



Unsere acht Corporate Sustainability- Ambitionen

PwC Deutschland



Vorwort

Sehr geehrte Leser:innen,

Nachhaltigkeit und Innovationen sind eng miteinander verknüpft: Viele neue Technologien helfen uns, kostbare Ressourcen zu schonen und Energie klimaneutral zu gewinnen. Ein hoher Technologieeinsatz kann aber auch einen höheren Energieverbrauch verursachen – und Ressourcen verbrauchen.

Genau diese Wechselwirkungen haben wir in unserer globalen PwC-Studie „Value in Motion“ untersucht. Die Ergebnisse: In einem idealen Szenario kann eine starke Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) das Wirtschaftswachstum bis 2035 weltweit um zusätzliche 15 Prozentpunkte steigern – das deutsche um 11 Prozentpunkte. Die Auswirkungen des Klimawandels wirken sich hingegen dämpfend auf das Wachstum aus. KI führt zudem zu einem höheren Energieverbrauch, der durch Effizienzgewinne und Innovationen ausgeglichen werden muss, damit die Technologie all ihre positiven Aspekte entfalten kann. Das zeigt: Wir müssen Megatrends wie die technologische Disruption, Klimawandel und den demografischen Wandel gemeinsam betrachten. Auch wenn wir über Nachhaltigkeit sprechen.

Bei PwC machen wir das auf der Basis unserer acht Corporate-Sustainability-Ambitionen, die ebenfalls wechselseitig wirken. Eine Technologie wie KI etwa entfaltet ihr Potenzial nur dann, wenn Menschen Vertrauen in sie aufbauen. Daher setzen wir z.B. mit unserer Ambition „Responsible Digital Transformation“ auf menschenzentrierte Technologieentwicklung. Auch das Upskilling unserer Mitarbeitenden sowie der Gesellschaft spielt eine wichtige Rolle. Mit den beiden Ambitionen „Employer of Choice“ und „Social Responsibility“ setzen wir einerseits den Fokus auf die Vermittlung wichtiger Zukunftskompetenzen. Andererseits geben wir die intern aufgebaute Expertise gezielt nach außen weiter, um eine resiliente Gesellschaft zu fördern.

Diese Wechselwirkungen betrachten wir weniger als Herausforderung, denn als Chance. Denn sie eröffnen auch Möglichkeiten, Geschäftsmodelle zu transformieren und Wachstumsbereiche zu schaffen. Wir verstehen wir uns dabei als Wegbereiter, der durch verantwortungsvolle Innovation und nachhaltige Geschäftsstrategien Wachstum mit einem Mehrwert für Umwelt und Gesellschaft vereint.

Unsere Studienergebnisse bestärken uns darin, Vorreiter sein zu wollen. Ich freue mich, Ihnen unsere acht Ambitionen mit den bereits heute umgesetzten Maßnahmen vorzustellen.

Herzlichst



Daniela Geretshuber

Chief People und Corporate Sustainability Officer, Mitglied der Geschäftsführung von PwC Deutschland

Inhaltsverzeichnis

Unsere acht Corporate Sustainability-Ambitionen..... 4

 A) Social Responsibility 7

 B) Climate Ambition17

 C) Responsible Digital Transformation 23

 D) Transparent Value Chain 32

 E) Sustainability in our Services 39

 F) Systematic ESG-Governance46

 G) Sustainable Leadership51

 H) Employer of Choice 54

Anhang I – SDG Fortschrittsbericht 60

Unsere acht Corporate Sustainability-Ambitionen

Im Jahr 2023 ermittelte PwC Deutschland, welche Nachhaltigkeitsthemen und -maßnahmen das Erreichen unserer Unternehmensstrategie und -ziele fördern. Und auch, welche Risiken und Chancen aus Nachhaltigkeitstrends für PwC Deutschland entstehen können und wie wir diesen begegnen wollen. Zudem haben wir die Anforderungen aus Kundenanfragen zu unserer eigenen Nachhaltigkeit sowie die Fragen aus diversen ESG (Environment, Social und Governance)-Ratings, an denen wir teilnehmen, systematisch ausgewertet und einbezogen. Diese Ermittlung war die Ausgangsbasis für Erarbeitung unserer acht Corporate-Sustainability-Ziele (CS-Ziele), die auch zur erfolgreichen Umsetzung der strategischen Ausrichtung von PwC Deutschland beitragen. Im Juli 2023 wurden die acht CS-Ziele und die mit ihnen verbunden Maßnahmen durch die Geschäftsführung von PwC in Kraft gesetzt. Stand der Zielerreichung, Änderungen der ursprünglich verabschiedeten Ziele sowie neu zu genehmigende Maßnahmen werden jährlich durch die Geschäftsführung geprüft und freigegeben.

In diesem Jahr berichtet PwC Deutschland erstmalig gemäß den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den Anforderungen an Struktur und Inhalten von CSRD-Nachhaltigkeitserklärungen durch die European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Dazu zählt die PAT-Struktur: Unternehmen sollen in ihrer Berichterstattung ihre Grundsatzserklärungen (Policies), die konkreten Maßnahmen (Actions) und die messbaren Ziele (Targets) darlegen. Da unsere acht CS-Ziele von 2023 die drei Elemente der PAT-Struktur vermischen, haben wir uns entschlossen, die CS-Ziele in CS-Ambitionen umzubenennen. Damit wollen wir für diese Publikation Überschneidungen mit der ESRS-Nomenklatur vermeiden. Mittelfristig werden die CS-Ambitionen gemäß den CSRD-Anforderungen überarbeitet und auch in die Nachhaltigkeitserklärung nach ESRS eingegliedert werden.

In diesem Zusammenhang wurden einige CS-Ambitionen umbenannt, um missverständliche Überschneidungen mit Inhalten der Nachhaltigkeitserklärung nach ESRS zu vermeiden.

Weiterhin unterstützen die acht CS-Ambitionen die fünf von PwC Deutschland priorisierten Ziele für die nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN SDGs). Seit 2002 bekennt sich PwC Deutschland zu den Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) und setzt sich aktiv für die Agenda 2030 ein. Besonders fokussieren wir uns auf jene SDGs, zu denen wir mit unserer Unternehmensstrategie, unserem Geschäftsmodell und unseren Dienstleistungen den größten Beitrag leisten können.

- SDG 4: Quality Education
- SDG 5: Gender Equality
- SDG 8: Decent Work and Economic Growth
- SDG 12: Responsible Consumption and Production

- SDG 13: Climate Action

Eine detailliertere Beschreibung unserer Maßnahmen zur Erreichung der von PwC Deutschland priorisierten SDGs ist im Anhang I – SDG Fortschrittsbericht zu finden.

Aufgrund der Erstellung einer Nachhaltigkeitserklärung nach ESRS hat PwC Deutschland ab diesem Geschäftsjahr die Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichtes gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) eingestellt, da dessen Inhalte ausreichend in der Nachhaltigkeitserklärung nach ESRS wiedergegeben werden. Aus dem gleichen Grund hat PwC Deutschland ab diesem Geschäftsjahr auch die Veröffentlichung eines Klimaberichts gemäß den Anforderungen der Task Force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD) eingestellt.

Unsere acht CS-Ambitionen sind:

- A) Social Responsibility
- B) Climate Ambition
- C) Responsible Digital Transformation
- D) Transparent Value Chain
- E) Sustainability in our Services
- F) Strategic ESG-Governance
- G) Sustainable Leadership
- H) Employer of Choice

In den folgenden Darstellungen dieser acht CS-Ambitionen sind jeweils folgende Informationen enthalten:

- Nach der Benennung der Ambition folgt eine strategische Einordnung - unter anderem wie sie auf die Unternehmensstrategie einzahlt, welchen Nutzen sie für unsere Stakeholder stiftet, mit welchen anderen Initiativen innerhalb und außerhalb von PwC Deutschland die Ambition verbunden ist oder auch mit welchen Produkten und Dienstleistungen von PwC Deutschland die Ambition verknüpft ist.
- In einem weiteren Abschnitt werden die aufbau- und ablauforganisatorischen Strukturen beschrieben, in die die Ambition und seine Umsetzungsmaßnahmen eingebettet sind. Dies beinhaltet Entscheidungsgremien und Governance-Prozesse, welche Abteilungen in die Ambitionsumsetzung

involviert sind oder welche internen und externen Monitoringprozesse für die Ambitionserreichung etabliert sind.

- Schließlich werden bestehende und geplante Maßnahmen zur Ambitionserreichung vorgestellt, aber auch Herausforderungen, die mit der Ambition und den Umsetzungsmaßnahmen verbunden sind.
- Abschließend werden weiterführende Links zu weiteren Informationen und Publikationen zur jeweiligen Ambition aufgelistet.

Diese Berichterstattung umfasst in der Hauptsache das PwC Geschäftsjahr (GJ) 2024/2025, also den Zeitraum vom 01.07.2024 bis zum 30.06.2025.

“PwC Deutschland“ und “PwC” bezeichne 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.

Dabei schließen wir alle Unternehmen in Deutschland ein, die zum nicht-finanziellen Konzernkonsolidierungskreis von PwC Deutschland gehören. Allerdings berücksichtigen wir bei der Datenerhebung lediglich diejenigen der im Konzernkonsolidierungskreis enthaltenen Unternehmen, die über eigenes Personal verfügen – da lediglich von Einheiten mit eigenem Personal eine nennenswerte Auswirkung auf unsere Nachhaltigkeitsleistung zu erwarten ist. Der Konzernkonsolidierungskreis kann dem Konzerngeschäftsbericht entnommen werden.

A) Social Responsibility

„Wir leisten einen relevanten Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen und stärken dadurch die Reputation von PwC als Arbeitgeber und im Business. Wir unterstützen ab dem GJ 2024 bis Ende des GJ 2025 durch 25.000 Volunteering- und Pro-bono-Stunden sowie durch 5 Millionen Euro Spenden die Erreichung unserer priorisierten SDGs. Dabei wollen wir 500 ausgewählte Non-Profit-Organisationen und Social Enterprises erreichen. Mit dem Fokus auf hochwertige Bildung erreichen wir außerdem mit unseren Aktivitäten 10.000 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, um ihnen die für eine soziale Teilhabe (inklusive künftiger Arbeitswelt) wichtigen Zukunftskompetenzen zu vermitteln, die eine resiliente Gesellschaft fördern.“

Strategische Einordnung

In unserer dynamischen und zunehmend vernetzten Welt nehmen gesellschaftliche Herausforderungen wie Klimawandel, demographischer Wandel und soziale Ungleichheit zu, die den kollektiven Wohlstand gefährden. Diese Herausforderungen erfordern dringendes Handeln und vereinte Anstrengungen unterschiedlicher Akteure. Als unabhängiges Mitglied des globalen PwC-Netzwerkes setzen wir uns daher über unser Kerngeschäft hinaus aktiv dafür ein, das netzwerkweite Rahmenkonzept „Resilient Communities“ zu stärken und eine zukunftsfähige Gesellschaft zu fördern. Wir fokussieren unsere Anstrengungen auf drei zentrale Themen:

- **Klima (Climate):** Wir wollen die Gemeinschaften befähigen, ihren Klimaeinfluss zu verringern, die physischen Risiken des Klimawandels zu mindern oder sich daran anzupassen, und Resilienz für die Zukunft aufzubauen.
- **Zukunftskompetenzen (New world. New skills.):** Durch unsere netzwerkweite PwC-Fortbildungsinitiative „New world. New skills.“ tragen wir dazu bei, den Digital Divide zu reduzieren, der die ungleichen Zugangs- und Nutzungsmöglichkeiten von digitalen Technologien beschreibt. Insbesondere unterstützen wir Kinder und Jugendliche dabei, die Fähigkeiten zu entwickeln, die heute und in Zukunft in der (Arbeits-)Welt unerlässlich sind.
- **Chancengerechtigkeit (Equitable access to opportunities):** Wir unterstützen Organisationen und Aktivitäten, die Menschen helfen, einen gerechten Zugang zu Chancen zu erhalten. Dies wird durch Initiativen zur Verbesserung der Bildungszugänge für benachteiligte Kinder und Jugendliche umgesetzt, sowie durch Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt.

Mit der unternehmensweiten Corporate Sustainability-Ambition „Social Responsibility“ hat PwC Deutschland eine Ambition formuliert, die auf die globalen Bemühungen im PwC-Netzwerk beitragen und gleichzeitig die nationalen Gegebenheiten berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund setzen wir uns aktiv dafür ein, mit unseren Maßnahmen auf die von PwC priorisierten UN SDGs einzuzahlen (Anhang I – SDG Fortschrittsbericht). Unsere Corporate Citizenship-Initiativen leisten insbesondere einen Beitrag

zu SDG 4 (Hochwertige Bildung) und SDG 5 (Geschlechtergleichheit), um dauerhaft positive Veränderungen für heutige und zukünftige Generationen zu bewirken.

Von unserem sozialen Engagement profitieren insbesondere folgende Stakeholdergruppen:

- **Non-Profit-Organisationen (NPOs), Sozialunternehmen sowie Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene:** Durch unsere Aktivitäten im gesellschaftlichen Engagement (Spenden, Pro-bono- und Volunteering-Aktivitäten) fördern wir die Realisierung von Projekten und Programmen gemeinnütziger Organisationen, erweitern durch unsere Fachexpertise deren Leistungsfähigkeit und Professionalisieren die gemeinnützige Arbeit. Weiterhin profitieren Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene unter anderem durch die Vermittlung relevanter Zukunftskompetenzen, durch welche die soziale Teilhabe (inklusive der künftigen Arbeitswelt) gefördert wird.
- **Mitarbeitende von PwC:** Durch die Unterstützung und Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen gewinnen die Volunteers neue Perspektiven zu ihren alltäglichen Aufgabebereich und erwerben wertvolle Fähigkeiten. Der Einsatz für wohltätige Zwecke fördert zudem das persönliche Wohlbefinden, stärkt den Teamgeist und trägt zu einer positiven Unternehmenskultur bei. Diese Erfahrungen fördern die Bindung an unser Unternehmen und Tragen zu einer konstruktiven und positiven Arbeitsumgebung bei.

Mit unserem Engagement im Rahmen der Ambition „Social Responsibility“ verdeutlichen wir, wie wir über unser Kerngeschäft hinaus konsequent unseren Purpose „Build trust in society and solve important problems“ umsetzen. Dieses Engagement spiegelt unsere Verpflichtung wider, aktiv zu einer zukunftsfähigen und gerechten Gesellschaft beizutragen.

Aufbau- und Ablauforganisation

Die Ambition Social Responsibility ist strategisch im Fachbereich CS verankert, aus dem heraus der Lead für das Gesellschaftliche Engagement für das operative Management verantwortlich ist. Der Lead identifiziert unternehmensweite Initiativen und legt sie dem Chief Sustainability Officer (CSO) zur Genehmigung vor.

Gleichzeitig haben PwC-Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, aktiv über die Engagementplattform Vorschläge für Corporate Volunteering-Initiativen einzubringen, die sie beispielsweise im Rahmen eines Social Days mit ihrem Fachbereich unterstützen möchten. Diese werden durch den Fachbereich CS anhand festgelegter Kriterien geprüft und eine Entscheidung getroffen.

Unter bestimmten Voraussetzungen, wie z.B. wenn Spendenvorhaben die Grenze von 50.000 € übersteigen, werden die vorgesehenen Maßnahmen der Geschäftsführung vorgestellt, die dann über

deren Umsetzung entscheiden. In der PwC-Richtlinie „Spenden“ sind die Regelungen für das Tätigen von Spenden sowie für das Erbringen von Pro-bono-Leistungen festgelegt. So werden Spenden und Pro-bono-Projekte ausschließlich an gemeinnützige Organisationen oder Social Enterprises vergeben – profitorientierte Unternehmen oder Einzelpersonen erhalten keine Unterstützung.

Die Spendenrichtlinie gewährleistet eine strategischere Steuerung der Spenden, die Transparenz und Effizienz des Spendenprozesses und stellt sicher, dass die Mittel gezielt und wirkungsvoll eingesetzt werden. Vor jeder Spende und jedem Pro-bono-Projekt wird ein Conflict Check durchgeführt, um sicherzustellen, dass keine Konfliktsituation für PwC entsteht. Zudem wird die Seriosität des Empfängers geprüft. Parteispenden sind bei PwC untersagt. Auch Spenden für allgemeine soziale, karitative oder sportliche Zwecke sind im Spendenkonzept nicht vorgesehen.

Unsere Spenden und Pro-bono-Projekte unterstützen unsere priorisierten SDGs und tragen zu den PwC-Werten bei.

Über unsere Anstrengungen im Bereich des sozialen Engagements berichten wir jährlich an das PwC-Netzwerk, die berichteten Daten werden dabei von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfungsunternehmen mit begrenzter Sicherheit geprüft. Die Ergebnisse dienen zur Verfolgung des Fortschritts globaler Ambitionen und werden als konsolidierte Kennzahlen des Engagements aller berichtspflichtigen und freiwillig berichtenden PwC-Territories auf der Website von PwC Global veröffentlicht.

Maßnahmen zur Ambitionserreichung

Die strategischen Maßnahmen des gesellschaftlichen Engagements von PwC basieren auf drei Säulen:

- **Corporate Giving:** Durch Geldspenden übernehmen wir unternehmerische Verantwortung und tragen zur Erreichung der von PwC priorisierten fünf SDGs bei.
- **Corporate Volunteering:** Bei der Unterstützung von Social Entrepreneurs und gemeinnützigen Initiativen unterscheidet PwC zwischen „Skills-based Volunteering“ und „Hands-on Volunteering“. Ersteres setzt auf den Einsatz spezifischer Fähigkeiten und fachliches Know-how, während beim Hands-on Volunteering sprichwörtlich das direkte Anpacken sowie handwerkliche und zwischenmenschlichen Fähigkeiten im Vordergrund stehen.
- **Pro-bono-Engagement:** Im Rahmen unserer Pro-bono-Aktivitäten unterstützt wir gemeinnützige Organisationen mit unentgeltlichen Prüfungs- und Beratungsleistungen.

Mit dem Einsatz unserer Fähigkeiten, unserer Zeit und finanziellen Mitteln unterstützen wir gemeinnützige Organisationen, ausgerichtet an deren spezifische Bedürfnisse. Über diesen Einsatz hinaus pflegen wir strategische Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen, um eine

nachhaltige Wirkung zu erzielen. Im Folgenden werden exemplarische Initiativen beschrieben, die im Berichtsjahr umgesetzt wurden und sowohl zur Förderung einer widerstandsfähigen Gesellschaft als auch zu unseren priorisierten SDGs beitragen.

Zukunftskompetenzen („New world. New skills.“)

Im Rahmen der PwC-Initiative „New world. New skills.“ arbeiten wir mit verschiedenen Interessensgruppen zusammen, um die Kluft zwischen den derzeitigen Fähigkeiten der (zukünftigen) Arbeitskräften und den Qualifikationen zu schließen, die in einer zunehmend digitalen Welt benötigt werden. Diese Arbeit ist entscheidend, um eine widerstandsfähige und inklusive Gesellschaft zu fördern, während Unternehmen gleichzeitig bei der Anpassung an zukünftige Qualifikationsanforderungen unterstützt werden. Ein exemplarisches Beispiel für unsere Handlungen, mit der wir die Potenzialentfaltung von Schüler:innen fördern ist der „Pay It Forward!-Day“.

