

Stakeholdermanagement und wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

Angabe 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

1) Bestimmung tatsächlicher und potenzieller negativer und positiver Auswirkungen

Für unseren Unternehmenserfolg wie auch für die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells ist es unerlässlich, mit unseren internen und externen, relevanten Stakeholdern¹ im Austausch zu sein und intensiv zusammenzuarbeiten. Nur wenn wir deren Erwartungen kennen, ist es uns möglich, zielgerichtet unseren Beitrag für eine lebenswerte Welt für alle zu leisten. Daher bilden die Berücksichtigungen der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf unsere wichtigsten Stakeholder eine wichtige Grundlage zur Bestimmung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Dabei stehen die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf Umwelt, Mensch und Wirtschaft im Fokus. Zudem ziehen wir sowohl direkte als auch indirekte Effekte auf die drei Themengebiete in Betracht.

PwC bekennt sich zu den im Jahr 2015 verabschiedeten 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, den Sustainable Development Goals (SDGs). Zwar sind alle 17 SDG für PwC relevant, aber in unterschiedlichem Ausmaß. Deshalb haben wir im Jahr 2019 die SDG in drei Workshops und unter Nutzung des PwC SDG Selector umfassend für uns analysiert, fünf SDG priorisiert und damit bereits damals wesentliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bestimmt. In einem jährlichen Bericht beschreiben wir diese Auswirkungen wie auch die von uns etablierten Maßnahmen, um einen positiven Beitrag zu leisten.

Aber auch bei der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsziele stand die Maximierung unserer positiven und Vermeidung bzw. Minimierung unserer negativen Auswirkungen auf Umwelt, Mensch und Wirtschaft im Mittelpunkt. Zukunftsgerichtet und auf die Interessen unserer Stakeholder ausgelegt, fokussieren sich unsere acht Nachhaltigkeitsziele auf das Erbringen eines positiven Wertbeitrags mit unserer Geschäftstätigkeit für unsere Gesellschaft. Die Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowie die Erarbeitung und Umsetzung unserer acht Nachhaltigkeitsziele sind somit ein eng verzahnter Prozess.

¹ „Relevante Stakeholder“ (Interessengruppen) sind Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen, die Einfluss auf die Geschäftstätigkeit und die Produkte bzw. Leistungen eines Unternehmens nehmen können bzw. die vom Handeln des Unternehmens betroffen sind.

2) Interessensgruppen

Folgende Interessengruppen wurden dabei primär berücksichtigt:

- Die Menschen, die für PwC tätig sind, tätig waren oder noch tätig werden – wie Partner:innen, Mitarbeiter:innen, Alumni sowie Student:innen.
- Die Menschen und Organisationen, für die PwC tätig ist oder wird, wie Mandanten, potenzielle Mandanten, die Wirtschaft und die Verwaltung.
- Die Politik, die Regierung, Regulationsbehörden und Nichtregierungsorganisationen (NGOs), die eine besondere Rolle bei der Definition des Rahmens spielen, innerhalb dessen PwC arbeitet.
- Unsere Lieferanten, Dienstleister und Geschäftspartner, welche wichtige, oft entscheidende Beiträge dazu leisten, dass wir unsere Dienste erbringen können.
- Unser soziales Umfeld, in dem wir tätig sind, wie Kommunen und Regionen in Standortnähe oder Non-Profit-Organisationen, die von PwC oder unseren Mitarbeiter:innen unterstützt werden.
- Medien und die allgemeine Öffentlichkeit sind für uns wichtige Dialogpartner, um ergänzende Blickwinkel zu gewinnen und unsere Standpunkte zu adressieren.
- Wettbewerber bzw. unsere Branche als Ganzes.

Unser Stakeholder Engagement sehen wir als fortlaufenden Prozess an, um in Interaktion und Dialog mit unseren Stakeholdern zu kommen und zu bleiben. Dadurch sind wir in der Lage, die Interessen und Anliegen unserer Stakeholder zu hören, zu verstehen und darauf zu reagieren. Des Weiteren wollen wir mit unserem modernen Stakeholder Management einen Beitrag zur Erhöhung des Vertrauens der Öffentlichkeit in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und deren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Wertbeitrag leisten – und damit auch unseren Purpose „Build trust in society and solve important problems“ stetig umsetzen.

