



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Fortschrittsbericht 2015 UN Global Compact

Statement Geschäftsführung



Als Marktführer im Bereich Personaldienstleistungen sehen wir es als unsere Aufgabe und Verpflichtung die Gesellschaft positiv mitzugestalten und gesellschaftliche als auch soziale Verantwortung zu übernehmen. Deswegen fühlen wir uns auch den Prinzipien von **UN Global Compact** verpflichtet.

Der Arbeitsmarkt ist ständig in Bewegung, die Anforderungen unserer Firmenkunden als auch Erwartungen unserer BewerberInnen und MitarbeiterInnen sind einem kontinuierlichen Wandel ausgesetzt. Als kompetenter und professioneller Partner ist es uns daher sehr wichtig diesen Erwartungshaltungen von Beginn an Rechnung zu tragen, eine Vorreiterrolle zum Vorteil aller Beteiligten und der Gesellschaft im weiteren Sinne einzunehmen und unsere Verantwortung durch zielgerichtete Maßnahmen wahrzunehmen.

Moderne Personaldienstleistungen tragen zur Schaffung neuer und zur Erhaltung bestehender Arbeitsplätze sowie zu höherer Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität von Unternehmen und somit zu einer Stärkung des Wirtschaftsstandortes Österreich bei. Dieser kommt speziell in angespannten Wirtschaftszeiten eine besondere Bedeutung zu. Hier leistet die Branche, als der größte Vermittler des österreichischen Arbeitsmarktservice einen wesentlichen Beitrag, erwerbslose Menschen in Beschäftigung zu bringen. So konnten 50% der ZeitarbeitnehmerInnen aus der Erwerbslosigkeit in den Arbeitsmarkt integriert werden. 2015 wurden branchenweit in Österreich weiterhin 52% der ZeitarbeitnehmerInnen in die Stammbeslegschaft von Unternehmen übernommen. Neben laufenden Vermittlungsleistungen von Trenkwalder wurde 2015 die Initiative **Alliance for integration@work** für Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt gestartet.

Diese Initiative hilft besonders

- › Jungen Erwachsenen zwischen 18 und 25 Jahren
- › Personen mit keiner oder geringer Ausbildung (max. Schulabschluss)
- › Menschen mit Migrationshintergrund
- › WiedereinsteigerInnen nach der Elternkarenz
- › Menschen im Alter 50+ sowie
- › Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen oder Einschränkungen

Trenkwalder ist es darüber hinaus wichtig, arbeitssuchenden Menschen eine Orientierungshilfe im Bewerbungsprozess zur Verfügung zu stellen. Aus diesem Grund werden laufend Publikationen herausgegeben, die BewerberInnen als Hilfestellung am Arbeitsmarkt dienen.

Auch die schonende Nutzung von Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen. Deswegen wurde 2015 mit der Einführung der Umweltmanagementnorm ISO 14001 begonnen. So achten wir bei unserem Fuhrpark auf einen geringen Schadstoffausstoß und bei elektronischen Geräten auf einen niedrigen Energieverbrauch. Auch die Senkung des Papierverbrauchs ist uns ein großes Anliegen. Ressourcen in all diesen Bereichen konnten wir 2015 durch entsprechende Umsetzungen strategischer Maßnahmen weiter senken.



Mag. Klaus Lercher, MBA
CEO Trenkwalder Personaldienste GmbH

Statement Recht & HR



Um unsere MitarbeiterInnen bestmöglich auf die Anforderungen, denen sie im Arbeitsalltag entsprechen müssen, vorzubereiten, legen wir großes Augenmerk auf eine strategische Personalentwicklung. Unser Ziel ist es die Belegschaft durch optimale Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei der Erfüllung ihrer hohen Anforderungen im Arbeitsalltag zu unterstützen. Hierzu war und ist es uns ein Anliegen unsere Trenkwalder Academy nach internationalen Qualitätsstandards auszurichten. Die Quality Austria bestätigte unserer Academy die Anwendung und Weiterentwicklung eines wirksamen Qualitätsmanagement-Systems entsprechend den Forderungen der **ISO 9001:2008 Trenkwalder Academy**.

