

GJ2025

Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit

Menschen im Mittelpunkt des nachhaltigen Fortschritts

Inhalt

Bericht der Geschäftsleitung

- Allgemeine Informationen
- Über RGF Staffing

→ Menschen im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit

→ Wie wir uns an der Nachhaltigkeitsagenda von Recruit Holdings ausrichten

- Höhepunkte und Strategie
- Kennzahlen und Höhepunkte des GJ2025

→ Unsere Nachhaltigkeitsstrategie: Chancen für alle schaffen

- Menschen miteinander verbinden
- RGF Connect

→ Inklusion und Zugehörigkeit

→ Weiterbildung und Entwicklung

- Umwelt
- Klima

- Verantwortungsbewusstes Unternehmen
- Governance, Stakeholder und Wesentlichkeit

Schutz

→ Menschenrechte

→ Gesundheit und Sicherheit

→ Ethik und Compliance

→ Verantwortungsvolle KI & Datenschutz

Berichtswesen

→ Regulatorisches Umfeld
- Rechenschaftspflicht

→ Berichtsumfang und Berichtsgrenzen

→ Wer hinter diesem Bericht steckt
- Kontakt

Weiterführende Links
- RGF Staffing | Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit GJ 2025

2



Bericht der Geschäftsleitung

Das Geschäftsjahr 2025 (GJ2025) war ein entscheidendes Jahr für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie Chancen für alle schaffen. Chancen zu schaffen, steht seit jeher im Mittelpunkt unseres Handelns: die Erschließung menschlichen Potenzials, die Förderung der Inklusion und der Aufbau eines Arbeitsmarktes, der für alle funktioniert.

Die Welt um uns herum verändert sich rasant – und das nicht nur durch Technologie. Globale Konflikte, politische Unsicherheit und sich wandelnde Arbeitsmärkte prägen, wie Menschen Arbeit und Sicherheit erleben. Gleichzeitig verändert künstliche Intelligenz (KI) die Arbeitswelt und führt zu einem wachsenden Bedarf an neuen Fähigkeiten, zeitgleich fordert der demografische Wandel Unternehmen dazu heraus, Talent und Potenzial neu zu denken. Diese Entwicklungen bestärken uns in einer Überzeugung, die uns schon lange leitet: Menschen mit sinnvoller Arbeit zu verbinden, war noch nie so wichtig wie heute.

Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, dabei zu unterstützen, ihren Weg zu sinnvoller Arbeit zu finden, ist unsere Mission. Im GJ2024 haben wir uns das ambitionierte Ziel gesetzt, bis 2030 1,5 Millionen Menschen mit sinnvoller Arbeit zu verbinden. Im GJ2025 haben wir auf dem Weg zu diesem Ziel weitere Fortschritte erzielt und über unser Netzwerk von operativen Unternehmen Tausende von Menschen unterstützt. Mit RGF Connect verbinden wir zunehmend unseren gesellschaftlichen Anspruch mit unserer geschäftlichen Fachkompetenz, denn viele der Herausforderungen, vor denen unsere Kunden stehen, sind dieselben, zu deren Bewältigung wir beitragen wollen. Gemeinsam können wir bislang ungenutztes Talentpotenzial erschließen, inklusivere Arbeitsplätze schaffen und Menschen dabei unterstützen, die Fähigkeiten zu entwickeln, die sie benötigen, um in einer sich wandelnden Welt erfolgreich zu sein. Weiterqualifizierung ist für unsere eigenen Mitarbeitenden

von entscheidender Bedeutung und gewinnt auch für unsere Kunden und Zeitarbeitskräfte zunehmend an Bedeutung. Hier können wir einen echten Unterschied bewirken.

Das GJ2025 war auch ein entscheidendes Jahr für die Art und Weise, wie wir unseren Weg im Bereich Nachhaltigkeit dokumentieren und transparent machen. Zum ersten Mal haben wir unseren internen und externen Stakeholdern nicht nur anhand von Geschichten und Beispielen, sondern auch anhand messbarer Ergebnisse und Daten Einblick in unsere Fortschritte gegeben. Transparenz über unsere Fortschritte, unsere Erfolge und die Bereiche zu schaffen, in denen noch Arbeit vor uns liegt, ist ein wichtiger Bestandteil davon, langfristig Vertrauen aufzubauen. Gemeinsam mit unseren operativen Unternehmen und Marken werden wir unsere Berichterstattung kontinuierlich weiterentwickeln und unsere Wirkung vertiefen.

Der wahre Wert unserer Arbeit zeigt sich jedoch nicht allein in Zahlen. Er zeigt sich in den Menschen, denen wir jeden Tag begegnen: in der Dankbarkeit, die wir von Teilnehmenden an unseren sozialen Programmen und von Partnern erfahren, die beispielsweise an der RGF Connect Global Week of Impact beteiligt sind, und im Stolz unserer Mitarbeitenden, wenn sie sehen, welchen Unterschied sie bewirken konnten.

Manche Momente bleiben in Erinnerung. Wenn uns jemand, der beim Zugang zur Arbeitswelt auf Hindernisse gestoßen ist, erzählt, dass eine Arbeit ihm sein Selbstvertrauen und sein Gefühl der Würde zurückgegeben hat. Wenn Menschen sich wahrgenommen, wertgeschätzt und respektiert fühlen – nicht nur für das, was sie leisten können, sondern für das, was sie als Menschen ausmacht. Diese Momente erinnern uns daran, warum unsere Arbeit wichtig ist. Sie zeigen, dass nachhaltige Wirkung letztlich den Menschen zugutekommt. Diese Beispiele aus unserer

täglichen Arbeit zeigen, wie wir Menschen in den Mittelpunkt des nachhaltigen Fortschritts stellen.

Dieser Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit gibt Einblick in die bedeutenden Schritte, die wir über unsere Marken und Geschäftsbereiche hinweg unternommen haben, um unsere Ambitionen in konkrete Maßnahmen zu überführen. Nachhaltigkeit in allem, was wir tun, zu verankern, ist ein fortlaufender Prozess und kein Ziel, das wir einmal erreichen. Wir werden weiter lernen, uns verbessern und transparent machen, wo wir stehen und wo wir unsere Arbeit noch weiterentwickeln müssen. Wir setzen uns weiterhin mit großem Engagement dafür ein, nachhaltige Wirkung zu erzielen – und genau das erfüllt unsere Mitarbeitenden mit Stolz.

Zuversicht für die Zukunft gibt uns das Engagement und der Einsatz aller Beteiligten: unserer Mitarbeitenden, Zeitarbeitskräfte, Kunden und Partner. Gemeinsam tragen wir dazu bei, eine Zukunft der Arbeit zu gestalten, die inklusiver, resilienter und nachhaltiger ist – denn wir wissen, dass Arbeit das Leben nicht nur ausfüllt, sondern es verändert und bereichert.



Foto (von links nach rechts): Michael Whitmer (Chief Risk and Compliance Officer), Han Oey (Chief Strategy Officer), Tomo Hachiya (Chief Product Officer), Stephaen Vereecken (Chief Financial Officer), Yvonne Mastenbroek (Chief Sustainability Officer), Rob Zandbergen (CEO), Shinya Yamamoto (Chief Operating Officer).



Allgemeine Informationen

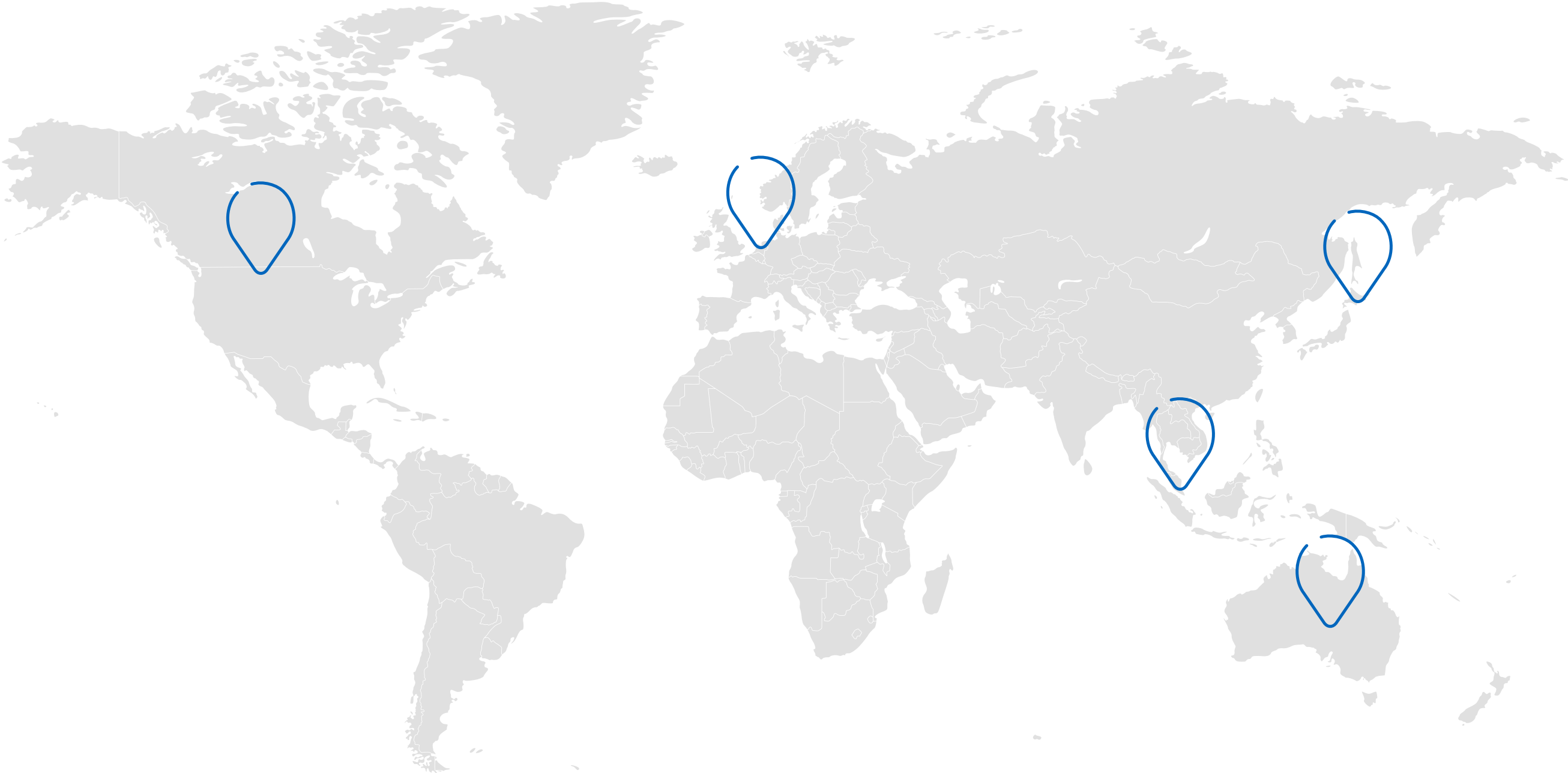
RGF Staffing ist ein weltweit führendes Netzwerk von Personaldienstleistern. Der Hauptsitz von RGF Staffing befindet sich in Almere, Niederlande.

Über RGF Staffing

RGF Staffing ist ein weltweit führendes Netzwerk von Personaldienstleistern und die Staffing Strategic Business Unit (SBU) der börsennotierten japanischen Unternehmensgruppe Recruit Holdings. Die Recruit Group ist ein weltweit tätiges Technologieunternehmen, das die Arbeitswelt mit starken Marken wie Indeed und Glassdoor verändert. Wir arbeiten daran, den Einstellungsprozess einfacher und schneller zu machen, damit Unternehmen effizienter arbeiten können und alle gemeinsam erfolgreich sind. Unser Ziel ist es, nachhaltiges Wachstum zu erzielen und einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

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. Weitere Informationen finden Sie unter rgfstaffing.com oder recruit-holdings.com/en/

Dieser Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit gibt Einblick in die Nachhaltigkeitsaktivitäten von RGF Staffing im GJ2025 (1. April 2025 bis 31. März 2025).



Europa



Japan



Nordamerika



Australien Neuseeland



Hongkong Singapur

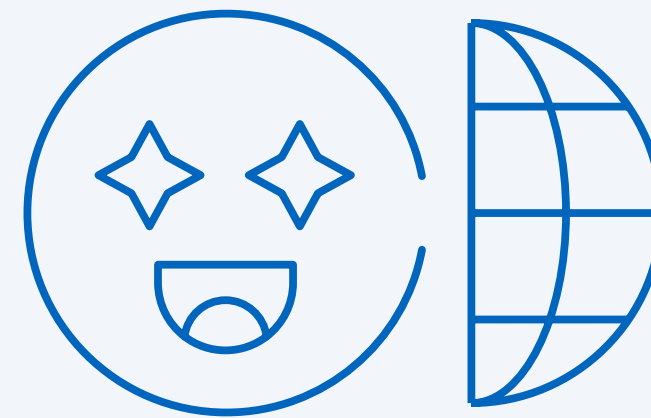




Menschen im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit

Bei RGF Staffing sind wir überzeugt: Arbeit ist mehr als nur ein Job. Sie kann Stabilität, persönliche Entwicklung und Zugehörigkeit ermöglichen. Unser Ziel ist es, Menschen mit Chancen zu verbinden, die für sie von Bedeutung sind, und gleichzeitig sicherzustellen, dass wir allen Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, fair und respektvoll begegnen. Wir setzen uns dafür ein, Arbeitsplätze zu schaffen, an denen Sicherheit und Wohlbefinden selbstverständlich dazugehören, in denen Menschen ihr Potenzial entfalten können und Vielfalt als Stärke gilt. Wenn unsere Zeitarbeitskräfte ihre Tätigkeit bei unseren Kunden aufnehmen, tragen wir dieses Engagement weiter und setzen uns dafür ein, dass inklusive Arbeitsbedingungen und die Achtung der Menschenrechte für alle Beteiligten weiterhin gleichermaßen wichtig bleiben.

Unsere Werte



Die Welt begeistern

Was wir tun, ist mehr als nur ein Job. Wir haben Freude daran, die Möglichkeiten für unsere Zukunft zu erkunden. Wir hinterfragen den Status quo, gehen konstruktiv mit Fehlern um und überwinden Hindernisse mit Resilienz. Wir sind eine Triebfeder für Wandel.



Auf Leidenschaft setzen

Wir sind ein Team, das von Neugierde angetrieben wird. Wir respektieren unsere Unterschiede und wissen sie zu nutzen. Wir wissen, dass selbst eine ungewöhnliche Idee – wenn sie durch Daten und Forschung untermauert wird – sich als die beste Lösung erweisen kann.



Soziale Werte priorisieren

Als Weltbürger sind wir bestrebt, mit all unseren Unternehmensaktivitäten zu einer nachhaltigen Gesellschaft beizutragen. Jeder von uns setzt sich dafür ein, die Bedürfnisse der Gesellschaft wahrzunehmen und sich für eine bessere Zukunft einzusetzen.



Unternehmensmitarbeitende

13.354

(GJ2024: 14.386)



Zeitarbeitskräfte

308.012

(GJ2024: 298.000)



Weltweiter Umsatz

9,7 Mrd. €

(GJ2024: 10,3 Mrd. €)

Wie wir uns an der Nachhaltigkeitsagenda von Recruit Holdings ausrichten

RGF Staffing ist Teil von Recruit Holdings, einem der weltweit führenden Unternehmen für Technologie und Personaldienstleistungen, das an der Tokioter Börse notiert ist. Recruit Holdings hat sich einer klaren Nachhaltigkeitsmission verschrieben: mit allen Unternehmensaktivitäten einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, gemeinsam mit allen Stakeholdern erfolgreich zu sein und verantwortungsvoll auf der Grundlage einer soliden Governance zu wirtschaften. Im Jahr 2021 hat Recruit Holdings konkrete Nachhaltigkeitsziele für 2030 festgelegt. Als zentrale operative Säule der Unternehmensgruppe leistet RGF Staffing einen aktiven Beitrag zum Erreichen dieser Ziele.

Die 2030-Ziele der Recruit Holdings:

Klimaneutralität entlang der gesamten Wertschöpfungskette erreichen

Auf Grundlage von rund 968.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten im Jahr 2019 strebt Recruit Holdings an, entlang der gesamten Wertschöpfungskette¹ klimaneutral zu werden. Wir leisten hierzu einen Beitrag, indem wir unseren Energieverbrauch reduzieren, Geschäftsreisen begrenzen und Verantwortung für die Umwelt fest in unserem Arbeitsalltag verankern.

Die Zeit bis zur Einstellung halbieren

Im Jahr 2021 dauerte es durchschnittlich 15 Wochen, bis eine Einstellung erfolgte. Ziel ist es, diesen Zeitraum bis 2030 auf 7,5 Wochen zu verkürzen². Als Personaldienstleister ist es für uns von zentraler Bedeutung, Menschen schneller und präziser mit passenden Stellen zusammenzubringen. Damit leisten wir einen direkten Beitrag zur Erreichung dieses Ziels.

30 Millionen Menschen mit Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt dabei unterstützen, eine Arbeitsstelle zu finden

Dieses Ziel bezieht sich auf Menschen, die beispielsweise aufgrund einer Behinderung, früherer Straffälligkeit, militärischer Erfahrung oder eines Fluchthintergrunds beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen³. Mit RGF Connect und unseren umfassenderen Inklusionsinitiativen eröffnen wir Menschen, die dabei besonders auf Unterstützung angewiesen sind, Wege in den Arbeitsmarkt. Mit diesem Programm und unserem Tagesgeschäft leisten wir einen direkten Beitrag zu diesem Ziel der gesamten Unternehmensgruppe – auch für Menschen mit unterschiedlichen Zugangshürden.

Geschlechterparität auf Ebene der Mitarbeitenden sowie auf Führungs- und Geschäftsleitungsebene anstreben

Recruit Holdings strebt auf allen Ebenen der Organisation Geschlechterparität an – von den Mitarbeitenden über die Führungsebene bis hin zur Geschäftsleitung. Im April 2026 lag der Frauenanteil bei den Mitarbeitenden der Recruit Group bei 55,3 %, bei den Führungskräften bei 45,7 % und in der Geschäftsleitung bei 24,3 %. Als Teil von Recruit Holdings trägt RGF Staffing mit seinen eigenen Maßnahmen zur Geschlechterparität unmittelbar zu diesem Ziel der gesamten Unternehmensgruppe bei.

