

Verantwortung – Vertrauen – Begeisterung

Engagiert zum Wohle unserer Kunden,
Mitarbeiter, Partner und der Gesellschaft

CSR- UND
NACHHALTIGKEITS-
REPORT 2023

Personal
HOFMANN[®]

Corporate Communication



Ingrid Hofmann →

PERSPEKTIVEN SCHAFFEN

Erfolg, Verantwortung und Nachhaltigkeit.

Wir wissen: Ein Unternehmen ist keine statische Angelegenheit. Es ist ein Organismus, der sich entwickelt. Und diese Entwicklung wird extern bestimmt durch die Anforderungen der Kunden und des Marktes. Intern sorgen die Kompetenz der Mitarbeiter und die vorgelebten Werte und Leitbilder dafür, welche Richtung ein Unternehmen einschlägt.

Wir verpflichten uns, wirtschaftlichen Erfolg, soziale Verantwortung und nachhaltigen Umgang mit Ressourcen in Einklang zu bringen. Dabei überprüfen wir unser Handeln kontinuierlich und korrigieren, wo nötig. Unser Selbstverständnis basiert auf dieser Balance: Was ist unser Auftrag? Wie verstehen wir uns als Arbeitgeber? Und wie bringen wir die Interessen aller Beteiligten mit ethischen und nachhaltigen Anforderungen in Einklang?

Mit Herzblut für Bewerber, Mitarbeiter und Kunden

Seit Beginn des Unternehmens setzen wir uns jeden Tag leidenschaftlich dafür ein, uns um die Bedürfnisse unserer Bewerber, Mitarbeiter und Kundenunternehmen zu kümmern. Wir wissen, dass der Erfolg aller Beteiligten untrennbar miteinander verbunden ist, und deshalb setzen wir alles daran, ihnen bestmöglich zu helfen und ihre Ziele zu verwirklichen.

Unser Verständnis als Arbeitgeber: Fürsorge, Kompetenz & individuelle Beratung

Als Arbeitgeber bieten wir attraktive Arbeitsplätze, qualifizieren durch das Angebot verschiedener Einsätze, schützen die Mitarbeiter durch gelebten Arbeits- und Gesundheitsschutz, sind kompetenter Ansprechpartner und sorgen für individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Als Unternehmen immer im Gleichgewicht. Für alle Beteiligten

Als Organisation lassen wir uns sowohl im nationalen als auch im internationalen Geschäft vom Excellence-Gedanken leiten: die gelebte Balance zwischen den unterschiedlichen Erwartungen der Stakeholder – Kunden, Mitarbeiter, Partner und Gesellschaft. Zu all dem haben wir uns verpflichtet und danach handeln wir.



Ingrid Hofmann
Geschäftsführerin I. K. Hofmann GmbH

HOHE HANDLUNGSMAXIMEN

Verantwortliches Wirtschaften. Von Anfang an.

Unter dem Motto „Wachstum durch Empfehlung“ startete Ingrid Hofmann 1985 ihr Unternehmen in Nürnberg. Mit großem Einsatz und Qualitätsbewusstsein entwickelte sie ein modernes, am Markt dynamisch agierendes Personaldienstleistungsunternehmen.

Den Hofmann-Mitarbeitern im Kundeneinsatz wird durch persönliche Betreuung, gründliche Vorbereitung auf die bevorstehende berufliche Tätigkeit und sinnvolle Weiterbildungsangebote ein dauerhafter Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet. Ähnliches gilt für die Personalvermittlung.

Dem „ehrbaren Kaufmann“ verpflichtet

Konsequent eröffnet und entwickelt Ingrid Hofmann ihre Standorte mit dem Ziel einer langfristig ausgerichteten Geschäftstätigkeit, in der wirtschaftliches Handeln und ethisches Bewusstsein ineinandergreifen und dem sich die Mitarbeiter der Niederlassungen und der Zentrale verpflichtet fühlen. Regelmäßig vermittelt sie persönlich den neuen Mitarbeitern in der obligatorischen Schulung der Hofmann-Akademie die Werte des Unternehmens.

Leitbild und Grundwerte – anschaulich, kurz und prägnant

Unternehmenswerte müssen gelebt werden. Darum sollten sie nachvollziehbar und deutlich formuliert sein.

Wofür wir stehen: Wir wollen für unsere Geschäftspartner ein zuverlässiger Partner sein. Wir sind offen für Innovationen, haben einen hohen

Anspruch an die Qualität unserer Dienstleistung und pflegen einen respektvollen Umgang.

Zu unseren Grundwerten zählen Wertschätzung, gegenseitiges Verständnis, Zuverlässigkeit, aber auch Leistungsorientiertheit. Besonders wichtig sind uns Wohl und Erfolg unserer Kunden und Mitarbeiter.

Wertschätzende Führung

Die in unserem Führungskompass formulierten Grundsätze verdeutlichen, wie wir uns eine exzellente Führungskultur vorstellen. Zielorientierung, wertschätzende Kommunikation, Mitarbeiterorientierung, Durchsetzungsstärke, Toleranz, Chancen nutzen, Teamarbeit, Konzentration auf Wesentliches und Zuverlässigkeit sind unsere Themen. Die dazugehörigen Erklärungen und Verhaltensregeln bieten allen Hofmann-Mitarbeitern eine Grundlage im täglichen gemeinsamen Umgang. Mit dem Führungskompass setzen wir Standards im Umgang miteinander und speziell in der Betreuung unserer Mitarbeiter im Kundeneinsatz.



89%

„Ich kann meine Fähigkeiten im Einsatzunternehmen gut einbringen.“

„Ich fühle mich im Einsatzunternehmen als Teil des Teams.“

84%

86%

„Es macht Spaß, im Einsatzunternehmen zu arbeiten.“

Quelle: Great Place to Work® – Gesamtbericht

t menschlich teamwork
 erantwortung engagiert kollegial
 kompetent familiär vielfalt mutig
 ehrgeizig traditionell

Unsere Mitarbeiter im Kundeneinsatz – ein besonderes und wertvolles Miteinander

Grundlage unserer gemeinsamen Arbeit ist eine Wertekarte, die jedem Mitarbeiter im Kundeneinsatz bei der Einstellung ausgehändigt wird. Darauf ist festgehalten, was der Mitarbeiter von uns als Arbeitgeber erwarten kann.

So verpflichtet sich z.B. der betreuende Personaldisponent, den Mitarbeiter vor jedem Einsatz ausführlich zu unterweisen, ihn regelmäßig am Arbeitsplatz zu besuchen und sich um dessen Belange zu kümmern. Im Gegenzug verpflichtet sich der Mitarbeiter, zuverlässig und leistungsorientiert im Kundenunternehmen zu arbeiten und so das Niederlassungsteam zu unterstützen.

