

Nachhaltigkeitsbericht der I. K. Hofmann GmbH GJ 24/25

Voraushandeln

Inhaltsverzeichnis



Genderclaim: Mitarbeiter bezeichnet in diesem Bericht, unabhängig von der grammatischen Form, alle Geschlechter gleichermaßen. Aus Gründen der Lesbarkeit verzichten wir auf Sonderzeichen und Doppelformen im Fließtext. Wo der Bericht nach Geschlecht aufgeschlüsselte Kennzahlen ausweist, etwa zum Frauenanteil oder zu Frauen in Führungspositionen, benennen wir die Gruppen explizit.

	Haltung. Prinzipien. Klartext	7
	SDGs (Sustainable Development Goals)	8
	Hofmann Personal	9
	Gemeinsam Zukunft gestalten	10
	I. K. Hofmann GmbH	11
	Unsere Geschäftsfelder	12
	Größe der Organisation	13
	Externe Bewertungen und Anerkennung im Bereich Nachhaltigkeit	14
	Nachhaltigkeit, die zählt: Unsere EcoVadis-Auszeichnung	15
	Unsere Mitgliedschaft in Gruppen und Verbänden	16
	Werte, Grundsätze, Standards & Verhaltensnormen	17
	Stakeholder im Fokus	18
	Wie wir zentrale Nachhaltigkeitsthemen identifizieren und priorisieren	19
	Wesentliche Themen und Handlungsfelder	20



Environment	21
Umwelt	22
Nachhaltige Mobilität als Beitrag zum Klimaschutz	23
Papierloses Arbeiten: Nachhaltigkeit im Büroalltag	24
Ressourcenschonung und nachhaltiger Einsatz von Materialien	25
Energiemanagement und Nachhaltigkeit	26
Wesentliche Themen und Handlungsfelder	27
Verringerung des Energieverbrauchs	28
Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	29
Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	30
Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	31
Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	32
Intensität der Treibhausgasemissionen	33
Anfallender Abfall und abfallbezogene Auswirkungen	34
Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	35
Abfallmengen und Vermeidung	36
Umwelt-Compliance	37
Nachhaltigkeit im Lieferantenmanagement	38



People 39

Menschen im Mittelpunkt: Unser Antrieb für nachhaltigen Erfolg 40

Wertschätzende Führung 41

Unsere Mitarbeiter im Kundeneinsatz 42

Mitarbeiterstruktur im Überblick 43

Faire und geregelte Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter 44

Integration von geflüchteten Menschen 45

Grundlage unserer Arbeit: Gesetzliche und tarifliche Regelungen 46

Einbindung von und Kommunikation mit Mitarbeitern 47

Anerkennung als Top-Arbeitgeber 48

Verhältnis des Standardeintrittsgehalts zum gesetzlichen Mindestlohn 49

Wirtschaftliche und gesellschaftliche Impulse durch Vermittlung und Beschäftigung 50

Personalbewegung und Elternzeit 51

Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 52

Sicherheit am Arbeitsplatz – unser oberstes Prinzip 53

Arbeitsbedingte Verletzungen 54

Arbeitsmedizinische Betreuung durch den Betriebsarzt 55

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Sicherheit im Dialog 56



Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Personaldisponenten	57
Gesundheitsförderung durch innovative Angebote	58
Regelmäßige Überprüfung der Einsatzorte inkl. Gefährdungsbeurteilung	59
Karrieremanagement und Ausbildung – unsere Personalstrategie	60
Zielgruppenorientierte Förderung und Grundqualifikation	62
100 % der Mitarbeiter erhalten regelmäßiges Feedback	63
Vielfalt als Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft	64
Stadtteilpatenschaft Nürnberg Langwasser	65
Sonstiges soziales Engagement	66



Governance	67
Regionale und europäische Beschaffung im Fokus	68
Hinweisgeberschutz und Compliance	69
Führungsstruktur und Verantwortung	70
Übermittlung kritischer Anliegen.....	71
Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	72



Betriebsstätten und Korruptionsrisiken	73
Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	74
Einbeziehung von Stakeholdern und Management steuerlicher Bedenken	75
Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsprävention	76
Schutz der Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	77
Schutz vor Kinderarbeit in Betriebsstätten und Lieferketten	78
Überprüfung neuer Lieferanten anhand sozialer Kriterien	79
Marketing und Kennzeichnung	80
Schutz der Kundendaten	81



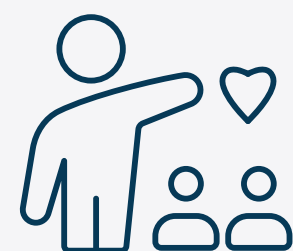
GRI-Index	82
GRI-Inhaltsindex 102	83
GRI-Inhaltsindex 200	90
GRI-Inhaltsindex 300	92
GRI-Inhaltsindex 400	96
Impressum	103

Haltung. Prinzipien. Klartext.

ISO 45001

3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN

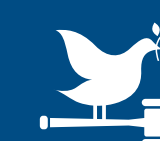
36,8 %

Frauen in
Führungs-
position18.475
Weiterbildungs-
stundenBeste Arbeitgeber™
Deutschland
Great Place
To Work® 2025GPTW
202542.524 €
SpendensummeIntegration von 797
geflüchteten Menschen

ISO 9001

17 PARTNER-
SCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELEDigitale Umsetzung des
LkSG

ISO 50001

16 FRIEDEN,
GERECHTIGKEIT
UND STARKE
INSTITUTIONEN10
Mental
Health
First Aider

ISO 27001

8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM100 %
ÖkostromSoziale Projekte
26

Im Einklang mit den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung.



Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen mit ihren **17 Zielen für nachhaltige Entwicklung** (Sustainable Development Goals, SDGs) ist ein globaler Plan zur Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands und zum Schutz unseres Planeten.

Im Jahr 2015 hat die UN die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) definiert, um globale Herausforderungen wie Armut, Ungleichheit und den Klimawandel anzugehen. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen tragen wir zu allen Zielen bei, legen jedoch den Schwerpunkt auf jene Bereiche, in denen wir den größten Einfluss ausüben können.

Unser Hauptfokus liegt auf den folgenden SDGs:



SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen

Wir setzen uns für die Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter, Kunden und der Gemeinschaft ein.



SDG 5 – Geschlechtergleichheit

Die Förderung von Chancengleichheit und Diversität ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir engagieren uns für gleiche Rechte und Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig vom Geschlecht.



SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Wir schaffen faire Arbeitsbedingungen, fördern berufliche Weiterentwicklung und tragen zu nachhaltigem wirtschaftlichem Wachstum bei.



SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Wir stehen für Transparenz, Integrität und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Unser Handeln basiert auf ethischen Grundsätzen und der Einhaltung geltender Vorschriften.



SDG 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Nachhaltige Entwicklung gelingt nur durch Zusammenarbeit. Daher setzen wir auf starke Partnerschaften mit Interessengruppen, um gemeinsam positive Veränderungen zu bewirken.



Übersicht

SDGs

☒ Hofmann Personal

☐ Environment

☐ People

☐ Governance

☐ GRI-Index

Impressum

Personal
HOFMANN®

Hofmann Personal





Gemeinsam Zukunft gestalten.

Erfolg durch Verantwortung und Nachhaltigkeit.

In einer dynamischen Geschäftswelt sind Unternehmen nicht statisch, sondern vielmehr lebendige, atmende Organismen. Die Entwicklung unseres Unternehmens wird maßgeblich durch die Anforderungen unserer Kunden und des Marktes beeinflusst. Intern sind es die Kompetenzen unserer Mitarbeiter sowie die gelebten Werte und Leitbilder, die den Kurs bestimmen.

Unser Auftrag: Wirtschaftlichen Erfolg verantwortungsbewusst gestalten.

Wir verpflichten uns, wirtschaftlichen Erfolg, soziale Verantwortung und einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen in Einklang zu bringen. Dieser Prozess erfordert eine kontinuierliche Überprüfung unseres Handelns, verbunden mit der Bereitschaft zur Korrektur, wo immer dies notwendig ist. Unser Selbstverständnis basiert auf dieser ausgewogenen Perspektive: Was ist unser Auftrag? Wie verstehen wir uns als Arbeitgeber? Und wie gelingt es uns, die Interessen aller Stakeholder mit ethischen und nachhaltigen Anforderungen in Einklang zu bringen?

Mit Herzblut für Bewerber, Mitarbeiter und Kunden.

Seit unserer Gründung haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, uns leidenschaftlich um die Bedürfnisse unserer Bewerber, Mitarbeiter und Kunden zu kümmern. Wir wissen, dass der Erfolg aller Beteiligten untrennbar miteinander verbunden ist, und setzen alles daran, ihre Ziele zu unterstützen und gemeinsam erfolgreiche Lösungen zu realisieren.

Unser Verständnis als Arbeitgeber: Fürsorge, Kompetenz & individuelle Beratung.

Als Arbeitgeber bieten wir mehr als attraktive Arbeitsplätze. Wir investieren in die Qualifizierung unserer Mitarbeiter durch vielfältige Einsatzmöglichkeiten, gewährleisten einen umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz und sind kompetenter Ansprechpartner für individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.





I. K. Hofmann GmbH.

Seit 1985 tragen wir als einer der führenden Personaldienstleister dazu bei, Unternehmen in ihrer regionalen Personalsuche zu unterstützen und Menschen bei der Arbeitsvermittlung zu begleiten. Mit unserem Leistungsangebot tragen wir entscheidend zur Sicherung von Beschäftigung und zur wirtschaftlichen Stabilität in den Regionen bei.

Rund 10.000 Mitarbeiter aus gewerblichen, technischen und kaufmännischen Berufsfeldern sind deutschlandweit für unsere Kunden im Einsatz.

Unsere Expertise in der Personalvermittlung umfasst ein breites Spektrum, darunter Produktion, Office, Engineering, IT, Einkauf, Sales, Controlling und General Management. Unsere unternehmenseigene Personalberatung experts ist darauf spezialisiert, hoch qualifizierte Fachkräfte und Führungspersonlichkeiten passgenau an Unternehmen zu vermitteln. Dabei greifen wir auf ein weitreichendes Netzwerk zurück und sprechen gezielt potenzielle Kandidaten an.

Mit unseren Dienstleistungen stellen wir die Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitskräften in den Mittelpunkt und tragen dazu bei, wirtschaftliche und soziale Herausforderungen verantwortungsvoll zu meistern.



Die **I. K. Hofmann GmbH** ist eine eigentümergeführte Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Alleingesellschafterin und Geschäftsführerin ist Ingrid Hofmann.

Die Hauptverwaltung der I. K. Hofmann GmbH befindet sich in der Lina-Ammon-Str. 19, 90471 Nürnberg.



Unsere Geschäftsfelder.

Unser Leistungsangebot deckt ein breites Spektrum an Personal- und Managementbedürfnissen ab, von flexiblen Personallösungen über spezialisierte Führungskräftevermittlung bis hin zur Übernahme von Geschäftsprozessen. Die folgenden Geschäftsfelder bilden unser Dienstleistungsportfolio ab.

Arbeitnehmerüberlassung



Die Arbeitnehmerüberlassung – unser Kerngeschäft – deckt kurzfristige Personalengpässe bei Kundenunternehmen ab.

Business Process Outsourcing



Beim Business Process Outsourcing übernehmen wir Geschäftsprozesse von Kundenunternehmen, sodass diese sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können.

Executive Search



Im Executive Search identifizieren unsere Experten Führungstalente für Kundenunternehmen.

Freelancing



Im Bereich Freelancing vermitteln wir Freelancer für zeitlich begrenzte Projekte.

Interim Management



Beim Interim Management vermitteln wir erfahrene Führungskräfte, die vorübergehend eingesetzt werden, um besondere Herausforderungen zu bewältigen oder Veränderungsprozesse umzusetzen.

Master Vendor



Das Master-Vendor-Modell koordiniert externe Personaldienstleister für Kundenunternehmen und sorgt für einheitliche Prozesse.

On-Site-Management



Beim On-Site-Management steuern wir den Personaleinsatz direkt vor Ort bei Kundenunternehmen und entlasten so deren Stammpersonal.

Outplacement



Im Outplacement begleiten wir Mitarbeiter, die ihre Stelle verlieren, bei der beruflichen Neuorientierung und unterstützen sie bei der Integration in neue berufliche Möglichkeiten.

Personalvermittlung

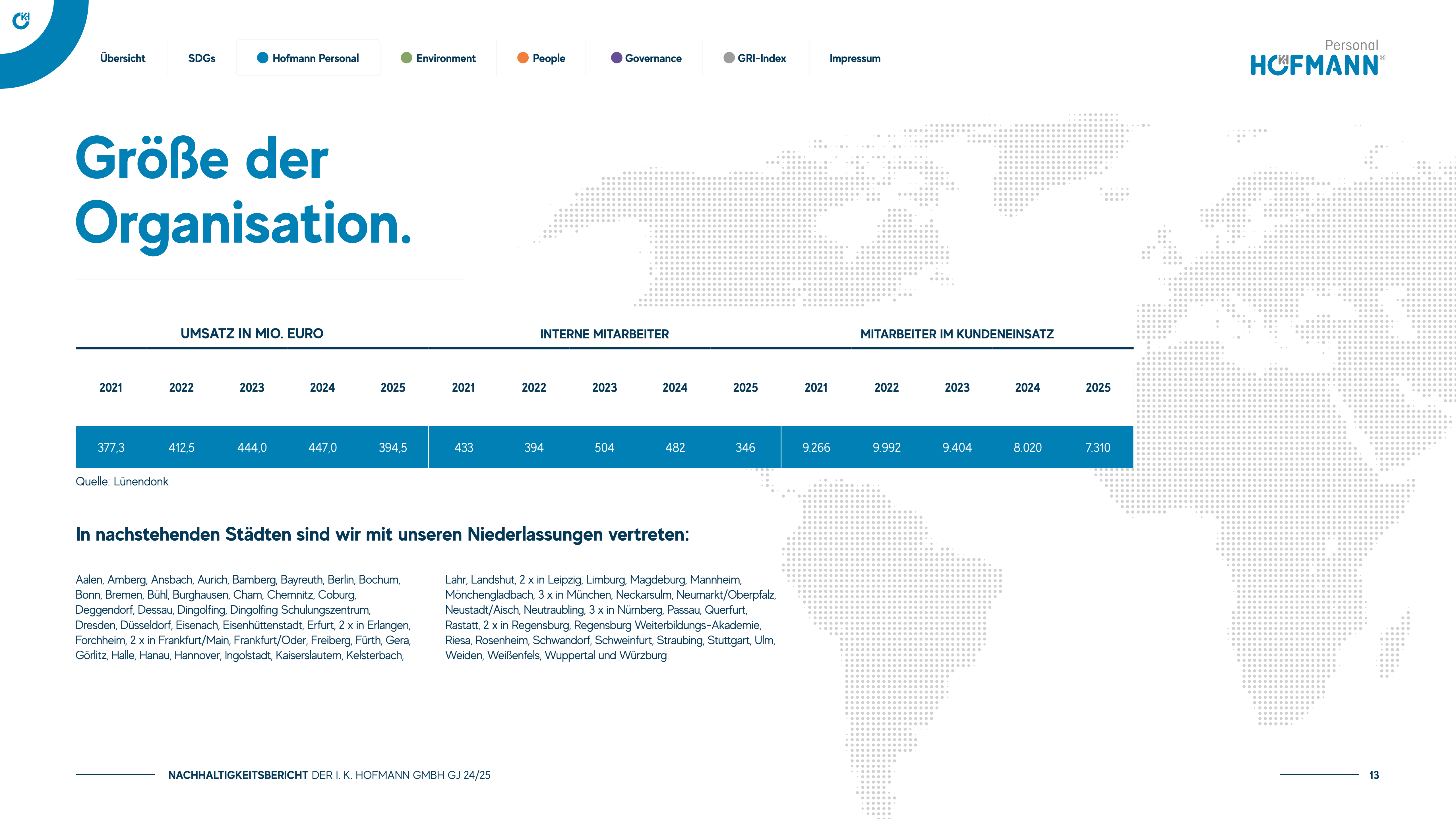


Die Personalvermittlung bringt Fach- und Führungskräfte gezielt mit passenden Unternehmen zusammen.

Recruitment Process Outsourcing (RPO)



Beim Recruitment Process Outsourcing übernehmen wir einen Teil oder den gesamten Rekrutierungsprozess von Kundenunternehmen und optimieren so deren Personalbeschaffung.



Größe der Organisation.

UMSATZ IN MIO. EURO					INTERNE MITARBEITER					MITARBEITER IM KUNDENEINSATZ				
2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
377,3	412,5	444,0	447,0	394,5	433	394	504	482	346	9.266	9.992	9.404	8.020	7.310

Quelle: Lünendonk

In nachstehenden Städten sind wir mit unseren Niederlassungen vertreten:

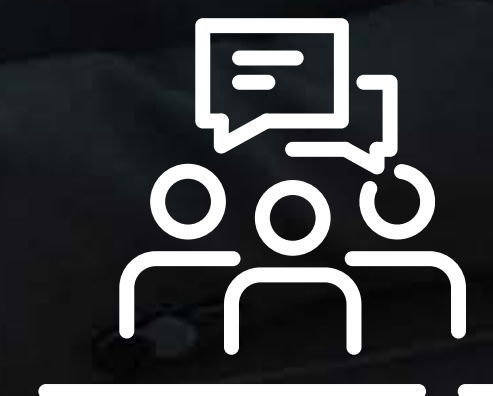
Aalen, Amberg, Ansbach, Aurich, Bamberg, Bayreuth, Berlin, Bochum, Bonn, Bremen, Bühl, Burghausen, Cham, Chemnitz, Coburg, Deggendorf, Dessau, Dingolfing, Dingolfing Schulungszentrum, Dresden, Düsseldorf, Eisenach, Eisenhüttenstadt, Erfurt, 2 x in Erlangen, Forchheim, 2 x in Frankfurt/Main, Frankfurt/Oder, Freiberg, Fürth, Gera, Görlitz, Halle, Hanau, Hannover, Ingolstadt, Kaiserslautern, Kelsterbach,

Lahr, Landshut, 2 x in Leipzig, Limburg, Magdeburg, Mannheim, Mönchengladbach, 3 x in München, Neckarsulm, Neumarkt/Oberpfalz, Neustadt/Aisch, Neutraubling, 3 x in Nürnberg, Passau, Querfurt, Rastatt, 2 x in Regensburg, Regensburg Weiterbildungs-Akademie, Riesa, Rosenheim, Schwandorf, Schweinfurt, Straubing, Stuttgart, Ulm, Weiden, Weißenfels, Wuppertal und Würzburg



Externe Bewertungen und Anerkennung im Bereich Nachhaltigkeit.

