

ZEITARBEIT MIT VERANTWORTUNG

Unser CSR-Engagement

Netzwerk
Personalmanagement
GmbH

Jesinger Straße 6
73230 Kirchheim

www.netzwerk-personalmanagement.de



Das ist uns wichtig

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir setzen uns mit unserem Knowhow dafür ein, optimal und flexibel auf die konkreten Anforderungen unserer Mitarbeitenden und Kunden einzugehen. Dazu fördern wir den offenen Austausch mit allen Beteiligten. Die Gleichstellung und -behandlung aller Mitarbeitenden ist uns ein großes Anliegen. Deshalb machen wir uns dafür stark, dass unsere Beschäftigten die gleichen Arbeitsbedingungen haben, die unsere Kunden ihren Stammarbeitskräften bieten.

Wir möchten mit unseren Personaldienstleistungen Arbeitskräften und Kunden Sicherheit und Beständigkeit bieten. Dabei gehen wir auf die individuellen Bedürfnisse unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein und entwickeln Lösungen für die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen unserer Kunden. Wir bekennen uns zu einer besonderen Verantwortung: als unverzichtbares

Flexibilisierungsinstrument für die

Wirtschaft, als Arbeitgeber, der sich für die Integration und berufliche Entwicklung seiner Mitarbeitenden engagiert, als gewissenhafter Partner beim Zusammenführen von Arbeit und Arbeitnehmern.

Wir sind seit 2016 Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), dem mitgliederstärksten Arbeitgeberverband



der deutschen Personaldienstleister. Das bedeutet, dass wir das iGZ-DGB-Tarifwerk anwenden. Das iGZ-DGB-Tarifwerk, an dem wir uns von Beginn an orientieren, stellt die Zeitarbeit auf ein solides Fundament. In einigen Wirtschaftszweigen erhöhen sich die Entgelte um Branchenzuschläge, die in gesonderten Tarifverträgen festgeschrieben sind.



Stand: Januar 2022





Außerdem haben wir uns dem iGZ-Ethik-Kodex verpflichtet. Der Kodex steht für eine seriöse, faire und respektvolle Zeitarbeit, bei der das Thema der unternehmerischen Verantwortung großgeschrieben wird. Der iGZ-Ethik-

Kodex hat eine nachhaltige Qualitätssicherung gegenüber Beschäftigten, Kunden und Wettbewerbern im Fokus und geht über die bestehenden gesetzlichen Vorschriften hinaus. Eine Mitgliedschaft im iGZ wird von vielen Beteiligten gleichbedeutend mit einem Gütesiegel gesehen. Gleichzeitig sind wir transparent. Unser Mitgliedsverband iGZ hat eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) eingerichtet, an die sich sowohl Mitarbeitende als auch Kunden wenden können, wenn es Fragen zum Arbeitsverhältnis gibt.

Nachhaltigkeit ist für uns ein wichtiges Thema. Wir sehen Zeitarbeit als eine marktwirtschaftliche Alternative zur Bundesagentur für Arbeit. Als Personaldienstleister sorgen wir für die nachhaltige Integration auch schwieriger Arbeitnehmergruppen. Wir sind unverzichtbarer Arbeitsmarktpartner und tragen zur Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland bei.

Als HR-Lieferant und damit Teil von Lieferketten achten wir besonders auf die Einhaltung gesetzlicher Regeln und nachhaltiger Standards.

Zusammen mit unserem Branchenverband iGZ planen wir zukünftig, unser CSR-Engagement strukturiert anzugehen und zu dokumentieren. Wir machen in diesem ersten Bericht unsere CSR-Bemühungen transparent und arbeiten kontinuierlich an der Weiterentwicklung unserer Aktivitäten als nachhaltig orientiertes Unternehmen und verantwortungsvoller Arbeitgeber.