Im Umgang mit Stakeholdern orientieren wir uns an den drei Prinzipien der internationalen Organisation [AccountAbility](#):

- Die Nachhaltigkeitsanforderungen unserer Stakeholder werden bei der Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen berücksichtigt.
- Die Auswirkungen wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen unserer Geschäftstätigkeit werden regelmäßig beurteilt. Wesentlich ist ein Nachhaltigkeitsthema dann, wenn es die Entscheidungen, Handlungen und Leistungen von PwC oder unserer Stakeholder stark beeinflusst.
- Auf berechnigte Anfragen und Anliegen unserer Stakeholder zu Nachhaltigkeit wird systematisch reagiert. Diese Reaktionen können bspw. umfassen: a) strategische Ausrichtungen, b) praktische Einzelmaßnahmen oder c) Kommunikationsmaßnahmen zu Nachhaltigkeit.

Unter Berücksichtigung unseres konkreten Organisationskontextes sowie den gesetzlichen Vorgaben (siehe auch Corporate Sustainability Report, GRI 2, u.a.: 2-1; 2-6; 2-7; 2-8; 2-23 und Konzerngeschäftsbericht, "Geschäftsaktivitäten und Organisationsstruktur") sind neben den Interessen und Erwartungen unserer Stakeholder folgende Quellen in die Bestimmung wesentlicher Themen eingeflossen:

- Risikoanalysen im Hinblick auf die Rechtspositionen des LkSG (<https://www.pwc.de/de/ueber-uns/bericht-zum-lksg-pwc-oktober-2023.pdf>)
- Branchenspezifische Risiken und relevante Themen (z.B. definiert von der Nachhaltigkeits-Ratingplattform EcoVadis)
- ESG-Trendanalysen
- Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) der im Jahr 2024 in Kraft tretenden Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- Wesentliche Themen unserer Wettbewerber
- Wesentliche Themen anderer Unternehmen im PwC Netzwerk
- Auswirkungen auf die fünf, von PwC priorisierten UN SDG

3) Vorgehen

i) Feststellung der Auswirkungen der Organisation auf Umwelt, Mensch und Wirtschaft pro Interessengruppe

Aufgrund des Austauschs mit Interessengruppen, insbesondere unseren Mitarbeiter:innen (jährliche Befragung), Kunden und Lieferanten, Ergebnisse von internen Audits zu Umwelt- und Arbeitsschutz (ISO 14001 und ISO 45001), Bewertung externer Nachhaltigkeitsratings, Trendanalysen und allgemeinen Branchenentwicklungen wurden tatsächliche und potenzielle Auswirkungen definiert:

- Unter Bezugnahme der bereits getätigten Abhilfemaßnahmen wurde eine qualitative Einstufung (gering - mittel - hoch) der wesentlichen, einzelnen Auswirkungen nach Umfang, Ausmaß und Irreversibilität durchgeführt.
- Für potenzielle Auswirkungen wurden zusätzlich die Eintrittswahrscheinlichkeiten unter Bezugnahme genannter Quellen qualitativ (gering - mittel - hoch) eingestuft und dadurch die potenzielle Auswirkung festgelegt.

ii) Priorisierung

Für die Priorisierung haben wir die folgenden Schritte durchgeführt:

- Es erfolgte eine Gruppierung der Auswirkung in die allgemeinen Kategorien Umwelt, Soziales, Wirtschaft (oder bereichsübergreifend).
- Weitere Gruppierungen erfolgten in übergeordneten Themengruppen und Unterthemen, um Maßnahmen und Handhabung der Auswirkungen, die ineinandergreifen, gebündelt zu beschreiben.
- Es erfolgte eine Sortierung von hoch zu gering; alle Auswirkungen mit einer Gesamteinstufung von mittel und hoch werden als wesentliche Themen in der Liste unter Angabe 3-2 aufgeführt und erhalten in der Berichterstattung besondere Berücksichtigung.