Behandle jeden so, wie du selbst behandelt werden möchtest – Partner- und Lieferantenleitbild

Zu unserem umfassenden Wertesystem gehört selbstverständlich der wertschätzende Umgang mit unseren Partnern und Lieferanten. Wir setzen auf lange, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen, Innovationsbereitschaft, Wissenstransfer, Gesetzeskonformität, aber auch gegenseitige Unterstützung und Weiterempfehlung.

ARBEITSSCHUTZ

Gesundheit – ein wertvolles Gut.

Als Personaldienstleister stellt die I. K. Hofmann GmbH den Menschen in den Mittelpunkt des Handelns. Denn nur motivierte und gesunde Mitarbeiter leisten einen optimalen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Bei Hofmann Personal genießen alle Mitarbeiter die Vorteile eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Vision Zero

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bereits seit Unternehmensgründung immanenter Bestandteil der Betriebsorganisation und wurde schon im Jahr 1996 in das QM-System des Unternehmens integriert. Grundsätzlich verfolgt die I. K. Hofmann GmbH die Vision Zero der DGUV: eine Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingter Krankheiten. Das Verfahren zu Beinaheunfällen unterstützt die Präventionsarbeit signifikant.

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind wir nach DIN EN ISO 45001 zertifiziert. Die Wirksamkeit des Systems wird regelmäßig anhand definierter KPIs überprüft. Bei Bedarf werden Optimierungsmaßnahmen eingeleitet.

GESUNDH

Unser Gesundheitskonzept: In Bestform bleiben.

Alle Hofmann-Mitarbeiter profitieren von unserem ganzheitlichen Ansatz, der nicht nur Sicherheitstechnik und Arbeitsmedizin umfasst, sondern auch individuelle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Dabei haben wir auch das psychische Wohlbefinden im Blick. Zu unseren Angeboten zählen Gesundheitstage, Betreuung inklusive kostenloser Vorsorge durch unseren Betriebsarzt, ein Ombudsmann, Schulungen etc. Unsere Aktivitäten und kontinuierliche Weiterentwicklung lassen wir jährlich durch die Teilnahme am Corporate Health Award bewerten – die Bewertung liegt im Excellence-Bereich.

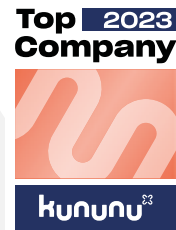
Safety first

Ein besonderes Augenmerk legen wir auf unsere Mitarbeiter im Kundeneinsatz. Um Unfälle am Arbeitsplatz zu vermeiden, führen wir in Zusammenarbeit mit dem Kunden eine umfassende Gefährdungsbeurteilung durch. Sie ist Grundlage für die Einsatzvorbereitung des Mitarbeiters, also die sicherheitstechnische Einweisung zur Tätigkeit, die Ausstattung mit persönlicher Schutzausrüstung und Veranlassung arbeitsmedizinischer Maßnahmen. Während der gesamten Überlassungsdauer wird der Mitarbeiter von seinem Ansprechpartner betreut.

Unsere Präventionsarbeit wurde in den vergangenen Jahren von der VBG mit Gold ausgezeichnet. Dieser Erfolg ist kein Zufall, sondern das Ergebnis engagierter Bemühungen und einer effektiven Strategie: Hofmann Personal hat es geschafft, die Unfallquote in der Zeitarbeitsbranche deutlich unter den bundesdurchschnittlichen Wert zu senken.







86 %

2022

„Ich kann meine Fähigkeiten
hier optimal einbringen.“*

87 %

2022

„Ich bin stolz auf das, was wir
hier gemeinsam leisten.“*

83 %

2022

„Wir fühlen uns hier wie eine
Familie bzw. haben einen
guten Teamgeist.“*

*) Great Place to Work®
– Gesamtbericht



Broschüre
„Great Place to Work“ lesen...

ENGAGIERT

Sichere, attraktive Arbeitsplätze.

Mitarbeiterzufriedenheit und die Bereitschaft, uns als Arbeitgeber weiterzuempfehlen, basieren auf einer transparenten Kommunikation.

Pünktliche Bezahlung und faire Konditionen

Eine Bezahlung unserer Mitarbeiter im Kundeneinsatz nach den Bestimmungen des Tarifwerks des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DBG) und dem Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) ist bei uns selbstverständlich. Einsätze werden abgesprochen, wenn möglich individuelle Wünsche berücksichtigt.

Unsere Mitarbeiter schätzen unser Engagement und unsere fairen Arbeitsbedingungen. In den letzten „Great Place to Work“-Umfragen haben wir dank der positiven Bewertungen unserer Mitarbeiter stets Spitzenplätze belegt und gehören seit 2008 ununterbrochen zu den besten Arbeitgebern Deutschlands. Zudem dürfen wir uns 2023 mit dem „Top Company Siegel“ der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu schmücken. Damit gehören wir zu den fünf Prozent der am besten bewerteten Unternehmen des Jahres auf kununu.

Solidarität: Mitarbeiter helfen Mitarbeitern

Ein „gutes Miteinander“ bedeutet auch, in Notzeiten für die Kollegen da zu sein. Darum haben wir seit vielen Jahren unseren Hilfsfonds „Mitarbeiter helfen Mitarbeitern“, in den jeder einen Beitrag einzahlen kann, der dieses Engagement unterstützen möchte. Mit dem Geld helfen wir Kollegen, die überraschend und unverschuldet in Not geraten sind und dringend eine kurzfristige Unterstützung brauchen.

ENTSCHEIDUNGSKOMPETENZ

Geschlossen für Stabilität und Dynamik.

Als zentrales Führungsgremium steuert das Executive Committee das Unternehmen. Es unterstützt die Unternehmerin Ingrid Hofmann in ihren Entscheidungen, diskutiert alle relevanten Themen und findet zeitgemäße Antworten.

Seit über zehn Jahren sorgt das Executive Committee für Stabilität und gleichzeitige Entwicklung des Unternehmens. In ihm sind die Mitglieder der Unternehmerfamilie und erfahrene Führungspersönlichkeiten des Gesamtunternehmens vertreten. Gemeinsam erörtern sie Zukunftsstrategien, realisieren Beschlüsse und treiben Innovationen voran.

Alle Mitglieder haben sich einem Kodex verpflichtet. Sie übernehmen Verantwortung, sind Vorbild, kommunizieren transparent mit den Mitarbeitern und nehmen die Impulse der Außenwelt auf. Zudem sorgen sie dafür, dass unser Bekenntnis zu sozialer Verantwortung nicht nur auf dem Papier steht, sondern umgesetzt wird.





ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE

Wir handeln sozial nachhaltig.

