



Nachhaltigkeits- Bericht 2025.

Auf Basis der Global Reporting Initiative (GRI)-Richtlinien für Orizon anhand der Daten von 2024.

orizon 

„Was wir heute tun, entscheidet darüber, wie die Welt morgen aussieht.“

(Marie von Ebner-Eschenbach)

Orizon CEO Daniela Kühne gibt Einblicke in nachhaltige Strategien, wirksame Maßnahmen und die unternehmerische Verantwortung, zentrale Themen aktiv voranzutreiben:

Auch 2024 sahen wir uns mit globalen Herausforderungen konfrontiert – vom Klimawandel über soziale Ungleichheiten bis hin zu geopolitischen Krisen und dem Schutz natürlicher Ressourcen. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen wollen wir aktiv zur Lösung beitragen und dort wirken, wo wir nachhaltig etwas bewegen können. Ein zentrales Anliegen ist mir dabei eine transparente und werteorientierte Unternehmensführung.

Mit unserem neuen Kultur-Kompass haben wir 2024 einen wichtigen Schritt gemacht: Er verankert unser Purpose-Statement „MENSCH, JOB, ZUKUNFT- aus LEIDEN-SCHAFT Perspektiven schaffen.“ sowie unsere vier zentralen Werte – Nachhaltigkeit, Miteinander, Zuverlässigkeit und Ergebnisorientierung – fest im Arbeitsalltag.

Diese Werte geben uns Orientierung, leiten unsere Entscheidungen und prägen unser tägliches Handeln – innerhalb des Unternehmens und im Umgang mit unseren Kunden und Mitarbeitern. Sie spiegeln sich auch in konkreten Ergebnissen wider: So konnten wir im Jahr 2024 die Zahl arbeitsbedingter Verletzungen um fast 30% im Vergleich zum Vorjahr reduzieren und sind bei der TMQ (Tausendmannquote) der meldepflichtigen Arbeitsunfälle 40,9% besser als der Branchendurchschnitt der Zeitarbeit.

Dies zeigt, dass unsere Maßnahmen zur Sicherheit und zum Schutz unserer Mitarbeiter wirksam sind und wir unserem Anspruch, ein verlässlicher und verantwortungsbewusster Arbeitgeber zu sein, immer besser gerecht werden.

Unser Engagement orientiert sich weiterhin an den [17 Zielen für nachhaltige Entwicklung \(SDG\)](#) der Vereinten Nationen – als Leitlinie für ökonomisch, sozial und ökologisch nachhaltiges Handeln. Auch 2024 berichten wir entlang der internationalen Standards der [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#). Sie ermöglichen eine transparente Darstellung unserer Maßnahmen anhand konkreter Kennzahlen und Ergebnisse.

Ich bin stolz, dass wir Verantwortung übernehmen: Für unsere Mitarbeiter, unsere Partner, die Gesellschaft und die Umwelt. Mit den im Jahr 2024 umgesetzten Nachhaltigkeitsmaßnahmen stärken wir nicht nur unsere Wettbewerbsfähigkeit, sondern leisten auch einen aktiven Beitrag für eine lebenswerte Zukunft kommender Generationen.



Daniela Kühne

Daniela Kühne

Daniela Kühne
CEO, Orizon Holding GmbH

Unser Weg zu mehr Nachhaltigkeit: Inhaltsverzeichnis.

GRI 102: Organisationsprofil	<u>Seite 4</u>
GRI 200: Wirtschaftliche Standards	<u>Seite 7</u>
GRI 300: Umweltstandards	<u>Seite 9</u>
GRI 400: Soziale Standards	<u>Seite 11</u>

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument die männliche Form der Anrede genutzt.
Natürlich sprechen wir aber grundsätzlich Personen jeden Geschlechts (m/w/d) an.

GRI 102: Organisationsprofil.

