

Grundsaterklärung über die Menschenrechtstrategie House of HR Germany Gruppe gem. § 6 II LkSG

Vorwort

Diese Erklärung ist eine Manifestation zu den Grundsätzen der Menschenrechtstrategie aller Gesellschaften der House of HR Germany Gruppe (Erklärung der TP Group Service GmbH, ZAQUENSIS Holding GmbH, House of HR Germany GmbH, TimePartner Personalmanagement GmbH (inkl. der Eigenmarke Ctrl-F by TIMEPARTNER), aixTime Personaldienstleistungen GmbH, AERO HighProfessionals GmbH, ZAQUENSIS Service GmbH, TimePartner Account Services GmbH, sowie die plusswerk GmbH. Die TP Group Service GmbH, die ZAQUENSIS Holding GmbH sowie die House of HR Germany GmbH vereinen zahlreiche HR-Unternehmen unter sich - insgesamt bildet die House of HR Germany GmbH die Hauptverwaltung aller Gesellschaften der House of HR Germany Gruppe.

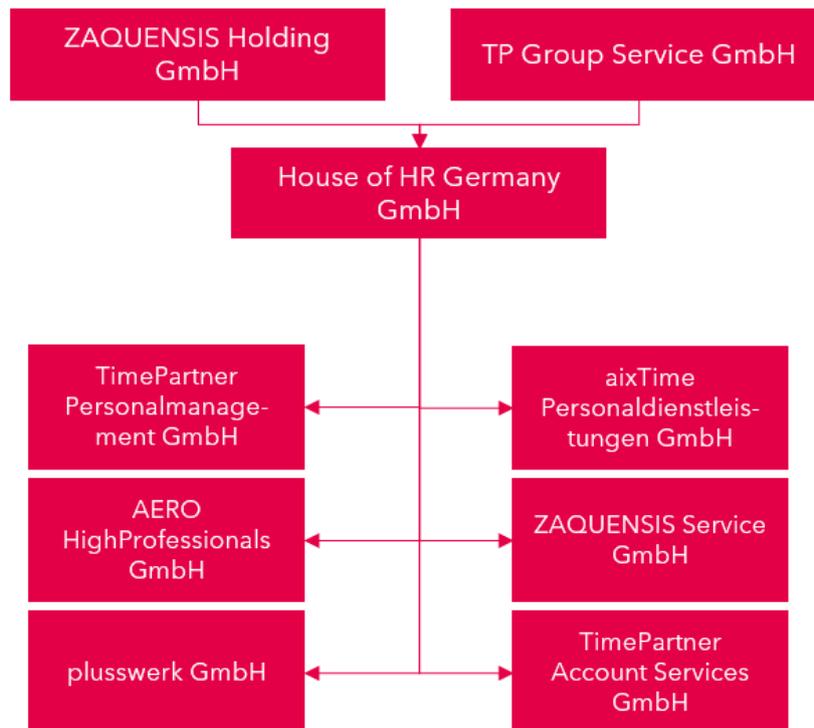
Die House of HR Germany Gruppe ist eine schnell wachsende Unternehmergruppe mit ausgeprägter unternehmerischer Kultur. Die Gruppe ist im Bereich der spezialisierten Fachpersonalvermittlung und Engineering-Beratungsdienstleistungen tätig und bringt in diesem Rahmen die Talente und Wünsche von Arbeitnehmern mit erfolgreichen Unternehmen in verschiedenen Ländern in ganz Europa zusammen. Sie zählt zu den Top-5 in der Personaldienstleistungsbranche in Deutschland. Mit bis zu 10.000 Mitarbeitern sowie bis zu 150 Niederlassungen bundesweit umfasst das Leistungsportfolio die direkte Personalvermittlung, auf Kunden individuell zugeschnittene Personallösungen sowie die klassische Arbeitnehmerüberlassung. Bereits seit 2016 gehört die Unternehmensgruppe zu House of HR, einer Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Belgien.

Anwendungsbereich

Die Grundsaterklärung über die Menschenrechtstrategie der House of HR Germany Gruppe gem. § 6 II des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) wird durch die Geschäftsführung respektive zentrale Unternehmensleitung der House of HR Germany GmbH für die TP Group Service GmbH

Stand: Januar 2026

und ZAQUENSIS Holding GmbH, als deutsche Muttergesellschaften für alle oben genannten Gesellschaften House of HR Germany Gruppe, inklusive sich selbst abgegeben, da alle Prozesse entsprechend durch sie entworfen, umgesetzt, vereinheitlicht vorgegeben sowie überprüft werden.