Unter sozialer Nachhaltigkeit verstehen wir die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschen und Gemeinschaften, in denen sie leben, sie umfasst somit die Achtung der Arbeitsrechte und anderer Menschenrechte. Nachstehende Indikatoren sollen dabei sowohl die Umsetzung unternehmensinterner Verfahren als auch deren Wirksamkeit messen, das heißt, die tatsächlichen menschenrechtlichen Auswirkungen des Unternehmens. Nachstehende Key Performance Indikatoren (KPIs) sind so weit wie möglich in die Unternehmensprozesse integriert:

Tarifverträge

- 100 % unserer Mitarbeiter im Kundeneinsatz unterliegen dem Tarifwerk Zeitarbeit zwischen der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sowie des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP).
- Bei internen Mitarbeitern und Mitarbeitern im Kundeneinsatz sind >90 % der Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge abgedeckt.

Abdeckung Mitarbeiter mit Sozialleistungen

- Bei internen Mitarbeitern und Mitarbeitern im Kundeneinsatz sind 100 % der Arbeitnehmer durch Sozialleistungen abgedeckt.

Diversität, Diskriminierung & Belästigung

- 100 % der internen Mitarbeiter werden in einer arbeitsrechtlichen Schulung u. a. in der Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unterwiesen.
- Frauen in Entscheidungspositionen (65,84 %)





KARRIEREMANAGEMENT, AUS- UND WEITERBILDUNG

Wir investieren in das Beste, was wir haben: die Qualifikationen unserer Mitarbeiter.

Karrieremanagement und Ausbildung sind bei Hofmann Personal Teil der Personalstrategie, die sich aus der Unternehmensstrategie ableitet. Neben der Mitarbeitergewinnung und -bindung ist die Qualifizierung und Personalentwicklung unserer Mitarbeiter und Auszubildenden ein wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie. Das Karrieremanagement bei Hofmann Personal beginnt dabei ab dem ersten Arbeitstag mit der individuellen, allgemeinen und zielgruppenorientierten Qualifizierung bzw. Weiterentwicklung zu Inhalten wie Führung oder Fachlichkeit im Aufgabengebiet, den Prozessen, Strukturen und der Unternehmensphilosophie verbunden mit seinen Werten und seinem Leitbild.

Die **individuelle Qualifizierung** der Mitarbeiter erfolgt bei den Angestellten zunächst durch den Einarbeitungsplan und bei den Auszubildenden durch den Ausbildungsplan für die kommenden drei Ausbildungsjahre für die jeweiligen Ausbildungsberufe.

Neben der **Fachlaufbahn**, in der alle Mitarbeiter und Auszubildenden intensiv eingearbeitet werden, unterstützen wir sie auch auf ihrem Weg zur Führungskraft im Unternehmen. Dazu hat die Personalabteilung auf Basis unseres Führungskompasses für jede Führungsposition ein Anforderungsprofil mit Kompetenzen und Fähigkeiten entwickelt. Dieses Anforderungsprofil bildet die Grundlage für die Weiterqualifizierung des Mitarbeiters zur Führungskraft.

Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiter finanziell und zeitlich, wenn sie sich neben ihrer Tätigkeit bei Hofmann Personal extern weiterbilden, sei es durch Lehr- oder Studiengänge.

Unser Führungskompass

Zielorientierung

1. Ich gestalte und erreiche die Ziele entsprechend meinem Verantwortungsbereich und trage damit zur Zukunftssicherung bei.
2. Ich vermittele meinen Mitarbeitern die mittel- und langfristigen Ziele meines Regionalgebietes, meiner Niederlassung, meiner Abteilung und trage nachhaltig und proaktiv zur Zielerreichung bei.
3. Ich habe nicht nur die Pflicht zur Leistung, sondern auch das Recht auf Leistung.

Mitarbeiterorientierung

1. Ich setze meine Mitarbeiter gemäß ihren Stärken ein und erkenne und fördere ihre Potenziale, Talente und Karriere.
2. Ich mache nur Zusagen, wenn ich diese auch einhalten kann.
3. Ich nehme jeden Mitarbeiter individuell als Persönlichkeit wahr.
4. Mir ist es wichtig, neue Mitarbeiter schnell zu integrieren und eine wohlthuende Arbeitsatmosphäre zu schaffen.
5. Ich gebe Hilfestellung/Unterstützung in den Fällen, in denen ein Problem durch den Mitarbeiter nicht lösbar ist.

Wertschätzende Kommunikation

1. Ich verpflichte mich zu einem wertschätzenden, respektvollen Umgang mit meinen Mitarbeitern auf der Grundlage eines positiven, optimistischen Menschenbildes.
2. Ich kommuniziere mit meinen Mitarbeitern klar, intensiv, regelmäßig und authentisch.
3. Bei Erreichen von vereinbarten Zielen und besonderen Leistungen spreche ich Dank und Anerkennung aus.
4. Lob und Anerkennung kommuniziere ich auf der emotionalen Ebene, Kritik immer auf der sachlichen Ebene.
5. Ich spreche Sach- und Verhaltensfehler zeitnah und offen an.

Chancen nutzen

1. Ich fungiere als Treiber von Ideen (Innovationen) und wertschätze neue Impulse, die aus dem Team heraus kommen.
2. Ich erarbeite Chancen und erkenne Risiken gemeinsam mit meinem Team, ich suche nach Ursachen und Wirkungen und wirke dadurch Ausreden und Schuldzuweisungen entgegen.
3. Ich fördere die andauernde Bereitschaft zu notwendigen Veränderungen und stetigem Lernen.

Toleranz (offen sein für Kulturen und Menschen)

1. Ich gehe mit Menschen und Ressourcen achtsam um und vermeide jede Form von Vernachlässigung und Verschwendung.
2. Ich betrachte die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Menschen als Bereicherung und Chance für unser Unternehmen.
3. Ich respektiere andere Sichtweisen und fördere den Austausch von Gedanken und Ideen.

Durchsetzungsstärke

1. Ich treffe die notwendigen Entscheidungen und berücksichtige die Konsequenzen meiner Entscheidungen für Menschen, Ziele und Sachwerte.
2. Entscheidungen und Verantwortung sind unteilbar und nicht ablehnbar. Ich stehe zu meiner Verantwortung, auch unbequeme oder unpopuläre Entscheidungen zu treffen bzw. umzusetzen.
3. Ich stelle mich im richtigen Augenblick vor mein Team.
4. Ich handle besonnen und zielgerichtet, insbesondere bei Krisen.

