

NACHHALTIGKEITSBERICHT TRITEC HR GMBH

2024

Vorwort zum dritten Nachhaltigkeitsbericht der TriTec HR GmbH

Das Geschäftsjahr 2024 war geprägt von Unsicherheiten und sich überlagernden Krisen: diverse geopolitische Eskalationen (u. a. Ukraine, Israel); die Wiederwahl von Donald Trump als Verfechter des Protektionismus mit Einfluss auf Deutschland als Export-Nation; Bruch der Ampelkoalition und Neuwahlen im Februar 2025. Die Folge: die deutsche Wirtschaft stagnierte im Jahr 2024, das Bruttoinlandsprodukt (BIP) sank um 0,2 %, was wiederum eine schwache Auftragslage bei unseren Kundenunternehmen zur Folge hatte.

Dennoch hat sich TriTec entgegen dem Branchentrend, mit einer Umsatzsteigerung von ca. 10 % im Vergleich zum Vorjahr, positiv entwickelt. Ein neuer Standort wurde im Januar 2024 in Rheine eröffnet, der Standort in Warstein im April 2024 geschlossen. Zentrale Herausforderungen waren im Jahr 2024 der Personal- und Fachkräftemangel im ersten Quartal sowie hohe Krankenstände. Gesunderhaltung und Prävention stehen daher auch auf der Ziel-Agenda für das nächste Berichtsjahr.

Der Mensch und seine Zufriedenheit sind Maßstab und Sinn unseres täglichen Handels. Gemäß unseres **Code of Conduct** legen wir Wert auf ein respekt- und vertrauensvolles Miteinander auf Augenhöhe. Hierzu setzen wir in unserem täglichen Tun und Sein auf höchste Professionalität, klare ethische Grundsätze und ein faires, verantwortungsvolles Handeln. Um diese Werte zu unterstreichen, haben wir im November 2024 die **Charta der Vielfalt** unterzeichnet.

Getreu unserem Motto **Wir machen besser möglich** haben wir im Jahr 2024 sowohl eine Kundenbefragung als auch eine Befragung der externen Mitarbeitenden durchgeführt. Die Ergebnisse der Umfrage bieten wertvolle Impulse zur weiteren Optimierung und Stärkung der Beziehungen. Für 2025 ist eine Befragung der internen Mitarbeitenden geplant.

Die Ergebnisse der Befragungen sind auch in die strategische Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements eingeflossen. Im Jahr 2022 haben wir uns auf die Nachhaltigkeitsreise begeben. Seither ist Nachhaltigkeit eine feste Säule unserer Unternehmenskultur. Auf Basis einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir in diesem Berichtsjahr unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den drei Grundpfeilern **Mensch, Wirtschaften & Compliance** sowie **Umwelt** geschärft, Ziele herausgearbeitet und das Nachhaltigkeitsleitbild für die TriTec HR GmbH entwickelt. Auch im Themenfeld Nachhaltigkeit ist uns eine kritische Reflexion wichtig, die wir in diesem Jahr erneut mit EcoVadis vorgenommen und dabei eine Bronze-Medaille erreicht haben.

Nachhaltigkeit ist und bleibt eine Reise, für die wir als und für Menschen Verantwortung übernehmen müssen. Gemeinsam als Team mit Mitarbeitenden und Geschäftspartnerinnen und -partnern wollen wir uns hier weiterentwickeln. Themen wie nachhaltiger Einkauf, Verbesserung von Umweltprozessen, die weitere Reduzierung von CO₂-Emissionen sowie die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden stehen hier beispielhaft auf unserer Agenda für das nächste Berichtsjahr.

Teilen Sie gerne Ihre Erfahrungen und Ihr Feedback mit uns und lassen Sie uns weiterhin gemeinsam den nachhaltigen Weg gehen. Es lohnt sich!



Ihr Carsten Besselmann
Geschäftsführer TriTec HR GmbH



TRITEC HR GMBH – BODENSTÄNDIG. EHRLICH. LEIDENSCHAFTLICH.

Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung, direkte Personalvermittlung und -beratung, individuelle langfristige Personallösungen für mittelständische Unternehmen und Konzerne in den Bereichen Consulting und Management sind die Kernkompetenzen der TriTec HR GmbH.

TriTec HR GmbH wurde im Jahr 2018 gegründet und ist Mitglied im AÜG NETZWERK Human Resources GmbH mit Sitz in Detmold, einem bundesweiten Netzwerk aus inhabergeführten Personaldienstleistungsunternehmen.

Die Beteiligungsgesellschaft Lippische Consulting und Beteiligungen GmbH hält die Mehrheitsanteile an der support Personallogistik GmbH. Die support Personallogistik GmbH hält wiederum die Mehrheitsanteile an der TriTec HR GmbH.

Zeitarbeit, Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung bedeutet via Definition, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer von einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber einem Dritten gegen Entgelt und für eine begrenzte Zeit überlassen wird. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber wird dabei zum Verleiher, der Dritte zum Entleiher. TriTec HR GmbH ist im beschriebenen System die Arbeitgeberin. TriTec HR versteht die Zeitarbeit als Sprungbrett und als Weg für Bewerbende, die auf dem ersten Bewerbermarkt keine guten Ausgangssituation haben, mit Hilfe der langjährigen und vertrauensvollen Kundenbeziehungen, vermittlungsorientiert überlassen zu werden. Dabei ist die Übernahme in ein festes Anstellungsverhältnis beim Kunden das langfristige Ziel und Messgröße für den Unternehmenserfolg. Darüber hinaus berät TriTec HR ebenso Bewerbende, die sich wechselwillig in einem festen Arbeitsverhältnis befinden und unterstützt sie, einen neuen Schritt ihrer persönlichen Karriere im Rahmen der Arbeitsnehmerüberlassung oder der direkten Personalvermittlung zu gehen.

Die Philosophie der TriTec HR GmbH lautet dabei: Der zufriedene Mensch im Mittelpunkt ist höchster Qualitätsanspruch und zentrales Element des unternehmerischen Handelns. Professionalität, Respekt, Vertrauen und Wertschätzung sind die Werte, die in der Zusammenarbeit gelebt werden. Transparente Kommunikation auf Augenhöhe bildet dabei die Handlungsgrundlage. Das Motto der TriTec HR GmbH lautet: **Bodenständig. Ehrlich. Leidenschaftlich.**

Die TriTec HR GmbH besteht mittlerweile aus sieben Niederlassungen mit Hauptsitz in Münster sowie Büros in Hamm, Dortmund, Soest, Gütersloh, Ahaus und Rheine (neu seit 01.01.2024).

Zudem betreut TriTec HR GmbH einen Konzernkunden deutschlandweit im Rahmen eines Master Vendor-Systems mit OnSite-Managern, teilweise vor Ort im Kundenunternehmen und teils auf Remote-Ebene. Das Dienstleistungsangebot umfasst die Bereiche Industrie und Handwerk mit Fokus auf gewerblich-technische Berufe, Engineering, kaufmännische Berufe aus den Bereichen Office, Finance, Sales & Purchase sowie Berufe aus den Bereichen Lager und Logistik.

Die durchschnittliche Anzahl der internen Mitarbeitenden in den Niederlassungen und der Verwaltung betrug 2024 68 (2023: 66) und die Anzahl der externen Mitarbeitenden (Leiharbeitnehmer) im Kundeneinsatz lag im Jahresdurchschnitt bei 581 (2023: 574).

Netzwerke & Mitgliedschaften

Zukunftsähnige und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist kein Alleingang, sondern aufgrund der Vielschichtigkeit und Komplexität ein Thema, dass wir nicht allein stemmen, sondern gemeinsam mit starken Netzwerken und Partnern an unserer Seite. Die für TriTec HR wichtigsten Netzwerke und Branchenverbände werden im Folgenden kurz beschrieben.

TriTec HR GmbH ist Mitglied im **AÜG NETZWERK Human Resources GmbH**. Hier vernetzen sich 54 inhabergeführte Personaldienstleistungsunternehmen und Marken deutschlandweit an mehr als 135 Standorten, bündeln Ressourcen und Expertise sinnvoll und setzen auf einen regelmäßigen Wissens- und Erfahrungstransfer. Die Zentrale in Detmold übernimmt für TriTec HR GmbH und weitere Netzwerkpartner wichtige Funktionen in den Bereichen IT, Backoffice, Marketing, Compliance, Finance, und Weiterbildung. Die Leitmotive und Philosophie des AÜG NETZWERKS sind für uns als Partnerunternehmen bindend und

werden durch die verschiedenen Seminare und Veranstaltungen, u. a. zu den Themen Recht, Recruiting, Datenschutz, Seminarwochen zur Persönlichkeitsentwicklung, an die Tochtergesellschaften vermittelt.

Der Bundesverband mittelständische Wirtschaft – Unternehmerverband Deutschlands e. V. (BVMW)

vertreibt berufs- und branchenübergreifend sowie parteipolitisch unabhängig die Interessen der mittelständischen Wirtschaft in Deutschland und bietet ein großes Netzwerk für seine Mitglieder. TriTec HR GmbH ist aktives Mitglied dieser Organisation und schätzt die Möglichkeiten zum Austausch mit Branchenpartnern mit dem Ziel Herausforderungen, Entwicklungen und Ideen zu diskutieren und zu bündeln. Außerdem fungiert der BVMW als Sprachrohr für Reformvorschläge, Kritik und Ideen zur Weiterentwicklung der Zeitarbeit und Personaldienstleistung und platziert diese auf Regierungsebene.

Der Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) vertritt die Interessen von rund 5.300 Mitgliedsunternehmen und gibt rund 728.000 Beschäftigten in der Zeitarbeit eine Stimme.¹ Der GVP entstand 2023 aus dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ). Der Verein setzt sich für politische Interessenvertretung und Tarifpolitik der Personaldienstleistungsunternehmen und deren Mitarbeitenden ein, bietet Rechtsberatung, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und engagiert sich für eine positive, öffentliche Wahrnehmung der Zeitarbeitsbranche. Als GVP-Verbandsmitglied stehen wir für die im Verhaltens- und Ethik-Kodex des GVP verankerte Vision sowie die Werte ein: die „Arbeit der Zukunft heute gestalten“ auf Basis von Fairness, Transparenz, Zuverlässigkeit, Respekt, Vertrauen und Seriosität. Darüber hinaus begrüßen wir die Verbandsinitiative „Branche für Vielfalt“ und das damit verbundene Bekenntnis zu Demokratie, Freiheit, Rechtstaatlichkeit und Menschenrechten sowie die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“. Hierzu mehr im Kapitel Mensch.

