NACHHALTIGKEITSBERICHT TRITEC HR GMBH 2023/2024

VORWORT ZUM ZWEITEN NACHHALTIGKEITSBERICHT DER TRITEC HR GMBH

Sehr geehrte Damen und Herren,

zukunftsfähige Unternehmensführung braucht Weitsicht und Nachhaltigkeit. Für uns bei TriTec HR bedeutet dies, wirtschaftlich effizient, sozial gerecht und ökologisch tragfähig zu denken und zu handeln. Konsequenterweise lesen Sie hier unseren zweiten Nachhaltigkeitsbericht.

Wir haben uns vor gut eineinhalb Jahren auf unsere Nachhaltigkeitsreise begeben und bereits einige Meilensteine erreicht. Beispielsweise wurden wir im Sommer 2023 bei unserer erstmaligen Teilnahme am EcoVadis Rating gleich mit einer Bronzemedaille ausgezeichnet.

Die Ergebnisse aus dem Rating haben wir aufgegriffen und unser Nachhaltigkeitsmanagement strategisch weiterentwickelt, denn uns ist bewusst, dass wir mit unseren Personaldienstleistungen einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Transformation in Deutschland, vor allem in den drei Bereichen MENSCH, KONSUM und UMWELT leisten. Diese drei Handlungsfelder haben wir für uns als wesentlich definiert und uns entsprechend Ziele gesteckt und erste Maßnahmen auf den Weg gebracht.

Ein erster Zwischenstand im August 2024 zeigt uns, dass wir schon auf einem guten Weg sind, aber auch noch einige Herausforderungen haben. Besonders stolz sind wir auf die Themen, die wir in den letzten 12 Monaten auf den Weg gebracht haben: Von der Konzeptentwicklung für nachhaltigere Einkaufspraktiken, einem Lieferantenmanagement bis hin zu gezielten Maßnahmen zur Förderung von Diversität.

Dabei ist uns klar geworden, dass Nachhaltigkeit definitiv eine Reise ist und vor allem auch ein Team-Sport, denn nur gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie unseren Geschäftspartnerinnen und partnern werden wir die gesteckten Ziele erreichen. Daher ist es und ein zentrales Anliegen, unser TriTec-Team durch gezielte Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen noch stärker für Nachhaltigkeitsthemen zu begeistern. Diese positiven Veränderungen werden sowohl von unseren Mitarbeitenden als auch von unseren Geschäftspartnern positiv aufgenommen und motivieren uns zusätzlich, unser Engagement weiter voranzutreiben.

Ich lade Sie ein, uns auf dieser Reise weiter zu begleiten und sich gern auch in Form von Feedback zu beteiligen.

C. Besselmann

Ihr Carsten Besselmann
GF TriTec HR GmbH

[1] SMART steht für spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert.

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

TRITEC HR GMBH – BODENSTÄNDIG. EHRLICH. LEIDENSCHAFTLICH.

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.

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

Seit der Gründung vor sechs Jahren ist TriTec HR kontinuierlich aus eigener Kraft gewachsen und ist ein gesundes, mittelständisches Unternehmen. Aktuell besteht TriTec HR GmbH aus sieben Niederlassungen mit Hauptsitz in Münster sowie Büros in Hamm, Dortmund, Soest, Gütersloh, Ahaus und Rheine. 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.

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 zu überlassen. 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.

Im Jahr 2023 betrug die durchschnittliche Anzahl der internen Mitarbeitenden in den Niederlassungen und der Verwaltung 66 (2022: 55) und die Anzahl der extern Mitarbeitenden (Leiharbeitnehmer) im Kundeneinsatz im Jahresdurchschnitt 623 (2022: 718).

Die Philosophie der TriTec HR GmbH lautet dabei: **Jeder ist der Wichtigste. Wir machen besser möglich.** Konkret heißt das, 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.**

Netzwerke & Mitgliedschaften

Zukunftsfähige 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 inhabergeführ-

te 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)** vertritt 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.

Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) vertritt die Interessen von rund 5.600 Mitgliedsunternehmen und gibt rund 830.00 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".

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT BEI TRITEC HR

Organisatorische Verankerung & Strategie

Unsere Nachhaltigkeitsreise hat 2022 begonnen und seither haben wir das Thema für uns strukturiert, operativ verankert und erste Zwischenziele erreicht.

Organisatorisch und operativ ist unser Nachhaltigkeitsmanagement im zentralen Bereich der Managementsysteme verankert, da wir hier Synergien sehen und diese auch nutzen. Es erfolgt eine enge Vernetzung zwischen Nachhaltigkeitsmanagement, Compliance, Arbeitssicherheit, Qualitätsmanagement, HR und Beschaffung und Strategien werden aufeinander abgestimmt. Ebenso wird das Datenmanagement zentral koordiniert und in einen kontinuierlichen Überwachungs- und Verbesserungsprozess integriert. Das Nachhaltigkeitsmanagement berichtet direkt an die Geschäftsführung der TriTec HR.

Im September 2023 wurde das TriTec Nachhaltigkeitsmanagement erstmals extern durch EcoVadis bewertet wurde und mit der Bronzemedaille ausgezeichnet. Auf Basis dieses Ergebnisses haben wir unser Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt und einige Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt.

