



Entsprechenserklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Berichtsjahr 01.07.2018–30.06.2019, Financial Year (FY) 2019
Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Nachhaltigkeits- bericht

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Build trust in society and
solve important problems



www.pwc.de

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

niemand wird ernsthaft abstreiten wollen, dass wir in bewegten Zeiten leben. Klimawandel, Digitalisierung, Urbanisierung oder demografischer Wandel zwingen Unternehmen, sich ständig weiterzuentwickeln. Mal indem sie sich anpassen, mal indem sie mittels Innovationen Veränderungsimpulse in der Gesellschaft setzen. Aber innovatives Kurs setzen allein reicht natürlich nicht, man muss auch Kurs halten. Und zum Kurshalten braucht es neben dem richtigen Wind und strenger Disziplin vor allem eines: Man muss stets seine Position kennen. Und die Grundlage der Positionsbestimmung sind Daten. Unternehmen haben deshalb schon lange Systeme und Prozesse etabliert, um steuerungsrelevante Finanzdaten zu erfassen, zu bewerten und zu berichten. Gesetzliche Rahmenwerke zu Offenlegungspflichten zum Schutz der Aktionäre und die externe Prüfung waren damals wie heute Garanten und Treiber für eine hochwertige Rechenschaftslegung. Heute wissen wir aber, dass die Finanzdaten allein nur ein unvollständiges Bild von Unternehmenswert und Unternehmenszukunft zeichnen können. Für eine valide Positionsbestimmung müssen die Finanzdaten zwingend um Informationen zu Umwelt, Sozialem und Governance angereichert werden.

Mit dem „Aktionsplan Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ setzt die Europäische Union aktuell nun den nächsten Meilenstein in Sachen nicht finanzieller Berichterstattung. Die zu erwartenden Vorgaben wirken in zwei Richtungen: Unternehmen der Finanzindustrie müssen künftig systematisch Nachhaltigkeitsrisiken erfassen, bewerten und ausweisen. Und damit das

möglich ist, wird die Finanzindustrie die Realwirtschaft auffordern, umfassender und aussagekräftiger zu Nachhaltigkeit Rechenschaft abzulegen als bisher. Also eine Herausforderung auf beiden Seiten, die gemeinsame Anstrengungen aller involvierten Kreise erfordert – der Finanzindustrie, der Realökonomie, der Politik und der Prüfer.

PwC unterstützt die Entwicklung der nicht finanziellen Berichterstattung seit mehr als 20 Jahren und natürlich legen auch wir Rechenschaft über unser Handeln ab. Ein Element dabei ist der hier vorliegende Nachhaltigkeitsbericht in Form einer Entsprechenserklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und viele erkenntnisreiche Einblicke in die Welt von PwC.



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 fast 12.000 Mitarbeiter an 21 Standorten zur Verfügung. Weltweit gehören mehr als 276.000 Mitarbeiter in 157 Ländern zum PwC-Netzwerk. PwC-Spezialisten bieten Services in den Geschäftsfeldern Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Dienstleistungen (Assurance), Steuer- und Rechtsberatung (Tax & Legal) sowie Unternehmensberatung (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-2019.html

Wir bitten um Verständnis, dass wir zur besseren Lesbarkeit des Textes für Personenbezeichnungen das generische Maskulinum verwendet haben. Diese Form schließt alle Personen gleichermaßen ein.

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 ihre 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*:
https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungc-production/attachments/cop_2019/474991/original/UNGC_COP_2018_-_FINAL.pdf?1559096482

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. 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 jährlichen Global Solution Summit, der Politikempfehlungen für die G20, G7 und andere internationale Organisationen erarbeitet, 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 die folgenden Ziele gesetzt:

1. Bis 2022 wollen wir mehr als 15 Millionen Menschen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sowie Social & Micro Enterprises dabei 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.
2. Ebenso nehmen wir unsere Umweltverantwortung sehr ernst. Während wir kontinuierlich versuchen, unsere CO₂ Belastung zu reduzieren, haben wir uns das Ziel gesetzt, die durch Flugreisen sowie unserem Energieverbrauch verursachten CO₂ Emissionen bis 2022 zu kompensieren. Unseren Stromverbrauch beziehen wir bereits zu nahezu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien. Der Stand der Umsetzung dieses globalen Ziels für PwC Deutschland ist in den Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen dargestellt.