¹ Quelle: <https://personaldienstleister.de/>

Die in diesem Dokument verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig und werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT BEI TRITEC HR

Das TriTec Nachhaltigkeitsleitbild

TriTec HR – Heimat Deiner Arbeit.

Heimat ist da, wo wir uns sicher und geborgen fühlen, wo wir uns bedingungslos entfalten können. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, Verantwortung zu übernehmen – für unsere Mitarbeiter, unsere Partner, unsere Umwelt und kommende Generationen. Als familiär geprägtes Unternehmen im Bereich der Personaldienstleistungen mit rund 800 Menschen im Team leben wir Nachhaltigkeit dort, wo sie am wichtigsten ist: im täglichen gelebten Miteinander und in jeder Entscheidung, die wir treffen. Mit dem Ziel, gemeinsam eine lebenswerte Zukunft zu gestalten.

Bodenständig. Ehrlich. Leidenschaftlich. Diese Werte prägen auch unser nachhaltiges Handeln.

Unsere Leitprinzipien

UMWELT: Bewusst handeln, Zukunft gestalten.

Wir entlasten unsere Umwelt durch bewussten Energieverbrauch, nachhaltige Mobilität und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Jeder Schritt zählt – von der papierlosen Kommunikation (unter Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben) bis zur klimafreundlichen Geschäftsreise.

MENSCH: Menschen stark machen.

Der zufriedene Mensch steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir schaffen faire Arbeitsbedingungen mit existenzsichernden Löhnen, fördern Weiterbildung und sorgen für ein gesundes, sicheres Arbeitsumfeld. Familie, Gesundheit und persönliche Entwicklung haben bei uns Raum, intern wie extern.

WIRTSCHAFTEN & COMPLIANCE: Verantwortlich erfolgreich sein.

Erfolg bedeutet für uns, integer zu handeln. Wir halten alle rechtlichen Vorgaben ein, schützen Daten und Informationen unserer Partner und wirtschaften transparent. Vertrauen ist unser wichtigstes Kapital, deshalb handeln wir ehrlich und verlässlich.

Unser Versprechen

Wir leben Nachhaltigkeit nicht als Pflichtprogramm, sondern als Selbstverständnis. Mit Professionalität, Respekt und Wertschätzung arbeiten wir jeden Tag daran, eine bessere Arbeitswelt zu schaffen, verwurzelt in unserer Heimat, engagiert für unsere Gemeinschaft.

Der Mensch im Mittelpunkt, die Zukunft im Blick.

Organisatorische Verankerung

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist seit 2022 im zentralen Bereich der Managementsysteme verankert, um Synergien effizient zu nutzen. Nachhaltigkeitsmanagement, Compliance, Arbeitssicherheit, Qualitätsmanagement, HR und Beschaffung sind miteinander vernetzt und Strategien werden aufeinander abgestimmt. Das Datenmanagement wird ebenfalls zentral koordiniert und in einen kontinuierlichen Überwachungs- und Verbesserungsprozess integriert. Das Nachhaltigkeitsmanagement berichtet direkt an die Geschäftsführung der TriTec HR.

Strategie

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns wirtschaftlich effizient, sozial gerecht und ökologisch tragfähig zu agieren und diese drei Dimensionen (ESG) stets gleichberechtigt bei unseren unternehmerischen Entscheidungen zu berücksichtigen und unser Handeln daran auszurichten.

Das TriTec Nachhaltigkeitsmanagement wurde bereits in zwei aufeinanderfolgenden Jahren (2023 | 2024) extern durch EcoVadis bewertet und mit der Bronzemedaille ausgezeichnet. Auch für 2025 ist eine EcoVadis-Nachhaltigkeitsbewertung vorgesehen.

In vorherigen Berichtsjahren haben wir bereits über unsere relevanten Sustainable Development Goals (SDGs) berichtet. Ende 2024 haben wir darauf aufbauend für die TriTec HR GmbH die erste doppelte Wesentlichkeitsanalyse in Anlehnung an die ESRS (European Sustainability Reporting Standards) durchgeführt und eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse

Unsere erste Wesentlichkeitsanalyse wurde von der Nachhaltigkeitsbeauftragten initiiert und erfolgte unter intensiver Einbindung der Geschäftsführung sowie der Experten der Fachbereiche Compliance, Arbeitssicherheit und Managementsysteme. Weiterhin haben wir eine Umfeldanalyse unserer wesentlichen Wettbewerber, Kunden und potenzielle Kunden mit Blick auf deren ESG-Strategien und Zielsetzungen vorgenommen.

Darüber hinaus gab es einen regelmäßigen Austausch mit Sustainability Managern einiger Schlüsselkunden. Zu unseren internen Stakeholdern zählen Mitarbeitende (eigene und die überlassenen) sowie Führungskräfte. Unsere externen Stakeholder sind Kunden, Lieferanten, Branchenverbände sowie das Netzwerk AÜG Human Resources.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die wesentlichen Handlungsfelder der TriTec GmbH und deren Bewertung für das Berichtsjahr 2024.

ESG-Kategorie	Handlungsfeld	Bewertung
E1	Klimaschutz (durch bewussten & effizienten Energieverbrauch)	A+; R
E5	Verantwortungsvoller Ressourceneinsatz	A+; C
S1	Faire + gleiche Arbeitsbedingungen	A+
S1	Aus- und Weiterbildung	A+; C
S1	Gesundes & sicheres Arbeitsumfeld	A+; C
S1	Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben	A+
G1	Compliance	A-; R
G1	Daten- und Informationssicherheit + Cybersecurity	A-; R

A+ positive Auswirkung; **A-** negative Auswirkung; **R** Risiko; **C** Chance

Im Prozess konnten wir mit Blick auf die wesentlichen Themen auch unsere SDGs feinjustieren. Dabei ist SDG 15 Leben an Land (Schutz und Erhalt der Biodiversität) entfallen und SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen neu hinzugekommen. Unsere **drei strategischen Nachhaltigkeitsschwerpunkte** für das Berichtsjahr 2024/2025 sind: **Mensch, Wirtschaften & Compliance** und **Umwelt**.



Unsere Ziele

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse haben wir ebenfalls Ziele definiert – sowohl Ziele, die die TriTec HR GmbH bis 2026 erreichen möchte als auch langfristige Ziele.

TriTec HR-Thema	Langfristige Ziele	Ziele bis Ende 2026
Klima / Energieverbrauch/-effizienz: in Büroräumen, bei Geschäftsreisen & Mobilität zum Kunden 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂-Emissionen auf ein notwendiges Minimum reduzieren Stärkung der ökologischen Verantwortung bzw. des ökologischen Bewusstseins bei allen Mitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> Wir verpflichten uns, auf 40 % emissionsarme Dienstfahrzeuge umzustellen Wir entwickeln gemeinsam mit interessierten Mitarbeitern ein eigenes TriTec HR Mobilitätshandbuch und setzen darin definierte Maßnahmen und Ziele um
Ressourceneinsatz: Papier, Büroausstattung & Arbeitskleidung 	<ul style="list-style-type: none"> Ressourceneinsatz auf ein notwendiges Minimum reduzieren Nachhaltige Beschaffung forcieren und zum Standard machen 	<ul style="list-style-type: none"> Wir verpflichten uns, den Papierverbrauch durch kontinuierliche Digitalisierung der Prozesse pro Überlassung um 35 % zu reduzieren Wir verpflichten uns, 90 % der Arbeitskleidung und Ausstattung nach ökologischen und sozialen Standards zu beschaffen
Faire Arbeitsbedingungen: existenzsichernde und gleiche Löhne für gleiche Arbeit (intern & extern) 	<ul style="list-style-type: none"> Faire und transparente Beschäftigungsbedingungen für interne wie externe Mitarbeitende sicherstellen 	<ul style="list-style-type: none"> 100 % der internen und externen Mitarbeitenden sind über Eingruppierung, Gehaltsstruktur, Entwicklungsmöglichkeiten und Sozialleistungen informiert 30 % der externen Mitarbeitenden ab 9 Monaten Einsatzdauer und Erfüllung definierter Grundvoraussetzungen (Engagement, geringer Krankenstand, etc.) erhalten Zugang zu freiwilligen Zusatzleistungen (Treuebonus, Gesundheitsbudget, Mobilitätszuschuss, etc.) Wir verpflichten uns, Gehaltsband-Modelle für alle internen Mitarbeitenden einzuführen und transparent zu kommunizieren Wir verpflichten uns, ein Modell für Führungskräfte in Teilzeit einzuführen, das 2027 starten kann
Aus- und Weiterbildung (intern & extern) für alle ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> Chancengerechtigkeit ermöglichen Aktualität der Weiterbildungsangebote sicherstellen, Anpassung an technologischen Wandel Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> Wir verpflichten uns, gemeinsam mit Kunden eine eigene Schweißer-Akademie umzusetzen und bieten auf freiwilliger Basis die Möglichkeit an, einen Ausbilderschein zu machen Unser Ziel ist es, die interne Nutzungsquote digitaler Weiterbildungsangebote (Learning Management System; Abk.: LMS) mit jährlich definierten, aktuellen Schulungsinhalten von 100 % zu erreichen
Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld (intern + extern): Unfallvermeidung/-verhütung, Prävention, Stressabbau 	<ul style="list-style-type: none"> Gesunderhaltung der Mitarbeitenden Ausbau von Präventions- und Schutzmaßnahmen Krankenstand reduzieren 	<ul style="list-style-type: none"> Wir verpflichten uns, standardisierte Arbeitsplatzbegehungen durchzuführen und 100 % korrekte und produktivitätsorientierte persönliche Schutzkleidung (PSA) einzusetzen