- **Pay It Forward!-Day:** Im Rahmen der von Microsoft initiierten „AI Skilling Alliance“ setzen wir uns gemeinsam mit Partner:innen aus dem gemeinnützigen Sektor und der Wirtschaft dafür ein, dass KI-Wissen für alle zugänglich wird. Am 12. März 2025 beteiligte sich PwC Deutschland erstmalig am „Pay It Forward!“-Day. Ziel dieser Corporate Volunteering-Initiative ist es, Wissen rund um das Thema KI aktiv an die Gesellschaft weiterzugeben. In Zusammenarbeit mit der PwC-Stiftung ermöglichten wir rund 40 Kollegen:innen ihr Wissen über KI direkt in die Klassenzimmer zu bringen. In interaktiven, zweistündigen Workshops vermittelten sie Schüler:innen die Grundlagen zum (verantwortungsvollen) Umgang, Anwendungsfelder und Zukunftsperspektiven von KI. Durch anschauliche Beispiele und Diskussionen konnten die Teilnehmer:innen ein besseres Verständnis dafür entwickeln, wie KI unseren Alltag prägt und welche Kompetenzen künftig an Bedeutung gewinnen werden.

Im Berichtsjahr haben unsere engagierten Mitarbeiter:innen mehr als 5.100 Stunden in Corporate Volunteering- und Pro-bono-Aktivitäten investiert, um die Ambition im Bereich „New world. New skills.“ zu fördern. Durch diese Initiativen können wir aktiv zur Kompetenzentwicklung beitragen. Ergänzend dazu hat PwC Spenden in Höhe von rund 880.000 Euro bereitgestellt, um Organisationen und Projekte zu unterstützen, die sich der Förderung von „New world. New skills.“ widmen. Insgesamt profitierten über 80 NGOs von unseren Corporate Volunteering-Engagements, Pro-bono-Beratungen und Spenden. Diese Unterstützung ermöglichte es uns, über 3.200 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu erreichen und ihre Entwicklung in einem sich stetig wandelnden Bildungs- und Arbeitsumfeld zu fördern.

Klima (Climate)

Die Auswirkungen des Klimawandels sind bereits erkennbar und äußern sich steigende Durchschnittstemperaturen und verstärkten Extremwetterereignissen. Diese Phänomene beeinflussen schon heute sowohl unser gesellschaftliches Leben als auch die Wirtschaft und werden voraussichtlich in

den kommenden Jahren weiter zunehmen. Um die Voraussetzungen für eine lebenswerte Welt zu bewahren, sind gemeinsame Anstrengungen zur Beschleunigung der Dekarbonisierung und Anpassung an den Klimawandel notwendig. Das kritische Auseinandersetzen mit dem Klimawandel ist dabei essenziell. Eine Maßnahme, die wir in diesem Zusammenhang und im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements ergreifen, ist die Durchführung von SDG-Lernreisen in Zusammenarbeit mit 21Future.

- **21future: SDG-Lernreisen**

21future ist eine gemeinnützige Organisation, die darauf abzielt, Schüler:innen praxisorientiertes Wissen für eine gerechte und nachhaltige Zukunft zu vermitteln. In der einwöchigen projektbasierten Lernreise werden Schüler:innen wichtige Fähigkeiten wie Teamwork, Kreativität und eigenständige Problemlösung nähergebracht. Gleichzeitig wird das Bewusstsein für wichtige Nachhaltigkeitsziele vermittelt. PwC Deutschland hat im GJ 2024/2025 zwei SDG-Lernreisen zum Thema „Tschüss Plastik“ in Zusammenarbeit mit 21future umgesetzt und den Fokus auf einen rücksichtsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen, Abfallvermeidung und Klimaschutz gelegt. Durch die Zusammenarbeit zwischen gemeinnütziger Organisation, Schulen und Unternehmen entsteht eine spürbare Win-Win-Situation: Schüler:innen erlernen praktisch und interaktiv wichtige Soft Skills und Zukunftskompetenzen, unsere Mitarbeiter:innen hingegen erhalten neue Perspektiven, können ihr Wissen weitergeben und vor Ort etwas bewirken. Im Rahmen der SDG-Lernreisen haben im vergangenen Berichtsjahr 24 Corporate Volunteers die Coaches von 21future bei den Lernreisen unterstützt, und dabei über 150 Stunden ihrer Zeit investiert. Insgesamt konnten so über 170 Schüler:innen erreicht werden.

Im abgelaufenen Berichtsjahr haben unsere Mitarbeiter:innen insgesamt mehr als 690 Stunden in Corporate Volunteering- und Pro-bono-Aktivitäten investiert, um Initiativen zur Anpassung an den Klimawandel und zur Minderung seiner Auswirkungen zu unterstützen. Zusätzlich hat PwC finanzielle Ressourcen in Höhe von 35.000 Euro bereitgestellt, um Organisationen und Projekte zu fördern, die sich aktiv für Klimaschutz und Anpassungsstrategien einsetzen. Insgesamt wurden über 20 Nichtregierungsorganisationen (NGOs) durch unsere Engagements im Rahmen von Corporate Volunteering, Pro-bono-Beratungen und Spenden unterstützt. Diese gezielten Maßnahmen ermöglichten es uns, etwa 400 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu erreichen und sie in ihrer kritischen und konstruktiven Auseinandersetzung mit dem Klimawandel zu stärken.

Chancengerechtigkeit (Equitable access to opportunities)

Wir sind überzeugt, dass Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder anderen persönlichen Merkmalen den gleichen Zugang zu beruflichen Chancen und Ressourcen verdienen. Durch unser gesellschaftliches Engagement unterstützen wir Initiativen, die Barrieren abbauen und benachteiligte Gruppen fördern Initiativen, die benachteiligten Talenten Zugang zu Bildung und Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Im vorliegenden Berichtsjahr haben wir daher unter anderem erneut am Girls' Day teilgenommen, um die Chancengleichheit aktiv zu fördern.

- **Girls' Day:** Am 3. April 2025 öffnete PwC Deutschland im Rahmen des bundesweiten Girls' Day an 12 Standorten seine Türen für über 250 Schülerinnen. Ziel der Initiative ist es, jungen Frauen Mut zu machen, ihre beruflichen Interessen selbstbewusst zu verfolgen – unabhängig von Geschlechterklischees – und ihnen Perspektiven in bislang unterrepräsentierten Berufsfeldern zu eröffnen. In interaktiven Workshops, praxisnahen Fallstudien und persönlichen Gesprächen erhielten die Teilnehmerinnen vielseitige Einblicke in die Arbeitswelt von PwC – von der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung bis hin zu Digitalisierungsberufen. Insgesamt engagierten sich 85 PwC-Volunteers aus verschiedenen Geschäftsbereichen, die mit großem Einsatz ihr Wissen teilten und als inspirierende Role Models Einblicke in ihre beruflichen Wege gaben.
Besonders geschätzt wurde der persönliche Austausch: Viele Schülerinnen nutzten die Gelegenheit, individuelle Fragen zu stellen und mehr über Karrierechancen, Einstiegsmöglichkeiten und die Vielfalt beruflicher Wege bei PwC zu erfahren. Die Begeisterung und das Interesse der Teilnehmerinnen zeigten, wie wichtig frühe Förderung und authentische Begegnungen für eine chancengerechte berufliche Orientierung sind.

Insgesamt haben unsere Mitarbeiter:innen im Berichtsjahr 9.300 Stunden im Bereich Corporate Volunteering und Pro-bono investiert, um aktiv zur Förderung von Chancengerechtigkeit beizutragen. Parallel dazu hat PwC Deutschland mehr als 900.000 Euro an Spenden bereitgestellt, um NGOs und Projekte in diesem Themenfeld zu unterstützen. Mit unseren Initiativen konnten wir über 2.000 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene erreichen und mehr als 100 NGOs fördern, die sich für mehr Chancengerechtigkeit einsetzen.

Weitere Initiativen & Partnerschaften

- **Haus des Stiftens für Unternehmen & Non-Profit gGmbH:** Im GJ 2024/2025 engagierte sich PwC weiterhin an Initiativen des Haus des Stiftens für Unternehmen & Non-Profit gGmbH. Als Förderer der Pro-bono-Week haben wir erneut an dem einwöchigen Engagement-Format teilgenommen, welches Vertreter:innen von NPOs mit Corporate Volunteers zusammenbringt, um über Herausforderungen zu sprechen oder Ideen der NPOs zu diskutieren. Die Corporate Volunteers agierten als Sparringspartner:innen, die den NPOs wertvolle Impulse und hilfreiches Feedback gaben. Des Weiteren unterstützte PwC am World Youth Skills Day (15. Juli 2024) im Rahmen eines speziellen Pro-bono-Days Bildungsinitiativen, die sich der Kompetenzentwicklung von Jugendlichen widmen. Insgesamt haben 40 PwC-Mitarbeiter:innen sich an diesen Initiativen beteiligt und über 280 NPOs wurden bei aktuellen organisatorischen und strategischen Herausforderungen durch Fachwissen und Zeit unterstützt.
- **PwC-Stiftung - Bildung zum Besseren:** Die im Jahre 2002 von PwC Deutschland gegründete PwC-Stiftung ist eine gemeinnützige Bildungstiftung. Sie konzentriert sich auf die Themenfelder „Kunst & Kultur“ sowie „Wirtschaft & Ethik“ und leistet mit ihren Förderprojekten, Eigenprogrammen und Netzwerkaktivitäten Beiträge für eine „Bildung zum Besseren“. Im Jahr 2023 wurde das

Bildungsprojekt „Bildungskompass“ von PwC Deutschland in Kooperation mit der PwC-Stiftung durchgeführt. Rund 40 PwC-Volunteers unterstützten im GJ 2024/2025 an fünf Standorten etwa 200 Schüler:innen durch Workshops und Mentoring dabei, ihren Weg in Ausbildung, Studium oder Weiterbildung zu finden. Nähere Informationen zu den Aktivitäten und Programmen der PwC-Stiftungen sind dem Wirkungsbericht zu entnehmen.

- **Schulaufbau in Hatay, Türkei:** Am 6. Februar 2023 wurde die Grenzregion zwischen der Türkei und Syrien von mehreren schweren Erdbeben erschüttert. Diese Naturkatastrophe brachte erhebliche Zerstörungen und unermessliches menschliches Leid mit sich. Als Reaktion auf das Erdbeben initiierte die Geschäftsführung im GJ 2022/2023 eine Zeitspendeninitiative, bei der alle PwC-Kolleg:innen ihr Jahreszeitguthaben (JAZ) und Alturlaub spenden konnten (siehe CS-Zielbericht GJ 2022/2023 und 2023/2024). Konkret wurde der Bau von zwei Schulen in Hatay, einer der am stärksten betroffenen Regionen, unterstützt. Die Eröffnung der Schulen erfolgte am 16. Oktober 2024. Für die Kinder bedeutet die Rückkehr zur Schule die Rückkehr zur Normalität, für die Eltern eine neue Hoffnung für die Zukunft. Mit insgesamt 16 Klassenräumen und einer Kapazität für 500 Kinder bieten diese Schulen eine hoffnungsvolle Zukunft für alle betroffenen Kinder und deren Familien.
- **PwC Weihnachtsspende:** Auch im Berichtsjahr verzichtete PwC erneut auf Weihnachtsgeschenke für Mandanten und förderte stattdessen insgesamt zehn gemeinnützige Organisationen mit einer Spende in Höhe von insgesamt 100.000 €. Mit jeweils 10.000 € wurden folgende Organisationen entlang unserer priorisierter SDGs gefördert:
 - SDG 4 (Hochwertige Bildung): 21 future gGmbH und TeachFirst gGmbH
 - SDG 5 (Geschlechtergleichheit): GIRLS Hacker School gGmbH und Charta der Vielfalt e.V.
 - SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum): Smiling Gecko e.V. und ArbeiterKind.de gGmbH
 - SDG 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion): Tafel Deutschland e.V. und AfB Green and Social Information Technology (IT)
 - SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz): Panguana Stiftung und Bodenseestiftung
- **Spende im Rahmen der Mitarbeiter:innenumfrage:** Im Rahmen unserer jährlichen Mitarbeiter:innen-Umfrage werden deutschlandweit alle PwC-Mitarbeiter:innen zu ihrer aktuellen Arbeitssituation befragt. Diese Befragung verbinden wir die traditionell mit einem gesellschaftlichen Wertbeitrag: Pro ausgefüllten Fragebogen wurden 2 Euro an eine gemeinnützige Organisation gespendet. Mit einer Spendensumme von über 23.000 Euro wurde die Organisation „Die Arche“ Kinderstiftung unterstützt, die sich für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche einsetzt. Die Organisation schafft sichere Räume, in denen Kinder Geborgenheit und Vertrauen erfahren. Ziel der Organisationen ist es, Kindern unabhängig von ihrer sozialen Herkunft echte Zukunftschancen zu eröffnen.

- **PwCs Social Award:** Zahlreiche PwC-Kolleg:innen engagieren sich in ihrer Freizeit für gemeinnützige Zwecke unterschiedlicher Art. PwC unterstützt und würdigt dieses Engagement mit PwCs Social Award, einem traditionsreichen Preis für soziales Engagement, der bereits im Jahr 2014 entstand. Der Wettbewerb steht unter der Schirmherrschaft des CSO und bietet allen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihr persönliches ehrenamtliches Engagement vorzustellen. Die Preisträger:innen werden durch ein Voting-Verfahren ermittelt, an dem alle Mitarbeiter:innen teilnehmen können. Die Preisgelder in Höhe von insgesamt 15.250 Euro fließen als Spenden an die prämierten Projekte und Organisationen. Zusätzlich erhält jede:r Bewerber:in von PwC einen Tag, den sie/er für soziales Engagement nutzen kann. Rund 1.800 Kolleg:innen wählten aus über 70 für den PwCs Social Award 2024 eingereichten Projekten drei Gewinnerprojekte aus. Die Sieger:innen wurden in einer live übertragenen Preisverleihung bekannt gegeben:
 - Zinduka e.V. eingereicht von Antje Albrecht und Claudia Schnoor. Der Verein engagiert sich in Kenia für die Abschaffung weiblicher Genitalverstümmelung und die Stärkung der Selbstbestimmungsrechte der betroffenen Mädchen und Frauen.
 - Initiative krebskranke Kinder München e.V. eingereicht von Amelie Düring. Der Verein bietet Unterstützung für Familien von krebskranken Kindern durch Soforthilfe, Elternwohnungen, Kunsttherapien, Forschung und Nachsorge.
 - ETL Kinderträume – Eine Stiftung der ETL Gruppe eingereicht von Kerstin Zimmermann. Der Verein fördert bedürftige Kinder und Jugendliche.

PwCs Social Award bietet engagierten Mitarbeiter:innen nicht nur eine Plattform zur Präsentation und Unterstützung ihrer wertvollen und inspirierenden sozialen Projekte, sondern unterstreicht und stärkt zugleich die Bedeutung von gesellschaftlichem Engagement und Zusammenhalt bei PwC.

- **Bundesweiter Vorlesetag:** Am 15. November 2024 haben sich zahlreiche PwC-Standorte am bundesweiten Vorlesetag beteiligt, welcher unter dem Motto „Vorlesen schafft Zukunft“ stand. Die Initiative von Die Zeit, Stiftung Lesen und Deutsche Bahn Stiftung zielt darauf ab, Schüler:innen für das Lesen zu begeistern, den Stellenwert des Vorlesens hervorzuheben und die Kreativität zu stärken. Über 60 PwC-Kolleg:innen haben sowohl an den PwC-Standorten als auch in Bildungseinrichtungen vor Ort vorgelesen und so zahlreichen Kindern und Jugendlichen die Freude am Lesen nähergebracht.
- **Community Heroes:** Die Community Heroes, als Teil der Corporate Heroes, repräsentieren die sozial engagierten Mitarbeiter:innen von PwC, die unseren Wert #wecare in ihrer täglichen Arbeit aktiv leben. Sie tragen maßgeblich zum gesellschaftlichen Engagement von PwC bei, indem sie bestehende Initiativen unterstützen und eigene Projekte entwickeln. Im vorliegenden Berichtsjahr haben wir das Konzept durch die Integration von Umweltaspekten weiterentwickelt. Die Community Heroes wurden mit den Green Heroes zusammengeführt, um sowohl soziale als auch ökologische

Anliegen zu vereinen und unsere Standorte in ihren Bemühungen für ein nachhaltigeres PwC zu unterstützen: Die Sustainability Heroes wurden ins Leben gerufen, die ein umfassendes Engagement für sowohl gesellschaftliche als auch Umweltfragen fördern.

- **Stiftung Deutsche Sporthilfe:** Seit 2011 engagiert sich PwC für die von der Sporthilfe geförderten Athlet:innen, seit 2023 als Nationaler Förderer. Die Partnerschaft ist ein zentraler Baustein der unternehmerischen Verantwortung und basiert auf gemeinsamen Werten wie Leistung, Fairplay und Miteinander. PwC unterstützt sowohl olympische Athlet:innen über die ElitePlus-Förderung als auch seit 2023 paralympische Sportler:innen durch die Para-Elite-Förderung. Durch die finanzielle Förderung ermöglicht PwC Deutschland den Athlet:innen, sich voll auf ihr Training zu konzentrieren. Darüber hinaus wird der Wissenstransfer zwischen Sport und Business ermöglicht, von dem beide Seiten profitieren. Das Engagement zeigt sich unter anderem in der aktiven Unterstützung des Sporthilfe Elite-Forums, wodurch PwC Deutschland den Sportler:innen wertvolle Einblicke und Austausche mit Personen aus anderen Wirkungsbereichen der Wirtschaft, Medien und Politik ermöglicht. Durch die aktive Unterstützung beim Sporthilfe Ball des Sports und Sporthilfe Club der Besten trug PwC Deutschland auch im abgelaufenen Berichtsjahr wieder dazu bei, dass eine zusätzliche Fördersumme für die Athlet:innen akquiriert und ein Angebot zur Persönlichkeitsentwicklung der Athlet:innen sichergestellt werden konnte. Weiterführende Informationen sind hier zu finden: www.pwc.de/theperfectfit.

Ambitionserreichung im Geschäftsjahr 2025

Für die GJ 2023/2024 und 2024/2025 haben wir ehrgeizige und messbare Ambitionen im Bereich der sozialen Verantwortung gesetzt. Konkret verfolgen wir die Ambition, durch insgesamt 25.000 Stunden an Volunteering- und Pro bono-Arbeit sowie durch Spenden in Höhe von 5 Millionen Euro einen substanziellen Beitrag zur Erreichung unserer priorisierten SDGs zu leisten.

Im aktuellen Geschäftsjahr konnten wir rund 17.300 Stunden für Corporate Volunteering und Pro-bono-Arbeit verzeichnen, die maßgeblich zur Erreichung unserer priorisierten SDGs beitragen. Zusammen mit den Vorjahreswerten haben wir rund 32.300 Stunden geleistet und damit unsere gesetzte Ambition um etwa 7.000 Stunden übertroffen.

Gleichzeitig haben wir im laufenden GJ 2,03 Millionen Euro an Organisationen gespendet, deren Tätigkeiten im Einklang mit unseren priorisierten SDGs stehen. Insgesamt belaufen sich unsere Spenden in den GJ 2023/2024 sowie 2024/2025 auf etwa 4,5 Millionen Euro, womit wir unsere Ambition von 5 Millionen Euro zwar knapp um 500.000 Euro verfehlt haben. Dennoch verdeutlicht dieser Betrag unsere strategische Ausrichtung und den Fokus unserer Spendenaktivitäten.

Weitere Ambitionsgrößen beziehen sich auf die Kooperation mit 500 NGOs und die Unterstützung von 10.000 Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Diese Initiativen sollen ihnen die notwendigen Zukunftskompetenzen für soziale Teilhabe und eine resiliente Gesellschaft vermitteln. Im Berichtsjahr

haben wir über 380 NGOs unterstützt. Zusammengenommen mit den Ergebnissen aus dem GJ 2023/2024 haben wir insgesamt über 860 NGOs erreicht und damit unsere Ambition um etwa 360 NGOs übertroffen.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr etwa 5.670 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit unserem Engagement erreicht, um ihnen wichtige Zukunftskompetenzen zu vermitteln. Insgesamt haben wir ca. 15.000 Personen aus dieser Zielgruppe erreicht und unsere Ambition um 5.000 übertroffen.

