



Public
Cloud
Group

UNSERE NACHHALTIGKEITSREISE

Public Cloud Group Nachhaltigkeits- bericht 2023.

Nachhaltigkeit ist ein essenzieller Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie bei PCG. 2023 haben wir weiter daran gearbeitet, einen direkten Mehrwert für die Menschen und unsere Umwelt zu schaffen. Erfahren Sie hier, welche Fortschritte wir erzielt haben.

Inhaltsverzeichnis.

Vorwort.	3	Umwelt.	16
Public Cloud Group im Porträt.	4	Genutzte Ressourcen. _____	16
Nachhaltigkeitsstrategie.	5	Ressourcenmanagement. _____	17
Strategische Analyse und Maßnahmen. ____	5	Klimaschutz. _____	18
Strategische Maßnahmen (Auszug). _____	5	Unser CO ₂ Fußabdruck. _____	19
Nachhaltigkeitsstrategie. _____	6	Soziales.	22
Zielsetzung für Nachhaltigkeit bei PCG in 2023. _____	7	PCG als attraktiver Arbeitgeber. _____	22
Wertschöpfungskette bei PCG. _____	8	Vielfalt und Chancengerechtigkeit. ____	23
Hyperscaler, Plattformen und strategische Partner. _____	9	Lernen und Entwicklung. _____	25
Corporate Governance & Compliance.	10	Menschenrechte. _____	26
Nachhaltigkeitsorganisation bei PCG. ____	10	Gemeinwesen. _____	26
Regeln und Prozesse. _____	11	Politische Einflussnahme. _____	26
Werte, Code of Conduct und kulturelle Verankerung der PCG. _____	12	Gesetzeskonformes Verhalten. _____	26
Vergütung und Anreizsysteme. _____	13	Über PCG.	28
Benefits und nicht-monetäre Anreize. ____	14	Kontakt. _____	28
Beteiligung von Anspruchsgruppen. ____	14		
Innovations- und Produktmanagement. _	15		

Vorwort.

Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen den freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht 2023 der PCG vorzustellen. In einer Zeit, in der Nachhaltigkeit in gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereichen stetig an Bedeutung gewinnt, profitieren wir davon, dass wir diesen Weg von Beginn an konsequent und zukunftsorientiert verfolgt haben.

Seit unserer Firmengründung 2021 ist Nachhaltigkeit eine zentrale Säule unserer Unternehmenskultur. Schon früh haben wir erkannt, dass es nicht nur um den Betrieb moderner Cloud-Lösungen geht, sondern vor allem um einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen, die unsere Zukunft sichern. Unsere Vision ist es, für Mitarbeiter:innen, Kunden, Partner:innen und die Umwelt echten Mehrwert zu schaffen.

Ein zentraler Meilenstein im Jahr 2023 war die Durchführung einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse. Sie hat uns systematisch dabei unterstützt, zu evaluieren, an welchen Stellen wir als Public Cloud Group den größten Hebel für nachhaltige Veränderungen haben.

Nachhaltigkeit verstehen wir als Teamsport – je mehr Menschen den Mehrwert nachhaltiger Aktivitäten erkennen, desto mehr können wir gemeinsam erreichen. Unsere Cloud-Lösungen verbinden Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Dabei profitieren wir von den kontinuierlich wachsenden Nachhaltigkeitsinitiativen unserer führenden Hyperscaler-Partner Amazon Web Services (AWS), Microsoft und Google, die ihr Angebot an nachhaltigen Services laufend erweitern. Zusätzlich haben wir Partnerschaften, etwa mit AMD, ausgebaut: moderne, energieeffiziente Prozessoren tragen maßgeblich zu einem nachhaltigeren

Betrieb von Infrastrukturen auf den Hyperscaler-Plattformen bei.

Mit Blick auf die kommenden Herausforderungen und Chancen werden wir unsere ESG-Ausrichtung weiter schärfen und konkrete Maßnahmen ableiten. Ich bin überzeugt, dass wir als engagiertes Team und vernetzte Gemeinschaft die Weichen für eine zukunftsfähige und nachhaltige Unternehmenslandschaft stellen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und freue mich auf Ihre Rückmeldungen.



Alina Schneider

Head of Sustainability, PCG



Public Cloud Group im Porträt.

Public Cloud Group (PCG) begleitet Unternehmen entlang ihrer gesamten Cloud-Journey – von der strategischen Beratung bis zum operativen Betrieb moderner Cloud-Lösungen. Als erfahrener Partner aller relevanten Hyperscaler – Amazon Web Services (AWS), Google und Microsoft – verfügen wir über höchste Zertifizierungen und beraten unsere Kunden unabhängig und lösungsorientiert.

Unser ganzheitliches Leistungsportfolio umfasst Cloud-Infrastruktur, Modern Work, Cloud Development sowie Cloud Security, SAP Cloud Services, Data & AI und Managed Cloud Operations (MCO). Damit unterstützen wir Kunden dabei, ihre IT-Landschaften effizient, flexibel und zugleich nachhaltig zu betreiben.

Ein wichtiger Meilenstein war der strategische Zusammenschluss im Oktober 2023: Die bisherigen Einheiten Cloudwürdig, Innovations ON, DI-ON.solutions sowie die Erweiterungen durch SWITCOM, Miracle Mill und LNW-Soft wurden unter der Dachmarke Public Cloud Group GmbH

gebündelt. Dieser Merger vereint spezialisierte Fachkompetenzen und stellt unseren Kunden gebündelte Expertise aus einer Hand zur Verfügung.

Im Jahr 2023 zählte unser Team weltweit knapp 300 Expertinnen – ein Beleg für die Tiefe und Qualität unserer Leistungen. Über 1.500 Kunden aus Mittelstand und Enterprise-Segmenten sowie öffentliche und private Bildungseinrichtungen vertrauen auf unsere Lösungen; darunter bekannte Namen wie Allianz, Burger King, Flaconi, Generali, HelloFresh, KlassikRadio, Linde Group, Lorenz, McDonald's, myposter, N26, Veolia und Viessmann.

Weitere Erfolgsgeschichten und detaillierte Informationen zu unserem Leistungsangebot finden Sie auf unserer Website: pcg.io.

PCG BESSER KENNENLERNEN



Nachhaltigkeitsstrategie.

Strategische Analyse und Maßnahmen.

Unsere strategische Ausrichtung fußt auf einem kontinuierlichen Evaluationsprozess, mit dem wir nachhaltige Potenziale systematisch identifizieren und gezielt heben. Schon bei der Gründung im Juli 2021 haben wir Nachhaltigkeit als integralen Teil unserer Unternehmensarchitektur verankert. Sie durchdringt heute alle relevanten Entscheidungen und wird im eigens dafür geschaffenen Ressort „**PCG X Sustainability**“ aktiv gesteuert.

Strategische Maßnahmen (Auszug).

VERANTWORTUNG UND FÜHRUNG

Nachhaltigkeit hat bei uns ein Gesicht: Als Head of Sustainability und Mitglied des Management Boards leitet Alina Schneider die Definition, Umsetzung und Weiterentwicklung unserer umweltbezogenen Maßnahmen.

TRANSPARENZ UND MONITORING

Seit 2021 erstellen wir jährlich eine Klimabilanz (Scope 1 & 2) und haben diese ab 2022 auf Scope 3 erweitert. Das erlaubt uns, unseren Status quo transparent darzustellen, Reduktionspotenziale zu identifizieren und verbleibende Emissionen über ausgewählte Klimaschutzprojekte auszugleichen.

OPERATIVE MASSNAHMEN (AUSZUG)



Reise-Policy: Mitarbeitende werden ermutigt, auf Inlandsflüge zu verzichten und alternative Reisen mit der Bahn zu nutzen. Unser internes Buchungstool zeigt bei Flugoptionen automatisch die potenzielle CO₂-Einsparung durch die Zugreise an.



GoGREEN-Versand: Alle Sendungen werden mit der DHL-GoGreen-Option verschickt – so werden Versand-Emissionen durch Kompensation ausgeglichen.



