

Nachhaltigkeits- bericht

Build trust in society and
solve important problems

Entsprechenserklärung nach dem
Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Berichtsjahr 01.07.2017–30.06.2018 Financial Year (FY) 2018
Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunehmend setzt sich die Erkenntnis durch, dass Unternehmen nicht isoliert agieren. Sie sind Teil eines Gemeinwesens, wirken in die und mit der Gesellschaft, hinterlassen ihren ökologischen Fußabdruck.

Um die Folgen unternehmerischen Handelns in ihren verschiedenen Aspekten im Auge zu behalten, geben sich Unternehmen Nachhaltigkeitsstrategien und halten diese Strategien anhand von Messgrößen nach. Welchen Weg wir bei PwC dabei einschlagen und welche Ziele wir verfolgen, legen wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht 2017/18 offen, den wir erstmals nach den Richtlinien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt haben.

Als führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in einem globalen Netzwerk sehen wir unseren Sinn und Zweck, unseren „Purpose“, darin, Vertrauen in der Gesellschaft zu erhalten, aufzubauen und einen Beitrag zur Lösung der komplexen Herausforderungen der heutigen Zeit zu leisten. Gerade die Umstellung auf digitale Abläufe und Geschäftsmodelle eröffnet dabei viele Ansatzpunkte, Prozesse neu zu überdenken und nachhaltig an Schutz und Verbesserung unserer natürlichen Lebensgrundlagen auszurichten. Für unsere Arbeit sind Vertraulichkeit, Integrität und Unabhängigkeit unverzichtbare Werte.

Sowohl bei unserem Dienstleistungsangebot als auch bei unserer eigenen Ausrichtung sind wir bestrebt, unseren Beitrag zu der Erreichung der 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen zu leisten. Dies schließt beispielsweise eine Umweltzertifizierung und das Arbeitsumfeld mit ein, die den Menschen im Mittelpunkt haben.

Nachhaltigkeit verpflichtet. Sie hat viele Facetten. Die Ergebnisse unserer Anstrengungen dürfen wir Ihnen hier präsentieren. Über Ihr Interesse freuen wir uns sehr.



Ulrich Störk
Sprecher der
Geschäftsführung

Inhaltsverzeichnis

A	Allgemeine Informationen	5
Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept		6
B	Kriterien 1–4 zu Strategie	7
1	Strategische Analyse und Maßnahmen.....	7
2	Wesentlichkeit.....	8
3	Ziele.....	9
4	Tiefe der Wertschöpfungskette	9
C	Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement	10
5	Verantwortung	10
6	Regeln und Prozesse.....	10
7	Kontrolle.....	10
7.1	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5–7 (GRI SRS)	10
8	Anreizsysteme.....	12
8.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (GRI SRS)	13
9	Beteiligung von Anspruchsgruppen	14
9.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (GRI SRS)	14
10	Innovations- und Produktmanagement.....	15
10.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (GRI G4).....	15
Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte		16
D	Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen.....	17
11	Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	17
12	Ressourcenmanagement.....	17
12.1	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 (GRI SRS)	17
13	Klimarelevante Emissionen.....	19
13.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (GRI SRS)	20
E	Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelangen.....	21
14	Arbeitnehmerrechte	21
15	Chancengerechtigkeit.....	22
16	Qualifizierung	23
16.1	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14–16 (GRI SRS).....	24

F	Kriterium 17 zu Menschenrechten	25
17	Menschenrechte	25
17.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (GRI SRS)	26
G	Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen	27
18	Gemeinwesen	27
18.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (GRI SRS)	28
H	Kriterien 19–20 zu Compliance	29
19	Politische Einflussnahme	29
19.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (GRI SRS)	29
20	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	29
20.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (GRI SRS)	31
	Ihre Ansprechpartner	32

A Allgemeine Informationen

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (im Folgenden PwC GmbH oder PwC) ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung deutschen Rechts. Sie war bis Ende Februar 2017 als Aktiengesellschaft organisiert, hat dann die Rechtsform nach dem Umwandlungsgesetz gewechselt und firmiert seitdem als GmbH mit Sitz in 60327 Frankfurt am Main, Friedrich-Ebert-Anlage 35–37. Das Unternehmen unterhält berufsrechtliche Zweigniederlassungen an 21 Standorten in Deutschland.

PwC ist Deutschlands führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft. Unsere Mandanten vertrauen auf unsere interdisziplinäre Kompetenz, globale Vernetzung und hohe Integrität. PwC betrachtet es als seine Aufgabe, gesellschaftliches Vertrauen aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen. Mit unseren Mandanten finden wir individuelle Antworten auf komplexe Fragen unserer Zeit, vor allem im Zusammenhang mit digitalen Transformationsprozessen. Wir begleiten sie von der Strategie bis zur Umsetzung und unterstützen sie dabei, Wachstumspotenziale in der digitalen Welt erfolgreich zu nutzen.

Allein in Deutschland stehen hierfür rund 600 Partner und insgesamt über 11.000 Mitarbeiter an 21 Standorten zur Verfügung. Weltweit gehören mehr als 250.000 Mitarbeiter in 158 Ländern zum PwC-Netzwerk. PwC-Spezialisten bieten Services in den Geschäftsfeldern Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Dienstleistungen (Assurance), Steuer- und Rechtsberatung (Tax & Legal) sowie Deals und Consulting (Advisory). Unsere Experten zeichnen sich durch eine hohe Branchenexpertise aus, die sie kontinuierlich weiterentwickeln und ausbauen.

Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen trägt PwC im Rahmen seiner Services besondere Verantwortung für das Funktionieren von Märkten. Diese Services schaffen Transparenz und Sicherheit, helfen bei der Früherkennung von Risiken und leisten Beiträge zu praxisorientierten und innovativen Lösungen. Dabei sind PwC und seine Mitarbeiter nicht nur gesetzlichen Vorschriften, sondern den strengen Regeln unseres Berufsstands verpflichtet – Qualität, Integrität und Unabhängigkeit genießen höchsten Stellenwert.

Anmerkung:

„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), einer in England und Wales registrierten Company limited by guarantee, ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL des weltweiten Netzwerks der PricewaterhouseCoopers-Gesellschaften ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft. Alle Mitgliedsfirmen dieses internationalen Netzwerks sind eigenständige und unabhängige Rechtssubjekte, die jeweils von einem eigenen lokalen Management geführt werden.

Informationen über den gesellschaftlichen Wertbeitrag des weltweiten Netzwerks können dem jährlich erscheinenden Bericht *Global Annual Review* entnommen werden: www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2018.html

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

B Kriterien 1–4 zu Strategie

1 Strategische Analyse und Maßnahmen

In diesem Abschnitt legen wir offen, welche Aspekte unserer Geschäftstätigkeit einen wesentlichen Bezug zu Nachhaltigkeitsbelangen haben. Wir erläutern unsere Nachhaltigkeitsstrategie und deren Verankerung im Unternehmen.

Mit den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, dem Pariser Klimaschutzabkommen und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte hat sich die Weltgemeinschaft ein Zielbild gegeben, wie eine ökologischere und ökonomisch gerechtere – und damit stabilere – Welt erreicht werden kann. Das Erreichen dieses Zielbilds wird maßgeblich von den Leistungen, aber auch von den Konsequenzen der Digitalisierung und der Ausgestaltung ihrer „Ökosysteme“ abhängen.

PwC und seine Dienstleistungen sind in zweifacher Hinsicht originäre Bestandteile dieser Ökosysteme: Wir müssen intern unser Unternehmen im Hinblick auf Digitalisierung täglich neu erfinden und erfüllen gleichzeitig nach außen stetig den Auftrag von Mandanten und Gesellschaft, sie auf ihrer Reise durch die digitale Welt zu begleiten.

Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, den Wertbeitrag der Digitalisierung für eine nachhaltige, tragfähige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft vorausschauend zu ermitteln und zu maximieren. Und wir fördern damit gleichzeitig ein verantwortbares Fortschreiten der Digitalisierung entlang der Wertschöpfungsketten, aber auch die Bereitschaft in der Gesellschaft, die fundamentalen Veränderungen der Digitalisierung konstruktiv aufzugreifen. Denn nur durch eine hohe Bereitschaft von Unternehmen und Menschen, Daten

zu teilen, offen zusammenzuarbeiten, Informationen weiterzugeben und Systeme oder Quellcodes zu öffnen, kann die nächste Stufe der Industrialisierung gelingen. Es geht dabei um Vertrauen zwischen Menschen, Unternehmen, Institutionen und Systemen. PwC steht für genau dieses Vertrauen – Vertrauen, das wir durch unseren hohen Qualitätsanspruch und unsere Industrieexpertise auch im digitalen Zeitalter jederzeit herstellen und jeden Tag neu stärken, als Marktführer, als Qualitäts- und Wissensführer und als Technologieführer.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie vereint all diese Aspekte und orientiert sich außerdem an dem von unserem weltweiten Netzwerk gesetzten Fokus auf die zentralen Handlungsfelder „Environmental Stewardship“ und „Community Engagement“. Da das Thema Corporate Responsibility (CR) wesentlich für unser Selbstverständnis und die Unternehmensentwicklung ist, ist unsere CR-Organisation direkt dem Vorsitzenden der Geschäftsführung zugeordnet. Dieser bringt die genannte CR-Strategie und das jährliche CR-Programm in das Leadership-Team von PwC ein.

Als eine der wichtigsten Rahmensetzungen zur Realisierung unseres Wertbeitrags ist die PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) der UN-Global-Compact-Initiative beigetreten und berichtet über die Umsetzung der zehn Prinzipien innerhalb des Netzwerks im jährlich erscheinenden Bericht *PwC UN Global Compact communication on progress*: www.pwc.com/gx/en/about/corporate-responsibility/our-stories/pwc-un-global-compact-communication-on-progress-2016.html

2 Wesentlichkeit

Wir erläutern im Folgenden, in welchen Punkten sich unsere eigene Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit auswirkt und wie das Prinzip der Nachhaltigkeit unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst.

Unser Wertbeitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung besteht in der Hauptsache in den Leistungen, die wir für unsere Mandanten erbringen. Sie erwarten von uns Unterstützung und Lösungen, die wir von der Strategieentwicklung bis zur operativen Umsetzung begleiten (Strategy, made real). Diesen Wertbeitrag für Wirtschaft und Gesellschaft verbessern wir konsequent, beispielsweise durch den stetigen Ausbau unseres Industrie-Know-hows und unserer Thought-Leadership-Programme. Als wichtigsten Motor für weiteres Wachstum verstehen wir Innovationen, Agilität und disruptives Denken – sowohl in Mandantenprojekten als auch außerhalb des Tagesgeschäfts.