Im Rahmen der Academy legten wir im Jahr 2015 unseren Fokus auf die intensive Weiterentwicklung unserer Führungskräfte auf der zweiten Managementebene, um sie bei der Erfüllung ihrer hohen Anforderungen im Arbeitsalltag und im Zusammenhang mit den neuen Herausforderungen unserer Branche zu unterstützen.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Förderung unserer High Potentials. Im Rahmen eines Mitarbeiterentwicklungsprogrammes hatten besonders engagierte KollegInnen, die Möglichkeit im Rahmen maßgeschneiderter Trainingsmodule ihre individuellen Stärken punktgenau zu schärfen und diese anschließend bei der Planung und Umsetzung unternehmensinterner Projekte anzuwenden. Während des gesamten Ausbildungsprogrammes wurden unsere MitarbeiterInnen durch fachspezifische Coaches unterstützt und begleitet.

Unsere VertriebsmitarbeiterInnen hatten die Möglichkeit an einem Ausbildungszyklus zur Stärkung ihrer sozialen Kompetenzen teilzunehmen, in dem der Schwerpunkt auf der Wirksamkeit des eigenen Handelns in herausfordernden Team- und Projektsituationen lag und der maßgeblich an der Verbesserung ihrer Kommunikationsfähigkeiten beitrug.

„**Personalentwicklung im engsten Sinne**“ umfasst jedoch nicht nur den Bereich der Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen. Im weiten Sinne umfasst die „Personalentwicklung“ die Förderung des Unternehmens durch betriebsinterne Personalarbeit, wozu auch die Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen gehört.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist in unseren Augen ein modernes Instrument mitarbeiterInnenorientierter Führung und trägt dazu bei das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen zu fördern, die Kosten der sozialen Sicherung zu senken und dadurch unsere Betriebsergebnisse langfristig zu verbessern. Unsere Abteilung „Sicherheits- und Gesundheitsmanagement“, welche maßgeblich dazu beigetragen hat unser Unternehmen sowohl von der **AUVA-SGM** als auch **BS OHSAS 18001:2007** erfolgreich zertifizieren zu lassen, bietet nicht nur unseren internen MitarbeiterInnen verschiedenste gesundheitsfördernde Maßnahmen an, sondern auch unseren externen MitarbeiterInnen, um sie dabei zu unterstützen, sowohl fachlich als auch gesundheitlich ihre Aufgaben erfolgreich erledigen zu können.

Zur laufenden Verbesserung unseres Gesundheitsmanagements wurden im Jahr 2015 weitere Sicherheitsvertrauenspersonen und Ersthelfer ausgebildet sowie den bestehenden Ersthelfern, die Möglichkeit der Auffrischung ihres Fachwissens gegeben.

Als Unternehmen, welches laufend intensiven persönlichen Kontakt mit Menschen hat, können wir uns nicht nur sehr gut mit den Prinzipien von UN Global Compact identifizieren, sondern ist es uns ein ganz besonderes Anliegen gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Mag. Nicole Gamauf
Leiterin Recht und HR

Prinzipien Menschenrechte

Die Respektierung und Einhaltung der Menschenrechte, zu denen sich Trenkwalder ohne Wenn und Aber bekennt, sehen wir durch die österreichische Gesetzgebung und Kontrolle, keinem besonderen Risiko ausgesetzt. Zur Wahrung der Einhaltung und Unterstützung der Menschenrechte werden alle unsere MitarbeiterInnen während Ihrer Ausbildung bei Trenkwalder (Pflichtkurse) durch die hauseigene Rechtsabteilung in den notwendigen Grundlagen geschult. An allen Trenkwalder Standorten liegen die aushangspflichtigen Gesetze auf. Die Qualitätsmanagement Abteilung überprüft im Rahmen der jährlichen internen Audits das Vorhandensein dieser Gesetze an unseren Standorten. Dabei wird auch viel Wert darauf gelegt, dass diese Gesetze für jedermann leicht zugänglich und auffindbar sind. Weiters wird ebenfalls durch das Qualitätsmanagement die bei Trenkwalder verwendete Software in regelmäßigen Abständen auf Funktionen und Eingaben überprüft, welche gegen die Menschenrechte verstoßen könnten.

