

Zweck und Zielsetzung

Die Wirtschaftlichkeit und damit die Sicherung der Zukunft des Unternehmens und der mit dem Unternehmen verbundenen Arbeitsplätze ist das oberste Ziel der Unternehmenspolitik. Hierzu werden für die einzelnen Geschäftsbereiche konkrete Ziele und Strategien entwickelt und umgesetzt. Unsere Mitarbeitenden verpflichten sich diesen Zielen und bilden eine wichtige Säule zur Verwirklichung dieser. Dies spiegelt sich in ihrer täglichen Arbeit wider und wird vom Unternehmen konsequent gefördert. Unsere Beschäftigten sind entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg und unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Die Personalpolitik bildet den übergeordneten Rahmen aller Maßnahmen und Initiativen für eine demografiefeste Belegschaft und unterstützt damit die Organisationsentwicklung. Mithilfe der Personalpolitik möchten wir uns als Arbeitgeber stetig weiterentwickeln und die Wertschätzung, Qualifikation und Zufriedenheit der Beschäftigten nachhaltig in den Fokus stellen. Sie gilt für die gesamte Peter Greven Gruppe inklusive aller in- und ausländischen Konzerngesellschaften.

Merkmale der Führungs- & Unternehmenskultur

In der Unternehmenskultur fest verankert ist die Verbundenheit mit dem Unternehmen und den Beschäftigten. Unsere Unternehmenskultur lebt vom ehrlichen Interesse an den Beschäftigten und einer Kommunikation auf Augenhöhe, die zu jeder Zeit zu jedem stattfinden kann. Menschen wechseln und bleiben in Unternehmen wegen des Miteinanders. Das Miteinander wollen wir aufrechterhalten und jeden Beschäftigten mit seiner Persönlichkeit und Leistung wertschätzen und weiterentwickeln. Unsere Führungsprinzipien sind im Führungsleitfaden niedergeschrieben.

Nachhaltiges Wirtschaften ist der Kern unseres unternehmerischen Handelns. Wir unterstützen die von den Vereinten Nationen verabschiedeten Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) und möchten zu deren Erreichung beitragen. Mit unserer Führungskultur unterstützen wir speziell SDG 8:



Schwerpunkte des Personalmanagements

In unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die wir regelmäßig zusammen mit unseren Stakeholdern durchführen, identifizieren wir Auswirkungen, Risiken und Chancen und die wesentlichen Themen für unsere Unternehmensgruppe. Dabei haben wir das Thema Arbeitskräfte im Unternehmen und die Unter-Themen Sichere Beschäftigung,

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung und Angemessene Entlohnung als wesentliche Themen für uns identifiziert, die folgenden Themen sind dabei von besonderer Relevanz im Rahmen unserer nachhaltigen Personalpolitik:

- Sichere Beschäftigung
- Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
- Angemessene Entlohnung

Die strategische Ausrichtung des Personalmanagements beruht daher auf den folgenden Schwerpunkten: Personalplanung (Analyse und Beschaffung); Ausbildung und Nachwuchsförderung; Beschäftigtenentwicklung; Nachfolge- und Wissensmanagement; Schulungsmanagement; Employer Branding; Mitarbeiterbindung inklusive Entlohnung.

Chancen und Risiken

Chancen	Risiken
Mitarbeiterbindung/-verbundenheit	Fluktuation
Mitarbeitermotivation	Wissensverlust
Personalentwicklung	Demografie
Qualifizierung	Standort

Maßnahmen und Leistungsindikatoren

Für die wesentlichen Themen und Schwerpunkte haben wir verschiedene Maßnahmen implementiert, um unsere nachhaltige Arbeit im Personalbereich kontinuierlich zu verbessern. Unsere nachhaltig orientierte Personalpolitik wird durch ein zielgerichtetes Kennzahlen- und Steuerungssystem unterstützt.



Umsetzung und Überprüfung der Personalpolitik

Die Peter Greven Gruppe verpflichtet sich, die in dieser Personalpolitik beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Etwaige bestehende Defizite werden, sofern vorhanden, zeitnah behoben.

Die Verantwortung für die Ausarbeitung, Umsetzung sowie Weiterentwicklung dieser Personalpolitik liegt bei der Personalleitung. Diese ist dafür zuständig, Ziele und Fortschritte gegenüber der Geschäftsleitung zu kommunizieren, bewährte Praktiken zu identifizieren sowie geeignete Maßnahmen und Instrumente zur Weiterentwicklung der Personalarbeit zu entwickeln.

Die Personalpolitik wird regelmäßig – mindestens alle zwei Jahre oder bei wesentlichen organisatorischen Veränderungen – überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Alle relevanten Änderungen werden an die betroffenen Interessengruppen kommuniziert.

Version 1, Juni 2025