Die Grundsatzerklärung ist für alle Mitarbeiter aller Gesellschaften abrufbar im firmeneigenen Intranet und über die Homepage der jeweiligen Gesellschaft. Sie wird mindestens einmal jährlich aktualisiert werden. Für alle mittelbaren und unmittelbaren Dienstleister ist sie ebenfalls auf allen Unternehmenshomepages abrufbar. Alle unmittelbaren Dienstleister haben zusätzlich zu den im folgenden beschriebenen Maßnahmen, unseren Code of Conduct (CoC)/ Verhaltenskodex, nach den weiter unten dargestellten Grundsätzen, mit den Hinweisen auf die Menschenrechtsstrategie, erhalten. Auch wurde im letzten Jahr eine Selbstverpflichtung in unseren Rahmenvertragswerken sowie im Rahmen des Verhaltenskodex' aufgenommen.

Das LkSG richtet sich an alle Unternehmen die u. a. ihre Hauptverwaltung oder ihren Verwaltungssitz im Inland der Bundesrepublik Deutschland (BRD) haben und in der Regel mehr als 3.000 Arbeitnehmer ebenda beschäftigen, hierbei sind Zeitarbeiter mit einer Einsatzdauer, die sechs Monate übersteigt, in der Berechnung zu berücksichtigen. Ebenfalls

Stand: Januar 2026

sind bei der Berechnung alle entsandten Arbeitnehmer sowie innerhalb von verbundenen Unternehmen alle Arbeitnehmer sämtlicher konzernangehöriger Arbeitnehmer im Inland der BRD erfasst.

Somit ergeben sich entsprechende Pflichten aus dem LkSG für die House of HR Germany Gruppe, deren Erledigung/ Nachkommen in dieser Grundsatzerklärung in ihren Grundzügen manifestiert werden. Die TimePartner Personalmanagement GmbH zählt zum 01.01.2025 7.573 Mitarbeiter – die TP Group Service GmbH, ZAQUENSIS Holding GmbH, AERO HighProfessionals GmbH, pluswerk GmbH, aixTime Personaldienstleistungen GmbH, House of HR Germany GmbH, ZAQUENSIS Service GmbH und TimePartner Account Services GmbH erreichen zum 01.01.2025 den Schwellenwert von 3.000 Mitarbeitern (§ 1 I S. 1 Nr. 2 i. V. m. S. 3 LkSG) nicht. Dieser Bericht bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 01.01.2025 – 31.12.2025.

Die Sorgfaltspflichten, die das LkSG in § 3 I benennt, waren zum größten Teil bereits Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und unserer Unternehmenswerte der gesamten Unternehmensgruppe. Mit der Verpflichtung zum 01.01.2025, welche sich aus dem LkSG ergibt, wurden diese erneut reflektiert und geprüft und unser Werteverprechen dahingehend geringfügig angepasst und wird weiterhin stetig überprüft.

Im Folgenden wird beschrieben, wie und mit welchem Verfahren die House of HR Gruppe seinen Pflichten nach dem LkSG nachkommt.

Risikomanagement und -analyse

Die House of HR Germany Gruppe hat ein wirksames und angemessenes Risikomanagement i. S. d. § 4 I LkSG zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten eingerichtet, welches in alle maßgeblichen Geschäftsabläufe durch angemessene Maßnahmen verankert ist. Wirksam sind solche Maßnahmen, wenn sie ermöglichen, dass menschenrechtliche und umweltbezogenen Risiken erkannt werden sowie minimiert werden können sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener und umweltbezogener Pflichten zu verhindern/ beenden oder ihr Ausmaß minimieren können, wenn ein Unternehmen zu diesen Risiken oder Verletzungen innerhalb beigetragen hat bzw. verursacht hat. Dieses Risikomanagement ist zu überwachen, ein Menschenrechtsbeauftragter zu benennen und

Stand: Januar 2026

es ist mind. einmal jährlich die Geschäftsführung über die Arbeit der zuständigen Personen zu informieren. Dem haben wir dadurch Sorgegetragen, dass sich unser Menschenrechtsbeauftragte und CEO Christian Baumann nicht nur der Einhaltung des weiter unten benannten Werteversprechens aller Gesellschaften, sondern auch bereits seit Jahren unserem internen Risikomanagementsystems gemeinsam mit unserer belgischen Muttergesellschaft verpflichtet hat, in welchem anlassbezogen, aber mindestens einmal jährlich alle Risiken unternehmensweit (über alle Geschäftstätigkeiten, über alle Gesellschaften) reflektiert und eingeschätzt werden, sowie mit Präventionsmöglichkeiten versehen werden. Ziel ist es, Risiken zu erkennen, priorisieren und präventiv zu handeln, auch über das LkSG hinaus.