Des Weiteren bekennt sich PwC im Rahmen seines UN-Global-Compact-Engagements zu einem sichtbaren Beitrag zur Erfüllung der 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.

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.

Ein 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-Service-lines 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 Third Party 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. Unseren Third Party Code of Conduct finden Sie hier: <https://www.pwc.com/gx/en/about-pwc/assets/3rd-party-code-of-conduct.pdf>

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 im folgenden 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-Team 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 Wirtschaftsprüfungs- 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:

<https://www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/ethikgrundsaeetze.html>

Darüber hinaus hat PwC aus seinem Unternehmenszweck „Build trust in society and solve important problems“ fünf Werte abgeleitet, die unsere Einstellungen und unser Handeln prägen:

Unsere Werte und Verhaltensweisen

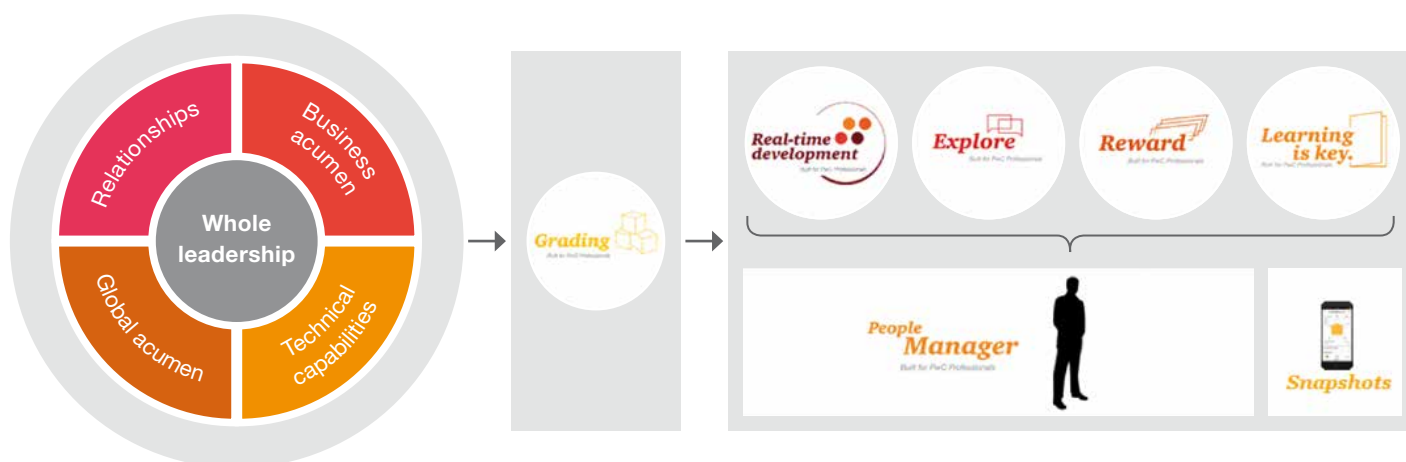
When working with our clients and our colleagues to build trust in society and solve important problems, we ...

				
<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> <p>-----</p> <p>Expect and deliver the highest quality outcomes</p> <p>-----</p> <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> <p>-----</p> <p>Create impact with our colleagues, our clients and society through our actions</p> <p>-----</p> <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> <p>-----</p> <p>Recognise the value that each person contributes</p> <p>-----</p> <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> <p>-----</p> <p>Seek and integrate a diverse range of perspectives, people and ideas</p> <p>-----</p> <p>Give and ask for feedback to improve ourselves and others</p>	<p>Dare to challenge the status quo and try new things</p> <p>-----</p> <p>Innovate, test and learn from failure</p> <p>-----</p> <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 Berichtsjahr 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 die Fähigkeit zur Teamarbeit unabhängig von kulturellen Unterschieden, vom Ort der Tätigkeit oder vom Medium der Kommunikation ein. Das PwC-Professional-Modell 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 Feedbackkultur. Zur Verankerung dieses team- und entwicklungsorientierten Ansatzes wurden zahlreiche Maßnahmen und Techniken eingeführt (GPS-Navigator, Digital Fitness App, Realtime Development, Snapshots, Chance2Grow, Vantage und Learning is Key).