In folgenden drei Servicelines erbringen wir Wertbeiträge für Mandanten und Gesellschaft:

Assurance:

Mit der – zunehmend digitalisierten – Prüfung von Jahresabschlüssen unterstützt PwC Unternehmen und Institutionen bei einer hochqualitativen Rechenschaftslegung und hilft Aufsichtsräten und Vorständen beim Erfüllen gesetzlicher Vorgaben. Geprüfte Jahresabschlüsse sind wiederum eine wesentliche Voraussetzung für das Funktionieren der Finanzmärkte, die auf eine gesicherte Datenqualität und normierte Berichterstattung angewiesen sind. Gleichzeitig wirkt sich die Prüfungstätigkeit von PwC förderlich auf die ständige Weiterentwicklung der Systeme und Prozesse des Finanz- und Rechnungswesens seiner Mandanten aus – hinein in ein digitales Zeitalter. Mit unseren Dienstleistungen in den Bereichen Risk Assurance, Cybersecurity und Kapitalmarkt- und Accounting-Beratung tragen wir dazu bei, dass sich Entscheidungsträger auf Informationen und Systeme verlassen können und auf gesicherter Datenbasis Entscheidungen treffen.

Advisory:

Durch die Beratung von Unternehmen und Institutionen zur Entwicklung von Strategien und zur Optimierung von Systemen und Prozessen unterstützen wir unsere Mandanten dabei, die umwälzenden Veränderungen durch Digitalisierung und künstliche Intelligenz erfolgreich in ihr Handeln zu integrieren. Unsere Dienstleistungen fördern dabei einen effizienten Einsatz von Ressourcen und verbessern die Stabilität von Strukturen und Abläufen. Dadurch können unsere Mandanten effizienter wirtschaften und ihre Wettbewerbsposition verbessern. Sie sind so in der Lage, den vielfältigen Erwartungen ihrer Stakeholder optimal zu entsprechen.

Tax & Legal:

Durch immer stärker auch digital optimierte Steuer- und Rechtsberatung fördert PwC das Gleichgewicht zwischen staatlichen Ansprüchen einerseits und privatwirtschaftlichen Ansprüchen andererseits. PwC begleitet seine Mandanten bei einer transparenten und verantwortungsvollen Gestaltung steuerlicher und juristischer Entscheidungsprozesse in einer digitalisierten Welt. Unsere Mandanten werden hierdurch in die Lage versetzt, optimal auf steuerliche und juristische Herausforderungen zu reagieren, um so dem Interesse ihrer Stakeholder und der Gesellschaft an Wohlstand und Wachstum gerecht zu werden.

Wertbeiträge leisten wir aber auch marktweit übergreifend – unter anderem, indem wir Wissensimpulse setzen durch die Zusammenarbeit mit Hochschulen, Studien zu aktuellen Themen aus Wirtschaft und Gesellschaft, durch die aktive Mitarbeit in Standard setzenden Gremien, Institutionen und Initiativen. Dazu gehören beispielsweise der „Building Public Trust Award“ von PwC, unser Engagement beim „Think 20 Summit“ im Vorfeld der G20-Tagung in Hamburg oder unsere Beteiligung an der Transparenzinitiative „Deutsche Renteninformation“.

3 Ziele

Wir zeigen auf, welche qualitativen, quantitativen und zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele wir uns mittel- und langfristig gesetzt haben und wie wir deren Erreichen gewährleisten.

Unsere Nachhaltigkeitsziele leiten sich aus der Definition unseres Unternehmenszwecks ab: „Build trust in society and solve important problems.“

„Wir schaffen Vertrauen in der Gesellschaft ...

indem wir verantwortungsvoll Strukturen, Technologien, Prozesse und Systeme in Wirtschaft und Gesellschaft mitgestalten. Ökonomische, ökologische und soziale Anforderungen beziehen wir gleichberechtigt ein und wägen Zielkonflikte sorgfältig ab. Ethik, Vertrauen und Integrität sind dabei Kernwerte, die wir durch interne Vorgaben, Umsetzungsprozesse und Schulungen jedem Mitarbeiter vermitteln.

... und lösen wichtige Probleme.“

Digitalisierung, Klimawandel, demografischer Wandel und Urbanisierung sind Beispiele für grundlegende Veränderungen in unserer Zeit. Mit unseren Prüfungs- und Beratungsleistungen unterstützen wir unsere Mandanten und die Gesellschaft dabei, Megatrends zu Chancen zu machen.

Dies wollen wir insbesondere durch die Gestaltung und Erbringung unserer Dienstleistungen erreichen sowie durch Aktivitäten in den Handlungsfeldern „Environmental Stewardship“ und „Community Engagement“. In diesen Handlungsfeldern hat sich das weltweite Netzwerk zum Ziel gesetzt, bis 2022 mehr als 15 Millionen Menschen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sowie Social & Micro Enterprises dabei zu unterstützen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Mit dem Einsatz unserer Ressourcen und Fachkenntnisse helfen wir Individuen und Organisationen insbesondere

- bei der Ausbildung von Jugendlichen und der Förderung ihrer Fähigkeiten,
- bei der Unterstützung von Social Enterprises und
- beim NGO-Kapazitätsaufbau.

Ebenso nehmen wir unsere Umweltverantwortung sehr ernst und haben uns zum Ziel gesetzt, während wir die Effizienz steigern, um unsere absoluten CO₂-Belastungen zu reduzieren, die Emissionen aus dem Flugverkehr im FY19 auszugleichen, unseren Stromverbrauch zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien zu beziehen und den verbleibenden Energieverbrauch bis zum FY22 auszugleichen.

Im Rahmen seines UN-Global-Compact-Engagements bekennt sich PwC zu einem sichtbaren Beitrag zur Erfüllung der Sustainable Development Goals.

4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Wir legen dar, welche Bedeutung Nachhaltigkeitsaspekte für unsere Wertschöpfung haben und bis zu welcher Stufe wir unsere Wertschöpfungskette auf ihre Nachhaltigkeit hin überprüfen.

Entscheidender Nachhaltigkeitsaspekt entlang der Wertschöpfungskette von PwC ist das Vertrauen, das Wirtschaft und Öffentlichkeit unseren Leistungen entgegenbringen. Aus diesem Grund unterhält PwC eine Reihe erprobter Maßnahmen, um dieses Vertrauen zu schützen und zu erfüllen. Dazu gehören unsere Ethikgrundsätze und unsere fünf Unternehmenswerte als Rahmensetzungen sowie unser Risikomanagement, unser Qualitätssicherungssystem sowie unser System der Aus- und Weiterbildung (siehe Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7).

Ein wichtiges Element, um das Vertrauen, das in unsere Arbeit gesetzt wird, zu schützen, ist die Ausgestaltung der Mandanten- und Auftragsannahme bzw. -fortführung. Wir haben klar strukturierte Prozesse für die Annahme neuer Mandanten sowie die Annahme und Fortführung von Auftragsbeziehungen. Diese Prozesse ermöglichen es Engagement-Partnern, Leitungsgremien der Sub-Servicelines und der Servicebereiche sowie den zuständigen Risikomanagement-Partnern festzustellen, welche Risiken mit potenziellen Mandanten bzw. potenziellen oder bestehenden Aufträgen verbunden sind (Vereinbarkeit mit Berufspflichten und geschäftspolitischen Erwägungen).

Als Unterzeichner des UN Global Compact berücksichtigt PwC übrigens auch bei der Beschaffung von Gütern und Leistungen soziale, ethische und ökologische Aspekte. Dabei orientiert sich PwC an den Prinzipien des UN Global Compact und hat in seinem Verhaltenskodex, der Gesundheits- und Sicherheitspolitik, der Umweltpolitik und der Arbeitspraxis Anforderungen an seine eigenen Geschäftspraktiken formuliert. PwC erwartet von seinen Lieferanten und Auftragnehmern, dass sie sich hinsichtlich ökologischer, sozialer und ethischer Gesichtspunkte denselben Anforderungen stellen, die PwC sich selbst gesetzt hat.

PwC hat seine Grundsätze und Anforderungen in einem Supplier Code of Conduct formuliert, der für alle Lieferanten und Auftragnehmer von PwC gilt und unbedingt einzuhalten ist. Die Lieferanten und Auftragnehmer von PwC sind darin aufgefordert, sich um die Gesellschaften zu kümmern, in denen sie tätig sind, indem sie die Menschenrechte fördern, die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bedingungen verbessern und ihre eigenen Auftragnehmer und Lieferanten dazu anhalten, sich gleich zu verhalten.

C Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement

5 Verantwortung

Wir stellen dar, wer bei PwC auf operativer und auf Führungsebene für Nachhaltigkeit verantwortlich zeichnet.

Das Thema Corporate Responsibility (CR) ist wesentlich für unser Selbstverständnis und die Unternehmensentwicklung. Aus diesem Grund ist unsere CR-Organisation direkt dem Sprecher der Geschäftsführung zugeordnet. Dieser bringt die CR-Strategie und das jährliche CR-Programm in das Leadership-Team von PwC ein und informiert regelmäßig über externe und interne aktuelle Entwicklungen.

6 Regeln und Prozesse

Wir erläutern in folgendem Abschnitt, mithilfe welcher internen Regeln, Prozesse und Standards wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie im operativen Geschäft verankern.

Der Sprecher der Geschäftsführung wird bei der Steuerung und Weiterentwicklung der CR-Aktivitäten vom CR-Management-Team unterstützt. Dieses steuert die Entwicklung des CR-Programms und koordiniert die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen, die jährlich aktualisiert werden. Das CR-Management berät unternehmensweit bei Fragen zu CR, bei der Umsetzung von Maßnahmen des CR-Programms und leistet im Einzelfall fachliche Unterstützung.

Unsere CR-Organisation baut analog zur globalen CR-Struktur auf den vier Fokusbereichen Markt, Menschen, Umwelt und Gesellschaft auf. Die für die einzelnen Themen verantwortlichen Ansprechpartner entwickeln jeweils bereichsspezifische Ziele, Strategien und Programme, koordinieren deren Umsetzung und berichten im Rahmen der Zusammenkunft des CR-Boards regelmäßig über Fortschritte. Hierbei werden sie unterstützt vom Team CR@PwC, welches in Abstimmung mit CR Global die CR-Strategie entwickelt sowie die Gesamtkoordination der CR-Aktivitäten übernimmt.

7 Kontrolle

Wir zeigen auf, wie und welche Leistungsindikatoren wir zur Nachhaltigkeit innerhalb unserer regelmäßigen internen Planung und Kontrolle nutzen und mit welchen Prozessen wir Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sicherstellen.

Leistungsindikatoren mit Nachhaltigkeitsbezug werden der Geschäftsführung im Rahmen der Regelberichterstattung der Compliance-Funktion, des Personalbereichs, des Arbeitssicherheitsschutzsystems, des Gesundheitsmanagements und des Umweltmanagements berichtet und sind dort Grundlage für Entscheidungen zur Nachhaltigkeitsleistung von PwC.

7.1 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5–7 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-102-16 berichten wir über die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards- und normen, welche die Richtung für unsere Entscheidungen vorgeben und unser Handeln bestimmen.






Als Wirtschafts- und Beratungsgesellschaft tragen wir eine hohe Verantwortung. In der täglichen Arbeit orientieren wir uns an den Gesetzen, Vorschriften, Richtlinien und Standards, die für unseren Berufsstand gelten. Deshalb hat PwC für alle Beschäftigten zusätzlich die Ethikgrundsätze entwickelt:

www.pwc.de/de/unternehmensinformationen/assets/pwc-ethik-grundsätze-2017.pdf

Darüber hinaus hat PwC auf Basis seines Purpose fünf Werte abgeleitet, die unsere Einstellungen und unser Handeln prägen.

