COMMUNICATION ON PROGRESS

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 2016
UN Global Compact

trenkwalder

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 wurden 2016 branchenweit in Österreich weiterhin ca. 51% der ZeitarbeitnehmerInnen in die Stammbelegschaft 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

Seit Beginn der Initiative konnten bereits 5.200 Menschen erfolgreich mit der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden.

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 sowie in Kooperation mit Messen und Schulen gratis Bewerbungsworkshops angeboten.

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 Weiterbildungsangebote der firmeninternen Trenkwalder Academy bei der Erfüllung ihrer hohen Anforderungen im Arbeitsalltag zu unterstützen. Um die zeitliche und örtliche Flexibilität der internen Aus- und Weiterbildung zu fördern und die Umweltbelastung durch An- und Abreise zu vermindern, wurde 2016 E-Learning eingeführt. Mittelfristig sollen 20% der verpflichtenden internen Ausbildungskurse über E-Learning angeboten werden.

Auch die schonende Nutzung von Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen. Deswegen wurde bereits 2015 mit der Einführung der Umweltmanagementnorm ISO 14001 begonnen. 2016 wurden wir erfolgreich zertifiziert. So achten wir bei unserem Fuhrpark auf einen geringen Schadstoffausstoß und bei elektronischen Geräten auf einen niedrigen Energieverbrauch. Auch die Senkung des Papierverbrauches ist uns ein großes Anliegen. Ressourcen in all diesen Bereichen konnten wir 2016 durch entsprechende Umsetzungen strategischer Maßnahmen weiter senken.

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. Klaus Lercher, MBA
CEO Trenkwalder Personaldienste GmbH

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 2016 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
- **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

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 Arbeitsnehmervertretung 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

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“.

Jede/r MitarbeiterIn ist einzigartig. Deswegen wurde 2016 die individuelle kompetenzbasierte Personalentwicklung eingeführt, welche die/den MitarbeiterIn durch Coaching und individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen in der Karriereentwicklung unterstützt.

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. Bestens geschulte MitarbeiterInnen sind die Grundlage unseres Erfolges. Deswegen werden laufend verpflichtende und freiwillige interne Arbeitsrechtsschulungen angeboten.

Um unseren internen MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu geben, sich laufend individuell weiterzubilden, werden seit 2016 über 90 E-Learning Kurse angeboten, welche freiwillig und kostenlos absolviert werden können. Für 2017 ist geplant, dass auch Kurse der Trenkwalder Academy über E-learning absolviert werden können. Um die zeitliche und örtliche Flexibilität der internen Aus- und Weiterbildung zu fördern und die Umweltbelastung durch An- und Abreise zu vermindern, sollen mittelfristig 20% der verpflichtenden internen Ausbildungskurse über E-Learning angeboten werden.

Diversity ist für uns kein einfaches Schlagwort sondern gelebte Realität. 2016 waren im Headquarter über 60 % der Führungskräfte weiblich, eine weibliche und eine männliche Führungskraft in Elternkarenz, 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 2016 ca. 30 % eine nicht österreichische Staatsangehörigkeit.

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. Mit den zwischenzeitlich über 30 Partnern der Initiative wurden in Österreich bis dato über 5.200 Personen aus den genannten Zielgruppen in den heimischen Arbeitsmarkt integriert.

Prinzipien Umweltschutz

Prinzip 7:
Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen, ...

Durch das mit 01.01.2015 in Kraft getretene Energieeffizienzgesetz wurde 2015 die Umweltmanagementnorm ISO 14001 eingeführt und im April 2016 erfolgreich zertifiziert. Die ISO 14001 legt den Schwerpunkt auf kontinuierliche Verbesserungsprozesse als Mittel zur Erreichung der jeweils definierten Zielsetzung in Bezug auf die Umweltleistung einer Organisation.

Prinzip 8:
... Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und ...

Trenkwalder ist ein verantwortungsvoller Umgang mit unserer Umwelt ein wichtiges Anliegen:

- Ausschließliche Verwendung biologisch abbaubarer Reinigungsmittel
- Anschaffung von Öko-Papier
- Reduktion von Farbdrucken auf das Mindestmaß durch Voreinstellung Schwarz/Weiß auf allen Druckern
- 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.
- 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.

Prinzip 9:
... die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

- Insgesamt konnte 2016 in der Zentrale der Energieverbrauch im Vergleich zu 2015 um 33 % gesenkt werden.
- Um den CO2 Ausstoß zu senken, liegt im Fuhrpark weiterhin bei der Anschaffung neuer Kraftfahrzeuge der Fokus auf Dienstwagen mit max. 66/77 KW und max. 127 mg CO2 Ausstoß. Des Weiteren wurden 2016 drei Elektroautos angeschafft, für 2017 und 2018 sollen jeweils zwei weitere angeschafft werden. Bis Ende 2018 sollen 10 % des Fuhrparks aus Elektroautos bestehen.
- Zur Verminderung des Stromverbrauchs gibt es seit Sommer 2016 in allen Filialen und der Zentrale entweder Steckleisten mit Schalter oder Zeitschaltuhren zur Abschaltung der stromverbrauchenden Geräte.
- 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. 2016 wurde zusätzlich die Applikation „Webex“ eingeführt, welche die Durchführung von Videokonferenzen ermöglicht. Dadurch sollen 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 2016 nochmals getoppt und es gilt nun auch für externe MitarbeiterInnen als Standard, dass Verdienstnachweise in elektronischer Form versandt werden. Wir haben 2016 bei ca. 6.000 externen Mitarbeitern eine Rate von über 69 % erreicht, was einer Steigerung von 15 % gegenüber 2015 entspricht.
- Auch die Rechnungslegung wird seit 2014 verstärkt rein elektronisch durchgeführt. So wurden im Jahr 2015 43 % der Rechnungen elektronisch abgewickelt. 2016 konnte der Anteil bereits auf 69 % gesteigert werden.
- Bei allen Aufgabenbereichen mit hohem Papierverbrauch wurden österreichweit Doppelmonitore zur Verfügung gestellt.
- Möglichkeit der Onlinebewerbung über die Firmen Homepage. 2015 wurden im Durchschnitt täglich 300 Bewerbungen online übermittelt und direkt ins interne System eingespielt, wodurch der Papierverbrauch ebenfalls gesenkt werden konnte. Mittlerweile werden rund 89 % 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.

2016 wurde von der Unternehmensführung ein Code of Conduct definiert und eingeführt. Im Bereich der Korruptionsbekämpfung verfolgt das Unternehmen eine Null-Toleranz Politik: „Im Sinne einer fairen und für unsere BewerberInnen, MitarbeiterInnen, (potentiellen) KundInnen und LieferantInnen professionellen Geschäftsbeziehung, verpflichten wir uns zu einer klaren und offenen Kommunikation. Geheime Absprachen oder böswillig verschwiegene Informationen widersprechen dieser Verpflichtung und sind daher zu unterlassen. Dies beinhaltet auch die Weitergabe und Annahme von Geschenken, welche ausschließlich im Rahmen unserer Compliance Richtlinien erlaubt sind. Wir sind der Auffassung, dass einer professionellen und profitablen Geschäftsbeziehung dann gedient wird, wenn sich alle Beteiligten auf Augenhöhe begegnen und eine für alle Seiten faire und respektvolle Partnerschaft eingegangen wird. Wir tolerieren daher keine Aktivitäten, welche diesem Grundsatz entgegenstehen.“

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

T +43 (0)50707 - 1000

infoaustria@trenkwalder.com
at.trenkwalder.com

trenkwalder