



2025

Constaff Grundsatzklärung

Sorgfalt entlang unserer Lieferketten

Legal & Compliance

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Grundwerte und Haltung	2
2.1	Menschenrechte	2
2.2	Antidiskriminierung	3
2.3	Innerbetriebliche Sorgfalt	3
2.4	Perspektiven und Chancengleichheit	3
2.5	Werteorientierung	4
2.6	Achtung der Umwelt	4
2.7	Integrität	5
2.8	Vertraulichkeit	5
3	Unsere Risiken	5
4	Präventionsmaßnahmen	6
4.1	Compliance Management	6
4.2	Innerbetriebliche Sorgfalt	7
4.3	Nachhaltigkeitskonzept und soziale Verantwortung	7
5	Was bedeutet das für unsere Partner?	7
5.1	Lieferantenkodex	8
5.2	Mitarbeiterkodex	8
6	Kontakt	9
6.1	Compliance Officer	9
6.2	Compliance Team	9
6.3	Hinweisgeber-System	9

1 Einleitung

Wir sind der IT-Personaldienstleister of Choice, denn wir schaffen Vertrauen durch serviceorientierte Qualität, Partnerschaftlichkeit und Transparenz. Auf unserem Weg in die Top 10 verändern wir durch unseren Impact die Branche nachhaltig.

Das ist die Vision der Constaff GmbH. Sie spiegelt unsere Werte wider, welche nachfolgend in dieser Grundsatzklärung erläutert werden. Die Grundsatzklärung gilt als Regelwerk und Guideline für unseren Geschäftsalltag und gilt für alle Mitarbeiter inklusive Führungskräfte und Geschäftsleitung. Wir verstehen sie zudem als Grundlage der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, Geschäftspartnern und Kunden.

Aus Gründen der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit wird ausschließlich die maskuline Form verwendet. Alle Geschlechter (m/w/d) sind selbstverständlich gleichermaßen angesprochen

2 Grundwerte und Haltung

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Daher treffen wir jede Entscheidung unter der Achtung von Recht und Gesetz unter Einsatz unseres gesunden Menschenverstands und unter Einhaltung ethischer Grundsätze und halten uns an die Spielregeln. Unsere Haltung beeinflusst dabei jede Ausprägung unseres Handelns und beeinflusst auf vielfältige Weise unsere Prozesse. Wir orientieren uns an den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung, die von den Vereinten Nationen (UN) im Rahmen der Agenda 2030 festgelegt wurden.

2.1 Menschenrechte

Wir bekennen uns zu den unveräußerlichen Menschenrechten und sind in jeglicher Hinsicht auf die Verhinderung oder Beendigung von Menschenrechtsverletzungen bedacht. Dies gilt sowohl in unserem eigenen Geschäftsbetrieb als auch entlang unserer Lieferketten. Insbesondere verpflichten wir uns zur Einhaltung folgender internationaler Richtlinien und Konventionen:

- Konventionen und Erklärungen der ILO über Arbeits- und Sozialstandards
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN vom 10. Dezember 1948
- Zehn Grundprinzipien des UN-Global Compact
- UN-Principles on Business and Human Rights

2.2 Antidiskriminierung

Wir treten nach innen und außen aktiv gegen Diskriminierung in allen Erscheinungsformen ein. Die Auswahl unserer Geschäftspartner und Mitarbeiter erfolgt allein auf Grundlage objektiver Kriterien, die unsere Entscheidungen sachlich rechtfertigen. Eine Diskriminierung wegen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, sozialem Stand, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung oder Behinderung findet nicht statt.