102-1 Name der Organisation:

Orizon Holding GmbH

102-2

- **Marke:** Orizon
- **Aktivitäten:** Personaldienstleistung
- **Produkte:** Arbeitnehmerüberlassung, Personalvermittlung, Master Vendor, Onsite Management, Managed Service Provider, Outsourcing

102-3 Hauptsitz der Organisation: Augsburg

102-4 Betriebsstätten:

Aalen, Biberach, Freudenstadt, Heidenheim, Heilbronn, Karlsruhe, Lörrach, Mannheim, Offenburg, Öhringen, Pforzheim, Rastatt, Ravensburg, Schwäbisch Hall, Singen, Stuttgart, Tuttlingen, Villingen-Schwenningen, Amberg, Ansbach, Aschaffenburg, Augsburg – Pfersee, Augsburg - Unit Aviation, Augsburg – Zentrale, Deggendorf, Günzburg, Hof, Ingolstadt, Kempten (Allgäu), Lindenberg, Mindelheim, München - Unit Aviation, München - kaufmännisch & IT, München - technisch & gewerblich, Permanent Placement Legal & Non-Legal München, Neumarkt (Oberpfälzer Jura), Neuötting, Nürnberg, Prien am Chiemsee, Straubing, Weilheim, Würzburg, Berlin, Brandenburg, Eisenhüttenstadt, Massen, Niederlausitz, Bremen – Altstadt, Bremen - Unit Aviation, Bremerhaven, Hamburg – Altstadt, Hamburg - Unit Aviation, Hamburg – Mitte, Hamburg – Marketing, Bad Homburg, Battenberg, Dillenburg, Frankfurt – kaufmännisch, Frankfurt - technisch & gewerblich, Permanent Placement Legal & Non-Legal Frankfurt, Friedberg, Gießen, Rostock, Schwerin, Stralsund, Aurich, Braunschweig, Hannover, Osnabrück,

Stade – Zentrum, Stade - Unit Aviation, Bielefeld, Brilon, Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Permanent Placement Düsseldorf, Permanent Placement Legal & Non-Legal Düsseldorf, Essen, Köln, Siegburg, Trier, Wittlich, Bautzen, Dresden, Leipzig, Plauen, Zwickau, Halle, Magdeburg, Flensburg, Amt Wachsenburg - OSM Garant, Erfurt, Jena, Mühlhausen.

102-5 Eigentumsverhältnisse/Rechtsform:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Orizon gehört im Jahr 2024 zur japanischen Unternehmensgruppe Outsourcing Inc. (heute BREXA Holdings Inc.)

102-6 Belieferte Märkte:

Maschinenbau & Handwerk, Büro, Finanzen & Verwaltung, Engineering, Technik & IT, Aviation

102-7 Größe der Organisation:

82 Niederlassungen, 5.343 Mitarbeiter

102-11 Vorsorgeansatz/Vorsorgeprinzip:

Das Nachhaltigkeitsverständnis von Orizon orientiert sich an dem Leitbild für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Insbesondere bedienen wir mit unserer Strategie folgende UN-Ziele ([Sustainable Development Goals = SDGs](#)):

- 3. Gesundheit und Wohlergehen
- 4. Hochwertige Bildung
- 5. Geschlechtergleichheit
- 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- 10. Weniger Ungleichheiten
- 12. Nachhaltiger Konsum und Produktion
- 13. Maßnahmen zum Klimaschutz



102-13 Mitgliedschaft in Verbänden:

Wir sind Mitglied im GVP, dem größten deutschen Arbeitgeberverband der Zeitarbeit, der 2023 aus dem Zusammenschluss von iGZ und BAP entstanden ist. Alle Mitglieder verpflichten sich zu einem Ethikkodex, dessen Missachtung auch mit Ausschluss aus dem Verband sanktioniert wird. Als Ansprechpartner für Zeitarbeitnehmer dient die Kontakt- und Schlichtungsstelle Zeitarbeit: www.kuss-zeitarbeit.de.

102-14 Ethik und Integrität:

Als Personaldienstleister und moderner Arbeitgeber sehen wir uns besonders in der Verantwortung, eine lebenswerte und sichere Zukunft zu gestalten. Getreu dem Motto ‚Der Mensch steht im Mittelpunkt‘ sind für uns vor allem die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter wichtig. Mit unserer integrativen Nachhaltigkeitsstrategie möchten wir die globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) in unserem täglichen Wirtschaften bedienen und somit zu einer nachhaltigen Gesellschaft beitragen.

102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen:

„Group Policy Sustainability“: Die Orizon Gruppe bekennt sich zu einer ökologisch, sozial und ethisch verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir setzen diese Grundsätze bei unseren Mitarbeitern voraus und sorgen dafür, dass diese beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Im Sinne der Nachhaltigkeit zählt die laufende Optimierung unseres unternehmerischen Handelns und unserer Dienstleistungen zu unserem Selbstverständnis. Die Orizon Sustainability Policy gibt daher verbindliche Regeln für ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln der Mitarbeiter im Unternehmen vor.



