

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Bericht 2012/2013 der Hays AG für Deutschland, Österreich und die Schweiz

ACCOUNTANCY &
MA/CONSTRUCTI
CONTACT CENTR
ATIONS/EDUCATI
HNOLOGY/LEGAL
SAFETY/POLICY&
OURCES & MINING
ENGINEERING/HU
LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL
CIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETI
ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANA
HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
NCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEM
MENT/MANUFACTURING & OPERATIONS/RETAIL/I
INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING
RATEGY/BANKIN
MARKETING/ENE
INING/TELECOMS
HUMAN RESOURC
TRES/FINANCIAL
PHARMA/MANUF
HEALTHCARE/AR
PROCUREMENT/H
UCATION/PHARM
TY/CONTACT CEN
URING & OPERATI
ON TECHNOLOGY
NT/HEALTH & SAF
NKNING/RESOURC
INSURANCE/ENG
RESOURCES/LOG
PUBLIC SERVICES
RESOURCES & MIN
ENGINEERING/H
CONTACT CENTRI
ES/SOCIAL CARE
NG/ENERGY/HEA
OFFICE SUPPORT
LEGAL/OIL & GAS

EINFÜHRUNG

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

immer stärker übernehmen Unternehmen Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft. Für uns ist die Beziehung zu unserem gesellschaftlichen Umfeld seit jeher ein zentraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie.

„We power the world of work“ – so lautet unsere unternehmerische Grundhaltung. Denn mit unserem Geschäftsmodell unterstützen wir Organisationen, die passenden Mitarbeiter zu finden. Umgekehrt helfen wir Menschen, die richtigen Stationen auf ihrem beruflichen Werdegang zu finden – mit dem Wissen, dass Arbeit ihr Leben prägt. Unsere Rolle in diesem Prozess, die passenden Menschen für unsere Kunden zu finden, nehmen wir sehr ernst: Leidenschaft für Menschen ist uns ein zentrales Anliegen.

Unserer Verantwortung stellen wir uns aber nicht nur bei unseren unmittelbaren Geschäftsaktivitäten. Auch wenn wir als Personaldienstleistungsunternehmen die Umwelt nur gering belasten, bemühen wir uns auf vielfältige Weise, die Umwelt zu schützen, indem wir Energie einsparen und die Umweltbelastung durch bewusstes Handeln reduzieren. Dies fängt in unseren Büroräumen an und endet bei unserem Flottenmanagement.

Im sozialen Bereich unterstützen wir seit Jahren gezielt Einrichtungen für krebskranke Kinder in der Tradition des „Corporate Citizenship“. Hier ist die Summe unserer finanziellen Hilfe direkt mit unserem geschäftlichen Erfolg verknüpft. Für jede erfolgreiche Rekrutierung eines Spezialisten spenden wir zehn Euro.

Um unsere unternehmerische Verantwortung auf ein stabiles Fundament zu stellen, haben wir in der D-A-CH-Region ein Team aus unterschiedlichen Bereichen etabliert, das direkt an den Vorstand berichtet und neue Schritte für eine nachhaltige Entwicklung unseres gesellschaftlichen Engagements plant und realisiert.

Auch auf der Ebene unserer Muttergesellschaft Hays plc gibt es einen internationalen Lenkungsausschuss, der dafür sorgt, dass unsere gesamte weltweite Organisation gesellschaftliche Verantwortung trägt und ausweitet.

Mit unserem Engagement stehen wir nicht mehr am Anfang. Aber dem Prozess, Nachhaltigkeit auf allen Ebenen zu etablieren und auszubauen, stellen wir uns tagtäglich mit Engagement und innerer Überzeugung.

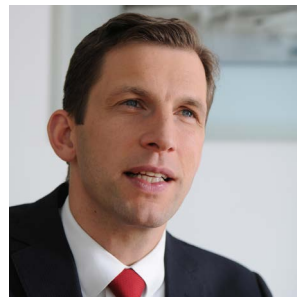
Vorstand der Hays AG
September 2013





Klaus Breitschopf
Vorstandsvorsitzender





Dirk Hahn
Vorstand




Christoph Niewerth
Vorstand




Oliver Starzonek
Vorstand

SOZIALE VERANTWORTUNG

Engagement für krebskranke Kinder im Fokus

Unser soziales Engagement ist direkt mit unserem unternehmerischen Erfolg verknüpft. Für jede Besetzung einer Stelle oder eines Projekts mit einem von uns vermittelten Spezialisten fließen zehn Euro in die Finanzierung unserer Aktivitäten.

Hier folgen wir nicht dem Gießkannenprinzip, sondern sind seit Jahren auf ein Thema konzentriert, in das unsere finanziellen Zuwendungen fließen: die Betreuung und Behandlung krebskranker Kinder.

