025: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße

*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.

- 2024: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
- 2023: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
- Informationssicherheits- / Datenschutzvorfälle:
 - 2026: Ziel ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2025: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2024: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße
 - 2023: Soll ≤ 0 bestätigte Verstöße / Ist ≤ 0 bestätigte Verstöße

4.3 Meldung von Verstößen / Hinweisgebersystem



Zur Aufdeckung von Misständen 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.