Konkret ist dies wie folgt ausgestaltet - es besteht bereits seit mehr als sechs Jahren eine Risk Matrix. Diese Risk Matrix beinhaltet über Abteilungen und Themenbereiche hinweg eine Risikoeinschätzung. Es werden Risikoszenarien skizziert und Einschätzungen sowie Auswirkungen manifestiert. Darüber hinaus werden zusätzlich jährlich Update- sowie Reviewmeetings durch unsere Muttergesellschaft und der Geschäftsführung hierzu geführt. In dieser Risk Matrix sind u. a. auch die möglichen Risiken, die durch das LkSG minimiert werden sollen, niedergelegt - inklusive Präventionsmaßnahmen und sofern sie sich realisieren würden, wäre dies auch hier abbildbar.

Hinsichtlich der Risikoanalyse i. R. d. Risikomanagements in Bezug auf das LkSG im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren Zulieferern lässt sich so ein status quo ermitteln. Zusätzlich wird über die Analyse aller unmittelbaren Dienstleister, unter Berücksichtigung unserer Einflussmöglichkeiten (wie etwa durch Vertragsgestaltungen etc.) sowie unter Zugrundelegung etwaiger Verursachungsbeiträge eine Einschätzung vorgenommen, anhand derer die Risiken bewertet und eine Realisierung geprüft werden können. Durch die Anerkennung unseres Lieferantenkodexes/ CoC's, Selbstauskünfte, Grundsaterklärungen etc., können wir unsere unmittelbaren Dienstleister anhalten, ihre Mitarbeiter, Geschäfts- und Vertragspartner, Subunternehmer sowie übrigen unmittelbaren Dienstleister (unsere mittelbaren Dienstleister) im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten und Verursachungsbeiträge anzuhalten, unsere menschenrechtlichen Grundsätze ebenso einzuhalten. Im Zweifel behalten wir uns unseren Dienstleistern gegenüber ein Auditrecht,

Stand: Januar 2026

nach angemessener Vorankündigung, zur Überprüfung der Einhaltung der manifestierten Grundsätze vor.

Da wir selbst Dienstleister sind, allerdings nicht in der Produktion, sondern in der Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung, hat die Risikoanalyse/ das Risikomanagement unter Betrachtung des LkSG im Bereich der Beschaffung von Arbeitskleidung, Office Supply, Merchandise etc.. Hier setzen wir auf zentrale Beschaffungsgrundsätze und -möglichkeiten gesellschaftsweit, damit wir Risiken schnell erkennen, priorisieren und präventiv zu handeln, auch über das LkSG hinaus.

Durch die Vorgabe der House of HR Germany GmbH und die damit einhergehende Zentralisierung unserer Prozesse und Vorgehensweisen für alle übrigen Gesellschaften, sind Risiken leichter festzustellen und durch zentrale Mechanismen und Kontrollen zu vermeiden/ einzuschätzen. Unsere Menschenrechtsstrategie wird durch alle Gesellschaften gelebt, geformt und umgesetzt.

Etwaige Kontrollmaßnahmen der internen Prozesse und Vorgehensweisen sowie unserer unmittelbaren Dienstleister erfolgen risikobasiert.

Auf Grundlage der Risikoanalyse wurden die prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken für alle Gesellschaften erweitert und die hier menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwägungen vorgenommen und an unsere Beschäftigten und ebenfalls an unsere Zulieferer in der Lieferkette gerichtet.

Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Zu jedem möglichen menschenrechts- oder umweltrechtsbezogenen möglichen Risiko werden Präventionsmaßnahmen aufgenommen, sodass interne Prozesse abgesichert werden. Aber auch durch die Verpflichtung unserer unmittelbaren Dienstleister hinsichtlich unseres Werteversprechens und der Durchsetzung dessen in Hinblick auf Ihre unmittelbaren Dienstleister (unsere mittelbaren Dienstleister), kann eine gewisse Sicherheit erreicht werden. Hier erfolgt eine stetige Reflektion. Wie bereits erwähnt stellen die zentrale

Beschaffung sowie gruppenweit einheitliche Vorgehensweisen einen großen Bestandteil unserer Präventionsmaßnahmen dar.

Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter in den spezifischen Bereichen, die sich auch auf die Schutzpflichten nach dem LkSG erstrecken, geschult.

Sollte es zu einer Feststellung einer Verletzung kommen, so ist vorgesehen, dass unverzüglich Abhilfe zu leisten ist und die Verletzung in erster Linie unmittelbar beendet wird, im Zweifel aber mindestens weitere Verletzungen verhindert und minimiert werden. Für unsere Unternehmensgruppe bedeutet dies, dass im Zweifel eine Geschäftsbeziehung eher beendet wird, als dass ein solcher Zustand der Verletzung andauern darf.

Beschwerdemanagement

Der Verstoß gegen die Grundsätze unserer menschenrechtlichen Grundsätze nach dieser Erklärung und unseres Wertversprechens/ Verhaltenskodexes oder dessen Nichteinhaltung kann, durch eine Beschwerde jedweder Art, über unser Beschwerdeformular oder Spot eingereicht werden. Hierfür bedarf es lediglich des Besuchs unserer Homepage oder entsprechenden untenstehenden QR-Codes.



Spot



Beschwerdeformular

Die Personen, die Beschwerden bearbeitenden Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Darüber hinaus hat sich die TimePartner Personalmanagement GmbH auf die Grundsätze des GVP-Ethik-Kodex verpflichtet. Ein jeder ist dazu angehalten, wesentliche Verstöße, illegale Handlungen etc. umgehend zu melden. Hierzu kann sich zusätzlich an die unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) unter kontakt@kusszeitarbeit.de oder telefonisch unter 030 - 257 628 47 gewendet werden.

Stand: Januar 2026

Unter <https://www.timepartner.com/ueber-uns> finden sich weitere Informationen rund um das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Unser Wertversprechen

UNSER WERTEVERSPRECHEN

TEAMGEIST

- Enger Kontakt
- Kompetente Ansprechpartner
- Benefit-Programm
- Starker Zusammenhalt
- Inklusion

SICHERHEIT & VERTRAUEN

- Sicherer Arbeitsplatz
- Verlässliche Zusagen
- Fairness
- Ehrlichkeit

QUALITÄT

- Zuverlässigkeit
- Transparenz
- Intelligente Prozesssteuerung
- Effizienz
- Professionalität
- Strategisch

DIVERSITÄT

- Unterschiedliche Fachbereiche
- Chancengleichheit
- Vielfalt an Dienstleistungen



VERANTWORTUNG

- Faire Löhne
- Hoher Anteil an unbefristeten Verträgen
- Hohe Übernahmequote
- iGZ Mitgliedschaft
- Soziales Engagement

NACHHALTIGKEIT

- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- Umweltschutz
- Ressourcenschonung
- Digitalisierung

KOMPETENZ

- Stetiger Optimierungsprozess
- Fachliche, persönliche und soziale Kompetenz
- Attraktiver Arbeitgeber
- Expertenwissen
- Umfangreiche Erfahrung

WERTSCHÄTZUNG

- Anerkennung
- Respektvoller Umgang
- Förderung
- Unterstützung
- Empowerment

Tarifverträge und Zertifizierungen

Für die Arbeitnehmerüberlassung wenden unsere operativen Gesellschaften den iGZ/DGB-Tarifvertrag bzw. den BAP/DGB-Tarifvertrag an und sind Mitglied in den jeweiligen iGZ/BAP-Verbänden. Wir sind auf dem neusten Stand nach DIN EN ISO 9001:2015 sowie u. a. SCP zertifiziert.

Fairer Wettbewerb

Aufgrund unserer Stellung am Markt und in der Gesellschaft sind wir uns unserer Verantwortung, insbesondere gegenüber Geschäftspartnern, Mitarbeitern, der Umwelt aber auch uns in Bezug auf unsere Gruppe bewusst und sehen faire Verhaltensweisen sowie Beiträge im Rahmen der Nachhaltigkeit als unsere Aufgabe. Deshalb haben wir diesen Code

Stand: Januar 2026

of Conduct sowie interne Anforderungen und Grundsätze aufgestellt, die uns bei unseren geschäftlichen Handlungen leiten sollen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Entwicklung von Mindestanforderungen an alltägliche Prozesse und die Art und Weise der Inanspruchnahme und Auswahl der Geschäfts- und Dienstleistungspartner uns einen Schritt näher dahingehend bringt, uns durch unsere Unternehmensphilosophie auszuzeichnen sowie unser Ruf als nachhaltig und verantwortlich handelnde, (inter-)national interagierende Unternehmensgruppe stärken.