So haben wir die Verantwortung für CSR geregelt

Die Hauptverantwortung für das Thema CSR liegt bei der Geschäftsführung. Sie entwickelt in regelmäßigen Treffen neue Ziele, Handlungsmaßnahmen, Verbesserungen und Aktivitäten. Hierbei werden Sichtweisen und Vorschläge der operativen Einheiten ernst genommen und nach Prüfung und Sinnhaftigkeit integriert. Wichtig ist uns dabei, dass der unternehmerische und wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens bei allen Umsetzungen weiterhin hohe Priorität hat. Als Dienstleistungsunternehmen steht eine hohe Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit ganz oben. Das Recht zur Mitgestaltung kann, muss aber nicht wahrgenommen werden. In den Gesprächen mit den operativen Einheiten, gehen wir auf Wünsche gezielt ein. Ideen werden auf ihre Realisierung und Machbarkeit geprüft und wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere CSR Leitlinien ständig zu leben.

Unsere Ansprechpartnerin für CSR:

Hanna Holler
h.holler@netzwerk-pm.de
07021 - 4 8888 70

Das machen wir schon

1.

Wir bringen Leidenschaft und Seele in unsere Dienstleistung, den hohen Ansprüchen unserer Kunden stellen wir uns ohne Einschränkung.

2.

Wir bieten unseren Mitarbeitern eine Dienstleistung mit Herz, Verstand und Zuverlässigkeit, das stellt nicht nur zufrieden, sondern begeistert.

3.

Wir gehen mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern offen, ehrlich und vor allem fair um. Wir respektieren und achten die Leistung jedes Einzelnen. So gewinnen wir nicht nur Vertrauen, sondern behalten es auch.

4.

Wir – das Team der NETZWERK Personalmanagement GmbH - zeichnen uns durch Freundlichkeit, Kreativität, Flexibilität und Fachwissen aus.

5.

Wir sind uns sicher: Das Geheimnis unseres Erfolges besteht darin, den Standpunkt unseres Gegenübers genau zu verstehen!



Unsere wesentlichen Themen

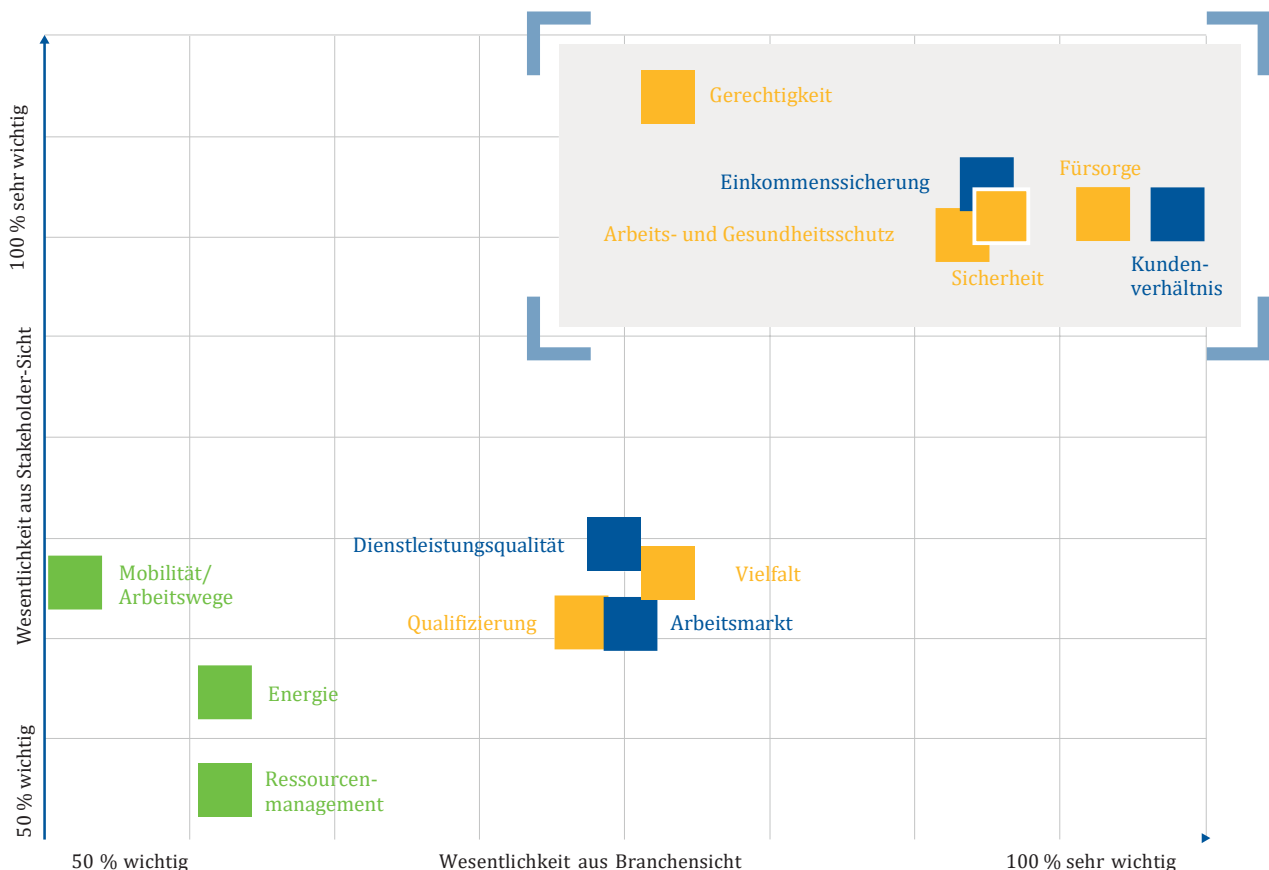
Stellvertretend für unsere Mitglieder und die Zeitarbeitsbranche hat der iGZ im Frühjahr 2021 eine Befragung der wichtigsten Anspruchsgruppen (Stakeholder-Befragung) durchgeführt. Im Ergebnis haben sich die Verantwortungsbereiche Gerechtigkeit, Einkommenssicherung, Kundenverhältnis, Sicherheit, Fürsorge sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz als wesentliche Handlungsfelder herausgestellt.

