

Grundsatzerklärung zur Wahrung der Menschenrechte

Menschenrechtspolitik der RGF Staffing Germany GmbH

RGF Staffing ist ein Unternehmen von Menschen für Menschen. Als HR-Dienstleister stehen unsere Mitarbeiter*Innen für uns im Mittelpunkt. Demzufolge richten wir unser tägliches Handeln ganz danach aus, den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter*Innen und Kunden*Innen sowie der Umwelt gerecht zu werden.

Diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten ergänzt den Verhaltenskodex sowie den Ethik Kodex der RGF Staffing Germany GmbH, die ebenfalls für alle verbundenen Unternehmen gilt. Diese sind Grundlage und Maßstab für alle Richtlinien und Regelungen, die das verantwortungsvolle und ethisch einwandfreie Handeln im Konzern sicherstellen.

Unser grundsätzlicher Glaube an die Menschenrechte

RGF Staffing ist eine globale Marke der Recruit Holding, einem der weltweit führenden Unternehmen für Rekrutierungs- und Informationsdienstleistungen. RGF Staffing ist eine Organisation, die für und von Menschen betrieben wird. Als Dienstleister im Personalmanagement sind wir der Ansicht, dass unsere Mitarbeiter*Innen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten stehen. Indem wir ihnen Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, ermutigen wir sie, sich zu entfalten. Um dies zu erreichen, setzen wir uns nachdrücklich für den Schutz und die Achtung ihrer Menschenrechte ein und sorgen für einen Arbeitsplatz, an dem sie mit Fairness, Integrität, Respekt und Achtung behandelt werden. In Übereinstimmung mit der Menschenrechtspolitik unserer Muttergesellschaft, Recruit Holdings (<https://recruit-holdings.com/sustainability/human-rights/policy/>), streben wir danach, "eine positivere Welt zu schaffen, in der alle Menschen ihr Leben in vollen Zügen leben können"...

Dies beinhaltet unter anderem:

- Die Menschenrechte, die in der Internationalen Charta der Menschenrechte verkündet wurden: Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.
- Die Menschenrechte, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit¹ als international anerkannte und minimale Menschenrechte erklärt werden.
- Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten.

Wir haben diese Richtlinie ausgearbeitet, um Ihnen unsere Überzeugungen, Ansichten und Prinzipien bezüglich der Menschenrechte von Angestellten mitzuteilen. Wir wollen allen deutlich machen, dass wir diese Rechte voll und ganz unterstützen und dass wir uns uneingeschränkt für die Einhaltung der Menschenrechte einsetzen. Wir sehen es auch als unsere Verantwortung an, dies für alle unsere Stakeholder*Innen zu tun.

¹ Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen; die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit; die effektive Abschaffung der Kinderarbeit; und die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.



Für alle unsere Angestellten weltweit

Diese Richtlinie gilt insbesondere für alle Mitarbeiter*Innen, Arbeitssuchenden, Kandidaten*Innen, Zeitarbeiter*Innen, abgeordnete Mitarbeiter*Innen, Selbständige und alle anderen Personen, die über unsere Unternehmen zeitlich begrenzt für unsere Kunden*Innen arbeiten. Im weiteren Verlauf dieser Richtlinie werden wir all diese Personen als "Angestellte" bezeichnen.

Diese Richtlinie gilt für die Angestellten von RGF Staffing und ihrer Tochtergesellschaften. Unsere Tochtergesellschaften verfügen oft über zusätzliche Richtlinien, Prozesse und Verfahren, um die Menschenrechte von Angestellten angemessen zu schützen. Wenn die (lokale) Gesetzgebung strenger ist als die Menschenrechtspolitik von RGF Staffing oder der Tochtergesellschaft, gilt diese (lokale) Gesetzgebung.

Arbeit an den Menschenrechten

RGF Staffing und seine Tochtergesellschaften sind bestrebt, eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien durchzuführen, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten zu identifizieren, zu bewerten, zu verhindern, zu mildern und zu berücksichtigen. Mit den Ergebnissen der Menschenrechtsprüfung verpflichten wir uns, Programme zur Behandlung unternehmensspezifischer Menschenrechtsfragen zu verabschieden.

