

PwC Corporate Sustainability Report

Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022





Wir ermutigen und befähigen Menschen, ihr Potenzial für eine nachhaltige Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft zu entdecken und einzubringen.

Vorwort der Sprecherin der Geschäftsführung

Sehr geehrte Leser:innen,

unsere Welt hat sich in den letzten beiden Jahren fundamental gewandelt. Sie stellt die Menschen vor immer komplexere und teilweise existenzielle Herausforderungen. Die Pandemie bestimmte auch im vergangenen Geschäftsjahr noch einen Großteil unseres Lebens. Der Krieg in der Ukraine erschüttert die Welt – hinzu kommen gestörte Lieferketten, Rohstoffknappheit und eine Energiekrise in einem bisher nicht gekannten Ausmaß. Der Staat greift noch stärker ein und ringt wie Wirtschaft und Verbraucher:innen mit der Inflation. Die sich verschärfende Klimakrise erhöht den Druck für einen nachhaltigen Umbau unserer Wirtschaftssysteme.

Diese strukturellen und systemischen Herausforderungen und Krisen überlagern und verstärken sich mehr denn je. Das Ergebnis ist eine große Unsicherheit, die im Markt, bei unseren Kunden und in der Gesellschaft sichtbar ist. Das Bedürfnis nach Sicherheit und Vertrauen war selten so groß wie heute. Schnelles, entschlossenes und gemeinschaftliches Handeln sowie ganzheitliche Lösungen sind zur Bewältigung erforderlich.

Unsere Kunden können nur dann erfolgreich sein, wenn sie sowohl das Vertrauen ihrer Stakeholder gewinnen als auch nachhaltige Ergebnisse erzielen. Denn Unternehmen, die nicht in der Lage sind, die von ihren Stakeholdern gewünschten nachhaltigen Ergebnisse zu erzielen, werden kein Vertrauen aufbauen. Und Unternehmen, die es versäumen, vertrauensbildende Prozesse einzuführen, werden nicht die Zustimmung der Stakeholder gewinnen, die für die Erzielung nachhaltiger Ergebnisse erforderlich ist. Indem wir unsere einzigartige Kombination von Fähigkeiten zusammenbringen, unterstützen wir unsere Kunden, werteorientiert und gemeinsam mit ihren Stakeholdern und der Gesellschaft insgesamt zu agieren.



Petra Justenhoven
Sprecherin der Geschäftsführung,
PwC Europe Senior Partnerin und Mitglied
des PwC Network Leadership Teams

Die Vision des PwC-Netzwerks ist es, das vertrauenswürdigste und relevanteste Professional-Service-Unternehmen der Welt zu sein – eines, das die besten Talente anzieht und die innovativsten Technologien kombiniert, um Organisationen zu helfen, Vertrauen aufzubauen und dauerhafte Ergebnisse zu erzielen.

Unsere globale Netzwerkstrategie "The New Equation" verkörpert genau das: Wir verstehen uns als Community of Solvers, die zusammenkommen, um für Unternehmen, deren Kunden, Stakeholder und die Gesellschaft nachhaltige Ergebnisse zu erzielen, die über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg eine anhaltende positive Wirkung entfalten. Wir arbeiten fähigkeiten- und disziplinen- übergreifend, um ganzeitliche Antworten auf die großen und relevanten Fragen von heute und morgen zu finden. Für schnelle, intelligente Ergebnisse sowie tief greifende Einblicke kombinieren wir menschlichen Einfallsreichtum mit moderner Technologie. Interdisziplinarität ist der Schlüssel zu Qualität und Vertrauensbildung.

Unser internes Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt uns dabei, neben den finanziellen insbesondere auch die ökologischen und sozialen Sachverhalte bei der Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells wie des Geschäftsbetriebs konsequent mit einzubeziehen – es dient also gleichermaßen als Leuchtturm wie Leitplanke. Dass wir hierbei auf dem "richtigen Weg" sind, hat uns in diesem Jahr auch die weltweit führende Agentur für ESG-Lieferkettenratings, EcoVadis, bestätigt: Zum zweiten Mal in Folge erhielten wir den Platin-Status und zählen somit zu dem einen Prozent der nachhaltigsten Unternehmen unserer Branche. Das ist ein Grund zur Freude und gleichzeitig Ansporn, nicht nachzulassen. Denn uns ist es ein großes Anliegen, die Welt von morgen fairer und nachhaltiger zu gestalten.

Ich lade Sie hiermit herzlich ein, sich selbst ein Bild davon zu machen, wo wir auf diesem wichtigen Weg heute stehen und was wir im vergangenen Geschäftsjahr erreichen konnten – wohl wissend, dass Nachhaltigkeit in den meisten Belangen kein Sprint ist.

Ihre

Petra Justenhoven

Ketra Juskuloven

Sprecherin der Geschäftsführung, PwC Europe Senior Partnerin und Mitglied des PwC Network Leadership Teams

Vorwort des Corporate Sustainability Officer

Liebe interessierte Leser:innen,

es mag noch ungewöhnlich sein, dass die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement eines Unternehmens in den Händen des personalverantwortlichen Mitglieds der Geschäftsführung liegt. Als ich zum 1. Juli dieses Jahres den Lead für das Thema People in der Geschäftsführung übernahm, war für mich klar: Meine vor einem Jahr übernommene Verantwortung als Corporate Sustainability Officer ist fester Bestandteil meiner neuen Rolle. Denn Nachhaltigkeit und der Faktor Mensch haben bei PwC viel miteinander zu tun:

- Zum einen unterstützt Corporate Sustainability (CS) die Personalarbeit auf vielfältige Weise. So sind unsere CS-Maßnahmen ein Beweis für eine tatsächlich gelebte Unternehmenskultur und belegen, dass wir unseren PwC Purpose und unsere PwC Values auf operativer Ebene täglich leben. Unsere Selbstverpflichtung auf allgemein anerkannte CS-Rahmensetzungen, wie die Sustainable Development Goals oder die Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), gibt uns in der Personalarbeit Orientierung. Die Kommunikation unserer Nachhaltigkeit in sozialen Medien oder mit unserem Nachhaltigkeitsbericht lenkt die Aufmerksamkeit von Bewerber:innen auf PwC und erhöht unsere Reputation am Arbeitsmarkt.
- Zum anderen leistet der Bereich People wichtige Beiträge für die Etablierung von Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen, beispielsweise durch die Bereitstellung eines breiten Weiterbildungsangebots zu ESG (Environment, Social, Governance) und bei der direkten Kommunikation mit Mitarbeiter:innen. Auch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in unserer jährlichen Mitarbeiter:innenbefragung verschafft unserem CS Team die Datengrundlage, um das CS-Management orientiert an den Bedürfnissen der Belegschaft weiterzuentwickeln.



Daniela Geretshuber Mitglied der Geschäftsführung, Chief People und Corporate Sustainability Officer

• Und zum Dritten gibt es Funktionen im People Team, die aufgrund ihrer Kernaufgaben ganz originär Teil des ESG-Managements sind, wie beispielsweise die Arbeitssicherheit, das Gesundheitsmanagement sowie die Themenfelder Inclusion & Diversity und Ethik. Aus diesem Grund habe ich auch zum 30. Juli 2022 die Leitung des Ethik-Office übernommen, denn auch hier gehen unternehmerische Verantwortung, Personalarbeit und das Vertrauen von Stakeholdern, Mandanten und Mitarbeiter:innen ineinander über.

Eine Maßnahme im Berichtsjahr, die in besonderem Maße das nutzenstiftende Zusammenspiel von Personalwirtschaft und Nachhaltigkeit belegt, war der erstmals durchgeführte Future Month. Diese im September 2021 umgesetzte Schulungs- und Aktivierungsinitiative stand unter dem Motto "Bei PwC leben wir schon heute die nachhaltige Zukunft von morgen" und informierte alle Mitarbeiter:innen vier Wochen lang zu ESG: aus Kundensicht, aus Sicht von PwC und aus der Perspektive der Mitarbeiter:innen selbst. Ganz wichtig war dabei eine Vielzahl von Challenges und weiteren Events, wie die Teilnahme von Standorten am World Cleanup Day, die unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit gaben, selbst mit anzupacken und eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.

Eine andere bedeutsame Initiative im Berichtsjahr im Kontext People war der Start der Corporate Heroes. Die Corporate Heroes stehen stellvertretend für alle Mitarbeiter:innen, die sich PwC-intern in jeglicher Art und Weise engagieren oder sogar ein Ehrenamt angenommen haben. Mit der Initiative wollen wir einerseits allen Mitarbeiter:innen danken, die sich neben ihrem beruflichen Alltag freiwillig im Unternehmen engagieren. Andererseits wollen wir genau diese Community an Volunteers stärken und dadurch weitere Held:innen gewinnen für die Aufgaben der Social Heroes, der Green Heroes und der Community Heroes! Für diesen Bericht haben wir übrigens Corporate Heroes um Statements gebeten – zu ihrer persönlichen Vision und Mission in Sachen Nachhaltigkeit bei PwC.

Damit setzen wir auch unser neues CS-Leitbild um: "Wir ermutigen Menschen und befähigen sie, ihr Potenzial für eine nachhaltige Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft zu entdecken und einzubringen." Dieses Leitbild ist übrigens eines der Ergebnisse unseres ebenfalls im Berichtsjahr begonnenen CS-Strategieprozesses, an dem wir in diesem Geschäftsjahr weiterarbeiten werden.

Was wir sonst noch so alles in den letzten zwölf Monaten angepackt und erreicht haben, können Sie auf den folgenden Seiten entdecken. Und ich freue mich, wenn Sie uns Ihre Eindrücke von unserer Nachhaltigkeitsleistung oder unserem Bericht übermitteln. Melden Sie sich aber auch gern und sagen Sie, über welche weiteren Themen Sie informiert sein wollen, oder wenn Sie Fragen zur Nachhaltigkeit von PwC Deutschland haben.

Denn Nachhaltigkeit wird vom Miteinander und konstruktiven Austausch getragen, von der Vielfalt von Ideen und Meinungen – im und außerhalb eines Unternehmens. In diesem Sinne verbleibe ich

Ihre

Daniela Geretshuber

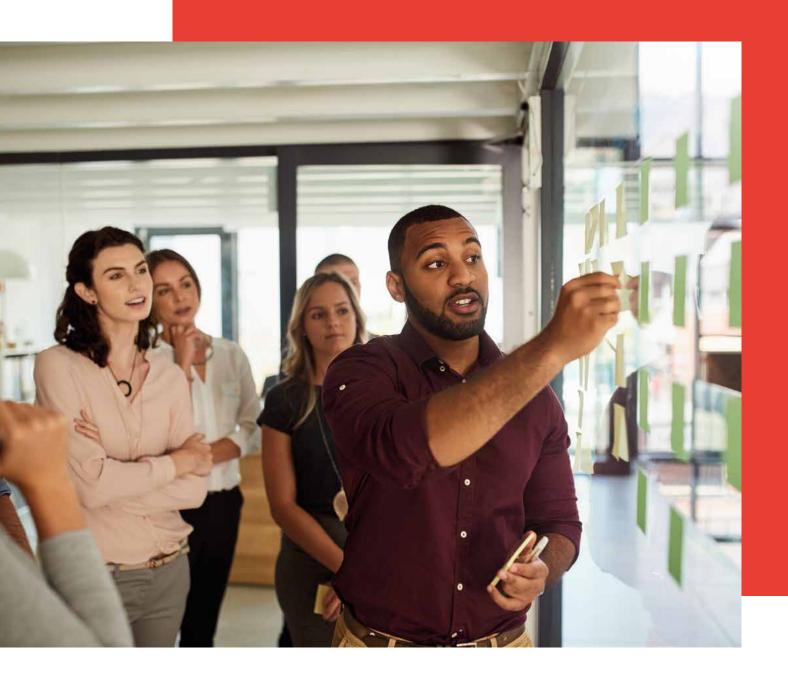
Mitglied der Geschäftsführung, Chief People und Corporate Sustainability Officer

Inhaltsverzeichnis

4	Allgemeine Informationen	8
1	Vorstellung PwC	9
2	Über diesen Bericht	
D	Unacya atratagiacha Dahmanaatzung zu Nachhaltigkeit	44
В	Unsere strategische Rahmensetzung zu Nachhaltigkeit	
1	Unsere Nachhaltigkeitshaltung Unser (erneuertes) Bekenntnis zum UN Global Compact	
2	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	Unser Bekenntnis zu den SDGs Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen	
4		
5	Unsere Corporate-Sustainability-Organisation	19
С	Handlungsfeld Wirtschaft	22
1	Rückblick	23
2	Unser gesellschaftlicher Wertbeitrag	23
3	Wertbeitrag durch Innovation	27
4	Wertbeitrag durch unseren Geschäftsbetrieb (TIMM)	29
5	Werteorientierung	
6	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	
7	Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette	32
	Hondi marfald Managhan	0.4
D	Handlungsfeld Menschen	
1	Rückblick Handlungsfeld Mensch	
2	Weiterführung unserer Initiative "Trust in People"	
3	Persönliche und fachliche Entwicklung sowie Vergütung	
4	Inclusion & Diversity (I&D)	
5	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz(POM)	
6	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	
7	Ausblick Handlungsfeld Menschen	45
Ε	Handlungsfeld Gesellschaft	46
1	Rückblick Handlungsfeld Gesellschaft	
2	Ausrichtung und Organisation unseres sozialen Engagements	48
3	PwC's Social Award	49
4	Bildungsförderung	
5	Unterstützung der Stiftung Deutsche Sporthilfe	
6	Unterstützung der Global Solutions Initiative (GSI)	
7	Katastrophenhilfe	
8	Ausblick Handlungsfeld Gesellschaft	

F	Handlungsfeld Umwelt	55
1	Rückblick Handlungsfeld Umwelt	56
2	Unsere Umweltstrategie und unser Umweltmanagement	
3	Carbon Net Zero 2030	58
4	Unser CO ₂ -Fußabdruck	61
5	CO ₂ -Kompensation	63
6	Ressourcenverbrauch	64
7	Ausblick Handlungsfeld Umwelt	66
G	Klimaberichterstattung 2021/2022 nach den Empfehlungen der TCFD	
1	Rahmensetzungen	
2	Governance	
3	Strategie	69
4	Metriken und Ziele	75
Н	GRI Index	76
L	Bestätigungsvermerk des externen Prüfers	90
Ihre	Ansprechpartnerin	93

A Allgemeine Informationen



1 Vorstellung PwC

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (im Folgenden "PwC") ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung deutschen Rechts. Sie hat ihren Sitz in 60327 Frankfurt am Main, Friedrich-Ebert-Anlage 35–37. Das Unternehmen unterhält berufsrechtliche Zweigniederlassungen an 21 Standorten in Deutschland.

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

Allein in Deutschland stehen hierfür rund 600 Partner:innen und insgesamt mehr als 13.000 Mitarbeiter:innen an 21 Standorten zur Verfügung. Weltweit gehören mehr als 300.000 Mitarbeiter:innen in 152 Ländern zum PwC-Netzwerk. PwC-Spezialist:innen bieten Services in den Geschäftsfeldern Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Dienstleistungen (Assurance), Steuer- und Rechtsberatung (Tax & Legal) sowie Unternehmensberatung (Advisory). Unsere Expert:innen zeichnen sich durch eine hohe Branchenexpertise aus, die sie kontinuierlich weiterentwickeln und ausbauen.

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

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

2 Über diesen Bericht

Dieser Corporate Sustainability Report (Nachhaltigkeitsbericht) deckt den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022 ab. Zusammen mit weiteren öffentlich zugänglichen Publikationen von PwC legen wir damit Rechenschaft ab über die Wahrnehmung unternehmerischer Verantwortung und unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung. Diese weiteren Dokumente sind:

- der Konzerngeschäftsbericht der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- der Geschäftsbericht der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- der Transparenzbericht der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach Artikel 13 Verordnung (EU) 537/2014

Die beiden erstgenannten Publikationen können kostenlos beim Bundesanzeiger eingesehen werden. Ausgewählte Unternehmenskennzahlen wie auch den Transparenzbericht finden Sie hier: www.pwc.de/de/ueberuns/unternehmensinformationen/geschaeftszahlen-undberichte.html

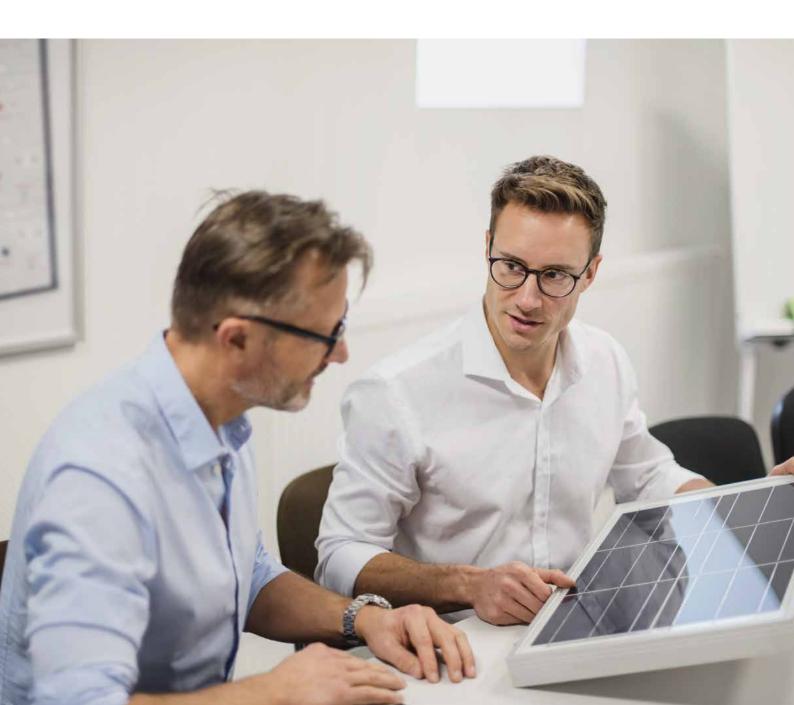
Wenn im Corporate Sustainability Report auf eine der oben genannten drei Publikationen Bezug genommen wird, handelt es sich immer um diejenigen, die das Geschäftsjahr 2021/2022 betreffen.

Im Berichtsjahr hat PwC einen Klimabericht für das Geschäftsjahr 2020/2021 gemäß den Anforderungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) veröffentlicht. Die Klimaberichterstattung für dieses Geschäftsjahr ist in diesen Corporate Sustainability Report integriert.

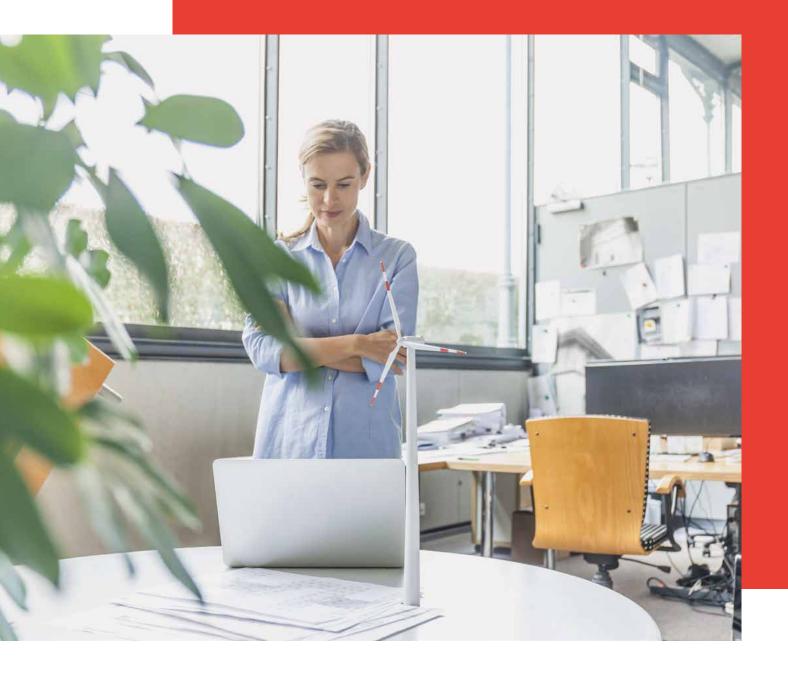
Informationen über den gesellschaftlichen Wertbeitrag des weltweiten Netzwerks können dem jährlich erscheinenden Global Annual Review sowie der jährlichen PwC Communication on Progress an den UN Global Compact entnommen werden: www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2021.html www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/7553-PwC

Dieser Bericht setzt die seit 2008 veröffentlichte jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung von PwC fort. Ihm liegt der Standard der Global Reporting Initiative (GRI) in der Ausprägung "Kern" zugrunde.

In den Corporate Sustainability Report der PwC GmbH schließen wir alle Unternehmen in Deutschland ein, die zum Konzernkonsolidierungskreis der PwC GmbH gehören. Allerdings berücksichtigen wir bei der Datenerhebung lediglich diejenigen der im Konzernkonsolidierungskreis enthaltenen Unternehmen, die über eigenes Personal verfügen. Hintergrund hierfür ist, dass lediglich von Unternehmen mit eigenem Personal eine nennenswerte Auswirkung auf die von PwC zu berichtenden Nachhaltigkeitsdaten zu erwarten ist. Der Konzernkonsolidierungskreis kann dem PwC-Konzerngeschäftsbericht entnommen werden.



B Unsere strategische Rahmensetzung zu Nachhaltigkeit



1 Unsere Nachhaltigkeitshaltung

Im Mittelpunkt unserer Haltung zu Nachhaltigkeit steht unser Anspruch, gesellschaftlichen Nutzen zu stiften und unsere Relevanz für die Gesellschaft zu belegen. Deshalb wollen wir den Wandel zu einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Wirtschaft maßgeblich unterstützen.

Wir gestalten deshalb das Geschäftsmodell, die Produkte und Dienstleistungen sowie den Geschäftsbetrieb so, dass natürliche und soziale Ressourcen nicht nur geschützt, sondern auch gestärkt werden. Dazu treten wir ein für:

- ein Wachstumsdenken, das Wachstum und Ressourcenverbrauch entkoppelt, sowie für eine Wohlstandsmessung, die über rein finanzielle Aspekte hinausgeht und soziale wie ökologische Aspekte einbezieht
- eine holistische Betrachtung ökologischer, technologischer und sozialer Verantwortung und des Wechselspiels zwischen den drei Bereichen
- eine kontinuierliche Reflexion innerhalb von Unternehmen darüber, wie Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gemeinsame Ziele einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Wirtschaft erreichen können
- die Erkenntnis, dass die Menschheit einen erheblichen Einfluss auf die Biosphäre hat und wir von deren Stabilität und dem Funktionieren ihrer Kreisläufe extrem abhängig sind

Wir bekennen uns zu einer Reihe von international anerkannten Rahmensetzungen:

- Über das PwC-Netzwerk ist PwC Mitglied im UN Global Compact. Die zehn Prinzipien wenden wir in unserem eigenen Geschäftsbetrieb wie auch in unserer Lieferkette an.
- PwC bekennt sich im Rahmen seines UN-Global-Compact-Engagements zu einem sichtbaren Beitrag zur Erfüllung der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN).
- PwC orientiert sich in seiner eigenen Klima- und Umweltstrategie an den Zielsetzungen und Inhalten des Pariser Klimaschutz-Übereinkommens.
- PwC bekennt sich zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN und setzt diese in seiner Geschäftstätigkeit aktiv um.
- PwC bekennt sich zu den vier Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den damit verbundenen acht Kernarbeitsnormen. Diese wenden wir in unserem eigenen Geschäftsbetrieb wie auch in unserer Lieferkette an.



"Die Globalisierung und der technische Fortschritt stellen neue Chancen, aber auch Herausforderungen dar, die unseren gesellschaftlichen Zusammenhalt belasten. Diesen Herausforderungen möchte ich gemeinsam mit vielen anderen Corporate Heroes an unseren Standorten durch diverse Taten begegnen. Für mich zeichnet der Austausch mit den Corporate Heroes aus. dass ich auf Kolleg:innen treffe, die genau wie ich einen Unterschied ausmachen möchten und gesellschaftliche Belange aus Überzeugung angehen. Wir machen das, was unsere beruflichen Tätigkeiten bei PwC tagtäglich auszeichnet: Wir hören einander aufmerksam zu, bauen Verständnis auf und schaffen gemeinsam Lösungen. Gemeinsam mit den anderen engagierten Corporate Heroes möchte ich einen maßgeblichen Beitrag dazu leisten, zu demonstrieren, dass Erfolg und Fairness zusammengehören."

Iliia Kankaras Lead Community Heroes, Corporate Sustainability Team Unsere handlungsleitenden Maximen leiten sich aus unserem Unternehmenszweck "Build trust in society and solve important problems" ab:

- "Wir schaffen Vertrauen in der Gesellschaft indem wir verantwortungsvoll Strukturen, Technologien, Prozesse und Systeme in Wirtschaft und Gesellschaft mitgestalten. Ökonomische, ökologische und soziale Anforderungen beziehen wir gleichberechtigt ein und wägen Zielkonflikte sorgfältig ab. Ethik, Vertrauen und Integrität sind dabei Kernwerte, die wir durch interne Vorgaben, Umsetzungsprozesse und Schulungen allen Mitarbeiter:innen vermitteln. Mit unserem Verhalten als PwC und dem Verhalten unserer Mitarbeiter:innen sind wir ein Vorbild. Unser Handeln inspiriert und ermutigt unser berufliches und privates Umfeld, sich ebenfalls für den Schutz der Umwelt und für gesellschaftliche Fragestellungen zu engagieren.
- ... und lösen wichtige Probleme." Digitalisierung, Klimawandel, demografischer Wandel und Urbanisierung sind Beispiele für grundlegende Veränderungen in unserer Zeit. Mit unseren Prüfungs- und Beratungsleistungen unterstützen wir unsere Mandanten und die Gesellschaft dabei, Megatrends zu Chancen zu machen. Wir sind der Überzeugung, dass ökologische und soziale Krisen nur mit einem gemeinsamen Verständnis von Problemlagen und Lösungsmöglichkeiten sowie dem Willen, gemeinsam zu handeln, gelöst werden können. Dafür sind aus unserer Sicht offene, transparente und verständnisvolle Diskussionen die Grundvoraussetzung.

Nachhaltigkeit hat aber in unserem operativen Geschäftsbetrieb auch klar fassbare Aufgaben und weitreichenden Nutzen:

- Sie stärkt die Selbstbehauptungskräfte von Werteorientierung und Unternehmensintegrität.
- Sie hilft uns frühzeitig Risiken und Chancen zu identifizieren, die sich aus Megatrends und Nachhaltigkeitsthemen für unser Geschäftsmodell ergeben.
- Sie hilft im operativen Geschäftsbetrieb, aber auch bei Innovationen durch Priorisierung von ESG-Handlungsfeldern und effizientes Management der wettbewerbsrelevanten ESG-Themen - und verschafft uns dadurch einen Wettbewerbsvorteil.
- Sie stärkt die Motivation und Bindung der Mitarbeiter:innen durch ethische Grundorientierung und Stärkung der positiven Wahrnehmung von PwC in der Öffentlichkeit.
- · Unsere messbare, nachgewiesene Nachhaltigkeitsleistung baut in der öffentlichen Wahrnehmung Vertrauen auf und fördert einen offenen und zielgerichteten Dialog mit unseren Anspruchsgruppen.



Werkstattbericht: Auf dem Weg zur Nachhaltigkeitsstrategie 2030

Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung einer lebenswerten Zukunft innerhalb der planetaren Grenzen sorgt dafür, dass sich PwC wie auch unser "Ökosystem" in einem grundlegenden Umbruch befindet. Unternehmen kommt hierbei eine besondere Rolle zu, deren Verantwortung sich PwC bewusst ist für unser eigenes Handeln, aber wir wollen auch andere Unternehmen "anstiften", selbst eine holistische Sicht auf das eigene Geschäftsmodell und den eigenen Geschäftsbetrieb zu entwickeln und Nachhaltigkeit ganz praktisch anzupacken.

Ganz im Sinne unserer globalen Netzwerkstrategie "The New Equation" arbeiten wir deshalb an einer CS-Strategie, die Antworten auf die Herausforderungen gibt, die unsere Welt in den kommenden Jahrzehnten prägen. Sie steht als Dach für alle Entwicklungen und Maßnahmen bei PwC rund um unternehmerische Verantwortung bis 2030.

Mit unserer Vision, den Weg für ein verantwortungsvolles Wirtschaften vorzubereiten, indem wir zeigen, dass Erfolg und Fairness zusammengehören, möchten wir unsere Glaubwürdigkeit stärken und als Vorbild vorangehen. Hier geben wir einen ersten Einblick in die acht strategischen Ziele, an denen wir im nächsten Geschäftsjahr gemeinsam mit der Geschäftsführung und diversen Fachbereichen innerhalb von PwC arbeiten werden:

Responsible Leadership & Governance

Mit dem Ziel "Responsible Leadership & Governance" wollen wir Führung und Verantwortung für die sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen der 2020er-Jahre übernehmen. In dem Maße, in dem PwC ESG in den Mittelpunkt stellt, benötigen wir entsprechende Führungskompetenzen und -eigenschaften. Wir bei PwC wollen Vorbild und Nachweis sein, dass eine Unternehmenskultur, die auf ein integratives, gerechtes und regeneratives Wirtschaftssystem ausgerichtet ist und die innerhalb der planetaren Grenzen agiert, nicht nur funktioniert, sondern besser ist.

Sustainable Partner Organisation 2025

Mit dem Ziel "Sustainable Partner Organisation" zeigen wir unseren Kunden, dass wir Nachhaltigkeit auf allen Unternehmensebenen priorisieren und leben. Im Sinne unserer globalen Netzwerkstrategie "The New Equation" unterstützen wir unsere Kunden dabei, Vertrauen in einer sich immer schneller verändernden Welt sicherzustellen und nachhaltige Ergebnisse zu erwirtschaften. Dies erreichen wir, indem wir Partner:innen an nachhaltigen und fokussierten Zielen messen. Ein wichtiges Instrument ist die Integration von ESG-Kriterien in PwC Professional für Partner:innen und Direktor:innen, welche wir ebenfalls bei Beförderungen und Direct Entries berücksichtigen.

Responsible Digital Transformation

Die Digitalisierung hat eine Reihe unerwünschter Nebenwirkungen, die dem Ziel der globalen Entwicklung und auch den grundlegenden Verfassungswerten Humanität, Solidarität und Verantwortung zuwiderlaufen. Wir treten für eine humane Digitalisierung ein und implementieren den hauseigenen PwC-Best-Practice-Standard zu Corporate Digital Responsibility.

ESG in all of our services until 2025

ESG umfasst mehrere Dimensionen, auf die alle unsere Produkte und Dienstleistungen zukünftig ausgerichtet sein müssen. PwC setzt sich zum Ziel, die Beiträge der Produkte und Dienstleistungen zu einer nachhaltigen Entwicklung systematisch zu erfassen und zu bewerten und den gesellschaftlichen Nutzen kontinuierlich zu steigern. Dabei sollen mögliche negative Effekte reduziert oder ausgeglichen werden. PwC möchte diesen Beitrag sichtbar machen und führt mit Stakeholdern zur Optimierung des gesellschaftlichen Wertbeitrags einen Dialog auf Augenhöhe.

Carbon Net Zero 2030

Bis zum Jahr 2030 wollen wir als globales Ziel im PwC-Netzwerk unsere Treibhausgasemissionen im Einklang mit den Science-Based Targets auf die Hälfte reduzieren und ab 2030 die verbleibenden Emissionen durch proaktives Entfernen von Kohlenstoff aus der Atmosphäre eliminieren. Dazu werden wir die Emissionen in unserem eigenen Geschäftsbetrieb deutlich auf mindestens die Hälfte reduzieren, gleichzeitig aber mit unseren Kunden, Partnern und Lieferanten zusammenarbeiten, um sie dabei zu unterstützen, die Net-Zero-Zukunft für alle wirklich werden zu lassen.

Transparent Value Chain 2025

Als PwC Deutschland sind wir Teil globaler Wertschöpfungsund Lieferketten. Transparenz über die eigene Lieferkette zu schaffen und die negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft zu minimieren, ist eine Herausforderung, der wir uns stellen. Unser Ziel: Bis 2025 haben 100 Prozent unserer Key Supplier eine jährliche ESG-Bewertung.

Giving Back 2025

Mit unserem Ziel "Giving Back" nehmen wir bei PwC unsere Verantwortung als Good Citizen wahr, indem wir ausgewählte Organisationen wie Social Start-ups oder Non-Profit-Organisationen durch den Einsatz unserer Zeit, unseres Know-hows und unsere Fähigkeiten oder einen finanziellen Beitrag unterstützen. So tragen wir zur Erreichung unserer priorisierten UN SDGs bei und zeigen, dass wir unsere Werte leben.

Employer of Choice 2025

Unser Ziel lautet: "Employer of Choice für die besten Talente". Wir erreichen es, indem wir als verantwortungsvoller Arbeitgeber den Menschen noch konsequenter in den Mittelpunkt stellen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen dabei, mit ihren Fähigkeiten und Ideen einen nachhaltigen Beitrag zu leisten.



2 Unser (erneuertes) Bekenntnis zum UN **Global Compact**

2002 trat das PwC-Netzwerk dem im Jahr 2000 gegründeten UN Global Compact bei, stellvertretend für alle PwC Mitgliedsunternehmen, die seitdem automatisch UN Global Compact Mitglieder sind. Der UN Global Compact war das erste Wirtschaftsnetzwerk zu Nachhaltigkeit und tritt für die weltweite Anwendung seiner zehn Prinzipien zu den Themen Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Umweltschutz und Antikorruption in Unternehmen und ihren Wertschöpfungsketten ein. Ein wichtiges Element der Anwendung der Prinzipien ist die Pflicht, diese in die jeweilige Wertschöpfungskette auszurollen und Lieferanten und Dienstleister ebenfalls auf eine Orientierung an den Prinzipien zu verpflichten.

Mitgliedsunternehmen müssen ihren Beitritt in Form eines persönlichen Schreibens des:der Vorsitzenden ihrer Geschäftsführung erklären und dann mittels eines jährlichen Rechenschaftsberichts, der Communication on Progress, über die Anwendung der Prinzipien im Geschäftsbetrieb des Unternehmens berichten.

Anlässlich des 20. Jahrestags des Beitritts hat der Vorsitzende des Network Leadership Teams, Bob Moritz, die Beitrittserklärung feierlich erneuert.

3 Unser Bekenntnis zu den SDGs

Im Jahr 2015 verabschiedeten die UN 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung, die Sustainable Development Goals (SDGs). Diese Ziele setzen auch für Unternehmen einen Rahmen, um zur Lösung globaler Herausforderungen beizutragen. PwC bekennt sich schon seit vielen Jahren zu den zehn Grundsätzen des UN Global Compact und fühlt sich auch den Zielen der Agenda 2030 verpflichtet.

Für PwC Deutschland haben wir fünf SDGs priorisiert.

Diese weisen die größte Übereinstimmung mit unseren strategischen Schwerpunkten, unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie unseren Produkten und externen Dienstleistungen auf. Unsere priorisierten SDGs sind:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 5: Geschlechtergleichstellung
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 12: Verantwortungsvoller Konsum und verantwortungsvolle Produktion
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz



"Ich freue mich, das Bekenntnis von PwC zu den zehn Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen zu bekräftigen. Weitreichende gesellschaftliche Störungen stellen die Welt weiterhin vor ernste Herausforderungen – von humanitären Krisen aufgrund von Konflikten über die Auswirkungen der Pandemie auf Menschen und Volkswirtschaften bis hin zur anhaltenden Bedrohung durch den Klimawandel und mehr. Wir glauben, dass die Wirtschaft eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung dieser Herausforderungen spielen muss, und wir sind entschlossen, unseren Teil dazu beizutragen."