Unternehmensführung:

Daniela Kühne, CEO: „Ein erfolgreiches Unternehmen entsteht nicht allein durch das Engagement einer einzelnen Person, sondern durch das harmonische Zusammenspiel eines starken Teams. Bei Orizon sind wir stolz darauf, ein Team von hochqualifizierten und motivierten Mitarbeitenden zu haben, das in der Personaldienstleistungsbranche eine breite Erfahrung aufweist. Mein Ziel als CEO besteht darin, unsere Strategien, Prozesse und Ziele kontinuierlich zu optimieren und auf Nachhaltigkeit auszurichten. Wir verfolgen nicht nur kurzfristige Erfolge, sondern legen großen Wert darauf, auch langfristig einen positiven Beitrag zu Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten und verantwortungsvoll zu handeln. Um dies zu erreichen, arbeiten wir eng mit unseren Kunden und Mitarbeitenden zusammen, um ihre Bedürfnisse besser zu verstehen und maßgeschneiderte Lösungen anzubieten, die auf unser umfassendes Know-how und unsere Erfahrung zurückgreifen.“

102-18 Führungsstruktur

Einbindung von Stakeholdern:

Jens Tettenborn, COO: „Unsere Kunden haben unterschiedlichste Anforderungen an uns als Personaldienstleister. Diesen hohen Ansprüchen stellen wir uns mit Erfahrung, Innovation und beständiger Kommunikation auf Augenhöhe. Das gelingt bei unseren zahlreichen Bestandskunden bereits sehr gut und täglich unterstützen wir mehr Unternehmen bei ihren Herausforderungen in Personalfragen.“

102-41 Tarifverträge: Mitglied des GVP

Mit der Mitgliedschaft im GVP geben wir unseren Kunden und unseren Mitarbeitern die Sicherheit einer tarifvertraglichen Lohngestaltung. Für unsere Kunden bedeutet das, gute und motivierte Mitarbeiter. Für unsere Mitarbeiter heißt das, Anstellungen zu attraktiven Bedingungen mit interessanten Perspektiven.

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Thorsten Eska, CFO: „Mein Ziel ist es, eine Unternehmensgruppe mitzugestalten, die nachhaltig wächst und agil auf Veränderungen reagiert. Durch die Verbindung von Innovation und strategischer Weitsicht entstehen effiziente Strukturen, die langfristigen Erfolg sichern. Insbesondere die nahtlose Integration finanzieller und technologischer Geschäftsprozesse ermöglicht fundierte Entscheidungen in Echtzeit und steigert die betriebliche Effizienz. So entstehen intelligente Synergien, die Innovation fördern und unser Unternehmen nachhaltig wettbewerbsfähig machen. Die enge Verzahnung aller Geschäftsbereiche ist dabei der Schlüssel zu einer starken, zukunftsfähigen Organisation – mit echtem Mehrwert für unsere Mitarbeiter, Kunden und Partner.“



GRI 200: Wirtschaftliche Standards.

202 Kundenzufriedenheit:

- Deutschlands Kundenfavoriten 2024: Sehr hohe Empfehlung (Wirtschaftswoche)
- Beste Arbeitgeber 2024: Platz 4 der Personaldienstleistungsunternehmen „Arbeitgeber des Jahres 2024“ im Deutschland Test (Focus Money)

DIN ISO 9001: Qualitätsmanagement

Ein zuverlässiges Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001 sichert uns eine gleichbleibend hohe Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität. Mit dieser Zertifizierung können wir unseren Kunden und Geschäftspartnern eine konstante Qualität sichern und damit die Wirksamkeit unserer optimierten Prozesse belegen sowie dies als internationalen Wettbewerbsvorteil kommunizieren.

IZS:

Über das Online Portal des Instituts für Zahlungssicherheit, haben unsere Kunden und Interessenten jederzeit die Möglichkeit, kostenlos und unverbindlich die Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Kranken- und Sozialkassen abzufragen. Damit schützen Sie sich vor dem Risiko der Subsidiärhaftung. Das IZS überprüft und veröffentlicht, ob die ihm angeschlossenen Zeitarbeitsunternehmen die gemeldeten Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß abgeführt haben. Als einer der ersten Zeitarbeitsanbieter hat sich Orizon bereits 2012 zu diesem Service verpflichtet.