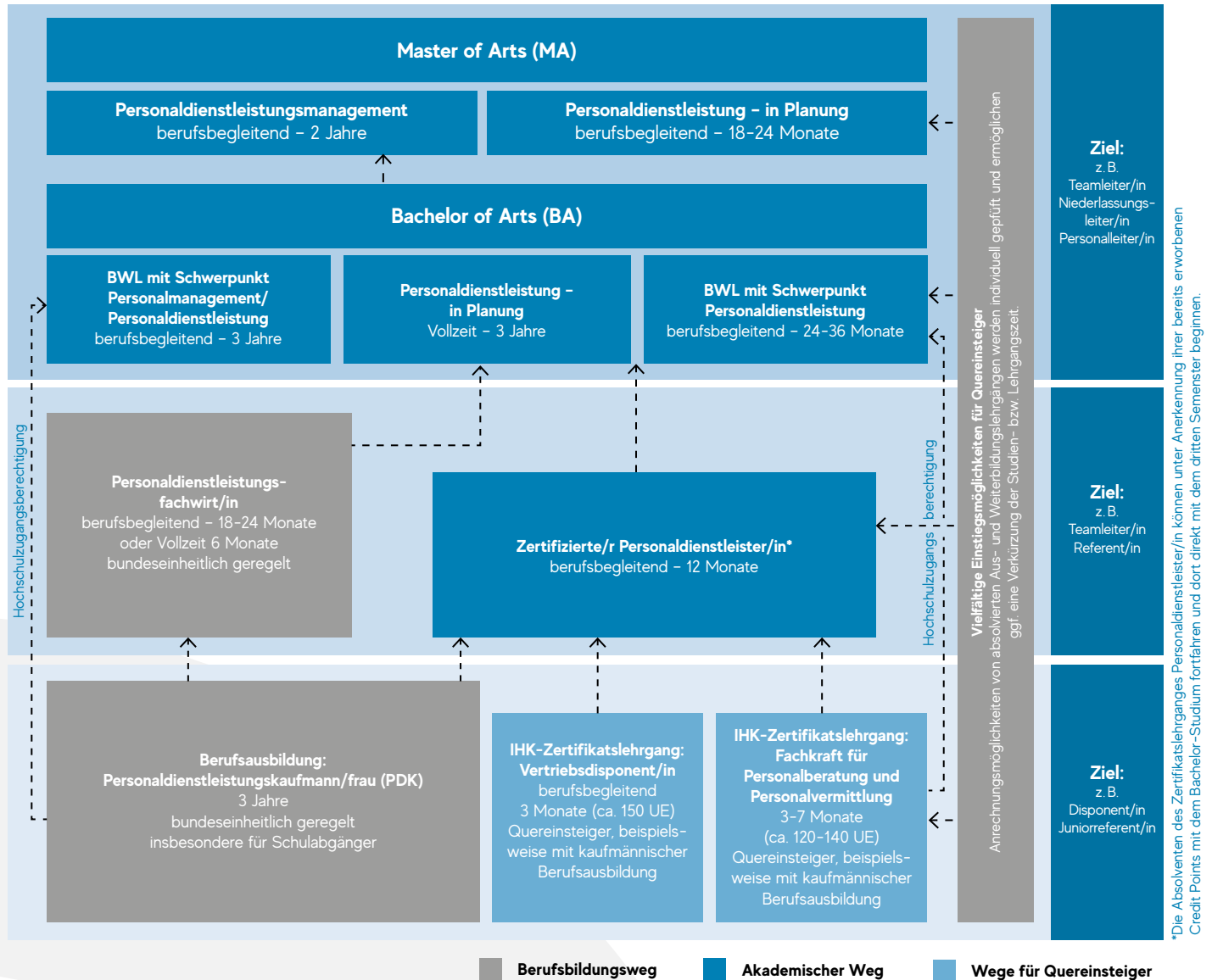
Zuverlässigkeit

1. Ich stehe zu meiner Verantwortung für die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Unternehmensregeln.
2. Ich handle verlässlich und halte meine Zusagen ein.
3. Wir stehen zu dem, was wir sagen, und sagen das, wozu wir stehen.
4. Ich stehe loyal zu unserer Branche, bin überzeugt von unserer Personaldienstleistung und verfolge die Ziele des Unternehmens mit konsequenter Ausdauer auch in schwieriger Zeit.

Konzentration auf das Wesentliche

1. Ich konzentriere mich auf den Umgang mit Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern.
2. Ich eigne mir und meinen Mitarbeitern nachhaltig Fachwissen und soziale Kompetenz an.
3. Unternehmensziele werden mit Engagement, Herzblut und Leidenschaft erreicht.
4. Ich reflektiere mich und führe so, wie auch ich geführt werden möchte.

Karrierewege von der Berufsausbildung bis zum Master of Arts



Zielgruppenorientierte Förderung

Neben der individuellen Weiterentwicklung und Qualifizierung fördert die I. K. Hofmann GmbH auch definierte Zielgruppen unter ihren Mitarbeitern und Auszubildenden bedarfsgerecht. Schließlich gilt es, allen Mitarbeitern und Auszubildenden ein professionelles Grundverständnis der Werte, des Leitbildes, des Führungskompasses, des Qualitätsmanagements, des Datenschutzes, des Arbeitsrechts sowie der Arbeitssicherheit zu vermitteln. Entsprechende Ziele werden unter anderem als jährliche Qualitätsziele definiert. In diesem Zusammenhang ist jeder interne Mitarbeiter verpflichtet, jährlich an einer Weiterqualifizierung bzw. Fachschulung teilzunehmen.



KARRIERE

SPONSORING



Support mit Augenmaß.

Unser bereits langjähriges Sponsoring der SpVgg Greuther Fürth ist nicht nur Ausdruck lokaler Verbundenheit. Ausschlaggebend für unsere Unterstützung war und ist auch das soziale und ökologische Engagement des Vereins.

So greifen die „Kleeblätter“ mit ihrer Stiftung „Kleeblatt fürs Leben“ regionalen Hilfseinrichtungen und Vereinen unter die Arme und unterstützen zahlreiche Aktionen & Projekte in den Bereichen Inklusion, Antirassismus und regionales Engagement.

Auch die Umweltbilanz kann sich sehen lassen: Die SpVgg Greuther Fürth nutzt 100 % Ökostrom und setzt unterschiedliche Nachhaltigkeitsmaßnahmen um. So werden seit 2023 im Sportpark Ronhof | Thomas Sommer durch eine Photovoltaikanlage auf dem Dach der Haupttribüne beispielsweise rund 60 % des dort benötigten Stroms durch Sonnenenergie abgedeckt.



#VIELFALT



DIVERSITÄT

Bekenntnis zur Vielfalt.

Menschen mit über 100 Nationalitäten sind bei Hofmann Personal beschäftigt. Die Zusammenarbeit funktioniert, weil wir einander respektieren, unterschiedliche Meinungen zulassen, gemeinsame Lösungen finden und uns als Team verstehen. Das sind Grundwerte, die eine intakte Gemeinschaft ausmachen.