Merchandise: Werbeartikel und Kleidung beziehen wir nachhaltig: Kleidungsstücke stammen aus europäischer Produktion (z. B. Bio-Baumwolle), Werbemittel werden nur in kleiner Auflage und aus recycelten bzw. nachhaltigen Materialien produziert.



Verpflegung: Getränke in PCG Offices werden ausschließlich in Glasflaschen bezogen; Mehrwegsysteme haben Vorrang.



Digitale Visitenkarten: Papiergebundene Visitenkarten ersetzen wir durch ein cloud-basiertes Tool für digitale Kontakte.

Angesichts externer Herausforderungen – Inflation, Energiekrisen, Lieferengpässe, Fachkräftemangel und Klimawandel – setzen wir gezielt auf Technologien und Partnerschaften, etwa mit führenden Hyperscalern (AWS, Google, Microsoft) und Technologiepartnern wie AMD. Ziel ist es, den ökologischen Fußabdruck der digitalen Transformation kontinuierlich zu reduzieren.

Mit dieser Kombination aus strategischem Management und konkreten Maßnahmen positioniert sich die Public Cloud Group als Vorreiter für eine nachhaltige digitale Transformation – zum Nutzen unserer Kunden, Mitarbeitenden und der Umwelt.

24

Zielsetzungen und Maßnahmen für eine nachhaltigere PCG ab 2024

Der zweite Nachhaltigkeitsbericht (Scope 1-3) 2023

23

Bestimmung der wesentlichen Themen 2023

Der erste Nachhaltigkeitsbericht 2022

22

Die erste Klimabilanz (Scope 1-2) 2022

Nachhaltigkeit bei PCG erhält ein Gesicht 2021

21

Aufbau einer Nachhaltigkeitsstrategie 2021

UNSERE ERSTEN SCHRITTE IM ESG-BEREICH.

Um unsere Bemühungen in diesem Bereich auf ein festes Fundament zu stellen, hat PCG bereits mit der Firmengründung in 2021 eine Vielzahl an notwendigen Schritten eingeleitet.

Nachhaltigkeitsstrategie.

Nachhaltigkeit ist bei der PCG kein Add-on, sondern ein strategischer Kernbestandteil unseres Handelns. Bereits seit der Gründung im Juli 2021 verankern wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte systematisch in unserer Unternehmenssteuerung. Das Ressort **PCG X Sustainability** steuert die Aktivitäten zentral; die strategische Verantwortung liegt bei der Head of Sustainability, Alina Schneider, die als Mitglied des Management Boards die Definition und Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsziele verantwortet.

Ein wichtiger Grundpfeiler unserer Strategie ist die jährliche Erfassung und Bewertung unserer Emissionen: Die erste Klimabilanz nach dem GHG-Protocol wurde für 2021 (Scope 1 & 2) erstellt; für 2022 haben wir die Bilanz erstmals um Scope 3 erweitert. Auf dieser Datenbasis leiten wir konkrete Reduktionsziele ab, identifizieren Maßnahmen und gleichen verbleibende Emissionen über geprüfte Klimaschutzprojekte aus.

MITARBEITER:INNEN IM ZENTRUM: WESENTLICHKEITSANALYSE 2023

Im Jahr 2023 haben wir systematisch unsere Mitarbeitenden eingebunden und eine unternehmensweite Wesentlichkeitsumfrage durchgeführt, um datenbasiert zu ermitteln, wo PCG den größten Hebel für nachhaltige Wirkung hat. Aus den Ergebnissen haben sich fünf zentrale Handlungsfelder herauskristallisiert, die wir unter den ESG-Gedanken zusammenfassen:

E – Nachhaltige Produkte & Services:

Förderung und Implementierung nachhaltiger Angebote für unsere Kunden.

E – CO₂-Management:

Messen, Reduzieren und, wo nötig, Kompensieren unserer Emissionen.

S – Soziales Engagement:

Unterstützung und Förderung des gesellschaftlichen Engagements unserer Mitarbeitenden.

S – Nachhaltige Unternehmenskultur:

Nachhaltigkeit als gelebten Teil unserer Werte und des Arbeitsalltags verankern.

G – Compliance & Wissen:

Relevante Gesetze und Richtlinien kennen und das notwendige Wissen intern vermitteln.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse dienen als Entscheidungsgrundlage: Sie lenken unsere Prioritätensetzung, die Allokation begrenzter Ressourcen und die Entwicklung konkreter Maßnahmenpläne.

**KONTINUIERLICHES VORGEHEN UND
BERICHTERSTATTUNG**

Teil unserer Strategie ist die feste Verpflichtung zu Transparenz und Kontinuität: Für jedes Jahr erstellen wir eine Klimabilanz und einen Nachhaltigkeitsbericht. So können wir Fortschritte messen, Optimierungspotenziale aufzeigen und unsere Strategie iterativ anpassen. Operative Maßnahmen werden bereichsübergreifend umgesetzt und in die Unternehmensprozesse integriert, damit Nachhaltigkeit messbar, wirksam und langfristig verankert bleibt.

Zielsetzung für Nachhaltigkeit bei PCG in 2023.

Im Jahr 2023 ist PCG noch ein junges und stark wachsendes Unternehmen. Ein Großteil unserer Energie fließt in das Skalieren von Teams, Kundenprojekten und in die Etablierung stabiler, wiederholbarer Prozesse. Nachhaltigkeit wird dabei nicht als separates Projekt gesehen, sondern aktiv in diesen Entwicklungsprozess integriert. Gleichzeitig gibt es – verständlicherweise bei schnellem Wachstum und einem gerade abgeschlossenen Merger – noch einzelne lose Enden, die wir gezielt schließen müssen.

Vor diesem Hintergrund haben wir unsere Zielsetzung für 2023 wie folgt konkretisiert:

■ Prozesse nach dem Merger standardisieren:

Nachhaltigkeit wird von Anfang an in vereinheitlichte Prozesse eingebettet (z. B. Einkauf, HR, Beschaffung von Merch, Travel-Policy). Ziel ist, schnelle Hebel zu nutzen und Redundanzen zu vermeiden.

■ Operationalisierung der Wesentlichkeitsanalyse:

Die in 2023 durchgeführte Mitarbeiter:innen-Umfrage liefert datenbasierte Prioritäten. Diese Ergebnisse setzen wir unmittelbar in priorisierte Maßnahmenpläne um und adressieren zuerst die Themen mit dem größten Hebel.

■ Governance und Datenbasis stärken:

Aufbau klarer Verantwortlichkeiten, eines Minimum-Prozesses zur Datenerhebung für die jährliche Klimabilanz (Scope-1/2/3) und Einrichtung grundlegender KPIs, damit wir Fortschritt messen und Lücken schließen können.

- **Schnelle, sichtbare Maßnahmen (Quick Wins):**

Umsetzung leichter Hebel (z. B. PCG Merch Shop mit nachhaltigen Produkten, Bahn-first-Reise-Policy, GoGREEN-Versand), um kurzfristig Wirkung zu zeigen und die Kultur zu stärken.

- **Kapazitäten und Skills aufbauen:**

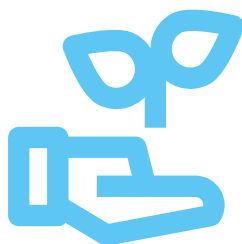
Schulungen, Knowledge-Sharing (via „PCG X Sustainability“ im Intranet) und Integration des Themas in die Welcome Days sorgen dafür, dass Nachhaltigkeit bei neuen Kolleg:innen von Anfang an mitgedacht wird.

- **Lose Enden priorisieren und schließen:**

Identifikation offener Punkte (z. B. unterschiedliche Reporting-Formate aus den ehemaligen Einheiten, Datenlücken in Scope-3-Kategorien) und Planung eines klaren Schließungsfahrplans mit Verantwortlichkeiten und Deadlines.

Wertschöpfungskette bei PCG.

