



Public
Cloud
Group

UNSERE NACHHALTIGKEITSREISE

Public Cloud Group Nachhaltigkeits- bericht 2022.

Für uns bei PCG ist Nachhaltigkeit eine zentrale Säule unserer Unternehmensidentität. Unser Ziel ist es, einen Mehrwert zu generieren, sowohl für unsere Kolleg:innen, als auch Mitmenschen und die Umwelt. Die Weichen sind gestellt: lesen Sie hier, wie es bei unserer Nachhaltigkeitsreise in 2022 weiter ging.

Inhaltsverzeichnis

Der Start unserer Nachhaltigkeitsreise.	3	Genutzte Ressourcen.	16
		Der Energieverbrauch der PCG	
Die Weichen sind gestellt.	3	Ressourcenmanagement.	17
Wir sind auf dem richtigen Weg.	4	Klimaschutz.	18
Strategische Analyse und Maßnahmen.	6	Unser CO₂ Fußabdruck.	19
Unsere ersten Schritte im ESG-Bereich		Klima Dashboard 2022	
Was wir tun		Geschäftsreisen 2022	
Identifikation wesentlicher Themen.	8	PCG als attraktiver Arbeitgeber.	22
PCG setzt auf Diversität		Vielfalt und Chancengerechtigkeit.	23
Wertschöpfungskette bei PCG.	9	Lernen und Entwicklung.	24
Nachhaltigkeitsorganisation bei PCG.	10	Rege Beteiligung an Fortbildungen	
Regeln und Prozesse im Bereich Nachhaltigkeit.	10	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
Die globalen Company-Werte der PCG.	11	Menschenrechte.	25
Anreizsysteme.	13	Investitionen	
Benefits für unsere Mitarbeitenden		Gemeinwesen.	26
Beteiligung von Anspruchsgruppen.	14	Unser finanzielles Ergebnis 2022	
Innovations- und Produktmanagement.	15	Politische Einflussnahme.	26
		Lieferkette	
		Gesetzeskonformes Verhalten.	27
		Bekämpfung von Korruption	

Vorwort.

Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich sehr, Ihnen heute den zweiten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht der PCG zu präsentieren, den wir in Anlehnung an den anerkannten **Deutschen Nachhaltigkeitskodex** (DNK) erstellt haben.

Für uns bei PCG ist Nachhaltigkeit seit der Unternehmensgründung 2021 eine zentrale Säule unserer Unternehmenskultur und -identität. Unser Ziel ist es, einen Mehrwert zu generieren, sowohl für unsere Kolleg:innen, als auch Kund:innen, Partner:innen, Mitmenschen und die Umwelt. Die nachhaltige Ausrichtung der PCG ist eine fortlaufende Reise. Wir sind an vielen Stellen noch nicht perfekt, streben aber Schritt für Schritt danach, diesem Ziel näher zu kommen.

Auch für mich persönlich ist Nachhaltigkeit eine Herzensangelegenheit. Ich wünsche mir für meine und die nachfolgenden Generationen eine Unternehmenslandschaft, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist, die Innovationen fördert und die erforderlichen Ressourcen respektvoll nutzt. Bei PCG nutze ich die Möglichkeit, aktiv an diesem Ziel zu arbeiten.

Der Start unserer Nachhaltigkeitsreise.

Ein wesentliches Merkmal der PCG ist es, dass wir seit dem ersten Tag – genau genommen bereits in der Vorbereitung auf die Firmengründung – Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Überlegungen sowie die Entwicklung des Unternehmens integrieren. Alle Strukturen und Prozesse werden auf ökologische und soziale Kriterien überprüft und ausgerichtet.

Unsere Lösungen vereinen Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Public Cloud ist die nachhaltigste Form, die es für Unternehmen gibt, ihre IT-Infrastrukturen zu betreiben. Wir begleiten unsere Kund:innen damit nicht nur entlang ihrer Cloud Journey in die digitale Transformation, sondern auch in die nachhaltige Transformation.

Die Weichen sind gestellt.

Nachhaltigkeit stellt für uns keine einmalige Aufgabe dar. Vielmehr ist es ein Prozess, der zahlreiche kleine und große Schritte umfasst und stetig angepasst werden muss. Seit der Gründung haben wir bereits vielversprechende Fortschritte gemacht und wichtige Weichenstellungen vorgenommen. Wir haben unseren Status quo ermittelt, den zweiten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, unsere Klimabilanz auf alle Länder unseres Unternehmens und alle drei Scopes ausgeweitet, einen Code of Conduct erstellt und wirksame Prozesse zur Stärkung der Nachhaltigkeit etabliert. PCG ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen, finanziell wie personell.

Nun stehen wir vor wichtigen Entscheidungen, die die weitere Richtung im ESG-Bereich vorgeben. Als Unternehmen wollen wir uns übergreifende Nachhaltigkeitsziele setzen und wirksame Maßnahmen implementieren. Ein wesentlicher Hebel ist das gesamte PCG-Team. Wir werden das Bewusstsein für Nachhaltigkeit weiter fördern und alle Kolleg:innen bei den vielfältigen ESG-Aufgaben einbinden. Zudem werden wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht inklusive Klimabilanz erstellen, um dem Grundsatz der Transparenz sowie der Verantwortung gegenüber den Stakeholder-Erwartungen gerecht zu werden.



Wir sind auf dem richtigen Weg.

Dass wir auf dem richtigen Weg sind, zeigt die Veröffentlichung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts. Bei sämtlichen Stakeholdern stieß der Bericht auf großes Interesse, die Zahl der positiven Rückmeldungen war enorm, zahlreiche Anregungen gingen ein. Im gesamten PCG-Team war die Motivation, die der Nachhaltigkeitsbericht auslöste, geradezu greifbar. Dies motiviert wiederum uns, diesen Weg fortzusetzen.

Wir sind noch nicht am Ende unserer Nachhaltigkeitsreise. Vermutlich wird es auf dieser Reise kein konkretes Ende geben. Aber wir gehen weiter, Schritt für Schritt, Verbesserung für Verbesserung – und das sowohl in unseren Aktivitäten als Unternehmen, als auch in Bezug auf das Mindset unserer Mitmenschen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Freude beim Lesen unseres Nachhaltigkeitsberichts. Möge er Sie nicht nur informieren, sondern auch motivieren. Ihr Feedback ist uns wichtig – teilen Sie gerne Ihre Gedanken und Anregungen mit uns.

Alina Schneider
Head of Sustainability, PCG



Die Public Cloud Group im Porträt.

Die **Public Cloud Group** (PCG) begleitet Unternehmen durch den Einsatz von Public Cloud Lösungen entlang der gesamten Cloud Journey. Als erfahrener Partner aller relevanten Hyperscaler (Amazon Web Services, Google und Microsoft) besitzt die PCG höchste Auszeichnungen der jeweiligen Anbieter und berät ihre Kund:innen unabhängig.

Zum vielfältigen Portfolio der PCG gehören neben Cloud Infrastruktur Lösungen, Workspace Umgebungen der führenden Anbieter und Cloud Development auch Cloud Security, SAP Cloud Services, Data & AI sowie der Betrieb der beschriebenen Lösungen mit Managed Cloud Operations (MCO).

PCG wurde im Juli 2021 gegründet und ist seitdem stetig gewachsen. Inzwischen verbindet sie die Public-Cloud-Dienstleister Cloudwürdig GmbH, Innovations ON GmbH, DI-ON.solutions GmbH, LNW-Soft GmbH, Miracle Mill AG und SWITCOM GmbH unter der am Markt aktiven Marke Public Cloud Group, kurz PCG. Das Unternehmen bündelt damit die Expertise von rund 400 Mitarbeiter:innen an 21 Standorten in Europa.

Die Unternehmen Innovations ON, Cloudwürdig, DI-ON.solutions und SWITCOM sind seit 2021 Teil der PCG, Miracle Mill und LNW-Soft sind im Laufe des Jahres 2022 dazugestoßen. Der Zusammenschluss zu einem Unternehmen und einer Marke – PCG – erfolgte in 2023.