Reward ist unser Vergütungsansatz. Der Schwerpunkt liegt auf Nachvollziehbarkeit, Benchmarkfähigkeit 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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 umfasst neben den Festbezügen einen variablen Anteil. Dieser dient dazu, Anreize zu setzen, sowohl eine möglichst optimale und qualitativ einwandfreie Dienstleistung für den Kunden zu erbringen als auch zur Entwicklung und zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Um die notwendige Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit der Leistung zu gewährleisten, schließen die Partner und Geschäftsführer individuelle Zielvereinbarungen für jedes Geschäftsjahr mit insgesamt zehn Kriterien in den Bereichen Kunde/Mitarbeiter/Unternehmen ab. Hierbei wird dem Thema Qualitäts- und Risikomanagement eine hohe Bedeutung beigemessen. Für die Vergütungsfestlegung wird die sich aus der Beurteilung ergebende individuelle Punktesumme mit einem für alle Partner und Geschäftsführer geltenden einheitlichen Punktwert multipliziert. Der Punktwert spiegelt den gemeinsamen Beitrag der Partner und Geschäftsführer zum Unternehmensergebnis wider. Bei der Vergütungsfestlegung wird darauf geachtet, dass diese nicht im Widerspruch zu den berufsrechtlichen Anforderungen (insbesondere § 55 Abs. 1 Satz 4 WPO) steht und die Qualität gewährleistet ist.

Vergütung der leitenden Angestellten

Für die leitenden Angestellten (Wirtschaftsprüfer mit Prokura und Direktoren) 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. 18 ausgewiesen. Die Gesamtbezüge der Geschäftsführung werden gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB im Anhang des Konzerngeschäftsberichts der PwC GmbH unter Nr. 18 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 AMS – Arbeitsschutz mit System auf der Basis von NLF/ILO-OSH 2001. 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 hoheitlichen 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 Ideengenerierung, Weiterentwicklung und Optimierung interner Strukturen und Prozesse, hat PwC einen eigenen Innovationsprozess aufgesetzt. Dieser Ansatz basiert auf der sogenannten Mindscape Platform und 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. Die Innovationsmanager in den drei Servicelines coachen und unterstützen die Innovatoren-Teams von der Ideenfindung bis hin zur praktischen Umsetzung und werden fortlaufend und strategisch von dem Business Development Team begleitet.

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 umwelt-relevanten 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 nach Möglichkeit vor allem umweltfreundliche Produkte einzusetzen. Unseren Papierverbrauch konnten wir in den letzten fünf Jahren um 35 Prozent reduzieren. Des Weiteren werden nahezu alle unsere Niederlassungen mit Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energien versorgt.

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

Gemäß Leistungsindikator SRS-301-3 berichten wir über zurückgenommene 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	FY19
Strom	20.703	20.529	19.485	18.025	17.736	18.116	18.118
Fernwärme	21.604	20.582	19.310	16.321	12.759	12.877	13.690
Gas	2.504	2.529	2.274	2.891	3.876	2.322	2.651
Gesamt	44.811	43.639	41.070	37.237	34.398	33.316	34.458

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

	FY14	FY15	FY16	FY17	FY18	FY19
Veränderung ggü. Vorjahr in MWh	-1.173	-2.569	-3.833	-3.296	-1.082	+1.142
Veränderung ggü. Vorjahr in %	-2,6	-5,9	-9,3	-8,9	-3,1	+3,4

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 niedrigen 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	FY19
200101	Altpapier	Verwertung	Kilogramm	338.933	276.630	287.709	211.164	233.286
020203	Speiseabfälle	Verwertung	Kilogramm	keine separate Erfassung	keine separate Erfassung	keine separate Erfassung	8.659	12.859
200135 ¹	gebr. E-Geräte	Verwertung	Kilogramm	29.874	37.930	12.687	8.655	19.737
150106	gemischte Verpackung	Verwertung	Kilogramm	221.819	222.990	292.989	260.062	273.394
200102	Glas	Verwertung	Kilogramm	6.737	7.864	2.233	3.175	1.934
200108	Küchen-/Kantinenabfälle (Nassmüll)	Verwertung	Kilogramm	35.322	27.777	32.102	35.150	38.100
200121 ¹	Leuchtstoffröhre	Entsorgung	Stück	480	931	273	keine	991
200301	Restmüll	Entsorgung durch städtische Betriebe	Kilogramm	211.909	133.938	154.762	168.964	180.210
20204	Saug-/Spülwagen	Verwertung	Kubikmeter	236	241	226	230	190
200307	Sperrmüll	Verwertung	Kilogramm	8.510	29.870	20.220	16.930	24.398
200101	Vernichtung vertraulicher Unterlagen	Verwertung	Kilogramm	725.719	698.808	642.279	576.705	744.580
150102	Wertstoffe (Styropor/Folien)	Verwertung	Kilogramm	12.931	5.670	5.709	6.138	5.507

