

## Code of Conduct - Verhaltenskodex

Stand 22. März 2024

1. Unser Portfolio .....	2
2. Fairer Wettbewerb.....	2
3. Gesetzestreue / Compliance .....	2
4. Kinderarbeit.....	3
5. Diversität & Inklusion .....	3
6. Arbeitsbedingungen .....	3
7. Vergütung.....	3
8. Gesundheit & Sicherheit.....	4
9. Datenschutz & Vertraulichkeit.....	4
10. Umweltschutz & Nachhaltigkeit .....	4
11. Bestechung & Korruption / Geschenke & Zuwendungen .....	4
12. Spenden und Sponsoring.....	5
13. Information & Lieferkette .....	6
14. Überwachung / Verstoß / Beschwerde .....	6

## 1. Unser Portfolio

Die Tempton Gruppe ist mit ca. 9.500 Mitarbeitern und über 200 Niederlassungen bundesweit einer der Top 10 führenden Personaldienstleister. Wir zeichnen uns durch passgenaue und zuverlässige Personallösungen in den Geschäftsfeldern Zeitarbeit, Personalvermittlung, High Professionals, Engineering, Technische Services sowie Outsourcing aus und sind dabei starker Partner einer Vielzahl von Unternehmen.

Für die Arbeitnehmerüberlassung wenden unsere operativen Gesellschaften den BAP-Tarifvertrag an. Wir sind auf dem neuesten Stand nach DIN EN ISO 9001:2015, DIN EN ISO 50001, DIN EN ISO 14001 sowie SCP zertifiziert.

Aufgrund unserer Stellung am Markt und in der Gesellschaft sind wir uns unserer Verantwortung insbesondere gegenüber Geschäftspartnern, Mitarbeitenden, der Umwelt aber auch in Bezug auf unsere eigene Unternehmensgruppe bewusst und sehen faire Verhaltensweisen sowie Beiträge im Rahmen der Nachhaltigkeit als unsere Aufgabe. Deshalb haben wir mit diesem Verhaltenskodex interne Anforderungen und Grundsätze aufgestellt, die uns, unsere Mitarbeitenden sowie unsere Geschäftspartner und Lieferanten bei geschäftlichen Handlungen leiten sollen.

Wir sind davon überzeugt, dass uns die Entwicklung von Mindestanforderungen an alltägliche Prozesse und die Art und Weise der Inanspruchnahme und Auswahl der Geschäfts- und Dienstleistungspartner helfen werden, uns durch unsere Unternehmensphilosophie auszuzeichnen sowie unseren Ruf als nachhaltig und verantwortlich handelnde Unternehmensgruppe zu stärken.

## 2. Fairer Wettbewerb

Wir gehen in jedwedem Verhältnis partnerschaftlich und respektvoll miteinander um und das faire Miteinander, insbesondere im Wettbewerb, ist unser Grundsatz. Unser Ziel ist es, soziales und nachhaltiges Engagement zu fördern und hiermit soziale, ökonomische sowie ökologische Beiträge zu leisten.

## 3. Gesetzestreue / Compliance

Wir verlangen von allen unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie sich an alle für sie anwendbaren und für uns allgemein in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Gesetze und jeweilig maßgeblichen Rechtsordnungen halten.

## 4. Kinderarbeit

Wir erwarten, dass bei minderjährigen Beschäftigten diese das jeweils geltende Mindesterwerbsalter nicht unterschreiten, in jedem Falle aber nicht jünger als 15 Jahre alt sind. Darüber hinaus sollten die erforderlichen Prozesse, die die Einstellung von Mitarbeitern unter dem gesetzlichen Mindestalter verhindern, gewährleistet sein.

## 5. Diversität & Inklusion

Chancengleichheit und Gleichberechtigung sind stetig primäres Ziel in unserem Alltag. Wirtschaftlich können wir nur erfolgreich sein, wenn wir vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Dies gilt sowohl für die Vielfalt innerhalb unserer Unternehmensgruppe als auch für die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner.

Bei der Auswahl von Vertragspartnern sowie der Anstellung von Mitarbeitern tolerieren wir keinen Ausschluss, keine Unterscheidung, keine Benachteiligung oder Bevorzugung aus Gründen des Geschlechts, der Nationalität, der Kaste, der Hautfarbe, der Religion/Glaubensbekenntnisse, der politischen Meinung/Auffassung, des Familienstandes, der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen/Gewerkschaftszugehörigkeit etc. Die Würde, Persönlichkeitsrechte sowie Privatsphäre eines jeden Einzelnen sind stets vorrangig.