Zu den über 1.500 Kund:innen der PCG zählen unter anderem Allianz, BurgerKing, Flaconi, Generali, HelloFresh, KlassikRadio, Linde Group, Lorenz, McDonalds, myposter, N26, Veolia, Viessmann und viele andere Unternehmen vornehmlich aus dem Mittelstand und dem Enterprise-Segment sowie öffentliche und private Bildungseinrichtungen. Weitere Kund:innen und deren Erfolgsgeschichten können Sie gerne auf unserer Website nachlesen.

PCG BESSER KENNENLERNEN



Nachhaltigkeitsstrategie.

Strategische Analyse und Maßnahmen.

Die Reise der PCG als Unternehmen begann mit der Gründung im Juli 2021. Aber schon zu Beginn war allen Beteiligten klar: Die Entwicklung des Unternehmens wird nur erfolgreich sein, wenn auch Nachhaltigkeitsaspekte in die Entscheidungen mit einfließen. Wichtig ist uns dabei, Nachhaltigkeit in allen drei Dimensionen zu sehen: Soziales, Ökologie und Ökonomie. Sie dürfen nicht allein betrachtet werden, sondern bedingen sich gegenseitig.

Die Wirtschaft steht aktuell vor noch nie dagewesenen Herausforderungen, die einen Einfluss auf eine oder mehrere Aspekte der Nachhaltigkeit haben. Inflation, Energiekrise, Lieferengpässe, Handelsbeschränkungen, Fachkräftemangel sowie die Auswirkungen des Klimawandels und die Digitalisierung sind wesentliche Themen, die es für Unternehmen zu bewältigen gilt. Als Cloud-Dienstleister sind wir selbst von diesen Herausforderungen betroffen beziehungsweise sorgen mit unseren Lösungen für einen positiven Effekt oder eine Minderung der negativen Folgen.

Vor diesem Hintergrund beziehen wir das Thema Nachhaltigkeit in all unsere Überlegungen mit ein, um einen Beitrag zum Schutz des Planeten und für eine gerechtere Welt zu leisten. Dies spiegelt sich auch in der Tatsache wider, dass wir schon mit der Unternehmensgründung beschlossen haben, eine Nachhaltigkeitsstrategie zu implementieren. Nachhaltigkeit ist seither ein Teil unserer Unternehmensphilosophie, in einem eigenen Ressort „PCG X Sustainability“ beheimatet und beim unternehmerischen Aufbau der Gruppe maßgeblicher Bestandteil in Entwicklungs- und Entscheidungsfragen.

UNSERE ERSTEN SCHRITTE IM ESG-BEREICH

Um unsere Bemühungen in diesem Bereich auf ein festes Fundament zu stellen, hat PCG frühzeitig die notwendigen Schritte eingeleitet:



Aufbau einer Nachhaltigkeitsstrategie

Aufbau einer Partnerschaft mit VERSO im Jahr 2021 als Nachhaltigkeitsberater für die Erstellung von Klimabilanzen und Nachhaltigkeitsberichten, der kontinuierlichen Entwicklung von Maßnahmen im Sinne der eigenen nachhaltigen Optimierung sowie für die Weiterentwicklung und Kommunikation der Nachhaltigkeitsstrategie und Aufbau eines Datenmanagements mit dem VERSO ESG Hub.

Nachhaltigkeit bei PCG erhält ein Gesicht

Benennung von Alina Schneider zur Head of Sustainability, die als Mitglied des Management Boards der PCG unternehmensweit für den Bereich Nachhaltigkeit sowie dessen Aufbau und Weiterentwicklung zuständig ist. In diesen Bereich fallen auch die Definition und Umsetzung aller zu den Umweltzielen der PCG gehörigen Maßnahmen und Aktivitäten sowie die Erstellung der Klimabilanzen und der Nachhaltigkeitsberichte.

Die erste Klimabilanz

Jährliche Erstellung einer Klimabilanz, damit wir den Status quo und unsere Entwicklung immer im Blick behalten sowie Reduktionsmöglichkeiten ableiten können. Auf dieser Basis entwickeln und etablieren wir konkrete Ziele und Maßnahmen, die unseren CO₂-Ausstoß verringern. Verbleibende Emissionen wollen wir durch Klimaschutzprojekte ausgleichen. Die erste Klimabilanz nach dem GHG Protocol haben wir mit den Emissionen in Scope 1 und 2 für das Jahr 2021 erstellt. Bereits für das Jahr 2022 haben wir erstmals auch die Emissionen in Scope 3 berücksichtigt.

Der erste Nachhaltigkeitsbericht

Jährliche Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts, der unsere Entwicklung und Handlungsfelder aufzeigen und als Grundlage für



unsere Nachhaltigkeitsstrategie dienen soll. Den ersten Nachhaltigkeitsbericht haben wir über das Jahr 2021 in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt. Auf dieser Basis entwickeln wir unsere Berichte und Inhalte kontinuierlich weiter. Das aktuelle Ergebnis, halten Sie momentan in Händen.

Bestimmung der wesentlichen Themen

Beginn einer Wesentlichkeitsanalyse inklusive Mitarbeiter:innen-Umfrage, mit der wir 2023 begonnen haben. Hierbei wollen wir wesentliche Themen unseres Unternehmens auf dem Feld der Nachhaltigkeit identifizieren, um dadurch ein effektives und effizientes Nachhaltigkeitsmanagement zu ermöglichen.

Zielsetzungen und Maßnahmen für eine nachhaltigere PCG

Erarbeitung von unternehmensweiten Zielen im Bereich Nachhaltigkeit, die als Leitfaden für die operative Umsetzung und die Definition geeigneter Maßnahmen dienen.

WAS WIR TUN

Bereits während der Entwicklung einer vollumfänglichen Nachhaltigkeitsstrategie setzt PCG erste Maßnahmen um:



REISE-POLICY

In unserer Reise-Policy weisen wir unsere Mitarbeiter:innen darauf hin, keine Inlandsflüge zu machen, sondern stattdessen mit dem Zug zu fahren. In diesem Zusammenhang haben wir in unserem internen Reisebuchungs-Tool ein Pop-up-Fenster integriert, das bei Flugbuchungen die mögliche Einsparung durch den Umstieg auf den Zug verdeutlicht.



GOGREEN-VERSAND

Wir verschicken sämtliche Pakete mit der GoGreen-Variante von DHL. Somit werden durch einen Mehrbetrag alle CO₂-Emissionen ausgeglichen, die durch den Versand entstehen.



MERCHANDISE

Beim Einkauf von Merchandising und Werbemitteln achten wir auf nachhaltige Produkte und Ressourcenschonung. Kleidung wird nur aus europäischer Produktion (unser Stamm-Lieferant produziert selbst in Portugal, die Designs werden in Deutschland erstellt) und aus Bio-Baumwolle gekauft. Werbemittel werden nur in Einzelfällen, nach Prüfung durch das Marketing- und Sustainability-Team in der geringsten Stückzahl und auf nachhaltige bzw. recycelte Ressourcen gedruckt.



VERPFLEGUNG

Getränke in den Büros werden ausschließlich in Glasflaschen bestellt und eingekauft. Dabei wird auf Mehrweg geachtet.



VISITENKARTEN

Wir verzichten auf papiergebundene Visitenkarten und setzen stattdessen auf ein cloud-basiertes Tool, das mit digitalen Visitenkarten arbeitet.

Identifikation wesentlicher Themen.

Emissionen, Wasser- und Stromverbrauch sind wesentliche Themen in unserer Industrie. PCG unterstützt ihre Kund:innen mit ihren Dienstleistungen in diesem Bereich. Durch den Wechsel von On-Premise (serverbasierte Modelle) in die Public Cloud, sprich der Verlagerung der IT-Umgebungen von eigenen Rechenzentren in die virtuelle Cloud-Umgebung, sind Unternehmen nicht von hohen Energiepreisen oder Energieengpässen betroffen. Außerdem verringern sie ihre CO₂-Emissionen und den Wasserverbrauch, da weniger Hardware im selbstverwalteten Rechenzentrum benötigt wird.

