

PERSONALBERATUNG MIT
VERANTWORTUNG

CSR-Bericht, Stand 12/23

PLU Top Assistant GmbH
Landsberger Straße 392
81241 München
<https://plu.de>



Einleitung

PLU Tuning für den Chef ist ein bewährtes Gesamtkonzept zur optimalen Entlastung von Führungskräften und Weiterentwicklung von Assistenzkräften. Die PLU-Unternehmensgruppe realisiert mit ihren Dienstleistungen 20% Managementkapazitäten durch die optimale Zusammenarbeit zwischen Chef und Assistenz. Mit den Geschäftsbereichen RENT & HIRE der PLU Top Assistant GmbH übernehmen wir dabei den spezialisierten Search & Placement Prozess für unsere Kunden: wir sorgen durch die kurzfristige und interimistische Vermittlung von Assistenzen und Projektmitarbeitern für eine sofortige Entlastung bei unseren Kunden. Wir besetzen die Vakanzen nicht nur passgenau, sondern begleiten nach der Einstellung unsere Kandidaten nachhaltig in eine effektive Zusammenarbeit mit ihrem neuen Chef.

Seit der Gründung 2007 ist unser Anspruch Assistenzen maximal in ihrer Rolle weiterzuentwickeln, ihr Potential zu entfalten und Unternehmen dabei zu unterstützen dieses Potential für sich effizient zu nutzen. Dieser Ansatz beruht auf einer nachhaltigen Weiterentwicklung von Assistenzen, deren Talententwicklung und darauf deren Potentiale für Unternehmen sichtbar zu machen und freizusetzen. Darüber hinaus geht es oft um Unterstützung im Selbstmarketing der Assistenzkräfte und somit in dem meisten Fällen um die

gezielte Unterstützung von Frauen im Berufsleben, denn der Assistenzberuf wird auch heute noch vorwiegend von Frauen ausgeübt.

Diese Mission und Vision die Christine Walker und ihr Team von Beginn an verfolgen ist im Kern nachhaltig und leistet einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft. Er ist das Gegenteil eines kurzfristigen rein profit-orientierten Placements, vielmehr geht es darum durch die Verzahnung unserer Geschäftsbereiche (RENT, HIRE, TRAINING und COACHING) und den hohen Qualitätsanspruch, Talente weiterzuentwickeln, zu unterstützen, sichtbar und nutzbar zu machen.

Neben diesem nachhaltigen Kern im Gründungsgedanken, der sich wie ein roter Faden durch unsere Bereiche und täglichen Entscheidungen zieht, tragen wir als Dienstleistungsunternehmen mit Schwerpunkt im „People Business“, als Arbeitgeber und Teilnehmer am Wirtschaftsleben die hohe Verantwortung, nicht nur exzellente Dienstleistungen anzubieten, sondern auch einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und Umwelt zu leisten. Unser CSR-Bericht zeigt unser Engagement für Corporate Social Responsibility (CSR) und unsere Bemühungen, nachhaltige Praktiken in all unseren Geschäftsbereichen zu implementieren und stetig weiterzuentwickeln.

1. Mitarbeiterengagement und -entwicklung

Unsere Mitarbeiter bzw. Experten sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Wir setzen uns für ihre Entwicklung, ihr Wohlbefinden und ihre berufliche Zufriedenheit ein. Durch kontinuierliche Trainings, die unser PLU Campus zur Verfügung stellt, flexible Arbeitsmodelle und ein unterstützendes Arbeitsumfeld fördern wir ihre persönliche und berufliche Entwicklung und stärken ihre Fähigkeiten. Außerdem bieten wir Work-Life-Balance an, um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu verbessern. Wir setzen uns dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion fördert. Die Tools, die wir dazu einsetzen sind unsere Trainings, intensive Begleitung der ersten Projekteinsätze unser strukturiertes 8-wöchiges Coachingprogramm, ein Mentoringprogramm sowie ein strukturiertes Kompetenzentwicklungsprogramm mit klaren und pro Ebene vergleichbaren Entwicklungszielen und Kundenfeedbackprozessen. Wir möchten durch unsere Positionierung mit den Themen New Work, remote & agile Work sowie Förderung von Frauen im Business gezielt Kunden ansprechen, die die gleichen Werte, wie wir teilen und sind froh darüber das uns dies bisher gut gelingt. Die Projekte für unsere Mitarbeiter

Darüber hinaus fördern wir ein offenes Kommunikationsklima und bieten regelmäßige Feedback-Mechanismen bei mehreren Ansprechpartnern, um das Wohlbefinden und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. Diese Mechanismen gibt es in Form von persönlichen Gesprächen (One to One oder im Team), regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen, regelmäßigen Präsenz- und Online Trainings und unserem digitalen PLU Campus. Dieser ermöglicht unseren Mitarbeitern sich jederzeit weiterzubilden. Wichtig dabei: das Angebot ist

rund um die Uhr abrufbar und orientiert sich so an dem individuellen Biorhythmus, dem individuellen Zeitmanagement und ist auf Selbstständigkeit und Proaktivität unserer Mitarbeiter ausgelegt.