CrefoZert von Creditreform Augsburg:

Orizon hat die Auszeichnung mit dem Bonitätszertifikat CrefoZert von Creditreform Augsburg erhalten: Mit diesem Qualitätssiegel beweisen wir unsere höchsten Ansprüche im Bereich Liquidität und Zahlungsfähigkeit gegenüber Kunden und Partnern. Bisher wurde CrefoZert in Deutschland an rund 2.300 Unternehmen verliehen. Bei bundesweit knapp 3,9 Millionen wirtschaftsaktiven Unternehmen erfüllen über alle Branchen hinweg gerade 2,0 % der Unternehmen die Voraussetzungen dafür. Damit bietet das Zertifikat bonitätsstarken Unternehmen eine exklusive Differenzierungsmöglichkeit im Rahmen ihrer Finanz- und Bonitätskommunikation. Mit Hilfe von CrefoZert können wir unsere Beständigkeit und langfristige finanzielle Stabilität angemessen kommunizieren. Das Zertifikat gibt unseren Kunden und Geschäftspartnern die Gewissheit, dass sie mit Orizon einen starken Partner an ihrer Seite haben.

204 Beschaffungspraktiken: Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Im Bereich der Beschaffung sollen nicht nur die gesetzlichen Anforderungen erfüllt, sondern auch darüberhinausgehende internationale und nationale Vereinbarungen, Abkommen und Strategien zur Nachhaltigkeit berücksichtigt werden.



205 Korruptionsbekämpfung:

Wir setzen uns kontinuierlich dafür ein, in all unseren Geschäftsbereichen höchste Standards zu erfüllen und sind uns dabei unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Kandidaten, Kunden, Lieferanten und der Gesellschaft bewusst. Deshalb haben wir unsere Verpflichtungen in unseren Compliance-Richtlinien festgehalten. Sie sind nicht nur für unsere Kunden und Geschäftspartner verbindlich, sondern auch für alle Mitarbeiter von Orizon. Um dies sicherzustellen, haben unsere Führungskräfte neben der Erfüllung ihrer Vorbildfunktion unter anderem die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass den Mitarbeitern in ihrem Verantwortungsbereich die Compliance-Richtlinien bekannt sind, im Bewusstsein bleiben und entsprechend befolgt werden. Um dies zu unterstützen, haben wir interne Kontrollmechanismen implementiert. Dazu gehören neben organisatorischen Maßnahmen auch persönliche Gespräche und regelmäßige Schulungen, die von jedem Mitarbeiter einmal jährlich absolviert werden müssen. Die Inhalte dazu haben wir in den beiden Group Policies „Anti-Corruption“ und „Anti-Trust“ verbindlich für alle festgehalten.

Bestechung und Korruption:

Es müssen alle geltenden nationalen und internationalen Handelsrechte und Vorschriften eingehalten werden, insbesondere die Regeln des Kartellrechts, der Handelskontrolle sowie Sanktionsregelungen. Jegliche Art von Bestechung, Korruption und Geldwäsche ist verboten. Zudem respektieren alle Geschäftspartner die Privatsphäre Ihrer Mitarbeiter sowie Geschäftspartner und schützen Daten und das geistige Eigentum vor Missbrauch. Diese für alle geltenden Vorgaben haben wir in unserem „Code of Conduct“ verschriftlicht.



GRI 300: Umweltstandards.

DIN ISO 14001: Umweltmanagement

Der Klimawandel und neue gesetzliche Anforderungen bringen steigende Erwartungen an ein nachhaltiges Umweltmanagement für uns als verantwortungsvolles Unternehmen mit sich. Mit einem Umweltmanagementsystem nach dem Umweltstandard DIN ISO 14001 können wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie belegen, dass wir Wert auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen legen und diese effizient nutzen.

Silbermedaille von EcoVadis:

Orizon wurde von EcoVadis, einem renommierten und unabhängigen Anbieter von Nachhaltigkeitsbewertungen, mit der Silbermedaille ausgezeichnet. Die Auszeichnung unterstreicht unser Engagement für eine nachhaltige Unternehmensführung und platziert uns unter den besten 25 % der von EcoVadis prämierten Unternehmen. Geprüft wurde das Nachhaltigkeitsmanagement von Orizon in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung.

Umweltgenehmigungen:

Die Orizon Unternehmensgruppe sowie die jeweiligen Geschäftspartner sind für die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften, sowie internationalen anerkannten Standards zum Schutz der Umwelt verpflichtet. Es muss sicher gestellt werden, dass alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und -zulassungen eingeholt, auf aktuellem Stand gehalten und befolgt werden, um jederzeit gesetzeskonform zu handeln.