Weitere für die PCG relevante Nachhaltigkeitsthemen werden wir anhand einer Wesentlichkeitsanalyse identifizieren, in deren Rahmen wir auch unsere Stakeholder einbinden. Im Jahr 2023 haben wir unsere Mitarbeiter:innen befragt, 2024 folgen weitere Stakeholder-Gruppen. Ebenso werden wir gesellschaftliche und Umweltbelange berücksichtigen. Auf Basis der Ergebnisse werden wir Ziele für unser Unternehmen ableiten und übergreifende Maßnahmen definieren, die sich positiv auf die Ziele auswirken sollen.

PCG positioniert sich als nachhaltiger Player. Damit werden wir auch einen Wettbewerbsvorteil haben, da bereits eine Vielzahl an potenzielle Kund:innen in ihren Ausschreibungen auf Nachhaltigkeitskriterien achten und Bewerber nur in den Kreis der potenziellen Dienstleister aufnehmen, wenn sie einen gewissen Standard an Nachhaltigkeits-Richtlinien erfüllen.

Zielsetzungen für mehr Nachhaltigkeit bei PCG.

PCG wird sich quantitative und qualitative Unternehmensziele im Sinne der Nachhaltigkeit setzen. Wie bereits im Bereich „Identifikation wesentlicher Themen“ erwähnt, werden wir die relevanten Themen und damit auch die Ziele im Jahr 2023 und 2024 anhand einer Wesentlichkeitsanalyse identifizieren.

Im aktuellen Bericht über das Jahr 2022 waren unsere Ziele:

01. Erweiterung der Klimabilanz um Scope-3-Emissionen

02. Berücksichtigung aller Standorte der PCG (Deutschland, Österreich, Schweiz, Schweden, Griechenland, Bulgarien und Nord Mazedonien)

03. Auf dieser Basis die Erstellung eines neuen Status-quo-Berichts bezüglich unserer Nachhaltigkeitsbemühungen

PCG SETZT AUF DIVERSITÄT

Ein Ziel, das sich PCG bereits unabhängig von der künftigen Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt hat, betrifft das Thema Diversität. Hier wollen wir eine besondere Rolle in unserer Branche einnehmen. Unser Ziel ist es, einen für den IT-Sektor überdurchschnittlich hohen Anteil von weiblichen Mitarbeitenden in unserem Team zu haben.

Dazu haben wir zahlreiche Maßnahmen initiiert, die kontinuierlich ausgebaut werden sollen. Darunter fallen gesonderte Events an Universitäten, um weibliche IT-Fachkräfte anzuwerben. Stellenausschreibungen werden mit einer Spezialsoftware auf

spezifisch maskuline bzw. feminine Bezeichnungen und Sätze überprüft und umformuliert, um Frauen nicht unbewusst von der Bewerbung abzuhalten. Vertreter:innen unseres Management Boards sind bei überregionalen Initiativen und Netzwerken wie dem FIT-Kongress (Females in IT) der Vogel IT-Akademie vertreten. Darüber hinaus sind verschiedene Modelle für die bessere Vereinbarkeit von Job und Familie geplant, damit auch (werdende) Mütter bei uns einen sicheren und flexiblen Arbeitsplatz erhalten.

Wertschöpfungskette bei PCG.

PCG gehört als Dienstleistungsunternehmen nicht zu den produzierenden Unternehmen. Unsere Kund:innen beziehen Cloud-Dienstleistungen oder digitale Produkte wie Software oder virtuelle Arbeitsplätze und leisten dadurch bereits einen Beitrag zum Schutz der Umwelt und unseres Planeten. Public Cloud ist die ökologisch nachhaltigste Form, IT zu betreiben, da keine eigenen Server und die damit verbundene Kühlung und Stromversorgung benötigt werden.

PCG bezieht sämtliche Cloud-Ressourcen von drei Hyperscalern AWS, Microsoft und Google. Unsere Mitarbeiter:innen buchen die benötigten Public-Cloud-Ressourcen im Auftrag unserer Kund:innen und verwalten diese über den Projektzeitraum bzw. entwickeln diese auf den Zielstatus. Jeder der drei Hyperscaler verfolgt eine eigene starke Nachhaltigkeitsstrategie, die auf folgenden Seiten einsehbar sind:



Corporate Governance & Compliance.

Nachhaltigkeitsorganisation bei PCG.

Zur Unternehmensgründung wurde Alina Schneider als Teil des Management Boards der PCG als Head of Sustainability benannt. Sämtliche Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit laufen bei ihr zusammen. Zur Etablierung eines Nachhaltigkeitsmanagements hat die Head of Sustainability an einem Kurs der VERSO Academy teilgenommen, um grundlegende Themen wie die Relevanz der Berichtspflicht, Wesentlichkeit, etc. zu erlernen.

Alina Schneider ist in der Verantwortung, die gesammelten Daten, die geplanten und durchgeführten Aktivitäten und Maßnahmen sowie die Berichterstattung im Sinne der Nachhaltigkeit und der PCG durchzuführen und zu kontrollieren. Damit stellen wir sicher, dass Einheitlichkeit in den Prozessen besteht und sie der Zielerfüllung dienen. Ebenso werden alle gesetzten und geplanten Nachhaltigkeitsziele von der Head of Sustainability überwacht und überprüft. Zudem koordiniert sie die Kommunikation mit den Mitarbeiter:innen der PCG, um das Thema im Unternehmen zentral zu platzieren.



Darüber hinaus führen wir regelmäßig Management-Workshops zu Nachhaltigkeit und verwandten Themen durch, um auch auf den obersten Ebenen das Bewusstsein dafür zu stärken. Um das zu fördern und zu sichern und dem Thema die nötige Bedeutung zuzumessen, ist es durch die Head of Sustainability Alina Schneider direkt im Management Board der PCG vertreten.

Regeln und Prozesse im Bereich Nachhaltigkeit.

PCG ist ein zwar ein junges Unternehmen, das allerdings auf teilweise jahrzehntelange Erfahrung von den Gründungsunternehmen zurückgreifen kann. Im Juli 2021 gegründet, haben wir frühzeitig ein Augenmerk daraufgelegt, erste Maßnahmen, Regeln und Prozesse im Bereich Nachhaltigkeit zu implementieren und konnten hier auf die Erfahrung, die wir in den Jahren zuvor sammeln konnten, zurückgreifen. Die entsprechenden Initiativen haben wir bereits im Abschnitt „Strategische Analyse und Maßnahmen“ aufgeführt.

Um Verständnis und Motivation für nachhaltige Veränderungen in unserem Unternehmen zu fördern, spielt Transparenz eine wichtige Rolle. Deswegen stellen wir die aktuellen Ergebnisse und Aktivitäten allen Mitarbeiter:innen in den regelmäßigen PCG Company Meet Calls vor.

Auf Basis unserer Wesentlichkeitsanalyse werden wir weitere Regeln und Prozesse definieren, die für uns wichtigsten Handlungsfelder adressieren und zur Erfüllung der Ziele und zur Umsetzung

Alina Schneider

Head of Sustainability, PCG

der benötigten Maßnahmen beitragen. Ebenso werden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse auch Leistungsindikatoren sowie wirksame Mechanismen definiert, die zur regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Bei der Auswahl geeigneter Leistungsindikatoren wollen wir uns, um Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz zu garantieren, an den neuen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientieren.

Die globalen Company-Werte der PCG.

GRI SRS-102-16

Im Jahr 2022 haben wir globale Company-Werte sowie eine Vision, eine Mission und das „Why“ definiert. Unsere Werte basieren auf sechs wesentlichen Säulen.

Die Leitlinien haben wir mit allen Mitarbeitenden geteilt. Die Werte werden beispielsweise auch im Einstellungsprozess mit abgefragt, um neben einem Skill-Fit auch einen menschlichen „Cultural Fit“ sicherzustellen. Des Weiteren werden alle Werte den neuen Mitarbeiter:innen bei den Welcome Days bzw. während der Onboardings detailliert vorgestellt und erklärt. Die Welcome Days sind Veranstaltungen der PCG in Deutschland und Österreich, die jedes Quartal stattfinden, um neue Kolleg:innen im Unternehmen zu begrüßen und einzuführen. Mitarbeiter:innen der PCG International (Int.) erhalten ebenfalls während des Onboardings eine Einführung. Die Werte werden im Rahmen des Leistungsbewertungsprozesses immer wieder bekräftigt, und alle Mitarbeiter werden zusätzlich zu quantifizierbaren Ergebnissen und KPIs an diesen Werten gemessen.