Unsere Werte und Verhaltensweisen

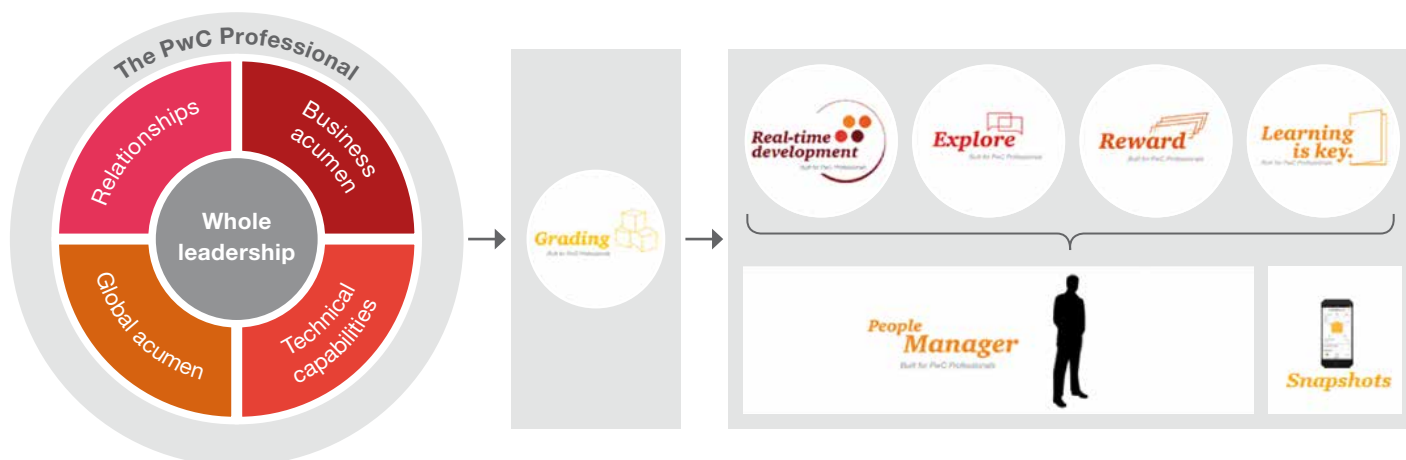
When working with our clients and our colleagues to build trust in society and solve important problems, we ...

 <p>Act with integrity</p>	 <p>Make a difference</p>	 <p>Care</p>	 <p>Work together</p>	 <p>Reimagine the possible</p>
<p>Speak up for what is right, especially when it feels difficult</p> <hr/> <p>Expect and deliver the highest quality outcomes</p> <hr/> <p>Make decisions and act as if our personal reputations were at stake</p>	<p>Stay informed and ask questions about the future of the world we live in</p> <hr/> <p>Create impact with our colleagues, our clients and society through our actions</p> <hr/> <p>Respond with agility to the ever changing environment in which we operate</p>	<p>Make the effort to understand every individual and what matters to them</p> <hr/> <p>Recognise the value that each person contributes</p> <hr/> <p>Support others to grow and work in the ways that bring out their best</p>	<p>Collaborate and share relationships, ideas and knowledge beyond boundaries</p> <hr/> <p>Seek and integrate a diverse range of perspectives, people and ideas</p> <hr/> <p>Give and ask for feedback to improve ourselves and others</p>	<p>Dare to challenge the status quo and try new things</p> <hr/> <p>Innovate, test and learn from failure</p> <hr/> <p>Have an open mind to the possibilities in every idea</p>

In unserem globalen Leadership-Framework „PwC Professional“ bündeln wir mit den fünf Attributen „Relationships“, „Business acumen“, „Technical capabilities“, „Global acumen“ und „Whole leadership“ Kompetenzen, Verhaltensweisen und Expertise, die wir von allen Partnern und Mitarbeitern erwarten und weiterentwickeln wollen, um den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht zu werden und qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen. Dieses Framework haben wir im Geschäftsjahr 2017/2018 den Partner- und Mitarbeiterbeurteilungen zugrunde

gelegt. PwC Professional setzt nicht nur bei den fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten an, sondern bezieht auch Aspekte wie kritische Erwartungshaltung, Fokus auf Qualität, innovative Fähigkeiten, Authentizität, Selbstbewusstsein sowie Fähigkeit zur Teamarbeit unabhängig von kulturellen Unterschieden, vom Ort der Tätigkeit oder vom Medium der Kommunikation ein. Das PwC-Professional-Model ist in den zentralen Personalprozessen berücksichtigt: von der MitarbeiterEinstellung über die Aus- und Fortbildung, die Mitarbeiterbeurteilung bis hin zur Mitarbeiterentwicklung.

Umsetzung von PwC Professional



Mit Explore wurden die Weichen für eine neue Mitarbeiterentwicklung und -beurteilung gestellt. Im Mittelpunkt von Explore stehen die individuelle Förderung der Mitarbeiter und eine effizientere Ausgestaltung ihrer Kompetenzen sowie eine neue Feedback-Kultur. Zur Verankerung dieses team- und entwicklungsorientierten Ansatzes wurden neue Maßnahmen und Techniken eingeführt (z. B. Grading aller Mitarbeiter, Realtime Development, Snapshots, Chance2Grow, Vantage und Learning is Key).

Reward ist unser neuer Vergütungsansatz. Der Schwerpunkt liegt auf Nachvollziehbarkeit, Benchmark-Fähigkeit und Effizienz in den Vergütungsprozessen. Mit Reward wurden einheitliche Regeln pro Grade eingeführt, welche den Rahmen für die Vergütungsentscheidungen hinsichtlich Gehalt und Bonus definieren. Die Vergütung ist eng mit den in Explore getroffenen Entscheidungen verknüpft und ist somit nachvollziehbar und transparent. Entscheidungen bezüglich Beurteilung und Beförderung werden anhand einheitlicher Beurteilungsdimensionen getroffen, anhand des Competency Level, des Impact Rating und des identifizierten Potenzials.

8 Anreizsysteme

Dieser Abschnitt behandelt, inwieweit sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Wir zeigen, inwiefern der Aufsichtsrat die Leistung der obersten Führungsebene am Erreichen dieser Ziele bemisst.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften sowie des Gesellschaftsvertrags der PwC GmbH. Die Aufsichtsratsmitglieder haben Anspruch auf Ersatz der ihnen in Ausübung ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit entstandenen baren Auslagen und der auf Auslagenersatz und Vergütung etwaig entfallenden Umsatzsteuer. Über die Gewährung einer Vergütung entscheidet die Gesellschafterversammlung auf Vorschlag von Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Die Höhe der Vergütung orientiert sich an den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und der Lage der Gesellschaft. Im Rahmen der aufgabenbezogenen Vergütung erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Doppelte, die beiden Stellvertreter das Anderthalbfache der im Übrigen für alle weiteren Aufsichtsratsmitglieder gleich hohen Vergütung.

Vergütung der Geschäftsführer und Partner

Die Vergütung der Partner und Geschäftsführer beinhaltet neben den Festbezügen einen variablen Anteil. Dieser dient dazu, Anreize zu setzen, sowohl eine möglichst optimale Dienstleistung für den Kunden zu erbringen als auch zur Entwicklung und zum Erfolg des Unternehmens beizutragen sowie nicht zuletzt ein ansprechendes Arbeitsumfeld zu bieten. Um die hierfür notwendige Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit zu gewährleisten, schließen die Partner und Geschäftsführer individuelle Zielvereinbarungen mit insgesamt zehn Kriterien in den Bereichen Kunde/Mitarbeiter/Unternehmen ab, wie beispielsweise Finanzdaten, Qualitäts- und Risikomanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeiterentwicklung, Führungsverhalten sowie Unternehmensentwicklung. Die Vergütung der Partner und Geschäftsführer wird über ein transparentes Punktesystem auf Basis der Leistungsbeurteilung im Hinblick auf die Zielvereinbarung sowie der Verantwortung, die ein Partner trägt, und des Unternehmensergebnisses ermittelt. Bei der Vergütungsfestlegung wird darauf geachtet, dass diese nicht im Widerspruch zu den berufsrechtlichen Anforderungen steht.

Vergütung der leitenden Angestellten

Für die leitenden Angestellten werden auf Grundlage einer betrieblichen Regelung jährlich Zieleinkommen festgelegt, bestehend aus der Festvergütung und einer variablen Vergütung. Die Zieleinkommen bewegen sich dabei in vorgegebenen Bandbreiten. Die Leistungsbeurteilung erfolgt bei leitenden Angestellten zum einen – ausgehend von der abgeschlossenen Zielvereinbarung – über die Gesamtbeurteilung durch den zuständigen mitarbeiterverantwortlichen Partner bzw. People Manager. Hierbei werden kundenbezogene Kriterien (z. B. Auftrags- und Projektmanagement inklusive Risikomanagement und Beratungskompetenz), mitarbeiterbezogene Kriterien (z. B. Lernen und Entwickeln, Teamarbeit und Führung), unternehmensbezogene Kriterien und die persönliche Entwicklung sowie diesbezüglich gegebenenfalls erreichte Ziele berücksichtigt. Zum anderen erfolgt eine abschließende Beurteilung in einem sogenannten Career Roundtable.

8.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-102-35a berichten wir über unser Vergütungssystem.

Mit der Einführung von „Living the PwC Professional“ wurden die Entwicklung, die Beurteilung und die Vergütung der Mitarbeiter neu gestaltet. Die Systeme Explore (Entwicklung und Beurteilung) und Reward (Vergütung) sind dabei die Kernbestandteile der Neuausrichtung.

Unsere Mitarbeiter erhalten somit leistungsorientierte Vergütungen, die auf einem Performance-Management-System basieren, das eine zielgerichtete Entwicklung sowie eine einheitliche, transparente und vergleichbare Beurteilung aller Mitarbeiter gewährleistet. Auf Basis dieses Systems erfolgen Leistungseinschätzung, Zielvereinbarungen und die Festlegung von Gehalt und Bonus.

Verschiedene Angebote für eine ergänzende Altersversorgung, eine Entgeltfortzahlung bei längerer Erkrankung, die über die gesetzlichen Vorschriften hinausgeht, und verschiedene Angebote für Versicherungen leisten einen Beitrag für die soziale Absicherung unserer Mitarbeiter.

Gemäß Leistungsindikator SRS-102-38 berichten wir über unsere jährliche Gesamtvergütung.

Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats werden gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB im Anhang des Konzerngeschäftsberichts der PwC GmbH unter Nr. 17 ausgewiesen. Die Gesamtbezüge der Geschäftsführung werden gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB im Anhang des Konzerngeschäftsberichts der PwC GmbH unter Nr. 17 ausgewiesen.

9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Im Folgenden erläutern wir, wie wir gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifizieren und in den Nachhaltigkeitsprozess integrieren. Wir legen offen, wie wir mit unseren Stakeholdern und Lieferanten, Verbänden und Initiativen im Dialog bleiben und die Ergebnisse daraus in den Nachhaltigkeitsprozess einfließen lassen.