TriTec HR-Thema	Langfristige Ziele	Ziele bis Ende 2026
	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterzufriedenheit halten bzw. erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> Wir verpflichten uns, ein Konzept zur Sensibilisierung der internen Mitarbeiter zur Vermeidung von Arbeitsunfällen in der Arbeitnehmerüberlassung einzuführen und darin definierte Maßnahmen umzusetzen Unser Ziel ist für Gesamt-TriTec eine jährliche Krankenquote, die 6 % nicht überschreitet Zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit vor allem im externen Bereich, verpflichten wir uns, ein Konzept zur Durchführung von Feedbackschleifen zu implementieren (Themen u. a. Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit, Integration, etc.). Das Ziel ist, die Zufriedenheit der externen Mitarbeiter zu erhöhen und die krankheitsbedingten Ausfälle zu reduzieren.
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (intern & extern) 	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellung der Geschlechter Steigerung der Erwerbsbeteiligung 	<ul style="list-style-type: none"> Bis 31.12.2026 nutzen 90 % der internen Mitarbeitenden flexible Arbeitszeit- und Homeoffice-Modelle, wo möglich und sinnvoll Wir verpflichten uns zur Unterstützung von ehrenamtlichem Engagement nach individueller Absprache
Compliance: Einhaltung sämtlicher rechtlicher Vorgaben im Bereich AÜ, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtskonformität des Unternehmens sicherstellen und Rechtsrisiken senken Sichere Arbeitsumgebung schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> Wir verpflichten uns, weiterhin eine 100 %-Quote für erfolgreich absolvierte Compliance-Schulungen zu halten Unser Ziel ist es, Audits bei Kunden und Behörden zu 100 % zu erfüllen
Daten- und Informationssicherheit + Cybersecurity 	<ul style="list-style-type: none"> Erhalt der ISO 27001-Zertifizierung bis 2030 	<ul style="list-style-type: none"> Alle betroffenen internen Mitarbeitenden haben zertifizierte Trainings zum EU AI Act und Nutzung von KI-Tools im Bereich Personaldienstleistungen absolviert Wir verpflichten uns, eine KI-Strategie zu erarbeiten, die den besonderen Anforderungen der Personaldienstleistungsbranche Rechnung trägt und KI-Tools, insbesondere im Recruitingprozess, ausschließlich verantwortungsvoll und datenschutzkonform einzusetzen

Tabelle 1: Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsziele in den drei Dimensionen  Umwelt;  Mensch;  Wirtschaften & Compliance

Ausblick

Wir sind bestrebt, unsere Nachhaltigkeitsbemühungen stets weiterzuentwickeln. Das bedeutet, dass wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie regelmäßig prüfen und fortgeschreiben. Hierzu nutzen wir u. a. die jährliche Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse, um auf wesentliche Änderungen des Geschäftsmodells oder des regulatorischen Umfelds zu reagieren. Die nächste Prüfung steht für Dezember 2025 bzw. Januar 2026 an.

MENSCH – WIRTSCHAFTEN & COMPLIANCE – UMWELT

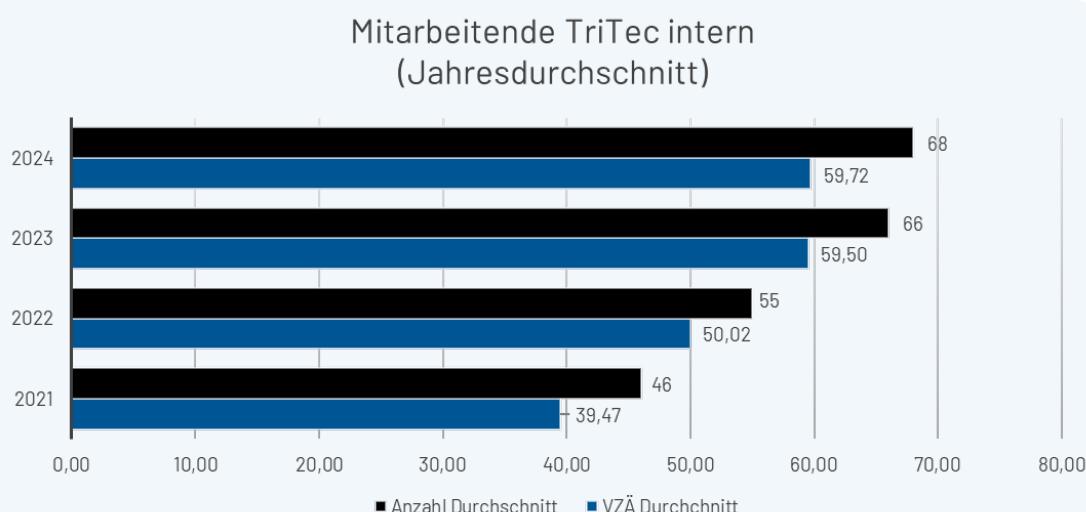
Mensch

Unsere Mitarbeitenden

Der zufriedene Mensch im Mittelpunkt ist höchster Qualitätsanspruch und zentrales Element des unternehmerischen Handelns in der TriTec HR GmbH. Folgerichtig ist der „**Mensch**“ eines unserer drei strategischen Nachhaltigkeitsschwerpunkte, die sich an den drei bereits genannten SDGs 3, 4 und 5 orientieren. Professionalität, Respekt, Vertrauen und Wertschätzung, sind die Werte, die in der Zusammenarbeit bei der TriTec HR GmbH gelebt werden, in unserem **Code of Conduct** festgeschrieben sind und durch die Unterzeichnung **der Charta der Vielfalt** im November 2024 unterstrichen wurden.

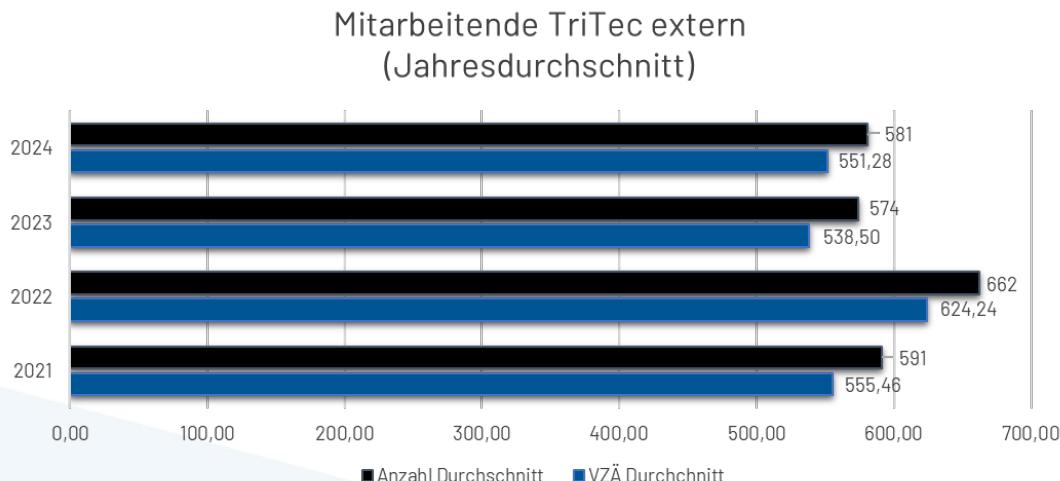
Die TriTec HR GmbH ist ein junges, wachsendes Unternehmen, was sich auch an der Entwicklung der Mitarbeitendenzahlen zeigt.

Die Anzahl der internen Mitarbeitenden ist im Berichtsjahr fast konstant geblieben: im Durchschnitt 68 Mitarbeiter an 7 Standorten, wobei der Standort in Rheine zum 01.01.2024 neu eröffnet wurde. Im Vorjahr waren es 66 Mitarbeiter. Die Vollzeitäquivalente haben sich im selben Zeitraum nicht verändert. Ebenso ist die Fluktuationsquote mit 2,7 ebenfalls auf dem Vorjahresniveau (2023: 2,4) geblieben.



Die Zahl der externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist 2024 ebenfalls nur minimal gestiegen: im Jahresdurchschnitt waren 581*) (2023: 574) externe Mitarbeitende bei TriTec HR beschäftigt, die Fluktuationsquote war 2024 im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig: 12,1 (2023: 12,9). Die Entwicklung zeigt, dass TriTec HR sich entgegen dem Branchen- und Deutschlandtrend im Jahr 2024 leicht positiv entwickelt hat. Herausfordernd waren 2024 ebenfalls die schwächelnde Konjunkturlage in Deutschland, die zu einer schwachen Auftragslage bei den TriTec-Kunden geführt hat.

^{*)} Anmerkung zu den externen Mitarbeiterzahlen: Die Kennzahlen wurden auf Basis unseres HR-Analysesystems neu ermittelt. Dies gewährleistet eine konsistente Methodik mit anderen Personalauswertungen. Die Anpassung führte zu Abweichung von jeweils 9 % für die Jahre 2021 bis 2023, in denen der Jahresdurchschnitt der externen Mitarbeiter zu hoch angegeben wurde. Für dieses Berichtsjahr (2024) wurden die entsprechenden Zahlen rückwirkend korrigiert.



Unsere Arbeitsbedingungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen von Zeitarbeit, Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung von TriTec HR einem Kundenunternehmen gegen Entgelt überlassen werden, haben teilweise wechselnde Einsätze und Einsatzorte. Dies erfordert Flexibilität, Kraft, Motivation und Gesundheit. Daher ist es der TriTec HR GmbH ein besonderes Anliegen, die Einsatzfähigkeit jeder und jedes einzelnen zu erhalten, beispielsweise durch eine verantwortungsvolle Gestaltung der Arbeitszeiten (Pausen, Urlaub, Vermeidung von Überstunden etc.) und eine langfristige, strategische Einsatzplanung. Diese erzielt TriTec HR einerseits durch räumliche Nähe der Niederlassungen und Niederlassungsgebiete vom Münsterland über das Ruhrgebiet bis zum Sauerland, die sich mindestens angrenzen, meistens aber überlappen und andererseits durch feste Regularien zur niederlassungsübergreifenden Zusammenarbeit, die zum Vorteil der externen Mitarbeitenden und Kundenbetreuung ausgelegt sind. Dabei finden die Flexibilität und Mobilität bzw. Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel des Einzelnen ebenso besondere Beachtung wie die strategische oder saisonale Ausrichtung der Kundenbedürfnisse bezogen auf die Personalplanung. Aufgrund der Kundendichte und Branchenbreite können so Ressourcen optimal genutzt und Entlassungen vermieden werden.

Neben den organisatorischen Voraussetzungen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen, ist Wertschätzung als Teil gelebter Unternehmenskultur ein essenzieller Teil der TriTec HR-Philosophie. So ist eine freundschaftliche Du-Kultur kombiniert mit transparenter, respektvoller Kommunikation fest verankert. Weiterhin sind der persönliche Austausch vom Bewerbungsgespräch über gemeinsame Besuche am zukünftigen Arbeitsplatz hin zu persönlicher Begleitung am ersten Einsatztag sowie ein Besuch bereits in den ersten zehn Tagen am neuen Arbeitsort Ausdruck der Wertschätzung und des Qualitätsanspruchs bei TriTec HR. Dabei ist Wertschätzung sowohl beim On- als auch beim Offboarding von großer Bedeutung. Respekt, Klarheit und Menschlichkeit sind auch bei einer Trennung von Menschen in unserem Team unser Führungsanspruch intern wie extern und unabhängig ob durch den Mitarbeitenden oder TriTec HR gekündigt wird. Eine Checkliste für den Kündigungsprozess strukturiert den Übergabeprozess inklusive einer sensiblen Kommunikation mit dem betroffenen Mitarbeiter sowie dem Team und endet in einer Reflexion mit dem Mitarbeitenden sowie der Führungskraft.