UNSERE WERTE



Create
Customer Value



Be Considerate



Take Action



Be Transparent



Be Curious



Be Collaborative

Die globalen Company-Werte sowie die Vision, die Mission und das „Why“ haben wir auch in unserem 2022 erstellten Code of Conduct aufgenommen. Der Verhaltenskodex beinhaltet Informationen, Regeln und Verhaltensnormen zu folgenden Themen:



- **Vertraulichkeit und Schutz der Privatsphäre**
- **Schutz vor Diskriminierung und Belästigung**
- **Chancengleichheit**
- **Achtung der Menschenrechte**
- **Integrität und Qualität der Arbeit**
- **Bekämpfung von Bestechung und Korruption**
- **Nachhaltiges Wachstum und Umweltmanagement**
- **Meldung von Verstößen gegen den Kodex, rechtswidrigem oder unethischem Verhalten**

Alle Mitarbeitenden der PCG müssen den Code of Conduct lesen und der Einhaltung der enthaltenen Richtlinien zustimmen. Zusätzlich haben wir für die verschiedenen Landesgesellschaften eine Kontaktperson etabliert, bei der Mitarbeiter:innen einen möglichen Verstoß gegen die Bestimmungen des Code of Conduct melden können. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und es werden keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen.

Der Verhaltenskodex ist öffentlich auf unserer Website einsehbar:

PCG CODE OF CONDUCT ENTDECKEN



Anreizsysteme

GRI SRS-102-35; GR SRS-102-38

Innerhalb der PCG gibt es verschiedene monetäre und nicht-monetäre Anreizsysteme. Diese dienen dazu, alle Mitarbeiter:innen gerecht zu vergüten und ein interessantes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen. PCG handelt in den Ländern der europäischen Union nach dem Entgelttransparenzgesetz, wonach alle Geschlechter nach den gleichen Regelungen entlohnt werden. In Nord Mazedonien ermitteln wir einen Gender Pay Gap und gleichen diesen aus.



Tariflöhne sind in der IT-Branche nicht gängig, weshalb sich die Gehälter innerhalb der PCG am Markt orientieren und nicht tarifgebunden sind. Wir entlohnen alle Mitarbeiter:innen nach den gleichen Regelungen und handeln entsprechend der arbeitsrechtlichen Gesetze.

Neben einem fixen Gehaltsanteil erhalten unsere Mitarbeiter:innen je nach Landesgesellschaft und Tätigkeitsbereich zusätzlich monetäre Anreize, beispielsweise in Form von variablen Gehaltsanteilen im operativen Bereich. Wir bieten ihnen eine flexible, nachvollziehbare und vergleichbare

Vergütung an, die die Lebens- und Einsatzsituation der Beschäftigten berücksichtigt. Unser Vergütungssystem ist nicht an die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele gebunden, aktuell gibt es diesbezüglich auch noch keine Planung.

Unseren Führungskräften bieten wir ein fixes und ein variables Gehaltsmodell, das in Abstimmung mit dem jeweiligen Mitglied des Management Boards bestimmt wird. Wir zahlen marktübliche Gehälter und unterscheiden dabei nicht zwischen Geschlechtern.

Weitere Angaben unter anderem zur Höhe von Gehältern werden vonseiten der PCG aus Wettbewerbsgründen nicht veröffentlicht.

BENEFITS FÜR UNSERE MITARBEITENDEN

Damit sich unsere Mitarbeiter:innen wohlfühlen und ein Interesse daran haben, langfristig in unserem Unternehmen zu arbeiten, bieten wir darüber hinaus nicht-monetäre Anreize. Dazu zählen:

- **gemeinsame Events zur Stärkung des Teamgefühls,**
- **diverse Optionen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,**
- **Benefits wie die kostenlose Bereitstellung von Getränken, Obst und Snacks.**

Auch bei den Benefits achten wir darauf, den Nachhaltigkeitsaspekt zu berücksichtigen. Für die nicht-monetären Anreize sind unterschiedliche Gremien verantwortlich, die zum Großteil dem Marketingbereich oder der Personalabteilung angehören. Alle Anreizsysteme wurden in Abstimmung mit dem Management Board etabliert. Zudem bietet die PCG je nach Landesgesellschaft und den dortigen Möglichkeiten weitere Benefits.

Beteiligung von Anspruchsgruppen.

GRI SRS-102-44

Das hier vorliegende Reporting über das Jahr 2022 ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht, den die PCG veröffentlicht. Mit dieser Berichterstattung gehen zwei wichtige Neuerungen einher: Es ist der erste Bericht, der sich über einen Zeitraum von zwölf Monaten erstreckt und zudem innerhalb der Klimabilanz die Scopes 1 bis 3 abdeckt. Er dient daher erneut als Status-Quo-Bericht, da er uns im Vergleich zum vorherigen Reporting einen umfangreicheren und ganzheitlicheren Überblick verschafft. Mit unseren Nachhaltigkeitsberichten wollen wir alle relevanten Anspruchsgruppen und sonstige Interessenten über unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit informieren.

In den Jahren 2023 und 2024 werden wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchführen.

Dabei werden wir relevante Anspruchsgruppen in den Nachhaltigkeitsprozess einbinden und zusammen mit ihnen relevante Themen identifizieren. Bereits heute sind wir uns bewusst, dass dazu folgende Stakeholder zählen:



- **Mitarbeiter:innen**
- **Kund:innen und Kundenunternehmen**
- **Anteilseigner:innen und Kapitalgeber:innen (= Investor:innen)**
- **technologische Partnerunternehmen (= Hyperscaler und weitere Partner)**
- **Umwelt und Ökosystem**

Wir selbst stufen Bereiche wie Energieeffizienz und Reise-Emissionen als relevante Nachhaltigkeits-themen für unser Unternehmen ein. Zusammen mit unseren Anspruchsgruppen werden wir diese Annahme überprüfen sowie weitere Schlüssel-themen ermitteln.



Innovations- und Produktmanagement.

GRI G4-FS11

Als Public-Cloud-Dienstleister beraten und begleiten wir unsere Kund:innen entlang deren gesamter Cloud Journey hin zu einer auf die Zukunft ausgerichteten IT-Umgebung oder der Integration von modernen, technologischen Lösungen. Public Cloud ist dabei die nachhaltigste Form, die eigene IT-Umgebung zu betreiben, da Unternehmen auf eigene Rechenzentren, die einen enormen Verbrauch von Wasser, Strom und Kühlmittel haben, verzichten können. Zudem stellen die Hyperscaler-Plattformen verschiedene Modelle bereit, wie Loadbalancer oder Pay-per-Use, damit Kund:innen nur die Instanzen nutzen bzw. bezahlen, die tatsächlich für ihre IT-Umgebung genutzt werden.

Zudem agieren die großen Hyperscaler, die ihre Public-Cloud-Umgebungen für unsere Kund:innen bereitstellen, bereits sehr nachhaltig. Weitere Informationen zu deren Nachhaltigkeits-Initiativen finden die Leser:innen im Kapitel „Wertschöpfungskette bei PCG“. Durch unsere Tätigkeit wirken wir somit positiv auf soziale, wirtschaftliche und ökologische Aspekte unserer Kund:innen ein. Der konkrete Impact, beispielsweise durch Energie- oder Wassereinsparung, tritt allerdings bei den jeweiligen Unternehmen auf und ist somit nur dort messbar.

Die fortschreitende Digitalisierung trägt auch innerhalb der PCG zur Einsparung von Ressourcen bei. Wir verzichten zunehmend auf Papier und eine Vielzahl an Terminen findet im digitalen Raum anstelle von physischen Meetings statt.