Angabe 3-2 Liste der wesentlichen Themen

Auswirkungen*	Relevante Themengruppe lt. GRI-Standards	Themengruppen	Unterthemen	CS-Ziele	UN SDG**
S & W	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	Qualität, Integrität und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> - Vertrauen und Integrität - Unabhängigkeit, Qualität und Ethik - Gute Unternehmensgovernance - Compliance - Purpose-geleitetes Handeln - Ethik 	Sustainable Leadership & Governance	SDG 8
S & W	GRI 418: Schutz der Kundendaten	Informationsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Datenschutz und Privacy - Schutz der Kundendaten - Schutz geistigen Eigentums 	Responsible Digital Transformation	SDG 16
W	GRI 2: Allgemeine Angaben; GRI 205: Antikorruption; GRI 207: Steuern	Anti-Korruption	<ul style="list-style-type: none"> - Erpressung - Bestechung - Interessenkonflikte - Betrug - Geldwäsche 	Sustainable Leadership & Governance	SDG 16
W	GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	Wettbewerbswidrige Praktiken	<ul style="list-style-type: none"> - Preisabsprachen - Angebotsabsprachen 	Sustainable Leadership & Governance	SDG 16

Auswirkungen*	Relevante Themengruppe lt. GRI-Standards	Themengruppen	Unterthemen	CS-Ziele	UN SDG**
W	GRI 2: Allgemeine Angaben; GRI 415: Politische Einflussnahme	Politik, Vorschriften und Normen	<ul style="list-style-type: none"> - Compliance - Mitgliedschaften in Organisationen und Initiativen - Mitgestaltung von Standards und Guidelines - Neue Regelungen und Standardisierung - Wissensaustausch innerhalb der Branche 	Sustainability in all our Services	SDG 16
A	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	Gesellschaftlicher Mehrwert	<ul style="list-style-type: none"> - Wertbeitrag von Produkten und Dienstleistungen - Gesellschaftlicher Wertbeitrag unseres Geschäftsbetriebs - Sustainability-Performance und -Organisation - Gesellschaftliches Engagement - Integration von ESG in Unternehmensstrategien 	Sustainability in all our services; Social Responsibility	SDG 12
A	GRI 2: Allgemeine Angaben; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	Neue technische Lösungen für Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Neue digitale Lösungen - Neue Geschäftsmodelle - Compliance 	Responsible Digital Transformation	SDG 8
A	GRI 2: Allgemeine Angaben; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	Ermöglichung von nachhaltigem Konsum und nachhaltiger Produktion	<ul style="list-style-type: none"> - Nachhaltige Dienstleistungen und Produkte - Regulatorische Entwicklung 	Sustainability in all our services	SDG 12
S	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen	<ul style="list-style-type: none"> - Gesundheits- und Arbeitsschutz - Physiologische und psychologische Gesundheit - Mitarbeiter:innenwohlbefinden 	Employer of Choice	SDG 8
S	GRI 401: Beschäftigung; GRI 2: Allgemeine Angaben 2021;	Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeit - Work-Life-Balance - Familienfreundlichkeit - Vergütung - Sozialleistungen - Moderne Arbeitsmethoden - Unternehmenskultur - Sozialer Dialog 	Employer of Choice; Sust. Partner Organisation	SDG 8

Auswirkungen*	Relevante Themengruppe lt. GRI-Standards	Themengruppen	Unterthemen	CS-Ziele	UN SDG**
S	GRI 404: Aus- und Weiterbildung	Karrieremanagement und Training	<ul style="list-style-type: none"> - Aus- und Weiterbildung - Karriereentwicklung - Compliance 	Employer of Choice	SDG 4
S	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit; GRI 406: Nichtdiskriminierung	Inclusion & Diversity	<ul style="list-style-type: none"> - Diskriminierung und Belästigung - Geschlechtergleichheit - Minderheiten-Gruppen 	Employer of Choice	SDG 5
S & U	GRI 204: Beschaffungspraktiken; GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten; GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	Nachhaltige Beschaffung und Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> - LkSG - Menschenrechte - Lieferketten- und Stakeholdermanagement - Ethik - Soziale und Umweltpraktiken der Lieferanten - Schulungen und Kapazitätsaufbau 	Sustainable Value Chain	SDG 8
U	GRI 302: Energie	Energieverbrauch und Treibhausgase	<ul style="list-style-type: none"> - THG Emissionen (Scope 1 - 3) - Erneuerbare Energien 	Climate Ambition	SDG 13

* S = Soziale Auswirkungen; W = Wirtschaftliche Auswirkungen; U = Umweltauswirkungen; A = Auswirkungen auf alle Bereiche

** Abgeleitet aus der Darstellung von GRI: "Linking the SDGs and the GRI Standards" (GRI, 2022, file:///C:/Users/DE134443/Downloads/gri-linkagesdg_gristandards-updatemay2022-final.pdf); Fokussierung auf die 5 priorisierten SDGs von PwC, siehe SDG-Commitment.