¹ § 3 der Abfallverzeichnisverordnung (AVV) zur 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

Im Folgenden legen wir die Treibhausgasemissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und nennen unsere strategischen wie operativen Ziele zur weiteren Reduktion.

PwC hat das Ziel, seine Umwelleistung stetig zu reduzieren. Als Indikator für die Umwelleistung 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 regelmäßige 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 Zahl der Kurzstreckenflüge um mindestens 10 Prozent
- Reduzierung des Energieverbrauchs um mindestens 3 Prozent durch strukturierte Energiemanagementmaßnahmen
- Monitoring und Reduzierung von Taxifahrten um mindestens 10 Prozent

Im Rahmen des netzwerkweiten Umweltziels kompensieren wir CO₂-Emissionen, die nicht reduziert werden konnten, durch eine Förderung ökologischer Projekte. Für das Berichtsjahr wurden erstmalig alle durch Flugreisen verursachten CO₂-Emissionen ausgeglichen. Für die künftigen Jahre erweitern wir das Volumen der Kompensationsleistung auf alle erfassten Emissionen im Bereich Dienstreisen, Energie und Ressourcen.

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	FY19
GHG-Emissionen in Tonnen	505	510	458	717	718	467	535

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

	FY13	FY14	FY15	FY16	FY17	FY18	FY19
GHG-Emissionen in Tonnen	5.185	4.905	4.670	6.443	4.003	3.705	3.095

Gemäß Leistungsindikator SRS-305-3 berichten wir auch über unsere weiteren Treibhausgasemissionen (Scope 3). Die Kompensation von Treibhausgasemissionen wird bei der Darstellung der Werte nicht mit einbezogen.

	FY13	FY14	FY15	FY16	FY17	FY18	FY19
GHG-Emissionen in Tonnen	21.005	20.695	23.023	26.036	49.578 ¹	47.205	42.102 ²

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.

² Die diesjährige Berechnung der CO₂-Emissionen für Flugreisen berücksichtigt eine Analyse der verschiedenen Flugklassen (Business und Economy Class).

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

Die GHG-Emissionen für Scope 2 konnten seit dem letzten Berichtsjahr gesenkt werden. Für das Berichtsjahr verzeichnen wir einen leichten Anstieg für Scope 1. Allerdings ist der Wert seit dem Geschäftsjahr 2016 trotzdem deutlich gesunken.

Die Werte für Scope 3 lassen sich nicht mit denen der Vorjahre vergleichen, da in diesem Jahr erstmalig die unterschiedlichen Flugklassen analysiert und entsprechend berücksichtigt wurden. Dadurch hat sich das Volumen an CO₂-Emissionen für Flugreisen signifikant verringert. Die durch Flugreisen verursachten CO₂-Emissionen (entsprechen circa 63 Prozent des gesamten CO₂-Volumens) wurden für das Berichtsjahr 2019 erstmals durch die Förderung geeigneter ökologischer Projekte kompensiert.

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 2.718 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, davon 128 Auszubildende. Die Zahl der Beschäftigten stieg auf 11.774. Die Zahl der Partnerinnen und Partner stieg auf 604. Im Berichtsjahr konnte PwC in den wichtigsten Rankings seine Attraktivität als Arbeitgeber erneut bestätigen. In der jährlichen Mitarbeiterbefragung „Global People Survey“ haben 74 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 PwC GmbH hat ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) eingeführt, um die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Abläufe der Organisation zu gewährleisten. Die Organisation unseres AMS richten wir nach den Vorgaben der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) aus und erfüllen damit die aktuell für uns geltenden Vorschriften und Standards in Deutschland. Das AMS ist seit 2013 durch die VBG auf der Basis von NLF/ILO-OSH 2001 zertifiziert. Im Mai 2019 wurde PwC im Arbeitsschutz mit dem AMS „Arbeitsschutz mit System“ erfolgreich für weitere drei Jahre rezertifiziert.