Bob Moritz

Global Chairman,

PricewaterhouseCoopers International Limited

SDG 4: Hochwertige Bildung

- In einer sich ständig wandelnden Welt gilt es, Kompetenzen dynamisch, agil und kontinuierlich zu entwickeln. Deswegen fokussieren wir uns auf die Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen und schaffen eine Arbeits- und Teamkultur bei PwC, die allen die Möglichkeit bietet, eigene Potenziale voll zu entfalten und Entwicklungschancen zu nutzen. Unter Entwicklung verstehen wir jegliche Form der Erweiterung von persönlichen und fachlichen Kompetenzen und das Schritthalten mit laufenden Veränderungen. Hierfür setzen wir auf zahlreiche Maßnahmen zur Erreichung inklusiver, chancengerechter und hochwertiger Bildung für Menschen aller Altersstufen. Für ein lebenslanges Lernen bietet PwC ein umfassendes Fortbildungsprogramm mit Fach- und Sprachtrainings sowie Führungs- und Soft-Skill-Seminaren, um den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu geben, sich stetig weiterzubilden.
- Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeiter:innen diverse Entwicklungschancen, beispielsweise mit unserer PwC-Masterförderung für Bachelorabsolvent:innen oder mit der Förderung weiterführender Berufsexamina, unter anderem zum:zur Wirtschaftsprüfer:in oder Steuerberater:in.
- Wir pflegen enge Kontakte zu Hochschulen: Nicht nur durch unsere Hochschulkooperationen, sondern auch durch die Übernahme von Lehraufträgen leisten wir einen Beitrag zur Steigerung von Praxisbezug und Qualität der Hochschulbildung. Dabei ist uns die Förderung der MINT-Fächer ein besonderes Anliegen.
- Auch mit unseren Corporate-Citizenship-Aktivitäten zahlen wir auf das Ziel einer hochwertigen Bildung ein. So unterstützen wir beispielsweise die Hacker School. Hier bieten unsere Kolleg:innen Workshops für Kinder und Jugendliche zwischen 14 und 17 Jahren an, die Einführungen in die Programmiersprachen Python und Scratch geben.
- Zudem haben wir als Förderer am einwöchigen Engagement-Format PRO-BONO-CAMP 2021 vom Haus des Stiftens für Unternehmen & Non-Profits gGmbH teilgenommen. Durch Wissensvermittlung in Form von Einzelcoachings und einem Webinar zu diversen Themen konnten PwC-Mitarbeiter:innen über 70 Non-Profit-Organisation bei aktuellen organisatorischen und strategischen Herausforderungen unterstützen.
- Alle sollten die Möglichkeit haben, in der digitalen Welt zu leben, zu lernen, zu arbeiten und sich zu beteiligen. Im Rahmen unserer netzwerkweiten Fortbildungsinitiative "New World. New Skills" erwerben unsere Mitarbeiter:innen das Wissen und die Fähigkeiten, um eine immer digitalere Arbeitswelt mitzugestalten.
- PwC kooperiert mit UNICEF im Programm "Generation Unlimited". Diese sektorenübergreifende Partnerschaft zielt darauf ab, bis 2030 1,8 Milliarden jungen Menschen den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu erleichtern.

 Durch die finanzielle Unterstützung der PwC-Stiftung leistet PwC einen wesentlichen indirekten Beitrag für die kulturelle und ökonomische 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.

SDG 5: Geschlechtergleichstellung

- Mit unserem Inclusion-First-Ansatz verfolgen wir das strategische Ziel, eine Culture of Belonging zu schaffen, eine Kultur, in der jede:r willkommen und wertgeschätzt wird und die eigenen Perspektiven einbringen kann.
- Mit dem Inclusive Mindset Knowledge Badge Training sensibilisieren wir alle Mitarbeiter:innen für Fragen von Inclusion & Diversity (I&D) im Alltag und dafür, wie sie damit umgehen können. Das Training führt in die Terminologie von Inclusion, Equity & Diversity ein und zeigt anhand von Beispielen aus dem Alltag, was ein Inclusive Mindset ausmacht.
- Wir haben feste Zielgrößen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Aufsichtsrat, Geschäftsführung, erster Führungsebene (Partnerinnen und Directors) und zweiter Führungsebene (Senior Managerinnen). Alle Kennzahlen sind mit konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung unterlegt und werden regelmäßig gemessen.
- Wir bieten interne und externe Netzwerke für Frauen als Plattformen für den Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung. Aktuell bestehen zehn standortbezogene Netzwerke sowie weitere themenbezogene Netzwerke. Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde ein neues Netzwerk zu flexiblen Arbeitszeitmodellen gegründet.
- Anlässlich des Weltfrauentags 2022 haben wir intern zur Nominierung von female role models aufgerufen. Über 100 Kolleginnen wurden nominiert und im Laufe des Monats März mit einem Steckbrief vorgestellt.
- Unsere Women Leadership Workshops wurden nach der pandemiebedingten Umstellung auf ein virtuelles Format wieder in Präsenz abgehalten. Die Workshops unterstützen Kolleginnen bei ihrer Stärkenbestimmung und Karriereplanung.
- Erneut sind wir im zurückliegenden Geschäftsjahr Partner des Digital Female Leader Award in der Kategorie "Aufsteigerinnen" und unterstützen damit aktiv Frauen, die sich für Digitalisierung einsetzen und wegweisende Ideen umsetzen.
- Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Flexwork, Homeoffice, Teilzeit, Jahresarbeitszeitkonten sowie die Möglichkeit, eine Auszeit in Form von Sabbaticals zu nehmen, sowie ein umfangreiches Paket von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wie zum Beispiel die Unterstützung von Familien bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Im Juni 2022 haben wir unsere erste Zertifizierung nach den Anforderungen der ISO 45001 erhalten. Das Zertifikat bestätigt einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz unserer Kolleg:innen und ist von Juni 2022 bis Mai 2025 gültig.
- PwC engagiert sich als strategischer Partner der Global Solutions Initiative (GSI) und des Global Solutions Summit. In diversen Expertengruppen leisten wir aktiv einen Beitrag und entwickeln mit GSI Empfehlungen für die G-20-Staaten zu den wichtigsten globalen Herausforderungen. Diese Empfehlungen beruhen auf dem Recoupling-Gedanken, der eine Rückkopplung von wirtschaftlichem und sozialem Wohlstand fordert.
- Wir verpflichten uns, Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten sowie von Menschenrechtsverstößen Betroffenen Zugang zu Abhilfe zu ermöglichen. Dabei richten wir unser unternehmerisches Handeln an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen aus. Unsere Ansätze haben wir in unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte zusammengefasst.
- Wir modellieren unsere Effekte in den vorgelagerten Wertschöpfungsstufen. Dafür nutzen wir ein PwC-eigenes Tool: ESCHER (Efficient Supply Chain Economic and Environmental Reporting). Mithilfe dieses Modells können wir internationale Vorleistungsverflechtungen abbilden und monetarisieren. Dies hilft zu verstehen, welche Effekte wir auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft haben.
- Wir unterstützen unsere Kunden von der Strategieentwicklung bis zur operativen Umsetzung ("Strategy through execution") und leisten damit signifikante Beiträge zu Wertschöpfung, Wirtschaftswachstum und hochwertigen Arbeitsplätzen.
- Mit strategischer, operationaler und technologischer Beratung unterstützen wir dabei, den Wertbeitrag der Digitalisierung für eine nachhaltige, tragfähige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft vorausschauend zu ermitteln. Und wir fördern damit gleichzeitig ein verantwortbares Fortschreiten der Digitalisierung entlang von Wertschöpfungsketten.
- Als Motoren für unser eigenes Wachstum verstehen wir Innovationen, Agilität und disruptives Denken – sowohl in unseren Projekten mit Kunden als auch intern. Unseren gesellschaftlichen Wertbeitrag verbessern wir kontinuierlich durch den Ausbau unseres Branchen-Know-hows, unserer Thought-Leadership-Programme sowie der Digital Fitness unserer Mitarbeiter:innen.

SDG 12: Verantwortungsvoller Konsum und verantwortungsvolle Produktion, SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

- Wir verpflichten uns, den Wandel zu einem umweltverträglichen Wirtschaften maßgeblich voranzutreiben und dabei selbst als Innovator und Vorbild voranzugehen. Daher verfolgen wir Ziele wie Carbon Net Zero oder die Nutzung unserer Ressourcen im Kreislauf (Going Circular).
- Als Grundstein für ein umweltverträgliches Wirtschaften betreiben wir schon seit über zehn Jahren ein umfangreiches Umweltmanagement nach ISO 14001.
- Wir nutzen ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien. Zahlreiche der von uns genutzten Gebäude erfüllen zertifizierte Nachhaltigkeitsstandards (z. B. DGNB, LEED).
- Wir engagieren uns für eine höhere Biodiversität an unseren Standorten. Dafür fördern wir beispielsweise Probono-Arbeiten, etablieren ein urbanes Office Gardening und halten zur Sensibilisierung unserer Mitarbeiter:innen an mehreren Standorten Stadtbienen.
- Wir reduzieren die Emissionen aus unserem Geschäftsbetrieb durch umfangreiche Reduktionsmaßnahmen, zum Beispiel im Bereich von Emissionen aus Mobilität und Energienutzung. Emissionen, die wir bisher nicht reduzieren können, gleichen wir durch hochwertige Kompensationsprojekte aus. Spätestens ab 2030 nutzen wir zur Kompensation ausschließlich Kompensationsprojekte, die ein proaktives Entfernen von Treibhausgasen aus der Atmosphäre enthalten (Carbon Removal).
- 100 Prozent unserer Mitarbeiter:innen absolvieren j\u00e4hrlich ein Training f\u00fcr den verantwortungsvollen Umgang und Umweltschutz. Dar\u00fcber hinaus bieten wir weitere Fortbildungsma\u00dfnahmen f\u00fcr vertiefte Kenntnisse in diesem Bereich.
- Wir beraten unsere Kunden darin, verantwortungsvoll zu agieren. Mit unseren Dienstleistungen helfen wir unseren Kunden, dabei nachhaltige Strategien und Maßnahmen zum Klimaschutz zu entwickeln und umzusetzen und relevante Nachhaltigkeitsanforderungen in die Rechenschaftslegung zu integrieren.
- Wir engagieren uns in Netzwerken, um gemeinsam mit anderen Unternehmen Lösungen für einen besseren Umweltschutz zu erarbeiten.

4 Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen

Für unseren Unternehmenserfolg wie auch für die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells ist es unerlässlich, mit unseren Stakeholdern intensiv zusammenzuarbeiten. Nur wenn wir ihre Erwartungen und ihre ehrliche Meinung darüber, wie gut wir ihre Erwartungen erfüllen, kennen, ist es uns möglich, zielgerichtet einen Beitrag zum gemeinsamen, gegenseitigen Nutzen zu leisten.

Bei der Erfassung unserer Stakeholder haben wir diejenigen bestimmt, denen gegenüber wir uns verantwortlich fühlen rechtlich, wirtschaftlich oder moralisch:

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

Mit unserem modernen Stakeholdermanagement wollen wir einen Beitrag zur Erhöhung des Vertrauens der Öffentlichkeit in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und deren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Wertbeitrag leisten - und damit auch unseren Purpose "Build trust in society and solve important problems" einlösen. Unser Stakeholdermanagement orientiert sich deshalb an den Vorgaben der Organisation AccountAbility für einen fairen Umgang mit Stakeholdern:

• Wir berücksichtigen die Anforderungen und Bedürfnisse unserer Interessengruppen an unser Geschäftsmodell und unseren Geschäftsbetrieb im Tagesgeschäft wie bei der Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie.

- PwC Deutschland beurteilt regelmäßig die Auswirkungen wesentlicher ESG-Themen auf seine Geschäftstätigkeit. Wesentlich ist ein ESG-Thema dann, wenn es geeignet ist, die Entscheidungen, Handlungen und Leistungen von PwC Deutschland oder dessen Stakeholdern maßgeblich zu beeinflussen.
- PwC Deutschland reagiert systematisch auf berechtigte Anfragen und Anliegen seiner Interessengruppen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen. Diese Reaktionen können beispielsweise strategische Ausrichtungen, die Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation, praktische Einzelmaßnahmen oder Kommunikationsmaßnahmen zur Nachhaltigkeit umfassen.

Wir sammeln qualitative und quantitative Informationen, die sowohl in unsere strategische Ausrichtung als auch in unsere tägliche Arbeit einfließen. Je nach Bedarf und Zielsetzung greifen wir zunehmend auf ein breites Spektrum von Methoden zurück, von einfachen Umfragen bei bestimmten Interessengruppen bis hin zu Beratungen mit mehreren Interessengruppen. Und wo es angebracht ist, haben wir Indikatoren festgelegt, um die Reichweite und Qualität unseres Engagements zu messen, und wir berichten den betreffenden Interessengruppen über die Ergebnisse und Maßnahmen, die wir ergreifen.

Die Verantwortung für den Austausch mit Stakeholdern erfolgt über die Abteilungen, die entweder für den jeweiligen Stakeholder oder den jeweiligen Austauschprozess zuständig sind. Dazu kommen Umfeldanalysen, die Auswertung von Presse und Social Media sowie die Analyse von ESG-Anfragen von Mandanten.

Neben dem persönlichen Austausch leiten wir die Anforderungen unserer Stakeholder aus den Feststellungen der von uns beauftragten Zertifizierer unserer Managementsysteme sowie aus den Ergebnissen externer ESG-Rankings ab. Derzeit nehmen wir auf Wunsch unserer Kunden an folgenden ESG-Lieferkettenratings teil: EcoVadis (Bewertung: Platin), Integrity Next sowie NQC Supplier Assurance (Bewertung: 91 Prozent).

Über regelmäßige Abstimmungsgespräche des Corporate Sustainability Teams (CS Teams) mit den verantwortlichen Einheiten werden Anforderungen und Bedürfnisse der Stakeholder zentralisiert zusammengeführt. Mindestens einmal im Jahr werden im CS Board die Auswahl der Stakeholder, die Maßnahmen zum Austausch mit ihnen sowie die gewonnenen Erkenntnisse zu Anforderungen und Bedürfnissen diskutiert. Diese Diskussion ist auch die Grundlage für die Erstellung bzw. Aktualisierung der ESG-Wesentlichkeitsanalyse.

Im Rahmen unseres Dialogs mit internen und externen Anspruchsgruppen identifizieren wir kontinuierlich wesentliche Themen für unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Berichterstattung:

- Für uns als Professional Service Firm sind naturgemäß alle Themen rund um unsere Mitarbeiter:innen von hohem Interesse – also Fragen zu Arbeitsbedingungen, zu Aus- und Weiterbildung, zu Inklusion und Diversität, zur Möglichkeit gesellschaftlichen Engagements und zu einer modernen, auf Digitalisierung ausgerichteten Arbeitswelt.
- Ein Ausweis des gesellschaftlichen Wertbeitrags aller unserer Produkte und Dienstleistungen wie auch unseres Geschäftsbetriebs wird immer öfter angefragt - ist allerdings aufgrund der sich derzeit noch entwickelnden Standards nur begrenzt leistbar.
- Im Zusammenhang mit der Gewährleistung der berufsrechtlichen und ethischen Anforderungen an eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft werden die Themen Unabhängigkeit und Vertrauen, Transparenz, Integrität sowie Data Security & Privacy besonders hoch gewichtet.
- Aufgrund der stetig zunehmenden Zahl von Kundenanfragen zu ESG bei PwC im Rahmen von Ausschreibungen, bei der Einstufung als bevorzugter Lieferant oder bei der Teilnahme an ESG-Ratings wissen wir, dass PwC in der Lage sein muss, zu allen ESG-Themen Auskunft zu geben – und entsprechende Exzellenz nachzuweisen hat. Dazu gehören Bekenntnisse zu und die operative Umsetzung von allgemein anerkannten ESG-Standards, eine Darlegung unserer Corporate-Sustainability-Organisation, unser ökologischer Fußabdruck oder die Realisierung von Menschenrechten in unserer Lieferkette.

Im Zusammenhang mit dem ab 2023 wirksamen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz haben wir im Berichtsjahr noch einmal einen sprunghaften Anstieg der Nachfragen von Kunden zu ESG bei PwC erlebt. Neben der Aufforderung, an ESG-Lieferkettenratings teilzunehmen, sind dies vor allem Auskunftsersuchen im Zusammenhang mit Ausschreibungen oder mit der Einstufung als "bevorzugter Lieferant". In der Vergangenheit ging es häufig lediglich darum, die Einhaltung des Code of Conduct des Kunden zu bestätigen oder Zertifikate zu Umwelt, Sicherheit und Datenschutz zu übersenden.

Mittlerweile sind zusätzlich teilweise sehr umfangreiche und inhaltlich sehr individuell gestaltete Fragebögen zu beantworten. Und immer öfter sind die Antworten mit Nachweisen zu unterlegen. Interessant ist auch die Entwicklung, dass uns Kunden auffordern, ihre abgegebenen Zielgrößen zur CO₂-Reduktion oder zur Senkung von Unfallzahlen durch Maßnahmen in unserem Unternehmen zu unterstützen - zunehmend bekommt Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette so einen symbiotischen Charakter.

5 Unsere Corporate-Sustainability-Organisation

Das Thema Corporate Sustainability (CS) ist wesentlich für unser Selbstverständnis und die Unternehmensentwicklung, deshalb ist unsere CS-Organisation direkt an die Geschäftsführung angebunden. Das für People zuständige Mitglied der Geschäftsführung ist in Personalunion CS Officer. Dieses Mitglied bringt die CS-Strategie und Vorschläge für CS-Aktivitäten in das Leadership Team von PwC ein und informiert dort regelmäßig über externe und interne aktuelle Entwicklungen.

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

Unterstützt wird der CS Officer vom CS Board. Das CS Board besteht aus hochrangigen Vertreter:innen der drei Servicelines sowie interner Abteilungen und nimmt strategische wie operative Aufgaben wahr.

- Auf der strategischen Ebene ist das CS Board positioniert als Treiber der Weiterentwicklung der CS-Strategie von PwC und als Generator von Innovationen und Impulsen für Dienstleistungen und Produkte. Hierzu gewährleistet das CS Board einerseits ein Alignment von Außenund Innensicht unter anderem durch Verbindungen zu Stakeholdern und betreibt andererseits ein internes Knowledge Sharing zu aktuellen CS-Entwicklungen und evaluiert die Auswirkungen von CS-Trends auf PwC.
- Operativ wird das CS Board tätig durch die Beratung der Geschäftsführung und Vorbereitung von CS-relevanten Entscheidungen, bei der Aufstellung der Stakeholder- und der Wesentlichkeitsanalyse sowie der Weiterentwicklung der CS-Kommunikation. Das CS Board entwickelt und überwacht das PwC-CS-Programm, stimmt bereichsübergreifende CS-Sachverhalte und -Aktivitäten ab und übernimmt das Sponsoring von CS-Initiativen im Unternehmen.

Die operative CS-Organisation baut auf den vier Handlungsfeldern Wirtschaft, Menschen, Umwelt und Gesellschaft auf. Die für die einzelnen Themen verantwortlichen Ansprechpersonen bilden das CS Team. Sie entwickeln jeweils

bereichsspezifische Ziele, Strategien und Programme, koordinieren deren Umsetzung und berichten im Rahmen der Zusammenkunft des CS Board regelmäßig über Fortschritte.

Die vier CR-Handlungsfelder von PwC







Mensch



Gesellschaft



Umwelt

Das CS-Management-Team unterstützt das CS Board bei der operativen Umsetzung der vom PwC Leadership Team beschlossenen Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Es organisiert darüber hinaus in Zusammenarbeit mit CS-relevanten Fachabteilungen den Regelbetrieb des CS-Managements. 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-Management-Teams sind auch für den Betrieb des Umweltmanagements und für die Organisation zentraler Initiativen des sozialen Engagements von PwC zuständig.

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.

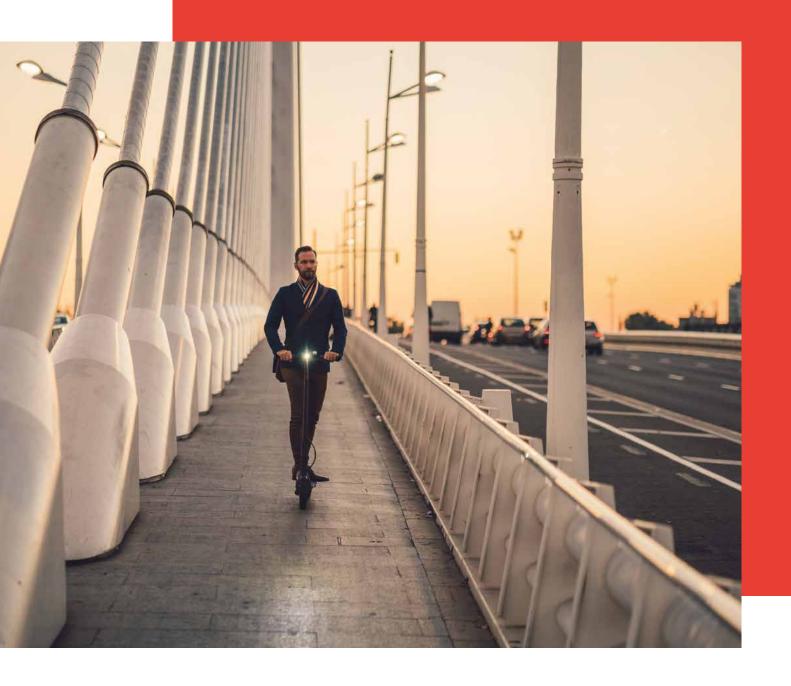
Wir sind bei PwC davon überzeugt, dass neben formalen aufbau- und ablauforganisatorischen Maßnahmen auch alle Mitarbeiter:innen unternehmensweit einzuladen sind, Nachhaltigkeit in ihrem Betriebsalltag und in ihren Mandantenbeziehungen zu leben. Darum ist eine Einbindung der Mitarbeiter:innen in das Nachhaltigkeitsmanagement aus unserer Sicht der eigentliche Erfolgsfaktor. So sind ESG-relevante Inhalte seit einigen Jahren Standardinhalte des verpflichtend zu absolvierenden Compliance-Trainings und mit einer Reihe von Initiativen zu einzelnen ESG-Themen fördern wir das Nachhaltigkeitswissen unserer Mitarbeiter:innen. Auch halten wir den Aspekt für beachtenswert, dass alle Mitarbeiter:innen ihre Erkenntnisse und Erfahrungen mit Nachhaltigkeit auch in ihre Privatleben hineintragen und damit auch dazu beitragen können, dass Nachhaltigkeit an sich wie auch einzelne Nachhaltigkeitsthemen immer stärker in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

Ein Ausdruck dieser Einbindung der Mitarbeiter:innen war die im September 2021 durchgeführte Schulungsinitiative "Future Month". Die von Nachwuchsführungskräften initiierte Initiative stand unter dem Motto "Bei PwC leben wir schon heute die nachhaltige Zukunft von morgen" und hatte zum Ziel, alle Mitarbeiter:innen vier Wochen lang zum Thema ESG zu schulen: über die Bedeutung von ESG für Kunden und PwC, über das PwC-interne ESG-Management und über Handlungsmöglichkeiten für mehr Nachhaltigkeit im eigenen Leben. Zu allen ESG-Bereichen wurden vielfältige, interaktive und kreative Weiterbildungsformate angeboten, an denen sich die PwC-Mitarbeiter:innen aktiv beteiligen und in denen sie die nachhaltige Zukunft von PwC mitgestalten konnten. Highlights waren unter anderem:

 Videos: In mehr als 20 Videos erläuterten PwC-Führungskräfte und weitere Partner:innen, warum aus ihrer Sicht "Sustainable is the new profitable" ein überzeugendes Motto ist und was dies für PwC und seine Kunden bedeutet. Ein Schwerpunkt: unsere vielfältigen ESG-Dienstleistungen, aber auch, wie PwC Deutschland mit allen Produkten und Dienstleistungen einen positiven Einfluss auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft ausübt.

- Live-Webcasts: Neun Webcasts mit dem PwC-CS-Board, engagierten Mitarbeiter:innen und mit gemeinnützigen Organisationen ermöglichten ein interaktives, virtuelles Get-together mit spannenden Diskussionen zu ESG und der gesellschaftlichen Verantwortung von PwC. Bis zu 900 Mitarbeiter:innen nahmen an jedem der Webcasts teil.
- Artikelserie im Intranet: In drei Artikeln pro Tag wurde im Intranet dargestellt, was PwC unternimmt, um die selbst gesteckten Ziele als guter Unternehmensbürger für Klima, Umwelt und Gesellschaft zu erreichen – und wie sich jede:r einzelne Mitarbeiter:in in das Thema einbringen kann. Auch ESG-Pilotprojekte und Trainingsangebote zur Weiterbildung zu ESG wurden vorgestellt. Darüber hinaus wurden jeden Tag Vordenker:innen der Nachhaltigkeitsbewegung mit einem Zitat vorgestellt, wie Rachel Carson, James Lovelock, Carl von Carlowitz und Buckminster Fuller.
- Mitarbeiter:innenbeteiligung: Unsere Mitarbeiter:innen waren aktiv an der Initiative beteiligt, unter anderem mit 90 Chatgruppenbeiträgen. Sie wurden motiviert, am landesweiten Word Cleanup Day teilzunehmen, und meldeten sich freiwillig, um in ihrer Freizeit ihre Heimatstädte aufzuräumen. Eine Walking Challenge inspirierte die Mitarbeiter:innen, ihr Auto stehen zu lassen und eifrig Schritte zu sammeln. Im Rahmen des Zukunftsmonats wurde auch der PwC Social Award verliehen, mit dem PwC jährlich das soziale Engagement seiner Mitarbeiter:innen mit einem Preisgeld honoriert.
- Externe Kommunikation: Die Mitglieder der Geschäftsführung und andere PwC-Markenbotschafter:innen informierten die Mitarbeiter:innen mit zahlreichen Posts auf verschiedenen Kanälen wie LinkedIn und Twitter über die Kampagne und deren Hintergründe.

C Handlungsfeld Wirtschaft





"Die Corporate Heroes stehen stellvertretend für alle PwC-Mitarbeiter:innen, die sich in jeglicher Art und Weise 'ehrenamtlich' PwC-intern engagieren! Die Vielfalt an Expertisen, Talenten und persönlichen Interessen unserer PwC-Mitarbeiter:innen spiegelt sich in den einzelnen Corporate Heroes wider. Ich finde es großartig, wie aus einer kleinen Idee mittlerweile eine große Heldenfamilie geworden ist und immer weiterwächst. Denn die Bereitschaft, sich in die Gemeinschaft einzubringen und mit Kompetenz und Kreativität etwas voranzubringen, macht das besondere PwC-Feeling aus – beim Kunden wie im Betriebsalltag. Wir sind halt eine Community of Solvers."

Christin Michaelis Lead Corporate Heroes, Umweltkoordinatorin Infra Service

1 Rückblick

- Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben wir in einem systematischen Prozess Ziele und Kennzahlen für die fünf von uns priorisierten fünf Sustainable Development Goals bestimmt und einen Ablauf für die Fortschreibung der Ziele wie für die Überwachung der Zielerreichung definiert.
- 2. Im Berichtsjahr startete PwC mit der internen Umsetzung des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG). Dazu gehörte u. a. die Ernennung einer Menschenrechtsbeauftragten in Verbindung mit der Erarbeitung einer entsprechenden Stellen- und Aufgabenbeschreibung. Weiterhin wurde eine menschenrechtliche Grundsatzerklärung erstellt, verabschiedet und in unserem Internetauftritt veröffentlicht. Diese Grundsatzerklärung ist auf die Anforderungen des LkSG abgestellt und ergänzt das bereits in der Vergangenheit etablierte Human Rights Statement des PwC Netzwerks.

2 Unser gesellschaftlicher Wertbeitrag

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 im Hinblick auf gesellschaftliche und unternehmerische Herausforderungen. Unseren gesellschaftlichen Wertbeitrag verbessern wir kontinuierlich durch den stetigen Ausbau unseres Branchen-Know-hows und unserer Thought-Leadership-Programme. Als einen wesentlichen Treiber für eine prosperierende Gesellschaft sehen wir Innovationen, Agilität und disruptives Denken. Nicht nur in unseren Projekten, sondern auch darüber hinaus.

Wir haben 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 diese 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.

Um diese Funktionen sowie die komplexen Aufgabenstellungen unserer Mandanten effektiv zu erfüllen, haben wir unsere Expertise in drei Geschäftsfelder gebündelt, unsere Lines of Services (LoS). Wir bieten Dienstleistungen in der Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahen Beratung (Assurance), Deals und Consulting (Advisory) sowie Steuerund Rechtsberatung (Tax & Legal) an.

Assurance

Volkswirtschaften und Kapitalmärkte sind in hohem Maße von öffentlich verfügbaren Informationen abhängig. Auf Grundlage dieser Informationen werden Investitionsentscheidungen getroffen und deren Erfolgsbeitrag überprüft. Eine asymmetrische Verteilung der Informationen zwischen den verschiedenen Marktteilnehmern schränkt die Funktionsfähigkeit der Märkte ein.

Daher ist es entscheidend, den Marktteilnehmern verlässliche Informationen zur Verfügung zu stellen und Informationsasymmetrien zu beseitigen. Insbesondere Stakeholder wie Kapitalgeber, der Staat oder Arbeitnehmer:innen müssen Vertrauen in Unternehmensinformationen haben, um darauf aufbauend Entscheidungen über Investitionen, Arbeitgeberwahl, Besteuerung oder Regulierung treffen zu können. Und Vertrauen in Informationen ist wichtiger denn je.

Die Abschlussprüfung durch eine:n sachverständige:n Dritte:n führt zur Verringerung dieser asymmetrischen Informationen zwischen Unternehmen und deren Stakeholdern. Eine verlässliche Finanzberichterstattung fördert die Funktionsfähigkeit der Märkte und sorgt für Investitionssicherheit. Gleichzeitig werden Kapitalkosten gesenkt, da Risikozuschläge aufgrund von Informationsasymmetrien entfallen. Funktionierende Märkte tragen so wesentlich zur Entstehung von Wohlstand und prosperierenden Volkswirtschaften bei.

Als Wirtschaftsprüfer:innen begleiten wir unsere Mandanten dabei, den steigenden Anforderungen in einem dynamischen Umfeld nachhaltig zu begegnen. Unsere Aufgabe sehen wir vor allem darin, durch unsere Prüfungsleistungen Vertrauen in die von uns geprüften Informationen in Wirtschaft und Gesellschaft zu schaffen. Dadurch unterstützen wir die Akteure und Stakeholder der Wirtschaft dabei, ihre Aufgaben besser zu lösen und Herausforderungen wirksamer zu begegnen.

Wir stellen sicher, dass Gesellschafter:innen, Aktionär:innen, Banken, Arbeitnehmer:innen und viele andere Menschen sich auf die Finanzinformationen unserer Kunden verlassen können, um auf dieser Basis Entscheidungen zu treffen. Dies gilt neben der Finanzberichterstattung auch für die zunehmende Integration der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Mit unseren Services im Bereich Wirtschaftsprüfung sichern wir die Eckpfeiler der modernen, kapitalmarktorientierten Wirtschaft durch die Steigerung der Effizienz der Kapitalmärkte, die Reduzierung der Risiken aus Informationsasymmetrien und verbesserte Kapitalallokation.

Unsere Services im Bereich Wirtschaftsprüfung bringen für verschiedenste Stakeholdergruppen deutliche Vorteile, beispielsweise:

- Durch die Prüfung der Finanzberichterstattung über finanzielle und nicht finanzielle Informationen sinkt das Risiko für Kapitalgeber in Bezug auf geplante oder bereits getätigte Investitionen. Die externe Prüfung erleichtert das Monitoring der Unternehmensführung und des Unternehmenserfolgs und stellt sicher, dass Reportingund Kontrollsysteme vollumfänglich vorhanden und funktionsfähig sind.
- Über Gewinnbeteiligungen, Aktienprogramme und Pensionsfonds werden Mitarbeiter:innen regelmäßig am Erfolg ihres Unternehmens beteiligt. Um diesen adäquat beurteilen zu können, können Mitarbeiter:innen auf geprüfte Finanzberichterstattung als gesicherte Informationsbasis zurückgreifen.
- Geschäftspartner und Endkund:innen von Unternehmen erhalten Einblicke in die finanzielle Solidität und – durch die Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung – in die Erreichung staatlicher oder selbst gesetzter Nachhaltigkeitsziele. Sie können darauf aufbauend ihre Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen prüfen und Kaufentscheidungen treffen.
- Die Gesellschaft profitiert über das Vertrauen in Kapitalmärkte und eine funktionsfähige Wirtschaft durch eine zutreffende Steuerbemessungsfunktion, die Staatsausgaben sichert.

Kurzum: Wirtschaftsprüfung heißt Vertrauensstiftung und Wertschöpfung.

Advisory

Regulatorische und technologische Veränderungen zwingen Unternehmen, ihre Geschäftsprozesse kontinuierlich zu hinterfragen und zu transformieren. Unternehmen dürfen nicht mehr nur auf sich ändernde Markt- und Wettbewerbsveränderungen reagieren, sondern müssen diese aktiv mitgestalten. Dies erfordert Expert:innenwissen in allen Facetten der unternehmerischen Wertschöpfung, um Geschäftsmodelle und -prozesse an die sich ändernden regulatorischen und technischen Rahmenbedingung anzupassen und aktiv mitzugestalten.

Die Entwicklung und das Vorhalten von Expertise für eine Vielzahl verschiedener Spezialthemen sind mit hohem Ressourcenaufwand und spezifischem Knowhow verbunden. Daher kann der Rückgriff auf externe Beratung dabei unterstützen, Veränderungsprozesse im Unternehmen wirtschaftlich effizient umzusetzen. In einer Welt sich schnell verändernder regulatorischer Anforderungen und Kundenanforderungen sowie rasanter technologischer Entwicklungen helfen Berater:innen, das nötige Expert:innenwissen in die Wirtschaft zu übertragen. Sie fungieren somit als Bindeglieder zwischen verschiedenen nationalen Regularien, Technologien und Wirtschaftsbeziehungen.

Aus gesellschaftlicher Sicht führt die effiziente Nutzung von verfügbarem gebündeltem Expert:innenwissen zu einer gesteigerten Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, einer verbesserten Fähigkeit, sich an Veränderungsprozesse anzupassen, und damit zu langfristigen Wohlstandsgewinnen und nachhaltigem Wachstum für die Gesellschaft. Das Wissen externer Expert:innen hilft Unternehmen darüber hinaus, sich in einem immer schneller ändernden Umfeld zurechtzufinden und Verstöße, zum Beispiel gegen regulatorische Anforderungen, zu vermeiden.

Durch die Sicherung des Unternehmensfortbestands werden somit nachhaltig gesellschaftliche Wertbeiträge generiert, beispielsweise durch die Sicherung von Arbeitsplätzen, die Erfüllung von Kundenbedürfnissen, die Erfüllung von Steuerverpflichtungen und den Erhalt bzw. die Entwicklung von Vermögenswerten. Somit trägt die Unternehmensberatung zur Stabilisierung und Weiterentwicklung des gesamten Wirtschaftssystems bei. Sie unterstützt notwendige Veränderungsprozesse, die zur langfristigen Sicherung von Wohlstandsgewinnen führen.

Das Ziel von PwC Advisory ist es, den Mandanten dieses benötigte Fachwissen zur Verfügung zu stellen und mit ihnen gemeinsam Lösungen für die Herausforderungen zu erarbeiten, die sich aus dem rapiden Wandel der wirtschaftlichen und technischen Gegebenheiten ergeben. Gemeinsam mit unseren Mandanten entwickeln wir die passende technische Lösung für die anstehenden Transformationsprozesse. Unsere umfangreiche Branchen- und Projektexpertise hilft, die bestehenden Ressourcen unserer Mandanten effizienter zu nutzen und Transformationsprozesse erfolgreich abzuschließen.

Sowohl unsere Mandanten als auch die verschiedenen Anspruchsgruppen profitieren daher von unseren Beratungsdienstleistungen auf vielfältige Weise:

- Durch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Mandanten tragen wir zu einer prosperierenden Volkswirtschaft bei, die auch zukünftig Beschäftigung sichert und die Transferleistungen unseres Sozialstaats reduziert.
- Für die Kunden unserer Mandanten resultiert aus unseren Beratungsprojekten die Möglichkeit einer besseren Erfüllung ihrer Kundenbedürfnisse durch besseres Verständnis und klare Positionierung im Markt. Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und funktionierende Compliance- und Reportingsysteme aufzubauen, die Missbrauch verhindern oder aufdecken. Dies stärkt das Vertrauen der Kunden und anderer Stakeholder in die unternehmerische Glaubwürdigkeit unserer Mandanten.
- Wir fördern mit unserem Fachwissen die Umsetzung und systematische Implementierung neuer Anforderungen, seien es technologische, wirtschaftliche, regulatorische oder kulturelle. Durch das Einholen externen Fachwissens kann Fehlverhalten bei unseren Mandanten, das aus der (unwissentlichen) Missachtung oder der fehlerhaften Interpretation von einschlägigen Bestimmungen resultieren kann, präventiv verhindert werden.
- Kapitalgeber (Eigenkapitalgeber und Fremdkapitalgeber) können unsere Beratungsdienstleistungen zu einem größeren wirtschaftlichen Erfolg führen, sei es durch die verbesserte Nutzung vorhandener Unternehmensressourcen, eine Senkung des Risikos (für die Fremdkapitalgeber) oder eine Steigerung der Rentabilität der getätigten Investitionen (für Eigenkapitalgeber).
- Durch unsere Beratung kann sich die finanzielle, operative und strategische Aufstellung unserer Mandanten deutlich verbessern. Die dadurch erreichte bessere Wettbewerbsund Anpassungsfähigkeit unserer Mandanten hat einen positiven Effekt auf die langfristige Beschäftigung und den Erhalt von Arbeitsplätzen. Zudem besitzt ein erfolgreiches Unternehmen eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber aufgrund einer besseren Reputation und einer finanziellen Teilhabe am Unternehmenserfolg.

Tax

Um Ausgaben für das Gemeinwohl (z.B. Sicherheit, Infrastruktur, Ausbildung) zu finanzieren, muss ein Staat Steuern erheben. Als Ergebnis eines politischen Prozesses werden entsprechende Steuergesetze verabschiedet, die den Anspruch erheben, steuergerecht und praktikabel zu sein. Steuern sind dabei nicht nur die wichtigste Einnahmequelle des Staates, sondern auch Standort- und Wettbewerbsfaktor.