Weitere Maßnahmen

Mit der Erreichung unserer Ambition für die GJ 2023/2024 und 2024/2025 haben wir unsere Ambition „Social Responsibility“ neu ausgerichtet: Durch strategische Partnerschaften und die Implementierung gezielter Programme unterstützen wir Institutionen und Individuen dabei, essenzielle Zukunftskompetenzen aufzubauen, sich an die Folgen des Klimawandels anzupassen und Chancengerechtigkeit zu stärken. Gleichzeitig streben wir die Förderung einer nachhaltigen Kultur des sozialen Engagements an, indem wir die Anzahl der Mitarbeiter:innen kontinuierlich steigern, die sich in Corporate Volunteering- und Pro-bono-Projekten einbringen.

Unsere Maßnahmen im GJ 2025/2026 werden sich darauf konzentrieren, aktiv zur Widerstandsfähigkeit der Gesellschaft zu beizutragen:

- Wir werden unsere Ambition durch messbare Kennzahlen präzisieren sowie eine detaillierte Strategie zur Ambitionserreichung ausarbeiten.
- Unser Anspruch ist es, die Reichweite und Wirksamkeit unserer gesellschaftlichen Projekte zu erhöhen. Dafür planen wir, im kommenden GJ unsere bestehenden Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen auszubauen und neue Kooperationen einzugehen, die in unseren Fokusfeldern einen positiven Beitrag leisten.
- Mit der Ambition „Social Responsibility“ ab dem GJ 2025/2026 streben wir an, mehr Gelegenheiten für Mitarbeiter:innen zu schaffen, sich im Rahmen von PwC ehrenamtlichen zu engagieren. Unsere Ambition ist es, die Kultur des Engagements nachhaltig zu fördern.

Weiterführende Informationen

Bei Interesse sind unter anderem folgende weiterführenden Informationen öffentlich einsehbar:

- [PwC-Internetauftritt Gesellschaftliches Engagement](#)
- [Internetauftritt der PwC-Stiftung](#)
- [Internetauftritt der Stiftung Deutsche Sporthilfe](#)

B) Climate Ambition

„Wir stellen die Umsetzung und Erreichung unseres Net Zero Commitment sicher. Darüber hinaus leisten wir einen Beitrag zu mehr Biodiversität und Kreislaufwirtschaft und unterstützen unsere Mitarbeiter:innen und Mandanten bei einem bewussten und nachhaltigen Umgang mit Ressourcen.“

Strategische Einordnung

Die Folgen des Klimawandels sind jetzt schon signifikant und spürbar für jede:n Einzelne:n. Um das Ausmaß der globalen Veränderungen im Rahmen eines 1,5-Grad-Szenarios der Erderwärmung zu beschränken, braucht es eine ökologische Transformation. Als Unternehmen leisten wir gemäß unserem Purpose „Build trust in society and solve important problems“ einen wichtigen Beitrag zu dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe.

Auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse treten wir für eine lebenswerte Welt für alle ein. Aus diesem Grund haben wir uns einer Net-Zero-Zukunft verpflichtet und richten unser Handeln auf ein Wirtschaften im Einklang mit den planetaren Grenzen sowie auf den Erhalt und die Regeneration unserer natürlichen Lebensgrundlage aus.

Unser Geschäftsmodell, unsere Angebote sowie den Geschäftsbetrieb gestalten wir so, dass die natürlichen Ressourcen nicht nur geschützt, sondern möglichst auch gestärkt werden. Wir verpflichten uns, den Wandel hin zu einem umweltverträglichen Wirtschaften voranzutreiben und dabei selbst als Innovator und Vorbild voranzugehen.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass der Klimawandel unser Geschäftsmodell wie auch unseren Geschäftsbetrieb in unterschiedlichem Maße beeinflussen wird. Ebenso wissen wir, dass wir einen positiven Beitrag zum Klimaschutz leisten können:

- durch entsprechende Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden in den verschiedenen Sektoren, in denen wir tätig sind
- durch die Dekarbonisierung unseres Geschäftsbetriebs und unserer Wertschöpfungskette
- durch unser Eintreten in der Öffentlichkeit für Maßnahmen zum Klimaschutz

Unsere Climate Ambition unterstützt damit im Rahmen der PwC-Strategie „The New Equation“ die Säule „Transformation braucht Vertrauen“. Dabei haben wir unsere zentralen internen wie externen Stakeholder im Blick:

- Unsere Kunden unterstützen wir seit 1994 mit diversen Dienstleistungen und Produkten dabei, umweltfreundlicher zu agieren. Denn nur gemeinsam können wir die großen Herausforderungen

meistern. So zum Beispiel mit unserem PwC-Tool Climate Excellence, das Unternehmen dabei unterstützt, ganzheitlich die Risiken und Chancen des Klimawandels zu verstehen und verschiedene Unternehmensstrategien auf ihre finanziellen Auswirkungen hin zu bewerten.

- Als Teil ihrer Lieferkettenverantwortung fordern unsere Kunden zunehmend Auskünfte über CO₂-Emissionen, die im Rahmen der von uns für sie erbrachten Leistungen entstehen. Damit gewinnt unser Carbon Footprint zusehends an strategischer Relevanz und wird zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor.
- Jede:r Mitarbeiter:in ist Teil eines notwendigen Wandels in der Gesellschaft und beeinflusst durch das tagtägliche Verhalten den Erfolg unserer „Climate Ambition“. Wir unterstützen die Mitarbeiter:innen dabei, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Gemeinsam mit den Gremien der Arbeitnehmer:innenvertretungen bei PwC, den Betriebsräten (BR) und dem Sprecherausschuss, entwickeln wir kontinuierlich unsere Ambition weiter, werden gesetzlichen Anforderungen gerecht und können schnell auf interne sowie externe Entwicklungen reagieren. Darüber hinaus haben wir mit den „Sustainability Heroes“ eine Community gegründet, in der sich Mitarbeiter:innen zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen einbringen, austauschen und informieren können.

Unsere Ambitionen im Rahmen der „Climate Ambition“ im Detail sind:

- Climate Compliance: Wir verankern die Steuerung von Klimarisiken in der ersten und zweiten Führungsebene (siehe auch Ambition „Strategic ESG Governance“)
- Reduction - kurzfristig: Wir reduzieren mindestens 50 Prozent unserer CO₂-Emissionen in den Scopes 1, 2 und 3 (Scope 3 nur Business Travel). Bis 2030 wollen wir als kurzfristiges Ziel im globalen Netzwerk unsere Emissionen gemäß unseren validierten Science Based Targets (SBTs) auf die Hälfte im Vergleich zum Basisjahr GJ 2018/2019 reduzieren. Darüber hinaus haben wir uns im globalen Netzwerk dazu verpflichtet, dass wir, gemessen an den Emissionen unserer bezogenen Waren und Dienstleistungen, den Anteil unserer Lieferanten erhöhen, der eigene wissenschaftlich fundierte Ziele besitzen.
- Reduction - langfristig: Wir reduzieren unsere CO₂-Emissionen in den Scopes 1, 2 und 3 bis Kalenderjahr 2050 um 90 Prozent im Vergleich zum Basisjahr Kalenderjahr 2019 – gemäß den vom PwC-Netzwerk gesetzten SBTs-validierten Klimazielen.
- Compensation: Wir kompensieren unvermeidbare Emissionen aus Scope 1, 2 und 3 (Scope 3 nur Business Travel) zu 100 Prozent – für die verbleibenden Emissionen fördern wir hochwertige Klimaschutzprojekte und werden ab 2030 ausschließlich Projekte zum proaktiven Entfernen von Kohlenstoff aus der Atmosphäre (Carbon Capture and Storage) unterstützen.

- **Climate Agenda:** Wir engagieren uns in der öffentlichen Debatte für einen messbaren Beitrag zur Erreichung der deutschen Klimaziele und wirken an der Gestaltung der globalen Klima- und Politikagenda mit. Dadurch werden wir die Zusammenarbeit mit Unternehmen, politischen Entscheidungsträger:innen und NGOs fortsetzen, um eine Net Zero Wirtschaft für alle zu beschleunigen. Des Weiteren unterstützen wir die Bemühungen des Berufsstands der Wirtschaftsprüfer:innen, einen kohärenten Ansatz für die Festlegung von Standards zu erleichtern, bei dem finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung miteinander verknüpft werden.
- **ESG Connect:** Wir berücksichtigen die Wechselwirkungen von Net Zero mit weiteren ESG-Aspekten. Wir wollen unsere Ressourcennutzung optimieren und verfolgen die Ambition eines weitestgehend papierlosen und plastikfreien Arbeitsalltags. Gleichzeitig setzen wir uns für eine Stärkung der Biosphäre und die Einhaltung der weiteren planetaren Grenzen ein. Um umfassend Klima- und Umweltschutz bei PwC zu betreiben, berücksichtigen wir die Schnittmengen mit den weiteren CS-Ambitionen „Strategic ESG-Governance“, „Transparent Value Chain“ und „Sustainability in our Services“.

Aufbau- und Ablauforganisation

Unser Umweltmanagementsystem (UMS) nach DIN EN ISO 14001:2015, ergänzt durch das im Berichtsjahr eingeführte Energiemanagementsystem (EMS) nach DIN EN ISO 50001:2018, ist das Rückgrat der Umsetzung unserer „Climate Ambition“. Die Verantwortlichkeit für das Thema ist mit unserer CSO direkt in der obersten Geschäftsleitung verankert. Unsere Ambitionen auf dem Weg zu einem emissionsarmen Geschäftsbetrieb wurden in die Zielvereinbarung der Geschäftsführung integriert.

Unsere „Climate Ambition“ wie auch die weiteren CS-Ambitionen werden vom CS-Team organisatorisch gesteuert. Innerhalb des CS-Teams gibt es eine ambitionsverantwortliche Person für diese Ambition (Lead Umwelt). Der Lead Umwelt stellt sicher, dass PwC in puncto Umwelt- und Klimaschutz ambitioniert und umsetzungsstark agiert und informiert in regelmäßigem Austausch die CSO zu den Entwicklungen. Zudem prüft die CSO in den regelmäßig stattfindenden Management Reviews detailliert den Entwicklungsstand unseres Umwelt- und Energiemanagements einschließlich der „Climate Ambition“. Unser Leitbild, unsere Ambitionen sowie die Prinzipien unseres Handelns sind in unserer Umwelt- und Energiepolitik als zentralem Dokument definiert und veröffentlicht. Die im Rahmen des Umwelt- und Energiemanagements entwickelten Richtlinien, Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen unterstützen konkret die Umsetzung unserer „Climate Ambition“, die jeweiligen Unter-Ambitionen sowie die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen.

Das CS-Team arbeitet eng mit den betreffenden Fachbereichen (u.a. Business Travel, Infrastructure sowie Procurement) zusammen, um die Unter-Ambitionen sowie ein Maßnahmenprogramm für die jeweiligen Verantwortungsbereiche auszuarbeiten. Die Umsetzung der Maßnahmen in den jeweiligen

Geschäftsprozessen erfolgt durch die genannten Fachbereiche in Eigenverantwortung. Ein regelmäßiges Monitoring und die Weiterentwicklung von Maßnahmen sowie ein konstanter Austausch mit den jeweiligen Fachbereichen stellen sicher, dass wir stets am Puls der Zeit und des Unternehmens agieren und unsere „Climate Ambition“ erfolgreich umsetzen.

In dem jährlichen internen PwC Compliance-Pflichttraining sind die acht CS-Ambitionen integriert und fester Bestandteil des Lernkatalogs. Dabei liegt der Fokus ebenso auf der Ambition „Climate Ambition“, damit ein Bewusstsein für die Wichtigkeit unserer Ambition zu mehr Umwelt- und Klimaschutz geschaffen wird.

Die Erfassung und Beurteilung von Risiken und Chancen sind wesentlicher Gegenstand des Umwelt- und Energiemanagementsystems. In diesem Zuge bewerten wir 100% unserer Betriebsstandorte hinsichtlich spezifischer Umweltrisiken, um einerseits unsere Auswirkungen zu minimieren und andererseits Auswirkungen des Klimawandels auf unsere Standorte frühzeitig zu erkennen.

Risiken und Chancen aus dem Klimawandel sind auch Gegenstand des Risikomanagements bei PwC. Dem Risk Council, angesiedelt im Bereich Risk & Compliance Management, obliegt die Koordination und Steuerung von Risiken. Das Risikomanagement ist in Abstimmung mit der Geschäftsführung verantwortlich für die Festsetzung von Rahmenbedingungen sowie die Koordination, Steuerung und kontinuierliche Weiterentwicklung des Bereichs Risk & Compliance Management und berichtet regelmäßig und unter Nutzung eines ganzheitlichen Ansatzes der Risikobetrachtung über die aktuelle Risiko- und Compliance-Lage von PwC an die Geschäftsführung. Die Geschäftsführung hat für alle relevanten Unternehmensbereiche Risiko- und Compliance-Verantwortliche benannt, darunter auch für den Bereich CS. Die Risiko- und Compliance-Verantwortlichen berichten dem Risk Council über Risiken, die in ihren Verantwortungsbereichen auftreten. Die Risiko- und Compliance-Verantwortliche für den Bereich CS ist die CSO, die unter anderem klimawandelbezogene Risiken in das Risikomanagement einbringt.

Maßnahmen zur Ambitionserreichung

Um unsere „Climate Ambition“ zu realisieren priorisieren wir unsere Maßnahmen nach unserer „Mitigation Hierarchy“. Den höchsten Stellenwert haben dabei die Vermeidung und Reduktion von CO₂-Emissionen, vor der Kompensation. Dies verdeutlicht unser Ziel, bis 2030 unsere Emissionen aus Scope 1, 2 und 3 (Bereich Business Travel) um 50 Prozent zu verringern - im Vergleich zum GJ 2018/2019.

Im GJ 2024/2025 ergriffen wir folgende Maßnahmen zur Reduktion unserer CO₂-Emissionen sowie zur Verbesserung unserer Umwelt- und Energieleistung:

- Wir haben im GJ 2024/2025 ein EMS nach DIN EN ISO 50001 eingeführt, um unsere Energieeffizienz und –reduktion systematisch zu verbessern. Im kommenden Geschäftsjahr

planen wir das EMS zertifizieren zu lassen – auch um den Anforderungen des Energieeffizienzgesetzes zu genügen. Unsere im Rahmen der EMS-Einführung überarbeitete PwC Umwelt- und Energiepolitik haben wir öffentlich zugänglich im PwC-Internetauftritt eingestellt.

- Wir beziehen an allen Standorten in Deutschland Strom aus erneuerbaren Energien.
- Wir haben eine Initiative für nachhaltige Mobilität ins Leben gerufen - #mindfultravel. Die Initiative zielt unter anderem darauf ab, Transparenz bezüglich Emissionen aus Dienstreisen und Anreize für eine umweltfreundliche Verkehrsmittelwahl zu schaffen. Weitere Maßnahmen im Rahmen unserer #mindfultravel-Initiative waren die Förderung des Deutschlandtickets als Jobticket sowie die Überarbeitung der Reiserichtlinie im Hinblick auf eine umweltschonende Verkehrsmittelwahl.
- Bei der Modernisierung von Standorten und sowie in unserem Bürokonzept „Activity-Based Working“ wird gezielt die Wiederverwendung und das Upcycling gebrauchter Büroeinrichtung berücksichtigt.
- Täglich schalten wir an allen Standorten nachts von 22:00 bis 06:00 Uhr des Folgetages die Beleuchtung im Innenbereich sowie für von PwC regulierbare Außenlogos ab.
- Zur Vermeidung, Reduktion, Wiederverwendung und Entsorgung von Abfällen setzen wir weiterhin auf unser bundesweites Abfallkonzept. Eine Auflistung der anfallenden Abfallfraktionen und -mengen findet sich im Anhang II - Abfallkennzahlen.
- Verbleibende Emissionen aus Scope 1, 2 und 3 (Scope 3 nur Business Travel) gleichen wir jährlich zu 100 Prozent aus, indem wir hochwertige Klimaschutzprojekte zur Emissionsvermeidung oder -bindung fördern. Dabei nutzen wir einen auf Ebene des PwC-Netzwerkes etablierten Prozess.

Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung unserer Ambitionen ist unser Umwelt-Upskilling-Konzept für Mitarbeiter:innen:

- Mit unterschiedlichen Kommunikationsmaßnahmen, wie bspw. dem für alle Mitarbeiter:innen verpflichtenden, jährlichen Compliance-Training, informieren wir unsere Belegschaft und fördern den Austausch zur kontinuierlichen Verbesserung der energiebezogenen Leistung und des operativen Umweltschutzes.
- Im PwC Intranet sind eine Vielzahl von Informationen zum Umwelt- und Energiemanagement bei PwC eingestellt, einschließlich praktischer Hinweise z.B. zur umweltfreundlichen Verkehrsmittelwahl oder zur sparsamen Nutzung von Energie im Büro, beim Kunden und im Homeoffice.
- Die Sustainability Heroes, ein Netzwerk aus ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter:innen, gestalten Nachhaltigkeit und Umweltschutz aktiv mit.

Um diese positiven Entwicklungen zu konsolidieren, werden wir in den kommenden Jahren folgende Maßnahmen umsetzen:

- **Energie:** Um unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen weiter zu reduzieren, werden wir diverse Maßnahmen zur Energieeffizienz prüfen und umsetzen, beispielsweise die Nutzung von erneuerbaren Gas- und Wärmealternativen zur Gebäudebeheizung oder die Optimierung der Flächennutzung in unseren Niederlassungen.
- **Business Travel:** Wir werden im Rahmen der internen Initiative #mindfultravel innovative und nachhaltige Mobilitätsoptionen fördern – sowohl für Geschäftsreisen wie auch für Pendler:innen und für die private Mobilität. Untermauert durch ein flexibles Anreizsystem werden wir damit weiterhin unsere Emissionen aus Dienstreisen reduzieren.
- **E-Mobilität:** Um unsere Emissionen weiter zu verringern, werden wir den bundesweiten Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Mobilität an unseren Standorten fortführen.
- **Ausbau Messtechnik:** Der gezielte Ausbau der Messtechnik in den von uns genutzten Immobilien ist essenziell, um die energiebezogene Leistung systematisch zu erfassen und zu verbessern. Der im Rahmen der EMS-Einführung erstellte Energieplan enthält deshalb entsprechende Maßnahmen für die kommenden Jahre.