2.3 Innerbetriebliche Sorgfalt

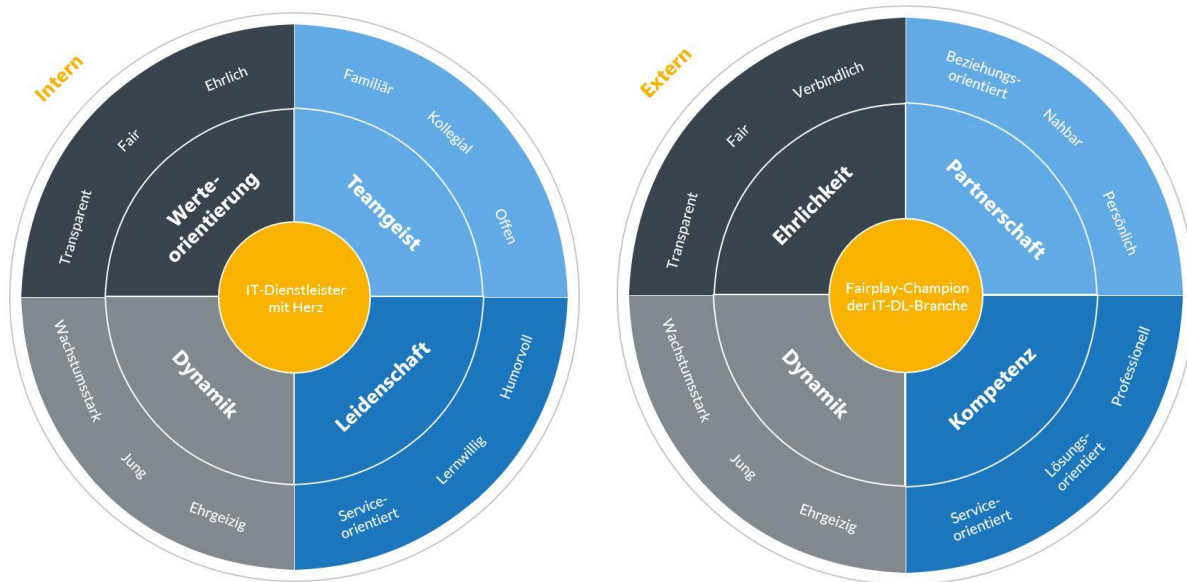
Für unsere Angestellten möchten wir ein zuverlässiger Partner sein, der die individuelle Entfaltung des Einzelnen fördert. Wir achten auf Transparenz und Wertschätzung untereinander und möchten die Partizipation unserer Mitarbeiter ermöglichen. Eine Selbstverständlichkeit sind für uns die Ausstattung einer Arbeitsumgebung, die gesundes Arbeiten unterstützt und Kommunikationsräume schafft. Wir sorgen für existenzsichernde Vergütung und wirken Überarbeitung entgegen.

Wir bekennen uns außerdem zu den Zielen der der ILO hinsichtlich grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit vom 1. Juni 1998 in Übereinstimmung mit den nationalen gesetzlichen Regelungen. Beschäftigungsformen, in denen der Angestellte unfrei ist oder zur Arbeit gezwungen wird, lassen wir nicht zu.

2.4 Perspektiven und Chancengleichheit

Das Prinzip der Nachhaltigkeit gilt auch bei der Personalentwicklung. Wir wünschen uns, dass unsere Kollegen und Mitarbeiter sich bei uns wohl fühlen und ihren Job mit Freude erfüllen. Sie sollen mit uns wachsen und eine langfristige Perspektive bei Constaff haben. Dazu bieten wir regelmäßige, passende Weiterbildungen und entsprechende Aufstiegschancen. Es gilt Chancengleichheit, niemand soll diskriminiert oder benachteiligt werden aufgrund der Hautfarbe, oder Religion, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder anderer unsachlicher Gründe. Unsere Mitarbeiter und Kollegen sollen partizipieren und mitgestalten können. Wir wollen ihnen ein stabiles Arbeitsumfeld bieten und unterstützen die individuelle Entwicklung aller Mitarbeiter.

Wie wir unsere Mission intern und extern verstehen und leben, wird durch unsere Wertekreise deutlich. Diese haben wir gemeinsam mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern entwickelt.



2.5 Werteorientierung

Ehrlichkeit, Fairness und Transparenz leben wir nicht nur mit unseren Geschäftspartnern, sondern auch im täglichen Miteinander. Ausdruck dessen ist z.B. unsere offene Feedback-Kultur, fehlertolerante Lernkultur, Open Door Policy und die regelmäßigen Quartalspräsentationen zur Lage des Unternehmens, aber auch zu Zukunftsplänen. Darüber hinaus ist der Fortschritt bei der Erreichung unserer Unternehmensziele für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar.