Passend zu unserem firmeninternen Leitbild und entsprechenden Kernkompetenzen haben wir unsere CSR-Schwerpunkte daher auf diese Handlungsfelder gelegt:

- Fürsorge
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gerechtigkeit
- Sicherheit
- Einkommenssicherung
- Kundenverhältnis
- Qualifizierung
- Ressourcenmanagement
- Dienstleistungsqualität



iGZ-Stakeholderbefragung, Febr./März 2021


- Sozialer Bereich
- Umweltbereich
- Wirtschaftlicher Bereich




Verantwortungsbereich Fürsorge

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Anwendung des iGZ-Ethik-Kodex	dauerhaft	erfüllt	Für uns und unsere Mitarbeiter ist ein fairer und wertschätzender Umgang selbstverständlich und wir verpflichten uns, jedem Menschen mit Offenheit und Respekt zu begegnen.	Eine hohe Mitarbeiterzu-friedenheit, ein gutes Image und eine gute Außenwirkung	Jedem Mitarbeiter wird der Ethik-Kodex bei Einstellung erklärt und ein Hinweis zum Nachlesen auf unserer Homepage erläutert.	
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Mitarbeiterfeedback und Arbeitgeberbewertungen	dauerhaft fortlaufende Bewertungen zur Unternehmenskultur durch Mitarbeiter, Befragung etwa alle zwei Jahre	Erfüllt, dauerhaft fortlaufend	Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, rechtzeitiges Erkennen von Problemen oder Missständen. Wir möchten unsere Mitarbeiter binden, Fluktuationen reduzieren und Bedürfnisse der externen Mitarbeiter optimal in unsere Geschäftstätigkeiten einbeziehen.	Mitarbeiterzuwachs durch Arbeitgeberwechsel innerhalb der Branche, positive Bewertungen und Feedback von Mitarbeiter	Eine Mitarbeiter-Zufriedenheitsquote wird Kunden, Mitarbeitern und Interessierten auf unserer Homepage zur Verfügung gestellt.	

