



GJ 2024

RGF Staffing Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit



Inhalt

Vorwort

→ Erklärung der Geschäftsführung

Allgemeine Informationen

- Über RGF Staffing
- Menschen im Mittelpunkt unseres Unternehmens
- Unternehmensführung, Stakeholder und Wesentlichkeit
- Unsere Nachhaltigkeitsstrategie: Chancen für alle schaffen

Menschen miteinander verbinden

- RGF Connect
- Inklusion und Zugehörigkeit
- Weiterbildung & Entwicklung

Umwelt

→ Klima

Verantwortungsbewusstes Unternehmen

- Schutz und Berichterstattung
- Menschenrechte

Höhepunkte des GJ 2024

→ Überblick über die Daten

Haftungsausschluss und Kontakt

→ Verwandte Links

Erklärung der Geschäftsführung



Yvonne Mastenbroek
Chief Sustainability Officer

Rob Zandbergen
CEO

Das Geschäftsjahr 2024 (GJ 2024) war ein entscheidendes Jahr für RGF Staffing. In einer Zeit, in der die Welt mit immer größeren sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert ist und der Arbeitsmarkt durch Technologie, demografische Veränderungen und sich wandelnde Erwartungen neu gestaltet wird, haben wir unsere überarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie vorgestellt: Chancen für alle schaffen. Dieser Ehrgeiz spiegelt den Kern dessen wider, was unsere Arbeit seit jeher antreibt: Die Erschließung des menschlichen Potenzials, die Förderung der Inklusion und der Aufbau eines Arbeitsmarktes, der für alle funktioniert.

Die Arbeitswelt entwickelt sich in einem noch nie dagewesenen Tempo. Die fortschreitende Digitalisierung und künstliche Intelligenz (KI) verändern die Aufgaben und erfordern neue Fähigkeiten, während Arbeitnehmer zunehmend Flexibilität, Sicherheit und Sinnhaftigkeit in ihrer Karriere suchen. In der Zwischenzeit erfordern die alternde Bevölkerung und die sich entwickelnden Auswirkungen der künstlichen Intelligenz – die den Fachkräftemangel zwar lindern, aber nicht beseitigen können – neue Wege, um Menschen mit Unternehmen zu verbinden. Wir bei RGF Staffing sehen diesen Wandel nicht als Herausforderung, sondern als Chance, die Art und Weise, wie wir eine nachhaltige Wirkung erzielen, neu zu konzipieren und zu erfinden.

Im GJ 2024 haben wir wichtige Schritte unternommen, um unsere Nachhaltigkeitsziele in allen unseren Marken und Geschäftsbereichen zu verankern. Wir haben Initiativen zur Unterstützung von Menschen gestartet, die vom Arbeitsmarkt benachteiligt sind, unseren Fokus auf Inklusion und Zugehörigkeit verstärkt sowie die Transparenz unserer Nachhaltigkeitsbemühungen verbessert. Diese Maßnahmen zeigen, dass Nachhaltigkeit kein separates Ziel ist, sondern ein integraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und der täglichen Erfüllung unserer Ziele.

Mit Blick auf die Zukunft ist uns bewusst, dass für eine echte Wirkung mehr als nur Ehrgeiz erforderlich ist. Sie erfordert Transparenz, Beharrlichkeit, Verantwortlichkeit und Partnerschaft. Deshalb investieren wir weiterhin in bessere Daten, stärkere Zusammenarbeit und sinnvolle Innovationen, nicht nur um die Erwartungen der Regulierungsbehörden zu erfüllen, sondern auch um mit Integrität und Zielbewusstsein zu führen.

Indem wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern Möglichkeiten für alle schaffen, tragen wir dazu bei, eine Zukunft der Arbeit zu gestalten, die inklusiv, resilient und nachhaltig ist – denn wir wissen, dass Arbeit das Leben nicht nur ausfüllt, sondern es verändert und bereichert.



Allgemeine Informationen

RGF Staffing ist ein führendes globales Netzwerk von Personaldienstleistern. Der Hauptsitz von RGF Staffing befindet sich in Almere in den Niederlanden.



Über RGF Staffing

RGF Staffing ist ein führendes globales Netzwerk von Personaldienstleistern und gehört zu Recruit Holdings, einem in Japan börsennotierten internationalen Unternehmen. Die Recruit Group ist ein globales Technologieunternehmen, das die Arbeitswelt durch führende Marken wie Indeed und Glassdoor verändert. Wir arbeiten daran, den Einstellungsprozess zu straffen und zu beschleunigen und die Unternehmen in die Lage zu versetzen, intelligenter zu arbeiten, damit alle gemeinsam erfolgreich sein können. Unser Ziel ist es, ein langfristiges,

nachhaltiges Wachstum zu erzielen und eine positive soziale Wirkung zu erzielen. Zu RGF Staffing gehören starke lokale Marken wie Bright Plus, Chandler Macleod, CSI Companies, Peoplebank, Recruit Staffing, Secretary Plus, Solvus, Staffmark, Staff Service, Start People, Unique und USG Professionals. Um mehr zu erfahren, besuchen Sie rgfstaffing.com oder recruit-holdings.com/en/. Dieser Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit bezieht sich auf die Aktivitäten von RGF Staffing.



Europa*



Japan



Nord-Amerika



Australien Neuseeland



Hongkong Singapur



* Die Tätigkeiten von RGF Staffing UK werden in diesem Bericht nicht behandelt. Während der Erstellung des Berichts für das GJ 2024 war das Segment Gegenstand laufender Verkaufsverhandlungen und war zum Zeitpunkt der Veröffentlichung bereits veräußert worden.

Menschen im Mittelpunkt unseres Unternehmens

Bei RGF Staffing öffnen wir Türen, indem wir Menschen mit sinnvoller Arbeit verbinden, wobei wir unsere Mitarbeiter in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen. Wir konzentrieren uns auch darauf, verantwortungsvolle unternehmerische Entscheidungen in echte Chancen für diejenigen zu verwandeln, die oft zurückgelassen werden. Wir investieren in ihre Sicherheit, ihr Wohlergehen und ihre Entwicklung und fördern eine Kultur der Zugehörigkeit. Wenn unsere Zeitarbeitskräfte bei unseren Kunden anfangen, bemühen wir uns sicherzustellen, dass Menschenrechte, sichere Arbeitsbedingungen und inklusive Arbeitsplätze eine gemeinsame Priorität bleiben.

Unsere Werte



Die Welt begeistern

Was wir tun, ist kein Job. Wir haben Freude daran, die Möglichkeiten für unsere Zukunft zu erkunden. Wir hinterfragen den Status quo, scheitern auf gesunde Weise und überwinden Hindernisse mit Resilienz. Wir sind eine Kraft des Wandels.



Auf Leidenschaft setzen

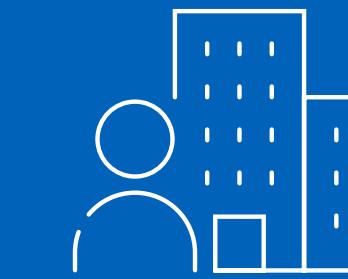
Wir sind ein Team von Menschen, das von Neugierde getrieben wird. Wir respektieren und nutzen Diversität. Wir wissen, dass die verrückteste Idee – wenn sie durch Daten und Forschung untermauert wird – zur besten Lösung werden kann.



Soziale Werte priorisieren

Als Weltbürger sind wir bestrebt, durch alle unsere Unternehmensaktivitäten zu einer nachhaltigen Gesellschaft beizutragen. Jeder von uns ist verpflichtet, die Bedürfnisse der Gesellschaft zu erkennen und sich für eine bessere Zukunft einzusetzen.

Die wichtigsten Zahlen GJ 2024



298.000
Zeitarbeitskräfte
(Jahresdurchschnitt)



14.386
Unternehmensmitarbeitende*
(Stand 31. März 2025)



10,3 Mrd. €
Umsatz weltweit

*Unternehmensmitarbeitende sind Personen, die nach nationalem Recht oder üblicher Praxis in einem vertraglichen Arbeitsverhältnis mit RGF Staffing oder dessen Tochtergesellschaften stehen und in unseren Kernbereichen, Funktionen oder Geschäftsaktivitäten tätig sind. Ausgenommen sind Zeitarbeitskräfte, die zwar bei uns angestellt sind, aber im Rahmen unseres Personaldienstleistungsgeschäfts an Drittunden vermittelt werden. Diese Definition entspricht der internen Klassifikation der Recruit Group, die im Vorfeld der anstehenden CSRD-Berichterstattung eingeführt wurde. Abweichungen zu aktuell auf unserer Website oder in den öffentlichen Angaben von Recruit Holdings verfügbaren Zahlen können durch unterschiedliche Stichtage oder Berechnungsmethoden entstehen.

Unternehmensführung, Stakeholder und Wesentlichkeit

Unternehmensführung

Unsere Nachhaltigkeitspolitik integriert die Grundsätze der Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) in unsere strategische Planung und operative Entscheidungsfindung. Unsere Rahmenbedingungen für die Unternehmensführung gewährleisten eine klare Rechenschaftspflicht, mit Aufsicht auf Führungsebene und enger Zusammenarbeit zwischen den wichtigsten Funktionen und operativen Unternehmen, um Fortschritte zu überwachen und Risiken und Chancen zu managen.

Die Nachhaltigkeit bei RGF Staffing ist mit der Gesamtstrategie und der Unternehmensführung der Recruit Group abgestimmt und auf jeder Ebene des Unternehmens verankert. An der Spitze sorgt die Recruit Group für die strategische Ausrichtung, Führung und Aufsicht. Ein Nachhaltigkeitsausschuss mit externen und internen Mitgliedern hat eine beratende Funktion, um die Abstimmung mit externen und internen Stakeholdern sicherzustellen.

Bei RGF Staffing ist der Chief Sustainability Officer (CSO) Teil des Executive Management Teams (EMT) und verantwortlich für die Initiierung und Umsetzung aller Nachhaltigkeitsinitiativen und -projekte. Diese Funktion ist vollständig auf die Recruit Group abgestimmt und wird eng mit ihr koordiniert, um die Kohärenz innerhalb des Unternehmens zu gewährleisten. Der CSO wird von einem Nachhaltigkeitsteam unterstützt, das die Koordinierung der globalen Prioritäten, die Festlegung von Rahmenbedingungen und die Unterstützung der Umsetzung und Durchführung gewährleistet.

