Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2020

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

PS Team GmbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Compliance Officer Martin Gerbig Am Klingenweg 6 65396 Walluf Deutschland 06123/9999-970 compliance@ps-team.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Zusätzliche Berichtsinhalte:

Wirtschaft & Menschenrechte	Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte in Kriterium 17 - Menschenrechte

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2020, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Gewerblich genutzte Fahrzeuge sind bei der PS Team GmbH in besten Händen, denn wir garantieren Mobilität mit System. Mehr als 500 einzelne Prozesse implementieren, übernehmen und steuern die PS-Team-Ansprechpartner in ganz Europa. Das sind tagtäglich über 200.000 einzelne Transaktionen. Dabei sind wir mit führenden Herstellern und Importeuren, Leasinggesellschaften und Banken, mit Flottenmanagern und mit Autovermietern über Jahrzehnte partnerschaftlich verbunden. In unserer über 30-jährigen Unternehmensgeschichte konnten wir ein umfassendes Spektrum an Services und Systemlösungen entwickeln, das viele Randprozesse der Branchen Finance, Fleet und Rental abdeckt.

Ergänzende Anmerkungen:

Hersteller und Importeure
In erster Linie für Hersteller und Importeure wickeln wir sämtliche Prozesse rund um die Fahrzeuge ab. Derzeit übernehmen unsere Mobilitätsexperten und Partner die Werksauslieferung an Großkunden, die Begutachtung, Rücknahme und den Wiederverkauf der Fahrzeuge an Händler für rund 100.000 Pkws. Auch die gesamte Abwicklung mit Transportunternehmen und anderen Dienstleistern ist Bestandteil unseres Leistungsportfolios. Etwa 240.000 Fahrzeugtransporte koordinieren wir im Jahr für unsere Kunden.

Leasinggesellschaften und Autovermieter
Rund 750.000 amtliche Fahrzeugregistrierungen und Stilllegungen sowie ein professionelles Sonderhandling bei Verlust von beispielsweise ZB I und ZB II oder Kennzeichen werden von PS-Team abgewickelt. Zudem verwahren wir 100.000 Kfz-Schlüssel für Leasinggesellschaften sowie verschiedene fahrzeugspezifische Kleinteile. Mit der iPad-App von PS-Team werden jährlich über 400.000 Fahrzeuge protokolliert und von Leasinggesellschaften zurückgenommen. Tag für Tag prüfen wir mehr als drei Millionen Fahrgestell- und Seriennummern von Maschinen in Europa. Dazu gleichen wir die Daten anonymisiert über eine Onlineplattform ab. Haben mehrere Leasinggesellschaften dasselbe Fahrzeug oder dieselbe Maschine in ihrem Bestand, erhalten die Unternehmen eine Warnmeldung. So decken wir Mehrfachfinanzierungen auf und verhindern diese. Wir überwachen

ein Sicherheitsvolumen von mehreren Milliarden Euro.

Banken und Finanzierer

PS-Team archiviert und verwaltet 260.000 Kreditakten mit mehreren Millionen Seiten treuhänderisch für Banken und Finanzierer in ganz Europa. Rund 2,6 Millionen Fahrzeugdokumente verwahren und verwalten wir sicher. Wir kontrollieren jährlich 900.000 Fahrzeuge und Maschinen bei Händlern vor Ort. Zudem prüfen wir täglich mehr als drei Millionen Fahrgestell- und Seriennummern in Europa und überwachen insgesamt ein Sicherheitsvolumen von mehreren Milliarden Euro. So decken wir Mehrfachfinanzierungen bei führenden Banken und Finanzinstituten auf und unterbinden sie.

Mobilität kennt keine Grenzen

Fast erübrigt es sich zu erwähnen, dass die Produkte und Dienstleistungen von PS Team europaweit zu beziehen sind. Wir wickeln alles rund ums Fahrzeug für unsere Kunden ab – engagiert, routiniert und präzise. Und da dies aus einer Hand geschieht, wirkt sich das spürbar auf die Prozessqualität sowie die Kostenstruktur unserer Kunden aus.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Als digitaler Prozessdienstleister tragen wir immens durch die Abbildung manueller, papierintensiver oder auch reiseintensiver Prozesse durch unsere Lösungen zur Nachhaltigkeit bei.

Als deutschlandweit/europaweit agierendes Unternehmen haben wir die Bedeutung einer eigenen Nachhaltigkeitsstrategie erkannt und bauen diese schrittweise weiter aus. Für das Jahr 2020 ist die Veröffentlichung der ersten Version angestrebt.
Die Strategie beinhaltet unter anderem Angaben zu nachfolgenden Punkten:

- Firmenstrategie
- Prozesse
- Gesellschaft
- Umwelt

Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie werden die Ausarbeitungen des DNK auf Basis der GRI (Global Reporting Standards) sein.

Die PS Team GmbH ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um rechtmäßiges Handeln Ihrer Mitarbeiter sicherzustellen. Die Gesamtheit dieser Maßnahmen bezeichnen wir als Compliance Management.

Das geltende Recht bildet den verbindlichen Rahmen für die vielfältigen unternehmerischen Aktivitäten. Für alle Mitarbeiter ist es deshalb unerlässlich, die für sie relevanten Rechtspflichten zu kennen und sich mit Überzeugung für deren Einhaltung einzusetzen. Die schafft Vertrauen in unsere Dienstleistungen. Dieses Vertrauen ist die Basis für unseren Unternehmenserfolg.

Rechtsverstöße führen hingegen zu gravierenden Nachteilen für das

Unternehmen, etwa in Form von Bußgeldern oder Schadensersatzforderungen. In vielen Fällen kann auch schon der bloße Anschein einer Rechtsverletzung die Einstellung der Öffentlichkeit und die Haltung von Kunden oder Geschäftspartnern ungünstig beeinflussen.

Mit der Beachtung geltender Rechtsvorschriften handelt jeder Mitarbeiter im Unternehmensinteresse der PS Team GmbH. Rechtliche Verbote und Pflichten sind zu beachten, auch wenn sich dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens als unzweckmäßig oder wirtschaftlich ungünstig darstellen mag. Rechtmäßiges Handeln hat im Zweifel immer Vorrang. Auf dieses Prinzip kann sich jeder Mitarbeiter verlassen.

Dieser Verhaltenskodex zeigt jedem Mitarbeiter das Spektrum und die Schwerpunkte der relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen auf und verdeutlicht deren unbedingte Verbindlichkeit. Die in diesem Dokument erläuterten Prinzipien gelten im Umgang mit allen Kollegen, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und öffentlichen Stellen.

Der Verhaltenskodex gilt an allen aktuellen und zukünftigen Standorten und für alle Geschäftsbereiche.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Als Dienstleister mit Fokus auf die Optimierung von zeit- und kostenaufwändigen Prozessen ist unsere Tätigkeit stets mit dem Streben verbunden, Nachhaltigkeit nicht nur für unser Unternehmen, sondern auch für all unsere Kunden zu ermöglichen. Ein Großteil unserer Dienstleistung besteht aus der Koordination und Durchführung von Fahrzeugüberführungsaufträgen. Hierbei gilt es, Fahrzeuge von diversen Auftraggebern innerhalb ganz Deutschlands beim Großhandel abzuholen und an den jeweiligen, individuellen Einzelempfänger zu überführen. Die durch uns selbst entwickelte Softwareplattform "PS Dispo II" optimiert hierbei Fahrtrouten und Transportmengen derart, dass die wirtschaftlich sinnvollste und möglichst kürzeste Route unter Vermeidung von Leerfahrten ermittelt wird. Hierdurch tragen wir einen Teil zur Verkehrs- und Umweltentlastung bei. Hierdurch besteht jedoch gleichwohl der Druck seitens des Auftraggebers, möglichst viele

Fahrzeuge in möglichst kurzer Zeit von einem Ort an den Anderen zu transportieren.

Aufgrund hoher Nachfrage nach dieser Softwarelösung, bieten wir diese mittlerweile auch als "Software as a service" an, sodass auch andere Unternehmen ihre Transportlogistik umweltgerecht optimieren können.

Hierbei optimieren wir durch maßgeschneiderte Softwarelösungen unter anderem die automotiven Logistikprozesse und leisten unseren Teil an der Reduzierung des Verkehrsaufkommens sowie damit verbunden dem Ausstoß von Schadstoffen.

Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kunden bei allen Prozessen, welche nicht als Kernprozesse definiert sind. Dadurch fokussieren wir uns auf die Bündelung von ressourcenintensiven Vorgängen mit dem Ergebnis, diese Tätigkeiten effizienter und nachhaltiger zu gestalten. Beispielsweise kann hier unsere elektronische Anbindung an sogenannte Flottenzulassungsstellen genannt werden, welche den direkten Datenaustausch mit der Behörde ermöglicht und hierdurch Fahrten, die durch die persönliche Zulassung vor Ort entstehen würden, vermieden werden. Aufgrund der engen Zusammenarbeit mit Behörden, welche eigenen, strengen Regularien unterliegen, und hierbei die Digitalisierung durch Bund und Länder noch nicht vollständig Einzug erhalten hat, sehen wir uns häufig dazu gezwungen, Ausdrucke vorzunehmen, die auch auf digitalem Wege erstellt und übermittelt hätten werden können. Hier sind wir bestrebt, die Behörden im digitalen Wandel bestmöglich zu unterstützen.

Die hierin von uns gesehene Chance besteht darin, heute noch papierhafte Prozesse künftig effizienter, umweltschonender und nachhaltiger zu gestalten. Negative Auswirkungen dieser Tätigkeiten sind uns bisher nicht bekannt.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Unsere mittel- und langfristigen Ziele:
Für unsere Gesamtorganisation haben wir uns die nachfolgenden Ziele gesetzt:

- Bis Mitte 2021: Veröffentlichung einer eigenen Compliance- und Nachhaltigkeits-Policy
- Bis Ende 2021: Etablierung von Videos zum Umgang mit sicherheitsrelevanten Themen, hierzu gehören unter anderem

Arbeitssicherheitsschulungen, Gesundheitsschulungen, aber auch Compliance-Themen wie Datenschutz und Social Responsibility

- Bis Ende 2021: Ausbau der bereits erfolgreich etablierten Kundenzufriedenheitsbefragungen
- Kontinuierlich: Scope-Erweiterungen unserer bestehenden Managementsysteme, hier insbesondere ISO27001, um unseren Kunden einen noch besser geschützten Umgang mit ihren Daten zu ermöglichen
- Kontinuierlich: Weitere Steigerung unserer Arbeitgeberattraktivität durch vielfältige Maßnahmen in den Bereichen Work-Life-Balance, Gesundheitsmanagement, Vergütung und Zusatzleistungen und Mitarbeiterentwicklung.

Bezug auf die SDG:

Vorrangig verfolgen wir in Bezug auf die SDG die nachfolgenden Ziele:

#3: Gesundheit und Wohlergehen
#4: Hochwertige Bildung
#5: Geschlechtergleichheit
#8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
#9: Industrie, Innovation und Infrastruktur
#17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Der Fokus auf die vorgenannten Ziele wurde durch uns bewusst gewählt, da wir unter anderem dem Wohl des Mitarbeiters eine besondere Bedeutung beimessen. Durch viele Maßnahmen z.B. im Bereich Gesundheitsprävention und Arbeitsschutz, sowie durch Mitarbeiterförderprogramme möchten wir eine ausgewogene work life balance unserer Mitarbeiter erreichen.

Die Umsetzung der vorgenannten Themen fällt überwiegend in den extra hierfür neu geschaffenen Bereich "Compliance & Quality", welchem unter anderem die Themengebiete Arbeitsschutz, arbeitsmedizinische Betreuung, Nachhaltigkeit und auch Mitarbeiterförderung angesiedelt sind. Der Bereich selbst wird durch einen zertifizierten Compliance-Officer geleitet.

Als bereits umgesetzte Maßnahmen und erreichte Ziele können wir folgendes benennen:

- regelmäßige, medizinische Arbeitsplatzbegehungen durch den Betriebsarzt zur Vorbeugung von Haltungsschäden
- Durchführung regelmäßiger Vorsorgeuntersuchungen (Augenarzt, Grippeschutz etc.)
- Einführung eines wöchentlichen Obsttages
- regelmäßige Begehungen durch Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Bränden
- Umsetzung von Gesundheitsprogrammen (z.B. Kooperation mit Fitnessstudio, Fahrradevents)
- Mitarbeiterförderung durch internes Traineeprogramm

- Bonusprogramme zur Motivation und Bindung von Mitarbeitern (z.B. Corporate Benefits, Fahrradleasing, IT-Leasing, etc.)

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Als reiner Prozessdienstleister bilden wir den überwiegenden Teil der Wertschöpfungskette selber ab, hierdurch ergeben sich zentrale Ressourcen (Einsparung von Zeitaufwand, Arbeitsmaterial etc.), welche effektiv und just-in-time eingesetzt werden können. Just-in-time: Aufgrund der Art unserer Dienstleistung können wir auf die Haltung größerer Lagerbestände verzichten und notwendige Materialien je nach Auftragslage kurzfristig einkaufen.
Auf Fremdleistungen greifen wir lediglich bei der Bestellung von Büromaterial (Druckerpapier, Toner, etc) sowie bei der Büroreinigung zurück.
Insbesondere bei Verbrauchsmaterialien achten wir auf einen ressourcenschonenden und sparsamen Umgang. Dort, wo möglich, suchen wir nach Ersatzmöglichkeiten (z.B. Einsatz von Plastiktüten zur Einlagerung von Fahrzeugbegleitunterlagen wie Ersatzschlüssel, etc.).
Die Entsorgung von Unterlagen, aber auch z.B. von Tonern, erfolgt nach einem zertifizierten Verfahren.

Auch den notwendigen (Kunden-)Telefondienst erbringen wir selber, ohne hierzu ein CallCenter zwischenzuschalten. Hierdurch können die Anliegen unserer Kunden ohne Umwege direkt und effizient bearbeitet werden.

In unserem Firmenfuhrpark achten wir sowohl auf finanzielle, als auch vermehrt auf ökologische Aspekte. Bei der Wahl der Fahrzeuge gibt es Beschränkungen in der jeweiligen Klasse, darüber hinaus wurden die ersten E-Fahrzeuge in Betrieb genommen. Stand heute sind bereits 4 Elektroladestationen installiert und zu den Fahrzeugen gehörende E-Tankkarten ausgehändigt. Zukünftig wird der weitere Ausbau hinsichtlich der unternehmensinternen E-Mobilität vorangetrieben und der Fokus auf vollelektrische und hybridgetriebene Fahrzeuge gelegt.

Durch regelmäßig stattfindende Kundenbefragungen sammeln wir Informationen über unsere Dienstleistungsqualität und erfragen darüber hinaus weiteres Verbesserungspotenzial. Diese Feststellungen werden durch unser internes Qualitätsmanagement, gemeinsam mit der Geschäftsführung, ausgewertet und auf Machbarkeit geprüft. Notwendige Maßnahmen werden eingeleitet und der Umsetzung nachverfolgt.

Die Vereinbarung mit den oben genannten Lieferanten für sonstige Gewerke (Büromaterial, IT-Equipment, ...) werden zukünftig eine entsprechende Passage hinsichtlich Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsziele beinhalten. Lieferanten werden bereits heute hinsichtlich der Nachhaltigkeitsvorgaben zu den Themen "Einhaltung Mindestlohn", "Arbeitsbedingungen" etc. durch uns ausgewählt.

Soziale, ethische oder ökologische Probleme sind uns hierbei bisher nicht bekannt. Unsere Dienstleistungserbringung, sowie der dafür notwendige Einkauf von Ressourcen erfolgt überwiegend in Deutschland oder aber zumindest in regulierten Mitgliedsstaaten der EU, sodass aktuell davon ausgegangen werden kann, dass alle Stufen unserer Wertschöpfungskette gesetzlichen Vorgaben zu den Themen Arbeitsschutz, Menschenrechte, Mindestlohn, ethischen Leitlinien usw. unterliegen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit stellt für PS Team ein zentrales Elemtent in der Unternehmensführung dar.
Die hierzu notwendigen Verantwortlichkeiten sind direkt der Geschäftsführung zugeordnet. Diese hat dezidierte Mitarbeiter aus der oberen Leitungsebene benannt, welche die einzelnen Punkte der Nachhaltigkeitsstrategie erarbeiten, umsetzen und monitoren und wiederum direkt an die Geschäftsführung berichten. Die hierzu notwendigen Ressourcen werden vollumfänglich zur Verfügung gestellt.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist unternehmensweit durch das Dokument "Nachhaltigkeitsstrategie / Corporate Social Responsibility Kodex" geregelt. Der Inhalt dieses Dokumentes ist allen Mitarbeitern bekannt und jederzeit über ein firmeneigenes Intranet zugänglich. Notwendige inhaltliche Anpassungen werden ebenfalls über das Intranet allen Mitarbeitern kommuniziert.