Die I. K. Hofmann GmbH hat bei verschiedenen Nachhaltigkeitsratings renommierter Institutionen erfolgreich abgeschnitten. Unsere Bemühungen um verantwortungsvolles Wirtschaften und nachhaltige Praktiken wurden von Organisationen wie der **Responsible Business Alliance**, **Integrity Next**, **EcoVadis**, **Intertek**, **CDP**, **Emitwise**, **Sedex** und **The Reassurance Network** gewürdigt. Beim **ESG Transparency Award 2025/26** zeichnete uns **EUPD Research Sustainable Management** zusätzlich mit dem **Exzellenz-Zertifikat** aus und bestätigte uns den **Status Leading Company**.



Nachhaltigkeit, die zählt: Unsere EcoVadis- Auszeichnung.

Bei der I. K. Hofmann GmbH steht nicht nur die Zusammenarbeit mit Menschen im Fokus – wir übernehmen auch Verantwortung für unsere Gesellschaft und Umwelt. Als Teil unseres Engagements unterziehen wir uns jährlich der strengen Bewertung durch EcoVadis, dem globalen Branchenführer für Nachhaltigkeitsratings.



Unsere jüngste Auszeichnung:

Im August 2025 wurde die Qualität unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems mit der Silbermedaille ausgezeichnet. Damit gehören wir zu den besten 15 % der Unternehmen weltweit – ein Beweis dafür, dass Nachhaltigkeit für uns nicht nur Anspruch, sondern gelebte Praxis ist.

Was die EcoVadis-Bewertung ausmacht.

Die Analyse umfasst 21 Kriterien in vier Kernthemen:

- **Umwelt:** Einsatz für Ressourcenschonung und Klimaschutz.
- **Arbeits- und Menschenrechte:** Förderung von Chancengleichheit und fairen Bedingungen.
- **Ethik:** Einhaltung höchster Standards für Integrität und Transparenz.
- **Nachhaltige Beschaffung:** Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette.





Unsere Mitgliedschaft in Gruppen und Verbänden.

Unsere Mitgliedschaften in verschiedenen Branchen ermöglichen uns eine enge Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Experten der Branche und bieten uns die Möglichkeit, unser Wissen und unsere Erfahrungen zu teilen.



Mitglied im



Als engagierter Personaldienstleister sind wir Mitglied im **Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)**. Diese Mitgliedschaft ermöglicht es uns, die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unserer Branche aktiv mitzugestalten sowie den fachlichen Austausch mit anderen Experten zu fördern. So erweitern wir kontinuierlich unser Know-how und stellen sicher, dass wir unseren Kunden stets maßgeschneiderte und zukunftsweisende Lösungen bieten können.

Ein besonderes Zeichen unseres Engagements: Unsere Gründerin und Geschäftsführerin Ingrid Hofmann bringt ihre Expertise als Vizepräsidentin des GVP ein. In dieser Funktion setzt sie sich mit Nachdruck für die Weiterentwicklung der Branche und die Stärkung nachhaltiger Standards in der Personaldienstleistung ein.

Die I. K. Hofmann GmbH ist stolzer Partner von EURES, um die Mobilität der Arbeitnehmer in Europa zu fördern und den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu unterstützen. „EURES“ steht für „European Employment Services“ und ist eine Initiative der Europäischen Kommission. Das Hauptziel von EURES ist die Bereitstellung von Informationen, Beratung und Unterstützung für Arbeitsuchende, für Arbeitgeber und andere Akteure des europäischen Arbeitsmarkts. Gemeinsam mit Hofmann Personal bietet EURES eine breite Palette von Dienstleistungen an, um bei einer grenzüberschreitenden Arbeitssuche zu helfen.



Durch diese Dienstleistungen und Aktivitäten trägt EURES dazu bei, Beschäftigungsmöglichkeiten in Europa zu verbessern und berufliche Mobilität zu fördern. Es erleichtert die Arbeitssuche in anderen Ländern, unterstützt den Austausch von Arbeitskräften und hilft bei der Integration in den europäischen Arbeitsmarkt.



Werte, Grundsätze, Standards & Verhaltensnormen.



Verantwortliches Wirtschaften seit der Gründung

Unter dem Leitmotiv „Wachstum durch Empfehlung“ gründete Ingrid Hofmann 1985 in Nürnberg ein Unternehmen, das sich durch Qualität und Innovationskraft zu einem der führenden Personaldienstleister entwickelte. Verantwortungsvolles Handeln und Nachhaltigkeit standen dabei von Anfang an im Fokus.



Förderung nachhaltiger Beschäftigung

Unsere Mitarbeiter im Kundeneinsatz profitieren von persönlicher Betreuung, gründlicher Vorbereitung und gezielten Weiterbildungsangeboten. Diese Maßnahmen sichern ihnen einen nachhaltigen Zugang zum Arbeitsmarkt und schaffen Perspektiven für eine langfristige berufliche Entwicklung – das gilt auch für die Personalvermittlung.



Wirtschaftliches Handeln mit ethischem Anspruch

Ingrid Hofmann hat das Unternehmen stets im Sinne des „ehrbaren Kaufmanns“ geführt. Die langfristige Verbindung von wirtschaftlicher Stabilität und ethischem Bewusstsein prägt bis heute unser Handeln. Diese Werte werden auch in der Schulung neuer Mitarbeiter durch die hauseigene Hofmann-Akademie vermittelt und aktiv gelebt.



Unsere Grundwerte – Orientierung für den Alltag

Unsere Unternehmenswerte sind die Basis unseres Handelns. Verlässlichkeit, Offenheit für Innovationen, Qualität und ein respektvoller Umgang sind zentrale Bestandteile. Sie werden ergänzt durch Wertschätzung, gegenseitiges Verständnis und Leistungsorientierung. Das Wohl und der Erfolg unserer Kunden sowie Mitarbeiter stehen dabei stets im Mittelpunkt.

Partnerschaftliches Handeln mit Lieferanten und Partnern.

Ein respektvoller Umgang mit unseren Partnern und Lieferanten ist für uns selbstverständlich. Wir setzen auf langfristige, vertrauensvolle Beziehungen, die von Rechtskonformität, Innovationsbereitschaft und gegenseitiger Unterstützung geprägt sind. So schaffen wir einen nachhaltigen Mehrwert für alle Beteiligten.

Im Einklang mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen bekennt sich die I. K. Hofmann GmbH zu den Grundsätzen der folgenden international anerkannten menschenrechtlichen Rahmenwerke und Standards:

1. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
2. Internationaler Pakt über politische und bürgerliche Rechte der Vereinten Nationen

3. Den Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
4. Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE Declaration)
5. Die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
6. Die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
7. Charta der Grundrechte der Europäischen Union
8. UN-Nachhaltigkeitsziele

9. Die 7 Grundsätze und Kernthemen vom Leitfaden ISO 26000
10. Die I. K. Hofmann GmbH wurde durch Responsible Business Alliance, Integrity Next, EcoVadis, Intertek, CDP, Emitwise, Sedex und The Reassurance Network und Kundenunternehmen im Bereich Nachhaltigkeit erfolgreich bewertet.



Grundlegende Informationen zu unseren Werten, Grundsätzen, Standards und Verhaltensregeln finden Sie [hier](#).



Stakeholder im Fokus.

Definition und Bedeutung von Stakeholdern.

Stakeholder sind natürliche oder juristische Personen, die in erheblichem Maße von unseren Aktivitäten, Angeboten und Dienstleistungen betroffen sind oder diese beeinflussen. Zu den zentralen Stakeholdern der I. K. Hofmann GmbH zählen unsere Mitarbeiter, Kundenunternehmen und Tarifpartner.

Die Auswahl unserer Stakeholder orientiert sich an der gemeinsamen Ausrichtung auf die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit:



Ökologie



Soziales



Ökonomie

Unser Ziel ist es, mit Stakeholdern zusammenzuarbeiten, die diese Werte teilen und aktiv fördern.



Durch diesen systematischen Ansatz stellen wir sicher, dass unsere Stakeholder-Beziehungen nachhaltig sind und auf gemeinsamen Werten basieren.





Wie wir zentrale Nachhaltigkeitsthemen identifizieren und priorisieren.



Vorgehensweise zur Identifikation wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte

Die Vielfalt der Nachhaltigkeitsaspekte erfordert eine gezielte Auswahl und Priorisierung der Themen, die für unser Unternehmen von besonderer Bedeutung sind. Mithilfe einer Wesentlichkeitsanalyse bewerten wir die Aspekte hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Dringlichkeit, um Schwerpunkte für unser Nachhaltigkeitsmanagement zu setzen.



Zusammenarbeit und Einbindung von Mitarbeitern

Die Bewertung und Auswahl der relevanten Nachhaltigkeitsthemen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern, insbesondere mit der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit. Diese Zusammenarbeit ermöglicht eine fundierte und praxisnahe Einschätzung, welche Themen und Strategien unser Unternehmen nachhaltig prägen.



Priorisierung für nachhaltiges Handeln

Auf Basis dieser Analysen priorisieren wir die Nachhaltigkeitsthemen, um zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln und unser Nachhaltigkeitsmanagement strategisch weiterzuentwickeln. So stellen wir sicher, dass unsere Aktivitäten wirksam und zukunftsorientiert sind.



Wesentliche Themen und Handlungsfelder.



Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen

Als Personaldienstleister legen wir großen Wert auf die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter. Arbeitssicherheit und die Gestaltung fairer, sicherer und motivierender Arbeitsbedingungen sind wesentliche Bestandteile unserer Verantwortung.



Förderung von Diversität

Vielfalt in der Arbeitswelt ist für uns ein zentraler Erfolgsfaktor. Wir fördern Chancengleichheit und setzen uns für eine inklusive Unternehmenskultur ein, die alle Mitarbeiter respektiert und stärkt.



Rechtskonformität und Compliance

Die Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards bildet die Grundlage unseres Handelns. Wir stellen sicher, dass alle Aktivitäten im Einklang mit geltendem Recht und unserem Code of Conduct durchgeführt werden.



Nachhaltiger Einkauf

Unser Beschaffungsprozess orientiert sich an sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeitskriterien. Dabei bevorzugen wir Partner und Lieferanten, die ebenfalls Wert auf nachhaltiges Wirtschaften legen.



Klimaschutz

Klimaschutz ist ein zentrales Thema unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere CO₂-Bilanz zu verbessern, Ressourcen zu schonen und Emissionen zu reduzieren.



Berichterstattung nach GRI-Leitlinien

Unsere Berichterstattung orientiert sich an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Damit schaffen wir Transparenz und Vergleichbarkeit unserer Nachhaltigkeitsleistungen.



GRI-Inhaltsindex
Eine detaillierte Übersicht der relevanten GRI-Standards und Berichtsinhalte finden Sie in der Tabelle am Ende dieses Berichts.



Übersicht

SDGs

 Hofmann Personal

 Environment

 People

 Governance

 GRI-Index

Impressum

Environment





Umwelt.

Umweltverantwortung als Teil unseres Handelns.

Vorsorgeprinzip und Verantwortung

Die I. K. Hofmann GmbH sieht das Risiko, wesentlich zu irreversiblen Umweltschäden beizutragen, aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und Handlungsleitlinien als sehr gering an. Als Personaldienstleister sind wir nicht in einem ressourcen- oder energieintensiven produzierenden Gewerbe tätig und nutzen überwiegend angemietete Büroflächen.

Ökologische Verantwortung trotz geringer Umweltbelastung

Mit diesen Maßnahmen unterstreicht die I. K. Hofmann GmbH, dass Umweltschutz ein wichtiger Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie ist. Selbst wenn die Personaldienstleistungsbranche nur geringe ökologische Belastungen mit sich bringt.

Konkrete Maßnahmen zur Nachhaltigkeit

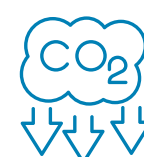
Zu unseren zentralen Ansätzen gehören:



Schonender und effizienter Umgang mit natürlichen Ressourcen.



Reduzierung des Energieverbrauchs in unseren Büroflächen.



Minimierung des CO₂-Ausstoßes durch nachhaltige Arbeitsweisen.

Mit diesen Maßnahmen unterstreicht die I. K. Hofmann GmbH, dass Umweltschutz ein wichtiger Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie ist – auch in einer Branche mit vergleichsweise geringen ökologischen Belastungen.





Nachhaltige Mobilität als Beitrag zum Klimaschutz.

Strategie gegen die finanziellen Folgen des Klimawandels.

Die I. K. Hofmann GmbH setzt sich aktiv mit den finanziellen und ökologischen Folgen des Klimawandels auseinander. Unser Ziel ist es, den eigenen Beitrag zum Klimawandel zu minimieren und gleichzeitig Lösungen zu entwickeln, um die Auswirkungen so gering wie möglich zu halten.



Bike-Zuschuss

Für Mitarbeiter gibt es einen Bike-Zuschuss und somit wird die nachhaltige Mobilität gefördert.



Nachhaltige Mobilität im Fokus

Ein zentraler Ansatzpunkt ist die betriebliche Mobilität. Um die Mobilitätsbedürfnisse und -anforderungen unserer Mitarbeiter sowie die Nutzung unseres Fuhrparks besser zu verstehen, verfolgen wir einen umfassenden Analyse- und Optimierungsansatz. Dabei werden Auslastung, Effizienz und Nachhaltigkeit des Fuhrparks insbesondere unter Berücksichtigung alternativer Antriebe überprüft.



Ergebnisoffene Analyse des Fuhrparks

Ziel dieser Analyse ist es, eine fundierte Grundlage für zukünftige Entscheidungen über die Ausrichtung und Gestaltung unseres Fuhrparks zu schaffen. Die Erkenntnisse sollen dazu beitragen, den CO₂-Ausstoß langfristig zu reduzieren und einen nachhaltigen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.



Entwicklung einer nachhaltigen Mobilitätsstrategie

Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern arbeiten wir an einer bedarfsgerechten und nachhaltigen Mobilitätsstrategie. Diese soll langfristig zur Dekarbonisierung unserer betrieblichen Mobilität führen und den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens weiter reduzieren.



Papierloses Arbeiten: Nachhaltigkeit im Büroalltag.

Materialeinsatz in der Dienstleistungsbranche.

Im Vergleich zu produzierenden Unternehmen beschränkt sich der Materialeinsatz bei Dienstleistungsunternehmen wie der I. K. Hofmann GmbH vorwiegend auf Büromaterialien. Mit den folgenden Maßnahmen unterstreicht die I. K. Hofmann GmbH ihr Engagement für einen ressourcenschonenden Geschäftsbetrieb und leistet einen aktiven Beitrag zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks.



Sparsamer Papierverbrauch als Selbstverständnis

Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, sparsam mit Papier umzugehen. Vor einem Ausdruck ist sorgfältig abzuwägen, ob ein physischer Ausdruck wirklich notwendig ist.

Ziel: Ein möglichst papierloser Geschäftsbetrieb

Die I. K. Hofmann GmbH verfolgt das Ziel, den Geschäftsbetrieb durch den Einsatz elektronischer Lösungen weitgehend papierlos zu gestalten. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:



Digitale Lohn- und Gehaltsabrechnung:

Seit April 2023 werden Gehaltsabrechnungen rein digital bereitgestellt.



Elektronisches Archivsystem:

Dokumente werden digital archiviert, um den Papierverbrauch und den physischen Speicherplatz zu reduzieren.



Elektronische Korrespondenz:

Wo immer möglich, wird die Kommunikation auf digitale Kanäle umgestellt.



Einführung elektronischer Unterschriften:

Belegbasierte Prozesse werden zunehmend durch vollelektronische Lösungen ersetzt.



Digitale Buchhaltung und Steuerverwaltung:

Verwaltung mit einer Software sowie digitale Signierung und Archivierung der Finanzdokumente.



Zentrale digitale Arbeitsschutzprozesse:

Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen erfolgen per App. Weitere Digitalisierungspotenziale werden laufend geprüft.



Ressourcenschonung und nachhaltiger Einsatz von Materialien.



Keine Produktionsstoffe, aber Verantwortung für Büroressourcen

Als reiner Dienstleister setzt die I. K. Hofmann GmbH keine Rohstoffe für Produktionsprozesse ein. Dennoch legen wir großen Wert darauf, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu überwachen und zu minimieren.



Nachhaltigkeit im Büroalltag

Der Materialeinsatz beschränkt sich fast ausschließlich auf Büromaterialien, deren Verbrauch wir so ressourcenschonend wie möglich gestalten. Typische Ressourcen sind:

- **Arbeitsmaterialien** wie Papier, Stifte und Druckerpatronen.
- **Energieverbrauch** für Beleuchtung und Elektrogeräte.
- **Ressourcen für Wärme** zur Beheizung der Büroräume in der kalten Jahreszeit.
- **Beschattungsmaßnahmen zur Wärmereduzierung**, um den Einsatz von Klimaanlage zu vermeiden.



Nachhaltige Maßnahmen

Das verwendete Material wird kontinuierlich auf seine Umweltverträglichkeit geprüft und optimiert.

- **Ressourcenschonender Einsatz:** Büromaterialien werden bewusst und sparsam eingesetzt, um Verschwendung zu vermeiden.
- **Nachhaltige Alternativen:** Wo immer möglich, ersetzen wir konventionelle Materialien durch umweltfreundliche Produkte.
- **Recycling:** Verbrauchte Materialien wie Papier und Druckerpatronen werden einem ressourcenschonenden Recycling zugeführt.