Im Jahr 2017 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 umfangreiche Sportmöglichkeiten 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) und Inclusion, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung und Menschen mit Behinderung zu fördern sowie eine angemessene Bezahlung der Mitarbeiter und die Vereinbarung von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Diversity & Inclusion (D&I)

Jeder Mensch ist einzigartig. Diversity bedeutet, dass wir alle ganz individuelle Lebensrealitäten haben und uns in Bezug auf Herkunft, Sprache, ethnische oder kulturelle Zugehörigkeit, Aussehen, körperliche und geistige Fähigkeiten, sozialen Status, Bildung, Religion, Geschlecht, sexuelle Identität und Alter unterscheiden. Wir wollen bei PwC genau diese Vielfalt, um ein breites Spektrum an Erfahrungen und Perspektiven für unsere Arbeit nutzen zu können. Denn so erzielen wir die besten Ergebnisse. Das drückt unser globaler D&I Claim aus: „Creating value through diversity. Be yourself. Be different.“

Bei Inclusion geht es darum, dass allen Wertschätzung, Respekt und gleiche Chancen zuteilwerden und sich alle Menschen in ihrer Einzigartigkeit bei PwC willkommen fühlen. Das ist Teil unserer Unternehmenskultur und ein Erfolgsfaktor für unser Business. Wir brauchen die richtigen Talente und unterschiedliche Blickwinkel für innovative Lösungen. Dabei sollen Akzeptanz, Anerkennung und Entwicklungschancen ungeachtet der Unterschiede allen entgegengebracht werden. Deshalb erteilen wir jeder Form von Diskriminierung eine klare Absage und sensibilisieren unsere Belegschaft im Hinblick auf die Lebensrealitäten gesellschaftlich benachteiligter Gruppen.

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 ernannt worden. Dieser wird durch D&I Champions der Servicelines sowie das Human Capital D&I bei der Weiterentwicklung von D&I unterstützt.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ist ein Ziel, für das wir unternehmensweite Zielgrößen und bereichsspezifische Maßnahmen etabliert haben:

- Wir nutzen unsere Women's Meetings an den großen Standorten zum bereichsübergreifenden und geschlechterübergreifenden Erfahrungsaustausch. Im Berichtsjahr ging es um das Thema „#Lust, #Last, #Leistung“ – aus der Perspektive verschiedener Generationen.
- Unsere Women-Leadership-Workshop-Formate ermöglichen weiblichen Senior Consultants sowie Managerinnen und Senior Managerinnen, im Austausch mit externen Trainern zu reflektieren und individuelle Karriere-strategien zu erarbeiten.

- Unser langjähriges Up!Talk-Mentoringprogramm ist darauf ausgerichtet, die persönliche und berufliche Entwicklung von weiblichen Senior Consultants durch erfahrene Partner zu begleiten.
- Mit unserer Initiative „Make your Mark“ diskutieren wir mit Studentinnen bei einer zweitägigen Veranstaltung ihre Erwartungen an den Berufseinstieg und machen PwC und unsere Werte interaktiv erlebbar.

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.

Unser Business-Netzwerk Shine@PwC wurde vor fünf Jahren gegründet mit dem Ziel, ein LGBTQI+-inklusives/-empowerndes Arbeitsumfeld zu schaffen, an dem alle mitwirken können. Gegen die Diskriminierung HIV-positiver Menschen im Arbeitsleben wendet sich PwC mit einer gemeinsam mit 50 weiteren namhaften Unternehmen und Organisationen unterschriebenen Deklaration. Damit setzen wir uns ebenfalls aktiv für ein diskriminierungsfreies Miteinander im Sinne gelebter Diversity ein.