Im Vergleich zur Liste wesentlicher Themen im letzten Berichtszeitraum (01.07.2021 bis 30.06.2022) sind keine signifikanten Änderungen zu berichten. Inhaltlich sind die beiden Listen deckungsgleich, lediglich die Benennung der Gruppierungen unterscheidet sich in Teilen, da bestimmte Themen ("Neue technische Lösungen für die Nachhaltigkeit" und "Karrieremanagement und Training") gesondert angegeben werden.

Die Liste der wesentlichen Themen wurde von der Chief Sustainability Officer, die gleichzeitig Mitglied der Geschäftsführung ist, überprüft und bestätigt.

Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen

1) Themengruppen „Qualität, Integrität und Transparenz“, „Informationsmanagement“, „Anti-Korruption“, „Wettbewerbswidrige Praktiken“ sowie „Politik, gesetzliche Vorschriften und Normen“

Qualität, Integrität und Transparenz bilden den Grundstein für die Aufrechterhaltung des Vertrauens in die Arbeit unseres Unternehmens und haben wirtschaftliche, aber auch soziale und ökologische Auswirkungen. Themen sind hier u.a. Kundenzufriedenheit, möglicher wirtschaftlicher Schaden für unsere Kunden oder die Branche als Ganzes, Auswirkungen auf Arbeitsplatzsicherheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen, Auswirkungen auf die Stabilität des Kapitalmarkts und das Vertrauen der Anleger:innen. Aufgabenstellungen zu Qualität, Anti-Korruption, Geldwäsche, Interessenskonflikte, Informationssicherheit und Datenschutz, Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften und Normen (Compliance) oder Verhinderung wettbewerbswidriger Praktiken, ethisches Verhalten etc. werden durch ein umfassendes Risiko- und Compliance- sowie Qualitätsmanagement bei PwC sichergestellt. Informationen hierzu können den Kapiteln des Konzerngeschäftsberichts “Wesentliche Risiken und Chancen” und “Regulatorische Rahmenbedingungen” entnommen werden. Desweiteren sind im [Transparenzbericht FY23](#) u.a. folgende Informationen dargelegt:

- Abschnitt B
 - Ziele, involvierte Stakeholder, gesetzliche Vorgaben und Rahmenwerke, Einrichtung und Umsetzung des QMS und Darstellung des Qualitätsmanagementprozess
- Abschnitt C
 - Verantwortlichkeiten QMS; Kommunikation, Ethikgrundsätze, Schulungen und Compliance;
 - Vertraulichkeit, Datenschutz und Informationssicherheit (ab S. 22), inkl. Gesetzlicher Vorgaben, Zertifizierungen, Regelungen und Maßnahmen,
 - Unabhängigkeit, inkl. gesetzliche und interne Regelungen, Mitarbeiter:innen-Trainings und Compliance, Monitoring und Maßnahmen
- Abschnitt F
 - Überwachungsmaßnahmen und fortlaufende Verbesserungsmaßnahmen des QMS, Einbindung von Stakeholdern

Auch unsere [Ethikgrundsätze](#) bilden eine wichtige Rahmenbedingung für das integre und ethische Verhalten bei PwC und damit für die Themengruppe „Qualität, Integrität und Transparenz“.

Eine weitere Maßnahme zu “Politik, gesetzliche Vorschriften und Normen” ist die aktive Mitgliedschaft in diversen Organisationen und Initiativen. PwC trägt zum Wissensaustausch bei, unterstützt die Ausgestaltung von Standards und Guidelines und beteiligt sich so an der Schaffung von Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Entwicklung. Die wesentlichen Mitgliedschaften des PwC Netzwerks wie auch von PwC Deutschland können [hier](#) eingesehen werden.

PwC hat sich zum Ziel gesetzt, Digitalisierung und damit verbundene Themen wie Informationsmanagement, Datensicherheit und Privacy stets unter Einbeziehung sozialen und gesellschaftlichen Dimension erfolgreich zu gestalten (siehe Corporate Sustainability Report, “Responsible Digital Transformation”). Zusätzlich stellen über den gesamten Arbeitsprozess hinweg implementierte Richtlinien und Standards, Trainings zur Informationssicherheit und zum Datenschutz sowie ein nach ISO/IEC 27001 zertifiziertes Information Security Management System (ISMS) die Vertraulichkeit, den Datenschutz und die Informationssicherheit sicher.