Die Umsetzung erfolgt innerhalb der operativen Unternehmen unter der direkten Verantwortung und Rechenschaftspflicht des lokalen CEO, der von einem Sustainability Lead und einem Team sowie einem RGF Connect Lead unterstützt wird. Sie treiben Initiativen entsprechend den länderspezifischen Bedürfnissen und Möglichkeiten voran und ergreifen sie.

Diese Struktur gewährleistet ein Gleichgewicht zwischen globaler Ausrichtung und lokaler Verantwortung. Durch eine starke Führung, transparente Berichterstattung und die Einbindung unserer Stakeholder integrieren wir Nachhaltigkeit weiterhin in den Kern unseres Unternehmens, um ein verantwortungsvolles Wachstum zu ermöglichen und die Schaffung langfristiger Werte zu unterstützen.

Stakeholder

Unsere Stakeholder spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung unserer Strategie und bei der Förderung bedeutender Fortschritte. Von Arbeitssuchenden und Mitarbeitern bis hin zu Kunden, Zulieferern und Partnern in der Gemeinschaft – ihre Erkenntnisse und Erwartungen helfen uns, bodenständig, verantwortungsbewusst und reaktionsfähig zu bleiben. Im GJ 2024 haben wir eine Vielzahl von Stakeholdern einbezogen, um ihre Prioritäten besser zu verstehen. Auf diese Weise konnten wir die wichtigsten Themen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für unser Unternehmen identifizieren und die Grundlage für einen gezielteren und wirkungsvolleren Nachhaltigkeitsansatz schaffen. Die gewonnenen Erkenntnisse bildeten das Rückgrat unserer Nachhaltigkeitsstrategie, von der wir uns bei unseren Entscheidungen und in der Berichterstattung leiten lassen.

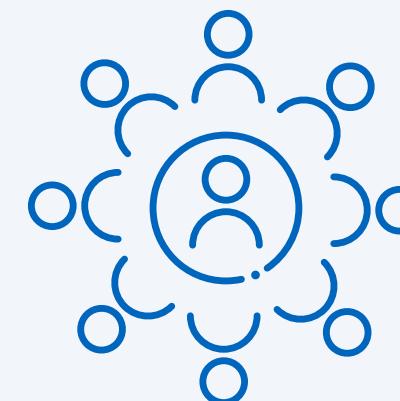


Wesentlichkeit

Im GJ 2024 führten wir unsere erste Wesentlichkeitsanalyse durch, die die Grundlage für unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie bildet. Bei der Wesentlichkeitsanalyse wurden die wichtigsten Themen für unsere Organisation ermittelt, darunter Inklusion und Zugehörigkeit, Weiterbildung und Entwicklung, Menschenrechte sowie der Klimawandel. Indem wir diese Themen in unsere Nachhaltigkeitsstrategie einbeziehen, tragen wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern und Lieferanten aktiv zur Förderung eines inklusiveren und nachhaltigeren Arbeitsmarktes bei.

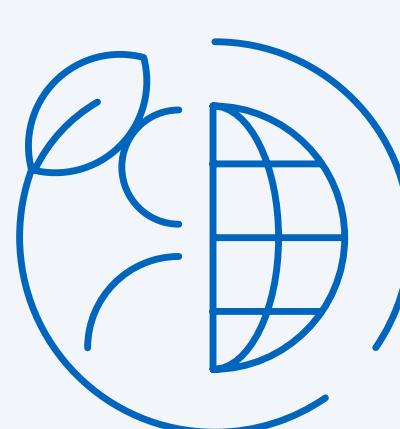
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie: Chancen für alle schaffen (1)

Im GJ 2024 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie erneuert und eine unternehmensweite Ausrichtung sichergestellt. Unser Nachhaltigkeitsansatz basiert auf drei Kernthemen: Menschen, Umwelt und verantwortungsbewusstes Unternehmertum miteinander verbinden. Die Sustainability Leads der einzelnen operativen Unternehmen setzen die aktualisierte Strategie in lokale Aktionspläne mit klaren Zielen für 2030 um. Diese Pläne werden unsere Bemühungen in den kommenden Jahren leiten und uns in die Lage versetzen, messbare Fortschritte auf dem Weg zu unseren gemeinsamen Nachhaltigkeitszielen zu erzielen.



Menschen miteinander verbinden

Wir schaffen Möglichkeiten, indem wir Menschen helfen, eine sinnvolle Arbeit zu finden, wobei wir großen Wert auf Inklusion, Zugehörigkeit und kontinuierliche Entwicklung legen. Als Unternehmen, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt, ist dies der Kern unseres Zwecks.



Umwelt

Wir übernehmen Verantwortung für die Minimierung unseres ökologischen Fußabdrucks und tragen zur Klimaresilienz bei. Ein gesunder Planet ist für die langfristige Beschäftigungsfähigkeit und den Fortbestand von Unternehmen von entscheidender Bedeutung.



Verantwortungsbewusstes Unternehmen

Wir handeln mit Integrität, wahren die Menschenrechte und fördern die Transparenz. Vertrauen und Verantwortlichkeit sind der Schlüssel zum Aufbau einer zukunftssicheren, werteorientierten Organisation.



Wir sind in einer einzigartigen Position, um das Leben von Millionen von Menschen positiv zu beeinflussen. Wir verbinden Menschen mit Chancen. Deshalb haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2030* 1,5 Millionen Menschen eine sinnvolle Arbeit zu vermitteln.

(* Basisjahr GJ 2024)

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie: Chancen für alle schaffen (2)

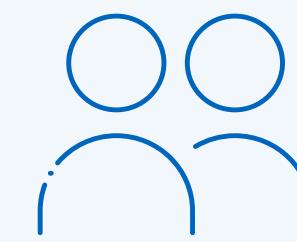
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie „Chancen für alle schaffen“ bringt zum Ausdruck, dass Arbeit mehr ist als nur Beschäftigung – sie hat das Potenzial, Leben zu verändern. Als globaler Anbieter von Personaldienstleistungen sind wir in einer einzigartigen Position, um Tausende von Menschenleben positiv zu beeinflussen. Ein passender Job kann einen Lebensunterhalt sichern, eine Chance zum Wachstum bieten und eine Möglichkeit sein, Teil der Gesellschaft zu sein. Arbeit schafft Selbstwertgefühl, Verbindung und Freiheit. Deshalb verbinden wir Menschen mit Chancen.

Innerhalb der Kernthemen „Menschen verbinden“ und „Umwelt“ wurden vier Bausteine identifiziert: RGF Connect, Inklusion & Zugehörigkeit, Weiterbildung & Entwicklung sowie Klima. Darüber hinaus besteht das Thema „Verantwortungsbewusstes Unternehmen“ aus den beiden Säulen „Schutz“ und „Berichterstattung“ und umfasst den Baustein „Menschenrechte“. Die Bausteine stehen im Mittelpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie, wobei jedem Baustein spezifische kurz- und langfristige Ziele und Maßnahmen zugeordnet sind.

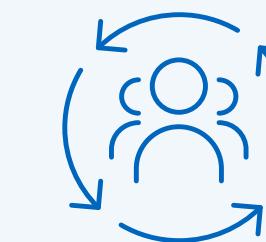
Mit diesen Zielen und Maßnahmen wollen wir einen Beitrag zu einem fairen, inklusiven und zukunftsfähigen Arbeitsmarkt leisten. Einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten, ist nicht für jeden einfach – und wir sind uns dieser Herausforderungen bewusst. Indem wir zuhören, lernen und im Dialog mit denjenigen bleiben, die zusätzliche Unterstützung benötigen, können wir unser Verständnis weiter verbessern. Wir setzen auf ein nachhaltiges Geschäftsmodell, das unser Geschäfts- und Humankapital, die Inklusion und die Auswirkungen auf die Umwelt in Einklang bringt.