Wichtigste Basis für unser verantwortungsvolles Handeln ist der systematische Dialog mit unseren verschiedenen Anspruchsgruppen. Diese Dialoge werden regelmäßig von den jeweils Verantwortlichen im Unternehmen mit ihren Stakeholdern geführt. Beispiele hierfür sind die weltweit durchgeführte Mitarbeiterbefragung *Global People Survey* von PwC, Kundenzufriedenheitsanalysen, der Austausch mit staatlicher Aufsicht und berufsständischen Vereinigungen wie dem Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (IDW) und der Wirtschaftsprüferkammer (WPK) sowie der Austausch mit unseren Lieferanten.

Neben dem persönlichen Austausch leiten wir die Anforderungen unserer Stakeholder von externen Rankings, Bewertungen und Zertifizierungsverfahren ab, wie zum Beispiel dem *ecovadis* Nachhaltigkeitsrating, dem Wettbewerb „Best Place to Work“, dem Audit familieundberuf der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung oder den Zertifizierungen nach ISO 14001 und OSHAS 18001. Zu unserem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen zählen wir auch unser Engagement in Verbänden und Initiativen, die sich konkret mit den Herausforderungen der zukünftigen Entwicklung unserer Gesellschaft befassen, wie beispielsweise:

- Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik (DNWE), Berlin
- *econsense* – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft, Berlin
- Global Reporting Initiative (GRI), Amsterdam
- HeForShe Initiative der Vereinten Nationen, New York
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft, Berlin
- Transparency International Deutschland e. V., Berlin
- Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V., Köln/Berlin
- World Business Council for Sustainable Development, Genf

9.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-102-44 berichten wir über unsere wesentlichen Themen und Anliegen.

Im Rahmen eines umfangreichen Stakeholder-Dialogs mit internen und externen Anspruchsgruppen haben wir wesentliche Themen für unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Berichterstattung identifiziert und gewichtet. Besonders hoch gewichtet unsere Stakeholder die Themen Unabhängigkeit und Vertrauen, Transparenz, Integrität sowie Data Security & Privacy. Zu allen relevanten Themen, die dezidierte Prozesse und eine Organisation benötigen, stellen wir im Folgenden die Managementansätze im Überblick dar:

Unabhängigkeit und Vertrauen

Die Wahrung der Unabhängigkeit bei der Leistungserbringung ist eine zentrale regulatorische und darüber hinaus gesellschaftliche Anforderung an PwC-Mitarbeiter und -Partner. Unabhängigkeit schafft Vertrauen. Das Vertrauen ist wiederum die Basis für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit im Bereich „Wirtschaftsprüfung und Beratung“. Zentrales Instrument zur Sicherung von Unabhängigkeit und Vertrauen ist die *Global Independence Policy* von PwC Global, die insbesondere auf dem globalen Code of Ethics des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA) basiert. Ergänzende deutsche Regelungen werden über lokale Richtlinien umgesetzt, die im Intranet von PwC hinterlegt sind. Zur Sicherung von Unabhängigkeit und Vertrauen gibt es eine jährliche Inspektion durch die externe Berufsaufsicht und turnusmäßige Untersuchungen durch die internen Revisionen von PwC GmbH und PwC Global.

Transparenz

Regelmäßige und offene Information über wesentliche Belange des Unternehmens und die Kommunikation relevanter Kennzahlen im Rahmen der Berichterstattung und des Dialogs mit allen Anspruchsgruppen sind grundlegende Anforderungen an Unternehmen. Dies gilt verstärkt für Unternehmen, die Dienstleistungen erbringen, die Unabhängigkeit zwingend voraussetzen oder die hoheitliche Aufgaben darstellen wie zum Beispiel gutachterliche, treuhänderische oder Prüfungstätigkeiten. PwC hat deshalb interne Anweisungen und Prozessbeschreibungen für die Erstellung und interne Abstimmung der gesetzlich vorgeschriebenen und freiwillig erstellten Berichtsformate Transparenzbericht, Geschäftsbericht, CR-Bericht entwickelt und in Kraft gesetzt.

Integrität

Zur Sicherstellung der Integrität des Geschäftsmodells und der Geschäftstätigkeit von PwC ist es notwendig, einen für alle Beschäftigten verbindlichen organisatorischen Rahmen zu unterhalten – zur Orientierung des individuellen und kollektiven Verhaltens im Berufsalltag im Hinblick auf Integrität, Unternehmenswerte und ethische Grundsätze. Dieser Rahmen regelt das Auftreten und das professionelle Verhalten aller Beschäftigten innerhalb und außerhalb des Unternehmens über gesetzliche Bestimmungen und berufliche Standards hinaus. Feste Bestandteile dieses Rahmens sind bei PwC Ethikgrundsätze, nationale und internationale Verhaltensrichtlinien sowie das Ethik-Office als neutrale und unabhängige Instanz bei Fragen zu Fehlverhalten im beruflichen Kontext und dessen Sanktionierung.

Data Security & Privacy

Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft schuldet PwC allen Mandanten die Wahrung der berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht und einen entsprechend sicheren Umgang mit Mandantendaten. Vor diesem Hintergrund sind Informationssicherheit und die sichere Einhaltung bestehender rechtlicher, insbesondere datenschutzrechtlicher Vorgaben für PwC von zentraler Bedeutung. Die Gewährleistung des Datenschutzes ist damit unmittelbar verbunden. Zentrale Regularien sind die globalen Network Standards sowie die globale Information Security Policy des PwC-Netzwerks. Diese werden durch eine Reihe nationaler Richtlinien und Regelungen zur Informationssicherheit in den relevanten internen Prozessen konkretisiert und ergänzt.

10 Innovations- und Produktmanagement

Wir dokumentieren im Folgenden, wie wir durch geeignete Prozesse gewährleisten, bei Innovationen immer auch nachhaltige Aspekte zu berücksichtigen.

Zur Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen wie auch für die Weiterentwicklung interner Strukturen und Prozesse hat PwC einen eigenen Prozess aufgesetzt. Dieser Mindscape-Prozess stellt sicher, dass effizient und systematisch alle erforderlichen Schritte für einen erfolgreichen Entwicklungsprozess abgearbeitet werden – vom Feedback von Fachexperten über die Einschätzung des Risikomanagements bis hin zur Erstellung des Business Case. Innovationsmanager in den drei Servicelines unterstützen die Ideengeber von der zündenden Idee bis zur praktischen Umsetzung.

10.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (GRI G4)

Gemäß Leistungsindikator G4-FS11 berichten wir über Finanzanlagen.

Die Finanzanlagen, die PwC nur in sehr begrenztem Umfang tätigt, durchlaufen negative Auswahlprüfungen, die, in Abhängigkeit vom jeweiligen Finanzdienstleister, unterschiedliche Umwelt- oder soziale Faktoren betreffen.

Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

D Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen

11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

In diesem Abschnitt stellen wir dar, inwieweit wir für unsere Geschäftstätigkeit natürliche Ressourcen in Anspruch nehmen.

Durch unser betriebliches Umweltmanagement gemäß ISO 14001 sind wir bestrebt, die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit stetig zu verringern, und haben uns im Rahmen unserer Umweltstrategie folgende Ziele gesetzt:

- Wir reduzieren stetig negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und vermeiden diese, wo immer es uns möglich ist.
- Wir stärken das Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter für die Umwelt – eigenverantwortliches Handeln ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur.
- Wir achten auf die strikte Einhaltung sämtlicher umweltrelevanten rechtlichen Vorgaben und sonstigen Vorschriften zum Umweltschutz.
- Wir sorgen für interne und externe Transparenz unserer Umweltstrategie und -maßnahmen und suchen den Dialog mit der interessierten Öffentlichkeit.

12 Ressourcenmanagement

Wir zeigen in diesem Abschnitt, wie wir unsere Ressourceneffizienz steigern, insbesondere durch den Einsatz erneuerbarer Energien.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems haben wir uns das Ziel gesetzt, den Energieverbrauch kontinuierlich zu optimieren und zu reduzieren. Neben der Verringerung des Einsatzes von Ressourcen versuchen wir außerdem, nach Möglichkeit vor allem umweltfreundliche Produkte einzusetzen. Unseren Papierverbrauch konnten wir in den vergangenen fünf Jahren um 20 Prozent reduzieren. Des Weiteren werden nahezu alle unsere Niederlassungen zu 100 Prozent mit Strom aus erneuerbaren Energien versorgt.

12.1 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-301-3 berichten wir über rückgenommene Produkte und deren Verpackungsmaterialien.

PwC erstellt keine Produkte und dazugehörigen Verpackungen. Darum ist dieser Leistungsindikator für PwC nicht relevant.

Gemäß Leistungsindikator SRS-302-1 berichten wir über den Energieverbrauch innerhalb unserer Organisation.

Energieverbrauch in MWh	FY13	FY14	FY15	FY16	FY17	FY18
Strom	20.703	20.529	19.485	18.025	17.736	18.116
Fernwärme	21.604	20.582	19.310	16.321	12.759	12.877
Gas	2.504	2.529	2.274	2.891	3.876	2.322
Gesamt	44.811	43.639	41.070	37.237	34.398	33.316

Gemäß Leistungsindikator SRS-302-4 berichten wir über unsere Reduzierung des Energieverbrauchs.

	FY14	FY15	FY16	FY17	FY18
Veränderung ggü. Vorjahr in MWh	-1.173	-2.569	-3.833	-3.296	-1.082
Veränderung ggü. Vorjahr in %	-2,6	-5,9	-9,3	-8,9	-3,1

Gemäß Leistungsindikator SRS-303-1 berichten wir über unseren Wasserverbrauch.

PwC mietet Flächen vor allem in nach Nachhaltigkeitsaspekten zertifizierten Bürogebäuden an. Durch die modernen Sanitärräume und -anlagen befindet sich der Wasserverbrauch auf einem geringen Niveau. Daher ist der Wasserverbrauch als Leistungsindikator für PwC nicht relevant.

Gemäß Leistungsindikator SRS-306-2 berichten wir über unsere Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode.

Stoffkennzeichnung	Bezeichnung	Entsorgungsmethode	Einheit	FY15	FY16	FY17	FY18
200101	Altpapier	Verwertung	Kilogramm	338.933	276.630	287.709	211.164
020203	Speiseabfälle	Verwertung	Kilogramm	keine separate Erfassung	keine separate Erfassung	keine separate Erfassung	8.659
200135 ¹	gebr. E-Geräte	Verwertung	Kilogramm	29.874	37.930	12.687	8.655
150106	gemischte Verpackung	Verwertung	Kilogramm	221.819	222.990	292.989	260.062
200102	Glas	Verwertung	Kilogramm	6.737	7.864	2.233	3.175
200108	Küchen-/Kantinenabfälle (Nassmüll)	Verwertung	Kilogramm	17.822	9.177	20.402	22.150
200108	Knochen	Verwertung	Kilogramm	17.500	18.600	11.700	13.000
200121 ¹	LSR	Entsorgung	Stück	480	931	273	keine
200301	Restmüll	Entsorgung durch städtische Betriebe	Kilogramm	211.909	133.938	154.762	168.964
20204	Saug-/Spülwagen	Verwertung	CBM	236	241	226	230
200307	Sperrmüll	Verwertung	Kilogramm	8.510	29.870	20.220	16.930
200101	Vernichtung vertraulicher Unterlagen	Verwertung	Kilogramm	725.719	698.808	642.279	576.705
150102	Wertstoffe (Styropor/Folien)	Verwertung	Kilogramm	12.931	5.670	5.709	6.138

¹ § 3 der AVV zu Gefährlichkeit von Abfällen

Die Abfallarten im Abfallverzeichnis, deren Abfallschlüssel mit einem Sternchen (*) versehen sind, sind gefährlich im Sinne des § 48 des Kreislaufwirtschaftsgesetzes.