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungs- stand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Weihnachtsfeier	Jedes Jahr Ende November/ Dezember	Aufgrund der derzeitigen Corona-Lage wurde die Weihnachtsfeier 2020 und 2021 abgesagt. Sonst findet diese mit allen internen Mitarbeitern statt.	Die internen Mitarbeiter und die Geschäftsführung wollen sich gemeinsam auf die Weihnachtszeit einstimmen und einen Jahresrückblick veranstalten. Durch positive gemeinsame kollegiale Erlebnisse soll der Zusammenhalt gestärkt werden.	Die Weihnachtsfeier wird jedes Jahr gefeiert und findet gute Resonanz im Team.	1 x jährlich, durchschnittlich 15 Personen	
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Betriebsausflüge	1 x jährlich	Die Geschäftsführung überlegt sich jedes Jahr, wohin der Betriebsausflug gehen soll.	Ziel ist es, das interne Team zu motivieren und die Beziehungen zu Kollegen*innen zu stärken, Visionen und Ziele entstehen zu lassen und den Teamgeist zu verbessern.	Die internen Mitarbeiter freuen sich jährlich auf den Ausflug mit den Kollegen, da dies neben einem großen Spaßfaktor auch das Teamgefüge stärkt.	1 x jährlich, durchschnittlich 15 Personen	


Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungs-zeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Kick-Off-Meeting und Quartal-Meetings	Kick-Off: Zum Jahresstart Quartal-meetings online oder Präsenz	erfüllt (aufgrund von Corona online)	Das Ziel der Meetings ist, die internen Mitarbeiter zu informieren und für operative Herausforderungen im Rahmen von Workshops in Arbeitsgruppen Lösungen und Handlungsmaßnahmen zu erarbeiten. Beim Kick-Off werden zudem Jahresziele definiert.	Durch die Erstellung eines Meeting-Protokolls, können die Ergebnisse nachhaltig gemanagt und kontrolliert werden. Wir haben erreicht, dass das interne Personal transparent zur Unternehmensentwicklung informiert wird	Alle internen Mitarbeiter werden eingebunden	

Verantwortungsbereich: Arbeits- und Gesundheitsschutz


Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Kostenlose Getränke und Snacks wie Mineralwasser, Tee, Kaffee und Obst sowie Schokoladenartikel	dauerhaft	Wird regelmäßig nachgefüllt	Wir möchten die Gesundheit der Belegschaft fördern. Zusätzlich soll die Konzentration gefördert werden.	Wir stellen unseren Mitarbeiter kostenlose Getränke (Mineralwasser, Kaffee, Tee, etc.) während der Arbeitszeit zur Verfügung.	-	

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungs-zeitraum	Wie ist der Umsetzungs-stand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Ergonomie am Arbeitsplatz	dauerhaft	erfüllt	Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter an ihren Arbeits-plätzen wohl fühlen und die Gesundheit gefördert wird.	Bei der Einrichtung und Ausstattung unserer Büros achten wir auf ergonomische und qualitativ langlebige Ausstattung. Im Zuge von Modernisierungen achten wir auf die Vorschläge und Verbesserungsmögli- chkeiten unserer Mitarbeiter.	Keine krankheits-bedingten Ausfälle aufgrund von Rückenbe-schwerden o.ä.	
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungs-stand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Arbeitsschutz & Überprüfung der Persönlichen Schutzausrüstung	Dauerhaft, durch Einführung des AMS im Jahr 2022 engagieren wir uns für einen zertifizierten Betrieb für Arbeits- und Gesundheits-schutz	Fertigstellung / Prüfung AMS Quartal 1/ 2022	Wir wollen unsere externen und internen Mitarbeiter bestmöglich vor Arbeitsunfällen und möglichen Gefährdungen schützen, sodass diese nachhaltig und gesund arbeiten können.	Reduzierung der Arbeitsunfälle gegenüber dem Vorjahr. Zufriedene Mitarbeiter.	Durchschnittliche Krankheitsquote im vergangenen Geschäftsjahr betrug 4,04%	

Verantwortungsbereich: Gerechtigkeit


Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seit Betriebsgründung mit langfristiger Planung	erfüllt	Wir wollen unseren Beschäftigten eine ideale Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.	Um einem Mitarbeiter den Wiedereinstieg zu ermöglichen, können nach vorheriger Prüfung flexible Arbeitszeit-modelle vereinbart werden.	Bereits 20% des internen Teams arbeiten in flexible Arbeitszeit-modellen. Extern beraten wir aktiv unsere Kunden bei der Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, z.B. Heimarbeitsplätze und kurze Arbeitswoche.	