Als reines Dienstleistungsunternehmen stellt PCG keine physischen Produkte her. Unsere Kunden beziehen Cloud-Dienstleistungen, digitale Produkte und Services – etwa Software, virtuelle Arbeitsplätze (Modern Work) oder SAP-Cloud-Lösungen – und leisten damit bereits einen ersten, relevanten Beitrag zur Schonung von Ressourcen. Die Verlagerung von On-Premise-Rechenzentren in die Public Cloud reduziert den Bedarf an eigener Hardware, Kühlung und Stromversorgung und senkt so Energie- und Wasserverbrauch sowie Emissionen.



UNSERE ROLLE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

PCG baut die Wertschöpfungskette auf einem nachhaltigen Fundament auf und übernimmt dabei mehrere verbindende Funktionen:

- **Beratung & Architektur:**

Wir entwerfen nachhaltige Cloud-Architekturen (inkl. SAP-Deployments) mit dem Ziel, Energieeffizienz, Skalierbarkeit und Kostentransparenz zu maximieren.

- **Migration & Implementierung:**

Wir führen Migrationen zu Hyperscalern durch, optimieren Workloads und sorgen für eine ressourcenschonende Inbetriebnahme.

- **Optimierung & Betrieb:**

Im Managed-Betrieb (MCO) überwachen und optimieren wir Ressourcen (Rightsizing, Auto-Scaling, effiziente Storage-Nutzung) und setzen Automatisierungen zur Effizienzsteigerung ein.

- **Service-Entwicklung:**

Wir entwickeln Cloud-native und SAP-kompatible Services, die auf nachhaltige Nutzung und Langlebigkeit ausgelegt sind.

- **Transparenz & Reporting:**

Wir erfassen Nutzungsdaten, erstellen Klimabilanzen und liefern belastbare Grundlagen, damit Kunden ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele erreichen können.

Hyperscaler, Plattformen und strategische Partner.

Unsere technische Basis bilden primär die drei großen Hyperscaler AWS, Microsoft und Google – sie liefern die Cloud-Infrastruktur, auf der unsere Lösungen laufen.

■ Amazon Web Services (AWS)

<https://aws.amazon.com/de/sustainability/>

■ Microsoft

<https://www.microsoft.com/de-de/nachhaltigkeit>

■ Google

<https://sustainability.google/>

Daneben arbeiten wir gezielt mit spezialisierten Technologie- und Plattformpartnern zusammen, um die Funktionalität und Nachhaltigkeit unserer Services zu erhöhen:

■ SAP

Als Anbieter von SAP-Cloud-Services integrieren und betreiben wir SAP-Landschaften (z. B. S/4HANA-Deployments) auf Cloud-Plattformen. SAP-Cloud-Szenarien erlauben es Kunden, geschäftskritische Anwendungen effizient und nachhaltig zu betreiben.

<https://www.sap.com/germany/products/sustainability/our-approach.html>

■ AMD

Durch die Partnerschaft mit AMD nutzen wir moderne, energieeffiziente Prozessoren und Architekturansätze, die den Strombedarf pro Rechenleistung reduzieren – ein Hebel zur Senkung des ökologischen Fußabdrucks im Betrieb.

<https://www.amd.com/en/corporate/corporate-responsibility/environmental-sustainability.html>

■ Asana & Collaboration-Tools

Tools wie Asana unterstützen Modern-Work-Konzepte, reduzieren Meeting-Overhead und fördern effiziente, digitale Zusammenarbeit – das reduziert Reisebedarf und steigert organisatorische Effizienz.

<https://investors.asana.com/esg>

■ Weitere Technologie- und Lösungsanbieter

Je nach Kundenanforderung binden wir weitere spezialisierte Partner ein (z. B. für Security, Backup, Observability oder kosten-/carbon-optimierte Cloud-Services).

NACHHALTIGKEITSWIRKUNG ENTLANG DER Wertschöpfungskette

Die Nachhaltigkeitswirkung entsteht nicht nur durch die technische Überführung in die Cloud, sondern durch ganz konkrete Optimierungen: effizientere Ressourcennutzung, Abschalten ungenutzter Instanzen, Nutzung energieeffizienter Hardware-Optionen, Auswahl nachhaltiger Regionen/Anbiernetze und Nutzung von Cloud-Funktionen zur Workload-Steuerung. PCG trägt dazu bei, diese Hebel bei Kunden zu identifizieren und umzusetzen – die messbaren Einsparungen (z. B. Energie, CO₂, Wasser) treten dabei auf Seiten der Kunden auf.

STEUERUNG UND ZUSAMMENARBEIT

Wir informieren uns fortlaufend über die Nachhaltigkeitsstrategien unserer Partner und berücksichtigen diese Aspekte bei Auswahl und Integration. Lieferanten- und Partnerbewertungen, vertragliche Nachhaltigkeitsanforderungen sowie transparente Reporting-prozesse sind Teil unserer Lieferkettensteuerung, sodass die Wertschöpfungskette insgesamt resilienter und nachhaltiger wird.

Corporate Governance & Compliance.

Nachhaltigkeitsorganisation bei PCG.

Bereits bei der Gründung der PCG wurde Nachhaltigkeit auf Führungsniveau verortet: **Alina Schneider** wurde als Head of Sustainability ins Management Board berufen und bündelt seitdem die Verantwortung für Strategie, Reporting und Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Im Jahr 2023 haben wir unsere Organisation gezielt weiterentwickelt: Mit der Erweiterung der Klimabilanz um Scope-3-Emissionen stieg Menge und Komplexität der zu erfassenden Daten erheblich. Deshalb wurde ein dediziertes **Sustainability-Team** etabliert, das die operativen Aufgaben rund um Erhebung, Analyse und Kommunikation der Daten übernimmt.

Wesentliche Merkmale und Aufgaben des Teams:

- **Strategische Leitung:**
Alina Schneider behält die fachliche und strategische Verantwortung und steuert das Team aus dem Management heraus.
- **Operative Verantwortung:**
Das Sustainability-Team erstellt eigenverantwortlich die jährliche Klimabilanz, bereitet die Nachhaltigkeitsberichte auf und koordiniert Maßnahmen zur Zielerreichung.
- **Schnittstellenfunktion:**
Das Team fungiert als zentrale Anlaufstelle für Fachbereiche (z. B. HR, IT, Finance, Sales), bündelt Informationen und sorgt für eine bereichsübergreifende Umsetzung von Maßnahmen.

- **Interdisziplinäres Arbeitsmodell:**
Teammitglieder bringen Nachhaltigkeit als Teil ihrer Rolle ein – sie arbeiten hybrid, übernehmen also sowohl Sustainability-Aufgaben als auch Tätigkeiten in anderen Teams der PCG. Dadurch wird Nachhaltigkeit direkt in die operativen Abläufe integriert.
- **Verankerung und Wirkung:**
Durch diese Struktur stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit nicht nur auf Management-Ebene geplant, sondern praktisch in den Arbeitsalltag der gesamten Organisation getragen und messbar gemacht wird.

Mit diesem Aufbau stärken wir die Verantwortlichkeit, verbessern die Datenqualität und schaffen gleichzeitig die organisatorischen Voraussetzungen, um nachhaltige Maßnahmen systematisch zu planen, umzusetzen und zu überwachen.



UNSERE WERTE



Create
Customer Value



Be Considerate



Take Action



Be Transparent



Be Curious



Be Collaborative

Regeln und Prozesse.

Die Public Cloud Group (PCG) wurde 2021 gegründet und vereint die langjährige Erfahrung mehrerer etablierter Unternehmen – namentlich Cloudwürdig, Innovations ON und DI-ON.solutions – ergänzt durch spätere Erweiterungen wie SWITCOM, Miracle Mill und LNW-Soft. Diese Unternehmen waren vormals jeweils in spezifischen Fachbereichen führend tätig und haben sich unter der Marke PCG zusammengefunden, um gebündelt nachhaltige und innovative Cloud-Lösungen zu entwickeln.