13 Klimarelevante Emissionen

In Folgendem legen wir die Treibhausgas-Emissionen (THG)-Emissionen entsprechend des Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und nennen unsere strategischen wie operativen Ziele zur weiteren Reduktion.

PwC hat das Ziel, seine Umweltleistung stetig zu reduzieren. Als Indikator für die Umweltleistung dienen die CO₂-Emissionen unseres Unternehmens. Dabei fließen bedeutende Umweltaspekte wie die Dienstreisen, der Energieverbrauch sowie der Papierverbrauch unserer Mitarbeiter in die Berechnung mit ein.

Unser Umwelthauptziel ist es, die CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter kontinuierlich zu senken. Um dies verwirklichen zu können, definieren wir strategische sowie operative Ziele und legen regelmäßig Maßnahmen fest.

Strategische Ziele:

- Weitere Sensibilisierung der Mitarbeiter für umweltfreundliches Verhalten
- Steigerung der Effizienz bei Dienstreisen
- Weitere Optimierung des Energieverbrauchs
- Ausbau des Monitorings wesentlicher umweltrelevanter Größen

Operative Ziele:

- Reduzierung der Kurzstreckenflüge um mindestens zehn Prozent
- Reduzierung des Energieverbrauchs um mindestens drei Prozent durch strukturierte Energiemanagementmaßnahmen
- Monitoring und Reduzierung von Taxifahrten um mindestens zehn Prozent

13.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-305-1 berichten wir über unsere direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1).

	FY13	FY14	FY15	FY16	FY17	FY18
GHG-Emissionen in Tonnen	505	510	458	717	718	467

Ebenso berichten wir gemäß Leistungsindikator SRS-305-2 über unsere indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2).

	FY13	FY14	FY15	FY16	FY17	FY18
GHG-Emissionen in Tonnen	5.185	4.905	4.670	6.443	4.003	3.705

Gemäß Leistungsindikator SRS-305-3 berichten wir auch über unsere weiteren Treibhausgasemissionen (Scope 3).

	FY13	FY14	FY15	FY16	FY17	FY18
GHG-Emissionen in Tonnen	21.005	20.695	23.023	26.036	49.578 ¹	47.205

¹ Im FY17 wurde erstmals der Faktor für Radiative Forcing auf die Flugreisen angewandt. Dies wirkt sich deutlich auf die CO₂-Emissionen für Scope 3 aus.

Gemäß Leistungsindikator SRS-305-5 wir zudem über die Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen.

Die GHG-Emissionen für Scope 1, 2 und 3 konnten alle seit dem vergangenen Geschäftsjahr gesenkt werden.

E Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelangen

14 Arbeitnehmerrechte

Im Folgenden stellen wir dar, inwieweit wir national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten berücksichtigen.

An den 21 Standorten in Deutschland hat PwC im Berichtsjahr 2.395 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, davon 119 Auszubildende. Die Zahl der Beschäftigten stieg auf 11.145. Die Zahl der Partnerinnen und Partner stieg auf 581. Im Geschäftsjahr 2018 konnte PwC in den wichtigsten Rankings seine Attraktivität als Arbeitgeber weiter ausbauen. In der jährlichen Mitarbeiterbefragung *Global People Survey* haben 71 Prozent der Mitarbeiter von PwC angegeben, zufrieden mit PwC zu sein, PwC als Arbeitgeber weiterzuempfehlen sowie ihre Zukunft bei PwC zu sehen.

Alle Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion werden an jedem Standort durch örtliche Betriebsräte sowie durch einen Gesamtbetriebsrat vertreten, die leitenden Angestellten werden durch einen Sprecherausschuss vertreten.

Das Recht unserer Mitarbeiter auf einen sicheren Arbeitsplatz und ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld wird durch eine Reihe organisatorischer Maßnahmen umgesetzt.

Unsere Arbeitsschutzstrategie wird getragen von den folgenden Grundsätzen und Handlungsvorgaben:

- Schutz und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit aller PwC-Mitarbeiter
- Einhaltung aller für PwC relevanten Arbeitsschutzvorschriften
- Aktive Förderung und Einbeziehung aller PwC-Mitarbeiter sowie deren Vertretungsgremien in die Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung des Arbeitsschutzes bei PwC
- Kontinuierliche Verbesserung und aktive Weiterentwicklung des PwC-Arbeitsschutzsystems

Die Organisation unseres Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) richten wir nach den Vorgaben der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) aus und erfüllen damit die aktuell für uns geltenden Vorschriften und Standards in Deutschland. Darüber hinaus lassen wir seit 2016 unser AMS gemäß OHSAS 18001 zertifizieren. OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) ist eine der bedeutsamsten internationalen Normen für ein AMS.

Im Berichtsjahr wurden alle Standorte mit Defibrillatoren ausgestattet. Diese werden zur Elektroschockbehandlung bei der Rettung von Menschen mit Herzkammerflimmern/ Herzstillstand eingesetzt.

Durch ein breites Spektrum an Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeiter gesund bleiben. Durch Aktionstage zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen wie zum Beispiel „Herz-Kreislauf und Stress“ in Kooperation mit unserer eigenen Betriebskrankenkasse (BKK) sensibilisieren wir für Gesundheitsrisiken und informieren themenbezogen über Krankheitsursachen und Präventionsmöglichkeiten. Unabhängig von den Aktionstagen können unsere Mitarbeiter zahlreiche Beratungs- und Präventionsangebote in Anspruch nehmen – von der Rückendiagnose über Rauchentwöhnung bis zur Stressreduktion und Yoga. An Standorten mit eigener Kantine achten wir besonders auf ein gesundes Ernährungsangebot.

Darüber hinaus bieten wir an vielen Standorten ein umfangreiches Sportangebot durch Kooperationen mit Fitnessstudios sowie eigene Sportmöglichkeiten wie Fußball, Volleyball, Laufgruppen und zahlreiche Sportevents für unsere Mitarbeiter.

Durch einen interdisziplinären Arbeitskreis zum betrieblichen Gesundheitsmanagement werden alle Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt und koordiniert.

15 Chancengerechtigkeit

Wir zeigen, was PwC intern unternimmt, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung zu fördern sowie eine angemessene Bezahlung der Mitarbeiter und die Vereinbarung von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Individualität ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ausdrücklich gewünscht – darunter verstehen wir auch, größtmöglichen Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten und Handeln zu lassen. Den Rahmen für dieses Handeln bilden unsere Ethikgrundsätze und unsere Werte: hervorragende Leistungen, Teamarbeit, Führung und Verantwortung.

Diversity & Inclusion (D&I)

Beim Thema Diversity denken viele an die Gender-Debatte. Diversity hat bei PwC weit mehr Dimensionen: Diversity bedeutet auch Vielfalt im Alter, in der Herkunft, Ethnie oder Hautfarbe, der kulturellen Prägung, den geistigen und körperlichen Fähigkeiten oder der sexuellen Identität. Vielfalt kann sichtbar sein, sich aber auch in gedanklichen Unterschieden ausdrücken. Diese Vielfalt ist für uns ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Als global agierendes Unternehmen mit einem breit gefächerten Portfolio an Dienstleistungen für nahezu alle Branchen beschäftigen wir deshalb auch gezielt Experten unterschiedlichster Fachrichtungen und Nationalitäten. Es ist deshalb auf Landesebene ein Territory-Diversity-Leader D&I ernannt. Dieser wird durch je einen D&I-Champion je Serviceline sowie das Human Capital D&I bei der Weiterentwicklung von D&I unterstützt.

Ein Beispiel für eine Diversity-Initiative ist unser standortübergreifendes Businessnetzwerk Glee (Gays, Lesbians and Everyone Else), das sich an unsere interne LGBT-Community sowie alle Interessierten richtet. Gemeinsam organisieren die Mitglieder regelmäßige Meetings und Aktionen in den einzelnen Niederlassungen und versammeln sich einmal jährlich zum standortübergreifenden Austausch.

Besonderes Augenmerk haben wir darüber hinaus auf die Förderung von Frauen durch unsere Initiative Women@PwC gelegt – hiermit wollen wir den Anteil weiblicher Führungskräfte deutlich erhöhen. Zu dieser Initiative gehören die folgenden Aktivitäten:

- Women's Meetings an den großen Standorten dienen dem bereichsübergreifenden Erfahrungsaustausch und unterstützen das fachliche und persönliche Networking aller Mitarbeiterinnen. Das Women's Meeting steht jeweils unter einem spannenden und aktuellen Karrierethema, zu dem externe Referentinnen Vorträge halten und Workshops durchführen. Die individuelle Situation der jeweiligen Teilnehmerin steht dabei im Vordergrund.

- Für weibliche Senior Consultants sowie Managerinnen und Senior Managerinnen bietet PwC zwei zweitägige Intensivworkshops an, die Women Leadership Workshops. Durch Selbstreflexion, kollegiales Coaching und eine externe Trainerin erhalten die Teilnehmerinnen praxisnahe Impulse und erarbeiten individuelle Karrierestrategien.
- Die Karriereimpulsgespräche des Programms Up!Talk-Mentoring für ausgewählte weibliche Senior Consultants finden im Rahmen einer geschützten, hierarchiefreien Betreuung auf Zeit statt. Eine PwC-Partnerin bzw. ein PwC-Partner unterstützt im Rahmen eines Coachings die berufliche und persönliche Entwicklung.
- Mit „Aspire to lead“ hat PwC ein Recruiting-Event eigens für Studentinnen entwickelt. Dabei wird ein globaler Webcast mit inspirierenden Reden von spannenden Referentinnen wie beispielsweise Sheryl Sandberg oder Geena Davis ausgestrahlt und durch Podiumsdiskussionen mit weiblichen Führungskräften, Workshops und die Möglichkeit zum Netzwerken ergänzt.

Darüber hinaus fördern wir die berufliche Entwicklung von Frauen durch Netzwerke, die wir in verschiedenen Branchen in den vergangenen Jahren etabliert und auch für Mitarbeiterinnen von Mandanten geöffnet haben, zum Beispiel die Netzwerke women&healthcare, women&energy oder women in M&A.