Als stark wachsendes Unternehmen wirkt die PCG auch auf den Bereich der sozialen Nachhaltigkeit ein, indem wir fortlaufend neue Arbeitsplätze

schaffen und durch ein eigenes Ausbildungsprogramm auch branchenfremden Personen den Eintritt in die IT ermöglichen. Jobs in unserer Gruppe sind dabei sicher, chancengleich und fair bezahlt.

PCG tätigt keine Finanzanlagen im engeren Sinne. Vielmehr investieren wir aus dem „Free Cashflow“ primär in den weiteren Geschäftsausbau, das heißt in Mitarbeiter:innen, Kund:innen, unser Serviceportfolio und Unternehmenskäufe. Wir nehmen jedoch Finanzanlagen im weiteren Sinne vor, etwa im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge für deutsche und österreichische Mitarbeiter:innen. Dabei arbeiten wir mit Partnern zusammen, die selbst sehr weitreichenden Nachhaltigkeitsanforderungen entsprechen müssen, sodass wir hier keine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren vornehmen.



Umwelt.

Genutzte Ressourcen.

**GRI SRS-301-1; GRI SRS-302-1; GRI SRS-302-2;
GRI SRS-303-3; GRI SRS-306-3**

Als Dienstleister in der IT-Branche greift PCG nicht wie produzierendes Gewerbe direkt auf die weltweiten Rohstoffvorkommen zurück. Als Unternehmen mit Büro-Standorten verbrauchen allerdings auch wir Ressourcen. Für den Betrieb unserer Offices handelt es sich dabei überwiegend um Energie, Wasser und Fläche.

Wir achten stets auf einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen, die wir für

die Ausübung unserer Geschäftstätigkeiten benötigen. In allen Geschäftsentscheidungen und Betriebsabläufen berücksichtigen wir die ökologischen Auswirkungen unseres Handelns. Bei neuen Entwicklungen beziehen wir unsere Bestrebungen zur Ressourcenschonung und CO₂-Reduktion ein. Um das zu fördern und zu sichern und dem Thema die nötige Bedeutung zuzumessen, ist es direkt im Management Board der PCG angesiedelt.

Zu den natürlichen Ressourcen, die wir 2022 im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in Anspruch nehmen, gehören insbesondere:

RESSOURCEN	BESCHREIBUNG	MENGE	EINHEIT
STROM	Gesamt	145.262,30	kWh
WÄRME (FERNWÄRME, ERDGAS UND HEIZÖL)	Gesamt	104.287,04	kWh
FLÄCHE	Gesamt	104.287,04	kWh
KRAFTSTOFF	Heizöl	104.093,60	kWh
	Erdgas	193,44	kWh
	Benzin (Fuhrpark)	4.279,00	Liter
	Diesel (Fuhrpark)	665,98	Liter

UMWELT.

Weitere Ressourcen sind Wasser, das wir von örtlichen Stadtwerken und Versorgungsunternehmen beziehen, sowie Abfall. Bei einem Dienstleistungsunternehmen wie der PCG fallen diese Ressourcen in haushaltsüblichen Mengen an.

Außerdem machen wir keine Angaben zu den eingesetzten Materialien. Da wir nicht zu den produzierenden Unternehmen gehören, ist die ausführliche Erfassung dieses Indikators für uns nicht relevant. Als Dienstleistungsunternehmen sind Ressourcen wie Energie und Wärme für uns wesentlich.

DER ENERGIEVERBRAUCH DER PCG

Der Energieverbrauch der PCG setzt sich aus den Verbräuchen von Strom und Wärmeenergie (Fernwärme, Erdgas und Heizöl) zusammen. Im Jahr 2022 betrug der gesamte Energieverbrauch der PCG damit 249.549,34 kWh. Wie bei den genutzten Ressourcen will PCG auch beim Thema Energie den eigenen Verbrauch reduzieren. Aktuell können wir aber noch keine Angaben zu einer Senkung des Energieverbrauchs machen, da in der Klimabilanz erstmals alle drei Scopes betrachtet wurden.

Die Verbrauchsdaten stammen aus Nebenkostenabrechnungen beziehungsweise aus Abrechnungen der Energieversorger. Die Treibhausgasbilanz wurde durch unseren Partner **VERSO** erstellt. Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO₂ wurden sowohl Primär- als auch Sekundärdaten aus wissenschaftlichen Datenbanken bzw. Studien genutzt (z.B. GEMIS, UBA, ecoinvent). Die Emissionsfaktoren wurden unter anderem aus folgenden akkreditierten Quellen/Datenbanken herangezogen: ecoinvent, UBA, Defra, IFEU, ÖKO Institut, etc. Für die Konsistenz der Werte wird der GWP100 (100-jähriges relatives Erwärmungspotenzial) als Berechnungsgrundlage genutzt.

Ressourcenmanagement.

Mit der bereits erwähnten Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse werden wir auch qualitative und quantitative Ziele in Bezug auf unser Ressourcenmanagement definieren. In diesem Zuge werden Maßnahmen und Aktivitäten festgelegt, mit denen wir die uns gesteckten Ziele erreichen können.

Unabhängig davon ist die Public Cloud Group seit ihren Anfängen bestrebt, so wenig Ressourcen wie nötig zu verwenden. Schon mit der Unternehmensgründung haben wir uns beispielsweise dazu entschieden, in einigen Ländern auf gedruckte Visitenkarten zu verzichten und stattdessen eine digitale Variante zu verwenden. Dafür haben wir einen zentralen Anbieter ermittelt, der eine cloud-native Software nutzt. Unsere Mitarbeiter:innen können ihre digitale Visitenkarte über das Handy (Link oder App) teilen. Dadurch sparen wir jährlich etwa 75.000 Visitenkarten, was fast 3.600 DIN A4-Blättern bzw. etwa 180 Kilogramm Papier entspricht.



Klimaschutz.

GRI SRS-305-1, GRI SRS-305-2, GRI SRS-305-3, GRI SRS-305-5

PCG nimmt den Klimaschutz sehr ernst und will Treibhausgasemissionen vermeiden bzw. reduzieren. Daher haben wir bereits für unser Gründungsjahr 2021 eine erste Treibhausgasbilanz entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol erstellt. Hatten wir uns damals aufgrund des Aufwands noch auf die Scopes 1 und 2 konzentriert, haben wir die Klimabilanz für das Jahr 2022 auf Scope 3 ausgeweitet. Die Betrachtung aller Scopes ist ab 2022 ebenfalls der Standard, den PCG sich setzt und in den Folgejahren weiterführen wird.

In Scope 1 werden alle direkten Treibhausgasemissionen ausgewiesen, die durch das bilanzierende Unternehmen gesteuert werden können. Unter Scope 2 fallen indirekte CO₂-Emissionen, die durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe während der Produktion von Strom, Wärme und Kälte bei externen Energieversorgern verursacht werden. Zu Scope 3 gehören indirekte Emissionen innerhalb der Wertschöpfungskette.