Die hierin enthaltenen Anforderungen und Regelungen sind durch Einzelmaßnahmen auf die jeweiligen operativen Bereiche spezifiziert. In enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit den jeweils Verantwortlichen erfolgt die Umsetzung und Überprüfung der Maßnahmen.

Unabhängige interne sowie externe Audits garantieren eine neutrale Überprüfung der etablierten Prozesse.
HIerzu gehören unter anderem:
- Audits nach ISO9001
- Audits nach ISO27001
- Prüfungen der Internen Revision
- Prüfungen durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten
- Prüfungen durch den Compliance Officer
- Prüfungen durch Betriebsärztin und Arbeitssicherheitsbeauftragten

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Folgende Leistungsindikatoren werden bei PS Team ausgewertet:
- Aufrechterhaltung der sehr guten Ergebnisse aus Kundenbefragungen (durch regelmäßig stattfindende Kundenzufriedenheitsabfrage mit dem Ziel, den vorgegebenen Wert von 1,7 (Schulnotensystem) nicht zu überschreiten)
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit in ausgewählten Bereichen (durch regelmäßig stattfindende Mitarbeiterbefragungen. In der Folge werden zwei bis drei ausgewählte (schlecht bewertete) Themen aufgearbeitet)
- Einhaltung aller definierten Qualitätsziele (Sicherstellung durch regelmäßige, interne Audits)
- Erreichung der gesetzten Unternehmensziele (durch Mitarbeitermotivation und die zur Verfügungstellung von Benefits)
- Reduzierung der Reklamationszahl (durch regelmäßige Qualitycircle bei festgestellten Abweichungen, incl. Maßnahmenplan und Nachverfolgung)

Über alle Leistungsindikatoren wird die gesamte Führungsebene regelmäßig informiert. Notwendige Maßnahmen werden gemeinsam besprochen und bei Machbarkeit umgesetzt.
Ein Großteil der Prozesse wird regelmäßig durch externe Dritte auditiert und zertifiziert (ISO 9001 und ISO 27001). Hierzu gehören alle operativen Bereiche, sowie die unternehmensinternen Managementprozesse (z.B. Geschäftsführung, Datenschutz, Informationssicherheit)

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Eine vollständige Beschreibung unserer Werte, Normen und Grundsätze ist jederzeit über unser Intranet für alle Mitarbeiter abrufbar und zusätzlich nachfolgend aufgelistet.

Für 2021 ist die Veröffentlichung einer unternehmensweiten "Corporate Social Responsibility" geplant.

Diese wird zukünftig auch auf unserer Firmenhomepage öffentlich einsehbar sein.

1. **Fairer Wettbewerb**
2. **Nachvollziehbare Geschäftshandlungen**
3. **Umwelt und Gesellschaft**
4. **Einhaltung von Handelsvorschriften**
5. **Ordnungsgemäße Führung von Büchern und Aufzeichnungen**
6. **Fairer Umgang miteinander**
7. **Handeln im besten Interesse von PS Team**
8. **Wir garantieren den Schutz Ihrer Daten**

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Als Prozessdienstleister hat PS Team auch das Ziel, die Innovationsrate zu steigern. Diese bezieht sich auf Produkte, welche bisher neu am Markt sind und/oder dazu geeignet sind, bestehende Prozesse noch weiter zu vereinfachen und/oder effizienter zu gestalten bzw. veraltete Prozesse gänzlich abzulösen. Ebenso wird hierdurch das Wirtschaftswachstum nachhaltig sichergestellt.

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern die Möglichkeit in Zusammenarbeit mit bikeleasing Fahrräder und E-Bikes zu leasen. Dadurch erhofft sich das Unternehmen, dass Mitarbeiter, welche im näheren Umfeld von PS Team wohnen, die Arbeitsstätte per Rad erreichen. Hierzu wurden eigens Fahrradstellplätze und eine Ladestation für E-Bikes installiert.

Weitere Anreize bestehen unter anderem in folgenden Bereichen:

- Mitgliedschaft bei lokalem Fitnessstudio zur Aufrechterhaltung der Gesundheit
- regelm. betriebsärztliche Begehungen sowie kostenfreie Beratungen und Impfungen
- wöchentliche Physio- und Ergotherapie

- kostenfreie wöchentliche Obstlieferungen
- Aktion "Mitarbeiter werben Mitarbeiter" zur Steigerung der Nachhaltigkeit
- diverse Anreize zum Einreichen neuer Ideen (KVP)
- Zusatzurlaub je nach Betriebszugehörigkeit
- kostenfreies Fahrsicherheitstraining u.a. zum Erlernen umweltschonender Fahrweisen

Da wir derzeit am Anfang unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen, haben wir vorerst noch keine konkreten Messkriterien zur Erreichung dieser Ziele festgelegt. Vielmehr legen wir aktuell den Fokus auf die Etablierung von und freiwillige Teilnahme an der Umsetzung dieser Themen.
Sofern uns hier zu einem späteren Zeitpunkt ausreichend valide Daten zur Verfügung stehen, können konkrete Messkriterien in Erwägung gezogen werden.

Alle damit im Zusammenhang stehenden Themen werden jedoch bereits heute schon durch regelmäßige, sogenannte Jourfixe zwischen der Geschäftsführung und dem Bereich Compliance & Quality besprochen und insofern notwendig, entsprechende Maßnahmen in die Wege geleitet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
iii. Abfindungen;
iv. Rückforderungen;
v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Bei PS Team gibt es für Mitglieder der Führungsebene auf dem Jahreserfolg des Unternehmens sowie auf individuell vereinbarten Erfolgsfaktoren basierende Vergütungsformen.

Eine Veröffentlichung der einzelnen Positionen kann aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erfolgen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Dieser Leistungsindikator wird bisher nicht erhoben.
Ein Zusammenhang im internationalen Vergleich wird ebenfalls nicht ermittelt bzw. ist nicht notwendig, da eine Anstellung ausschließlich in Deutschland erfolgt. Der Lohn unserer Mitarbeiter orientiert sich hierbei nach Leistung, Erfahrung und Fachkenntnis. Wir achten dabei auf faire und angemessene Gehälter, welche branchenüblich sind.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Als Unternehmen haben wir nachfolgende Stakeholder-Gruppierungen identifiziert:
- Kunden
- Mitarbeiter (inkl. potenzielle Bewerber)
- Behörden
- Geschäftsinhaber
- Nachbarfirmen

Die Anspruchsgruppen wurden im Rahmen der internen Audits (ISO 9001) identifiziert.

Mit dem Fokus auf unternehmerische Nachhaltigkeit ist ein permanenter Dialog mit dem Kunden unabdingbar. Wir sind überzeugt, dass nur so die Prozesse effizient und für alle Beteiligten zufriedenstellend angegangen werden können. Daher pflegen wir einen partnerschaftlichen Umgang mit unseren Kunden,

stehen ihnen beratend zur Seite und unterstützen diese.

Über fortlaufende Messmethoden (Prozesskennziffern, Zufriedenheitsabfragen, etc.) führen wir eine kontinuierliche Beobachtung von Trends und Abweichungen durch.

Als Dienstleister sehen wir unsere Mitarbeiter als wichtigen Erfolgsfaktor im Unternehmen an. Mit diesen findet ein regelmäßiger Austausch, unter anderem durch Mitarbeiterbefragungen, Teammeetings oder auch gemeinsamen Events statt. Kürzlich wurde eine gemeinsame Kommunikationsplattform innerhalb des Unternehmens eingeführt. Hierdurch integrieren wir diese Anspruchsgruppe direkt in unsere Handlungen. Die Ergebnisse werden offen kommuniziert, Gegenmaßnahmen gemeinsam und bereichsspezifisch ermittelt sowie umgesetzt.