Energiemanagement und Nachhaltigkeit.

Zertifiziertes Energiemanagementsystem

Die I. K. Hofmann GmbH hat bereits im Jahr 2016 ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 eingeführt und erfolgreich zertifizieren lassen. Dieses System bildet die Grundlage für ein systematisches und nachhaltiges Energie- und Ressourcenmanagement im Unternehmen.

Umweltrichtlinie und Mitarbeiterereinbindung

Eine von der Geschäftsführung verabschiedete und im Intranet sowie per Aushang veröffentlichte Umweltrichtlinie richtet sich an alle Mitarbeiter sowie an Lieferanten und Partner. Sie fordert einen schonenden Umgang mit Ressourcen und setzt das Ziel, den Energieverbrauch nachhaltig zu senken.





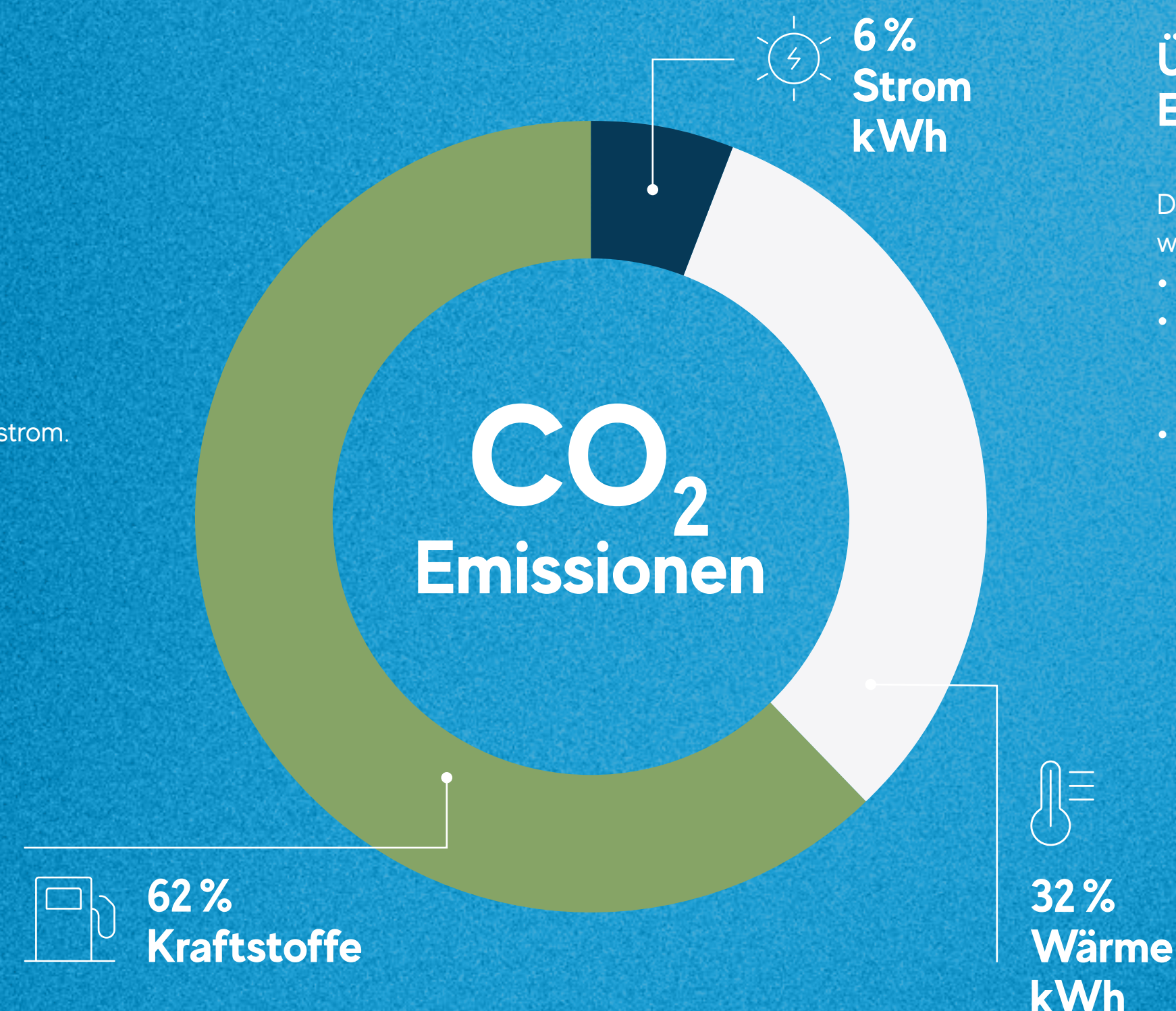
Wesentliche Themen und Handlungsfelder.

Energiemanagement und Zielkontrolle

Die Einhaltung der Energieeffizienzziele wird durch das Monitoring der Balanced Score Card (BSC) und die Überwachung durch das Energieteam sichergestellt.

Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs

- **Ökostrom:** 100 % (480.022 KWh) unserer Niederlassungen nutzen bereits Ökostrom.
- **Kommunikation und Schulung:** Mitarbeiter erhalten über einen Newsletter regelmäßig Informationen zu Einsparmaßnahmen, z. B.:
 1. Tipps zum richtigen Lüften und Heizen.
 2. Hinweise zur Routenoptimierung, um den Kraftstoffverbrauch zu senken.
 3. Maßnahmen zur Abfallreduktion und Mülltrennung:
Durch eine **Müllordnung** und den Einsatz umweltfreundlicher Reinigungsmittel (z. B. „Blauer Engel“) werden Abfälle reduziert und Recyclingmöglichkeiten geprüft. Auch die Digitalisierung trägt zur Minimierung von Papierabfällen bei.



Überwachung wesentlicher Energieefflussfaktoren (EnPI)

Die wesentlichen Energieefflussfaktoren (SEUs – Significant Energy Uses) werden als **Energiekennzahlen (EnPI)** regelmäßig überwacht:

- **Strom:** Verursacht etwa **6 %** der gesamten CO₂-Emissionen.
- **Wärme** (Gas, Öl, Fernwärme): Verursacht ca. **32 %** der gesamten CO₂-Emissionen. Da die Büroflächen angemietet sind, bezieht die I. K. Hofmann GmbH Heizenergie über den Vermieter.
- **Kraftstoffe:** Verantwortlich für etwa **62 %** der gesamten CO₂-Emissionen.



[GRI-Inhaltsindex](#)
s. Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)



Verringerung des Energieverbrauchs.

Energiesparen als Unternehmensziel

In der **BSC** des Unternehmens ist festgelegt, den **Ressourcenverbrauch jährlich um mindestens 1 % gegenüber dem Vorjahr** zu senken.



Nachhaltige Einsparziele

Die I. K. Hofmann GmbH setzt sich aktiv dafür ein, den Energieverbrauch in den von uns beeinflussbaren Bereichen kontinuierlich zu reduzieren.

Senkung des Energiebedarfs für Dienstleistungen

Energieverbrauch im Dienstleistungssektor

Als Dienstleistungsunternehmen stellt die I. K. Hofmann GmbH keine Produkte her. Der Energiebedarf entsteht im Wesentlichen durch den Betrieb von **IT- und Bürogeräten**, **Raumbeleuchtung** sowie das **Temperieren der Büroflächen**.

Einsatz von energieeffizienten Technologien

Um Ressourcen zu schonen und den Energieverbrauch zu reduzieren, setzt die I. K. Hofmann GmbH auf **energieeffiziente IT-Hardware** und **moderne Bürogeräte**. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, den ökologischen Fußabdruck weiter zu minimieren und nachhaltiges Arbeiten zu fördern.





Wasser als gemeinsam genutzte Ressource.

Geringer Wasserverbrauch im Bürobetrieb

Der Wasserverbrauch der I. K. Hofmann GmbH beschränkt sich ausschließlich auf die allgemeinen Bereiche des Bürobetriebes, wie z. B. die **Sanitäranlagen** und die **Spülmaschine**. Aufgrund dieser eingeschränkten Nutzung ist der **Wasserverbrauch insgesamt gering**.



Kein Einfluss auf Wasserqualität oder -verfügbarkeit

Durch den Bezug von Wasser von regionalen Versorgungsunternehmen und die Entsorgung über die gleiche Infrastruktur ist nicht von einer **Beeinflussung der Wasserqualität oder -verfügbarkeit** auszugehen.

Auswirkungen auf die biologische Vielfalt

Keine direkten Auswirkungen auf die Biodiversität

Die Geschäftstätigkeit der I. K. Hofmann GmbH als reines Dienstleistungsunternehmen hat keine direkten Auswirkungen auf die Biodiversität. Aufgrund der Art der Tätigkeit werden **keine natürlichen Lebensräume verändert oder gefährdet**. Dennoch ist sich die I. K. Hofmann GmbH ihrer Verantwortung bewusst und fördert indirekt den Erhalt der Biodiversität durch umweltbewusste Maßnahmen wie Ressourcenschonung und Energieeffizienz.

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1).

Emissionen durch Firmenfahrzeuge

Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) der I. K. Hofmann GmbH entstehen ausschließlich durch die **Fahrten mit Firmenfahrzeugen**. Diese Emissionen werden regelmäßig erfasst und ausgewertet, um Einsparpotenziale zu identifizieren.

Transparente tabellarische Darstellung

Die folgende Tabelle gibt einen detaillierten Überblick über die Höhe der Emissionen und deren Entwicklung. Diese Transparenz ermöglicht es uns, gezielt Maßnahmen zur Reduzierung der direkten CO₂-Emissionen zu entwickeln und umzusetzen.

Mit dem Ziel der langfristigen Dekarbonisierung arbeitet die I. K. Hofmann GmbH an der Einführung nachhaltiger Mobilitätsstrategien, unter anderem der Prüfung alternativer Antriebe im Fuhrpark.

CO₂-Emmission in t

	2021	2022	2023	2024
Strom	97	93	88	70
Wärme	459	481	487	377
Kraftstoffe	644	556	638	719
Gesamt	1.213	1.130	1.200	1.166



Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2).



Emissionen aus Strom- und Fernwärmenutzung

Die indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2) der I. K. Hofmann GmbH entstehen durch **Temperieren der Büroräume** sowie durch den **Bezug von Strom**.



Nachhaltige Maßnahmen

Unabhängig von den konkreten Zahlen arbeitet die I. K. Hofmann GmbH bereits an der weiteren Optimierung des Energieverbrauchs, unter anderem durch die Nutzung von **Ökostrom** in 100 % der Niederlassungen und durch Sensibilisierungsmaßnahmen für die Mitarbeiter. Die genaue Erfassung der Verbrauchszahlen wird zukünftig als Grundlage für weitere Klimaschutzmaßnahmen dienen.



Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3).



Emissionen durch Mitarbeitermobilität

Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3) bei der I. K. Hofmann GmbH entstehen durch die **Fahrten der Mitarbeiter zwischen Wohnort und Arbeitsplatz**.



Förderung nachhaltiger Mobilität

Um die Emissionen aus der Mitarbeitermobilität zu reduzieren, fördert die I. K. Hofmann GmbH aktiv die **Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV)** ihrer Mitarbeiter. Diese Maßnahme trägt dazu bei, den CO₂-Ausstoß auf dem Arbeitsweg zu reduzieren und einen positiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Für Mitarbeiter gibt es einen Bike-Zuschuss, womit die nachhaltige Mobilität gefördert wird.



Emissionsreduktion durch digitale Arbeitsmodelle

Virtuelle Meetings minimieren Dienstreisen, und **Remote Work** reduziert Pendelwege – beides senkt unseren CO₂-Fußabdruck.



Intensität der Treibhausgas-emissionen.

THG-Emissionen pro Mitarbeiter im Jahr 2024.

Da die Verbrauchsdaten für 2025 noch nicht vorliegen, bezieht sich die I. K. Hofmann GmbH auf die Zahlen von 2024. Im Berichtsjahr 2024 verursachte die **betriebliche Tätigkeit** des Unternehmens insgesamt **1.166 Tonnen CO₂-Äquivalente**.



Emissionen je Mitarbeiter

Bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter (Gesamtzahl: 553) ergibt sich eine durchschnittliche **Treibhausgas-Emissionsintensität von 2,11 Tonnen CO₂-Äquivalenten pro Mitarbeiter**.

Senkung der Treibhausgasemissionen

Mobilität als wesentlicher Emissionsfaktor

Ein erheblicher Anteil der Treibhausgasemissionen der I. K. Hofmann GmbH entsteht durch **Mobilität**, insbesondere durch Dienstreisen und den **Arbeitsweg der Mitarbeiter**.

Erfolgreiche Emissionsreduktion

Seit Beginn der Berechnung im Jahr 2019 konnten die **CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter um fast 23 % reduziert werden**. Dieser Fortschritt unterstreicht die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen, wie die Förderung der nachhaltigen Mobilität und die Sensibilisierung der Mitarbeiter für klimafreundliches Verhalten.





Anfallender Abfall und abfallbezogene Auswirkungen.

Regelmäßig anfallende Abfallarten.

An den Standorten der I. K. Hofmann GmbH fallen im Wesentlichen folgende Abfallarten an:



**Hausmüll-
ähnlicher
Gewerbeabfall**



**Alt-
batterien**



Altpapier



**Datenschutz-
relevante
Abfälle**



**Toner-
kartuschen**

Umgang mit Abfällen

Die I. K. Hofmann GmbH legt großen Wert auf eine verantwortungsvolle Entsorgung und Verwertung von Abfällen, um Umweltbelastungen zu minimieren. Datenschutzrelevante Abfälle werden getrennt und unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften entsorgt.

Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen.

Keine gefährlichen Abfälle

Bei der I. K. Hofmann GmbH fallen keine gefährlichen Abfälle an. Dennoch wird großer Wert auf ein verantwortungsvolles Abfallmanagement gelegt, um die Umweltbelastung weiter zu minimieren.

Abfalltrennung nach kommunalen Vorgaben

An allen Standorten wird der Abfall entsprechend den kommunalen Vorschriften getrennt:

- Restmüll
- Papiermüll
- Gelbe Tonne (Verkaufsverpackungen)

ABFALLART	IM BÜRO	ENDENTSORGUNG
Papier	Papierkorb (unter jedem Schreibtisch)	Wertstofftonne (blau)
Papier datenschutzrelevant	Datentonne	Abholung durch Lieferanten
Tonerkartuschen	Sammelbehälter Lieferant	Rücknahme durch Lieferanten
Batterien	Sammelbehälter	Wertstoffbehälter (Recyclinghof, Läden etc.)
Plastik (Verpackung)		Wertstofftonne (gelb)
Lebensmittelabfall (Catering, Mitgebrachtes von Mitarbeitern)	Restmüllbehälter (Küche)	Restmülltonne (grau)
Defekte technische Arbeitsmittel (IT, Drucker etc.)	Sammelstelle im Büro	Regelmäßige Entsorgung über Lieferanten (u. a. datenschutzkonform)
Glas	Sammelstelle im Büro	Altglascontainer



Abfallmengen und Vermeidung.



Anfallender Abfall

In den Bürogebäuden der I. K. Hofmann GmbH wird der Abfall aller Mieter in **gemeinsamen Abfallbehältern** entsorgt. Die Mengen und die damit verbundenen Kosten werden vom Vermieter nach Büroflächen auf die Mieter umgelegt. **Genaue Angaben über das tatsächliche Abfallaufkommen liegen daher nicht vor.**



Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

Die I. K. Hofmann GmbH erzeugt **keine gefährlichen Abfälle** und arbeitet kontinuierlich daran, **Abfälle im Rahmen ihrer Möglichkeiten so weit wie möglich zu vermeiden.**



Umwelt-Compliance.

Wir halten alle Umweltvorschriften ein

Im Berichtszeitraum gab es bei der I. K. Hofmann GmbH **keine Verstöße gegen Umweltvorschriften**. Es wurden keine Bußgelder gezahlt oder sonstige Sanktionen im Zusammenhang mit Umweltauflagen verhängt.

Diese Bilanz unterstreicht unser Engagement für eine konsequente Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben im Umweltbereich.





Nachhaltigkeit im Lieferantenmanagement.

Einheitliche Standards für Auswahl und Bewertung

Die I. K. Hofmann GmbH verfolgt bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten einen einheitlichen Ansatz. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, dass auch unsere Partnerunternehmen den Nachhaltigkeitsgedanken in ihrer Geschäftspraxis berücksichtigen.

Einheitliche Standards für Auswahl und Bewertung

Um CO₂-Emissionen zu reduzieren und nachhaltige Beschaffungsprozesse zu fördern, werden bereits im Vorfeld klare Parameter für eine Zusammenarbeit definiert. Im Fokus stehen dabei:

- **Nachhaltigkeit der Lieferanten**, einschließlich sozialer und ökologischer Verantwortung.
- **Qualität, Energieeffizienz und umweltschonende Herstellung** der zu beschaffenden Produkte.
- **Wiederverkauf und Recycling**, um Ressourcen nachhaltig zu nutzen.

Verpflichtung zum Code of Conduct

Alle Partnerschaften mit der I. K. Hofmann GmbH basieren auf der verbindlichen Einhaltung des Code of Conduct. Dieser stellt die Umsetzung sozialer, ökologischer und ethischer Standards entlang der gesamten Lieferkette sicher.

Prüfung und Monitoring

Anhand einer Software werden die relevanten Parameter vor einer möglichen Zusammenarbeit und danach regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass die Anforderungen des Code of Conduct und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes erfüllt werden.

Berichterstattung an die Geschäftsleitung

Die Ergebnisse dieser Überprüfungen und Bewertungen werden jährlich an die Geschäftsleitung berichtet, um eine kontinuierliche Verbesserung des Lieferantenmanagements sicherzustellen.





People





Menschen im Mittelpunkt: Unser Antrieb für nachhaltigen Erfolg.