Als größte Emittenten über alle Scopes hinweg haben wir

- den Pendelverkehr der Mitarbeitenden,
- Dienstreisen und
- die Elektronik

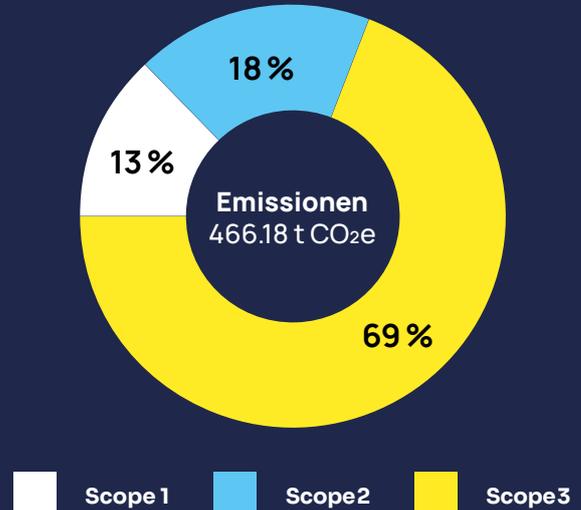
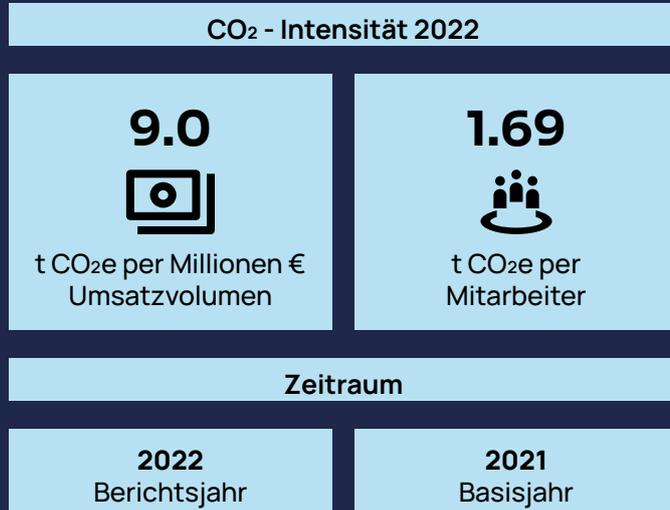
identifiziert.

Der resultierende Corporate Carbon Footprint für das Jahr 2022 schlüsselt sich wie folgt auf:

	TONNEN CO ₂ -ÄQUIVALENT	ANTEIL AN GESAMTEMISSION
SCOPE 1	82,08	13%
SCOPE 2	62,75	18%
SCOPE 3	321,34	69%
GESAMT	466,18	100%

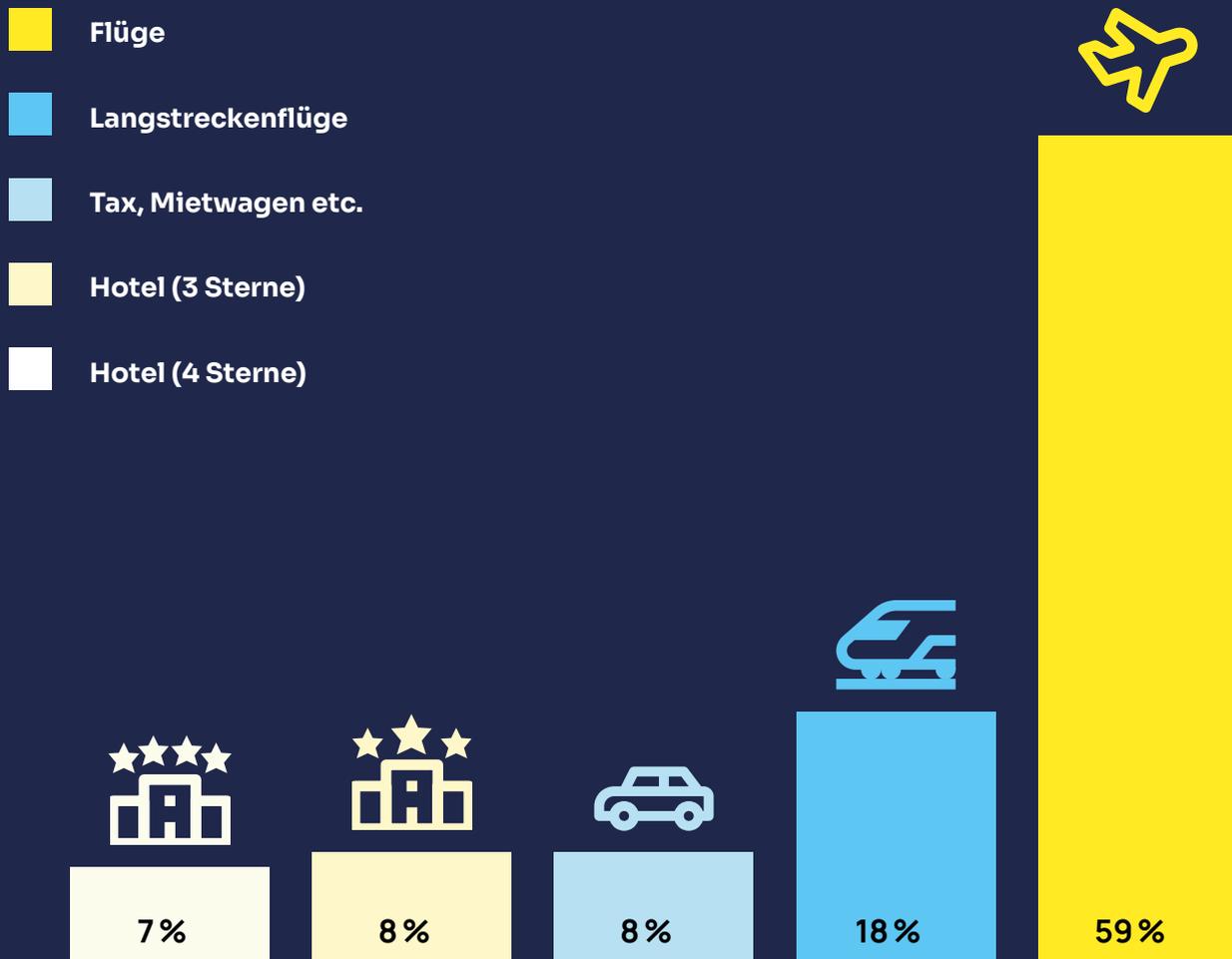
Unser CO₂ Fußabdruck.

KLIMA DASHBOARD 2022



GESCHÄFTSREISEN 2022

Emissionen durch Reisemobilität und Unterkunft



Die größten Emissionsquellen in den jeweiligen Scopes sind:

	EMISSIONSQUELLE	TONNEN CO ₂ -ÄQUIVALENT	ANTEIL AN GESAMT-EMISSION
SCOPE 1	Stationäre Verbrennung (insb. Heizöl)	38,23	8,2 %
	Fuhrpark	43,85	9,41 %
SCOPE 2	eingekaufter Strom im Strom-Mix	54,43	11,68 %
SCOPE 3	Pendelverkehr der Mitarbeitenden (insb. durch PKW-Fahrten)	146,04	31,33 %
	Dienstreisen (insb. Flüge auf Mittelstrecke)	74,26	15,93 %
	Elektronik (insb. eingekaufte Laptops)	74,04	15,88 %

Als Dienstleistungsunternehmen stoßen wir im Vergleich zum produzierenden Gewerbe weniger Treibhausgase aus. Dennoch will die PCG auf Basis der Treibhausgasbilanz nun Ziele und Maßnahmen entwickeln, um Emissionen in den kommenden Jahrezureduzieren. Folgende Handlungsoptionen sollen dabei in die Überlegungen einfließen:

- **100 % erneuerbare Energien an allen Standorten**
- **Energieverbrauch senken**
- **Umstellung des Fuhrparks auf mehr Elektromobilität**
- **Home-Office-Tage erhöhen und Anreize zur ÖPNV-Nutzung schaffen**
- **Längere Hardware-Zyklen schaffen**





UMWELT.

In Zukunft wollen wir auch Angaben zur Senkung der Treibhausgasemissionen machen. Aktuell ist das noch nicht möglich, da in der Klimabilanz erstmals alle drei Scopes betrachtet wurden.

METHODIK

Die Treibhausgasbilanz nach GHG Protocol wurde durch VERSO erstellt. Der biogene Anteil in allen drei Scopes an der Gesamtbilanz beträgt 0 Tonnen CO₂-Äquivalent. Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO₂ wurden sowohl Primär- als auch Sekundärdaten aus wissenschaftlichen Datenbanken bzw. Studien genutzt (z.B. GEMIS, UBA, ecoinvent). Die Emissionsfaktoren wurden unter anderem aus folgenden akkreditierten Quellen/Datenbanken herangezogen: ecoinvent, UBA, Defra, IFEU, ÖKO Institut, etc. Für die Konsistenz der Werte wird der GWP100 (100-jähriges relatives Erwärmungspotenzial) als Berechnungsgrundlage genutzt. Als Konsolidierungsansatz wurde die operative Kontrolle gewählt. Diese Angaben beziehen sich auf die komplette Treibhausgasbilanz und somit auch auf die Angaben in den folgenden drei GRIs zu Scope 1, 2 und 3.