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

[1] Quelle: https://personaldienstleister.de/#

Aus unserer Sicht sind die 17 **Sustainable Development Goals** (SDGs) als global einheitlicher, zukunftsorientierter Fahrplan, um weltweit menschenwürdiges Leben zu ermöglichen und gleichzeitig die natürlichen Lebensgrundlagen dauerhaft zu bewahren. Daher war es 2023 im Zuge unserer Strategieentwicklung naheliegend, dass wir uns als zukunftsorientiertes Unternehmen an diesen Zielen orientieren und die für uns als Personaldienstleister relevanten Nachhaltigkeitsthemen und -ziele identifizieren. Herausgekommen sind die **drei strategischen Nachhaltigkeitsschwerpunkte: Mensch, Konsum und Umwelt** auf Basis der folgenden sechs Sustainable Development Goals:

MENSCH:
- SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 5 Geschlechtergleichheit
- SDG 4 Hochwertige Bildung

KONSUM:
- SDG 12 Nachhaltige/r Konsum und Produktion

UMWELT:
- SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 15 Leben an Land (Schutz und Erhalt der Biodiversität)

	Was?	**Wie und bis wann?**	**Stand der Zielerreichung** (August 2024)
MENSCH	Chancengleichheit und Inklusion fördern und alle Menschen gleichermaßen eine Chance im Arbeitsmarkt ermöglichen	Kooperation mit einem Weiterbildungsträger: Monatliches Angebot an Bewerbungstrainings und Schulungen anbieten	Kooperation LWL-Bildungszentrum Soest seit 03/2024
	Implementierung eines LMS[2]	Verpflichtende Schulungen zu den Themen Anti-Korruption, Bestechung & Vorteilsnahme, Diversität & Chancengleichheit, Nachhaltigkeit	100 % erreicht
KONSUM	Einhaltung von menschen-rechtlichen Sorgfaltspflichten und Umweltstandards in unseren Lieferketten durch strategisches Lieferantenmanagement	95 % des TriTec Beschaffungsvolumens erfüllen unsere nachhaltigen Beschaffungsanforderungen (Verhaltenskodex für Lieferanten + Selbstauskunft) bis Ende 2024	55 % erreicht
UMWELT	Sensibilisierung der Belegschaft zu ressourcenschonendem Verhalten	LMS implementiert und 100 % der Belegschaft über LMS schulen bis Ende 2024	100 % erreicht
	Digitale Rechnungsstellung, keine Papierrechnung mehr	100 % aller Kundenrechnungen sind bis Ende 2024 digital	knapp 90 % der Rechnungen werden bereits digital versendet
	Ausgleich der mobilitätsbedingten CO2-Emissionen durch Kooperation mit Planet Tree	Für jede Übernahme/ Personalver-mittlung in ein festes Anstellungs-verhältnis in Kundenunternehmen wird ein Baum in einem heimischen Mischwald gepflanzt.	424 Bäume[3]

[2] LMS: Learning Management System; browserbasierte Lernumgebung zur Bereitstellung von Lernmaterialien und Organisation von Lernvorgängen
[3] Der aktuelle Stand ist abrufbar unter: https://planet-tree.de/pages/tritec-hr

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

Ausblick

Die oben aufgeführte Tabelle zeigt die Ziele, die wir uns als TriTec HR GmbH gesetzt haben und wie der Zielerreichungsgrad Stand August 2024 bereits ist.

Im Herbst 2024 werden wir uns einem erneuten EcoVadis Rating unterziehen und das Ergebnis als Grundlage für die regelmäßige Überprüfung unseres Nachhaltigkeitsmanagements und der Erreichung unserer gesetzten Nachhaltigkeitsziele nutzen.

Grundsätzlich sind wir auf einem guten und kontinuierlichen Weg, Nachhaltigkeit in all unsere Geschäftsprozesse mit dem Fokus auf die drei strategischen Nachhaltigkeitsschwerpunkte MENSCH, KONSUM und UMWELT zu integrieren.

Was sich bereits gezeigt hat, sind die Herausforderungen, die wir als kleineres, mittelständisches Unternehmen bei der Umsetzung einer nachhaltigen Einkaufsstrategie, spüren. Mit unseren Anfragen treffen wir sehr häufig noch auf intransparente Lieferketten einerseits und andererseits haben wir eine zu geringe Marktmacht, sodass unsere Anforderungen bei unseren Geschäftspartnern noch nicht ausreichend Beachtung finden. Aber wir haben uns auf die Reise gemacht und werden weiter am Ball bleiben und sind überzeugt, dass die nachhaltige Transformation sowie die verschiedensten regulatorischen Anforderungen zukünftig mehr Transparenz und weitere Erfolge bringen werden.

SOZIALES

Unsere Mitarbeitenden

Unsere Philosophie

Der zufriedene Mensch im Mittelpunkt ist höchster Qualitätsanspruch und zentrales Element des unternehmerischen Handelns in der TriTec HR GmbH. Professionalität, Respekt, Vertrauen und Wertschätzung, sind die Werte, die in der Zusammenarbeit gelebt werden. Transparente Kommunikation auf Augenhöhe bildet die Grundlage allen Handelns. Folgerichtig ist der **„MENSCH“** eines unserer drei strategischen Nachhaltigkeitsschwerpunkte, die sich an den drei bereits genannten SDGs 8, 5 und 4 orientieren. Was wir genau darunter verstehen und was wir im letzten Jahr hier auf den Weg gebracht bzw. uns für die Zukunft vorgenommen haben, erfahren Sie im folgenden Kapitel.