Um dies zu unterstreichen, befürworten wir die Charta der Vielfalt.

## 6. Arbeitsbedingungen

Es ist zu gewährleisten, dass jeder Mitarbeiter freiwillig beschäftigt ist und ein respektvoller Umgang unter Ausschluss jeglicher verbaler, physischer oder psychischer Nötigung / Belästigung oder Gewalt jedweder Art garantiert wird. Pflicht- und Zwangsarbeit werden nicht toleriert. Die jeweils anzuwendenden und geltenden gesetzlichen Voraussetzungen, Bedingungen und Anforderungen an Ausnahmen zur Einhaltung der Arbeitszeiten sind zwingend einzuhalten.

## 7. Vergütung

Unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, den entsprechend anwendbaren gesetzlichen und tariflich branchenüblichen Mindestlohn bei der Vergütung ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten und damit für eine ordnungsgemäße und angemessene Entlohnung zu sorgen.

## 8. Gesundheit & Sicherheit

Besonders ist uns die Einhaltung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen und Vorsorge-  
maßnahmen ein Anliegen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, welches nicht gesund-  
heitsgefährdend ist, um somit Unfälle sowie ggf. mögliche Gesundheitsschäden, arbeitsbedingte  
Erkrankungen oder etwaige Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden und Risiken einzudämmen.  
Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir insoweit die Etablierung eines Arbeitssicherheitsma-  
nagementsystems (vergleichbar mit Zertifizierungen wie SCC, SCP, ISO 45001 etc.) sowie die  
Bereitschaft, Systeme einzuführen, die die Entdeckung und Prävention von potenziellen Gefähr-  
dungen sicherstellen und die Schulung von Mitarbeitern fachkundig dokumentieren.

## 9. Datenschutz & Vertraulichkeit

Sofern vertraglich nicht anders näher geregelt, nehmen alle Parteien bei der Erfüllung ihrer Pflich-  
ten eigenständig ihre datenschutzrechtlichen Verpflichtungen aus der DSGVO und dem BDSG  
wahr. Dies betrifft insbesondere die Informationspflichten im Hinblick auf die Erfassung, Verarbei-  
tung, Übertragung oder Nutzung gegenüber betroffenen Personengruppen wie etwa Mitarbeitern  
etc.

Informationen, die öffentlich nicht bekannt sind und im Rahmen der Geschäftsbeziehung erlangt  
werden, sind in der ihr angemessenen Weise vertraulich zu behandeln, zu schützen sowie nicht  
bekannt zu machen.

## 10. Umweltschutz & Nachhaltigkeit

Unser Ziel ist es, im Rahmen unserer Möglichkeiten nachhaltig und umweltbewusst zu agieren. Zu  
den Mindeststandards gehört es daher, die branchenüblichen und (inter-)national geltenden sowie  
anwendbaren Gesetze, Normen, Standards und Regelungen einzuhalten, den Gebrauch von ge-  
fährlichen Substanzen/Materialien einzudämmen bzw. zu vermeiden sowie Umweltbelastungen zu  
verhindern und natürliche Ressourcen zu erhalten. Hierzu gehören insbesondere die ordnungsge-  
mäßige Entsorgung und Handhabung von gefährlichen Stoffen, Chemikalien etc. Wir sind stetig be-  
strebt, unseren Alltag nachhaltiger zu gestalten, daher beziehen wir beispielsweise unseren Strom  
aus erneuerbaren Energien und orientieren uns am B.A.U.M-Kodex<sup>1</sup> für nachhaltiges Wirtschaften.

## 11. Bestechung & Korruption / Geschenke & Zuwendungen

Wir tolerieren keine Form der Korruption oder Bestechung und erwarten dies auch von unseren  
Geschäftspartnern. Dies umfasst den Ausschluss von persönlichen Abhängigkeiten,

---

<sup>1</sup> <https://www.baumev.de/kodex.html>  
Code of Conduct – Verhaltenskodex  
V1.5\_22.03.2024

Verpflichtungen oder Beeinflussungen. Geschäftliche Kontakte, Prozesse, Verhaltensweisen etc. sollten immer fair, normenbasiert und in Konformität mit Antikorruptions- und Antibestechungsvorgaben erfolgen. Wir möchten uns und unsere Geschäftspartner dazu verpflichten, die (inter-) national anwendbaren Gesetze und vorgeschriebenen Regelungen sowie Standards einzuhalten. Wir haben unsere Prozesse so gestaltet, dass grundsätzlich keine Bargeldtransaktionen zulässig sind. Bargeldgeschenke sind nie zulässig. Geschenke an Beamte und anderen Staatsbedienstete sind ebenfalls nie zulässig. „Schmiergeldzahlungen“ (= Beschleunigungszahlungen) lehnen wir kategorisch ab, diese sind unzulässig.