2.6 Achtung der Umwelt

Die Umwelt als Gut von fundamentalem Wert ist bei unseren unternehmerischen Entscheidungen stets im Blick. Umweltrisiken wollen wir ausschließen und selbst einen positiven Beitrag in Sachen ökologischer Nachhaltigkeit leisten. Darauf achten wir auch bei der Auswahl unserer Zulieferer. In unserem Geschäftsalltag verschreiben wir uns einem verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen, was in Leitlinien, Arbeitsanweisungen und Verpflichtungserklärungen Ausdruck findet. Als Dienstleistungsunternehmen haben wir insbesondere im Bereich des Einkaufs die Möglichkeit, Einfluss auf natürliche Lebensgrundlagen zu nehmen. Zum Schutze dieser befolgen wir unsere Beschaffungsrichtlinien und wählen mögliche Verkäufer anhand dieser aus.

2.7 Integrität

In unserem Handeln werden wir nicht durch unlautere Anreize geleitet und benutzen solche auch nicht, um für uns einen Vorteil zu generieren. Leitlinie unseres Handelns ist das Bild vom ehrbaren Kaufmann. In Übereinstimmung mit unserer Open Book-Philosophie kalkulieren wir stets transparent und nachvollziehbar für alle Parteien. Absprachen, die darüber hinausgehen, existieren nicht und werden durch die Gestaltung unserer Arbeitsabläufe und Prüfschleifen vermieden.

2.8 Vertraulichkeit

Als Unternehmen, dessen Geschäftsbetrieb ohne die Verarbeitung von Daten nicht auskommt, verschreiben wir uns dem bestmöglichen Schutz dieser Daten. Daten sind für uns ein Gut von überragender Bedeutung, weshalb wir nur verantwortungsvoll und zweckgebunden mit Ihnen umgehen. Über Geschäftsgeheimnisse, die uns im Rahmen der Zusammenarbeit mit Kunden und Geschäftspartnern bekannt werden, bewahren wir Stillschweigen.

3 Unsere Risiken

Durch unsere Tätigkeit als Personaldienstleister der IT- Branche und im IT-nahen Umfeld stehen wir in zahlreichen vertraglichen Verbindungen zu unseren Kunden, Mitarbeitern, Dienstleistern und Geschäftspartnern. Diese vielgestaltigen Konstellationen bergen Risiken. Sie liegen oftmals in arbeitsrechtlichen Sachverhalten begründet, für deren Evaluation wir auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten angewiesen sind. Eine besondere Herausforderung bildet dabei die Vermeidung von Konstellationen, die als Scheinselbstständigkeit betrachtet werden könnten. Weiter trifft uns bei der Auswahl potenzieller Fachkräfte für unsere Kunden ein erhöhter Sorgfaltsmaßstab hinsichtlich Themen wie Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Sanktionen und polizeiliche Unbedenklichkeit.

In unseren datengetriebenen Prozessen sind Ausfälle und Angriffe auf unsere IT-Infrastruktur ein Risiko, welches im schlimmsten Fall existenzbedrohend sein kann. Dem Schutz dieser sensiblen Bereiche sowie dem Datenschutz an sich schenken wir daher besonders viel Aufmerksamkeit.

Als Arbeitgeber von mittlerweile mehr als 240 Beschäftigten sehen wir uns in der Verantwortung, für das Wohl unserer Belegschaft einzutreten. Hierbei treffen uns Pflichten aus dem Arbeits- und Arbeitsschutzrecht, dem Sozialrecht und weiteren Rechtsmaterien, deren Einhaltung im Zentrum unseres Handelns steht.

Als Personaldienstleister mit der Erlaubnis zum Überlassen von Arbeitnehmern verbinden wir zusätzlich die Verantwortung, für das Wohl unserer Arbeitnehmer im Unternehmen des Entleihers Sorge zu tragen.