Bereits bei unserer Gründung haben wir frühzeitig Maßnahmen, Regeln und Prozesse im Bereich Nachhaltigkeit implementiert – und damit auf bewährte Expertise gesetzt, um von Beginn an nachhaltige Standards zu etablieren. Transparenz spielt dabei eine zentrale Rolle: Die aktuellen Ergebnisse und Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit werden regelmäßig in den monatlich stattfindenden **PCG Company Meet Calls** vorgestellt. Die Rubrik „**PCGX Sustainability**“ im Intranet bündelt alle relevanten Informationen – von bisherigen Berichten und der Strategie bis zur Vorstellung des Sustainability-Teams. Außerdem wird Nachhaltigkeit in den vierteljährlichen **Welcome Days** systematisch neuen Kolleg:innen vermittelt, sodass jede:r von Beginn an versteht, wie wir Nachhaltigkeit denken und umsetzen.

Ein bedeutender Meilenstein war der abgeschlossene Merger der einzelnen Einheiten zur **Public Cloud Group** im September 2023. Durch diesen Zusammenführungsschritt konnten wir heterogene Systeme und unterschiedliche Datentöpfe konsolidieren und so eine deutlich belastbarere Basis für unsere CSR- und Klimadaten schaffen. Die Konsolidierung unterstützt uns dabei, Reporting-Prozesse zu standardisieren, Datenlücken zu schließen und die Steuerung nachhaltigkeitsrelevanter Maßnahmen zu verbessern.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer kontinuierlichen Weiterentwicklung ist die durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kapitel „**Nachhaltigkeitsstrategie**“). Auf ihrer Basis definieren wir weitere Regeln und Prozesse, adressieren unsere zentralen Handlungsfelder und leiten geeignete Leistungsindikatoren sowie Planungs- und Kontrollmechanismen ab. Dabei orientieren wir uns an anerkannten Reporting-Standards und Best-Practices, um Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz unserer Aussagen sicherzustellen.

Mit diesem strukturierten Regelwerk und den klar definierten Prozessen stellt die Public Cloud Group sicher, dass Nachhaltigkeit fest im Unternehmensalltag verankert ist und dauerhaft einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation leistet.

Werte, Code of Conduct und kulturelle Verankerung der PCG.

Bereits 2022 haben wir unsere globalen Company-Werte sowie Vision, Mission und unser „Why“ klar definiert. Diese Leitlinien basieren auf sechs zentralen Prinzipien und dienen seitdem als Richtschnur für unser tägliches Handeln – intern wie nach außen.

Im Jahr 2023 haben wir die Werte konsequent im Unternehmen verankert. Alle Mitarbeiter:innen wurden aktiv in die Kommunikation der Leitlinien einbezogen. Besonders im Einstellungsprozess spielen die Werte eine zentrale Rolle: Neben dem fachlichen „Skill-Fit“ prüfen wir bewusst auch den „Cultural-Fit“, damit neue Kolleg:innen nicht nur fachlich, sondern auch wertemäßig zu PCG passen. Unsere Werte werden neuen Mitarbeitenden bereits während der Onboarding-Phase vermittelt – etwa in den regelmäßig stattfindenden **Welcome Days** in Deutschland und Österreich sowie über die standardisierten internationalen

Onboarding-Prozesse. Dort werden die sechs Prinzipien nicht nur vorgestellt, sondern im konkreten Unternehmenskontext erklärt und diskutiert.

Die Werte sind zudem integraler Bestandteil unseres Performance-Managements: Bei Beurteilungen fließen neben messbaren Ergebnissen und KPIs auch das Verhalten und die gelebten Werte in die Bewertung ein. So stellen wir sicher, dass die gewünschte Kultur nicht nur formuliert, sondern auch gelebt und anerkannt wird.

CODE OF CONDUCT

Unsere Werte haben wir 2022 in einem verbindlichen Code of Conduct verankert. Der Verhaltenskodex enthält Regeln, Erwartungen und Hinweise zu zentralen Themen, unter anderem:

- 
- **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**
 - **Meldewege bei Verstößen oder unethischem Verhalten**

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, den Code of Conduct zu lesen und dessen Einhaltung zu bestätigen. Für jede Landesgesellschaft haben wir eine oder mehrere lokal verantwortliche Kontaktpersonen benannt, an die sich Mitarbeiter:innen vertraulich wenden können. Meldungen werden vertraulich behandelt und es werden keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen.

Der Code of Conduct ist öffentlich einsehbar und bildet die Grundlage für unsere tägliche Zusammenarbeit – als verbindliches Regelwerk und als Ausdruck dessen, wofür PCG steht.

PCG CODE OF CONDUCT ENTDECKEN

Vergütung und Anreizsysteme.

Auch im Berichtsjahr 2023 verfolgt die PCG ein abgestimmtes System aus monetären und nicht-monetären Anreizen, das darauf abzielt, faire Vergütung sowie ein attraktives, wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.



GRUNDPRINZIPIEN

Gleichbehandlung und Transparenz

In den EU-Staaten orientiert sich die PCG an den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes mit dem Ziel einer geschlechtsunabhängigen Vergütung. In Nord Mazedonien wird der Gender-Pay-Gap regelmäßig erhoben und proaktiv angesprochen. Generell bestehen innerhalb der PCG keine geschlechtsbezogenen Differenzierungen in der Bezahlung.

Marktorientierung

Da branchenweit keine flächendeckenden Tarifverträge bestehen, richtet sich die Vergütung an marktüblichen Standards und den arbeitsrechtlichen Vorgaben der jeweiligen Länder aus. Die Gehaltsstruktur basiert auf einheitlichen Regelungen und ist so gestaltet, dass sie nachvollziehbar und fair ist.

Komponenten der Vergütung

Mitarbeitende erhalten ein fixes Grundgehalt; ergänzend können – abhängig von Rolle und Landesgesellschaft – variable Anteile oder weitere finanzielle Incentives gewährt werden. Für Führungskräfte besteht ein Modell aus fixen und variablen Bestandteilen; die konkrete Ausgestaltung erfolgt in Abstimmung mit dem zuständigen Mitglied des Management Boards.

Keine Kopplung an Nachhaltigkeitsziele (Stand 2023)

Eine direkte Verknüpfung von Vergütungsbestandteilen mit Nachhaltigkeitskennzahlen ist zum Berichtszeitpunkt nicht implementiert.

VERTRAULICHKEIT

Aus wettbewerbsstrategischen Gründen veröffentlicht PCG keine detaillierten Angaben zu konkreten Gehaltshöhen. Die internen Systeme stellen jedoch sicher, dass Vergütung transparent, nachvollziehbar und gerecht angewendet wird.

Benefits und nicht-monetäre Anreize.

Ergänzend zur finanziellen Vergütung bietet PCG 2023 ein Portfolio nicht-monetärer Leistungen, die das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern und deren Bindung an das Unternehmen stärken. Dazu gehören unter anderem:

- **gemeinschaftliche Veranstaltungen zur Stärkung des Teamgeists,**
- **Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie,**
- **kostenfreie Bereitstellung von Getränken, Snacks und Obst.**
- **Mobilitäts- und Sportangebote (bspw. Wellpass in einzelnen Ländern)**

Bei der Gestaltung dieser Benefits wird der Nachhaltigkeitsaspekt berücksichtigt. Die operative Verantwortung für die Ausgestaltung liegt in der Regel bei den jeweiligen Fachbereichen (insbesondere HR); alle Maßnahmen werden in Abstimmung mit dem Management Board umgesetzt. Zusätzliche, landesspezifische Leistungen werden je nach Landesgesellschaft bedarfsgerecht angeboten.

Beteiligung von Anspruchsgruppen.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 baut auf der Transparenz und den Erkenntnissen der Vorjahre auf. Während der Bericht 2022 bereits einen umfassenden Status quo – inklusive Klimabilanz für Scope 1–3 über zwölf Monate – abbildete, dokumentiert der aktuelle Bericht

unsere Fortschritte und die nächste Phase der Stakeholder-Einbindung.