¹ Der Begriff „Klimaneutralität“ umfasst Scope 1 (direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen), Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekauftem Strom, Wärme oder Dampf) und Scope 3 (alle übrigen Emissionen der Wertschöpfungskette). Um Klimaneutralität zu erreichen, müssen sowohl die Treibhausgasemissionen reduziert als auch verbleibende Emissionen kompensiert werden.

² Die Zeit bis zur Einstellung bezeichnet den Zeitraum vom Beginn einer aktiven Stellensuche auf der Indeed-Plattform bis zur Bestätigung des Erhalts eines Stellenangebots durch den Nutzer. Ab dem GJ2025 wird für die Berechnung der Median statt des Mittelwerts verwendet.

³ Zu den Zugangshürden zählen unter anderem Bildungsstand, Behinderung, Vorstrafen, militärische Erfahrung, Fluchthintergrund und fehlender Zugang zu grundlegenden Ressourcen.



Höhepunkte und Strategie

Wir glauben an eine Zukunft, in der jeder Mensch Zugang zu Arbeit hat. Deshalb streben wir ein nachhaltiges Geschäftsmodell an, das die Entwicklung unserer Mitarbeitenden, Inklusion und Verantwortung für die Umwelt miteinander verbindet.



Kennzahlen und Höhepunkte des GJ2025

Menschen miteinander verbinden

Mitarbeitende



13.354 Unternehmens-
mitarbeitende
(GJ2024: 14.386)

308.012 Zeitarbeits-
kräfte
(GJ2024: 298.000)

66 % Mitarbeiterengagement-
Score
(GJ2024: 65 %)

7,0 % Freiwillige Fluktuationsquote der
Mitarbeitenden auf Konzernebene
(GJ2024: 10,2 %) (ohne befristete Arbeitsverträge)

RGF Connect



109.537
(GJ2024: 56.589)
Über RGF-Connect-
Communities vermittelte
Personen

10.963
(GJ2024: 2.977)
Teilnehmende an
Programmen zur
Arbeitsmarktvorbereitung

2.577
Über Programme zur
Arbeitsmarktvorbereitung
vermittelte Personen

Inklusion und Gleichstellung



Geschlechterverteilung der
Unternehmensmitarbeitenden
Männer % / Frauen %

32 % / 68 %
(GJ2024: 32 % / 68 %)

Geschlechterverteilung
der Zeitarbeitskräfte
Männer % / Frauen % / Sonstige %

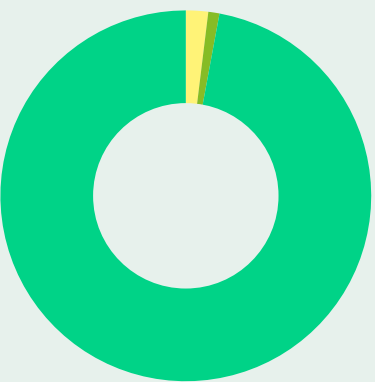
34,9 % / 64,3 % / 0,8 %
(GJ2024: 33,6 % / 65,4 % / 1,0 %)

10,4 % Geschlechtsspezifisches
Lohngefälle
(GJ2024: 20,7%) (Gender Pay Gap)



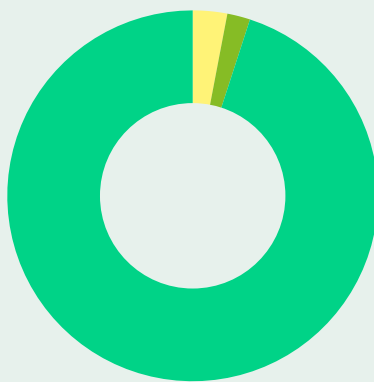
Umwelt

Klima (GJ 2024 statt GJ 2025)



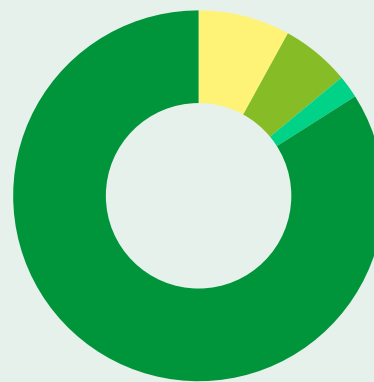
**Treibhausgasemissionen
in tCO₂e**

- Scope 1: 2.395
- Scope 2 -
marktbasierter Ansatz: 383
- Scope 3: 299.269



Anteil in %

- Scope 1: 0,8
- Scope 2 - marktbasierter
Ansatz: 0,1
- Scope 3: 99,1



Nach Kategorie, in %

- Kat. 1: Eingekaufte Waren und Dienstleistungen 7,9
- Kat. 2: Investitionsgüter: 6,2
- Kat. 3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
(einschl. T&D): 0,3
- Kat. 5: Abfallaufkommen : 0
- Kat. 6 und 7: Geschäftsreisen und Pendelverkehr : 85,5

Verantwortungsbewusstes Unternehmen



Schutz und Berichtswesen



ISO 14001
4 von 10
(GJ2024: 4 von 10)

ISO 27001
8 von 10
(GJ2024: 4 von 10)

EcoVadis

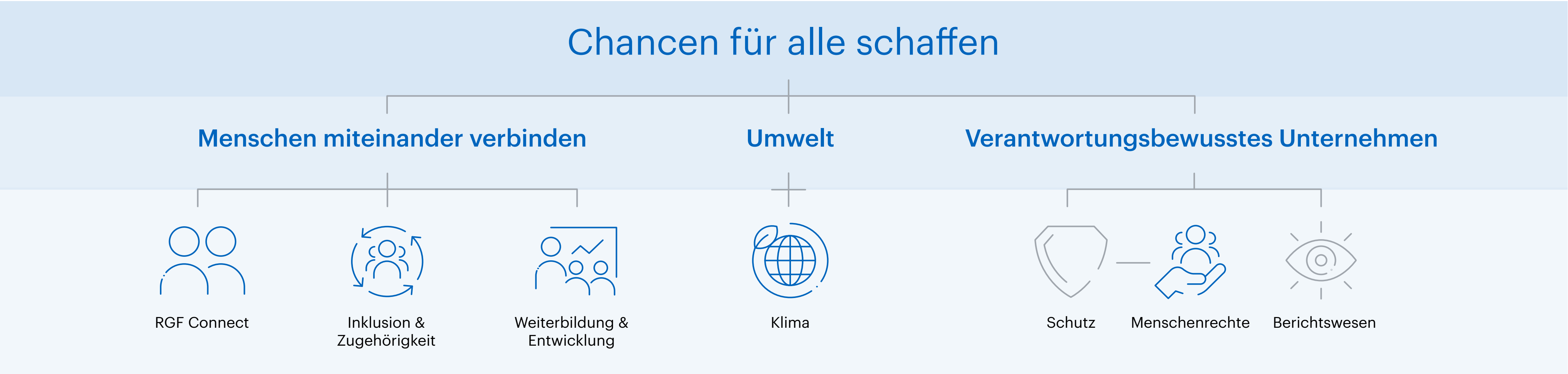
10 von 10
3x Platin / 5 x Gold / 2x Silber
(GJ2024: 9 von 10)
1x Platin / 3x Gold / 5x Silber

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie: Chancen für alle schaffen (1)

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie „Chancen für alle schaffen“ beruht auf einer einfachen Überzeugung: Arbeit bedeutet mehr als nur den Lebensunterhalt zu verdienen. Eine passende Arbeitsstelle kann das Leben eines Menschen verändern – sie sichert den Lebensunterhalt, eröffnet Chancen zur persönlichen Entwicklung und vermittelt das Gefühl, dazuzugehören. Arbeit gibt Menschen Selbstvertrauen, verbindet sie mit anderen und eröffnet ihnen neue Möglichkeiten. Als weltweit tätiger Personaldienstleister haben wir die besondere Möglichkeit, das Leben Tausender Menschen positiv zu beeinflussen. Genau deshalb verbinden wir Menschen mit Chancen.

Unsere Strategie konzentriert sich auf drei zentrale Themenbereiche: „Menschen miteinander verbinden“, „Umwelt“ und „Verantwortungsbewusstes Unternehmen“. Im Themenbereich „Menschen miteinander verbinden“ konzentrieren wir uns auf drei Bausteine: „RGF Connect“, „Inklusion und Zugehörigkeit“ sowie „Weiterbildung und Entwicklung“. Der Themenbereich „Umwelt“ konzentriert sich auf das „Klima“, während der Themenbereich „Verantwortungsbewusstes Unternehmen“ die beiden Säulen „Schutz“ und „Berichtswesen“ sowie den Baustein „Menschenrechte“ umfasst. Für jeden Baustein haben wir kurz- und langfristige Ziele sowie entsprechende Maßnahmen definiert. Sie alle tragen zu unserem gemeinsamen Ziel bei: einem fairen, inklusiven und zukunftsfähigen Arbeitsmarkt.

Einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten, ist nicht für alle Menschen selbstverständlich, und wir wissen um die damit verbundenen Herausforderungen. Indem wir zuhören, dazulernen und im Dialog mit den Menschen bleiben, die besondere Unterstützung benötigen, schärfen wir unser Verständnis dafür, was sie wirklich brauchen. Wir wollen ein nachhaltiges Geschäftsmodell verfolgen, das wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit der Entwicklung unserer Mitarbeitenden, der Förderung von Inklusion und der Verantwortung für unsere Umweltauswirkungen in Einklang bringt.



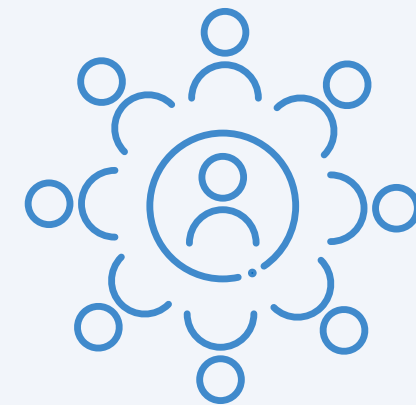


Unsere Nachhaltigkeitsstrategie: Chancen für alle schaffen (2)

Unser Nachhaltigkeitsansatz umfasst drei zentrale Themenbereiche: „Menschen miteinander verbinden“, „Umwelt“ und „Verantwortungsbewusstes Unternehmen“.

Wir haben die besondere Möglichkeit, das Leben von Millionen Menschen positiv zu beeinflussen. Wir verbinden Menschen mit Chancen. Deshalb haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 insgesamt 1,5 Millionen Menschen mit sinnvoller Arbeit zu verbinden.*

(* Ausgangsbasis: GJ2024)



Menschen miteinander verbinden

Wir schaffen Chancen, indem wir Menschen mit sinnvoller Arbeit verbinden. Dabei stehen Inklusion, Zugehörigkeit sowie kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklung im Mittelpunkt. Das entspricht unserem Selbstverständnis als Unternehmen, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht.



Umwelt

Wir übernehmen Verantwortung dafür, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern und unsere Klimaresilienz zu stärken, denn wir wissen, dass ein gesunder Planet für die Menschen, für langfristige Beschäftigungsfähigkeit und für die Kontinuität unseres Geschäfts von entscheidender Bedeutung ist. Chancen für alle zu schaffen, ist nur dann nachhaltig, wenn diese Chancen auch langfristig bestehen können. Dafür braucht es einen Planeten, auf dem auch künftige Generationen gut leben und wirtschaften können.



Verantwortungsbewusstes Unternehmen

Wir handeln integer, achten die Menschenrechte und schaffen Transparenz. Vertrauen und Rechenschaftspflicht bilden die Grundlage für ein resilientes, wertorientiertes Unternehmen.





Menschen miteinander verbinden

Menschen miteinander zu verbinden, ist ein zentraler Bestandteil unseres Handelns. Wir schaffen Chancen, indem wir Menschen und Arbeit zusammenbringen, mit besonderem Schwerpunkt auf Inklusion, faire Bezahlung sowie Weiterbildung und Entwicklung. Mit RGF Connect, unserem globalen Sozialprogramm, legen wir besonderen Wert darauf, Menschen zu unterstützen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen. Gemeinsam tragen diese Maßnahmen dazu bei, eine inklusivere und nachhaltigere Zukunft der Arbeit zu gestalten.

RGF Connect

Warum das wichtig ist

Wir sind überzeugt, dass jeder Mensch eine faire Chance auf sinnvolle Arbeit verdient. Deshalb setzen wir uns für einen inklusiven Arbeitsmarkt ein, an dem alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihren Fähigkeiten oder ihrer persönlichen Situation teilhaben können. Im Jahr 2022 haben wir RGF Connect als globales Sozialprogramm ins Leben gerufen, um Hürden beim Zugang zu Beschäftigung abzubauen und Menschen, die besonders auf Unterstützung angewiesen sind, den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen. Die RGF-Connect-Programme unterstützen Menschen, die beim Zugang zu Beschäftigung auf Hindernisse stoßen. Dazu gehören Menschen mit Behinderungen, Personen, die mit dem Justizsystem in Berührung gekommen sind, Menschen ohne die Staatsangehörigkeit des jeweiligen Landes, Frauen, ältere Menschen, Veteranen und junge Erwachsene. Durch lokale Initiativen, Coaching, Schulungen und individuell zugeschnittene Unterstützung helfen wir Menschen, ihre Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln, eine Arbeitsstelle zu finden sowie Selbstvertrauen und Eigenständigkeit aufzubauen.

Wie wir im GJ2025 Fortschritte gemacht haben

Im GJ2024 haben wir angekündigt, RGF Connect von einer dynamischen Entwicklung zu einer strukturierten Initiative

Unser Ziel für 2030

Bis 2030 wollen wir eine weltweit führende Rolle bei inklusiver Beschäftigung einnehmen, Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, sinnvolle und langfristige Arbeitsmöglichkeiten eröffnen und diesen Grundsatz in allen Bereichen unseres Unternehmens verankern.

weiterzuentwickeln, indem wir das Programm stärker in unsere Geschäftstätigkeit integrieren und ein messbares globales Modell aufbauen, das geschäftliche Ziele und unseren gesellschaftlichen Anspruch miteinander verbindet. Im GJ2025 zeigen die Zahlen, dass wir genau das erreicht haben.

In unseren operativen Gesellschaften stieg die Zahl der aus betroffenen Bevölkerungsgruppen vermittelten Personen von mehr als 56.000 im GJ2024 auf mehr als 109.000 im GJ2025. Noch stärker wuchs die Teilnahme an unseren Programmen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt: Die Zahl der Teilnehmenden stieg von knapp 3.000 auf mehr als 10.000 und damit auf mehr als das Dreifache. Von diesen Teilnehmenden konnten 2.577 direkt in eine Beschäftigung vermittelt werden. Diese neue Kennzahl erfassen wir seit dem GJ2025, um besser nachvollziehen zu können, wie sich die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt in konkreten Ergebnissen niederschlägt. Die Zahl der aktiven RGF-Connect-Programme in unseren operativen Unternehmen stieg von 27 auf 42. Dies spiegelt sowohl die Weiterentwicklung bestehender Initiativen als auch den Start neuer Programme wider.

Über die Zahlen hinaus markierte das GJ2025 einen Wandel in unserem Verständnis von RGF Connect. Wir haben uns von einem primär auf Personaldienstleistungen ausgerichteten Anbieter zunehmend zu einem strategischen HR-Partner entwickelt – auch bei Fragen der Inklusion, Vielfalt und des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Menschen, die beim Zugang zu Beschäftigung auf Hindernisse stoßen. Dabei haben wir den wirtschaftlichen Nutzen noch stärker herausgestellt: Unter Menschen, die mit solchen Zugangshürden konfrontiert sind, gibt es ein erhebliches, bislang ungenutztes

Wichtige Kennzahlen

GJ2025



Aus RGF-Connect-Gemeinschaften vermittelte Personen*

109.537

(GJ2024: 56.589)



Teilnehmende an Programmen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt

10.963

(GJ2024: 2.977)



Durch Programme zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt vermittelte Personen

2.577



RGF-Connect-Programme

42

(GJ2024: 27)

* Die RGF-Connect-Gemeinschaften unterstützen Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, darunter Menschen mit Behinderungen, Personen, die mit dem Justizsystem in Berührung gekommen sind, Menschen ohne die Staatsangehörigkeit des jeweiligen Landes, Frauen, ältere Menschen, Veteranen und junge Erwachsene, durch Initiativen, die auf die lokalen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Die Gesamtzahl der Vermittlungen aus unseren RGF-Connect-Gemeinschaften schließt Frauen und junge Erwachsene nur dann ein, wenn diese identifiziert und einem speziellen RGF-Connect-Programm innerhalb der operativen Unternehmen zugeordnet wurden. Aufgrund unserer vielfältigen Präsenz in zahlreichen Ländern und Rechtsordnungen werden die Daten unter Berücksichtigung lokaler Vorschriften, Standards, bekannter Hindernisse und der jeweiligen Verfügbarkeit erhoben und berichtet. Dies kann dazu führen, dass der Detaillierungsgrad der Angaben von Land zu Land unterschiedlich ist.



Talentpotenzial, das jedoch allzu oft übersehen wird. Indem wir sie sichtbar machen, schärfen wir bei unseren Kunden das Bewusstsein für dieses Potenzial und fördern die Kompetenzen, die für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt erforderlich sind. Auch wir selbst sind inklusiver geworden und stellen zunehmend Menschen, die an unseren eigenen Programmen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt teilgenommen haben, direkt in unserem Unternehmen ein.

Nachdem wir im GJ2024 eine solide Grundlage geschaffen hatten, spiegeln die Zahlen für 2025 ein weiterentwickeltes Programm mit klareren Definitionen, stärkerer lokaler Verantwortung und Rechenschaftspflicht auf CEO-Ebene wider. Dies führt sowohl zu einer besseren Datenerfassung als auch zu einem tatsächlichen Ausbau der Aktivitäten.