2) Themengruppen „Gesellschaftlicher Mehrwert“, „Neue technische Lösungen für Nachhaltigkeit“ sowie „Ermöglichung von nachhaltigem Konsum und nachhaltiger Produktion“

PwC setzt sich durch Dienstleistungen am Markt für eine gesamtgesellschaftlich vorteilhafte digitale Transformation ein (bspw. Corporate Digital Responsibility, Digital Ethics oder Responsible AI). Damit geht PwC systematisch auf die potenziell erheblichen Auswirkungen neuer technischer Lösungen und Implikationen für die Nachhaltigkeit ein. Doch nicht nur im Bereich der Digitalisierung nimmt PwC eine bedeutende Rolle für die Wirtschaft ein. Mit einem Umsatzvolumen von fast drei Milliarden Euro zählt PwC zu einer der führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland (siehe Konzerngeschäftsbericht, “Geschäftsverlauf” und [Internetauftritt](#)). Der Einfluss unserer Tätigkeiten auf zahlreiche Branchen der deutschen Wirtschaft ist somit groß. Wir sehen positive (indirekte) Auswirkungen in Hinsicht auf genannte neue technische Lösungen für Nachhaltigkeit, die Ermöglichung von nachhaltigem Konsum und nachhaltiger Produktion und unseren gesellschaftlichen Mehrwert (siehe auch Konzerngeschäftsbericht, “Assurance (Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahen Dienstleistungen)”). Unser Wertbeitrag für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt besteht somit vor allem in den Leistungen, die wir für unsere Kunden erbringen und die die Treiber einer auf Nachhaltigkeit und Digitalisierung ausgerichteten Gesellschaft unterstützen (siehe auch Corporate Sustainability Report 2021 / 2022, S. 23-29 und TCFD Bericht FY23, “4. Strategie”). Z.B:

- Innovationsfunktion: Wir greifen aktuelle gesellschaftliche und technische Entwicklungen auf und entwickeln diese weiter, z. B. hinsichtlich der Digitalisierung von Geschäftsmodellen oder Klimaszenario-Analysen mit unserem Climate Excellence Tool.
- Frühwarnfunktion: Wir identifizieren und antizipieren gesellschaftliche Herausforderungen und entwickeln geeignete Lösungsstrategien, z.B. hinsichtlich Mobilität im ÖPNV.
- Transformationsfunktion: Wir unterstützen gesellschaftliche Veränderungsprozesse durch unsere Teilnahme am öffentlichen Diskurs und die Bereitstellung von Expert:innenwissen (siehe z.B. PwC Publikationen).

Mit diesen Lösungen unterstützt PwC die Integration von ESG-Themen in die Unternehmensstrategien unserer Kunden. Weitere Informationen können dem GRI-Index "Angabe 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen" und dem Dokument "Unsere Nachhaltigkeitshaltung" entnommen werden.

Den Fokus auf den gesellschaftlichen Mehrwert durch unsere Geschäftstätigkeit legt unser CS-Ziel "Sustainability in all our Services" dar. Mit dem Ziel, unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung systematisch zu erfassen und zu bewerten, werden bis FY25 quantitative Daten erfassbar gemacht. Aktuell beschränkt sich die Erfassung des Wertbeitrags noch auf qualitative Beschreibungen.

Ein gesellschaftlicher Mehrwert wird auch durch die Umsetzung des CS-Ziels "Social Responsibility" (siehe Corporate Sustainability Report) erzielt. Durch Spenden, Pro-Bono-Projekte und Volunteering-Aktivitäten setzt die Organisation und ihre Mitarbeiter:innen Know-How, Zeit und finanzielle Mittel zum Wohle der Gesellschaft ein.

3) Themengruppe „Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen“

Als Dienstleistungsunternehmen zählen Mitarbeiter:innen (aktuelle, ehemalige und künftige) zu den wichtigsten Ressourcen unserer Organisation. Die Aufrechterhaltung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit, -gesundheit und das Mitarbeiter:innen-Wohlbefinden sind somit zentrale Aspekte der Personal-Strategie, die u.a. in den CS-Zielen "Employer of Choice" sowie "Sustainable Partner Organisation" dargestellt sind.