Im Jahr 2023 haben wir den ersten Teil unserer Wesentlichkeitsanalyse erfolgreich umgesetzt und gezielt unsere Mitarbeiter:innen als interne Anspruchsgruppe befragt. Die daraus gewonnenen, datenbasierten Erkenntnisse bilden die Grundlage dafür, in den kommenden Jahren weitere interne und externe Anspruchsgruppen in den Befragungsprozess einzubeziehen und so die für PCG zentralen Themen noch umfassender zu identifizieren.

Zu unseren zentralen Anspruchsgruppen zählen:

- **Mitarbeiter:innen**
Sie stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Ihr Engagement, ihre Perspektiven und ihr Wissensinput sind entscheidend dafür, welche Themen wir priorisieren und wie wir Maßnahmen gestalten.
- **Kunden und Kundenunternehmen**
Als Anwender:innen unserer Cloud-Lösungen liefern sie wichtige Impulse: Ihre Anforderungen, Erwartungen und Erfahrungen fließen direkt in die Entwicklung nachhaltiger Services ein.
- **Anteilseigner:innen und Kapitalgeber:innen (Investor:innen)**
Investoren unterstützen uns strategisch und finanziell; ihre Sichtweisen helfen, Nachhaltigkeitsziele marktfähig und langfristig tragfähig zu machen.
- **Technologische Partnerunternehmen**
Kooperationen mit Hyperscalern und weiteren Technologiepartnern ermöglichen Zugang zu nachhaltigen Services und innovationstreibenden Lösungen, von denen wir und unsere Kunden profitieren.

■ Umwelt und Ökosystem

Themen wie Energieeffizienz, Ressourcenschonung und die Reduktion von Reise-Emissionen stehen für uns im Fokus, weil sie den direkten Beitrag der digitalen Transformation zur Schonung natürlicher Ressourcen adressieren.

Durch die enge Einbindung dieser Anspruchsgruppen und die kontinuierliche Überprüfung unserer Annahmen stellen wir sicher, dass unsere Maßnahmen praxisnah, wirksam und bedarfsorientiert sind. Die Ergebnisse der 2023 durchgeführten Mitarbeiter:innen-Befragung werden nun genutzt, um Prioritäten zu setzen, Maßnahmenpläne zu entwickeln und die Stakeholder-Beteiligung schrittweise auszuweiten.

Innovations- und Produktmanagement.

Als Public-Cloud-Dienstleister begleiten wir unsere Kunden entlang der gesamten Cloud Journey – von der Strategie bis zur Operabilität – und integrieren moderne technologische Lösungen. Die Public Cloud ist dabei die ökologisch effizienteste Form, IT-Infrastruktur zu betreiben: Kunden können auf eigene Rechenzentren verzichten, die hohen Wasser-, Strom- und Kühlmittelbedarf verursachen. Zudem erlauben Modelle der Hyperscaler wie Load-Balancing oder Pay-per-Use, dass nur tatsächlich genutzte Ressourcen bezahlt werden.

Unsere führenden Hyperscaler – darunter AWS, Microsoft und Google – treiben ihre Nachhaltigkeitsstrategien kontinuierlich voran und streben langfristig Klimaneutralität an. Von diesen Entwicklungen profitieren sowohl wir als Dienstleister als auch unsere Kunden, die deren Plattformen nutzen (siehe Kapitel „Wertschöpfungskette bei PCG“ für Details).

Unsere Arbeit wirkt über technische Optimierungen hinaus positiv auf soziale, ökonomische und ökologische Aspekte bei Kunden: Konkrete Effekte wie Energie- oder Wassereinsparungen sind unmittelbar beim jeweiligen Unternehmen messbar. Innerhalb der PCG trägt die Digitalisierung ebenfalls zu Ressourceneffizienz bei – wir reduzieren Papierverbrauch und verlagern viele Meetings in den digitalen Raum.



Als wachsendes Unternehmen leisten wir auch einen Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit: Wir schaffen beständig neue Arbeitsplätze und ermöglichen mit unserem Ausbildungsprogramm auch branchenfremden Talenten den Einstieg in die IT. Dabei achten wir auf sichere, chancengleiche und faire Vergütung.

Finanziell investieren wir primär aus dem Free Cashflow in den Ausbau unseres Geschäfts – in Mitarbeiter:innen, Kunden, das Serviceportfolio und gezielte Akquisitionen. Ergänzend sorgen strategische Partnerschaften, etwa mit AMD, dafür, dass unsere Services noch nachhaltiger werden: Moderne, energieeffiziente Prozessoren helfen, den Strombedarf pro Rechenleistung zu senken und damit den ökologischen Fußabdruck beim Betrieb auf Hyperscaler-Plattformen zu reduzieren.

Durch dieses ganzheitliche Innovations- und Produktmanagement bieten wir unseren Kunden nicht nur zukunftsfähige Cloud-Lösungen, sondern unterstützen sie auch dabei, messbare Fortschritte in Richtung nachhaltiger IT-Landschaften zu erzielen.

Umwelt.

Genutzte Ressourcen.

Als Cloud-Dienstleister unterscheidet sich unser Ressourcenverbrauch grundlegend von produzierenden Unternehmen: Wir greifen nicht direkt auf weltweite Rohstoffvorkommen zurück, sondern benötigen für unsere Bürostandorte primär Energie und Fläche. Diese bewusste Fokussierung ermöglicht es uns, gezielt an den wesentlichen Stellschrauben für mehr Nachhaltigkeit zu arbeiten.

Verantwortungsvoller Ressourceneinsatz ist fest in unserer Unternehmensführung verankert: Das Management Board berücksichtigt ökologische Auswirkungen systematisch in einer Vielzahl von Geschäftsentscheidungen und Betriebsabläufen. Bei neuen Entwicklungen fließen unsere Bestrebungen zur Ressourcenschonung und CO₂-Reduktion von Beginn an in die Planung ein.

Unsere wesentlichen Ressourcen im Jahr 2023:

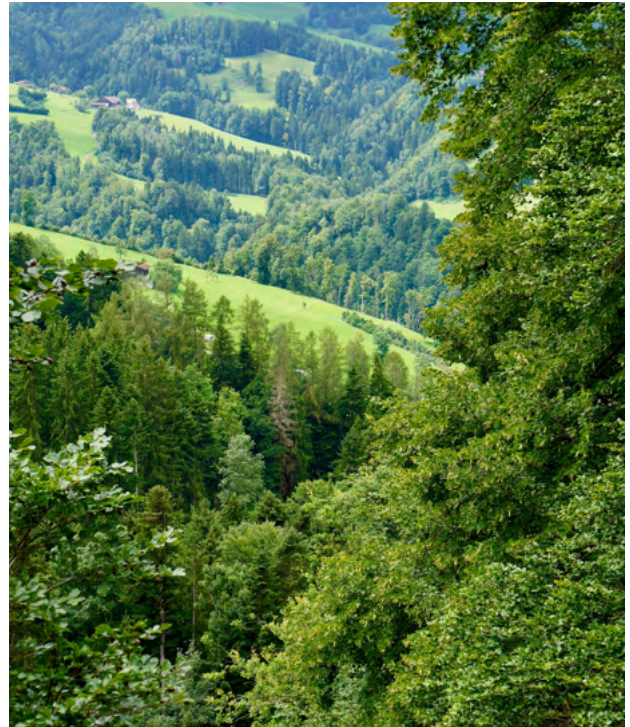
ENERGIE

470,37 MWh Gesamtverbrauch
(249,55 MWh in 2022)

FLÄCHE

3.769 qm
(3.533 qm in 2022)

Weitere Ressourcen wie Wasser beziehen wir von örtlichen Versorgungsunternehmen, und auch Abfall fällt nur in haushaltsüblichen Mengen an. Beide haben als Dienstleistungsunternehmen keinen nennenswerten Einfluss auf unsere Klimabilanz. Auf die detaillierte Erfassung von Materialien verzichten wir bewusst, da diese für



unser Geschäftsmodell nicht wesentlich sind – unser Fokus liegt auf den klimarelevanten Faktoren Energie und Wärme.