Chancen und Herausforderungen

RGF Connect zeigt zunehmend seinen Wert auch über die soziale Wirkung hinaus, indem es auch zu Geschäftsergebnissen beiträgt. Wir sehen eine klare Chance darin, RGF Connect noch stärker mit unserem operativen Geschäft zu verknüpfen, indem wir Kunden dabei unterstützen, motivierte und für den Arbeitsmarkt qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten aus bislang weniger erreichten Bevölkerungsgruppen zu gewinnen und ihre eigenen sozialen Ziele zu erreichen. Darüber hinaus wollen wir mit gutem Beispiel vorangehen, indem wir mehr Menschen aus den Zielgruppen von RGF Connect für unsere eigenen RGF-Staffing-Unternehmen einstellen. So wird aus einem Programm, das wir unseren Kunden anbieten, eine Praxis, die wir auch selbst umsetzen. Diese Ambition konsequent in die Praxis umzusetzen, bleibt eine Herausforderung. Zugleich zeigt gerade diese Herausforderung, wo die Chancen liegen. RGF Connect auch wirtschaftlich erfolgreich zu verankern, setzt voraus, dass Kunden Kandidatinnen und Kandidaten aus bislang wenig erreichten Personengruppen nicht als Kompromisslösung sehen, sondern als motivierte und häufig übersehene Talente in einem angespannten Arbeitsmarkt. Dieser Wandel in der Wahrnehmung eröffnet wiederum Chancen: Je mehr wir unsere eigenen Mitarbeitenden und unsere Kunden informieren und sensibilisieren, desto stärker machen wir auf die Potenziale dieser Kandidatinnen und Kandidaten aufmerksam – und desto schneller verändert sich die Einstellung ihnen gegenüber. Dafür braucht es langfristige Beziehungsarbeit und kontinuierliche Sensibilisierung, nicht nur ein einzelnes Gespräch.

Alltägliche Maßnahmen für ein inklusiveres Unternehmen

Ein konkretes Beispiel dafür, wie wir inklusiver werden wollen, ist Carol Lam, eine sehbehinderte Hochschulabsolventin, die über unsere Partnerschaft mit der NGO Dialogue in the Dark zu unserem Unternehmen in Hongkong und Singapur stieß. Vor ihrem Einstieg haben wir sichergestellt, dass auch der Arbeitsplatz selbst entsprechend vorbereitet war: Unser Team absolvierte eine spezielle Schulung, um respektvoll mit ihr umzugehen und sie angemessen zu unterstützen, und es wurden professionelle technische Hilfsmittel für den Arbeitsplatz bereitgestellt. Um diese Erfahrung auch über unser eigenes Umfeld hinaus zu teilen, haben wir einen „Work with Carol“-Vlog erstellt, der ihren Arbeitsalltag, ihre Arbeitszeiten, Besprechungen und ihren Arbeitsweg auf authentische und persönliche Weise dokumentiert. Wie Carol es beschreibt: „Als ich in das Unternehmen kam, hatte ich sofort das Gefühl, als Mensch mit Sehbehinderung wahrgenommen, akzeptiert und respektiert zu werden. Dank entsprechender Anpassungen am Arbeitsplatz, wie beispielsweise spezieller Software zur Unterstützung bei der Arbeit, kann ich reibungslos arbeiten und einen echten Mehrwert für das Team schaffen.“



→ Mehr erfahren

Von links nach rechts:
Yi Lin, Jocelyn Lau, Carol Lam, Annie Cheung, Yancey Hu und Louisa Lam.

Überblick und Programme von RGF Connect

In zehn operativen Unternehmen weltweit unterstützt RGF Connect Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, dabei, die nötigen Fähigkeiten, das Selbstvertrauen und die Voraussetzungen zu entwickeln, um einer sinnvollen Arbeit näherzukommen. Jeder Markt richtet seine Aktivitäten an den lokalen Anforderungen des Arbeitsmarktes aus, doch alle verbindet eine gemeinsame Mission: Brücken bauen, Hindernisse abbauen. Nachfolgend einige Beispiele für lokale Initiativen. Diese Beispiele geben einen Einblick in die Arbeit, die in unserem Netzwerk geleistet wird, erheben jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

 **Frankreich** – Wir schaffen einen strukturierten Zugang zu Kundenunternehmen für Menschen mit Behinderungen und junge Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt vor besonderen Herausforderungen stehen. Mit einer eigenen Richtlinie zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen, einem Netzwerk geschulter Inklusionskoordinatorinnen und -koordinatoren in unseren Niederlassungen, barrierefreien Angeboten für gehörlose und schwerhörige Bewerberinnen und Bewerber sowie unserem Programm „100 Chancen, 100 Jobs“ vermitteln wir aktiv Menschen mit Behinderungen und junge Talente in passende Positionen bei unseren Kunden.

 **Niederlande** – Geflüchtete Frauen dabei unterstützen, sich in den Niederlanden ein neues Leben aufzubauen – durch Mentoring und Coaching sowie durch ein breiteres Angebot an Programmen für Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen. Dazu gehören ein strukturiertes Programm für junge Menschen, das Sport, finanzielle Bildung und Buddy-Coaching verbindet. Sowie Karriere-Coaching und Unterstützung bei der beruflichen Wiedereingliederung durch Open Hiring, einem Einstellungsansatz, bei dem formale Qualifikationen nicht zwingend vorausgesetzt werden, für Menschen, die längere Zeit nicht gearbeitet haben oder sich beruflich neu orientieren.

 **Belgien** – Für erfahrene Fachkräfte, die sich dem Rentenalter nähern, schaffen wir Möglichkeiten, beruflich aktiv zu bleiben oder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Damit ermöglichen wir ihnen, ihre wertvollen Fähigkeiten und ihr Fachwissen weiterhin einzubringen, und setzen ein Zeichen gegen die Vorstellung, dass berufliche Laufbahnen mit einem bestimmten Alter enden sollten.

 **Deutschland** – Die Beschäftigung älterer Menschen im Geschäftsmodell verankern. Mit Unique Seniors bringen wir Fachkräfte im Ruhestand direkt mit Arbeitgebern zusammen, die ihre Zuverlässigkeit und ihre umfassende Erfahrung schätzen. So machen wir aus einem häufig übersehenen Talentpool eine echte Lösung für Unternehmen.

 **Hongkong & Singapur** – Junge Menschen mit Behinderungen auf die Arbeitswelt vorbereiten. In Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen bieten wir Karriere-Coaching, Unterstützung bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Begleitung beim Einstieg in den Arbeitsalltag. So helfen wir bislang weniger

erreichten Menschen, sowohl die notwendigen Fähigkeiten als auch das Selbstvertrauen für einen erfolgreichen Berufseinstieg zu entwickeln.

● **Recruit Staffing, Japan** – Ausgehend von der Mission „Eine Gesellschaft, in der es ebenso viele Möglichkeiten zu arbeiten gibt wie Arten, zu sein“, bietet Ability Staffing eine individuell zugeschnittene Vermittlung auf Grundlage der persönlichen Stärken. So ermöglicht der Dienst Menschen mit Behinderungen, ihre individuellen Stärken entsprechend ihrer Persönlichkeit im Arbeitsleben einzubringen. Durch eine kontinuierliche Begleitung auch nach der Vermittlung, um langfristig stabile berufliche Perspektiven zu gewährleisten, trägt der Dienst dazu bei, eine Welt zu schaffen, in der Arbeit das Leben der Menschen bereichert und ihnen Erfüllung gibt.

● **Staff Service Group, Japan** – Die Vermittlung älterer Menschen an Kunden vorantreiben und gleichzeitig Menschen mit Behinderungen qualifizieren und Beschäftigungsmöglichkeiten für sie schaffen. Wir arbeiten direkt mit Arbeitgebern zusammen, um Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung älterer Menschen abzubauen, und schaffen zugleich inklusive Einstiegsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.

 **Australien** – Frauen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, und Menschen mit Behinderungen auf ihrem Weg in die Beschäftigung unterstützen. Durch gezieltes Coaching und Unterstützung bei der Beantragung eines Visums helfen wir auch Menschen aus dem Ausland, strukturelle Hürden zu überwinden und langfristige berufliche Perspektiven aufzubauen.

 **Staffmark Group, USA** – Menschen mit Erfahrungen im Justizsystem und Menschen mit militärischer Berufserfahrung beim Übergang in eine zivile Beschäftigung unterstützen. Wir verbinden Partnerschaften in den lokalen Gemeinschaften mit konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten, geben Menschen eine echte zweite Chance und erkennen die Fähigkeiten an, die militärisch ausgebildete Fachkräfte und Veteranen in die Arbeitswelt einbringen.

 **CSI Companies, USA** – Junge Menschen und Nachwuchstalente durch Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt unterstützen und ihnen helfen, die grundlegenden Fähigkeiten und das nötige Selbstvertrauen für einen erfolgreichen und selbstbewussten Einstieg in die Arbeitswelt zu entwickeln.



Zusammen verdeutlichen diese Beispiele die Stärke von RGF Connect: eine gemeinsame globale Mission, lokal entwickelte Lösungen und das wachsende Engagement, weltweit Menschen den Weg in die Beschäftigung zu ebnen.

Übersicht zu RGF Connect*

		Ältere Menschen	Menschen mit Behinderungen	Frauen die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen	Menschen ohne die Staatsangehörigkeit des jeweiligen Landes	Menschen mit Erfahrungen im Justizsystem	Junge Erwachsene die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen	Veteranen
RGF Staffing Belgium		x	x		x		x	
RGF Staffing France		x	x	x	x		x	
RGF Staffing Germany		x						
RGF Staffing the Netherlands		x	x	x	x		x	
Recruit Staffing		x	x					
Staff Service Group		x	x	x				
CSI Companies					x		x	
Staffmark Group		x	x	x	x	x	x	x
RGF Staffing ANZ			x	x	x			x
RGF Staffing HKSG	 	x	x				x	

* Die RGF-Connect-Gemeinschaften unterstützen Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen – darunter Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Erfahrungen im Justizsystem, Menschen ohne die Staatsangehörigkeit des jeweiligen Landes, Frauen, ältere Menschen und junge Erwachsene – durch Initiativen, die auf die lokalen Bedürfnisse zugeschnitten sind.



RGF Connect Global Week of Impact: 2.–6. Juni 2025

Im Juni 2025 veranstaltete RGF Connect erstmals die Global Week of Impact (GWOI), an der Teams aus neun Ländern weltweit teilnahmen. Mitarbeitende, Partner und Kunden verfolgten gemeinsam ein Ziel: Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, echte Chancen zu eröffnen, ihre Würde zu stärken und ihnen den Weg in die Arbeitswelt zu ebnen.

Die Woche setzte das Anliegen von RGF Connect auf ganz unterschiedliche, lokal zugeschnittene Weise in die Praxis um. Zum Beispiel: In Deutschland konnten ältere Menschen durch neue Beschäftigungsmöglichkeiten wieder Sinn und Perspektive finden. In Hongkong arbeiteten wir mit AIESEC (einer globalen Plattform, die jungen Menschen durch praktische Erfahrungen die Entwicklung ihrer Führungskompetenzen ermöglicht) zusammen und brachten mehr als 150 Studierende, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, zusammen, um über berufliche Möglichkeiten mit gesellschaftlicher Wirkung und konkrete Wege zu sprechen, wie sie Veränderungen vorantreiben können. In den USA erhielten junge Menschen mit Erfahrungen in Pflegefamilien wichtige Unterstützung bei der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt. In Japan teilten Menschen mit Behinderungen ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Thema Inklusion und inspirierten damit Kolleginnen und Kollegen im gesamten Unternehmen. Und in den Niederlanden umfasste die Woche Workshops für Jugendliche, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, ehrenamtliches Engagement von Mitarbeitenden, den Austausch mit Arbeitssuchenden und Gespräche über inklusive Einstellungsverfahren. Daraus entstanden zehn neue Partnerschaften mit Kunden und Organisationen aus den

lokalen Gemeinschaften; zudem nahmen mehr als 220 Menschen teil.

Die weltweiten Zahlen sprechen für sich: Im Rahmen unserer ersten GWOI fanden 114 Initiativen und Veranstaltungen statt, an denen sich mehr als 2.456 Arbeitssuchende, Studierende und Menschen aus den lokalen Gemeinschaften beteiligten. Mehr als 750 Mitarbeitende von RGF Staffing brachten ihre Zeit und ihre Fähigkeiten ein und arbeiteten dabei mit mehr als 85 Partnerorganisationen zusammen. Insgesamt erhielten während der Woche mehr als 993 Menschen direkte Unterstützung bei der Vorbereitung auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Die RGF Connect Global Week of Impact hat auch die Beziehungen zu Partnern und Kunden gestärkt. Wir zeigen, dass Chancen zu schaffen und das Geschäft auszubauen keine konkurrierenden Prioritäten sind, sondern Teil desselben Anliegens. Mitarbeitende in unseren operativen Unternehmen setzen RGF Connect in die Praxis um und unterstützen Kunden dabei, ihre eigenen Ziele im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit zu erreichen. Genau auf dieser Überzeugung wurde RGF Connect gegründet – in der Zuversicht, dass lokale Impulse weltweit zu einer globalen Welle werden können!



RGF Connect Global Week of Impact: 2.–6. Juni 2025



„Innerhalb von zwei Jahren haben wir eine globale Bewegung ins Leben gerufen, die Wege zu sinnvoller Beschäftigung eröffnet.

RGF Connect hat sich zu einer weltweit integrierten Lösung entwickelt, die Unternehmen dabei unterstützt, ihren Personalbedarf zu decken und gleichzeitig in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, konkrete Wirkung zu erzielen. Unser einheitlicher Ansatz über Marken und Länder hinweg gewährleistet sowohl Konsistenz als auch Anpassungsfähigkeit. So können wir lokale Bedürfnisse erfüllen und gleichzeitig weltweit messbare Wirkung erzielen.“

Melissa Fulmore-Hardwick, Global Head of RGF Connect



Wie werden die Aktivitäten von RGF Connect konkret umgesetzt?

**Staffmark Group - USA**

Durch lokale Partnerschaften konkrete Karrierechancen eröffnen

Die Herausforderung

Viele Organisationen trennen gesellschaftliche Wirkung und die Entwicklung von Arbeitskräften noch immer voneinander: Das eine betrachten sie als zusätzliche gemeinnützige Maßnahme, das andere als Kerngeschäft. Wir wollten zeigen, dass beides miteinander verbunden werden kann: Wenn wir Menschen dabei unterstützen, Zugangshürden zum Arbeitsmarkt zu überwinden, und gleichzeitig die Personalengpässe und andere Herausforderungen von Arbeitgebern bewältigen, profitieren alle Beteiligten.

Was wir unternommen haben

Seit Anfang 2023 bauen wir Partnerschaften mit lokalen Organisationen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt auf, die Menschen auf den Einstieg ins Berufsleben vorbereiten und zugleich neue Talentquellen für unsere Kunden erschließen. Durch Initiativen wie unsere Partnerschaft mit Easterseals Redwood in Cincinnati bieten wir Schulungen zur KI-gestützten Jobsuche, Unterstützung bei der Erstellung von Lebensläufen und der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche sowie den direkten Kontakt zu den Recruiterinnen und Recruitern von Staffmark. Die Teilnehmenden werden in unser Community Partner Referral Program aufgenommen. Dieses bringt Kandidatinnen und Kandidaten, die bereit für den Einstieg in den Arbeitsmarkt sind, mit passenden offenen Stellen in unserem Kundennetzwerk zusammen und informiert sie über weitere Beschäftigungsmöglichkeiten. Dieses Modell wurde auf weitere Partnerschaften übertragen, die Veteranen, Ehepartnerinnen und Ehepartner von Militärangehörigen, junge Menschen aus Pflegefamilien, Menschen mit Erfahrungen im Justizsystem und Menschen mit Behinderungen unterstützen.

Wirkung

Unsere Partnerschaft mit Easterseals Redwood zeigt, wie dieser Ansatz sowohl für Arbeitssuchende als auch für Arbeitgeber einen Mehrwert schafft. Teilnehmende haben eine Stelle bei Kunden der Staffmark Group angetreten, während andere bis sie eine passende Stelle finden, weiterhin Coaching und Unterstützung bei der Vermittlung erhalten. Auf diesem Weg haben sie ihre Fähigkeiten für Vorstellungsgespräche weiterentwickelt, ihr berufliches Netzwerk erweitert und mehr Selbstvertrauen für ihren weiteren beruflichen Weg gewonnen. Im Rahmen unserer weiteren Partnerschaften mit Organisationen aus den lokalen Gemeinschaften haben wir mit diesem Modell Hunderte von Menschen – darunter Veteranen, junge Erwachsene, Menschen mit Behinderungen, junge Menschen mit Erfahrungen in Pflegefamilien und Arbeitssuchende mit Erfahrungen im Justizsystem – bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten unterstützt. Gleichzeitig erhalten unsere Kunden Zugang zu motivierten Talenten, die häufig übersehen werden. Für Staffmark Group sind diese Partnerschaften kein vom Kerngeschäft losgelöster Bestandteil unserer Strategie, sondern ein wesentlicher Bestandteil unseres Ansatzes, stärkere Lösungen für den Arbeitsmarkt zu entwickeln.



„Bei RGF Connect geht es um mehr als Arbeitsplätze: Es geht darum, Türen zu öffnen, Chancen zu schaffen und eine bessere Zukunft zu ermöglichen. Wir unterstützen Kunden dabei, leistungsfähigere Teams aufzubauen, verändern durch sinnvolle Arbeit das Leben von Menschen und fördern durch Inklusion und faire Chancen das Wachstum unseres Unternehmens.“

Matt McGowan, Director Social Impact, Staffmark



Die passende Lösung finden – für alle Beteiligten

Die Herausforderung

In Japan liegt die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen bei 2,5 % (seit Juli 2026 liegt sie bei 2,7 %). Dennoch fällt es vielen Unternehmen schwer, diese Quote zu erfüllen, da sie mit Schwierigkeiten bei der Einstellung und einer geringen Mitarbeiterbindung zu kämpfen haben. Statt darin eine Sackgasse zu sehen, betrachten wir dies als Chance, Arbeitsumgebungen zu schaffen, in denen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Hintergründen ihr Potenzial wirklich entfalten können. Wir setzen uns konsequent dafür ein, motivierten Menschen Chancen zu eröffnen und ihr Potenzial zu entfalten. Gleichzeitig unterstützen wir unsere Kunden dabei, inklusive Arbeitsplätze zu schaffen, an denen Vielfalt, gegenseitiger Respekt und persönliche Weiterentwicklung selbstverständlich sind.