Chancen für alle schaffen

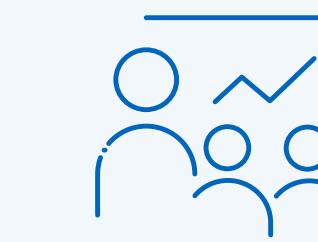
Menschen miteinander verbinden



RGF Connect



Inklusion & Zugehörigkeit



Weiterbildung & Entwicklung

Umwelt



Klima

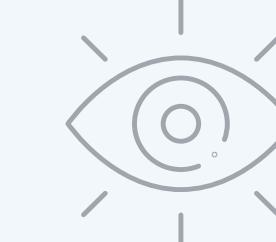
Verantwortungsbewusstes Unternehmen



Schutz



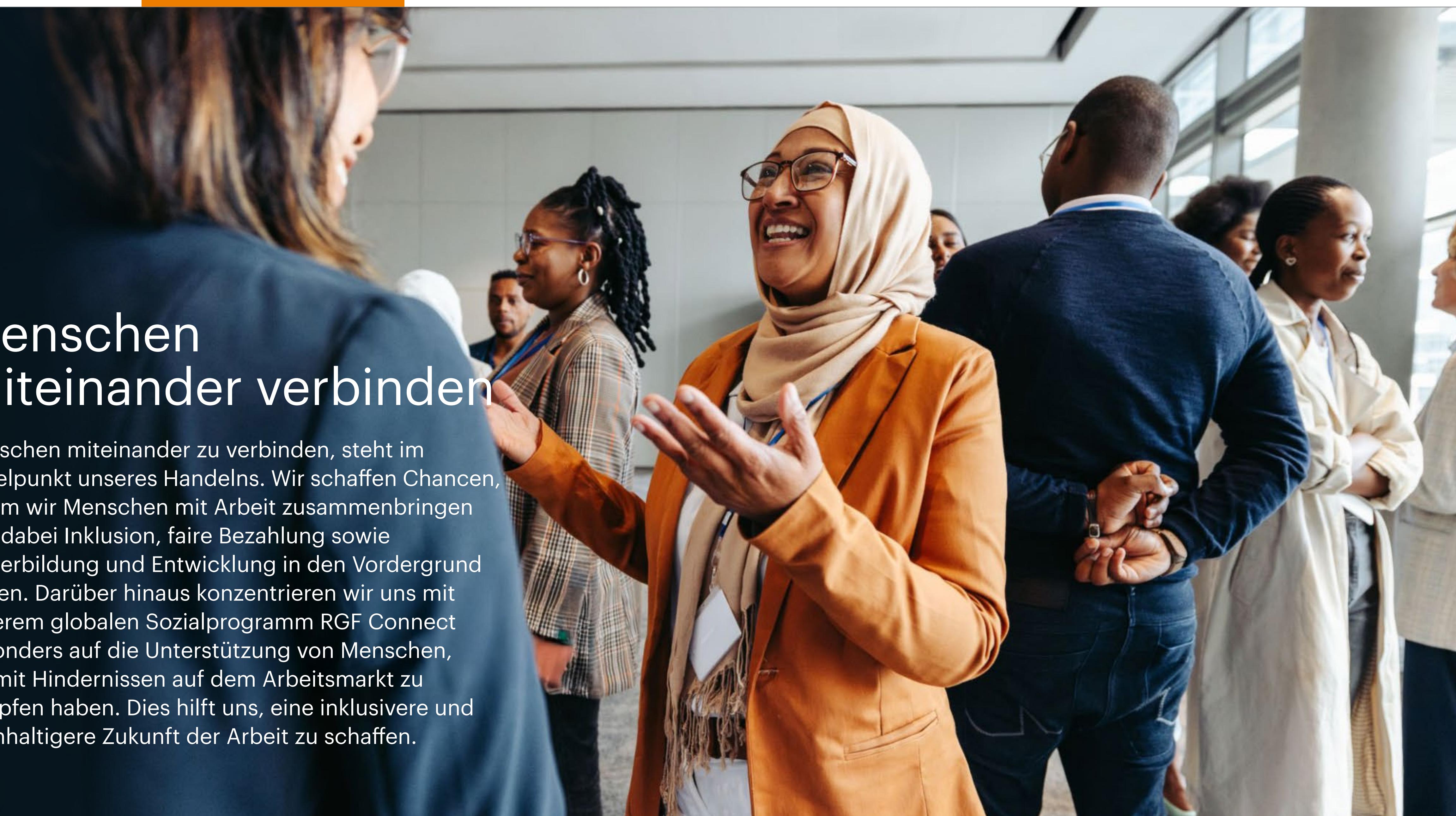
Menschenrechte



Berichterstattung

Menschen miteinander verbinden

Menschen miteinander zu verbinden, steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir schaffen Chancen, indem wir Menschen mit Arbeit zusammenbringen und dabei Inklusion, faire Bezahlung sowie Weiterbildung und Entwicklung in den Vordergrund stellen. Darüber hinaus konzentrieren wir uns mit unserem globalen Sozialprogramm RGF Connect besonders auf die Unterstützung von Menschen, die mit Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen haben. Dies hilft uns, eine inklusivere und nachhaltigere Zukunft der Arbeit zu schaffen.



RGF Connect

Warum das wichtig ist

Wir sind der Meinung, dass jeder Mensch eine faire Chance auf eine sinnvolle Arbeit verdient und setzen uns für einen inklusiven Arbeitsmarkt ein, an dem alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihren Fähigkeiten oder ihren persönlichen Umständen teilnehmen können. Im Jahr 2022 starteten wir RGF Connect als unser globales Programm für soziale Verantwortung, um Beschäftigungshindernisse zu beseitigen und Brücken für Menschen zu bauen, die es am nötigsten brauchen.

Viele Teilnehmer haben erfolgreich einen Arbeitsplatz gefunden, ein Praktikum absolviert oder sich weitergebildet, was die Wirkung des Programms beweist. Durch lokale Initiativen, Coaching, Schulungen und maßgeschneiderte Unterstützung helfen wir Einzelpersonen dabei, sich für die Arbeitswelt fit zu machen, einen Arbeitsplatz zu finden sowie Selbstvertrauen und Unabhängigkeit zu gewinnen – und stärken so die Gemeinschaften.

Wie wir im GJ 2024 Fortschritte gemacht haben

Im GJ 2024 verstärkte RGF Connect seine globale Präsenz durch die Ernennung eines Global Director und spezielle Leads in jedem unserer zehn operativen Unternehmen. Anlässlich des zweiten Jahrestages des Programms hat sich RGF Connect als Katalysator für inklusive Beschäftigung weltweit etabliert.

Das Programm ist inzwischen in ganz Europa, Asien, Nordamerika und Australien aktiv und wird auf die lokalen Bedürfnisse zugeschnitten. Von der Unterstützung von Langzeitarbeitslosen in den Niederlanden über die Förderung von Menschen mit Behinderungen in Japan bis hin zum Coaching von Frauen für den Wiedereinstieg ins Berufsleben in Australien – jede Initiative ist darauf ausgerichtet, Türen zu öffnen und eine nachhaltige Wirkung zu erzielen.

Wir verankern RGF Connect im Herzen unseres Unternehmens und unserer Geschäftstätigkeiten. Von Talent-Pipelines bis hin zu Kundenpartnerschaften: Wir machen dies zu einem zentralen Geschäftsfaktor. Durch die Skalierung von inklusiven Einstellungswegen, die Abstimmung mit staatlichen Stellen und Fördermitteln sowie die Erzielung messbarer Ergebnisse durch die Vorbereitung der Arbeitskräfte entwickelt sich RGF Connect sowohl zu einem Motor für die soziale Wirkung als auch zu einer strategischen Lösung für die Bewältigung der Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt in unseren operativen Unternehmen.

RGF Connect hat durch Initiativen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt ein Wachstum erfahren. Wir haben unsere Programme in die lokalen Gemeinschaften integriert, um Arbeitsuchende weiterzubilden und Talente auf die sich entwickelnden Kundenbedürfnisse abzustimmen.

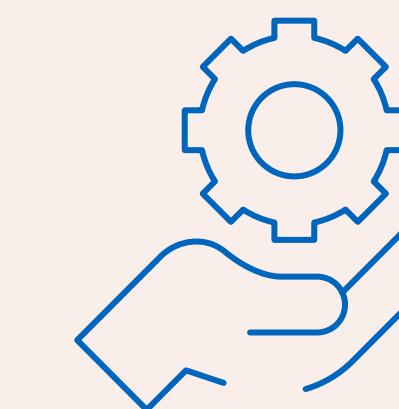
Nun gehen wir vom Impuls zur Struktur über: Wir verankern RGF Connect tiefer in unserem Unternehmen und steigern seinen wirtschaftlichen Wert. Gleichzeitig bauen wir ein messbares, globales Modell für soziale Auswirkungen auf – eines, das Geschäft und Zweck in Einklang bringt.

→ www.rgfconnect.com

Unser Ziel für 2030

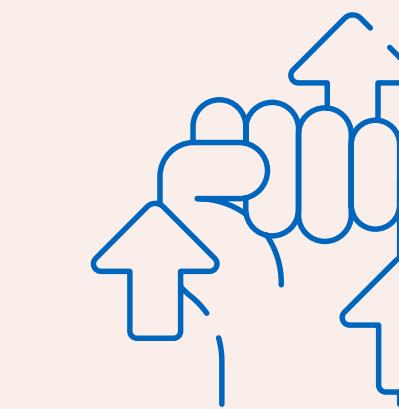
Bis 2030 wollen wir weltweit führend im Bereich der inklusiven Beschäftigung sein, indem wir Menschen mit einer Distanz zum Arbeitsmarkt sinnvolle, dauerhafte Arbeitsmöglichkeiten bieten und dieses Prinzip in allen Bereichen unseres Unternehmens verankern.

Zahlen & Fakten GJ 2024:



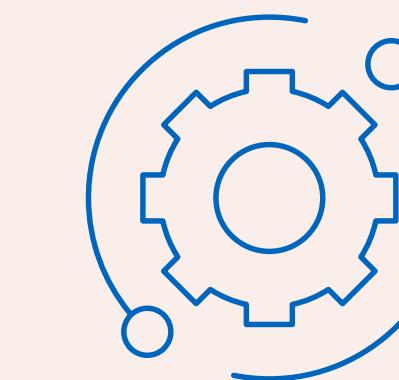
56.589

Betroffene in den RGF-Connect-Gemeinschaften*



2.977

Teilnehmer an Workforce-Readiness-Programmen



27

RGF-Connect-Programme weltweit

* Die RGF-Connect-Gemeinschaften unterstützen Menschen, die mit Hindernissen bei der Arbeitssuche konfrontiert sind – darunter Menschen mit Behinderungen, Personen, die mit dem Justizsystem in Berührung gekommen sind, Flüchtlinge, Frauen, ältere Menschen und junge Erwachsene – durch Initiativen, die auf die lokalen Bedürfnisse zugeschnitten sind.



RGF Staffing Germany

Die Generationen durch Arbeit wieder verbinden

In Deutschland sind viele Rentner bestrebt, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen weiterhin einzubringen, stoßen jedoch beim Wiedereintritt ins Berufsleben häufig auf altersbedingte Hindernisse. Unique Seniors, das im September 2023 im Rahmen des RGF-Connect-Programms gestartet wurde, geht auf diese Herausforderung ein, indem es Fachkräfte im Ruhestand mit Arbeitgebern zusammenbringt, die ihre Zuverlässigkeit, Motivation und fundierten Fachkenntnisse zu schätzen wissen.

Die Resonanz war groß: Bis zum GJ 2024 hatten sich über 2.300 ältere Menschen für das Programm beworben. Die Arbeitgeber profitieren von der Stabilität und dem Wissen, das dieser Talentpool mitbringt, und bereiten sich gleichzeitig auf einen zukünftigen Arbeitsmarkt vor, der zunehmend vom demografischen Wandel geprägt ist.

Unique Seniors ist mehr als eine Personalvermittlungsinitiative – es ist eine zukunftsweisende Lösung, die erfahrene Arbeitskräfte befähigt, Vorurteile abbaut und Unternehmen dabei hilft, inklusive und resiliente Teams aufzubauen.