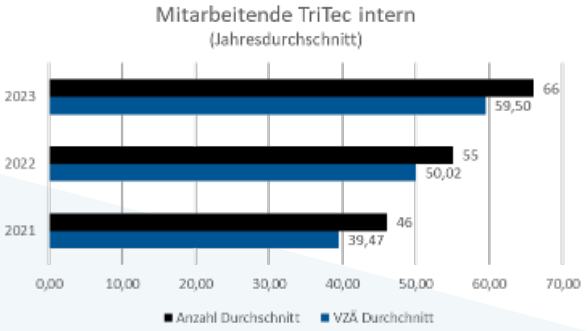
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die im Rahmen von Zeitarbeit, Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung von TriTec HR einem Kundenunternehmen gegen Entgelt überlassen werden, haben teilweise wechselnde Einsätze und Einsatzorte. Dies erfordert Flexibilität, Kraft, Motivation und Gesundheit. Daher ist es der TriTec HR GmbH ein besonderes Anliegen, die Einsatzfähigkeit jeder und jedes einzelnen zu erhalten, beispielsweise durch eine verantwortungsvolle Gestaltung der Arbeitszeiten (Pausen, Vermeidung von Überstunden, Urlaub etc.) und eine langfriste, 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 extern Mitarbeitenden und Kundenbetreuung ausgelegt sind.

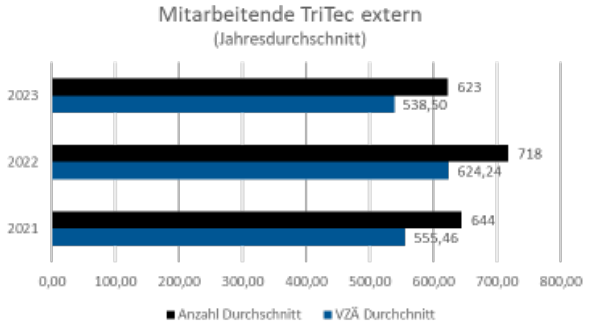
Dabei finden die Flexibilität und Mobilität bzw. Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel des Einzelnen ebenso besondere Beachtung wie die strategische oder saisonale Ausrichtung der Kundenbedürfnisse bezogen auf die Personalplanung. Aufgrund der Kundendichte und Branchenbreite können so Ressourcen optimal 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 persön-

liche 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.

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





- Intern ist die Mitarbeiterzahl 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 20 % angestiegen und betrug im Durchschnitt 66 Mitarbeitende an 7 Standorten. Gleichzeitig konnte die Fluktuationsquote deutlich gesenkt werden: 2,4 % in 2023 im Vergleich zu 4,4 % in 2022. Der Anstieg der internen Belegschaft ist im kontinuierlichen Wachstum der TriTec HR GmbH begründet. Insgesamt wurden seit Mitte 2022 vier neue TriTec Büros in Gütersloh, Ahaus, Warstein und Rheine eröffnet und das Büro in Essen zum Jahresende 2022 geschlossen.
- Extern ist die durchschnittliche Mitarbeiterzahl 2023 im Vergleich zum Vorjahr um ca. 13 % gesunken, außerdem ist ein leichter Anstieg von einem Prozentpunkt bei der Fluktuationsquote auf 12,9 % in 2023 (2022: 11,9 %) zu verzeichnen. Der Beschäftigungsrückgang der externen Mitarbeitenden in der Arbeitnehmerüberlassung liegt in den konjunkturellen Entwicklungen in Deutschland begründet: Die Auswirkungen der Corona-Pandemie, des Krieges und der steigenden Inflation haben zu einer veränderten Nachfrage unserer Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung geführt. In Konsequenz haben einige Kunden unser Angebot gezielter nachgefragt, für andere war es schlussendlich wirtschaftlich nicht rentabel.

Unsere Arbeitsbedingungen

Vergütung, Verträge & ergänzende Leistungen

80 %

mehr als 80 % 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 dem Tarifvertrag des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V. (GVP; Nachfolgeverband des iGZ) und mehr als 80 % der 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.

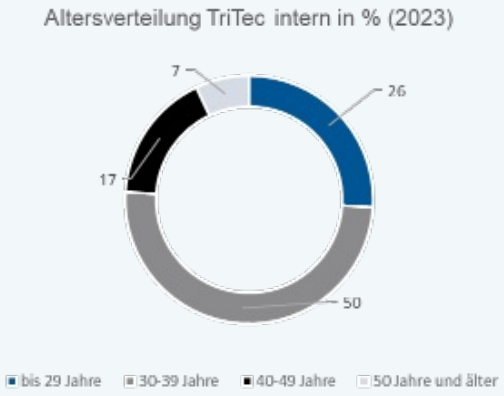
Die Geschäftsführung der TriTec HR GmbH hat sich bewusst gegen das sehr umstrittene Instrument der Werkverträge entschieden. Es werden niemals Mitarbeitende in Sammelunterkünften untergebracht. Derartige Geschäftsmodelle werden strikt abgelehnt.