Vergütung, Verträge & Recht auf Kollektivverhandlungen

64 %

mehr als 64 % der Mitarbeitenden erhalten einen übertariflichen Lohn

TriTec HR GmbH steht für eine faire und leistungsgerechte Vergütung. Die gezahlten Löhne und Gehälter der TriTec HR GmbH, einschließlich Überstunden und Sonderzahlungen, entsprechen mindestens den gesetzlichen Vorschriften und entsprechen zu 100 % dem Tarifvertrag des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e. V. (GVP; Nachfolgeverband des iGZ). Mehr als 64 % der externen Mitarbeitenden erhalten einen übertariflichen Lohn. Alle werden transparent, nachvollziehbar und regelmäßig in Form von Lohn- und Gehaltsabrechnungen über ihre Lohnstruktur informiert.

Alle gesetzlichen Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten werden eingehalten und transparent durch digitale Zeiterfassung und Bereitstellung aller Daten in den persönlichen Accounts der Mitarbeitenden kommuniziert.

Die Geschäftsführung der TriTec HR GmbH hat sich bewusst gegen das sehr umstrittene Instrument der Werkverträge entschieden. Es werden niemals Mitarbeitende in Sammelunterkünften untergebracht. Derartige Geschäftsmodelle werden strikt abgelehnt.

Die TriTec HR GmbH respektiert und fördert das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Unsere Mitarbeitenden können sich frei gewerkschaftlich organisieren und ihre Interessen kollektiv vertreten. Ein Mitarbeiter unserer Compliance-Abteilung ist gewerkschaftlich bei ver.di organisiert und wurde 2024 in die Bundestarifkommission (BTK) für den Personaldienstleistungsbereich berufen. In dieser Funktion wirkt er aktiv an Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und der DGB-Tarifgemeinschaft mit. TriTec HR stellt sicher, dass Mitarbeitenden solche Mandate wahrnehmen können und sieht darin einen wertvollen Beitrag zur Stärkung des sozialen Dialogs.

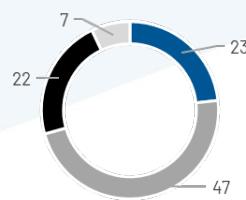
Chancengleichheit, Vielfalt & Fairness

Als Personaldienstleister verstehen wir uns als „Brückenbauer“ und Bindeglied zwischen Menschen und Unternehmen. Wir setzen uns dafür ein, Chancengleichheit aller Menschen unabhängig ihres Herkunftslandes, ihres Bildungsstands oder etwaiger körperlicher Nachteile in der Gemeinschaft und auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Menschen ohne Schulabschluss, ohne abgeschlossene Ausbildung oder Qualifikationen lernen durch die Einsätze in unterschiedlichen Kundenbetrieben, neue Aufgabengebiete und Arbeitsplätze kennen, sammeln notwendige Erfahrungen und erwerben Kompetenzen. Wir verstehen es als unsere Aufgabe als Personaldienstleister, die unterschiedlichsten Beschäftigungsgruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wir können nur erfolgreich sein, wenn wir diese Vielfalt anerkennen, die daraus resultierenden Fähigkeiten und Talente fördern und sich eröffnende Chancen und Innovationen nutzen.

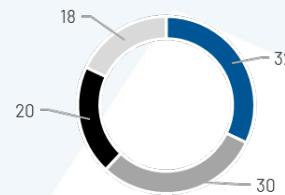
Wir haben bereits in 2023 Vorbereitungen für eine Kooperation mit einem regionalen Weiterbildungsträger getroffen, der die berufliche und soziale Rehabilitation blinder und sehbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener sowie junger Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung zum Ziel hat. Seit dem 2. Quartal 2024 unterstützt TriTec die Auszubildenden dieser Einrichtung bei der gezielten Vorbereitung auf den Berufseinstieg mit verschiedenen Trainings.

Seit November 2024 ist die TriTec HR GmbH Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Für uns ein wichtiges Zeichen für Weltoffenheit, Toleranz und das Miteinander. Das Thema Vielfalt spiegelt sich auch in den Nationalitäten und Altersstrukturen der internen und externen Mitarbeitenden wider.

Altersverteilung TriTec intern in %
(2024)



Altersverteilung extern TriTec in %
(2024)



■ bis 29 Jahre ■ 30-39 Jahre ■ 40-49 Jahre ■ 50 Jahre und älter

■ bis 29 Jahre ■ 30-39 Jahre ■ 40-49 Jahre ■ 50 Jahre und älter

Unter den externen TriTec-Mitarbeitenden sind die verschiedenen Altersgruppen relativ ausgewogen repräsentiert. Zudem besteht eine Diversität in den Nationalitäten: mehr als ein Viertel der Mitarbeitenden haben eine andere Staatsangehörigkeit als Deutsch. Insgesamt haben wir neben der deutschen 44 weitere Nationalitäten in unserem Team repräsentiert (Stichtag 01.05.2025).

70 % der internen Belegschaft sind 39 Jahre und jünger. In der internen Belegschaft haben wir mit 63 % einen etwas höheren Anteil Frauen in der Belegschaft. Der Anteil bei den externen Mitarbeitenden in der Arbeitnehmerüberlassung fällt mit 12 % deutlich geringer aus, was daran liegt, dass wir als

Die in diesem Dokument verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig und werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

Personaldienstleister für gewerblich-technische Berufe ein Beschäftigungssegment bedienen, in dem Frauen allgemein noch unterrepräsentiert sind.

TriTec-intern sind ca. 30 % der Führungspositionen von Frauen besetzt (2023: 36 %). Eine vakante Stelle konnte nicht durch eine weibliche Führungskraft wiederbesetzt werden, daher ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen 2024 im Vergleich zu 2023 rund 6 Prozentpunkte geringer. In den Arbeitnehmerüberlassungen sind weiterhin keine Führungspositionen besetzt – in Ausnahmefällen nur durch direkte Personalvermittlung.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ist im Vergleich zum Vorjahr von 4 % (2023) auf 7,3 % (2024) angestiegen, bleibt aber weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Auch intern ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen: von 27,14 % auf 29,12 %, bleibt aber weiterhin unter dem Höchstwert von 30,3 % im Jahr 2021. Hier ist besonders zu erwähnen, dass die Berechnungsmethode angepasst wurde und dadurch für 2023 nach oben korrigiert wurde. Der korrigierte Wert für 2023 lautet 27,1 % (im vorherigen Bericht wurde dieser Wert mit 25,4 % angegeben). Die Diskrepanz zwischen männlichem und weiblichem Lohn ist auf die Ungleichverteilung von Führungspositionen zurückzuführen. TriTec HR ist sich dieser Ungleichverteilung bewusst und hat das Thema bereits im Führungsteam adressiert. Man wird hier zukünftig neue Konzepte wie **Führung in Teilzeit** erproben, um so z. B. qualifizierten Frauen nach der Rückkehr aus der Elternzeit zu ermöglichen, in ihre Führungsrollen zurückzukehren. Organisatorisch bedingt kann dieses Thema aber erst 2027 gestartet werden.

Ausbildung & Qualifikation

TriTec HR GmbH versteht sich als lernendes Unternehmen und fördert die Begeisterungs- und Veränderungsbereitschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. durch ein bedarfsgerechtes, umfassendes Weiterbildungsangebot. Motivierte, kompetente und verantwortlich handelnde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den Unternehmenserfolg entscheidend. Die Führungskräfte stehen dazu in engem Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und definieren den bedarfsgerechten Schulungsbedarf gemeinsam.

Auch im Berichtsjahr 2024 hatte bei TriTec HR das Thema Qualifikation der Mitarbeiter weiterhin hohe Priorität. Die Ausgaben für verschiedenste Fortbildungen beliefen sich auf rund 16.320 Euro und lagen damit rund 22 % über den Ausgaben des Vorjahrs. Pro Mitarbeiter hieß das im Schnitt 28 Stunden Aus- und Weiterbildung im Jahr 2024, ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr.

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Bei TriTec HR legen wir Wert auf die physische, soziale und psychische Sicherheit jedes Einzelnen am Arbeitsplatz und schützen sie. Wir glauben, dass die persönliche Gesundheit und das Wohlbefinden grundlegende Faktoren für ein ausgeglichenes Leben sind, in dem die Menschen ihr Potenzial ausschöpfen können. Daher ist es für unsere Tätigkeit von grundlegender Bedeutung, dass wir über ein robustes Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem verfügen und dass wir eine Kultur fördern, die die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter unterstützt. Unser Managementsystem für Gesundheit und Arbeitssicherheit deckt alle Mitarbeiter der gesamten TriTec Organisation ab.

100 %

der gesamten TriTec HR-Mitarbeiter werden von unserem Managementsystem für Gesundheit und Arbeitssicherheit abgedeckt

Vor jedem Einsatz beim Neukunden oder in neuen Arbeitsbereichen führen wir obligatorische Arbeitsplatzbesichtigungen durch, um potenzielle Gefährdungen frühzeitig zu identifizieren. Unsere entliehenen Mitarbeitenden werden nicht nur bei der persönlichen Vorstellung begleitet, sondern auch am ersten Arbeitstag und durch regelmäßige Qualitäts-Betreuungstermine (nach 3-8 Arbeitstagen) sowie kontinuierliche Arbeitsplatzbesuche (alle 4 bis 8 Wochen) betreut. Dieser Kontakt ermöglicht es, frühzeitig auf Probleme zu reagieren und präventive Maßnahmen einzuleiten. Bei auftretenden Schwierigkeiten führen wir umgehend Reklamationsbesuche durch, um Probleme schnell und nachhaltig zu lösen.

Unser detailliertes Arbeitsschutzkonzept ist im Qualitätsmanagementsystem hinterlegt. Wir haben zudem Verfahren zur Verhütung von Arbeitsunfällen eingeführt, um die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. So durchlaufen alle Mitarbeitenden verpflichtend vor Beginn des

Beschäftigungsverhältnisses die notwendigen arbeitsmedizinischen Untersuchungen und notwendigen Sicherheitsunterweisungen. Diese werden sorgsam dokumentiert sowie entsprechend der Vorgaben wiederholt und bei Bedarf erweitert. 2024 wurden 5.663 eUnterweisungen durchgeführt, davon 1.286 Grundunterweisungen.