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.

Gesetzestreue

Wir halten uns und verlangen von allen unseren Vertragspartnern, dass sie sich an alle für sie anwendbaren und für uns allgemein in der BRD geltenden Gesetze und jeweilig maßgeblichen Rechtsordnungen halten.

Kinderarbeit

Ebenfalls halten wir ein und erwarten wir von Vertragspartnern, dass bei minderjährigen Beschäftigten, diese das jeweils geltende Mindesterwerbsalter nicht unterschreiten, in jedem Falle aber nicht jünger als 15 Jahre alt sind (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 LkSG). Darüber hinaus wünschen wir die Gewährleistung erforderlicher Prozesse, um die Einstellung von Mitarbeitern unter dem gesetzlichen Mindestalter zu verhindern. In diesem Zusammenhang sind ebenso die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhindern (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 LkSG). Dazu zählen ebenfalls insbesondere die in § 2 Abs. 2 Nr. 2 a-d LkSG genannten Formen: alle Formen der Sklaverei, Prostitution und Pornographie, unerlaubte Tätigkeiten insbesondere im Zusammenhang mit Drogen und Arbeiten, die die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern schädigen.

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 Vertragspartner sowie Anstellung von Mitarbeitern tolerieren wir keinen Ausschluss, keine Unterscheidung, keine Benachteiligung oder Bevorzugung aus Gründen des Geschlechts, der Nationalität, der Rasse, 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. Gleiches gilt insbesondere für die Ungleichbehandlung der Bezahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG). Die Würde, Persönlichkeitsrechte sowie Privatsphäre eines jeden Einzelnen sind stets vorrangig. Um dies zu unterstreichen, befürworten wir die Charta der Vielfalt¹ mit unserer Unterzeichnung.

Arbeitsbedingungen

Es ist zu gewährleisten, dass jeder Mitarbeiter freiwillig beschäftigt ist und wird sowie ein respektvoller Umgang und der Ausschluss von jeglicher verbalen, physischen oder psychischen Nötigung/ Belästigung oder Gewalt jedweder Art garantiert wird. Ebenso hat jede Dienstleistung freiwillig zu erfolgen. Pflicht- und Zwangsarbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 LkSG) sowie jegliche Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen der Herrschaftsausübung sowie Unterdrückung (§ 2 Abs. 2 Nr. 4 LkSG) werden nicht toleriert.

Jeder sollte das Recht haben sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschließen und diese zu gründen, ohne daraus Nachteile zu erleiden. Daher ist die Koalitionsfreiheit nach der sich jeder frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten kann (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 a LkSG) niemals zu missachten. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer

¹<https://www.charta-der-vielfalt.de/unterzeichnen-sie/unsere-unterzeichner-innen/liste/>

Gewerkschaft darf nicht zu einer ungerechtfertigten Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 b LkSG). Gewerkschaften dürfen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen, einschließlich des Rechts auf Streik und Kollektivversammlungen (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 c LkSG).

Die jeweils anzuwendenden und geltenden gesetzlichen Voraussetzungen, Bedingungen und Anforderungen an Ausnahmen zur Einhaltung der Arbeitszeiten sind zwingend einzuhalten.

Vergütung

Wir verpflichten uns und unsere Geschäftspartner 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 (§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG).

Gesundheit & Sicherheit

Besonders ist uns die Einhaltung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen und Vorsorgemaßnahmen ein Anliegen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, welches nicht gesundheitsgefährdend ist, um somit Unfälle sowie ggf. mögliche Gesundheitsschäden, arbeitsbedingte Erkrankungen oder etwaige Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden und Risiken einzudämmen (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG). Insbesondere sind Unfälle bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren durch: offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel, das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden, das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung oder die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten zu vermeiden (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 a-d LkSG). Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir insoweit die Etablierung eines (vergleichbar mit Zertifizierungen wie SCC, SCP, ISO 45001 etc.) sowie die Bereitschaft Systeme einzuführen, die die Entdeckung und Prävention von potenziellen Gefährdungen sicherstellen und die Schulung von Mitarbeitern fachkundig dokumentiert.