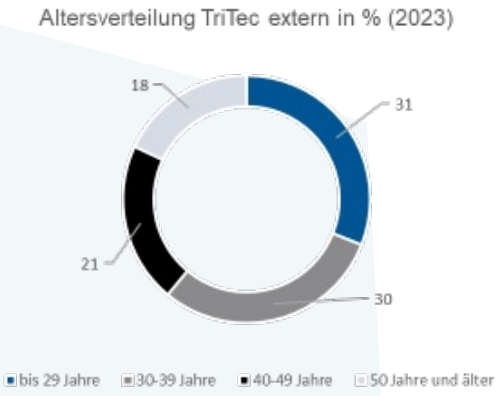
Chancengleichheit, Vielfalt & Fairness

TriTec steht für Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, wobei die Anerkennung und der Respekt für jeden Einzelnen und jede Einzelne im Vordergrund stehen. 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 eröffnenden Chancen und Innovationen nutzen.

Der GVP ist Unterzeichner der „Charta der Vielfalt" und dieses Engagement unterstützen wir als Mitgliedsunternehmen uneingeschränkt und haben es uns zum Ziel gesetzt, die Charta bis Mitte 2025 selbst zu unterzeichnen und ein Zeichen für Weltoffenheit, Toleranz und das Miteinander zu setzen, für das wir bei TriTec stehen.

Insgesamt ist das TriTec HR Team ein vielfältiges Team. Unter den externen TriTec Mitarbeitenden sind zum einen die verschiedenen Altersgruppen relativ ausgewogen repräsentiert und zum anderen sind hier die unterschiedlichsten Nationalitäten vertreten: rund ein Viertel haben eine andere Staatsangehörigkeit als Deutsch.
Bei den TriTec HR internen Mitarbeitenden machen die Mitarbeitenden im Alter von 39 und jünger rund 75 % der Belegschaft aus: Das Team ist damit relativ jung.





In der internen Belegschaft haben wir mit 57 % einen etwas höheren Anteil Frau in der Belegschaft. Der Anteil bei den externen Mitarbeitenden in der Arbeitnehmerüberlassung fällt mit 14 % deutlich geringer aus, was daran liegt, dass wir als Personaldienstleister für gewerblich-technische Berufe ein Beschäftigungssegment bedienen, in dem Frauen allgemein noch unterrepräsentiert sind.

36 %

Der TriTec internen Führungspositionen sind von Frauen besetzt.

Bei den Führungspositionen werden innerhalb der TriTec internen Organisation 36 % der Stellen von Frauen besetzt. In der Arbeitnehmerüberlassung sind selten Führungspositionen extern zu besetzen und wenn dann eher als direkte Personalvermittlung. In diesem Bereich lag das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle 2023 bei rund 4 % und weist damit nahezu eine Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen auf. Intern lag das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei 25 %. Dies ist auf die Ungleichverteilung der Führungspositionen zurückzuführen, da der Anteil Frauen in Führungspositionen bei 36 % liegt.

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 Bildungstands 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, neuen Aufgabengebiete, Arbeitsplätze kennen und sammeln notwendige Erfahrungen und erwerben Kompetenzen.

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 verschiedensten Trainings.

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.

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Fortbildungskosten um 16,5 % erhöht, wobei im Vergleich zu den Vorjahren besonders in die Weiterbildung es internen Personals investiert wurde: Im Vergleich zum Vorjahr konnten die Weiterbildungsstunden rund vervierfacht werden: 2.020 Weiterbildungsstunden (2022: 503 Stunden), was im Schnitt rund 30 Stunden Aus- und Weiterbildung für jeden internen Mitarbeitenden entspricht. Das Angebot an Schulungen und Seminaren ist dabei vielfältig gelagert: neben den rechtlichen Themen rund um die Arbeitnehmerüberlassung, die über den Netzwerkpartner AÜG NETZWERK Human Resources GmbH und den Gesamtverband der Personaldienstleister abgedeckt werden, besteht die Möglichkeit, sich über die IHK als Ausbilderin/-er zu qualifizieren oder Sprachkurse zu absolvieren. Wir arbeiten daran, die Karrierewege bei TriTec zu verbessern. Gemeinsam mit unseren Führungskräften ermutigen wir unsere Mitarbeitenden ihre berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen. Unser Ziel ist es, Kompetenzwachstum zu fördern und einen fairen Zugang zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Die Chancen und Möglichkeiten innerhalb der TriTec Organisation werden allen Mitarbeitenden transparent kommuniziert und in regelmäßig stattfindenden Feedbackgesprächen aufgegriffen.

30 Stunden
Aus- und Weiterbildung für interne Mitarbeitende in 2023

Extern Mitarbeitende haben die Möglichkeit, an Förderprogrammen der Agentur für Arbeit nach dem Qualifizierungschancengesetz teilzunehmen. Ebenso an Seminaren und Schulungen zur Erlangung eines Fahrausweises für Flurförderzeuge (zum Beispiel Gabelstapler) oder einer Schweißer-Prüfbescheinigung sowie einer Kranführerausbildung.

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 detailliertes Arbeitsschutzkonzept ist im Qualitätsmanagementsystem hinterlegt und wir haben 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 und entsprechend der Vorgaben wiederholt und bei Bedarf erweitert. In 2023 wurden 5.184 eUnterweisungen durchgeführt, davon 1.198 Grundunterweisungen.