Weiterführende Informationen

Bei weiterem Interesse sind unter anderem folgende Informationsangebote und Dokumente mit Bezug zu unserer Ambition „Climate Ambition“ wie auch generell zum Umweltschutz bei PwC Deutschland und im PwC-Netzwerk öffentlich einsehbar:

- [ESRS-Nachhaltigkeitserklärung integriert im Konzerngeschäftsbericht](#)
- Unsere [Umwelt- und Energiepolitik](#)
- Das [Net Zero Commitment](#) des globalen PwC-Netzwerks
- Die Leistungen von PwC zur [Net Zero Transformation](#)
- Die Leistungen von PwC zum [Management von Klimarisiken und -chancen](#)
- Die Leistungen von PwC zur [Implementierung nachhaltiger Lieferketten](#)
- Der [Sustainability Report](#) des PwC Netzwerks

C) Responsible Digital Transformation

„Wir treten öffentlich sowie bei unseren Mandanten für eine menschenzentrierte digitale Transformation ein. Durch unsere Sustainable IT-Initiative optimieren wir IT-Infrastruktur und -Prozesse in unseren Geschäftsprozessen und innerhalb unserer Wertschöpfungskette. Dazu gehört auch die Implementation des von PwC entwickelten Corporate Digital Responsibility (CDR) Best Practice Standard.“

Strategische Einordnung

Keine Erfindung entwickelte sich so unglaublich schnell, so weltweit gleichzeitig und so tiefgreifend für alle wie die Digitalisierung. Technologischer Fortschritt und neue Geschäftsmodelle sind dabei im Fokus von Unternehmen, zu kurz kommt oft die gesellschaftliche Dimension. Digitale Innovation muss aber ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft kontinuierlich beobachten und bewerten – denn Digitalisierung birgt auch das Risiko gesellschaftlicher Destabilisierung. Dass Menschen und Unternehmen ihre Daten vertrauensvoll als „Treibstoff“ bereitstellen, dass Plattformunternehmen und ihre Clickworker:innen rechtssicher und auf Augenhöhe zusammenfinden oder dass der neue, automatisierte „Kollege“ im Guten angenommen wird – die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen hierfür und noch viele andere gesellschaftliche Innovationen müssen Unternehmen aktiv mitgestalten. CS war auch schon bisher als Instrument gedacht, um Gesellschaft und Unternehmen „über den Werkszaun“ hinüber miteinander zu verbinden: Unternehmen wiesen ihren Wertbeitrag nach und erhielten ihre „Licence to Operate“, während die Gesellschaft den Handlungsrahmen definierte und seine Einhaltung überwachte. Jetzt aber muss CS auch bewirken, dass Unternehmen verantwortungsvoll und transparent Einfluss auf die Entwicklung gesellschaftlicher Verhältnisse nehmen, damit Digitalisierung einen Beitrag zur gesellschaftlichen Stabilität leisten kann.

Mit unserer Ambition „Responsible Digital Transformation“ denken wir deshalb Digitalisierung und Nachhaltigkeit zusammen. Durch den verantwortungsvollen Umgang mit neuen Technologien und digitalen Arbeitsweisen übernehmen wir ganzheitlich Verantwortung in ökologischen, ökonomischen und sozialen Belangen für unsere internen und externen Stakeholder. Damit leisten wir einen Beitrag zur Digitalisierung und Entwicklung einer nachhaltigen und tragfähigen Wirtschaft und Gesellschaft und stützen die strategischen Themenfelder „Sustainability“ und „Technology, Data & AI“ bei PwC Deutschland. Genauso stärken wir den globalen PwC Thought Leadership [„Value in Motion“](#) im Wachstumsfeld „Artificial Intelligence (AI)“ - der verantwortungsvollen Nutzung von KI für Innovation und Effizienz.

Eine verantwortungsvolle digitale Transformation ist besonders für folgende unserer Stakeholder relevant:

- **Kunden:** Die zunehmende Digitalisierung von Produkten, Prozessen und Services sowie die kontinuierliche Einführung datengetriebener Anwendungen bringen neue Chancen für Unternehmen.

Unsere Kunden geben uns dabei neue Impulse, wie wir sie mit unseren Lösungen unterstützen können.

- **Mitarbeiter:innen:** Menschenzentrierte Digitalisierung bedeutet, dass wir unsere Mitarbeiter:innen ermutigen und durch ein Mindset des kontinuierlichen Lernens dazu befähigen, digitale Transformation verantwortungsvoll mitzugestalten.
- **Gesellschaft:** Eine breite Akzeptanz neuer Technologien und Geschäftsmodelle in der Gesellschaft und bei Konsumenten kann nur erreicht werden, wenn der digitale Wandel wertorientiert, verantwortungsvoll und ethisch gestaltet wird. Das Schaffen von Transparenz stärkt das gesellschaftliche Vertrauen in den technologischen Fortschritt.

Das Engagement von PwC Deutschland im [KI-Ökosystem](#) ist ganzheitlich ausgerichtet und erstreckt sich von der Entwicklung technischer und organisatorischer Best Practices bis hin zum Umgang mit rechtlichen und ethischen Herausforderungen.

Darüber hinaus hat sich PwC Deutschland gemeinsam mit zahlreichen Industry-Leadern dem [EU AI Pact](#) angeschlossen. Dadurch verpflichtet sich PwC Deutschland zu einer proaktiven sowie frühzeitigen Umsetzung der Anforderungen des EU AI Acts und trägt zum Wissensaustausch mit den Teilnehmenden bei.

Aufbau- und Ablauforganisation

Eine erfolgreiche digitale Transformation muss ganzheitlich gedacht und strategisch gesteuert werden. Bei PwC Deutschland ist sie auf höchster Ebene im Leitungsteam Products & Technology (P&T) verankert. Der P&T-Leiter führt die technologische Entwicklung und berichtet innerhalb des Leitungsteams P&T regelmäßig über interne und externe Entwicklungen.

Unterstützt wird der Leiter P&T durch interne Abteilungen wie Technology Operations, Platforms & Digital Solutions und Technology Risk Management sowie durch operative Geschäftsbereiche. Die Nutzung von KI ist zentraler Bestandteil der Transformation. Darüber hinaus tauschen wir uns innerhalb des PwC-Netzwerks als „Community of Solvers“ über Best Practice-Beispiele einer verantwortungsvollen digitalen Transformation aus. Dieser Ansatz maximiert Synergien zwischen lokalen, regionalen und globalen Technologiefunktionen innerhalb des PwC-Netzwerks.

Wichtiger Baustein einer verantwortungsvollen Unternehmensführung bei PwC sind die nach internationalen Normen ausgerichteten, extern überwachten Managementsysteme. Beim sicheren Umgang mit den Unternehmensdaten unserer Mandanten und auch unseren eigenen Daten spielt unser Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) eine entscheidende Rolle, welches wir anhand der ISO 27001 Informationsmanagement regelmäßig zertifizieren lassen. ISMS steht für einen ganzheitlichen Ansatz, der sich nicht auf IT-Prozesse beschränkt, sondern auch Aspekte wie Organisation, Personal und Gebäude einbezieht.

Neben formalen aufbau- und ablauforganisatorischen Maßnahmen sind alle Mitarbeiter:innen unternehmensweit eingeladen, die verantwortungsvolle digitale Transformation in ihrem Betriebsalltag und in ihren Mandantenbeziehungen zu leben.

Maßnahmen zur Ambitionserreichung

Zu den getroffenen Maßnahmen zur Umsetzung unserer CS Ambition „Responsible Digital Transformation“ zählen u.a.:

- **Energie-Effizienz-Maßnahmen:** Durch die schrittweise Verlagerung von IT-Lösungen in die Cloud können wir die CO₂-Emissionen, die durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien entstehen, verringern. Dies erreichen wir zum einen durch die Reduzierung der Hardware und des damit verbundenen Energiebedarfs in der Lieferkette und bei uns selbst. Zum anderen verringert die effizientere Nutzung der verbleibenden Systeme, insbesondere die Virtualisierung von Maschinen, den Energiebedarf. Um die CO₂-Emissionen unserer Cloud-Dienste systematisch messen und verbessern zu können, arbeiten wir innerhalb des PwC Netzwerks an innovativen, KI-unterstützten Lösungen.
- **Nutzung externer Rechenzentren:** PwC betreibt keine eigenen Rechenzentren, sondern hat in Rechenzentren Co-Locations angemietet. Alle von uns genutzten Rechenzentren verfügen über ein gemäß ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem, womit dort ein systematischer Ansatz für einen optimierten Energieeinsatz gegeben ist. Außerdem setzen die Rechenzentrumsbetreiber jeweils ausschließlich Energie aus erneuerbaren Quellen ein. Für einen nachhaltigen Betrieb unserer Co-Locations in externen Rechenzentren arbeiten wir zudem eng mit den zuständigen Betreibern zusammen – diese führt unter anderem zu:
 - Kontinuierliche Investitionen in die Modernisierung von Hardware,
 - Effizienzsteigerung im Betrieb wie technische Maßnahmen zur Reduzierung des Kühlbedarfs,
 - einem umfassenden Energiemonitoring sowie
 - zur Virtualisierung von Maschinen.

Beeindruckendes Ergebnis dieser Maßnahmen ist die Reduzierung des Energieverbrauchs im GJ 2024/2025 gegenüber dem GJ 2023/2024 um 24%.

- **Energieoptimierung Cloud-Dienste:** Im Berichtsjahr haben wir die CO₂-Effizienz unserer Cloud-Dienste um 36% verbessert. Das bedeutet, dass wir für die gleiche Menge an genutztem Cloud-Service weniger Treibhausgase ausgestoßen haben. Dadurch konnten wir unsere gesamten Emissionen aus dem Cloud-Hosting um 9,6% verringern.
- **Green by Design - energieeffiziente Software:** Um eigenentwickelte Software ressourcenschonend und energieeffizient zu gestalten, bündeln wir unser Wissen und teilen innovative Ansätze innerhalb des PwC-Netzwerks. Mit dem Konzept des „Green Coding“ haben wir beispielsweise einen Standardprozess zur Anwendung nachhaltiger Programmiermethoden etabliert. Innerhalb unserer Entwicklerteams betonen wir Best Practices für Green Coding und überprüfen regelmäßig bestehenden Systeme, um Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren. Auf durchgeführte Verbesserungen erfolgen jeweils Post-Analysen, um die tatsächlichen CO₂-Einsparungen zu ermitteln. Im Folgenden sind beispielhaft Maßnahmen aufgeführt, die wir bereits umgesetzt haben:
 - **Automatische Anpassung der Rechenleistung:** Durch die Nutzung moderner Software-Technologien können wir die Rechenressourcen unserer IT-Infrastruktur automatisch und ereignisbasiert erhöhen oder senken (Horizontal Autoscaling). Wenn viele Aufgaben gleichzeitig erledigt werden müssen und eine hohe Rechenleistung erforderlich ist, stellen wir somit sicher, dass diese stets zur Verfügung steht. Gleichzeitig ermöglicht diese Technik Einsparungen zwischen 25% und 40% an Rechenressourcen, was Kosten und CO₂-Emissionen reduziert.
 - **Reduzierung der Betriebskosten außerhalb der Geschäftszeiten (Scale-Down):** Durch das Horizontal Autoscaling können wir nachts und am Wochenende die genutzte Infrastruktur auf ein Minimum herunterfahren - so sparen wir Ressourcen und Kosten.
 - **Automatisches Abschalten von Testumgebungen (Scale to Zero):** Wir nutzen spezielle Software-Technologien, die es uns ermöglichen, Umgebungen nur dann laufen zu lassen, wenn sie tatsächlich genutzt werden, d.h. wenn aktiv ein Release getestet wird. Arbeitet zu einem Zeitpunkt niemand in der Testumgebung, schalten diese automatisch ab, um Ressourcen zu sparen.
- **Reduzierung unnötiger Datenmengen:** PwC ist durch verschiedene regulatorische Vorgaben dazu verpflichtet, Daten für einen vorgegebenen Zeitraum aufzubewahren. Daten bewahren wir im Rechenzentrum oder in der Cloud für verschiedenste Anwendungszwecke sicher auf. Dies verursacht jedoch auch CO₂-Emissionen. Deshalb sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter:innen bereits über bestehende verpflichtende Trainings für einen optimierten Datenschutz. Weiterhin stellen wir

Transparenz her über die Art und Weise wo, wie, wann, wofür wir Daten in unseren Prozessen erheben und weiterverarbeiten. Durch die regelmäßige und proaktive Bereinigung von Stamm- und Transaktionsdaten reduzierten wir somit CO₂-Emissionen im Rahmen der Datenspeicherung.

- **Green Sourcing & Electronic Waste:** Jährlich werden zahlreiche neue Mitarbeiter:innen mit Notebooks ausgestattet, die aus unserem Bestand stammen und repariert und aufgearbeitet wurden. Dadurch können wir die Lebensdauer der Geräte deutlich verlängern. Im Berichtsjahr konnten wir die durchschnittliche Nutzungsdauer der Notebooks um ein weiteres Jahr erhöhen, was den CO₂-Fußabdruck pro Nutzungsjahr spürbar senkt. Bei der Beschaffung neuer Geräte achten wir auf den Product Carbon Footprint und priorisieren Notebook-Generationen mit geringem CO₂-Fußabdruck. Ältere Geräte, die ihre Nutzungsdauer erreicht haben, werden sukzessive ausgelistet und der Wiederverwertung zugeführt. Auch Ausrüstungen wie Monitore, Headsets und andere Peripheriegeräte werden aufgearbeitet und wiederverwendet.

Unser Hauptanbieter für Elektrogeräte nimmt am CDP-Rating teil und hat SBTi (Science Based Targets initiative)-zertifizierte near-term, long-term und Net Zero Ziele. Im Berichtsjahr wurde zudem ein Dienstleisterwechsel im IT-Equipment-Lifecycle vollzogen; der neue Anbieter verfügt ebenfalls über SBTi-validierte Ziele. Neue und bestehende Anbieter werden jährlich anhand eines ESG-Nachhaltigkeitsfragebogens für Lieferanten und Auftragnehmer im Rahmen des gesamten IT-Beschaffungsprozesses überprüft.

Die Reduzierung von Elektroschrott erfolgt durch die Nutzung von Dienstleistungen für die Wiedervermarktung und professionelles Recycling von Hardware. In diesem Jahr wurde der Großteil der ausgemusterten Geräte erfolgreich in Wiedervermarktungsinitiativen umgeleitet, während nur ein kleiner Prozentsatz entsorgt wurde. So konnten wir beispielsweise in Zusammenarbeit mit der AfB gemeinnützige GmbH – social & green IT, einem anerkannten Inklusionsunternehmen, im GJ 2024/2025 100% unserer bereitgestellten Monitore und mehr als 90% unserer bereitgestellten Laptops zur Weiterverwendung aufbereiten lassen. Über unseren Dienstleister greifen wir je nach Bedarf auf verschiedene zertifizierte Verwerter zurück – neben AfB auch weitere Partner, die vergleichbare Nachweise und Zertifikate zur Datenlöschung, Wiederaufbereitung und Wiedervermarktung bereitstellen. Auch unsere Co-Locations sind Teil der Wiederverwertung von alter Hardware. In den vergangenen Berichtsjahren haben wir viele ausgemusterte Server, Backup-, Speicher- und Netzwerkgeräte an Käufer sowie Wiederverwerter verkauft und somit die Lebensdauer der Geräte deutlich erhöht.

- **Nachhaltigkeits- und IT-Berichterstattung:** Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unseres ESG-Reportings im Bereich P&T. Nur eine detaillierte und umfassende Berichterstattung ermöglicht es unseren IT-Verantwortlichen, die Nachhaltigkeit in den Services und Produkten stetig zu verbessern. Die Implementierung eines „Carbon Cockpits“ ermöglicht es uns, CO₂-Emissionen für verschiedene Geräte-Klassen (Server, Laptops, Mobiltelefone, etc.) zu erfassen und ein aktives

Lifecycle Management zu betreiben. In der nächsten Berichtsperiode werden neue Tool-Funktionalitäten eingeführt, die zusätzliche Erkenntnisse liefern werden. KI-befähigte Lösungen sollen uns zudem dabei unterstützen, auch unstrukturierte Daten im Kontext von ESG zu bewerten und Handlungsempfehlungen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen abzuleiten.

- **Technology Risk Management:** Unsere KI-Governance stellt sicher, dass wir KI verantwortungsvoll und sicher einsetzen. Für die Einführung von KI existieren klare Rollen, Verantwortlichkeiten und Vorgaben zur Einbindung relevanter Stakeholder wie den Betriebsrat. Wir berücksichtigen soziale und ethischen Anforderungen des EU AI Act und prüfen sowie überwachen KI-Systeme hinsichtlich Diskriminierung, Bias, Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und/oder Transparenz. Die Nutzung von KI wird über Business Rules gesteuert, um über Maßnahmen wie menschliche Kontrollen oder ein Vier-Augen-Prinzip „richtige“ Ergebnisse sicherzustellen.
- **Upskilling:** Um unsere Mitarbeiter:innen für die Chancen und Risiken der Digitalisierung zu sensibilisieren und dazu zu befähigen, mit ihnen umzugehen, haben wir in unserem Digital Upskilling Hub diverse Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt. Unsere Ambition ist es, dass bis zum Ende des kommenden Geschäftsjahres mindestens 75% unserer Mitarbeiter:innen an mindestens einem Basistraining zu den Grundlagen von KI teilgenommen haben.
- **Vertrauen in die digitale Transformation schaffen:** Schon seit mehreren Jahren fördern wir auch eine verantwortungsvolle digitale Transformation in der Gesellschaft. Dies tun wir beispielsweise durch eigenes gesellschaftliches Engagement im Rahmen der Ambition „Social Responsibility“ sowie durch die finanzielle Unterstützung der PwC-Stiftung. Damit leisten wir einen wesentlichen indirekten Beitrag zur kulturellen und ökonomischen Bildung von Kindern und Jugendlichen. Mit Eigenprogrammen und Förderprojekten sollen Kompetenzen vermittelt werden, die zur Entfaltung persönlicher Fähigkeiten und Talente beitragen – dabei steht auch die Förderung der Digitalkompetenz im Fokus.
- **Digitale Transformation unserer Kunden:** Von zentraler Bedeutung ist für uns auch, unsere Kunden und Mandanten auf dem Weg zu verantwortungsvoll gestalteten digitalen, KI-gestützten und datengetriebenen Geschäftsmodellen zu begleiten:
 - Projektbeispiel effiziente, automatisierte KI- und Data-Governance im globalen Chemiekonzern: Für einen großen Chemiekonzern hat PwC eine globale Governance für KI und Daten entwickelt, die speziell auf die heterogene Organisationsstruktur zugeschnitten und somit in der gesamten Organisation nutzbar ist. Im Fokus stand die stark standardisierte, tool-basierte und automatisierte Umsetzung der Governance-Prozesse. Darüber hinaus wurde ein Operating Model für das Data & AI Office entwickelt, sodass dieses als Bindeglied zwischen den Einheiten fungieren kann und eine konsistente Umsetzung der Governance sicherstellt. So erhält der Konzern einen klaren, praxisorientierten Leitfaden, der weltweit

flexibel angewendet werden kann, ohne die Innovationsgeschwindigkeit zu beeinträchtigen, und eine verantwortungsvolle Nutzung von KI und Daten gewährleistet.

- Projektbeispiel globale KI-Governance im Pharmakonzern: PwC begleitete einen Pharmakonzern bei der Konzeptionierung und Umsetzung einer globalen Governance für KI. Im Fokus standen dabei insbesondere Compliance sowie die Mitigierung von KI-Risiken im Unternehmen. Unsere Lösung wurde bewusst schlank gestaltet und nahtlos in bestehende Strukturen eingebettet, um die Time-to-market von KI-Anwendungsfällen nicht zu verzögern. Dadurch konnten wir eine klare Handlungsanleitung schaffen, die ethische und regulatorische Anforderungen sicher abdeckt und dem Unternehmen nachhaltige Handlungssicherheit im Umgang mit KI bietet.
- PwC hat im Jahr 2025 mit „Assurance AI“ ein innovatives Prüfangebot etabliert, das Unternehmen dabei unterstützt, KI transparent, verantwortungsvoll und sicher zu nutzen. Das modulare Serviceportfolio verknüpft regulatorische Anforderungen mit technologischen und governancebezogenen Aspekten und gewährleistet eine umfassende Prüf- und Nachvollziehbarkeit von KI-Systemen.
- PwC hat mit dem CDR Best Practice Standard und mit dem Ansatz „From Strategy to Execution“ ein modulares Rahmenwerk entwickelt, das es unseren Kunden ermöglicht, zielgerichtet und effizient einzelne Komponenten zu adaptieren und in ihren Geschäftsmodellen zu implementieren. Unser CDR-Framework korrespondiert mit dem Modell der CDR Building Bloxx des Bundesverbandes Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V. Um der hohen Dynamik der digitalen Transformation gerecht zu werden, wurden die CDR Building Bloxx als modulare Elemente konzipiert, die ein ebenso flexibles wie skalierbares Framework ermöglichen. Aufgrund ihrer modularen Struktur verbinden die CDR Building Bloxx das Ziel der übergreifenden Standardisierung mit der Notwendigkeit individueller, unternehmensspezifischer Umsetzbarkeit. Mit den unterschiedlichen Bausteinen können Unternehmen ihr eigenes CDR-Modell praxisgerecht und unternehmensspezifisch realisieren. In die Struktur eingeflossen sind zudem etablierte Nachhaltigkeitsrahmensetzungen wie die SDGs und das GRI-Framework sowie gängige (ISO-) Normen
- PwC hat eine IT ESG Capability Map entwickelt, die eine strukturierte Übersicht der 30 wichtigsten Fähigkeiten bietet, die nötig sind, um das Thema Nachhaltigkeit ganzheitlich in die Entwicklung der IT zu integrieren. Der Abgleich mit diesen 30 Fähigkeiten bildet die Grundlage, um den aktuellen Reifegrad einer nachhaltigen IT zu erfassen und Anknüpfungspunkte zur Integration von ESG in bestehende oder geplante Aktivitäten der IT-Organisation zu erkennen.

