



CSR-rapport 2013/14

Lovpligtig redegørelse for samfunds-
ansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a

En ansvarlig forretning

Et væsentligt led i at drive en ansvarlig forretning er vores arbejde med CSR, der i PwC Danmark er fokuseret omkring mennesker og klima. Vores fokus på mennesker kommer til udtryk gennem et stærkt engagement i medarbejdertrivsel og talentudvikling. Klimaet fokuserer vi på gennem vores stadige bestræbelser på at reducere PwC's energiforbrug og CO₂-udledning.

Vi fastholder vores fokus på mennesker og klima, da det er afgørende for vores forretning at kunne tiltrække, udvikle og fastholde de dygtigste talenter. Samtidig ligger det i naturlig forlængelse af rollen som samfundets offentlige tillidsrepræsentant, at vi tager ansvar for det samfund, vi er en del af, driver virksomhed i, og som vi skal bringe videre til de næste generationer.

”

Vi fastholder vores fokus på mennesker og klima, da det er afgørende for vores forretning at kunne tiltrække, udvikle og fastholde de dygtigste talenter.”

1

De dygtigste medarbejdere og partnere

PwC's forretningsstrategi er båret af vores evne til at tiltrække, udvikle og fastholde de dygtigste i branchen. Vi stiller høje krav til vores medarbejdere og partnere, og det er helt afgørende, at vi kan tilbyde en udfordrende karriereplatform, hvor kompetenceudvikling, mobilitet og fleksibilitet er i fokus.

Medarbejderudvikling gennem god ledelse i hverdagen

God ledelse er en af de vigtigste parametre for at fastholde og udvikle dygtige og engagerede medarbejdere. Derfor lægger vi stor vægt på, at vi har gode ledere, der kan motivere vores medarbejdere og give dem konstruktiv faglig og personlig sparring. Seks ledelsesværdier sætter retningen for god ledelse i PwC. Vi tror på, at vi med ledelsesværdierne sammen kan skabe succes, udvikle os og levere værdiskabende løsninger til vores kunder, og vi har i året haft særligt fokus på at aktivere ledelsesværdierne i hverdagen.

Vi har for første gang i år målt vores ledere direkte på deres evne til at udleve de seks ledelsesværdier, og vi opnåede en score på 1,7 (på en skala fra et til fem, hvor et er det bedste).

Vi har også arbejdet med at klæde vores counsellors* endnu bedre på gennem en

* Counsellor er til for at få det bedste ud af medarbejderen. Counsellor fastlægger i samarbejde med medarbejderen mål og udviklingsplan for det kommende år og varetager efterfølgende evalueringen heraf.

Politik

- PwC's medarbejderpolitik har til formål at skabe attraktive og fleksible rammer om medarbejdernes karriere i PwC.
- Det personlige engagement er en hjørnesten i vores medarbejderudvikling og virksomhedskultur. Engagementet skal kendetegne og drive den tilgang, vi har til vores kunder, og den måde, vi møder hinanden på. Vores værdier, code of conduct og pejlemærker – Relationer, værdi og kvalitet – danner fundamentet for vores adfærd.



”PwC's forretningsstrategi er båret af vores evne til at tiltrække, udvikle og fastholde de dygtigste i branchen.”

række kurser. Samtidig har vi afholdt ”Class of...”, der er et ledelseskursus for PwC's nyudnævnte senior managers. Derudover har vi fortsat haft fokus på feedback og anerkendelse. Vi vil også i det kommende år fortsætte indsatsen med til stadighed at forbedre vores feedback-kultur.

Kompetenceudvikling og karrieretoning

Vi tror på, at gode rammer for mobilitet er med til at udvikle både vores medarbejdere og den service, vi leverer til vores kunder. Med PwC's Global Mobility Programme kan vi levere den bedst tænkelige kvalitet i vores ydelser, når der trækkes på kompetencer på tværs af landegrænser. Samtidig sikrer det, at PwC's medarbejdere har mulighed for at få et internationalt perspektiv og ikke mindst udvikle deres interkulturelle kompetencer. Et fokus, der bliver mere og mere efterspurgt af vores kunder.

I PwC er der mange karrieremuligheder, og til at synliggøre disse har vi skabt fire karrieretoning og en karriereudviklingsplan, der sætter fokus på vores

medarbejders udvikling på kort og langt sigt. Karrieretoningerne og udviklingsplanen skal gøre det nemmere for den enkelte medarbejder at tale med sin leder om de muligheder, der er i PwC, hvor den enkelte er på vej hen, og hvad der skal til for at understøtte den videre udvikling. Det giver også den enkelte mulighed for at fokusere på det, han eller hun er god til. Grundstenen i karrieretoningerne er altid vores kundearbejde – men medarbejderne kan tone deres karriere i retning af specialist, marked eller leder.