„In den kommenden Jahren werden in Deutschland über sieben Millionen Menschen das Rentenalter erreichen. Früher oder später werden die Unternehmen keine andere Wahl haben, als ältere Menschen einzustellen.“

Tobias Bell, Direktor RGF Connect Germany



Recruit Staffing – Japan

Durch Online-Berufserfahrung Türen öffnen

In Japan sehen sich Schüler, die Förderschulen besuchen – Einrichtungen für junge Menschen, die aufgrund körperlicher, emotionaler oder entwicklungsbedingter Probleme zusätzliche Unterstützung benötigen – häufig mit Hindernissen bei der Aufnahme einer Beschäftigung konfrontiert, vor allem aufgrund von Problemen beim Pendeln. Recruit Staffing Crafts, Teil von RGF Connect, hat ein Online-Programm zum Sammeln von Berufserfahrung gestartet, um diese Lücke zu schließen. Im GJ 2024 nahmen mehr als 230 Studenten an virtuellen Sitzungen teil, die Jobtraining, Workshops zu Umgangsformen am Arbeitsplatz und Gespräche mit Mitarbeitern, die ebenfalls mit Behinderungen leben, umfassten.

Vor dem Programm glaubten nur 57 %, dass sie in einem Unternehmen arbeiten könnten. Nach der Teilnahme stieg diese Zahl auf 100 % – ein deutliches Zeichen für wachsendes Vertrauen und Ehrgeiz. Diese Initiative zeigt auf, wie die digitale Inklusion Chancen eröffnen und den Weg für eine inklusive Zukunft der Arbeit ebnen kann.



„Ich möchte unabhängig leben – so wie jeder andere auch. Diese Erfahrung hat mir gezeigt, dass ich es kann.“

Riku, Programmteilnehmer

Inklusion und Zugehörigkeit

Warum das wichtig ist

Unsere Organisation ist bestrebt, eine Arbeitsplatzkultur zu fördern, in der Inklusion die Norm ist und in der alle Menschen sie selbst sein, sich einbringen und Chancen nutzen können. Aus diesem Grund ist die Förderung einer inklusiven Kultur in der gesamten Organisation ein wichtiger Schwerpunkt für uns.

Unser Ansatz „Inklusion & Zugehörigkeit“bettet Vielfalt in die Praktiken und Prozesse am Arbeitsplatz ein. Für uns bedeutet Inklusion, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen, die einen Beitrag leisten möchten, willkommen, gehört, respektiert und geschätzt fühlen. Zugehörigkeit zeigt sich, wenn jeder Mensch sich authentisch ausdrücken kann und sich in unsere Organisationskultur integriert fühlt. Wir haben wichtige Verhaltensweisen identifiziert, die dazu beitragen, diese Werte mit Leben zu füllen, und die es uns ermöglichen, konstruktive Diskussionen darüber zu führen, wie sich diese Verhaltensweisen bei jedem Mitglied unseres Teams manifestieren.

Unser Ziel für 2030

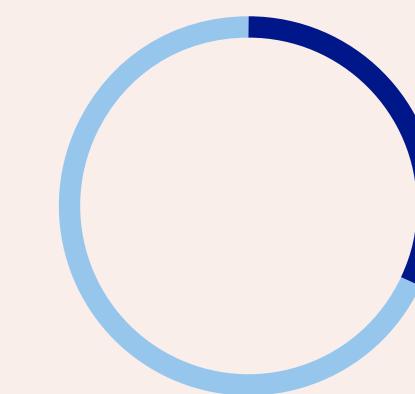
Bis 2030 werden wir eine inklusive Kultur fördern, die alle unsere Mitarbeiter stärkt und in der sich jeder zugehörig fühlt und gleich behandelt wird.

Wie wir im GJ 2024 Fortschritte gemacht haben

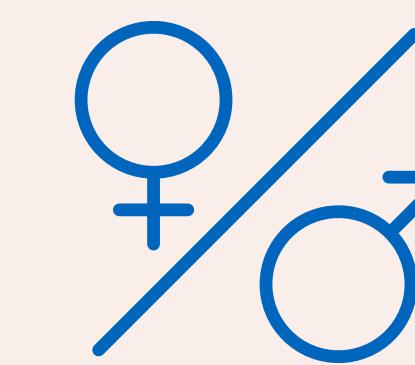
Im GJ 2024 förderten wir weiterhin eine inklusive Kultur, indem wir wichtige Ereignisse wie den Pride Month und den Internationalen Frauentag feierten. Um die Chancengleichheit zu fördern, haben wir eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, darunter Schulungen zur Sensibilisierung von Personalverantwortlichen für Vorurteile, und unsere Richtlinien zur Förderung der Entgeltgleichheit und der transparenten Aufstiegsmöglichkeiten aktualisiert. Im Rahmen unserer Bemühungen um Messung und Verbesserung führen wir Umfragen unter den Mitarbeitern zu den Themen Inklusion und Zugehörigkeit durch. So geben wir jeder Stimme die Möglichkeit, gehört zu werden, und wir können die Fortschritte im gesamten Unternehmen verfolgen.



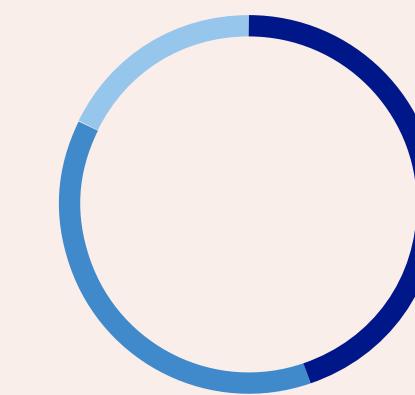
Zahlen & Fakten GJ 2024:



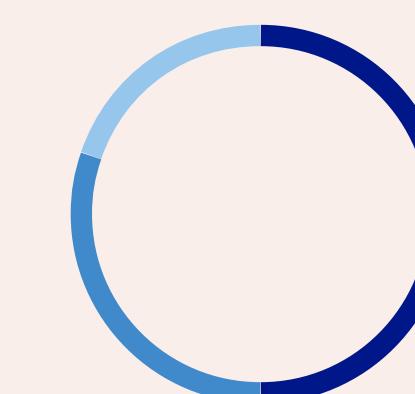
Geschlechterverteilung (in %) der Unternehmensmitarbeitenden
Männlich Weiblich
32 % **68 %**



20,7 %
Gender Pay Gap*



Durchschnittliche Altersgruppe (in %) der Unternehmensmitarbeitenden weltweit
18-35 36-49 ≥ 50
44,8 % **37,6 %** **17,6 %**



Durchschnittliche Altersgruppe (in %) der Zeitarbeitskräfte weltweit
18-35 36-49 ≥ 50
50 % **30,3 %** **19,7 %**

* Prozentuale Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten. Dies wird wie folgt berechnet: Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der männlichen Beschäftigten – durchschnittlicher Bruttostundenlohn der weiblichen Beschäftigten, geteilt durch den durchschnittlichen Bruttostundenlohn der männlichen Beschäftigten X 100.



Staffmark Group – USA

Inklusion in Aktion: Impulse durch BRG der Staffmark Group



Im GJ 2024 setzte die Staffmark Group die Förderung von Gleichberechtigung und Inklusion durch ihre acht von Mitarbeitern geleiteten Business-Resource-Gruppen (BRGs) fort. Diese von Freiwilligen getragenen Gemeinschaften befassten sich mit wichtigen Themen wie: inklusive Einstellungspolitik, Sichtbarkeit von LGBTQIA+, Bewusstsein für Glaubensfragen und Schulungen für aktives Erkennen und Handeln in Problemsituationen.

Zu den Höhepunkten gehörten die Einführung einer Funktion zur Auswahl von Namen in Rekrutierungssystemen, die Erstellung von Leitfäden zu Glaube und Kultur und das Lebenslauf-

Coaching für Frauen in Resozialisierungseinrichtungen. Mit über 85 Veranstaltungen und mehr als 30 kommunalen Partnerschaften bewirken die BRG sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens sinnvolle Veränderungen. Indem sie die Mitarbeiter auf allen Ebenen befähigen, verändern die BRG die Arbeitsplatzkultur und stärken den geschäftlichen Nutzen der Inklusion.

„Die BRG sind nicht einfach nur Gruppen. Sie bieten Gemeinschaft in schwierigen Zeiten – und einen sicheren Raum, in dem man gehört wird und zuhören kann.“

Nicole Clawson, Service Desk Specialist Staffmark



RGF Staffing ANZ – Australien

Wegweisend für Frauen am Arbeitsplatz

RGF Staffing ANZ wurde von WORK180 als einer der 101 besten Arbeitgeber für Frauen in Australien ausgezeichnet, eine Auszeichnung, die nur 2 % der über 5.000 börsennotierten Unternehmen erhalten. Diese Anerkennung spiegelt unsere kontinuierlichen Bemühungen wider, durch fortschrittliche Initiativen und Maßnahmen einen inklusiven Arbeitsplatz für Frauen und marginalisierte Gruppen zu schaffen.

In weniger als einem Jahr stieg unser Zustimmungswert von 48 % auf 56 %, was einen messbaren Fortschritt bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Verbesserung unseres Profils als frauenfreundlicher Arbeitgeber darstellt. Dieser Meilenstein bestärkt uns in unseren Bemühungen, uns für die Inklusion einzusetzen und sicherzustellen, dass Frauen bei RGF Staffing ANZ weiterhin erfolgreich sein können.



„Dass Ihr Unternehmen zu den besten 2 % von mehr als 5.000 auf der WORK180-Plattform gelisteten und bewerteten Arbeitsplätzen gehört, ist eine unglaubliche Leistung, die Ihr Engagement für den Fortschritt unterstreicht. Sie sind wegweisend.“

WORK180

Weiterbildung & Entwicklung

Warum das wichtig ist

Wir sind bestrebt, eine Kultur der kontinuierlichen Weiterbildung zu etablieren, die die Entwicklung von Fähigkeiten und die berufliche Weiterentwicklung fördert und den sich wandelnden Anforderungen unserer Mitarbeiter und unseres Unternehmens gerecht wird. In einer sich schnell verändernden Welt, die von Technologie und Wandel geprägt ist, ist Weiterbildung der Schlüssel dazu, dass unsere Mitarbeiter relevant bleiben und sich weiterentwickeln können. Ein wichtiger Faktor ist, dass unser Ansatz im Bereich „Weiterbildung & Entwicklung“ (W&E) eng mit unseren Nachhaltigkeitszielen abgestimmt ist, um sicherzustellen, dass das Wachstum inklusiv und zugänglich ist sowie zu Chancengleichheit und nachhaltiger Beschäftigung für alle beiträgt.