UNSERE IN



„Kein Fan ohne Job“

Unsere Erfahrung zeigt, dass Menschen zusammen erfolgreich sind, wenn sie füreinander da sind, wenn sie sich kümmern und zusammenstehen. Und weil wir im Rahmen unseres Sportsponsorings immer wieder erleben, dass Fans ihre Mannschaft nicht im Stich lassen, auch wenn es mal nicht so läuft, haben wir vor einiger Zeit die Initiative „Kein Fan ohne Job“ gestartet. Damit möchten wir den Fans etwas von der Solidarität zurückgeben, die sie ihren Vereinen uneingeschränkt und leidenschaftlich zur Verfügung stellen. Mit „Kein Fan ohne Job“ versprechen wir jedem Fan auf Jobsuche – ganz gleich, welche Sportart er bevorzugt und welchen Verein er unterstützt: „Wir finden Deinen neuen Job!“



INITIATIVEN

**#VIELFALT
GEWINNT**

Powered by Hofmann Personal

„Vielfalt gewinnt“

Wir positionieren uns öffentlich gegen Ausgrenzung, Rassismus und Diskriminierung mit unserer aufwendigen Kampagne „Vielfalt gewinnt“.

Im Rahmen dieser Initiative führen wir regelmäßig besondere Aktionen durch, gestalten Events und Spieltage und unterstützen und begleiten übereinstimmende Kampagnen von Partnern und Institutionen. Um ihre Wichtigkeit zu unterstreichen und einen hohen Aufmerksamkeitswert zu erlangen, unterstützen uns die Profi-Sportvereine SpVgg Greuther Fürth, HC Erlangen und die Ice Tigers Nürnberg.

MARKENBOTSCHAFTER

Integer, authentisch, willensstark & sozial.

Er ist Ausdauersportler, Vortragsredner, Musiker und seit drei Jahren Markenbotschafter für Hofmann Personal: Joey Kelly.

Wir haben Joey Kelly nicht willkürlich als Markenbotschafter ausgewählt. Er steht für Leidenschaft, Motivation, Disziplin und eine hohe ethische Haltung. Neben vielen anderen sozialen Aktivitäten engagiert er sich seit 18 Jahren für die „Stiftung RTL – Wir helfen Kindern e.V.“ und hat in dieser Zeit mehr als 5,5 Millionen Euro Spendengelder generiert. Er ist zudem seit 17 Jahren in der „José Carreras Leukämie-Stiftung“ aktiv und sammelt Spenden über sportliche Aktionen. In dieser Funktion ist er eine große Inspiration für alle Mitarbeiter und herausragendes Vorbild für uneigennütziges Verhalten. Er verkörpert die unaufgeregte Mischung aus Integrität, Disziplin, Willensstärke und sozialer Verantwortung, die wir bei Hofmann Personal seit Unternehmensgründung als Maxime betrachten.





**Herausragendes
Vorbild für uneigen-
nütziges Verhalten.**

Wir machen Zukunft!

IMMER IM BLICK: NACHHALTIGKEIT

Unserer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Verantwortung gerecht werden.

Erfolgreich wirtschaften bedeutet heute: rücksichtsvoll und nachhaltig handeln. Denn wer langfristig nach qualitativer Exzellenz strebt, muss die Knappheit an Ressourcen ebenso anerkennen wie die Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf Mensch, Klima und Umwelt. Aus diesem Grund verpflichtet sich die Unternehmensgruppe, in allen Bereichen mit Ressourcen schonend umzugehen, aktiv einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und das Beschaffungs- und Lieferantenmanagement nachhaltig zu gestalten. Unsere Bemühungen dahingehend werden anhand jährlicher Audits durch eine unabhängige Institution zertifiziert. Wie wir diesen Themen gerecht werden, lesen Sie auf den folgenden Seiten.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Nachhaltig, transparent und ethisch einwandfrei.

Im Lieferantenmanagement verfolgen wir eine einheitliche Vorgehensweise zur Lieferantenauswahl sowie zur Lieferantenbewertung. Bei unseren Partnerschaften legen wir Wert darauf, dass auch diese dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung tragen.

Zur Reduzierung der CO₂-Emissionen werden bereits in der Lieferanten- und Produktauswahl Parameter für eine mögliche Zusammenarbeit definiert.

Im Beschaffungsprozess liegt das Augenmerk grundsätzlich in der Überprüfung von

- Nachhaltigkeit der Lieferanten
- Qualität, Energieeffizienz und umweltschonender Produktion der zu beschaffenden Produkte
- Resale und Wiederverwertung

Unser Code of Conduct

Die Einhaltung des Code of Conduct ist für alle Partnerschaften der I. K. Hofmann GmbH verpflichtend. Über eine vorhandene Lieferanten-Checkliste werden vor einer möglichen Zusammenarbeit und regelmäßig die Parameter in der Lieferkette gem. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz überprüft. Die Berichterstattung erfolgt jährlich an die Geschäftsleitung.



Alle Infos zum
Code of Conduct

ENERGIEMANAGEMENT UND BERICHTERSTATTUNG

Weil wir nur eine Erde haben.

Die I. K. Hofmann GmbH hat im Jahr 2016 ein Energiemanagementsystem eingeführt und das Zertifikat für die Umsetzung der DIN EN ISO 50001 erhalten. Jährliche Überwachungsaudits sowie 3-jährige Rezertifizierungsaudits bestätigen die erfolgreiche Umsetzung.

Die von der Geschäftsführung erlassene und über das Intranet sowie über Aushang veröffentlichte Umweltrichtlinie wendet sich an alle Mitarbeiter des Unternehmens und schließt Lieferanten sowie sonstige Partner mit ein. Die Umweltrichtlinie fordert grundsätzlich den schonenden Umgang mit Ressourcen, der Verbrauch soll nachhaltig reduziert werden.

Im Energiemanagement-Handbuch sind die Rahmenbedingungen unseres Handelns im Umgang mit Ressourcen beschrieben. Energieziele werden festgelegt, u. a. über die Unternehmens-BSC ins Unternehmen kommuniziert und die Zielerreichung über eine Energiecheckliste gemonitort.

Regelmäßig werden mögliche Prozessoptimierungen überprüft, um nachhaltige Einsparungen zu erreichen, u. a. durch Anwendung zeitgemäßer Technologien (DMS, E-Mobility, Überprüfung CO₂-Ausstoß im Bereich Fuhrpark).

Im Bereich des Umweltschutzes sind Mülltrennung (über eine Müllordnung) und Beschaffung von Reinigungsmitteln (z. B. Blauer Engel) geregelt. Abfall ist nach Möglichkeit zu vermeiden bzw. die Abfallmenge zu reduzieren (z. B. Papier durch digitalisierte Prozesse etc.) und Wiederverwertungsmöglichkeiten zu prüfen.