- Mit der Zusammenarbeit von PwC, LeanIX und Viega haben wir den Ausgangspunkt für eine „Sustainable-Enterprise-Architecture“-Initiative geschaffen. Ziel war die nachhaltige IT-Transformation von Viega mit LeanIX als zentraler Plattform für die Orchestrierung mit Integration der ESG Capability Map for IT zu unterstützen. Dieses Konzept wollen wir im kommenden Jahr intern bei PwC verproben, um auch in künftigen Projekten unsere Kunden bei einer effektiven und nachhaltigen IT-Transformation zu begleiten.
- Im Jahr 2025 hat PwC mit dem „CSRD.AI Manager“ den SAP Innovation Award 2025 zum dritten Mal in Folge gewonnen. Dank modernster SAP-Technologie und KI unterstützt die „CSRD.AI“ Kunden dabei, die Anforderungen der CSRD und ESRS effizient, prüfsicher und mit voller Transparenz zu erfüllen und ihre Nachhaltigkeitsleistung ganzheitlich zu steuern.
- PwC hat in diesem Berichtsjahr zwei Whitepaper zur verantwortungsvollen Nutzung von KI veröffentlicht:
 - Das Whitepaper „AI Governance“ zeigt, wie Unternehmen die regulatorischen Anforderungen des EU AI Acts gesetzeskonform umsetzen und gleichzeitig Innovation entlang des gesamten KI-Lebenszyklus vorantreiben können.
 - Das Partnerpapier „Agentic AI“ analysiert die Chancen und Risiken autonom agierender KI-Systeme und gibt klare Empfehlungen für die Erweiterung von Governance- und Risikomanagementprozessen.

Neben der Erweiterung unserer Angebote zur digitalen Transformation nach dem CDR Best Practice Standard werden wir auch unser Angebot im Bereich der KI kontinuierlich erweitern, um unsere Kunden dabei zu unterstützen, ihr Geschäft mithilfe generativer KI neu zu gestalten. Für die Jahre 2024, 2025 und 2026 plant PwC Deutschland Investitionen von insgesamt 150 Millionen Euro in KI.

Weiterführende Informationen und Publikationen

- Pressemitteilung Thought Leadership „Value in Motion“, PwC, 2025, *Chancen, Risiken und Wechselwirkungen von KI und Klimawandel – auch für Deutschland*
- Pressemitteilung „PwC Deutschland führt neues Angebot „Assurance for AI“ für vertrauenswürdige Künstliche Intelligenz ein“, PwC, 2025
- Whitepaper „AI Governance“, PwC, 2025, *Verbindung von regulatorischer Compliance und strategischer AI-Innovation entlang des AI-Lebenszyklus*
- Whitepaper „Agentic AI“, PwC, 2025, *Chancen und Risiken autonom handelnder KI-Systeme*

- „28. Global CEO Survey“, PwC, 2025, *aktuelle Nutzung, Herausforderungen und Zukunftserwartungen von KI in Unternehmen*
- Whitepaper „Digitale Ethik und Verantwortung“ , PwC, 2023
- Studie „Upskilling for shared prosperity“, World Economic Forum, PwC, 2021
- ESG Capability Map, PwC, 2022
- Positionspapier „Wie sich Digitale Ethik & Verantwortung langfristig wirkungsvoll in Unternehmen verankern lassen“, PwC, 2020
- PwC-Website Cloud & Digital: Ganzheitliche Technologieberatung, Künstliche Intelligenz (AI) PwC, 2025

D) Transparent Value Chain

„Wir setzen ESG-Kriterien entlang unserer Liefer- und Wertschöpfungskette um. Bis Ende des GJ 2024/2025 haben 100% unserer Key Suppliers eine jährliche ESG-Bewertung. Die Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie möglicher folgender Regulierungen als auch die entsprechende Auskunftsfähigkeit gegenüber Kunden und Ratings sind für uns maßgeblich.“

Strategische Einordnung

Als verantwortlich handelndes Unternehmen sind wir uns der Bedeutung von Menschenrechten als auch von Umweltbelangen 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 zu unseren Mitarbeiter:innen, Kunden und Lieferanten.

Wir verpflichten uns, Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten sowie den von potenziellen Menschenrechtsverstößen Betroffenen Zugang zu Abhilfe zu ermöglichen. Dabei richten wir unser unternehmerisches Handeln an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der UN aus.

Zudem berücksichtigt PwC als Unterzeichner des UNGC bei der Beschaffung von Gütern und Leistungen die zehn Prinzipien des UNGC, welche wirtschaftliche, soziale, ethische und ökologische Aspekte umfassen.

PwC erwartet von seinen Auftragnehmern, dass sie sich der Ambition, sozialen, ethischen und ökologischen Ansprüchen der Gesellschaft zu genügen, ebenso verpflichtet fühlen und bei der Herstellung und Fertigung ihrer Produkte sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen diesen Ambitionen Rechnung tragen und diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Lieferanten weitergeben.

Die konkreten Anforderungen an Integrität und Geschäftsgebaren sind im Third Party Code of Conduct (TPCoC) des PwC-Netzwerks verbindlich festgelegt. Der TPCoC formuliert und definiert die Anforderungen, die PwC an die Umsetzung von Nachhaltigkeits-Ambitionen durch seine Auftragnehmer hat. Dies sind unter anderem die Einhaltung international anerkannter Menschen- und Arbeitnehmer:innenrechte, die Ächtung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, die Zahlung fairer Löhne, eine sichere Arbeitsumgebungen, die Einhaltung gesetzlicher Normen und Umweltrichtlinien, Korruptionsprävention, die Gewährleistung fairer Geschäftspraktiken sowie die Einhaltung und Förderung von ethischem Verhalten.

PwC Deutschland bekennt sich außerdem zu den UN SDGs und hat fünf der SDGs als besonders wesentlich identifiziert. Alle von uns priorisierten SDGs haben einen Bezug zu menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Themen.

Die Ambition „Transparent Value Chain“ unterstützt im Rahmen der PwC-Strategie „The New Equation“ die Säule „Transformation braucht Vertrauen“. Wie unsere Kunden müssen auch wir unsere Haltung, unsere Werte und Kultur, unser Wissen und die Strukturen und Prozesse transformieren, um den notwendigen gesellschaftlichen Wandel zu einer nachhaltigen Zukunft zu gestalten. Ein wesentliches Thema sind dabei transparente und nachhaltige Lieferketten, die nicht nur aktuellen und zukünftigen Regulierungen gerecht werden, sondern einen Beitrag zu einer lebenswerten Welt leisten.

Unsere Kunden erwarten, dass wir die Herausforderungen, denen sie selbst gegenüberstehen, auch intern bei PwC Deutschland bewältigen. Die rasche und umfassende Übernahme neuester ESG-Anforderungen in unser Geschäftsmodell und in unsere Beschaffungsprozesse fördert einerseits das Vertrauen in PwC und zeigt andererseits die ESG-Transformationskompetenz bei unseren Produkten und Dienstleistungen:

- Unsere Kunden haben eine klare Erwartungshaltung, wie wir uns im Hinblick auf Menschenrechte, Umweltbelange und Lieferketten aufzustellen haben. Denn wir sind Lieferanten für unsere Kunden und müssen somit gesetzliche Anforderungen ebenso erfüllen wie sie. Aus diesem Grund müssen wir in Ausschreibungen oder in Befragungen bei der Einstufung als bevorzugter Lieferant auch zu menschenrechtlichen und weiteren ESG-Sachverhalten Auskunft geben.
- Unsere Mitarbeiter:innen, aber auch Bewerber:innen haben hohe Erwartungen an unser Engagement rund um ESG-Themen.
- Auch Gremien wie die BR der Standorte, der Gesamtbetriebsrat (GBR) oder der Aufsichtsrat erwarten von uns detaillierte und verlässliche Informationen über Lieferketten und Menschenrechte.

Aufbau- und Ablauforganisation

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten haben wir klare Verantwortlichkeiten definiert.

- Die Menschenrechtsbeauftragte (MRB) wird von der Geschäftsführung bestimmt und bestätigt. Ihre Rechte, Pflichten und Aufgaben sind in der Tätigkeitsbeschreibung dokumentiert. Die MRB ist in ihrer Rolle weisungsunabhängig.
- Im LkSG werden neben der Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit auch Themen wie Arbeitsschutz und -sicherheit, Koalitions- und Versammlungsfreiheit, Umsetzung und Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette sowie das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

adressiert. Deshalb sind interne Abteilungen wie People, Office of General Counsel (OGC)/Risk Management und Procurement sowie gegebenenfalls der BR einzubeziehen. Diese sind für die Umsetzung der jeweils notwendigen Schritte in ihrem Verantwortungsbereich zuständig.

- Die MRB berichtet zumindest einmal jährlich (oder anlassbezogen) der Geschäftsführung über die Ergebnisse der Risikoanalyse als auch – wenn gegeben – zu menschenrechtlichen Zielkonflikten im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit. Die Geschäftsleitung veranlasst auf dieser Basis – wenn erforderlich – weitere Maßnahmen.
- Zudem ist die MRB über den Umsetzungsstand, notwendige Anpassungen sowie mögliche Schwachstellen und Herausforderungen in den jeweiligen Bereichen turnusmäßig zu informieren. Hierzu sind entsprechende Regeltermine mit den Verantwortlichen in den Bereichen eingestellt.

Durch das CS-Team und die MRB wird in Zusammenarbeit mit den CS-relevanten Fachabteilungen die Sicherstellung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten als auch Umweltbelangen sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch in unseren Lieferketten gewährleistet und weiterentwickelt.

Daneben ist ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgaltsprozesse. Wir haben deshalb ein Beschwerdemanagementsystem eingerichtet, das innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens zugänglich ist.

Mit den PwC-Ethikgrundsätzen verpflichten wir uns zu ethisch korrektem Verhalten gegenüber (potenziellen) Geschäftspartnern und Mitarbeiter:innen. Die Ethikgrundsätze fassen unsere gemeinsamen Werte zusammen und sind Basis unserer täglichen Arbeit. In jedem PwC-Territory ist auf oberster Hierarchieebene ein Ethik-Officer benannt, der für die Umsetzung der Ethikgrundsätze verantwortlich ist.

Innerhalb von PwC Deutschland ist die interne unabhängige Stabsstelle Ethik-Office verantwortlich für das Beschwerdeverfahren. Das Ethik-Office ist für die Bearbeitung von Beschwerden zuständig und untersucht gemeldete Risiken und Verstöße. Außerdem gehören zu dem Beschwerdeverfahren die Überwachung, Steuerung und Berichterstattung der eingegangenen Hinweise.

Mögliche Verstöße im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes und des LkSG können

- über die Ethik-Helpline, auch anonym, online und telefonisch sowie
- im persönlichen Kontakt bei den Mitarbeiter:innen des Ethik-Office gemeldet werden.

Zugang zum Verfahren haben die eigenen Mitarbeiter:innen, Arbeitnehmer:innen bei Lieferanten, externe Stakeholder wie NGOs oder Gewerkschaften sowie Anlieger:innen in der Nähe unserer Standorte. Weitere Informationen sind unserer Verfahrensordnung zu entnehmen. In der

Verfahrensordnung wird ausführlich beschrieben, wie Hinweise gemeldet werden können und der Ablauf eines Beschwerdeprozesses erläutert.

Maßnahmen zur Ambitionserreichung

Für uns ist die Achtung von Menschenrechten und Umweltbelangen ein kontinuierlicher Prozess, welcher einer stetigen Überprüfung sowie der fortwährenden Weiterentwicklung, in Abhängigkeit von sich ändernden Kontextbedingungen sowie unserer Geschäftsaktivität, unterliegt.

Für die Achtung von Menschenrechten und Umweltbelangen haben wir entsprechende Sorgfaltsprozesse als Bestandteil in unserer Organisation und in den Beziehungen zu unseren direkten Lieferanten verankert.

- Wir ermitteln und bewerten die für unsere Geschäftstätigkeit und direkte Geschäftsbeziehungen relevanten Menschenrechtsthemen und die von unserer Geschäftstätigkeit sowie von direkten Geschäftsbeziehungen potenziell Betroffenen.
- Die Analyse menschenrechtlicher Risiken wird jährlich sowie anlassbezogen - bei wesentlichen Änderungen des Unternehmensprofils oder der Geschäftsaktivitäten - aktualisiert.
- Die Ergebnisse der Analyse fließen in unsere unternehmerischen Entscheidungsprozesse in Bezug auf die Lieferantenauswahl ein. Die Risikoanalyse bildet dabei die Grundlage für die Identifikation angemessener Präventions- und Abhilfemaßnahmen.
- Darüber hinaus nutzen wir die Ergebnisse als Grundlage für die Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse und -pflichten Rechnung zu tragen.

Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, setzen wir auf das Zusammenspiel unterschiedlicher Maßnahmen, die darauf abzielen, die Situation (potenziell) betroffener Personen zu verbessern. Dabei beziehen wir aktiv unsere Mitarbeiter:innen ein – zum Beispiel durch unsere jährliche Mitarbeiter:innenbefragung „Global People Survey (GPS)“. Zudem besteht für alle mitbestimmten Mitarbeiter:innen eine Interessenvertretung nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Form eines GBR sowie lokaler BR an den Standorten. Der Abdeckungsgrad der mitbestimmten Mitarbeitenden durch GBR/BR betrug im GJ 2024/2025 96%.

Wir verpflichten alle unsere Lieferanten vertraglich, international und national geltende Gesetze mit menschenrechtlichem Bezug sowie die Kernarbeitsnormen der ILO einzuhalten, die Menschenrechte zu achten und gegenüber ihren eigenen Geschäftspartnern menschenrechtsbezogene Risiken angemessen zu adressieren.

Mit unseren Lieferanten stehen wir darüber hinaus in einem regelmäßigen Austausch - nicht nur zu Fragen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, sondern auch über Themen der Nachhaltigkeit durch verschiedene Formate (z.B. Jahresgespräche, Betreuung durch die fachlich Verantwortlichen im Einkauf). Zudem tauschen wir uns regelmäßig sowohl mit anderen Unternehmen, zum Beispiel im Rahmen der econsense-Projektgruppen „Wirtschaft und Menschenrechte“ sowie „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“, als auch in unserem Netzwerk der MRB aus.

Durch Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten bzw. zur Berichterstattung über die Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten leistet PwC über das oben Gesagte hinaus einen Beitrag zur Durchsetzung der Menschenrechte in Wirtschaft und Gesellschaft.

Neben den menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ist auch die Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten ein wesentlicher Punkt im Rahmen unserer Beschaffung.

Wesentliche Ergebnisse und Maßnahmen im Hinblick auf das Thema „Nachhaltigkeit im Einkauf“ werden im Folgenden vorgestellt.

- Die konkreten Anforderungen an Integrität und Geschäftsgebaren sind im TPCoC des PwC-Netzwerks verbindlich festgelegt. Alle Lieferanten werden mit der Bestellung (als Teil jeder Bestellung) bzw. bei Abschluss eines Neuvertrags auf den TPCoC verpflichtet.
 - Da PwC Deutschland als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen insbesondere Dienstleistungen von Freelancer:innen („Ein-Personen-Unternehmen“) einkauft, ist eine Definition von Key Suppliers notwendig. Als Key Suppliers gelten:
 - alle Bieter bei Ausschreibungen über mehr als 100.000 Euro
 - alle Auftragnehmer mit gültigem Rahmenvertrag und einem jährlichen Ausgabevolumen von mehr als 250.000 Euro
 - Auftragnehmer, deren Produkte oder Dienstleistungen unabhängig vom Vergabevolumen besonderen Nachhaltigkeitsaspekten unterliegen. Hierzu zählen beispielsweise IT-Ausstattung oder Büromöbel/Holzprodukte.
 - Unser Nachhaltigkeitsfragebogen ist von allen Lieferanten, die als Key Suppliers eingestuft sind, zu beantworten. Die von den Lieferanten bearbeiteten Fragebögen werden mittels einer Scoring-Matrix von der jeweiligen Einkaufsgruppe bewertet. Am Ende der Bewertung erhält der entsprechende Lieferant einen PwC-internen Sustainability Score, der die Nachhaltigkeitsausrichtung des jeweiligen Auftragnehmers abbildet.

- Des Weiteren haben wir ein Audit-Programm für Vor-Ort-Audits bei unseren Lieferanten im Hinblick auf das LkSG als auch auf ESG- Aspekte entwickelt. Hierbei wurden auch die Erfahrungen unserer Kolleg:innen aus dem Bereich Internal Audit berücksichtigt.
- Eine weitere wesentliche Maßnahme ist die Durchführung von Schulungen. Aus diesem Grund sind menschenrechtliche Sorgfaltspflichten ein Bestandteil unseres jährlichen Compliance-Trainings, das für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend ist. Zudem führen wir spezifische Schulungen für unsere Kolleg:innen in den internen Einheiten durch, die in die Umsetzung des LkSG eingebunden sind.
- Wir haben uns aktiv an der Erstellung der Globalen Human Rights Policy des PwC-Netzwerks beteiligt und diese bei uns integriert (u.a. im Rahmen unseres jährlichen Compliance Trainings).
- Wir haben den Prozess der Wirksamkeitskontrolle im Einkauf geprüft. Ein Bericht über die Wirksamkeitsprüfung im Einkauf wurde erstellt inklusive der Darstellung von ergriffenen Maßnahmen.
- Eine weitere Maßnahme, die ergriffen wurde, war die Schulung und Sensibilisierung der Einkäufer:innen von PwC zum Thema LkSG. Hierzu fand u.a. im Mai 2025 ein Training hinsichtlich der Rechtspositionen und Sorgfaltspflichten aus dem LkSG und der Entwicklungen in der EU zu Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) statt.
- Auch unsere Zulieferer wurden durch den Einkauf entsprechend geschult, indem Schulungsmaterial in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung gestellt wurde. Mittels der LkSG Compliance-Anlage wurden die Lieferanten vertraglich dazu verpflichtet, die Vorgaben aus diesen Materialien zu berücksichtigen und sicherzustellen, dass die jeweiligen Vorgaben von ihren Mitarbeitenden beachtet werden.
- Unsere MRB nimmt aktiv am PwC-Netzwerk für Menschenrechtsbeauftragte & Allies teil. In diesem Forum teilen wir Good Practices und diskutieren die Erfahrungen unterschiedlicher Branchen zu den gesetzlichen Anforderungen.