Unsere Mitarbeiter sind das Herz unseres Unternehmens – ihr Engagement, ihre Fähigkeiten und ihre Zufriedenheit sind die Basis für unseren nachhaltigen Erfolg. Um diese Basis zu stärken, setzen wir auf eine wertorientierte Führungskultur und klare Grundsätze im Umgang miteinander. Wir sehen uns in der Verantwortung, die besten Voraussetzungen für eine wertschätzende Zusammenarbeit zu schaffen – sowohl intern als auch im Kontakt mit unseren Kunden.



Wertschätzende Führung.

Eine starke Basis für nachhaltige Entwicklung.

Exzellente Führung beginnt mit klaren Werten und einer konsequenten Orientierung an den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter. In unserem Führungskompass haben wir Grundsätze formuliert, die unser Verständnis einer nachhaltigen Führungskultur prägen. Zielorientierung, wertschätzende Kommunikation, Mitarbeiterorientierung, Durchsetzungsstärke, Toleranz, Chancen nutzen, Teamarbeit, Konzentration auf das Wesentliche und Verlässlichkeit bilden den Rahmen für unser Handeln. Diese Prinzipien geben nicht nur Orientierung, sondern setzen Maßstäbe für einen vertrauensvollen und respektvollen Umgang miteinander.



Unsere Führungskultur wirkt über Hierarchieebenen hinweg:
Sie ist der Motor für die Motivation und Entwicklung unserer Mitarbeiter und bildet die Basis für die langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden.



Unsere Mitarbeiter im Kundeneinsatz.

Verantwortung und Partnerschaft im Mittelpunkt.



Ein besonderes Augenmerk legen wir auf die Betreuung und Unterstützung unserer Mitarbeiter, die bei unseren Kunden im Einsatz sind. Mit unserer Wertekarte schaffen wir eine verbindliche Grundlage für die Zusammenarbeit: Sie definiert, was unsere Mitarbeiter von uns als Arbeitgeber erwarten können und was wir im Gegenzug an Engagement und Verlässlichkeit einfordern.

So verpflichten sich unsere Personalverantwortlichen, jeden Mitarbeiter vor seinem Einsatz ausführlich zu schulen, regelmäßig am Arbeitsplatz zu besuchen und individuell zu betreuen. Gleichzeitig übernehmen die Mitarbeiter Verantwortung, indem sie sich engagieren und zum gemeinsamen Erfolg beitragen. Diese partnerschaftliche Zusammenarbeit stärkt nicht nur das Teamgefühl, sondern auch die Qualität unserer Dienstleistungen.



Warum dieser Fokus auf Menschen?

Mitarbeiter sind weit mehr als eine Ressource – sie sind unsere wichtigste Stärke. Indem wir eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Unterstützung schaffen, fördern wir nicht nur ihre persönliche und berufliche Entwicklung, sondern sichern auch den Erfolg und die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens. Diese Werte stehen am Anfang unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung, denn sie sind die Basis für alles Weitere: Ohne engagierte, wertgeschätzte und motivierte Menschen sind weder Exzellenz noch Nachhaltigkeit möglich.



Mitarbeiterstruktur im Überblick.

Die folgende Tabelle gibt einen detaillierten Überblick über die Zusammensetzung unserer Mitarbeiterstruktur, einschließlich des Anteils von Männern und Frauen.

STAND 31.12.2025	ANZAHL	MÄNNER	FRAUEN
Mitarbeiter gesamt (intern & intern/extern):	528	178	350
Niederlassungsleiter-innen	48	20	28
Büroverantwortliche	23	12	11
Vollzeitbeschäftigte Angestellte 40 h	297	133	164
Teilzeitbeschäftigte Angestellte <40 h	231	45	186
Intern/Extern Angestellte	67	21	46
Interne Angestellte	386	144	242
Werkstudent	16	6	10
Minijobber	8	1	7
Auszubildende	18	5	13





Faire und geregelte Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter.

Mitarbeiter im Kundeneinsatz: Gleichbehandlung und Tarifverträge.

Für unsere **7.310 externen Mitarbeiter** (95,48 % der Beschäftigten) gilt seit 2004 der Gleichbehandlungsgrundsatz (Equal Treatment) nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Dieser Grundsatz sichert ihnen Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen wie vergleichbare Kolleginnen und Kollegen im Einsatzbetrieb – es sei denn, ein Tarifvertrag regelt Abweichungen.

Die Verbände der Zeitarbeit nutzen die Tariföffnungsklausel, sodass bereits 2003 mit der **DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit** Flächentarifverträge abgeschlossen werden konnten. Diese Tarifverträge gelten für nahezu alle Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit.

Seit dem 1. November 2012 gelten zudem sukzessiv **Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ)**. Diese Tarifverträge dienen dazu, die Lücke zwischen den Tarifentgelten in der Zeitarbeit und den Entgelten bestimmter Einsatzbranchen zu schließen. Der Branchenzuschlag ist ein prozentualer Aufschlag auf das tarifliche Stundenentgelt und steigt gestaffelt mit der Dauer des Einsatzes im selben Kundenbetrieb an.



Arbeitszeiten, Löhne und internationale Standards

Die Arbeitszeiten und Löhne unserer Mitarbeiter im Kundeneinsatz werden lückenlos dokumentiert. Wir achten auf die Einhaltung der lokalen Gesetze und orientieren uns an den Standards der **Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)**.



Interne Mitarbeiter: Leistungsgerechte Vergütung

Die **346 internen Mitarbeiter** (4,52 % der Beschäftigten) werden entsprechend ihrer unternehmerischen Verantwortung, ihrem Handlungsspielraum und den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes vergütet. Dies garantiert eine faire und marktgerechte Entlohnung, die der jeweiligen Funktion und Verantwortung entspricht.



Garantierte Mindestlöhne für alle Mitarbeiter

Unabhängig von der Art der Tätigkeit gilt in Deutschland für alle Mitarbeiter entweder der **allgemeine gesetzliche Mindestlohn** oder die branchenspezifischen **Mindestlöhne** nach dem **Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)**.



Integration von geflüchteten Menschen.

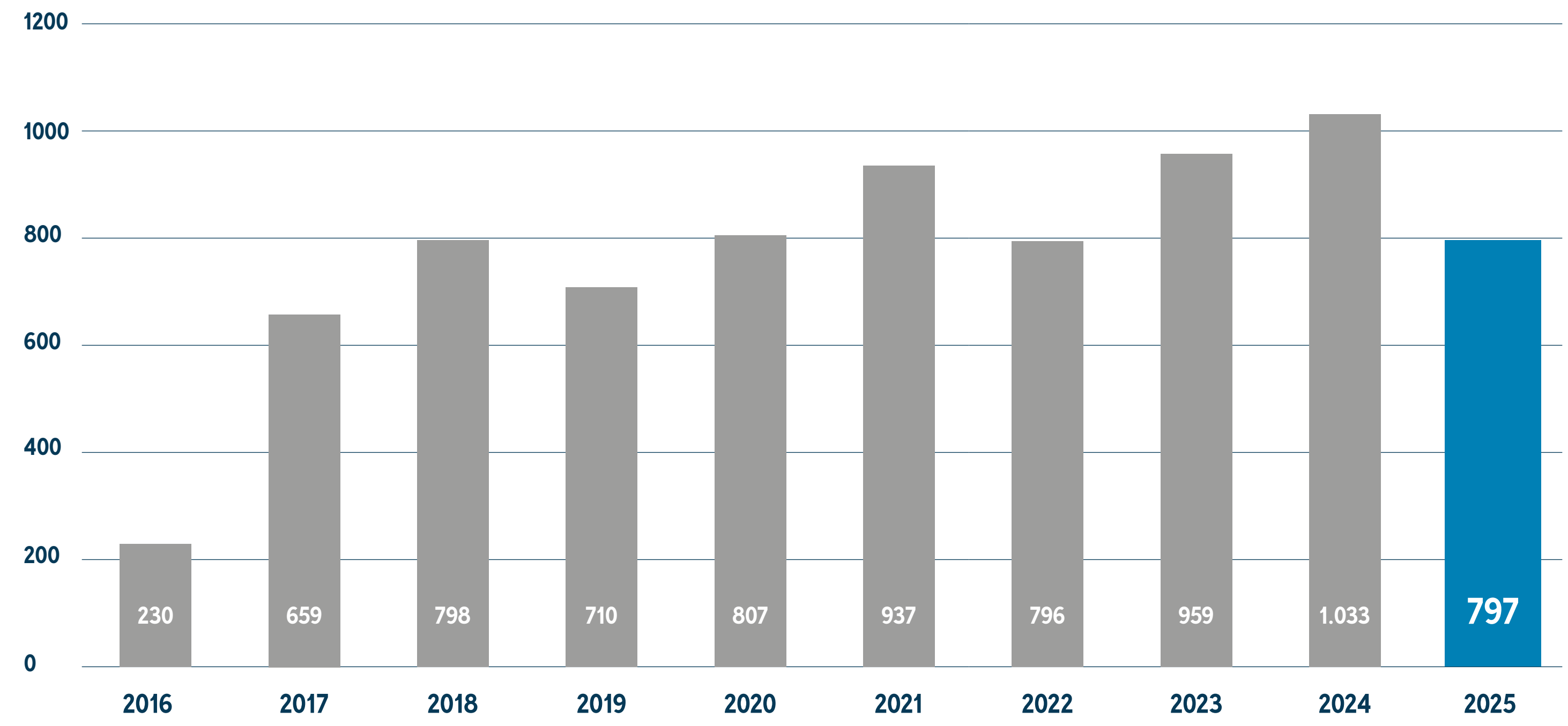
Aus den ausgewählten acht Herkunftsstaaten:

Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Unser Engagement für Geflüchtete

Wir unterstützen Geflüchtete durch die Einschätzung ihrer Kompetenzen, Qualifizierung und Anerkennung von Abschlüssen sowie den Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung.

Dabei legen wir Wert auf eine gelungene Integration ins Unternehmen – durch Diversity Management, Willkommensaktivitäten und Unterstützung im Arbeitsalltag.





Grundlage unserer Arbeit: Gesetzliche und tarifliche Regelungen.

Gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen

Grundlage unserer Arbeit sind das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und der GVP/DGB-Tarifvertrag zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und

dem Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP). Für unsere 7.310 Mitarbeiter im Kundeneinsatz (95,48% der Beschäftigten) gelten die gleichen Rechte wie für alle anderen Beschäftigten, ergänzt durch die spezifischen Mindeststandards der Zeitarbeitstarifverträge. Diese Tarifverträge bieten ein hohes Maß an Sicherheit und regeln verbindlich alle wesentlichen Arbeitsbedingungen.

Kernpunkte der Zeitarbeitstarifverträge:

1. Arbeitsbedingungen: Klare Regelungen zu Arbeitszeit, Vergütung, Urlaub, Jahressonderzahlungen und Zuschlägen.
2. Neunstufiges Entgeltsystem: Ergänzt durch Erfahrungs- und Branchenzuschläge, die nach Einsatzdauer gestaffelt sind.
3. Tätigkeitsbezogene Entgeltgruppen: Die Entlohnung basiert ausschließlich auf der ausgeübten Tätigkeit, unabhängig von Qualifikation oder Geschlecht.
4. Verstetigtes Monatsentgelt: Sicherheit durch feste monatliche Zahlungen.
5. Individuelle Arbeitszeiten: Vertragsvereinbarungen ermöglichen flexible Arbeitszeitmodelle.
6. Flexibles Arbeitszeitkonto: Unterstützung bei der Planung und Umsetzung individueller Arbeitszeiten.

Lohnuntergrenze und gesetzliche Mindeststandards

Bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde in der Zeitarbeit eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze eingeführt. Diese entspricht der untersten Entgeltstufe der Tarifverträge und gilt für alle Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer in Deutschland. Die aktuelle Sechste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung trat am 1. November 2024 in Kraft.

Der Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten in der Zeitarbeit trat am 1. Oktober 2025 in Kraft und ersetzte damit den Tarifvertrag vom 1. März 2024.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG): Branchenbezogene Standards

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ermöglicht es dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, in bestimmten Branchen verbindliche Arbeitsbedingungen (z.B. Mindestlohnregelungen, Urlaubsansprüche oder Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz) festzulegen, indem es Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Werden Zeitarbeitnehmer in diesen Branchen eingesetzt, gelten für sie die branchenspezifischen Mindeststandards des AEntG – auch wenn diese über der tariflichen Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit liegen.

Einhaltung der Standards und Kontrolle

Die Einhaltung der Lohnuntergrenzen und Mindestlöhne wird durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung überwacht. Verstöße gegen die Mindestlohnregelungen können entsprechend geahndet werden, sodass die Verbindlichkeit und Durchsetzung dieser Standards gewährleistet ist.



Einbindung und Kommunikation mit Mitarbeitern.

Kontinuierliche Information und Partizipation

Unsere Mitarbeiter werden durch verschiedene Kommunikationskanäle regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Planungen informiert und aktiv einbezogen. Die Maßnahmen umfassen:

- **Digitale Kommunikationskanäle:** Ein Intranet, ein Blog/Podcast der Geschäftsführung sowie ein regelmäßiger Newsletter bieten aktuelle Updates.
- **Tagungen:** Turnusmäßige Treffen fördern den Austausch zwischen den Teams und der Unternehmensleitung.
- **Firmenseminare:** Regelmäßige Veranstaltungen zur Information und Weiterbildung.

Darüber hinaus legen wir Wert auf individuelle Gespräche. Ein verpflichtendes Jahresgespräch mit der jeweiligen Führungskraft ermöglicht Feedback und Zielvereinbarungen auf persönlicher Ebene.

Mitarbeiterbefragungen als Feedbackinstrument

Jährlich führen wir sowohl interne Befragungen als auch externe Erhebungen durch, beispielsweise durch das renommierte „Great Place to Work“-Institut. Diese Befragungen liefern uns wertvolle Erkenntnisse über die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter und helfen uns, Verbesserungspotenziale zu identifizieren.



Anerkennung als Top-Arbeitgeber.



„Unser Anspruch bleibt, ein Arbeitgeber zu sein, bei dem sich Mitarbeiter wohlfühlen, ihre Stimme Gehör findet und die Arbeitsplatzkultur stetig weiterentwickelt wird.“



„Great Place to Work“-Auszeichnung

Seit 2008 gehören wir im bundesweiten Wettbewerb „Great Place to Work“ zu den **100 besten Arbeitgebern Deutschlands**. Auch 2025 haben wir diese Auszeichnung erhalten und damit unser langjähriges Engagement für eine hervorragende Arbeitsplatzkultur bestätigt bekommen.



Beste Arbeitgeber Bayern (Great Place to Work)

Seit über 10 Jahren gehören wir auch beim bayernweiten Wettbewerb „Great Place to Work“ zu den **besten Arbeitgebern Bayerns**. Diese Beständigkeit setzen wir 2025 mit dem erneuten Gewinn dieser Auszeichnung fort und bestätigen damit unsere hervorragende Arbeitsplatzkultur, in der Respekt, Fairness und Teamgeist keine leeren Worte sind, sondern unser tägliches Versprechen.



Verhältnis des Standardeintrittsgehalts zum gesetzlichen Mindestlohn.

Mitarbeiter im Kundeneinsatz: Über dem Mindestlohn und geschlechtsneutral geregelt

Im Berichtsjahr 2025 betrug der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland 12,82 Euro pro Stunde. Der tariflich vereinbarte Stundenlohn für die niedrigste Entgeltgruppe (EG 1) betrug 14,53 Euro und lag damit mindestens 13,34 % über dem gesetzlichen Mindestlohn. Das System umfasst insgesamt neun Entgeltgruppen, deren Vergütung in einem aufsteigenden Modell festgelegt sind. Darüber hinaus werden die Mindestlöhne der vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) erfassten Branchen sowie die Branchenzuschläge der Tarifverträge (TV BZ), die den Stundenlohn weiter erhöhen, nicht berücksichtigt. Die tariflichen Regelungen gelten geschlechtsneutral und gleichermaßen für unsere Mitarbeiter im Kundeneinsatz, die mit 7.310 Personen 95,48 % der Belegschaft ausmachen.

Interne Mitarbeiter: Marktorientierte und geschlechtsneutrale Vergütung

Die Vergütung der 346 internen Mitarbeiter (4,52 % der Beschäftigten) orientiert sich an der unternehmerischen Verantwortung, dem Gestaltungsspielraum der jeweiligen Position und den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes. Ihre Vergütung liegt stets über dem gesetzlichen Mindestlohn und ist ebenfalls geschlechtsneutral geregelt.

Relevanz für das Verhältnis des Gehalts zum Mindestlohn

Da die Vergütung sowohl für interne als auch für Mitarbeiter im Kundeneinsatz geschlechtsneutral gestaltet ist und über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, ist das „Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn“ für die I. K. Hofmann GmbH nicht relevant.



Wirtschaftliche und gesellschaftliche Impulse durch Vermittlung und Beschäftigung.

Seit der Gründung unseres Unternehmens verfolgen wir eine Mission: „So viele Menschen wie möglich in Arbeit bringen.“ Getragen wird diese Mission von unserem Purpose: Wir lieben es, Menschen mit Jobs zu verbinden. Am meisten freut uns, wenn Mensch und Unternehmen wirklich zueinanderpassen und beide Seiten davon profitieren. Das ist für uns der Maßstab für gute Arbeit. Dabei verstehen wir uns als Brücke zwischen Menschen, die eine neue berufliche Orientierung suchen, und Unternehmen, die Personal benötigen.

So eröffnen sich für alle Beteiligten vielfältige Chancen für eine erfolgreiche Zukunft. Als großer Arbeitgeber und Auftraggeber wirkt die I. K. Hofmann GmbH positiv auf die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung an ihren Standorten ein.





Personalbewegung und Elternzeit.

Personalentwicklung und Fluktuation

Im Jahr 2025 wurden 117 interne Neueinstellungen vorgenommen, während 187 interne Mitarbeiter das Unternehmen verlassen haben. Bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter zu Jahresbeginn (651) ergibt sich eine Fluktuationsrate von 28,73 %.

Elternzeit

Im Jahr 2025 befanden sich 33 Mitarbeiter in Elternzeit.





Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.



Ganzheitliches Arbeitsschutzmanagement

Die I. K. Hofmann GmbH verfolgt mit ihrem umfassenden Arbeitsschutzmanagementsystem das Ziel, Mitarbeiter bestmöglich auf ihre vielfältigen Einsatzorte – insbesondere in der Industrie – vorzubereiten. Im Mittelpunkt steht der Dreiklang aus „**Befähigen – Vorbeugen – Sensibilisieren**“, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und das Sicherheitsbewusstsein kontinuierlich zu stärken.



Standards und Zertifizierungen

Seit 2018 wendet das Unternehmen das **SGA-Managementsystem DIN EN ISO 45001** (Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) an. Zuvor basierte das System auf den Zertifizierungen SCP (2006) und OHSAS 18001. Die Wirksamkeit des Systems wird regelmäßig anhand definierter **Key Performance Indicators (KPIs)** überprüft. Erkenntnisse aus dieser Analyse fließen direkt in Optimierungsmaßnahmen ein, um den Schutz und die Gesundheit der Mitarbeiter stetig zu verbessern.



Arbeits- und Gesundheitsschutz als zentraler Bestandteil

Als Personaldienstleister steht für uns der Mensch im Mittelpunkt. Seit der Unternehmensgründung ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz fester Bestandteil unserer Unternehmensorganisation. Bereits 1996 wurde dieser Bereich in unser Qualitätsmanagementsystem integriert, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern, Arbeitsunfälle zu minimieren und Berufskrankheiten zu vermeiden.



Vision Zero und Präventionsarbeit

Die I. K. Hofmann GmbH verfolgt die **Vision Zero**, die die Vermeidung von Arbeitsunfällen zum Ziel hat. Ein zentraler Baustein dieser Strategie ist das Verfahren zur Erfassung und Analyse von **Beinahe-Unfällen**, das die Präventionsarbeit nachhaltig unterstützt. Dieses Verfahren fördert ein stärkeres Sicherheitsbewusstsein und trägt wesentlich zur Verbesserung der Arbeitssicherheit bei.

Motivierte und gesunde Mitarbeiter tragen nicht nur entscheidend zur Sicherheit, sondern auch zum wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens bei. Dieses Engagement für Sicherheit und Gesundheit ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie.



Sicherheit am Arbeitsplatz – unser oberstes Prinzip.

Konsequente Umsetzung des Arbeitsschutzmanagementsystems

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter hat für uns oberste Priorität – unabhängig davon, wo sie tätig sind. Wir leben unser Arbeitsschutzmanagementsystem mit großer Konsequenz und Verlässlichkeit auf allen Ebenen des Unternehmens.

Intensive Schulung der Führungskräfte

Ein zentraler Baustein unserer Sicherheitsstrategie ist die **Schulung von Niederlassungsleitern und Personaldisponenten**. Sie werden intensiv darauf vorbereitet, die Arbeitssicherheit vor Ort zu gewährleisten und in enger Abstimmung mit unseren Kunden umzusetzen.

Gefährdungsbeurteilungen als Grundlage für Sicherheit

Vor jedem Einsatz führen wir beim Kunden eine **umfassende, arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung** durch. Mithilfe unserer eigenen Software berücksichtigen wir dabei zahlreiche Faktoren, wie die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und die auszuführenden Tätigkeiten (z. B. Schneiden, Stanzen, Fräsen). Diese Beurteilungen ermöglichen es uns, potenzielle Gefahren genau zu erkennen und zu bewerten.

Sicherheitsmaßnahmen in Abstimmung mit dem Kunden

Auf Basis dieser Gefährdungsbeurteilung erfolgt eine gezielte **arbeitssicherheitstechnische Unterweisung** und umfassende Vorbereitung unserer Mitarbeiter auf ihren Einsatz. Diese Maßnahmen werden stets in enger Abstimmung mit dem Kunden durchgeführt, um ein Höchstmaß an Arbeitssicherheit zu gewährleisten.

Dieses systematische Vorgehen garantiert nicht nur den Schutz unserer Mitarbeiter, sondern auch eine nachhaltige Qualitätssicherung in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden.



Arbeitsbedingte Verletzungen.

Im Berichtszeitraum verzeichnete
die I. K. Hofmann GmbH:



Unfälle: 540

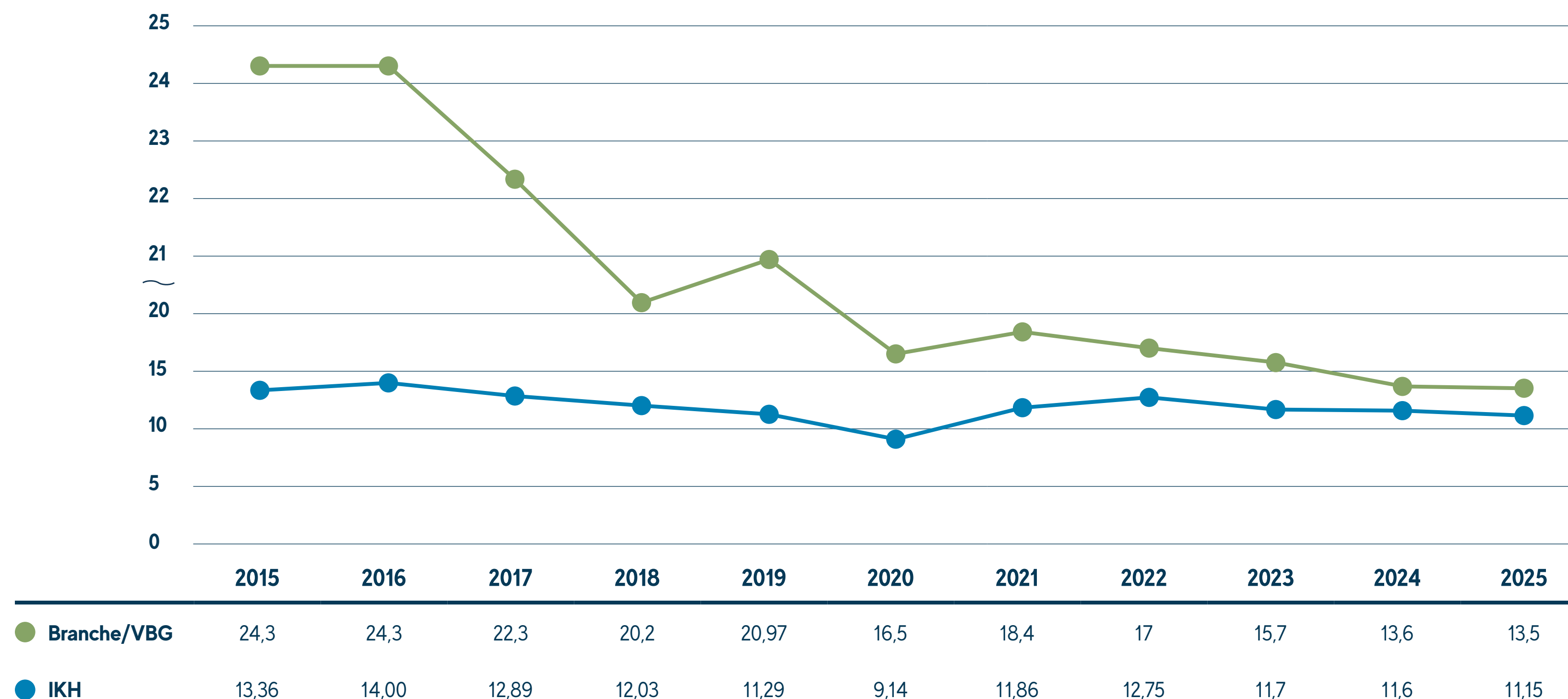


1.000-Mann-Quote: 22,10



**Meldepflichtige Arbeits-
unfälle je 1 Mio. geleisteter
Arbeitsstunden:** 25,41

Arbeitsunfälle/1.000 Versicherungsnehmer





Arbeitsmedizinische Betreuung durch den Betriebsarzt.



Dieses umfassende System der arbeitsmedizinischen Betreuung stellt sicher, dass die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter stets an erster Stelle stehen und proaktiv gefördert werden.

Rechtliche Grundlage und zentraler Betreuungsvertrag

Die arbeitsmedizinische Betreuung unserer Mitarbeiter wird durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und die DGUV Vorschrift 2 geregelt. Um eine einheitliche und umfassende Betreuung zu gewährleisten, hat die Geschäftsleitung direkt einen zentralen Betreuungsvertrag mit dem bestellten Betriebsarzt abgeschlossen.

Darüber hinaus umfasst die arbeitsmedizinische Betreuung **betriebsspezifische Maßnahmen**, wie:

- **Eignungsuntersuchungen** zur Überprüfung der Arbeitsfähigkeit
- **Arbeitsmedizinische Vorsorgeleistungen**, unterteilt in Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge
- **Betriebliche Gesundheitsförderung**, beispielsweise durch Impfberatung, gezielte Gesundheitsgespräche, Fürsorgegespräche bei erhöhten Krankenständen oder Maßnahmen des Wiedereingliederungsmanagements

Beratungs- und Unterstützungsleistungen

Der Betriebsarzt erfüllt eine beratende Funktion in verschiedenen Bereichen. Dazu gehören:

- Durchführung von Schulungen und Unterweisungen
- Beratung zu Gefährdungsbeurteilungen, persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Berufskrankheiten
- Unterstützung bei der Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken

Bedarfsorientierter Ansatz

Der Bedarf an arbeitsmedizinischen Maßnahmen wird gezielt ermittelt – basierend auf den Gefährdungsbeurteilungen der jeweiligen Arbeitsplätze.





Kommunikation und Einbindung in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.



Mit diesem ganzheitlichen Ansatz wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv in die Unternehmenskultur integriert, transparent gestaltet und kontinuierlich weiterentwickelt.



Direkter Zugang zur Abteilung Arbeitssicherheit

Alle Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit, sich mit ihren Anliegen und Fragen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz direkt an die **Abteilung Arbeitssicherheit (ASI)** zu wenden. Diese offene Kommunikation fördert das Sicherheitsbewusstsein und die aktive Beteiligung der Mitarbeiter.



Strategische Ziele und Transparenz

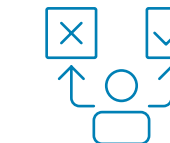
Die I. K. Hofmann GmbH definiert strategische Ziele für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die durch die Geschäftsleitung im Rahmen der **Balanced Scorecard (BSC)** und als messbare **jährliche Unternehmensziele** festgelegt und freigegeben werden. Diese Ziele sind:

- öffentlich einsehbar durch Aushang in den Niederlassungen,
- digital im Intranet verfügbar,
- regelmäßiges Thema in Führungskräftebesprechungen und Unternehmensveranstaltungen.



Ideenmanagement und Best Practices

Über das **Ideenmanagement** können Mitarbeiter aktiv Vorschläge zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einbringen. Diese fließen direkt in die Arbeit der Fachabteilung ein. Erfolgreiche Ansätze und **Best-Practice-Beispiele** werden gesammelt, aufbereitet und über Besprechungen und interne Kommunikationskanäle weitergegeben.



Lernen aus Unfallbeispielen

Neben den Kennzahlen zum Unfallgeschehen werden in den regelmäßigen Führungskräftebesprechungen auch konkrete **Unfallbeispiele** thematisiert. Diese werden von den Führungskräften untersucht, analysiert und präsentiert, um daraus zu lernen und die Präventionsmaßnahmen zu optimieren.



Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Personaldisponenten.

Umfassende Schulungsprogramme durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Die Qualifizierung unserer Führungskräfte und Personaldisponenten erfolgt über die **Hofmann-Akademie** und wird im Bereich **Arbeits- und Gesundheitsschutz** von der Abteilung **Arbeitssicherheit (ASi)** begleitet.

Zu den zentralen Schulungsprogrammen gehören:

- **Kernkompetenzschulung** – Vermittlung grundlegender Kenntnisse in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- **Expertenschulung** – Vertiefung spezifischer Themen, abgestimmt auf die jeweilige Funktion
- **Führung Plus** – Weiterentwicklung von Führungskompetenzen mit Fokus auf Mitarbeiterführung und Kommunikation



Diese Schulungen sind verpflichtend und gewährleisten eine kontinuierliche Qualifizierung aller Mitarbeiter in verantwortungsvollen Positionen.



Jährliche Audits zur Sicherung der Standards

Die Einhaltung externer (z. B. gesetzlicher Vorgaben, Unfallverhütungsvorschriften) und interner Richtlinien wird in den Niederlassungen jährlich durch ein Arbeitsschutz-Audit überprüft, das durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchgeführt wird. Aus den Ergebnissen der Audits werden erforderlichenfalls Maßnahmen abgeleitet, um eine kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse zu gewährleisten.



Ergänzung durch externe Schulungsangebote

Zusätzlich werden Schulungen durch **externe Dienstleister**, wie den TÜV oder die VBG (Verwaltungs-Berufsgenossenschaft), angeboten. Diese ergänzen das Schulungsangebot und sorgen für einen aktuellen und praxisnahen Wissenstransfer.



Gesundheits- förderung durch innovative Angebote.

Über gesetzliche Vorgaben hinaus: Die Hofmann MiK App.

Die I. K. Hofmann GmbH belässt es nicht bei den gesetzlichen Mindeststandards. Mit dem Hofmann FitCoach wurde bisher ein flexibles, ortsunabhängiges Programm zur Gesundheitsförderung angeboten – mit Videos, Tipps und Kursen rund um Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung. Dieses Angebot richtete sich an alle Mitarbeiter – egal ob im Büro, im Schichtdienst oder im Homeoffice – und war individuell anpassbar.

Im Laufe des Jahres 2024 wurde die neue **Hofmann MiK App** als Weiterentwicklung des FitCoach vorbereitet und Anfang 2025 eingeführt. Sie ersetzt nicht nur den bisherigen FitCoach, sondern erweitert das Angebot um zusätzliche digitale Funktionen und eine noch stärkere individuelle Ausrichtung.

Ergänzend dazu haben wir **Mental Health First Aider** ausgebildet. Diese speziell geschulten Ansprechpersonen stehen unseren Mitarbeitern bei mentalen und psychischen Herausforderungen zur Seite und leisten Erste Hilfe sowie Orientierungshilfe bei weiterem Unterstützungsbedarf.





Regelmäßige Überprüfung der Einsatzorte und Gefährdungsbeurteilung.



Alle Mitarbeiter bzw. **100 %** sind durch das SGA-Management-System DIN EN ISO 45001 abgedeckt.

Monatliche und vierteljährliche Begehungen

Im Rahmen ihrer definierten Aufgaben besuchen Personal-disponenten und Niederlassungsleiter regelmäßig – je nach Gefährdungspotenzial **monatlich oder vierteljährlich** – die Einsatzorte der Mitarbeiter im Kundeneinsatz. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen vor Ort zu beurteilen und mit den ursprünglichen Vereinbarungen zu vergleichen.

Gefährdungsbeurteilung und Risikostufen im Ampelsystem

Die Grundlage für diese Begehungen bildet die **Gefährdungsbeurteilung**, die in einem **Ampelsystem** dargestellt wird:

- **Grün: geringes Risiko**
- **Gelb: mittleres Risiko**
- **Rot: hohes Risiko, gefährlicher Arbeitsplatz**

Bei Veränderungen des Arbeitsplatzes oder der Tätigkeit wird die Gefährdungsbeurteilung entsprechend aktualisiert und gegebenenfalls werden weitergehende Maßnahmen eingeleitet, um die Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Digitale Unterstützung und Dokumentation

Mithilfe regelmäßiger Begehungen mit digitaler Dokumentation werden alle relevanten Auftragspunkte vorgegeben. Nach der Überprüfung werden diese Punkte entsprechend dokumentiert. Zu den überprüften Punkten gehört unter anderem die **arbeitsplatzbezogene Unterweisung**, die vom Kundenunternehmen durchgeführt wird.

Die gesamte Dokumentation erfolgt digital und ist über unser System **Time Job** jederzeit nachvollziehbar.

Diese systematische und digitale Vorgehensweise gewährleistet eine lückenlose Überprüfung der Arbeitsplätze und trägt maßgeblich zur Sicherheit und Qualität der Einsätze bei.



Karrieremanagement und Ausbildung – unsere Personalstrategie.

Strategische Verankerung in der Unternehmensentwicklung.

Karrieremanagement und Ausbildung sind feste Bestandteile der Personalstrategie der I. K. Hofmann GmbH, die direkt aus der Unternehmensstrategie abgeleitet wird. Neben der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern stehen die Qualifizierung und Entwicklung aller Mitarbeiter und Auszubildenden im Fokus.

Das Karrieremanagement beginnt mit dem ersten Arbeitstag. Es umfasst individuelle, zielgruppenorientierte Qualifizierungsmaßnahmen, die sowohl fachliche als auch führungsbezogene Inhalte vermitteln. Ein zentraler Bestandteil ist die **Kernkompetenz- und Expertenschulung**, die gezielt Fachwissen und Spezialkenntnisse in relevanten Bereichen vertieft.

Die Mitarbeiter lernen die Strukturen, Prozesse, Philosophie sowie die Werte und das Leitbild des Unternehmens kennen. Durch maßgeschneiderte Schulungen und Weiterbildungsangebote wird sichergestellt, dass sowohl neue als auch langjährige Mitarbeiter stets auf dem neuesten Stand ihres Fachgebiets sind und ihre Expertise kontinuierlich ausbauen können.





Karrieremanagement und Ausbildung.



Individuelle Qualifizierungs- und Ausbildungspläne

Für neue Mitarbeiter dient ein **Einarbeitungsplan** als Leitfa-
den für die persönliche und fachliche Integration. Auszubil-
dende werden durch einen **strukturierten Ausbildungsplan**
über die gesamte dreijährige Ausbildungszeit begleitet, der
individuell auf den jeweiligen Ausbildungsberuf abgestimmt
ist.