Mit Behörden stehen wir in engem Austausch bei der regelmäßigen Zusammenarbeit. Da insbesondere hierbei strenge Vorgaben bei der Ausübung sogenannter "behördlicher Verwaltungsvorgänge" gelten, ist eine offene Kommunikation wichtig. Diese findet in regelmäßigen, gemeinsamen Abstimmungsterminen statt. Hierbei werden neben tagesaktuellen Prozessthemen auch mögliche, zukünftige Optimierungen erörtert.

Darüber hinaus beteiligen wir uns an diversen Fach- und Fördergremien, um gemeinsam mit allen Beteiligten Themen umzusetzen.

Im neu gegründeten Firmenbeirat ist unter anderem der Geschäftsinhaber persönlich vertreten. Der Beirat kommt in regelmäßigen Sitzungen mit der aktiven Führungsebene zusammen (zusätzlich anlassbezogen). Fester Bestandteil dieser Termine ist auch der Bericht des Compliancebeauftragten. In diesem werden alle relevanten Themen aufbereitet und dem Beirat präsentiert.

Der Firmensitz befindet sich innerhalb eines bestehenden Gewerbegebietes. Bei den hier ansässigen Unternehmen handelt es sich überwiegend ebenfalls um Dienstleistungsgesellschaften. Die Auflagen an z.B. Lärm- und Umweltschutz werden regelmäßig geprüft und eingehalten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Insbesondere die nachhaltige offene Kommunikation war in der Vergangenheit ein Wunsch der Belegschaft. Mit Einführung einer unternehmensweiten Kommunikationsplattform sind wir diesem Ziel ein großes Stück näher gekommen, die Mitarbeiter haben das System positiv angenommen und wir werden es schrittweise ausbauen. So ist unter anderem geplant, interaktive Inhalte für alle auf dieser Plattform bereit zu stellen. Die Mitarbeiter selbst können sich bei der Erstellung direkt mit einbringen und eigene Ideen umsetzen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Ein großer Fokus unseres Unternehmens liegt auf der Digitalisierung vorhandener Prozesse. Da diese üblicherweise aufwändig und häufig sehr papierlastig sind, liegt in jeder einzelnen Umsetzung bereits eine deutliche Nachhaltigkeit verankert.
Hier fokussieren wir uns stark auf die Bereiche:

- Digitaler Datenaustausch - statt Papier
- Digitale Prüfung/Beurteilung - statt vor Ort fahren
- Digitale Massenverarbeitung - statt aufwändiger Einzelprozesse

Darüber hinaus haben wir auch eine Logistiksoftware selbst entwickelt, welche dazu führt, dass notwendige Fahrzeugtransporte deutlich optimierter und damit umweltschonender durchgeführt werden können.

Üblicherweise lässt sich feststellen, dass für jeden digitalen Prozess mindestens 1 Blatt Papier eingespart werden kann. Eine konkrete Messung, wie viele Ressourcen tatsächlich durch die Digitalisierung geschont werden können, ist leider nicht möglich, da dies von zu vielen, individuellen Indikatoren abhängig ist.

Bereits seit vielen Jahren fest im Unternehmen etabliert ist der Prozess zur kontinuierlichen Verbesserung (KVP), bei welchem die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, neue Ideen, Verbesserungsvorschläge und sonstige Prozessanpassungen systemgesteuert einzureichen und bewerten zu lassen. Durch eine fachkundige Beurteilung der involvierten Unternehmensbereiche wird die Machbarkeit geprüft und in der weiteren Folge die Umsetzung begleitet.

Unabhängig von Digitalisierungsprozessen versuchen wir ebenfalls bei sonstigen Themen die Nachhaltigkeit der Prozesse zu optimieren. Hierzu gehören z.B. die unternehmensweit umgesetzte Richtlinie, dass Drucker so konfiguriert werden, dass standardmäßig Vorder- und Rückseite eines Papiers bedruckt werden.
Ebenso versuchen wir da, wo möglich, umweltschonende Ersatzprodukte einzusetzen (z.B. Verpackungsmaterial).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Für Investitionen in neue Technologien steht jährlich ein separates Budget zur Verfügung. Dessen Höhe und die damit verknüpften Ziele variieren und sind abhängig von den jeweiligen Marktprognosen. Das Investitionsbudget wird anteilig durch den Geschäftsinhaber persönlich zur Verfügung gestellt. Die üblicherweise angestrebte Innovationsrate liegt derzeit bei 8%.

Weitere Investitionen erfolgen unter anderem in die betriebliche Altersvorsorge, in Rückstellungen sowie in weitere soziale Engagements (z.B.

Unterstützung Kinderhospiz)

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

PS Team ist stets bestrebt, bei der Erbringung seiner Dienstleistungen, als auch bei der Entwicklung neuer Produkte, die Bedürfnisse und Anforderungen, welche an Mitarbeiter, Kunden, die Gesellschaft und auch den Umweltschutz gestellt werden, vollumfänglich zu entsprechen.

Verantwortungsvolle Unternehmenspraktiken sind die Grundlage unseres Handelns. Wir verfolgen einen integrativen Geschäftsansatz, bei dem wir finanzielle Ziele mit gesellschaftlicher und ökolo gischer Verantwortung verbinden und kurzfristige und langfristige Ziele in Einklang bringen.

Wir bekennen uns in allen Geschäftsbereichen zur Einhaltung der jeweils geltenden und anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und Industriestandards für Gesundheit, Sicher heit und Umweltschutz. Im Sinne der Produktverant - wortung stellen wir sicher, dass die Erbringung unserer Dienstleistungen unbedenklich für Mensch, Tier und Umwelt ist.

Wir respektieren und schützen die Umwelt sowie die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbei ter, Lieferanten, Besucher und Nachbarn weltweit. Dazu gehören auch die Ge sundheit und Sicherheit aller Personen, die unsere Produkte verwenden.

Als reiner Prozessdienstleister aus dem nicht-produzierenden Gewerbe achtet PS Team GmbH auf den ressourcenschonenden Umgang mit Rohstoffen innerhalb des Tätigkeitsumfeldes.

Dies betrifft unter anderem:

- Reduzierung von Papierverbrauch durch Kopien/Ausdrucke

- sparsamer Umgang mit Wasser (u.a. Ausstattung aller sanitären Anlagen mit Spülstopps)
- Anschaffung von IT-Equipment mit umweltverträglicher Herstellung bzw. Entsorgung

Darüber hinaus achten wir selbstverständlich die jeweils nationalen gültigen Anforderungen an den Umweltschutz.

Derzeit liegen uns noch keine auswertbaren Daten vor, welche Rückschluss auf mögliche Einsparpotentiale geben. Im Zuge der kürzlich eingeführten Nachhaltigkeitsstrategie wurde erstmalig damit begonnen, Verbrauchsdaten für Strom und Wasser zu analysieren und auszuwerten. Bis hier jedoch aussagekräftige Daten vorliegen, werden noch weitere Informationen gesammelt werden müssen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Da wir derzeit noch am Anfang unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen und somit belastbare Zahlen fehlen, führen wir aktuell noch keine Messungen durch. Ebenso existieren derzeit keine konkreten Zielsetzungen oder Pläne für eine definierte Zielerreichung.
Unabhängig hiervon achten wir jedoch grundsätzlich auf ressourcenschonende Maßnahmen bei unseren Tätigkeiten, hier überwiegend den Büroarbeitsplatz betreffend. Risikofaktoren, welche Auswirkungen auf Ressourcen und Umwelt haben könnten, sind uns derzeit nicht bekannt. Sollten diese im Zuge von internen Prozessanpassungen oder Valuierungen entdeckt werden, so sind diese mit der Geschäftsführung besprochen und mögliche Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Unsere Aktivitäten, Verfahren und Produkte bzw. Dienstleistungen dürfen nicht zu Schäden in unserer Umwelt führen. Um diese Verpflichtung einzuhalten, arbeiten wir stets daran, natürliche Ressourcen verant wortungsvoll einzusetzen und unsere Ressourcen- und Energieeffizienz zu steigern. Wir entwickeln neue Tech nologien, verbesserte Verfahren und innovative Produkte mit dem Fokus, veraltete und nicht mehr zeitgerechte Technologien zukunftsweisend zu ersetzen.