Wir respektieren die Menschenrechte. Das bedeutet, dass wir es vermeiden, die Menschenrechte anderer zu verletzen, und dass wir uns mit den negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte, mit denen wir zu tun haben, befassen. Wir vermeiden es, durch unsere eigenen Aktivitäten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder zu ihnen beizutragen, und gehen solche Auswirkungen an, wenn sie auftreten. Wir versuchen, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhindern oder zu mildern, die durch unsere Geschäftsbeziehungen direkt mit unseren Aktivitäten oder Dienstleistungen verbunden sind, auch wenn wir nicht zu diesen Auswirkungen beigetragen haben.

Angestellte sind vor allen Menschenrechtsverletzungen im Geschäftsbetrieb geschützt und werden aufgefordert, die direkte und indirekte Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Wir erwarten von ihnen, dass sie diese Menschenrechtspolitik respektieren. Wir haben uns verpflichtet, den betroffenen Parteien Abhilfe zu schaffen, wenn festgestellt wurde, dass wir Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beigetragen haben.

Unsere Prinzipien

Nicht-Diskriminierung und Vielfalt

- Wir tolerieren keine Diskriminierung. Wir behandeln Angestellte fair und respektvoll, schützen eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens und schätzen Meinungsverschiedenheiten sowie kulturelle Vielfalt und Integration. Damit soll Chancengleichheit für alle unsere (potenziellen) Angestellten und die Gesellschaft geschaffen werden.
- Wir setzen uns für die Gewährleistung eines diskriminierungsfreien und integrativen Arbeitsplatzes ein und verlangen von unseren Kunden und Geschäftspartnern dasselbe. Alle



unsere Angestellten sollen mit Respekt und Würde behandelt werden und sind vor jeder Art von Diskriminierung geschützt, einschließlich der Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Behinderung oder Art der Beschäftigung.

Anti-Belästigungspolitik

- Wir verbieten jede Art von Belästigung, unabhängig davon, ob diese mündlich, schriftlich, psychisch oder physisch erfolgt. Zu belästigendem Verhalten gehören negative Stereotypen, bedrohliche, einschüchternde oder feindselige Handlungen, unangemessene Berührungen, unwillkommene sexuelle Avancen, verunglimpfende Witze und schriftliches oder grafisches Material, das eine Person oder Gruppe herabwürdigt oder Feindseligkeit oder Abneigung gegen sie zeigt. Wir tolerieren keinerlei Einschüchterung, (sexuelle) Belästigung, Mobbing oder Viktimisierung.
- Wir fördern ein sicheres und gesundes (Arbeits-)Umfeld, in dem die Menschen angenehm arbeiten können und sich sicher fühlen. Wir sind bei unserer Arbeit und im Umgang miteinander respektvoll. Wir erkennen an, dass jeder Mensch es verdient, hier zu sein - und jeder von uns das Recht hat, ohne Angst vor Belästigungen zu arbeiten.

Sicherheit und Gesundheit

- Wir haben uns verpflichtet, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für alle Angestellten zu schaffen. Sicherheits- und Gesundheitsrisiken unterscheiden sich von Land zu Land, von Branche zu Branche, und von Sektor zu Sektor. Wir bewerten kontinuierlich die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in jeder Situation unter Berücksichtigung der anwendbaren gesetzlichen Verantwortlichkeiten und der üblichen Geschäftspraxis. Auf der Grundlage dieser Bewertung wird unser Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreifen, um diese Risiken zu begrenzen. Um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu erreichen und zu erhalten, sind wir auf die Beteiligung und das Engagement aller unserer Interessenvertreter angewiesen.

Schutz der Privatsphäre

- Menschen sind unser Kerngeschäft. Folglich sind persönliche Daten eines unserer wichtigsten Güter und müssen jederzeit geschützt werden. Daher verpflichten wir uns, die Privatsphäre unserer Angestellten zu schützen. Dies bedeutet, dass wir persönliche Daten nur für legitime Zwecke verwenden. Und wir verpflichten uns, alle persönlichen Daten auf angemessene, transparente und rechtmäßige Weise zu behandeln und dabei die Rechte und Interessen des Einzelnen zu respektieren. Wir werden uns stets bemühen, die lokale Gesetzgebung einzuhalten und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Genauigkeit, Sicherheit und Vertraulichkeit der von uns gespeicherten persönlichen Daten zu gewährleisten. Und wir werden besondere Sorgfalt walten lassen, wenn wir persönliche Daten an Dritte weitergeben.

Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel und moderne Formen der Sklaverei

- Wir verbieten alle Formen der Zwangsarbeit, einschließlich Knechtschaft, Gefängnisarbeit, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Zwangsarbeit, Militärarbeit, moderne Formen der Sklaverei und jede Form des Menschenhandels, und wir verurteilen entschieden die (sexuelle) Ausbeutung. Wir sind bestrebt, Rekrutierungspraktiken und Kundenbeziehungen einzuführen, die solche Risiken in unseren Geschäftsbeziehungen erkennen und mindern. Wir glauben, dass alle unsere Angestellten das Recht haben, frei zu wählen, wo sie arbeiten wollen.
- Wir beteiligen uns nicht an Kinderarbeit. Kinderarbeit wird oft als Arbeit angesehen, die Kindern ihre Kindheit nimmt und ihrer Entwicklung schadet. Unter Kinderarbeit versteht man Arbeit, die für Kinder geistig, körperlich, sozial oder moralisch schädlich ist. Durch sie wird es Kindern zudem verwehrt, ordentlich die Schule zu besuchen oder ihre Hausaufgaben zu machen. Wir müssen Kinder vor Arbeitsbedingungen schützen, die ihr physisches und emotionales Wohlbefinden sowie ihre Entwicklung bedrohen können. Deshalb halten wir uns in allen Ländern, in denen wir tätig sind, stets an die gesetzlichen Mindestaltersvorschriften. In vielen Ländern ist es für Kinder eines bestimmten Alters (z. B. Jugendliche) legal und üblich, in den Ferien und außerhalb der Schulzeiten zu arbeiten, um etwas Taschengeld zu verdienen. Diese Form der Arbeit für Kinder fällt nicht unter die Definition von Kinderarbeit gemäß der Menschenrechtsgrundsätze und -erklärungen, welche in der Einleitung dieser Richtlinie erwähnt werden. Neben der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften unterliegen Aktivitäten bei denen Kinder Taschengeld verdienen oder Arbeit in den Ferien leisten stets zusätzlichen, strengen Maßnahmen zum Schutz dieser Kinder.

Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Löhne

- Wir wollen, dass jeder Angestellte seine Arbeit unter guten Arbeitsbedingungen ausführen kann. Dies bedeutet, dass die Arbeitszeiten und Überstunden für unsere Angestellten, die von der lokalen Gesetzgebung und den Tarifverträgen festgelegten Höchstgrenzen nicht überschreiten werden. Wir werden auch die Anforderungen erfüllen, die in der örtlichen Gesetzgebung und in den Tarifverträgen für Löhne und Leistungen festgelegt sind. Wir sind bestrebt, sicherzustellen, dass Angestellte gerecht entlohnt werden und einen existenzsichernden Lohn erhalten.
- Darüber hinaus bieten wir Mitarbeitern und Zeitarbeitern Informationen, Beratung oder Schulungen an, um sie auf (zukünftige) Arbeitsplätze vorzubereiten und um Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit und in Übereinstimmung mit dieser Menschenrechtspolitik zu verhindern.

Technologienutzung

- Wir sind uns bewusst, dass die Nutzung führender Technologien wie Künstliche Intelligenz, maschinelles Lernen und innovative Technologien ebenso starke Fragen hinsichtlich ihrer Nutzung aufwirft. Wir erkennen an, dass dieser Bereich dynamisch ist und sich entwickelt, und wir bemühen uns, solche Technologien mit der Bereitschaft zur Anpassung und zum Lernen im Laufe der Zeit einzusetzen. Wir bemühen uns auch um Folgendes: die Schaffung oder Verstärkung ungerechtfertigter Vorurteile zu vermeiden, unsere Technologien sicher zu bauen und auf Sicherheit zu testen, die Privatsphäre zu schützen und hohe wissenschaftliche Standards aufrechtzuerhalten.



Menschenrechte in unserer Lieferkette

Wir erwarten von unseren Kunden und Lieferanten, dass sie sich ebenfalls an alle relevanten Menschenrechtsrichtlinien und die einschlägige Gesetzgebung halten. Deshalb fordern wir sie auf, die direkte und indirekte Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen in ihrer und unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen zu verhindern.