PwC fördert die Initiative HeForShe der Vereinten Nationen, die insbesondere Männer dazu aufruft, Geschlechtergleichstellung aktiv zu unterstützen. Die Initiative ermutigt Männer dazu, für HeForShe und somit Gender Equality ihre Stimme abzugeben. Alle PwC-Länder unterstützen diese Initiative mit dem Ziel, insgesamt 80.000 Pledges von männlichen PwC-Kollegen zu sammeln, um ein aktives Zeichen zu setzen.

Chancengerechtes Arbeitsumfeld – Work-Life Choice

Wir fördern unsere Mitarbeiter durch ein Arbeitsumfeld, das im Rahmen unseres Work-Life-Choice-Modells größtmöglichen Freiraum bietet. Flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Teilzeit, Jahresarbeitszeitkonten (JAZ) sowie die Möglichkeit, Auszeit in Form von Sabbaticals zu nehmen, unterstützen dies ebenso wie das Flexwork-Modell, welches Arbeiten an unterschiedlichen Orten ermöglicht. Ein umfangreiches Paket von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wie zum Beispiel die Unterstützung von Familien bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen rundet die Palette der Maßnahmen ab. Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung bestätigt uns regelmäßig mit dem Zertifikat berufundfamilie eine familienfreundliche Personalpolitik.

16 Qualifizierung

In diesem Abschnitt geht es um unsere Ziele und Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, also deren Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt, zu fördern – auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung.

Für Mitarbeiter aller Karrierestufen bieten wir ein umfassendes Programm zur Weiterbildung in Form von computerbasierten Trainings, Coachings, Seminaren und Schulungen. Unsere PwC-Academy bündelt ein optimales Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für alle unsere Mitarbeiter. Ein wichtiger Bestandteil unserer Fortbildung sind Berufsexamina, deren Vorbereitung und berufs begleitenden Abschluss wir unterstützen.

Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter der PwC GmbH wird von der Absicht geleitet, den Erfolg des Unternehmens durch Gewährleistung einer hohen Qualität der Leistungen zu sichern und zu steigern. Die Absicht wird auf zweierlei Weise realisiert, durch Training on the Job und durch Training off the Job:

- Training on the Job ist das Lernen durch Prüfungspraxis beim Mandanten unter Anleitung der erfahrenen Mitglieder des Prüfungsteams.
- Training off the Job erfolgt in gesonderten Lehrveranstaltungen in Form von Präsenzkursen, Workshops, Fach- und Lerntagen, multimedialem Lernen und anderem.

Da die PwC GmbH vorwiegend Hochschulabsolventen einstellt, die noch keine praktische Ausbildung besitzen, werden in den ersten zwei Berufsjahren fachliche Aus- und Fortbildungskurse von mehr als 100 Stunden pro Jahr angeboten, ab dem dritten Berufsjahr sind 40 Stunden pro Mitarbeiter vorgesehen. Für neu eingestellte Mitarbeiter bietet die PwC GmbH Einführungsveranstaltungen an, in denen die wesentlichen Berufsgrundsätze vermittelt bzw. vertieft werden. Alle fachlichen Mitarbeiter durchlaufen in ihren ersten Berufsjahren das unternehmensintern organisierte Basistraining in Form von Präsenzseminaren und Lerntagen, ergänzt durch multimediales Lernen.

Für die Mitarbeiter aller Servicebereiche bestehen Ausbildungspläne, die auf deren spezielle Bedürfnisse abgestimmt sind. Die Schulungsphasen werden in Basis-, Aufbau- oder Expertenurse und jährliche Updates unterschieden. Diese sind jeweils als Pflicht-, Bedarfs- und Wahlkurse klassifiziert. In den Stufen Manager und Senior Manager wird durch das Aus- und Fortbildungsprogramm neben der Fachkompetenz verstärkt die Sozialkompetenz gefördert.

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung haben wir unsere Trainingsprogramme an die neuen Anforderungen angepasst und weiterentwickelt. Angefangen von flächen deckenden Trainingsmodulen bis zur Digital Awareness oder dem Einsatz innovativer Apps bieten wir unseren Mitarbeitern maßgeschneiderte Trainings für neue Anwendungen im Rahmen unserer Digital Roadmap.

Die im Berichtsjahr vorgenommenen Investitionen in Aus- und Fortbildung betragen 12,2 Millionen Euro.

Unsere Fachkräfte werden laufend über Veränderungen informiert, die für ihre Tätigkeit relevant sind. Neben der kontinuierlichen Bereitstellung von Fachinformationen über diverse Informationswege (Intranet, Datenbanken, Infobriefe etc.) finden hierzu auch Update-Trainings statt. Sie werden in Form von ein- oder mehrtägigen Präsenztrainings oder webbasierten Trainings (virtueller Klassenraum, E-Learning) durchgeführt. Die Veranstaltungen werden zentral konzipiert, um einen einheitlichen Qualitätsstandard zu gewährleisten.

Zusätzlich zu den bereits genannten Ausbildungsmöglichkeiten bieten wir die Möglichkeit, ein entsprechendes Förderbudget sowie Examensurlaub in Anspruch zu nehmen. Dabei werden folgende Berufsexamina gefördert: Wirtschaftsprüfer (WP), Voll-WP, Steuerberater, Aktuar. Wer Wirtschaftsprüfer werden möchte, kann mit AuditXcellence ein berufs begleitendes Masterstudium absolvieren und wird gleichzeitig umfassend auf das Berufsexamen vorbereitet. Der Mannheim Master of Accounting & Taxation ermöglicht es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Tax-Bereich, berufs begleitend den Abschluss „Master of Science“ zu erlangen und sich gleichzeitig auf das Steuerberater-Examen vorzubereiten. Außerdem bieten wir verschiedene Spezialisierungsmaster an, die eine Vertiefung in bestimmten Fachbereichen fördern, etwa in unserem Geschäftsbereich Advisory.

16.1 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14–16 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-403-2 berichten wir über die Arten von Verletzungen und Verletzungsraten, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Fehlzeiten sowie die Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle.

Bedingt durch die Art der Geschäftstätigkeit besteht kein nennenswertes Risiko, bei PwC an einer Berufserkrankung zu erkranken. Auch die Unfallhäufigkeit und -art sind sehr stark von einer auf Büro- und Reisetätigkeit fokussierten Tätigkeit geprägt. Die Anzahl von Unfällen ist niedrig, häufigste Unfallart sind Wegeunfälle.

Gemäß Leistungsindikator SRS-403-4 berichten wir über die Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die wir in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandeln.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben mit den örtlichen Betriebsräten bzw. dem Gesamtbetriebsrat besprochen oder verhandelt – ein Einbezug von Gewerkschaften ist nicht erforderlich.

Gemäß Leistungsindikator SRS-404-1 berichten wir über die Anzahl der durchschnittlichen Trainingsstunden pro Jahr und pro Mitarbeiter.

Im Berichtsjahr gab es pro Full Time Equivalent (FTE) mehr als 100 Trainingsstunden für Mitarbeiter innerhalb der ersten zwei Berufsjahre und mehr als 40 Trainingsstunden für Mitarbeiter ab dem dritten Berufsjahr. Durchschnittlich gab es pro Mitarbeiter und Jahr 79,5 Trainingsstunden.

Gemäß Leistungsindikator SRS-405-1 berichten wir über die Vielfalt der Führungsgremien und Mitarbeiter.

Der PwC-Aufsichtsrat bestand im Berichtsjahr aus vier Frauen und acht Männern. Die PwC-Geschäftsführung bestand im Berichtsjahr durchgängig aus zwei Frauen und sieben Männern. Bei PwC Deutschland arbeiten Menschen aus den verschiedensten Kulturen und Ländern – wir vereinen allein in Deutschland knapp 70 Nationalitäten.

Gemäß Leistungsindikator SRS-406-1 berichten wir über Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Korrekturmaßnahmen.

Im Berichtsjahr wurden keine Diskriminierungsfälle bekannt.

F Kriterium 17 zu Menschenrechten

17 Menschenrechte

Thema dieses Kapitels ist die Wahrung der Menschenrechte: Wir zeigen, was PwC tut, um im eigenen Unternehmen und in zuliefernden Betrieben die Achtung menschenrechtlicher Grundsätze zu gewährleisten und Zwangs- und Kinderarbeit sowie Ausbeutung in jeglicher Form weltweit zu verhindern.

Als verantwortlich handelndes Unternehmen sind wir uns der Bedeutung der Menschenrechte auf allen Ebenen unseres unternehmerischen Handelns bewusst. Wir wissen um unsere Verantwortung und sehen es als unsere Aufgabe, gesellschaftliches Vertrauen aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen. Dabei setzen wir auf langfristige und wertschätzende Beziehungen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Mandanten und Lieferanten.

Wir haben klar definierte Werte, die in unseren internen und externen Vereinbarungen verankert sind. Dabei ist die Achtung der Menschenrechte – in all ihren Facetten – für uns innerhalb von PwC genauso selbstverständlich wie im Umgang mit unseren Geschäftspartnern.

Auch wenn eine Verletzung von Menschenrechten durch unsere Geschäftstätigkeit eher unwahrscheinlich ist, haben wir uns trotzdem eine Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte gegeben. Diese beinhaltet die folgenden Prinzipien:

- Wir versuchen durch unsere eigenen Aktivitäten keine nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder zu diesen beizutragen, und wir versuchen auf diese Auswirkungen rechtzeitig und auf angemessene Weise einzuwirken, wenn sie trotzdem auftreten sollten.
- Wir versuchen im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhindern oder zu mildern, die in direktem Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen stehen.

- Wenn wir feststellen, dass wir nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder zu ihnen beigetragen haben, sorgen wir für deren Beseitigung oder kooperieren hierfür mit Dritten – im gesetzlich gebotenen Rahmen.
- Wir suchen stetig nach Möglichkeiten, die Förderung der Menschenrechte in unserer Geschäftstätigkeit und in unserem Einflussbereich zu unterstützen.

Unser Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowohl intern als auch extern. Damit verbunden ist der Versuch, Transparenz darüber herzustellen, welche Risiken sich durch unsere Geschäftstätigkeit und unsere Geschäftsbeziehungen ergeben und wie diese Risiken gehandhabt werden können.

So haben wir unter anderem auf Basis des UN-Guiding-Principles-Reporting-Framework die Betriebsvereinbarungen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überprüft, in denen wir Themen wie Gleichberechtigung, Diversity, Eltern-/Teilzeit oder Flexwork aufgegriffen haben.

Zudem arbeiten wir an der kontinuierlichen Verbesserung der Menschenrechtssituation entlang unserer Wertschöpfungs- und Lieferketten und sind hierzu in stetigem und engem Austausch mit unseren Kunden und Geschäftspartnern. So adressieren beispielsweise unsere Einkaufsrichtlinien wesentliche Menschenrechtsthemen wie Arbeitsbedingungen, Umweltstandards und ethisches Wirtschaften.

Die Umsetzung dieser Prinzipien wird durch unsere Beauftragte für Menschenrechte organisiert, die auch Ansprechpartnerin für Fragen ist, wenn bei einer geschäftlichen Aktivität Menschenrechtsfragen eine Rolle spielen könnten.