Wie wir in Zukunft vorgehen werden

Im GJ 2024 legten wir den Grundstein für einen global ausgerichteten Ansatz für Weiterbildung & Entwicklung, indem wir eng mit unseren operativen Unternehmen zusammenarbeiteten, um gemeinsam lokale W&E-Pläne zu erstellen. Diese Grundlage bildet den Ausgangspunkt für die nächste Phase: die Entwicklung eines umfassenden Schulungsplans, der auch obligatorische Themen wie Menschenrechte und Umweltverantwortung umfasst und die Verbindung zwischen Weiterbildung, Inklusion und Nachhaltigkeit stärkt.

Um den Fortschritt zu beschleunigen, stellen wir sicher, dass alle Führungskräfte sowohl in der Zentrale als auch in den operativen Unternehmen darin geschult werden, sinnvolle Entwicklungsgespräche zu führen. Unser Ziel ist es, dass unsere Mitarbeiter mindestens einmal im Jahr ein solches sinnvolles Gespräch führen. Dies wird dazu beitragen, eine Kultur zu verankern, in der die Entwicklung der Mitarbeiter auf allen Ebenen gefördert wird. Wir arbeiten mit unseren operativen Unternehmen zusammen, um maßgeschneiderte Schulungsprogramme einzuführen, die den lokalen Bedürfnissen und Prioritäten entsprechen und gleichzeitig unsere globalen Ziele vorantreiben.



Unser Ziel für 2030

Bis zum Jahr 2030 wollen wir eine Lernkultur schaffen, die die Entwicklung von Fähigkeiten fördert, die Karriereentwicklung unterstützt und den sich wandelnden Bedürfnissen unserer Mitarbeiter und unseres Unternehmens gerecht wird.

Zahlen & Fakten GJ 2024:



4.387.223 €*

Gesamtausgaben für die Mitarbeiterentwicklung
(nur auf Unternehmensmitarbeitende bezogen)



156.433

Insgesamt in die Mitarbeiterentwicklung investierte Zeit (in Stunden und nur auf Unternehmensmitarbeitende bezogen)

* Die Ausgaben für Lernen und Entwicklung umfassen Daten von 90 % unserer operativen Unternehmen. Wir beabsichtigen, die Daten aller unserer operativen Unternehmen in künftige Berichte aufzunehmen, sobald sie verfügbar sind.



Kompetenzen aufbauen, Zukunft sichern

Bei Start People, einem Unternehmen von RGF Staffing the Netherlands, ist die Investition in die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit von Zeitarbeitnehmern nicht nur angebracht, sondern sie liefert auch Ergebnisse. In Zusammenarbeit mit dem Kunden DOC Kaas, einem niederländischen Käsehersteller, führt Start People maßgeschneiderte berufsbegleitende Lernprogramme durch. Diese Programme ermöglichen es Zeitarbeitnehmern, in den Niederlanden berufliche Qualifikationen zu erwerben und gleichzeitig praktische Berufserfahrung zu sammeln. Diese Programme, die größtenteils aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, fördern die Bindung, die Motivation und die langfristigen Aussichten sowohl für Zeitarbeitskräfte als auch für Arbeitgeber.

Da die Zahl der Studenten in berufsbegleitenden Lernprogrammen in den Niederlanden weiter zurückgeht – ein besorgniserregender Trend auf einem Arbeitsmarkt, der auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen ist –, tragt Start People dazu bei, diesen Trend umzukehren, indem es Lernmöglichkeiten für Menschen schafft, die oft keinen Zugang zu einer traditionellen Ausbildung haben.



Das Programm von DOC Kaas ist vollständig auf die Bedürfnisse der Kunden und die individuelle Situation der Zeitarbeitskräfte zugeschnitten. Infolgedessen sind die Teilnehmer engagierter, die Fehlzeiten sind geringer, und jeder Absolvent hat eine feste Anstellung gefunden, die ihm Arbeitsplatzsicherheit, berufliche Entwicklung und soziale Stabilität bietet. Dieses Programm beweist, dass Investitionen in die Ausbildung von Zeitarbeitnehmern nicht nur freie Stellen besetzen, sondern auch Talente freisetzen, Unternehmen stärken und eine zukunftsfähige Wirtschaft fördern.

„Investitionen in die Entwicklung von Zeitarbeitnehmern führen zu nachhaltigen Vermittlungen.“

Demelza Baars, Beraterin für W&E-Schulungen Flex Start People



Talente fördern, Wirkung steigern

Bei Peoplebank & Chandler Macleod Hong Kong, einem Unternehmen der RGF Staffing HKSG, haben wir erkannt, dass Nachhaltigkeit mit der Investition in zukünftige Führungskräfte beginnt. Viele junge Menschen stehen beim Eintritt in das Berufsleben vor systembedingten Herausforderungen. Jugendliche, die einer ethnischen Minderheit angehören, stoßen häufig auf kulturelle und sprachliche Hürden, während neurodiverse Arbeitssuchende bei traditionellen Einstellungsverfahren vor Herausforderungen stehen. Unsere Programme zielen darauf ab, diese Barrieren für Jugendliche durch individuelles Karrierecoaching, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Unterstützung bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu überwinden, um sicherzustellen, dass unterrepräsentierte Personen nicht nur die erforderlichen Fähigkeiten erwerben, sondern auch das Selbstvertrauen, um erfolgreich zu sein. Im Rahmen von W&E-Programmen haben wir Hunderte von Studenten und Jugendlichen durch strategische Partnerschaften mit lokalen gemeinnützigen Organisationen wie TREATS und Time Auction betreut, in denen wir Wege und Coaching für Jugendliche jeglicher sozialer Herkunft schaffen, damit sie im Berufsleben erfolgreich sein können. Im GJ 2024 nahmen wir an der von Time Auction organisierten „Inter-Company Volunteer Week“ teil. Wir veranstalteten eine Mentorensitzung mit Annie Cheung, unserer CEO, und unterstrichen damit unser Engagement, Fachwissen und Führungsqualitäten an die nächste Generation weiterzugeben. In Zusammenarbeit mit Organisationen wie dem Jane Goodall Institute statten wir junge Talente mit dem Wissen und den Instrumenten aus, die ihnen eine Karriere im Bereich der nachhaltigen Entwicklung ermöglichen. Durch interaktive Workshops und Mentorentätigkeit helfen wir, den Antrieb für eine sozial bewusste Arbeit zu kultivieren und die nächste Generation zu befähigen, eine Zukunft zu gestalten, die auf Zweck und Verantwortung beruht.



„Echte Nachhaltigkeit bedeutet, in Menschen zu investieren, insbesondere in diejenigen, deren Potenzial oft übersehen wird.“

Annie Cheung, CEO RGF Staffing HKSG



Umwelt

Der Schutz unseres Planeten ist eine gemeinsame Verantwortung. Wir glauben, dass sinnvolle Arbeit und eine gesunde Umwelt Hand in Hand gehen. Durch bewusste Entscheidungen in Bezug auf unsere Arbeitsweise und unsere Reisen verringern wir unseren ökologischen Fußabdruck, schonen die natürlichen Ressourcen und tragen zu einer nachhaltigeren Zukunft bei.

Klima

Warum das wichtig ist

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Umweltauswirkungen – nicht nur, weil es das Richtige ist, sondern auch, weil ein gesunder Planet für die Zukunft der Arbeit und der Gesellschaft unerlässlich ist. Wir ergreifen Maßnahmen, um die negativen Auswirkungen unserer Tätigkeit auf das Klima und die natürlichen Ressourcen zu begrenzen. Durch nachhaltigere Entscheidungen in Bezug auf unsere Arbeitsweise, unsere Reisen und unsere Beschaffung verringern wir aktiv unseren ökologischen Fußabdruck. Unser Ziel ist es, bis 2030 CO₂-neutral zu werden, und wir machen jedes Jahr messbare Fortschritte.

Wir erkennen auch unsere Rolle bei der Förderung positiver Veränderungen in unseren Büros, Lieferketten und in der Industrie an. Wir arbeiten mit unseren Festangestellten und Zeitarbeitnehmern, Kunden, Lieferanten und Partnern zusammen und laden externe Experten ein, unsere Leistungen zu bewerten. Dies hilft uns, transparent zu bleiben, Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und die Messlatte für die Umweltverantwortung immer höher zu legen.

Recruit Holdings, die Muttergesellschaft von RGF Staffing, hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 CO₂-neutral zu werden – und zwar sowohl im Hinblick auf die weltweite Aktivitäten als auch auf die Wertschöpfungskette. Recruit Holdings ist auf der CDP Climate Change A List und wird auch für das Supplier Engagement Rating (SER) mit A gelistet. Das kurzfristige Ziel für 2030 wird von der Initiative „Science Based Targets“ (SBTi) definiert und im Einklang mit den wissenschaftlich begründeten Werten für die Reduzierung der Treibhausgasemissionen festgelegt, die erforderlich sind, um die globale Erwärmung auf 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Das Ziel besteht darin, die Treibhausgasemissionen bis zum GJ 2030 für

Scope 1+2 um 46,2 % (Basisjahr: GJ 2019) und bis zum GJ 2030 um 30 % zu reduzieren (Basisjahr: GJ 2019). Dieses Bestreben steht im Einklang mit internationalen Best Practices und wird durch die Mitgliedschaft und Offenlegung bei folgenden Organisationen bestätigt:



SBTi (Science Based Targets initiative), CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) und TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Unsere Gruppe veröffentlicht jährlich das Sustainability Databook, das einen detaillierten Einblick in unsere Emissionsleistung, die Fortschritte bei den Reduktionsbemühungen und die klimabezogenen finanziellen Risiken und Chancen gibt.

Wie wir im GJ 2024 Fortschritte gemacht haben

Im GJ 2024 haben wir uns darauf konzentriert, einen tieferen Einblick in unseren Emissionsfußabdruck zu gewinnen. Dazu gehörten die Ausweitung der Berichterstattung, die Durchführung von Überprüfungen und die Erhöhung der Primärdatenerfassung in allen Kategorien, um die Genauigkeit und Vollständigkeit der Daten zu verbessern. Die Daten zu den Kohlenstoffemissionen für das GJ 2024 werden derzeit überprüft und im nächsten Berichtszyklus veröffentlicht.