5.184
eUnterweisungen in 2023

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 in verschiedenen unterschiedlichen Fremdsprachen wahrzunehmen.

In 2023 gab es insgesamt:

- 1.064 arbeitsmedizinische Vorsorgen
- 390 arbeitsmedizinische Eignungen
- 731 E-Mail- oder Telefon-Kontakte zum „digitalen Betriebsarzt" (Medical & Safety Service Center des Werksarztzentrum) und
- 7 Termine in den TriTec Niederlassungen vor Ort mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

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

Das Vermeiden von Arbeitsunfällen besitzt höchste Priorität. So verfügt jeder unser TriTec Standorte über ausgebildete Erst- und Brandschutzhelfer. Diese 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 ähnlich Unfälle in Zukunft zu verhindern und das Arbeitsumfeld sicher zu gestalten, insbesondere bei den Mitarbeitenden, die extern beim Kunden eingesetzt werden.

25 % weniger
Arbeitsunfälle
im Bereich der externen TriTec Belegschaft in 2023
(im Vergleich zum Vorjahr)

Dass wir mit unserem Konzept auf dem richtigen Weg sind, zeigt die Tatsache, dass in 2023 die Anzahl der Arbeitsunfälle bei unseren externen Mitarbeitenden im Kundeneinsatz von 80 Unfällen in 2022 auf 60 Unfälle im Jahr 2023 um ein Viertel reduziert werden konnte.

In der internen TriTec HR Belegschaft gab es das dritte Jahr in Folge keinen Arbeits- oder Wegeunfall.

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.

Regelmäßig alle zwei Jahre führen wir eine Befragung aller Mitarbeitenden durch. Diese gibt Aufschluss darüber, wie die Mitarbeitenden TriTec als Arbeitgeberin wahrnehmen, welche Erfahrungen sie bei der täglichen Arbeit machen, wie sich die Beziehungen zu Personalverantwortlichen gestalten und welche anderen Faktoren ihr Arbeitsleben beeinflussen. Die Ergebnisse werden dokumentiert und von einem Team aus Mitarbeitenden den Bereichen Geschäftsführung, Compliance und Qualitätsmanagement bewertet und wo sinnvoll und umsetzbar in konkrete Maßnahmen überführt.

Die nächste Befragung ist für Ende 2024 geplant und wird u.a. auch das Thema „Nachhaltigkeit" aufgreifen. Die Ergebnisse werden zukünftig in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie einfließen.
Darüber hinaus gibt es alternative Kanäle, über die die Mitarbeiter ihre Meinung äußern können, wie z. B. jederzeit die Möglichkeit sich direkt an die Geschäftsführung der TriTec HR GmbH zu wenden, an die zuständigen Personalberater, eine externe Meldestelle nach Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sowie im Rahmen persönlicher Entwicklungsdialoge.

GOVERNANCE

Unsere Grundsätze und die Unternehmenskultur

Unsere Unternehmenskultur ist von einem professionellen, vertrauensvollen Miteinander geprägt. Wie wir miteinander arbeiten und wofür wir stehen, haben wir in unserem eigenen „TriTec HR Verhaltenskodex", der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TriTec HR GmbH gilt, festgehalten:

TriTec HR steht für:

- den zufriedenen Menschen im Mittelpunkt des täglichen Handelns;
- eine offene, ehrliche Kommunikation auf Augenhöhe;
- den respektvollen Umgang miteinander;
- eine ganzheitliche Betreuung mit Kompetenz, Erfahrung und Leidenschaft;
- Weltoffenheit ohne jegliche Form von Diskriminierung, Vorurteile, Gewalt sowie Zwangs- oder Kinderarbeit.

Wir stehen 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.

Außerdem ist unser Verband GVP Unterzeichner der „Charta für Vielfalt" und dieses Engagement unterstützen wir als Mitgliedsunternehmen uneingeschränkt. Wir planen selbst die Unterzeichnung für 2025.

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 explizit über ein Learning Management System systematisch geschult.

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. Für das Jahr 2023 gab es keine Meldungen oder Hinweise an eine der genannten Kontaktstellen.

Datenschutz uns Vertraulichkeit sind uns bei TriTec HR sehr wichtig, wir schützen Informationen unseres Unternehmens, unserer Kundinnen und Kunden, unserer geschäftlichen Kontakte sowie unserer Kolleginnen und Kollegen. Im Berichtszeitraum 2023 bis August 2024 gab es keine bestätigten Informationssicherheitsvorfälle.

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 und wird dahingehend regelmäßig über Schulungen, und Memos sensibilisiert.

Im aktuellen Berichtszeitraum 2023 gab es keine bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Bestechung & Korruption, Geldwäsche oder unsachgemäßen Buchungen, was durch unsere Wirtschaftsprüfer bestätigt wurde.