KEY PERFORMANCE INDICATORS UND ZIELE

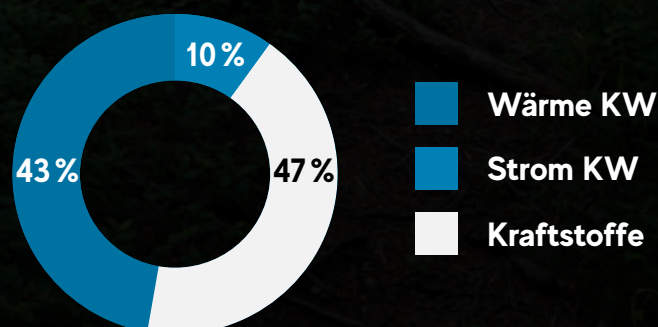
Energiemanagement betrifft jeden.

In der Unternehmens-BSC lautet die Vorgabe der Einsparung von Ressourcen mindestens 1% pro Jahr.

Die wesentlichen Energieeinflussfaktoren (seu – significant energy use) werden regelmäßig als EnPIs gemonitort.

Das im Unternehmen etablierte Energieteam trägt die EnPIs zusammen und reportet an das oberste Führungsgremium (ExCo). Mit Veröffentlichung eines 5-Jahres-Benchmark der jeweiligen Verbräuche aller Niederlassungen erhalten die Führungskräfte (als energierelevante Personen) zur Steuerung ihrer Bereiche Indikatoren, um erforderliche Maßnahmen in die Wege zu leiten.

ANTEIL AM GESAMT-ENERGIEVERBRAUCH





GRÜNDERIN IM FOKUS

Andere am Erfolg teilhaben lassen.

Ingrid Hofmann übernimmt gerne persönlich, wie auch als Unternehmerin Verantwortung und gestaltet mit.

Persönliches Engagement der Unternehmerin

So ist sie u. a. seit 2010 Mitglied im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit sowie im Präsidium der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Sie ist Vizepräsidentin des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e. V. (BAP), ehrenamtliche Handelsrichterin, Honorarkonsulin für Dänemark, Stadtteilpatin von Nürnberg Langwasser, Beiratsmitglied des Universitätsbundes Erlangen-Nürnberg, Hauptsponsorin der SpVgg Greuther Fürth, Mitglied im Bundeswirtschaftssenat des BVMW und Aufsichtsratsmitglied des HC Erlangen. Sie ist Trägerin des Bayerischen Verdienstordens, des Bundesverdienstkreuzes und der Bürgermedaille der Stadt Nürnberg.

Regionale soziale Projekte werden mithilfe des Hofmann-Spendenmarathons unterstützt

Zudem fördert sie auch innerhalb ihres Unternehmens soziales Engagement. Dazu gehört das schon seit 2007 laufende Projekt „Hofmann-Spendenmarathon“. Denn für jede gemeldete Teilnahme der Hofmann-Mitarbeiter an einem sportlichen Event zahlt das Unternehmen einen festgelegten Betrag auf ein Spendenkonto. Das gesammelte Geld können die beteiligten Niederlassungsteams in ihrer Region für Hilfsprojekte spenden.

Wer sich sozial engagiert, erhält zudem einen sogenannten Kreativtag. Darüber hinaus gibt es eine Hofmann-Stiftung mit dem Ziel, Kinder- und Jugendhilfe umzusetzen.

Besondere Anlässe – besondere Projekte

Jubiläumsfeiern von Niederlassungen oder des Unternehmens werden mit einem speziellen sozialen Projekt verknüpft. So haben wir in der Vergangenheit gemeinsam mit Kunden und Mitarbeitern beim Neubau eines pädagogischen Hochseilgartens des Don Bosco Jugendwerks Bamberg mitgearbeitet, durch eine Baumpflanzaktion auf der BUGA in Gera große Anerkennung erfahren, an mehreren unserer Standorte Schulfrühstücke ermöglicht und zuletzt die Organisation Plant for the Planet unterstützt, die in unserem Namen fast 4.000 Bäume gepflanzt hat.

BESCHWERDEVERFAHREN

Wenn Vorschriften und Grundsätze nicht eingehalten werden.

Mit unseren Beschwerdeverfahren geben wir allen Beteiligten die Möglichkeit, auf Missstände aufmerksam zu machen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Compliance-Leitfaden

Als Personaldienstleister unterliegen wir einer Vielzahl gesetzlicher Vorgaben. Es ist die ausdrückliche Unternehmensphilosophie, dass alle Mitarbeiter der I. K. Hofmann GmbH im Rahmen der Erbringung unserer Dienstleistung alle Gesetze und Vorschriften einhalten. Dazu zählen auch all unsere internen Vorgaben wie Verfahrensanweisungen, Durchführungsanweisungen, Prozesse, Leitfäden und Formulare.

Um Verstöße gegen diesen Leitfaden, seien sie rechtlich oder verhaltensbedingt, aufzudecken und zu sanktionieren sowie die Verhinderung künftiger Verstöße und drohender Schäden aufgrund rechtswidrigen Verhaltens abzuwenden, ist es wichtig, genau definierte Compliance-Strukturen zu implementieren.