4 Präventionsmaßnahmen

Wir möchten möglichst dafür sorgen, dass es erst gar nicht zu menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Verletzungen kommt. Dafür haben wir eine Reihe an Maßnahmen etabliert, die dieses Ziel erfüllen sollen.

4.1 Compliance Management

Unser innerbetriebliches Compliance Management System listet und gewichtet die relevanten Risiken für unser Unternehmen sowie für unsere Geschäftspartner, die im Rahmen unserer vertraglichen Beziehungen entstehen könnten. Als verantwortliche Stelle auf unserer Seite gibt es hierfür einen Compliance Officer, der in Zusammenarbeit mit seinem Team und unserer Inhouse-Rechtsabteilung Risiken identifiziert, Präventionsmaßnahmen plant, deren Umsetzung begleitet und Verbesserungsbedarfe behandelt.

Neben diesen hat Constaff weitere Präventionsmaßnahmen ergriffen:

- Keine Duldung von Diskriminierung und anderem Fehlverhalten, konsequente Verfolgung und ggf. Durchsetzung mit arbeitsrechtlichen Mitteln
- Einhaltung des Arbeitsrechts und gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitnehmerschutz durch verbindliche Prozesse
- Sensibilisierung der Mitarbeiter im Umgang mit benachteiligten Bewerbern
- Vier-Augen-Prinzip bei riskogeneigten Entscheidungen
- Hinweisgebersystem für das anonyme Mitteilen bei Verdachtsfällen von Compliance-Verstößen
- Standardisierte Sanktionslistenchecks für interne Mitarbeiter und potenzielle Berater zur Risikominimierung nach Maßgabe der EU-Vorschriften¹
- Einhaltung der geltenden Gesetze zum Mindestlohn und des Tarifvertrags (als iGZ-Mitglied), meist Vergütung weit über Mindestlohn
- Prüfprozess zur Vermeidung von Scheinselbstständigkeit
- Gewährung von Urlaubstagen über dem gesetzlichen Mindestmaß
- Datenschutz-, AGG-, Compliance-, IT-Sicherheits- und Anti-Korruptionsschulungen für Mitarbeiter als Teil des Onboarding-Programms sowie jährliche Schulungen zur Auffrischung
- Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter bei Auslandseinsätzen und -reisen
- Begründung neuer Kooperationen auf Grundlage und unter Einhaltung unserer Werte gleichwertiger Sorgfaltsmaßstäbe auf beiden Seiten

¹ Verordnungen (EU) Nr. 2580/2001, (EU) Nr. 881/2002, (EU) Nr. 553/2007, (EU) Nr. 753/2011.

4.2 Innerbetriebliche Sorgfalt

- Keine Beschäftigung von Personen, die nicht das gesetzliche Mindestalter haben
- Keine unfreiwillige Beschäftigung, Sklaverei, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit
- Zusammenarbeit mit Dienstleistern bevorzugt aus dem deutschen oder europäischen Wirtschaftsraum oder mit ähnlich hohen CSR-Standards
- Bestellung von geschulten Ersthelfern und Brandschutzbeauftragten
- Bestellung einer Sicherheitsbeauftragten für Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Umsetzung eines Bürokonzepts zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt und betriebliche Altersvorsorge
- Arbeitszeiterfassung

4.3 Nachhaltigkeitskonzept und soziale Verantwortung

- Richtlinien und Anweisungen zum Umgang mit Ressourcen, Abfall und papierloses Büro, soweit möglich
- Auswahl von Lieferanten unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten und weitmöglichst aus Ländern mit niedriger Risikoindikation
- Bevorzugung von lokalen Partnern
- Einkauf nach unseren Beschaffungsrichtlinien
- Firmensitz in Deutschlands größter Passivhaussiedlung in Heidelberg
- Unterstützung von Umwelt- und Sozialprojekten durch Spendentätigkeit wie z.B. Stern-taler Hospiz und Waldpiraten Camp
- Förderung von umweltfreundlichen Möglichkeiten zum Bestreiten des Arbeitsweges (Jobrad, Firmenwagen mit Elektroantrieb, Ladesäulen in der Firmentiefgarage)
- Richtlinien zur umweltfreundlichen Mobilität bei dienstlichen Reisen
- Hosting der Firmen-IT in klimaneutralen Rechenzentren in Deutschland