Entwicklung zur Führungskraft

Neben der intensiven Einarbeitung in die **Fachlaufbahn** un-
terstützen wir unsere Mitarbeiter auch bei ihrer Entwicklung
zur **Führungskraft**. Auf Basis des Führungskompasses hat
die Personalabteilung ein Anforderungsprofil entwickelt, das
die Kompetenzen und Fähigkeiten für jede Führungsposition
beschreibt. Dieses Profil dient als Grundlage für gezielte
Weiterqualifizierungen und Karriereschritte.



Fortbildungs- vereinbarung

Die I. K. Hofmann GmbH unterstützt Mitarbeiter, die sich
neben ihrer Tätigkeit im Unternehmen weiterbilden möch-
ten. Ob Lehrgang oder Studium – wir unterstützen sie fi-
nanziell und zeitlich, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen.



Ausbildung als Investition in die Zukunft

Ausbildung bedeutet für uns, in eine **innovationsbereite
Generation** zu investieren, gesellschaftliche Traditionen zu
fördern und eine **ausgeprägte Lernkultur** zu schaffen.



Grundlagenvermittlung für alle Mitarbeiter

Ein einheitliches fachliches Grundverständnis ist für uns essenziell. Daher erhalten alle Mitarbeiter und Auszubildenden Schulungen zu zentralen Themen wie:



Compliance



Führungskompass



Qualitätsmanagement



Datenschutz



Arbeitsrecht



Arbeitssicherheit

Diese Inhalte stellen sicher, dass alle Mitarbeiter die grundlegenden Prinzipien und Standards der I. K. Hofmann GmbH verstehen und umsetzen können.

Zielgruppenorientierte Förderung und Grundqualifikation.

Individuelle und zielgruppenorientierte Schulungen

Neben der individuellen Weiterentwicklung legt die I. K. Hofmann GmbH großen Wert auf die **zielgruppenorientierte Förderung** ihrer Mitarbeiter und Auszubildenden. Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen werden passgenau auf die spezifischen Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe zugeschnitten, um die fachliche und persönliche Entwicklung optimal zu unterstützen.



Durchschnittliche Ausbildungs- und Weiterbildungsstunden

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 18.475 Aus- und Weiterbildungsstunden für unsere 346 internen Mitarbeiter geleistet. Dies entspricht durchschnittlich 49,01 Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter.

Verpflichtung zur Weiterbildung

Im Rahmen des **Jahres-Qualitätsziels Nr. 12 (Schulungen)** ist jeder interne Mitarbeiter verpflichtet, an mindestens einer Weiterbildung oder Fachschulung pro Jahr teilzunehmen. Dieses Ziel wird im **Managementbericht** dokumentiert und regelmäßig überprüft, um eine kontinuierliche Weiterbildung zu gewährleisten.

Dieser strukturierte Ansatz verbindet individuelle Förderung mit der Vermittlung von Grundlagenwissen und schafft so eine solide Basis für die langfristige Entwicklung unserer Mitarbeiter und Auszubildenden.



100 % der Mitarbeiter erhalten regelmäßiges Feedback.

Alle Mitarbeiter der I. K. Hofmann GmbH werden regelmäßig hinsichtlich ihrer **Leistung** und ihrer **beruflichen Entwicklung** beurteilt. Dieses Feedback ist ein zentraler Bestandteil unseres Personalentwicklungsprozesses und dient dazu, individuelle Stärken zu fördern, Potenziale zu erkennen und gezielte Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.





Vielfalt als Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft.

In einer Welt des Wandels stehen wir vor globalen, beruflichen und persönlichen Herausforderungen. Diesen begegnen wir mit Toleranz, Vielfalt und Diversität. Unser Unternehmen versteht Vielfalt nicht nur als gesellschaftliche Verantwortung, sondern auch als strategischen Vorteil. Mit einem Team, das Menschen aus 24 Nationen vereint, schöpfen wir aus einem reichen Fundus an Perspektiven, Einstellungen und Ideen. Diese Vielfalt ermöglicht es uns, innovative Lösungen zu entwickeln, gemeinsame Ziele zu erreichen und nachhaltig erfolgreich zu sein. Grundlage dafür ist ein respektvolles Miteinander, in dem unterschiedliche Meinungen geschätzt und konstruktiv eingebracht werden. Dies entspricht unserem Anspruch, eine gleichberechtigte und vielfältige Arbeitskultur zu fördern.

STAND 31.12.2025

Interne Mitarbeiter:	404	
Männer	147	(36,4 %)
Frauen	257	(63,6 %)
Führungskräfte (ab BV)	97	
Männer	49	(50,5 %)
Frauen	48	(49,5 %)
Alter		
Ab 18 Jahren	34	(8,4 %)
21 bis 30 Jahre	88	(21,8 %)
31 bis 40 Jahre	112	(27,7 %)
41 bis 50 Jahre	97	(24,0 %)
51 bis 60 Jahre	65	(16,1 %)
>60 Jahre	34	(8,4 %)



Ein besonderer Ausdruck unseres Engagements ist die Initiative „**Vielfalt gewinnt**“. Sie ist mehr als ein Projekt – sie ist ein Versprechen, Vielfalt und Integration in allen Facetten unseres Handelns zu leben. Grundlage unseres Erfolgs ist ein respektvolles Miteinander, bei dem unterschiedliche Meinungen geschätzt, konstruktiv eingebracht und im Team gemeinsame Lösungen gefunden werden. So schaffen wir die Basis für eine erfolgreiche und zukunftsorientierte Unternehmenskultur.



Stadtteilpatenschaft Nürnberg Langwasser.

Unsere Stadtteilpatenschaft für Langwasser in Nürnberg ist ein herausragendes Projekt, das finanzielle Unterstützung mit dem persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter verbindet. Hier liegt auch unsere Hauptverwaltung, was ein weiterer Grund ist, warum wir uns gerade in diesem Stadtteil engagieren. Unser Ziel ist es, die soziale Infrastruktur zu stärken und die Lebensqualität im Stadtteil zu verbessern. Zu den Aktivitäten zählen unter anderem:

- **Wöchentliche Unterstützung bei der Tafel-Ausgabe:** Unsere Mitarbeiter helfen regelmäßig bei der Verteilung von Lebensmitteln an Bedürftige.
- **Durchführung eines Rollstuhlausflugs:** Bewohner eines Altenheims erhalten Unterstützung bei Ausflügen, um ihre Mobilität und Lebensfreude zu fördern.

- **Unterstützung bei einem kirchlichen Mahlzeit-Projekt:** Mitarbeiter helfen bei der Organisation und Ausgabe von Mahlzeiten für Bedürftige.
- **Bewerbungstrainings für Hauptschüler:** Praxisnahe Vorbereitung auf den Einstieg ins Berufsleben, direkt im Stadtteil.
- **Finanzielle Förderung lokaler Projekte:** Unterstützung für queere Jugendprojekte, Sportangebote für Hortkinder, Projekte der 2. bis 4. Grundschulklassen, das Senioren-Netzwerk und viele weitere Initiativen.
- **Jährlicher Weihnachtsmarkt Langwasser:** Unterstützung bei der Organisation und Durchführung des Weihnachtsmarkts, um Gemeinschaft und Zusammenhalt zu fördern.
- **World Clean-up Day:** Gemeinsam mit engagierten Bürgerinnen und Bürgern setzen sich Hofmann-Mitarbeiter für die Sauberkeit in Langwasser ein.





Sonstiges soziales Engagement.

Neben der Stadtteilpatenschaft engagiert sich die I. K. Hofmann GmbH auch in weiteren sozialen Projekten, die sowohl strukturiert als auch individuell geprägt sind:

- **Hofmann-Spendenmarathon:** Seit 2007 verbindet dieser Marathon sportliche Aktivitäten mit sozialem Engagement. Für jede Teilnahme eines Mitarbeiters an einem sportlichen Wettbewerb wird ein Betrag gesammelt und am Jahresende an die Niederlassungen der Teilnehmer ausgeschüttet, die damit soziale Projekte in ihrem Umfeld unterstützen. Dieses Projekt fördert Gesundheit, Teamgeist und den sozialen Nutzen für die lokale Gemeinschaft.

- **Individuelles Engagement:** Mitarbeiter engagieren sich privat und im Namen des Unternehmens für soziale Aktivitäten in ihren jeweiligen Regionen. Diese Initiativen sind vielfältig und individuell, ohne den Charakter eines strukturierten Förderprogramms.

» [Artikel: Brücken bauen, um Teilhabe zu ermöglichen](#)

» [Artikel: Akrobatik auf zwei Rädern](#)

» [Artikel: „Alle in einem Boot“](#)

» [Artikel: SingFrieden: 200 Nürnberger Schülerinnen und Schüler singen für den Frieden](#)

- **Kreativtag für soziales Engagement:** Das Unternehmen gewährt einen Kreativtag pro Quartal, wenn Mitarbeiter diesen für ehrenamtliche oder soziale Tätigkeiten nutzen möchten.

Governance





Governance.

Verantwortungsvoll führen, nachhaltig gestalten.

Als verantwortungsvoller Personaldienstleister legen wir großen Wert auf Transparenz, Integrität und eine nachhaltige Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeiten. In diesem Bericht dokumentieren wir unsere Maßnahmen und Fortschritte in zentralen Bereichen, die für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und den Schutz der Interessen unserer Stakeholder von besonderer Bedeutung sind.

Verantwortung und Transparenz in der Unternehmensführung

Unsere Unternehmensführung zeichnet sich durch klare Entscheidungsstrukturen und offene Kommunikationswege aus. Mit einer Kultur der Fairness und des gegenseitigen Respekts fördern wir langfristige Wertschöpfung und nachhaltiges Wirtschaften. Der Dialog mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern ist dabei ein zentraler Baustein unseres Erfolgs.

Engagement gegen Korruption

Wir stehen für eine Geschäftstätigkeit, die von Integrität und Fairness geprägt ist. Um Korruption und unethisches Verhalten zu verhindern, haben wir verbindliche Verhaltensrichtlinien etabliert und schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig. Damit schaffen wir ein Bewusstsein für die Bedeutung von Compliance und verantwortungsvollem Handeln.

Steuerliche Verantwortung

Faires und transparentes steuerliches Verhalten ist für uns selbstverständlich. Wir erfüllen nicht nur alle gesetzlichen Anforderungen, sondern legen besonderen Wert auf die Offenlegung und Nachvollziehbarkeit unserer Steuerpraxis. Damit unterstreichen wir unser Bekenntnis zu Ehrlichkeit und gesellschaftlicher Verantwortung.

Verlässliche und ehrliche Kommunikation

Die Art und Weise, wie wir mit unseren Kunden, Mitarbeitern und Partnern kommunizieren, spiegelt unsere Werte wider. Wir stellen sicher, dass unsere Informationen und Werbematerialien klar, verständlich und frei von irreführenden Aussagen sind. Unser Ziel ist es, Vertrauen und langfristige Partnerschaften aufzubauen.

Datenschutz und Privatsphäre

Die I. K. Hofmann GmbH setzt auf ein zertifiziertes Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) nach dem Standard ISO 27001. Der Schutz der Privatsphäre und der verantwortungsvolle Umgang mit sensiblen Daten haben bei uns höchste Priorität. Mit umfassenden Datenschutzrichtlinien, fortschrittlichen technischen Sicherheitsmaßnahmen und regelmäßigen Überprüfungen sorgen wir dafür, dass die Daten unserer Kunden, Mitarbeiter und Partner sicher sind.



Regionale und europäische Beschaffung im Fokus.

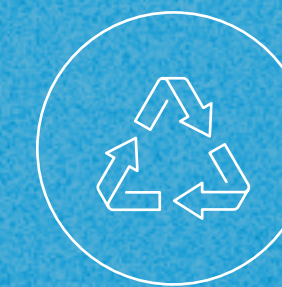
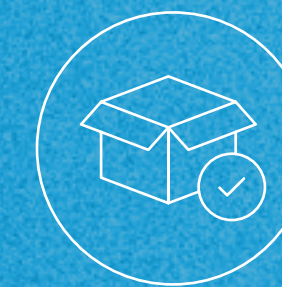
Bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen legt die I. K. Hofmann GmbH Wert auf Regionalität und Nachhaltigkeit. Vorrangig werden Waren und Dienstleistungen aus Deutschland und den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union bezogen. Die beschafften Produkte und Dienstleistungen bergen aufgrund ihrer Beschaffenheit in der Regel keine wesentlichen ESG-Risiken (Environmental, Social, Governance).

Soziale, ethische und ökologische Verantwortung in der Lieferkette

Bei der Auswahl von Lieferanten und Auftragnehmern werden soziale, ethische und ökologische Aspekte konsequent berücksichtigt. Diese Anforderungen orientieren sich an den Prinzipien des UN Global Compact und sind im Code of Conduct der I. K. Hofmann GmbH festgelegt. Der Code of Conduct dient als verbindliche Grundlage für alle Lieferanten und Auftragnehmer und definiert klare Erwartungen in Bezug auf:

- **Ökologische Verantwortung, wie Ressourcenschonung und Klimaschutz**
- **Soziale Aspekte, einschließlich Arbeits- und Menschenrechte**
- **Ethische Grundsätze, wie Korruptionsbekämpfung und Integrität**

Die I. K. Hofmann GmbH erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass sie diese Standards ebenso umsetzen wie das Unternehmen selbst.



Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)

Seit dem 1. Januar 2023 unterliegt die I. K. Hofmann GmbH den Regelungen des **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)**. Ziel des Gesetzes ist es, Menschenrechte und umweltbezogene Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette zu stärken sowie Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren.

Die I. K. Hofmann GmbH hat die erforderlichen Prozesse und Maßnahmen etabliert, um die gesetzlichen Anforderungen umzusetzen. Dazu gehören insbesondere die Analyse und Bewertung von Risiken, die Einführung geeigneter Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie ein Beschwerdeverfahren. Die Umsetzung erfolgt unter Berücksichtigung der jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben.

Mit diesen Maßnahmen stellt die I. K. Hofmann GmbH sicher, dass ihre Lieferketten nicht nur ökonomische, sondern auch ökologische und soziale Verantwortung berücksichtigen, und leistet einen aktiven Beitrag zur Förderung nachhaltiger Geschäftspraktiken.



Hinweisgeberschutz und Compliance.

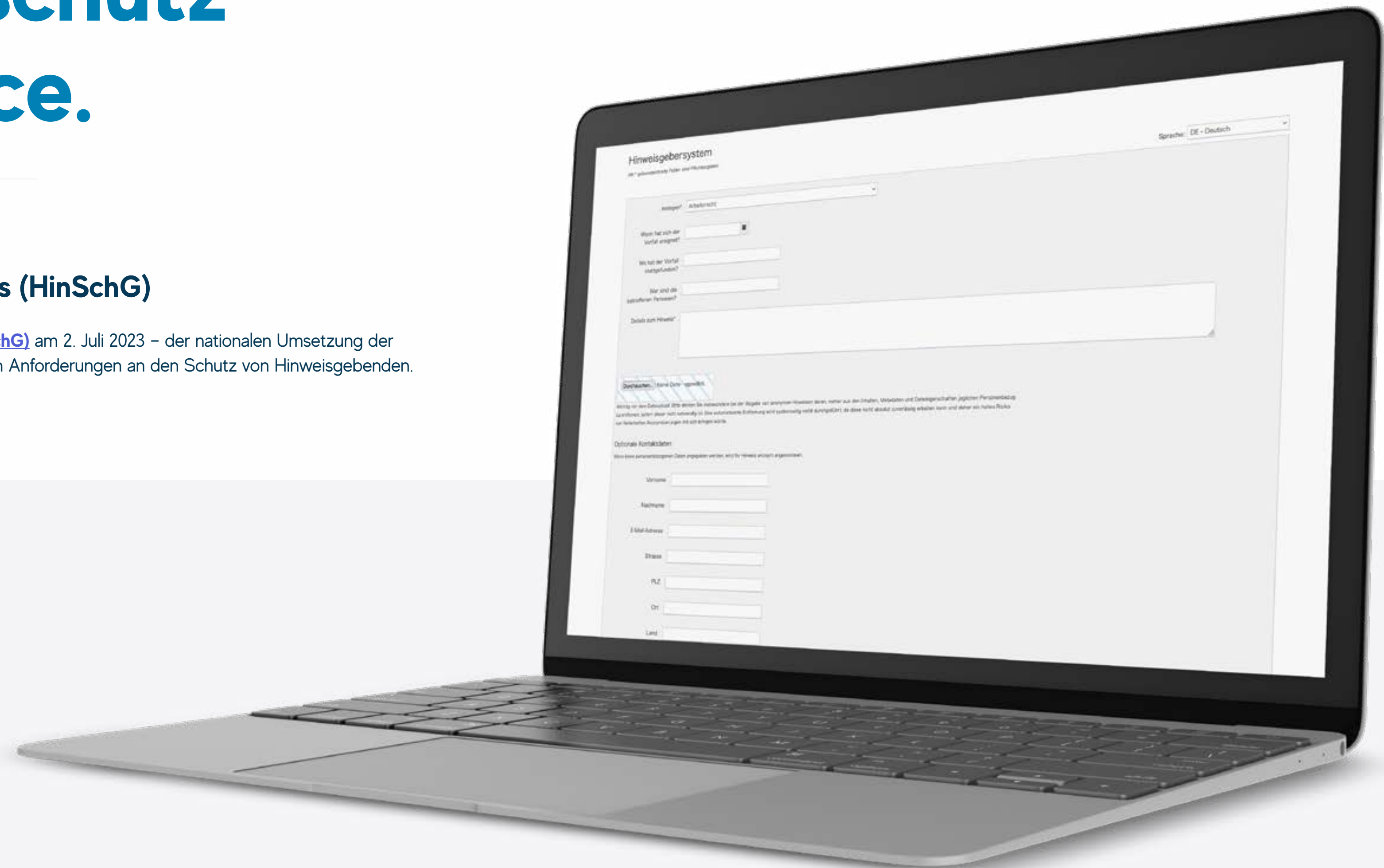
Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG)

Seit dem Inkrafttreten des deutschen [Hinweisgeberschutzgesetzes \(HinSchG\)](#) am 2. Juli 2023 – der nationalen Umsetzung der [Richtlinie \(EU\) 2019/1937](#) – erfüllt die I. K. Hofmann GmbH die gesetzlichen Anforderungen an den Schutz von Hinweisgebenden.