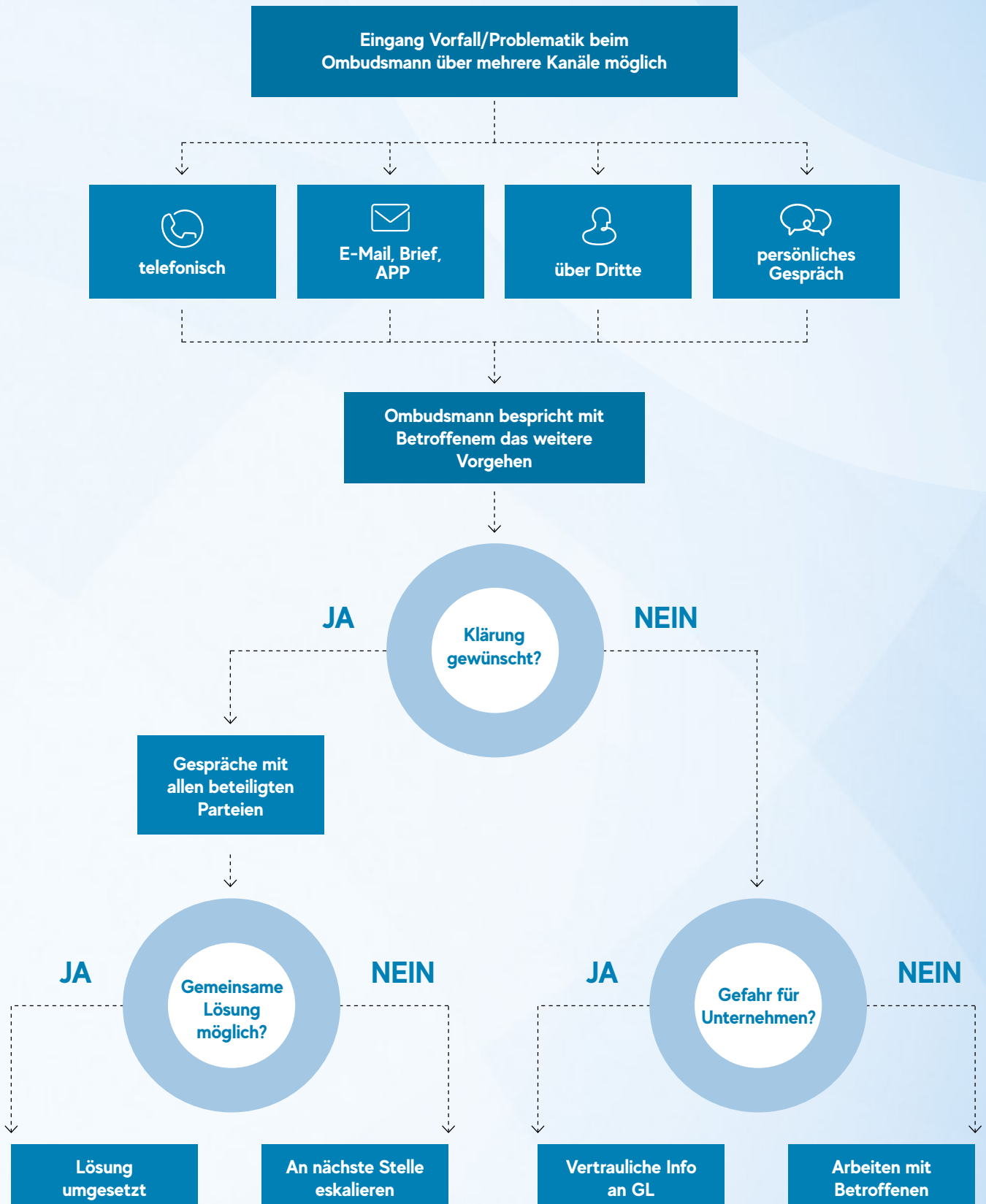
Ombudsmann

Neben den Verhaltensgrundsätzen und dem Compliance-Leitfaden der I. K. Hofmann GmbH, die als Orientierungshilfe zur Auslegung der einzelnen Compliance-Bestimmungen bestehen, gibt es bei offenen Fragen die Compliance-Hinweisgebestellen, die alle Fragen beantworten.

Die Hinweisgebestellen sind so ausgestaltet, dass die Person, die sich an sie wendet, die Gewissheit hat, keine negativen Konsequenzen fürchten zu müssen, den Schutz des Hinweisgebers zu gewährleisten, auch wenn die Person ihre Identität preisgibt.

Bei bekannten oder vermuteten Verstößen gegen Rechtsvorschriften, Verhaltensgrundsätzen und Compliance-Richtlinien der I. K. Hofmann GmbH können die Mitarbeiter sich an ihren Vorgesetzten oder die Compliance-Abteilung mit den zuständigen Vertrauensleuten (Telefon, E-Mail, Brief oder auch persönlich) wenden, die auf Wunsch der Mitarbeiter die Anonymität gegenüber der I. K. Hofmann GmbH wahren.

Meldeweg



Stand 12/2022

GESCHÄFTSETHIK

Unsere Verhaltensweisen für geschäftliche Integrität und Ethik.

In unserem Code of Conduct haben wir unsere ethischen Grundsätze verankert, die für alle Mitarbeiter der Gruppe gelten, wo immer Unternehmen der I. K. Hofmann GmbH vertreten sind. Sie regeln das Verhalten der Mitarbeiter untereinander, zwischen Mitarbeitern und Führungskräften sowie zwischen der I. K. Hofmann GmbH und ihren Partnern und Kunden. Die folgenden Punkte sind unter anderem wichtige Bestandteile dieser Charta:

- 1 Unsere Mitarbeiter sind aufgefordert, respektloses, unethisches, unangemessenes oder illegales Verhalten anzusprechen, wenn sie darauf stoßen.
- 2 Die Unternehmensgruppe verhält sich jederzeit gesetzeskonform und beteiligt sich nicht an Wettbewerbs- oder Preisabsprachen. Darüber hinaus werden keine vertraulichen Informationen von Wettbewerbern, Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten oder ehemaligen Arbeitgebern weitergegeben. Vertrauliche Daten jeglicher Art werden geschützt und gemäß den geltenden Datenschutzrichtlinien behandelt.
- 3 Unsere ethische Selbstverpflichtung mahnt uns auch, vertragliche Zusagen einzuhalten und nur Lösungen und Leistungen anzubieten, die wir auch tatsächlich erbringen und umsetzen können.
- 4 Alle Medienkontakte sowie die Aktivitäten und Veranstaltungen der Branchenanalysten werden zentral und nicht durch individuelle Aktivitäten der Mitarbeiter gesteuert.
- 5 Auch wenn wir künstliche Intelligenz einsetzen, gehen wir stets verantwortungsbewusst und sinnvoll mit Daten und neuen Technologien um.
- 6 Geleistete Arbeitsstunden und genommene Urlaubstage werden korrekt abgerechnet. Wir werden unsere Mitarbeiter niemals auffordern oder ermutigen, ihre Arbeitszeiten falsch anzugeben. Spesenabrechnungen werden stets korrekt, gesetzeskonform und fristgerecht eingereicht.



- 7 Finanzberichte und Informationen werden stets korrekt, zeitnah und vollständig vorbereitet und erstellt.
- 8 Bei Dienstreisen werden nur die kostengünstigsten und sichersten Alternativen gewählt. Bei internationalen Reisen oder Projekten werden alle erforderlichen Visa oder Arbeitsgenehmigungen im Voraus eingeholt.
- 9 Wir respektieren und unterstützen die Menschenrechte und fördern sie durch unsere bundesweiten und internationalen Initiativen.
- 10 In unserer Pressearbeit verwenden wir ausnahmslos sachliche Darstellungen, die nachweislich der Realität entsprechen.
- 11 In Social Media werden Personen oder Themen niemals angegriffen oder verunglimpft. Unsere Arbeit dreht sich ausschließlich um Sachthemen, also um uns und das, was wir tun.
- 12 In unserer Marketingkommunikation verzichten wir auf werbliche Übertreibungen, um höhere Bewerberzahlen zu generieren. Wir zeichnen nur ein realistisches Bild unseres Kerngeschäfts.
- 13 Intern werden unsere ethischen Grundwerte unseren Mitarbeitenden durch unsere Schulungsmodule (Fachkompetenz 1 und 2) vermittelt.

DATENSCHUTZ

Transparente Informationssicherheit.

Die im Unternehmen vorhandenen Daten sind für die I. K. Hofmann GmbH und die reibungslosen Abläufe im Unternehmen von großem Wert. Diese Daten sind daher gegen unbefugte Zugriffe und andere Gefährdungen zu schützen.