Auch einige unserer operativen Tätigkeiten unterliegen dem Ressourcenmanagement, hier sei beispielhaft die logistisch optimierte Fahrzeugüberführung erwähnt, welche zu einemnachaltigen Umgang u.a. mit. Treibstoffen führt.

Im Bereich der Kennzeichenherstellung betreiben wir Zusammen mit dem Hersteller ein nachhaltiges Recycling, bei welchem das Altmetall wieder in den Herstellungsprozess neuer Kennzeichen überführt wird.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Da hierzu bisher keine validen Daten vorliegen, finden aktuell derartige Messungen noch nicht statt. Die angesprochenen Daten werden jedoch in Zukunft validiert und ausgewertet, sodass eine Berichterstattung möglich sein sollte.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Zu a.: Der Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen betrug im Jahr 2019 2.694 GJ. Dieser setzt sich zusammen aus 1.811,2 GJ Diesel und 882,8 GJ Benzin. Die Werte für 2020 liegen aktuell noch nicht vollständig vor.
Zu b.: Im Jahr 2019 und 2020 wurde kein Kraftstoff aus erneuerbaren Quellen verbraucht.
Zu c.: Der Stromverbrauch betrug im Jahr 2019 297.013 kWh (1.069.246,8 MJ = 1.069,2 GJ) Strom; der Stromverbrauch im Jahr 2020 betrug 287.148 kW/h (1.033.732,8 MJ = 1.033,7 GJ) Strom. Die Energiegewinnung erfolgt aus einem Strommix aus erneuerbaren Energien. Kühlenergie- und Dampfverbrauch findet im Unternehmen nicht statt.
Zu d.: Kein Verkauf von Strom, Heizungs-, Kühlenergie oder Dampf durch das Unternehmen.
Zu e.: Der gesamte Energieverbrauch aus den oben genannten Verbäuchen in

2019 ergibt somit 3.763 GJ.
Zu f.: sämtliche zuvor getroffenen Annahmen entstammen den Abrechnungen der Energieversorger.
Zu g.: Die Umrechnungsfaktoren für Diesel (Heizwert 35,773 MJ/l) und Benzin (Heizwert 32,486 MJ/l) wurden vom Bundesverband der deutschen Bioethanolwirtschaft BDB übernommen (https://www.bdbe.de/daten/umrechnung-und-formeln)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Im Vergleich zum Vorjahr konnten im Vergleich zum Vorjahr 9.891 kW/h Strom eingespart werden.
Die Erreichung dieseser Energieeinsparung wurde überwiegend deshalb erreicht, weil unsere Mitarbeiter intensiv auf die einzuhaltenden Energiesparmaßnahmen hingewiesen worden sind (Licht ausschalten beim Verlassen des Büros etc). Außerdem werden die Lampen regelmäßig auf die energiesparendste Technologie gewechselt. Weiterhin haben wir in den Fluren Bewegungsmelder installiert, welche die Beleuchtung auf den aktuellen Bedarf abstimmen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
i. Süßwasser (≤1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Leider können z.Z. keine Aussagen über die Zusammensetzung des Wassers getroffen werden. Das Wasser im Gebäude wird durch eine Hausverwaltung bezogen, die Nebenkostenabrechnung für 2019 liegt aktuell noch nicht vor. Im Jahre 2018 wurden 1,133 Megaliter Wasser von Dritten vebraucht.
Eine Wasserentnahme aus Bereichen mit Wasserstress erfolgte nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
i. Wiederverwendung
ii. Recycling
iii. Kompostierung
iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
vi. Salzabwasserversenkung
vii. Mülldeponie
viii. Lagerung am Standort
ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
i. Wiederverwendung
ii. Recycling
iii. Kompostierung
iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
vi. Salzabwasserversenkung
vii. Mülldeponie
iii. Lagerung am Standort
ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:
i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Da hierzu bisher keine validen Daten vorliegen, finden aktuell derartige Messungen noch nicht statt. Die angesprochenen Daten werden jedoch in Zukunft validiert und ausgewertet, sodass eine Berichterstattung möglich sein sollte.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

THG-Emissionen gem. Greenhouse Gas Protocoll für:
- Scope 1 (Emissionen aus eigenen Anlagen): es werden keine eigenen Anlagen in Zusammenhang mit Treibhausgasen betrieben

- Scope 2 (Emissionen aus Energieerzeugung [z.B. Strom/Wärme]: Zur Erbringung unserer Dienstleistung ist es notwendig, das angemietete Bürogebäude mit Strom und Wärme (Erdgas) zu betreiben. Auf die Wahl des Energieversorgers für Erdgas haben wir als Mieter hierbei keinen Einfluss. Ob, und wenn ja, in welchem Maße, eine Reduzierung der Treibhausgase ein für uns relevantes Ziel darstellt, kann derzeit noch nicht abgeschätzt werden.

- Scope 3 (Emissionen entlang der Lieferkette): derartige Berechnungen sind mangels zur Verfügung stehender Daten nicht möglich.

Als reiner Dienstleistungsbetrieb (ohne jegliche Produktionsstätten) sind unsere einzigen Emissionsquellen, die unter Scope 2 aufgeführten Energieträger.

Bei den bisher vorgenommenen Büroflächenerweiterungen, sowie Modernisierung bestehender Räumlichkeiten, wurde und wird darauf geachtet, dass etwa veraltete Beleuchtungseinrichtungen gegen energiesparende LED-Leuchtmittel ausgetauscht wurden. Ebenso wurden kürzlich die vorinstallierten Toilettenspülungen gegen verbrauchsärmere Modelle ausgetauscht.

Für 2021 ist die Konsolidierung der bestehenden Stromverträge hin zu einem nachhaltigen Strommix geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

zu a.) Es werden keine eigenen Anlagen in Zusammenhang mit Treibhausgasen betrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Mangels Daten ist zum Zeitpunkt der Berichterstellung leider hierzu noch keine Aussage möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Mangels Daten ist zum Zeitpunkt der Berichterstellung leider hierzu noch keine Aussage möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Mangels Daten ist zum Zeitpunkt der Berichterstellung leider hierzu noch keine Aussage möglich.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die PS Team GmbH verpflichtet sich zur Einhaltung der national und international anerkannten Standards und anwendbaren Gesetzmäßigkeiten zum Thema Arbeitnehmerrechte.

Hierzu gehören insbesondere:

- Einhaltung der vorgeschriebenen Mindestlohnanforderungen
- die Arbeitszeiten orientieren sich an den Vorgaben zum Arbeitszeitgesetz (z.B. dahingehende Überprüfung Nebentätigkeiten, keine Sonntagsarbeit, Einhaltung Pausenregelungen)
- Überprüfung Einhaltung Arbeitssicherheitsgesetz (Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, regelmäßige Begehungen, Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen etc.)
- Beschäftigung Minderjähriger: Überprüfung Einhaltung Jugendarbeitsschutzgesetz (z.B. Pausenregelung, keine Wochenendarbeit, keine Beschäftigung < 14 Jahre/Kinder
- Gesundheitliche Fürsorge (Grippeschutzimpfung, Augenuntersuchung, Massage, themenspezifische Vorträge durch Betriebsarzt, ergonomischer Arbeitsplatz wie höhenverstellbare Tische, Bürostühle, PC-Equipment)
- Überprüfung des Stimmungs- und Meinungsbildes durch regelmäßige anonyme Mitarbeiterbefragungen (z.B. auch Zufriedenheit mit Arbeitsplatz und bereitgestellten Arbeitsmitteln)
- Großer Fokus auf Teambuilding-Maßnahmen (Firmenlauf, Grillevents, Weihnachtsfeier, Crewmeeting)

Alle vorgenannten Themenbereiche, welche in Deutschland bereits einer verpflichtenden, gesetzlichen Regulierung unterliegen, können aus unserer Sicht nicht sinnvoll mit einer Zielsetzung belegt werden, da hierbei die Mindestanforderungen bereits durch den Gesetzgeber vorgesehen sind und eine Unterschreitung daher nicht zulässig ist. PS Team ist ein ausschließlich in

Deutschland ansässiges Unternehmen, welches deshalb auch die hohen Anforderungen der deutschen Arbeitnehmerrechte berücksichtigt. Diese sind in der Regel deckungsgleich mit den Anforderungen aus der UN-Charta, sowie den Global Goals (SDG).