301 Materialien: Werbemittel

Um im Sinne der Nachhaltigkeit zu handeln, achten wir bei der Beschaffung von Werbemitteln darauf, dass diese in Europa oder bestenfalls in Deutschland produziert werden, um lange Lieferketten zu vermeiden. Wenn möglich, bestehen unsere Werbemittel zunehmend aus nachwachsenden/recyclten Materialien:

- FSC-zertifiziert/fairer Handel/made in Germany/Oeko-tex/kompostierbar: ca.35 %
- Anteil recycelter Materialien: ca. 25 %
- Anteil klimaneutraler Werbemittel: ca. 10 %

302 Energie:

Der Energieverbrauch wird kontinuierlich überprüft, um Großverbraucher gezielt zu identifizieren und Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs einzuleiten. Die Orizon Gruppe ist verpflichtet, alle vier Jahre ein Energieaudit nach §§ 8 ff. Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) durchzuführen. Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, ihren Energieverbrauch regelmäßig zu überprüfen und geeignete Einsparmaßnahmen (z.B. Ausschalten der Monitore bei Verlassen des Arbeitsplatzes, Überprüfung der Heizkörper etc.) zu treffen. Bei einer Anmietung neuer Mietobjekte muss ein gültiger Energieausweis vorgelegt werden. Eine entsprechende Energieeffizienzklasse (mindestens E) ist einzuhalten.



302 Energie:

Die Orizon Unternehmensgruppe an allen Standorten bezieht Ökostrom von einem klimaneutralen Energieanbieter, der vom TÜV Nord zertifiziert ist. Die regenerative Energieproduktion erfolgt ausschließlich über Sonne, Wind, Wasser und Biogase. Unser Zertifikat bestätigt, dass wir im Jahr 2024 mit unserem Ökostrom null Emissionen bzw. null Tonnen CO₂ verbraucht haben. Damit leisten wir einen wichtigen Schritt für den Klimaschutz.

304 Biodiversität:

Die Orizon Unternehmensgruppe sowie die jeweiligen Geschäftspartner verpflichten sich, gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen zu kennzeichnen und die sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sicherzustellen. Alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind strikt zu befolgen. Stoffbeschränkungen und Produktsicherheitsanforderungen, die durch geltende Gesetze und Vorschriften geregelt sind, werden verbindlich festgehalten.

Abwasser und Abfall:

Die Orizon Unternehmensgruppe sowie die jeweiligen Geschäftspartner verpflichten sich, den Verbrauch natürlicher Ressourcen, einschließlich Energie und Wasser, zu optimieren. Es werden solide Maßnahmen ergriffen, um Verschmutzung zu vermeiden und die Erzeugung von Abfall, Abwasser und Emissionen zu minimieren. Abwasser und Abfall werden vor der Einleitung bzw. Entsorgung gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften angemessen gekennzeichnet und behandelt. Mitarbeiter sollten darüber aufgeklärt und ermutigt werden, ihre Auswirkungen auf die Umwelt während der Arbeit zu reduzieren.

Abfall:

Als Dienstleistungsunternehmen fallen typische Haushaltsmengen an Abfall an. An den verschiedenen Standorten sind die Mitarbeiter dazu angehalten, eine geeignete Mülltrennung durchzuführen. Dabei sind die Regelungen der kommunalen Abfallwirtschaft entsprechend einzuhalten.

Umweltbewertung der Lieferanten:

Der Orizon Code of Conduct ist fester Bestandteil des Vertrags zwischen der Orizon Gruppe und den jeweiligen Geschäftspartnern und muss vollständig eingehalten werden. Das am 01.01.2023 in Kraft getretene Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetz regelt in diesem Zusammenhang die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltschutz in den globalen Lieferketten. Als verantwortungsvolles Unternehmen unterstützen und erfüllen wir die darin vorgegebenen Richtlinien mit größter Sorgfalt.

305 Anteil Elektrofahrzeuge:

Jeder Mitarbeiter mit einem Dienstwagen ist dazu angehalten, zu prüfen, ob zukünftig ein Fahrzeug mit E-Antrieb eingesetzt werden kann. Bei Dienstreisen mit firmeneigenen Dienstwagen soll auf ein wirtschaftliches und umweltschonendes Nutzungsverhalten geachtet werden. Dabei soll eine energiesparende Fahrweise (vorausschauend und gleichmäßig) gewählt werden.