Da sich die Anforderungen im Hinblick auf transparente Liefer- und Wertschöpfungsketten stetig weiterentwickeln, werden wir unsere Aktivitäten in den kommenden Jahren auf folgende Punkte ausrichten:

- Aufgrund der sich ändernden, jedoch noch nicht in nationales Recht umgesetzten, Anforderungen der CSDDD führen wir regelmäßige Analysen durch, die sowohl mögliche regulatorische Änderungen als auch Änderungen im Hinblick auf Kundenanforderungen und Ratings berücksichtigen – mit dem Ziel, diese frühzeitig in unsere bestehenden Maßnahmen und Prozessen zu integrieren. So können wir uns frühzeitig auf zukünftige Regulierungen vorbereiten und die interne Umsetzung beginnen.

- Wir werden unseren engen Austausch mit den Kolleg:innen in den involvierten Fachbereichen fortsetzen und unsere bestehenden Prozesse gemeinsam verbessern.
- Wir werden unsere Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten stärken, zum Beispiel durch die Überarbeitung unserer Informationen für Lieferanten zum LkSG.
- Wir erarbeiten auf globaler Ebene ein Training zur Vermittlung der Inhalte unserer Globalen Human Rights Policy. Es wird ein kurzes Training geben, welches in die jährliche Ethik- und Compliance-Schulung für das GJ 2025/2026 integriert wird. Zusätzlich wird es eine Langfassung geben, welche verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen sein wird und in das existierende Training „Doing the right thing at PwC“ integriert wird.

Weiterführende Informationen

Bei weiterem Interesse sind unter anderem folgende Informationsangebote und Dokumente mit Bezug zu dieser Ambition öffentlich einsehbar:

- Die PwC-Unternehmensstrategie „The New Equation“
- Unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und Revised Human Rights Statement
- Unser Bericht zum LkSG an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)
- Unsere Ethikgrundsätze
- Informationen für unsere Lieferanten zum LkSG. Die englische Fassung ist hier aufrufbar
- Unsere Verfahrensordnung zum Beschwerdemechanismus nach LkSG
- Unser globaler Third-Party Code of Conduct
- Global Human Rights Policy

E) Sustainability in our Services

„Wir integrieren ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) in unsere Produkte und Dienstleistungen, um so einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Wir setzen uns das Ziel, diesen Beitrag strukturiert zu erfassen, zu bewerten und den gesellschaftlichen Nutzen kontinuierlich zu steigern. Dazu treten wir auch in einen zielgerichteten Austausch mit unseren Stakeholdern – intern wie extern.“

Strategische Einordnung

In einer sozialen Marktwirtschaft besteht die Erwartung, dass das unternehmerische Handeln auch positiv auf Umwelt und Gesellschaft wirkt. Dabei geht es um soziale, ökonomische und ökologische Wirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Aus dieser Erwartung resultiert naturgemäß die Aufgabe, den Beitrag von Produkten und Dienstleistungen für Kunden, für die Gesellschaft und für die Umwelt zu ermitteln – der Fachbegriff hier ist „Impact Valuation“.

Außerdem ermöglicht Impact Valuation Führungskräften, Risikomanager:innen, Mitarbeiter:innen, Kunden oder Investoren, die Gesamtwirkung des Unternehmens zu sehen. So werden etwa Reputationsrisiken von Geschäftsmodellen und Geschäftschancen für Führungskräfte greifbarer. Der Ansatz sichert aber auch die Bindung zu Kunden sowie Mitarbeiter:innen und erhöht die Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells.

Impact Valuation steht auch in einem engen Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Rechnungslegung von Unternehmen. Die traditionelle Fokussierung der Rechnungslegung auf finanzielle Kennzahlen wurde schon lange als unzureichend angesehen, um den Wert eines Unternehmens oder seine Zukunftsfähigkeit hinreichend sicher zu beurteilen. Initiativen zur Entwicklung einer standardisierten und damit vergleichbaren und zuverlässigen Berichterstattung zu nichtfinanziellen Leistungskennzahlen von Unternehmen gibt es seit vielen Jahren, wie die GRI oder den Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Aber auch die inhaltliche Verknüpfung von finanziellen und nichtfinanziellen Kennzahlen mit dem Ziel, den Aussagegehalt finanzieller Berichterstattung durch Integrated Reporting zu verbessern, war schon lange Gegenstand von Initiativen. Mit Impact Valuation ist nun ein weiteres wichtiges Element einer aussagekräftigen internen wie externen Berichterstattung in der Entwicklung, mit dem es in Zukunft möglich werden wird, qualitative Aussagen zum Wertbeitrag eines Unternehmens stärker zu quantifizieren und dann sogar zu monetarisieren.

Eine der wichtigsten Initiativen im Kontext von Impact Valuation ist die Value Balancing Alliance e. V. (VBA). Sie ist eine gemeinnützige Organisation, die an einem globalen Standard (Value-to-Society-Methodik) für die Quantifizierung, die Monetarisierung und die Offenlegung positiver und negativer Auswirkungen von Unternehmenstätigkeiten arbeitet. Der Ansatz dient auch dazu, diese Perspektive in die Unternehmenssteuerung zu integrieren. Die VBA wurde im Juni 2019 gegründet und vertritt

Stakeholder einer Vielzahl internationaler Unternehmen. Sie wird von den vier größten professionellen Dienstleistungsnetzwerken – unter anderem PwC – gestützt und kooperiert mit führenden akademischen Einrichtungen.

Die in Entwicklung befindliche Value-to-Society-Methodik der VBA umfasst die wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und humankapitalbezogenen Auswirkungen von Geschäftsaktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette und damit den gesamten Wert, den ein Unternehmen schafft. Jeder Indikator basiert auf Wirkungspfaden, die auf der Grundlage wissenschaftlicher Forschung und empirischer Erkenntnisse entwickelt wurden.

Aufbau- und ablauforganisatorische Strukturen

Unser Wertbeitrag für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt besteht vor allem in den Leistungen, die wir für unsere Kunden erbringen. Unsere Kunden begleiten wir von der Strategieentwicklung bis zur operativen Umsetzung, unterstützen sie bei der Bewältigung gesellschaftlicher und unternehmerischer Herausforderungen. Unseren gesellschaftlichen Wertbeitrag verbessern wir kontinuierlich durch den Ausbau unseres Branchen-Know-hows und unserer Thought Leadership-Programme.

Unser Purpose „Build trust in society and solve important problems“ leitet uns bei der Ausrichtung unseres Handelns und ist der Rahmen, an dem wir uns auch orientieren, wenn wir Produkte und Dienstleistungen entwickeln und Projekte erbringen. Zur Umsetzung des Purpose hat sich PwC fünf rahmensetzende Values gegeben, von denen insbesondere der Value „Act with integrity“ bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen wie auch bei der Annahme von Kunden und Projekten handlungsleitend ist. Dies wird durch folgende Maßnahmen sichergestellt:

- Umfangreiche Prüfungen im Rahmen der Projektannahme wie beispielsweise Prüfungen mit Bezug zu Unabhängigkeit, Geldwäsche, Embargovorschriften, etc.
- Schulungen und prozessuale Vorkehrungen, um die Unabhängigkeit und die Beachtung des Wettbewerbsrechts sicherzustellen, wie Compliance Trainings oder die jährliche Compliance-Bestätigung
- Aufbau und Erhalt fachlicher Kompetenzen unter anderem durch die Förderung von Berufsexamina oder eine Vielzahl von technischen und Soft Skill-Schulungen in der PwC Academy
- Eine auf Vertrauen und Transparenz aufbauende Unternehmenskultur, dokumentiert u.a. in unseren Ethikgrundsätzen, unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und dem PwC TPCoC.

In unseren Ethikgrundsätzen haben wir unsere Selbstverpflichtung dokumentiert, dass wir unsere Fähigkeiten und Erfahrungen zu Ethik, Integrität und Vertrauen in die Gesellschaft einbringen, um die

Entwicklung einer nachhaltigen und integrativen Weltwirtschaft zu unterstützen. In unseren Ethikgrundsätzen erkennen wir weiterhin ausdrücklich die Endlichkeit der Ressourcen unseres Planeten an und verpflichten uns dazu, nicht nur die Auswirkungen unseres Unternehmens auf die Umwelt möglichst gering zu halten, sondern auch, dass wir unseren Mandanten dabei helfen, dasselbe zu tun.

Eine weitere Rahmensetzung bezüglich der Ermittlung unseres Impacts resultiert aus unserem ISO-14001-Umweltmanagement. Gemäß dem Kapitel der Norm „Anforderungen an Produkte und Dienstleistungen“ muss die Organisation die Umweltaspekte ihrer Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen bestimmen, die sie steuern kann, und die, auf die sie Einfluss nehmen kann, sowie die mit ihnen verbundenen Umweltauswirkungen unter Berücksichtigung des Lebenswegs.

Für die 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 stellt sicher, dass alle erforderlichen Schritte für einen erfolgreichen Entwicklungsprozess effizient und systematisch abgearbeitet werden.

Intern können sich alle Mitarbeiter:innen für den Innovationsprozess engagieren, eigene Ideen entwickeln und einreichen. Damit fördern wir den Unternehmer:innengeist und die Innovationskultur von PwC. Unser Innovationsteam entwickelt darüber hinaus aber auch mit interessierten Mitarbeiter:innen sowie externen Ideengeber:innen konkrete Business Cases. Durch einen dezidierten Prozess werden sie zu marktreifen Lösungen entwickelt.

Rahmensetzung zur verantwortlichen Steuerberatung

Neben der Einhaltung unserer generellen Ethikgrundsätze erwarten wir von unseren Mitarbeiter:innen, dass sie sich bei der Beratung von Kunden in Steuerangelegenheiten ethisch und professionell verhalten. Der PwC Tax Code of Conduct legt die Kernprinzipien fest, für die wir in der Steuerberatung stehen, was wir tun, für wen wir handeln und wie wir handeln, wenn wir unseren Kunden eine objektive und qualitativ hochwertige Steuerberatung bieten. Diese Prinzipien verpflichten uns, das Richtige zu tun und unsere Werte und unseren Zweck zu leben, um Vertrauen in der Gesellschaft aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen.

Der Steuerkodex legt Folgendes fest:

- Unsere Rolle als vertrauenswürdige Unternehmensberater:innen – wir bieten objektive Steuerberatung, die sich auf eine glaubwürdige Grundlage im Steuerrecht stützt. Als vertrauenswürdiger Berater:innen helfen wir unseren Kunden, den breiteren geschäftlichen Kontext zu berücksichtigen, einschließlich der wirtschaftlichen, kommerziellen, transparenten und rufschädigenden Folgen ihrer Steuerentscheidungen.

- Unsere Unterstützung für ein gut funktionierendes Steuersystem – Steuern sind eine Angelegenheit von öffentlichem Interesse. Als Steuerberater:innen sind wir uns der Rolle bewusst, die wir spielen, indem wir unser Fachwissen einbringen und zur Solidität und Effektivität des Steuersystems beitragen. Wir tun dies in einer Art und Weise, die mit unserem Zweck und unseren Werten sowie mit den geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen im Einklang steht.
- Unsere Speak-up-Kultur und unsere Rechenschaftspflicht – bei PwC erwarten wir von unseren Mitarbeiter:innen, dass sie sich stets ethisch und professionell verhalten. Wir fördern eine Kultur der Transparenz und Rechenschaftspflicht und ermutigen unsere Mitarbeiter:innen, ihre Bedenken zu äußern, wenn gegen unsere Ziele und Werte verstoßen wird.

Maßnahmen zur Ambitionserreichung

Wir unterstützen weiterhin die VBA bei der Impact Valuation-Methodenentwicklung und – Standardisierung. Im Berichtsjahr fand zudem die jährliche VBA-Konferenz in den Räumen von PwC am Standort Frankfurt am Main statt.

Schon vor der Mitarbeit bei der VBA hat PwC Beiträge zur „Übersetzung“ ökologischer und sozialer Auswirkungen in vergleichbare Finanzdaten geleistet, unter anderem die folgenden:

- Für ein deutsches Technologieunternehmen haben wir 2008 einen der ersten Berichte zu grünen Produkten in Deutschland geprüft – also den Anteil der grünen Produkte am Gesamtumsatz sowie die Menge der CO₂-Emissionen, die beim Einsatz der grünen Produkte beim Kunden eingespart werden.
- 2009 konnten wir einen Sportartikelhersteller bei der Entwicklung einer der ersten Bilanzierungen von Environmental Profit & Loss begleiten, bei der ermittelt wurde, welche Umweltkosten durch die Lieferkette des Unternehmens verursacht werden- aber aufgrund der Gesetzeslage nicht vom Unternehmen ausgeglichen werden müssen.
- Für eine gemeinnützige Organisation hat PwC 2015 den Social Return on Investment (SROI) ermittelt, also den geschaffenen gesellschaftlichen Mehrwert quantifiziert: Mit jedem Euro, den die Organisation einnahm, entstand in der Gesellschaft ein Wertbeitrag von 3,39 Euro brutto jährlich.

In einem internen Vorprojekt haben wir bereits für PwC diejenigen Funktionen identifiziert, die die Grundlage für unseren gesellschaftlichen Wertbeitrag bilden. Dazu gehören:

- Vertrauensbildungsfunktion: Als Intermediär schaffen wir Vertrauen zwischen Teilnehmer:innen des wirtschaftlichen Lebens.

- Innovationsfunktion: Wir greifen aktuelle gesellschaftliche und technische Entwicklungen auf und entwickeln sie weiter (z. B. hinsichtlich der Digitalisierung von Geschäftsmodellen oder Klimaszenario-Analysen mit unserem Climate-Excellence-Tool).
- Nachfragebefriedigungsfunktion: Durch unser breites und fundiertes Expert:innenwissen unterstützen wir unsere Kunden dabei, sich für heutige und zukünftige Anforderungen in allen Bereichen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens aufzustellen.
- Frühwarnfunktion: Wir identifizieren und antizipieren gesellschaftliche Herausforderungen und entwickeln geeignete Lösungsstrategien.
- Transformationsfunktion: Wir unterstützen gesellschaftliche Veränderungsprozesse durch unsere Teilnahme am öffentlichen Diskurs und die Bereitstellung von Expert:innenwissen.
- Sicherheits- und Aufklärungsfunktion: Wir stellen einerseits die Funktionsfähigkeit des Rechtsverkehrs sicher und klären andererseits unsere Mandanten über die Funktionsweisen des Rechtsstaats auf und zeigen ihnen die Grenzen des rechtlichen Rahmens auf.

Indirekte gesellschaftliche Wertbeiträge im Zusammenhang mit unseren Produkten und Dienstleistungen, die heute schon wirksam sind, sind beispielsweise Veröffentlichungen zu aktuellen Themen sowie die Beteiligung an externen Initiativen:

- Sowohl durch (Fall-)Studien und White Papers zu aktuellen Themen als auch durch die Teilnahme an Fachveranstaltungen bzw. deren Durchführung teilt PwC Expertise und gibt Faktenwissen unentgeltlich an Wirtschaft und Gesellschaft weiter. Dadurch beteiligen wir uns am Diskurs über globale Herausforderungen und mögliche Lösungen, beziehen Stellung und laden andere ein, sich bei der Lösungsfindung aktiv einzubringen. Eine Übersicht über die von PwC der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellten Publikationen findet sich [hier](#).
- Wir engagieren uns in Organisationen, Gremien und Initiativen mit Bezug zu Nachhaltigkeit – und beteiligen uns so an der Schaffung von Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Entwicklung. In Gremien wie dem Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (IDW), econsense, dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) oder der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Etablierung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsgedankens. Eine Übersicht der externen Initiativen, in denen sich das PwC-Netzwerk bzw. PwC Deutschland engagiert, finden Sie [hier](#) im Internet.

Eine seriöse Ermittlung des Impacts von Produkten und Dienstleistungen bzw. von Projekten hängt bei PwC genauso wie bei allen anderen Unternehmen allerdings sehr stark vom Vorliegen eines allgemein anerkannten Standards zur Vorgehensweise der Ermittlung und zur Kommunikation der

Ermittlungsergebnisse ab. Unter der Voraussetzung, dass solch ein Standard vorliegt, beabsichtigen wir zur Impactermittlung in drei Schritten vorzugehen:

- Zunächst wird der Wertbeitrag qualitativ beschrieben, wobei der Fokus auf dem Mehrwert für Kunden, Wirtschaft und Gesellschaft sowie den Interessen und Auswirkungen auf Stakeholder liegt.
- Im zweiten Schritt erfolgt die Identifikation einer quantitativen Bewertungsmethodik, basierend auf anerkannten Prinzipien und wissenschaftlicher Kausalitätsanalyse. Ziel ist es, ökonomische, ökologische und soziale Effekte sichtbar zu machen und einen standardisierten Ansatz für die Impact-Bewertung zu definieren.
- Im dritten Schritt wird der entwickelte Ansatz in Pilotprojekten getestet und verfeinert, um ihn anschließend auf alle Produkte und Dienstleistungen anzuwenden. Wesentlich für eine glaubwürdige Kommunikation der Ergebnisse ist ein hoher Grad an Transparenz, einschließlich der Offenlegung von Systemgrenzen und möglichen negativen Auswirkungen sowie der Beschreibung von Maßnahmen zur Reduzierung dieser Auswirkungen. Ein Regelwerk zur Umsetzung dieser Transparenz und Offenheit wird entwickelt, um die Glaubwürdigkeit in der Kommunikation der Impact-Ermittlungen zu gewährleisten.

Darüber hinaus haben wir für unsere Mitarbeiter:innen eine freiwillige Selbstverpflichtung entwickelt, um ihnen innerhalb der Projektumsetzung die Möglichkeit zu geben, über das bereits bei PwC etablierte Maß hinaus einen Beitrag zu leisten. Diese Selbstverpflichtung umfasst verschiedenste Aspekte aus den Bereichen Umwelt, Ernährung und Gesundheit sowie Weiterbildung und Soziales. Die Ambition ist es, den ökologischen Fußabdruck unserer Projekte weiter zu verringern und ressourcenschonendes und klimabewusstes Handeln innerhalb der Projektumsetzung zu fördern.

Im Berichtsjahr haben wir unsere erste Nachhaltigkeitserklärung für PwC Deutschland gemäß den ESRS freiwillig erstellt – trotz der regulatorischen Entwicklungen, die eine Verschiebung der Berichtspflicht im Rahmen der CSRD um weitere zwei Jahre vorsehen. Ein zentrales Element der Anforderungen an den Bericht ist die Ermittlung der Auswirkungen sowie der Risiken und Chancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette eines Unternehmens im Rahmen einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Dabei wurden auch die Downstream-Effekte unserer Dienstleistungen auf Kunden und Gesellschaft berücksichtigt. Im Zuge dieser Analyse haben wir fünf positive Auswirkungen identifiziert und als wesentlich eingestuft, welche den Einfluss unserer Dienstleistungen auf unsere Kunden widerspiegeln. Diese sind im diesjährigen Konzerngeschäftsbericht dokumentiert.

Weiterführende Informationen

Bei weiterem Interesse sind unter anderem folgende Informationsangebote und Dokumente mit Bezug zu dieser Ambition öffentlich einsehbar:

- Code of Conduct – PwC Ethikgrundsätze
- Tax Code of Conduct - Global PwC Netzwerk (engl.)
- Informationen zum Thema Impact Valuation
- Vorstellung der PwC Dienstleistungen zu Nachhaltigkeits-Innovationen

F) Strategic ESG-Governance

„Wir implementieren einen systematischen ESG-Managementansatz, um den gesellschaftlichen Wertbeitrag des PwC-Geschäftsbetriebs stetig zu optimieren und um Kundenanforderungen an ESG bei PwC auch in Zukunft sicher umzusetzen.“

Strategische Einordnung

Heute fordern ESG-Berichterstattungsstandards wie auch ESG-Ratings eine Top-down-Konsistenz von Policies, Maßnahmen, Monitoring und Governance. Diese Konsistenz wird auch aufgrund gestiegener regulatorischer Anforderungen an ESG und des Vordringens von ESG in das Risikomanagement relevant. Dies geschieht allerdings ohne, dass es für das Thema ESG-Compliance einen allgemeingültigen Standard gibt. An dessen praxisbezogener, langfristiger Entwicklung will sich PwC mit der CS-Ambition „Strategic ESG-Governance“ beteiligen.