In Deutschland liegt die Verantwortung der steuerlichen Veranlagung typischerweise bei den Steuerpflichtigen. Damit sie angemessen Steuern zahlen und ausreichend über ihre steuerliche Situation informiert sind, besteht die Möglichkeit, eine:n staatlich vereidigte:n Steuerberater:in bei der Erstellung der Steuererklärung hinzuzuziehen. Somit übernimmt der:die Steuerberater:in als Organ der Rechtspflege die gesellschaftliche Funktion, eine faire Veranlagung und Durchführung des Besteuerungsverfahrens zu ermöglichen.

Diese gesellschaftliche Funktion wird durch den Nachweis der erforderlichen fachlichen Befähigung über Examina und Weiterbildung unterstützt bzw. erst ermöglicht. Zur Einhaltung ethischer Grundsätze verpflichtet sich jede:r Steuerberater:in. Sie bildet die Basis für das Vertrauen der Gesellschaft in die Steuerberatung.

Im Rahmen unserer Steuerberatung ist von uns als Steuerberater:innen eine ganzheitliche Perspektive einzunehmen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind dabei genauso wie die möglichen Reputationseffekte unserer Mandanten zu berücksichtigen. Dies wird unter anderem explizit im PwC Tax Code of Conduct vorgegeben. Dadurch setzen wir uns die Benchmark für eine "faire/ausgewogene" Steuerberatung, auf die alle PwC-Tax-Mitarbeiter:innen verpflichtet sind.

Somit trägt schließlich unsere Steuerberatung einen wichtigen Teil zur Vertrauensbildung hinsichtlich einer gerechten Steuergesetzgebung bei. Dies ist eine wesentliche Grundvoraussetzung für wohlstandstiftendes, wirtschaftliches Handeln in der Gesellschaft:

- Durch unsere Steuerberatung tragen wir zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Mandanten im internationalen Wettbewerb bei. Der Erhalt und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sichern über den damit verbundenen Erhalt von Arbeitsplätzen einen Beitrag zu weiter gehenden Einzahlungen in die Sozialversicherungskassen und vermeiden Belastungen des Sozialsystems durch Arbeitslosigkeit.
- Unsere Steuerberatung kann über den Erhalt der Liquidität des Unternehmens einen positiven Einfluss auf die Innovationsfähigkeit unserer Mandanten haben, was zu Innovationen und neuen Produktentwicklungen durch unsere Mandanten führt. Diese wiederum haben in der Regel das Ziel, den Kundennutzen zu erhöhen.

• Der Staat intendiert eine faire steuerliche Gesetzgebung, die die politischen Entscheidungen angemessen widerspiegelt. Dabei sind die Steuergesetze in einer modernen Welt durch eine hohe Komplexität gekennzeichnet. Unsere Steuerberatung hilft Steuerpflichtigen, Steuergesetze zu verstehen und die Einhaltung dieser Steuergesetze zu gewährleisten. Sie hilft auch, zu hohe Steuerbelastung aufgrund von Fehlern zu vermeiden. Hierdurch wird eine faire Steuerbelastung der Unternehmen ermöglicht. Gleichzeitig führt unsere Steuerberatung zu einem höheren Vertrauen in die abgegebenen Steuererklärungen, was die Prozesse der Steuererhebung effizienter und kostengünstiger macht.

Legal

Das Zusammenleben in unserer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft basiert auf einem funktionierenden Rechtsstaat. Als Organe der Rechtspflege tragen Anwält:innen wesentlich dazu bei, die Funktionsfähigkeit des Rechtsstaats zu erhalten. Anwält:innen vertreten die Bürger:innen vor Gericht und Verwaltungsbehörden und stellen die Wahrung der Rechte der Bürger:innen gegenüber dem Staat und anderen Bürger:innen sicher. Anwält:innen treten dabei als vom Staat unabhängige Berater:innen und Vertreter:innen in allen Rechtsangelegenheiten auf.

Wir beraten und vertreten unsere Mandanten mit unserer professionellen Rechtsberatung. Durch unser Expert:innenwissen finden wir sicher und effektiv Lösungen für rechtliche Fragestellungen. Gleichzeitig sind wir in der Lage, schnell auf sich verändernde komplexe rechtliche Rahmenbedingungen zu reagieren. Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, aus Änderungen resultierende rechtliche Risiken zu verstehen und zu adressieren. Unsere Mandanten können somit auf eine ausgewogene Unterstützung zurückgreifen und haben rechtliche Expert:innen jederzeit an ihrer Seite.

Somit übernimmt unsere Rechtsberatung eine wichtige Aufgabe bei der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit unseres Rechtsstaats. Diese ist die Basis für (rechts-) sicheres, wirtschaftliches Handeln in unserer Gesellschaft:

- Mandanten: Unsere Rechtsberatung unterstützt unsere Mandanten dabei, ihre Rechtsposition gegenüber Staat und Dritten zu vertreten. Dadurch erhöhen wir die Sicherheit unserer Mandanten hinsichtlich der Folgen unternehmerischer Entscheidungen und reduzieren das Risiko rechtlicher Fehlentscheidungen.
- Staat: Durch unser Expert:innenwissen unterstützen wir dabei, das Rechtssystem weiterzuentwickeln. Wir unterbreiten Vorschläge für die Verbesserung der bestehenden Rechtsgrundlagen und können helfen, die Folgen bestimmter rechtlicher Entwicklungen besser abzuschätzen.

3 Wertbeitrag durch Innovation

Gute Ideen sind der Treibstoff für unsere Corporate Development & Innovation Engine. Mit dem Programm "PwC Ideation" haben wir einen Rahmen geschaffen, um Ideen in strategischen Bereichen zu konsolidieren und zu Business Cases weiterzuentwickeln.

Zur Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, wie auch für die Ideengenerierung, Weiterentwicklung und Optimierung interner Strukturen und Prozesse, hat PwC einen eigenen Innovationsprozess aufgesetzt. Dieser Ansatz basiert auf der sogenannten Mindscape Platform und stellt sicher, dass effizient und systematisch alle erforderlichen Schritte für einen erfolgreichen Entwicklungsprozess abgearbeitet werden.

Intern können sich alle Mitarbeiter:innen für den Innovationsprozess engagieren und 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. Ein weiteres Asset: unsere interne Digital Factory, die Ideengeber:innen beim Bau von digitalen Produkten unterstützt.

Im Folgenden haben wir eine Auswahl von Maßnahmen und Initiativen zusammengestellt, mit denen wir Innovationen innerhalb und außerhalb von PwC fördern.

Nachhaltigkeitsberatung bei PwC Deutschland – Sustaining Values

Die wachsende Bedeutung und Tragweite der ESG-Thematik stellt Kunden vor regulatorische und organisatorische Herausforderungen. Darum beraten wir bei PwC Deutschland unsere Kunden in allen Facetten einer nachhaltigen Unternehmensführung. Das betrifft unter anderem:

- unterschiedliche strategische Implikationen des Klimawandels
- die Bewertung von gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen
- eine nachhaltige Finanzwirtschaft
- die Umsetzung von neuen regulatorischen Anforderungen
- die Erfüllung des Net-Zero-Ziels im Unternehmen und noch vieles mehr

Denn es wird immer wichtiger, dass Unternehmen das Thema Nachhaltigkeit verinnerlichen. Nicht nur als reine Reportingfunktion, sondern als Teil der Unternehmensstrategie und der Unternehmenssteuerung – wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und nachhaltiges Handeln schließen sich dabei nicht aus, sondern müssen gemeinsam gedacht werden. Kurzgefasst: "Nachhaltig ist das neue Profitabel."

Nähere Informationen zur Nachhaltigkeitsberatung bei PwC Deutschland erhalten Sie hier: www.pwc.de/ nachhaltigkeitsberatung

Besuchen Sie auch unseren Blog, auf dem unsere Expert:innen Stellung zu aktuellen Themen der Nachhaltigkeitsagenda nehmen: https://blogs.pwc.de/ sustaining-values/

Ganz besonders hat es uns gefreut, dass unsere ESG-Dienstleistungen und -Produkte im Berichtsjahr vom unabhängigen Analyseunternehmen Verdantix in puncto Nachhaltigkeit und ESG Business Services als weltweit führend ausgezeichnet wurden: "PwC arbeitet seit mehr als 20 Jahren mit Kunden in den Bereichen Nachhaltigkeit und Klimawandel zusammen, wobei die ESG- und Nachhaltigkeitsberatung seit dem Jahr 2020 eine strategische Priorität für das PwC-Netzwerk darstellt. [...] PwC hat seine digitalen ESG-Lösungen und -Dienstleistungen, die für Kundenaufträge zur Verfügung stehen,

durch lizenzierbare Produkte wie ESG Pulse und anderes geistiges Eigentum als Teil seiner Lieferplattform erweitert. [...] PwC verfügt über marktführende Fähigkeiten bei der ESG-Berichterstattung und der Festlegung von Zielen. PwC nutzt sein umfassendes regulatorisches Fachwissen über sein globales [Netzwerk], um mit regulatorischen Änderungen Schritt zu halten und sicherzustellen, dass die Kunden die vielfältigen Offenlegungsanforderungen in verschiedenen Rechtsordnungen erfüllen."1

¹ Text aus dem Bericht "Green Quadrant: ESG & Sustainability Consulting 2022" von Verdantix.

Experience Center

In den PwC Experience Centers bieten wir ein Umfeld, das Innovation und Zusammenarbeit fördert und neue Wege der Zusammenarbeit eröffnet. Hier werden Kreativität und Technologie zum Leben erweckt und die unterschiedlichsten Menschen bei PwC zusammengebracht: Kunden, Start-ups, Communitys und viele mehr.

In Workshops werden hier Lösungen für komplexe Themen erarbeitet. Lösungen, die sich vor allem mit den Themen Digitalisierung und Innovation beschäftigen: Was bedeutet digitale Transformation für Unternehmen? Wie sieht unsere zukünftige Arbeitswelt aus? Welche neuen Technologien spielen hierfür eine Rolle?

Die Experience Center gibt es an drei Standorten in Deutschland: im PwC-Headquarter in Frankfurt am Main und in München und Berlin. Alle Standorte sind ideal für agile Zusammenarbeit und bieten eine vielseitige Kombination aus Veranstaltungsflächen, Workshopräumen und Breakout Areas. Dadurch decken wir ein breites Spektrum von Aktivitäten ab – von der Strategie bis zur Umsetzung, von Ideen bis zu Produkten und Dienstleistungen – mit dem Ziel, einzigartige Kundenerlebnisse zu schaffen und digitale End-to-End-Lösungen zu implementieren. Quelle der Inspiration: das Experience Center.

PwC NextLevel-Start-up-Initiative

Die NextLevel-Initiative von PwC unterstützt innovative Gründer:innen, technologiegetriebene Start-up-Unternehmen und wachstumsorientierte Scale-ups dabei, ihre Ziele zu erreichen und junge Unternehmen erfolgreich auf das nächste Level zu bringen. Wir unterstützen das Innovationsökosystem, indem wir Start-ups, Unternehmen und Investoren zusammenbringen. www.pwc.de/de/branchen-und-markte/startups.html

Building Public Trust Award 2021

Das Vertrauen der Öffentlichkeit und Investoren zu gewinnen, ist heute entscheidend für den Unternehmenserfolg. Deshalb zeichnete PwC im Oktober 2021 im sechsten Jahr in Folge Unternehmen mit dem Building Public Trust Award aus. Eine Fachjury mit Vertreter:innen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Investoren, Aufsichtsräten und einer Ratingagentur analysierte die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen des im September 2021 erstmals neu zusammengestellten Dax 40. Dabei fand erstmals eine Fokussierung auf Basis einer spezifischen Auswahl der SDGs statt. Es wurden die Themen Klima, Diversität, Biodiversität und Human Rights bewertet –

insbesondere die Glaubwürdigkeit und Konsistenz sowie Vollständigkeit und Wesentlichkeit der dargestellten Informationen. Ferner analysierten die Expert:innen die Qualität der Integration von Informationen, die Verlässlichkeit der Informationen sowie die Nutzung innovativer Ansätze der Berichterstattung. Zudem wurde in diesem Jahr erneut die Methodik der Textanalyse bezüglich der Verwendung klimarelevanter Begriffe in den Teilbereichen Human Rights, Biodiversität und Klima angewandt. www.pwc.de/de/nachhaltigkeit/building-publictrust-award.html

Befragungen und Studien zu aktuellen Themen

Sowohl durch unsere (Fall-)Studien und Whitepaper 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 selbst ein Bild zu machen und sich bei der Lösungsfindung aktiv einzubringen. Eine Übersicht über die von PwC der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellten Publikationen findet sich hier: https://store.pwc.de/de/publications

Beteiligung an externen Initiativen

Ein wichtiger Beitrag, um unsere fachliche Expertise zu ESG einzubringen, ist unser Engagement in Organisationen, Gremien und Initiativen mit Bezug zu Nachhaltigkeit. Durch unsere Mitgliedschaften und Kooperationen beteiligen wir uns maßgeblich 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 & Asset Management (DVFA) leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Etablierung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsgedankens.

International arbeiten wir mit der GRI, der London Benchmark Group, dem International Integrated Reporting Committee (IIRC) und dem International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) an der expliziten Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in Berichtsund Prüfungsstandards.

Eine Übersicht der externen Initiativen, in denen sich das PwC-Netzwerk bzw. PwC Deutschland engagiert, finden Sie am Ende dieses Berichts.

4 Wertbeitrag durch unseren Geschäftsbetrieb (TIMM)

Mit dem Ansatz "Total Impact Measurement & Management (TIMM)" unterstützt PwC Unternehmen dabei, die positiven und negativen Wirkungen ihrer Aktivitäten entlang von Wertschöpfungsketten in den Bereichen Wirtschaft, Steuern, Umwelt und Gesellschaft zu analysieren und zu bewerten. Mithilfe dieser Analyse kann die Transparenz über die Wirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit erhöht und monetarisiert werden. So können etwa die Kosten, die mit Gesundheitsschäden und wirtschaftlichen Einbußen aufgrund des Ausstoßes von Luftschadstoffen und Treibhausgasen verbunden sind, beziffert und verglichen werden. Ebenso kann der gesellschaftliche Mehrwert einbezogen werden, den ein Unternehmen durch Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung generiert.

Folgende Effekte werden dabei berücksichtigt:

- Direkte Effekte: Die ausgewiesenen direkten Effekte sind auf die unmittelbaren Tätigkeiten von PwC Deutschland zurückzuführen. Diese werden durch unseren Gewinn sowie Lohn- und Steuerzahlungen oder auch durch Aus- und Fortbildung und Gesundheitsvorsorge und Unfallschutz erzielt.
- Indirekte Effekte: Die indirekten Effekte entstehen durch die von uns benötigten Vorleistungen – also Geschäftsaktivitäten entlang unserer Liefer-/Wertschöpfungsketten. Dies sind zum Beispiel unsere Ausgaben für IT und Kommunikation, Flug- und Bahnreisen, Energie und natürlich auch Catering und Kantinen.
- Induzierte Effekte: Diese werden sowohl durch Lohnzahlungen von PwC Deutschland als auch durch die Löhne, die auf den Vorleistungsstufen durch unseren Einkauf gezahlt werden, ausgelöst. Es handelt sich um Effekte, die durch den Konsum aus Lohnzahlungen verursacht werden. Dies beinhaltet alle Ausgaben für Gesundheit, Fitness, Essen, Kleidung, Wohnen, Telekommunikation, Energie etc.

Die zuvor beschriebenen Effekte (direkt, indirekt, induziert) werden für die folgenden Einflussbereiche ermittelt:

- Wirtschaftliche Auswirkungen: Unser wirtschaftlicher Einfluss bezieht sich auf unseren Beitrag zur Wirtschaft durch die Bruttowertschöpfung. Die Effekte beziehen sich unter anderem auf Auswirkungen in folgenden Bereichen: Gewinn, Löhne, Investitionen und immaterielle Güter – jeweils nach Steuern.
- Steuerliche Auswirkungen: Die steuerlichen Auswirkungen sind unser Gesamtbeitrag zu den öffentlichen Finanzen.
 Sie umfassen Lohnsteuer, Körperschaftsteuer, Grundsteuer, Versicherungsteuer, nicht rückforderbare Mehrwertsteuer, vereinnahmte Mehrwertsteuer etc.
 Die steuerlichen Auswirkungen werden von den wirtschaftlichen Wirkungen getrennt dargestellt.
- Soziale Auswirkungen: Die sozialen Wirkungen umfassen die jeweiligen Effekte unserer Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft. Dies sind Ausgaben für Aus- und Weiterbildung, Spenden, Sponsoring und Pro-bono-Aktivitäten, Gesundheitsvorsorge und Unfallschutz. Hier werden auch Effekte berücksichtigt, die sich durch die Erkrankung von Mitarbeiter:innen ergeben.
- Umweltauswirkungen: Hier werden Treibhausgasemissionen und sonstige Luftemissionen, Landnutzung, Wassernutzung und -verschmutzung sowie Abfall berücksichtigt. Als professionelles Dienstleistungsunternehmen verursachen wir im Vergleich zu anderen Branchen geringe direkte Umweltauswirkungen. Um unseren Umwelteinflüssen entgegenzusteuern, verfolgen wir verschiedene Maßnahmen (siehe Kapitel "Handlungsfeld Umwelt").

Die Ergebnisse unseres gesellschaftlichen Wertbeitrags durch unseren Geschäftsbetrieb können im PwC-Internetauftritt eingesehen werden.

5 Werteorientierung

Unser Unternehmenszweck ist es, Vertrauen in der Gesellschaft zu schaffen und wichtige Probleme zu lösen: "Build trust in society and solve important problems". Wir wollen mit anderen zusammenarbeiten, um die größten Probleme der heutigen Welt auf eine Art und Weise anzugehen, die das gesellschaftliche Vertrauen stärkt.

In einer immer komplexer werdenden Welt helfen wir, dass komplexe Systeme funktionieren, sich anpassen und weiterentwickeln, damit sie Gemeinschaften und der Gesellschaft zugutekommen – ob es sich nun um Kapitalmärkte, Steuersysteme oder die Wirtschaftssysteme handelt, innerhalb derer Wirtschaft und Gesellschaft agieren.

Die Marktwirtschaft ist der stärkste Motor für sozialen Fortschritt, der je geschaffen wurde. Sie war schon immer auf ein System von Regeln angewiesen, aber mittlerweile wird deutlich, dass es große und schnell wachsende Herausforderungen gibt, denen das derzeitige System nicht angemessen begegnet - mit Klimawandel, wirtschaftlicher Ausgrenzung und Ungleichheit als den offensichtlichsten Symptomen. Wir haben ein Gestaltungsproblem, und die Covid-19-Pandemie macht dies noch deutlicher. Sie beeinträchtigt auch weiterhin Menschen, Unternehmen und Gesellschaften auf der ganzen Welt. Es wächst die Einsicht, dass wir nicht zur alten Normalität zurückkehren werden. Wir haben die Möglichkeit, uns für eine neue Normalität zu entscheiden, in der wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt aufeinander abgestimmt sind. Die Ausrichtung auf diese neue Normalität wird Unternehmen beim Erreichen der nächsten Entwicklungsstufe begleiten, da parallel dazu die Systeme, von denen Wirtschaft und Gesellschaft abhängen, infrage gestellt werden und sich weiterentwickeln.

PwC hat auf Basis seines Unternehmenszwecks fünf Werte abgeleitet, die unsere Einstellungen und unser Handeln nach innen wie nach außen prägen:

- · "Act with integrity"
- "Make a difference"
- "Care"
- "Work together"
- "Reimagine the possible"

Wenn Sie mehr über unseren Purpose und unsere Werte wissen möchten, können Sie sich hier informieren:

www.pwc.com/gx/en/about/purpose-and-values.html www.pwc.com/gx/en/issues/trust/common-purpose.html www.pwc.com/gx/en/about/assets/pwc-global-values-and-behaviours.pdf

6 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Umsetzung der berufsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen an unser Handeln sowie der Umgang mit selbst gesetzten ethischen Anforderungen werden von PwC in einem jährlichen Transparenzbericht nach Artikel 13 Verordnung (EU) 537/2014 detailliert offengelegt und können dort im Detail eingesehen werden: www.pwc.de/de/ueberuns/unternehmensinformationen/geschaeftszahlen-undberichte.html

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

- Qualitätssicherungssystem und Risikomanagement
- Ethikgrundsätze und Unabhängigkeit
- Vertraulichkeit und Informationssicherheit

Qualitätssicherungssystem und Risikomanagement

Jede PwC-Gesellschaft ist dazu verpflichtet, für alle Geschäftsbereiche über ein strenges Qualitätssicherungssystem (System of Quality Management, SoQM) zu verfügen, jährlich eine SoQM-Leistungsbeurteilung durchzuführen und die Ergebnisse an die globalen Funktionen zu berichten. Diese werden dann ausführlich mit der Leitung der jeweiligen Netzwerkgesellschaft besprochen. Sofern die Ergebnisse nicht den Anspruch erfüllen, wird ein Aktionsplan vereinbart. Für dessen erfolgreiche Umsetzung übernimmt die Leitung der Netzwerkgesellschaft die persönliche Verantwortung.

Für den Geschäftsbereich Assurance bestehen mit der externen Qualitätskontrolle durch eine andere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sowie dem Inspektionsverfahren durch die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS) zwei weitere Monitoringverfahren. Diese zielen auf eine Prüfung des Qualitätsmanagementsystems einer Wirtschaftsprüfungspraxis sowie der Ordnungsmäßigkeit der Auftragsabwicklung ab.

Unsere Interne Revision sowie die APAS, die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder die US-amerikanische Aufsichtsbehörde über die Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (Public Company Accounting Oversight Board, PCAOB) führen in regelmäßigen Abständen Routineüberprüfungen durch.

Ein weiteres wichtiges Element, um das Vertrauen, das in unsere Arbeit gesetzt wird, zu schützen, ist die Ausgestaltung der Mandanten- und Auftragsannahme bzw. -fortführung. Um Risiken potenzieller Mandanten bzw. potenzieller oder bestehender Aufträge frühestmöglich sicher zu erkennen, hat PwC klar strukturierte Prozesse für die Annahme neuer Mandanten sowie die Annahme und Fortführung von Auftragsbeziehungen definiert.

Ethik-Office

In jedem PwC-Mitgliedsland wird auf oberster Hierarchieebene ein:e Ethik-Officer:in benannt, der:die für die Umsetzung der PwC-Ethikgrundsätze verantwortlich ist. Der:die Ethik-Officer:in und das Ethik-Office-Team gehen Hinweisen auf (mögliche) Verstöße gegen die Ethikgrundsätze und Compliance-Regeln nach, bei denen im Vorfeld keine Klärung durch die:den Vorgesetzte:n möglich war. Er:sie erstattet jährlich der Geschäftsführung einen Tätigkeitsbericht mit eingegangen Hinweisen in anonymisierter Form.

Unsere Ethikgrundsätze orientieren sich am Code of Ethics for Professional Accountants des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA). Es handelt sich bei den PwC-Ethikgrundsätzen um Werte und Arbeitsweisen, die in der täglichen Arbeit zu beachten sind. Diese werden ergänzt um Regelungen im Qualitätssicherungssystem zur Unabhängigkeit, zur Gewissenhaftigkeit, zur Verschwiegenheit und zum Datenschutz, zur Eigenverantwortlichkeit, zum berufswürdigen Verhalten und zur Vergütung sowie zum Umgang mit Beschwerden und Vorwürfen. Unsere Ethikgrundsätze können Sie hier einsehen: Living our Purpose and Values - Die Ethikgrundsätze von PwC

Alle Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, Bedenken auszusprechen, wenn Verhaltensweisen oder Situationen wahrgenommen werden, die nicht mit den PwC-Ethikgrundsätzen überzueinstimmen scheinen. Dies kann direkt oder über den:die PwC-Ethik-Officer:in bzw. das Ethik-Office-Team geschehen. Darüber hinaus steht Mitarbeiter:innen, aber auch Dritten wie Kunden oder Lieferanten das Ethics Helpline Tool zur Verfügung, eine öffentlich zugängliche Ethikseite, auf der Mitarbeiter:innen im PwC-Netzwerk die Möglichkeit einer Hinweisweitergabe haben: https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/ gui/105406/index.html Außerdem steht eine anonyme Ethikund Compliance-Hotline rund um die Uhr zur Verfügung.

Über die verschiedenen Meldewege erreichen uns in der Regel Anliegen zu folgenden Themen:

- mögliche Verstöße gegen die Ethikgrundsätze und Compliance-Regeln von PwC Deutschland
- mögliche Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien
- Fragen zu den Ethikgrundsätzen und Compliance-Regeln von PwC Deutschland

Die Kontaktaufnahme mit den hinweisgebenden Personen erfolgt binnen weniger Tage. Der angesprochene Sachverhalt wird ohne Ansehen der Personen und Unternehmenszugehörigkeit oder ihrer hierarchischen Stellung innerhalb oder außerhalb von PwC vertraulich bearbeitet. Dabei agiert das Ethik-Office als unabhängige und neutrale Konflikt- und Beschwerdemanagementstelle.

Vertraulichkeit und Informationssicherheit

Zu den tragenden Elementen unserer Berufspflichten gehören Vertraulichkeit, Datenschutz und Informationssicherheit, weshalb wir diese über den gesamten Arbeitsprozess hinweg sicherstellen – implementierte Richtlinien und Standards, Trainings zur Informationssicherheit und zum Datenschutz sowie ein nach ISO/IEC 27001 zertifiziertes Information Security Management System (ISMS) sind einige der Maßnahmen, die uns hierbei dienen.

Unabhängigkeit und Compliance

Die von PwC entwickelte Global Independence Policy basiert auf dem vom IESBA verfassten Code of Ethics for Professional Accountants (IESBA CoE). Sie definiert Mindeststandards und Prozesse, die alle Mitgliedsfirmen des PwC-Netzwerks anwenden müssen.

Ein unternehmensweit agierendes Independence Team koordiniert die Maßnahmen zur Umsetzung der Global Independence Policy und zur Sicherung der Unabhängigkeit von PwC.

Alle Partner:innen und Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, an regelmäßigen Trainings teilzunehmen und eine jährliche Compliance-Bestätigung als Teil unserer Maßnahmen zur Erlangung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Verständnisses über die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen abzugeben. Am jährlichen Independenceund Compliance-Training haben im Berichtsjahr knapp über 13.500 Partner:innen und Mitarbeiter:innen teilgenommen.

7 Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette

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

Wir verpflichten uns, Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten sowie von 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.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschenrechte bekennen, sich zur Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten und diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Lieferanten weitergeben.

Die Umsetzung unserer Menschenrechtsprinzipien wird durch unsere Beauftragte für Menschenrechte organisiert. Die Hauptaufgabe der Menschenrechtsbeauftragten besteht darin, die Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte entsprechend den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben und Regelungen zu überwachen, zu fördern und auszubauen.

Weitere Informationen finden Sie hier: www.pwc.de/ de/ueber-uns/menschenrechtserklaerung-unserepositionierung.html

Für uns ist die Achtung der Menschenrechte ein kontinuierlicher Prozess und die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten unterliegt der stetigen Überprüfung sowie fortwährenden Weiterentwicklung in Abhängigkeit der sich ändernden Bedingungen sowie unserer Geschäftsaktivität:

- Für die Achtung der Menschenrechte haben wir daher menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse als Bestandteil in unserer Organisation und in den Beziehungen zu unseren direkten Lieferanten verankert.
- Wir ermitteln und bewerten mithilfe eines etablierten Prozesses die relevanten Menschenrechtsthemen und die potenziell von unserer Geschäftstätigkeit sowie von direkten Geschäftsbeziehungen Betroffenen.

- Die Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen wird jährlich und anlassbezogen bei wesentlichen Änderungen des Unternehmensprofils oder der Geschäftsaktivitäten aktualisiert.
- Darüber hinaus nutzen wir die Ergebnisse unserer Risikoanalyse als Grundlage zur Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse und -pflichten Rechnung zu tragen.

Zudem arbeiten wir an der kontinuierlichen Verbesserung der Menschenrechtssituation entlang unserer Wertschöpfungs- und Lieferketten und sind hierzu in stetigem und engem Austausch mit unseren Kunden und Geschäftspartnern. So adressieren beispielsweise unsere Einkaufsrichtlinien im Global Third-Party Code of Conduct unter anderem die zehn Prinzipien des UN Global Compact und damit wesentliche Menschenrechtsthemen und ökologische Anforderungen.

Unseren Global Third-Party Code of Conduct können Sie hier einsehen: PwC's Global Third-Party Code of Conduct

Alle Bieter für Ausschreibungen von mehr als 100.000 Euro, alle Auftragnehmer mit einem gültigen Rahmenvertrag sowie Auftragnehmer, deren Produkte oder Dienstleistungen besonderen Nachhaltigkeitsaspekten unterliegen – unabhängig vom Vergabevolumen –, müssen sich gegenüber PwC auf die Einhaltung und Verbreitung der Anforderungen unseres Global Third-Party Code of Conduct verpflichten.

Der Selbstauskunft liegt ein Fragebogen zugrunde, der PwC dazu dient, sich ein umfassendes Bild des Auftragnehmers über dessen Nachhaltigkeitsausrichtung zu verschaffen. Bewertet werden dabei die Leistungen des Auftragnehmers hinsichtlich sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte sowie ethischer Prinzipien. Die zurückgesandten Nachhaltigkeitsfragebögen werden anhand der relevanten Nachhaltigkeitskriterien von PwC bewertet. Der entsprechend generierte PwC-interne Sustainability Score wird in einem Ampelsystem abgebildet und definiert die zu ergreifenden Maßnahmen.

Mittels einer jährlichen Nachhaltigkeitsanalyse der 30 umsatzstärksten Lieferanten sowie einer Risikoanalyse nach Warengruppen werden Wahrscheinlichkeit und Schadensausmaß negativer sozialer und ökologischer Auswirkungen in unserer Lieferkette bewertet. Dabei wurde festgestellt, dass die Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die Schadenshöhe gering sind. Im Berichtsjahr wurde dies auch dadurch bestätigt, dass es keine negativen Vorfälle bezogen auf soziale wie ökologische Sachverhalte in unserer Beschaffung gab.

Ausblick

Neues Tool für Innovationsmanagement

Am 1. Juli 2022 werden wir Mindscape durch ein neues Tool - die Corporate Innovation Suite (CIS) - ablösen. CIS ist ein webbasiertes Innovationstool, mit dem Ideen systematisch durch klare Strukturen vorangetrieben und entwickelt werden können. Darüber hinaus ist es unser Leitgedanke für einen umfassenden Innovationsansatz. In diesem Ansatz bindet PwC Deutschland alle Geschäftsbereiche und Industrien ein und ermöglicht es allen Mitarbeiter:innen, sich unternehmerisch einzubringen – vom Associate bis zum:zur Partner:in. Hier besteht die Möglichkeit, sich aktiv mit eigenen Ideen in den PwC-Innovationsprozess einzubringen oder nach Ideen zu suchen. Im Geschäftsjahr 2022/2023 werden wir über das ganze Jahr Challenges und Kampagnen durchführen, die uns helfen, bessere Ergebnisse im Hinblick auf unsere strategischen Ziele zu erreichen.

Weitere Umsetzung des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG)

Auch PwC Deutschland ist zur Umsetzung des LkSG verpflichtet. Hiermit haben wir bereits im FY22 begonnen – in enger Zusammenarbeit mit internen Abteilungen wie unserem Einkauf, der Compliance-Abteilung oder unserem Ethik-Office.

Der Schwerpunkt unserer Aktivitäten wird nun auf der Risikoanalyse unserer Lieferanten und unseres eigenen Geschäftsbetriebs liegen. Hierzu werden wir im Einkauf eine entsprechende Softwarelösung einführen, die die Risikoanalyse unserer Lieferanten unterstützt. Ebenso werden wir Erkenntnisse aus unserem Beschwerdemechanismus nutzen, mit dem Ziel, weitere Präventionsund Abhilfemaßnahmen zu definieren.

Dataland

Eines der größten Hindernisse für die Transformation der Weltwirtschaft in eine nachhaltigere Wirtschaftsordnung ist der Zugang zu Daten. Was wir nicht messen können, können wir nicht verbessern. Allerdings sind Daten häufig nur denjenigen zugänglich, die sich diese Daten auch leisten können. Besonders für den Bereich Nachhaltigkeit darf dies aus unserer Sicht nicht gelten. Wir sind der Meinung, dass wir als PwC eine gesellschaftliche Verpflichtung haben, dies zu verändern und die Kosten für Daten für alle Marktteilnehmer signifikant zu senken. Zusammen mit unserem Partner d-fine sowie ähnlichen Initiativen arbeiten wir an einem Ökosystem, das den Zugang zu Daten kostendeckend anbieten wird. Dataland wird als gemeinnützige Stiftung aufgesetzt und wird in Q1/2023 an den Markt gehen.

PwC Nature

Monokultur, Dürre und Borkenkäfer haben dem deutschen Wald zugesetzt. Es wird geschätzt, dass auf die deutsche Forstwirtschaft Umbaukosten von 50 Milliarden Euro zukommen, um einen klimaresilienten Mischwald in Deutschland zu schaffen. Andererseits möchten Unternehmen gern Projekte vor Ort unterstützen, um negative Externalitäten ihres wirtschaftlichen Handelns zu internalisieren. Der Markt für freiwillige CO₂-Zertifikate ist aus unserer Sicht jedoch noch nicht ausgereift. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, eine Alternative auf Basis der Arbeit und Einschätzungen des World Wildlife Fund (WWF) und der Bundesregierung zu schaffen – den Financial Contribution Claim. Der Financial Contribution Claim sagt aus, wie viel ein Unternehmen aufgewendet hat, um das emittierte CO2 eines Jahres in den kommenden Jahrzehnten wieder der Atmosphäre zu entziehen. Das funktioniert ähnlich dem Prinzip einer Kläranlage für Abwasser, nur eben mit einem Wald, der die "Säuberung" der Luft von klimaschädlichen Treibhausgasen ausführt.

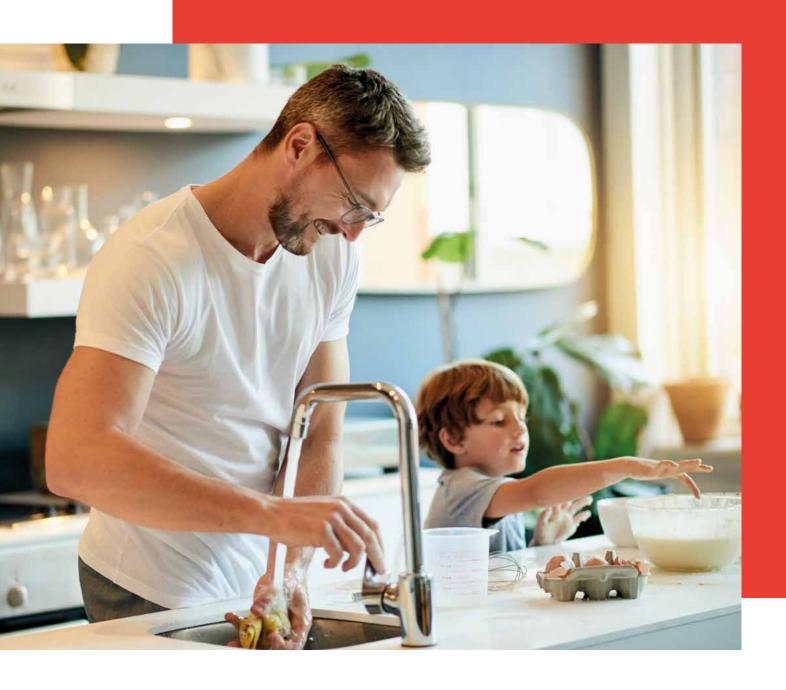
Digitale Transformation

Digitalisierung ist nicht nur ein neues IT-System, eine zusätzliche Abteilung, eine einzelne neue Fähigkeit oder ein Programm. Bei der Digitalisierung geht es um neue Wege, Probleme zu lösen, einzigartige Erfahrungen zu schaffen und die Unternehmensleistung zu beschleunigen. Es ist auch eine Chance für uns alle, uns in unserer täglichen Arbeit weiterzuentwickeln, zukunftsfähig zu sein, ein Mindset des kontinuierlichen Lernens zu schaffen.

Wir wollen das vertrauenswürdigste und relevanteste Beratungsnetzwerk der Welt bleiben. Auch in Zukunft wollen wir die besten Talente anziehen und für Kunden große Erfolge realisieren. Doch um am Markt relevant zu bleiben, müssen wir noch stärker in die Arbeit mit Daten, in digitale Lösungen und entsprechende Fähigkeiten investieren.

In den vergangenen Monaten sind wir bereits entscheidende Schritte in Richtung digitale Adaption gegangen. Unsere Mitarbeiter:innen sind der wichtigste Treiber auf diesem Weg. Wir statten unsere Mitarbeiter:innen mit dem nötigen Handwerkszeug aus, um kreative und innovative Arbeit zu leisten. Hierzu starten wir unter anderem im September 2022 unseren Transformation-Talk-Podcast.