Gleichzeitig erwarten die Kunden, interne sowie externe Mitarbeiter und Partner des Unternehmens, dass die dem Unternehmen anvertrauten Daten besonders geschützt werden und ein sorgsamer Umgang mit ihnen erfolgt. Das Unternehmen bekennt sich auch im Rahmen seines gesellschaftlichen Engagements zu seiner Verantwortung für den sorgsamen Umgang mit personenbezogenen Daten. Darum sichert die I. K. Hofmann GmbH durch ein ständig evaluiertes Datenschutzmanagementsystem die Sicherheit sämtlicher personenbezogenen Daten im Unternehmen und im Umgang mit Dritten.

Durch die Einhaltung der in den stets aktuellen eigenen Unternehmensrichtlinien definierten Standards kommt das Unternehmen seinen datenschutzrechtlichen Verpflichtungen nach und sorgt für eine ausreichende Berücksichtigung der Interessen sowie Rechte der betroffenen Personen.

DUE DILIGENCE

Drum prüfe, wer sich ewig bindet.

Um Risiken im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit und unserer Lieferkette bestimmen, bewerten und beseitigen bzw. mindern oder vermeiden zu können, haben wir in unserem Handbuch für das **Qualitäts-, Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement** Verfahrensanweisungen entwickelt, in denen Prozesse und übergeordnete Ziele definiert sind.

Bestandteil dieser Systematik ist die **Due-Diligence-Prüfung**, im Rahmen derer sowohl vor der Aufnahme einer neuen Geschäftsbeziehung als auch laufend und regelmäßig die Überprüfung bestehender Partner und Lieferanten erfolgt. In einem **Leitbild** sind nochmals zusätzlich unsere Erwartungen an Partner und Lieferanten dargelegt.

Als Teil der Corporate Social Responsibility (CSR) unseres Unternehmens gibt der Code of Conduct (Verhaltenskodex) unseren Beschäftigten und Geschäftspartnern Handlungsorientierung und vermeidet unerwünschte Handlungen.





INNOVATIONSMANAGEMENT

Nachhaltigkeit durch Transformation.

Unter Innovation versteht die I. K. Hofmann Unternehmensgruppe wesentliche wertschöpfende Neuerungen für alle Marken. Ein wichtiger Baustein aller Innovationen und angestoßenen Veränderungen: nachhaltige Resultate.

Mit der Einführung eines dedizierten Innovationsmanagements erkennt die I. K. Hofmann Unternehmensgruppe die hohe Bedeutung von Innovationen für die Gegenwart und nahe Zukunft der Personaldienstleistungsbranche an. Dazu werden althergebrachte Prozessstrukturen und traditionelle Denkweisen hinterfragt und effiziente Informationsrückflüsse geschaffen.

Durch die Evaluierung, Implementierung und Optimierung verschiedener Innovationsformate werden alle Mitarbeiter aufgefordert, die Zukunft der Personaldienstleistung aktiv und selbstwirksam mitzugestalten. Mit dem Innovationsmanagement erhalten sie das Instrument, um ihre eigene Expertise gewinnbringend für alle zur Verfügung zu stellen. Dazu haben wir Mitarbeiter zu Innovatoren/Innovatorinnen ernannt, die Innovationsprojekte in ihrem Wirkungskreis übernehmen und aktiv die Innovationskommunikation unterstützen. Eigens ernannte Inno-Botschafter schaffen die Grundlage für die konsequente Umsetzung der Innovationsvorhaben und übersetzen auf diese Weise die Innovationsstrategie in die Organisation.

Unser Auftrag: zukunftsfähig und nachhaltig

Indem wir das Konzept der Nachhaltigkeit in unser Innovationsmanagement integrieren, möchten wir nachhaltige Innovationen entwickeln, die sowohl ökologisch als auch ökonomisch sinnvoll sind und einen positiven sozialen Einfluss haben. So werden wir noch stärker als bisher Ressourcen schonen, Emissionen vermeiden und Energie einsparen, um unsere Umweltbilanz zu verbessern. Auf gesellschaftlicher Ebene achten wir verstärkt auf die Sozialverträglichkeit unserer Arbeitsbedingungen und Dienstleistungen und bauen unsere bisherigen sozialen Aktivitäten aus.

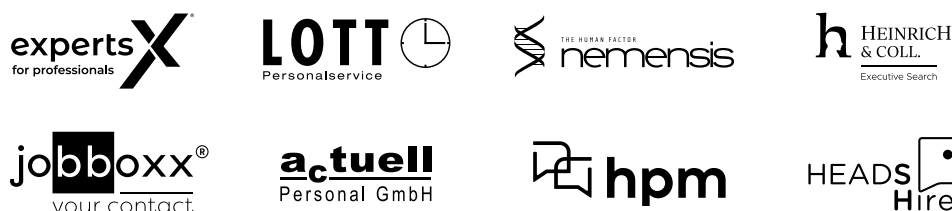
Die I.K. Hofmann GmbH, 1985 von Ingrid Hofmann gegründet, gehört zu den größten Personaldienstleistern in Deutschland. An 148 Standorten in Deutschland, Italien, Österreich, der Schweiz, Slowakei, in Tschechien, Ungarn und den USA arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Motto „Wir lieben es, Menschen mit Jobs zu verbinden“. Über seine Tochterunternehmen und Marken bietet das Unternehmen das gesamte Personaldienstleistungsspektrum von der Arbeitnehmerüberlassung über die Personalvermittlung sowie Onsite Management, Master Vendor bis hin zu Aus- und Weiterbildung sowie Outsourcing an. Mit seinen Marken und Tochtergesellschaften bietet das Unternehmen das gesamte Spektrum an Personaldienstleistungen von der Arbeitnehmerüberlassung über Personalvermittlung, Onsite Management, Master Vendor bis hin zu Aus- und Weiterbildung sowie Outsourcing.

Rund 800 Jobmanager kümmern sich weltweit um über 15.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kundeneinsatz. Insgesamt beschäftigt die Hofmann Gruppe somit rund 16.000 Menschen. Zahlreiche Auszeichnungen bestätigen die jahrzehntelange Qualität als Arbeitgeber und Personaldienstleister im internationalen Markt.

Mit den Initiativen „Vielfalt gewinnt“ und „Kein Fan ohne Job“ setzt sich das Unternehmen aktiv für Toleranz, Leidenschaft und Integration ein.



Unsere Marken:



PERSÖNLICH

Für weitere Informationen sind wir jederzeit gerne für Sie da.

 **I. K. Hofmann GmbH**
Lina-Ammon-Str. 19
90471 Nürnberg

 +49 911 989930

 info@hofmann.info



Personal
HOFMANN[®]

Corporate Communication