5 Was bedeutet das für unsere Partner?

Eine Verpflichtung ist immer nur so viel Wert, wie die Bereitschaft derjenigen, die sie umsetzen. Daher setzen wir entlang unserer Lieferketten und in unserem eigenen Geschäftsbereich auf die Unterstützung aller Beteiligten. Zur Umsetzung greifen wir zudem auf geeignete vertragliche Abreden und Richtlinien zurück. Unsere Erwartungshaltung ergibt sich dabei aus dem vorstehenden und hat auch Auswirkungen auf unsere Partner.

5.1 Lieferantenkodex

Unsere Lieferanten und deren Subunternehmen messen wir an denselben Grundsätzen und Verpflichtungen, wie sie in dieser Erklärung festgelegt sind. Wir stellen an sie die Erwartung, die für sie geltenden gesetzlichen Regelungen und Konventionen ebenfalls einzuhalten und Verstöße gegen menschenrechtsbezogene oder umweltbezogene Pflichten zu vermeiden oder unverzüglich abzustellen. Wir ermutigen sie, einen Beitrag zum gesellschaftlichen Miteinander zu leisten und den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen als Wert in ihren Geschäftsabläufen zu verankern.

Bei Kenntnis möglicher Menschenrechtsverletzungen oder Verstößen gegen umweltbezogene Pflichten wird Constaff anlassbezogen tätig und erarbeitet mit dem betroffenen Partner ein Konzept, um die Verstöße zeitnah möglichst vollumfänglich und endgültig abzustellen. Ist eine Beendigung nicht in einem vertretbaren zeitlichen Rahmen zu erwarten, oder handelt es sich um wiederholte oder grobe Verstöße, sehen wir uns gezwungen, die Zusammenarbeit zu evaluieren und schlimmstenfalls zu beenden.

Abhängig von der laufend durchgeführten Risikoanalyse kann die Anpassung dieser Grundsatzklärung notwendig werden. Wird durch eine solche Anpassung eine substantielle inhaltliche Änderung bewirkt, so werden die Geschäftspartner einen Monat vor Inkrafttreten der Änderungen darüber informiert. Näheres hierzu ergibt sich aus der Mitteilung der Änderung.

5.2 Mitarbeiterkodex

Als unser höchstes Gut und unsere erste Verteidigungslinie im Bestreben gegen Complianceverstöße stehen unsere Mitarbeiter im Fokus unseres Bemühens. Wir erwarten von allen, dass sie das geltende Recht einhalten, Verstöße offen an die Verantwortungsträger kommunizieren und im Geschäftsbetrieb die Richtlinien und Arbeitsanweisungen befolgen. Zudem sind die innerbetrieblichen Erwartungen im Code of Conduct fixiert, für dessen Bedeutung und Pflichtenprogramm jährlich die entsprechenden Schulungen hierzu verpflichtend zu besuchen sind. In dieser werden schwerpunktmäßig die Berührungspunkte in den Bereichen Arbeits- und Datenschutzrecht, Antikorruption, Geldwäscheverhinderung und Arbeitssicherheit abgedeckt. Darüber hinaus möchten wir unsere Mitarbeiter ermutigen, mit Fehlern – ob klein oder groß – offen umzugehen und die notwendigen Informationen mit den zuständigen Personen zu teilen. Ganz im Sinne unserer fehlertoleranten Lernkultur steht hierbei nicht die Sanktion, sondern die persönliche und fachliche Weiterentwicklung im Fokus unseres Reaktionsplanes.

6 Kontakt

6.1 Compliance Officer

Constaff GmbH, Galileistraße 1-3, D - 69115 Heidelberg
Tel.: +49 6221 33896-188, E-Mail: compliance@constaff.com

6.2 Compliance Team

Constaff GmbH, Galileistraße 1-3, D - 69115 Heidelberg
Tel.: +49 6221 33896-188, E-Mail: compliance@constaff.com

6.3 Hinweisgeber-System

Link (extern) zum digitalen Hinweisgebersystem:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/constaff-gmbh-compliance>