D Handlungsfeld Menschen



1 Rückblick Handlungsfeld Mensch

- Wir haben unsere Initiative "Trust in People" weiterentwickelt und ergänzt. Mit den Beschränkungen der Covid-19-Krise haben wir Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit und Arbeitsumfelder geschaffen, die die positiven Erfahrungen mit Remote-Arbeiten aktiv nutzen. Der New Work Mix bietet einen zukunftsgerichteten neuen Ansatz des Arbeitens in Zeiten der Digitalisierung und des Klimawandels, der ein neues Mobilitätsverständnis mit einem innovativen Verständnis von Zusammenarbeit zusammenführt und dabei den Menschen in den Mittelpunkt stellt.
- Im Arbeitsschutz wurde die Rezertifizierung unseres Arbeitssicherheitsmanagements erfolgreich abgeschlossen und damit die Bestätigung der Konformität unserer Prozesse mit der Norm und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zertifiziert. Des Weiteren haben wir wichtige Hinweise zur Weiterentwicklung unserer Aktivitäten erhalten.
- Die Kampagne "Social Heroes" wurde erfolgreich durchgeführt; mit der Kampagne wollen wir einerseits allen Mitarbeiter:innen danken, die sich neben ihrem beruflichen Alltag freiwillig im Unternehmen engagieren als Ersthelfer:in, Brandschutzhelfer:in und Sicherheitsbeauftragte:r. Andererseits wollen wir diese Gruppe von Freiwilligen stärken und anzahlmäßig kontinuierlich ausbauen.

Auch im Berichtsjahr haben die Covid-19-Pandemie sowie der Krieg in der Ukraine das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben weltweit geprägt. Das gilt gleichermaßen für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden wie für die Zusammenarbeit unserer Mitarbeiter:innen. Das Remote-Arbeiten blieb Teil unseres Arbeitsalltags. verbunden mit mehr Flexibilität für die:den Einzelne:n, reduzierten Reisezeiten und damit einhergehend nachhaltigerem Wirtschaften. Dabei haben wir stets auf das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen geachtet.



"Die Sicherstellung der Gesundheit und Sicherheit aller PwC-Mitarbeiter:innen ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur – denn #wecareaboutpeople. Ein wichtiges Element hierbei sind unsere Social Heroes! Hierzu gehören die First Aid Heroes, unsere Ersthelfer:innen, die Fire Safety Heroes, unsere Brandschutz- und Evakuierungshelfer:innen, sowie die Health & Safety Heroes in Gestalt der Sicherheitsbeauftragten. Unsere Herzretter:innen, die im Umgang mit dem Defibrillator ausgebildet sind, gehören ebenso zu unseren Social Heroes. Mit den Kompetenzen, die im Rahmen des Trainings für das entsprechende Ehrenamt erworben werden, sind alle ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter:innen ebenso in privaten Notfallsituationen gut vorbereitet und können ihren Mitmenschen helfen – so wirkt PwC auch positiv ins Private hinein. Ich freue mich über alle Kolleg:innen, die sich bereits engagieren oder zukünftig engagieren möchten, denn es kann nie zu viele Social Heroes bei PwC geben."

Stefanie Dittrich

Lead Social Heroes, Servicekoordinatorin Arbeits- und Gesundheitsschutz Mit unserer Smart-Working-Regelung und der Gesamtbetriebsvereinbarung Homeoffice-Ausstattung haben wir attraktive und flexible New-Work-Konzepte während und nach der Pandemie geschaffen. Smart Working (als Oberbegriff für Homeoffice und Flex Work) beschreibt das Arbeiten im digitalen Zeitalter und dient den folgenden Zielen:

- 1. Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von PwC insbesondere gegenüber Wettbewerbern
- 3. Umsetzung des sogenannten New Work Mix

Smart Working schafft die Möglichkeit, entweder kurzfristig, spontan an einem beliebigen Ort in Deutschland zu arbeiten (Flex Work) oder mit einer Homeoffice-Vereinbarung an definierten oder flexiblen Tagen im Homeoffice zu arbeiten. Für jeden Smart-Working-Tag (Flex Work oder Homeoffice) erhält jede:r Mitarbeiter:innen einen Smart-Working-Zuschuss.

Zusätzlich haben wir drei Care-Prinzipien entwickelt, die uns ganz pragmatisch und schnell geholfen haben, den Arbeitsalltag neu zu sortieren:

 Wir leben Flexibilität und respektieren Off-Times. In unseren Kalendern wurden die Möglichkeiten für individuelle Pausen und Off-Time berücksichtigt. Denn diese sind ein wichtiger Bestandteil, um fit zu bleiben. Wenn möglich, finden während der Off-Times keine Meetings und Calls statt.

2. Mind a break:

Damit uns "Termin-Hopping" nicht einengt, endet jedes Meeting immer um "5 bzw. 10 vor". Dies ermöglicht kurze Pausen zwischen den Meetings.

3. Work anywhere:

Wir haben die Möglichkeit eröffnet, bis zu 25 Tage pro Jahr in einem anderen EU-Staat zu arbeiten.

Seit Januar haben die Mitarbeiter:innen an den meisten Standorten die Möglichkeit, eine ausgewählte Homeoffice-Ausstattung zu erwerben und sich die Kosten von PwC erstatten zu lassen.

Besonders hervorzuheben ist, dass es PwC im letzten wie in diesem Berichtsjahr gelungen ist, der allgemein schwierigen wirtschaftlichen Lage zum Trotz Personalmaßnahmen wie Kurzarbeit oder betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Darüber hinaus hat PwC als Dankeschön und als Zeichen der Wertschätzung für den Einsatz der Mitarbeiter:innen in der Covid-19-Pandemie erneut einen Corona-Bonus ausgezahlt. Zudem waren wir ein verlässlicher Arbeitgeber für neue Mitarbeiter:innen, da wir auch im Berichtsjahr kontinuierlich eingestellt haben. Im Geschäftsjahr haben wir aus 38.712 Bewerbungen 3.567 Einstellungen (ohne Aushilfen und Praktikanten) generiert.

Krieg in der Ukraine

Im März 2022 haben wir verschiedene Maßnahmen und Soforthilfen zur Versorgung der Menschen in der Ukraine gestartet. Neben einer Soforthilfe-Spende in Höhe von 1.000.000 Euro an Aktion Deutschland Hilft e. V. wurden über ein Portal Soforthilfemaßnahmen für persönliches Engagement der Mitarbeiter:innen kanalisiert. Wir haben eine Ukraine-Zeitspenden-Initiative zur Umwandlung von Jahresarbeitszeitkonten und Urlaub in Geld gestartet und im Berichtsjahr noch weitere 690.000 Euro Spenden für diverse Organisationen mit Bezug zum Ukraine-Engagement realisiert. Im Bereich "Handlungsfeld Gesellschaft" folgen weitere Informationen zur Ukraine-Zeitspenden-Initiative.

Im Handlungsfeld Menschen hat PwC gemäß dem Motto "To build trust in transformation, we trust in people" die Initiative "Trust in People" weitergeführt, um sich strategisch noch stärker auf die Mitarbeiter:innen und deren Bedürfnisse auszurichten.

2 Weiterführung unserer Initiative "Trust in People"

Bei PwC sind wir überzeugt: Die Zukunft der Zusammenarbeit liegt in einem neuen Wir! Nicht nur aufgrund der Pandemie, sondern auch mit dem Voranschreiten der Digitalisierung und neuen gesellschaftlichen Herausforderungen stellt sich die Frage, wo und wie Menschen künftig zusammenarbeiten wollen. Den konkreten Bedarf an einer neuen Art und Weise der Zusammenarbeit hat uns das vergangene Jahr noch einmal deutlich vor Augen geführt. Wir haben unsere Initiative "Trust in People" weitergeführt und stellen damit weiterhin den Menschen konsequent in den Mittelpunkt.

In den Handlungsfeldern werden Veränderungen proaktiv mit einem partizipativen Ansatz vorangetrieben:

New Work Mix:

Zusammenarbeit wird neu mit den Kunden und in den Teams gedacht, um in hybriden Arbeitsmodellen zukünftig mehr Flexibilität für alle zu ermöglichen.

Leadership Principles:

Neue Rahmenbedingungen bedeuten neue Führung. Wir schaffen gemeinsam ein zukunftsorientiertes Denken, bei dem die Bedürfnisse und Stärken jedes:jeder Einzelnen im Mittelpunkt stehen.

• Customer Centricity:

Um langfristig erfolgreich zu sein, stellen wir den Kunden bei PwC konsequent in den Mittelpunkt all unseres Denkens und Handelns. Die Frage "Wie hilft es dem Kunden?" stellt sich uns nicht nur am Markt, sondern prägt auch stets unser gemeinsames Handeln im Team.

People Value Proposition:

Es ist unser Werte- und Leistungsversprechen, das unsere Arbeitgebermarke ausmacht. Auch in Zukunft wollen wir mit unserer Arbeitgeberattraktivität überzeugen. Daher haben wir die PwC Value Proposition gemeinsam weiterentwickelt. Im November 2021 wurde ein fünftes Handlungsfeld im Rahmen von "Trust in People" aufgenommen:

Workload:

Wir wollen unser Umfeld gemeinsam so gestalten, dass es uns allen ermöglicht, bei einem angemessenen und gesunden Workload als Individuum, Team und Unternehmen erfolgreich zu sein.

New Work Mix: Let's work on it - together!

Mit drei Bekenntnissen hat die Geschäftsführung den Handlungsrahmen umrissen, innerhalb dessen die neue Art des Arbeitens – der New Work Mix – etabliert wurde:

• Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt.

Wir schaffen Vertrauen und lösen wichtige Probleme für unsere Kunden. Wir stellen unseren Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns und schätzen den direkten Austausch mit unseren Teams, remote oder vor Ort, je nach Kundenbedarf – das macht unser Know-how, unsere Expertise und Einzigartigkeit erlebbar.

Wir schätzen die persönliche Interaktion und Zusammenarbeit im Team.

Als Team bieten wir unseren Kunden den besten Service und kreieren optimale Lösungen. Persönliche Interaktion und Zusammenarbeit sind wesentlich für unsere Teamarbeit. Unser Arbeitsstil ermöglicht es uns, effizient remote zusammenzuarbeiten, aber wir leben den PwC Purpose und unsere Werte auch in unseren modernen Büros oder beim Kunden.

• Wir leben individuelle Flexibilität.

Menschen sind vielfältig. Ihre Ziele, Erwartungen und persönlichen Realitäten sind unterschiedlich. Wir sehen diese Unterschiede und respektieren sie. Gemeinsam finden wir passende Lösungen, wo und wann wir arbeiten, die unser aller Well-Being fördern.

Das gemeinsame Erarbeiten eines New Work Mix war ein richtungsweisender Prozess, mit dem wir sowohl unseren Mitarbeiter:innen als auch unseren Stakeholdern Sicherheit, Orientierung und Perspektive geboten haben. Dabei hat die Abstimmung zwischen Kunden, dem Team und individuellen Interessen eine zentrale Rolle eingenommen. Zusammen wurden pro Bereich individuelle New Work Mix Chartas für alle Teams entwickelt, die einen flexiblen Arbeitsmodus als Rahmen der Zusammenarbeit schaffen, Führung neu erlebbar machen und bei Mitarbeiter:innen und Kunden für Vertrauen sorgen. Die Vorgehensweise zur Entwicklung der New Work Mix Chartas war partizipativ gehalten und bestand aus Befragungen, Workshops und Rückmeldungen und der Kommunikation in den Fachbereichen und Teams. Die New Work Mix Chartas werden kontinuierlich angepasst und weiterentwickelt.

Leadership Principles

Unsere Strategie 2025 und New Work verlangen nach einer zukunftsfähigen Führungskultur – im Umgang mit unseren Mitarbeiter:innen, aber auch unseren Kunden. Es geht uns darum, in einer veränderten Arbeitswelt Vertrauen, Nähe, Qualität und Innovation zu schaffen.

Mit der Co-Creation und dem Sounding von Ideen und Prototypen haben Mitarbeiter:innen, Partner:innen und Direktor:innen Führungsgrundsätze (Leadership Principles) erarbeitet.

Die Leadership Principles definieren unser gemeinsames Führungsverständnis – unsere innere Haltung. Sie fußen auf den PwC Values und fördern die Entwicklung der Mitarbeiter:innen anhand von PwC Professional. Sie bestimmen, wie wir mit unseren Mitarbeiter:innen und Kunden täglich Leadership leben und so auf unsere globale Netzwerkstrategie "The New Equation" einzahlen.

Wir haben diese fünf Leadership Principles wie folgt definiert:

- 1. Wir motivieren durch Vertrauen.
- 2. Wir beweisen Mut.
- 3. Wir sind Vorbild.
- 4. Wir übernehmen Verantwortung.
- 5. Wir zeigen ehrliches Interesse.

Nur gemeinsam können wir eine nachhaltige Kulturveränderung auf den Weg bringen, in die sich alle aktiv einbezogen fühlen – und es auch sind. Wir wollen eine Führungskultur etablieren, in der wir Vorbild sind, durch Vertrauen motivieren, ehrliches Interesse füreinander zeigen, Verantwortung übernehmen und Mut beweisen. Unsere Ideen und Maßnahmen hinterfragen wir regelmäßig, nur so können wir unser Führungsverständnis gemeinsam gestalten und dem Wandel gerecht werden. In Leadership-Principles-Workshops wurden die Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit der aktuell gelebten Führungshaltung im Team und auf dieser Basis die Entwicklung eines gemeinsamen Commitments für einen neuen Führungsalltag und eine neue Kultur der Zusammenarbeit im Team entwickelt.

Customer Centricity: unsere Kunden im Mittelpunkt

Um vertrauensvoller Partner zu sein, müssen und wollen wir unsere Kunden noch besser verstehen, ihre Anforderungen kennen, maßgeschneiderte Lösungen anbieten und Kundenbedarfsziele und -bedürfnisse konsequent ins Zentrum unseres Handelns stellen. Dazu wurde eine Mitarbeiter:innenbefragung durchgeführt und Verbesserungsvorschläge für Strukturen und Prozesse, Beziehungsaufbau und Prioritäten und auch Trainingsbedarfe identifiziert.

People Value Proposition

Das richtige und passende Team aufstellen zu können ist weiterhin erfolgskritisch für die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit von PwC. Und das in einem zunehmend umworbenen Talentmarkt, in dem wir als Arbeitgeber eine hervorragende Reputation besitzen. Wo sich Menschen, Werte und Sichtweisen verändern, müssen wir als Unternehmen Antworten geben. Denn nicht nur in Krisenzeiten suchen Mitarbeiter:innen Sicherheit in zukunftsfähigen Unternehmen, die mit ihrem Fokus auf Innovation, neue Technologien und Mitarbeiterorientierung den Wettbewerb anführen.

Sowohl die Werte, die einen attraktiven Arbeitgeber ausmachen, als auch PwC als Arbeitgeber haben sich durch externe und interne Treiber weiterentwickelt. Daher haben wir unsere People Value Proposition (PVP) erneuert. Hierzu wurden Workshops in allen Bereichen mit mehr als 300 Mitarbeiter:innen und weiteren Perspektivgeber:innen durchgeführt und auf die Themen fokussiert, die die Arbeitgeberattraktivität erhöhen – aber auch die Lücken im gewünschten Bild identifiziert, die es zu schließen gilt. Und der Kompass für diese Richtung ist unsere neue PVP "Be a part of the New Equation", die sich an unsere Community of Solvers richtet und zur Teilhabe an der Netzwerkstrategie einlädt.

Workload

Wir wollen gemeinsam eine Veränderung vorantreiben, die es uns allen ermöglicht, bei einem angemessenen und gesunden Workload als Individuum, Team und Unternehmen erfolgreich zu sein. Mit dem Workshopkonzept "WorkREload" haben wir ein Angebot für Teams geschaffen, das den Raum für den Dialog über das Thema Arbeitsbelastung öffnet. Innerhalb der Teams werden greifbare Maßnahmen zur Reduzierung des Workloads erarbeitet, die im Anschluss direkt umgesetzt werden können. Weiterhin haben wir eine Plattform entwickelt, die verschiedene Ansätze, Hilfestellungen und Kontaktpersonen/-stellen zur Reduzierung der Arbeitsbelastung aufzeigt, die PwC Deutschland bereits heute anbietet. Ein Beispiel ist die enge Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Weitere Handlungsfelder sind in der Abstimmung und werden in die neue People-Strategie integriert.

All dies tun wir, um dem PwC Purpose gerecht zu werden. Dabei ist Vertrauen die Basis unserer Handlungen. Das Vertrauen in den Menschen, mit seinen Stärken und Perspektiven, steht im Mittelpunkt, denn Führung heißt für uns: Trust in People. Mit "Trust in People" flankieren wir die strategische unternehmensweite Initiative "Trust in Transformation" (www.pwc.de/de/trust-in-transformation. html).

3 Persönliche und fachliche Entwicklung sowie Vergütung

Zur Entwicklung von Kompetenzen und Führungsqualitäten dient das global einheitliche PwC-Kompetenzmodell "PwC Professional" (www.pwc.com/gx/en/careers/pwcprofessional.html).

Mit den fünf Attributen Business Acumen, Technical and Digital, Global and Inclusive, Relationships und Whole Leadership bündeln wir Kompetenzen, Verhaltensweisen und Expertise, die von allen Mitarbeiter:innen erwartet und weiterentwickelt werden. PwC Professional ist die Basis für alle zentralen Personalinstrumente und -prozesse: vom Recruiting über die Aus- und Fortbildung bis hin zur Entwicklung der Mitarbeiter:innen.

Operationalisiert wird PwC Professional in Explore – dem Ansatz zur Mitarbeiter:innenentwicklung und -beurteilung bei PwC. Explore etabliert eine Kultur des Führens, des Miteinander-Arbeitens und -Lernens. Im Mittelpunkt dieser Kultur stehen die Mitarbeiter:innen mit ihrer individuellen Entwicklung. Unter Entwicklung werden jegliche Form der Erweiterung von persönlichen und fachlichen Kompetenzen sowie das Schritthalten mit laufenden Veränderungen verstanden. Ergebnis dieses Prozesses ist der Erwerb neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten durch verschiedene Qualifizierungsangebote sowie Training on the Job. Entwicklung bedeutet sowohl jede Entwicklung innerhalb eines Managementlevels als auch zum nächsten Managementlevel. PwC Deutschland stellt dazu geeignete unternehmensweite Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verfügung und entwickelt die Formate stetig weiter.

Für Mitarbeiter:innen aller Karrierestufen bieten wir ein umfassendes Programm zur Weiterbildung in Form von Präsenz- und Onlinetrainings sowie Workshops und Fachtagen. Unsere PwC Academy bündelt ein optimales Angebot an Aus- und Fortbildung für alle unsere Mitarbeiter:innen.

Darüber hinaus fördern wir Berufsexamina und weitere Qualifikationen durch Förderbudgets bzw. Examensurlaube. Im Fokus der Förderung stehen die Ausbildungen zum:zur Wirtschaftsprüfer:in, Steuerberater:in, Aktuar:in oder Chartered Financial Analyst (CFA). Wer Wirtschaftsprüfer:in werden möchte, kann abseits des klassischen Wegs mit AuditXcellence ein berufsbegleitendes Masterstudium absolvieren und sich dadurch auf das Berufsexamen vorbereiten. Zudem unterstützt PwC das Studium verschiedener berufsbegleitender Spezialisierungsmaster.

Im Berichtsjahr haben wir 171 Millionen Euro in die Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen investiert. Insgesamt wurden dabei mehr als 55.000 Trainingstage von unseren Mitarbeiter:innen absolviert.

Unser Beitrag zur digitalen Transformation in der persönlichen Entwicklung und der digitalen Weiterbildung ist zentral, um unsere digitale Arbeitswelt ("Your Tomorrow") mit Leben zu füllen und unsere Ziele zu erreichen. Unser Angebot zum Digital Upskilling hilft den Mitarbeiter:innen dabei, Wissen aufzubauen, Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen und Effizienzen in unserer Arbeit zu realisieren. Dabei geht es sowohl um die Anwendung von Tools und Technologien als auch um neue Arbeitsmethoden und ein digitales Mindset.

Reward ist unser Vergütungsansatz, dessen Schwerpunkt auf Nachvollziehbarkeit, Benchmarkfähigkeit und Effizienz in den Vergütungsprozessen liegt. Mit Reward wurden gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat (GBR) einheitliche Regeln pro Grade entwickelt, die den Rahmen für die Vergütungsentscheidungen hinsichtlich Gehalt und Bonus definieren. Die Vergütung ist eng mit den in Explore getroffenen Entscheidungen verknüpft und ist somit nachvollziehbar und transparent - da die Entscheidungen anhand unternehmensweit einheitlicher Beurteilungsdimensionen getroffen werden.

Weitere Informationen zur Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen sowie zu Vergütungsgrundlagen für Organmitglieder, Partner:innen und leitende Angestellte können dem PwC-Transparenzbericht entnommen werden: www.pwc.de/de/ueber-uns/ unternehmensinformationen/geschaeftszahlen-undberichte.html

Alle Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Entwicklung sowie zur Entlohnung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften im Dialog mit den gewählten Arbeitnehmervertreter:innen. Alle nicht leitenden PwC-Mitarbeiter:innen werden an jedem Standort durch örtliche Betriebsräte sowie bundesweit durch einen GBR vertreten. Der GBR hat zur Behandlung von Fachthemen Ausschüsse eingerichtet wie beispielsweise den Reward-Ausschuss, den Explore-Ausschuss oder den Sozialausschuss. Diese Fachausschüsse arbeiten ihnen übertragene Themen auf und beraten den GBR bei seinen Entscheidungen. Leitende Angestellte werden durch örtliche Sprecher:innenausschüsse sowie einen Gesamtsprecher:innenausschuss vertreten.

4 Inclusion & Diversity (I&D)

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen und all ihre Erfahrungen, Fachkenntnisse und Perspektiven sind einer unserer größten Werte. Unsere globale Strategie "The New Equation" hat hierfür den Begriff "Community of Solvers" geprägt. Dabei wird auf zwei wesentliche Faktoren abgestellt: die Lösungsorientierung und die Gemeinschaft. Auf beides zielt auch unsere I&D-Strategie ab. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem sich jede:r willkommen und wertgeschätzt fühlt und die eigene Persönlichkeit mit all ihren Facetten einbringen kann. Mit dieser Culture of Belonging schaffen wir eine starke Gemeinschaft, um einen Beitrag zur Lösung von wichtigen gesellschaftlichen Fragestellungen zu leisten sowie erstklassige und innovative Lösungen für unsere Mandanten zu entwickeln. Passgenaue Lösungen entstehen dann, wenn möglichst unterschiedliche Perspektiven und Ansätze einfließen können.

Unsere I&D-Strategie verfolgt daher einen Inclusion-first-Ansatz. Damit meinen wir, dass wir die Potenziale aller Menschen nutzen, ungeachtet von Religion, ethnischer und sozialer Herkunft, Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, von körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder sexueller Orientierung.

Wir bei PwC tolerieren weder Rassismus noch Diskriminierung noch Gewalt.

Wir investieren in den Auf- und Ausbau der sogenannten Inclusive Leadership Skills und haben im Mai 2022 ein umfassendes Training (Inclusive Mindset Knowledge Badge) ausgerollt, das für alle Führungskräfte und Mitarbeiter:innen unbefristet verfügbar ist. Das Training bietet eine Einführung in die Terminologie von Inclusion, Equity & Diversity und zeigt auf, wie unbewusste Denkmuster aufgebrochen und verändert werden können.

Gemeinsam mit unseren Mitarbeiter:innen und Führungskräften verfolgen wir klar definierte Ziele. Den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen ist eines dieser Ziele. Dazu wurden strategische, organisatorische und prozessuale Maßnahmen etabliert. Den Fortschritt unserer Aktivitäten messen wir anhand von Zielgrößen. Ergänzend bieten wir für Mitarbeiterinnen unterschiedliche Formate zum hierarchie- und bereichsübergreifenden Austausch und zur Beteiligung an branchenspezifischen Women&Business-Netzwerken. Darüber hinaus gibt es diverse interne Netzwerke, die eine Plattform für den Austausch und die gegenseitige Unterstützung sind. Nationale und internationale Women-Mentoring-Programme und Women-Leadership-Workshops runden das Angebot ab und zahlen auf die individuelle Karrierebegleitung ein.

I&D-Netzwerke (Employee Resource Groups) sind grundsätzlich ein wichtiger Baustein für die Festigung unserer Culture of Belonging. In den vergangenen Jahren haben sich bestehende Netzwerke weiter etabliert und vergrößert und gleichzeitig sind neue Netzwerke entstanden. Zu den größten zählt unser LGBTIQ+-Netzwerk Shine, das im abgelaufenen Geschäftsjahr knapp 300 Mitglieder umfasste und bereits ein neuntes Jahrestreffen feierte. Anfang 2022 hat sich ein neues Netzwerk rund um das Thema Teilzeit gegründet. In regelmäßigen virtuellen Veranstaltungen stellen Führungskräfte ihre persönlichen Erfahrungen vor und beantworten Fragen aus der Organisation.

Erstmals kooperiert PwC mit dem sozial ausgerichteten Unternehmen Socialbee, um im Rahmen des Female Accelerator Program geflüchteten Frauen den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Für PwC ist dieses Programm ein wichtiges Instrument, um auch die soziale Vielfalt der Belegschaft zu erhöhen und gleichzeitig wertvolles Wissen für eine erfolgreiche Integration zu erlangen. Um das Sichtbarmachen und Vernetzen von Frauen in der Digitalwirtschaft geht es auch beim Digital Female Leader Award der GDW Global Digital Women GmbH, den wir in der Kategorie "Aufsteigerinnen" bereits im dritten Jahr sponsern.

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt setzen wir ein Zeichen für mehr Diversity in der Arbeitswelt. Ziel der Charta-Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen und Organisationen dabei zu unterstützen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Nach dem Modell der Charta der Vielfalt wird Diversity in sieben Dimensionen eingeteilt: Geschlecht und geschlechtliche Identität, Alter, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft und Nationalität und soziale Herkunft. Nähere Informationen zur Charta der Vielfalt finden Sie hier: www.charta-der-vielfalt.de

Unsere strategischen I&D-Ziele sind einfach: Wir sind lösungsorientiert (Community of Solvers) und wissen, dass wir erst echten Wert generieren, wenn Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und verschiedenen Sichtweisen zusammenwirken – für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter:innen und für die Gesellschaft als Ganzes. Unser Ziel ist es, die Chancen der Vielfalt zu nutzen und die Herausforderungen zu überwinden. In unserem Handeln orientieren wir uns am PwC Purpose und unseren PwC Values. Wir alle übernehmen die Verantwortung für die Weiterentwicklung einer vertrauensvollen, werteorientierten, nachhaltigen und inklusiven Unternehmenskultur, einer Culture of Belonging.

Zur Umsetzung unserer I&D-Ziele haben wir eine Reihe von Maßnahmen getroffen und Initiativen gegründet, von denen wir im Folgenden einige vorstellen:

- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
- Frauen in Führungspositionen
- Shine das LGBTIQ+-Netzwerk von PwC
- myAbility wir setzen auf Stärken

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Wir nutzen das audit berufundfamilie als ein strategisches Managementinstrument und seit der ersten Zertifizierung im Jahr 2008 arbeiten wir an der Verwirklichung und kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Gesamtstrategie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben: "Work-Life-Choice".

Wir haben Rahmenbedingungen geschaffen, die ein vielfältiges Angebot für die Flexibilisierung der Arbeit hinsichtlich Zeit, Ort und Inhalten und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bieten. Unsere Aktivitäten sind langfristig angelegt; der Fokus liegt darauf, in unterschiedlichen Lebensphasen unseren Mitarbeiter:innen die notwendige Flexibilität bei der Ausgestaltung ihres Arbeitslebens, ihres Privatlebens und für ihre Gesundheit zu bieten. Dies zahlt auch darauf ein, die Menschen und die PwC als Organisation fit für die Herausforderungen der Zukunft zu machen.

Beispiele für Maßnahmen, die von uns aus den Ergebnissen der Audits seit 2008 heraus entwickelt wurden, sind unter anderem:

- Vertrauensarbeitszeit mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Jahresarbeitszeitkonten und Sabbaticals
- SmartWork@PwC mit Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (siehe auch New Work Mix)
- Zielvereinbarungen und Maßnahmen für Frauen in Führungspositionen und zur Förderung einer Inclusive Culture of Belonging
- Gesundheitsmanagement mit besonderer Berücksichtigung stressbedingter Belastungen und " Health & Wellbeing"-Initiativen für Well-Being, Fitnessund Sportmöglichkeiten
- Kinderkrippe am PwC-Standort Frankfurt am Main und Kinder-Ferienbetreuung
- Unterstützung von Familien und im Fall pflegebedürftiger Angehöriger in Zusammenarbeit mit einem externen Familienservice

Beispiele für Maßnahmen, die wir aufgrund der aktuellen Auditergebnisse anstreben bzw. die sich in der Umsetzung befinden, sind unter anderem:

- kontinuierliche Kommunikation unserer Angebote zur Work-Life-Choice
- familienfreundliches Arbeiten mit einem Fokus auf V\u00e4ter und Co-Parents und deren Netzwerk
- Interventionen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben im Zusammenhang mit Gesundheit und psychischen Belastungen

Wir wollen familienfreundliches Arbeiten für alle bei PwC Deutschland verbessern. Ein aktueller Fokus der Arbeit liegt auf Arbeiten in Teilzeit sowie auf Interventionen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben im Zusammenhang mit Gesundheit.

Work-Life-Choice- und Smart-Work-Modell

Hohe Arbeitsbelastung, Multitasking, Internationalisierung und Komplexität sind für uns alle jeden Tag eine Herausforderung. Diese Herausforderungen können wir besser meistern, wenn wir belastbar sind und Quellen für unsere Energien haben. Dazu gehören zum Beispiel: gesund leben, Erholungsphasen einbauen, eine Auszeit nehmen, sich selbst oder anderen eine Freude machen. Wir versuchen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das im Rahmen unseres Work-Life-Choice-Modells größtmöglichen Freiraum bietet. Flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Teilzeit, Jahresarbeitszeitkonten sowie die Möglichkeit, Auszeit in Form von Sabbaticals zu nehmen, unterstützen dies ebenso wie das Smart-Work-Modell, das Arbeiten an unterschiedlichen Orten ermöglicht. Ein umfangreiches Paket von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wie zum Beispiel die Unterstützung von Familien bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen rundet die Palette der Maßnahmen ab.

Frauen in Führungspositionen

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ist ein Ziel, für das wir unternehmensweite Zielgrößen und bereichsspezifische Maßnahmen etabliert haben. So nutzen wir unsere Women's Meetings an den großen Standorten zum bereichsübergreifenden und geschlechterübergreifenden Erfahrungsaustausch. Unsere Women-Leadership-Workshop-Formate ermöglichen weiblichen Senior Consultants sowie Managerinnen und Senior Managerinnen, im Austausch mit externen Trainer:innen relevante Themen zu reflektieren und individuelle Karrierestrategien zu erarbeiten. Mit unserem langjährigen Up!Talk-Mentoring-Programm lassen wir die persönliche und berufliche Entwicklung von weiblichen Senior Consultants durch erfahrene Partner:innen begleiten. https://pwc-karriere.de/women-pwc/

women&business powered by PwC

Mit unseren branchenübergreifenden Veranstaltungen, Impulsvorträgen und durch den Erfahrungsaustausch in unserem Frauennetzwerk fördern wir die persönliche und fachliche Weiterbildung von ambitionierten Leistungsträgerinnen. Unsere Initiative "women&business powered by PwC" vernetzt Leistungsträgerinnen mit dem Ziel, die Position, das berufliche Umfeld und die fachlichen Einflussmöglichkeiten von Frauen zu stärken. Wir beschäftigen uns mit der Frage, wie Frauen innerhalb von Unternehmen gefördert werden können und wie der Ausbau von Kontakten und Geschäftsbeziehungen über die Unternehmen hinweg erreicht werden kann. Zur Initiative gehören mittlerweile die Netzwerke women&energy, women&healthcare, women&retailconsumer, women in M&A, women driving integrity und women&middle market. Weitere Informationen finden Sie hier: www.pwc.de/de/ ueber-uns/women-and-business-powered-by-pwc.html

Netzwerk WelT

Ein wichtiger Baustein in der Weiterentwicklung der Digitalisierungskompetenz von PwC ist unser internes Netzwerk WelT (Women in IT). Es setzt sich dafür ein, Geschlechtervielfalt und fachlichen Austausch in der Technologieberatung von PwC zu fördern, Frauen im Netzwerk sichtbar zu machen und Teilzeitmodelle im Technology Consulting zu etablieren, um langfristige Karrierewege für alle Geschlechter dort zu ermöglichen.

HeForShe

PwC fördert auch die Initiative "HeForShe" der UN, die insbesondere Männer dazu aufruft, Geschlechtergleichstellung aktiv zu unterstützen. Die Initiative ermutigt Männer dazu, für HeForShe und somit Gender Equality einzutreten: www.pwc.com/gx/en/about/diversity/he-forshe-make-your-commitment.html

Shine - das LGBTIQ+-Netzwerk von PwC

Unser inklusives Business-Netzwerk Shine@PwC wurde 2013 mit dem Ziel gegründet, ein LGBTIQ+-inklusives/ empowerndes Arbeitsumfeld zu schaffen, an dem alle mitwirken können. Im Berichtsjahr hat das Shine-Netzwerk ca. 300 Mitglieder und Verbindungen mit vielen anderen LGBTIQ+-Netzwerken im In- und Ausland.

"Everyday actions make a difference" war das Motto des diesjährigen Programms des internationalen EMEA Pride Month im Juni. Einen Monat lang wurden Webcasts und Veranstaltungen durchgeführt, zum Beispiel auch das Jahrestreffen des Shine-Netzwerks in Frankfurt am Main, und das Shine-Netzwerk von PwC Deutschland hat die Abschlussveranstaltung durchgeführt.

Wir sind außerdem Mitglied der Stiftung PROUT AT WORK und unterstützen damit die Gleichheit der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz. 2022 wurden Mitglieder des Shine-Netzwerks sowie PwC-Führungskräfte erneut als PROUT Performer ausgezeichnet. Unser Coming-out Support wurde anlässlich des PRIDE DAY 2021 aus mehr als 50 Organisationen als eine der drei besten Aktionen ausgewählt. Informationen zur Arbeit der Stiftung finden Sie hier: www.proutatwork.de/

myAbility - wir setzen auf Stärken

Wir setzen auch bei der Teilhabe von schwerbehinderten oder ihnen Menschen auf Stärken und Talente und bauen gemeinsam immer mehr Barrieren in der analogen wie auch in der digitalen Welt ab. Der Austausch mit unserer Schwerbehindertenvertretung, dem internationalen myAbilities-Netzwerk und auch unser Jobsharing für Student:innen helfen uns, uns weiterzuentwickeln. Zielführend war es auch, den Recruitingprozess für Menschen mit Behinderungen zu begleiten und das Bewusstsein für das Leben mit Behinderung bzw. mit einer chronischen Erkrankung durch regelmäßige digitale Veranstaltungen unseres Netzwerks zu stärken.

5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

PwC hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter:innen während der Arbeitszeit zu schützen und zur Verhütung von Unfällen und Erkrankungen beizutragen. Deshalb haben wir unser betriebliches Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) im Juni 2022 durch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) nach den Anforderungen der ISO 45001 erfolgreich begutachten lassen. Die international anerkannte Norm betrachtet die Aspekte Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den betrieblichen Prozessen sowie die Arbeitsbedingungen und -umgebung im Unternehmen. PwC zielt auf eine Präventionskultur und auf eine optimale Förderung von Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter:innen im Arbeitsalltag ab. Unser Ziel ist es, einerseits alle relevanten gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften sowie regulatorischen Anforderungen (Legal Compliance) einzuhalten und andererseits die Beachtung der unternehmensinternen Richtlinien zur Sicherstellung und Verbesserung des Arbeitsschutzes (Corporate Compliance) sicherzustellen. Wir orientieren uns dabei an folgenden Grundsätzen:

- Wir übernehmen die Verantwortung für die dauerhafte Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes ("Mission Zero").
- Wir sensibilisieren Führungskräfte, "gesund zu führen" und ihre Pflichten je nach Führungsebene (Pflichtendelegation) wahrzunehmen und zur Förderung der Mitarbeiter:innengesundheit und -sicherheit am Arbeitsplatz aktiv beizutragen.
- Wir integrieren Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in standardisierte Abläufe innerhalb der Organisation (Kontrolle durch interne und externe Audits) über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.
- Wir entwickeln AMS-Maßnahmen zur Einhaltung der für PwC relevanten gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften und führen Wirksamkeitsanalysen durch.
- Wir sensibilisieren PwC-Mitarbeiter:innen und Vertretungsgremien dafür, sich a) mit AMS-Themen auseinanderzusetzen und b) an AMS-Maßnahmen aktiv zu beteiligen.
- Wir wollen aktiv und transparent AMS-Konzepte, -Maßnahmen und -Erfolge gegenüber interessierten Parteien kommunizieren.

Für die Umsetzung dieser Grundsätze erarbeitet das AMS Team systematisch und in enger Kollaboration mit anderen Stakeholdern passgenaue Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen. Die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben mit den örtlichen Betriebsräten bzw. dem GBR und allen Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses (ASA) besprochen.

Die getroffenen Maßnahmen werden in regelmäßigen Abständen geprüft, bewertet und kontinuierlich verbessert (Plan-Do-Check-Act-Zyklus). Für Leiharbeitnehmer:innen gelten die gleichen Sicherheitsstandards wie für eigene Mitarbeiter:innen. Dies wird bei der Auswahl und in der Zusammenarbeit mit Fremdfirmen berücksichtigt.