Andere Geschenke dürfen einen Wert von 50,00 € nicht überschreiten. Ausnahmefälle, insbesondere, wenn Amtsträger<sup>2</sup> oder Mandatsträger<sup>3</sup> beteiligt sind, müssen der Geschäftsführung oder einem von der Geschäftsführung hiermit Beauftragten vorab zur Entscheidung vorgelegt werden.

Die Annahme von Geschenken, Sachleistungen oder Dienstleistungen, Erstattungen (ausgenommen sind übliche Geschäftsreisen) und Darlehen (ausgenommen sind solche zu typischen Handels- oder Verbrauchertarifen) sowie andere Vorteile eines Unternehmens, einer Gesellschaft, eines Vereins, einer Institution oder eines anderen Geschäfts kann zu einem Interessenkonflikt führen.

Interessenkonflikte können rechtliche Nachteile und Probleme nach sich ziehen, daher sind sie grundsätzlich zu vermeiden. Es gibt jedoch geschäftliche Situationen, in denen Interessenkonflikte nicht immer vermeidbar sind. Deshalb müssen potenzielle oder bestehende Interessenkonflikte stets transparent und ausdrücklich offengelegt werden. Einen solchen kann etwa die Zugehörigkeit einer verwandten oder besonders nahestehenden Person innerhalb der Geschäftsführung, des Vorstandes oder die Einnahme einer sonstigen wesentlichen Rolle innerhalb eines Konkurrenz- oder Partnerunternehmens begründen.

## 12. Spenden und Sponsoring

Unseren Spenden und Sponsoringaktivitäten sind freiwillig und ohne Erwartung auf eine Gegenleistung. Wir sorgen für Transparenz und halten uns an die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften. Wir schließen Spenden an politische Parteien / Kandidaten oder Amtsinhaber / Beamte etc. aus.

---

<sup>2</sup> Insbesondere Beamte, Richter oder Angestellte des öffentlichen Dienstes oder sonstige Personen, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen.

<sup>3</sup> Insbesondere Mitglieder einer Volksvertretung des Bundes/der Länder bzw. gewählte Vertreter einer kommunalen Gebietskörperschaft.

## 13. Information & Lieferkette

Wir setzen alles daran, in unseren Geschäftstätigkeiten die Menschenrechte und die Umwelt zu respektieren. Weitere Informationen hierzu finden Sie in der Grundsatzerklärung unseres Unternehmens zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auf unserer Homepage unter [www.tempton.de](http://www.tempton.de) im Bereich Compliance. Als Vertragspartner verpflichten Sie sich, Ihre Mitarbeiter, Geschäfts- und Vertragspartner sowie Subunternehmer etc. über diesen Verhaltenskodex und unsere Grundsatzerklärung zu informieren, die Einhaltung seiner Inhalte zu fördern und sie zu ermutigen, ihn einzuhalten.

## 14. Überwachung / Verstoß / Beschwerde

Wir behalten uns vor, nach angemessener Vorankündigung eine Überprüfung der Einhaltung der vorstehenden Grundsätze vorzunehmen. Der Verstoß gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodex oder dessen Nichteinhaltung kann, je nach Schwere des Verstoßes nach ggf. einer Abhilfefrist, zur Kündigung aus wichtigem Grund jeglicher bestehenden Vertragsbeziehungen führen und stellt einen Vertragsbruch dar.

Ein jeder ist dazu angehalten, wesentliche Verstöße, illegale Handlungen etc. umgehend zu melden. Wir haben hierfür, insbesondere gemäß dem LkSG und dem HinSchG, ein Beschwerdeverfahren eingerichtet. Nähere Informationen und den Link zu unserem Meldeportal finden Sie auf unserer Homepage unter [www.tempton.de](http://www.tempton.de) im Bereich Compliance.

Wir behalten es uns vor, diesen Verhaltenskodex stets zu optimieren und bedanken uns für Ihr Verständnis.



Dr. Annett Tischendorf  
Geschäftsführende Gesellschafterin der Tempton Gruppe