Unser Ziel für 2030

Bis 2030 werden wir die CO₂-Neutralität erreicht haben.

Fortschritte unserer Gruppe auf dem Weg zur CO₂-Neutralität

986K → CO₂-neutral
2019 → 2030

Um unsere Bemühungen zur Erreichung der CO₂-Neutralität in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu beschleunigen, haben wir uns ein dreijähriges Reduktionsziel gesetzt, wobei der Schwerpunkt auf der Verringerung der Scope-3-Emissionen liegt. Scope 3 macht mehr als 95 % unserer Treibhausgasemissionen aus. Daher arbeiten wir weiterhin mit Partnern in unserer Wertschöpfungskette zusammen, um die Messung der Treibhausgasemissionen zu verfeinern und Pläne zur Reduzierung zu besprechen*.

Scope 1+2**



Scope 3



* Die Übersicht über die Treibhausgasemissionen von Scope 1, 2 und 3 ist ein Auszug aus dem Recruit Group Profil 2024: Inside Out. Die Zahlen beziehen sich auf die gruppenweiten Emissionen der Recruit Holdings Co., Ltd. (RHC), einschließlich Staffing-SBU, die HR-Technology-SBU sowie die Marketing-Matching-Technologies-SBU. Scope 1 bezieht sich auf direkte Emissionen aus der Nutzung von Kraftstoffen in eigenen oder kontrollierten Quellen, Scope 2 auf indirekte Emissionen aus zugekauftem Strom, Wärme und Dampf und Scope 3 auf alle anderen indirekten Emissionen aus der Wertschöpfungskette. Diese Zahlen spiegeln den Reduzierungspfad von RHC wider und nicht den eigenständigen Fußabdruck von RGF Staffing. RGF Staffing plant, in naher Zukunft damit zu beginnen, seine eigenen Emissionen von Scope 1, 2 und 3 offenzulegen.

** Diese Grafik ist eine allgemeine Darstellung des Reduktionsziels. Das reale Reduktionsziel für den Zeitraum zwischen dem GJ 2019 und dem GJ 2030 beträgt laut SBTi 46,2 % für Scope 1 und 2.



RGF Staffing Belgium

Mobility Forward: Den Wandel vorantreiben, Kilometer für Kilometer

RGF Staffing Belgium ist sich bewusst, dass Nachhaltigkeit mit alltäglichen Entscheidungen beginnt, einschließlich der Mobilität. Mit einer der größten Firmenwagenfлотen Belgiens (1.965 Fahrzeuge zu Beginn) sah das Unternehmen eine große Chance, seinen ökologischen Fußabdruck zu verringern.

Mobility Forward ist ein strategisches Programm zur vollständigen Umstellung des Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge bis 2030 und zur Förderung umweltfreundlicherer und intelligenterer Transportmöglichkeiten. Neben der Erneuerung des Fuhrparks stellt das Programm auch ein breiteres Umdenken dar. Flexible Lösungen wie Fleet Flex, Fleet Family und das Mobility Budget ermöglichen es den Mitarbeitern, die Mobilitätsoptionen zu wählen, die am besten zu ihnen passen – von E-Fahrzeugen und E-Bikes bis zu öffentlichen Verkehrsmitteln.

Bis 2025 werden mehr als 250 Fahrzeuge durch E-Fahrzeuge oder andere emissionsarme Alternativen ersetzt werden. Langfristiges Ziel des Programms ist die Reduktion der Scope-1-Emissionen durch Einsparungen von mehr als zwei Millionen Litern Kraftstoff (gegenüber dem Geschäftsjahr 2019). Diese Initiative zeigt, dass selbst in einer dienstleistungsorientierten Branche strategische Mobilitätsentscheidungen greifbare Umweltvorteile bringen können, die sowohl die Resilienz des Unternehmens als auch umfassendere Klimaziele unterstützen.



„eMobility ist die neue Normalität – und Nachhaltigkeit ist keine Last, sondern eine Chance für Innovation, mehr Wohlbefinden und ein zukunftsorientiertes Unternehmen.“

Michel Van Dongen, Program Lead RGF Staffing Belgium



Staff Service Group – Japan

Optimierung unseres Fußabdrucks: intelligenter Daten, weniger Emissionen



Die Staff Service Group hat ihren Ansatz zur Reduzierung von Treibhausgasen verstärkt, indem sie sich auf eine genauere und umfassendere Datenerfassung konzentriert. Im GJ 2024 führte das Unternehmen eine umfassende Überprüfung der Emissionen in allen Scopes durch und nutzte digitale Tools, um Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln.

Für die Scope-1- und Scope 2-Emissionen wurde der Stromverbrauch analysiert und ein Plan für die Umstellung auf erneuerbare Energien entwickelt, um künftige Senkungen zu steuern. Bei den Scope-3-Emissionen führte die Einbindung von Lieferanten zu einer Reduktion von bis zu rund 20 % gegenüber den Werten vor der Berücksichtigung der tatsächlichen Lieferantendaten. Das Team kartierte auch die Daten zu den Pendleremissionen von Festangestellten und Zeitarbeitnehmern mit Unterstützung von Crowdwork-Teammitgliedern mit Behinderungen, um sicherzustellen, dass der Prozess sowohl präzise als auch inklusiv ist.

Partnerschaften mit Bahnunternehmen haben zur Verfeinerung der Emissionsfaktoren beigetragen, wodurch wir die geschätzten Emissionen sowohl für Leih-/Zeitarbeitskräfte als auch für intern festangestellte Mitarbeitende um jeweils bis zu etwa 45 % nach unten korrigieren konnten.

Verantwortungsbewusstes Unternehmen

Verantwortung ist mehr als nur ein Wort – es ist die Grundlage für unsere tägliche Arbeit.

Wir halten uns an hohe Standards in den Bereichen Menschenrechte, Ethik, Unternehmensführung und Compliance, um unsere Mitarbeiter zu schützen, Vertrauen zu schaffen und etwas zu bewirken. Nachhaltigkeit ist messbar, und wir bemühen uns, unsere Fortschritte zu verfolgen, transparent zu berichten und uns kontinuierlich weiterzubilden, um die sich entwickelnden Erwartungen zu erfüllen. Gemeinsam setzen wir Verantwortung in Taten und Ergebnisse um.



Schutz und Berichterstattung

Warum das wichtig ist

Vertrauen und Transparenz sind entscheidend für den langfristigen Erfolg. Bei RGF Staffing bedeutet verantwortungsbewusstes Unternehmen mehr als nur Menschen mit Arbeit zu verbinden – es bedeutet, Menschen und den Planeten zu schützen, ethische Standards einzuhalten und transparent über unsere Fortschritte zu sein.

Im Rahmen unserer Säule „Schutz“ verankern wir Menschenrechte, Unternehmensführung und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften in unserer gesamten Geschäftstätigkeit. Wir halten uns an dieselben hohen Standards wie unsere Partner und gewährleisten so sichere und faire Praktiken entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

Die Säule „Berichterstattung“ macht unsere Fortschritte messbar und sichtbar. Durch die Verbesserung unserer Datenqualität, die Stärkung von Prozessen und die Teilnahme an externen Bewertungen können wir unsere Ziele verfolgen, verbessерungsbedürftige Bereiche ermitteln und die Ergebnisse transparent und klar mitteilen. Dieser Ansatz einer glaubwürdigen Berichterstattung ist der Schlüssel zum Aufbau des Vertrauens, das die Grundlage für unsere Arbeit bildet.

Unser Ziel für 2030

Bis 2030 werden wir die Industriestandards erfüllen, indem wir die CO₂-Neutralität vorantreiben, die Menschenrechte schützen und die Transparenz und Rechenschaftspflicht in unseren weltweiten Aktivitäten aufrechterhalten.

Wie wir im GJ 2024 Fortschritte gemacht haben

Im GJ 2024 haben wir die Unternehmensführung und die Transparenz in allen unseren Geschäftsbereichen gestärkt, und zwar durch:

- Vorbereitung der Systeme für die CSRD-Berichterstattung und Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsbewertung, Integration von Treibhausgasen und Datenvalidierung (auf Ebene von Recruit Holdings).
- Abschluss der EcoVadis-Bewertungen für alle operativen Unternehmen zum Benchmarking der Nachhaltigkeitsleistung.
- Erneuerung unseres Verhaltenskodexes für Mitarbeiter, der unsere gemeinsamen Werte und Leitprinzipien für ethisches Verhalten im gesamten Unternehmen bekräftigt.
- In 4 von 10 operativen Gesellschaften wurde die ISO-27001-Zertifizierung erreicht; dies ist Teil unseres Dreijahresplans, alle zehn Gesellschaften bis 2026 zu zertifizieren und unterstreicht unser Bekenntnis zu robuster Informationssicherheit und Compliance.
- Entwicklung eines globalen Verhaltenskodex für Lieferanten, der mit Menschenrechts- und Umweltstandards im Einklang steht.
- Einführung von Schulungsprogrammen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, zu EcoVadis und zu CSRD-Anforderungen.

Künftig werden wir die Einhaltung des aktualisierten Verhaltenskodex für Lieferanten überwachen, unsere EcoVadis-Bewertungen aufrechterhalten oder verbessern und Lieferanten auf der Grundlage ihrer Nachhaltigkeitsrisikoprofile einbeziehen.