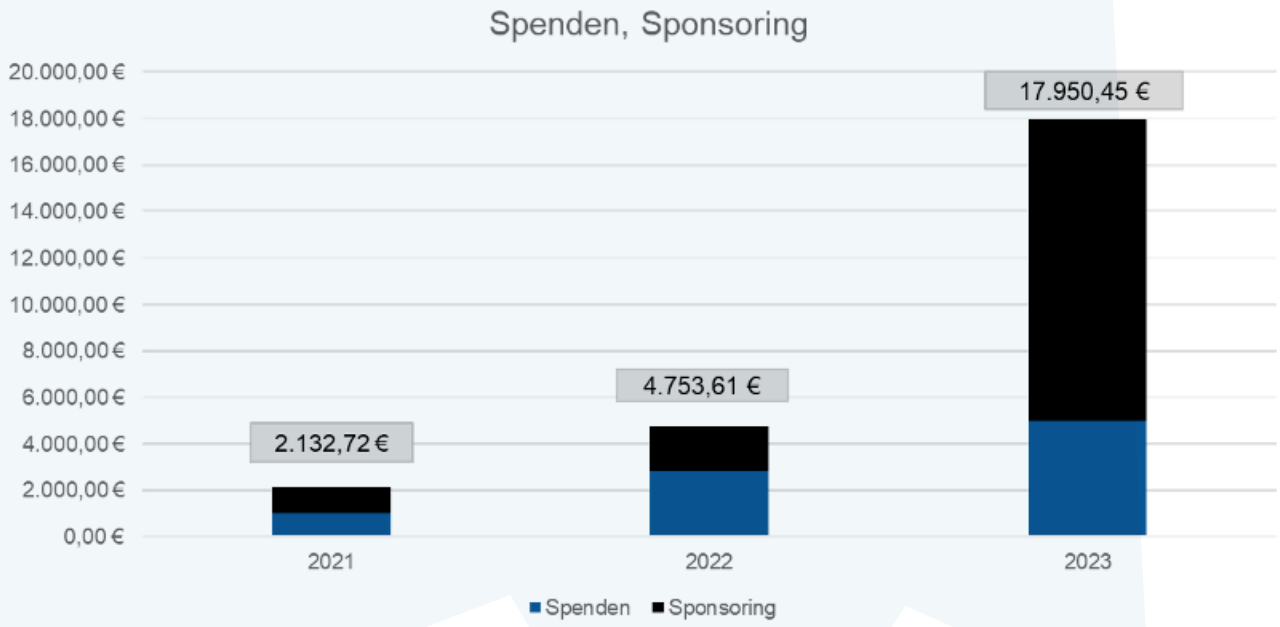
Spenden & Sponsoring

Gesellschaftliches Engagement ist für die TriTec HR GmbH ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie und damit wichtiges Element der unternehmerischen Verantwortung. Als aktives Mitglied der Gesellschaft führt TriTec HR verschiedene Spenden- und Sponsoring-Maßnahmen durch. Darüber hinaus arbeitet das Unternehmen mit regionalen Interessengruppen sowie überregional tätigen Verbänden und Organisationen zusammen und kooperiert mit Bildungseinrichtungen. Die TriTec HR GmbH fördert den ehrenamtlichen Einsatz der Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.

Als sportbegeistertes und gesundheitsbewusstes Unternehmen leistet TriTec HR einen wertvollen Beitrag zur Steigerung der Lebensqualität durch gesellschaftliches Engagement in Form von ausgewählten Sponsoringmaßnahmen. Dabei steht auch hier der zufriedene Mensch im Mittelpunkt allen Wirkens und Handelns. U. a. unterstützt TriTec HR GmbH 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.

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

In 2023 wurden insgesamt knapp 18.000 Euro für Spenden und Sponsoring Maßnahmen aufgewendet. Dabei ging die Weihnachtsspende in Höhe von 5.000 Euro an die Deutsche KinderKrebshilfe. Die Sponsoringaktivitäten haben wir auf eine Vielzahl Vereine und Initiativen aufgeteilt.



Lieferantenmanagement & verantwortungsvolle Beschaffung

Eines unserer drei strategischen Nachhaltigkeitsfelder ist **KONSUM**, 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 haben es uns zum Ziel gesetzt, dass bis Ende 2024, 95 % des TriTec HR Beschaffungsvolumens unsere nachhaltigen Beschaffungsanforderungen erfüllen. Diese Anforderungen bestehen aus einem mehrstufigen, systematischen und risikobasierten Prozess:

1. Verpflichtung und verbindliche Bestätigung unseres Verhaltenskodexes 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

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 August 2024 haben uns bereits 55 % unserer Lieferanten die Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferunternehmen und Geschäftspartner bestätigt und 95 % unseres Beschaffungsvolumens haben uns unsere Lieferantenselbstauskunft ausgefüllt. Diese wird noch ausgewertet und im nächsten Schritt werden Verbesserungsmaßnahmen in die Wege geleitet.

Zukünftig werden wir mit unseren Lieferunternehmen und Geschäftspartnern verstärkt in den Austausch gehen, um eine zufriedenstellende Abdeckung unserer Anforderungen zu erhalten. Die ersten Rückläufer zur Lieferantenselbstauskunft zeigen, dass bei rund der Hälfte unserer Lieferanten bisher noch keine eigenen Verhaltenskodizes und/oder Managementsysteme zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten mit Blick auf Menschenrechte und Umweltstandards implementiert wurden. Im nächsten Schritt werden wir unsere Partner für die Notwendigkeit zur Erfüllung dieser Sorgfaltspflichten sensibilisieren.

Außerdem werden wir perspektivisch auch die Themen Dekarbonisierung der Lieferkette sowie Kreislauffähigkeit der wichtigsten Beschaffungsgruppen, insbesondere Kleidung mit auf unsere Agenda für verantwortungsvolle Beschaffung setzen.