Urkunde Ökostrom Null Emission

Orizon Holding GmbH

Kundennummer: 27622
Gültigkeit für Kalenderjahr: 2024
Medium: Ökostrom



0 Tonnen CO₂

Nachweis: HKIB
Klimaschutz: Regenerative Energieproduktion ausschließlich über Sonne, Wind, Wasser und Biogas.
Umweltzertifizierung: Wir sind ein klimaneutraler Energieanbieter und Ökostromanbieter vom TÜV Nord zertifiziert. Wir bestätigen Ihrem Unternehmen mit diesem Zertifikat keinen Energieerzeugungsprozess, der mit CO₂ aus fossilen Brennstoffen erzeugt wird. Die geringen Emissionen der Vorstufe durch fossile Energie zusätzlich für die Klimabilanz. Der Nachweis wird über die Herkunftszertifikate (Hörs) des Umweltbundesamtes geführt. Damit leisten wir gemeinsam einen wichtigen Schritt für den Klimaschutz.

Orizon Holding GmbH
Hauptstraße 100 | 20099 Hamburg | www.orizon.de

Freiheit ist die beste Energie.

GRI 400: Soziale Standards.

401 Beschäftigung:

Faire Entlohnung: Die Orizon Unternehmensgruppe sowie die jeweiligen Geschäftspartner sind in der Verantwortung, sich an Mindestlöhne und Arbeitsstunden in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen zu halten und die Kompensation eines existenzsichernden Arbeitseinkommens gemäß den Lebensbedingungen vor Ort zu gewährleisten. Orizon als Arbeitgeber hält die jeweils geltende nationale Gesetzgebung zur Arbeitszeit ein und stellt sicher, dass die Mitarbeiter eine angemessene Entlohnung erhalten, die im Einklang mit den jeweils geltenden nationalen Gesetzen und abgeschlossenen Tarifverträgen, insbesondere der Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn, steht.

402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis:

Ein wichtiger Baustein ist die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens gem. § 8 LkSG: Alle Personen oder Personengruppen, die im eigenen Geschäftsbereich oder innerhalb der Lieferkette von Orizon potenziell oder tatsächlich von Menschenrechts- oder Umweltverletzungen betroffen sind bzw. derartige Verletzungen kennen, können hier entsprechende Hinweise abgeben.

Orizon PlusPunkte:

Unsere Mitarbeiter sind uns wichtig. Das sagen wir nicht nur, das zeigen wir auch. Im täglichen Miteinander und in verantwortungsbewusstem Handeln. Deshalb bieten wir zahlreiche Zusatzleistungen in unseren Orizon PlusPunkten an. Diese sind ein fester Bestandteil unserer Arbeitsverträge, zu dem wir uns sehr gerne verpflichten und der unsere Wertschätzung für unsere Mitarbeiter ausdrückt.



kununu TOP Company:

„TOP COMPANY“ ist das Gütesiegel von Kununu, welches Arbeitgeber erhalten, die sich um das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter sorgen und von diesen gute Bewertungen erhalten. Kununu ist eine Online-Plattform, auf der Arbeitgeber von Mitarbeitern und Bewerbern anonym bewertet werden können.

Karrietipps:

Mit unserem Karriereratgeber-Blog geben wir allen Bewerbern Tipps und Anregungen an die Hand, von der Erstellung eines Lebenslaufs bis hin zur Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch. So helfen wir ihnen, die jeweilige Karriere voranzubringen und den Job zu finden, der zu ihnen passt. Auch arbeitsrechtliche Themen kommen hier nicht zu kurz. Damit leisten wir unseren gesellschaftlichen Beitrag und geben konkrete Hilfestellungen rund um den Berufsalltag und stehen bei allen Fragen rund um das Thema Karriereberatung zur Seite. Mit Blick auf die Zukunft leben wir diese Prämissen mit großem Verantwortungsbewusstsein und tatkräftigem Engagement. Im Interesse unserer Mitarbeiter und unserer Kunden.

403 Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz: Persönliche Schutzausrüstung/Arbeitskleidung

Hochwertige persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung beziehen wir über unseren langjährigen Lieferanten uvex und stellen diese allen unseren Mitarbeitern im Kundeneinsatz kostenfrei zur Verfügung.

DIN ISO 45001:

Arbeits- und Gesundheitsschutz bedeutet nicht nur die Vermeidung von Unfällen, sondern umfasst auch die Vermeidung gesundheitsgefährdender Situationen am Arbeitsplatz in jeder Branche. Mit der Implementierung und Zertifizierung unseres Arbeitsschutzmanagementsystems (ASM-System) nach der DIN ISO 45001 belegen wir, dass wir sämtliche Risiken im Blick haben, die arbeitsbedingte Beschwerden zur Folge haben können und dass Orizon für sicheres und gesundes Arbeiten steht.