Was wir unternommen haben

Seit 2011 bieten wir mit „Ability Staffing“ einen Personalvermittlungs- und Zeitarbeitsservice mit Übernahmeoption für Menschen mit psychischen und körperlichen Behinderungen an, der Arbeitssuchende

und Unternehmen zusammenbringt, die inklusive Belegschaften aufbauen möchten.

Was uns auszeichnet: Wir gehen weit über die erste Vermittlung hinaus. Von Anfang an führen wir ausführliche Gespräche, um die individuellen Eigenschaften und Bedürfnisse jeder Kandidatin und jedes Kandidaten sowie den erforderlichen Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz zu verstehen und so eine langfristig stabile und passende Beschäftigung zu ermöglichen. Wir unterstützen Arbeitssuchende aktiv, indem wir ihre Lebensläufe so überarbeiten, dass ihre Stärken deutlich hervorgehoben werden, und sie auf Vorstellungsgespräche vorbereiten. So können ihre Bedürfnisse im Bewerbungsprozess klar und angemessen berücksichtigt werden. Auch nach der Einstellung begleiten spezialisierte Fachkräfte, darunter Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit psychiatrischer Qualifikation, die Beschäftigten kontinuierlich, um einem vorzeitigen Ausscheiden entgegenzuwirken und eine langfristige Integration zu unterstützen.



Wirkung

Seit dem Start des Programms haben wir mehr als 1.500 Menschen mit Behinderungen dabei unterstützt, eine Beschäftigung aufzunehmen. Für die Kandidatinnen und Kandidaten bedeutet dies mehr als nur einen Arbeitsplatz: Eine Beschäftigung schafft Stabilität, stärkt Unabhängigkeit und Selbstvertrauen und ermöglicht ein erfülltes Leben. Für unsere Kunden bedeutet dies gelebte Inklusion: Fehlbesetzungen werden reduziert, die Mitarbeiterbindung verbessert und eine vielfältige Belegschaft gefördert. Letztlich zeigt dieser Ansatz, dass der Service echte gesellschaftliche und wirtschaftliche Wirkung entfaltet – mit jeder einzelnen erfolgreichen Vermittlung.



Inklusion und Zugehörigkeit

Warum das wichtig ist

Wir sind überzeugt, dass ein Arbeitsplatz besser funktioniert, wenn Menschen ganz sie selbst sein können, echte Chancen erhalten, sich weiterzuentwickeln, und sich dabei sicher fühlen. Wenn Mitarbeitende sich auf diese Weise respektiert, gehört und unterstützt fühlen, gelingt ihnen eine bessere Zusammenarbeit mit Kunden und Kollegen, treffen bessere Entscheidungen und tragen zu einem leistungsfähigeren Unternehmen bei. Für ein Personaldienstleistungsunternehmen ist das besonders wichtig: Fairness prägt die gesamte Erfahrung unserer Mitarbeitenden – vom ersten Tag bei uns über den Arbeitsalltag und die persönliche Entwicklung bis hin zum weiteren beruflichen Weg. Gleichzeitig beeinflusst sie die Qualität der Dienstleistungen, die wir unseren Kunden und Kandidatinnen und Kandidaten bieten.

Wie wir im GJ2025 Fortschritte gemacht haben

Im GJ2025 haben wir uns darauf konzentriert, die notwendigen Grundlagen für nachhaltige Fortschritte bei Inklusion und Zugehörigkeit (I&B) zu schaffen, statt schnelle, sichtbare Veränderungen zu bewirken. Diese Arbeit ergänzt und verstärkt unsere Aktivitäten im Rahmen von RGF Connect: Während RGF Connect Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, den Weg in die Beschäftigung ebnet, geht es bei unserer internen I&B-Strategie darum, sicherzustellen, dass Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen von Anfang an willkommen sind und sich tatsächlich entfalten und weiterentwickeln können.

Wir haben in allen zehn operativen Unternehmen eine strukturierte Bestandsaufnahme durchgeführt, um unsere aktuelle Situation zu bewerten. Dabei haben wir lokale Stärken, Unterschiede in den

Erfahrungen unserer Mitarbeitenden und bestehende Lücken identifiziert. Die Bestandsaufnahme hat bestätigt, dass in unserem Netzwerk bereits viel wertvolle Arbeit im Bereich Inklusion und Zugehörigkeit geleistet wird. Wir sehen eine große Chance darin, einen gemeinsamen weltweiten Rahmen zu schaffen, der diese lokalen Initiativen weiter stärkt, anstatt sie zu ersetzen.

Auf Grundlage dieser Bestandsaufnahme haben wir unsere Global Inclusion Policy entwickelt. Sie definiert gemeinsame Grundsätze, Mindeststandards und Erwartungen an Mitarbeitende, Führungskräfte und das Unternehmen als Ganzes. Außerdem haben wir mit der Entwicklung einer mehrjährigen Roadmap begonnen, um unseren Anspruch weiterzuentwickeln und die Erfahrungen unserer Mitarbeitenden im Arbeitsalltag zu verbessern, die derzeit noch je nach Unternehmen, Marke und Führungskraft unterschiedlich geprägt sind. Auch wenn die Verantwortung vor Ort weiterhin eine wichtige Rolle spielt, wollen wir sie durch globale Unterstützung stärken: Wir möchten dort für mehr Einheitlichkeit sorgen, wo sie besonders wichtig ist, und sicherstellen, dass zentrale Themen der Inklusion im gesamten Unternehmen die Aufmerksamkeit erhalten, die sie benötigen.

Chancen und Herausforderungen

Wir sehen eine klare Chance, Inklusion und Zugehörigkeit in unserem Unternehmen weiter zu stärken, indem wir die Nachfolgeplanung weiter verbessern, das Engagement unserer Mitarbeitenden stärken und mehr Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen schaffen. Vielfältige Teams treffen bessere Entscheidungen und erzielen bessere wirtschaftliche Ergebnisse. Damit sind Inklusion und Zugehörigkeit sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für unser Geschäft wichtige Prioritäten.

Kurzfristig entwickeln wir einen globalen I&B-Plan, der für mehr Struktur und Einheitlichkeit in unseren operativen Unternehmen sorgt.

In unserem Staffing SBU haben wir bereits Geschlechterparität sowohl auf Mitarbeitenden- als auch auf Führungsebene erreicht. Auf Führungsebene sehen wir jedoch noch eine klare Chance, daran anzuknüpfen, indem wir unsere Nachfolgeplanung für Positionen oberhalb der Direktorenebene weiter ausbauen. So soll sich dieses ausgewogene Verhältnis künftig auch auf der obersten Führungsebene widerspiegeln.



Unser Ziel für 2030

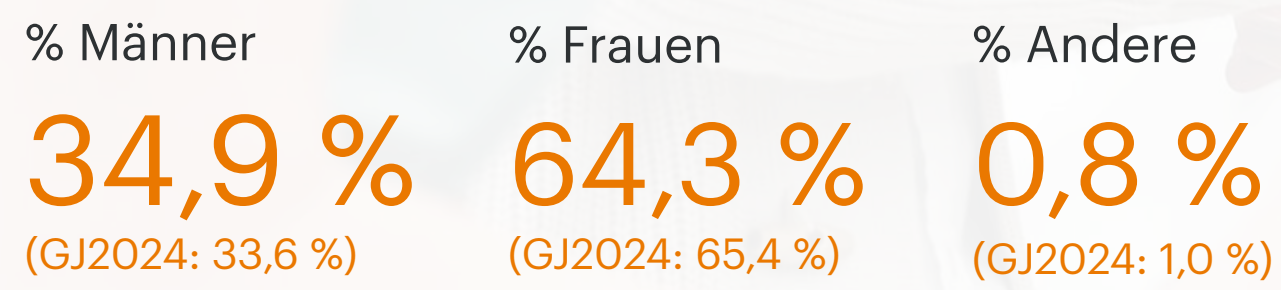
Bis 2030 werden wir eine inklusive Unternehmenskultur fördern, die allen unseren Mitarbeitenden ermöglicht, ihr Potenzial zu entfalten, in der sich alle zugehörig fühlen und gleichberechtigt behandelt werden.



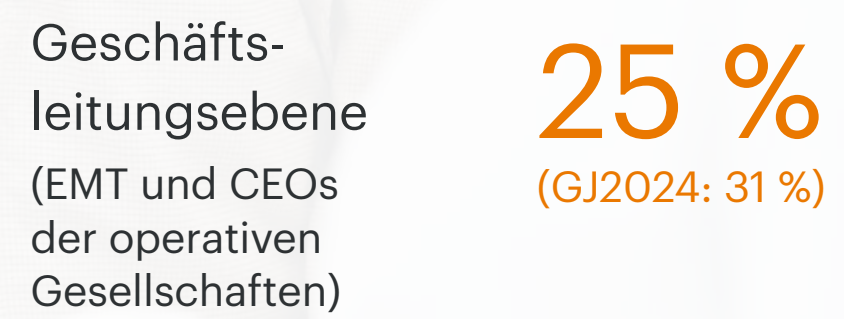
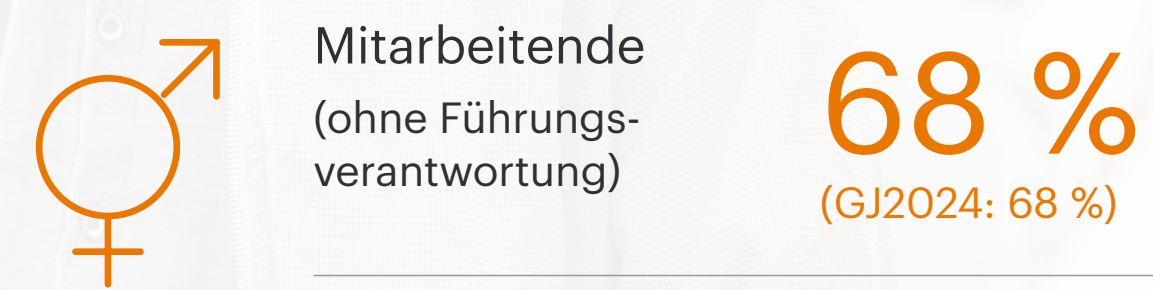
Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden



Geschlechterverteilung der Zeitarbeitskräfte



Anteil der weiblichen Mitarbeitenden an den Mitarbeitenden in allen Ebenen (Geschlechterparität)



Geschlechtsspezifisches Lohngefälle bei Mitarbeitenden



Mitarbeiterengagement (gewichteter Durchschnitt)



Wie werden unsere I&B-Aktivitäten in der Praxis umgesetzt?

**Staff Service Group - Japan**

Den Weg für Frauen in Führungspositionen ebnen

Die Herausforderung

Wie viele Unternehmen in Japan haben auch wir erkannt: Um die Geschlechterlücke auf Führungsebene zu schließen, braucht es mehr als ambitionierte Ziele. Während Frauen in unserer Belegschaft stark vertreten sind, sind sie in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Wir wollen einen Arbeitsplatz schaffen, an dem Frauen faire Chancen erhalten und sich erfolgreich weiterentwickeln können.

Was wir unternommen haben

Seit 2022 führen wir ein strukturiertes Programm zur Förderung von Frauen in Führungspositionen durch, das dieses Thema direkt auf die Agenda der obersten Führungsebene setzt. Zweimal im Jahr zieht unser Management Board Bilanz: Wo stehen wir? Wer ist bereit für den nächsten Schritt – und was braucht es dafür? Wir verfolgen die Entwicklung unserer weiblichen Talente auf allen Ebenen und steuern die weitere Entwicklung anhand eines klaren Prozesses zur kontinuierlichen Verbesserung. Besonders stolz sind wir auf die Einführung einer eigens dafür geschaffenen Leader-Position – einer Zwischenposition, die talentierten Frauen die Möglichkeit bietet, wertvolle Führungserfahrung zu sammeln, bevor sie offiziell Führungsverantwortung übernehmen.

Wirkung

Die Ergebnisse zeigen, dass wir kontinuierlich und strukturell Fortschritte machen. Zwischen GJ2024 und GJ2025 stieg der Frauenanteil unter den General Managern von 22,9 % auf 24,3 % und unter den Managern von 34,1 % auf 35,8 %. Die Zahl der Kandidatinnen und Kandidaten auf GM-Ebene blieb mit 58 nahezu konstant, während sie auf Manager-Ebene von 170 auf 187 stieg. Diese Ergebnisse sind kein Einzelfall. Sie sind das Ergebnis eines seit drei Jahren laufenden und kontinuierlich weiterentwickelten Programms, für dessen Umsetzung von Anfang an das Management Board verantwortlich war. Zahlen erzählen nur einen Teil der Geschichte. Der eigentliche Maßstab für den Erfolg ist ein Arbeitsplatz, an dem jede talentierte Person – unabhängig vom Geschlecht – klare Entwicklungsmöglichkeiten für die eigene berufliche Zukunft sieht und die nötige Unterstützung erhält, um diesen Weg zu gehen.



„Was wäre, wenn die entscheidende Frage in Bezug auf Führung nicht lautet, ob Frauen Führungsverantwortung übernehmen, sondern wann wir ihnen die Chance dazu geben?“

Koji Sakamoto, CEO, Staff Service Group



RGF Staffing ANZ - Australien

Leaders IT: Ein Visum ist erst der Anfang

Die Herausforderung

In ein neues Land zu ziehen, um dort beruflich Fuß zu fassen, erfordert Mut. Für viele internationale IT-Fachkräfte, die nach Australien kommen, ist die Herausforderung jedoch mit der Jobsuche noch nicht beendet. Sie müssen sich in einer ungewohnten Arbeitskultur zurechtfinden, ein neues soziales Netzwerk aufbauen und sich in einem neuen Land ein neues Leben aufbauen. Herkömmliche Visa-Sponsoring-Programme beschränken sich auf die notwendigen Formalitäten. Wir wollten einen Schritt weitergehen.

Was wir unternommen haben

Unser Visa-Sponsoring-Programm beruht auf einer klaren Überzeugung: Echte Inklusion bedeutet, Menschen ganzheitlich zu unterstützen – nicht nur ihre beruflichen Qualifikationen, sondern den Menschen als Ganzes in den Blick zu nehmen. Über die eigentliche Beantragung und Abwicklung des Visums hinaus bieten wir kontinuierliche Betreuung, Unterstützung am Arbeitsplatz, Unterstützung bei der kulturellen Integration sowie Zugang zu beruflichen Netzwerken. Wir bleiben an ihrer Seite: Wir halten regelmäßig Kontakt, bieten Orientierung und stellen sicher, dass sich unsere Fachkräfte in ihren Rollen wirklich zugehörig und selbstbestimmt fühlen. Derzeit werden 33 internationale Fachkräfte im Rahmen des Programms unterstützt, die jeweils auf dem Weg zu einer langfristigen beruflichen Perspektive und einem dauerhaften Lebensmittelpunkt in Australien sind.

Wirkung

Die Ergebnisse sprechen in zweierlei Hinsicht für sich. Für die Fachkräfte hat das Programm Türen zu sinnvollen beruflichen Perspektiven geöffnet und einigen von ihnen den Weg zu einer dauerhaften Aufenthaltserlaubnis ermöglicht. Für uns hat es die Fähigkeit gestärkt, hochqualifizierte internationale Talente zu gewinnen und langfristig zu binden. Gleichzeitig bringen sie vielfältige Perspektiven und Erfahrungen in unsere Teams und in die Unternehmen unserer Kunden ein. Denn wenn Menschen wirklich unterstützt werden – und nicht einfach nur „vermittelt“ werden – arbeiten sie nicht nur erfolgreicher, sondern fühlen sich auch zugehörig. Und davon profitieren nicht nur sie selbst, sondern auch unsere Kunden und unser Unternehmen.



„Ich bin dem Team für die hervorragende Unterstützung sehr dankbar. Von der Begleitung bei der Beantragung meines ersten Arbeitsvisums bis zur erfolgreichen Erlangung meines Visums für einen dauerhaften Aufenthalt – die Fachkompetenz und das Engagement des Teams haben einen entscheidenden Unterschied gemacht. Sie haben mich bei jedem Schritt begleitet und sich immer wieder nach meinem Befinden erkundigt, um sicherzustellen, dass es mir gut geht. Ich hätte mir keine professionellere und unterstützendere Begleitung wünschen können.“

Sponsored Consultant, Leaders IT



Weiterbildung und Entwicklung

Warum das wichtig ist

Für Millionen von Menschen liegt das größte Risiko für ihre berufliche Zukunft nicht in mangelndem Ehrgeiz, sondern in einer unerwarteten Lücke zwischen ihren Fähigkeiten und den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Da sich Berufe rasant verändern und technologische Entwicklungen ganze Berufsfelder neu gestalten, haben ausgerechnet diejenigen, die davon am stärksten betroffen sind, oft die geringsten Möglichkeiten, sich darauf einzustellen. Das ist eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit – sowohl für Einzelpersonen als auch für Arbeitgeber.

Als Personaldienstleister stehen wir im Zentrum dieser Herausforderung. Wir sehen täglich, welche Kompetenzen unsere Kunden benötigen und für welche Fachkräfte es ihnen schwerfällt, passende Bewerber zu finden. Gleichzeitig unterstützen wir Menschen, insbesondere Zeitarbeitskräfte und Berufseinsteiger, die sich weiterentwickeln möchten, aber nicht immer wissen, welche Schritte sie dafür gehen sollten. Darin liegt für uns eine besondere Chance: Wir können Menschen nicht nur mit den Arbeitsplätzen von heute zusammenbringen, sondern sie und unsere Kunden durch Weiterbildung und Umschulung auch dabei unterstützen, die für die Arbeitswelt von morgen notwendigen Kompetenzen aufzubauen.

Deshalb wollen wir sowohl in unserem eigenen Unternehmen als auch bei der Unterstützung unserer Kunden und Zeitarbeitskräfte eine Kultur des kontinuierlichen Lernens fördern. Dazu stärken wir zunächst die Lernkultur unter unseren Mitarbeitenden und bauen gleichzeitig auf den vielfältigen lokalen Initiativen und Programmen auf, die bereits für unsere Zeitarbeitskräfte bestehen. Unser Ziel ist es, Kompetenzen zu stärken, berufliche Entwicklung zu fördern und auf neue Anforderungen zu reagieren.