DER ENERGIEVERBRAUCH DER PCG

Mit **470,37 MWh Gesamtenergieverbrauch** in 2023 verzeichneten wir einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (249,55 MWh). Dieser erklärt sich u.a. durch die vollständige Integration unserer Akquisitionen: Während Unternehmensbereiche wie "PCG International" (ehemals Miracle Mill) 2022 nur anteilig berücksichtigt wurden, fließen sie nun vollständig in unsere Bilanz ein.

Unser Energiemix setzt sich aus Strom und Wärmeenergie (Fernwärme, Erdgas & Heizöl) zusammen. Die Verbrauchsdaten stammen aus Nebenkostenabrechnungen und direkten Abrechnungen der Energieversorger. Für die kommenden Jahre haben wir uns das klare Ziel gesetzt, diesen Verbrauch zu reduzieren – ein wichtiger Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Ressourcenmanagement.

Ende 2023 führten wir eine umfassende interne Wesentlichkeitsbefragung durch, um unser Ressourcenmanagement strategisch neu auszurichten. Basierend auf den Ergebnissen definierten wir qualitative Ziele und konkrete Maßnahmen, die ab 2024 kommuniziert werden und in den Folgejahren ihre Wirkung entfalten.

FÜNF SÄULEN FÜR NACHHALTIGES WACHSTUM

Die Wesentlichkeitsanalyse identifizierte fünf Zielbereiche mit dem größten Hebel für unsere Nachhaltigkeitsstrategie:

Environment – Ökologische Verantwortung

- **Sustainable Products & Services:**
Entwicklung und Förderung nachhaltiger Services wie Sustainability Assessments und Well-Architected Framework Reviews (WAFR), die unseren Kunden helfen, ihre eigene Umweltbilanz zu verbessern
- **CO₂-Reduktion:**
Systematische Verringerung oder Kompensation unserer eigenen Treibhausgasemissionen

Social – Gesellschaftliche Verantwortung

- **Social Engagement:**
Aktive Teilnahme an gesellschaftlichen Initiativen und Ausrichtung eigener Corporate Events mit sozialem Mehrwert
- **Sustainable Company Culture:**
Verankerung unseres Verhaltenskodex und unserer Werte im Arbeitsalltag sowie Steigerung der Diversität über den Branchendurchschnitt hinaus, insbesondere beim Anteil weiblicher und diverser Mitarbeiter:innen

Governance – Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- **Internal Sustainability Awareness:**
Aufbau von Nachhaltigkeitsbewusstsein durch gezielte Trainings und Vermittlung von "Sustainability Hacks"
- Eine externe Wesentlichkeitsanalyse, die auch die Perspektiven unserer Stakeholder:innen einbezieht, wird in einem nächsten Schritt in den Folgejahren folgen.

Nachhaltigkeit von Anfang an

Unser Engagement für ressourcenschonende Arbeitsweise reicht bis zu den Anfängen der Public Cloud Group zurück. Bereits bei der Unternehmensgründung entschieden wir uns beispielsweise in mehreren Ländern gegen gedruckte Visitenkarten und setzten stattdessen auf digitale Alternativen – ein kleiner, aber symbolischer Schritt unserer konsequenten Digitalisierungsstrategie, die Papierverbrauch reduziert und gleichzeitig die Flexibilität erhöht.

01. Sustainable Products & Services

02. CO₂-Reduktion

03. Social Engagement

04. Sustainable Company Culture

05. Internal Sustainability Awareness

Klimaschutz.

Klimaschutz ist für die PCG keine Verpflichtung, sondern eine strategische Priorität. Bereits für unser Gründungsjahr 2021 erstellten wir eine erste Treibhausgasbilanz nach dem international anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Was zunächst mit den Scopes 1 und 2 begann, erweiterten wir ab 2022 systematisch: Seither bilanzieren wir alle drei Scopes vollständig und setzen diesen umfassenden Standard auch 2023 konsequent fort.

METHODIK

Die Treibhausgasbilanz nach GHG Protocol wurde durch unseren Partner 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.

TRANSPARENTE BILANZIERUNG NACH GHG PROTOCOL

Unsere Treibhausgasbilanz erfasst systematisch alle relevanten Emissionsquellen:

- **Scope 1** umfasst direkte Emissionen, die wir als Unternehmen unmittelbar steuern können
- **Scope 2** beinhaltet indirekte Emissionen aus zugekaufter Energie wie Strom, Wärme und Kälte von externen Versorgern
- **Scope 3** berücksichtigt alle weiteren indirekten Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette

Der resultierende Corporate Carbon Footprint für das Jahr 2023 schlüsselt sich wie folgt auf:

	EMISSIONEN	ANTEIL
SCOPE 1 (DIREKTE EMISSIONEN)	111,83 t CO ₂ e	18,3 %
SCOPE 2 (INDIREKTE ENERGIEEMISSIONEN)	69,26 t CO ₂ e	11,3 %
SCOPE 3 (WERTSCHÖPFUNGSKETTE)	431,12 t CO ₂ e	70,4 %
GESAMT	612,21 t CO ₂ e	100 %

Da wir als Dienstleistungsunternehmen keine physischen Produkte herstellen, konzentrieren wir uns auf die für unser Geschäftsmodell relevanten Kategorien und gewährleisten so eine präzise und aussagekräftige Bilanzierung.

CORPORATE CARBON FOOTPRINT 2023

Unser Corporate Carbon Footprint für 2023 beläuft sich auf **612,21 t CO₂e** und verteilt sich wie in der Tabelle auf Seite 18 dargestellt.

Im Vergleich zum Vorjahr (466,18 t CO₂e) zeigt sich ein Anstieg der absoluten Emissionen, der primär unser dynamisches Unternehmenswachstum widerspiegelt. Die deutliche Dominanz von Scope 3 mit über **70 %** bestätigt unsere Analyse der Haupt-Emissionsquellen und unterstreicht die Bedeutung von Dienstreisen und Pendelverkehr für unseren CO₂-Fußabdruck.

EFFIZIENZSTEIGERUNG TROTZ WACHSTUM

Besonders erfreulich entwickeln sich unsere relativen Emissionskennzahlen, die unsere gesteigerte Klimaeffizienz belegen:



Pro Mitarbeiter:in:

1,61 t CO₂e (2022: 1,69 t CO₂e)
– eine Verbesserung um 4,7%



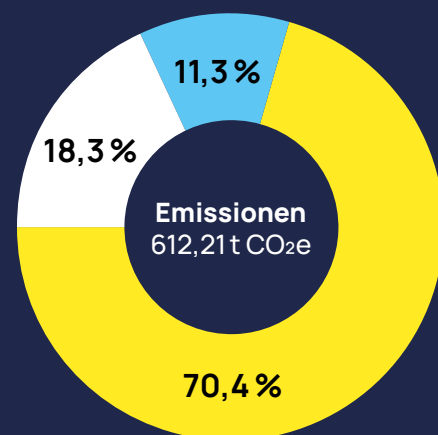
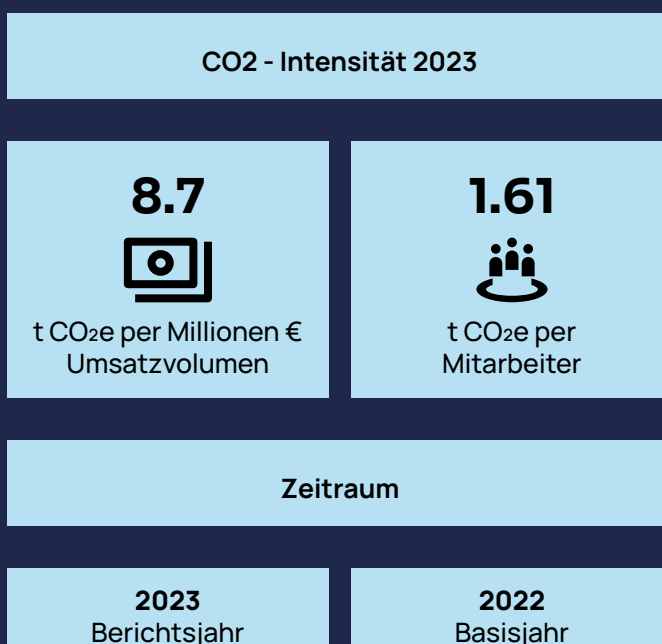
Pro Million Euro Umsatz:

8,7 t CO₂e (2022: 9,0 t CO₂e)
– eine Reduktion um 3,3%

Diese positiven Entwicklungen zeigen, dass wir trotz absolut steigender Emissionen durch unser Wachstum unsere Klimaeffizienz kontinuierlich verbessern. Pro erwirtschaftetem Euro und pro Arbeitsplatz verursachen wir weniger CO₂-Emissionen als im Vorjahr – ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Unternehmensführung.