Unter Berücksichtigung wichtiger Entwicklungen wie dem demografischen Wandel, dem Nachhaltigkeitsbewusstsein, der Digitalisierung und neuen, dynamischen Arbeitsmodellen sowie unter Einbeziehung der Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen, die durch eine jährliche Umfrage ermittelt werden, ergreifen wir passgenaue Maßnahmen. Diese Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, potenzielle negative Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter:innen, wie Stress, zu hoher Workload oder mit Büroarbeit verbundene physische Auswirkungen zu minimieren. Gleichzeitig dienen die getroffenen Maßnahmen dazu, das Wohlbefinden zu steigern und eine effektive Leistungserbringung zu ermöglichen. Wir wollen unsere Mitarbeiter:innen dazu befähigen, die Möglichkeiten, die sich aus aktuellen und zukünftigen Herausforderungen ergeben, erfolgreich für sich zu nutzen (siehe [Transparenzbericht FY23](#)), Abschnitt D "Unsere Mitarbeiter:innen" sowie Konzerngeschäftsbericht, "Personal").

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bei PwC besteht aus den Säulen betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS). Ein interdisziplinärer Arbeitskreis dient als Steuerungs-, Entscheidungs- und Koordinierungsgremium für die Aktivitäten im BGM. Der Arbeitskreis wird von unserer Gesundheitsmanagerin geleitet und besteht aus Vertreter:innen von People, des Risikomanagements sowie aus Vertreter:innen des GBR und der Schwerbehindertenvertretung. Das BGM wird durch externe Betriebsärzt:innen und Arbeitspsycholog:innen unseres Dienstleisters für arbeitsmedizinische Dienste (AMD), Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebskrankenkasse BKK PwC unterstützt. Die Umsetzung des strategischen Gesundheitsmanagements erfolgt nach dem Plan-Do-Check-Act-Zyklus. Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist als erste Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ein

elementarer Baustein. In einem ganzheitlichen Ansatz werden sowohl verhältnisorientierte als auch verhaltensbasierte Maßnahmen umgesetzt. Durch die einzelnen Maßnahmen wird die Gesundheitskompetenz gestärkt. Demnach sind diese nicht als reine Vermeidungsstrategien, sondern vielmehr als Präventionsstrategien zu verstehen. Die Unterstützung der persönlichen Gesundheitsressourcen steht dabei im Vordergrund. Um einen breiten Konsens und diskursive Prozesse auf allen Ebenen zu gewährleisten, basiert die Maßnahmenplanung auf einer aktiven Mitgestaltung der Mitarbeiter:innen, zum Beispiel in Form von Befragungen oder der Evaluation von Veranstaltungen. Beispiele für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderungen können unter Angabe 403-6 und auf der [Website](#) eingesehen werden. Alle Arbeitgeber:innen sind nach § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen. Mitarbeiter:innen, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, erhalten durch das BEM Unterstützung, dauerhaft in ihr Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Hierdurch sollen eine Überwindung und Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit sowie der Erhalt und die Sicherung des Arbeitsplatzes ermöglicht werden.

PwC hat zudem ein gut funktionierendes und sich stetig an neue Anforderungen anpassendes Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) nach DIN ISO 45001 etabliert. Strategische Ausrichtung, Rollen Verantwortlichkeiten und Gremien, Formale Strukturen und ihre praktische Umsetzung sowie die Überwachung und Weiterentwicklung des AMS können hier eingesehen werden.

4) Themengruppe „Arbeitsbedingungen“

Eine ausführliche Darstellung zum Management der Arbeitsbedingungen bei PwC können dem Transparenzbericht FY23 entnommen werden (Abschnitt D, “Reward - Vergütung”, “Global Mobility”, “Explore - Mitarbeiter:innenbeurteilung”). Ein Beispiel einer weiteren Maßnahmen in der Personal-Strategie ist das [FlexWork-Modell](#), welches allen Mitarbeiter:innen erlaubt, unter Berücksichtigung der Kunden- und Teambedürfnisse, ein persönliches Best Practice Modell aufzustellen und so Arbeitszeit und -ort individuell zu gestalten. Über Workshops unter Beteiligung zahlreicher Mitarbeiter:innen wurden bereichsspezifische “Work Mix Chartas” definiert, die die Grundlage für die Zusammenarbeit bei PwC bilden. Damit wird auch eine auf Mitarbeiter:innen individuell angepasste Work-Life-Balance geschaffen und dient damit der Gestaltung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes. Die [Möglichkeit des sozialen Engagement](#) und die Wertschätzung des Ehrenamtes tragen darüber hinaus zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen bei.