Wie wir im GJ2025 Fortschritte gemacht haben

Im GJ2024 haben wir die Grundlagen für einen weltweit einheitlichen Ansatz im Bereich Weiterbildung und Entwicklung geschaffen, indem wir gemeinsam mit unseren operativen Unternehmen lokale L&D-Pläne entwickelt haben. Eine Bestandsaufnahme in allen zehn operativen Unternehmen im GJ2025 hat lokale Stärken, Überschneidungen und Bereiche identifiziert, in denen globale Unterstützung den größten Mehrwert schaffen kann. Daraus entstand eine Roadmap mit zehn globalen L&D-Initiativen, die nach Wirkung und Umsetzbarkeit priorisiert wurden.

Zu den zentralen Prioritäten dieser Roadmap gehört unser neues Future Leaders Program. Es soll Führungskräfte gezielt auf ihre künftigen Aufgaben vorbereiten, strategische, geschäftliche und zwischenmenschliche Führungskompetenzen stärken, die Nachfolgeplanung verbessern und dazu beitragen, unsere wichtigsten Talente langfristig zu binden. Im GJ2025 haben wir gemeinsam mit Chandler Macleod Consulting die Grundlagen für dieses Programm geschaffen. Darüber hinaus haben wir in allen operativen Unternehmen einen gemeinsamen Rahmen für Entwicklungsgespräche eingeführt, der Mitarbeitende dabei unterstützt, sich innerhalb von RGF Staffing auf klaren Lern- und Karrierewegen weiterzuentwickeln.

Parallel dazu haben wir unsere erste globale L&D-Leitlinie veröffentlicht. Sie beschreibt unseren Ansatz als lernende Organisation und legt klare Erwartungen an RGF Staffing, die lokalen L&D-Teams, Führungskräfte und Mitarbeitenden fest. Ein zentrales Ziel der Leitlinie ist es, die Qualität der Entwicklungsgespräche im gesamten Unternehmen zu verbessern.

Unser Ziel für 2030

Bis 2030 wollen wir eine Lernkultur schaffen, die Kompetenzentwicklung fördert, berufliches Wachstum unterstützt und den sich wandelnden Anforderungen unserer Mitarbeitenden und unseres Unternehmens gerecht wird.



Chancen und Herausforderungen

Wir haben konkrete Schritte unternommen, um Weiterbildung & Entwicklung (L&D) in unserem gesamten Unternehmen zu stärken, und dazu unseren globalen L&D-Plan mit zehn Punkten entwickelt. Auf dieser Grundlage sehen wir eine große Chance darin, unsere operativen Unternehmen umfassender zu unterstützen – sowohl bei der Entwicklung ihrer eigenen Mitarbeitenden als auch bei der Weiterbildung und Entwicklung unserer Zeitarbeitskräfte.

Wie in der gesamten Arbeitswelt können auch wir derzeit noch nicht genau vorhersagen, wie KI Berufe und die dafür erforderlichen Kompetenzen verändern wird. Statt zu versuchen, jede Veränderung vorherzusehen, konzentrieren wir uns darauf, Innovationen genau zu beobachten und kontinuierlich anzupassen, was und wie wir vermitteln. Dieser Ansatz geht über KI hinaus und berücksichtigt auch die zunehmende Dynamik in unserer Branche, in der neue Technologien, sich wandelnde gesetzliche Vorgaben und veränderte Compliance-Anforderungen die Anforderungen an unsere Mitarbeitenden laufend verändern. Durch kontinuierliches Lernen und Compliance-Schulungen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden, Zeitarbeitskräfte und Kunden mit diesen Entwicklungen Schritt halten und den Anschluss wahren.

Wie setzen wir unsere L&D-Maßnahmen in die Praxis um?



„Die Einzelgespräche haben wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung meines Führungsstils gegeben. Dadurch fiel es leichter, unterschiedliche Führungsansätze auf reale Situationen im Arbeitsalltag zu übertragen.“

„Das 360-Grad-Feedback hat mir wertvolle Einblicke darin gegeben, wie andere meinen Führungsstil wahrnehmen. Ergänzt wurde dies durch vertrauliche Einzelgespräche mit einer Psychologin bzw. einem Psychologen.“

Feedback der Teilnehmenden

Wirkung

Die Teilnehmenden erweitern ihr Repertoire an Führungskompetenzen und entwickeln ein stärkeres Bewusstsein für die eigene Wirkung als Führungskraft. Dadurch können sie ihren Führungsstil besser an unterschiedliche Situationen anpassen. Für uns hat dies dazu beigetragen, unseren Führungskräftenachwuchs zu stärken und die Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen zu verbessern.



RGF Staffing HKSG – Hongkong & Singapur

Peoplebank & Chandler Macleod: Führungskräfteentwicklung mit nachhaltiger Wirkung

Die Herausforderung

Wirksame Führung von Mitarbeitenden ist keine Fähigkeit, die sich automatisch einstellt – auch nicht bei erfahrenen Führungskräften. Teams zu führen, Konflikte zu bewältigen und andere zu stärken sind Kompetenzen, die kontinuierliche Übung erfordern. Gleichzeitig wollen wir gezielt Führungskräfte für künftige verantwortungsvollere Positionen entwickeln und sicherstellen, dass geeignete Talente bei Bedarf bereit sind, diese Positionen zu übernehmen.

Was wir unternommen haben

Das in Australien von Chandler Macleod Consulting entwickelte Elevate Leadership Program haben wir auf ausgewählte Mitarbeitende ausgeweitet, um zentrale Kompetenzen in den Bereichen Personalführung und Leadership zu stärken. Das Programm richtet sich an Mitarbeitende, die bereits Führungsverantwortung übernehmen oder sich auf eine Führungsrolle vorbereiten. Es findet in Zyklen von drei bis vier Monaten statt und umfasst von Psychologinnen und Psychologen geleitete Sitzungen sowie Diskussionen in Kleingruppen. Jede teilnehmende Person erhält ein vertrauliches Einzelcoaching durch eine Psychologin bzw. einen Psychologen sowie ein 360-Grad-Feedback durch Kolleginnen und Kollegen. Darüber hinaus bringt das Programm Führungskräfte aus verschiedenen Geschäftsbereichen zusammen. Mitglieder des HKSG- und des ANZ-Executive-Teams nehmen dabei als Gastrednerinnen und Gastredner teil.



Technicum: Im Wettbewerb um technische Fachkräfte erfolgreich sein

Die Herausforderung

Im technischen Sektor der Niederlande herrscht seit vielen Jahren ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Zwar gibt es keinen Mangel an motivierten Kandidatinnen und Kandidaten, die eine Karriere im technischen Bereich anstreben, doch vielen fehlt die praktische Erfahrung, die sie für einen erfolgreichen Einstieg benötigen. In einem angespannten Arbeitsmarkt fehlt Arbeitgebern häufig die Zeit, diese Kenntnisse und Fähigkeiten selbst zu vermitteln. Die Folge: Stellen bleiben unbesetzt, Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger haben Schwierigkeiten, Fuß zu fassen, und wertvolle Talente bleiben ungenutzt.

Was wir unternommen haben

Um diese Lücke zu schließen, haben wir Technicum One entwickelt – ein intensives zweiwöchiges Trainingsprogramm, das Kandidatinnen und Kandidaten die grundlegenden technischen Kompetenzen vermittelt, die sie für einen erfolgreichen Berufseinstieg benötigen. Indem wir diese Grundlagen selbst vermitteln, nehmen wir unseren Kunden eine wichtige Hürde bei der Einarbeitung ab und schaffen

„Ich habe erlebt, wie sich alles von Anfang bis Ende zusammenfügt. Zum Beispiel fahren die Züge wieder, dank all der Teile, an denen man selbst gearbeitet hat. Das gibt einem wirklich ein Gefühl der Zufriedenheit.“

Marinka, Mitarbeiterin, Nederlandse Spoorwegen

gleichzeitig Chancen für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sowie Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen – darunter auch Frauen, die erstmals in den technischen Bereich einsteigen. Durch eine Förderung und unsere eigenen Investitionen entstehen für unsere Kunden keine zusätzlichen Kosten. Wir haben Technicum One 2025 eingeführt und führen das Programm derzeit gemeinsam mit Kunden wie NS, Equans und ASML durch. 2026 wollen wir weitere 100 Kandidatinnen und Kandidaten in das Programm aufnehmen.



Wirkung

Die Zahlen sprechen für sich: 75 % der Teilnehmenden an Technicum One werden erfolgreich in technische Tätigkeiten vermittelt, und mehr als 60 % setzen ihre berufliche Entwicklung mit einer BBL-Ausbildung fort. Die Beschäftigungsverhältnisse dauern durchschnittlich drei Jahre und bieten unseren Kunden damit eine stabile Belegschaft. Jede Person, die das BBL-Programm erfolgreich abschließt, erhält ein Angebot für einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Neben diesen Zahlen zeigt sich, dass Kandidatinnen und Kandidaten, die einen strukturierten Entwicklungsweg durchlaufen, motivierter und engagierter sind und weniger Fehlzeiten aufweisen. Das schafft langfristigen Mehrwert für unsere Kunden und die Kandidatinnen und Kandidaten.

„Die richtige Entwicklung, Begleitung und Investition in die persönliche Weiterentwicklung machen langfristig den Unterschied – auch im technischen Bereich. Lassen Sie uns auf die Talente jedes Einzelnen setzen und in das investieren, was möglich ist. Wo Motivation ist, gibt es immer einen Weg nach vorn.“

Demelza Baars, L&D Advisor Flex, Technicum



RGF Staffing Germany

Unsere Niederlassungen im Umgang mit zunehmend direkter Kommunikation unterstützen

Die Herausforderung

Menschen äußern ihre Meinung zunehmend direkter und bringen ihre Frustration offener zum Ausdruck – auch über soziale Medien. Unsere Niederlassungsteams erleben diesen Wandel unmittelbar. Gespräche mit Kunden und Zeitarbeitern können angespannter verlaufen als früher, und unseren Mitarbeitenden haben nicht immer die geeigneten Instrumente, um erste Warnsignale zu erkennen oder ruhig zu reagieren.

Was wir unternommen haben

Als Reaktion darauf entwickeln wir eine Lerninitiative, die unsere Mitarbeitenden dabei unterstützt, frühe Anzeichen von Spannungen zu erkennen sowie sicher und souverän darauf zu reagieren. Das Programm basiert auf drei Säulen: Stresssignale und Veränderungen in der Gesprächsdynamik frühzeitig erkennen, praktische Resilienz- und Bewältigungsstrategien aufbauen sowie konkrete Werkzeuge an die Hand bekommen, um schwierige Gespräche ruhig und souverän zu führen. Das Training richtet sich an alle Mitarbeitenden in unseren Niederlassungen, denn der souveräne Umgang mit zunehmend direkter Kommunikation ist eine gemeinsame Verantwortung unserer Teams mit direktem Kunden- und Mitarbeiterkontakt.

Wirkung

Im GJ2025 befand sich das Programm noch in der Aufbauphase. Erste Signale sind positiv: Mitarbeitende berichten, dass sie sich wahrgenommen und unterstützt fühlen und besser darauf vorbereitet sind, schwierige Gespräche selbstbewusst zu führen. Wir freuen uns darauf, die weitere Entwicklung des Programms zu verfolgen und zu sehen, welchen Unterschied es in unserem gesamten Unternehmen macht.



„Wir befinden uns noch in der Anfangsphase, aber die ersten Signale sind ermutigend. Die Mitarbeitenden berichten, dass sie sich besser vorbereitet und sicherer fühlen, wenn es um schwierige Gespräche geht. Genau das wollten wir erreichen.“

Detlef Hühnert, Manager Learning & Education, RGF Staffing Germany



Umwelt

Der Schutz unseres Planeten ist eine gemeinsame Verantwortung. Wir sind überzeugt, dass sinnvolle Arbeit und eine gesunde Umwelt Hand in Hand gehen. Durch bewusste Entscheidungen darüber, wie wir arbeiten und reisen, verringern wir unseren ökologischen Fußabdruck, schützen natürliche Ressourcen und leisten einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft.



Klima

Warum das wichtig ist

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Auswirkungen auf die Umwelt. Nicht nur, weil es richtig ist, sondern auch, weil ein gesunder Planet eine wesentliche Voraussetzung für die Zukunft der Arbeit und unserer Gesellschaft ist. Auch wenn die Dringlichkeit von Klimaschutzmaßnahmen je nach Zeit und Kontext unterschiedlich bewertet werden kann, ist es gut für unser Unternehmen, unsere Mitarbeitenden und unsere Gemeinschaften, das Klima und unsere Umwelt im Blick zu behalten und in ihren Schutz zu investieren.

Der Klimawandel ist Realität und wirkt sich auf unsere Unternehmen und unsere Gesellschaften aus. Als Personal-dienstleister hat dies Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, in dem wir tätig sind. Traditionelle Branchen verschwinden oder verändern sich, während neue Branchen entstehen. Wir sehen neue Arbeitsplätze in den Bereichen erneuerbare Energien, nachhaltiges Bauen und Kreislaufwirtschaft entstehen. Andere bestehende Tätigkeiten verändern sich oder fallen weg. Wir tragen die Verantwortung, unseren Kunden und Kandidatinnen und Kandidaten dabei zu helfen, diesen Wandel zu bewältigen, indem wir verstehen, welche Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft benötigt werden.

Unsere Verantwortung endet jedoch nicht damit, anderen bei der Anpassung zu helfen. Wir stellen an uns selbst die

Unser Ziel für 2030

Bis 2030 werden wir Klimaneutralität erreichen.

gleichen hohen Ansprüche. Unser Ziel ist es, bis 2030 Klimaneutralität zu erreichen. Dabei machen wir weiterhin jedes Jahr messbare Fortschritte und halten zugleich konsequent an unseren Klimazielen fest. Unser Ansatz steht im Einklang mit Recruit Holdings, das bis 2030 über seine weltweiten Geschäftstätigkeiten und die gesamte Wertschöpfungskette hinweg Klimaneutralität erreichen will und sowohl auf der CDP Climate Change A List als auch auf der CDP Supplier Engagement Rating A List geführt wird. Das von der SBTi definierte Ziel für 2030 sieht eine Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 46,2 % sowie der Scope-3-Emissionen um 30 % bis zum GJ2030 vor, jeweils gegenüber dem Basisjahr GJ2019.

Wie wir im GJ2025 Fortschritte gemacht haben

Im GJ2025 haben wir die Erfassung unserer Treibhausgasemissionen in den Scopes 1, 2 und 3 weiter verbessert. Unsere Daten für das GJ2025 werden derzeit verifiziert. Wir gehen davon aus, dass wir die vollständigen Zahlen im nächsten Berichtszyklus veröffentlichen werden. Insgesamt sind wir weiterhin auf einem guten Weg, unsere Reduktionsziele zu erreichen.

Die Verteilung der Emissionen spiegelt die Geschäftstätigkeit von RGF Staffing wider. Da wir keine Produktionstätigkeiten und nur wenige eigene Gebäude und Fahrzeuge haben, fallen unsere direkten Emissionen (Scope 1) und die Emissionen aus

eingekaufter Energie (Scope 2) vergleichsweise gering aus. Der Großteil unserer Emissionen entfällt auf Scope 3 und macht mehr als 95 % der Gesamtemissionen aus. Sie entstehen hauptsächlich durch das Pendeln unserer Mitarbeitenden sowie durch weitere Aktivitäten innerhalb der Wertschöpfungskette. Dieses Emissionsprofil ist typisch für Dienstleistungsunternehmen, bei denen die größten Umweltauswirkungen außerhalb unseres direkten betrieblichen Einflussbereichs entstehen.

Chancen und Herausforderungen

Die Erfassung von Klimadaten über mehrere Jahre hat uns ein klareres und verlässlicheres Bild unseres ökologischen Fußabdrucks ermöglicht. Wir sehen große Chancen darin, unsere Klimastrategie weiterhin mit konsequentem Engagement und konkreten Maßnahmen voranzutreiben – unabhängig davon, welchen Stellenwert dieses Ziel im jeweiligen Markt zu einem bestimmten Zeitpunkt hat.

Unsere Möglichkeiten, Emissionen durch den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien zu reduzieren, hängen jedoch teilweise von der vorhandenen lokalen Energieinfrastruktur ab. Diese ist von Markt zu Markt sehr unterschiedlich. In Teilen der USA beispielsweise ist das Angebot an erneuerbaren Energien nach wie vor begrenzt. Unser Weg der Klimaneutralität hängt dort daher nicht nur von unseren eigenen Entscheidungen ab, sondern auch vom Tempo der Energiewende in den Märkten, in denen wir tätig sind. Das ist kein Grund, unsere Geschäftstätigkeit in diesen Märkten infrage zu stellen. Die Eröffnung eines neuen Standorts, an dem erneuerbare Energien verfügbar sind, kann jedoch eine größere Herausforderung darstellen.