Unser CO₂ Fußabdruck.

KLIMA DASHBOARD 2023



HAUPT-EMISSIONSQUELLEN UND IHRE ENTWICKLUNG

Die Analyse unserer Treibhausgasbilanz 2023 identifiziert drei Hauptemittenten:

- Dienstreisen führen die Liste an – ein Resultat unserer intensivierte Beratungstätigkeit vor Ort und dem wachsenden Kundenbedarf nach persönlicher Präsenz für den Aufbau langfristiger Geschäftsbeziehungen
- Pendelverkehr unserer Mitarbeiter:innen belegt somit in 2023 den zweiten Platz

- Stationäre Verbrennung rückt neu auf Platz drei vor, während Elektronik-Anschaffungen zurückgehen – ein Zeichen für bewusste Beschaffungsentscheidungen

Diese Verschiebung spiegelt unser Wachstum wider: Mehr Mitarbeiter:innen, intensivere Office-Nutzung durch Welcome Days für neue Kollegen in Magstadt und regelmäßige Office Days führen zu höheren Verbräuchen, unterstreichen aber gleichzeitig unsere lebendige Unternehmenskultur.

	EMISSIONSQUELLE	TONNEN CO ₂ -ÄQUIVALENT	ANTEIL AN GESAMT-EMISSION
SCOPE 1	Stationäre Verbrennung (insb. Heizöl)	179,93	13,1 %
	Fuhrpark	31,90	5,2 %
SCOPE 2	eingekaufter Strom im Strom-Mix	62,66	10,2 %
SCOPE 3	Pendelverkehr der Mitarbeitenden (insb. durch PKW-Fahrten)	149,89	24,5 %
	Dienstreisen (insb. Flüge auf Mittelstrecke)	164,57	26,9 %
	Elektronik (insb. eingekaufte Laptops)	83,72	13,7 %



STRATEGISCHE REDUKTIONSMASSNAHMEN

Als Dienstleistungsunternehmen verursachen wir naturgemäß weniger Treibhausgase als produzierende Betriebe. Dennoch entwickeln wir auf Basis unserer Bilanz konkrete Ziele und Maßnahmen für die kommenden Jahre:



- 100% erneuerbare Energien an allen Standorten zur nachhaltigen Deckung unseres Energiebedarfs
- Energieverbrauch senken durch effizientere Bürotechnik und optimierte Raumnutzung
- ÖPNV-Anreize schaffen zur Reduktion des Pendelverkehrs unserer Mitarbeiter:innen
- Längere Hardware-Zyklen etablieren für eine ressourcenschonende IT-Ausstattung

Diese Handlungsfelder bilden das Fundament für unsere systematische Emissionsreduktion und unterstreichen unser Engagement für messbaren Klimaschutz.

Soziales.

PCG als attraktiver Arbeitgeber.

Im Berichtsjahr 2023 bekennt sich die PCG weiterhin klar zu ihrem Selbstverständnis als verantwortungsvoller Arbeitgeber. Wir sind an 21 Standorten in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Schweden, Griechenland, Bulgarien und Nord Mazedonien vertreten und achten strikt auf die Einhaltung der jeweils geltenden arbeitsrechtlichen Vorgaben.

Dazu gehören unter anderem der Schutz vor ungerechtfertigter Kündigung, Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit sowie das Recht auf kollektive Verhandlungen. Die freie Berufswahl, bezahlter Erholungsurlaub und das Recht auf angemessene Freizeit sind feste Bestandteile unserer Arbeitspraxis. Orientierung geben uns dabei die ILO-Kernarbeitsnormen – insbesondere in Fragen der Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie von Diskriminierung.

FAIRE VERGÜTUNG UND SOZIALE ABSICHERUNG

Unsere Vergütungspolitik richtet sich an marktkonformen Standards aus und zielt auf eine faire Bezahlung aller Mitarbeitenden ab – unabhängig von Geschlecht oder Herkunft. In den EU-Ländern berücksichtigen wir die Vorgaben zur Entgelttransparenz; in ausgewählten Standorten wie Nord Mazedonien wird der Gender-Pay-Gap regelmäßig erhoben und bei Bedarf ausgeglichen. Darüber hinaus bieten wir in ausgewählten Ländern zusätzliche Sozialleistungen an: In Deutschland z. B. eine betriebliche Altersvorsorge, die Bereitstellung der Gesundheits-App EGYM Wellpass und Zuschüsse zum Erwerb elektrisch betriebener Fahrräder.

GESUNDHEIT, ARBEITSSCHUTZ & WOHLBEFINDEN

Unser Arbeitsschutz geht über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. Wir fördern die Gesundheit unserer Beschäftigten durch präventive Angebote und Maßnahmen, die auf langfristige Belastbarkeit und Arbeitgeberattraktivität abzielen. Flexible Arbeitsmodelle und Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen Mitarbeitende in unterschiedlichen Lebenssituationen.

BETEILIGUNG UND INNOVATIONSKRAFT DER MITARBEITENDEN

Die Ideen und das Engagement unserer Mitarbeitenden sind ein zentraler Erfolgsfaktor. Deshalb haben wir 2023 die Belegschaft aktiv in die Wesentlichkeitsanalyse eingebunden. Die Ergebnisse dieser Befragung fließen direkt in unsere Maßnahmenplanung ein und helfen uns, Prioritäten datenbasiert zu setzen. So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit nicht nur Aufgabe der Führung bleibt, sondern von allen im Unternehmen mitgetragen und weiterentwickelt wird.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

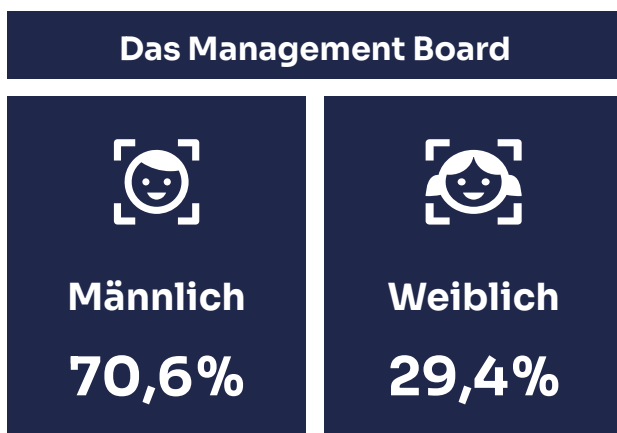
Wir leben Chancengleichheit und verpflichten uns zu einer fairen, respektvollen Behandlung aller Menschen – ungeachtet ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion, ihrer politischen Einstellung oder eines sonstigen Merkmals. Dieses Selbstverständnis ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert und Teil unseres global gültigen **Code of Conduct**, dem alle Mitarbeitenden bei Eintritt zustimmen. Verstöße können vertraulich gemeldet werden; wir verfolgen eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber Diskriminierung.

Im Folgenden finden Sie die Angaben zur Diversität unserer gesamten Belegschaft. Die Zahlen beziehen sich auf den Stichtag **31.12.2023**.