Wir haben aufgrund der Pandemie unser vormals 6-wöchiges-Fulltime Trainingsprogramm in Präsenz, unsere Talentschmiede, umstrukturiert in ein zwei-wöchiges Fulltime hybrides Trainingsprogramm plus individuelles Coaching, welches agiler ist und stärker zugeschnitten auf den Bedarf der Individuen und Kunden. Für 2024 möchten wir unseren umfangreichen Content noch weiter digitalisieren, um noch mehr Trainingsinhalte digital und unabhängig von Ort und Zeit unserem Team zugänglich zu machen.

2. Arbeitnehmerrechte und Wohlbefinden

Die Achtung der Rechte und des Wohlbefindens unserer Arbeitnehmer hat oberste Priorität. Wir verpflichten uns, faire Löhne zu zahlen, sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und die Arbeitszeitgesetze einzuhalten. Wir distanzieren uns von, und verurteilen, jegliche Form der Kinderarbeit oder Ausbeutung. Wir setzen uns mit unserem Knowhow dafür ein, optimal und flexibel auf die konkreten Anforderungen unserer Mitarbeitenden und Kunden einzugehen. Dazu fördern wir den offenen Austausch mit allen Beteiligten. Die Gleichstellung und -behandlung aller Mitarbeitenden ist uns ein großes Anliegen. Deshalb machen wir uns dafür stark, dass unsere Beschäftigten die gleichen Arbeitsbedingungen haben, die unsere Kunden ihren Stammarbeitskräften bieten.

Das iGZ-DGB-Tarifwerk, an dem wir uns von Beginn an orientieren und welches wir in unseren Arbeitsverträgen als Minimum an Konditionen anwenden, stellt die Zeitarbeit auf ein solides Fundament. In einigen Wirtschaftszweigen erhöhen sich die Entgelte um Branchenzuschläge, die in gesonderten Tarifverträgen festgeschrieben sind. Als HR-Lieferant und damit Teil von Lieferketten achten wir besonders auf die Einhaltung gesetzlicher Regeln und nachhaltiger Standards.

Neben der Arbeitnehmerüberlassung sind unsere Experten oft über Beratungs- und Dienstleistungsverträge im Einsatz. Hier legen wir ein besonderes Augenmerk auf Compliance in der Umsetzung der Verträge und die korrekte Integration unserer Berater in die Projekte.

3. Vielfalt und Inklusion

Wir setzen uns für Vielfalt und Inklusion in unserer Belegschaft ein. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das allen Mitarbeitern unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung oder kulturellem Hintergrund gleiche Chancen bietet. Diskriminierung wird nicht toleriert, und wir fördern aktiv die Integration aller Mitarbeiter, durch unsere Trainings, Coachings und Teambuildingmaßnahmen.

Haben Sie sich einmal gefragt, wie Christine Walker es 2007 schaffte ein Team aufzubauen, welches im hochspezialisierten C-Level Support, den wir von heute auf morgen aufgrund unserer Spezialisierung übernehmen können, hervorragendes Kundenfeedback zu erhalten, hauptsächlich über Weiterempfehlungen zu wachsen, und dass mit Young Professionals, Einsteigern und Quereinsteigern? Der Schlüssel war es von Anfang, mit höchster Priorität nach Persönlichkeiten, zu suchen, die unsere Werte leben und verkörpern – Qualität, Zuverlässigkeit, Vertrauen, Professionalität und Flexibilität – und zwar unabhängig von ihrem Werdegang, Hintergrund oder sonstigen Äußerlichkeiten. Wenn diese Werte stimmen, und die Person eine schnelle Auffassungsgabe und Standing mitbringt, dann kann man alles weitere, was eine Top Assistenz fachlich auszeichnet, in strukturierten Trainings und mit Motivation lernen. Das hat PLU mehrfach mit dem eigenen Expertenteam im Bereich RENT unter Beweis gestellt und vertritt auch in Beratungsprojekten zur Vermittlung in Festanstellung, dem HIRE-Bereich, den Kunden gegenüber kompromisslos diesen Ansatz. Bei PLU wird es bei der Suche und Auswahl von Kandidaten für unsere Kunden immer um den fachlichen und persönlichen Fit und die Freisetzung des Entlastungspotentials gehen und nicht darum, ob der Kandidat einen Zick-Zack-Lebenslauf hat, welchem Geschlecht oder sexuellen Orientierung er angehört. Unternehmen und Interessenten, die diese Kriterien als Entscheidungskriterien sehen, sind nicht die richtigen Partner für uns und möchten wir nicht zu unseren Kunden zählen.