5) Themengruppe „Karrieremanagement und Training“

Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen sind ein Grundstein für die Erfüllung der hohen Qualitätsansprüche der Mandanten als auch der Erwartungen an PwC als Arbeitgeber. Dafür hat PwC im FY23 insgesamt rund 221 Millionen Euro in die Qualifizierung der Mitarbeiter:innen investiert (siehe Konzerngeschäftsbericht, “Personal”). Weitere Informationen siehe Transparenzbericht FY 23, Abschnitt D, “Berufliche Entwicklung der Mitarbeiter:innen”, “PwC Professional”; “Kontinuierliche Aus- und Fortbildung”.

6) Themengruppe „Inclusion & Diversity“

Die beiden Ziele “Employer of Choice” und “Sustainable Partner Organisation” unserer acht CS-Ziele stellen unsere “Cultur of Belonging” in den Fokus. Das bedeutet, dass die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen gefördert wird. Dadurch können wir die unterschiedlichen Perspektiven und Ansätze für innovative Lösungen von wichtigen gesellschaftlichen Fragestellungen nutzen. Das Diversity Management orientiert sich im Rahmen der Culture of Belonging an den [sieben Dimensionen der Charta der Vielfalt](#). Neben jährlichen Compliance-Trainings zu Diskriminierung und Belästigung, Ethikgrundsätzen und den Unternehmenwerten gibt es weitere Maßnahmen, die diese zu einer gelebten Unternehmenskultur machen. Dazu zählen das “Inclusive Mindset Knowledge Training”, welches inclusive leadership skills auf- und ausbaut und das myAbility Talent Programme. Nähere Informationen dazu, lassen sich auf der [Webseite](#) finden. Zudem hat sich PwC zu den Valuable 500 verpflichtet und 2022 die erste [Global Disability Inclusion Strategy](#) von PwC. Die Wirksamkeit der “Culture of Belonging”-Mentalität zeigt sich auch in den zahlreichen Mitarbeiter:innen-Netzwerken, die ein Zeichen für Akzeptanz und Respekt für die unterschiedlichsten Gruppen setzen. Dazu zählen u.a. das Shine-Netzwerk (LGTBIQ+-Community), Mosaic (PoC-Community) und die Gruppe Dads@PwC (Väternetzwerk). Darüber hinaus unterstützt PwC auch die Organisationen PROUT AT WORK, Social Bee und ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Weitere Informationen lassen sich im [Internetauftritt](#) finden. Andere Netzwerke wie [women&business](#), die über PwC hinausgehen, werden unterstützt. Weitere Informationen sind auch im Konzerngeschäftsbericht unter “Inclusion & Diversity (I&D)” zu finden.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen ist u.a. durch unsere wiederholte Auszeichnung als beliebter Arbeitgeber der Branche sichtbar. Seit vielen Jahren ist PwC Deutschland als beliebtester Arbeitgeber im direkten Wettbewerb im Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsumfeld bei den wichtigsten Arbeitgeberrankings von trendence und Universum aufgeführt. Über PwC als Arbeitgeber lässt sich [hier](#) mehr erfahren. Auch die Ausrichtung unserer Personalpolitik, die familien- und lebensphasenbewusst ist, wird durch das [Zertifikat](#) “audit berufundfamilie” seit 2008 attestiert.

7) Themengruppe „Nachhaltige Beschaffung und Lieferkette“

Unsere sozialen Nachhaltigkeitsbestrebungen enden nicht bei unseren Mitarbeiter:innen oder dem gesellschaftlichen Mehrwert, den wir durch unsere Tätigkeiten erzielen. Nachhaltigkeit spielt auch eine maßgebliche Rolle in unseren Beschaffungsprozessen sowie im Umgang mit unserer Lieferkette. Wir verpflichten uns, Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten sowie Betroffenen von Menschenrechtsverstößen Zugang zu Abhilfe zu ermöglichen. Dabei richten wir unser unternehmerisches Handeln an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen aus.