Zahlen & Fakten GJ 2024:

ISO-14001-Zertifizierung

4 von 10 operativen Unternehmen

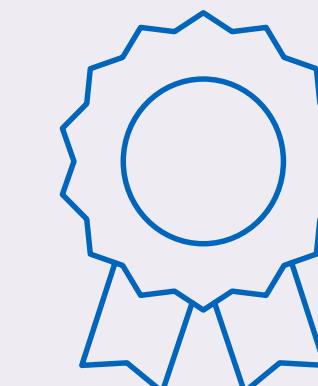
Zertifizierung nach ISO 27001

4 von 10 operativen Unternehmen

Bewertet von EcoVadis

9 von 10 operativen Unternehmen

EcoVadis-Rating



**1 X Platin
3 X Gold
5 X Silber**



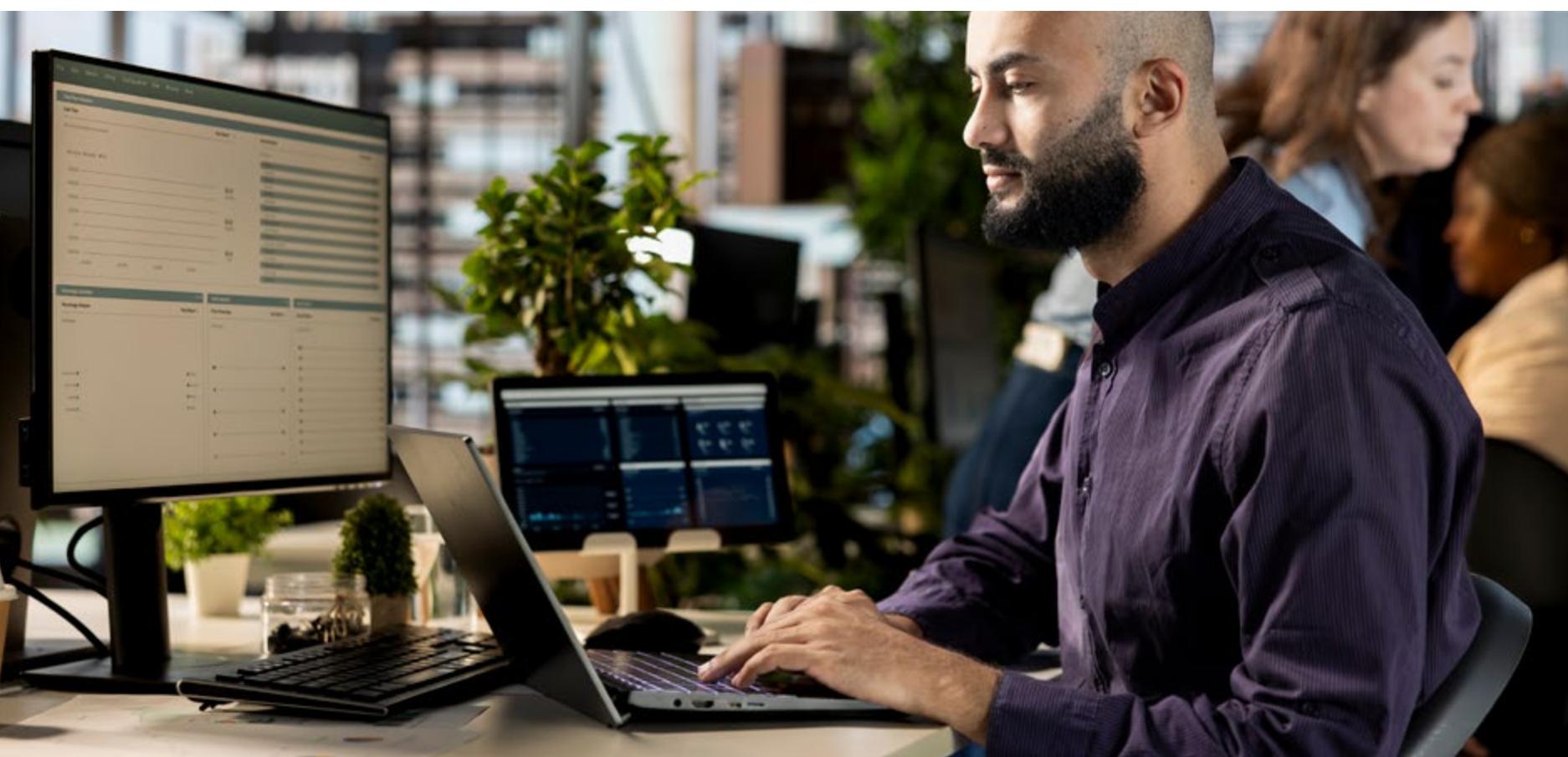
RGF Staffing Belgium

Ihre Daten, unsere Verantwortung: Zertifizierung nach ISO 27001

In der Personalvermittlungsbranche sind Vertrauen und Datenschutz von entscheidender Bedeutung. RGF Staffing Belgium verarbeitet große Mengen sensibler personenbezogener Daten – von Bewerberprofilen und Arbeitsuchenden bis hin zu Kundeninformationen und internen Unterlagen. Der Schutz dieser Daten ist von zentraler Bedeutung für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens.

Um diese Priorität zu verstärken, hat RGF Staffing Belgium die Zertifizierung nach ISO 27001 erhalten, dem international anerkannten Standard für das Informationssicherheitsmanagement. Diese Zertifizierung bestätigt, dass robuste Verfahren zum Schutz von Daten in allen Systemen und Teams, einschließlich IT, HR, Betrieb und Kundendienst, vorhanden sind.

Dieser Ansatz geht jedoch über die Technologie und die Compliance hinaus. Er spiegelt eine unternehmensweite Kultur der digitalen Verantwortung wider, die sicherstellt, dass die Mitarbeiter angemessen geschult sind, die Risiken regelmäßig bewertet werden und die Rahmenbedingungen für die Unternehmensführung vollständig abgestimmt sind. Durch diese proaktive Haltung stärkt RGF Staffing Belgium seinen Fokus auf Transparenz und baut langfristiges Vertrauen mit Zeitarbeitnehmern, Kunden und Partnern auf.



RGF Staffing France

Schulung aller Mitarbeiter in lebensrettenden Maßnahmen

Mit Tausenden von Zeitarbeitnehmern in ganz Frankreich trägt Start People France eine klare Verantwortung für deren Schutz. Aus diesem Grund hat das Unternehmen ein landesweites Erste-Hilfe-Schulungsprogramm ins Leben gerufen, in dem alle Festangestellten mit den wichtigsten lebensrettenden Fähigkeiten ausgestattet werden.

Zwischen dem GJ 2022 und dem GJ 2024 wurden 100 % der Festangestellten persönlich von zertifizierten Feuerwehrleuten in lebensrettenden Maßnahmen geschult. Diese Schulung bereitet sie darauf vor, auf Herzstillstand, Zwischenfälle am Arbeitsplatz oder andere Notfälle zu reagieren – sei es im Büro, beim Kunden oder im täglichen Leben.

Angesichts der Tatsache, dass nur 23 % der Franzosen in Erster Hilfe geschult sind, ist diese Initiative besonders bemerkenswert, vor allem im Dienstleistungssektor, wo solche Programme noch selten sind. Über die technischen Fähigkeiten hinaus fördert das Programm eine Kultur der Sicherheit und Fürsorge, die sich auf die Tausenden von Zeitarbeitskräften erstreckt, die von Start People France unterstützt werden.



„In der Zeitarbeit liegt die Sicherheit niemals in der Verantwortung eines anderen. Indem wir unsere Festangestellten darin schulen, in kritischen Momenten zu reagieren, tragen wir dazu bei, Leben zu schützen – sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch an jedem Arbeitsplatz, mit dem wir zu tun haben.“

Quentin Riobé, Start People France

Menschenrechte

Warum das wichtig ist

Menschenrechte sind mehr als nur eine Compliance-Verpflichtung; sie stehen im Mittelpunkt der Werte von RGF Staffing und bilden die Grundlage für verantwortungsbewusste Beschäftigung. Ein wesentlicher Bestandteil unserer Aufgaben ist der Schutz der Rechte und der Würde aller Personen, die mit unserem Unternehmen in Verbindung stehen, einschließlich der Festangestellten und Zeitarbeitskräfte, Arbeitssuchenden, Kunden, Lieferanten und Partnern. Unsere Verantwortung ist in internationalen Standards wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs), der Internationalen Menschenrechtskonvention und der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verankert. Diese Rahmenbedingungen leiten uns in unseren Bemühungen, faire, sichere und inklusive Arbeitsbedingungen in allen unseren Betrieben und in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu gewährleisten.

Wie wir im GJ 2024 Fortschritte gemacht haben

RGF Staffing hält sich weiterhin an die in seiner [Menschenrechtspolitik](#) dargelegten Grundsätze und gewährleistet faire, sichere und respektvolle Arbeitsbedingungen für Unternehmensmitarbeitende und Zeitarbeitskräfte in allen operativen Unternehmen. Jede Marke überwacht und verbessert ihre Praktiken aktiv, um sich an internationalen Standards wie den UN-Leitprinzipien zu orientieren. Während unser globaler Ansatz eine gemeinsame Grundlage bietet, passt jedes operative Unternehmen seine Prozesse an die lokale Gesetzgebung und die sich entwickelnden Bedürfnisse an, geht Risiken an und stärkt bei Bedarf Beschwerdemechanismen. Wir verfolgen auch aufmerksam die Entwicklungen in der bevorstehenden EU-Gesetzgebung, die für unser Geschäft relevant ist, einschließlich der Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD), und werden unseren Ansatz anpassen, sobald die Anforderungen endgültig festgelegt sind.



Unser Ziel für 2030

Bis zum Jahr 2030 möchte RGF Staffing einen hohen Standard für ethische Personalpolitik und verantwortungsbewusstes Wirtschaften setzen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in allen globalen Geschäftsbereichen vollständig einbinden.

 Staff Service Group – Japan

Menschenrechte im Mittelpunkt unserer Arbeit

Die Staff Service Group fördert Initiativen zur Achtung der Menschenrechte.

Im GJ 2024 wurde dieser Schwerpunkt durch die Einführung von zwei neuen Schulungsprogrammen für Unternehmensmitarbeitende vertieft: „Was sind Menschenrechte?“ und „Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen“. Insgesamt erreichten diese Programme über 93 % der Belegschaft und vertieften das Verständnis für die Anwendung der Menschenrechtsgrundsätze im Geschäftsalltag.

Außerdem wurde eine Customer Harassment Policy (Richtlinie zum Umgang mit Kundenbelästigungen) eingeführt, die klare interne und externe Leitlinien enthält. Die Richtlinie stellt sicher dass jeder – ob Festangestellter oder Zeitarbeitskräfte – bei jeder Interaktion mit Respekt behandelt wird.

Durch die Verankerung der Menschenrechte in der täglichen Praxis fördert die Staff Service Group eine Kultur der Fürsorge und Verantwortlichkeit, die Mitarbeitern, Kunden und der Gesellschaft insgesamt zugutekommt.