4. Ethik und Integrität

Wir verpflichten uns zu höchsten ethischen Standards und Integrität in allen unseren Geschäftspraktiken. Unser Code of Conduct sowie unsere PLU Policies legen eindeutig fest, was von unseren Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern erwartet wird. Wir nehmen unsere Verantwortung ernst, sicherzustellen, dass alle Interaktionen fair, transparent und respektvoll sind. Betriebswirtschaftliche Änderungen und Anpassungen werden unseren Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern umgehend kommuniziert. Wir bekennen uns zu Fairness, Transparenz und Respekt in all unseren Geschäftsbeziehungen und nehmen unsere Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern und unseren Mitarbeitern ernst.

Krisen, wie die Pandemie, haben uns gelehrt, dass eine offene und zeitnahe Kommunikation der Schlüssel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, gerade in herausfordernden Zeiten ist. Wir haben in dieser Zeit die Kommunikationsintervalle mit dem Team erhöht und als Learning aus dieser Zeit beibehalten. Das PLU-Team trifft sich intern für kurze Status Updates alle 3 Werktage, mit allen Mitarbeitern zu quartalsweisen Online oder Präsenzmeetings. Mit unseren Kunden führen wir regelmäßige Feedback-Calls durch und bieten seit einem Jahr über die Plattform Proven-Expert jederzeit die Möglichkeit für Online-Feedbacks. Im Jahr 2024 möchten wir die Intervalle des Feedbackprozesses erhöhen und stärker digitalisieren und automatisieren, zusätzlich zu den weiterhin bestehenden persönlichen Gesprächen.

5. Umweltschutz

Wir sind bestrebt, umweltfreundliche Praktiken in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren. Dies beinhaltet die Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks durch den Einsatz von digitalen Technologien, die Umsetzung von umweltfreundlichen Reiserichtlinien, die Förderung von Recycling und die Reduzierung von Abfällen. Letzteres setzen wir vor allen Dingen in unserem Büro in München um, durch Mülltrennung, einen schonenden Umgang mit Ressourcen, Wiederverwendung von Equipment und IT. Darüber hinaus suchen wir kontinuierlich nach Möglichkeiten, unseren Energieverbrauch zu optimieren und erneuerbare Ressourcen zu nutzen. So haben wir im Jahr 2022 unseren kompletten Fuhrpark auf E-Mobilität umgestellt, auch wenn es nur ein kleiner Fuhrpark ist, sind wir doch der Meinung, dass es einen Unterschied macht. Wir arbeiten zu 95% papierlos und verzichten auf unnötige Ausdrücke von Dokumenten. Die einzigen Dokumente, die es bei PLU in Papierform gibt, sind diejenigen, die wir per Gesetz in Papierform benötigen. Zudem verzichten wir bei Geschäftsreisen bereits seit Jahren darauf, das Flugzeug oder das Auto zu nutzen. Wir nutzen im Projektgeschäft, welches für unsere flexiblen Projektassistenten mit Geschäftsreisen verbunden ist (RENT A TOP ASSISTANT) seit jeher den Zugverkehr und die öffentlichen Verkehrsmittel. Unser Ziel ist es, einen positiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten und Ressourcen verantwortungsvoll zu nutzen. Da der Großteil unserer Mitarbeiter hauptsächlich bei unseren Kunden vor Ort oder für diese remote arbeitet, haben wir in unserem Büro in München vor Ort nur einen kleinen Teil des Teams, der diese Räumlichkeiten hybrid nutzt (2-3 Mitarbeiter, an 2-3 Tagen pro Woche). Aufgrund unseres, seit der Gründung umgesetzten „Paperless Office“ und der kleinen Mitarbeiteranzahl, hatten wir auf die Berücksichtigung ökologischer Gesichtspunkte bei der Auswahl der wenigen Büromaterialien nicht immer das Hauptaugenmerk. Dies haben wir jedoch im Dezember 2023 durch die Einführung einer Policy zum nachhaltigen Einkauf geändert und werden für das Jahr 2024 die Umsetzung weiterverfolgen und Ausbauen.