Im Rahmen des AMS werden Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt:innen und Sicherheitsbeauftragte schriftlich bestellt sowie Mitarbeiter:innen aus der Belegschaft als Ersthelfer:innen und Brandschutzhelfer:innnen für die Ehrenämter rekrutiert. Aktuelle Ziele sind die Erhöhung der Anzahl an Ersthelfer:innen und Brandschutzhelfer:innen um 10 Prozent über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote sowie die Erhöhung der Anzahl der Sicherheitsbeauftragten pro Standort um mindestens eine zusätzliche Person über die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl hinaus.

Um einen ungestörten Betriebsablauf sicherzustellen, wird die Vielzahl der Arbeitsschutzmaßnahmen in den ASAs reflektiert und bewertet. Zu den Mitgliedern der fünf regionalen ASAs gehören das AMS Team, die jeweiligen Infrastructure Account Manager:innen (Vertreter:innen des Arbeitgebers), Sicherheitsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Vertreter:innen der regionalen Betriebsräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt:innen und gegebenenfalls weiteres Fachpersonal. Die ASAs treten zehnmal im Jahr in den fünf Regionen zusammen.

Der Großteil der Unfälle bei PwC sind SRS-Unfälle (Stolpern, Rutschen, Stürzen) sowie Verkehrsunfälle. Aufgrund der Covid-19-Pandemie ist ein starker Rückgang von Arbeits- und Wegeunfällen in den Geschäftsjahren 2019/2020 und 2020/2021 zu verzeichnen. Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden 75 arbeitsbezogene Unfallmeldungen registriert, von denen 24 als meldepflichtige Arbeitsunfälle (> 3 Tage Arbeitsunfähigkeit) gelten. Es erfolgte stets eine individuelle Bewertung des Schadensereignisses und es wurden bei Bedarf Maßnahmen zur Vermeidung einer Wiederholung des Unfalls abgeleitet.

Geschäftsjahr	2019/2020	2020/2021	2021/2022
meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle	16	19	24

Als Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilungen (GBUs) werden regelmäßige Begehungen an jedem PwC-Standort durchgeführt. Die Begehungen werden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem:der Betriebsärzt:in sowie vom jeweils zuständigen örtlichen Betriebsrat und dem Infrastructure Account Management begleitet.

Weitere Maßnahmen sind:

- die Erstellung von GBUs, um die spezifischen Gefährdungen zu beurteilen und geeignete Maßnahmen
- die Bereitstellung von persönlichen Schutzausrüstungen (PSAs), um Mitarbeiter:innen vor Unfällen zu schützen
- Unterweisungen für den Umgang mit Gefahrstoffen und das Aushängen von Sicherheitsdatenblättern sowie Betriebsanweisungen
- das Angebot von Fahrsicherheitstrainings und von Kursen zu lebensrettenden Erste-Hilfe-Maßnahmen, den sogenannten Herzretter:innenkursen, in Zusammenarbeit mit dem gemeinnützigen Verein "Ich kann Leben retten! e. V."

Der betriebliche Brandschutz bei PwC orientiert sich vor allem an den Gefahren eines Betriebs für die eigenen Mitarbeiter:innen. Über die Personenrettung hinaus soll die Ausbreitung von Bränden durch einen schnellen Einsatz verhindert werden. Für jeden Standort gibt es eine spezifische Brandschutzordnung mit Regeln zur Brandverhütung und -bekämpfung sowie Flucht- und Rettungswegepläne. In regelmäßigen Abständen finden Räumungs- und Evakuierungsübungen statt.

6 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das BGM besteht aus den Säulen 1) AMS, 2) betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und 3) betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Ein interdisziplinärer Arbeitskreis dient als Steuerungs-, Entscheidungs- und Koordinierungsgremium für die Aktivitäten im BGM. Der Arbeitskreis wird von unserer Gesundheitsmanagerin geleitet und besteht aus Vertreter:innen von People, des Risikomanagements sowie aus Vertreter:innen des GBR und der Schwerbehindertenvertretung. Das BGM wird durch externe Betriebsärzt:innen und Arbeitspsycholog:innen unseres Dienstleisters für arbeitsmedizinische Dienste (AMD), Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebskrankenkasse BKK PwC unterstützt.

Die Umsetzung des strategischen Gesundheitsmanagements erfolgt nach dem Plan-Do-Check-Act-Zyklus. Während im vorherigen Jahr der Status quo im Rahmen von Befragungen und Evaluationen erhoben sowie erste Konzepte entwickelt worden waren, stand deren Umsetzung im Berichtsjahr im Vordergrund. Mentale Gesundheit wurde als Themenschwerpunkt identifiziert, sodass eine Kampagne im Winter 2022 die Themen der Resilienz und der sozialen Unterstützung aufgriff. In der Webinarreihe easymind@PwC (November 2021 bis Mai 2022) wurden in zwölf Sessions Methoden für das eigene Stressmanagement vermittelt. Der durch die digitale Welt begünstigte Stress wurde in der Kampagne "Digital well-being - too many open tabs" thematisiert und in unterschiedlichen Formaten konnten Methoden für die eigene (digitale) Resilienz erworben werden.

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr folgende weitere Maßnahmen mit gesundheitsfördernder Relevanz über das BGM angeboten:

- Gesundheitspodcast "Gesundhype?" mit wechselnden Expert:innen
- wöchentliches Kursangebot der BKK PwC: InMotion@ PwC (Kraft-Muskel-Training ohne Geräte) und Yoga@PwC
- · Zugang zu einem Sport- und Wellnessnetzwerk im In- und Ausland
- "Stress-Hotline" eine kostenlose und anonyme Beratung durch die Arbeitspsycholog:innen des TÜV Rheinland
- Training für Führungskräfte "Kein Stress mit dem Stress"
- Training Search Inside Yourself (von Google entwickelt)
- kostenlose Grippeschutz- und Covid-19-Impfungen über die Betriebsärzt:innen sowie FFP2- und medizinische Masken und Schnelltests

Aber auch im Krankheitsfall lässt PwC niemanden allein. Allen Mitarbeiter:innen, die innerhalb von zwölf Monaten sechs Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren, wird ein Angebot zur betrieblichen Wiedereingliederung gemacht. Im Rahmen des BEM wird in einem freiwilligen Gespräch gemeinsam besprochen, welche Hilfestellungen und Unterstützungsleistungen gegeben werden können, um die Arbeitsfähigkeit zu

fördern und einer erneuten oder chronischen Erkrankung vorzubeugen. Ferner gewährt PwC Langzeiterkrankten ab der sechsten Woche eine freiwillige Gehaltsaufstockung bis zum Nettobetrag ihres Monatsgehalts für die Dauer von 72 Wochen. Und unter bestimmten Voraussetzungen gewährt PwC als freiwillige Leistung an die Mitarbeiter:innen gemäß einer Richtlinie Zuschüsse zu Aufwendungen im Fall von Krankheit und Tod, zum Beispiel bei Zahnersatz, Hörgeräten und Bestattungen.

Ein besonderes Angebot für einen umfassenden Gesundheitsschutz macht PwC seinen Mitarbeiter:innen durch die Zusammenarbeit mit der BKK PwC. Deren Kernkompetenz liegt in der BGF. Als Partner des BGM stärkt die BKK PwC die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten. Von der maßgeschneiderten Versorgung und Betreuung profitieren Versicherte und Arbeitgeber gleichermaßen. Weitere Informationen zur BKK PwC finden Sie hier: www.bkk-pwc.de/

Auf Initiative der Felix Burda Stiftung und zusammen mit der BKK haben wir uns im Aktionszeitraum März bis Juli 2022 an der Darmkrebspräventionskampagne 2022 beteiligt, an der 5.028 Mitarbeiter:innen teilgenommen haben.



"Ich bin stolz darauf, als Brandschutz- und Ersthelfer Teil der Arbeitsschutzorganisation bei PwC zu sein. Neben den alltäglichen Aufgaben ist es mir wichtig, auf unser Wohlbefinden und insbesondere auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu achten. Teile dieses Engagements begleiten mich ebenso in meinem Privatleben. Dort bin ich ehrenamtlich als Rettungsschwimmer und Übungsleiter in der frühkindlichen Schwimmausbildung tätig. Im Notfall ist es essentiell, dass wir als Mitarbeitende von PwC wissen, was zu tun ist. Darum finde ich es gut, dass PwC diese Form des Engagements und der Ausbildung ermöglicht. Und noch besser finde ich es, wenn immer mehr bei diesem Ehrenamt mitmachen!"

Oliver Kaluza

First Aid Hero & Fire Safety Hero Assurance

7 Ausblick Handlungsfeld Menschen

Auch für das kommende Geschäftsjahr haben wir uns wieder herausfordernde Ziele gesetzt und Maßnahmen geplant:

- Wir werden die PwC-People-Strategie weiterentwickeln und Maßnahmen für vier definierte strategische Handlungsfelder (Culture & Leadership, Perspectives, Choices und #New_People) definieren und darin auch die Themen aus "Trust in People" einbeziehen.
- Wir befragen regelmäßig unsere Mitarbeiter:innen zur Balance zwischen Arbeit und Privatleben und zu Prioritäten bei der Vereinbarkeit eines gesunden Lebensstils mit Wohlbefinden im beruflichen Alltag. Wir möchten den im Global People Survey erhobenen Health & Well-Being Index erhöhen und werden das für FY23 zum Bestandteil der Partner:innen-Zielvereinbarung machen.
- Im Oktober 2022 starten wir die neue BGM-Kampagne "Mental Health Matters", mit der wir die Wichtigkeit mentaler Gesundheit in den Vordergrund rücken wollen. Die Kampagne beinhaltet eine Step Challenge ("Make a Move!") und die Webinarreihe "I wish you knew - Spotlight on Mental Health", die von einer externen Psychologin

- und Psychotherapeutin begleitet wird. Wir haben uns für den Corporate Health Award mit Zertifizierung durch die EUPD Research beworben und lassen unser BGM objektiv bewerten.
- PwC hat eine Global-Disability-Inclusion-Strategie entwickelt, die wir in den nächsten zwei Jahren, begleitet durch den Sozialausschuss, bei PwC Deutschland umsetzen werden. Diese beinhaltet verschiedene Handlungsfelder, zum Beispiel Leadership Commitment, Maßnahmen zur Sensibilisierung und Achtsamkeit für Menschen mit Behinderungen und Unterstützung eines barrierefreien Arbeitens.
- Wir haben mit "Project HECTOR" ein Projekt gestartet, um unsere IT-Landschaft zu modernisieren und unser SAP-System in die Cloud umzuziehen. Die ersten Vorbereitungen dazu wurden bereits getroffen und beinhalten: Projektplanung, technische Vorbereitung und Testing, technische Einrichtung der Cloud und Datenmigration. Die Systemübernahme ist im Juli 2022 erfolgt. In den nächsten Jahren planen wir die weitere Bereitstellung von Innovationsmöglichkeiten und Digitalisierungen im People Service Delivery sowie die Hypercare-Phase und Betriebsübergabe.



"Wann kann ich selber ein Feuer löschen? Wann bringe ich mich besser in Sicherheit? Welchen Feuerlöscher setze ich ein? Wichtige Fragen, deren Antwort ich kennen will, denn im Falle eines Brandes hat man keine Zeit für Google. Wie in allen Gefahrensituationen gilt auch hier: Wissen rettet Leben.

Aus diesem Grund bin ich sehr dankbar für die Möglichkeit, bei PwC wertvolle Kenntnisse rund um das Thema Brandschutz und Evakuierung vermittelt zu bekommen. Als Social Hero trägt jede:r geschulte:r Mitarbeiter:in ein Stück weit zur allgemeinen Sicherheit bei, nicht nur an seinem Arbeitsplatz, sondern auch in seinem privaten Umfeld."

Mia Hamm Fire Safety Hero Tax

E Handlungsfeld Gesellschaft





"Ich bin ein Community Hero, weil ich davon überzeugt bin, dass Unternehmen als Teil der Gesellschaft dieser etwas zurückgeben sollten und ich aktiv einen Beitrag dazu leisten möchte. Gesellschaftliches Engagement hat viele positive Effekte: für gemeinnützige Organisationen, vielleicht direkt für eine Zielgruppe, in jedem Fall jedoch auch für die Menschen, die sich engagieren, und im Unternehmenskontext auch für das Unternehmen. Mein oberstes Ziel ist es, gemeinsam mit den Community Heroes dafür zu sorgen, dass sich gesellschaftliches Engagement noch weitreichender in der Unternehmenskultur bei PwC etabliert. Damit wir alle noch gezielter unseren Herzensprojekten nachgehen können, diese mit unseren Kolleg:innen teilen können und auch außerhalb von PwC unsere Fähigkeiten auf die Probe stellen können. Ich bin froh, dass mir bei PwC mit den Community Heroes die Chance gegeben wird, mich mit Kolleg:innen, die das gleiche Ziel verfolgen, über unser eigenes Engagement auszutauschen. Es ist inspirierend mitzubekommen, für welche großartigen Projekte sich meine Kolleg:innen engagieren oder welche sie teilweise auch selber auf die Beine stellen."

Juliane Werr Community Hero, Praktikantin

1 Rückblick Handlungsfeld Gesellschaft

Im Berichtsjahr 2021/2022 hat PwC im Handlungsfeld Gesellschaft wieder eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, u. a.:

- · Volunteering und Pro-bono-Plattformen: Im Berichtsjahr haben wir uns intensiv mit diversen Volunteering-Plattform-Angeboten auseinandergesetzt. Auf der Suche nach einem passenden Angebot, das Mitarbeiter:innen die Organisation und Teilnahme an Volunteering-Aktivitäten erleichtert und deren Bedürfnisse optimal abdeckt, sind wir fündig geworden. Im Geschäftsjahr 2023 werden alle PwC-Mitarbeiter:innen Zugang zu der Volunteering-Plattform erhalten. Darüber hinaus unterstützten wir im Berichtsjahr mit unserer Expertise das Haus des Stiftens
- gGmbH bei Consultign4Good, einer Matching-Plattform für Pro-bono-Projekte, die Beratungsunternehmen und gemeinnützige Organisationen zusammenbringt, um Expertise da einzubringen, wo sie die Arbeit für das Gemeinwohl stärken kann.
- Publikation eines Pro-bono-Whitepapers: Gemeinsam mit weiteren Akteuren auf dem Markt möchten wir unsere Expertise zu den Herausforderungen, Möglichkeiten und Wirkungspotenzialen von Pro-bono-Projekten in einem Leitfaden für Unternehmen teilen. Ziel des Leitfadens ist es, mehr wirkungsvolle Pro-bono-Unterstützung für Non-Profit-Organisationen und Sozialunternehmen möglich und zugänglich zu machen. Das Pro-bono-Whitepaper wurde im Berichtsjahr veröffentlicht und steht hier für den Download kostenlos zur Verfügung.

- Implementierung einer Richtlinie für Corporate Citizenship (CC-Richtlinie): Mit der Implementierung einer CC-Richtlinie soll ein fester Rahmen für das CC-Managementsystem bei PwC geschaffen werden. Diese soll wesentliche Elemente unseres CC-Konzepts beschreiben, einen Rahmen für die Umsetzung unserer CC-Strategie, der Ziele und Maßnahmen schaffen sowie relevante Kriterien, Abläufe und Prozesse für ein einheitliches Verständnis definieren. Bestandteil der Richtlinie werden zudem die drei Säulen Corporate Volunteering, Pro-bono-Projekte sowie Spenden sein.
- Einführung der Community Heroes: Im Berichtsjahr haben wir die Community Heroes eingeführt. Sie sind ein fester Bestandteil der Corporate-Heroes-Familie, eines Netzwerks von Mitarbeiter:innen, die sich in jeglicher Art und Weise engagieren oder sogar ein Ehrenamt angenommen haben. Circa 35 freiwillige Kolleg:innen, die soziales Engagement auf vielfältige Weise leben, unterstützen ihre PwC-Standorte, die jeweilige Serviceline oder den eigenen Fachbereich bei gemeinnützigen Initiativen und helfen, diese zu kommunizieren.
- Im Berichtsjahr hat PwC als Förderunternehmen am Pro-bono-Camp 2021 vom Haus des Stiftens gGmbH teilgenommen. In dem einwöchigen Engagementformat trafen Non-Profit-Organisationen auf Freiwillige aus Unternehmen, welche sie durch ihre Expertise in circa einstündigen 1:1-Coachings und einem Webinar bei der Bewältigung aktueller organisatorischer oder strategischer Herausforderungen unterstützten. Die Themen reichten vom digitalen Recruiting über strategische Partnerschaften bis hin zur Entwicklung von Geschäftsmodellen. Insgesamt profitierten circa 70 Non-Profit-Organisationen von den Wissensspenden der PwC Volunteers.

Zudem fanden im Berichtsjahr weitere Aktivitäten im Handlungsfeld Gesellschaft statt, auf die wir in diesem Kapitel an anderen Positionen näher eingehen. Hierzu zählen:

- PwC's Social Award
- · Berufsbildung und -förderung
- vielfältige Unterstützung von diversen Initiativen und Organisationen, zum Beispiel der GSI oder unserer Katastrophenhilfe

2 Ausrichtung und Organisation unseres sozialen Engagements

Das gesellschaftliche Engagement von PwC leistet einen messbaren Beitrag zur Etablierung unseres Unternehmens als vertrauenswürdiger, engagierter Transformationspartner der Gesellschaft und als kompetenter Problemlöser in einer zunehmend digitalisierten und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Welt. Mit unseren Aktivitäten setzen wir uns über unsere Geschäftstätigkeit hinaus aktiv für gesellschaftliche Belange ein und leisten damit einen relevanten Beitrag für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Unter Corporate Citizenship verstehen wir das freiwillige Engagement für wohltätige Organisationen, das über unser Kerngeschäft hinausgeht. Die Unterstützung von gemeinnützigen Organisationen und Social Start-ups basiert vorrangig auf unserer Expertise und unserem Zeiteinsatz, die wir den Bedürfnissen der gemeinnützigen Organisationen entsprechend einsetzen. Hierdurch versprechen wir uns, die größtmögliche Wirkung für die Gesellschaft erzielen zu können:

- · Wir stellen sicher, dass jede:r die digitalen und technologischen Fähigkeiten erlangt, die für den eigenen Erfolg und in dieser Welt benötigt werden.
- Wir unterstützen den gemeinnützigen Sektor bei der Entfaltung des vollen Potenzials und der Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen, indem wir benötigte Ressourcen zur Verfügung stellen.
- Wir leisten durch unser gemeinnütziges Engagement einen positiven Beitrag für Umwelt, Klima und Gesellschaft.
- Wir geben unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Soft Skills durch soziales Engagement weiter zu stärken und auszubauen, indem sie neue Perspektiven und Kompetenzen erwerben.
- Wir wollen unsere soziale Leistung kontinuierlich verbessern und Verantwortung über unser Geschäft hinaus übernehmen, indem wir stetig an einem positiven Mehrwert für die Gesellschaft arbeiten und unsere Maßnahmen weiter ausbauen.

Die Strategie, Ziele und Maßnahmen für das soziale Engagement von PwC legt die Geschäftsführung fest. Diese gibt das jährliche Budget frei und bewertet die Umsetzung im jährlichen Management Review. Dabei prüft sie ebenfalls die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele.

Der CS Lead stellt die Integration von CC-Strategie, -Zielen und -Maßnahmen in die allgemeine CS-Vision und CS-Strategie von PwC sicher. Der CC Lead nimmt die strategische Steuerung der CC-Tätigkeiten wahr, setzt die geplanten Maßnahmen und Prozesse um und berichtet die CC-Leistung sowohl an das CS Board als auch an die Geschäftsführung und berät diese zu gesellschaftsrelevanten Fragen.

Auf Standortebene bilden Senior Relationship Partner:innen (SRPs) und Operations Manager:innen (OMs) das Bindeglied zum CC Lead. Sie geben lokale Impulse und fördern durch diverse regionale/standortbezogene Aktionen die CC-Aktivitäten von PwC.

Die Maßnahmen zum gesellschaftlichen Engagement bei PwC basieren vorrangig auf drei Säulen:

- Corporate Volunteering: Bei der Unterstützung von Social Entrepreneurs und gemeinnützigen Initiativen unterscheidet PwC zwischen Skilled und Hands-on Volunteering. Ersteres bezieht sich auf den Einsatz der Fähigkeiten und des fachlichen Know-hows, wohingegen Mitarbeiter:innen bei Hands-on Volunteering sprichwörtlich mit anpacken und die handwerklichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten im Vordergrund stehen. Auch im Berichtsjahr haben sich erneut mehr als 100 PwC-Mitarbeiter:innen engagiert und knapp 11.000 Stunden aufgebracht.
- Pro-bono-Projekte: Im Zuge seiner Pro-bono-Aktivitäten unterstützt PwC gemeinnützige Organisationen durch unentgeltliche Prüfungs- und Beratungsleistungen. Durch diese Gestaltungsform des gesellschaftlichen Engagements haben circa 50 fachlich qualifizierte PwC-Mitarbeiter:innen ihre Expertise mit insgesamt über 2.200 Stunden an 15 gemeinnützige Organisationen gespendet.
- Corporate Giving: Mit finanziellen Spenden bekennen wir uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung. Diese werden nur an ausgewählte Organisationen mit einem gemeinnützigen Bezug adressiert. Im Berichtsjahr konnten wir mehr als 90 Organisationen mit einem Spenden- und Sponsoringaufkommen von über 3,3 Millionen Euro unterstützen.

Auf Ebene des PwC-Netzwerks ist das soziale Engagement von PwC fokussiert auf die Themen Bildung und Kompetenzaufbau ausgewählter Zielgruppen, insbesondere des gemeinnützigen Sektors. Diese Unterstützung basiert vorrangig auf unserem Fachwissen und unserer Expertise. Ein Schwerpunkt der Netzwerkausrichtung ist die Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen bei der Umsetzung sozialer Projekte. In Deutschland haben wir unser gesellschaftliches Engagement dementsprechend auf die beiden Themen Bildung und Professionalisierung des gemeinnützigen Sektors ausgerichtet. Dies geschah im Berichtsjahr unter anderem durch folgende Schwerpunktprojekte:

3 PwC's Social Award

Gesellschaftliches Engagement hat viele Facetten - zahlreiche PwC-Kolleg:innen engagieren sich in ihrer Freizeit für gemeinnützige Zwecke unterschiedlicher Art. Dies fördern und honorieren wir - mit einem Wettbewerb um den PwC's Social Award unter der Schirmherrschaft des Vorsitzenden der Geschäftsführung.

Im Rahmen des Wettbewerbs können alle Mitarbeiter:innen ihr persönliches ehrenamtliches Engagement vorstellen. Die Preisträger:innen werden durch ein Voting-Verfahren bestimmt, zu dem alle Mitarbeiter:innen eingeladen sind. Die Preisgelder in Höhe von 22.500 Euro kommen den prämierten Projekten/Organisationen als Spenden zugute. Zudem erhalten alle Bewerber:innen von PwC eine Zeitspende von einem Tag für ihr privates soziales Engagement.

Rund 2.000 Kolleg:innen voteten für eines der für den PwC's Social Award 2021 eingereichten 54 Projekte. Bei einer im Livestream übertragenen Preisverleihung wurden die drei Finalisten bekannt gegeben:

• Den ersten Platz erzielte das Bergische Kinder- und Jugendhospiz Burgholz. In der Einrichtung werden Kinder und Jugendliche sowie ihre Familien ab dem Zeitpunkt der jeweiligen Diagnose unterstützt. Ziel der Organisation ist es, den betroffenen Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und ihren Familien dabei zu helfen, auch in schwierigen und krisenhaften Situationen gemeinsam als Familie zu leben. Dabei erfahren sie durch die Begleitung des Hospizes Entlastung und Unterstützung in allen Bereichen ihres Lebens. Durch die Spende von 10.000 Euro konnten vier Familien in das Kinderund Jugendhospiz aufgenommen werden. Da nur der Aufenthalt der erkrankten Kinder durch die Krankenkasse zu 95 Prozent refinanziert wird, konnten die vier Familien durch die Spende ohne zusätzliche Kosten mit im Hospiz leben und eine gemeinsame Zeit verbringen. Zudem wurden von dem Gewinn kleine Aktionen organisiert, wie eine Alpaka-Tour oder ein Kinoabend mit Pizza.

- Der Tierheim und Tierschutzverein Darmstadt und Umgebung e. V. belegte den zweiten Platz und wurde mit einem Preisgeld in Höhe von 7.500 Euro ausgezeichnet. Das Preisgeld sollte ursprünglich für Renovierungsarbeiten an einigen Hundezimmern verwendet werden. Doch bevor es zur Verwendung kommen konnte, begann der russische Angriff auf die Ukraine. Als Folge des Kriegs in der Ukraine änderte der Verein die Spendenverwendung. Eine aus der Ukraine stammende Mitarbeiterin hatte zuvor in einem ukrainischen Tierheim gearbeitet, das bei einem Bombenangriff zerstört wurde. Der Verein nutzte daraufhin die Spende, um für die geretteten Tiere Mikrochips und Impfstoffe zur Verfügung zu stellen und sie mit einem Tiertransport nach Darmstadt zu bringen. Zudem bot das Tierheim Geflüchteten an, ihre Haustiere kostenfrei zu betreuen und medizinisch zu versorgen, wenn die Tiere in den Notunterkünften nicht gestattet waren.
- Platz drei belegte die Initiative "Suppentanten e. V.", dem ein Preisgeld in Höhe von 5.000 Euro zugutekommt. Die Initiative hilft Menschen ohne Obdach und Bedürftigen sowie ihren Tieren. Ziel ist es, Berührungsängste auf beiden Seiten abzubauen und zu helfen, wo es nötig ist. Das Preisgeld wurde für die Anschaffung eines neuen Autos genutzt, das, weil es größer ist, mehr Hygieneartikel, Schlafsäcke, Tierfutter und Getränke transportieren kann. Zudem können nun auch ein großer Pavillon und zwei Heizstrahler verstaut werden, welche die Arbeit wetterunabhängig machen.

4 Bildungsförderung

Berufsbildung und -förderung

PwC Deutschland hat fünf SDG-Ziele identifiziert, die die größte Übereinstimmung mit unseren strategischen Schwerpunkten aufweisen und gleichzeitig einen Rahmen bilden, um zur Lösung globaler Herausforderungen beizutragen. Eines hiervon ist das SDG 4: Hochwertige Bildung. Durch diverse Maßnahmen setzen wir uns für die Erreichung inklusiver, chancengerechter und hochwertiger Bildung für Menschen aller Altersstufen innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens ein. Einen Einblick in einer Auswahl von Maßnahmen, die wir im Berichtsjahr getroffen haben, stellen wir nachfolgend vor:

• An insgesamt vier Gesamtschulen in Berlin, Düsseldorf und Frankfurt am Main engagieren sich PwC-Mitarbeiter:innen regelmäßig für Schüler:innen der 9. und 10. Klasse. Ziel des Engagements ist es, diese durch regelmäßige Workshops zu Themen wie Berufswahl und Bewerbung für die Arbeitswelt zu qualifizieren. Durch ein individuelles 1:1-Mentoring werden die Schüler:innen zudem bei der Identifizierung passender Berufsfelder sowie bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche unterstützt. In der Regel werden je Standort im Durchschnitt 15 bis 20 Schüler:innen über einen Zeitraum von circa anderthalb Jahren begleitet.

Aufgrund einer Umstrukturierung des Programms begrenzten sich die Maßnahmen zur regionalen Berufsbildung und -förderung im Berichtsjahr auf den Standort Frankfurt am Main. Dort haben sich acht Mitarbeiter:innen im Umfang von circa 40 Stunden eingebracht. Mit dem Engagement von PwC konnten 18 Schüler:innen erfolgreich bei ihren ersten Schritten in das Berufsleben unterstützt werden. In Zusammenarbeit mit der PwC-Stiftung ist geplant, die regionale Förderung der Berufsorientierung von Schüler:innen mit der Vermittlung wirtschaftsethischer Grundlagen zu verbinden und sie auf weitere PwC-Standorte auszudehnen.

· Hochschulförderung: PwC Deutschland bietet an ausgewählten Hochschulen verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit an. Durch die Aufteilung nach Zielgruppen wollen wir uns den Bedürfnissen und Wünschen der Student:innen anpassen, um effektiv Wissen vermitteln zu können. Von besonderer Bedeutung ist dabei der direkte und persönliche Kontakt zu den Student:innen, welcher insbesondere durch die intensive Zusammenarbeit mit ausgewählten Hochschulen gewährleistet wird. Die Mitarbeiter:innnen von PwC Deutschland engagieren sich an den jeweiligen Hochschulen durch Formate wie Workshops, Case Studies, Fachvorträge, Berufsbildvorstellungen, Vorlesungsreihen oder Networking Events. Die umfangreichen Aktivitäten lassen dabei beide Seiten profitieren. Unsere Mitarbeiter:innen geben Student:innen einen Einblick in ihre Arbeitswelt und vermitteln ihnen praxisnahes Fachwissen, das über die klassischen Hochschulinhalte hinausgeht. Im Gegenzug dazu erhält PwC Deutschland die Möglichkeit, sich bei potenziellen Bachelor- und Masterstudent:innen als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

 Jedes Kind sollte einmal programmiert haben, bevor es sich für einen Beruf entscheidet. Diese Vision verfolgt die Hacker School gGmbH. Um neugierig auf IT-Themen und Programmieren zu werden, braucht es Impulse im alltäglichen Umfeld. Am besten dort, wo man im Sinne der Chancengleichheit alle jungen Menschen zwischen 11 und 18 zuverlässig erreicht: in der Schule. PwC unterstützte die Hacker School im Berichtsjahr mit circa zehn Volunteers, sogenannten "Inspirern". Dabei brachten die Inspirer Schüler:innen anhand praxisnaher Beispiele wie der Ermittlung des eigenen CO₂-Fußabdrucks – erste

Schritte in den Programmiersprachen Python oder Scratch nahe. Neben Programmiergrundkenntnissen vermittelten die PwC-Inspirer den Schüler:innen zudem den beruflichen Weg in die IT, indem sie von ihren eigenen Erfahrungen berichteten. Mit der Unterstützung der Initiative Hacker School@yourschool kommt PwC dem 2018 verabschiedeten Commitment des globalen PwC-Netzwerks "New World. New Skills" nach, dessen Fokus auf der Qualifizierung von Individuen, NGOs und Social Enterprises liegt, damit diese in der digitalen Welt erfolgreich sein können.



"Hallo, ich freue mich, heute etwas über meinen Part bei den Corporate Heroes erzählen zu dürfen. Seit gut einem Jahr bin ich mit dabei. Die Gründe für mein Engagement bei den Corporates Heroes sind ganz einfach: Von den vielen Projekten, die hier schon vorgestellt wurden, war ich nicht nur total begeistert, sondern es spornte mich noch zu viel mehr an. Wenn man etwas für Nachhaltigkeit tun kann, bin ich dabei! Diese Begeisterung hilft mir dabei, gezielte Maßnahmen in meiner Rolle als Business Travel Managerin umzusetzen. Beispielsweise haben wir in den letzten Jahren viele von euch motivieren können, statt den Flieger die Bahn zu nutzen. Das zahlt auf unseren CO₂-Fußabdruck ein. Natürlich wirkt sich die Arbeit im Bereich der Corporate Heroes auch auf mein Privatleben aus. Mein aktuelles Projekt heißt: "Unterstützung für die ukrainischen Flüchtlinge nebenan". Hier haben wir schon mit wenig Einsatz Großes bewirkt. Beispielsweise ein Rundgang mit den ukrainischen Gästen in der 48. Etage im Tower 185 – damit haben wir ihnen ein paar schöne Momente bereitet. Die Spenden der Blutspendeaktion Ukraine-Russland-Konflikt am Standort Frankfurt haben wir zur Verwendung bekommen. Dank dieser Spende haben wir in der Unterkunft eine Spielecke für Kleinkinder eingerichtet. Des Weiteren suche ich über den Kontakt mit "United for Ukraine" Räume, wo die Jugendlichen in Ruhe mit ihren Lehrern in der Ukraine lernen können."

Antie Albrecht Community Heroes, Travel Management

Bildungsförderung über die PwC-Stiftung

Die gemeinnützige PwC-Stiftung wurde 2002 auf Initiative der Führungskräfte von PwC Deutschland in Frankfurt am Main gegründet. Sie ist eine nicht rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts in treuhänderischer Verwaltung des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e. V. Die Geschäftsstelle der PwC-Stiftung hat ihren Sitz bei PwC in Düsseldorf, nutzt bedarfsweise aber auch Büros in Frankfurt am Main sowie an anderen PwC-Standorten. Obwohl rechtlich unabhängig vom Unternehmen, agiert die PwC-Stiftung im Rahmen der CR-Aktivitäten von PwC und unterstützt das UN-Nachhaltigkeitsziel "Hochwertige Bildung".

Dabei konzentriert sich die PwC-Stiftung auf zwei in der schulischen Ausbildung meist unzureichend vermittelte Themenfelder: kulturelle Bildung und ökonomische Bildung. Für die Stiftung sind Kultur und Ökonomie gleichermaßen wichtige Säulen unserer Gesellschaft. Deshalb vermittelt sie Kindern und Jugendlichen über die Förderung der ästhetischen Kulturbildung und der wertegeleiteten ökonomischen Bildung ein Orientierungswissen, das es ihnen ermöglicht, unabhängig von ihrer Herkunft Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen. Mittels hybrider Lehr- und Lernformate stärkt die PwC-Stiftung zudem die Digitalkompetenz von Schüler:innen. Die Aktivitäten der operativ und fördernd tätigen Stiftung stehen unter dem Motto "Horizonte erweitern, Neugier wecken, Kreativität fördern".

Mit ihren drei partizipativ angelegten Eigenprogrammen "Kultur.Forscher!" (seit 2008), "Wirtschafts.Forscher!" (seit 2015) und "Hör.Forscher!" (seit 2019) ist die PwC-Stiftung operativ tätig. Sie führt Schüler:innen an wirtschaftsethische, klangästhetische und kulturelle Themen heran. Die 2019 eingerichtete und während der Covid-19-Pandemie (2020 bis 2022) ausgebaute virtuelle Lernplattform "Wirtschafts.Forscher!-Labor" (Wi.Fo!-Lab) ermöglicht Lehrkräften eine hybride, das heißt digital-analoge Unterrichtsgestaltung. Derzeit entwickelt die Stiftung vergleichbare Bildungsplattformen für ihre beiden anderen Programme. Als Förderstiftung unterstützt die PwC-Stiftung seit ihrer Gründung innovative sowie modellhaft und skalierbar angelegte Projekte zur Förderung und Verankerung der kulturellen wie der ökonomischen Bildung im Schulunterricht. Antragsberechtigt sind Körperschaften des öffentlichen Rechts (z.B. Schulen und Universitäten) sowie gemeinnützige Vereine. Die seit 2020 angebotenen digitalen "Themenwochen" verbinden Ansätze der ökonomischen, ethischen und kulturellen Bildung und schlagen zudem Brücken zwischen den Eigenprogrammen der Stiftung und ihren Förderprojekten. Nähere Informationen über die PwC-Stiftung und ihre Tätigkeiten sowie ihre Wirkungs- bzw. Tätigkeitsberichte erhalten Sie auf der Website der Stiftung: www.pwc-stiftung.de/

Zur Umsetzung ihrer Bildungsprojekte erhält die PwC-Stiftung alljährlich eine Dotation von PwC. Außerdem erhält sie Spenden von Partner:innen und Mitarbeiter:innen des Unternehmens, etwa anlässlich von Mandantenveranstaltungen, runden Geburtstagen oder Dienstjubiläen. Seit 2020 besteht zudem die Möglichkeit, Spendenaktionen (Einzel- oder Sammelspenden) zugunsten der PwC-Stiftung oder gemeinnütziger Vereine durchzuführen, sofern die Vereinszwecke mit denen der Stiftungssatzung übereinstimmen. Spendenaktionen können unkompliziert über die Stiftungsseite auf der gemeinnützigen Spendenplattform www.SOPS.de umgesetzt werden: https://sops. de/stiftung/pwc-stiftung

Falls Sie eine Spende oder eine Zustiftung an die PwC-Stiftung tätigen möchten, nutzen Sie gern die Stiftungsseite auf SOPS.de (https://sops.de/stiftung/pwc-stiftung) oder die Bankverbindung der Stiftung:

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. Deutsche Bank AG IBAN DE27 3607 0050 0250 5949 00 **BIC DEUTDEDEXXX** Verwendungszweck: PwC-Stiftung, Name und Anschrift der:des Spendenden, Verwendungszweck (Spende oder Zustiftung)

5 Unterstützung der Stiftung Deutsche Sporthilfe

Das Streben nach Spitzenleistung, Teamgeist, Disziplin und einem fairen Wettbewerb vereint PwC und Spitzensportler:innen. Seit 2011 besteht die Partnerschaft mit der Deutschen Sporthilfe, in der PwC exklusiver Sponsor des ElitePlus-Förderprogramms ist. Dabei erhalten Athlet:innen finanzielle Unterstützung, denen besonders hohe Medaillenchancen bei den Olympischen Spielen eingeräumt werden. Speziell die Förderung für Sportler:innen der olympischen Sportarten abseits des Profisports ist für uns entscheidend, denn hier besteht ganz konkreter Bedarf an einer finanziellen Unterstützung, um die optimale Leistung erbringen zu können. Hinzu kommt der direkte Austausch mit den Athlet:innen beim Sporthilfe Elite-Forum, das den Athlet:innen eine Netzwerkplattform bietet, um sich für die Zeit während und nach dem Leistungssport auch auf die Berufswelt vorbereiten zu können.