5.663

eUnterweisungen in 2024

In Sachen Arbeitsschutz kooperiert TriTec HR mit dem Werksarztzentrum Deutschland, ein „digitaler Betriebsarzt“, der allen Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, verschiedene Angebote im Bereich Arbeitsschutz, aber auch Untersuchungen und Sicherheitsunterweisungen nach ArbMedVV digital und ortsunabhängig in 10 verschiedenen Fremdsprachen wahrzunehmen. Die Dokumentation der Unterweisungen erfolgt über die digitale Gesundheitsakte nach bestandener Lernerfolgskontrolle.

Im Berichtsjahr 2024 gab es insgesamt:

- 1.045 arbeitsmedizinische Vorsorgen
- 516 arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen
- 642 E-Mail- oder Telefon-Kontakte zum „digitalen Betriebsarzt“ (Medical & Safety Service Center des Werksarztzentrums) und
- 7 Termine mit den TriTec Niederlassungen als Online-Begehungungen mit dem Werksarztzentrum und der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Es besteht überdies für alle Mitarbeitenden ebenfalls die Option, Facharzttermine für sich selbst und Familienangehörige vereinbaren zu lassen. Gleiches gilt für das Programm „OpenUp“, das Zugang zu psychologischer Unterstützung in Form von 1:1-Einheiten mit Psycholog*innen, Gruppeneinheiten und einem Bereich für selbstgesteuertes Lernen bietet.

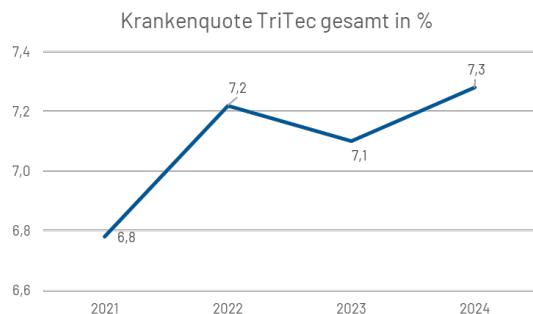
Das Vermeiden von Arbeitsunfällen hat höchste Priorität. So verfügt jeder unserer TriTec-Standorte über ausgebildete Erst- und Brandschutzhelfer. 2024 waren das TriTec-intern 8 ausgebildete Ersthelfer, das entspricht 12 % der Mitarbeitenden und liegt damit deutlich über den gesetzlich geforderten 5 % zu Ersthelfern ausgebildeten Beschäftigten in Verwaltungs- und Handelsbetrieben.

Unsere Ersthelfer tauschen sich mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit vom Werksarztzentrum Deutschland aus. Sollte es trotz aller Schutzmaßnahmen dennoch zu einem Arbeitsunfall kommen, wird nach Vorgaben des Qualitätsmanagements gehandelt und notwendige Vorsorgen getroffen, um ähnliche Unfälle in Zukunft zu verhindern und das Arbeitsumfeld und Arbeitsabläufe sicher zu gestalten, insbesondere bei den Mitarbeitenden, die extern beim Kunden eingesetzt werden. Wo notwendig, werden zusätzliche Schulungen durchgeführt.

Im Jahr 2024 wurden u. a. folgende Kampagnen als Schwerpunktprogramme zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei TriTec angeboten:

- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Heben & Tragen von Lasten
- Psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz
- Lärm am Arbeitsplatz
- Gefahrstoffe am Arbeitsplatz

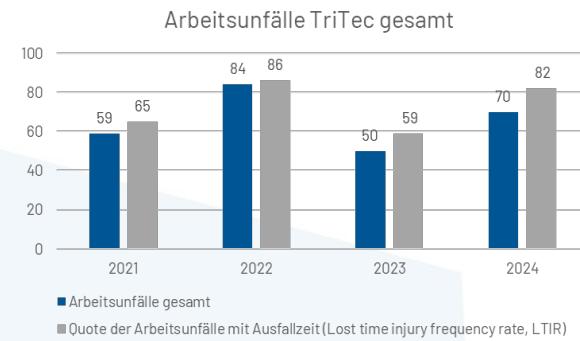
Außerdem lag ein erhöhter Fokus auf der persönlichen Schutzausrüstung (PSA), d. h. fokussierte Einweisung der Mitarbeiter in die ordnungsgemäße Nutzung der PSA, um korrekte Anwendung und Pflege sicherzustellen und erhöhte Sensibilisierung in die beständige Nutzung am Arbeitsplatz.



Welche Ergebnisse haben die Maßnahmen in 2024 konkret geliefert? Die Krankenquote für Gesamt-TriTec bewegt sich wie auch schon in den letzten Jahren konstant um die 7 %. Hier ist unser Ziel bis Ende 2026 eine jährliche Krankenquote, die 6 % nicht überschreitet. Entsprechende Maßnahmen leiten wir bereits in die Wege und auch die im Jahr 2024 gestarteten Maßnahmen werden mittelfristig auf dieses Ziel einzahlen.

2024 gab es insgesamt 70 vermerkte Unfälle, davon waren 42 meldepflichtige Unfälle. Dabei sind die typischen Unfallarten in den Kundenbetrieben Schnittverletzungen bei der Arbeit mit dem Papier oder Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle, die oft durch falsche Bewegungen passieren. Die Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit^{*)} lag bei 82. Im Vergleich zum Vorjahr sind beide Arbeitsunfallkennzahlen angestiegen, bewegen sich aber dennoch unterhalb des Niveaus im Jahr 2022. Zukünftig werden daher Prävention und die Fortführung der Arbeitsplatzbegehungen weiterhin oberste Priorität haben, mit dem Ziel, die Arbeitsunfälle deutlich zu reduzieren. Konkret heißt das nach einem Unfall: spätestens am zweiten Tag nach dem Vorfall erfolgt eine Vor-Ort-Untersuchung. Dies umfasst Gespräche mit dem Kunden, bei dem der Unfall passiert ist zum Unfallhergang führen, erneute Besichtigung des Betriebs und des Unfallortes, Ableitungen von Präventionsmaßnahmen, erneute Unterweisungen der betroffenen Mitarbeitenden und bei Bedarf Anpassung der persönlichen Schutzausrüstung.

Erfreulicherweise handelt es sich um keine schwerwiegenden Unfälle mit Todesfolge. Ebenfalls gab es keine Meldung von arbeitsbedingten Erkrankungen.



	Einheit	2021	2022	2023	2024
Arbeitsbedingte Erkrankungen, die offiziell gemeldet wurden(Achtg DSGVO)	Anzahl	0	0	0	0
Arbeitsbedingte Todesfälle, die auf die o. g. Unfälle und Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0	0	0
Ausfalltage, die auf Unfälle, Erkrankungen, Todesfälle zurückzuführen sind	Anzahl	444	539	324	647

^{*)}Berechnung der Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost time injury frequency rate, LTIR): (Gesamtzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit) x 1.000.000 / (insgesamt geleistete Arbeitsstunden)

Dialog & Einbindung

TriTec HR GmbH steht für eine offene Feedbackkultur, in der sich jeder Mitarbeitende sicher fühlt und wichtige Themen jederzeit anspricht und seine Meinung frei äußert. Feedback, positiv wie negativ, ist Basis für einen Dialog und die stetige Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen sowie der angebotenen Dienstleistungen. Es gibt jederzeit Raum für Feedback und Austausch – ob mit der eigenen Führungskraft oder direkt mit der Geschäftsführung. Darüber hinaus gibt es alternative Kanäle, über die die Mitarbeiter ihre Meinung äußern können, wie z. B. bei dem zuständigen Personalberater, der externen Meldestelle nach Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sowie im Rahmen persönlicher Entwicklungsdialoge.

Regelmäßige Befragungen von Kunden und Mitarbeitenden geben Aufschluss über die Zufriedenheit, die Wahrnehmung und die Verbesserungspotenziale der TriTec HR GmbH. Die Kundenbefragung im November 2024 mit einer Rücklaufquote von 21 % (von 324 Unternehmen) bescheinigte, dass TriTec als zuverlässiger und kompetenter Partner wahrgenommen wird. Die Kunden schätzen die Zuverlässigkeit, offene und

schnelle Kommunikation sowie Transparenz und Verbindlichkeit. Darüber hinaus steigt die Nachfrage der Kunden nach Nachhaltigkeitsinformationen in Form von Fragebögen oder Freischaltung der EcoVadis-Scorecard.

Mit einer Rücklaufquote von nur 13 % (von 669 Angeschriebenen) gab es bei der externen Mitarbeitenden-Befragung im September/Oktobe 2024 eine sehr geringe, nicht zufriedenstellende Beteiligung. Von den Teilnehmenden wurden die Themen Arbeitssicherheit und Betriebsklima überdurchschnittlich gut bewertet, ebenso die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel. Verbesserungspotenzial wird bei den Themen Verständlichkeit der Lohnabrechnung und Kommunikation gesehen.

Eine wichtige Entwicklung in puncto Dialog & Einbindung ist die Etablierung eines internen Führungskräfteaustauschs in Form regelmäßiger Führungskräfteametings und OnSite-Manager-Tage zur kontinuierlichen Betrachtung der wichtigsten Kennzahlen, Diskussion von Herausforderungen und Projekten sowie den dazugehörigen Lösungsansätzen. Für 2025 ist geplant, die Ergebnisse der Runden zusammenzufassen und an das gesamte TriTec-Team weiterzugeben.

Wirtschaften & Compliance

Unsere Grundsätze und die Unternehmenskultur

Unsere Unternehmenskultur ist von einem professionellen, vertrauensvollen Miteinander geprägt. Wie wir miteinander arbeiten und wofür wir stehen, ist zuvor bereits ausführlich beschrieben und zudem im **TriTec HR Verhaltenskodex** festgeschrieben. Darüber hinaus stehen wir für eine verantwortungsvolle Gestaltung der Zukunft.

Dabei orientieren sich unsere internen Leitlinien an international gültigen Standards wie

- den **zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen**
- den **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**
- den **Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln**
- den **OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und**
- den **Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)** in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten.

Zudem sind wir, wie unter Kapitel Soziales bereits beschrieben, Unterzeichner der **Charta für Vielfalt**.