Udover den læring medarbejderne opbygger gennem deres daglige erhvervs-erfaringer, coaching og feedback, bliver PwC's medarbejdere og partnere udviklet gennem intern og ekstern uddannelse. Vi har et omfattende internt kursusudbud, og alle medarbejdere i PwC får udviklingstilbud, der matcher det sted, de er karrieremæssigt. Vi tror på, at kompetenceopbygningen af vores medarbejdere skaber værdi for os og samfundet, uanset om de har en livslang karriere i PwC eller ej. Vores medarbejdere og partnere har i år til sammen brugt 170.230 timer på uddannelse.

Diversitet er en styrke

I PwC ser vi forskelligheder som en styrke, der bidrager til et dynamisk og frugtbart arbejdsmiljø. Vi tror på, at en mangfoldig sammensætning af medarbejdere og partnere gør os konkurrencedygtige og giver os de bedste forudsætninger for at skabe succes i et konkurrencepræget marked. Diversitet er derfor en vigtig prioritet i PwC, og vi har i år implementeret en diversitetspolitik. Formålet er at skabe de bedste rammer for at gøre karriere uafhængigt af alder, køn, nationalitet, seksuel orientering, religion eller livssituation i øvrigt. I praksis

”

Vi tror på, at gode rammer for mobilitet er med til at udvikle både vores medarbejdere og den service, vi leverer til vores kunder.”



”

I PwC ser vi forskelligheder som en styrke, der bidrager til et dynamisk og frugtbart arbejdsmiljø.”



Tiltag og resultater i året inden for diversitet

- PwC har implementeret en diversitetspolitik som en del af selskabets forpligtelse til at give lige muligheder for kvinder og mænd på alle ledelsesniveauer.
- Der er tre kvindelige kapitalejere ud af i alt 80 kapitalejere.
- Der er ingen kvindelige medlemmer af bestyrelsen og direktionen. I det underliggende ledelseslag er vi organiseret i tre committees – Markets Committee, Business Committee og People Committee. Her sidder der to kvinder. Der er 11% kvindelige partnere, 23 % kvindelige directors og 34 % kvindelige senior managers.
- Der udarbejdes kvartalsvise rapporteringer til direktionen om andelen af kvinder på ledelsesniveau.
- Vi har implementeret en mentorordning for yngre ambitiøse kvinder, og alle deltagere har vurderet, at det har hjulpet dem i deres karriere.
- Vi har udarbejdet et nyt intranetsite, hvor vi bl.a. synliggør rollemodeller, vores diversitetspolitik, mentorordning, rapportering mv.
- Vi arbejder med generelle kulturtiltag for at fremme diversiteten, herunder ledelse, feedback, fleksibilitet mv.

Fremtidige forventninger og aktiviteter inden for diversitet

- Vi har et mål om kontinuerligt at øge andelen af ledende kvinder, men insisterer på, at alle stillinger skal besættes med den bedst kvalificerede kandidat.
- Vi vil fortsætte de igangværende initiativer i det kommende år. Det gælder både de specifikke initiativer på området og vores generelle indsats, der skal fremme PwC-kulturen. Vi vil bl.a. se på counsellors rolle, da counsellors har et væsentligt ansvar for at synliggøre mulighederne som leder i PwC.
- I overensstemmelse med lov nr. 1383 af 23. december 2012 om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og for afrapportering herom har PwC fastsat måltal for andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Det overordnede mål for PwC er, at der så vidt muligt ved bestyrelsesvalget i 2015 eller ved bestyrelsesvalget i 2018, vælges ét kvindeligt bestyrelsesmedlem ud af i alt seks generalforsamlingsvalgte medlemmer.

betyder det, at vi igangsætter og støtter initiativer, der fremmer diversiteten på alle niveauer i organisationen.

I PwC Danmark fokuserer vi på fordelingen af køn, fordi det er her, vi kan gøre den største forskel lige nu. Vi ser en ulige fordeling af køn i de højere ledelseslag, og det ønsker vi at mindske i fremtiden. Det er en udfordring, som vi ikke kan ændre fra den ene dag til den anden, men som vi vil arbejde målrettet med de kommende år.