Link zur Stiftung Deutsche Sporthilfe: www.sporthilfe.de/

6 Unterstützung der Global Solutions Initiative (GSI)

Die GSI erarbeitet Empfehlungen für die G-20-Staaten zu den wichtigsten globalen Herausforderungen. Diese Empfehlungen beruhen auf dem Recoupling-Gedanken, der eine Rückkopplung von wirtschaftlichem und sozialem Wohlstand fordert. In diversen Arbeitsund Expertengruppen leisten wir durch Expertise und Praxiserfahrungen aktiv einen Beitrag zur Lösung der dringlichsten globalen Probleme.

Einmal im Jahr bringt der Global Solutions Summit (GSS) die Vertreter:innen führender Thinktanks, anerkannte Expert:innen sowie einflussreiche Führungspersönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft zusammen, um Handlungsempfehlungen für die zentralen Herausforderungen der G-20-Staaten zu erarbeiten, die zur Vorbereitung des G-20-Gipfels dienen.

Durch die Unterstützung der GSI und die Teilnahme am GSS tragen wir einen aktiven und konstruktiven Teil dazu bei. Wir leisten aktiv Unterstützung, indem wir unter anderem unser professionelles Wissen und unsere Erfahrung einbringen und neue und wichtige Insights aus der Business-Perspektive bereitstellen.

Der diesjährige GSS fand am 28. und 29. März in einem hybriden Format unter dem Motto "Listen to the world: Promoting social well-being within planetary boundaries" statt. Aus dem deutschen und internationalen PwC-Netzwerk waren hochkarätige Vertreter:innen live in Berlin, um sich an den Diskussionen auf der Bühne zu beteiligen. Eines der Fokusthemen der Veranstaltung war Nachhaltigkeit. Hierzu diskutierte beispielsweise Petra Justenhoven mit Mafalda Duarte, CEO des Climate Investment Fund, Johan Rockström, Direktor des Potsdam-Instituts für Klimafolgenforschung, und Dennis J. Snower, Gründer der GSI und Professor für Makroökonomie und Nachhaltigkeit an der Hertie School of Governance.

Young Global Changers Program

Darüber hinaus begleiten wir das Young Global Changers Program. Junge Changemaker aus der ganzen Welt können sich mit ihren Projekten und Ideen bewerben, mit denen sie bereits einen großen gesellschaftlichen Impact bewirken. Dieses Jahr erreichten uns allein über 500 Bewerbungen. Diese galt es zu sichten und aus den Top-50- die Top-10-Bewerber:innen auszuwählen, die in Berlin ihre Projekte live vor einer Jury pitchten. Die drei besten Projekte wurden mit dem YGC Recoupling Award ausgezeichnet.

7 Katastrophenhilfe

Flutkatastrophe

Wie schnell und heftig Umweltkatastrophen vor der eigenen Tür passieren können, mussten auch wir in Deutschland im Sommer 2021 erfahren. Weite Teile Deutschlands kämpften mit den Folgen schwerer Regenfälle, die zu massiven Überflutungen führten.

Anlässlich dieser Hochwasserkatastrophe rief PwC Deutschland eine Spendeninitiative ins Leben. Zusätzlich zu den Sach- und Geldspenden, die im Privaten bereits geleistet wurden, konnten die Mitarbeiter:innen einen Anteil ihrer Urlaubstage und Überstunden "spenden". Anstatt Urlaub zu nehmen bzw. sich die geleistete Mehrarbeit auszahlen zu lassen, haben die Mitarbeiter:innen Zeitkontingente gespendet. Insgesamt kamen so bereits rund 304.000 Euro zusammen. Diesen Betrag rundete PwC Deutschland auf 500.000 Euro auf. Die gesamte Spende ging an "Aktion Deutschland Hilft" - ein Bündnis aus renommierten deutschen Hilfsorganisationen, das schnelle und koordinierte Hilfe in Katastrophenfällen leistet. 15 Hilfsorganisationen aus dem Bündnis waren in den betroffenen Gebieten im Einsatz und leisteten Hilfe vor Ort.

Darüber hinaus unterstützt PwC Deutschland Mitarbeiter:innen, die vor Ort Hilfe leisten möchten, mit Freistellungen und bezahltem Sonderurlaub.

Ukraine-Engagement

Am 24. Februar dieses Jahres ist das eingetreten, was für viele Menschen unvorstellbar erschien - mitten in Europa herrscht Krieg. Um den Menschen in der Ukraine eine zügige Soforthilfe bereitstellen zu können, haben wir kurz nach Beginn des Angriffskriegs 1.000.000 Euro an die Organisation Aktion Deutschland Hilft e. V. gespendet. Diese Organisation ist vor Ort tätig und kann die Lage dadurch sehr gut einschätzen und beurteilen, wo welche Hilfsmittel am dringendsten benötigt werden. Zudem ist durch die Größe der Organisation eine professionelle Logistik vorhanden, die einen koordinierten und gesicherten Transport der Hilfsgüter gewährleistet.

Als weitere Maßnahme hat PwC die Ukraine-Zeitspenden-Initiative ins Leben gerufen, bei der PwC-Mitarbeiter:innen wie bereits bei der Flutkatastrophe Zeitguthaben (Jahresarbeitszeit und Alturlaub) spenden konnten. Bei der Auswahl der Hilfsorganisationen waren unsere Mitarbeiter:innen beteiligt: Über drei Monate hinweg haben Mitarbeiter:innen circa 40 verschiedene Organisationen vorgeschlagen und durch Abstimmungen entschieden, welchen Organisationen eine finanzielle Unterstützung zugutekommt. Durch die Ergebnisse der Abstimmungen wurden noch im Berichtsjahr folgende Organisationen mit einem Spendenvolumen von insgesamt 90.000 Euro finanziell unterstützt:

- Bamberg: UA e. V.
- Lions Förderverein Jena (Johann Friedrich) e. V.

Die Spendenzuwendung der übrigen Organisationen, die in der Abstimmung die meisten Stimmen erhalten haben, fallen in das Geschäftsjahr 2022/23 und werden daher hier nicht aufgelistet.

Darüber hinaus hat PwC im Rahmen der Aktion zur sofortigen Unterstützung jeweils 200.000 Euro an die folgenden drei Initiativen/Organisationen gespendet:

- UNO-Flüchtlingshilfe e. V. (Unterstützung ukrainischer Flüchtlinge)
- Deutsches Komitee für UNICEF e. V. (Unterstützung ukrainischer Kinder)
- #unterkunftukraine (Spende an die gut.org gAG Unterstützung ukrainischer Flüchtlinge in Deutschland)

Zudem standen betroffenen Mitarbeiter:innen ein diverses Angebot zur Unterstützung zur Verfügung, wie Sonderurlaub oder psychische Seelsorge.

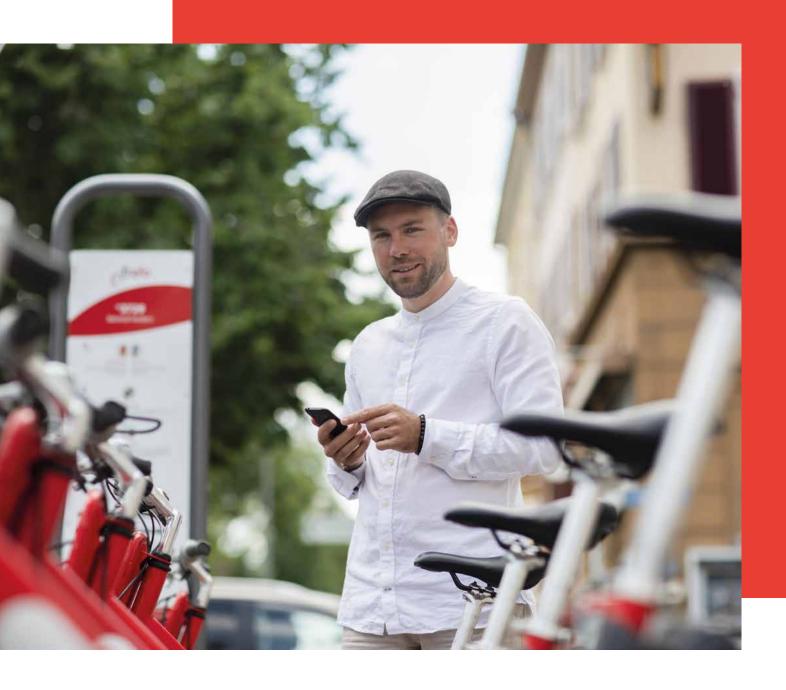
Informationen über das gesellschaftliche Engagement des globalen PwC-Netzwerks finden Sie hier: PwC's Community Commitment

8 Ausblick Handlungsfeld Gesellschaft

Im Geschäftsjahr 2022/2023 planen wir im Handlungsfeld Gesellschaft folgende operative Maßnahmen durchzuführen:

- Giving Back: Unsere Maxime, durch alle Handlungen einen gesellschaftlichen Wertbeitrag zu schaffen, ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Durch unser gesellschaftliches Engagement gestalten wir die Transformation zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft mit. Als Problemlöser erachten wir eine strategische Ausrichtung des gesellschaftlichen Engagements als besonders relevant, um einen messbaren Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten. Derzeit arbeiten wir an dem CC-Ziel "Giving Back 2025", das ein zentrales Element der CS-Strategie werden wird.
- Community Heroes: Im Berichtsjahr haben wir mit der Gründung der Corporate Heroes eine starke Maßnahme geschaffen, um Nachhaltigkeit noch stärker in der PwC-Belegschaft zu verankern. Damit stellen wir sicher, dass bei PwC neben dem Top-down-Ansatz auch der Bottom-up-Ansatz gelebt wird. Unser mittelfristiger Fokus liegt nun auf dem Ausbau des Konzeptes, unter anderem durch die Schaffung von Corporate-Heroes-Stammtischen an den jeweiligen Standorten. Dies soll den Austausch unter den Corporate Heroes fördern und standortbezogene Aktivitäten vorantreiben.
- Ausbau an Volunteering-Maßnahmen: Mit der Beschaffung einer Volunteering-Plattform haben wir das Fundament für ein vielfältiges Volunteering-Angebot für PwC-Mitarbeiter:innen geschaffen. Es soll die persönliche Organisation der Volunteering-Aktivitäten vereinfachen und durch Monitoringmöglichkeiten frühzeitig strategische Handlungen ermöglichen. Durch die Einführung der Plattform richten wir einen Fokus auf den Ausbau der Volunteering-Maßnahmen bei PwC.

F Handlungsfeld Umwelt



1 Rückblick Handlungsfeld Umwelt

Wir betreiben seit 2011 ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem, das auf die kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelteffekte ausgerichtet ist. Im Berichtsjahr haben wir erneut eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die natürliche Umwelt zu reduzieren. Dazu zählen unter anderem:

- Als erste Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Deutschland haben wir gemäß den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD/Taskforce für klimabezogene finanzielle Offenlegung) berichtet. In unserem Klimabericht legen wir offen, welchen Einfluss der Klimawandel auf das Geschäftsmodell und den Geschäftsbetrieb von PwC hat. Gleichzeitig haben wir betrachtet, welchen Einfluss unsere Geschäftstätigkeit auf das Klima hat.
- In Zusammenarbeit diverser interner Stakeholder und unter Einbezug unserer Mitarbeiter:innen über eine unternehmensweite Umfrage haben wir ein Leitbild mit konkreten Zielen für die Mobilität der Zukunft bei PwC entwickelt. Dieses wird für die kommenden Jahre das übergeordnete strategische Dach für alle mobilitätsbezogenen Entwicklungen bei PwC bilden und stellt damit ein zentrales Element der Strategie zur Erreichung unseres Net Zero Commitment dar.
- Mit der Einführung der Green Heroes hat die Corporate-Heroes-Familie - ein Netzwerk von Mitarbeiter:innen, die sich in jeglicher Art und Weise engagieren oder sogar ein Ehrenamt angenommen haben - Verstärkung erhalten. Die Green Heroes leisten Unterstützung auf Standortebene rund um die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Sie bilden einen wichtigen Bestandteil bei der Erreichung und der Kommunikation der Umweltziele von PwC und gestalten ihre Standorte aktiv mit.



"Naturverbunden war ich bereits als Kind: Ich hatte sehr viele Haustiere und war ständig draußen. Durch meine Bachelorarbeit wurde ich dann auf die Rolle der Unternehmen in der Klimakrise aufmerksam. Für mich sind sie wichtige Akteure im gemeinsamen Handeln gegen die Klimakrise. Als ich mich bewarb, habe ich deshalb auch darauf geachtet, ob und wie sich das jeweilige Unternehmen für Nachhaltigkeit engagiert – und ich war wirklich froh, dass sich PwC sehr für die Umwelt engagiert: Es wird auf Papier verzichtet, Müll wird ordnungsgemäß getrennt und wir haben an zwei Standorten eigene Bienenstöcke. Als Green Heroes tauschen wir uns regelmäßig aus und überlegen, welche Projekte wir anstoßen und was wir verbessern können, um noch mehr für die Umwelt zu tun. Auch in meinem Privatleben achte ich darauf, die Umwelt zu schützen: Ich mache viele Wege mit dem Fahrrad und achte beim Einkaufen auf Biogualität und Produktherkunft. Dabei versuche ich regionale Verkäufer zu unterstützen und besuche gern den Wochenmarkt. Es ist sehr wichtig, dass PwC sich für Nachhaltigkeit engagiert, weil wir mit unseren mehr als 15.000 Mitarbeiter:innen Vorbild und Multiplikator sind – und so bei PwC gemeinsam Großes bewirken können. Wie bei den Green Heroes."

Berit Wiedner Green Hero, Assurance

- Wir haben den von PwC selbst entwickelten Sustainability Tracker in unsere Prozesse im Einkauf implementiert. Dieses Tool ermöglicht uns eine holistische Nachhaltigkeitsanalyse des gesamten Lieferantenstamms. Darüber hinaus hilft es uns, anhand einer Strukturanalyse relevante Einflussfaktoren für die Umweltauswirkungen in unserer Lieferkette zu identifizieren. Der Sustainability Tracker hilft uns, unseren Impact und unsere Ziele – vor allem das PwC-netzwerkweite Net Zero Commitment – zu steuern und zu erreichen.
- Wir haben die bis dato noch nicht vermiedenen Emissionen bei Dienstreisen (Flüge, Auto-, Taxi- und Mietwagenfahrten, Bahnreisen und Hotelübernachtungen) und den Pendelverkehr sowie den Energieverbrauch (auch im Homeoffice) und unsere Abfallentsorgung durch die Förderung ökologischer/sozialer Projekte kompensiert. Mit unseren CO₂-Kompensationsmaßnahmen leisten wir einen Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, zur Wiederaufforstung und zur Förderung einer nachhaltigen sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung. Erstmals im Berichtsjahr haben wir die durch die Kompensation entstandenen Kosten verursachergerecht auf interne Kostenstellen verrechnet, um so eine interne Lenkungswirkung zu erzielen, indem an den richtigen Stellen Anreize zur Emissionsvermeidung geschaffen werden.

Die durch Covid-19 bedingte Ausnahmesituation wirkt sich auch im aktuellen Berichtsjahr noch immer deutlich auf die erzielten Umwelteffekte aus. Zwar ist zu erwarten, dass die Covid-19-bedingten Reduktionen der Umwelteinflüsse im Hinblick auf eine Rückkehr zur "Normalsituation" nicht vollkommen beibehalten werden können, jedoch lassen uns die verschiedenen umgesetzten Maßnahmen erwarten, dass die im Berichtsjahr erzielten Effekte mindestens teilweise nachhaltig sind. Weitere Details dazu finden sich in den nachfolgenden Kapiteln.

Im Berichtsjahr gelang es PwC, im Ranking des Magazins "Capital" "Deutschlands klimabewusste Unternehmen!" im Sektor Unternehmensberatung erneut Platz 1 zu erreichen. Im Ranking ging es auch in diesem Jahr um die Frage, welchen Unternehmen es gelingt, Treibhausgasemissionen zu reduzieren, ohne dadurch Umsatz- oder Produktionswachstum einzuschränken. Auch mussten die Unternehmen nachweisen, dass sie ihre CO₂-Ziele langfristig, transparent, ambitioniert und möglichst umfassend vorantreiben. Im Gesamtranking hat sich PwC um 24 Plätze verbessert und liegt nun auf dem 14. Platz.

2 Unsere Umweltstrategie und unser Umweltmanagement

Die Umweltstrategie und -ziele werden von der Geschäftsleitung festgelegt. Sie gibt das Umweltbudget frei und bewertet das Umweltmanagement im Management Review. Dabei stellt die Geschäftsleitung auch sicher, dass PwC die Umweltleistung fortlaufend verbessert und dass das PwC-Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 wirksam ist.

Zusammengefasst besteht die PwC-Umweltstrategie aus folgenden Elementen:

- Unser Anspruch ist ein Wirtschaften im Einklang mit dem Erhalt und der Regeneration unserer natürlichen Lebensgrundlage. Geschäftsmodell, Produkte und Dienstleistungen sowie Geschäftsbetrieb gestalten wir so, dass die natürlichen Ressourcen nicht nur geschützt, sondern gestärkt werden. Wir verpflichten uns, den Wandel zu einem umweltverträglichen Wirtschaften maßgeblich voranzutreiben und dabei selbst als Innovator und Vorbild voranzugehen.
- In den Prinzipien unseres Umwelthandelns verpflichten wir uns auf Verantwortung, auf ein Wirtschaften mit Weitsicht sowie auf ein Handeln, das von Inspiration, Ermutigung, Lösungsorientierung und Dialogbereitschaft geprägt ist.
- Unsere Ziele umfassen die Ausrichtung auf Carbon Net Zero 2030, auf Ressourcennutzung im Kreislauf (Going Circular) sowie einen papierlosen (Going Paperless) und plastikfreien Arbeitsalltag (Going Plastic-free). Außerdem sehen wir die Förderung darüber hinausgehender Umweltfaktoren, wie etwa Biodiversität, vor.

Der CS Lead stellt die Integration von Umweltstrategie und -zielen in die CS-Vision und CS-Strategie sicher. Das CS Board und CS Team wirken unter anderem als Sounding Boards für die Konzeption und Umsetzung von Umweltmanagementaktivitäten mit einem CS-übergreifenden Bezug.

Das Umweltmanagement-Team umfasst die:den Umweltmanagementbeauftragte:n (UMB), den Team Lead und das Team.

- Der:die UMB nimmt die strategische Steuerung der Umweltmanagementtätigkeiten wahr. Er:sie berichtet die Umweltleistung an die Geschäftsleitung und berät diese zu umweltrelevanten Fragen.
- Der Team Lead steuert die Umsetzung der zentralen Umweltmanagementprozesse entsprechend dieser Richtlinie und gemäß ISO 14001. Er:sie berichtet über die Leistung des Umweltmanagements an den:die UMB.
- Das Team setzt die zentralen Umweltmanagementprozesse um.

Ansprechpersonen aus dem Standortmanagement sind an den Standorten für die Einhaltung der umweltrelevanten Vorschriften verantwortlich und bilden das Bindeglied zwischen Umweltmanagement-Team und Niederlassung. Sie geben lokal Impulse und unterstützen das Umweltmanagement-Team beim Standortmonitoring und -reporting.

Die internen Abteilungen beeinflussen die Umweltleistung und besitzen vielfältige Aufgaben im Umweltmanagement. Unter anderem verantworten sie die Datenerfassung für das Monitoring und Reporting der Umweltleistung und steuern die Umsetzung bereichsspezifischer Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung.

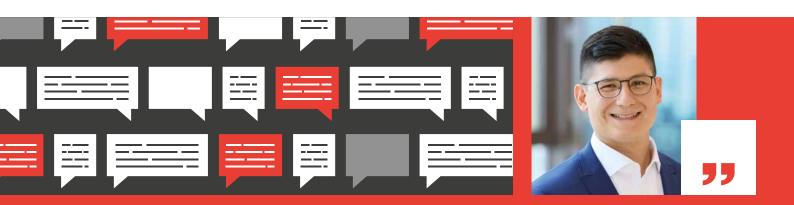
Alle Mitarbeiter:innen und Partner:innen haben mit dem eigenen Verhalten einen besonders großen Einfluss auf unsere Umweltleistung. Sie sind dazu aufgerufen, sich den eigenen Einfluss bewusst zu machen und das eigene Handeln so auszurichten, dass es im Einklang mit der Umwelt steht und diese stärkt.

Einen zusammenfassenden Überblick über unser Umweltmanagement und unsere Umweltleistung finden Sie hier: www.pwc.de/de/corporate-responsibility/umwelt/ umweltstrategie-fuer-das-pwc-netzwerk-deutschland.pdf

3 Carbon Net Zero 2030

Bis zum Jahr 2030 möchte das PwC-Netzwerk - und damit auch PwC Deutschland - seine Treibhausgasemissionen im Einklang mit Science-Based Targets auf die Hälfte reduzieren und ab 2030 die verbleibenden Emissionen durch proaktives Entfernen von Kohlenstoff aus der Atmosphäre eliminieren. Dazu werden wir die Emissionen in unserem eigenen Geschäftsbetrieb deutlich auf mindestens die Hälfte reduzieren, gleichzeitig aber mit unseren Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit zusammenarbeiten, um sie dabei zu unterstützen, die Carbon-Net-Zero-Zukunft für alle Wirklichkeit werden zu lassen.

Im Juli 2021 wurden die Ziele des PwC-Netzwerks von der Science Based Targets Initiative (SBTi) validiert. Die Validierung durch SBTi bestätigt den Ansatz und den Zeitplan des PwC-Netzwerks und damit auch von PwC Deutschland, um das Carbon-Net-Zero-Ziel bis 2030 zu erreichen. Wichtig ist, dass die Ziele von PwC über die Scope-1- und Scope-2-Emissionen hinausgehen und auch unsere indirekten Scope-3-Emissionen umfassen.



"Mit den Green Heroes gibt es eine wunderbare Möglichkeit, sich ganz persönlich für mehr Klimaund Umweltschutz bei PwC einzusetzen, eigene Ideen einzubringen und sich auszutauschen. Zu sehen, wie sich immer mehr Mitarbeiter:innen für die Green Heroes Community engagieren, finde ich besonders beeindruckend! Ich denke, dass für eine wirklich nachhaltige Transformation von PwC alle Mitarbeiter:innen eingebunden werden müssen. Und das persönliche Engagement der Green Heroes bedeutet mir hier sehr viel, denn es zeigt, wie enthusiastisch sich Mitarbeiter:innen bereits für Nachhaltigkeit einsetzen und ihre Haltung in das Unternehmen tragen. Ich bin mir sicher, dass jede:r einzelne Green Hero dazu beiträgt, PwC jeden Tag ein Stück nachhaltiger zu gestalten."

Anthony Keilwerth

Lead Green Heroes, Corporate Sustainability Team Um unsere Stakeholder über die mit der Transition verbundenen und physikalischen Risiken zu informieren, denen wir uns durch den Klimawandel ausgesetzt sehen, haben wir im vergangenen Geschäftsjahr als erste deutsche Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einen Klimabericht veröffentlicht - nach den Empfehlungen der TCFD.

Wie die PwC-Netzwerkstrategie "The New Equation" darlegt, haben wir uns verpflichtet, unser Geschäftsmodell umzugestalten: um unsere Wertschöpfungskette zu dekarbonisieren und die Entwicklung robuster ESG-Berichtsrahmen und -standards zu unterstützen. Wir werden auch unsere Kunden einbeziehen und mit der Öffentlichkeit zusammenarbeiten, um Klimaauswirkungen zu verringern. Aus dieser Verpflichtung resultieren für uns vier Maßnahmenbereiche:

Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells zur **Erreichung von Carbon Net Zero**

Wir haben uns verpflichtet, die CO₂-Emissionen bis 2030 um mindestens 50 Prozent zu reduzieren, in Übereinstimmung mit Science-Based Targets (1,5-Grad-Klimaszenario). Alle verbleibenden Emissionen werden wir ab spätestens 2030 durch proaktives Entfernen von CO2 aus der Atmosphäre eliminieren und gleichzeitig weiter daran arbeiten, die tatsächlichen Emissionen weiter zu reduzieren. Dabei nutzen wir unser Geschäftsjahr 2018/2019 als Ausgangsbasis. Eine wichtige Maßnahme auf diesem Weg ist die Reduzierung unserer Emissionen aus dem Flugverkehr durch:

- · Verringerung von Flugstrecken insgesamt; ein enger Austausch mit unseren Kunden ist dabei wichtig, um sicherzustellen, dass die Zusammenarbeit aus der Ferne sinnvoll möglich ist;
- Umstellung eines Teils der Flüge von der Businessclass auf die Economyclass; die Economyclass verursacht weniger Emissionen pro Passagier, da jeder Sitzplatz weniger Fläche im Flugzeug einnimmt und einen geringeren Anteil an den Gesamtemissionen des Flugs ausmacht:
- Förderung alternativer, nachhaltigerer Transportmittel (insbesondere der Bahn), wo immer dies möglich ist.

Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Verringerung der mit unseren Büros verbundenen Emissionen durch die Einführung zusätzlicher Energieeffizienzmaßnahmen, um die mit der Beheizung unserer Gebäude verbundenen Emissionen Jahr für Jahr zu reduzieren. Für alle unsere deutschen Standorte beziehen wir erneuerbaren Strom.

Zusammenarbeit mit unseren Kunden zur Beschleunigung der Netto-null-Transformation

Wir unterstützen Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung konkreter Pläne für den Weg zu einer Carbon-Net-Zero-Ökonomie. Dazu gehören die Neuausrichtung der Unternehmensstrategie, der Unternehmensführung und der Rechenschaftspflicht, der Betriebsmodelle, der Innovation und der Forschung und Entwicklung (F&E), der Steuerstrategie und -berichterstattung sowie die Umgestaltung von Unternehmen und Lieferketten. Weitere Bereiche sind Mitarbeiter:innen und Talente, Partnerschaften und Allianzen sowie Corporate Affairs und regulatorisches Engagement.

Aufbauend auf der bestehenden Arbeit für unsere Kunden in den Bereichen Nachhaltigkeit und Klimatransformation lassen wir wissenschaftlich fundierte Klimaanalysen in unsere Projekte einfließen. So erhalten unsere Mandanten wissenschaftlich fundierte Einblicke in Klimarisiken und -chancen und wir unterstützen sie bei der Umgestaltung ihrer Geschäftsprozesse. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Integration von klimabezogenen und anderen ESG-Faktoren in die allgemeine Unternehmensberichterstattung und -steuerung. Hier wird die PwC-Assurance-Praxis die Entwicklung hochwertiger, abgestimmter Offenlegungsund Bewertungsstandards unterstützen und unseren Mandanten helfen, diese in ihre Berichterstattung und Steuerung einzubinden. Im Bereich Steuern werden wir unseren Kunden helfen zu verstehen, wie sich die Klimatransformation auf die Steuerstrategie, Transparenzund Compliance-Verpflichtungen, Subventions- und Anreizmöglichkeiten sowie die Einnahmen öffentlicher und privater Organisationen auswirken wird.

Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten zur Beschleunigung der Netto-null-Transformation

Wir ermutigen und unterstützen unsere Lieferanten, dabei ambitionierte Klimaziele umzusetzen. Auf diese Weise werden unsere Lieferanten ihre eigenen CO₂-Emissionen und damit auch unsere Scope-3-Emissionen - reduzieren. Gleichzeitig wird dies den Weg zu einer Carbon-Net-Zero-Wirtschaft verkürzen. Deshalb haben wir uns im globalen PwC-Netzwerk und auch bei PwC Deutschland dazu verpflichtet, bis zum Geschäftsjahr 2024/2025 sicherzustellen, dass mindestens 50 Prozent unserer Zulieferer, gemessen an ihren Emissionen, eigene Science-Based Targets zur Reduzierung ihrer eigenen Klimaauswirkungen festgelegt haben.

Zudem möchten wir mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten, um Innovationen für Produkte und Dienstleistungen mit geringerem CO₂-Ausstoß zu entwickeln, die wir beschaffen können. Beispiele hierfür sind die Zusammenarbeit mit Lieferanten, um den Lebenszyklus eines Produkts zu verlängern oder die Energieeffizienz zu verbessern. Darüber hinaus bekennen wir uns entsprechend unserer Umweltstrategie zum Vorsorge-, Verursacher- und Kooperationsprinzip und leben den 5-R-Ansatz (Refuse, Reduce, Reuse, Recycle, Repair). Um dies umzusetzen, stehen wir bereits heute eng mit unseren Lieferanten im Austausch und arbeiten stetig daran, unseren Ressourcenverbrauch insgesamt zu verringern, was ebenfalls auf eine Reduzierung der CO₂-Emissionen in unserer Lieferkette hinwirkt.

Mitwirkung an der Gestaltung der globalen Klima- und Politikagenda

PwC unterstützt Reformen, die die Bedürfnisse der Stakeholder in den Mittelpunkt der Marktwirtschaft stellen und Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse mit den gewünschten sozialen und wirtschaftlichen Ergebnissen verknüpfen, die die langfristige Nachhaltigkeit fördern. Die Unterstützung der Klimatransformation ist ein wichtiger Teil dieses Prozesses.

Da die Erwartungen der Stakeholder steigen, müssen Organisationen zunehmend über ihre ökologischen und sozialen Auswirkungen berichten und Fortschritte nachweisen. Infolgedessen steigt der Bedarf an konsistenten, vergleichbaren ESG-Standards, damit Investoren und andere Stakeholder klar erkennen können, wie Unternehmen einen langfristigen Wert für sie und die Gesellschaft schaffen.

Wir unterstützen die Bemühungen des Berufsstands der Wirtschaftsprüfer:innen, einen kohärenten Ansatz für die Festlegung von Standards zu erleichtern, bei dem die finanzielle und die nicht finanzielle Berichterstattung miteinander verknüpft werden. Anfang 2021 war PwC beispielsweise eine der ersten Organisationen, welche die Stakeholder Capitalism Metrics des World Economic Forum (WEF) öffentlich unterstützten. Das Rahmenwerk

kann von Unternehmen genutzt werden, um ihre Finanzberichterstattung um ESG-Indikatoren zu ergänzen und ihre Beiträge zu den SDGs auf einer einheitlichen Basis zu berichten. Wir ermutigen unsere Stakeholder und Geschäftspartner aktiv, die Übernahme der Metriken für ihre eigene Berichterstattung zu erwägen. PwC hat sich zudem The Carbon Call angeschlossen, einer Initiative zur Verbesserung der Messung, Berichterstattung und Überprüfung von Treibhausgasemissionen und -abbau, vor allem für den Unternehmenssektor. Mit der Unterzeichnung des Aufrufs reiht sich PwC in eine Liste globaler Unternehmen ein, die sich für die Entwicklung einer zuverlässigen und interoperablen Kohlenstoffbilanzierung einsetzen.

Darüber hinaus hat sich PwC der UN-Kampagne "Race To Zero" und der "Business Ambition for 1.5°C" verpflichtet, die darauf abzielen, den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu beschleunigen. PwC ist außerdem der WEF First Movers Coalition beigetreten, einer öffentlich-privaten Partnerschaft zur Dekarbonisierung. Das Bündnis soll die kollektive Kaufkraft von Unternehmen auf der ganzen Welt nutzen, um ein Nachfragesignal für die Verbreitung neuer Technologien zu senden, die für den Umstieg auf Carbon Net Zero unerlässlich sind.

Bereits 2018 ist PwC der RE100 beigetreten, einer globalen Initiative für erneuerbare Energien, in der sich große Unternehmen zusammengeschlossen haben, die sich für 100 Prozent erneuerbaren Strom einsetzen.

Wir tragen auch zu einem breiteren Verständnis der Bedeutung von Carbon-Net-Zero-Projekten und der Möglichkeiten, diese zu erreichen, bei. Der PwC Net Zero Economy Index (www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2021/pwc-net-zero-economy-index-2021.html) verfolgt die Dekarbonisierungsrate in den einzelnen G-20-Volkswirtschaften und zeigt auf, was noch nötig ist, um die Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen. Außerdem hat das PwC-Netzwerk den Leitfaden "Building Blocks for Net Zero Business Transformation" veröffentlicht, der Unternehmen aller Branchen und Größen dabei hilft, vom Carbon-Net-Zero-Versprechen zu einer umfassenden Unternehmenstransformation überzugehen.

4 Unser CO₂-Fußabdruck

Da wir ein Dienstleistungsunternehmen sind, resultieren unsere CO2-Emissionen2 vor allem aus unserer Reisetätigkeit, aus der Aufrechterhaltung unserer IT- und Gebäudeinfrastruktur sowie aus dem Lebenszyklus der von uns im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verwendeten Produkte.

Nachfolgend finden Sie einen Überblick über unsere CO₂-Emissionen sowie wesentliche Emissionstreiber im Berichtsjahr. Den Scope unseres Fußabdrucks haben wir im Zuge unseres globalen Net Zero Commitment angepasst und erweitert. Die Methodik zur Ermittlung des Fußabdrucks haben wir zeitgleich unter Anwendung der Empfehlungen aus dem Greenhouse Gas Protocol (GHGP) verbessert. Da wir das Geschäftsjahr 2018/2019 als Basisjahr für unser Ziel "Carbon Net Zero 2030" heranziehen, haben wir sämtliche Emissionen rückwirkend auch für die Geschäftsjahre 2018/2019, 2019/2020 und 2020/2021 korrigiert.3 Die Kompensation von Treibhausgasemissionen wird bei der Darstellung der Werte nicht mit einbezogen.

CO ₂ -Emissionen in t	FY18	FY19	FY20	FY21	FY22
Summe Scope 1	467	845	838	777	784
Gas	467	535	586	546	598
Genutzte Kraftstoffe (Dienstwagen, Gebäude)	n. a.	310	252	231	186
Summe Scope 2	3.705	1.686	1.623	1.476	1545
Strom	890	114	104	0	0
Fernwärme	2.815	1.572 ¹	1.519	1.476	1545
Summe Scope 3	46.899	39.714	26.639	2.875	9.419
Dienstreisen	46.899	39.714 ²	26.639	2.875	9.419
Summe	51.071	42.246	29.100	5.128	11.748

Seit dem Berichtsjahr FY21 berechnen wir CO₂-Emissionen aus der Nutzung von Fernwärme anhand der Emissionsfaktoren fCO2eq nach Anlage 9 GEG laut Ausweis durch die jeweiligen Energieversorger. Rückwirkend wird diese Berechnungsmethode für das FY19 sowie das FY20 angewandt, um eine einheitliche Grundlage für die Messung unserer Zielerreichung auf Basis unseres Referenzjahres FY19 herzustellen.

² Ab dem FY19 berücksichtigt die Berechnung der CO₂-Emissionen für Flugreisen eine Analyse der verschiedenen Flugklassen (Business- und Economyclass).

Wenn wir im Bericht von CO₂ sprechen, meinen wir damit CO₂-Äquivalente und beziehen somit auch alle anderen mit der jeweiligen Tätigkeit verbundenen Klimagase ein.

Für Carbon Net Zero wird das Geschäftsjahr 2018/2019 zugrunde gelegt. Damit sind die für das Geschäftsjahr 2017/2018 dargestellten Umweltkennzahlen nicht mit den Folgejahren vergleichbar.

Insgesamt konnten wir in den letzten Jahren unsere absoluten CO₂-Emissionen kontinuierlich reduzieren. Besonders stark dazu beigetragen hat der Rückgang an Emissionen unserer Dienstreisen seit dem Geschäftsjahr 2017/2018 - wir nutzen immer häufiger die Bahn und immer seltener das Flugzeug (für kurze Strecken) oder den Pkw. Die CO₂-Emissionen aus unserem Energieverbrauch konnten wir durch Umzüge in effizientere Gebäude und den Umstieg auf grünen Strom kontinuierlich reduzieren. Verschiedene umgesetzte Digitalisierungsmaßnahmen (z. B. Einführung digitaler Rechnungsstellung, verstärkter Einsatz digitaler Kommunikationsformate) haben ebenfalls zu einer Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks beigetragen.

Die durch Covid-19 bedingte Ausnahmesituation wirkt sich im aktuellen Berichtsjahr noch immer deutlich auf unseren CO₂-Fußabdruck aus. Um unsere Mitarbeiter:innen und die Gesellschaft zu schützen, haben wir in den letzten Geschäftsjahren weitreichende Reisebeschränkungen auferlegt sowie umfangreiche Optionen zur Arbeit von zu Hause aus geschaffen, die mit einer zeitweiligen Schließung von Gebäude(teilfläche)n einhergingen und zu deutlichen

Reduzierungen der CO₂-Emissionen geführt haben. In Anbetracht einer Rückkehr zur "Normalsituation" konnte im aktuellen Berichtsjahr ein Anstieg der Dienstreisen im Vergleich zum Vorjahr festgestellt werden. Allerdings befinden sich die Dienstreisen weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Durch die weitergeführte Empfehlung zur Nutzung unseres Angebots, von zu Hause aus zu arbeiten, konnten die im Vorjahr erreichten Reduktionen des Stromverbrauchs und des Abfallaufkommens und damit einhergehende Reduktionen von CO₂-Emissionen verstetigt werden.