 CSI Companies – USA

Vertrauen aufbauen durch transparente Bearbeitung von Beschwerden

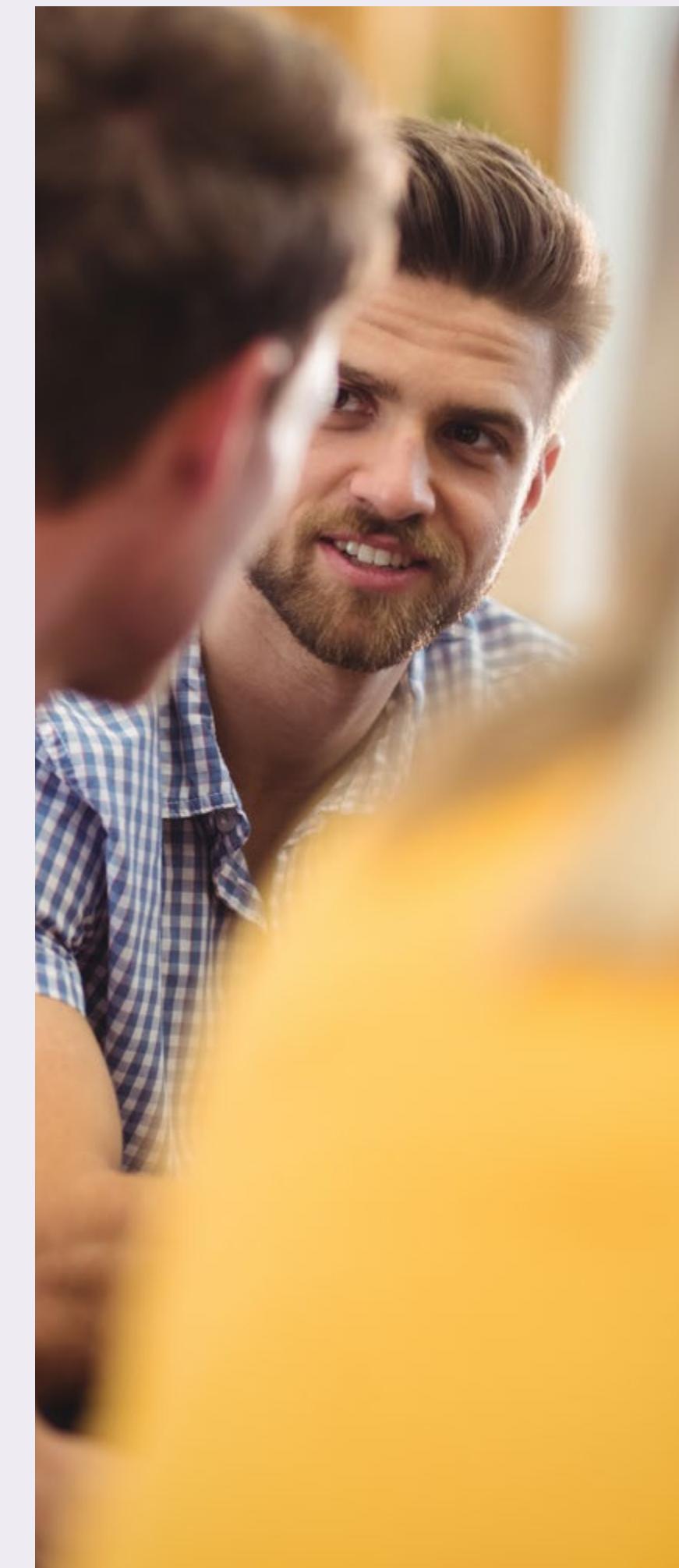
Der Schutz der Rechte und des Wohlergehens der Mitarbeiter ist ein zentrales Anliegen von CSI. Das Unternehmen hat erkannt, dass die Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen Einzelpersonen oft davon abhält, Bedenken zu äußern. Daher hat es bewusste Schritte unternommen, um ein sichereres und transparenteres Umfeld für die Meldung von Beschwerden zu schaffen.

Die Befragung ergab, dass viele Zeitarbeitskräfte – wir nennen sie Consultants – zögerten, ihr Anliegen zu äußern. Als Reaktion darauf führte das HR-Team eine Politik zur Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen ein und schuf zugängliche, vertrauliche Meldemechanismen.

Gleichzeitig wurden die Führungskräfte vor Ort darin geschult, arbeitsrechtliche Fragen fair und unterstützend zu behandeln und gegebenenfalls weiterzuleiten.

Diese Bemühungen haben zu messbaren Ergebnissen geführt: Über einen Zeitraum von drei Jahren ist die Zahl der eingereichten Beschwerden um 43 % zurückgegangen, was auf ein stärkeres Vertrauen, eine schnellere Lösung und eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung und den lokalen Führungskräften hinweist. Die Mitarbeiter fühlen sich nun besser unterstützt und die Führungskräfte sind besser in der Lage, proaktiv auf Anliegen einzugehen.

Diese Initiative spiegelt das Engagement von CSI für die Menschenrechte und eine verantwortungsvolle Personalpolitik wider, die sicherstellt, dass jede Stimme gehört, respektiert und geschützt wird.



Höhepunkte des GJ 2024

Menschen miteinander verbinden

Unsere Mitarbeiter

14.386

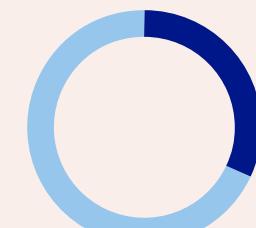
Anzahl der Unternehmensmitarbeiter weltweit
(Stand 31. März 2025)

10,2 %

Freiwillige Fluktuationsquote – Unternehmensmitarbeitende (ohne befristete Verträge)

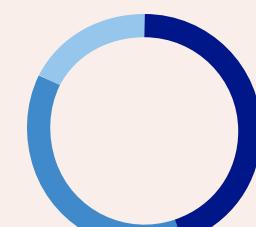
65 %

Bewertung des Mitarbeiterengagements (gewichteter Durchschnitt)



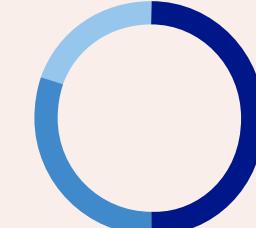
Geschlechterverteilung (in %) der Unternehmensmitarbeitenden

Männlich	32 %
Weiblich	68 %
Gender Pay Gap	20,7 %



Altersgruppe (in %) der Unternehmensmitarbeitenden

18-35	44,8 %
36-49	37,6 %
≥ 50	17,6 %



Altersgruppe (in %) der Zeitarbeitskräfte

18-35	50,0 %
36-49	30,3 %
≥ 50	19,7 %

Weiterbildung & Entwicklung



4.387.223 €*

Gesamtausgaben für die Mitarbeiterentwicklung (nur auf Unternehmensmitarbeitende bezogen)



156.433

Insgesamt in die Mitarbeiterentwicklung investierte Zeit (in Stunden und nur auf Unternehmensmitarbeitende bezogen)

RGF Connect



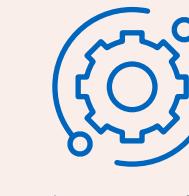
56.589

Betroffene in den RGF-Connect-Gemeinschaften



2.977

Teilnehmer an Workforce-Readiness-Programmen



27

Programme

* Die Ausgaben für Lernen und Entwicklung umfassen Daten von 90 % unserer operativen Unternehmen. Wir beabsichtigen, die Daten aller unserer operativen Unternehmen in künftige Berichte aufzunehmen, sobald sie verfügbar sind.

Umwelt

Klima

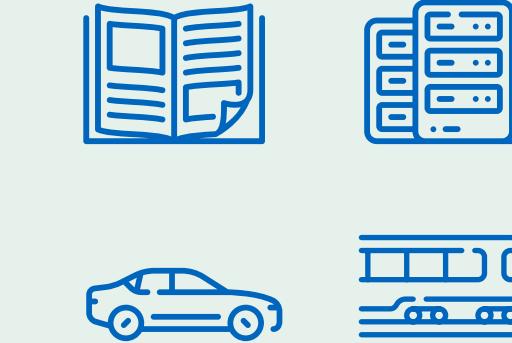
Fortschritte unserer Gruppe auf dem Weg zur CO₂-Neutralität

986K → **CO₂-neutral 2030**

Scope 1+2



Scope 3



Verantwortungsbewusstes Unternehmen

Zertifizierung nach ISO 14001

4 von 10 operativen Unternehmen

Zertifizierung nach ISO 27001

4 von 10 operativen Unternehmen

Bewertet von EcoVadis

9 von 10 operativen Unternehmen

EcoVadis-Bewertung

1 X Platin
3 X Gold
5 X Silber



Haftungsausschluss und Kontakt

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Aktivitäten und Fortschritte von RGF Staffing im Bereich Nachhaltigkeit. Er dient lediglich zu Informationszwecken und begründet keine Rechte und Pflichten; aus seinem Inhalt können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden. Unsere Überwachungssysteme werden zwar mit Sorgfalt zusammengestellt, befinden sich aber noch in der Entwicklung und erfassen möglicherweise nicht alle Initiativen in allen Einzelheiten. Der Bericht kann auch zukunftsgerichtete Aussagen enthalten, die auf aktuellen Plänen und Annahmen beruhen. Diese sind mit Risiken und Unsicherheiten behaftet, die dazu führen können, dass die tatsächlichen Ergebnisse abweichen. RGF Staffing verpflichtet sich nicht, solche Aussagen zu aktualisieren.

Bei Fragen, fehlenden Informationen oder Inhalten, die korrigiert werden müssen, wenden Sie sich bitte an info@rgfstaffing.com.

Weitere Informationen zum Kontext und Hintergrund finden Sie in den folgenden Abschnitten.

Links

- Home | RGF Staffing | Ein führendes globales Netzwerk von Personaldienstleistern
- Home | RGF Connect | Lücken schließen und Beschäftigungsbarrieren beseitigen
- Recruit Holdings
- リクルートホールディングス Datenbuch zur Nachhaltigkeit
- Profil der Recruit Group: Inside Out 2024
- RGF Staffing Code of Conduct