Soziales.

PCG als attraktiver Arbeitgeber.

PCG mit 21 Standorten in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Schweden, Griechenland, Bulgarien und Nord Mazedonien hält sich an die in den jeweiligen Ländern geltenden Gesetze und Richtlinien. Dies beinhaltet den Kündigungsschutz von Mitarbeiter:innen, das Recht auf Versammlungs-, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen. Die freie Berufswahl sowie das Recht auf Erholung und regelmäßigen bezahlten Urlaub sind bei uns fest verankert. Wir achten alle Grundprinzipien der ILO-Arbeitsnormen, die Zwangs- und Kinderarbeit sowie Diskriminierung verhindern sollen.

Die Vergütung orientiert sich an marktüblichen Gehältern. Dabei achten wir auf eine Entlohnung von Frauen und Männern nach den geltenden Regelungen und berücksichtigen die Bestimmungen des Entgelttransparenzgesetzes in den entsprechenden Ländern.

Als Arbeitgeber sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen bewusst. Deswegen und weil wir unsere

Beschäftigten motivieren und gute Talente anziehen wollen, gehen unsere Maßnahmen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Wir bieten unseren Mitarbeitenden in Deutschland beispielsweise eine betriebliche Altersvorsorge sowie den EGYM Wellpass und bezuschussen die Anschaffung von (E-)Fahrrädern.

Die PCG ist stets bemüht, die Innovationskraft ihrer Mitarbeiter:innen zu nutzen und sie in Entscheidungsprozesse einzubinden – auch beim Thema Nachhaltigkeit. Unsere Beschäftigten sind ein wichtiger Hebel, um ein Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen wirksam zu verankern und umzusetzen. Wir haben daher unsere Mitarbeiter:innen im Jahr 2023 aktiv in die Wesentlichkeitsanalyse mit anschließender Maßnahmen-Definition eingebunden.



Vielfalt und Chancengerechtigkeit

GRI SRS-405-1; GRI SRS-406-1

Wir leben Chancengleichheit und stehen für eine Gleichbehandlung aller Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder politischen Einstellung oder eines anderen Merkmals. Bei PCG geschieht das aus tiefster Überzeugung und gehört zur fest verankerten und gelebten Unternehmenskultur. Die Chancengerechtigkeit ist Teil des global geltenden Code of Conduct, deren Einhaltung alle Mitarbeiter:innen der PCG bei Beginn zustimmen müssen.

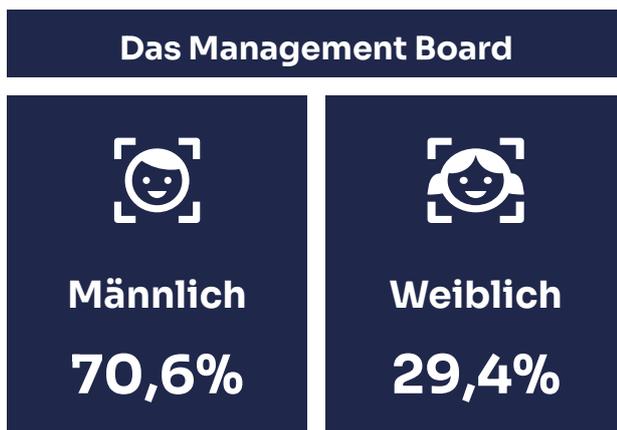
Die folgende Tabelle enthält Angaben zur Diversität in der gesamten Belegschaft:

	2021		2022	
	GESAMTZAHL	PROZENTSATZ ZUR GESAMTEN BELEGSCHAFT	GESAMTZAHL	PROZENTSATZ ZUR GESAMTEN BELEGSCHAFT
ANZAHL DER MITARBEITER GESAMT	98	100 %	284	100 %
FRAUEN	19	19,39 %	77	27,11 %
MÄNNER	79	80,61 %	207	72,89 %
DEUTSCHE STAATSBÜRGER	97	98,98 %	169	59,51 %
EU-STAATSBÜRGER (OHNE DEUTSCHLAND)	0	0 %	31	10,92 %
NICHT-EU-STAATSBÜRGER	1	1,02 %	84	29,58 %
MITARBEITER:INNEN MIT BEHINDERUNGEN	3	3,06 %	3	1,06 %

SOZIALES.

Der Frauenanteil unter unseren Beschäftigten in Deutschland und Österreich liegt bei knapp 20 % und soll weiter ausgebaut werden. Dafür haben wir verschiedene Programme und Maßnahmen ins Leben gerufen (gesonderte Events an Universitäten für weibliche IT-Kräfte sowie Prüfung aller Stellenanzeigen auf genderneutrale Sprache mit einer Spezialsoftware). An den PCG-Standorten in den weiteren Ländern wie Nord Mazedonien liegt der Frauenanteil unter den Beschäftigten bei knapp 40 %.

Das Management Board der PCG setzt sich aus 17 Personen zusammen – zwölf sind männlich, fünf weiblich. Der Frauenanteil liegt damit bei 29,4 %.



Unser Anspruch ist es, unseren Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz zu bieten, an dem sie sich wohl und sicher fühlen. So spielt beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der PCG eine große Rolle. Wir bieten individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle und Home-Office, Gleitzeit, Sonderurlaubstage beispielsweise für Hochzeit, Geburt und Umzug, standortbezogene Brauchumstage und individuelle Freistellungen. Wichtig sind uns Maßnahmen, die einen Erholungswert, eine langfristige Perspektive oder Erleichterungen für das Familienleben haben.

Auch unseren Mitarbeiter:innen mit einer Beeinträchtigung ermöglichen wir die Arbeit im Home-Office, das ihren Bedürfnissen zu 100 %

gerecht wird. Zusätzlich rüsten wir einige Türen an unseren Unternehmensstandorten um, sodass sie sich per Knopfdruck öffnen lassen und auch von Kolleg:innen im Rollstuhl uneingeschränkt genutzt werden können.

PCG ist ein Arbeitgeber, der Vielfalt und Chancengerechtigkeit fördert. Uns sind keine Diskriminierungsfälle innerhalb von PCG bekannt und wir versuchen, ein Arbeitsumfeld zu etablieren, in dem das auch so bleibt. Sollte es doch zu Fällen kommen, können sich unsere Mitarbeiter:innen an die zuständige Personalreferentin bzw. den zuständigen Personalreferenten oder die jeweilige Führungskraft wenden. Zudem steht allen Mitarbeiter:innen eine neutrale Kontaktstelle im Code of Conduct zur Verfügung. Die genannten Personen haben die Aufgabe, sich vertraulich mit den jeweiligen Vorfällen zu befassen und in Abstimmung mit der oder dem Betroffenen eine wünschenswerte Lösung zu finden.

Lernen und Entwicklung.

GRI SRS-403-9; GRI SRS-403-10; GRI SRS-403-4; GRI SRS-404-1

Für PCG gehört es zum Selbstverständnis, die Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiter:innen zu fördern und sicherzustellen.

Wir schaffen fortlaufend neue Arbeitsplätze und wollen unsere künftigen und neuen Mitarbeiter:innen bestmöglich auf die Tätigkeit in unserem Unternehmen vorbereiten. Um die Ausbildung neuer Cloud-Expert:innen zu fördern, hat PCG in Deutschland eine eigene Academy etabliert, deren Programm sich speziell an branchenfremde Personen wendet. Unser einjähriges Trainee-Programm ermöglicht IT-Einsteigern den Zugang zu den relevanten Hyperscaler-Plattformen von AWS, Microsoft und Google.

SOZIALES.

An unserem Standort in Nord Mazedonien wurden bereits einige Programme und Aktivitäten eingeführt, um Studierende direkt von der Uni einzustellen und sie dann auszubilden.