Stand: Januar 2026

Datenschutz & Vertraulichkeit

Sofern andersvertraglich nicht näher geregelt, nehmen alle Parteien bei der Erfüllung Ihrer Pflichten eigenständig ihre datenschutzrechtlichen Verpflichtungen aus der DSGVO und dem BDSG wahr. Dies betrifft insbesondere die Informationspflichten in Hinblick auf die Erfassung, Verarbeitung, Übertragung oder Nutzung gegenüber betroffenen Personengruppen, wie etwa Mitarbeiter etc..

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

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 gefährlichen Substanzen/ Materialien einzudämmen bzw. zu vermeiden sowie Umweltbelastungen zu verhindern und natürliche Ressourcen zu unterstützen. Hierzu gehört insbesondere die ordnungsgemäße Entsorgung und Handhabung von gefährlichen Stoffen, Chemikalien etc. sowie die Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Art. 3 Abs. 1 a und Anlage A des Stockholmer Übereinkommens (§ 2 Abs. 3 Nr. 4 LkSG). Dies schließt die Herstellung, Verwendung und Behandlung von mit Quecksilber versetzten Produkten und Quecksilberverbindungen (§ 2 Abs. 3 Nr. 1, 2, 3 LkSG) ein. Ebenso achten wir auf eine umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen (§ 2 Abs. 3 Nr. 5 LkSG). Es sollten keine gefährlichen Abfälle und anderer Abfälle i. S. d. Baseler Übereinkommens ausgeführt werden (§ 2 Abs. 3 Nr. 6 a-d LkSG), insbesondere von einer Vertragspartei in eine Nichtvertragspartei (§ 2 Abs. 3 Nr. 7 LkSG). Ebenfalls ist die Einfuhr solcher aus einer Nichtvertragspartei zu unterlassen (§ 2 Abs. 3 Nr. 8 LkSG).

Die Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs

Stand: Januar 2026

(§ 2 Abs. 2 Nr. 9 LkSG), welche die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen, einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verwehrt, erschwert oder zerstört oder die Gesundheit einer Person schädigt (§ 2 Abs. 2 Nr. 9 a-d LkSG) sind unzulässig.

Wir sind stetig bestrebt unseren Alltag nachhaltiger zu gestalten, daher beziehen wir beispielsweise unseren Strom aus erneuerbaren Energien und orientieren uns als B.A.U.M.-Förderungsmitglied auch am B.A.U.M-Kodex² für nachhaltiges Wirtschaften.

Bestechung & Korruption

Wir tolerieren keine Form der Korruption oder Bestechung und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Dies umfasst den Ausschluss von persönlichen Abhängigkeiten, 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. Andere Geschenke dürfen einen Wert von 60,00 €³ nicht überschreiten. Ausnahmefälle müssen genehmigt 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

² <https://www.baumev.de/kodex.html>

³ Wert in Anlehnung an lohnsteuerrechtlichen Vorgaben für Geschenke bei besonderen persönlichen Ereignissen.

Stand: Januar 2026

Interessenkonflikte nicht immer vermeidbar sind. Deshalb müssen potentielle oder bestehende Interessenkonflikte stets transparent und ausdrücklich offengelegt werden. Einen solchen kann etwa die Zugehörigkeit einer verwandten oder besonders nahestehenden Person innerhalb des Vorstandes, der Geschäftsführung oder die Einnahme einer sonstigen wesentlichen Rolle innerhalb eines Konkurrenz- oder Partnerunternehmens begründen.

Sonstiges

Die widerrechtliche Zwangsräumung und der widerrechtliche Entzug von Land, Wäldern und Gewässern bei Erwerb, Bebauung oder anderweitiger Nutzung dieser ist zu unterlassen, sofern deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert (§ 2 Abs. 2 Nr. 10 LkSG).

Ebenso wenig dulden wir die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projektes, wenn bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte das Verbot der Folter, grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird, das Leib oder Leben verletzt werden oder die Vereinigung- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden (§ 2 Abs. 2 Nr. 11 a-c LkSG). Jedwedes Tun oder pflichtwidriges Unterlassen, welches offensichtlich geeignet ist eine geschützte Rechtsposition zu beeinträchtigen wird nicht toleriert (§ 2 Abs. 2 Nr. 12 LkSG).

Wir behalten es uns vor, diese Grundsätze stetig zu optimieren.

Hamburg, den 23.01.2026



Christian Baumann

CEO House of HR Germany GmbH