UMWELT

Unsere Philosophie

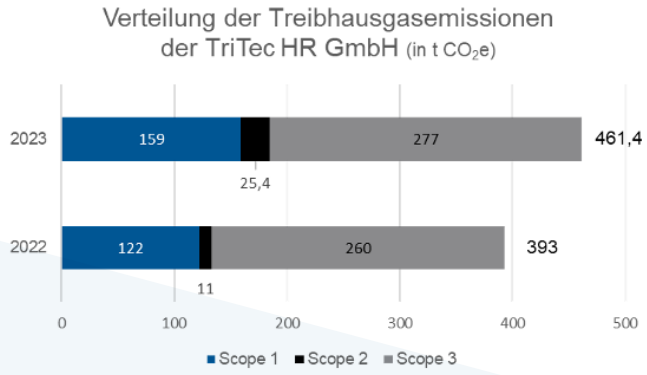
Es ist der Anspruch von TriTec HR GmbH Verantwortung für die Umwelt zu übernehmen, indem die Geschäftsprozesse umweltschonend und energieeffizient gestalten werden. Daher ist der dritte wichtige Pfeiler unserer Nachhaltigkeitsstrategie der Themenschwerpunkt „**UMWELT**“. Es ist unser Anspruch aktiv an der Reduktion der negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu arbeiten. Dabei haben wir uns auf die zwei großen SDGs 13 (Klimaschutz) und 15 (Leben an Land, Schutz und Erhalt der Biodiversität) konzentriert, da unserer Meinung nach hier die größten Hebel für eine Reduktion unserer Auswirkungen liegen. Das große Thema ist dabei die Reduktion unserer Ressourcenverbräuche, die wir vorrangig durch eine weitere Umstellung auf digitale Prozesse erreichen, wo immer dies auch gesetzeskonform möglich ist, sowie eine fortwährende Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für einen sinnvollen Umgang mit Ressourcen.

Energie & Ressourcen

Wo immer es für uns möglich und wirtschaftlich sinnvoll ist, sind wir bestrebt auf erneuerbare Energien und ressourcenschonende Alternativen umzusteigen. So bezieht TriTec HR in allen Standorten, in denen die freie Auswahl der Stromanbieter möglich ist, Ökostrom aus erneuerbaren Energien. Darüber hinaus werden wir in 2024 ein

Learning Management System einführen und einen Fokus auf die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu die verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen legen. Den nur gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, ihrem Verhalten und ihren Verbesserungsvorschlägen können wir uns ressourcenschonender aufstellen.

Im Berichtsjahr 2023 betrugen unsere absoluten Treibhausgasemissionen rund 461,4 t CO_2e, was einem Anstieg von ca. 17 % im Vergleich zum Vorjahr entspricht.



Dies geht mit einem Anstieg der internen TriTec HR Mitarbeitenden einher und mit der Eröffnung neuer Standorte. Da einige Standorte erst im 2. Halbjahr 2022 eröffnet wurden, sind diese auch nur anteilig in den Emissionen des Vorjahres erfasst und schlagen erst 2023 komplett zu Buche. Setzt man die Treibhausgasemissionen in Relation zur Anzahl der TriTec internen Mitarbeitenden, so sind die pro-Kopf-Emissionen mit 7 t CO_2e pro Mitarbeiter im Jahr 2023 im Vergleich zu 7,15 t CO_2e pro Mitarbeiter in 2022 leicht 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.

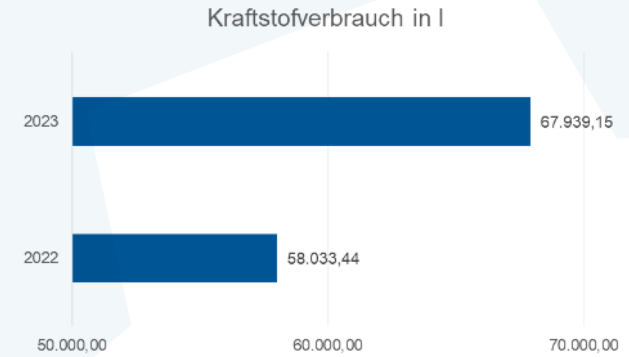
Kooperation mit Planet Tree

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 und damit dort „Wurzeln schlägt", pflanzen wir in Kooperation mit Planet Tree einen Baum im Forstrevier Stadtkyll in Rheinland-Pfalz. Die Bäume wurden rückwirkend zum 1.1.2023 gepflanzt: 255 für das Jahr 2023 und bereits 169 für das aktuell laufende Jahr 2024.

Ein Baum bindet jährlich im Durchschnitt ca. 24,62 kg CO_2[4]. Bei insgesamt bisher 424 gepflanzten Bäumen entspricht dies einer Menge von ca. 10,4 t CO_2 seit Beginn der Kooperation (2023: ca. 6,2 t CO_2; 2024: ca. 4,2 t CO_2)

Mobilität

In der Personaldienstleistungsbranche sind persönliche Kunden- und Mitarbeiterbesuche am Einsatzort unverzichtbar (z. B. für Arbeitsplatzbesichtigungen vor Personaleinsatz und regelmäßige Mitarbeiterbesuche). In 2023 umfasste unser Fuhrpark 53 Fahrzeuge, davon 9 mit Hybrid- oder Elektroantrieb. In 2023 ist der Verbrauch an fossilem Kraftstoff im Vergleich zum Vorjahr um 17 % angestiegen, bei gleichzeitigem Anstieg des internen Personals um 20%. Durch die entsprechende Einsatzplanung ist TriTec HR bemüht, die Arbeitswege möglichst kurzhalten, jedoch gestalten die Mitarbeitenden diese selbst und eigenverantwortlich. Auch hier greifen die ab 2024 eingeführten Schulungen zu ressourcenschonendem Verhalten über das Learning Management System.