Für Trenkwalder zählt zusätzlich zur universellen Deklaration der Menschenrechte auch die Menschenwürde, der sich Trenkwalder im Besonderen durch CSR Aktivitäten widmet. Für unser Unternehmen ist Menschenwürde ein Grundrecht, weshalb wir gezielt Aktivitäten und NGOs unterstützen, welche sozial bzw. gesellschaftlich benachteiligte Mitmenschen unterstützen.

So wurden 2015 folgende Organisationen finanziell bzw. durch Teilnahme unserer MitarbeiterInnen unterstützt:

- › Stiftung Kindertraum: Erfüllung von Herzenswünschen schwerkranker oder behinderter Kinder
- › Special Olympics: jährliche Unterstützung zur Finanzierung ganzjähriger Trainingsmöglichkeiten behinderter SportlerInnen
- › Kinder Krebs Hilfe: Trenkwalder unterstützt bei Impulswochen und Familienwochenenden
- › Blinden- und Sehbehindertenförderungswerk: Trenkwalder unterstützt die Organisation, die Menschen mit Sehbehinderung Arbeit und soziale Anbindung bietet.
- › Drogen-Präventions-Projekt: Unterstützung der primärpräventiven Aufklärungsarbeit im Bereich der Drogenprävention für Schulen, Lehrwerkstätten und Unternehmen
- › Initiative Kinder- und Jugendlichenrehabilitation: Trenkwalder unterstützt die Initiative die sich dafür einsetzt, betroffenen Kindern und Jugendlichen sowie deren Eltern und Geschwistern eine Rehabilitation unter optimalen Bedingungen mit entsprechender Betreuung und in kindgerechter Umgebung zu ermöglichen.

Prinzipien Arbeitsnormen

Als Unternehmen, welches im Bereich der Personaldienstleistungen tätig ist, sind uns die Prinzipien der Arbeitsnormen ein ganz besonderes Anliegen, in denen wir im Speziellen unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung wahrnehmen und zum Vorteil Aller mitgestalten.

Prinzip 3:
Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für ...

Trenkwalder verfügt sowohl über einen Betriebsrat für gewerbliche Mitarbeiter (Arbeiter), als auch über einen Betriebsrat für kaufmännische und technische Mitarbeiter (Angestellte). Sowohl der Geschäftsführung als auch den Eigentümern der Gesellschaft ist es ein Anliegen, die Organe der Arbeitnehmervertretung in maßgebliche Entscheidungen der Unternehmensführung, die Mitarbeiter betreffen, mit einzubeziehen, um die Praktikabilität und Nachhaltigkeit von relevanten Entscheidungen zu gewährleisten.

Darüber hinaus ist die Trenkwalder Personaldienste GmbH aktiv in die Vertretung der Branche auf Ebene der Wirtschaftskammer vertreten und nimmt an den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen mit den Vertretern der Arbeitnehmern aktiv teil.

Im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen wurde zudem für externe Mitarbeiter der Branche der Personaldienstleister auf gesetzlicher Ebene ein Sozial- und Weiterbildungsfonds eingeführt, in dessen Vorstand wir aktiv mitarbeiten. Ziel ist die kontinuierliche Weiterentwicklung von ZeitarbeiterInnen zur Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikationen. Im Jahr 2015 war es uns möglich 260 externe MitarbeiterInnen im Rahmen des Sozial- und Weiterbildungsfonds zu qualifizieren, und dadurch zu einer maßgeblichen Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen und Karriereentwicklung beizutragen.

Prinzip 4: ... die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, ...