Alle TriTec HR-Mitarbeitenden werden jährlich zu den Inhalten des Verhaltenskodex geschult und kontinuierlich für die Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze im Arbeitsalltag sensibilisiert. Insbesondere die Themen Anti-Korruption, Bestechung & Vorteilsnahme, Diversität & Chancengleichheit, Nachhaltigkeit werden seit 2024 über ein Learning Management System systematisch geschult.

0

Für das Geschäftsjahr 2024 gab es **keine Meldungen** oder **Hinweise zu Verdachtsfällen** an eine der genannten Kontaktstellen hinsichtlich:

- Diskriminierung jedweder Art
- sexueller Belästigung
- zu Missständen oder Gesetzesverstößen bei TriTec oder unseren Geschäftspartnern, insbesondere Kunden
- Informationssicherheitsvorfällen im Hinblick auf Datenschutz und Vertraulichkeit
- Verdachtsfälle im Hinblick auf Kinder- oder Zwangsarbeit
- Vorfällen im Zusammenhang mit Bestechung & Korruption, Geldwäsche oder unsachgemäßen Buchungen

Ein wichtiger Teil einer offenen und transparenten Unternehmenskultur ist der Umgang mit Fehlern und Beschwerden. Sollte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Fehlverhalten auffallen oder ein Grund zur Beschwerde vorliegen, sind sie dazu angehalten, das Gespräch mit der zuständigen Führungskraft zu

suchen oder eine der verschiedenen Anlaufstellen zu kontaktieren, die als Ansprechpartner im **Verhaltenskodex** hinterlegt sind.

Datenschutz und Vertraulichkeit sind uns bei TriTec HR ebenfalls sehr wichtig. Wir schützen Informationen unseres Unternehmens, unserer Kundinnen und Kunden, unserer geschäftlichen Kontakte sowie unserer Kolleginnen und Kollegen. Im Berichtsjahr 2024 gab es keine bestätigten Informationssicherheitsvorfälle. Für 2025 wird die Risikobewertung der Informationssicherheit geplant und vorbereitet.

Kinder- & Zwangsarbeit

Wir lehnen gemäß unseres Verhaltenskodex jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit kategorisch ab. Als Personaldienstleister tragen wir besondere Verantwortung für die Wahrung dieser Grundrechte.

Unsere Mitarbeitenden, insbesondere in Recruiting, Disposition und Vertrieb, werden regelmäßig zu Menschenrechtsthemen, Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung, geschult. Ein Augenmerk liegt dabei auf der Erkennung von Indikatoren für Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung. Im Einstellungsprozess prüfen wir sorgfältig Identitäts- und Altersnachweise sowie Arbeitserlaubnisse, um eine rechtmäßige Beschäftigung sicherzustellen.

Für die Bewerberinnen und Bewerber fallen bei TriTec HR keinerlei Vermittlungs- oder Einstellungsgebühren an, dies kommunizieren wir ebenfalls transparent auf unserer [Homepage](#). Alle Beschäftigungsverhältnisse basieren auf Freiwilligkeit, fairer Bezahlung und transparenten Vertragsbedingungen.

Bei Verdachtsmomenten auf Kinder- oder Zwangsarbeit bei Kunden oder in der Lieferkette greifen definierte Meldewege für sofortiges Handeln.

Bestechung & Korruption

Transparentes Handeln ist die Grundlage unserer Zusammenarbeit. Daher verurteilen wir jegliche illegale Handlungen zur Verschaffung eines Vorteils. Wir lehnen Bestechung und Korruption konsequent ab und haben dazu interne Compliance-Regelungen für Geschenke und Einladungen formuliert. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, diese im Geschäftsalltag einzuhalten. Schulungen und Memos werden zur Sensibilisierung diesbezüglich eingesetzt.

Die TriTec HR GmbH ist ausschließlich national in Deutschland aktiv. Im Rekrutierungsprozess für die Arbeitnehmerüberlassung haben wir ein risikobasiertes Due-Diligence-Verfahren etabliert: Alle Bewerberinnen und Bewerber werden im Einstellungsprozess auf potenzielle Risiken geprüft, einschließlich Abgleichen mit internationalen Sanktions- und PEP-Listen sowie der Überprüfung von Identitätsnachweisen. Die Prüftiefe richtet sich nach dem individuellen Risikopotential.

Da wir ausschließlich mit in Deutschland ansässigen Kundenunternehmen sowie Geschäftspartnern zusammenarbeiten und diese einem stabilen und klar regulierten Rechtsrahmen unterliegen, erfolgt für Kunden und andere Geschäftspartner derzeit keine formalisierte Due-Diligence-Prüfung.

Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig zu Korruptionsprävention, Bestechung, unlauterer Wettbewerb und Vorteilsnahme geschult und sind im Erkennen von Warnsignalen trainiert. Bei Verdachtsmomenten greifen definierte Eskalationswege.

Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Compliance-Managements planen wir, das Due-Diligence-Verfahren künftig auch auf Kunden und weitere Geschäftspartner auszuweiten, um unsere Integritätsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette weiter zu stärken.

Im aktuellen Berichtszeitraum 2024 gab es keine bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Bestechung & Korruption, Geldwäsche oder unsachgemäßen Buchungen, was durch unsere Wirtschaftsprüfer als externe Dritte bestätigt wurde.

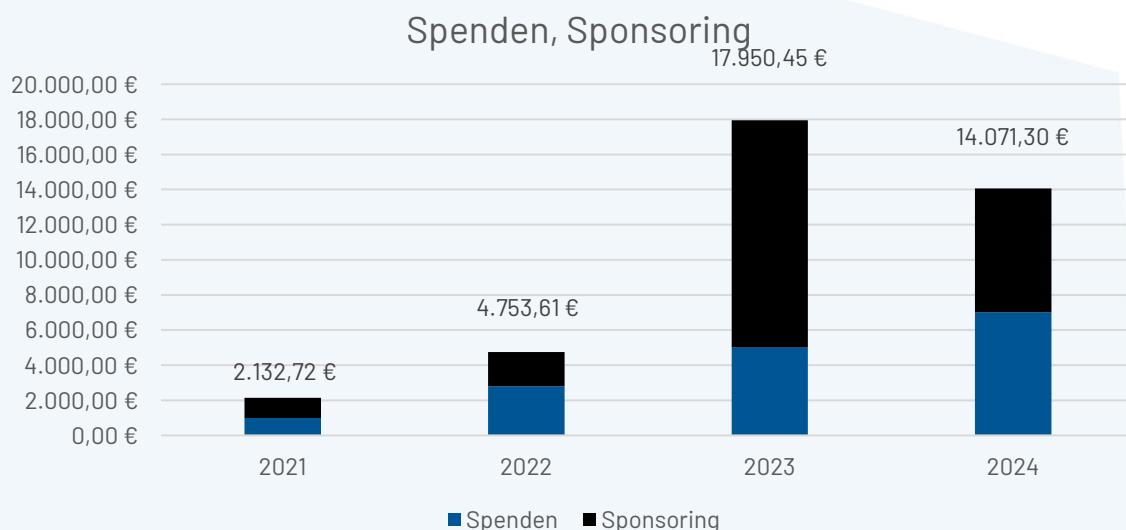
Spenden & Sponsoring

Als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung bei der TriTec HR GmbH sehen wir gesellschaftliches Engagement. Neben diversen Spenden- und Sponsoringmaßnahmen arbeitet das Unternehmen mit regionalen Interessengruppen sowie überregional tätigen Verbänden und Organisationen zusammen und kooperiert mit Bildungseinrichtungen. Zudem fördern wir den ehrenamtlichen Einsatz der Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.

Als sportbegeistertes und gesundheitsbewusstes Unternehmen unterstützt TriTec HR Vereine wie den Handball-2. Ligisten ASV Hamm Westfalen, den VfL Senden 38 e. V. oder den SV Eintracht Ahaus e. V. in Form von Sponsoring. Dabei steht auch hier der zufriedene Mensch im Mittelpunkt allen Wirkens und Handelns.

Darüber hinaus hilft TriTec HR karitativen Organisationen und Projekten sowie humanitären Versorgungseinrichtungen und begleitet Initiativen und Projekte zur Pflege und Erhaltung von und für das Gemeinwohl wichtiger öffentlicher Einrichtungen.

Insgesamt belief sich die Spendensumme im Berichtsjahr 2024 auf rund 14.000 Euro. Die Weihnachtsspende in Höhe von 6.000 Euro ging an Königskinder – ambulanter Hospizdienst für Kinder und Jugendliche gemeinnützige GmbH.



Lieferantenmanagement & verantwortungsvolle Beschaffung

Eines unserer drei strategischen Nachhaltigkeitsfelder ist **WIRTSCHAFTEN & COMPLIANCE**, denn als Personaldienstleister sind wir auf die Zusammenarbeit und die Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten und Geschäftspartner angewiesen. Nur durch ein strategisches Lieferantenmanagement können wir die Einhaltung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten (Due Diligence) und Umweltstandards in unseren Lieferketten sicherstellen und kontinuierlich verbessern.

Ende 2023 haben wir in unserem **Verhaltenskodex für Lieferunternehmen und Geschäftspartner** klare Erwartungen an unsere Lieferanten und Geschäftspartner im Hinblick auf die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards formuliert. Außerdem haben auch unsere Lieferanten, Geschäftspartner und deren Mitarbeitende Zugang zu unseren verschiedenen Beschwerdekanälen.

Wir sind bestrebt, unsere Beziehungen zu Lieferanten und Geschäftspartnern kontinuierlich zu verbessern. Im Rahmen unserer Lieferantenbewertung (Due Diligence) prüfen wir die Managementsysteme der Zuliefererunternehmen insbesondere daraufhin, ob sie unsere Anforderungen erfüllen. In Fällen, in denen wir Defizite feststellen, arbeiten wir mit unseren Lieferanten zusammen, um Verbesserungspläne zu entwickeln.

Im Berichtsjahr 2024 haben wir eine Lieferantenqualifizierung auf Basis eines mehrstufigen, systematischen und risikobasierten Prozesses implementiert:

Die in diesem Dokument verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig und werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

1. Verpflichtung und verbindliche Bestätigung unseres Verhaltenskodex für Lieferantunternehmen und Geschäftspartner
2. Risikobewertung basierend auf einer neu entwickelten Lieferantenselbstauskunft unter Berücksichtigung von Beschaffungsvolumen, Länder- und Branchenrisiko
3. Bewertung der Lieferanten und Geschäftspartner im Hinblick auf die Einhaltung der im Verhaltenskodex definierten Umwelt- und Sozialstandards
4. Identifikation von Schwachstellen (gaps) in der Einhaltung unserer Anforderungen für eine verantwortungsvolle Beschaffung und Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen

2/3

unserer Lieferanten haben die Einhaltung unsers Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner bestätigt

Ein Großteil unserer Lieferanten ist schon auf einem guten Weg und hat Prozesse zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten mit Blick auf Menschenrechte und Umweltstandards implementiert. Ein Drittel der von uns angeschriebenen Lieferanten hat jedoch bisher noch keine eigenen Verhaltenskodizes und/oder Managementsysteme zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten mit Blick auf Menschenrechte und Umweltstandards.