[4] Quelle: https://www.fortomorrow.eu/de/blog/co2-baum

Erfreulich ist, dass mittlerweile knapp ein Fünftel 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.

In 2023 haben wir begonnen, den Rechnungsversand an unsere Kunden komplett zu digitalisieren: Ende 2023 wurden nur noch rund 17 % aller Rechnungen per Post verschickt, mittlerweile Stand August 2024 sind wir schon bei rund 10% an Rechnungen, die nicht digital versendet werden. Zukünftig sind wir bestrebt, das papierlose Arbeiten weiter fortzuführen und hoffen, dass auch die gesetzlichen Bestimmungen den Weg für diese digitale Arbeitsweise einschlagen werden.

TriTec HR Nachhaltigkeitsdaten | Anhang zum Nachhaltigkeitsbericht					
	Einheit	**2021**	**2022**	**2023**	**Anmerkungen**
MENSCH					
Mitarbeitende intern	Köpfe	46	55	66	
Mitarbeitende intern	VZÄ	39.47	50.02	59.5	
Mitarbeitende intern - Anteil Frauen an der Belegschaft	%	61.38	51.28	56.71	
Mitarbeitende intern - Anteil Frauen in Führungspositionen	%	52.73	36.76	35.78	
Mitarbeitende intern - geschlechtsspezifisches Lohngefälle	%	30.3	24.5	25.4	
Mitarbeitende intern - **Altersverteilung**					
bis 29 Jahre	%	22	28	26	
30-39 Jahre	%	59	49	50	
40-49 Jahre	%	13	14	17	
50 Jahre und älter	%	6	9	7	
Mitarbeitende intern - Arbeitsunfälle	Anzahl	0	0	0	
Mitarbeitende extern	Köpfe	644	718	623	
Mitarbeitende extern	VZÄ	555.46	624.24	538.5	
Mitarbeitende extern - Anteil Frauen an der Belegschaft	%	15.26	14.18	13.85	
Mitarbeitende extern - Anteil Frauen in Führungspositionen	%	0	0	0	
Mitarbeitende extern - geschlechtsspezifisches Lohngefälle	%	*keine Daten*	*keine Daten*	3.99	
Mitarbeitende extern - **Altersverteilung**					
bis 29 Jahre	%	31	33	31	
30-39 Jahre	%	28	28	30	
40-49 Jahre	%	20	20	21	
50 Jahre und älter	%	21	19	18	
Mitarbeitende extern - Arbeitsunfälle	Anzahl	67	80	60	
Fortbildungskosten	Euro	14,312.03	11,457.31	13,346.11	
Weiterbildungsstunden	Stunden	*keine Daten*	503	2,020	
GOVERNANCE					
Spenden	Euro	1,000.00	2,800.00	5,000.00	
Sponsoring	Euro	1,132.72	1,953.61	12,950.45	
Informationssicherheitsvorfälle	Anzahl	0	0	0	
Korruptionsfälle (bestätigte)	Anzahl	0	0	0	
Meldungen gem. Hinweisgeberschutzgesetz	Anzahl	*keine Daten*	*keine Daten*	0	
KONSUM					
Abdeckung unseres Beschaffungsvolumen durch unseren Verhaltenskodex für Lieferunternehmen und Geschäftspartner	%	*keine Daten*	*keine Daten*	keine Daten	August 2024: 55 % Abdeckung Maßnahme wurde Ende 2023 gestartet.
Lieferantenmanagement über Selbstauskunft	%	*keine Daten*	*keine Daten*	*keine Daten*	August 2024: 95 % Lieferantenselbstauskunft wurde in Q1/2024 eingeführt; im August 2024 haben 95% des Beschaffungsvolumens die Lieferantenselbstauskunft ausgefüllt
UMWELT					
Company Carbon Footprint **gesamt**	in t CO_2e	*keine Daten*	393	461.4	
Scope 1	in t CO_2e	*keine Daten*	122	159	
Scope 2	in t CO_2e	*keine Daten*	11	25.4	
Scope 3	in t CO_2e	*keine Daten*	260	277	
Kraftstoffverbrauch	Liter	*33,197*	58,033	67,939	
Fahrzeuge mit alternativem Antrieb (Hybrid, Elektro)	Stück	-	5	9	
Gesamtenergieverbrauch	kWh	217,395	56,299	60,346	Werte für 2023 Schätzung, da unvollständige Daten - Informationen vom Vermieter fehlen noch
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch	%	28.9	42.7	keine Daten	unvollständige Daten - Informationen vom Vermieter fehlen noch
Abfall - ungefährlich (Papier, Hausmüll, gelbe Tonne) gesamt	Liter	3,820	5,225	5,820	
Geplanzte Bäume mit Planet Tree	Stück	*keine Daten*	*keine Daten*	255	