Zwangsarbeit ist in Österreich aufgrund der Bestimmung des Art 4 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) verboten. Österreich ist der EMRK bereits 1958 beigetreten, welche im Jahr 1964 in den Verfassungsrang gehoben wurde. Durch intensive Schulungen unserer MitarbeiterInnen im Rahmen der Trenkwalder Academy wird sichergestellt, dass unseren externen MitarbeiterInnen keine Einsätze aufgezwungen werden, die ihren persönlichen Interessen zuwiderlaufen. Sollte – was bisher noch nie geschehen ist – ein angebotener Arbeitseinsatz von einem/r MitarbeiterIn als nicht durchführbar erlebt werden, steht der Betriebsrat gegebenenfalls die AK oder Gewerkschaft als Anlaufstelle zur Verfügung.

Prinzip 5: ... die Abschaffung der Kinderarbeit und ...

Aufgrund der in Österreich geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen ist im gesamten Bundesgebiet sichergestellt, dass die Arbeit von Kindern (minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht) generell verboten ist. Jugendliche bis zur Absolvierung des 18. Lebensjahres dürfen nur in eingeschränktem Rahmen beschäftigt werden, insbesondere im Rahmen eines Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnisses.

Um sicherzustellen, dass bei Trenkwalder keine Person beschäftigt wird, welche in den Schutzbereich des oben angeführten Gesetzes fallen würde, gilt es als strikte Vorgabe, dass bei jedem Bewerber und Mitarbeiter ein amtlicher Lichtbildausweis vor einem möglichen Dienstantritt angefordert und archiviert wird. Die Qualitätsmanagement Abteilung überprüft im Rahmen der jährlichen internen Audits die Einhaltung dieser Vorgabe. Unsere Kunden werden vor einer Beschäftigung einer unserer externen MitarbeiterInnen einer genauen Recherche unterzogen, so dass wir im Vorfeld ausschließen können, mit Firmen zusammenzuarbeiten, bei denen es zu Gesetzeskonflikten kommen könnte.

Prinzip 6: ... die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Innerhalb des Trenkwalder Konzerns ist das Thema Diversity ein besonders Wichtiges.

Sowohl die Qualifikationen als auch die Vielfalt unserer BewerberInnen haben sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Durch die Öffnung der Grenzen innerhalb der EU haben wir täglich mit verschiedensten Nationalitäten und Sprachen zu tun. Durch die Auflockerung der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung sind wir mehr denn je gefordert für verschiedenste Personenkreise (Frauen, Männer, AlleinerzieherInnen, ältere und jüngere Menschen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Drittstaatsangehörige, MigrantInnen) die passenden Beschäftigungsformen (Vollzeit, Teilzeit, flexible Arbeitszeitmodelle) zu finden. Die Anforderungen an die Qualifikation von PersonaldienstleisterInnen haben sich dadurch enorm gesteigert.

Bei der Auswahl unserer MitarbeiterInnen legen wir daher, neben dem Vorliegen der fachlichen Voraussetzungen, großen Wert auf Flexibilität, sowohl im Denken als auch im Handeln. „Schubladendenken“ hat in unserem Unternehmen keinen Platz. Unsere MitarbeiterInnen sind „open minded“.

Gleichzeitig müssen unsere MitarbeiterInnen in rechtlicher Hinsicht top ausgebildet sein, um nicht nur die menschlich-sozialen, sondern auch die laufend steigenden rechtlichen Anforderungen erfüllen zu können.

Diversity ist für uns kein einfaches Schlagwort sondern gelebte Realität. 2015 waren im Headquarter über 60% der Führungskräfte weiblich, eine weibliche und eine männliche Führungskraft in Elternteilzeit, sowie eine Führungskraft in Altersteilzeit. Des Weiteren hatten 25% der Führungskräfte in der Zentrale Migrationshintergrund. Zwei Führungskräfte begannen ihre Karriere bei Trenkwalder als Lehrlinge.

Bei unseren externen MitarbeiterInnen hatten 32 % eine nicht österreichische Staatsangehörigkeit, ca. 40% hatten Migrationshintergrund.