Bike-Leasing:

In Kooperation mit einem Bike-Leasing-Unternehmen bieten wir unseren internen Mitarbeitern ein Dienstfahrrad an. Diese Form der Mobilität schont die Umwelt und fördert zugleich die Gesundheit: Wer mit dem Fahrrad zur Arbeit fährt, kommt in Bewegung und hält sich dadurch fit. Seit Start des Programms im Juni 2020 wurden insgesamt bereits über 170 Fahrräder geleast.

Mentale Gesundheit:

Orizon hat ein Employee Assistance Program (EAP) für alle Mitarbeiter und deren Angehörige etabliert. Über einen erfahrenen externen Dienstleister erhalten sie anonym und kostenfrei professionelle Unterstützung bei persönlichen oder beruflichen Herausforderungen. Dabei geht es nicht nur um arbeitsbezogene Themen: Auch private Herausforderungen, akute Krisensituationen, finanzielle Sorgen, Fragen zur Kinderbetreuung oder Suchtprävention sind Teil des Angebots. Darüber hinaus bietet das EAP individuelle Beratung zu psychischer Gesundheit, Stress- und Konfliktmanagement, Resilienzstärkung sowie dem Umgang mit belastenden Lebensereignissen. Die Kontaktaufnahme erfolgt diskret per Telefon oder E-Mail, Termine können flexibel und kurzfristig vereinbart werden. Auf Wunsch unterstützt der Dienstleister auch bei der Suche nach passenden Ärzten, Therapeuten oder anderen Fachstellen im persönlichen Umfeld. Ergänzt wird das Angebot durch monatliche, anonyme Online-Talks zu wechselnden Themen rund um mentale Gesundheit und Wohlbefinden – ganz ohne Registrierung oder Namensnennung. Auf diese Weise leisten wir einen wichtigen Beitrag, um eine gesunde und achtsame Unternehmenskultur zu fördern.

Orizon bAV:

Auch bei der Altersvorsorge können unsere Mitarbeiter auf uns bauen. Zur finanziellen Absicherung im Alter bieten wir unseren Mitarbeitern eine steuer- und sozialversicherungsfrei finanzierte Altersvorsorge – die Orizon bAV. Nach der Probezeit zahlt Orizon einen Zuschuss in Höhe von 25 EUR monatlich.

**Top 2024
Company**



Betriebsärztliche Betreuung:

Eine umfassende qualifizierte arbeitsmedizinische Betreuung unserer Mitarbeiter stellt Orizon durch das Werksarztzentrum sicher. Alle Mitarbeiter werden bei allgemeinen medizinischen Problemen vor Ort bundesweit unterstützt – unabhängig davon, ob die Erkrankungen während, durch oder außerhalb der Arbeitszeit entstanden sind.

Mit Sicherheit gute Arbeit:

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter ist für uns das A und O. Orizon arbeitet seit Jahren systematisch daran, das Sicherheitsniveau aller Mitarbeiter hoch zu halten. Durch jahrelange konsequente Präventions- und Aufklärungsarbeit sind wir in der Unfallstatistik **40,9 %** besser als der Branchendurchschnitt der Zeitarbeit und können die Zahl der Arbeitsunfälle stetig weiter senken. Neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit frischen auch unsere Niederlassungsleiter und Personalberater ihre Kenntnisse in Sachen Arbeitsschutz regelmäßig auf.

- Arbeitsbedingte Verletzungen mit Ausfallzeit (LTI): 170
→ Rückgang von **fast 30 %** im Vergleich zu 2023
- Schweregrad (Severity Rate) der Verletzungen mit Ausfallzeiten: 8,9
→ Rückgang von über **4 %** im Vergleich zu 2023
- Häufigkeit von Verletzungen mit Ausfallzeiten (LTI) für direkte Arbeitskräfte (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR) mit Normierungsfaktor 200.000 : 3,8
→ Rückgang von **fast 20 %** im Vergleich zu 2023

404 Aus- und Weiterbildung:

Wir bieten allen unseren internen Mitarbeitern interne branchenspezifische Fachschulungen mit internen/externen Referenten an (z. B. zu Themen wie Vertrieb, Recruiting, Arbeits-, Tarifrecht, Systemschulung, Führungskräfte-Training u.a.). Zusätzlich haben alle internen Mitarbeiter die Möglichkeit, die Lernplattform GoodHabit zu nutzen: Damit können Kurse zu den unterschiedlichsten Themenfeldern der beruflichen und privaten Weiterbildung für jedes Interesse absolviert werden. Das selbstgesteuerte Lernen ist digital möglich, so dass das Angebot überall zu jeder Tageszeit genutzt werden kann – ganz nach den eigenen individuellen Bedürfnissen.