Zu diesem Zweck finanzieren wir seit Januar 2009 die Arztstelle von Dr. Hedwig Deubzer in der Kinderonkologie der Universitätsklinik Heidelberg, die von Prof. Dr. Andreas Kulozik geleitet wird.

Dr. Deubzer ist sowohl in der ambulanten als auch in der stationären medizinischen Betreuung der Kinder tätig.

Darüber hinaus finanzieren wir seit April 2011 jährlich eine halbe Arztstelle für Dr. Anna Maria Rupp in der Berliner Charité, die ebenfalls in der ambulanten und stationären Betreuung krebskranker Kinder tätig ist.

In der Schweiz spenden wir seit 2011 jährlich eine fünfstellige Summe für die Familienwoche der Kinderkrebshilfe Schweiz, die im Oktober in Meiningen stattfindet.

Zudem unterstützen wir die Errichtung der Sonneninsel in Österreich, als erstes psychosoziales Nachsorgezentrum für krebskranke Kinder und Jugendliche in Seekirchen am Wallersee/Salzburg.



Dr. Hedwig Deubzer



Dr. Anna Maria Rupp

UNTERSTÜTZUNG FÜR JUNGE MENSCHEN

Unterstützung von Studierenden

Neben krebserkrankten Kindern fördern wir junge Hochschulstudenten durch die Mitfinanzierung von Stipendien. Hier beteiligen wir uns an den Stipendienprogrammen der Universität Mannheim, Ludwig-Maximilians-Universität München, FH Düsseldorf und Universität Bayreuth. An der Universität Münster ehren wir die drei besten Studierenden der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät des Semesters.

Darüber hinaus unterstützen wir das demokratische Stipendienprogramm des gemeinnützigen Vereins Absolventa e.V.. Er vergibt die Stipendien nicht nach Studienleistungen, sondern aufgrund der Motivation und Persönlichkeit der Studenten. Zudem unterstützen wir Studierendeninitiativen sowohl ideell als auch finanziell bei der Realisierung ihrer Projekte, u.a. Market Team, AIESEC, den bdvb sowie den BDSU. An der Universität Mannheim beteiligen wir uns an den Renovierungs- und Instandhaltungskosten für das Foyer im Schneckenhof Ost. Modern mit außergewöhnlichen Sitzgruppen und Arbeitsplätzen lädt das Forum die Studierenden zum Verweilen ein – nicht zuletzt die wechselnden Kunstausstellungen tragen dabei zu der besonderen Atmosphäre bei.

Im Rahmen unseres Engagements für Studierende sind wir außerdem Partner der Initiative „Fair Company“ des Karriereportals karriere.de. Das bedeutet, dass wir keine Vollzeitstellen durch Praktikanten ersetzen oder Hochschulabsolventen, die sich auf eine feste Stelle beworben haben, nicht mit einem Praktikum verträsten. Vielmehr dienen Praktika bei uns der beruflichen Orientierung von Studierenden und sind adäquat bezahlt.



Stipendienverleihung mit einigen unserer Mannheimer Stipendiaten

Ausbildung in unserem Unternehmen

Mit einer Ausbildung beginnt die Zukunft! Für den Auszubildenden und für Hays. Der Beruf „Personaldienstleistungskaufmann/-frau“ (kurz PDK) ist seit 2008 ein anerkannter Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz (BBiG). Seitdem bilden wir durchschnittlich 2-3 junge Menschen in Mannheim erfolgreich aus. Mittlerweile verbuchen wir 15 Einstellungen und können auf drei erfolgreiche Abschlussjahrgänge stolz sein.

Der PDK ist ein vielseitiger Job, in dem Eigeninitiative, selbstständiges Arbeiten und Verantwortung gefragt sind. Ausgelegt auf das Arbeiten bei einem Personaldienstleister, vorrangig im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, sind die angehenden PDKs bereits in ihrer 2,5 - 3 jährigen Ausbildung mit allen vertrieblischen Herausforderungen konfrontiert.

Neben der operativen Unterstützung im Vertrieb genießen unsere Auszubildenden einen umfassenden Einblick in viele Backoffice-Abteilungen. Alle relevanten Abteilungen sind maßgeblich an der kaufmännischen Ausbildung unserer jungen Talente beteiligt. So lernen sie neben der Personalgewinnung und -vermittlung auch den buchhalterischen Aspekt, erlangen Verständnis für den Geldfluss eines Unternehmens, betrachten den marketing-technischen Einfluss auf unser Business und erhalten Einblick in alle Themen rund um die Personaladministration.

Kaum ein anderer Mitarbeiter erhält einen so breiten Einblick in das Zusammenspiel der Hays-Funktionsbereiche. Ein Vorteil, der auf der Hand liegt. Unsere Azubis blicken über den Tellerrand hinaus und sind demnach ein echter Mehrwert für unser Unternehmen.