Verantwortungsbereich: Sicherheit


Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Unbefristete Arbeitsverhältnisse, Sicherstellung von dauerhaften und sicheren Arbeitsplätzen	Seit Unternehmensgründung	Unbefristete Arbeitsverträge sind von Beginn an Standard	Durch eine unbefristete Anstellung gelten wir als attraktiver Arbeitgeber und gewinnen auf diesem Wege mehr Bewerber. Mitarbeiter wird dadurch Sicherheit und Planbarkeit in ihrem Berufs- und Privatleben erleichtert.	Eine hohe Mitarbeiter-zufriedenheit.	Ca. 95% unbefristete Arbeitsverhältnisse, viele Arbeitsverhältnis bestehen seit mehr als 2-4 Jahren.	


Verantwortungsbereich: Einkommenssicherung

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Entlohnung der externen Mitarbeitenden nach dem iGZ-DGB-Tarif	Seit 2016 fortlaufend erfüllt	erfüllt	Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter fair entlohnt werden. Da wir iGZ-Mitglied sind, bezahlen wir unsere Mitarbeiter nach dem iGZ-Tarif. Alle Zuschläge werden gemäß dem iGZ-Tarif vollumfänglich vergütet.	Darüber hinaus werden mehr als 50% der beschäftigten Mitarbeiter von Beginn an übertariflich entlohnt – Tendenz steigend! Die Erstattung von Fahrtkosten, Benzingutscheinen und sonst. finanzieller Wertschätzung durch Prämien stoßen auf breite Zustimmung	Der Durchschnittslohn liegt aktuell bei rund 13,13 € - Tendenz steigend.	
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Branchenzuschläge für externe Mitarbeitenden	Seit 2016 fortlaufend	erfüllt	Abhängig vom Einsatzbetrieb bekommen die Mitarbeiter einen zusätzlichen Branchenzuschlag zu ihrem Tariflohn vergütet.	Die Beschäftigten erhalten je nach Einsatzdauer und Branchenzugehörigkeit der Einsatzfirmen einen Branchenzuschlag. Mind. 50% der Branchenzuschlags-tariflöhne kommen zur Anwendung.	Circa 80% der aktiv betreuten Kunden und deren Aufträgen sind branchenzuschlagspflichtig.	


Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Unterstützung und Ratgeber bei Ämtern und Behörden	dauerhaft	erfüllt	Wir möchten, dass unsere externen Mitarbeiter nicht nur einen passenden Job bei uns finden, sondern auch, dass sie soziale Stabilität haben und am gesellschaftlichen Leben teilhaben.	Im Bedarfsfall unterstützen wir externe Mitarbeiter bei Vorgängen mit Gemeinden oder städtischen Angelegenheiten, den Krankenkassen oder Vermietern. Auch bei Schulden, oder Inkasso-angelegenheiten, Pfändungen, sowie Behördengängen versuchen wir sowohl sprachlich als auch mit Erfahrung punktuell zu unterstützen.	-	


Verantwortungsbereich: Kundenverhältnis

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Befragung der Bestandskunden	dauerhaft	2018 erste umfangreiche Umfrage unter Bestandskunden erfolgreich durch-geführt und daraus Erfahrungen und Ziele für die Zukunft abge-leitet. Für 2022 planen wir eine Erneuerung durch eine neue Kundenzufrie-denheitsumfrage.	Wir möchten unsere Bestandskunden hinsichtlich Preis-/Leistung, Dienstleistungsorientierung und stärkerer Kunden-bindung besser verstehen.	Aus den Erfahrungen der letzten Umfrage haben wir die Kundenbindungen gestärkt und konnten anhand der Ergebnisse Einzelmaßnahme aufgreifen und gezielte Verbesserungs-gespräche mit Kunden einleiten.	Zufriedenheitsquote von mehr als 90% (Stand 2018).	


Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Kundenbindung	dauerhaft	NETZWERK hat einen vertrauensvollen, wertschätzenden und fairen Umgang mit Kunden. Diese langfristig orientierte und gelebte Praxis wird von unseren Kunden geschätzt.	Eine dauerhafte Kundenbindung, welche auf Augenhöhe besteht, sichert Kunden eine hohe Qualität und Perspektive für die Zukunft.	Langfristige gewachsene Kundenbeziehungen seit der ersten Stunde.	Ca. 70 aktive Kunden	


Verantwortungsbereich: Ressourcenmanagement

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
konsequente und nachhaltige Mülltrennung im Büro	fortlaufend	Seit zwei Jahren gehört Umweltschutz und Ressourcenmanagement zu einem wichtigen Teil der Betriebsorganisation.	Wir wollen ein Umweltbewusstsein bei unseren internen Mitarbeitenden schaffen, indem wir Papier, Verpackungen und Restmüll möglichst vermeiden und materialgerecht trennen.	Wir trennen unseren Müll nach Papier, Verpackungen und Restmüll. Durch ein möglichst papierloses Büro versucht NETZWERK möglichst ressourcensparend zu arbeiten. Anfallender Papierdatenmüll wird umweltgerecht und datensicher durch zertifizierte Unternehmen entsorgt.	-	


Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Mehrwegflaschen statt Plastikflaschen	fortlaufend	Es steht regelmäßig Mineralwasser in Glasflaschen zu Verfügung.	Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass Plastikflaschen gesundheitsschädlich sind. Das Trinken von ausreichend Wasser während der Arbeitszeit führt zu einer höheren Konzentration.	Steigerung des Umweltbewusstseins bei unseren internen Mitarbeitenden sowie die Reduzierung von Mikroplastik durch die Nutzung von Glasflaschen.	Gesunde Mitarbeiter; Reduzierung des Plastikmülls um etwa 50%	

Verantwortungsbereich: Qualifizierung

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Schulungen/ Fortbildungen / Qualifizierungen	fortlaufend, zielgerichtet auf den Mitarbeiter angepasst	Erfüllt, Fortbildungen werden im Mitarbeiter - Jahresgespräch besprochen. Bei externen Mitarbeiter erfolgt eine Qualifizierung bedarfsgerecht und zweckgerichtet in Absprache mit dem Kundenbetrieb und dem Mitarbeiter.	Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter, sowohl intern als auch extern, sich weiterbilden und sich spezialisieren. Durch Wissen und Know-how sichern wir uns, unseren Mitarbeiter und unseren Kunden nachhaltig eine hohe Qualität in der Dienstleistung.	Steigende Anzahl der Qualifizierungslehrgänge für Flurförderfahrzeuge oder Kranscheine.	Mitarbeiter, die weiterqualifiziert werden, werden i.d.R. vom Kundenbetrieb früher übernommen; Qualifizierte Mitarbeiter/Facharbeiter bei ca. 15%.	

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Zertifizierter Ausbildungsbetrieb für Personaldienstleistungskaufleute	Seit 09/2019	erfüllt	Unser Ziel ist, qualifizierte Mitarbeiter für die Personaldienstleistungsbranche auszubilden und den Beruf weiter zu stärken.	Aktuell sind zwei PDK-Auszubildende und eine Werksstudentin Bachelor Personalmanagement beschäftigt		




Verantwortungsbereich: Dienstleistungsqualität

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Empfehlungsmanagement durch Weiterempfehlungsprämien	dauerhaft	erfüllt	Wir wollen unsere externen Mitarbeitenden motivieren uns weiterzuempfehlen. Jede erfolgreiche Empfehlung und Motivation wird mit einem vorab festgelegten Betrag honoriert.	Es wurden Marketingmaßnahmen für das erfolgreiche Empfehlen von Mitarbeitern gezielt umgesetzt	Wir erhalten regelmäßige Weiterempfehlungen von Bestandsmitarbeitern.	

Wir haben unseren CSR-Bericht in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt.

Stand: Dezember 2021

Erläuterung der Ampelsymbole:

-  grün = umgesetzt
-  gelb = zum Teil umgesetzt, weiter in Arbeit
-  rot = noch nicht umgesetzt, wird weiterhin angestrebt



Stand: Januar 2022