Vi har etableret en mentorordning for talentfulde kvinder internt i PwC, og vi har fokus på rollemodeller, der kan vise vejen frem. Vi har også tilbud om medlemskab i et eksternt netværk for ledende kvinder, nedsat tid, orlovsordninger til mænd og kvinder, counselling-samtaler i forbindelse med barsel mv. – alt sammen baseret på den enkelte medarbejders behov. Vi vurderer løbende, hvilke tiltag der kan understøtte kvinders karrieremuligheder i PwC.

Fleksibilitet

En stor del af vores forretning følger regnskabssæsonen hos vores kunder. Vores medarbejdere oplever derfor ofte, at der er meget arbejde i vinterhalvåret og til gengæld mindre i sommerhalvåret. Det stiller store krav til medarbejdernes fleksibilitet, hvilket PwC imødekommer

med gode og fleksible muligheder for afspadsering i forbindelse med eksempelvis sommerferien. Vi har også en attraktiv barselsordning, der skal være med til at sikre, at både kvindelige og mandlige medarbejdere kan tage barsel på attraktive vilkår.

I år har 94 kvinder og 50 mænd benyttet sig af PwC's barselsordning.

Høj medarbejder-tilfredshed hos PwC Danmark

PwC Danmark er en af de virksomheder i PwC's globale netværk, der har den højeste medarbejdertilfredshed. Den overordnede tilfredshed er på 78 % i år, hvilket svarer til det samme høje niveau for de to foregående år.

I PwC tager arbejdet med at fastholde og tiltrække talenter bl.a. udgangspunkt i People Engagement Index (PEI). PEI angiver medarbejdernes overordnede tilfredshed med PwC og er sammensat af fire parametre:

- Jeg vil anbefale PwC som arbejdsplads.
- Jeg er stolt over at arbejde for PwC.
- Jeg forventer at fortsætte min karriere hos PwC inden for det næste år.
- Jeg er tilfreds med PwC som arbejdsplads.

Den overordnede tilfredshed i PwC er

78%



Kvindelige ledere i PwC

	2014		2013		2012	
	Kvinder	%	Kvinder	%	Kvinder	%
Partner	18	11 %	19	11 %	17	11 %
Director	25	23 %	22	22 %	22	21 %
Senior manager	48	34 %	49	37 %	39	30 %

2 PwC og klimaet

Som revisions-, skatte- og rådgivningsfirma er vores klimamæssige fodaftryk relativt begrænset. Ikke desto mindre mener vi, at omtanke over for miljøet er en selvfølgelig del af at drive virksomhed. Vi ønsker at være CO₂-neutrale gennem reduktion af energiforbrug og ved at anvende vindenergi. I de forgangne tre år er al vores forbrug af elektricitet på vores kontorer kommet fra vindenergi, hvilket har reduceret vores samlede CO₂-udledninger markant. PwC har derudover status af at være WindMade, hvilket betyder, at PwC Danmarks samlede

elektricitetsforbrug er dokumenteret som værende kommende fra vindenergi. Endvidere anvender vi elsparepærer og LED-lys, som udover at give en væsentlig besparelse i energiforbruget afgiver mindre varme og dermed mindsker behovet for brug af køleanlæg.

Politik

- I PwC Danmark har vi i tråd med PwC's overordnede strategi formuleret vores egen klimapolitik og mål for indsatsen i forhold til vores klimapåvirkning. PwC ønsker at være CO₂-neutral.

WindMade

PwC er blevet godkendt som WindMade. At blive WindMade kræver, at mindst 25 % af en virksomheds elforbrug kommer fra vindmøller, der er højst to år gamle. I PwC er al vores forbrug af elektricitet på vores kontorer kommet fra vindenergi i de sidste tre år.

CO₂-emission i ton

2012/13	Internt			Eksternt/ydre faktorer		2013/14
1.762	Fly +2	Kørsel* -36	Varme -26	Varme-faktor 0	Graddage +184	1.886
Fly						Fly
Kørsel*						Kørsel*
Varme						Varme

* Vores medarbejderes erhvervsmæssige kørsel samt tog og taxakørsel.

Udledningen af CO₂ ligger stabilt i forhold til sidste år. Grundet en varmere vinter i år i forhold til sidste år bidrager antallet af graddage til at øge vores CO₂-udledninger fra varmeforbruget. Tages der ikke hensyn til antallet af graddage er der internt sket en reduktion af varmeforbruget. Vores CO₂-udledning pr. medarbejder ligger på 1,2 ton CO₂ pr. medarbejder, hvilket er en lille smule mere end de 1,1 ton CO₂ pr. medarbejder i sidste regnskabsår.