Etabliertes Hinweisgebersystem

Um die Transparenz und Integrität im Unternehmen zu gewährleisten, hat die I. K. Hofmann GmbH ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Dieses ermöglicht es Mitarbeitern, Geschäftspartnern und anderen Stakeholdern, Verstöße oder Missstände anonym zu melden.

Das Hinweisgebersystem unterstützt nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, sondern trägt auch zur Stärkung der Unternehmenskultur bei, indem es Verantwortungsbewusstsein und ethisches Verhalten fördert.





Führungsstruktur und Verantwortung.

Oberstes Leitungsorgan

Die operative Führung der I. K. Hofmann GmbH liegt in den Händen der Geschäftsführerin **Ingrid Hofmann**. Sie wird in ihrer Arbeit durch das zentrale Führungsgremium, das **Executive Committee**, unterstützt.

Das Executive Committee: Stabilität und Innovation

Seit mehr als einem Jahrzehnt sorgt das Executive Committee für Stabilität und gleichzeitige Weiterentwicklung des Unternehmens. Das Gremium setzt sich aus Mitgliedern der Unternehmerfamilie sowie erfahrenen Führungskräften aus dem gesamten Unternehmen zusammen. Gemeinsam werden Zukunftsstrategien entwickelt, Entscheidungen umgesetzt und Innovationen vorangetrieben.



Mit dieser Führungsstruktur verbindet die I. K. Hofmann GmbH langjährige Erfahrung mit einer modernen und zukunftsorientierten Unternehmensführung. Das Zusammenspiel von strategischem Weitblick und klaren Werten bildet die Grundlage für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Verantwortung und Werteorientierung

Alle Mitglieder des Executive Committee handeln nach einem klar definierten Verhaltenskodex, der die folgenden Prinzipien umfasst:

- **Verantwortung übernehmen:** Vorbild sein und strategische Entscheidungen transparent kommunizieren.
- **Mitarbeiter einbeziehen:** Klare und offene Kommunikation im Unternehmen fördern.
- **Impulse aufnehmen:** Veränderungen und Anforderungen der Außenwelt wahrnehmen und in die Unternehmensstrategie einbinden.
- **Soziale Verantwortung leben:** Das Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung nicht nur formulieren, sondern aktiv umsetzen.





Übermittlung kritischer Anliegen.

Das **Risiko- und Compliance-Management** ist integraler Bestandteil der Unternehmensführung und stellt sicher, dass mit kritischen Anliegen sicher, transparent und effizient umgegangen wird.



Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten.

Die **I. K. Hofmann GmbH bezieht fast ausschließlich aus Deutschland**, während 2 % der Beschaffungen aus anderen EU-Mitgliedsstaaten stammen. Dieser hohe Anteil lokaler Lieferanten unterstreicht das Bekenntnis des Unternehmens zur regionalen Wirtschaft und zu kurzen Lieferketten.



Betriebsstätten und Korruptionsrisiken.

Standorte in Deutschland

Alle Standorte der I. K. Hofmann GmbH befinden sich ausschließlich in der **Bundesrepublik Deutschland**. Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der stabilen Geschäftskultur in Deutschland wird das **Korruptionsrisiko** als **gering** eingeschätzt.

Regelmäßige Überprüfungen durch die Interne Revision

Trotz des geringen Risikoprofils sind alle Standorte in den Prüfungsumfang der **Internen Revision** einbezogen. Im Rahmen der Routinetätigkeiten werden auch **korruptionsgefährdete Prozesse** geprüft, um ein Höchstmaß an Transparenz und Compliance zu gewährleisten.

Dieser präventive Ansatz stellt sicher, dass Korruptionsrisiken frühzeitig erkannt und geeignete Maßnahmen ergriffen werden können.





Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement.



Prüfung und Validierung der Steuererklärung

Die Steuererklärung der I. K. Hofmann GmbH wird von einem unabhängigen Steuerberater begleitet, geprüft und in gemeinsamen Ergebnisbesprechungen validiert. Dieser Prozess gewährleistet die sorgfältige Einhaltung aller steuerlichen Vorschriften und trägt zur Transparenz in der Steuerpraxis bei.



Hinweisgebersystem für Compliance-Themen

Das Unternehmen hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das es Stakeholdern ermöglicht, anonym Bedenken hinsichtlich unethischer oder gesetzeswidriger Steuerpraktiken sowie anderer Compliance-Themen zu melden. Dieses System unterstützt die frühzeitige Identifikation und Bearbeitung möglicher Risiken und fördert eine integre Unternehmensführung.



Wirtschaftsprüfung

Der Jahresabschluss der I. K. Hofmann GmbH wird jährlich von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Im Rahmen der Abschlussprüfung werden auch steuerlich relevante Sachverhalte und Bilanzierungsprozesse berücksichtigt. Die unabhängige Prüfung stärkt die Verlässlichkeit der Finanzberichterstattung und unterstützt eine wirksame Governance sowie das interne Kontroll- und Risikomanagement.



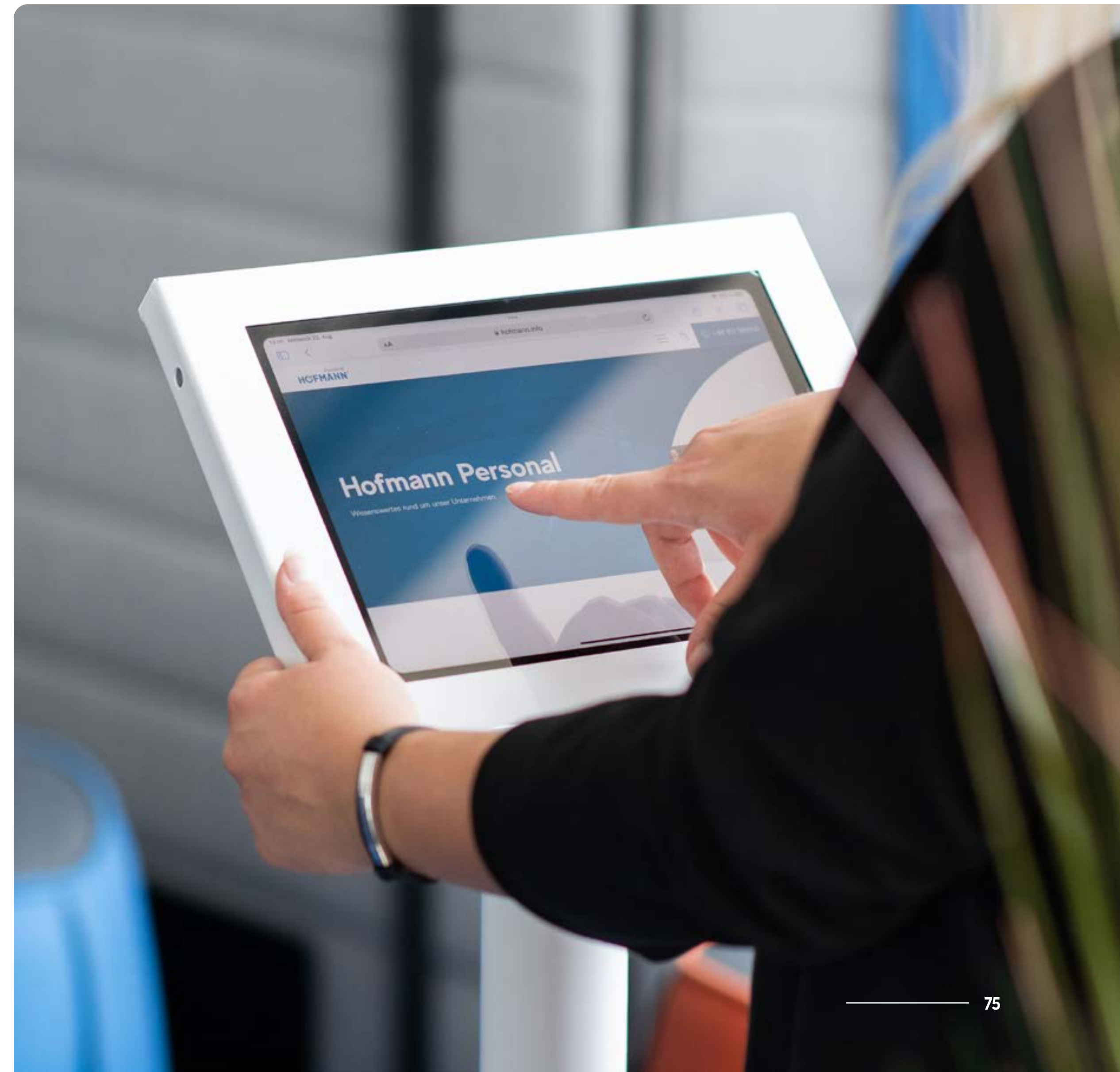
Einbeziehung von Stakeholdern und Management steuerlicher Bedenken.

Steuerkonformität als Teil nachhaltiger Unternehmensführung

Für die **I. K. Hofmann GmbH** ist die Einhaltung nationaler Steuergesetze ein essenzieller Bestandteil der nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung. Das Unternehmen verfolgt keine Steuerstrategien, die darauf abzielen, **Steuerschlupflöcher oder rechtliche Grauzonen** zu nutzen. Vielmehr steht die exakte Einhaltung aller **steuerlichen Vorschriften** im Vordergrund.

Offener Dialog und Zusammenarbeit mit Stakeholdern

Die I. K. Hofmann GmbH setzt auf einen **offenen und transparenten Austausch** mit ihrem Steuerberatungsbüro sowie dem zuständigen Finanzamt. Dieser Dialog wird unter anderem im Rahmen regelmäßiger **Betriebsprüfungen im dreijährigen Turnus** gepflegt.





Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsprävention.



Klare Regeln gegen Korruption

Unser **Code of Conduct** verbietet jegliche Form von **Korruption, Vorteilsgewährung oder Vorteilsnahme**. Er wird regelmäßig überprüft, aktualisiert und seine Einhaltung konsequent überwacht. Ergänzend dazu werden Maßnahmen zur Korruptionsprävention kontinuierlich weiterentwickelt. Alle Lieferanten, Geschäftspartner und Mitarbeiter können über die **Homepage oder das Intranet** auf den Code of Conduct zugreifen.



Verpflichtende Schulung zur Korruptionsprävention

Zur **Sensibilisierung und Prävention** absolvieren alle internen Mitarbeiter eine verpflichtende Schulung zum Thema **Antikorruption**. Diese Schulung dient dazu, umfassend zu informieren und zu befähigen, die geltenden Richtlinien aktiv einzuhalten. Ihre Durchführung wird im Rahmen unserer **Balanced-Scorecard-Ziele für 2025** weiter überwacht.



Hinweisgebersystem und rechtliche Rahmenbedingungen

Über ein anonymes Hinweisgebersystem können Verstöße sicher und vertraulich gemeldet werden.



Schutz der Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

Geschäftstätigkeit und Beschaffung in Deutschland und der EU

Die Geschäftstätigkeit der I. K. Hofmann GmbH sowie ihre Betriebsstätten befinden sich ausschließlich in der Bundesrepublik Deutschland, einem Land mit klaren gesetzlichen Regelungen zum Schutz von Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Das Einkaufsvolumen stammt fast ausschließlich aus Deutschland, die übrigen 2% aus dem EU-Ausland, wo ähnlich hohe Standards gelten.

Keine Vorfälle bekannt

Dementsprechend sind der I. K. Hofmann GmbH keine Vorfälle bekannt, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen bedroht gewesen wäre.



Schutz vor Kinderarbeit in Betriebsstätten und Lieferketten.

Keine identifizierten Risiken im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum wurden keine Geschäftstätigkeiten identifiziert, die ein **signifikantes Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit** beinhalten.

Geschäftstätigkeit in Deutschland und Alterskontrollen

Die Geschäftstätigkeit der I. K. Hofmann GmbH findet ausschließlich in der Bundesrepublik Deutschland statt, wo das Risiko für Kinderarbeit aufgrund strenger gesetzlicher Regelungen praktisch ausgeschlossen ist. Im Rahmen der Routinetätigkeiten werden auch **korruptionsgefährdete Prozesse** geprüft, um ein Höchstmaß an Transparenz und Compliance zu gewährleisten.

- Alle Mitarbeiter – mit Ausnahme einzelner Auszubildender – sind mindestens 18 Jahre alt.
- Bei älteren Mitarbeitern erfolgt eine Altersüberprüfung über das System Time Job, wobei die Personalien durch Vorlage der Ausweise im Original überprüft werden müssen.

Kategorischer Ausschluss risikobehafteter Geschäftspartner

Geschäftstätigkeiten mit Vertragspartnern, die ein Risiko für Kinderarbeit darstellen könnten, werden von der I. K. Hofmann GmbH **kategorisch ausgeschlossen**.

Nachhaltige Beschaffung

Die Überprüfung der Lieferanten erfolgt über eine Software. Mit dieser Lösung werden die Prozesse automatisiert und skalierbar gestaltet. Der aktuelle Bericht wurde ebenfalls mit Osapiens erstellt.

Lieferantenanalyse bestätigt geringes Risiko

Auf Basis der Lieferantenanalyse sieht die I. K. Hofmann GmbH **kein wesentliches Risiko**, zu illegaler Kinderarbeit beizutragen.



Überprüfung neuer Lieferanten anhand sozialer Kriterien.



ENVIRONMENT



SOCIAL



GOVERNANCE

ESG

Regionale Beschaffung mit hohen Standards

Die I. K. Hofmann GmbH **bezieht fast ausschließlich aus Deutschland**, und **2 % aus EU-Mitgliedsstaaten, Regionen** mit hohen sozialen und ökologischen Standards.

Prüfung neuer Lieferanten nach ESG-Kriterien

Neue Lieferanten, bei denen aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit wesentliche Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsthemen zu erwarten sind, werden umfassend überprüft.

- Anhand eines **Fragebogens** werden soziale, ökologische und ethische Kriterien (ESG-Kriterien) abgefragt.
- Zusätzlich werden **Lieferantengespräche** geführt, um die Nachhaltigkeitsanforderungen zu validieren.

Zukunftsorientierte Digitalisierung

Neben dem bereits bestehenden Einsatz einer Software prüfen wir weitere Angebote für Softwarelösungen, um die Überprüfungsprozesse künftig zu automatisieren und skalierbar zu gestalten.

Marketing und Kennzeichnung.



Anforderungen für Produkt- und Dienstleistungsinformationen

Für die Produkte und Dienstleistungen der I. K. Hofmann GmbH bestehen keine spezifischen Anforderungen hinsichtlich Produkt- und Dienstleistungsinformationen oder Kennzeichnung.



Keine Verstöße bei Produkt- und Dienstleistungsinformationen

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen oder deren Kennzeichnung festgestellt.



Keine Verstöße im Bereich Marketing und Kommunikation

Auch im Bereich Marketing und Kommunikation gab es im Berichtszeitraum keine Verstöße.



Schutz der Kundendaten.

Verlässlicher Datenschutz durch ISO 27001.

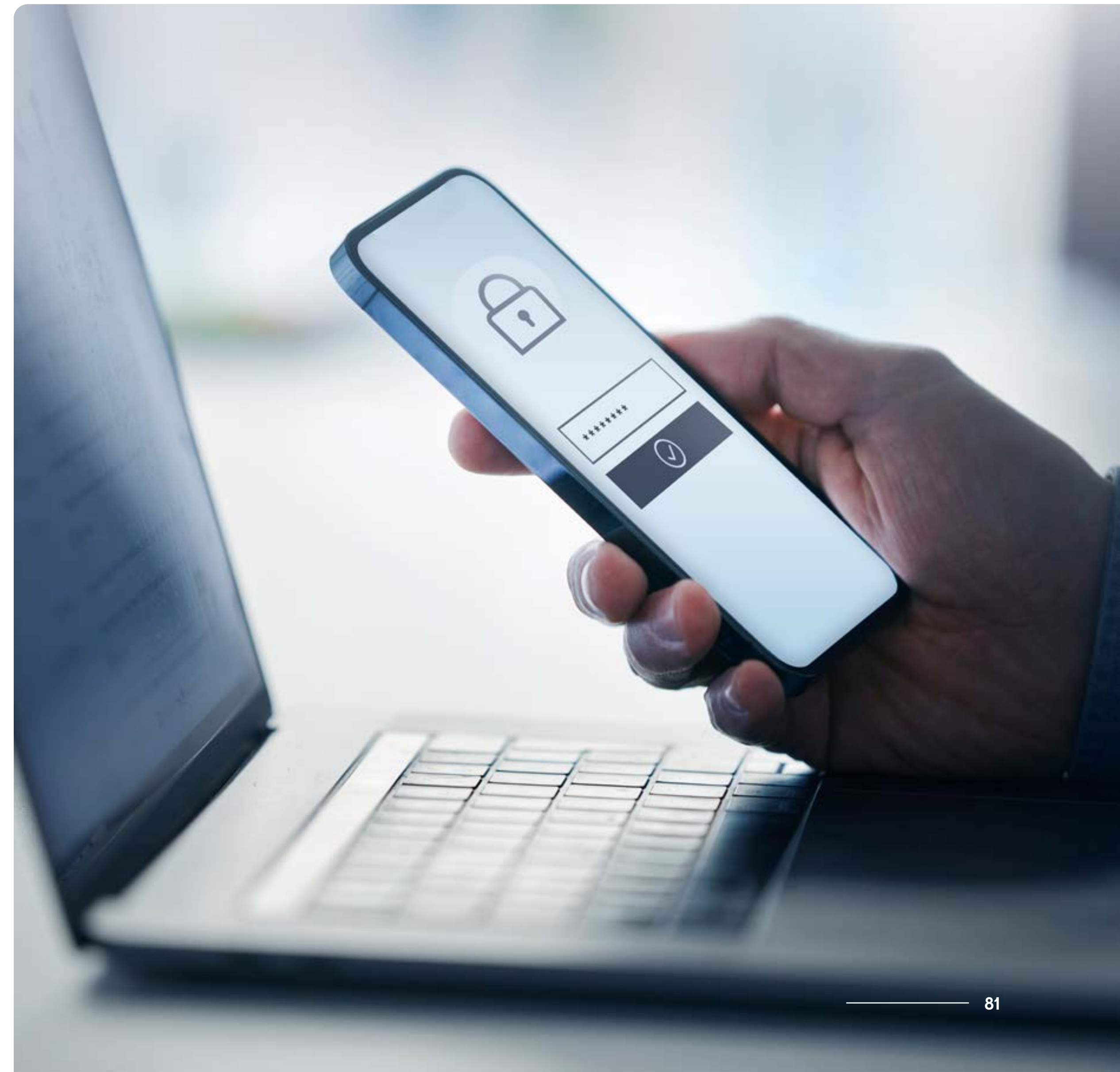
Der Schutz von Kundendaten hat für die I. K. Hofmann GmbH oberste Priorität. Dafür setzt das Unternehmen auf ein zertifiziertes **Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS)** nach dem Standard **ISO 27001**.