Wie im Bericht 2023 angekündigt, sind wir mit unseren wichtigsten Lieferanten in einen direkten Austausch gegangen. Leider haben uns einige Lieferanten auch auf wiederholte Nachfrage nicht auf unsere Anfrage zur Lieferantenselbstauskunft geantwortet. Der oben beschriebene, neu eingeführte Prozess zur Lieferantenqualifikation und Bewertung hat in Konsequenz die folgenden Ergebnisse geliefert:

- Alle direkten Lieferanten (Tier 1) sitzen in Deutschland.
- Als Mieter sind wir bzgl. der Energieversorgung von den Entscheidungen unserer Vermieter abhängig. Daher wurden unsere Vermieter im 1. Quartal 2025 von uns angeschrieben und darum gebeten, uns die jährlichen Verbrauchsdaten für die von uns angemieteten Büroräume detailliert und genau zur Verfügung zu stellen. Außerdem haben wir um eine Umstellung auf eine Energieversorgung zu 100 % mit erneuerbaren Energien gebeten oder alternativ um die Möglichkeit, den Energieversorger für die durch TriTec angemieteten Büroflächen selbst auswählen zu können.
- Nach den Mietkosten für die Büros ist die Arbeitskleidung inkl. der persönlichen Schutzausrüstung wie z.B. Schutzbrillen, mit denen wir unsere externen Mitarbeiter ausstatten, der größte Posten in der Beschaffung. Hier hat unser vierstufiger Prozess gezeigt, dass es bei dem bisherigen Lieferanten zu viele Schwachstellen gab und wir leider keine Auskünfte zur Wahrung der Sorgfaltspflichten mit Blick auf Umwelt- und Menschenrechte in der Lieferkette von unserem bisherigen Lieferanten erhalten haben. In Konsequenz wechseln wir im Laufe des Jahres 2025 den Lieferanten für Arbeitskleidung inkl. Schutzausrüstung. Der neue Lieferant hat eine fundierte Nachhaltigkeitsstrategie „protecting people. protecting planet“ und setzt bei der Arbeitskleidung und Schutzausrüstung auf Kreislaufwirtschaft und den Einsatz biobasierter sowie recycelter Materialien. Die Umstellung erfolgt im 2. Halbjahr 2025. Dieser Wechsel wird dazu führen, dass wir eine Abdeckungsquote von 80 % bei der Einhaltung der im Verhaltenskodex definierten Umwelt- und Sozialstandards erreichen werden. Ein wichtiger und richtiger Schritt für unsere verantwortungsvolle Beschaffung.

Wir werden den Lieferantenqualifizierungsprozess kontinuierlich fortführen und bei Bedarf anpassen. Wir sind weiterhin bestrebt, unsere Partner für die Notwendigkeit zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten in ihren Lieferketten zu sensibilisieren. Weiterhin wird den Themen Dekarbonisierung der Lieferkette sowie Kreislauffähigkeit der wichtigsten Beschaffungsgruppen kontinuierlich nachgegangen.

Umwelt

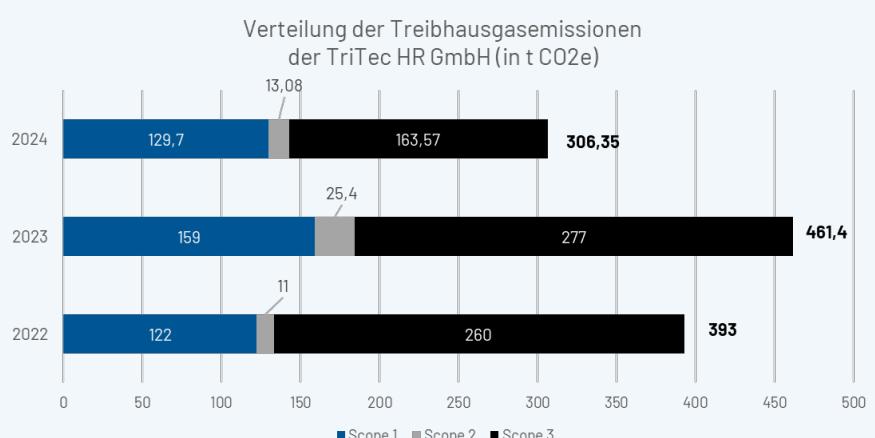
Es ist der Anspruch von TriTec HR GmbH Verantwortung für die Umwelt zu übernehmen, indem die Geschäftsprozesse umweltschonend und energieeffizient gestaltet werden. Daher ist der dritte wichtige Pfeiler unserer Nachhaltigkeitsstrategie der Themenschwerpunkt **UMWELT**. Es ist unser Anspruch, aktiv an der Reduktion der negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu arbeiten. Im Fokus stehen

dabei Maßnahmen, die auf das Ziel 13 (Klimaschutz) der SDGs einzahlen. Das große Thema ist dabei die Reduktion unserer Ressourcenverbräuche: vor allem die Energie- und Kraftstoffverbräuche aber insbesondere die Fortführung der Umstellung auf digitale Prozesse, wo immer dies auch gesetzeskonform möglich ist. Weiterhin setzen wir auf eine fortwährende Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden zum sinnvollen Umgang mit Ressourcen.

Unsere Ressourcen- und Energieverbräuche

Wo immer es für uns möglich und wirtschaftlich sinnvoll ist, sind wir bestrebt auf erneuerbare Energien und ressourcenschonende Alternativen umzusteigen. So bezieht TriTec HR an allen Standorten, in denen die freie Auswahl der Stromanbieter möglich ist, Ökostrom aus erneuerbaren Energien.

Darüber hinaus haben wir im Jahr 2024 ein Learning Management System eingeführt, womit wir einen Fokus auf die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen legen. Denn nur gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, ihrem Verhalten und ihren Verbesserungsvorschlägen können wir uns ressourcenschonender aufstellen. Daher werden wir bis Ende 2026 mit interessierten Mitarbeitern ein eigenes TriTec HR-Mobilitätshandbuch erstellen. Unsere Mitarbeiter wissen am besten, welche Möglichkeiten es in ihrem beruflichen Alltag gibt und wie realistische Maßnahmen aussehen. Zudem ist die Motivation, diese Maßnahmen auch mitzutragen und umzusetzen durch die Möglichkeit zur Mitgestaltung entsprechend groß.



Im Berichtsjahr 2024 betragen unsere absoluten Treibhausgasemissionen rund 306,35 t CO₂e*, was einer Verringerung von ca. 34 % im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Setzt man die Treibhausgasemissionen in Relation zur Anzahl der TriTec internen Mitarbeitenden, so sind die Pro-Kopf-Emissionen mit 4,5 t CO₂e pro

Mitarbeiter im Jahr 2024 im Vergleich zu 7 t CO₂e pro Mitarbeiter in 2022 ebenfalls um ein Drittel rückläufig.

Den größten Anteil an unserem Company Carbon Footprint haben die Scope 1-Emissionen, verursacht durch die in der Arbeitnehmerüberlassung notwendige Mobilität und den damit einhergehenden Kraftstoffverbrauch, sowie die Scope 3-Emissionen, verursacht durch die zugekauften Produkte und Dienstleistungen.

*) Die Verbrauchswerte zur Ermittlung der Treibhausgasemissionen lagen für 5 Standorte vor. Zu den übrigen Standorten liegen keine Nebenkostenabrechnungen seitens der vermietenden Parteien vor, da hier über Pauschalen abgerechnet wird.

Kooperation mit Planet Tree

Seit Oktober 2023 sind wir Kooperationspartner von Planet Tree. Unsere Idee: Für jeden Mitarbeiter, der als Ergebnis unserer erfolgreichen Arbeitnehmerüberlassung in den Kundenbetrieb übernommen wird



gepflanzte Bäume im Jahr 2024 für 307 Mitarbeiter-Übernahmen in Kundenbetrieben

und damit dort „Wurzeln schlägt“, pflanzen wir in Kooperation mit Planet Tree einen Baum im Forstrevier Stadt Kyll in Rheinland-Pfalz. Im Berichtsjahr 2024 wurden insgesamt 307 Bäume gepflanzt.

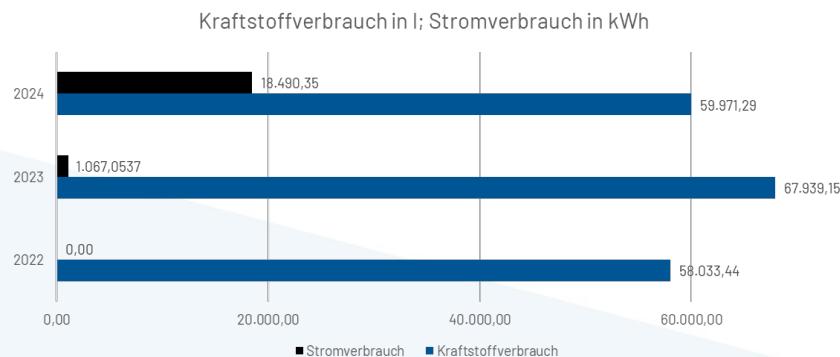
Wir verzichten auf die Berechnung eines Wertes für die CO₂-Bindung der gepflanzten Bäume, da die Setzlinge erst noch wachsen müssen und im Idealfall mindestens 80 Jahre alt werden. Dies ist in Deutschland in der Regel der Fall. Außerdem

setzt das Projekt in deutschen Landes- und Kommunalforsten auf den Umbau der Wälder: Es werden Mischwälder gepflanzt, die resistenter gegen Dürre, Borkenkäfer und Stürme sind als die bisherigen Monokulturen.

Mobilität

In der Personaldienstleistungsbranche sind persönliche Kunden- und Mitarbeiterbesuche am Einsatzort unverzichtbar (z. B. für Arbeitsplatzbesichtigungen vor Personaleinsatz und regelmäßige Mitarbeiterbesuche).