2022			2023	
	GESAMTZAHL	PROZENTSATZ ZUR GESAMTEN BELEGSCHAFT	GESAMTZAHL	PROZENTSATZ ZUR GESAMTEN BELEGSCHAFT
ANZAHL DER MITARBEITER GESAMT	284	100 %	379	100 %
FRAUEN	77	27,11 %	99	26,12 %
MÄNNER	207	72,89 %	260	68,6 %
DIVERS	-	-	2	0,53 %
KEINE ANGABE	-	-	18	4,75 %
DEUTSCHE STAATSBÜRGER	169	59,51 %	267	70,44 %
EU-STAAATSBÜRGER (OHNE DEUTSCHLAND)	31	10,92 %	47	12,4 %
NICHT-EU- STAATSBÜRGER	84	29,58 %	65	17,15 %
MITARBEITER:INNEN MIT BEHINDERUNGEN	3	1,06 %	3	0,79 %

GESCHLECHTERVERTEILUNG & MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN

Der Frauenanteil in unseren Teams unterscheidet sich regional: In Deutschland und Österreich liegt der Anteil bei knapp **20 %**, an unseren Standorten in weiteren Ländern wie Nord Mazedonien bei knapp **40 %**. Das Management Board setzt sich aus 17 Personen zusammen; davon sind zwölf männlich und fünf weiblich – der Frauenanteil liegt somit bei **29,4 %**.



Wir möchten den Anteil von Frauen in technischen und führenden Positionen langfristig erhöhen. Dafür haben wir 2023 gezielte Maßnahmen gestartet, unter anderem:

- spezifische Recruiting-Events an Hochschulen mit Fokus auf weibliche IT-Talente,
- Prüfung aller Stellenausschreibungen auf genderneutrale Sprache mittels Spezialsoftware,
- gezielte Ansprache in Talentpools und Netzwerkaktivitäten.

VEREINBARKEIT, GESUNDHEIT UND INKLUSIVE ARBEITSPLÄTZE

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Anliegen. Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Optionen, Gleitzeit, Sonderurlaubstage (z. B. Hochzeit, Geburt, Umzug), standortbezogene Brauchumstage und individuelle Freistellungen. Ziel ist, Maßnahmen bereitzustellen, die Erholung ermöglichen, langfristige Perspektiven sichern und das Familienleben erleichtern.

Menschen mit Beeinträchtigungen unterstützen wir durch konkrete, pragmatische Lösungen: Home-Office-Optionen, die 100 % an individuelle Bedürfnisse angepasst werden können, sowie bauliche Anpassungen an Standorten – etwa automatisierte Türen –, damit Mitarbeitende im Rollstuhl uneingeschränkt zugänglich sind.

MELDESTELLEN, PRÄVENTION UND KULTUR

Uns sind keine Fälle von Diskriminierung innerhalb der PCG bekannt. Sollte dennoch ein Vorfall auftreten, stehen Mitarbeitenden mehrere vertrauliche Wege offen: die zuständige Personalreferentin bzw. der zuständige Personalreferent, die direkte Führungskraft oder die neutrale Anlaufstelle gemäß Code of Conduct. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt; Ziel ist eine lösungsorientierte, auf den/die Betroffene:n abgestimmte Klärung.

AUSBLICK

Wir verstehen Diversity und Chancengleichheit als dynamischen Prozess. Die bereits gestarteten Maßnahmen werden fortlaufend evaluiert und erweitert, um strukturelle Barrieren abzubauen und PCG als inklusiven Arbeitgeber weiterzuentwickeln. Ziel ist ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden bestmöglich entfalten können.

Lernen und Entwicklung.

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

Wir schaffen jährlich 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.

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 und sich somit aktiv weiterbilden.

Durch die enge Zusammenarbeit mit den Hyperscalern AWS, Microsoft und Google erhalten unsere Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, an Weiterbildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten von Partnern zu partizipieren. Sie erhalten dafür Vorbereitungszeit während der Arbeitszeit und die Zertifizierungsgebühren werden von PCG übernommen.

Von unseren Beschäftigten werden Weiterbildungen rege wahrgenommen. Im Jahr 2023 nahmen die Mitarbeiter:innen in Deutschland und in Österreich zusammen **23.795 Stunden** und in der Firmengruppe PCG International (ehemals Miracle Mill, umfasst die Schweiz, Schweden, Nord Mazedonien, Griechenland und Bulgarien) 16.733 Stunden in Weiterbildung investiert.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeitsbedingte Verletzungen kommen bei PCG selten vor, da wir kein produzierendes Gewerbe sind. Im Berichtsjahr 2023 wurden uns keine betrieblichen Verletzungen angezeigt. Zu arbeitsbedingten Erkrankungen liegen uns keine Informationen vor, da diese von unseren Mitarbeiter:innen nicht gemeldet werden müssen.



Investierte Stunden in Weiterbildung im Jahr 2023

Menschenrechte.

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.



Gemeinwesen.

Auch im Jahr 2023 leistet die PCG an all ihren Unternehmensstandorten vollumfänglich steuerliche Beiträge und erfüllt sämtliche gesetzlichen Verpflichtungen. Aufgrund der weiterhin intensiven Fokussierung auf den Aufbau und die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens war es uns – wie bereits im Vorjahr – noch nicht möglich, zusätzlich soziales, ökologisches oder kulturelles Engagement vor Ort zu entfalten.



Politische Einflussnahme.

Auch im Berichtsjahr 2023 hat die PCG wiederholt keinerlei politischen Einfluss vorzuweisen. Weder in unserem unternehmerischen Handeln noch in unserer strategischen Ausrichtung verfolgen wir das Ziel, Einfluss auf politische Parteien, Behörden oder Gesetzgebungsverfahren zu nehmen.

Dementsprechend leisten wir keine direkten oder indirekten finanziellen oder materiellen Zuwendungen an politische Parteien, Lobbygruppen oder vergleichbare Organisationen. Eine Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen, insbesondere mit dem Ziel der Einflussnahme auf laufende Gesetzesvorhaben, findet ebenfalls nicht statt.

Diese Haltung bleibt auch im Jahr 2023 unverändert bestehen.

Gesetzeskonformes Verhalten.

Auch im Jahr 2023 verfolgt die PCG weiterhin konsequent das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Vertrauen, Respekt und Integrität basiert – sowohl im innerbetrieblichen Miteinander als auch im Umgang mit Kunden, Partnerunternehmen, Lieferanten und weiteren geschäftlichen Kontakten.

An allen 21 Standorten in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Schweden, Griechenland, Bulgarien und Nordmazedonien verpflichtet sich die PCG zur konsequenten Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Bestimmungen und regulatorischen Vorgaben der jeweiligen Länder. Dieses verantwortungsvolle Verhalten erwarten wir auch uneingeschränkt von unseren Mitarbeitenden.



Wie bereits im Vorjahr wurden im Berichtsjahr keine Sanktionen oder Bußgelder im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung sozialer oder wirtschaftlicher Vorschriften gegen die PCG verhängt.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION

PCG setzt sich nachdrücklich gegen jede Form von Korruption und Bestechung ein – unabhängig davon, ob es sich um aktive oder passive Beteiligung handelt. Als wesentliches Risiko gilt dabei nach wie vor die versuchte oder erfolgte Beeinflussung bei der Auftragsvergabe durch unzulässige Gegenleistungen.

Zur Prävention wurde bereits in den Vorjahren ein verbindlicher Code of Conduct veröffentlicht, der grundlegende Handlungsprinzipien und Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden definiert. Dieser Verhaltenskodex steht auf der Unternehmenswebsite in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung und dient als Orientierungsrahmen im beruflichen Alltag. Alle Beschäftigten sind zur Beachtung dieser Vorgaben verpflichtet.

Verstöße gegen die Antikorruptionsrichtlinien können vertraulich an definierte Ansprechpersonen gemeldet werden. Es gilt eine klare Regelung: Korruption wird nicht toleriert und kann mit sofortiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses und strafrechtlichen Konsequenzen geahndet werden.

Im Berichtsjahr 2023 wurden der PCG keine Fälle von Korruption bekannt. Ebenso fanden keine expliziten Standortüberprüfungen zu diesem Thema 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