Umwelt GJ2024

Entwicklung der Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen im GJ2024 in tCO₂e:

Scope 1:	2.395
Scope 2:	383
Scope 3:	299.269



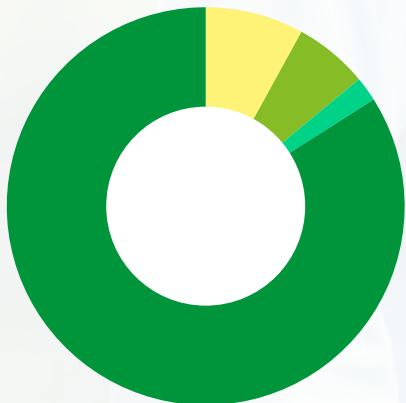
Aufteilung der Treibhausgasemissionen nach Scope auf SBU-Ebene in %:

Scope 1:	0,8
Scope 2:	0,1
Scope 3:	99,1



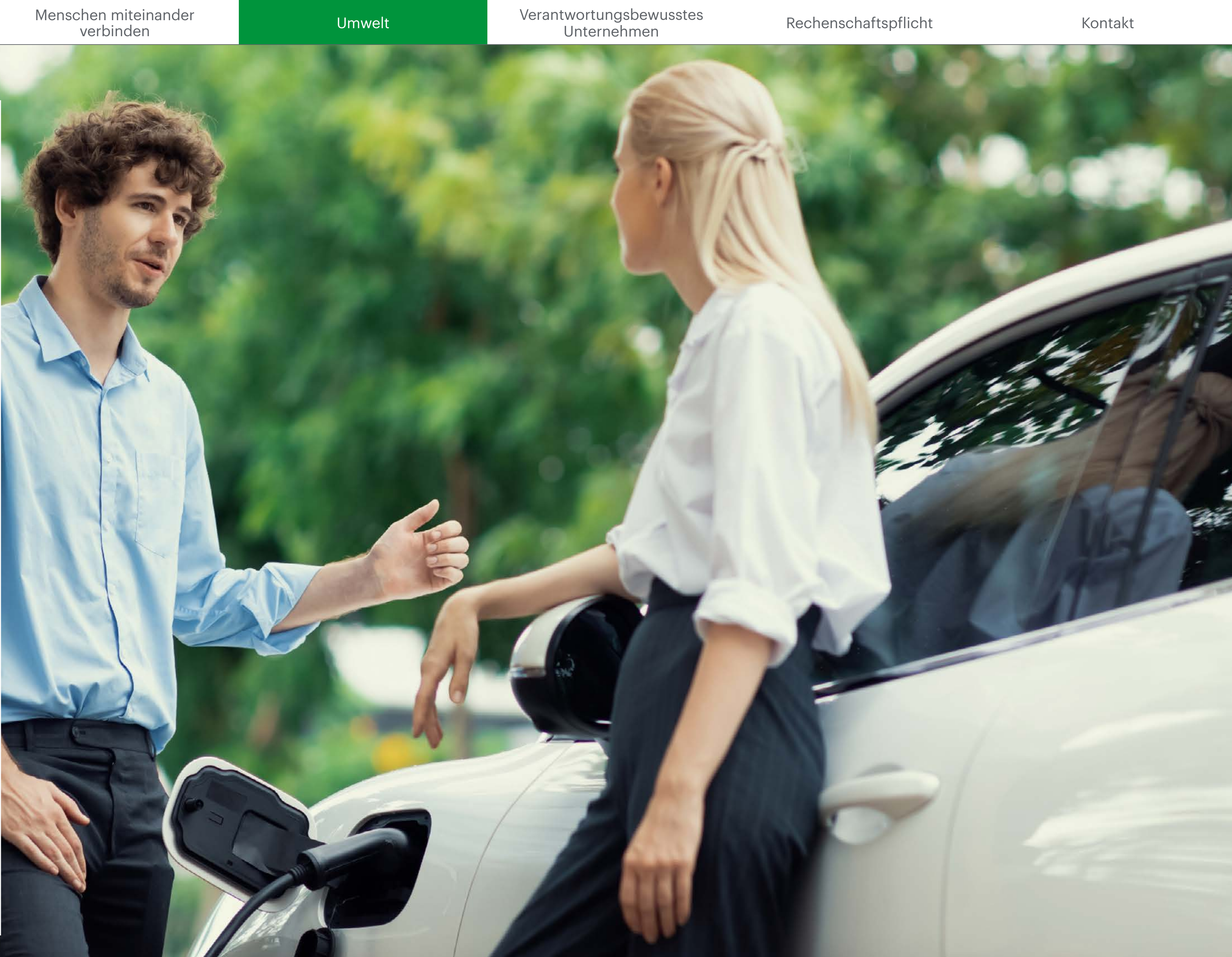
Aufschlüsselung der THG-Emissionen nach Quellen auf SBU-Ebene in % nach Kategorie:

- Kat. 1: Eingekaufte Waren und Dienstleistungen: 7,9
- Kat. 2: Investitionsgüter: 6,2
- Kat. 3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (T&D): 0,3
- Kat. 5: Erzeugte Abfälle: 0,0
- Kat. 6 und 7: Geschäftsreisen und Pendeln: 85,5



Anteil des auf SBU-Ebene aus erneuerbaren Energiequellen bezogenen Stroms (mit REC) * 100 %

* RGF Staffing priorisiert in seinen weltweiten Geschäftstätigkeiten, sofern verfügbar und wirtschaftlich vertretbar, den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien. Für den Stromverbrauch, der aufgrund lokaler Marktbedingungen oder betrieblicher Gegebenheiten nicht direkt über Anbieter erneuerbarer Energien gedeckt werden kann, erwirbt die Gruppe Zertifikate für erneuerbare Energien (Renewable Energy Certificates, RECs), um den verbleibenden Verbrauch entsprechend abzudecken. Dieser kombinierte Ansatz ermöglicht es RGF Staffing, den Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch schrittweise zu erhöhen und unterstützt damit unser Ziel, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren und unsere langfristigen Klimaziele zu erreichen.





Wie setzen wir unsere Klimaschutzmaßnahmen in die Praxis um?



RGF Staffing Germany

Schritt für Schritt papierlos – eine Rechnung nach der anderen

Die Herausforderung

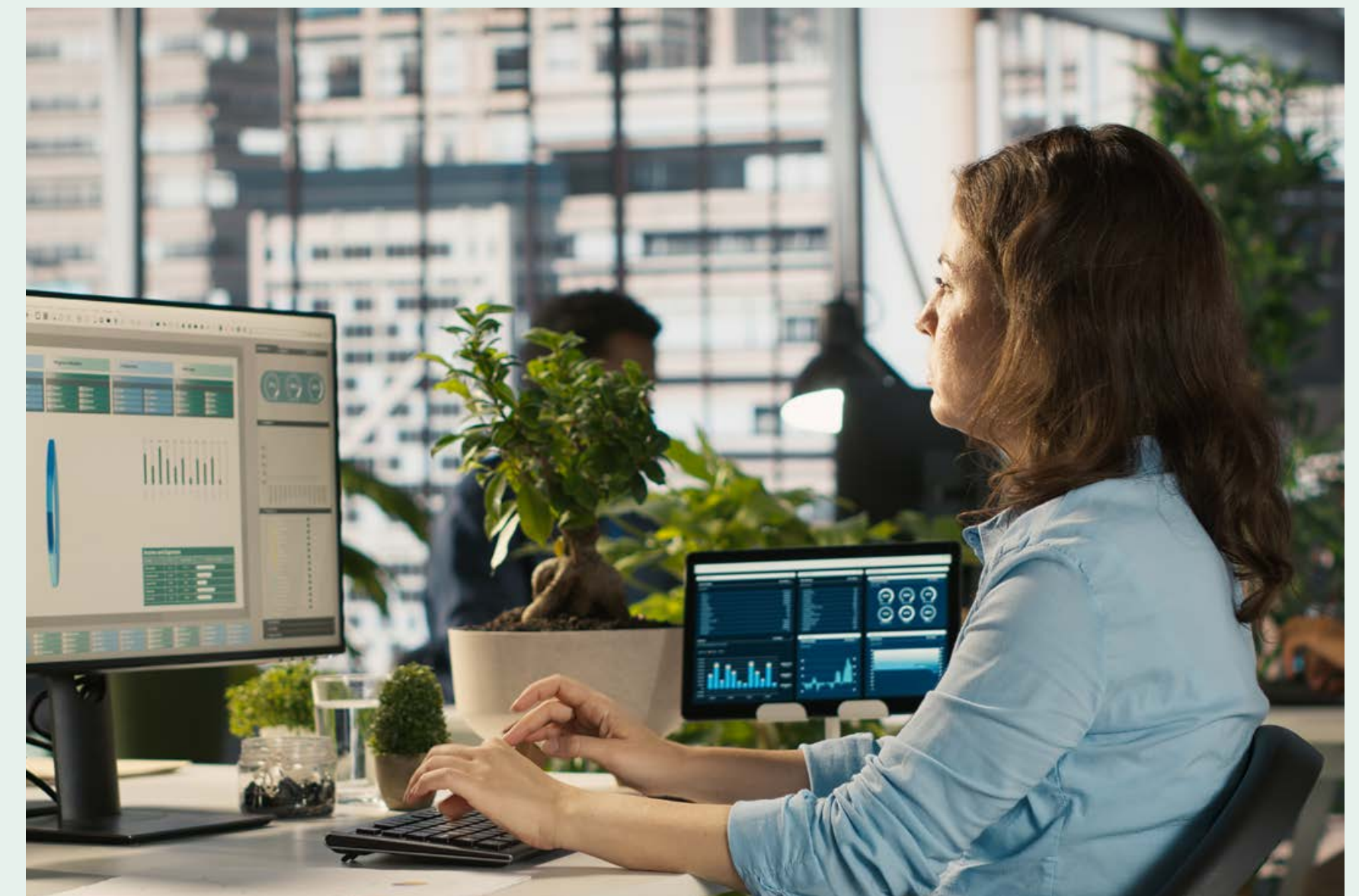
In Deutschland sind papierbasierte Verwaltungsprozesse seit Langem üblich. Dies ist teilweise auf die strengen nationalen Anforderungen an eine manipulationssichere und prüfbare Aufbewahrung von Unterlagen (GoBD) sowie auf die gesetzliche zehnjährige Aufbewahrungsfrist für Rechnungen zurückzuführen. Viele Unternehmen kamen diesen Anforderungen traditionell mit physischen Archiven nach. Auch bei der Rechnungsbearbeitung war dies nicht anders. Bei rund 650 Lieferanten und etwa 1.700 eingehenden Rechnungen pro Monat mussten wir Dokumente physisch ablegen und transportieren, hatten mit Papier gefüllte Lagerräume und arbeiteten mit manuellen Prozessen, die Raum für Fehler ließen. Es war klar, dass diese Arbeitsweise weder effizient noch nachhaltig war. Eine solche Veränderung in einer Unternehmenskultur, in der Papierdokumente seit Langem eine wichtige Rolle spielen, erforderte jedoch einen bewussten und sorgfältig geplanten Ansatz.

Was wir unternommen haben

Im Februar 2024 haben wir unser Projekt zur Digitalisierung unseres Rechnungseingangs gestartet und dabei unsere Finanz- und IT-Abteilungen unter der Leitung unseres CFO zusammengeführt. Wir entwickelten einen Workflow, der speziell auf unsere eigenen Anforderungen zugeschnitten ist und eine dezentrale Rechnungsfreigabe mit einer zentralen digitalen Archivierung verbindet. Nach fast zwei Jahren Entwicklungsarbeit ging das System im November 2025 vollständig in Betrieb.

Wirkung

Die Veränderungen waren unmittelbar spürbar und messbar. Die physische Ablage gehört der Vergangenheit an. Dokumente müssen nicht mehr transportiert werden. Der Bedarf an Lagerflächen – und die damit verbundenen Emissionen – ist entfallen. Der Papierverbrauch ist deutlich zurückgegangen, und wir arbeiten daran, unsere Lagerkosten von derzeit rund 13.000 € pro Monat auf null zu senken. Neben den ökologischen Vorteilen sind unsere Prozesse schneller, flexibler und weniger fehleranfällig. Manchmal ist der nachhaltigste Schritt nach vorn die Bereitschaft, über Jahre gewachsene Gewohnheiten loszulassen. Und wie dieses Projekt zeigt, sind die richtige Entscheidung für den Planeten und die richtige Entscheidung für das Unternehmen oft ein und dieselbe.



„Die digitale Transformation des Rechnungswesens befreit Unternehmen von redundanter Datenpflege und schafft Raum für strategisches Wachstum.“

Stefan Samhuber, CFO, RGF Staffing Germany



Start People: Wälder aufforsten, Kohlenstoffsinken stärken und neue Chancen schaffen

Die Herausforderung

Klimaschutz erfordert die Reduzierung von Emissionen. Für Emissionen, die wir derzeit noch nicht vermeiden können, investieren wir lieber in konkrete, lokale und langfristig wirksame Lösungen, anstatt uns ausschließlich auf CO₂-Kompensation zu verlassen. Gleichzeitig wollten wir mit unseren Umweltprojekten einen gesellschaftlichen Mehrwert schaffen, indem wir Menschen und Natur gleichermaßen unterstützen.

Was wir unternommen haben

Seit sechs Jahren arbeiten wir mit EcoTree zusammen, um in ganz Frankreich Wälder aufzuforsten und nachhaltig zu bewirtschaften. Im November 2025 haben wir in Peyrat-de-Bellac 6.667 Bäume gepflanzt und damit die Aufforstung unseres fünften Waldes begonnen. In diesen Wäldern sind inzwischen mehr als 34.109 Bäume gepflanzt, die im Rahmen von Verträgen mit einer Laufzeit von 120 Jahren nachhaltig bewirtschaftet werden. Die Wiederherstellung der Flächen erforderte praktische Arbeiten vor Ort, darunter die Räumung der Flächen, die Beseitigung von Schadstoffen und die Vorbereitung des Bodens. Rund 1.000 Arbeitsstunden wurden gemeinsam mit Rempart geleistet, einer lokalen Organisation, die Menschen unterstützt, die nur schwer Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Weitere zehn Menschen waren im Rahmen von Integrationsmaßnahmen in zwei weiteren von EcoTree bewirtschafteten Wäldern in Frankreich tätig.

Wirkung

Unsere fünf Wälder dienen nun langfristig als Kohlenstoffsinken und tragen zur Bindung von CO₂ und zum Erhalt der Biodiversität bei. Ihr Wert geht über die Bäume hinaus: Sie bieten Kunden, Partnern und Mitarbeitenden ein sichtbares Beispiel dafür, wie wir unseren ökologischen Fußabdruck verringern und unser Engagement für Nachhaltigkeit stärken. Für uns zeigen sie, dass sich Umweltschutz und gesellschaftliche Wirkung gegenseitig verstärken können, wenn beides von Anfang an gemeinsam geplant und umgesetzt wird.



Verantwortungsbewusstes Unternehmen

Verantwortung zeigt sich nicht nur in Worten – sie prägt, wie wir jeden Tag arbeiten. Wir stellen hohe Ansprüche an uns selbst in den Bereichen Menschenrechte, Ethik, Governance und Compliance, um unsere Mitarbeitenden zu schützen, Vertrauen zu schaffen und nachhaltige Wirkung zu erzielen. Nachhaltigkeit ist messbar: Wir verfolgen unsere Fortschritte, schaffen Transparenz und entwickeln uns kontinuierlich weiter, um sich wandelnden Erwartungen gerecht zu werden. Gemeinsam setzen wir Verantwortung in konkrete Maßnahmen um und erzielen messbare Ergebnisse.



Governance, Stakeholder und Wesentlichkeit

Dieser Abschnitt erläutert, wie Nachhaltigkeit bei RGF Staffing verankert und gesteuert wird: unsere Governance-Struktur, unseren Austausch mit Stakeholdern und die Wesentlichkeitsanalyse, die bestimmt, welche Themen für uns besonders relevant sind und die Inhalte dieses Berichts prägt.

Governance

Nachhaltigkeit ist bei RGF Staffing auf höchster Ebene verankert, vollständig auf die übergeordnete Strategie und Governance von Recruit Holdings abgestimmt und auf allen Ebenen unserer Organisation integriert. Recruit Holdings gibt die strategische Richtung und Leitlinien vor und übernimmt die übergeordnete Aufsicht. Ein Sustainability Committee mit externen und internen Mitgliedern berät zu Nachhaltigkeitsthemen und trägt dazu bei, die Abstimmung mit externen und internen Stakeholdern sicherzustellen.

Innerhalb von RGF Staffing stellt unser Chief Sustainability Officer (CSO) als Mitglied des Executive Management Teams (EMT) sicher, dass Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil strategischer Geschäftsentscheidungen ist. Um dieses Ziel auf allen Führungsebenen zu verankern, haben alle Mitglieder des Executive Management Teams (EMT) sowie alle CEOs der operativen Unternehmen individuelle Nachhaltigkeitsziele. Diese Rechenschaftspflicht setzt sich auf weiteren Ebenen unserer Organisation fort: Auch die direkt an die CEOs der operativen Unternehmen berichtenden Führungskräfte haben eigene Nachhaltigkeitsziele. So wird Nachhaltigkeit fest in der täglichen Führungsarbeit und in der Unternehmensleistung verankert.

Der CSO leitet unser zentrales Sustainability Team, in dem die Kompetenzen für die zentralen Säulen unserer Strategie gebündelt sind: Weiterbildung und Entwicklung, Inklusion und Zugehörigkeit, RGF Connect, Klima und Nachhaltigkeitsberichterstattung. Das Team arbeitet eng mit den Sustainability Leads unserer operativen Unternehmen zusammen, um die globale Strategie in lokale Maßnahmen umzusetzen und sicherzustellen, dass sie den Anforderungen der jeweiligen Märkte entspricht. Neben den Sustainability Leads gibt es in jedem operativen Unternehmen eigene RGF Connect Leads, die die lokalen RGF-Connect-Initiativen koordinieren und sicherstellen, dass das Programm weiterhin auf die Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaften und Arbeitsmärkte ausgerichtet ist. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den jeweiligen operativen Unternehmen und damit unter der direkten Verantwortung und Rechenschaftspflicht des lokalen CEO.

Diese Struktur schafft ein ausgewogenes Verhältnis zwischen globaler Ausrichtung und lokaler Verantwortung. Durch klare Führung, transparente Berichte und den Austausch mit unseren Stakeholdern verankern wir Nachhaltigkeit weiterhin fest in unserem Unternehmen, fördern verantwortungsbewusstes Wachstum und schaffen langfristigen Mehrwert.





Stakeholder

Unsere Stakeholder gestalten unsere Strategie mit und tragen zu spürbaren Fortschritten bei. Die Perspektiven von Arbeitssuchenden, Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Partnern aus den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, helfen uns, praxisnah zu bleiben, Verantwortung zu übernehmen und angemessen auf ihre Anliegen und Entwicklungen zu reagieren. Im GJ2025 haben wir eine vielfältige Gruppe von Stakeholdern in den Dialog einbezogen, um ihre Prioritäten besser zu verstehen und die für unser Unternehmen besonders relevanten ökologischen, sozialen und Governance-Themen zu identifizieren. Diese Erkenntnisse bestätigen uns darin, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Wesentlichkeit

Im GJ2024 haben wir erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die die Grundlage für unsere erneuerte Nachhaltigkeitsstrategie bildete. Die Analyse zeigte die für unser Unternehmen besonders relevanten Themen auf, darunter „Inklusion und Zugehörigkeit“, „Weiterbildung und Entwicklung“, „Menschenrechte und Klimawandel“. Indem wir diese Prioritäten in unserer Strategie verankern, wollen wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern und Lieferanten zu einem inklusiveren und nachhaltigeren Arbeitsmarkt beitragen.