Weitere Informationen findet man hier: www.pwc.de/de/ueber-uns/menschenrechtserklaerung-unsere-positionierung.html

17.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-412-3 berichten wir über bedeutende Investitionsvereinbarungen und Verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder die einer Menschenrechtsprüfung unterzogen wurden.

PwC vereinbarte im Berichtsjahr keine signifikanten Investitionsvorhaben, die menschenrechtsrelevante Aspekte berührten.

Gemäß Leistungsindikator SRS-412-1 berichten wir über Maßnahmen, die Gegenstand von Menschenrechtsprüfungen oder Folgenabschätzungen waren.

In einer jährlich zu aktualisierenden Risikoanalyse beurteilt PwC das Risiko, dass durch seine Geschäftstätigkeit Menschenrechte bedroht oder gar verletzt werden. Für das Berichtsjahr 2018 ergab sich bei der Analyse lediglich ein geringes, unvermeidbares Restrisiko.

Gemäß Leistungsindikator SRS-414-1 berichten wir über neue Lieferanten, die nach sozialen Kriterien geprüft wurden.

Alle neuen Lieferanten, die voraussichtlich eine bestimmte Wertschwelle überschreiten, müssen sich gegenüber PwC auf eine Einhaltung und Verbreitung der zehn Prinzipien des UN Global Compact verpflichten sowie eine Selbstauskunft zu ökologischen, sozialen und Compliance-Sachverhalten geben. Der Selbstauskunft liegt ein Fragebogen zugrunde, der PwC dazu dient, sich ein umfassendes Bild des Auftragnehmers hinsichtlich seiner Nachhaltigkeitsausrichtung zu verschaffen. Bewertet werden dabei die Leistungen des Auftragnehmers hinsichtlich sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte sowie ethischer Prinzipien. Die zurückgesandten Nachhaltigkeitsfragebögen werden hinsichtlich der relevanten Nachhaltigkeitskriterien von PwC bewertet. Der entsprechend generierte PwC-interne Sustainability Score wird in einem Ampelsystem abgebildet und definiert die zu ergreifenden Maßnahmen.

Gemäß Leistungsindikator SRS-414-2 berichten wir über negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

Im Berichtsjahr wurden keine negativen Auswirkungen unserer Beschaffungsmaßnahmen auf soziale Sachverhalte festgestellt.

G Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen

18 Gemeinwesen

In diesem Abschnitt wird erläutert, in welcher Form wir etwas zum Gemeinwesen beitragen und uns über unser Kerngeschäft hinaus in Kommunen und Regionen engagieren, in denen PwC wirtschaftlich tätig ist.

Wir setzen uns über unsere Geschäftstätigkeit hinaus aktiv für gesellschaftliche Belange ein und leisten damit einen Beitrag für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Im Rahmen unserer globalen CR-Strategie fokussieren wir unsere Aktivitäten innerhalb des internationalen Netzwerks auf die Themen Bildung und Kompetenzaufbau ausgewählter Zielgruppen, insbesondere des gemeinnützigen Sektors. Unsere Unterstützung basiert hierbei vorrangig auf unserem Fachwissen und unserer Expertise. Ein Schwerpunkt unserer weltweiten Aktivitäten ist die Unterstützung unserer Mitarbeiter bei der Umsetzung sozialer Projekte.

In Deutschland haben wir unser gesellschaftliches Engagement dementsprechend auf die Themen Bildung und Professionalisierung des gemeinnützigen Sektors ausgerichtet. Für unsere Initiativen zur Professionalisierung gemeinnütziger Organisationen setzen wir unsere Expertise gezielt ein und bieten praxisorientierte Lösungen und Hilfestellungen zu vielfältigen Themen. Hierbei setzen wir vorrangig das ein, was uns auszeichnet – unsere Fachkompetenz und unser Wissen.

Unsere Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten orientieren sich an unseren internen Richtlinien. Schwerpunkte unserer Förderung liegen im Rahmen unserer Strategie auf den Themenbereichen Bildung und Kompetenzaufbau sowie auf fachlichen Fragestellungen, die wir im Rahmen unserer Expertise für förderwürdig erachten.

Im Folgenden stellen wir Schwerpunkte unserer Unterstützungsleistungen beispielhaft vor:

Wettbewerb für Sozialunternehmen

Der von PwC ausgeschriebene Wettbewerb für Sozialunternehmen richtet sich an Start-ups und Scale-ups mit einer sozialen Mission. PwC hilft Social Entrepreneurs, ihr Unternehmen auf die nächste Stufe zu heben und die eigene soziale Wirkung zu steigern – und stärkt damit soziales Unternehmertum in Europa. Social Entrepreneurs aus Deutschland, Österreich, den Niederlanden und der Türkei können sich anmelden. Die Gewinner bekommen einen Geldpreis, zwei Jahre Coaching von PwC und die Möglichkeit, die PwC-Büroräume zu nutzen.

Weitere Infos finden sich hier:

www.pwc.nl/en/onze-organisatie/social-impact-lab.html

Kooperation mit AIESEC

Insgesamt 30 Studierenden bieten wir jedes Jahr die Möglichkeit, in drei Projektteams für insgesamt sechs Wochen an einem sozialen Projekt im Ausland zu arbeiten und damit einen Unterschied für die Gesellschaft zu machen. Das Programm haben wir in Kooperation mit der studentischen Organisation AIESEC aufgesetzt, die den finalen Teilnehmern bei der Vorbereitung zur Seite steht und sie vor Ort unterstützt.

Weitere Infos dazu sowie ein Imagevideo finden sich unter:

www.pwc.de/make-an-impact

www.youtube.com/watch?v=V3xofdbVE44

Unterstützung der Deutschen Sporthilfe

Das Streben nach Spitzenleistung, Teamgeist, Disziplin und Wettbewerb vereint PwC und Spitzensportler. Als „Official Sponsor of Excellence“ unterstützt PwC seit 2011 das ElitePlus-Förderprogramm der Deutschen Sporthilfe. Dabei erhalten Athleten finanzielle Unterstützung, denen besonders hohe Medaillenchancen bei den Olympischen Spielen eingeräumt werden. Hinzu kommt eine Unterstützung der dualen Karriere, um nach dem Leistungssport auch für die Berufswelt vorbereitet zu sein.

Unterstützung der PwC-Stiftung

Die PwC-Stiftung ist eine nicht rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts in der Verwaltung des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e. V. Sie fördert bundesweit Projekte der ästhetischen Kulturbildung, in den Bereichen der darstellenden und bildenden Kunst, der Musik und der Literatur sowie neuer Medien und der wertorientierten Wirtschaftsbildung für Kinder und Jugendliche. Wie auch schon bisher geht es der PwC-Stiftung um ergebnisoffene, kreative und partizipative Ansätze, die die Neugier der Kinder und Jugendlichen und zugleich die Lust am Lernen fördern. Auch die Breitenförderung, beispielsweise durch Kooperationen mit Schulen, ist der PwC-Stiftung ein besonderes Anliegen. Neben den Förderprojekten unterstreichen vor allem die beiden Eigenprogramme Klang.Forscher! und Wirtschafts.Forscher! die interdisziplinäre Ausrichtung der Stiftung. Wie schon das erste Eigenprogramm Kultur.Forscher! arbeiten beide Programme mit der Methodik des forschenden Lernens.

Die Jahresberichte der PwC-Stiftung können unter der folgenden Internetadresse eingesehen und heruntergeladen werden:

www.pwc-stiftung.de/publikationen/

PwC unterstützt die Arbeit der PwC-Stiftung jährlich mit einem namhaften Betrag.

Falls Sie eine Spende oder eine Zustiftung tätigen wollen, können Sie dies hier tun:

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.

Deutsche Bank AG

IBAN DE27 3607 0050 0250 5949 00

BIC DEUTDE33XXX

Verwendungszweck: PwC-Stiftung, Name und Anschrift des Spenders, Verwendungszweck (Spende oder Zustiftung)

18.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-201-1 berichten wir über den direkt erzeugten wirtschaftlichen Wert.

Alle Dienstleistungsbereiche tragen zu einem deutlichen Wachstum bei. PwC Deutschland erreichte im Geschäftsjahr 2018 (Ende: 30. Juni 2018) eine Gesamtleistung von 2,2 Milliarden Euro. Das globale PwC-Netzwerk steigerte die Gesamtleistung auf 41,3 Milliarden US-Dollar.

H Kriterien 19–20 zu Compliance

19 Politische Einflussnahme

Wir legen an dieser Stelle alle Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren offen wie auch Einträge in Lobbylisten, Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, Zuwendungen an Regierungen sowie Spenden an Parteien und Politiker.

PwC nimmt keinen direkten Einfluss auf politische Entscheidungsträger. Über fachliche, öffentlich zugängliche Meinungsäußerungen auch zu den Themen von Gesetzgebungsverfahren, beispielsweise über Studien, beteiligt sich PwC an der öffentlichen Meinungsbildung. Über die Mitgliedschaft in Interessenverbänden wie dem Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. nimmt PwC indirekt über die Arbeit dieser Interessenverbände ebenfalls Einfluss auf die öffentliche Meinungsbildung.

19.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-415-1 berichten wir über politische Leistungen.

Gemäß den PwC-Richtlinien zu Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften sind Spenden an Parteien oder an politische Entscheidungsträger verboten. Im Berichtsjahr erfolgte deshalb auch keine solche Spende.

20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Wir zeigen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse bei PwC existieren, um rechtswidriges Verhalten und insbesondere Korruption zu verhindern und wie Gesetzesverstöße aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Umsetzung der berufsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen an unser Handeln wird von PwC in einem jährlichen Transparenzbericht nach Art. 13 Verordnung (EU) 537/2014 detailliert offengelegt:
www.pwc.de/de/berichte/transparenzbericht-2018.html

Die Maßnahmen, die PwC trifft, um einen rechtskonformen und ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb zu gewährleisten, bestehen im Kern aus den folgenden Elementen:

- Qualitätssicherungssystem und Risikomanagement
- Ethikgrundsätze
- Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen
- Unabhängigkeit

Qualitätssicherungssystem und Risikomanagement

Mit der externen Qualitätskontrolle und dem Inspektionsverfahren bestehen zwei Monitoring-Verfahren, die eine Prüfung des Qualitätssicherungssystems einer WP-Praxis und der Ordnungsmäßigkeit der Auftragsabwicklung zum Gegenstand haben.

- Im Fokus der Inspektion durch die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS) stehen das Qualitätssicherungssystem und die Auftragsabwicklung von Abschlussprüfungen von Unternehmen von öffentlichem Interesse.
- Die externe Qualitätskontrolle durch eine andere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erstreckt sich auf das Qualitätssicherungssystem von WP-Praxen für Abschlussprüfungen von Unternehmen, die keine Unternehmen von öffentlichem Interesse sind, sowie deren Auftragsabwicklung.

Eine interne Revision sowie die Abschlussprüferaufsichtskommission (APAK), die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder die Aufsichtsbehörde über die Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (Public Company Accounting Oversight Board, PCAOB) prüfen PwC in regelmäßigen Abständen.