Auszubildende zum Personaldienstleistungskaufmann/-frau

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE UMWELT

Umgesetzte Maßnahmen

In den letzten Jahren haben wir bereits einige Maßnahmen für einen nachhaltigen Umweltschutz eingeführt. So stellen wir über ein Monitoring sicher, dass bei allen Geräten der Stand-by-Betrieb über Nacht ausgeschaltet wird. Dadurch haben wir eine hohe fünfstellige Summe eingespart.

Weitere Maßnahmen, die wir realisiert haben, sind u. a.

- Einführung der Mülltrennung in Papier, Restmüll/ Biomüll, Wertstoffe in allen Büros.
- Mitfinanzierung von Jobtickets für unsere Mitarbeiter zur Nutzung des ÖPNV.
- Finanzierung der Bahncard 50 für alle Mitarbeiter in Deutschland, um Geschäftsreisen per Bahn zu fördern.
- Bezug von Ökostrom in allen Niederlassungen in Deutschland.
- Anmietung von Niederlassungen in Bahnhofsnähe, damit sie mit dem ÖPNV gut erreichbar sind.
- Einkauf nachhaltig produzierter Waren, wie z. B. Fair Kaffee und Geschäftspapier.

UNSERE GRUNDSÄTZE

Unsere Umweltschutzaktivitäten sind von folgenden Grundsätzen geprägt:

- In Verantwortung für die Umwelt und kommende Generationen wollen wir Ressourcen schonen und unseren Umweltschutz kontinuierlich verbessern.
- In unseren Niederlassungen setzen wir energiesparende Technik und umweltfreundliche Materialien ein, um eine nachhaltige und gesunde Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter zu schaffen.
- Wir legen jährlich messbare Umweltziele fest und überprüfen sie im Rahmen unserer QM-Audits.
- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden wir in die Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes ein.
- Bei der Auswahl von Niederlassungsstandorten berücksichtigen wir stets eine sehr gute infrastrukturelle Anbindung, damit unsere Mitarbeiter den ÖPNV nutzen können.



Die Rolle unserer Mitarbeiter

Für eine positive Ökobilanz unseres Unternehmens kommt es auf das Mitwirken jedes Einzelnen an. Daher informieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig über umwelt- und energieschonendes Verhalten. Hierbei nutzen wir direkte Kommunikation, das Intranet oder auch unsere Mitarbeiterzeitschrift „Hays Inside“. Ziel ist es, dass unsere Mitarbeiter verantwortungsvoll mit Klimaanlage, Heizsystemen, Raumbelüftung, Abfallentsorgung oder Firmenfahrzeugen umgehen.

Ziele für das Geschäftsjahr 2013/2014

Für das aktuelle Geschäftsjahr haben wir uns folgende Ziele gesetzt, um die Umwelt zu schützen:

- Wir kaufen bei Lebensmitteln verstärkt fairgehandelte Produkte ein.
- Wir verwenden chlorfreies und FSC-zertifiziertes Papier im Backoffice.
- Wir verwenden umweltschonende Reinigungsmittel und Artikel in den Nassbereichen.
- Im Car Fleet Management legen wir bei unseren Poolfahrzeugen als Grenzwert einen CO₂-Ausstoß unter 110g/km fest.

ETHISCHES HANDELN UND NACHHALTIGKEIT

Wir unterstützen auf allen Ebenen unseres Geschäfts die Grundsätze des „Global Compact“ der Vereinten Nationen, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UNO sowie die Erklärung der International Labor Organization über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Unser Marktverhalten

Wir wollen auf vertrauensvoller Basis mit Kunden, Kandidaten, Lieferanten und Wettbewerbern umgehen. Deshalb handeln wir nach ethischen Grundsätzen und befolgen geltende Gesetze und Richtlinien.

Wir halten wettbewerbsrechtliche Grundsätze und Richtlinien ein, um einen offenen und freien Wettbewerb auf unseren Märkten zu gewährleisten. Zu diesem Zweck schulen wir regelmäßig alle Mitarbeiter und Führungskräfte, die in sensiblen Bereichen tätig sind, damit sie sich aktiv mit den Inhalten des Wettbewerbsrechts auseinandersetzen. An Preisabsprachen oder verbotenen Abstimmungen des Marktverhaltens zwischen Wettbewerbern, wie z. B. der Verteilung von Gebieten, beteiligen wir uns nicht.

Wir beachten die internationalen Antikorruptionsstandards, die im „Global Compact“ der Vereinten Nationen sowie in nationalen Gesetzen festgelegt sind. Um das Vertrauen unserer Kunden und Kandidaten tagtäglich zu bestätigen, unterlassen wir jegliche Form korrupten Verhaltens und verschaffen ihnen keine unerlaubten Vorteile, um Entscheidungen zu beeinflussen.