Chancengerechtes Arbeitsumfeld – Work-Life-Choice

Hohe Arbeitsbelastung, Multitasking, Internationalisierung und Komplexität sind für uns alle jeden Tag eine Herausforderung. Diese Herausforderungen können wir besser meistern, wenn wir belastbar sind und Quellen für unsere Energien haben. Dazu gehören zum Beispiel: gesund leben, Erholungsphasen einbauen, eine Auszeit nehmen, sich selbst oder anderen eine Freude machen. Wir versuchen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das im Rahmen unseres Work-Life-Choice-Modells größtmöglichen Freiraum bietet. Flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Teilzeit, Jahresarbeitszeitkonten sowie die Möglichkeit, Auszeit in Form von Sabbaticals zu nehmen, unterstützen dies ebenso wie das Smart-Work-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 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 Onlinetrainings, Präsenz-/Onlinetrainings sowie Workshops und Fachtagen. Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter wird von der Absicht geleitet, den Erfolg des Unternehmens durch Gewährleistung einer hohen Qualität der Leistungen zu sichern und zu steigern. Unsere PwC-Academy bündelt ein optimales Angebot an Aus- und Fortbildung für alle unsere Mitarbeiter. Ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer Fortbildung sind Berufsexamina, deren Vorbereitung und berufsbegleitenden Abschluss wir unterstützen.

Unsere Mitarbeiter steigen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen bei PwC ein. Das Aus- und Fortbildungsangebot ist so konzipiert, dass es Mitarbeiter auf ihre beruflichen Tätigkeiten und Aufgabenfelder bei PwC vorbereitet. Dazu gehört neben der Vermittlung von Wissen auch die Fähigkeit, die gelernten Kompetenzen im beruflichen Alltag anzuwenden. In Ergänzung zu den fachlichen Trainings werden Trainings zur Weiterentwicklung der persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen angeboten. Sie spielen in der Aus- und Fortbildung ab dem Level Senior Associate eine zunehmende Rolle. Bei Mitarbeitern, die bei ihrem Einstieg bei PwC noch keine relevante Berufserfahrung besitzen, wird in den ersten Berufsjahren von einem Weiterbildungsbedarf von mindestens 40 Stunden ausgegangen – je nach Geschäftsbereich sind auch deutlich mehr Trainingsstunden in den ersten Berufsjahren vorgesehen. Anforderungen an die Aus- und Fortbildung unserer Fachkräfte, die sich aus den nationalen und internationalen berufsständischen Verlautbarungen ergeben, werden eingehalten.

Für die Mitarbeiter aller Geschäftsbereiche bestehen Ausbildungspläne, die auf ihre spezielle Bedürfnisse abgestimmt sind. Die Trainings sind in Basis-, Aufbau- oder Expertenurse und jährliche Updates unterschieden. Diese sind jeweils als Pflicht-, Bedarfs- und Wahlkurse klassifiziert und umfassen fachliche und überfachliche Themen.

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung haben wir unsere Trainingsprogramme an die neuen Anforderungen angepasst und weiterentwickelt. Angefangen von flächendeckenden Trainingsmodulen zur Digital Awareness oder dem Einsatz innovativer Ansätze bieten wir unseren Mitarbeitern maßgeschneiderte Trainings für neue Anwendungen und Methoden im Rahmen unserer digitalen Strategie.

Wir haben im Berichtsjahr 152 Millionen Euro in die Qualifizierung unserer Mitarbeiter investiert.

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 Präsenz- oder Onlinetrainings durchgeführt. Update-Trainings werden zentral konzipiert, um einen einheitlichen Qualitätsstandard zu gewährleisten.

Zusätzlich zu den bereits genannten Ausbildungsmöglichkeiten fördern wir Berufsexamina und weitere Qualifikationen durch Förderbudgets, die unter anderem für Examensurlaub genutzt werden können. Im Fokus der Förderung stehen, neben weiteren, die Ausbildungen zum Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Aktuar oder Chartered Financial Analyst (CFA).

Wer Wirtschaftsprüfer werden möchte, hat neben dem klassischen Weg die Möglichkeit, mit AuditXcellence ein berufsbegleitendes Masterstudium zu absolvieren und sich dadurch auf das Berufsexamen vorzubereiten. Analog ermöglicht der Mannheim Master of Accounting & Taxation Mitarbeitern, berufsbegleitend den Abschluss „Master of Science“ zu erlangen und sich gleichzeitig auf das Steuerberater-Examen vorzubereiten. Zudem unterstützt PwC das Studium verschiedenster berufsbegleitender Spezialisierungsmaster, die eine fachliche Vertiefung in unterschiedlichsten Disziplinen fördern.