Beim Projekt „Alliance for integration@work“ fungiert Trenkwalder als professionelle Informationsdrehscheibe, die den aktuellen Personalbedarf und die geforderten Qualifikationen bei Unternehmen erhebt, die Vorselektion geeigneter Personen aus den genannten Zielgruppen übernimmt und das benötigte Personal gemeinsam mit den Betrieben und zuständigen Organisationen fachspezifisch ausbildet. Die Aus- und Weiterbildungen werden im Zuge der Trenkwalder Akademie in Kooperation mit externen Qualifizierungsinstitutionen umgesetzt. Somit kann garantiert werden, dass die vorab ausgewählten BewerberInnen, genau auf den Betrieb abgestimmte Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten. Ende 2015 konnte eine erste Erfolgsbilanz präsentiert werden: Mit den zwischenzeitlich über 30 Partnern der Initiative wurden in Österreich über 2.021 Personen aus den genannten Zielgruppen in den heimischen Arbeitsmarkt integriert. Ausgehend von Österreich wird die „Alliance for integration@work“ im nächsten Schritt auf die Länder Tschechien, Polen, Slowakei und Deutschland ausgerollt.

Prinzipien Umweltschutz

Prinzip 7:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen, ...

Durch das mit 01.01.2015 in Kraft getretene Energieeffizienzgesetz wird 2015 die Umweltmanagementnorm ISO 14001 eingeführt. Trenkwalder wurde im April 2016 erfolgreich zertifiziert. Die ISO 14001 legt Schwerpunkt auf kontinuierliche Verbesserungsprozesse als Mittel zur Erreichung der jeweils definierten Zielsetzung in Bezug auf die Umweltleistung einer Organisation. Das bei uns verwendete Papier wird bereits jetzt den Normforderungen der ISO 14001 gerecht.

Prinzip 8:

... Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und ...

Die Abteilung Einkauf und Infrastruktur hat klare Vorgaben hinsichtlich deren Umgangs mit Fragen des Umweltschutzes:

- › Ausschließliche Verwendung biologisch abbaubarer Reinigungsmittel
- › Anschaffung von Recyclingpapier
- › Reduktion von Farbdrukken auf das Mindestmaß durch Voreinstellung Schwarz/Weiß auf allen Druckern
- › Bei Verträgen mit Lieferanten Fokus auf rein elektronische Rechnungsversendung. Dadurch erfolgte die Rechnungslegung seitens der Lieferanten 2014 bereits zu 10% elektronisch. Dieser Anteil wird in den nächsten Jahren kontinuierlich gesteigert und wird bei neuen Lieferanten vorausgesetzt.
- › Vertragliche Vereinbarung mit Druckerhersteller, dass leere Kartuschen abgeholt und ordnungsgemäß entsorgt werden
- › Mülltrennung an jedem Trenkwalder Arbeitsplatz
- › Schrittweise Reduktion des Fuhrparks, laufendes Monitoring des Treibstoffverbrauchs und der Reparaturkosten im Fuhrpark, um MitarbeiterInnen für ressourcenschonenden Umgang zu sensibilisieren.
Der Fuhrpark konnte 2015 um 12% gesenkt werden.
- › Zusatz auf allen firmeninternen E-Mails: „Für unsere Umwelt! Überdenken Sie vor dem Ausdruck, ob Sie die E-Mail auf Papier benötigen!“ sowie Einführung interner Formulare und elektronischem Fax.
Dadurch konnte der Papierverbrauch um 5% gesenkt werden.

Prinzip 9:

... die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

- › Um den CO₂ Ausstoß zu senken, wird im Fuhrpark weiterhin bei der Anschaffung neuer Kraftfahrzeuge der Fokus auf Dienstwagen mit max. 66/77 KW gelegt.
- › Weiterführung der Forcierung für webbasierter Lösungen im Zusammenhang mit Meetings und der Abhaltung von Trainings, um Reiseaufwendungen zu reduzieren. Regelmäßige Meetings des Managements wurden bereits durch Telefonkonferenzen abgelöst, so konnte die Anzahl an Meetings in ganz Österreich um 35% reduziert werden. 2015 wurde zusätzlich die Applikation „Go to Meeting“ eingeführt, welche die Durchführung von Videokonferenzen ermöglicht. Diese wird zusätzlich zu Telefonkonferenzen für Trainings verwendet. 2015 wurden mit der Applikation 8 Trainings mit österreichweiten TeilnehmerInnen abgehalten. Dadurch konnten die Reiseaufwendungen und die damit einhergehende Umweltbelastung durch die An- und Abreise gesenkt werden.
- › seit 2009 widmen wir uns verstärkt dem Thema „papierloses Büro“, um dafür zu sorgen, dass der Papierverbrauch stets so gering wie möglich gehalten wird. Bereits seit mehreren Jahren werden intern Verdienstnachweise nur mehr digital per Mail versandt. Diese Anpassung wurde 2015 nochmals getoppt und es gilt nun auch für externe MitarbeiterInnen als Standard, dass Verdienstnachweise in elektronischer Form versandt werden. Wir haben 2015 bei ca. 6.000 externen Mitarbeitern eine Rate von über 54% erreicht, was einer Steigerung von 1% gegenüber 2014 entspricht. Der Gesamtpapierverbrauch bei der Versendung externer Verdienstnachweise konnte so 2015 im Vergleich zum Vorjahr um 13,2% gesenkt werden.

- › Zusätzlich wird die Fakturierung seit 2014 verstärkt rein elektronisch durchgeführt.
- › Bei Aufgabenbereichen mit hohem Papierverbrauch wurden österreichweit Doppelmonitore zur Verfügung gestellt. Dadurch konnte der Papierverbrauch in diesem Bereich 2015 im Vergleich zu 2014 um weitere 5% gesenkt werden. Seit Einführung konnte der Papierverbrauch hier insgesamt somit um 45% gesenkt werden.
- › Möglichkeit der Onlinebewerbung über die Firmen Homepage. 2015 wurden im Durchschnitt täglich 240 Bewerbungen online übermittelt und direkt ins interne System eingespielt, wodurch der Papierverbrauch ebenfalls gesenkt werden konnte. Mittlerweile werden rund 76% der Bewerbungen online übermittelt und direkt ins System eingespielt.

Prinzip Korruptionsbekämpfung


Prinzip 10:

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Korruption wird als Missbrauch anvertrauter Macht zu privatem Vorteil verstanden. Im öffentlichen Bereich wird durch Korruption das Vertrauen in eine unabhängige und gesetzestreue Verwaltung geschädigt. Korruption schädigt und untergräbt den fairen Wettbewerb.

So ist es Organen als auch Mitarbeitern österreichischer Unternehmen gesetzlich verboten, einen Vorteil für eine pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen bzw. anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren. Obwohl Korruption für unser Unternehmen bisher nicht von Relevanz war, hat Trenkwalder beschlossen, dieses Prinzip des UN Global Compact im Unternehmen zu thematisieren.

Im ersten Halbjahr 2016 ist geplant, einen für sämtliche MitarbeiterInnen geltenden „Code of Ethics“ zu erstellen. Dieser soll relevante Verhaltensregeln beinhalten, welche den bereits gelebten hohen Standard im Unternehmen dokumentieren; mit dem Ziel ihn weiter zu erhöhen. Diese Sammlung an Verhaltensregeln umfasst beispielsweise Verpflichtungen betreffend Compliance (Vermeidung von Korruption, etc.) sowie die explizite Niederschrift sowohl von gesetzlichen als auch darüber hinausgehenden freiwilligen Selbstverpflichtungen betreffend Kinderarbeit, Menschenrechte, Datenschutz, Entlohnung, etc. Einen großen Teil des „Code of Ethics“ wird damit auch die Verdeutlichung der Trenkwalder Werte „Professionalität, Profitabilität und Partnerschaftlichkeit“ einnehmen. Unsere Selbstverpflichtung war und ist stets ein respektvoller Umgang mit unseren BewerberInnen, MitarbeiterInnen und KundInnen - was auch durch den „Code of Ethics“ verdeutlicht werden soll.



Trenkwalder Personaldienste GmbH
Richard Trenkwalder-Platz 1
2432 Schwadorf • Austria

T +43 (0)50707 - 1000

infoaustria@trenkwalder.com
at.trenkwalder.com

trenkwalder