Immer im Einklang mit der lokalen Gesetzgebung werden wir von unseren Kunden und Lieferanten Informationen anfordern, damit wir ordnungsgemäß beurteilen können, ob die Menschenrechte unserer Mitarbeiter sowie aller Beteiligten der Lieferketten eingehalten werden. Wir sehen es als unsere Verantwortung und Pflicht an, dafür zu sorgen, dass die Menschenrechte unserer Angestellten jederzeit geschützt werden.

Umweltschutz

Ökologisches handeln bedeutet soziales Handeln. Der Schutz der Umwelt ist für uns aber insbesondere zukünftige Generationen lebensnotwendig und mithin ein Menschenrecht.

Wir alle haben eine gemeinsame Verantwortung für die Umwelt überall auf der Welt. Wir bemühen uns, unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren, indem wir uns mit dem Klimawandel, dem Schutz der Ressourcen und der Erhaltung der Artenvielfalt befassen. Unser Ziel ist, durch unseren umweltbewussten Lebensstil ein Vorbild zu sein.

Unsere Niederlassungen nutzen Büros und wir sind oft unterwegs. Dies verursacht CO₂-Emissionen. Wir betrachten es als unsere Verantwortung, diese Emissionen zu minimieren, und haben zu diesem Zweck einen Plan zur Reduktion von CO₂ aufgestellt. So gelang es uns, in den vergangenen Jahren unsere CO₂-Emissionen bereits schrittweise zu senken. Ziele für eine nachhaltige Entwicklung Wir verfolgen die folgenden Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung („SDGs“). Sie harmonisieren mit unseren fünf Kernaussagen zur globalen Nachhaltigkeit.

Meldung von Beschwerden und Fehlverhalten

Wir bieten eine Kultur der Offenheit, in der wir uns alle wohl dabei fühlen Fragen zu stellen und Dilemmas und Bedenken zu diskutieren. Wir ermutigen unsere Angestellten auch dazu, alle Bedenken, Probleme oder Beschwerden, die sie haben, zur Sprache zu bringen und zu behandeln, so dass sie schnell, fair und im Interesse aller Beteiligten gelöst werden können.

Alle unsere Angestellten haben das Recht und die Möglichkeit, eine formelle Beschwerde einzureichen und Fehlverhalten zu melden. Der Angestellte kann einen solchen Fall über die Internetseite des Unternehmens, für das er arbeitet, über das lokale Verfahren zur Meldung von Beschwerden/Fehlverhalten oder über den Integritätsbeauftragten des Unternehmens melden.

Alle gemeldeten Beschwerden und Fehlverhalten werden ernst genommen und ohne unangemessene Verzögerung behandelt. Es werden keine Entscheidungen getroffen, bis eine angemessene Untersuchung zur Feststellung des Sachverhalts stattgefunden hat. Wenn die Untersuchung zeigt, dass Menschenrechte verletzt wurden, werden wir entsprechende Disziplinarmaßnahmen ergreifen. Wir stellen sicher, dass unsere Angestellten das Recht haben, gegen alle getroffenen Entscheidungen Berufung einzulegen.



Ausblick

Die Achtung der Menschenrechte ist für die RGF Staffing ein wichtiger Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Dabei sind wir uns bewusst, dass die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sowie in eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in Liefer- und Wertschöpfungsketten ein andauernder Prozess ist. Wir nehmen diese Herausforderung an und überprüfen regelmäßig unsere strategischen Ansätze sowie Maßnahmen mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung. Über die Umsetzung und Entwicklungen informieren wir regelmäßig und transparent.

Ergänzend zu dieser Erklärung gilt der Verhaltenskodex, der Lieferantenkodex der RGF Staffing sowie der Recruit Group Code of Ethics für die RGF Staffing Germany GmbH sowie für alle im folgenden aufgeführten Tochterunternehmen:

- Unique Personalservice GmbH
- Unique Outsourcing GmbH
- Unique Holding GmbH
- Unique Beteiligungs-GmbH
- Unique Staffing Projects GmbH
- SCS Supply Chain Staffing GmbH
- Technicum GmbH

Unterzeichner:

Philipp Geyer,
CEO

Stefan Samhuber,
CFO

Michael Oelrichs,
COO

(Aktualisiert am 01.08.2025)