Dieses international anerkannte Zertifikat gewährleistet:

- **Sicherheit:** Schutz vertraulicher Daten vor unbefugtem Zugriff
- **Integrität:** Sicherstellung der Datenrichtigkeit und Verfügbarkeit
- **Compliance:** Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben



Durch die konsequente Anwendung von ISO 27001 stellt die I. K. Hofmann GmbH sicher, dass Kundendaten umfassend geschützt sind und höchste Datenschutzstandards eingehalten werden.



GRI-Index

GRI-Inhaltsindex 102.

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
1.1 Organisationsprofil	GRI 102-1	Name der Organisation		11		
	GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		11		
	GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation		11		
	GRI 102-4	Betriebsstätten		13 , 73		
	GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		11		
	GRI 102-6	Belieferte Märkte		13		
	GRI 102-7	Größe der Organisation	s. Lünendonk	13		
	GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern		43	6	 
	GRI 102-9	Lieferkette	s. Code of Conduct s. GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten s. GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden s. V.19.01 Beschaffung operativ und strategisch s. V.19.02 Auswahl externer Dienstleister s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025	69 , 72 , 79	2, 4, 5	

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGK PRINZIP	SDG
1.1 Organisationsprofil	GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette				
	GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		22	7	
	GRI 102-12	Externe Initiativen	s. Urkunde ESG Transparency Award	14, 15		
	GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	s. GVP Mitgliedsurkunde, Tarifbindung s. EURES-Zertifizierung	16		
	GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	s. Nachhaltigkeitsbericht s. BSC s. Führungskompass	10, 17	1-10	
1.2 Strategie	GRI 102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	s. GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers s. BSC	10, 17		
	GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	s. Antikorruptionsrichtlinie s. Code of Conduct s. Leitfaden ISO 26000 s. Nachhaltigkeitsbericht	47	1-7, 10	
	GRI 102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	s. Antikorruptionsrichtlinie s. Code of Conduct	20, 70, 72	1-7, 10	
1.4 Unternehmensführung	GRI 102-18	Führungsstruktur		71		
	GRI 102-19	Delegation von Befugnissen	s. GRI 102-18 Führungsstruktur	71		
	GRI 102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	s. GRI 102-18 Führungsstruktur	71		

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
1.4 Unternehmensführung	GRI 102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	s. GRI 102-18 Führungsstruktur s. GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern s. GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen s. GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	18 , 19 , 47 , 48 , 56 , 72 , 75		
	GRI 102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	s. GRI 102-18 Führungsstruktur	71		 
	GRI 102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	nicht relevant, inhabergeführte GmbH			
	GRI 102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	nicht relevant, inhabergeführte GmbH			 
	GRI 102-25	Mechanismen des Verwaltungsrates zur Vermeidung von Interessenkonflikten	nicht relevant, inhabergeführte GmbH			
	GRI 102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	s. BSC s. GRI 102-18 Führungsstruktur	71		
	GRI 102-27	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	nicht relevant, inhabergeführte GmbH			
	GRI 102-28	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	nicht relevant, inhabergeführte GmbH			

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
1.4 Unternehmensführung	GRI 102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	s. GRI 102-18 Führungsstruktur s. Nachhaltigkeitsbericht s. ISO 9001 s. ISO 27001 s. ISO 45001 s. ISO 50001 s. BSC s. V.19.01 Beschaffung operativ und strategisch s. V.19.02 Auswahl externer Dienstleister s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025	7 , 8 , 26 , 52 , 71 , 81		
	GRI 102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	s. GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen s. GRI 102-18 Führungsstruktur s. BSC s. ISO 9001 s. ISO 27001 s. V.19.01 Beschaffung operativ und strategisch s. V.19.02 Auswahl externer Dienstleister s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025	17 , 71		
	GRI 102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	s. BSC s. GRI 102-18 Führungsstruktur s. V.09.01 Interne Revision s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025	71		
	GRI 102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	s. GRI 102-18 Führungsstruktur	71		

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
1.4 Unternehmensführung	GRI 102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	s. GRI 102-18 Führungsstruktur	71		
	GRI 102-34	Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen	nicht relevant, inhabergeführte GmbH			
	GRI 102-35	Vergütungspolitik	s. GRI 102-41 Tarifverträge s. DA 33 Informationen zur Anwendung des Tarifvertrages BAP-DGB	44 , 46 , 49		
	GRI 102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	s. GRI 102-41 Tarifverträge s. GRI 102-35 Vergütungspolitik	44 , 46 , 49		
	GRI 102-37	Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	s. GRI 102-41 Tarifverträge s. GRI 102-35 Vergütungspolitik	44 , 46 , 49		
	GRI 102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	s. GRI 102-41 Tarifverträge	44 , 49		
	GRI 102-39	Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung	s. GRI 102-41 Tarifverträge	46 , 49		
1.5 Einbindung von Stakeholdern	GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		18		
	GRI 102-41	Tarifverträge	s. Faktenblatt AÜG s. GVP Mitgliedsurkunde, Tarifbindung s. Tarifverträge Zeitarbeit s. Sechste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung s. Übersicht geänderte TV BZ und neue TV IAP s. DA 33 Informationen zur Anwendung des Tarifvertrages BAP-DGB (jetzt GVP)	16 , 44 , 46 , 49	3	

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
1.5 Einbindung von Stakeholdern	GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	s. GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen s. GRI 102-9 Lieferkette s. Code of Conduct s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025	18		
	GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	s. Leitfaden Konsensgespräch s. Unser Führungskompass	16, 18, 62, 63		
	GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		16, 18, 62, 63		
1.6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung	GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		11		
	GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		8, 19, 20		
	GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	s. Nachhaltigkeitsbericht	8, 19, 20		
	GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	Geschäftsjahr 24/25			
	GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Geschäftsjahr 24/25			
	GRI 102-50	Berichtszeitraum	Geschäftsjahr 24/25			
	GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	Geschäftsjahr 23/24			
	GRI 102-52	Berichtszyklus	jährlich s. GRI 102-56 Externe Prüfung			
	GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		103		

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
1.6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung	GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		82-102		
	GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	s. GRI-Inhaltsindex s. Nachhaltigkeitsbericht	82-102		
	GRI 102-56	Externe Prüfung	s. GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	14		

GRI-Inhaltsindex 200.

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
201 Wirtschaftliche Leistung 2016	GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	s. GRI 102-56 Externe Prüfung	13		
	GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	s. Nachhaltigkeitsbericht	23		
	GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne				
	GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand				
202 Marktpräsenz 2016	GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	s. GRI 102-35 Vergütungspolitik s. GRI 102-41 Tarifverträge	44 , 46 , 49	6	 
	GRI 202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	s. GRI 102-6 Belieferte Märkte	13		
203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	s. GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen s. Stadtteilpatenschaft Langwasser	65 , 66		 
	GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	s. GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	50		 

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
204 Beschaffungspraktiken 2016	GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	s. GRI 102-9 Lieferkette s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025	69 , 72 , 79		
205 Antikorruption 2016	GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		73	10	
	GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	s. Antikorruptionsrichtlinie s. Code of Conduct s. GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik s. GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	76	10	
	GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	s. GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik s. Dashboard HinSchG	73	10	
206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	s. GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	70	10	
207 Steuern 2019	GRI 207-1	Steuerkonzept		68 , 74 , 75		
	GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	s. GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	68 , 74 , 75		
	GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	s. Bescheinigung in Steuersachen Zentralfinanzamt Nürnberg	72		
	GRI 207-4	Länderbezogene Berichterstattung				

GRI-Inhaltsindex 300.

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
301 Materialien 2016	GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		24 , 25	8	
	GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		24 , 25		
	GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	nicht relevant			
302 Energie 2016	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	s. GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) s. ISO 50001 s. DA 50 Energiemanagement s. Energiemanagement-Handbuch s. Energiepolitik s. Energieplanungsprozess s. Nachhaltigkeitsbericht	26-28 , 30-33	7-8	 
	GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	nicht relevant			
	GRI 302-3	Energieintensität	nicht relevant			
	GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	s. GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) s. BSC	28	7-8	 
	GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		28	7-8	

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
303 Wasser und Abwasser 2018	GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		29	7-8	
	GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	s. GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	29	7-8	
	GRI 303-3	Wasserentnahme	s. GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	29	7-8	
	GRI 303-4	Wasserrückführung	s. GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	29	7-8	
	GRI 303-5	Wasserverbrauch	s. GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	29	7-8	
304 Biodiversität 2016	GRI 304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden	nicht relevant			
	GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	nicht relevant			
	GRI 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	nicht relevant			
	GRI 304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	nicht relevant			

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
305 Emissionen 2016	GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		30	7-8	 
	GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	s. GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	31	7-8	 
	GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		32	7-8	
	GRI 305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	s. GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) s. GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern (Berichtsjahr 2024)	33		
	GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	s. GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) s. GRI 305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen s. GRI 305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen (Berichtsjahr 2024)	34	7-8	
	GRI 305-6	Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	nicht relevant			
	GRI 305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	nicht relevant			
306 Abfall 2020	GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	s. GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	34	7-8	
	GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	s. Abfallordnung s. DA54 Aktenvernichtung, Datenlöschung	35	7-8	
	GRI 306-3	Angefallener Abfall	GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	36		

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
306 Abfall 2020	GRI 306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	36		
	GRI 306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	36		
307 Umwelt-Compliance	GRI 307-1	Umwelt-Compliance		37	7-8	
308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016	GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	s. Code of Conduct s. GRI 102-9 Lieferkette s. GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025 s. Abfallordnung	38 , 69 , 79	7, 8, 9	
	GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	s. GRI 102-9 Lieferkette s. GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025	38 , 69 , 79	7, 8, 9	

GRI-Inhaltsindex 400.

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
401 Beschäftigung	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		51	6	
	GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden				
	GRI 401-3	Elternzeit		51	6	
402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen				
403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	GRI 403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	s. ISO 45001 s. BGM-Guide s. Mental Health First Aider s. Jahres-Qualitätsziel	52 , 53 , 55 , 56 , 58 , 59		
	GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	s. DA 10 Sicherheitstechnische Einweisung (und Einsatzmitteilung) s. DA 22 Besuch am Tätigkeitsort (BTO) s. DA 30 Gefährliche Arbeiten und Tätigkeiten in besonders gefährlichen Arbeitsbereichen (SCC Dokument 009)	53 , 59		

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	s. DA 21 Arbeitsmedizinische Betreuung Durchführung arbeitsmedizinischer Maßnahmen/ Gesundheitstag s. BGM-Guide	55		
	GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	s. GRI 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz s. GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risiko-bewertung und Untersuchung von Vorfällen s. GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste s. Jahres-Qualitätsziel s. BSC s. BGM-Guide s. Mental Health First Aider	52 , 53 , 55 , 56 , 57		 
	GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	s. GRI 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz s. GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risiko-bewertung und Untersuchung von Vorfällen s. GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter s. BGM-Guide s. Mental Health First Aider s. Dashboard Schulungen 2025	57 , 58 , 62		
	GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	s. GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste s. Infoblatt BGM s. BGM-Guide s. Mental Health First Aider s. MiK App Schrittanleitung	55 , 58		

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGK PRINZIP	SDG
403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	s. GRI 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz s. GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen s. GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz s. GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz s. BGM-Guide	52-59		
	GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	s. GRI 403-1: Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz s. ISO 45001 s. BGM-Guide	52, 59		
	GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	s. Arbeitsschutz-Report	54		  
	GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	s. Arbeitsschutz-Report	58		  
404 Aus- und Weiterbildung 2016	GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016	s. V.07.01 Einarbeitung interner Mitarbeiter s. V.07.02 Aus- und Weiterbildung interner Mitarbeiter s. Führungskompass s. Dashboard Schulungen 2025	60, 61, 62		
	GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	s. Dashboard Schulungen 2025	62	6	 

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
404 Aus- und Weiterbildung 2016	GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	s. BSC	60 , 61 , 62	6	
	GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	s. Leitfaden Konsensgespräch	63	6	 
405 Diversität und Chancengleichheit 2016	GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	s. Jahres-Qualitätsziel s. EURES-Zertifizierung	16 , 45 , 64	6	 
	GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	s. GRI 202-1: Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn s. GRI 102-35 Vergütungspolitik s. GRI 102-41 Tarifverträge s. DA 33 Informationen zur Anwendung des Tarifvertrages GVP-DGB	46 , 49	6	  
406 Nichtdiskriminierung 2016	GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	s. GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen s. GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	17 , 70	6	 
	GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	s. GRI 102-12 Externe Initiativen s. Code of Conduct s. GRI 102-9 Lieferkette s. GRI 102-6 Belieferte Märkte s. GRI 102-4 Betriebsstätten s. GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten s. GRI 102-41 Tarifverträge s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025	13 , 46 , 69 , 69 , 77	6	

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
408 Kinderarbeit 2016	GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	s. GRI 102-12 Externe Initiativen	13, 64, 69, 78	5	 
			s. Code of Conduct			
			s. GRI 102-9 Lieferkette			
			s. GRI 102-6 Belieferte Märkte			
			s. GRI 102-4 Betriebsstätten			
409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	s. GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	69, 69, 79	4	
			s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025			
410 Sicherheitspraktiken 2016	GRI 410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde				
411 Rechte der indigenen Völker 2016	GRI 411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden				
412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	GRI 412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	s. GRI 102-4 Betriebsstätten	13, 69, 72, 79	1, 2	
			s. GRI 102-6 Belieferte Märkte			
			s. GRI 102-9 Lieferkette			
413 Lokale Gemeinschaften 2016	GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	s. GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	13		
	GRI 413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	s. Stadtteilpatenschaft Langwasser			

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	s. GRI 102-9 Lieferkette s. Code of Conduct s. Angabe 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025	69, 72, 79		
	GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	s. GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten s. GRI 102-9 Lieferkette s. Code of Conduct s. Auswertung Software LkSG / Dashboard Lieferkette 2025	69, 72, 79		
415 Politische Einflussnahme 2016	GRI 415-1	Parteispenden				
418 Kundengesundheit und -sicherheit 2016	GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		81		
	GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten				
417 Marketing und Kennzeichnung 2016	GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		80		
	GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		80		
	GRI 417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		80		

GRI-STANDARD UND ANGABEN			VERWEIS BZW. KOMMENTAR	SEITEN	UNGC PRINZIP	SDG
418 Schutz der Kundendaten 2016	GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	s. DA 09 Datensicherung und Datensicherheit s. DA54 Aktenvernichtung, Datenlöschung s. GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik s. L.01 Leitlinie ISMS nach ISO 27001 s. ISO 27001 s. Abfallordnung s. Dashboard HinSchG	81		

Impressum.

Die I. K. Hofmann GmbH, 1985 von Ingrid Hofmann gegründet, gehört zu den größten Personaldienstleistern in Deutschland. An mehr als 150 Standorten in Deutschland, Italien, Österreich, der Schweiz, der Slowakei, Tschechien, Ungarn und den USA arbeiten die Mitarbeiter nach dem Motto „Wir lieben es, Menschen mit Jobs zu verbinden“.

Über die Tochterunternehmen und Marken bietet das Unternehmen das gesamte Personaldienstleistungsspektrum von der Arbeitnehmerüberlassung über die Personalvermittlung sowie Onsite Management, Master Vendor, Freelancing bis hin zu Aus- und Weiterbildung sowie Outsourcing an.

Rund 800 Jobmanager kümmern sich international um die Mitarbeiter im Kundeneinsatz. Insgesamt beschäftigt die Unternehmensgruppe somit rund 15.000 Menschen. Zahlreiche Auszeichnungen bestätigen die jahrzehntelange Qualität als Arbeitgeber und Personaldienstleister im internationalen Markt.

Mit den Initiativen „Vielfalt gewinnt“ und „Kein Fan ohne Job“ positioniert sich das Unternehmen gegen Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus.



Ansprechpartner | Kontakt

📍 **I. K. Hofmann GmbH - Hauptverwaltung**
Lina-Ammon-Straße 19, 90471 Nürnberg

☎ +49 (0)911 98993-0

✉ nachhaltigkeits@hofmann.info

🌐 hofmann.info

© 2026 I. K. Hofmann GmbH | All Rights Reserved.

Alle Inhalte dieses Berichts, einschließlich Texten, Bildern und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt und Eigentum der I. K. Hofmann GmbH. Eine Verwendung, Vervielfältigung, Verbreitung oder Veröffentlichung – auch auszugsweise – ist ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung nicht gestattet.

Stand-Nr. FW5-0826 – Alle Bezeichnungen richten sich an alle Geschlechter.

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität.

Jegliche Haftung seitens der I. K. Hofmann GmbH anderer Mitgliedsunternehmen wird ausgeschlossen.

Gestaltungskonzept und Layout

FACHWERK 5

Studio für Kommunikationsdesign
Am Gutshof 5, 36093 Künzell-Keulos