Darüber hinaus engagieren wir uns stark in den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter. Eine externe Betriebsärztin steht für alle medizinischen Angelegenheiten zur Verfügung und bietet den Angestellten kostenlose Beratungen sowie regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen an. Ebenso können sich unsere Mitarbeiter kostenfrei und freiwillig zu Grippeschutzimpfungen und Augenuntersuchungen melden.

Für den Fall, dass ein Mitarbeiter anonym eine Beschwerde platzieren möchte, wurde bereits vor einigen Jahren eine neutrale, externe Stelle geschaffen, bei welcher professionelle Beratung und Unterstützung angeboten wird.
Für 2021 ist eine Ergänzung um Anlaufstellen für Whistleblowing und Gleichberechtigungsthemen angestrebt.

Auch unsere Sicherheitseinrichtungen unterliegen der regelmäßigen Prüfung durch einen externen Arbeitssicherheitsbeauftragten.

Explizite Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Arbeitnehmerrechte können wir derzeit nicht ausmachen. Lediglich die Nichteinhaltung der oben genannten Arbeitsbedingungen könnte zu einem Haftungsrisiko führen. Um dies zu vermeiden, erfolgt eine fortlaufende Überwachung der vorgenannten Rechte.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Als Unternehmen legen wir großen Wert auf ein angenehmes Arbeitsklima. Hierzu gehört unter anderem:

- eine gleichmäßige Geschlechterverteilung (aktuell 54:46)
- identische Weiterentwicklungschancen bei gleichen Qualifikationen
- keine Benachteiligung oder Bervorzugung aufgrund Alter, Geschlecht, relig. Weltanschauung oder sexueller Orientierung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen wir, je nach individueller Gegebenheit, mit Teilzeitarbeit oder auch HomeOffice.

Darüber hinaus betreiben wir große Integrationsbestrebungen von Personen mit Migrationshintergrund und/oder von Menschen, welche auf dem Arbeitsmarkt schwer vermittelbar sind. Hierzu zählen Einstellungen jeglicher Nationalität (beruhend auf jeweiliger Qualifikation), sowie Mitarbeiter mit negativer Schufaauskunft.

Unsere Zielsetzung zur Geschlechterverteilung liegt bei einem ausgewogenen Verhältnis (etwa hälftiger Anteil von Frauen und Männern). Die jeweils aktuelle Verteilungsquote wird regelmäßig durch den Bereich HR auf Führungsebene besprochen und liegt seit mehreren Jahren stets in etwa um das selbstgesteckte Ziel von etwa hälftigem Anteil. Darüber hinausgehende Zielsetzungen existieren derzeit nicht.

Zusammen mit einer lokal ansässigen Werkstatt für Behinderte haben wir im Jahre 2020 eine Kooperation zum Mitarbeiteraustausch abgeschlossen. Hierbei bieten wir Menschen mit Handicap die Möglichkeit, Erfahrungen im Arbeitsumfeld zu sammeln.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Einmal jährlich findet in Mitarbeitergesprächen die Bewertung des Mitarbeiters seitens des Vorgesetzten und seitens des Mitarbeiters statt. Aus diesen Zielen werden persönliche Fortbildungen beschlossen, welche in den Folgejahren verfolgt und durchgeführt werden.

Für Gesundheitsfragen steht jederzeit eine telefonische Beratung mit einem Betriebsarzt zur Verfügung. Dieses Angebot wurde erweitert mit einer jährlichen freiwilligen Augenuntersuchung zu Bildschirmarbeitsplätzen. Auch wird eine Übernahme für eine Bildschirmarbeitsplatzbrille und eine jährliche Grippeschutzimpfung angeboten.

Zur Einhaltung von Hyginevorschriften befinden sich in jeden Toiletten zusätzlich Desinfektionsmittel zur Handdesinfektion. Diese Maßnahme wird im Laufe des Jahres verstärt, indem an strategisch wichtigen Orte Handdesinfektionsständerspender installiert werden.

Allen Mitarbeitern steht ein umfangreiches Schulungsprogramm zur Verfügung. Hierzu stehen die Themen:

- Qualitätspolitik
- Arbeitssicherheit
- Gesundheitsschutz
- Datenschutz
- Social Responsibility
- Umweltschutz
- Menschenrechte
- Nachhaltigkeit

sowie diverse andere On-the-Job-Trainings zur Verfügung.

Die Schulungen selbst können als Präsenzschulung, DIY-Schulung oder individuellem Einzeltraining absolviert werden.

Die Zielsetzung liegt in der Umsetzung der vorab individuell vereinbarten Qualifikationsmaßnahmen. Eine Auswertung dieser Zahlen gestaltet sich jedoch schwierig, da es diverse Faktoren gibt, welche mitunter erheblichen Einfluss auf die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen haben können. Neben krankheits- und sonstigen ausfallbedingten Verschiebungen spielen hier auch Kündigungen während der Fortbildungsmaßnahme mit hinein.

Risiken, welche sich aus der Geschäftstätigkeit auf die Qualifizierung ergeben, sind derzeit nicht bekannt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
a.
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund *arbeitsbedingter Verletzungen:* 0
ii. Anzahl und Rate *arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen* (mit Ausnahme von Todesfällen): 0
iii. Anzahl und Rate der *dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen:* 14 in 2019
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: Verkehrsunfälle und Eigenverschulden
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden: 8h/d

Verletzungskategorie	2018	2019	*2020*	Gesamt
leicht	15	12	*4*	31
mittel	1	2	*2*	5
schwer	0	0	*0*	0
tödlich	0	0	*0*	0
Gesamt	**16**	**14**	***6***	**36**

Verletzungsart	2018	2019	*2020*	Gesamt
Schnittwunde	5	1	*2*	8
Verkehrsunfall	3	3		6
Prellung	3	1	*1*	5
Gehfehler	2	1	*1*	4
Eigenverschulden		3		3
Sicherheitsmangel	1	1		2
Fahrradunfall			*2*	2
Hexenschuss	1	1		2
Schleudertrauma	1			1
Unachtsamkeit		1		1
Allergische Reaktion		1		1
Instandhaltungsmangel		1		1
Gesamt	**16**	**14**	***6***	**36**

b.
nicht zutreffend

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
a.
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund *arbeitsbedingter Erkrankungen*; 0
ii. Anzahl der *dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen*; 0
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen; es wurden bisher keine arbeitsbedingten Erkrankungen im Unternehmen festgestellt

b.
nicht zutreffend

Die selbst auferlegte Zielsetzung besteht hierbei in der regelmäßigen Durchführung arbeitsmedizinischer und arbeitssicherheitstechnischer Begehungen durch entsprechend ausgebildete Fachkräfte (Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit). Diese Anforderungen erfüllen wir bereits seit Jahren, alle ausgeführten Begehungen werden umfassend protokolliert.
Die Leistungen des Betriebsarztes werden dabei stetig ausgebaut und verbessert, hierbei ist insbesondere die Betreuung unserer Mitarbeiter rund um

eine COVID19-Pandemie zu nennen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Es finden mehrfach unterjährig nachweisgeführte Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt. Relevante Informationen können von allen Mitarbeitern jederzeit über das firmeninterne Intranet abgerufen werden.
Darüber hinaus stehen bei Bedarf eine Betriebsärztin und Sicherheitsbeauftragter zur Verfügung. Diese Personen können auch vertraulich aufgesucht werden.
Eine Messung findet in diesem Bereich nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
i. Geschlecht;
ii. Angestelltenkategorie.

Eine derartige Berechnung ist bisher nicht angestrebt. Die benötigten Zahlen sind nach aktuellem Stand schwer greifbar, da neben reinen Präsenzschulungen auch "do it yourself" Schulungen durch unsere Mitarbeiter erfolgen. Hierfür steht unter anderem unser Firmenintranet zur Verfügung, über welches diverse

Schulungsinhalte abrufbar sind. Eine zeitliche Erfassung dieser Tätigkeiten ist rechtlich nicht vertretbar.