Als Teil unseres Net Zero Commitment haben wir zudem erstmals ein eigenes Reporting für die Emissionen resultierend aus dem Einkaufsvolumen der von uns eingekauften Waren und Dienstleistungen aufgesetzt. Dieses wird uns helfen, die Erreichung unseres Ziels zu überwachen, bis zu unserem Geschäftsjahr 2024/2025 sicherzustellen, dass mindestens 50 Prozent unserer Zulieferer für eingekaufte Waren und Dienstleistungen, gemessen an ihren Emissionen, eigene Science-Based Targets zur Reduzierung ihrer eigenen Klimaauswirkungen festgelegt haben.



"Ich möchte mein Dasein auf dieser Erde in einer lebenswerten Umgebung verbringen und eine Zukunft schaffen, die auch zukünftigen Generationen noch eine Lebensgrundlage bietet. Durch die Green Heroes haben alle Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, sich in ihrem täglichen Berufsleben für Umweltschutz zu engagieren. Dabei ist es irrelevant, welchen Hintergrund deroder diejenige mitbringt, da wir alle das gemeinsame Ziel verfolgen, unser Unternehmen noch umweltfreundlicher auszurichten. Die vielfältigen Impulse anderer Green Heroes in den Workshops haben mein eigenes Handeln bereits positiv beeinflusst und mir neue Denkweisen ermöglicht. Unsere Community wächst stetig und ich wünsche mir, dass wir mit den Green Heroes ein Beispiel geben und auch andere Unternehmen die Chance ergreifen, ihre Mitarbeiter:innen aktiv am unternehmerischen Umweltschutz teilhaben zu lassen."

Julia Teichmann

Green Hero.

Praktikantin Corporate Sustainability

Eingekaufte Waren und Dienstleistungen ¹	FY22
CO ₂ -Emissionen in t	39.111
Business Services & Human Capital Technologie	17.757
Immobilien- und	13.980
Gebäudemanagement	7.374
Anteil, der durch Lieferanten mit Science-Based Targets abgedeckt ist, in Prozent	11

¹ Wir erfassen dabei Emissionen von Aktivitäten, die unseren eigenen Aktivitäten vorgelagert sind und nicht direkt in unserem Einflussbereich liegen, aber aufgrund unserer Nachfrage nach den von uns beschafften Waren und Dienstleistungen entstehen. In Übereinstimmung mit den technischen Leitlinien des GHGP berücksichtigen wir dabei alle vorgelagerten Emissionen, die mit Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, die wir von unseren Tier-1-Lieferanten beziehen. Dies wird oft als Cradle-to-Gate-Emissionen oder Tier 1-to-n (T1-n) bezeichnet. Zur Berechnung der mit unserer Lieferkette verbundenen Emissionen haben wir einen ausgabenbasierten Ansatz gewählt. Auf diese Weise wird ein umweltfreundliches Input-Output-Modell verwendet, um die Emissionen zu berechnen, die mit jedem ausgegebenen Euro innerhalb einer bestimmten Beschaffungskategorie verbunden sind, basierend auf der typischen Lieferkette eines bestimmten Produkts oder einer Dienstleistung. Bestimmte Sektoren sind emissionsintensiver und tragen daher mehr zu den Emissionen in unserer Lieferkette bei als andere. Um Doppelzählungen zu vermeiden, werden Lieferanten von Energie und Geschäftsreisen in diesem Reporting nicht berücksichtigt - sie haben ein separates Emissionsreduktionsziel in unserem Net Zero Commitment und werden daher separat erfasst.

Über unser Net Zero Commitment hinausgehend erfassen wir Emissionen, die durch den Pendelverkehr von Mitarbeiter:innen, Tätigkeiten am Arbeitsplatz zu Hause und unsere Abfälle in den Büros verursacht werden.

CO ₂ -Emissionen in t	FY18	FY19	FY20	FY21	FY22
Pendelverkehr					2.178 ¹
Work from Home		16²	129	373	448
Abfall	33	39	36	23	23
Summe	33	55	165	396	2.649

¹ Emissionen aus dem Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen erfassen wir erstmals ab dem Berichtsjahr FY22. Wir ermitteln dabei Pendelstrecken und die Häufigkeit der Fahrten zur primären Arbeitsstätte.

5 CO₂-Kompensation

CO₂-Emissionen, die wir noch nicht vermeiden konnten, kompensieren wir mit Maßnahmen, die einen Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, zur Wiederaufforstung und zur Förderung einer nachhaltigen sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung leisten.

PwC kompensiert bereits seit dem Geschäftsjahr 2019/2020 den CO₂-Ausstoß von Flügen. Seitdem wurde der Scope der Kompensation kontinuierlich erweitert: Heute berücksichtigen wir alle durch unsere Dienstreisen (Flüge, Auto-, Taxi- und Mietwagenfahrten, Bahnreisen und Hotelübernachtungen) und den Pendelverkehr sowie den Energieverbrauch (auch im Homeoffice) und unsere Abfallentsorgung verursachten CO₂-Emissionen.

Für die CO₂-Kompensation haben wir im Berichtsjahr mit Natural Capital Partners und EcoAct zusammengearbeitet. Dabei kommen für uns nur Projekte infrage, die nach Gold Standard (GS) oder Verified Carbon Standard (VCS) ausgezeichnet sind. Gleichzeitig achten wir bei der Auswahl auf den Beitrag, den ein Projekt zur Erfüllung der 17 SDGs leistet. Im Berichtsjahr haben wir folgende Projekte zur Kompensation unserer CO₂-Emissionen genutzt:

 Sub-Saharan Africa Improved Water Infrastructure: Versorgung kleiner ländlicher Gemeinden mit sauberem Trinkwasser durch die Reparatur von Bohrlöchern und das Bohren neuer Löcher. Durch die Bereitstellung von sauberem Wasser brauchen die Gemeinden das Wasser nicht mehr durch Abkochen zu reinigen. Dadurch wird der Druck auf die lokalen Wälder - die vorherrschende Quelle für Brennholz – gemildert und der Ausstoß von Treibhausgasen reduziert.

² Emissionen aus der Nutzung von Strom am Arbeitsplatz zu Hause (Work from Home) erfassen wir erstmals ab dem Berichtsjahr FY19.

- Kulera Landscape REDD+ & Cookstoves:
 - Brennstoffeffiziente Kochherde verringern die Abholzung der Wälder, bringen gesundheitliche Vorteile und den malawischen Gemeinden finanzielle Einsparungen. Durch die Kombination von Waldschutz und der Verteilung sauberer Kochherde zielt das Projekt auf die Erhaltung von etwa 170.000 Hektar Wald ab und arbeitet mit 45.000 Haushalten zusammen, um den Brennholzverbrauch zu reduzieren, nachhaltige Lebensgrundlagen zu entwickeln, die Widerstandsfähigkeit der Gemeinden gegen den Klimawandel zu erhöhen und die biologische Vielfalt zu fördern.
- Acre Amazonian Rainforest Conservation REDD+: Das Projekt zielt darauf ab, die Abholzung von 105.000 Hektar unberührten Regenwalds im brasilianischen Amazonasbecken zu verhindern. Maßnahmen sind die Gewährung von Landbesitz und die Bereitstellung landwirtschaftlicher Ausbildung zur Verhinderung der Abholzung und zur Förderung nachhaltiger wirtschaftlicher Existenzgrundlagen.
- Rimba Raya Biodiversity Reserve & Mangrove Planting:

Dieses auf der Insel Borneo in Indonesien angesiedelte Projekt bewahrt kohlenstoffdichte tropische Torfsümpfe, indem es dazu beiträgt, die Abholzung von rund 47.000 Hektar Wald aufzuhalten, die ursprünglich für die Umwandlung in Palmölplantagen vorgesehen waren.

 Sumatra Merang Peatland Project: Dieses Projekt zielt darauf ab, rund 23.000 Hektar der Moor-Ökosysteme in Südsumatra zu schützen und wiederherzustellen. Durch die Renaturierung

der Ökosysteme wird die biologische Vielfalt dieser

Lebensräume geschützt. Außerdem zählen Moore zu den effektivsten Kohlenstoffspeichern aller Landlebensräume und tragen somit einen wichtigen Teil zum Klimaschutz bei.

- Greentech ERs from PET Recycling:
 - Das Hauptziel dieses Projekts sind das Recycling von PET-Verpackungen und die Herstellung neuer Produkte aus recyceltem Kunststoff. Es reduziert daher proaktiv die Treibhausgasemissionen, die andernfalls durch die Herstellung von Kunststoffprodukten aus Neuware emittiert werden. Angesiedelt ist dieses Projekt in Buzău, Rumänien.
- GHG Capture in the Production of Plastic Materials: Das technologiebasierte Projekt wandelt die Treibhausgase Methan und Kohlendioxid, die andernfalls in die Atmosphäre freigesetzt würden, in ein Biokunststoffmaterial um. Dadurch sollen aquatische Ökosysteme wiederhergestellt und der Plastikstrom in die Ozeane gestoppt werden.

Um mehr zu erfahren, besuchen Sie bitte die Projektseiten unserer Partner für den Kohlenstoffausgleich, Eco Act (https://eco-act.com/) und Natural Capital Partners (www.naturalcapitalpartners.com/).

6 Ressourcenverbrauch

Im Folgenden finden Sie die Auflistung der Entwicklung der verschiedenen Verbräuche von ausgewählten Ressourcen unter anderem, weil diese Ressourcenverbräuche eine wichtige Quelle von CO2-Emissionen sind.

Energieverbrauch (Scope 1 und 2)

FY18	FY19 ¹	FY20	FY21	FY22
2.322	2.651	2.903	2.717	2.974
n. a.	354	200	144	89
n. a.	822	755	735	620
18.116	18.147	16.197	13.502	13.285
12.877	14.149	14.222	13.803	13.377
33.315	36.122	34.277	30.901	30.345
	2.322 n. a. n. a. 18.116 12.877	2.322 2.651 n. a. 354 n. a. 822 18.116 18.147 12.877 14.149	2.322 2.651 2.903 n. a. 354 200 n. a. 822 755 18.116 18.147 16.197 12.877 14.149 14.222	2.322 2.651 2.903 2.717 n. a. 354 200 144 n. a. 822 755 735 18.116 18.147 16.197 13.502 12.877 14.149 14.222 13.803

¹ Ab dem FY19 berichten wir auch Energieverbräuche aus Diesel und Benzin.

Reduzierung des Energieverbrauchs

Reduzierung des Gesamtenergie-					
verbrauchs	FY18	FY19	FY20	FY21	FY22
Veränderung gegenüber Vorjahr in MWh	-1.082	+2.806	-1.844	-3.376	-556
Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent	-3,1	+8,4	-5,1	-9,8	-1,8

Relevante Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode

Stoffkenn- zeichnung	Bezeichnung	Entsorgungs- methode	Einheit	FY18	FY19	FY20	FY21	FY22
150102	Wertstoffe (inkl. Styropor/Folien)	Verwertung	kg	5.404	6.007	5.017	4.205	3.068
150103	Verpackung aus Holz	Verwertung	kg	500	740	840	keine	440
150104	Metalle	Verwertung	kg	keine	keine	keine	3.431	510
150106	gemischte Verpackungen	Verwertung	kg	260.062	273.394	182.240	122.704	101.271
200101	Altpapier	Verwertung	kg	210.772	233.286	218.935	147.384	130.597
200101	Papier	Verwertung	kg	576.705	744.580	770.708	560.283	472.621
200102	Glas	Verwertung	kg	3.415	5.014	3.619	5.063	13.559
20203/ 200108/ 20204	Speiseabfälle	Verwertung	kg	280.909	323.555	264.359	84.687	164.945
200135*	gebrauchte E-Geräte	Verwertung	kg	8.655	19.737	14.085	17.869	14.324
200301	Restmüll	Entsorgung	kg	177.544	180.210	169.961	129.557	130.816

^{* § 3} AVV zur Gefährlichkeit von Abfällen: Die Abfallarten im Abfallverzeichnis, deren Abfallschlüssel mit einem Sternchen (*) versehen ist, sind gefährlich im Sinne des § 48 KrWG.

** Erhöhung im FY20 aufgrund von Aufräumarbeiten wegen eines anstehenden Umzugs an unserem Standort in Düsseldorf.

7 Ausblick Handlungsfeld Umwelt

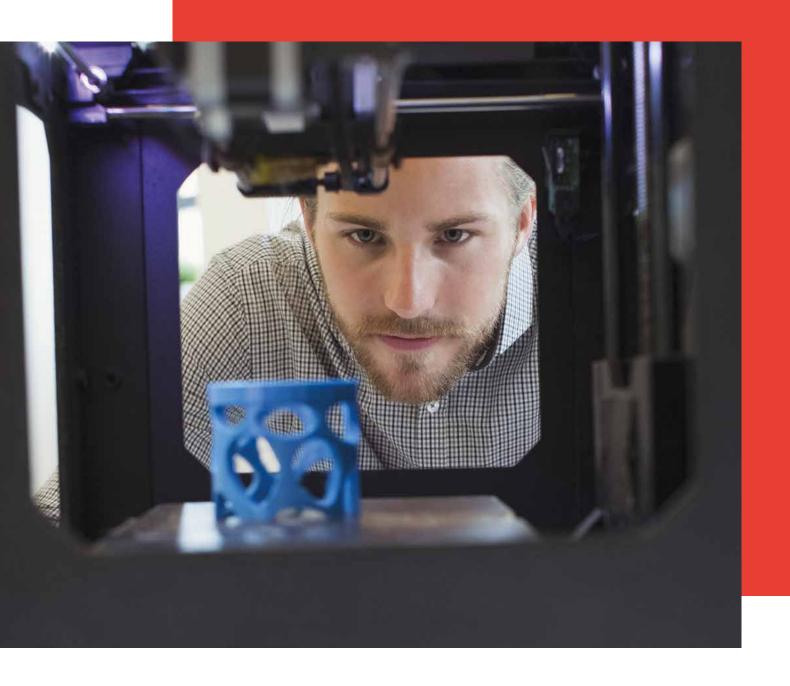
Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltauswirkungen an. Daher planen wir auch im aktuellen Geschäftsjahr diverse Aktionen und Maßnahmen, die einen positiven Effekt auf unsere Umwelt haben. Diese umfassen unter anderem:

- Wir planen die Implementierung des von PwC entwickelten Tools "Environmental Footprint Insights". Das Tool ermöglicht es uns, unseren Mitarbeiter:innen ein CO₂-Dashboard für das Monitoring des eigenen CO₂-Fußabdrucks von Geschäftsreisen zur Verfügung zu stellen. Ziel ist es, so ein Bewusstsein für das eigene Reiseverhalten und dessen Konsequenzen für das Klima zu schaffen und dadurch zu einer positiven Verhaltensänderung beizutragen. Das Tool wird es sowohl dem Management als auch den Mitarbeiter:innen ermöglichen, Projekte nachhaltiger zu planen und durchzuführen, indem sie den direkt durch ihre (Projekt-)Mobilität verursachten CO₂-Fußabdruck prognostizieren und verfolgen können.
- Wir planen die Implementierung eines neu aufgelegten ESG-Trainings für alle unsere Mitarbeiter:innen.
 Das Training umfasst neben weiteren Aspekten der Nachhaltigkeit auch umfangreiche Inhalte zum Umweltschutz. Das Training soll Mitarbeiter:innen helfen, das bereits vorhandene Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Umwelt weiter zu stärken, sodass unser aller Handeln dem Ziel der Schonung natürlicher Ressourcen im Einklang mit unseren planetaren Grenzen gerecht wird.

- Im neuen Jahr 2023 werden wir in unsere neue Niederlassung in Düsseldorf ziehen können. Das neue Gebäude Eclipse wird zu den nachhaltigsten Bürogebäuden von PwC Deutschland gehören und wird voraussichtlich mit den höchsten Auszeichnungsstufen Platin und Diamant der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifiziert. Die DGNB bewertet die Nachhaltigkeit von Gebäuden anhand verschiedener Parameter. Neben ökologischer, ökonomischer sowie soziokultureller und funktionaler Qualität zeichnet sich das Eclipse durch eine herausragende Architektur aus.
- Zur Reduktion der Emissionen in unserer Lieferkette und Erfüllung unseres Ziels, mindestens 50 Prozent der Emissionen in unserer Lieferkette durch Lieferanten mit einem Science-Based Target abzudecken, planen wir eine umfangreiche Sensibilisierungskampagne. Ziel ist es, bei unseren wesentlichen Lieferanten das Bewusstsein für die Notwendigkeiten des Umwelt- und Klimaschutzes zu schärfen und sie dazu zu bewegen, sich auf ein eigenes Klimaziel nach den Empfehlungen der SBTi zu verpflichten. Dadurch möchten wir auch einen Beitrag dazu leisten, dass sich die Wirtschaft insgesamt schneller in Richtung einer für die Umwelt und das Klima förderlichen Arbeitsweise bewegt.



G Klimaberichterstattung 2021/2022 nach den Empfehlungen der TCFD



1 Rahmensetzungen

Die TCFD-Empfehlungen

Die TCFD wurde im Dezember 2015 von Mark Carney, dem damaligen Vorsitzenden des Financial Stability Board (FSB) und Gouverneur der Bank of England, mit Unterstützung der G-20-Staaten gegründet. Sie entwickelte elf Empfehlungen für eine einheitliche Klimaberichterstattung, damit Unternehmen die Auswirkungen des Klimawandels auf ihre finanzielle Leistung auf konsistente und vergleichbare Weise offenlegen können. Sie wurden 2017 veröffentlicht. Ziel der TCFD-Empfehlungen ist es, die Auswirkungen des Klimawandels auf ein Unternehmen zu verstehen und feststellen zu können, inwieweit diese Auswirkungen im Unternehmen verstanden sowie im Geschäftsmodell und im Geschäftsbetrieb systematisch berücksichtigt werden. Dies betrifft in erster Linie die Unternehmen selbst, unterstützt darüber hinaus aber auch Investoren, Kreditgeber und Versicherer dabei, klimabedingte Risiken für ihre Portfolios angemessen zu bewerten und zu bepreisen.

Die TCFD-Empfehlungen zielen auf vier Kernbereiche eines jeden Unternehmens ab: Governance, Strategie, Risikomanagement sowie Metriken und Ziele. Unternehmensleitungen sollen sicherstellen, dass ihre Unternehmen die Risiken und Chancen des Klimawandels erkennen, bewerten und bewältigen. Dazu gehört die Art und Weise, wie sie ihre Strategie festlegen und umsetzen, wie das Risikomanagement Probleme erkennt und wie der Geschäftsbetrieb ausgerichtet wird. Ebenso gehört die Bereitstellung aussagekräftiger Kennzahlen, mit denen die Fortschritte in der Zielerreichung gemessen werden können, dazu.

Wir haben den vorliegenden Bericht daher in vier Kernbereiche untergliedert:

- · Governance Offenlegung der Aufsichts- und Steuerungsmechanismen einer Organisation in Bezug auf klimabezogene Risiken und Chancen
- Strategie Offenlegung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen klimabedingter Risiken und Chancen auf Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung der Organisation
- Risikomanagement Offenlegung der Art und Weise, wie die Organisation klimabezogene Risiken identifiziert, bewertet und verwaltet
- Metriken und Ziele Offenlegung der Metriken und Ziele, die verwendet werden, um relevante klimabezogene Risiken und Chancen zu bewerten und zu handhaben⁴

PwC-Geschäftsmodell und Klimawandel

PwC bietet Kunden und Mandanten aus dem öffentlichen und privaten Sektor maßgeschneiderte, branchenorientierte Dienstleistungen und Lösungen in den Kerngeschäftsfeldern Assurance, Advisory sowie Tax & Legal. Wir stellen weder physische Produkte her, noch haben wir komplexe Lieferketten. Eine unserer Stärken ist es. dass unser Geschäft über ein breites Spektrum von Kunden und Mandanten, Branchen und Regionen diversifiziert ist. Was unsere Aufträge und Mandate betrifft, so sind wir nicht von einzelnen Sektoren abhängig. Deren Niedergang würde daher nicht die Zukunft unseres Unternehmens infrage stellen.

Wir sind uns jedoch 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:

- 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 des Klimaschutzes

Mit dieser Klimaberichterstattung berichtet PwC Deutschland zum zweiten Mal nach den Empfehlungen der TCFD; der Bericht deckt den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022 (FY22) ab. Sein Abdeckungsgrad entspricht dem Abdeckungsgrad dieses CS-Berichts, wie er im Kapitel "Über diesen Bericht" dargelegt ist - sofern die dort genannten Unternehmensteile über eigenes Personal verfügen. Grund hierfür ist, dass lediglich von Unternehmen mit eigenem Personal eine nennenswerte Auswirkung auf die von uns zu berichtenden Klimasachverhalte zu erwarten ist.

Informationen über Klimaschutzmaßnahmen des weltweiten PwC-Netzwerks finden Sie im jährlich erscheinenden Global Annual Review sowie im Umweltschutzbericht des PwC-Netzwerks.

⁴ Diesen Kernbereich berichten wir nicht in diesem Abschnitt unseres Nachhaltigkeitsberichts, sondern im Kapitel "Handlungsfeld Umwelt".

2 Governance

Die Governance-Prozesse unseres Netto-null-Managements folgen den Strukturen unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 das wiederum in unser Nachhaltigkeitsmanagement eingebettet ist.

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist direkt dem:der Sprecher:in der Geschäftsführung zugeordnet. Diese:r bringt die Nachhaltigkeitsstrategie und Vorschläge für Nachhaltigkeitsaktivitäten in den Kreis der Geschäftsführung ein und informiert dort regelmäßig über externe und interne aktuelle Entwicklungen.

Unterstützt wird die Geschäftsführung vom CS Board, das sich aus hochrangigen Vertreter:innen der drei Lines of Service von PwC sowie interner Abteilungen zusammensetzt. Es steuert die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Dazu überwacht es die Durchführung des Nachhaltigkeitsprogramms, stimmt bereichsübergreifende Nachhaltigkeitsaktivitäten ab und fördert Nachhaltigkeitsinitiativen innerhalb des Unternehmens. Dem CS Board steht der CS Lead vor, der das CS Team leitet. Das CS Team setzt das Nachhaltigkeitsprogramm operativ um.

Die operative Umsetzung umfasst vier Handlungsfelder: Wirtschaft, Menschen, Umwelt und Gesellschaft. Den Rahmen für das Handlungsfeld Umwelt bildet unsere von der Geschäftsführung genehmigte Umweltstrategie 4. Das daraus abgeleitete und jährlich aktualisierte Umweltprogramm mit seinen Einzelmaßnahmen wird ebenfalls von der Geschäftsführung genehmigt. Die Umsetzung der klimaschutzrelevanten Maßnahmen wird im Zuge interner und externer Audits überprüft und vom CR Board durch ein laufendes Fortschrittsmonitoring überwacht. Im Rahmen des jährlichen Managementreviews überprüfen das CR Board und die Geschäftsführung die klimaschutzrelevanten Umweltmaßnahmen und identifizieren gegebenenfalls Änderungsbedarf. Ein externer Zertifizierer des Umweltmanagementsystems führt eine abschließende Prüfung der Einhaltung der Anforderungen der Norm ISO 14001 durch.

3 Strategie

Unser Risikorahmen

Wir wissen, dass die Risiken und Chancen des Klimawandels unser Geschäftsmodell wie auch unseren Geschäftsbetrieb auf verschiedenen Ebenen beeinflussen werden. Einige Auswirkungen werden sich direkt auf unsere eigene Infrastruktur und unseren Betrieb auswirken, andere werden aus unseren Beziehungen zu Kunden herrühren.

Die Zuordnung der Auswirkungen zu verschiedenen Ebenen ist von strategischer Bedeutung, denn sie gibt den Ausschlag dafür, wie wir die Herausforderungen des Klimawandels verstehen und darauf reagieren. Sie ermöglicht es uns auch, die diversen Maßnahmen innerhalb unseres Unternehmens besser zu organisieren.

Ein wesentliches Merkmal des Klimawandels ist die Unsicherheit, die mit ihm einhergeht. Deshalb hat das CS Team des PwC-Netzwerks 2020 die potenziellen Auswirkungen des Klimawandels in verschiedenen Szenarien der globalen Erwärmung seit dem vorindustriellen Zeitalter untersucht und bewertet:

- Szenario gemäß Pariser Abkommen deutlich unter 2 °C
- 4-Grad-Szenario

Dabei haben unsere Klimaschutzexpert:innen untersucht, wie sich potenzielle Risiken und Chancen jeweils kurz-, mittel- und langfristig (0-5 Jahre, 5-10 Jahre und 10+ Jahre) entwickeln könnten.

Klimaszenarien sind hypothetische Zukunftsszenarien für verschiedene Stufen der globalen Erwärmung und für den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Welt. Sie geben einen Ausblick darauf, wie sich verschiedene Arten klimabezogener Risiken und Chancen auf eine Organisation auswirken könnten. Es gibt eine Reihe von Szenarien, die von zentralen wissenschaftlichen Organisationen oder großen Unternehmen entwickelt wurden, die öffentlich zugänglich sind und im Rahmen der TCFD-Szenarioanalyse häufig verwendet werden.

Szenario gemäß Pariser Abkommen – deutlich unter 2°C

In diesem Szenario gehen wir von einer erheblichen Zunahme der klimapolitischen Maßnahmen und der Regulierung aus, die zur Unterstützung des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft erforderlich sind. Die Maßnahmen werden insbesondere auf die Dekarbonisierung des Energiesystems abzielen und entsprechende Auswirkungen auf diejenigen Sektoren haben, deren Geschäftsmodelle auf fossilen Brennstoffen beruhen. Dies würde durch einen Anstieg der Marktnachfrage nach kohlenstoffarmen Produkten noch verstärkt. Das Szenario basiert auf dem Szenario für nachhaltige Entwicklung der Internationalen Energieagentur (IEA WEO) sowie den folgenden Annahmen:

- Einführung eines Kohlenstoffpreises (bis zu 140 US-Dollar pro Tonne CO₂ im Jahr 2040)
- Auslaufen der Subventionen für fossile Brennstoffe bis 2050 (Nettoimporteure) bzw. bis 2035 (Nettoexporteure)
- erweiterte Unterstützung für den Einsatz von Kohlenstoffabscheidung und -speicherung (Carbon Capture and Storage, CCS)
- verstärkte Erzeugung aus erneuerbaren Energien und Kernenergie

4-Grad-Szenario

Dieses Szenario spiegelt den Verlauf der Erderwärmung bis zum Ende dieses Jahrhunderts wider, ohne dass über die derzeitigen politischen Maßnahmen und Verpflichtungen hinaus neue Maßnahmen zur Verringerung der Kohlenstoffintensität der Wirtschaft ergriffen werden. Der daraus resultierende Anstieg der Durchschnittstemperaturen würde erheblich häufiger zu Extremwetterereignissen sowie zu langfristigen Veränderungen der Wettermuster führen, die sich auf die Nahrungsmittelproduktion, die Infrastruktur sowie die Lieferketten vieler unserer Kunden auswirken könnten. Das 4-Grad-Szenario basiert auf dem Representative Concentration Pathway 8.5 des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) sowie folgenden Annahmen:

- weiterer Anstieg der weltweiten Emissionen aufgrund der hohen Kohlenstoffintensität des Energiesystems
- globaler mittlerer Meeresspiegelanstieg von 0,63 Metern bis 2100
- sehr hohe Häufigkeit extremer Hitzewellen und Niederschläge

Das 4-Grad-Szenario birgt aufgrund der häufigeren extremen Wetterereignisse größere physische Risiken für Vermögenswerte, während das Szenario gemäß Pariser Abkommen kurz- bis mittelfristig größere Transitionsrisiken birgt, da sich Märkte und Regulierungsbehörden an die Realitäten einer kohlenstoffarmen Wirtschaft anpassen. Beide Szenarien enthalten potenzielle Risiken und Chancen - sowohl für unseren Geschäftsbetrieb als auch für die Produkte und Dienstleistungen, die wir unseren Kunden bereitstellen. In der folgenden Tabelle geben wir Ihnen einen Überblick über diese Risiken und Chancen:

Szenario gemäß Pariser Abkommen deutlich unter 2 °C

- · Risiken und Chancen aus Geschäftsbeziehungen mit Kunden oder Sektoren mit hohem Klimarisiko für Geschäftsmodell oder -betrieb müssen von uns adaptiert werden.
- Durch das Einbringen von Fachwissen in umfassende politische bzw. sektorbezogene Bemühungen zur Lösung von Übergangsproblemen bzw. zur Beschleunigung des Übergangs zu kohlenstoffarmen Alternativen ergeben sich Chancen.

Risiken und Chancen, die in beiden Szenarien enthalten sind

- Wenn wir die Auswirkungen des Klimawandels nicht rasch genug in unseren Kerndienstleistungen berücksichtigen, kann dies zu Reputationsschäden und finanziellen Verlusten führen.
- Bei unzureichenden Klimaschutzmaßnahmen sind wir für Bewerber:innen weniger attraktiv und können Mitarbeiter:innen nicht ausreichend an uns binden.
- Ist unser Beitrag zur Klimaagenda unzureichend, können sich daraus Marken- und Reputationsrisiken ergeben.
- Aus der Unterstützung von Kunden bei der Bewältigung bzw. Nutzung ihrer klimabezogenen Risiken und Chancen ergeben sich neue wirtschaftliche Möglichkeiten.

4-Grad-Szenario

- Unser Geschäftsmodell und -betrieb werden durch klimabedingte physische Störungen des Wirtschaftslebens negativ beeinflusst.
- · Akute oder wiederkehrende Klimaereignisse schädigen die Infrastruktur, die wir für die Erbringung unserer Leistungen nutzen.
- · Geschäftsreisen müssen aufgrund extremer Wetterereignisse eingeschränkt werden oder sind unmöglich.

Unsere klimabedingten Risiken und Chancen

In Übereinstimmung mit den Ansätzen des PwC-Netzwerks haben wir drei Wirkungsweisen bestimmt, die es uns ermöglichen, zwischen den Risiken und Chancen zu unterscheiden, die unsere eigenen Dienstleistungen und unsere Geschäftstätigkeit betreffen, und den Risiken, denen wir durch unseren Kundenstamm und die allgemeinen wirtschaftlichen Auswirkungen des Klimawandels ausgesetzt sein könnten:

- 1. direkt: Folgen des Klimawandels, die sich direkt auf die Geschäftstätigkeit, die Dienstleistungen und Produkte sowie die Mitarbeiter:innen von PwC auswirken können
- 2. Portfolio: Folgen des Klimawandels, die sich auf unsere Kunden auswirken
- 3. allgemeine wirtschaftliche Auswirkungen: klimabedingte Störungen wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Gegebenheiten, die durch extreme Wetterbedingungen oder Klimaschutzmaßnahmen ausgelöst werden

Wir setzen dort an, wo wir die meiste Kontrolle oder Einflussnahme haben (direkt) und den größten Handlungsspielraum, um Risiken zu verringern oder Chancen zu nutzen. Unser Maß an Kontrolle und unsere Fähigkeit, Risiken zu mindern, reduzieren sich, je geringer unsere Möglichkeit wird, direkt Einfluss zu nehmen, und je mehr wir mit beteiligten Stakeholdern zusammenarbeiten müssen.

Weiterhin unterscheiden wir in unserer Darstellung der Risiken und Chancen in physische Risiken und in Auswirkungen der Transition:

Physische Risiken

Physische, akute Risiken resultieren ereignisgetrieben aus dem Klimawandel, zum Beispiel aus einer zunehmenden Intensität von Extremwetterereignissen. Von chronischen physischen Risiken spricht man, wenn grundlegende Veränderungen klimatischer Bedingungen wie höhere Temperaturen oder veränderte Niederschlagsmuster zu negativen Auswirkungen wie chronischen Hitzewellen oder dem Anstieg der Meeresspiegel führen.

Auswirkungen der Transition

Transitionsrisiken sind Risiken, die sich für Unternehmen beim Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ergeben: Infolge sich ändernder politischer Rahmenbedingungen, technologischer Entwicklungen und sich wandelnder Märkte und gesellschaftlicher Erwartungen verändert sich das Geschäftsumfeld von Unternehmen, was für diese zu Risiken und Chancen führen kann. Zu den Chancen zählen beispielsweise die Verbesserung der Wettbewerbsposition aufgrund von Anpassungen der Produkt- und Dienstleistungsportfolios, die Reduktion von Betriebskosten durch verbesserte Ressourceneffizienz oder der Umstieg auf regenerative Energien sowie Vorteile durch eine gesteigerte Resilienz gegenüber den Auswirkungen des Klimawandels.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die physischen Auswirkungen sowie die Auswirkungen der Transition, deren Wirkungsweise und Zeithorizont sowie unsere Reaktionsmaßnahmen:

Auswirkungen	Wirkungs- weise	Zeit- horizont ¹	Erläuterungen	Maßnahmen
Physische Auswirk	ungen			
Akute oder wieder- kehrende Klima- ereignisse schädigen die Infrastruktur, die wir für die Erbringung unserer Leistungen nutzen – Büros, Wohnungen von Mitarbeiter:innen, Datenübertragungs- einrichtungen.	direkt	mittel- bis lang- fristig	Schäden an der Infrastruktur können zu Unterbrechungen bei der Leistungserstellung führen bzw. zu erhöhten Kosten durch Sachschäden.	 Unsere Büros sind über ganz Deutschland verteilt, was das Risiko weitreichender Unterbrechungen durch extreme Wetterereignisse verringert. Wir verbessern weiterhin unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber potenziellen physischen Risiken, indem wir kollaborative Arbeitsweisen und Technologien sowie Telearbeit nutzen. Im Rahmen unseres Business Continuity Management (BCM) prüfen wir regelmäßig unsere operative Widerstandsfähigkeit gegenüber potenziellen Störungen. Unser Immobilien-Team bezieht klimarelevante Aspekte in seine Entscheidungen bei der Suche nach neuen Bürostandorten ein.

	Wirkungs-	Zeit-		
Auswirkungen	weise	horizont ¹	Erläuterungen	Maßnahmen
Geschäftsreisen müssen aufgrund extremer Wetter- ereignisse eingeschränkt werden oder sind unmöglich.	direkt	mittel- bis lang- fristig	Reisehemmnisse können die Kundenbetreuung beein- trächtigen, was zu Verzögerungen beim Aufbau dauerhafter Kunden- beziehungen, bei der Akquisition oder der Aus- führung von Aufträgen führen und somit unsere Einnahmen reduzieren kann.	 Ein wichtiger Teil unserer Netto-null-Verpflichtung bis 2030 besteht darin, die durch Geschäftsreisen verursachten Emissionen bis 2030 in absoluten Zahlen um 50 Prozent zu reduzieren. Wir arbeiten an einem neuen Mobilitätskonzept. Wir arbeiten ebenso daran, die Vorteile des virtuellen Arbeitens zu erhalten, die sich durch die Covid-19-Pandemie entwickelt haben. Wir haben in den letzten fünf Jahren erhebliche Investitionen in unsere eigene digitale Transformation getätigt, sodass wir mehr Dienstleistungen virtuell erbringen und die Notwendigkeit von Reisen reduzieren können.
Unser Geschäfts- modell und -betrieb werden durch klimabedingte physische Störungen des Wirtschaftslebens negativ beeinflusst.	allgemeine wirtschaft- liche Aus- wirkungen	mittel- bis lang- fristig	Unser Geschäftsmodell und -betrieb werden dauerhaft und umfassend von klima- bedingten Störungen des Wirtschaftslebens, beispiels- weise aufgrund klima- bedingter Schwierigkeiten von Sektoren mit Lieferketten in Gebieten mit hohem physischem Risiko, grund- sätzlich negativ beeinflusst.	PwC Deutschland wie auch das PwC-Netzwerk arbeiten mit zahlreichen Interessengruppen, Regierungsvertreter:innen, Kunden und politischen Entscheidungsträger:innen zusammen, um die erheblichen Risiken für Gesellschaft und Wirtschaft aufgrund extremer Wetterereignisse so weit wie möglich zu reduzieren und um Widerstandsfähigkeit aufzubauen.
Auswirkungen der T	ransition zu	einer deka	rbonisierten Wirtschaft	
Risiken und Chancen aus Geschäfts- beziehungen mit Kunden oder Sektoren mit hohem Klimarisiko für Geschäftsmodell oder -betrieb müssen von uns adaptiert werden.	Portfolio	mittel- fristig	Das Portfolio unserer Produkte und Dienst- leistungen birgt in Bezug auf den Klimawandel Risiken wie auch Chancen. Wenn Geschäftsmodelle oder der Geschäftsbetrieb von Sektoren oder Kunden klimabedingt dauerhaft eingeschränkt werden, kann dies zu einer geringeren Nachfrage nach unseren Kerndienstleistungen führen. Wir erwarten aber auch, dass die Sektoren und Kunden mit hohem Klimarisiko stärkere Unterstützung bei der Transition benötigen.	 Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Leistungsangebots identifizieren wir im kontinuierlichen Dialog mit unseren Kunden den Bedarf an modifizierten oder neuen Produkten und Dienstleistungen. Durch ein modernes Innovationsmanagement stellen wir sicher, dass diese externen Anregungen wie auch unsere eigenen Ideen zeitnah und effizient in die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen einfließen. Im Rahmen unseres Qualitäts- und Risiko- managements gewährleisten wir, dass die Annahme von Kunden und die Fortführung von Kunden- beziehungen stets risikoorientiert bewertet werden.
			Außerdem ist eine größere Nachfrage vonseiten der Unternehmen und Sektoren denkbar, die an Alternativen zu emissionsintensiven Technologien und Geschäfts- modellen arbeiten.	