Unser Ziel für 2030

Bis 2030 erfüllen wir Branchenstandards, indem wir die Klimaneutralität vorantreiben, die Menschenrechte schützen und Transparenz und Rechenschaftspflicht in all unseren weltweiten Geschäftstätigkeiten sicherstellen.



Schutz

Menschenrechte

Warum das wichtig ist

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht ein einfaches Versprechen: Die Menschen, denen wir Zugang zu Arbeit ermöglichen, werden fair behandelt, angemessen vergütet und arbeiten unter sicheren Bedingungen. Als Personaldienstleister sind wir nur so gut wie die Arbeitsbedingungen, die Vergütung und die Sicherheit, die wir den Menschen bieten, die wir in Arbeit bringen. Deshalb sind die Menschenrechte für uns ein grundlegender Bestandteil unseres Geschäfts.

Unser Anspruch orientiert sich zudem an international anerkannten Rahmenwerken: der International Bill of Human Rights, der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir sind überzeugt, dass diese Verpflichtungen unabhängig von den jeweils geltenden gesetzlichen Anforderungen gelten sollten. Auch wenn sich die EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit (CSDDD) verzögert und ihr Anwendungsbereich verändert hat, sind wir nicht der Auffassung, dass unsere eigenen Ambitionen im Bereich der Menschenrechte von der Geschwindigkeit der regulatorischen Entwicklung abhängig sein sollten.

Wie wir im GJ2025 Fortschritte gemacht haben

Im GJ2024 haben wir zugesagt, die in unserer Menschenrechtsrichtlinie festgelegten Prinzipien weiterhin einzuhalten, wobei jedes operative Unternehmen seine Prozesse an die lokale Gesetzgebung anpasst und Beschwerdemechanismen bei Bedarf stärkt. Im GJ2025 haben wir diese Arbeit fortgesetzt und dabei zwei wichtige Schritte unternommen.

Aufbauend auf bereits laufenden Initiativen in mehreren operativen Unternehmen – von Schulungen zu Menschenrechten bis hin zu klareren Verfahren im Umgang mit Beschwerden – haben unsere beiden operativen Unternehmen in Japan erstmals eine umfassende Human Rights Due Diligence (HRDD) durchgeführt. Nun weiten wir diesen Ansatz auf die verbleibenden acht operativen Unternehmen aus, um einen konsistenten und strukturierten Überblick über die Menschenrechtsrisiken in unserem weltweiten Netzwerk zu gewinnen.

Auch auf Ebene von RGF Staffing haben wir einen wichtigen Schritt unternommen und sind im Oktober 2025 dem United Nations Global Compact beigetreten. Für uns war dies eine natürliche Weiterentwicklung bereits bestehender Verpflichtungen: Unsere Menschenrechtsrichtlinie basiert auf denselben internationalen Rahmenwerken wie der UNGC. Gleichzeitig war es eine bewusste Entscheidung, unser Engagement öffentlich zu machen und dafür Rechenschaft abzulegen: Mit unserem Beitritt zum UNGC verpflichten wir uns, unsere Fortschritte im Rahmen der jährlichen UNGC Communication on Progress transparent offenzulegen. Dieser Prozess verpflichtet uns dazu, konkret zu benennen, was wir tun, offen mit Bereichen umzugehen, in denen noch Handlungsbedarf besteht, und klar aufzuzeigen, in welche Richtung wir uns entwickeln.

Unser Ziel für 2030

Bis 2030 will RGF Staffing hohe Maßstäbe für verantwortungsvolle Personaldienstleistungen und verantwortungsbewusstes Wirtschaften setzen und die UNGPs vollständig in unseren weltweiten Geschäftstätigkeiten verankern.

Wichtige Kennzahlen

GJ2025



Operative Unternehmen mit einem Schulungsprogramm zu Menschenrechten

7 von 10



Operative Unternehmen mit abgeschlossener Human Rights Due Diligence (HRDD)-Bewertung

2 von 10

(GJ2024: 0 von 10)



Chancen und Herausforderungen

Aufbauend auf der neuen Human Rights Due Diligence (HRDD)-Bewertung in Japan werden wir diesen Ansatz auf alle unsere operativen Unternehmen ausweiten. Dadurch erhalten wir einen konsistenteren und strukturierteren Überblick über die Risiken in unserem weltweiten Netzwerk. So können wir besser erkennen, worauf wir unsere Anstrengungen als Nächstes konzentrieren sollten. Gleichzeitig können wir den kontinuierlichen Dialog mit Kunden und Zeitarbeitskräften über unsere operativen Unternehmen, Branchen und unterschiedlichen Arbeitsstandorte hinweg stärken.

Unser Beitritt zum UN Global Compact stärkt zudem unsere Rechenschaftspflicht. Die jährliche Berichterstattung im Rahmen der UNGC Communication on Progress verpflichtet uns, unsere Maßnahmen konkreter darzustellen, bestehende Lücken transparent aufzuzeigen und unsere weitere Ausrichtung klar zu benennen. So wird unser Bekenntnis zu den Menschenrechten zu einer kontinuierlichen Praxis, in der wir Verantwortung übernehmen und Rechenschaft ablegen.

Menschenrechtsrisiken unterscheiden sich je nach Land, Branche und Arbeitsumfeld erheblich. Die Risiken, denen Zeitarbeitskräfte auf einem Bergbaugelände oder bei einem Bauprojekt ausgesetzt sind, unterscheiden sich deutlich von denen in einem Büro und erfordern daher unterschiedliche Formen der Aufmerksamkeit, Überwachung und Unterstützung. Wir wissen, wo unsere größten Risiken liegen. Um diese wirksam zu steuern, braucht es jedoch einen kontinuierlichen Dialog mit unseren Kunden und Zeitarbeitskräften sowie die Gewissheit, dass sie wissen, wie sie Bedenken äußern oder Fehlverhalten melden können, wenn sie Bedenken haben oder Fehlverhalten feststellen.

United Nations Global Compact



United Nations
Global Compact

Im Oktober 2025 ist RGF Staffing dem United Nations Global Compact beigetreten – der weltweit größten Initiative für nachhaltiges Wirtschaften, die von mehr als 20.000 Unternehmen in über 160 Ländern unterstützt wird. Dieser Schritt war eine natürliche Weiterentwicklung unserer bestehenden Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte: Unsere Menschenrechtsrichtlinie basiert auf denselben internationalen Rahmenwerken wie der UNGC, darunter die International Bill of Human Rights, die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Mit unserem Beitritt zum UNGC verpflichten wir uns, die Zehn Prinzipien in unserer Strategie, unseren Richtlinien und unseren täglichen Geschäftsabläufen in unserem gesamten weltweiten Netzwerk zu verankern – in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umweltverantwortung und Korruptionsbekämpfung. Wir verpflichten uns außerdem, unsere Fortschritte im Rahmen der jährlichen UNGC Communication on Progress (CoP) transparent offenzulegen. Dieser Prozess der öffentlichen Rechenschaft fordert uns dazu auf, konkret zu benennen, was wir tun, offen mit Bereichen umzugehen, in denen noch Handlungsbedarf besteht, und klar aufzuzeigen, in welche Richtung wir uns entwickeln.

„Die Zehn Prinzipien des UN Global Compact stehen in engem Einklang mit unseren Grundwerten und Nachhaltigkeitsprioritäten. Sie bestärken uns in unserem Anspruch, verantwortungsvoll zu handeln, durch Arbeit Chancen zu schaffen und zu einer nachhaltigeren Arbeitswelt beizutragen.“

Yvonne Mastenbroek, Chief Sustainability Officer, RGF Staffing

Wie setzen wir unsere Maßnahmen für die Menschenrechte in die Praxis um?



Staff Service Group - Japan

Risiken früh erkennen und ihnen zuvorkommen

Die Herausforderung

Jedes Jahr erhalten wir von unseren Kunden rund 250 Nachhaltigkeitsfragebögen. Dabei nehmen Fragen zu Menschenrechten zunehmend an Bedeutung zu. Statt auf Einzelfälle lediglich reaktiv zu reagieren, haben wir erkannt, dass ein strukturierterer Ansatz erforderlich ist – damit wir Menschenrechtsrisiken frühzeitig erkennen und proaktiv angehen können und zugleich gegenüber uns selbst und unseren Kunden deutlich machen, dass wir diese Verantwortung ernst nehmen.

Was wir unternommen haben

Wir haben eine neue Initiative zur Human Rights Due Diligence (HRDD) gestartet, die auf internationalen Standards wie den UN-Leitprinzipien (UNGPs) basiert und mit der japanischen Gesetzgebung im Einklang steht. Gemeinsam mit einem externen Beratungspartner haben wir Interviews mit Führungskräften, Management-Workshops und strukturierte Risikobewertungen in unserer gesamten Organisation durchgeführt. Von Anfang an haben wir die oberste Führungsebene und die Leiterinnen und Leiter der einzelnen Abteilungen einbezogen. Für uns ist dies keine Aufgabe des Backoffice zur Erfüllung von Compliance-Anforderungen, sondern eine strategische Priorität. In der abschließenden Sitzung mit dem Management wurden alle Ergebnisse transparent vorgestellt, sodass unser Führungsteam einen klaren Überblick über bestehende Risiken und die nächsten erforderlichen Schritte erhielt.

Wirkung

Die Initiative hat dem Management einen umfassenden Überblick über organisatorische Risiken verschafft, die zuvor noch nicht systematisch erfasst worden waren. Dies wird voraussichtlich unsere Position gegenüber Kunden stärken, die Human Rights Due Diligence zur Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung machen. Die Wirkung reicht jedoch über unsere eigene Organisation hinaus: Unser Ansatz hat inzwischen auch andere operative Unternehmen von RGF Staffing dazu angeregt, ihre eigenen HRDD-Prozesse strukturierter zu gestalten.



Schutz

Gesundheit und Sicherheit

Warum das wichtig ist

Ein sicherer Arbeitsplatz ist keine Selbstverständlichkeit, sondern ein grundlegendes Recht – und wir setzen uns dafür ein, dass alle Menschen, die wir in Beschäftigung vermitteln, sicher arbeiten können – unabhängig von Vertragsart oder Einsatzdauer. Wir unternehmen bereits viel, um die Gesundheit und Sicherheit unserer Zeitarbeitskräfte zu schützen. Viele unserer Maßnahmen orientieren sich dabei an den Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, die je nach Land und Branche, in denen wir tätig sind, unterschiedlich gelten.

Dieses Engagement gilt gleichermaßen für unsere Mitarbeitenden. Neben der körperlichen Gesundheit rückt auch die psychische Gesundheit zunehmend in den Fokus, wenn es um Sicherheit am Arbeitsplatz geht. Unser Ziel ist es, den offenen Umgang mit psychischer Gesundheit zu erleichtern, statt sie zu einem Thema zu machen, mit dem Menschen stillschweigend allein zurechtkommen müssen. Auf diese Weise wollen wir zu einer nachhaltigeren Beschäftigungsfähigkeit für alle beitragen.



RGF Staffing Belgium

Psychische Gesundheit braucht kontinuierliche Aufmerksamkeit

Die Herausforderung

Menschen können nur dann ihr Bestes leisten, wenn sie sich sicher fühlen, Unterstützung zu suchen. Dennoch wurde die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz über viele Jahre hinweg kaum thematisiert – häufig geprägt von Stigmatisierung und Schweigen. Wir wollten eine Kultur schaffen, in der die psychische Gesundheit denselben Stellenwert wie die körperliche Gesundheit hat und in der es als Zeichen von Stärke gilt, Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Was wir unternommen haben

Wir haben das psychische Wohlbefinden fest in den Arbeitsalltag integriert. Unsere Mitarbeitenden können jederzeit auf speziell dafür zuständige Ansprechpersonen zurückgreifen, mit denen sie vertraulich über ihre Anliegen sprechen können. Gleichzeitig sorgt unser Mental Health Wellbeing Board das ganze Jahr über für Aufmerksamkeit und Austausch zu diesem Thema. Von Kampagnen zur Mental Health Week bis hin zu symbolischen Aktionen wie dem Tragen grüner Kleidung schaffen wir immer wieder Möglichkeiten, das Thema sichtbar zu machen und den offenen Austausch darüber aufrechtzuerhalten.



Wirkung

Die Teilnahme an Webinaren zur psychischen Gesundheit und an Aktivitäten zum Wohlbefinden nimmt von Jahr zu Jahr zu und zeigt das wachsende Engagement und Vertrauen unserer Mitarbeitenden. Noch wichtiger ist jedoch der spürbare kulturelle Wandel. Der Austausch über psychisches Wohlbefinden ist offener geworden, unsere Mitarbeitenden fühlen sich sicherer darin, bei Bedarf Unterstützung zu suchen, und die psychologische Sicherheit hat einen größeren Stellenwert in unserer Unternehmenskultur gewonnen. Denn resiliente Organisationen beginnen mit resilienten Menschen.



Start People: Wie ISO 45001 in der Praxis aussieht

Die Herausforderung

Hinter jedem Einsatz steht ein Mensch, der möglicherweise zum ersten Mal an diesem Arbeitsplatz arbeitet. Unsere oberste Priorität ist, dass diese Menschen am Ende des Tages sicher nach Hause zurückkehren – und das ist weit mehr als eine Frage der Compliance. Die Frage war daher, wie wir dieses Engagement über unsere eigenen Zusicherungen hinaus glaubhaft belegen können – durch eine unabhängige Prüfung nach einem international anerkannten Standard.

Was wir unternommen haben

Im Dezember 2024 erhielt Start People die ISO-45001-Zertifizierung, den internationalen Standard für Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Zertifizierung bestätigt die konkreten Maßnahmen, die Zeitarbeitskräfte vor Beginn eines Einsatzes durchlaufen: eine strukturierte, auf die jeweilige Tätigkeit zugeschnittene Risikobewertung, eine klare Sicherheitseinweisung und geeignete Schutzausrüstung. Ein nationales Gesundheits- und Sicherheitsteam unterstützt die Niederlassungen vor Ort. Jeder Unfall wird zudem im Rahmen einer strukturierten Analyse untersucht, um die Prävention künftig weiter zu verbessern. Start People wird nun jährlich nach diesem Standard auditiert und muss eine kontinuierliche Verbesserung nachweisen.

Wirkung

Für Zeitarbeitskräfte bedeutet ISO 45001, dass sie besser vorbereitet und geschützt in jeden neuen Einsatz starten. Für Kunden bietet die Zertifizierung den unabhängigen Nachweis, dass unser Ansatz für Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsalltag verankert ist und nicht nur auf dem Papier besteht. Interne Audits helfen uns zu bestätigen, was bereits gut funktioniert – etwa die enge Zusammenarbeit zwischen Niederlassungen und Sicherheitskoordinatoren – und zugleich Bereiche zu identifizieren, in denen weitere Verbesserungen erforderlich sind. Diese kontinuierliche Überprüfung verleiht der Zertifizierung ihren eigentlichen Wert: Sie stellt sicher, dass wir Jahr für Jahr daran arbeiten, bestehende Lücken zu schließen, anstatt die Zertifizierung als Endpunkt zu betrachten.





Schutz

Ethik und Compliance

Verhaltenskodex

Wir sind überzeugt, dass es genauso darauf ankommt, „wie“ wir Geschäfte machen, wie darauf, „was“ wir erreichen. Unser Verhaltenskodex ist nur dann wertvoll, wenn er bei alltäglichen Entscheidungen und im täglichen Verhalten aktiv angewendet wird. Das beginnt bei unseren Führungskräften, die die erwarteten Standards vorleben, und erstreckt sich auf alle Mitarbeitenden, Lieferanten und Auftragnehmer. Sie alle tragen Verantwortung dafür, unsere Standards einzuhalten und Bedenken zur Sprache zu bringen, wenn etwas nicht in Ordnung ist.

Unser im Oktober 2025 aktualisierter Verhaltenskodex legt die Standards fest, die wir von allen Personen erwarten, die RGF Staffing vertreten – unabhängig davon, wo sie arbeiten und welche Rolle sie innehaben. Er umfasst Themen wie Menschenrechte, Inklusion und Nichtdiskriminierung ebenso wie Gesundheit und Sicherheit, Datenschutz, fairen Wettbewerb, die Bekämpfung von Bestechung und Betrug sowie den verantwortungsvollen Einsatz künstlicher Intelligenz.

Unser Anspruch geht über unsere eigene Organisation hinaus. Unser Supplier Code of Conduct verpflichtet auch unsere Partner in der Wertschöpfungskette zur Einhaltung dieser Standards. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechtsgesetzen sicherstellen, Zwangs- und Kinderarbeit verhindern, sichere Arbeitsbedingungen gewährleisten, eine faire Vergütung bieten und KI verantwortungsvoll einsetzen.

Hinweisgeber- und Speak-up-Richtlinie

Eine starke Speak-up-Kultur ist Ausdruck einer Organisation, die ihre eigenen Standards ernst nimmt. Wir möchten, dass sich Mitarbeitende, Zeitarbeitskräfte, Lieferanten und alle von unseren Aktivitäten betroffenen Personen sicher fühlen, Bedenken anzusprechen, wenn etwas nicht in Ordnung ist – ohne Angst vor Repressalien.

Unsere Whistleblower Policy bietet einen vertraulichen Meldekanal für schwerwiegendes Fehlverhalten, darunter Verstöße gegen Gesetze oder den Verhaltenskodex, Betrug, Täuschung, unsichere Arbeitsbedingungen sowie Menschenrechtsverletzungen wie moderne Sklaverei, Belästigung oder Diskriminierung. Meldungen können anonym erfolgen und werden gründlich, unparteiisch und vertraulich untersucht. Betroffenen steht bei Bedarf entsprechende Unterstützung zur Verfügung.

Hinweise und Bedenken können über drei unabhängige Meldewege eingereicht werden: über den lokalen Meldekanal der jeweiligen operativen Gesellschaft, der auf den meisten ihrer Websites veröffentlicht ist, über das Webportal des RGF Staffing-Konzerns oder über den Meldekanal unserer Muttergesellschaft Recruit Holdings. Meldungen sind möglich, soweit dies nach lokalem Recht zulässig ist. Alle eingehenden Meldungen werden nach einem festgelegten Verfahren geprüft und unterliegen der Aufsicht durch Risk und Compliance.