Tätigkeiten, welche negativen Einfluss auf die Qualifikation von Mitarbeitern haben, sind bei uns nicht gegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Zu a) Ein Kontrollorgan ist in unserer Organisation nicht etabliert, daher kein Ausweis dieser Zahlen.

zu b)
i.) weiblich: 45,7% / männlich 54,3% ii.)
unter 30 Jahre: 61 / 27,6% (w: 28 / 12,7%; m: 33 / 14,9%) 30 bis 50 Jahre: 116 / 52,5% (w: 46 / 20,8%; m: 70 / 31,7%)
über 50 Jahre: 44 / 19,9% (w: 27 / 12,2%; m: 17 / 7,7%)

Stand: 30.09.2020

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Diskriminierung ist bei PS Team untersagt. Derartige Fälle würden umgehend mit Maßnahmen belegt werden.
Bisher hat es keine derartigen Vorkommnisse gegeben.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

PS Team ist stets bestrebt, ein für alle Mitarbeiter angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen. Unsere Angestellten sollen sich bestmöglich entwickeln, innovativ sein und hervorragende Leistungen erbringen können.

Um dies zu gewährleisten, gelten bei uns unternehmensweit Verhaltensregeln, welche dazu dienen, keinen Menschen aufgrund seines Alters, Geschlechts, religiöser Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sonstiger Verhältnisse zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Hierzu zählen unter anderem eine faire Vergütung, welche auf persönlicher Qualifikation, Leistung und Verhalten bei der Arbeit basieren. Entscheidungen, welche auf nicht mitarbeiterbezogenen Kriterien beruhen, sind untersagt.

Da unser Unternehmen seinen ausschließlichen Firmensitz in Deutschland hat, unterliegen wir bereits den strengen Vorgaben zu Arbeits- und Menschenrechten. So halten wir alle geltenden Vorschriften der Arbeitsschutzgesetze, sowie der UN-Charta und der EMRK ein.

Darüber hinaus stellen wir sicher, dass Mitarbeiter, welche besondere Anforderungen zum Beispiel an die Ausgestaltung eines Arbeitsplatzes benötigen, dies nach den individuellen Bedürfnissen umgesetzt bekommen. Hierzu werden wir stets durch eine unabhängige externe Dritte Partei (z.B. Betriebsarzt) betreut.

Wir begegnen einander stets mit Respekt. Das gilt gleichermaßen für Kollegen und Dritte wie etwa Kunden, Lieferanten und Amtspersonen. Mobbing und Schikane jeglicher Art sind verboten. Ob Mobbing oder Schikane vorliegt, wird anhand der Auswirkungen auf die Würde der betroffenen Person fest gestellt. Zu den gängigen Formen von Mobbing und Schikane gehören die Ver breitung böswilliger Gerüchte, Ernied rigung, wissentliches Herbeiführen von Misserfolgen sowie der Ausschluss vom sozialen Leben am Arbeitsplatz. Dazu zählt auch Kritik an Kollegen gegenüber Mitarbeitern, die diese Kritik nicht aus beruflichen Gründen kennen müssen.

Für alle Mitarbeiter ist eine neutrale externe Stelle eingerichtet, welche jederzeit für persönliche Belange rund um das Thema Mobbing und Ungleichbehandlung sowie für die Meldung etwaiger Vorfälle zur Verfügung steht.

PS Team toleriert keine Repressalien ge gen Mitarbeiter, welche in gutem Glauben Bedenken ansprechen oder andere angemessene Maßnahmen ergreifen, selbst wenn diese Bedenken sich letzt endlich als nicht gerechtfertigt erwei sen. Es ist nicht gestattet, Mitarbeiter zu bestrafen, die in gutem Glauben ihre Bedenken geäußert haben, oder ihnen zu drohen, damit sie dies unterlassen.

Jegliche Form von Gegenmaßnahmen ist inakzeptabel.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?

c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzerklärung.

d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Als in Deutschland ansässiges Unternehmen ist für uns die Einhaltung der Menschenrechte selbstverständlich, zusätzlich ist dies ein zentraler Bestandteil unseres Verhaltenskodex.

Neben der Geschäftsleitung haben sich alle Führungskräfte zur Einhaltung und Umsetzung vorgenannter Rechte verpflichtet und gilt für die gesamte Organisation einschließlich heutiger und zukünftiger Niederlassungen. Dieses Statement ist unternehmensweit publiziert und kann durch alle Angestellten jederzeit über das firmeneigene Intranet eingesehen werden.

Eine Verletzung geltender Menschenrechte ist bisher in der Firmengeschichte nicht bekannt. Somit sehen wir die Ziele als vollständig erfüllt an.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

In enger Zusammenarbeit mit unserer Betriebsärztin sowie dem externen Arbeitssicherheitsbeauftragten analysieren wir regelmäßig alle Arbeitsplätze hinsichtlich möglicher Risiken und stufen diese entsprechend ein.
Insofern hierbei Abweichungen oder Verbesserungspotenzial festgestellt wird, werden umgehend die möglichen Maßnahmen geprüft und insofern notwendig umgesetzt.
Neben den regulären Büroarbeitsplätzen werden hierbei auch Sondertätigkeiten, welche möglicherweise einer abweichenden Gefährdungsbeurteilung unterliegen, geprüft. Hierzu zählen unter anderem auch Lager- und Produktionstätigkeiten sowie besondere Gefährdungen für Schwangere.

Eine Verletzung menschenrechtlicher Risiken wird derzeit als nicht gegeben eingestuft. Weiterführende Maßnahmen sind daher nicht notwendig.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus
a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Die Einhaltung von Menschenrechten ist für uns selbstverständlich.
Zukünftig wird dieses Thema auch Einzug in die noch zu erstellenden Schulungsvideos halten.

Bereits heute stehen allen Mitarbeitern diverse Wege offen, um unterschiedliche Punkte ansprechen zu können.
Je nach Themengebiet stehen hier sowohl der jeweilige Vorgesetzte, als aber auch die Personalabteilung und der Bereich Qualitätsmanagement zur Verfügung. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der anonymen Aussprache bei einer hierfür eingerichteten Notfall-Hotline.

Da diesbezüglich bisher keine Beschwerden eingegangen sind, können wir davon ausgehen, dass unsere Maßnahmen volle Wirkung entfalten und somit die Zielerreichung gegeben ist.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Eine Verletzung der Menschenrechte hat es seit Firmengründung nicht gegeben.
Alle Zulieferer (dies betrifft überwiegend IT) unterliegen ebenfalls dem deutschen bzw. europäischen Recht und sind damit verpflichtend an die Einhaltung der Menschenrechte gebunden.
Zukünftig ist geplant, diese Themen auch in neu abzuschließende Verträge mit aufzunehmen. Die Überprüfung wird dann im Zuge von Selbstauskünften als auch durch Prüfungen vor Ort erfolgen. Sollten hierbei Abweichungen festgestellt werden, so sind die involvierten Parteien bestrebt, diese einvernehmlich zu beheben.

Mit der flächendeckenden Umsetzung innerhalb der Lieferkette soll im Jahr 2021 begonnen werden. Daher sind aktuell noch keine Abweichungen bekannt.

Konkrete Risiken, welche sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben, sind nicht bekannt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die PS Team GmbH hat in den zurückliegenden Jahren keine Investitionsvereinbarungen abgeschlossen, noch agiert sie auf Märkten oder mit Unternehmen, welche einer Risikoklassifizierung unterliegen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Aufgrund des ausschließlichen Geschäftssitzes in Deutschland wird die Gefahr einer Menschenrechtsverletzung als nicht gegeben angesehen. Eine Prüfung findet daher nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Es hat in jüngster Zeit keinen Vertragsabschluss mit neuen Lieferanten gegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Alle Lieferanten haben ihren Sitz ausschließlich in Deutschland. Eine Verletzung von Menschenrechten und/oder sozialen Aspekten ist daher nicht zu erwarten. Während der bisherigen Geschäftstätigkeit sind keinerlei Verstöße diesbezüglich bekannt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

- Peter Schmehl Stiftung
  - Große Integrationsbestrebung von Personen mit Migrationshintergrund und/oder von Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt schwer vermittelbar sind
- Stärkung der Region durch Partnersuche für verschiedenste Projekte
  - Firmenübergreifender Austausch Fachlagerist
- Unterstützung "tapfere Kinder"
  - Verzicht auf Firmenweihnachtsgeschenke, dafür Geld- und Sachspenden an vorgenannte Einrichtung

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Eine Berechnung auf dieser Ebene findet bis dato nicht statt.
Etwaige wirtschaftliche Zahlen könnten jedoch aus wettbewerbsrechtlichen Gründen nicht offen gelegt werden.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Als Unternehmen im Bereich der Fahrzeug- und Flottenzulassung müssen wir uns eng an die Vorgaben der STVZO halten. In Absprachen mit verschiedenen Zulassungsstellen wurden hier vereinzelt Regelungen getroffen, welche auch über das KBA zu Änderungen im Zulassungslauf geführt haben.
Hierbei kann konkret das Beispiel der Einführung der eVB - elektronische Versicherungsbestätigung benennt werden, bei welcher im ursprünglichen Umsetzungsentwurf der Behörden die gewerblichen Zulassungen keinerlei Berücksichtigung gefunden hatten. Durch die intensive Beteiligung von PS Team im Umsetzungsgremium konnten diese Aspekte mit eingebracht und entsprechend berücksichtigt werden.