Ein top-down etabliertes ESG-Management zielt auf eine verantwortungsvollere und vertrauenswürdigeren Umsetzung von ESG-Anforderungen im Betriebsalltag ab. Die rasche und umfassende Integration neuer ESG-Anforderungen in Geschäftsmodell und -betrieb fördert das Vertrauen, die Resilienz und die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens. Bei dieser CS-Ambition haben wir als Stakeholder insbesondere unsere Kunden wie auch unsere Mitarbeiter:innen im Blick:

- Unsere Kunden geben uns wichtige Impulse, wo wir in Sachen ESG stehen sollten und was von uns zukünftig erwartet wird – indem in Ausschreibungen oder in Befragungen bei der Einstufung als bevorzugter Lieferant auch ESG-Sachverhalte abgefragt werden. Auch die von Kunden geforderte Teilnahme an ESG-Lieferkettenratings sind eine gute Möglichkeit, den Status Quo sowie künftige Erfordernisse unseres ESG-Managements zu ermitteln. Unter anderem nehmen wir jährlich an dem Rating der EcoVadis SA teil, dem weltweiten Marktführer für ESG-Lieferkettenratings, und wurden im Berichtsjahr erneut als „Platin“ eingestuft. Dies bedeutet, dass wir zu dem einen Prozent der nachhaltigsten Unternehmen der Welt gehören - bezogen auf die rund 150.000 von EcoVadis SA in den letzten 12 Monaten bewerteten Unternehmen.
- Unsere Mitarbeiter:innen, aber auch Bewerber:innen helfen uns, neue ESG-Anforderungen zu identifizieren und zu gewichten. Dazu zählt u.a. der Dialog mit dem PwC-GBR bzw. den lokalen BR, um ESG auch aus Sicht dieser internen Stakeholder bei PwC erfolgreich weiterzuentwickeln.

Eine weitere wichtige Quelle für die Ausrichtung und Weiterentwicklung unseres CS-Managements sind unsere Mitgliedschaften und unser Engagement bei ESG-Initiativen und -Organisationen (weitere Informationen dazu [hier](#)). Hier können wir uns über ESG-Trends informieren und die praktische Umsetzung von ESG-Standards im Kreis von Expert:innen diskutieren.

Aufbau- und Ablauforganisation

Wichtige Bausteine verantwortlicher Unternehmensführung bei PwC sind die an internationalen Normen ausgerichteten Managementsysteme, die auch externer Überwachung unterliegen. Dazu gehören unser Umweltmanagementsystem nach ISO 14001, unser Arbeitssicherheitsmanagement nach ISO 45001 und unser Informationssicherheitsmanagement nach ISO 27001. Ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 wird aktuell eingeführt.

Weiterhin bestehen bei PwC weitere Managementsysteme, die nicht an einer ISO-Norm ausgerichtet sind, aber wesentlich zur Nachhaltigkeitsleistung von PwC beitragen. Dazu gehören Managementsysteme zu Qualität, Compliance, Ethik, Infrastructure, Aus- und Weiterbildung oder Einkauf.

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsleistung von PwC liegt bei der Geschäftsführung, deren Tätigkeit wiederum der Aufsichtsrat überwacht. Die Geschäftsführung hat eines ihrer Mitglieder als CSO benannt, die Nachhaltigkeitsthemen in die Arbeit der Geschäftsführung einbringt und dort regelmäßig über externe und interne aktuelle Entwicklungen informiert.

Die CSO führt außerdem das CS-Team, welches die operative Umsetzung der vom PwC Leadership-Team beschlossenen acht CS-Ambitionen organisiert. Die für die einzelnen CS-Ambitionen verantwortlichen Ansprechpersonen im CS-Team entwickeln jeweils bereichsspezifische Ziele, Strategien und Programme, koordinieren deren Umsetzung und berichten regelmäßig über Fortschritte an die CSO.

Das CS-Team organisiert die operative Umsetzung der vom PwC Leadership-Team beschlossenen Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Es stellt darüber hinaus in Zusammenarbeit mit CS-relevanten Fachabteilungen wie Einkauf, Infrastructure, IT, Arbeitssicherheit etc. den Regelbetrieb des CS-Managements sicher. Zu den Aufgaben des CS-Management-Teams gehören unter anderem die Vernetzung und Abstimmung mit CS-relevanten Stakeholdern, die Adaption allgemein anerkannter CS-Standards sowie die interne wie externe CS-Berichterstattung. Mitglieder des CS-Teams sind auch für den Betrieb des Umweltmanagements und für die Organisation zentraler Initiativen des sozialen Engagements von PwC zuständig. Außerdem ist ein Mitglied des CS-Teams PwC-MRB.

Die Unternehmensbereiche setzen externe Nachhaltigkeitsstandards oder unternehmensindividuell definierte Nachhaltigkeitsanforderungen praktisch um und generieren neue Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung von PwC. Hier werden auch die externen Entwicklungen der für den Bereich relevanten Nachhaltigkeitsstandards und -themen beobachtet und bereichsspezifische ESG-Schulungen organisiert.

Wir bei PwC sind davon überzeugt, dass neben formalen aufbau- und ablauforganisatorischen Maßnahmen auch alle Mitarbeiter:innen unternehmensweit einzuladen sind, Nachhaltigkeit in ihrem Betriebsalltag und in ihren Mandantenbeziehungen zu leben. Darum ist eine Einbindung der

Mitarbeiter:innen in das Nachhaltigkeitsmanagement der eigentliche Erfolgsfaktor. So sind ESG-relevante Inhalte seit einigen Jahren Standardinhalte des verpflichtend von allen Mitarbeiter:innen zu absolvierenden Compliance-Trainings; mit einer Reihe von Initiativen zu einzelnen ESG-Themen und mit einem eigenen ESG-Training in unserer PwC Academy fördern wir das Nachhaltigkeitswissen unserer Mitarbeiter:innen. Auch wollen wir, dass alle Mitarbeiter:innen ihre Erkenntnisse und Erfahrungen mit Nachhaltigkeit auch in ihr Privatleben hineintragen und somit dabei helfen, Nachhaltigkeit stärker in die Öffentlichkeit zu bringen.

Maßnahmen zur Ambitionserreichung

In den letzten Jahren haben wir auch außerhalb des eigentlichen CS-Managements liegende, aber trotzdem nachhaltigkeitsrelevante Geschäftsprozesse mit Anforderungen und Prozessschritten zu Nachhaltigkeit angereichert. Außerdem wurde für CS-relevante Organisationseinheiten eigene Nachhaltigkeitsexpertise weiter aufgebaut. Weiterhin haben wir in diesem Jahr die Arbeiten an einer auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigenden Investmentstrategie unseres Treasuries fortgeführt.

Für das GJ 2024/2025 hat PwC Deutschland erstmals eine Nachhaltigkeitserklärung nach den ESRS veröffentlicht. Damit sind wir Vorreiter unter den Professional Service Firms, indem wir bereits vor Eintritt der gesetzlichen Verpflichtung eine ESRS-Nachhaltigkeitserklärung veröffentlicht haben.

Die im Rahmen der Berichtsentwicklung durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse sowie das in Verbindung-Setzung von identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen mit vorhandenen Konzepten, Maßnahmen und Zielen dienen nun als Grundlage, um unsere ESG-Governance weiterzuentwickeln. Prozesse zur Steuerung von Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen sollen optimiert, weitergehender verzahnt und somit effizienter und wirkungsvoller gestaltet werden. Neben der Schließung von identifizierten Lücken bietet die Berichterstattung nach ESRS nun v.a. einen Hebel, der die Notwendigkeit und die langfristig sinnvolle Transformation deutlich macht, ESG strukturiert und strategisch in allen Bereichen des Unternehmens zu verankern und in die Governance-Prozesse aller Bereiche einzuarbeiten. Damit verfolgen wir als PwC Deutschland weiterhin den Anspruch, Vorreiter in der Branche zu bleiben und setzen auch für unsere Kunden wichtige Impulse.

Weitere Maßnahmen im Berichtsjahr zur Umsetzung unserer Ambition Strategic ESG-Governance waren:

- Der im vorangegangenen Geschäftsjahr entwickelte Regelprozess für die Handhabung von Kundenanfragen zu Nachhaltigkeitsleistung und –management von PwC wurde nun operativ implementiert. Dieser Prozess umfasst den Umgang mit von Kunden eingesandten Fragebögen, Aufforderungen zur Teilnahme an ESG-Ratings sowie Aufforderungen zur Anerkennung von Code of Conducts von Kunden. Der Prozess sowie die dazugehörige Datenbank wurde erfolgreich im Berichtsjahr eingeführt und wird rege genutzt.

- Das CS-Team hat auch in diesem Geschäftsjahr eine ESG-Trendanalyse anhand öffentlich verfügbarer Publikationen sowie aufgrund von PwC-eigenem Wissen durchgeführt und daraus Handlungsanleitungen für weitere ESG-Maßnahmen im Unternehmen abgeleitet.

In den kommenden Jahren wollen wir die Ambition Strategic ESG-Governance mit den folgenden Aktivitäten weiter vorantreiben:

- Wir werden jährlich ESG-Trendanalysen durchführen und die Entwicklung von ESG-Standards unter Einbezug der Expert:innen unserer Sustainability-Plattform verfolgen.
- Wir wollen alle wesentlichen Prozesse unseres Geschäftsbetriebs in Bezug auf Nachhaltigkeitssachverhalte, die in diesen Prozessen gehandhabt werden bzw. durch diese Prozesse beeinflusst werden, analysieren und prüfen, inwieweit die nachhaltigkeitsrelevanten Teile dieser Prozesse bereits ausreichend formalisiert sind.
- Wir wollen einen Anti-Greenwashing-Leitfaden erstellen, der gewährleisten soll, dass wir unsere Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen so verantwortlich und sensibel ausgestalten, dass Zweifel an der Ernsthaftigkeit unserer Maßnahmen und der Glaubwürdigkeit unserer Kommunikation ausgeschlossen werden können.
- Wir wollen diverse Standards zu Nachhaltigkeitsmanagement auf ihre Anwendbarkeit und Sinnhaftigkeit für PwC prüfen – wie beispielsweise den ISO 26000-Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung, die B-Corp-Zertifizierung oder die Gemeinwohlbilanzierung. Wir werden aber auch Standards prüfen, die sich auf Teilbereiche des Nachhaltigkeitsmanagements beziehen, wie Social Accountability 8000 oder ISO 37301-Compliance-Managementsysteme.
- Wir wollen uns weiter an Initiativen beteiligen, die an Standardsetzungen zu Nachhaltigkeitsmanagement arbeiten.
- Wir werden prüfen, welche PwC-internen Dokumente mit CS-Bezug als Best Practice Beispiele einerseits und zur Erhöhung der Transparenz unseres Unternehmens andererseits im Internet zugänglich gemacht werden können, und solche Dokumente vermehrt einstellen.

Weiterführende Informationen

Bei weiterem Interesse sind unter anderem folgende Informationsangebote und Dokumente mit Bezug zu dieser Ambition öffentlich einsehbar:

- Unsere PwC-Unternehmensstrategie „[The New Equation](#)“
- Unsere [Ethikgrundsätze](#)

- Unsere Tax Code of Conduct
- Eine Beschreibung unseres Nachhaltigkeitsmanagements
- Publikation: Viewpoint Chief Sustainability Officers with impact – An organizational set-up fit for ESG transformation

G) Sustainable Leadership

„Wir werden Führung an unseren langfristigen, übergreifenden finanziellen und nichtfinanziellen Zielen messen. Dazu entwickeln wir unser Verständnis von Arbeit (Agile Work) und der Leadership-Rolle (People, Culture, gute Führung) weiter.“

Strategische Einordnung

Die Ambition „Sustainable Leadership“ unterstützt die weitere Etablierung einer übergreifenden Führungs- und Zusammenarbeitskultur – eine Kultur, die unser Potential als Team maximiert und höhere Outcomes für unsere Kunden und für uns ermöglicht. Grundlage für die Führungskultur bei PwC Deutschland ist dabei das Rahmenwerk PwC Professional. Das global einheitliche Kompetenzmodell zeigt auf, welche Verhaltensweisen je Grade erwartet werden und welche Kompetenzen und Entwicklungsschritte Führungskräfte aufbauen bzw. absolvieren sollen. Im Zentrum steht dabei das Attribut „Whole Leadership“ das auf ein integratives und inspirierendes Arbeitsumfeld und eine Kultur der kontinuierlichen Weiterentwicklung ausgelegt ist (weitere Informationen dazu sind im Konzerngeschäftsbericht GJ 2024/2025, Nachhaltigkeitserklärung Kapitel „Governance“, nachzulesen).

Aufbau- und Ablauforganisation

Als Führungskräfte im Sinne dieser Ambition werden zum einen Mitarbeiter:innen der ersten Führungsebene verstanden, also Partner:innen und Direktor:innen.

Zum anderen werden im Rahmen dieser Ambition Führungskompetenzen und -aufgaben der Grades Senior Manager:innen und Manager:innen berücksichtigt.

Die Kompetenzen jeder einzelnen Führungskraft bezogen auf das Attribut Whole Leadership sowie die Ausrichtung an den langfristigen Zielen des Unternehmens werden jedes Jahr validiert und gezielt weiterentwickelt. Dazu ist ein strukturierter Ansatz etabliert, welcher jeweils mit dem „Expectation setting“ beginnt. Dabei werden die Unternehmensziele, sowohl finanziell als auch nicht-finanziell, kommuniziert, um jede Führungskraft über die strategische Ausrichtung ihrer Rolle und ihrer Teams zu informieren. Darauf basierend folgt die jährliche Zielsetzung der Führungskräfte, die auf dem Rahmenwerk des PwC Professional beruht. Eine Vorgabe ist u.a., dass die Verzielung sich auch auf nicht-finanzielle Ziele bezieht. Hier stehen die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Führungskräfte und ihrer Teams im Vordergrund, ebenso wie Feedback und die Zufriedenheit der Teammitglieder oder der Beitrag der Führungskräfte zu Qualität, Integrität und Diversität im Unternehmen.

Für die individuelle Entwicklung der Partner:innen und die langfristige strategische Ausrichtung der Partnerschaft gibt es spezifische Upskilling-Programme sowie eigene Coaching-Prozesse. Darüber hinaus

gibt es für jeden Partner / jede Partnerin einen sogenannten Primary Reporting Partner, der die Umsetzung der Unternehmensstrategie durch die Partnerschaft sicherstellt und ebenfalls die Zielerreichung der einzelnen Partner:innen unterstützt.

Maßnahmen zur Ambitionserreichung

Der strukturierte Ablauf für die Verpflichtung auf und Erreichung von finanziellen und nicht-finanziellen Zielen stellt sicher, dass Führungskräfte ihre Rolle angemessen wahrnehmen und wegweisende Veränderungen im Team, dem Unternehmen und auch der Gesellschaft vorantreiben. Dazu dienen regelmäßige unterjähriger Touchpoints und Feedbacks zur Fortschrittsüberwachung und der Überprüfung der Zielerreichung zum Ende des Geschäftsjahres.

Ein weiteres Instrument sind eigene Trainingsprogramme, um unterschiedliche Führungstechniken, Motivationsstrategien und Möglichkeiten zur Schaffung eines integrativen Arbeitsumfeldes aufzuzeigen.

Die strategische Ausrichtung für die Partner:innen ist im Partner Evaluation & Income System (PEIS) festgelegt und zielt auf folgende Kernthemen ab:

- **Kundenzentrierung:** PwC stellt den *gemeinsamen* Kundenerfolg noch deutlicher in den Vordergrund und forciert deshalb mit Teamzielen die Kundenorientierung.
- **Zusammenarbeit:** Mit der Einführung von Teamzielen und dem Wegfall individueller finanzieller Ziele geht PwC einen großen Schritt Richtung Teamarbeit.
- **Fokussierung:** PwC fokussiert sich auf wenige, strategisch relevante und kongruente Ziele.
- **Kulturwandel:** Mit der Einführung eines Peer Feedback stärkt PwC den Gedanken eines gemeinsamen Unternehmertums und bringt mehr Miteinander ins Unternehmen. Damit soll mehr Eigenverantwortung der Partnerschaft hinsichtlich Steuerung, Teamverzielung und Beurteilung gefördert werden.

Zusammen mit dem PwC-Netzwerk haben wir mit dem Start des GJ 2024/2025 zudem ein gemeinsames Behavioural Framework ausgerollt, das neben unserer fachlichen Exzellenz das „Wie“ wir mit unseren Kunden und im Team interagieren und zusammenarbeiten in den Mittelpunkt rückt. Das Framework fungiert als unser Kompass in der Zusammenarbeit, ergänzt unsere Values und prägt unsere Unternehmenskultur. Es fokussiert dabei auf zwei Leitdimensionen „Trusted Leadership“ und „Distinctive Outcomes“.

Darüber hinaus nutzen wir Upward Feedback für die Grades Partner und Director. Damit unterstützen wir ebenfalls den kulturellen Wandel bei PwC. Feedback ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur, den wir durch das Upward Feedback weiter stärken. Durch einen geregelten

Prozess für das Upward Feedback nutzen wir das Potenzial, unsere Führungskräfte weiterzuentwickeln und geben unseren Mitarbeiter:innen gleichzeitig ein wirkungsvolles Sprachrohr. Somit stärken wir durch ein Upward Feedback die Zusammenarbeit in den Teams und entwickeln uns weiter zu einem Unternehmen, das nachhaltige Führungskultur lebt.

H) Employer of Choice

„Wir sind Employer of Choice für die besten Talente. Das erreichen wir, indem wir als verantwortungsvoller Arbeitgeber den Menschen konsequent in den Mittelpunkt stellen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen dabei, mit ihren individuellen Fähigkeiten und Ideen einen nachhaltigen Beitrag zu leisten.“

Strategische Einordnung

Unsere Ambition „Employer of Choice“, d.h. ein attraktiver Arbeitgeber für die besten Talente zu sein, erreichen wir, indem wir Bedürfnisse und Potential unserer Mitarbeiter:innen konsequent in den Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur und in die Arbeit unseres Personalbereichs stellen.

„Inspiring people for joint success“ ist die Vision des PwC-Personalbereichs. Unser People Team unterstützt unsere Mitarbeiter:innen dabei, mit ihren individuellen Fähigkeiten und Perspektiven einen wertvollen und nachhaltigen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten und gleichzeitig sich kontinuierlich fachlich wie menschlich weiterzuentwickeln zu können. Das bedeutet konkret: Einerseits richten wir unsere People-Prozesse und –Strukturen entlang der Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen aus. Andererseits richten wir die Entwicklung der fachlichen Kompetenz unserer Mitarbeiter:innen entlang der Bedürfnisse unserer Kunden aus. Dabei spielen Digitalisierung und KI eine besondere Rolle: Unser Anspruch ist es, mit smarten Technologien innovative interne Services zu gestalten und optimale Lösungen zu schaffen. Relevante Produkte und Technologien ergänzen unser Handeln wo immer möglich – gemäß unserem Motto „human-led and tech-powered“.