Wir bekennen uns zur Umsetzung des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten. Gesetzte Ziele und Maßnahmen können im Corporate Sustainability Report, “Transparent Value Chain”, sowie den GRI-Angaben 308, 412 und 414 und dem Konzerngeschäftsbericht, “Lieferkettenverantwortung”, eingesehen werden.

In diesem Jahr wurde darüber hinaus zum ersten Mal der Bericht nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) erstellt und an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) übermittelt und veröffentlicht. Dieser Bericht ist [hier](#) einsehbar und umfasst alle relevanten Informationen rund um die nachhaltige Lieferkette.

Weitere Informationen sind hier zu finden:

- [Allgemeine Informationen zur Achtung der Menschenrechte](#)
- [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#)
- [Third Party Code of Conduct](#)
- [Ethik-Helpline](#)

PwC leistet einen wichtigen Beitrag für andere Unternehmen, die gesetzlichen Anforderungen einzuhalten und LkSG-konform ihre Sorgfaltspflichten umzusetzen. Bspw. durch neue Software-Lösungen wie "[Check Your Value Chain](#)".

Nachhaltige Beschaffung bei PwC geht aber über die umfangreichen Anforderungen des LkSG hinsichtlich Menschenrechte, soziale Praktiken und Umweltpraktiken der Lieferanten hinaus.

Die Lieferanten spielen eine wichtige Rolle, um unsere Geschäfte auf ökonomische, ökologische und sozial verantwortliche Weise zu führen. Im Rahmen der Umweltstrategie wird daher das Bewusstsein bei Lieferanten für die Notwendigkeiten des Umwelt- und Klimaschutzes gestärkt und sie werden dazu bewegt, sich auf ein eigenes Klimaziel nach den Empfehlungen der [Science Based Targets Initiative](#) (SBTi) zu verpflichten. Nachhaltige Beschaffung ist daher auch im CS-Ziel "Climate Ambition" (siehe Corporate Sustainability Report) verankert, u.a. Bei der Reduktion von Emissionen, Infrastrukturmanagement und Energienutzung (siehe Unterkapitel "Unsere Detail-Ziele im Rahmen der Climate Ambition" und "Maßnahmen zur Zielerreichung").

8) Themenbereich „Energieverbrauch und Treibhausgase“

Neben der engen Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten setzen wir uns auch durch die Zusammenarbeit mit unseren Kunden für den Schutz unseres Planeten über die Unternehmensgrenzen hinweg ein. Mit diversen Dienstleistungen und Produkten sorgen wir dafür, dass unsere Kunden umweltfreundlicher agieren können. Wir beraten zum Beispiel zu Klimastrategien, Energieeffizienz und Kreislaufwirtschaft und helfen so, Treibhausgasemissionen einzusparen und Ressourcen zu schonen.

Unserer eigenen Verantwortung und den direkten und indirekten Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf Klima und Umwelt sind wir uns dabei bewusst. Daher steht im Umweltziel "Climate Ambition" vor allem die Reduktion von Treibhausgasemissionen im Mittelpunkt. Die Analyse möglicher positiver und negativer Auswirkungen des Klimawandels auf unsere Tätigkeiten und unsere Stakeholder sowie jeweils definierte Maßnahmen können dem PwC Klima-Bericht FY23 entnommen werden. Zu den wichtigen Maßnahmen zählen neben konkreter Reduktion von Emissionen auch das Schaffen von Bewusstsein für die Notwendigkeit von Klimaschutz, sowohl bei den Mitarbeiter:innen, als auch bei Kunden, Lieferanten und in der Gesellschaft. Weitere Informationen lassen sich auf der PwC [Webseite](#) finden.

Eine wichtige Grundlage für die Erreichung unserer Ziele ist die erfolgreiche und zertifizierte Einhaltung der Anforderungen des Umweltmanagementsystems ISO 14001, das PwC bereits seit 2011 umsetzt. Darüber hinaus umfasst das Net-Zero-Commitment wissenschaftlich fundierte Klimaziele bis 2030, welche 2021 durch die Science-Based Target Initiative (SBTi) validiert wurden. Die Erreichung dieser Klimaziele ist auf oberster Geschäftsleitungsebene verankert (siehe auch Konzerngeschäftsbericht, "Umweltmanagement" und [PwC Klimabericht nach TCFD](#)).

© Januar 2024 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.