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 Büroarbeit und Reisen 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.

Durchschnittlich haben unsere Mitarbeiter im Berichtsjahr 54,4 Trainingsstunden wahrgenommen.

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

Der PwC-Aufsichtsrat bestand im Berichtsjahr aus sechs Frauen und 13 Männern. Die PwC-Geschäftsführung bestand im Berichtsjahr aus einer Frau und acht Männern. Bei PwC Deutschland arbeiten Menschen aus den verschiedensten Kulturen und Ländern – wir vereinen allein in Deutschland über 80 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 im Third Party Code of Conduct wesentliche Menschenrechtsthemen wie Arbeitsbedingungen, Umweltstandards und ethisches Wirtschaften.

Auch durch unsere Unterstützung der Kampagne „Sicher Reisen – wir machen mit!“, die sich mit dem Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung auf Reisen und im Tourismus beschäftigt, übernehmen wir Verantwortung auf unseren Geschäftsreisen. Die Plattform www.nicht-wegsehen.net ist dafür ein gutes Instrument, weil sie unsere Reisenden in die Lage versetzt, Verdachtsfälle von sexueller Gewalt an Kindern unkompliziert zu melden. Ganz gleich, ob offen oder anonym, im Urlaub oder auf Geschäftsreise.

Leider nehmen die Vorfälle jährlich weltweit zu. PwC unterstützt diese Kampagne, da internationale Geschäftsreisen inzwischen zu unserem Tagesgeschäft gehören und wir somit als Reisende bei Verdachtsfällen oder Hinweisen einen wertvollen Beitrag zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern und Jugendlichen leisten können. Gleichzeitig setzt PwC damit ein Signal, um auch andere Unternehmen zu ermutigen, dieses Tabuthema offen anzugehen, Initiative zu ergreifen und sich zu engagieren.

Die Umsetzung unserer Menschenrechtsprinzipien 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 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 die 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 Sponsoringaktivitäten 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

Schulprojekt

Im Rahmen des PwC-Volunteerings engagiert sich PwC seit 2015 für Schüler der 9. und 10 Klasse an Gesamtschulen in Düsseldorf und Frankfurt am Main. Ziel ist es, Schüler für die Arbeitswelt zu qualifizieren durch regelmäßige Workshops zur Berufsfindung (z. B. Bewerbungstraining, Vorstellungsgespräche üben) sowie durch ein individuelles 1:1-Mentoring. In der Regel werden im Durchschnitt meist 15 bis 20 Schüler je Standort über einen Zeitraum von circa eineinhalb Jahren betreut.

Unterstützung der Deutschen Sporthilfe

Das Streben nach Spitzenleistung, Teamgeist, Disziplin und Wettbewerb vereint PwC und Spitzensportler. Seit 2011 unterstützt PwC 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)

Doch auch kleinere Projekte erhalten unsere Unterstützung. So vergeben wir beispielsweise seit zehn Jahren den Kunst-Förderpreis „Junge Kunst aus der Akademie“ nach Kriterien wie Kreativpotenzial, Handwerk oder Material. Dabei ist die Bandbreite sehr breit gefächert, von raumgreifenden Installationen über Malereien bis hin zu Videokunst reicht die dargestellte Kunst.

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 2019 (Ende: 30. Juni 2019) eine Gesamtleistung von 2,3 Milliarden Euro. Das globale PwC-Netzwerk steigerte die Gesamtleistung auf 42,4 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/transparenzbericht-2019

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 Monitoringverfahren, 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 11.714 Partner, Mitarbeiter und Freelancer aus allen Service-lines 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-Monitoringaktivitäten 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 unabhängigkeit-relevanter Risikomanagementstandards 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 unabhängigkeitrelevanten 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 Berichtsjahr 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 Berichtsjahr sind keine hier berichtspflichtigen Fälle von Verstößen gegen Gesetze oder sonstige relevante Vorschriften und Anforderungen bekannt geworden.

Ihre Ansprechpartner

Corporate Responsibility Team

Lutz Roschker

Dieter W. Horst

Incken Wentorp

Tel.: +49 211 981-2899
de_relevanz@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. Fast 12.000 engagierte Menschen an 21 Standorten. 2,3 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