	Wirkungs-	Zeit-		
Auswirkungen	weise	horizont ¹	Erläuterungen	Maßnahmen
Wenn wir die Auswirkungen des Klimawandels nicht rasch genug in unseren Kerndienst- leistungen berück- sichtigen, kann dies zu Reputations- schäden und finanziellen Verlusten führen.	direkt	kurz- bis mittel- fristig	Wenn die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen und die Ethik unseres Handelns als beeinträchtigt angesehen werden, könnte der Rufschaden zu einem Verlust von Marktanteilen führen und sich negativ auf unsere Einnahmen auswirken. Wenn unsere Kerndienstleistungen in Bezug auf Klimarisiken nicht im Einklang mit regulatorischen und gesetzlichen Änderungen stehen, kann es zu Haftungsfällen kommen.	 Im Zusammenhang mit der PwC-Strategie "The New Equation"² hat das PwC-Netzwerk wie auch PwC Deutschland eine Reihe wichtiger Investitionen getätigt. Es wurde eine globale ESG-Plattform eingerichtet, auf der unsere Klimaspezialist:innen mit den Teams unserer Dienstleistungssparten zusammenarbeiten, um unsere Kernangebote so weiterzuentwickeln, dass sie alle relevanten Klimaschutzaspekte berücksichtigen; dies betrifft unsere Prüfmethoden und -prozesse sowie unsere Unternehmens- und Steuerberatung. Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen umfangreiche Weiterbildungen zu ESG-Themen und zum Klimawandel an.
Bei unzureichenden Klimaschutz- maßnahmen sind wir für Bewerber:innen weniger attraktiv und können Mitarbeiter:innen nicht ausreichend an uns binden.	direkt	kurz- bis mittel- fristig	Eine unzureichende Reaktion auf die globale Klimaproblematik kann sich negativ auf unseren Ruf auswirken, sodass wir weniger gut in der Lage sind, neue Talente anzuziehen und zu halten. Dies hat direkte Auswirkungen auf unsere Fähigkeit, Projekte auf hohem Qualitätsniveau zu erbringen.	 Wir pflegen mit unseren Mitarbeiter:innen einen kontinuierlichen Dialog darüber, wie sie beruflich, aber auch privat einen positiven Klimabeitrag leisten können. Wir geben allen unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, sich in ESG-Fragen, einschließlich der Auswirkungen des Klimawandels, weiterzubilden. Wir bezeugen durch öffentliche Beiträge zu politischen Diskussionen und zur Klimawandelforschung die Ernsthaftigkeit unseres Bekenntnisses zum Klimaschutz. Durch unser Programm "Carbon Net Zero 2030" machen wir für alle Mitarbeiter:innen erlebbar, wie ernst wir das Thema Klimaschutz auch intern nehmen.
Aus der Unter- stützung von Kunden bei der Bewältigung bzw. Nutzung ihrer klimabezogenen Risiken und Chancen ergeben sich neue wirtschaftliche Möglichkeiten.	n. a.	kurz-, mittel- und lang- fristig	Es besteht Potenzial für Umsatzwachstum bzw. die Erhöhung des Marktanteils durch die Anpassung unserer Kerndienstleistungen sowie die Entwicklung und Skalierung neuer Klimadienst- leistungen.	 Mit der ESG-Plattform des PwC-Netzwerks sowie unserer eigenen langjährigen Erfahrung im Bereich Klimaschutz stellen wir sicher, dass wir unsere Fähigkeiten im Bereich "Klima und ESG-Dienstleistungen" stetig ausbauen. Wir können dadurch rasch auf die sich jetzt schon abzeichnende steigende Marktnachfrage und auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden in diesem Bereich reagieren. Bereits heute unterstützen wir unsere Kunden umfassend bei der Umstellung auf kohlenstoffarme Geschäftsmodelle und der Erfüllung aufkommender regulatorischer Anforderungen. PwC Deutschland hat hierzu alle Prüfungs- und Beratungskompetenzen in der Go-to-Marketlnitiative "Sustaining Values" gebündelt.³

Auswirkungen	Wirkungs- weise	Zeit- horizont¹	Erläuterungen	Maßnahmen
Durch das Einbringen von Fachwissen in umfassende politische bzw. sektorbezogene Bemühungen zur Lösung von Übergangs- problemen bzw. zur Beschleunigung des Übergangs zu kohlenstoffarmen Alternativen ergeben sich Chancen. Ist unser Beitrag zur Klimaagenda jedoch unzureichend, können sich daraus Marken- und Reputationsrisiken ergeben.	n.a.	kurz-, mittel- und lang- fristig	Es können Impulse für die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen genutzt werden. Es ergeben sich Reputationsvorteile und unser Handeln fördert die Motivation unserer Mitarbeiter:innen. Versäumen wir es, einen ausreichenden und sinnvollen Beitrag zur Klimaagenda zu leisten oder unsere Nettonull-Verpflichtung einzuhalten, riskieren wir Marken- und Reputationsschäden.	 Bei der Entwicklung seiner Strategie "The New Equation" hat sich PwC umfassend mit dem Klimawandel auseinandergesetzt, da er alle Bereiche der Gesellschaft und der Weltwirtschaft betrifft. Ein grundlegender Teil unserer eigenen Nettonull-Verpflichtung ist das Einbringen unseres Fachwissens in umfassende politische und sektorbezogene Bemühungen, um den Übergang zu kohlenstoffarmen Alternativen zu beschleunigen und die Herausforderungen des Übergangs zu lösen. Wir verpflichten uns, unsere Zeit und unser Fachwissen einzusetzen, um Lösungen für diese anspruchsvollen und komplexen Probleme zu finden – ganz im Sinne unseres Unternehmenszwecks "Build trust in society and solve important problems"⁴. Die Einhaltung unserer Netto-null-Verpflichtung für unsere eigene Geschäftstätigkeit ist ein wichtiger Teil unserer Reaktion auf den Klimawandel. Dies belegt auch unser umfassendes Netto-null-Programm⁵, mit dem wir die Einhaltung unserer Verpflichtungen sicherstellen.

- ¹ Kurz- bis mittelfristig: 0-5 Jahre, mittel- bis langfristig: 5-10 Jahre, langfristig: 10+ Jahre.
- Siehe www.pwc.de/de/the-new-equation.html.
- Siehe www.pwc.de/de/nachhaltigkeit.html.
- ⁴ Siehe www.pwc.com/gx/en/about/purpose-and-values.html.
- ⁵ Siehe www.pwc.com/gx/en/about/net-zero.html.

Integration von Klimarisiken in unser Risikomanagement

Auf Ebene des PwC-Netzwerks sind klimabezogene Risiken in den allgemeinen Enterprise-Risk-Management-Rahmen (ERM-Rahmen) eingebettet; alle identifizierten Klimarisiken werden dort wie alle anderen Geschäftsrisiken gehandhabt. Unser Netzwerkstandard für ERM verlangt von jeder Mitgliedsfirma die Entwicklung eines ERM-Programms mit Rollen und Verantwortlichkeiten für die Identifizierung und Bewertung der Risiken sowie für die Festlegung risikomitigierender Maßnahmen. Das ERM-Programm identifiziert die wichtigsten Risiken, die sich auf die Mitgliedsfirma auswirken könnten, und verwendet dazu die Schlüsselrisiken des Netzwerks (Key Network Risks, KNRs), zu denen auch das Klima gehört, als wichtigen Input.

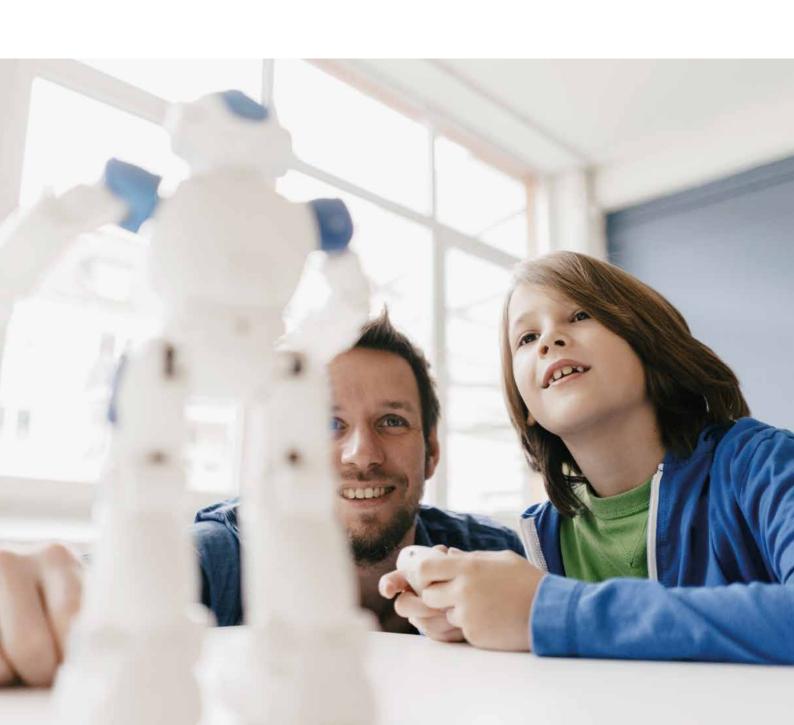
Bei PwC Deutschland obliegen die Koordination und Steuerung des Bereichs Risk & Compliance Management dem Risk Council. Der Risk Council ist in Abstimmung mit der Geschäftsführung verantwortlich für die Festsetzung von Rahmenbedingungen sowie die Koordination, Steuerung und kontinuierliche Weiterentwicklung des Bereichs Risk & Compliance Management und berichtet regelmäßig und unter Nutzung eines ganzheitlichen Ansatzes der Risikobetrachtung über die aktuelle Risikound Compliance-Lage von PwC an die Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung hat für alle relevanten Unternehmensbereiche Risiko- und Compliance-Verantwortliche benannt, darunter auch für den CS-Bereich. Die Risiko- und Compliance-Verantwortlichen berichten dem Risk Council über Risiken, die in ihren Verantwortungsbereichen auftreten. Die:der Risiko- und Compliance-Verantwortliche für den Bereich Corporate Responsibility ist der CR Lead, dessen Aufgabe darin besteht, klimawandelbezogene Risiken in das Risikomanagement zu integrieren.

Ein wichtiges Element des Bereichs Risk & Compliance Management ist das Business Continuity Management (BCM). Das BCM stellt das geplante und organisierte Vorgehen zur Steigerung der Widerstandsfähigkeit der kritischen Geschäftsprozesse unseres Unternehmens und zur angemessenen Reaktion auf außergewöhnliche Ereignisse sicher. Das BCM-Konzept dient der Sicherstellung der angemessenen Verfügbarkeit unabdingbarer Ressourcen, die zur Ausübung unserer Geschäftstätigkeit erforderlich sind. Deshalb spielt es eine wichtige Rolle beim Umgang mit physischen Risiken des Klimawandels.

4 Metriken und Ziele

Die Informationen zu diesem Bereich finden sich im Abschnitt "Umwelt" dieser Veröffentlichung.



H GRI Index

Darlegung der Managementansätze

Die Beschreibung der Managementansätze wesentlicher Themen gemäß den Angaben 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung, 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile sowie Angabe 103-3 Beurteilung des Managementansatzes finden sich an folgenden Stellen des Nachhaltigkeitsberichts bzw. weiterer, öffentlich zugänglichen Dokumente:

Wesentliche Themen	Informationsquellen zum jeweiligen Managementansatz
Arbeitsbedingungen	Siehe Corporate Sustainability Report "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz", "Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)".
	Siehe Transparenzbericht "Unsere Mitarbeiter:innen", "Leadership und Tone at the Top".
Aus- und Weiterbildung	Siehe Corporate Sustainability Report "Persönliche und fachliche Entwicklung sowie Vergütung".
	Siehe Transparenzbericht "Fortbildung".
Inklusion und Diversität	Siehe Corporate Sustainability Report "Inclusion & Diversity (I&D)".
	Siehe https://karriere.pwc.de/arbeitgeber/inclusion_diversity
	Siehe www.pwc.de/de/ueber-uns/women-and-business-powered-by-pwc. html
Möglichkeit gesellschaftlichen Engagements	Siehe Corporate Sustainability Report "Ausrichtung und Organisation unseres sozialen Engagements".
	Siehe www.pwc.de/de/ueber-uns/corporate-sustainability/gesellschaft.html
Moderne, auf Digitalisierung ausgerichteten Arbeitswelt	Siehe Corporate Sustainability Report "Weiterführung unserer Initiative "Trust in People'".
	Siehe www.pwc.de/de/the-new-equation.html
Gesellschaftlicher Wertbeitrag unserer Produkte und Dienstleistungen	Siehe Corporate Sustainability Report "Unser gesellschaftlicher Wertbeitrag", "Wertbeitrag durch Innovation".
	Siehe www.pwc.de/de/transformation-braucht-vertrauen.html
	Siehe www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/corporate- development-innovation.html

Gesellschaftlicher Wertbeitrag unseres Geschäftsbetriebs	Siehe Corporate Sustainability Report "Wertbeitrag durch unseren Geschäftsbetrieb (TIMM)".	
Gewährleistung berufsrechtlicher und ethischer Anforderungen, Unabhängigkeit	Siehe Corporate Sustainability Report.	
und Vertrauen, Transparenz, Integrität	Siehe Transparenzbericht "Ethik", "Unabhängigkeit und Objektivität", "Annahme/Fortführung von Mandantenbeziehungen und Aufträgen", "Qualitätsmanagementprozess".	
	Siehe www.pwc.de/de/ueber-uns/ethik-und-compliance.html	
Data Security & Privacy	Siehe Transparenzbericht "Vertraulichkeit und Informationssicherheit".	
Bekenntnisse zu allgemein anerkannten ESG-Standards	Siehe Corporate Sustainability Report "Unsere Nachhaltigkeitshaltung".	
Darlegung unserer Corporate-Sustainability- Organisation	Siehe Corporate Sustainability Report "Unsere Corporate-Sustainability-Organisation".	
	Siehe www.pwc.de/de/ueber-uns/corporate-sustainability/ nachhaltigkeitsmanagement.html	
Ökologischer Fußabdruck	Siehe Corporate Sustainability Report "Unsere Umweltstrategie und unser Umweltmanagement", "Carbon Net Zero 2030".	
	Siehe www.pwc.de/de/corporate-responsibility/umwelt/umweltstrategie-fuer-das-pwc-netzwerk-deutschland.pdf	
Realisierung von Menschenrechten in unserer Lieferkette	Siehe Corporate Sustainability "Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette".	
	Siehe www.pwc.de/de/ueber-uns/menschenrechte.html	
	Siehe www.pwc.de/de/ueber-uns/grundsatzerklaerung-zur-achtung-der- menschenrechte.pdf	
	Siehe www.pwc.de/de/ueber-uns/pwc-third-party-code-of-conduct- german.pdf	

GRI 101: Foundation 2016

GRI 102: General Disclosures

100 1 11 1 1 0 1 11	D: 11 0 0 111W: 17 "
102-1 Name der Organisation	PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
102-2 a. Aktivitäten der Organisation b. primäre Marken, Produkte und Dienstleistungen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unser Wertbeitrag durch Produkte und Dienstleistungen".
3	www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/unternehmensstruktur.html
102-3 Hauptsitz der Organisation	Friedrich Ebert Anlage 35–37, Frankfurt am Main
102-4 Betriebsstätten	www.pwc.de/de/standorte.html
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsfo	rm Siehe Corporate Sustainability Report, "Über diesen Bericht".
102-6 Belieferte Märkte	Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit von PwC liegt in Deutschland. Je nach Projekt sind zeitlich begrenzte Tätigkeiten auf der ganzen Welt möglich
102-7 Größe der Organisation	Siehe Corporate Sustainability Report, "Über diesen Bericht".
	www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/geschaeftszahlen- und-berichte.html
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Die überwältigende Mehrheit der Mitarbeiter:innen von PwC hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag, insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass PwC grundsätzlich langfristige Beschäftigungsverhältnisse anstrebt.
102-9 Lieferkette	Siehe Corporate Sustainability Report, "Menschenrechte und Verantwortungentlang unserer Lieferkette".
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Im Berichtsjahr erfolgten keine signifikanten Änderungen der Organisation und ihrer Lieferkette.
102-11 Vorsorgeprinzip bzwansatz	Der Vorsorgeansatz ist in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen in das Risiko- und Qualitätsmanagement integriert (siehe Transparenzbericht). In Bezug auf ökologische Fragestellungen bei der Leistungserbringung wird das Vorsorgeprinzip im Umweltmanagement nach ISO 14001 abgebildet.
102-12 Externe Initiativen	Siehe "Übersicht Engagement von PwC in Gremien und Initiativen"
	www.pwc.de/de/ueber-uns/corporate-sustainability/wirtschaft. html#engagement
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Siehe "Übersicht Engagement von PwC in Gremien und Initiativen"
intorossengruppen	www.pwc.de/de/ueber-uns/corporate-sustainability/wirtschaft. html#engagement

102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Siehe Corporate Sustainability Report, "Vorwort der Sprecherin der Geschäftsführung".
102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Siehe Konzerngeschäftsbericht, "Wesentliche Risiken und Chancen", sowie Corporate Sustainability Report, "Unsere strategische Rahmensetzung zu Nachhaltigkeit".
Ethik und Integrität	
02-16 Werte, Grundsätze, Standards und /erhaltensnormen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unsere Nachhaltigkeitshaltung".
	Siehe Transparenzbericht, "Unsere Kultur und unsere Werte".
	$www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/ethikgrundsaetze. \\ html$
102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken n Bezug auf die Ethik	Siehe Corporate Sustainability Report, "Werteorientierung" sowie "Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten".
	Siehe Transparenzbericht, "Unsere Kultur und unsere Werte".
	www.pwc.com/im/en/about-us/speak-up-pwc-whistleblowing-helpline.htm
	secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105406/index.html
Unternehmensführung	
102-18 Führungsstruktur	Siehe Corporate Sustainability Report, "Corporate-Responsibility-Organisation".
	www.pwc.de/de/ueber-uns/geschaeftsfuehrung.html
	www.pwc.de/de/ueber-uns/aufsichtsrat.html
102-19 Delegation von Befugnissen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Corporate-Responsibility-Organisation".
102-20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Corporate Responsibility ist der Sprecherin der Geschäftsführung zugeordnet, die ihrerseits direkt an den Aufsichtsrat zu CS-Themen berichtet. Außerdem gibt es ökonomische und soziale Themen, die weitere Mitgliedern der Geschäftsführung zugeordnet sind, wie zum Beispiel Arbeitssicherheit oder Personal.
102-21 Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen".
02-22 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	www.pwc.de/de/ueber-uns/aufsichtsrat.html
02-23 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans (Aufsichtsrat) ist nicht Mitglie der Geschäftsführung.
102-24 Nominierungs- und Auswahlverfahren ür das höchste Kontrollorgan	Das Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan (Aufsichtsrat) erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

102-25 Interessenkonflikte	Die Zusammensetzung des PwC-Aufsichtsrats ist dergestalt, dass Interessenkonflikte ausgeschlossen werden können.
102-26 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	Der Aufsichtsrat ist in die Festlegung von Zielen, Werten und Strategien mit ESG-Bezug im Rahmen seiner Regeltätigkeit involviert. Siehe Corporate Sustainability Report, "Unsere Corporate-Responsibility-Organisation".
102-27 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Im Aufsichtsrat sind ESG-Kompetenzen durch die spezifische Expertise einzelner Mitglieder sichergestellt: Expertise zu Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmer:innenrechten durch im Aufsichtsrat befindliche Betriebsrät:innen, Compliance- und Ethikfragestellungen durch den ehemaligen Leiter der PwC-Rechtsabteilung.
102-28 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Siehe Bericht des Aufsichtsrats im Konzerngeschäftsbericht und im Geschäftsbericht.
102-29 Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	Der Aufsichtsrat identifiziert und bewertet ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen im Rahmen seiner Regeltätigkeit.
102-30 Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	Die Überwachung des Risikomanagements ist Gegenstand der Regeltätigkeit des Aufsichtsrats.
102-31 Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Der Aufsichtsrat identifiziert und bewertet ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen im Rahmen seiner Regeltätigkeit.
102-32 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Der Aufsichtsrat nimmt die Nachhaltigkeitsberichterstattung zur Kenntnis und leitet gegebenenfalls daraus Fragen an die Geschäftsführung ab.
102-33 Übermittlung kritischer Anliegen	Die Übermittlung kritischer Anliegen an den Aufsichtsrat erfolgt auf Basis des Rahmens, den die gesetzlichen Bestimmungen skizzieren.
102-34 Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen	Art und Gesamtzahl der an den Aufsichtsrat übermittelten kritischen Anliegen unterliegen den Verschwiegenheitspflichten des Gremiums.
102-35 Vergütungspolitik	Die Vergütung des Aufsichtsrats sowie der Geschäftsführung kann dem Transparenzbericht unter "Vergütungsgrundlagen für Organmitglieder, Partner:innen und leitende Angestellte" entnommen werden.
102-36 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Die Festlegung der Vergütung der Geschäftsführung erfolgt im Rahmen der Regeltätigkeit des Aufsichtsrats.
102-37 Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	Eine Einbindung von Stakeholdern bei Entscheidungen über die Vergütung erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.
102-38 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	gDas Verhältnis der Jahresgesamtvergütung ist für PwC nicht relevant.
102-39 Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung	Der Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung der Geschäftsführung kann dem Geschäftsbericht entnommen werden: "Erläuterung der Posten des Jahresabschlusses".
Einbindung von Stakeholdern	
102-40 Liste der Stakeholdergruppen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen".
102-41 Tarifverträge	Für unsere Branche bestehen keine Tarifverträge. Jede:r Mitarbeiter:in hat einen individuellen Arbeitsvertrag.

102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen".
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen".
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen".
Vorgehensweise bei der Berichterstattur	ng
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Siehe Konzerngeschäftsbericht.
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen".
102-47 Liste der wesentlichen Themen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen".
102-48 Neudarstellung von Informationen	Es besteht keine Notwendigkeit, in der Vergangenheit berichtete Informationen zu korrigieren.
102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	Siehe Corporate Sustainability Report, "Über diesen Bericht".
102-50 Berichtszeitraum	01.07.2021 bis 30.06.2022
102-51 Datum des letzten Berichts	November 2021
102-52 Berichtszyklus	Jährlich
102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Siehe Corporate Sustainability Report, Impressum.
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Siehe Corporate Sustainability Report, "Über diesen Bericht".
102-55 GRI-Inhaltsindex	Siehe Corporate Sustainability Report, "GRI-Index".
102-56 Externe Prüfung	Siehe Corporate Sustainability Report, "Bestätigungsvermerk des externer Prüfers".
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Siehe Corporate Sustainability Report, "Wertbeitrag durch unseren Geschäftsbetrieb (TIMM)".
201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Klimaberichterstattung 2021/2022 nach den Empfehlungen der TFDC".
201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientiert Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	e Siehe Geschäftsbericht.
201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	PwC erhält keine finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand.

GRI 202: Marktpräsenz	
202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	PwC hat für jede berufliche Entwicklungsstufe ein Gehaltsband definiert. In diesen Gehaltsbändern gibt es keine Differenzierung nach Geschlecht. Bei der jährlichen Festlegung der Gehälter im Rahmen des Reward-Prozesses überprüfen die örtlichen Betriebsräte, ob Diskriminierungsfälle bezüglich Geschlecht oder Alter vorliegen.
202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinscha angeworbenen oberen Führungskräfte	oftBei der Anwerbung von Mitarbeiter:innen gibt es keine Unterscheidung nach Herkunft. Der Großteil der Mitarbeiter:innen wie auch der Führungskräfte hat jedoch die deutsche Staatsbürgerschaft.
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswir	kungen
203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	PwC tätigt keine Infrastrukturinvestitionen und erhält auch keine Förderungen für die Erbringung von Dienstleistungen.
203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Wertbeitrag durch unseren Geschäftsbetrieb (TIMM)".
GRI 204: Beschaffungspraktiken	
204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	PwC bezieht schätzungsweise 95 Prozent seines Einkaufsvolumens (monetär) aus Deutschland. Die restlichen 5 Prozent werden im EU-Ausland beschafft.
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	
205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Da alle PwC-Betriebsstätten in Deutschland liegen, ist das Korruptionsrisiko grundsätzlich als eher gering anzusetzen. Alle PwC-Betriebsstätten sind jedoch Gegenstand der Arbeit der Internen Revision. Diese untersucht anlassbezogen oder im Rahmen von Routinetätigkeiten gegebenenfalls auch Prozesse mit Bezug zu möglichen Korruptionsrisiken.
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Die Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung sind Teil des Compliance-Management-Systems und über dessen Intranetauftritt allen Mitarbeiter:innen zugänglich. Im Rahmen der jährlichen, für alle Mitarbeiter:innen verpflichtenden Compliance-Schulung sind die Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung Schulungsgegenstand.
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtsjahr gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle.
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalte	n
206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und	Im Berichtsjahr wurde gegen PwC kein Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung geführt.

Monopolbildung

GRI 207: Steuern			
207-1 Steuerkonzept	PwC hat eine interne Richtlinie "Steuerliche Handlungsanweisungen" implementiert – mit dem Ziel, alle steuerlichen Deklarationen vollständig, richtig und fristgerecht vorzunehmen. Ein Tax-Compliance-Management-System unterstützt PwC dabei, steuerliche Risiken frühzeitig zu identifizieren und zu bewerteten. Abhängig von den so identifizierten Risiken und Risikokategorien werden dann entsprechende Maßnahmen eingeleitet und deren Durchführung überwacht.		
207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Siehe oben.		
207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Siehe oben.		
207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	Siehe oben.		

Umwelt

GRI 301: Materialien	
301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	nicht relevant, da PwC keine materiellen Produkte herstellt
301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	nicht relevant, da PwC keine materiellen Produkte herstellt
301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	nicht relevant, da PwC keine materiellen Produkte herstellt
GRI 302: Energie	
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Siehe Corporate Sustainability Report, "Ressourcenverbrauch".
302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Siehe Corporate Sustainability Report, "Ressourcenverbrauch".
302-3 Energieintensität	Die Energieintensität der Produkte und Dienstleistungen von PwC ist nicht relevant.
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Siehe Corporate Sustainability Report, "Ressourcenverbrauch".
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Der direkte Energiebedarf von Produkten und Dienstleistungen ist für die Geschäftstätigkeit von PwC nicht relevant.

GRI 303: Wasser und Abwasser	
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Siehe Corporate Sustainability Report, "Ressourcenverbrauch".
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Siehe Corporate Sustainability Report, "Ressourcenverbrauch".
303-3 Wasserentnahme	Die PwC-Standorte entnehmen Wasser ausschließlich aus dem öffentlichen Netz.
303-4 Wasserrückführung	Die PwC-Standorte leiten Wasser ausschließlich in das öffentliche Netz ein.
303-5 Wasserverbrauch	PwC mietet Flächen vor allem in nach Nachhaltigkeitsaspekten zertifizierten Bürogebäuden an. Durch die modernen Sanitärräume und -anlagen befindet sich der Wasserverbrauch auf einem geringen Niveau. Daher ist der Wasserverbrauch als Leistungsindikator für PwC nicht relevant.
GRI 304: Biodiversität	
304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	PwC hat weder eigene Betriebsstandorte in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten, noch hat PwC solche Standorte angemietet oder verwaltet sie.
304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Der Geschäftsbetrieb von PwC hat keine direkten erheblichen Auswirkunger auf die Biodiversität. PwC bietet jedoch Dienstleistungen und Produkte zur Berücksichtigung von Biodiversität durch Organisationen an.
304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Der Geschäftsbetrieb von PwC steht in keinem direkten Zusammenhang mit geschützten oder renaturierten Lebensräumen.
304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	PwC hat keine Geschäftstätigkeit in Gebieten, in denen Arten leben, die auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) oder auf nationalen Listen geschützter Arten stehen.
GRI 305: Emissionen	
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unser CO ₂ -Fußabdruck".
305-2 Indirekte energiebedingte THG- Emissionen (Scope 2)	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unser CO ₂ -Fußabdruck".
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unser CO ₂ -Fußabdruck".
305-4 Intensität der THG-Emissionen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unser CO ₂ -Fußabdruck".
305-5 Senkung der THG-Emissionen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Unser CO ₂ -Fußabdruck" und "Carbon Net Zero 2030".
305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	nicht relevant
305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	nicht relevant

GRI 306: Abfall	
306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode".
306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode".
306-3 Angefallener Abfall	Siehe Corporate Sustainability Report "Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode".
306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	nicht relevant, da PwC keine Abfallbehandlung durchführt
306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	Siehe Corporate Sustainability Report, "Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode".
GRI 307: Umwelt-Compliance	
Angabe 307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	PwC musste im Berichtsjahr keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetären Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen leisten.
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferan	iten
308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Siehe Corporate Sustainability Report, "Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette".
308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette".

Mitarbeiter:innen

Veränderungen

GRI 401: Beschäftigung	
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Siehe Geschäftsbericht, "Personal und Investitionen".
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Die überwiegende Anzahl aller betrieblichen Leistungen, die vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen angeboten werden, werden auch Zeitarbeitnehmer:innen oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen angeboten.
401-3 Elternzeit	Fast alle Elternzeit nehmenden Mitarbeiter:innen kehren nach dem Ende der Elternzeit zu PwC zurück und setzen ihren Karriereweg fort. Bezüglich möglicher Benachteiligungen führt unter anderem der jeweils örtlich zuständige Betriebsrat Prüfungen durch.
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche	Betriebliche Veränderungen im Sinne dieser Angabe werden dem

Gesamtbetriebsrat bzw. den örtlichen Betriebsräten auf Basis der

Rahmen des gesetzlich Erforderlichen, mitgeteilt.

Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes frühzeitig, mindestens im

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Siehe Corporate Sustainability Report, "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz".	
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz".	
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	Siehe Corporate Sustainability Report, "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz".	
403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Siehe Corporate Sustainability Report, "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz".	
403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Siehe Corporate Sustainability Report, "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz".	
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Siehe Corporate Sustainability Report, "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz".	
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	PwC-Mitarbeiter:innen, die bei Kunden vor Ort tätig werden, erhalten Informationen, mit deren Hilfe sie die Arbeitssicherheitssituation sowie den Gesundheitsschutz vor Ort einschätzen können.	
403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Alle Mitarbeiter:innen bei PwC sind durch das Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) abgedeckt.	
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Siehe Corporate Sustainability Report, "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz".	
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	Aufgrund der bei PwC ausgeübten Tätigkeiten, der getroffenen Präventionsmaßnahmen sowie der durchgeführten medizinischen Vorsorgeuntersuchungen treten arbeitsbedingte Erkrankungen lediglich in einem nicht nennenswerten Umfang auf.	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung		
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Ausund Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Siehe Geschäftsbericht, "Personal und Innovation".	
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Zu Art und Umfang der durchgeführten Programme und unterstützenden Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeiter:innen siehe Corporate Sustainability Report und Transparenzbericht.	
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Alle Mitarbeiter:innen erhalten eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung.	

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Siehe Geschäftsbericht, "Erklärung zur Unternehmensführung". Angestellten

405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

PwC hat für die einzelnen Entwicklungsstufen im Unternehmen Gehaltsbänder definiert, innerhalb derer die jeweilige Individualvergütung liegt. Eine Differenzierung nach Geschlechtern ist in diesem Modell nicht vorgesehen. Die Berichterstattung zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit gemäß Entgelttransparenzgesetz kann als Anlage zum Geschäftsbericht eingesehen werden.

GRI 406: Nichtdiskriminierung

406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Aus Gründen der Verschwiegenheit machen wir hierzu keine Angaben. Abhilfemaßnahmen

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Alle Betriebsstätten von PwC liegen in Deutschland und verfügen denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und über örtliche Betriebsräte. Außerdem gibt es einen Gesamtbetriebsrat. Vereinigungsfreiheit spielt somit keine Rolle. Tarifverhandlungen sind ebenfalls ohne Belang, da alle PwC-Mitarbeiter:innen individuelle Arbeitsverträge haben und es in unserer Branche keine Tarifverträge gibt. Unsere direkten Lieferanten befinden sich zu 95 Prozent in Deutschland und zu 5 Prozent im EU-Ausland, sodass davon auszugehen ist, dass hier keine Bedrohung von Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen vorliegt.

GRI 408: Kinderarbeit

408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

Alle Betriebsstätten von PwC liegen in Deutschland, somit kann das Vorkommen von Kinderarbeit ausgeschlossen werden. Unsere direkten Lieferanten befinden sich zu 95 Prozent in Deutschland und zu 5 Prozent im EU-Ausland, sodass davon auszugehen ist, dass Fälle von Kinderarbeit sehr unwahrscheinlich sind.

GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit

409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Alle Betriebsstätten von PwC liegen in Deutschland, somit kann das Vorkommen von Zwangs- oder Pflichtarbeit ausgeschlossen werden. Unsere direkten Lieferanten befinden sich zu 95 Prozent in Deutschland und zu 5 Prozent im EU-Ausland, sodass davon auszugehen ist, dass Fälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit sehr unwahrscheinlich sind.

GRI 410: Sicherheitspraktiken

410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde

PwC beschäftigt weder direkt noch indirekt Sicherheitspersonal im Sinne der Angabe 410-1. Sollte das Hausrecht an einem PwC-Standort unter Ausübung von Zwang durchgesetzt werden müssen, würde die Polizei gerufen werden.

GRI 411: Rechte der indigenen Völker

411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden

Bedingt durch die Art unserer Geschäftstätigkeit bzw. durch die bei PwC etablierten Prozesse der Mandanten- und Projektannahme können Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt werden, bei PwC grundsätzlich ausgeschlossen werden.

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung Für das Gesamtunternehmen wird jährlich eine menschenrechtliche auf die Einhaltung der Menschenrechte oder Risikoabschätzung durchgeführt, die alle Betriebsstätten umfasst.

412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren Menschenrechtsrelevante Aspekte des Geschäftsbetriebs von PwC sind Gegenstand der für alle Mitarbeiter:innen verpflichtenden jährlichen Compliance-Schulung.

412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

PwC schließt grundsätzlich keine erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten müssen oder auf Menschenrechtsaspekte zu prüfen sind.

GRI 413: Lokale Gemeinschaften

413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen

PwC unterhält lediglich Betriebsstätten in Deutschland und hat somit keine Berührungspunkte mit lokalen Gemeinschaften im Sinne von GRI 413-1. Mitarbeiter:innen der Betriebsstätten engagieren sich in unterschiedlichem Ausmaß im Namen von PwC wie auch privat in sozialen Aktivitäten in der jeweiligen Region (siehe Corporate Sustainability Report). Diese Aktivitäten haben naturgemäß nicht den Charakter von regionalen Förderprogrammen im Sinne von GRI 413-1. Siehe auch Corporate Sustainability Report, "Handlungsfeld Gesellschaft".

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Siehe Corporate Sustainability Report, "Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette".

414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Unsere direkten Lieferanten befinden sich zu 95 Prozent in Deutschland und zu 5 Prozent im EU-Ausland, sodass davon auszugehen ist, dass es hier keine Fälle von negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette gibt. Die Auffassung wird durch unsere jährliche Risikoanalyse unserer 30 größten Lieferanten nach Einkaufsvolumen sowie durch unsere jährliche Menschenrechtsrisikoanalyse bestätigt.

GRI 415: Politische Einflussnahme

415-1 Parteispenden

Spenden an politische Parteien sind bei PwC untersagt.

GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit

416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

Die von PwC vertriebenen Produkte und Dienstleistungen haben keine Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden.

416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

nicht anwendbar

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

417-1 Anforderungen für die Produktund Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

Für die von PwC angebotenen Produkte und Dienstleistungen bestehen keine gesetzlichen Vorgaben oder branchenüblichen, freiwillig anwendbaren Standards bezüglich Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung.

417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

nicht anwendbar

GRI 418: Schutz der Kundendaten

von Kundendaten

418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf Es erfolgten im Berichtsjahr keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten.

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Bereich

Es wurden im Berichtsjahr keine erheblichen Bußgelder und nicht Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen monetären Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen PwC verhängt.

Bestätigungsvermerk des externen Prüfers T

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfung Friedrich-Ebert-Anlage 35-37 60327 Frankfurt am Main

30. November 2022

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

Wir haben die Angaben des Corporate Sustainability Report FY 20/21 der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main (im Folgenden "Gesellschaft"), für den Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 (im Folgenden "Bericht") einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden "GRI-Kriterien").

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 "Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis" (IDW QS 1) - an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben des Berichts abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised) "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeiter:innen, die in die Aufstellung des Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben in dem Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Bericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01.07.20201 bis 30.06.2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Thomas Olbrich

Wirtschaftsprüfer-Steuerberater

Ihre Ansprechpartnerin

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Daniela Geretshuber

Chief People und Corporate Sustainability Officer – Mitglied der Geschäftsführung

de_relevanz@pwc.de