REGE BETEILIGUNG AN FORTBILDUNGEN

Zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit unserer bestehenden Mitarbeiter:innen investieren wir stetig in unser Trainings- und Weiterbildungsangebot. Das Ziel ist es, dass sich unsere Beschäftigten nach ihren eigenen Präferenzen und Fähigkeiten sowie technologisch und fachlich weiterentwickeln können. Die Mitarbeiter:innen können sämtliche Zertifizierungen, die sie selbst als sinnvoll erachten, nach eigenem Ermessen absolvieren.

Durch die enge Zusammenarbeit mit den Hyper-scalern AWS, Microsoft und Google erhalten unsere Beschäftigten die Möglichkeit, an Weiterbildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten von diesen Partnern zu partizipieren. Sie erhalten dafür Vorbereitungszeit während der Arbeitszeit und die Zertifizierungsgebühren werden übernommen.

Von unseren Beschäftigten werden Weiterbildungen rege wahrgenommen. Im Jahr 2022 nahmen die Mitarbeiter:innen in Deutschland 8.119 Stunden, in Österreich 1.101 Stunden und in der Firmengruppe PCG International (ehemals Miracle Mill, umfasst die Schweiz, Schweden, Nord Mazedonien, Griechenland und Bulgarien) 9.085 Stunden in Weiterbildung investiert.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeitsbedingte Verletzungen kommen bei PCG selten vor, da wir kein produzierendes Gewerbe sind. Im Berichtsjahr 2022 wurden uns keine betrieblichen Verletzungen angezeigt. Zu arbeitsbedingten Erkrankungen liegen uns keine Informationen vor, da diese von unseren Mitarbeiter:innen nicht gemeldet werden müssen.

Menschenrechte.

GRI SRS-412-1; GRI SRS-412-3; GRI SRS-414-1; GRI SRS-414-2

Wir halten uns an die international anerkannten Menschenrechte und lehnen menschenunwürdige Praktiken wie Menschenhandel, Kinderarbeit, Sklaverei, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit grundsätzlich ab. Unsere Unternehmensgrundsätze schließen die Zusammenarbeit mit Unternehmen, die solche Praktiken anwenden oder zulassen, vollständig aus.

Um Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen, haben wir diese Grundsätze auch in unserem Code of Conduct verankert. Dieser enthält Verhaltensregeln zum Schutz und zur Achtung der Menschenrechte und stellt diesbezüglich klare Regeln auf. Eine explizite Überprüfung unserer Standorte auf die Einhaltung der Menschenrechte fand 2022 nicht statt.

PCG Deutschland

8.119 Stunden

PCG Österreich

1.101 Stunden

PCG International

9.085 Stunden

Investierte Stunden in Weiterbildung im Jahr 2022

SOZIALES.

LIEFERKETTE

PCG hatte im Berichtsjahr 2022 keine neuen Lieferant:innen. Unsere bestehenden haben folgende Code of Conducts:



Aufgrund der Regelungen in den jeweiligen Code of Conducts gehen wir nicht davon aus, dass dort wesentliche negative soziale Auswirkungen vorkommen. Tatsächlich sind uns auch innerhalb der Lieferkette keine negativen Auswirkungen oder Eingriffe in die Menschenrechte bekannt. Um dies auch in Zukunft garantieren zu können, wollen wir eine Richtlinie für das Beschaffungsmanagement aufsetzen.

INVESTITIONEN

Als Cloud-Dienstleister tätigen wir in der Regel keine nennenswerten Investitionen. Wir investieren insbesondere in IT-Hardware wie Notebooks und Büroausstattung. Die Gebäude, in denen unsere Geschäftsstellen untergebracht sind, sind gemietet. Im Bankjargon wird unser Geschäftsmodell als „asset light“ bezeichnet.

Zudem sind wir schwerpunktmäßig in Europa tätig, wo bereits relativ hohe Menschenrechtsstandards gelten. Dementsprechend haben wir keine explizite Definition für erhebliche Investitionsvereinbarungen verfasst.

Gemeinwesen.

GRI SRS-201-1

PCG zahlt an allen Unternehmensstandorten in vollem Umfang Steuern. Darüber hinaus konnten wir uns im Berichtsjahr 2022 noch nicht im sozialen, ökologischen oder kulturellen Bereich an unseren Standorten einbringen, da alle Kräfte durch den Aufbau und die Weiterentwicklung des Unternehmens gebunden waren.

UNSER FINANZIELLES ERGEBNIS 2022

PCG berichtet über die Daten für 2022 im Jahresabschluss und wird diesen im Bundesanzeiger veröffentlichen.

UMSATZ
51.779.000 EUR

UMSATZ PRO MITARBEITER:IN
183.613 EUR

Eine Aufschlüsselung des Übertrags aus der obigen Tabelle wird aus Vertraulichkeits- sowie Wettbewerbsgründen nicht angegeben.

Politische Einflussnahme.

GRI SRS-415-1

Es entspricht weder unserem Handeln, noch ist es unsere Intention, politisch Einfluss auf Parteien oder staatliche Behörden zu nehmen. Daher tätigen wir auch keine direkten oder indirekten Geld- oder Sachzuwendungen an Parteien, Lobbyisten oder andere politische Organisationen und üben keinen politischen Einfluss aus.

SOZIALES.

Zudem versuchen wir nicht, im Vorfeld aktuelle Gesetzgebungsverfahren zu beeinflussen.

Gesetzeskonformes Verhalten.

GRI SRS-205-1; GRI SRS-205-3; GRI SRS-419-1

Unser Ziel ist ein vertrauensvoller, respektvoller und wertschätzender Umgang sowohl innerhalb der PCG als auch zu unseren Kund:innen, Partnerunternehmen, Lieferanten und anderen Personen, die beruflich mit uns in Kontakt stehen.



Daher hält sich die PCG mit 21 Standorten in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Schweden, Griechenland, Bulgarien und Nord Mazedonien an die in den jeweiligen Ländern geltenden Gesetze und Vorgaben. Dies erwarten wir in vollem Umfang auch von unseren Mitarbeiter:innen.

Im Berichtsjahr 2022 wurden weder Sanktionen noch Bußgelder aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION

Als größtes Risiko für Korruption wird der versuchte oder erfolgte Gewinn von Aufträgen durch unzulässige Gegenleistungen eingeschätzt. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, haben wir einen Code of Conduct veröffentlicht, der wichtige Handlungsweisen und Verhaltensnormen enthält. Er soll unseren Beschäftigten Orientierung im täglichen Handeln geben. Der Code of Conduct ist zudem in deutscher und englischer Sprache auf unserer Website für alle Interessierten einsehbar.

Wir lehnen jegliche Art von Bestechung und Korruption, ob aktiv oder passiv, entschieden ab. Verträge sind frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Allen Mitarbeitenden der PCG wird dadurch außerdem bekanntgemacht, dass Korruption mit sofortiger Entlassung sowie Anzeige bei Strafverfolgungsbehörden geahndet wird. Wie bereits erwähnt, müssen alle Mitarbeiter:innen der Einhaltung dieser Richtlinien zustimmen. Verstöße können den entsprechenden Kontaktpersonen gemeldet werden.

Der PCG sind im Berichtsjahr 2022 keine Korruptionsfälle bekannt geworden. Explizite Überprüfungen unserer Standorte fanden nicht statt.

Über PCG.

Die Public Cloud Group (PCG) unterstützt Unternehmen bei ihrer digitalen Transformation durch den Einsatz von Public Cloud-Lösungen.

Mit einem Portfolio, das darauf ausgerichtet ist, Unternehmen aller Größe auf ihrer Cloud Journey zu begleiten, sowie der Kompetenz von zahlreichen zertifizierten Expert:innen, mit denen Kunden und Partner gerne zusammenarbeiten, positioniert sich PCG als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner der Hyperscaler.

Als erfahrener Partner der drei relevanten Hyperscaler (Amazon Web Services, Google Cloud und Microsoft Cloud) hält PCG die höchsten Auszeichnungen der jeweiligen Anbieter und berät Sie als unsere Kunden in Ihrer Cloud Journey unabhängig.

Kontakt.

MAIL hello@pcg.io
TEL +49 (0) 7159 497920

Mehr Informationen auf
www.pcg.io