Mit unserer People Strategie reagieren wir auf die sich wandelnden Bedürfnisse und Anforderungen unserer Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen. In vier zentralen Handlungsfeldern erwecken wir unsere Vision „Inspiring people for joint success“ zum Leben:

- Wir gestalten mit „Choices“ ein flexibles Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter:innen, das die Bedürfnisse von Kunden, Teams und Einzelpersonen verantwortungsvoll ausbalanciert.
- Wir bieten „Perspectives“, das heißt herausragende Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten abgestimmt auf die Bedürfnisse des Marktes und die individuellen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter:innen. Dazu zählen auch über das Geschäftsjahr hinweg regelmäßige und klar strukturierte Feedback- und Mitarbeiter:innengespräche. Im Geschäftsjahr 2024/2025 haben alle Mitarbeiter:innen (93%) eine regelmäßige Leistungsbeurteilung oder Bewertung der Karriereentwicklung erhalten, 94% eine kompetenzbezogene Schulung¹.

¹ Das Delta zu 100% resultiert aus inaktiven Mitarbeiter:innen sowie Mitarbeiter:innen, die zum 30.06. ausgetreten sind.

- Im Handlungsfeld „Culture & Leadership“ konzentrieren wir uns auf die Weiterentwicklung unserer Unternehmens- und Führungskultur. Unsere Führungskräfte fungieren dabei als wichtige Multiplikator:innen unsere Vision.
- Mit dem vierten Handlungsfeld „#new_people“ positionieren wir den People-Bereich als strategischen Partner für unser Business und übernehmen dabei eine Vorbildfunktion in den Bereichen Kultur, Kommunikation und gegenseitiges Empowerment.

Aufbau- und Ablauforganisation

Das People Leadership Team ist Teil der Business Services (interne Bereiche) und wird von der Chief People Officer geleitet. Es besteht aus den People Center of Excellence (CoEs), die alle Fragestellungen rund um Personalthemen bearbeiten – u.a. Onboarding am ersten Arbeitstag, Personalentwicklung, Arbeitszeit, Gesundheit, Vergütung und Benefits, Inclusion & Diversity (I&D) oder Auslandsaufenthalte. Ergänzt wird das Team um sogenannte People Partner, die unsere Mitarbeitenden im Business vertreten, um kundenzentrierte Prozesse und Strukturen sicherzustellen sowie den Rollout neuer Services zu erleichtern.

Unsere tägliche Arbeit wie aber auch unsere langfristigen, strategischen Planungen basieren auf einem Fundament von Werten: Unseren Ethikgrundsätzen, unserem PwC Purpose „Build trust in society and solve important problems“, unseren PwC Values („Act with integrity“, „Make a difference“, „Care“, „Work together“, „Reimagine the impossible“) sowie unseren Compliance-Regeln. Diese Werte sind Orientierungshilfe und gleichzeitig identitätsstiftend. Die sichere und effiziente Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, beruflicher Verhaltensregeln und gerade auch unserer internen Regeln und Standards machen unsere Unternehmenskultur aus.

Ein äußerst wichtiger Teil dieser Kultur ist unsere Fähigkeit, unser eigenes Verhalten zu reflektieren und unsere Stimme zu erheben, wenn wir etwas sehen, das uns fragwürdig erscheint. Die Grundlage hierfür sind unsere Grundprinzipien Integrität, Objektivität, professionelle Kompetenz und Sorgfalt, Vertraulichkeit und professionelles Verhalten.

Wir verpflichten uns, die Ethikgrundsätze zu leben und unser Verhalten zu reflektieren, in dem wir

1. den Mut haben, Bedenken anzusprechen,
2. Vertrauen in unsere Geschäftstätigkeit stärken,
3. gegenseitiges Vertrauen ausbauen,
4. Vertrauen in der Gesellschaft stärken und

5. Vertrauen in unsere Informationsnutzung ausbauen.

Maßnahmen zur Ambitionserreichung

Um die CS-Ambition „Employer of Choice“ zu erreichen, haben wir uns auf drei Bereiche konzentriert:

1. Reduzierung des Workloads und Verbesserung der Arbeitszeitmodelle

Im Rahmen der strategischen Transformation, um mehr Kundennähe und nachhaltige Arbeitsergebnisse zu erzielen, bilden wir unsere Dienstleistungsangebote in der internen Organisationsstruktur ab und zielen darauf ab, die wahrgenommene Arbeitsbelastung zu senken und für einen ausbalancierten Workload zu sorgen.

Unserer Ansicht und Erfahrung nach entsteht Arbeitsbelastung insbesondere dann, wenn aus Arbeitsfreude Arbeitsstress und aus Arbeitslust Arbeitslast wird. Daher unterstützen wir unsere Mitarbeiter:innen kontinuierlich dabei, erfolgreich zu sein, und gleichzeitig ein angemessenes und gesundes Arbeitspensum zu haben. Dies gilt sowohl bezogen auf die Einzelperson wie auch auf ganze Teams. Wir arbeiten kontinuierlich an Lösungen, Werkzeugen und Methoden, um übermäßige Arbeitsbelastungen zu erkennen und zu reduzieren. Dazu haben wir Teile unserer wiederkehrenden Aufgaben an Shared-Service-Center und Shared-Delivery-Center ausgelagert und setzen zudem vermehrt auf Standardisierungen und Automatisierungen in unserer Prozesslandschaft.

Im Rahmen unserer WorkWell-Initiative bieten wir den Teams zudem mit den WorkMix-Chartas ein Instrument an, um Regeln und Freiheiten der Zusammenarbeit in Zeiten des hybriden Arbeitens zu definieren. Durch die Bereitstellung des Workload Dashboards machen wir den Workload unserer Mitarbeitenden transparent und nachvollziehbar und können so extremen Belastungsspitzen auf Individualebene sowie Ungleichverteilung von Arbeit auf Teamebene entgegenwirken. Das Workload Dashboard greift auf verschiedenen Ebenen, denn es wird sowohl den jeweils betroffenen Mitarbeitenden bereitgestellt als auch der jeweiligen Führungskraft zur Steuerung der Teammitglieder.

Für die Zukunft planen wir, unsere Prozesse und Strukturen weiter zu vereinfachen, um effizienter zu arbeiten. Dazu gehören die verstärkte Nutzung neuer Technologien, der Einsatz von KI, die verstärkte Verlagerung von Aufgaben in Shared-Service-Center und die weitere Einbindung automatisierter und standardisierter Abläufe. Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeiter:innen mit entsprechenden Flexibilisierungsangeboten bei der individuellen Gestaltung ihrer Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, unter Berücksichtigung der persönlichen Lebenssituation und -phasen.

2. Health & Wellbeing – Fokus auf mentale Gesundheit

Gesundheit und Wohlbefinden, insbesondere die mentale Gesundheit, sind wichtige Aspekte unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sowie unserer Unternehmenskultur.

Unser BGM basiert auf den drei folgenden Säulen: betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Arbeitsschutz mit System (AMS). Der Arbeitskreis für Gesundheit steuert und koordiniert die Maßnahmen im BGM. Dort werden Maßnahmen gestaltet und entwickelt, die auf die vier langfristigen Ambitionen einzahlen, um Gesundheit und Erfolg bei PwC Deutschland zu vereinen. Diese vier langfristigen Ambitionen wurden 2022 im People Leadership Team verabschiedet:

- Förderung der mentalen Gesundheit
- Gesunde Führung als Bestandteil der Leadership Trainings
- Erweiterung der Gesundheitskommunikation
- Externe Auditierung als unabhängige Benchmark

Die Förderung der mentalen Gesundheit der Mitarbeiter:innen stellt ein Fokusthema im BGM bei PwC Deutschland dar. Neben der Sensibilisierung für psychische Belastung und ihre Entstigmatisierung werden Mitarbeiter:innen dabei unterstützt, ihre Resilienz am Arbeitsplatz zu stärken und ihre mentale Gesundheit zu fördern. Bei psychischer Belastung soll unseren Mitarbeiter:innen der Weg zu unterstützenden Angeboten ermöglicht und erleichtert werden.

Zur Erfüllung der Unter-Ambition „Förderung der mentalen Gesundheit“ wurden die nachfolgenden Maßnahmen umgesetzt:

- Kontinuierliche arbeitspsychologische Beratung unserer Mitarbeiter:innen durch ausgebildete Arbeitspsycholog:innen
- Fortlaufende Unterstützungsmöglichkeit bei psychischen Gesundheitsproblemen durch die internen MHFA (Mental Health First Aid) Ersthelfer: innen.
- Anfang Juni 2025 startete die Gesundheitskampagne „Always on - Ständig unter Strom“ und erstreckte sich bis Anfang August. In der Kampagne wurden verschiedenen Formaten für einen gesunden Umgang mit den Herausforderungen der digitalen Transformation umgesetzt, um die mentale Gesundheit zu stärken.
- Die Winter Walking Challenge 2024 – Step into Christmas zielte darauf ab, das psychische Wohlbefinden von Mitarbeiter:innen durch Bewegung aktiv zu fördern.
- Anlässlich des World Mental Health Days wurde eine Mental Health Week umgesetzt, die eine Woche lang die mentale Gesundheit durch verschiedene Aktionen in den Fokus stellte. Mitarbeiter:innen konnten an einer Mental Health Challenge teilnehmen und täglich einen

Impuls in Form von Achtsamkeitsübungen in ihren (Arbeits-) Alltag integrieren. Exklusiv wurde für die ausgebildeten MHFA-Ersthelfer:innen eine Websession zum Thema Burnout organisiert, um ihre Kenntnisse zu vertiefen.

- Das bereits etablierte Format “Mindful Moments” wurde fortgesetzt, um das Thema Achtsamkeit in einem regelmäßigen Angebot abzubilden. Unter Anleitung eines Coaches werden wöchentlich Übungen vermittelt, die eine kurzzeitige Erholung und Entspannung ermöglichen und eine gesunde Pausengestaltung fördern.

3. Culture of Belonging / Inclusion & Diversity

Wir wollen mit unserer Inclusion-First Strategie ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter:innen willkommen und wertgeschätzt fühlen. Alle Mitarbeiter:innen sollen die Sicherheit verspüren, dass sie bei PwC ganz sie selbst sein, ihre Ideen und Gedanken frei äußern können und Unterstützung dabei erhalten, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse auszubauen.

Wir verstehen Vielfalt als Wert und sind davon überzeugt, dass passgenaue Lösungen dann entstehen, wenn möglichst unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen einfließen. Unsere Mitarbeiter:innen befähigen wir daher, sogenannte „inclusive leadership skills“ auf- und auszubauen. Hierzu bieten wir allen Mitarbeiter:innen relevante Trainings an und vermitteln Grundlagenwissen zu Diversity, Equity und Inclusion. Viele der Trainings bieten interaktive Übungen, mit denen die Teilnehmer:innen unmittelbar nachvollziehen können, wie sich ein inklusives Verhalten positiv auf ihr (Berufs-)Umfeld auswirkt.

Eine wichtige Säule, um unsere Inclusion-First Strategie erlebbar zu machen sind Mitarbeiter:innen-Netzwerke. Im zurückliegenden Geschäftsjahr hat sich ein neues Netzwerk für Mütter formiert unter dem Namen „Moms@PwC“. Für das anstehende Geschäftsjahr wird das Netzwerk einen Aktivitätenplan ausarbeiten und erste Maßnahmen umsetzen – einige davon auch in Kooperation mit dem bereits bestehenden Dads@PwC-Netzwerk.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ist weiterhin ein Schwerpunkt unserer Inclusion & Diversity-Arbeit. In einem erfolgreich pilotierten Programm zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnten wir wichtige Erkenntnisse erlangen und haben dies inzwischen in den Regelbetrieb übernommen. Mit unserem weiterhin bestehenden Führungskräfte-Training über sogenannte „unconscious bias“ schaffen wir Sensibilisierung dafür, wie Chancengerechtigkeit durch den bewussten Umgang mit Denkmustern erhöht werden kann und wie reflektierte Entscheidungen entstehen. Zum zweiten Mal gab es im GJ 2024/2025 eine bundesweite Aktion zum Girls’ Day, durch welche Mädchen und junge Frauen Einblick in unsere Berufsfelder erhielten, die oft noch immer mehrheitlich mit männlichen Kollegen besetzt sind. An zahlreichen Standorten konnten wir Schülerinnen erreichen, ihre Fragen beantworteten und mit interaktiven Workshops einen abwechslungsreichen Blick hinter die

Kulissen geben, der eine Berufswahl frei von Geschlechterklischees stärken soll (weitere Details auch unter „Social Responsibility“).

Im Bereich Inklusion lag unser Schwerpunkt weiterhin auf der Vermittlung von Wissen und dem Abbau von Barrieren. Unsere Eventreihe „InvisAbilities“ klärt auf im Umgang mit unsichtbaren Erkrankungen, entkräftet Mythen und gibt Kolleg:innen sowie Führungskräften Handlungsempfehlungen für den Berufsalltag. Im Berichtsjahr gab es virtuelle Sessions zu Angststörungen, Darm- und Krebserkrankungen. Anlässlich des Global Accessibility Awareness Day haben wir im Mai 2025 erneut einen unternehmensweiten Webcast angeboten, bei dem sich alle Mitarbeiter:innen über digitale Barrierearmut und -freiheit informieren konnten.

Weiterführende Informationen

Bei weiterem Interesse sind unter anderem folgende Informationsangebote und Dokumente mit Bezug zu dieser Ambition öffentlich einsehbar:

- [PwC-Ethikgrundsätze](#)
- Überblick über [Mitarbeiter:innen-bezogene Initiativen und Maßnahmen](#) bei PwC
- PwC [Business-Netzwerke für Frauen](#)
- Vorstellung der Maßnahmen von PwC zu [Inclusion & Diversity](#)
- [Netzwerk-Strategie Inclusion & Diversity](#)

Anhang I – SDG Fortschrittsbericht

Im Jahr 2015 stellte die UN die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung vor, die Sustainable Development Goals, die Unternehmen dazu ermutigen, aktiv zur Bewältigung globaler Herausforderungen beizutragen. PwC Deutschland hat sich bereits seit 2002 den Grundsätzen des UN Global Compact verschrieben und leistet positive Beiträge zur Erreichung der Agenda 2030. Dazu hat PwC Deutschland fünf SDGs priorisiert, die am stärksten mit der Unternehmensstrategie, dem Geschäftsmodell und den Dienstleistungen von PwC Deutschland übereinstimmen. Diese priorisierten Ziele sind SDG 4, SDG 5, SDG 8, SDG 12 und SDG 13, für die PwC laufend Maßnahmen ergreift, um bis 2030 wesentliche Fortschritte zu erzielen, während wir unser Geschäftsmodell weiterhin im Einklang mit globalen Herausforderungen ausrichten.

SDG 4: Quality Education

PwC investiert erheblich in die Entwicklung seiner Mitarbeiter durch ein breites Spektrum an Fortbildungsprogrammen. Dazu gehören Fach- und Sprachtrainings sowie Seminare zur Förderung von Führungs- und Soft Skills. Zusätzlich bietet PwC Programme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, wie etwa die Masterförderung, und unterstützt Berufsexamina. Das Engagement erstreckt sich auch auf die gesellschaftliche Ebene, indem Workshops für Kinder und Jugendliche angeboten werden, die sich insbesondere auf Zukunftskompetenzen fokussieren (siehe „Social Responsibility“). PwC trägt darüber hinaus durch die PwC-Stiftung zur kulturellen und wirtschaftlichen Bildung von jungen Menschen bei, indem es ihre kognitive und soziale Entwicklung fördert.

SDG 5: Gender Equality

PwC engagiert sich für die Geschlechtergleichstellung durch den Inclusion-First-Ansatz, der eine Kultur der Zugehörigkeit aufbaut. Das Unternehmen hat klare Zielgrößen für die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Führungsrollen festgelegt und verfolgt den Fortschritt kontinuierlich (siehe Konzerngeschäftsbericht). Zusätzlich bietet PwC flexible Arbeitszeitmodelle und unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Interne und externe Frauennetzwerke erleichtern den Austausch von Erfahrungen und stärken weibliche Vorbilder. Besondere Veranstaltungen am Weltfrauentag heben die Bedeutung weiblicher Beiträge hervor und fördern die Gleichstellung innerhalb des Unternehmens.

SDG 8: Decent Work and Economic Growth

PwC setzt sich entschieden für die Achtung der Menschenrechte in seinen Betriebsabläufen und Lieferketten ein und folgt den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir führen regelmäßige Risikoanalysen durch und bewerten unsere Lieferanten zur

Gewährleistung gesetzlicher Konformität (siehe Transparent Value Chain). Umfassende Schulungen zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten sind integraler Bestandteil des jährlichen Compliance-Trainings. PwC unterstützt Kunden aktiv in der Strategieentwicklung und operativen Umsetzung, um hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und Wirtschaftswachstum zu fördern.

SDG 12: Responsible Consumption and Production

PwC verfolgt einen umweltverträglichen Geschäftsbetrieb und hat ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement eingerichtet. Nachhaltigkeitsaspekte sind fest in den Einkauf integriert, und IT-Equipment wird an Firmen verkauft, die zertifizierte Lösungen für Datenlöschung, Recycling und Weiterverkauf anbieten. Durch Maßnahmen an den Standorten wie Urban Gardening Projekte und Bienenhaltung, sowie die Unterstützung von Wiederaufforstungsprojekten fördert PwC die Biodiversität. Darüber stellt die Beratungs- und Prüfungsleistungen im Bereich Nachhaltigkeit einen wichtigen Teil der Geschäftsaktivitäten von PwC Deutschland dar (siehe Konzerngeschäftsbericht).

SDG 13: Climate Action

PwC hat erreicht, dass das Wachstum des Unternehmens nicht mehr mit dem Anstieg negativer Umweltauswirkungen verbunden ist, insbesondere durch effektive Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen (siehe Climate Ambition). Dies beinhaltet Innovationen in den Bereichen Mobilität und Energienutzung sowie Investitionen in Klimaschutzprojekte. Durch Aufklärung und Zusammenarbeit mit Lieferanten wird das Bewusstsein für Klimaziele verstärkt. PwC fördert die Verwendung von erneuerbaren Energien und viele der von PwC genutzten Immobilien erfüllen anspruchsvolle Nachhaltigkeitsstandards, um einen umfassenden Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Mit der im Berichtsjahr stattgefundenen Einführung eines Energiemanagements gemäß den Anforderungen der ISO 50001 geht PwC den begonnenen Weg konsequent weiter.

Anhang II – Ergänzende Kennzahlen

Abfallkennzahlen

Kategorie	Einheit	GJ 20/21	GJ 21/22	GJ 22/23	GJ 23/24	GJ 24/25
Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge*	kg	1.081.864	1.045.491	1.366.651	992.907	892.847
Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle	kg	18.119	14.744	21.915	11.462	9.826
Gesamtgewicht der nicht gefährlichen Abfälle	kg	1.063.745	1.030.747	1.344.736	981.445	883.021
Prozentsatz des Gesamtabfalls aus Unternehmenstätigkeiten, der nicht auf Deponien entsorgt wird	%	100	100	100	100	100

* Unter verwerteten Abfällen sind alle Abfälle enthalten, aus denen die Rohstoffe zurückgewonnen bzw. bei energetischer Verwertung Energie aus dem Abfall gewonnen wird. Die Menge der verwerteten Abfälle entspricht der Gesamtabfallmenge.

Sofern PwC Deutschland alleiniger Nutzer der Abfallbehältnisse an Mietstandorten ist, erhalten wir Informationen zu Mengen und zu Verwertungswegen über die Entsorger direkt. Wenn Abfallbehältnisse von mehreren Mietern inklusive PwC Deutschland genutzt werden, wird die Gesamtmenge des anfallenden Abfalls über Hochrechnungen rechnerisch ermittelt.