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung bei GoodHabit:

- Lernzeit: 434 Stunden
- Abgeschlossene Trainings/Zertifikate: 130
→ Erhöhung von **12 %** im Vergleich zu 2023
- Teilnehmende: 167

Zahlen Weiterbildung insgesamt:

- Anzahl Kurse/Schulungen: 97
- Anzahl Termine: 171
- Teilnehmende: 988
- Lernzeit akkumuliert: 5.470 Stunden

Fort-/Weiterbildungsmöglichkeiten:

- Personalentscheidungsträger (PET)
- Ausbildung nach SCC Dok. 016
- Brandschutzhelfer





405 Diversität und Chancengleichheit:

- Frauenanteil Managementebene: 50 %
→ Erhöhung um 25 % im Vergleich zu 2023
- Verhältnis Frauen/Männer im Kundeneinsatz:
weiblich 50,23 %, männlich: 49,77 %
→ Steigerung der Frauen um 25,58 % im Vergleich zu 2023
- Verhältnis Frauen/Männern intern:
weiblich 73,42 %, männlich: 26,58 %
- Aufteilung Altersgruppen im Kundeneinsatz:
unter 30 Jahre alt: 32,31 %
30–50 Jahre alt: 53,05 %
über 50 Jahre alt: 14,64 %
- Aufteilung Altersgruppen intern:
unter 30 Jahre alt: 19,17 %
30–50 Jahre alt: 59,93 %
über 50 Jahre alt: 20,90 %
- Anteil unterschiedliche Nationalitäten aller Mitarbeiter: 89
- Schwerbehindertenquote: knapp 3 %

406 Nichtdiskriminierung:

Die Diskriminierung von Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Die Anzahl der Diskriminierungsvorfälle liegt bei 0.

408 Kinderarbeit:

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten.



409 Zwangs- oder Pflichtarbeit:

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeiter müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden.

414 Soziale Bewertung der Lieferanten:

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten verbieten, die Preise oder Konditionen beeinflussen. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

Qualität durch Qualifikation:

Wir bauen auf eine verlässliche und sichere Basis für eine langfristige Zusammenarbeit. Diese Werte spiegeln sich in unserem Qualitätsmanagementsystem und unseren Zertifikaten wider. Regelmäßige Audits sind für uns daher selbstverständlich. Zudem setzen wir auf größtmögliche Transparenz gegenüber unseren Kunden und Mitarbeitern.

416 Kundengesundheit und -sicherheit:

Die Orizon Unternehmensgruppe und der jeweilige Geschäftspartner sind für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz-, Sicherheitsnormen und -maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen ermöglicht.

Kooperation mit Kundenunternehmen:

Eine enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden gewährleistet die Sicherheit unserer Mitarbeiter im Kundeneinsatz vor Ort. Gemeinsame Betriebsbegehungen, Arbeitsplatzbesichtigungen und das Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen sorgen ebenfalls für einen regelmäßigen und umfangreichen Austausch.

417 Marketing und Kennzeichnung:

- Group Policy Public Affairs: Die Group Policy regelt die Grundlagen und Verantwortlichkeiten der Unternehmenskommunikation und Public Affairs und definiert unternehmenspolitisch relevante Themen.
- Siegel/Unterzeichnungen: Klischeefrei, #positivarbeiten, CSR-Profi, Charta der Vielfalt

418 Schutz von Kundendaten:

- **Datenschutzvereinbarung:**
Die Beachtung der Bestimmungen des DSGVO ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir haben technische und organisatorische Maßnahmen getroffen, die sicherstellen, dass die Vorschriften über den Datenschutz sowohl von uns als auch von externen Dienstleistern beachtet werden.
- Die Orizon Unternehmensgruppe und der jeweilige Geschäftspartner verpflichten sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Lieferant hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.



Nachhaltig beeindruckt?

Ihr Kontakt zu uns:

Orizon Holding GmbH
Wendenstraße 1b
20097 Hamburg
sustainability@orizon.de
T +49 40 688756-59