Verstöße unserer Mitarbeiter gegen diese ethischen Grundrechte sowie gegen Rechtsvorschriften wie auch diskriminierendes Verhalten ahnden wir konsequent, um unser Unternehmen nicht zu schädigen. Hierzu haben wir eine Hotline über einen externen Dienstleister etabliert. An diese Hotline können sich Mitarbeiter anonym wenden, wenn sich Kollegen aus ihrer Sicht unrechtmäßig und ethisch nicht korrekt verhalten haben.

Datenschutz

Unserer Mitarbeiter sind auf das Datengeheimnis nach § 5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verpflichtet. Dies ist auch in den Arbeitsverträgen ausdrücklich hinterlegt. Zudem existiert eine Unternehmensrichtlinie zum verbindlichen Umgang mit Kommunikationsmedien, verbunden mit einer entsprechenden Verpflichtungserklärung.

Wir haben einen eigenen Datenschutzbeauftragten eingesetzt, der umfassende Richtlinien zum Datenschutz im Unternehmen entwickelt hat und sie regelmäßig überprüft. Er führt das Verzeichnis und erfüllt die datenschutzrechtlichen Auskunftspflichten.

UNSERE ETHISCHE GRUNDHALTUNG

Wir respektieren die persönliche Würde und Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Daher achten wir darauf, unsere Mitarbeiter wie auch unsere Kunden und Kandidaten ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaigen Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen und religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters gleichzubehandeln.

FAIRER UMGANG MIT UNSEREN MITARBEITERN

Personal- und Führungskräfteentwicklung

Wir möchten unseren Mitarbeitern nachhaltigen Erfolg ermöglichen und sie entsprechend fördern. Diesem Leitbild folgt unsere Personalentwicklung: Sie unterstützt unsere Mitarbeiter darin, mitzudenken, selbstständig zu agieren, eigenverantwortlich zu handeln und ihre Ziele zu erreichen.

Hierzu stellt unser Personalentwicklungsmodell die entsprechenden Weichen. Es basiert auf einem nachhaltigen Kompetenzaufbau bei unseren Mitarbeitern. Interne Workshops werden mit externen Trainings kombiniert. Alle Maßnahmen sind aufeinander abgestimmt und stellen den Transfer in die Praxis sicher. In den ersten Monaten verbringen unsere Mitarbeiter 15% bis 20% ihrer Arbeitszeit in Weiterbildungsveranstaltungen.

Unsere Personalentwicklung ist kein statisches Modell. Wir überprüfen sie ständig, gleichen sie mit neuen Marktgegebenheiten ab und entwickeln sie weiter, ohne die zugrunde liegende Nachhaltigkeit aus den Augen zu verlieren.

Mitarbeiterzufriedenheit

Einmal pro Jahr messen wir im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung, wie zufrieden die Mitarbeiter in unserem Unternehmen sind. Aus den Ergebnissen werden Maßnahmen für bestimmte Handlungsfelder entwickelt und umgesetzt, um unser Unternehmen weiterzuentwickeln.

Gesundheit und Sicherheit

Mit Fitness-Studios haben wir Kooperationen für unsere Mitarbeiter vereinbart, die u. a. verbilligte Beiträge beinhalten.

Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen bieten wir an ihrem Arbeitsplatz spezielles Inventar, um ihnen ein besseres Arbeiten zu ermöglichen.

Zum Schutz unserer Mitarbeiter in Notfällen haben wir eine Struktur entwickelt, die aus einem Sicherheitsbeauftragten sowie Erst- und Brandschutz Helfern besteht. In Notfällen übernehmen sie wichtige Funktionen bei der Evakuierung und Erstversorgung von Mitarbeitern. Zudem unterweisen wir alle Mitarbeiter in den Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Brandverhütung/Verhalten im Brandfall sowie Verkehrssicherheit.



WE POWER THE WORLD OF WORK

Hays

Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim
T: +49 (0) 621 1788 0
F: +49 (0) 621 1788 1299
info@hays.de
www.hays.de

Unsere Niederlassungen
finden Sie unter
www.hays.de/standorte

Hays (Schweiz) AG

Nüscherstrasse 32
8001 Zürich
T: +41 (0) 44 225 50 00
F: +41 (0) 44 225 52 99
info@hays.ch
www.hays.ch

Unsere Niederlassungen
finden Sie unter
www.hays.ch/standorte

Hays Österreich GmbH Personnel Services

Europaplatz 3/5
1150 Wien
T: +43 (0) 1 5353 443 0
F: +43 (0) 1 5353 443 299
info@hays.at
www.hays.at