Im Berichtsjahr 2024 umfasste unser Fuhrpark 43 Fahrzeuge, davon 12 mit Hybrid- oder Elektroantrieb. Der Verbrauch an fossilem Kraftstoff ist im Vergleich zum Vorjahr um 12 % gesunken und fast wieder auf dem Niveau von 2022. Unser Ziel ist es, bis Ende 2026 die Flotte auf 40 % emissionsarme Fahrzeuge umzustellen.



Der internen Mitarbeitenden nutzte 2024 das Angebot eines „JobRads“.

Durch die entsprechende Einsatzplanung ist TriTec HR bemüht, die Arbeitswege möglichst kurzzuhalten, jedoch gestalten die Mitarbeitenden diese selbst und eigenverantwortlich. Die 2024 gestarteten Schulungen zu ressourcenschonendem Verhalten über das Learning Management System scheinen sich auszuwirken und unser Team zu sensibilisieren. Erfreulich ist, dass mittlerweile gut ein Viertel der internen Belegschaft das Angebot eines „JobRads“ nutzt.

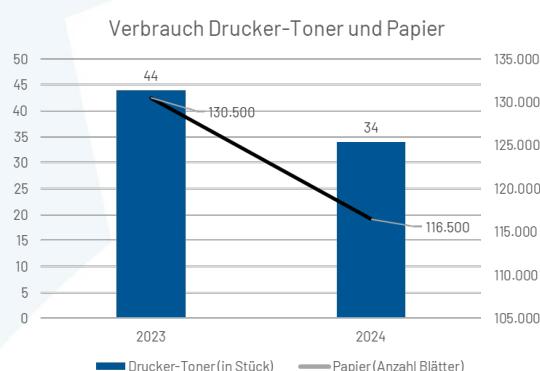
Digitale Prozesse

Als langfristiger Partner bietet TriTec HR GmbH einen nachhaltigen, digitalen, transparenten, zuverlässigen und rechtssicheren Service, sowohl intern für Mitarbeitende als auch extern für Kunden. Wo immer es uns von den gesetzlichen Vorgaben her möglich ist, nutzen wir digitale Angebote wie Apps und Online-Portale für die verschiedensten Meldungen und Anträge für all unsere Mitarbeitenden, intern wie extern.

Auch mit Kunden arbeiten wir über digitale Portale und Systeme zusammen. Leider ist aufgrund der aktuellen gesetzlichen Bestimmungen bzgl. der Schriftform von Arbeits- und Überlassungsverträgen inkl. der notwendigen Archivierung eine rein digitale Arbeitsweise noch begrenzt. Wo möglich, werden jedoch ausschließlich e-Signaturen mittels XITrust und Avax genutzt.

Im Jahr 2023 haben wir begonnen, den Rechnungsversand an unsere Kunden komplett zu digitalisieren: Ende 2023 wurden nur noch rund 17 % aller Rechnungen per Post verschickt, Ende 2024 konnte der

Rechnungsversand fast ausschließlich digital erfolgen. Lediglich rund 1 % unserer Kundenrechnungen, kann aktuell noch nicht digital versendet werden. Dies zeigt sich ebenfalls im Ressourcenverbrauch: Der Verbrauch an Drucker-Tonern konnte 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 23 % reduziert werden, der Papierverbrauch immerhin um 11 % im gleichen Zeitraum. Unsere Papierabfälle werden dem Recyclingkreislauf entsprechend zugeführt.



Zukünftig sind wir bestrebt, das papierlose Arbeiten weiter fortzuführen und verpflichten uns, bis Ende 2026

den Papierverbrauch durch kontinuierliche Digitalisierung der Prozesse pro Überlassung um 35 % zu reduzieren.

Abfall

An den Standorten von TriTec HR entstehen durch den Bürobetrieb zu 95 % ungefährliche Abfälle. Die verbleibenden Sonderabfälle, dies sind vorrangig Druckertoner sowie anfallender Elektroschrott, werden über einen etablierten Prozess fach- und umweltgerecht entsorgt.

2024 haben wir bei TriTec HR ein „Konzept zur Müllvermeidung“ entwickelt und konsequent implementiert. Es verfolgt drei zentrale Ziele: Wiederverwendung von Ressourcen, Reduzierung des Verbrauchs sowie konsequente Mülltrennung. Zur Umsetzung stehen an allen Standorten separate Abfallbehälter für Biomüll, Papier/Pappe, Wertstoffe und Restmüll. Info-Poster erläutern die korrekte Zuordnung der Abfälle. Zusätzlich werden die Mitarbeitenden dazu aufgerufen, für Außer-Haus-Essen eigene Mehrwegbehälter zu nutzen.

Defekte oder ausgemusterte **IT-Hardware oder Mobilgeräte** werden zentral durch die Personalabteilung gesammelt und koordiniert an unseren IT-Dienstleister zur fachgerechten Entsorgung zurückgegeben. Noch funktionsfähige Geräte werden nach datenschutzkonformer Löschung und Aufbereitung bei Bedarf intern an Kolleginnen und Kollegen zur weiteren Nutzung ausgegeben.

ANHANG

TRITEC NACHHALTIGKEITSDATEN AUF EINEN BLICK

	Einheit	2021	2022	2023	2024	Anmerkungen
MENSCH						
Mitarbeitende intern	Köpfe	46	55	66	68	
Mitarbeitende intern	VZÄ	39,47	50,02	59,5	59,72	
Mitarbeitende intern – Anteil Frauen an der Belegschaft	%	61,38	51,28	56,71	62,59	
Mitarbeitende intern – Anteil Frauen in Führungspositionen	%	52,73	36,76	35,78	29,19	
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	%	30,3	24,5	27,14	29,12	Die Berechnungsmethode wurde 2024 für das Jahr 2023 angepasst und korrigiert.
MITARBEITENDE INTERN - ALTERSVERTEILUNG						
bis 29 Jahre	%	22	28	26	23	
30 – 39 Jahre	%	59	49	50	47	
40 – 49 Jahre	%	13	14	17	22	
50 Jahre und älter	%	6	9	7	7	
Fluktuationsquote	%	3,83	4,36	2,39	2,69	
Mitarbeitende extern	Köpfe	591	662	574	581	Die Kennzahlen wurden auf Basis unseres HR-Analysesystems neu ermittelt, um eine einheitliche und präzisere Datengrundlage sicherzustellen. Neuberechnung der Werte in 2024 und rückwirkende Korrektur der Daten.
Mitarbeitende extern	VZÄ	555,46	624,24	538,5	551,28	
Mitarbeitende extern – Anteil Frauen an der Belegschaft	%	15,26	14,18	13,85	11,75	
Mitarbeitende extern – Anteil Frauen in Führungspositionen	%	0	0	0	0	Keine externe Besetzung von Führungspositionen in der Arbeitnehmerüberlassung
Mitarbeitende extern – geschlechtsspezifisches Lohngefälle	%	keine Daten	keine Daten	3,99	7,36	

Die in diesem Dokument verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig und werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

TRITEC NACHHALTIGKEITSDATEN AUF EINEN BLICK

	Einheit	2021	2022	2023	2024	Anmerkungen
MITARBEITENDE EXTERN – ALTERSVERTEILUNG						
bis 29 Jahre	%	31	33	31	32	
30 – 39 Jahre	%	28	28	30	30	
40 – 49 Jahre	%	20	20	21	20	
50 Jahre und älter	%	21	19	18	18	
Fluktuationsquote	%	10,46	11,85	12,88	12,11	
Fortbildungskosten	Euro	14.312,03	11.457,31	13.346,11	16.319,38	
Weiterbildungsstunden	Stunden	keine Daten	503	2.020	1.884	
Krankenquote	%	6,8	7,2	7,1	7,3	
Arbeitsunfälle gesamt	Anzahl	59	84	50	70	
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Anzahl	31	20	17	42	
Produktive Std.-Gesamt	Std.	906.043	979.719	845.180	854.658	
Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost time injury frequency rate, LTIR)		65	86	59	82	Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost time injury frequency rate, LTIR) für direkte Arbeitskräfte - (Gesamtzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit) x 1.000.000 / insgesamt geleistete Arbeitsstunden (Grundlage: Arbeitsunfälle gesamt)
Arbeitsbedingte Erkrankungen, die offiziell gemeldet wurden (Achtg GSGVO)	Anzahl	0	0	0	0	
Arbeitsbedingte Todesfälle, die auf die o. g. Unfälle und Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0	0	0	
Ausfalltage, die auf Unfälle, Erkrankungen, Todesfälle zurückzuführen sind	Anzahl	444	539	324	647	

TRITEC NACHHALTIGKEITSDATEN AUF EINEN BLICK

	Einheit	2021	2022	2023	2024	Anmerkungen
--	---------	------	------	------	------	-------------

WIRTSCHAFTEN & COMPLIANCE

Spenden	Euro	1.000,00	2.800,00	5.000,00	7.000,00	
Sponsoring	Euro	1.132,72	1.953,61	12.950,45	7.071,30	
Informationssicherheits-vorfälle	Anzahl	0	0	0	0	
Korruptionsfälle (bestätigte)	Anzahl	0	0	0	0	
Meldungen gem. Hinweisgeberschutzgesetz	Anzahl	keine Daten	keine Daten	0	0	
Abdeckung unseres Beschaffungsvolumen durch unseren Verhaltenskodex für Lieferunternehmen und Geschäftspartner	%	keine Daten	keine Daten	keine Daten	55 %	Wurde in 12/2023 eingeführt, daher zahlen erst ab 2024.
Lieferantenmanagement über Selbstauskunft	%	keine Daten	keine Daten	keine Daten	95 %	Wurde in 2024 eingeführt, daher zahlen erst ab 2024.

UMWELT

Company Carbon Footprint gesamt	int CO ₂ e	keine Daten	393	461,4	306,35	
Scope 1	int CO ₂ e	keine Daten	122	159	129,7	
Scope 2	int CO ₂ e	keine Daten	11	25,4	13,08	
Scope 3	int CO ₂ e	keine Daten	260	277	163,57	
Emissionen pro Mitarbeiter	int CO ₂ e	keine Daten	7,1	7,0	4,5	
Kraftstoffverbrauch	Liter	33.197	58.033	67.939	59.971	
Fahrzeuge mit alternativem Antrieb (Hybrid, Elektro)	Stück	-	5	9	12	
Gesamtenergieverbrauch	kWh	217.395	56.299	60.346	38.737	
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch	%	28,9	42,7	keine Daten	34	
Abfall - ungefährlich (Papier, Hausmüll, gelbe Tonne) gesamt	Liter	3.820	5.225	5.820	6.280	
Gepflanzte Bäume mit Planet Tree	Stück	31	55	255	307	