6. Lieferantenmanagement

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie legen wir einen besonderen Fokus auf das Lieferantenmanagement als integralen Bestandteil unserer Bemühungen, sozial verantwortliche und nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern. Wir sind bestrebt, eine Lieferkette aufzubauen, die den höchsten Standards in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, ethisches Verhalten und soziale Verantwortung entspricht. Durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten, die unsere Werte teilen und sich zu nachhaltigen Geschäftspraktiken verpflichten, streben wir danach, positive Auswirkungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu erzielen. Dies umfasst die Überprüfung und Bewertung von Lieferanten, die Förderung von Transparenz und Zusammenarbeit sowie die kontinuierliche Verbesserung unserer Lieferantenbeziehungen im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitszielen. Uns ist wichtig, dass unsere Lieferanten, unser Engagement einer nachhaltigen Unternehmenspolitik teilen und als Zeichen dazu unseren Code of Conduct akzeptieren. Sollte dies nicht möglich sein, überprüfen wir deren Code auf

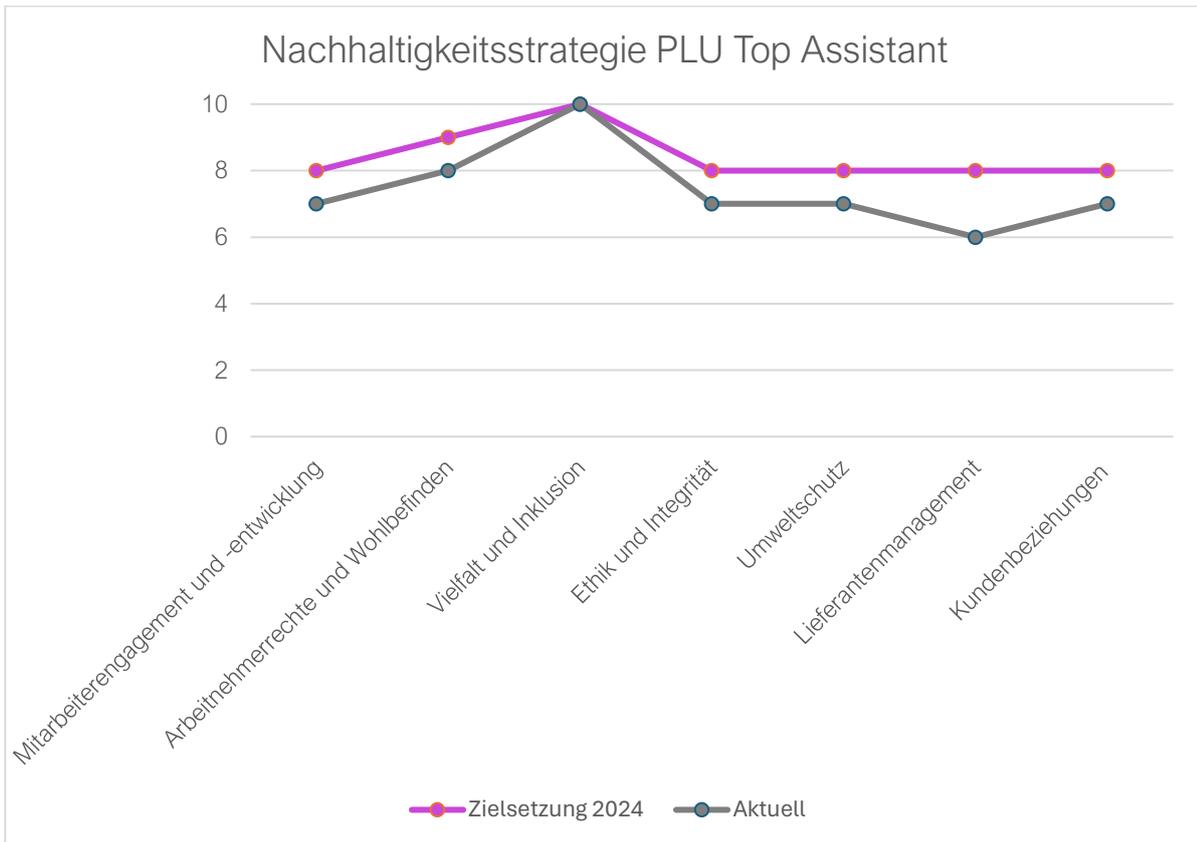
Conduct und gleichen ihn mit unseren Werten ab und erheben Daten zum CSR-Engagement unserer Lieferanten.