Schutz

Verantwortungsvolle KI und Datenschutz

Warum das wichtig ist

KI verändert die Arbeitswelt in einem bislang beispiellosen Tempo. Sie beeinflusst die Entstehung von Arbeitsplätzen, die Bewertung von Kompetenzen und den Zugang zu sinnvoller Beschäftigung. Gleichzeitig machen diese Technologien Lernen und den Aufbau von Kompetenzen zugänglicher denn je. Wir setzen diese Möglichkeiten gezielt ein, damit die von uns unterstützten Menschen sich an Veränderungen anpassen, weiterentwickeln und beruflich vorankommen können. Als Personaldienstleister sehen wir unsere Aufgabe darin, Menschen mit diesen Chancen zu verbinden und ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.

Für uns bedeutet der verantwortungsvolle Einsatz von KI, das Potenzial dieser Technologien fair, transparent und im Einklang mit unseren Werten zu nutzen. Gleichzeitig arbeiten wir daran, Diskriminierung bei der Personalbeschaffung und bei Beschäftigungsentscheidungen zu verhindern und sicherzustellen, dass KI einen fairen Zugang zu Chancen unterstützt. Der EU AI Act, der den Einsatz von KI bei der Personalbeschaffung und bei personalbezogenen Entscheidungen als Hochrisiko-Anwendung einstuft, gilt für unsere europäischen Geschäftstätigkeiten. Über Europa hinaus haben wir uns dafür entschieden, mehrere seiner Grundsätze als globale Best Practices zu übernehmen – nicht weil sie in allen Märkten gesetzlich vorgeschrieben sind, sondern weil sie unserem Verständnis einer verantwortungsvollen Governance von KI entsprechen.

Für die Governance von KI gelten eigene Anforderungen und Grundsätze. Bei der Nutzung von KI berücksichtigen wir daher stets

die Grundsätze und Leitlinien unserer Datenschutz-Governance. Wir verarbeiten große Mengen sensibler personenbezogener Daten, darunter Identitätsdaten, Gehaltsinformationen, staatliche Identifikationsnummern und weitere Informationen. Der Schutz dieser Daten hat für uns weiterhin höchste Priorität.

Um diese Verpflichtungen in die Praxis umzusetzen, haben wir im GJ2025 ein AI Governance Center of Excellence eingerichtet, zunächst mit einem Schwerpunkt auf der Stärkung der KI-Kompetenz in unserer gesamten Organisation. Auf dieser Grundlage werden wir den Aufgabenbereich des Centers schrittweise um weitere Aspekte der Governance erweitern. Das Center übernimmt eine zentrale Funktion bei der Festlegung von Standards, dem Austausch bewährter Verfahren und der konsistenten Überwachung der Entwicklung und des Einsatzes von KI in unseren operativen Unternehmen. Unter Einbindung der Fachkompetenz aus den Bereichen Compliance, Recht, Risikomanagement und Informationssicherheit unterstützt das Center den verantwortungsvollen Einsatz von KI, bewertet KI-Systeme im Hinblick auf Fairness und Transparenz und stellt sicher, dass Innovationen in unseren unterschiedlichen lokalen Märkten auf gemeinsamen Grundsätzen beruhen.

Wie wir im GJ2025 Fortschritte gemacht haben

We began laying the groundwork in FY2025 for a more structured and responsible approach to AI governance across RGF Staffing, building on the same federated model we already use for risk and compliance: global standards and oversight set at our head office, with local ownership and execution within each operating Im

Wichtige Kennzahlen

GJ2025



Anzahl kritischer Datenschutz- oder Datensicherheitsverletzungen

0



Gesamtzahl der im KI-Register erfassten KI-Systeme

119

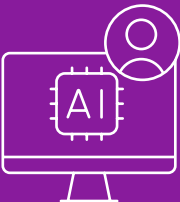
(GJ2024: 60)



Gesamtzahl der im KI-Register erfassten KI-Systeme mit hohem Risiko

35

(GJ2024: 19)



KI-Kompetenzschulung (durchschnittliche Abschlussquote)

92 %

(GJ2024: 94 %)

GJ2025 haben wir die Grundlagen für einen strukturierten und verantwortungsvolleren Ansatz für die KI-Governance bei RGF Staffing geschaffen. Dabei bauen wir auf demselben förderierten Modell auf, das wir bereits für Risiko- und Compliance-Themen nutzen: Globale Standards und die übergeordnete Steuerung werden von unserer Zentrale vorgegeben, während Verantwortung und Umsetzung bei den jeweiligen operativen Unternehmen liegen. Dazu gehören eine zweite Aktualisierung unserer AI Utilization Policy sowie ein strukturierter Prozess zur Bewertung und Klassifizierung von KI-Systemen vor und während ihrer Nutzung. Hinzu kommen Verfahren zur Sicherstellung menschlicher Aufsicht bei Hochrisiko-KI, die Überwachung einer fairen Nutzung anhand definierter Kennzahlen sowie ein zentrales Register zur Erfassung des KI-Einsatzes und zur Sicherstellung der Rechenschaftspflicht in unserem gesamten Netzwerk.

Im Rahmen unseres Engagements für eine verantwortungsvolle KI streben wir bis Mai 2027 die Zertifizierung nach ISO 42001 – dem internationalen Standard für KI-Managementsysteme – an. Wir gehen dabei bewusst Schritt für Schritt vor: Wir beginnen mit den heute erforderlichen Governance-Strukturen und entwickeln diese weiter aus, während sich sowohl die regulatorischen Anforderungen als auch unser eigener Einsatz von KI weiterentwickeln.

KI-Governance und Datenschutz gehen Hand in Hand, und Datenschutz zählt zu unseren wichtigsten Risikobereichen. Deshalb haben wir im GJ2024 ein dreijähriges Programm gestartet, um die ISO-27001-Zertifizierung in allen operativen Unternehmen von RGF Staffing umzusetzen. Ziel war es, unser Engagement für den Schutz der Privatsphäre von Mitarbeitenden, Zeitarbeitskräften und anderen Stakeholdern im Einklang mit unserer Privacy Policy zu bekräftigen. Darüber hinaus bereiten wir die ISO-27701-Zertifizierung im Bereich Datenschutz im GJ2026 vor.

Chancen und Herausforderungen

KI hält in Bereichen wie Recruiting, Vertrieb und unseren internen Prozessen zunehmend Einzug – und wir sehen darin große Chancen. Wir erwarten, dass KI die Effizienz steigert und mehr Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Gleichzeitig birgt dieses Potenzial auch erhebliche Risiken: KI kann Diskriminierung begünstigen oder verstärken, ohne dass dies immer unmittelbar erkennbar ist. Wir sind überzeugt, dass der zunehmende Einsatz von KI durch einen strukturierten Ansatz begleitet werden muss, der Fairness, Transparenz und Rechenschaftspflicht gewährleistet.

Bei RGF Staffing gehen verantwortungsvolle KI und Innovation Hand in Hand. Unser KI-Governance-Programm schafft über unser förderiertes Governance-Modell die erforderlichen Rahmenbedingungen, Kontrollmechanismen und Strukturen zur übergeordneten Steuerung, um beides zu unterstützen.

Dazu gehören die Prüfung unserer KI-Systeme, die Verankerung menschlicher Aufsicht an wichtigen Entscheidungspunkten sowie die kontinuierliche Bewertung, ob die Ergebnisse weiterhin fair für alle sind.

KI entwickelt sich schneller, als die meisten Governance-Rahmenwerke Schritt halten können. Dadurch entsteht ein Spannungsfeld zwischen der Geschwindigkeit, mit der KI eingeführt wird, und der Sorgfalt, die für einen verantwortungsvollen Umgang mit ihr erforderlich ist. Dieses Gleichgewicht werden wir voraussichtlich auch in den kommenden Jahren immer wieder neu austarieren müssen. Während sich Technologie und Regulierung weiterentwickeln, werden wir unseren Ansatz weiter stärken und verfeinern, um sicherzustellen, dass KI auf eine Weise eingesetzt wird, die unser Geschäft unterstützt, unsere Stakeholder schützt und das Vertrauen unserer Kunden und Kandidatinnen und Kandidaten wahrt.



Berichtswesen

Regulatorisches Umfeld

CSRD und SSBJ

Als Teil von Recruit Holdings, unserem japanischen Mutterunternehmen, sind wir in ein mehrstufiges regulatorisches Umfeld eingebunden, das auf Konzernebene beginnt. Recruit Holdings erstellt die CSRD-Berichterstattung auf konsolidierter Basis. Unsere Berichtspflicht gilt aufgrund der EU-Omnibus-Richtlinie „Stop-the-Clock“ erst ab dem GJ2028. Dieser Zeitplan steht in engem Zusammenhang mit dem sich entwickelnden japanischen Offenlegungsrahmen des Sustainability Standards Board of Japan (SSBJ), der weitgehend an den globalen Standards des International Sustainability Standards Board (ISSB) ausgerichtet ist. Derzeit ist die Anwendung der SSBJ-Standards noch freiwillig. Es wird jedoch erwartet, dass die Standards für große börsennotierte Unternehmen wie Recruit Holdings ab dem GJ2027 schrittweise verpflichtend werden. Unser Berichtswesen auf Konzernebene wird damit sowohl durch regulatorische Entwicklungen in Europa als auch in Japan geprägt. Wir bereiten uns daher parallel auf beide Anforderungen vor. Gemeinsam mit RHC haben wir frühzeitig in allen operativen Unternehmen mit den Vorbereitungen auf beide Standards begonnen und sind weiterhin gut auf Kurs. Jedes Jahr verbessert sich die Qualität unserer Datengrundlage. Damit schaffen wir eine immer solidere Grundlage für eine verlässliche und transparente Offenlegung.

Lokale regulatorische Anforderungen

Neben den Anforderungen auf Konzernebene unterliegen wir in den Märkten, in denen wir tätig sind, auch lokalen regulatorischen Vorgaben. In Australien veröffentlichen wir beispielsweise jährlich ein Modern Slavery Statement und erfüllen die Berichtspflichten der Workplace Gender Equality Agency (WGEA) im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Australien hat zudem ein System zur schrittweisen Einführung verpflichtender klimabezogener Finanzberichterstattung

eingeführt, die Australian Sustainability Reporting Standards (ASRS) – ein Regelwerk, das weitgehend an die globalen Rahmenwerke des International Sustainability Standards Board (ISSB) angelehnt ist. Unsere australischen operativen Unternehmen berichten gemäß diesen Anforderungen. Im Einklang mit dem stufenweisen Einführungsmodell erfolgt dabei eine Prüfung durch unabhängige Dritte. In den USA erfüllen wir die relevanten Anforderungen zur Offenlegung klimabezogener Informationen, einschließlich der Vorgaben in Kalifornien. Da immer mehr Länder eigene Vorschriften zur Nachhaltigkeits- und Klimaberichterstattung einführen, gehen wir davon aus, dass die lokalen regulatorischen Anforderungen weiter zunehmen werden. Wir beobachten diese Entwicklungen daher in allen zehn operativen Unternehmen genau.

EcoVadis und freiwillige Zertifizierungen

Ergänzend zu diesen gesetzlichen Verpflichtungen lassen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung freiwillig von EcoVadis, einer unabhängigen Organisation, bewerten. Dabei wird unsere Leistung in vier Bereichen beurteilt: Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Die Bewertung ist keine einmalige Prüfung, sondern findet jährlich statt. Sie fordert uns dazu auf, unsere Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln, und bietet unseren Kunden und Partnern zugleich eine unabhängige und vergleichbare Referenz dafür, wie unsere Leistung im Vergleich zu Tausenden anderer Unternehmen weltweit einzuordnen ist. Diesen Anspruch verfolgen wir auch mit freiwilligen Zertifizierungen wie ISO 14001, ISO 45001 und ISO 27001. Sie bieten Kunden und Partnern eine unabhängige Bestätigung dafür, dass wir beim Umwelt- und Informationsschutz anerkannten internationalen Standards entsprechen. Unsere vielfältigen Bestrebungen zeigen, dass wir externe Benchmarks nutzen, um uns selbst an höheren Standards zu messen.

Wichtige Kennzahlen

GJ2025



Anzahl der operativen Unternehmen mit ISO-14001-Zertifizierung

4 von 10

(GJ2024: 4 von 10)



Anzahl der operativen Unternehmen mit ISO-27001-Zertifizierung

8 von 10

(GJ2024: 4 von 10)



Von EcoVadis bewertete operative Unternehmen

10 von 10

(GJ2024: 9 von 10)



CSI Companies – USA

Von Gold zu Platin in nur einem Jahr

Die Herausforderung

Unsere Kunden bewerten ihre IT-Personaldienstleister zunehmend nicht nur nach der Qualität der Leistungen, sondern auch nach deren Nachhaltigkeitsprofil. Für uns stellte sich daher die Frage, wie wir zeigen können, dass unser Engagement für verantwortungsbewusstes Wirtschaften nicht nur auf dem Papier besteht, sondern konkret, messbar und kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Was wir unternommen haben

Als wir im GJ2024 erstmals an der EcoVadis-Bewertung teilnahmen, erhielten wir eine Goldmedaille – ein starkes Ergebnis für unsere erste Teilnahme. Statt dies als Endpunkt zu betrachten, haben wir das Ergebnis als Ausgangspunkt genutzt. Im GJ2025 haben wir unseren Nachhaltigkeitsansatz in allen vier EcoVadis-Bewertungsbereichen weiter vertieft: Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Dazu gehörten eine klarere Verankerung von Verantwortlichkeiten im Arbeitsalltag, die Stärkung von Governance-Strukturen und Dokumentation sowie die Integration von Nachhaltigkeit in unsere langfristige Geschäftsplanung.

Wirkung

Das Ergebnis: Im GJ2025 erhielten wir eine Platinmedaille und gehören damit zu den besten 1 % der weltweit von EcoVadis bewerteten Organisationen. Der Mehrwert für unser Unternehmen geht jedoch über die Auszeichnung hinaus. Eine stärkere Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer Governance hat unser Risikomanagement verbessert, unsere Glaubwürdigkeit bei wichtigen Kunden gestärkt, für die hohe Nachhaltigkeitsstandards eine Voraussetzung für eine Partnerschaft sind, und eine resilientere Grundlage für unser weiteres Wachstum geschaffen.



„Unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit im GJ2025 spiegeln unseren klaren Anspruch wider, verantwortungsbewusstes Wirtschaften fest in unserer Arbeitsweise, Unternehmensführung und Weiterentwicklung zu verankern. Die EcoVadis-Platinmedaille ist eine Bestätigung dafür, dass wir diesen Anspruch konsequent verfolgen und uns als Unternehmen an hohen Standards messen lassen.“

Alisha Clough, CHRO & Sustainability Lead, CSI Companies

Rechenschaftspflicht

Berichtsumfang und Berichtsgrenzen

Dieser Bericht umfasst das Geschäftsjahr vom 1. April 2025 bis zum 31. März 2026 (GJ2025) und ist der zweite Bericht über unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit, den wir auf Ebene von RGF Staffing veröffentlichen.

Der Bericht umfasst alle zehn operativen Unternehmen von RGF Staffing in Europa, Nordamerika, im asiatisch-pazifischen Raum und in Japan. Sechs dieser operativen Unternehmen veröffentlichen neben diesem Bericht auf Konzernebene ein Local Addendum mit weiteren Informationen zu Initiativen und Kennzahlen, die für ihren jeweiligen Markt relevant sind: Staff Service Group (Japan), RGF Staffing ANZ (Australien & Neuseeland), RGF Staffing HKSG (Hongkong & Singapur), RGF Staffing the Netherlands, RGF Staffing Belgium und Staffmark Group (USA). Wenn sich Daten oder Beispiele in diesem Bericht auf ein bestimmtes operatives Unternehmen beziehen, weisen wir ausdrücklich darauf hin.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die in diesem Bericht dargestellten Kennzahlen und beschriebenen Fortschritte auf RGF Staffing insgesamt. Wo wir die Prozesse zur Datenerfassung oder -verifizierung noch weiterentwickeln – beispielsweise bei bestimmten Umwelt- oder Belegschafts-kennzahlen –, weisen wir ausdrücklich darauf hin, statt unvollständige Daten als endgültig auszuweisen. Dieser Bericht wird in englischer Sprache veröffentlicht. Die englische Fassung ist maßgeblich. Soweit Übersetzungen bereitgestellt werden, dienen sie der besseren Verständlichkeit und Zugänglichkeit in den jeweiligen Märkten. Im Falle von Abweichungen ist die englische Fassung maßgeblich.

Dieser Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen. Wir sehen darin einen naheliegenden nächsten Schritt, während sich unsere Daten- und Berichtsprozesse weiterentwickeln. Sollte sich daran etwas ändern, werden wir dies klar kenntlich machen.

Dieser Bericht sollte zusammen mit den relevanten Veröffentlichungen unseres Mutterunternehmens Recruit Holdings gelesen werden. Recruit Holdings erstellt sein eigenes [Sustainability Data Book](#) sowie die CSRD-Berichterstattung auf konsolidierter Konzernebene.

Wer hinter diesem Bericht steckt

Die Nachhaltigkeitsthemen von RGF Staffing werden auf Ebene der Holding von unserem Chief Sustainability Officer verantwortet. Dabei arbeitet er eng mit den Sustainability Leads unserer zehn operativen Unternehmen zusammen und wird von unserer Unternehmensleitung unterstützt. Welche Themen besonders relevant sind, ergibt sich aus dem fortlaufenden Dialog mit Mitarbeitenden, Kunden, Kandidatinnen und Kandidaten sowie unserem Mutterunternehmen Recruit Holdings. Einen vollständigen Überblick über unsere Governance-Struktur, unseren Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern und unsere Wesentlichkeitsanalyse finden Sie [hier](#).



Kontakt

Bei Fragen, Feedback oder Anregungen zu Nachhaltigkeit bei RGF Staffing kontaktieren Sie uns gerne unter sustainability@rgfstaffing.com

Weiterführende Links

- [Startseite | RGF Staffing](#) | Ein weltweit führendes Netzwerk von Personaldienstleistern
- [Startseite | RGF Connect](#) | Brücken bauen und Zugangshürden zum Arbeitsmarkt abbauen
- [Recruit Holdings](#)
- [Recruit Holdings Sustainability Data Book](#)
- [Profil der Recruit Group: Inside Out 2025](#)
- [RGF Staffing Code of Conduct](#)