Darüber hinaus beteiligen wir uns als Unternehmen aktiv an verkehrspolitischen Projekten, so zum Beispiel dem digitalen Ausbau des Zulassungswesens.

Das PS Team übt darüber hinaus keinen politischen Einfluss aus, noch beteiligt es sich an politischen Organisationen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Durch PS Team erfolgen keine Parteispenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Durch die Etablierung eines direkt der Geschäftsleitung unterstellten "Compliance Officers" und damit verbunden einer "Compliance Richtlinie" steht die PS Team GmbH fest hinter der Einhaltung gesetzes- und richtlinienkonformer Normen.
Diese sind unternehmensweit kommuniziert und jederzeit einsehbar.

Durch den Compliance Officer, zusammen mit den Stabsstellen Revision und Qualitätsmanagement, erfolgen regelmäßige Prüfungen auf die Einhaltung dieser Vorgaben. Die hierbei getroffenen Feststellungen werden direkt der Geschäftsleitung berichtet.

Zu den Gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltensweisen zählen unter anderem die nachfolgenden Punkte.

Fairer Wettbewerb

Unser Umgang mit Wettbewerbern orientiert sich an den Gesetzmäßigkeiten. Dies bedeutet, dass wir keine Absprachen mit Wettbewerbern hinsichtlich Preise und Verkaufsbedingungen treffen. Ebenso gibt es keine Absprachen, um bestehende Märkte aufzuteilen oder die Ergebnisse von Ausschreibungsverfahren zu beeinflussen.

Selbstverständlich beteiligen wir uns darüber hinaus nicht an verbotenen Absprachen oder der Bildung von Kartellen. Dies gilt auch für den Anschein eines solchen Verhaltens.

Wir tauschen weder vertrauliche Informationen mit Wettbewerbern aus, noch besprechen wir diese. Hierzu gehören Preise, Absatzvolumina oder Kapazitäten, Kosten oder Margen, Kundendaten, Marketing- und Vertriebsstrategien, Forschungs- und Entwicklungsvorhaben und ähnliche Informationen. PS Team schließt weder Vereinbarungen mit Wettbewerbern mit dem Ziel, den Wettbewerb einzuschränken, noch beteiligt PS Team sich an entsprechenden Handlungen.

Insofern seitens eines durch PS Team angebotenen Produktes/Dienstleistung

eine marktbestimmende Stellung vorherrscht, nutzen wir diese wirtschaftliche Stärke nicht aus.
Ebenso missbrauchen wir unsere Marktposition nicht, um gesetzeswidrig mögliche Wettbewerber auszuschalten, neue Wettbewerber am Markteintritt zu hindern oder Preise zu manipulieren.

Dies bedeutet unter anderem konkret, dass wir eine Dienstleistung nicht nur dann anbieten, wenn der Kunde zwingend auch eine weitere Dienstleistung zusätzlich erwirbt.

Nachvollziehbare Geschäftshandlungen

PS Team untersagt jegliche Korruption und verzichtet auf alle Arten von Geschäften, welche mit Schmiergeldzahlungen in Zusammenhang stehen. Im Einzelfall bedeutet dies, dass keine unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zuwendungen annehmen oder auch gewähren dürfen, welche dazu dienen, auf unrechtmäßige Art und Weise die Entscheidung, Handlung, Vorgehensweise oder auch Haltung einer Person zu beeinflussen oder auch nur ansatzweise dazu dienen, diesen Anschein zu erwecken.

Wir verpflichten uns, nur Zuwendungen anzunehmen oder anzubieten, welche im maßvollen Rahmen liegen und in Ihrer Höhe nicht dazu geeignet sind, unrechtmäßig beeinflussende Wirkung auf unser Handeln oder das Handeln unseres Kunden/Geschäftspartners zu haben. Als „unrechtmäßig beeinflussend" bedeutet in diesem Zusammenhang, dass keine Handlung mit der Absicht erfolgt, einen unangemessenen Geschäftsvorteil zu erlangen oder zu verschaffen.

Ebenso ist es nicht gestattet, eine dritte natürliche oder juristische Person, Geschäftspartner, Familienmitglieder oder mit einem selbst verbundene Unternehmen einzusetzen, um Zuwendungen anzubieten oder zu gewähren.

Nicht hiervon betroffen sind Geschenke und Bewirtungen, welche sich aus dem normalen Geschäftsfeld heraus ergeben.

Wir machen Geschäfte nur mit seriösen Partnern, die legitimen Geschäftsaktivitäten nachgehen. Wir halten alle örtlichen Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche ein. Außerdem unterhält PS Team keine geschäftlichen Beziehungen zu Personen oder Unternehmen mit kriminellem oder terroristischem Hintergrund.

Einhaltung von Handelsvorschriften

Die Seitens PS Team entwickelten Produkte und erbrachten Dienstleistungen sind ausschließlich für den gewerblichen Einsatz im automobilen Umfeld gedacht.
Ein Konfliktpotenzial zu bestehenden Handels- und Sanktionsvorschriften sowie

die Zweckentfremdung für unzulässige gesetzeswidrige Aktivitäten ist Stand heute nicht gegeben. Sollte sich für die Zukunft eine derartige Situation ergeben, verpflichten wir uns bereits heute dazu, keine Geschäfte mit Unternehmen, Personen oder sonstigen Vereinigungen einzugehen, welche potenziell dazu geeignet sind oder in Verbindung gebracht werden mit Terrorismus, Drogenhandel, atomaren Waffen oder anderen unzulässigen Tätigkeiten.
Selbiges gilt auch für eventuell bestehende Beschränkungen im Zahlungsverkehr.

Ordnungsgemäße Führung von Büchern und Aufzeichnungen

PS Team hält die geltenden Standards und Grundsätze für die ordnungsgemäße Buchführung, Finanzberichterstattung, Rechnungswesen sowie weitere anwendbare Gesetze zu Steuern und relevanten Vorschriften ein. Unsere Geschäftstätigkeiten werden vollumfänglich und genau erfasst, sodass diese stets ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Geschäftsbild vermitteln. Um dies zu gewährleisten, haben wir interne Kontrollsysteme implementiert, die dazu geeignet sind, die jeweils anwendbaren Vorschriften umzusetzen.

- Fakten werden wahrheitsgemäß, genau und vollständig wiedergegeben
- Keine nachträgliche Manipulation durchgeführter Transaktionen
- Fristgerechte Bereitstellung von Informationen und Unternehmenszahlen
- Einhaltung gesetzlicher Aufbewahrungsfristen
- Unterstützung behördlicher Anfragen zu relevanten Geschäftsvorfällen

Alle vorgenannten Richtlinien sind bereits seit einigen Jahren über unser firmeninternes Intranet für jedermann zugänglich. Um diesem Thema jedoch zukünftig eine höhere Bedeutung beizumessen, ist für 2021 die Überarbeitung, sowie explizite schriftliche Anerkennung durch jeden Angestellten geplant. Darüber hinaus wird es Informationsveranstaltungen zu den Hintergründen und konkreten Handlungsempfehlungen geben. Ab diesem Zeitpunkt können dann auch konkrete Zielerreichungen gemessen und berichtet werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Es gibt 1 Betriebsstätte, Korruptionsvorfälle sind bisher nicht bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Bisher sind keine derartigen Vorfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Bisher sind keine derartigen Vorfälle bekannt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 GRI SRS 403-9 GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1