Lieferanten sind bei PLU in erster Linie strategische Partner, wie IT-Beratungen, Marketing-Beratungen, Rechts- und Steuerberatung und unserer Freelancer, mit denen wir gemeinsam Kundenprojekte im Bereich RENT A TOP ASSISTANT erfüllen, sowie eine kleine Auswahl an Lieferanten in Zusammenhang mit dem Betreiben unseres Büros in München. Bei der Auswahl der wenigen strategischen Partner, die aber aufgrund unserer Größe eine wichtige Rolle spielen, hatten wir in der Vergangenheit bereits umfangreiche Assessmentprozesse zur Auswahl und Zusammenarbeit mit diesen Lieferanten. Die Gemeinsamkeit bei der Auswahl der strategischen Partner liegt auf den Werten inkl. Nachhaltigkeit, die mit unseren übereinstimmen sollten und Eigenschaften wie Agilität und Geschwindigkeit, die in unserem dynamischen Geschäft wichtige Faktoren. Im Zuge der Formulierung unseres Nachhaltigkeitsberichtes haben wir teilweise Defizite im Lieferantenmanagement, der kleineren Lieferanten im Zusammenhang mit unserem Büro festgestellt, die wir durch die Einführung einer Policy zum nachhaltigen Büroerwerb im Dezember 2023 adressiert und umgesetzt haben. Wir sind davon überzeugt, dass auch ein kleiner Impact ein wichtiger Impact im Punkte Umweltschutz sind, und daher haben wir es uns zum Ziel machen den nachhaltigen Büroerwerb weiterzuentwickeln und die Umsetzung sicherzustellen.

7. Kundenbeziehungen

Wir streben nach langfristigen Partnerschaften mit unseren Kunden, basierend auf Vertrauen, Zuverlässigkeit und Qualität. Unser Ziel ist es, ihren Bedarf an hochqualifizierten Assistenzkräften zu erfüllen, während wir gleichzeitig sicherstellen, dass die Interessen der unserer Mitarbeiter geschützt sind und ihre Rechte respektiert werden. Dabei gehen wir auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden ein und entwickeln Lösungen für die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. Wir bekennen uns zu einer besonderen Verantwortung: als unverzichtbares Flexibilisierungsinstrument für die Wirtschaft und als gewissenhafter Partner beim Zusammenführen von Arbeit und Arbeitnehmern. All unsere innovativen Dienstleistungen und Produkte (Assessments/Leistungsdiagnostik, Hire-Konzept, Qualitätssicherung RENT-Projekte, Entwicklung der Talentschmiede aus diesem Qualitätsanspruch im RENT-Bereich heraus etc.) sind jeweils über eine direkte und konkrete Kundenanfrage entstanden und anhand dieser in einem agilen Ansatz im Moment des Bedarfs entwickelt worden. Die Kundenzentrierung und Erkennen und Erfüllen der jeweiligen Bedarfe am Markt, rund um die Entlastung von Führungskräften, ist fest in unserer DNA und Unternehmensgeschichte verankert. Ohne diese ausgeprägte Kundenzentrierung hätten wir nach wie vor nur einen einzigen Geschäftsbereich und hätten uns nicht in dieser Form weiterentwickeln und über die Jahre spezialisieren können. Für das Jahr 2024 und alle weiteren Jahre, die PLU als Dienstleister an diesem dynamischen Markt noch vor sich hat, wird die Stärkung unserer Kundenbeziehung weiterhin unser Anspruch und oberstes Ziel sein.

Zusammenfassung



Legende Grafik: 1=voll erreicht, 0=fehlende Umsetzung

Unser CSR-Bericht spiegelt unser bisheriges und zukünftiges Engagement für nachhaltige Geschäftspraktiken wider, die auf ethischen Grundsätzen, sozialer Verantwortung und Umweltschutz beruhen. Wir sind bestrebt, kontinuierlich zu lernen, zu wachsen und positive Veränderungen in unserer Branche und darüber hinaus zu bewirken.

Für Fragen oder Anregungen zu den Themen aus diesem Bericht, wenden Sie sich an mail@plu.de. Wir freuen uns auf den Dialog mit Ihnen.

München, 15.12.2023

Christine Walker, Gründerin und Geschäftsführerin & Susanna Castillo, Geschäftsführerin