Ethikgrundsätze

Unsere Ethikgrundsätze orientieren sich am Code of Ethics for Professional Accountants des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA). Sie beschreiben allgemeingültige Erwartungen an unser Verhalten. Sie sollen uns dabei unterstützen, die zu beachtenden Gesetze und übrigen Vorschriften nicht ausschließlich nach dem Wortlaut, sondern nach dem Sinn und Zweck der Regelung zu leben. Geltende Gesetze und übrige Vorschriften sind jederzeit einzuhalten.

Die PwC-Ethikgrundsätze bilden den Rahmen für die Umsetzung der allgemeinen Berufspflichten. Es handelt sich dabei um Werte und Arbeitsweisen, die in der täglichen Arbeit zu beachten sind. Diese werden ergänzt um Regelungen im Qualitätssicherungssystem zur Unabhängigkeit, zur Gewissenhaftigkeit, zur Verschwiegenheit und zum Datenschutz, zur Eigenverantwortlichkeit, zum berufswürdigen Verhalten und zur Vergütung sowie zum Umgang mit Beschwerden und Vorwürfen.

Alle Partner und Mitarbeiter sind verpflichtet, an regelmäßigen Trainings teilzunehmen und eine jährliche Compliance-Bestätigung als Teil unserer Maßnahmen zur Erlangung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Verständnisses unserer Ethikgrundsätze abzugeben. Am jährlichen Independence Training haben im Berichtsjahr 11.639 Partner, Mitarbeiter und Freelancer aus allen Servicelines teilgenommen.

Jeder Partner und jeder Mitarbeiter, ganz gleich auf welcher Karrierestufe und in welcher Funktion, hat das Recht, Bedenken auszusprechen, wenn Verhaltensweisen oder Situationen wahrgenommen werden, die nicht mit den Ethikgrundsätzen übereinstimmend erscheinen. Dies kann direkt, aber auch über den PwC-Ethik-Officer geschehen. Darüber hinaus steht Mitarbeitern und Dritten die anonyme Ethik- und Compliance-Hotline, die rund um die Uhr geschaltet ist, zur Verfügung. Ethik-Officer der PwC GmbH war im Berichtsjahr Petra Justenhoven, Mitglied der Geschäftsführung der PwC GmbH. Der Ethik-Officer erstattet jährlich der Geschäftsführung einen Tätigkeitsbericht mit anonymisierten Hinweisen auf verhaltensorientierte Konflikte.

Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen

Vertraulichkeit, Datenschutz und Informationssicherheit sind Kernelemente unserer Berufspflichten. Deshalb stellen wir die Vertraulichkeit und Sicherheit sensibler und kritischer Informationen über den gesamten Arbeitsprozess hinweg sicher – unter anderem durch die Verwendung gesicherter externer und interner Datenübertragungswege und verschlüsselter Speichermedien.

PwC und alle Partner sowie Mitarbeiter sind verpflichtet, die Berufspflicht der Verschwiegenheit zu beachten. Zudem bestehen rechtliche und regulatorische Anforderungen an alle Partner und Mitarbeiter im Umgang mit vertrauenswürdigen Informationen und Personendaten sowie Vertragsbedingungen. PwC hält deshalb mindestens jährlich zielgruppenspezifische Trainings zur Informationssicherheit und zum Datenschutz für alle Partner und Mitarbeiter ab.

Die PwC IT Services Europe GmbH, bei der die IT-Dienstleistungen für die PwC GmbH gebündelt sind, betreibt ein Information Security Management System (ISMS); dieses System ist nach ISO/IEC 27001:2013 zertifiziert.

Unabhängigkeit und Compliance

Zu den wesentlichen Berufspflichten des Abschlussprüfers gehört, dass er seine Tätigkeit unabhängig und frei von Umständen durchführt, die eine Besorgnis der Befangenheit begründen.

Eine PwC-eigene Global Independence Policy (GIP), die auf dem vom IESBA verfassten Code of Ethics for Professional Accountants (IESBA Code) basiert, enthält Mindeststandards und Prozesse, die alle Mitgliedsfirmen des PwC-Netzwerks anwenden.

PwC führt Qualitätskontrollen und Compliance-Monitoring-Aktivitäten durch, die die Erbringung der Dienstleistungen, Einhaltung ethischer Standards, das allgemeine Geschäftsgebahren sowie die Einhaltung der Berufsgrundsätze einschließlich der Standards zur Unabhängigkeit umfassen.

Die Maßnahmen der PwC GmbH zur Sicherung der Unabhängigkeit koordiniert ein zentrales Serviceline-übergreifendes Independence-Team. Das Independence-Team ist für die Umsetzung der PwC-GIP sowie der damit verbundenen Unabhängigkeitsprozesse verantwortlich. Es wird von den Qualitäts- und Risikomanagementteams der Servicelines darin unterstützt, die auftragsbezogene Unabhängigkeit von PwC zu wahren.

Alle Partner und Mitarbeiter sind verpflichtet, an regelmäßigen Trainings teilzunehmen und eine jährliche Compliance-Bestätigung als Teil unserer Maßnahmen zur Erlangung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Verständnisses unserer Ethikgrundsätze abzugeben.

Zudem müssen alle Partner und Direktoren jährlich eine Erklärung abgeben, ob alle nicht prüfungsbezogenen Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen, für die sie verantwortlich sind, den Richtlinien entsprechen und die Prozesse der PwC GmbH bei der Annahme dieser Aufträge und Beziehungen befolgt wurden. Diese Bestätigungen dienen in erster Linie zwei Zwecken: einerseits der Identifizierung potenzieller Verstöße gegen die Unabhängigkeit und andererseits als wichtige Erinnerung an die bestehenden Unabhängigkeitsrichtlinien und -verfahren der PwC GmbH.

Weiterhin haben alljährlich alle Fach- und Führungskräfte eine persönliche Unabhängigkeitserklärung abzugeben, die Annual Compliance Confirmation (ACC). Die in der ACC abverlangten Teilerklärungen betreffen alle unabhängigkeitsrelevanten Bereiche. Darüber hinaus geben die an der Abschlussprüfung beteiligten Mitarbeiter regelmäßig auch auftragsbezogen eine Unabhängigkeitserklärung ab. Die Prozesse und Maßnahmen zur Einhaltung der Vorschriften und Richtlinien zur Unabhängigkeit werden fortlaufend überwacht und sind Gegenstand verschiedener Reviews.

Zu diesen zählen:

- Engagement Compliance Reviews (ECRs) zur Überwachung der Unabhängigkeitsanforderungen im Zusammenhang mit der Auftragsdurchführung als Bestandteil eines umfangreichen Inspektionsprogramms im Rahmen der Servicelines
- Personal Independence Compliance Testing (PICT) zur jährlichen Überprüfung von Partnern und Mitarbeitern mit Führungsverantwortung auf Einhaltung der Anforderungen an die persönliche Unabhängigkeit; im Rahmen von PICT-Stichproben müssen die betroffenen Personen ihre relevanten finanziellen und persönlichen Verhältnisse offenlegen
- jährliche Beurteilung der Einhaltung unabhängigkeitsrelevanter Risikomanagement-Standards durch Independence-Spezialisten innerhalb des PwC-Netzwerks

Darüber hinaus werden die internen Regelungen und ergänzenden Anwendungshinweise für die Praxis im Hinblick auf Neuerungen in den gesetzlichen Vorschriften oder regulatorischen Anforderungen fortlaufend aktualisiert. Die Aktualisierungen selbst sind ebenfalls Gegenstand von Independence Reviews. Potenzielle Unabhängigkeitsverstöße, zum Beispiel aus erhaltenen Hinweisen, Unabhängigkeitsbestätigungen, Prüfungen der persönlichen Unabhängigkeit (PICT) oder aus der externen oder internen Inspektion von Aufträgen, werden durch die Independence-Organisation aufgeklärt und im Bedarfsfall systembezogene oder personenbezogene Maßnahmen ergriffen, um Wiederholungsfälle zu vermeiden. Dabei wird auch beurteilt, ob es sich um einen berichtspflichtigen Verstoß handelt, der in die Berichterstattung über Verstöße aufzunehmen ist. Eventuell zu ergreifende personenbezogene Maßnahmen richten sich nach den Grundsätzen des Accountability Framework. Zudem werden Unabhängigkeitsverstöße mit dem Prüfungsausschuss des betroffenen Mandanten im Hinblick auf die Auswirkungen des Verstoßes und – soweit möglich – das Ergreifen von Schutzmaßnahmen zur Sicherung der Unabhängigkeit besprochen. Die Verantwortung für die Angemessenheit und Wirksamkeit der Sicherungs- und Kontrollmaßnahmen im Unternehmen liegt beim Partner Responsible for Independence (PRI).

Die Überprüfung dieser Maßnahmen erfolgt in regelmäßiger Abstimmung mit dem Risk-Management der Servicelines und anderen relevanten Stellen der internen Organisation und des PwC-Netzwerks. Der PRI berichtet der Geschäftsführung regelmäßig unmittelbar.

Alle neuen Mitarbeiter werden bei ihrer Einstellung schriftlich zur Einhaltung der Unabhängigkeitsvorschriften verpflichtet. Zudem werden sie zu den für sie relevanten Regelungen geschult. Die unabhängigkeitsrelevanten Anforderungen und Verfahren zur Sicherung ihrer Einhaltung sind insbesondere Gegenstand von Trainingsmodulen im allgemeinen Aus- und Fortbildungsprogramm sowie in Serviceline-spezifischen Trainingsveranstaltungen. Ferner werden die Mitarbeiter im Rahmen anlassbezogener Independence-Updates des PRI über gesetzliche oder berufsrechtliche Änderungen unterrichtet. Alle Informationen werden den Mitarbeitern in Datenbanken zugänglich gemacht.

20.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-205-1 berichten wir über Geschäftstätigkeiten, die nach Risiken im Zusammenhang mit Korruption bewertet wurden.

Alle Unternehmenseinheiten der PwC GmbH unterliegen den internen Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption und den hierzu etablierten Überwachungsmaßnahmen. Eine Überwachung der Vorschriften erfolgt durch die Compliance-Abteilung sowie durch die Interne Revision jeweils im Rahmen ihrer Regeltätigkeit sowie anlassbezogen. Beide Abteilungen berichten mindestens einmal jährlich über ihre Tätigkeit und die Ergebnisse ihrer Tätigkeit an die Geschäftsführung.

Gemäß Leistungsindikator SRS-205-3 berichten wir über bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen.

Im Geschäftsjahr sind keine Fälle von Korruption bekannt geworden.

Gemäß Leistungsindikator SRS-419-1 berichten wir über die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Im Geschäftsjahr sind keine hier berichtspflichtigen Fälle von Verstößen gegen Gesetze oder sonstige relevante Vorschriften und Anforderungen bekannt geworden.

Ihre Ansprechpartner

Dieter W. Horst

Nachhaltigkeitsbeauftragter
Tel.: +49 69 9585-1397
dieter.w.horst@pwc.com

Katharina Ruppel

Pressesprecherin
Tel.: +49 211 981-1907
katharin.ruppel@pwc.com

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expertennetzwerks in 158 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC. Mehr als 11.000 engagierte Menschen an 21 Standorten. 2,2 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

