

Ansvarlighed gennem vores forretning

CSR i årsrapporten 2010/11





Ansvarlighed

gennem vores forretning

Vi har i PwC Danmark valgt særligt at fokusere på områderne Mennesker og Miljø. Mennesker, fordi det er forretningskritisk for os at kunne tiltrække, udvikle og fastholde de rette mennesker med de rette

kompetencer. Miljø, fordi vi som virksomhed agerer på et etisk grundlag, hvor rollen som samfundets offentlige tillidsrepræsentant spiller en afgørende rolle. Miljøet ligger på denne måde i naturlig

forlængelse af den forretningsmæssige agenda, der handler om at tage ansvar for det samfund, vi er en del af, driver virksomhed i, og som vi skal bringe videre til de næste generationer.

1 Medarbejdere

Vi skal tiltrække og udvikle de bedste i branchen

PwC's forretningsstrategi vil til hver en tid afspejle vigtigheden af at kunne tiltrække, udvikle og fastholde største talenter i branchen. Det er væsentligt for os at kunne tilbyde et udfordrende og udviklende arbejdsliv, hvor kompetenceudvikling og fleksible karriereforløb er en del af vores hovedfokus. Vi stiller store krav til vores medarbejdere, og vi ønsker at tilbyde dem fleksible rammer om deres arbejdsliv, ligesom vi stiller den teknologi til rådighed for dem, som understøtter deres arbejde.



Summercamp

Hver sommer er PwC vært for PwC Summercamp. Her tilbyder vi medarbejderen børn en uge med samvær og leg. Dagene er tilrettelagt og afvikles i samarbejde med uddannede pædagoger og ligger typisk på institutionernes lukkedage. Det gør vi for at skabe en anderledes oplevelse for børnene af deres forældres arbejdsplads og for at give vores medarbejdere større fleksibilitet i forhold til at få jobkrav og familieliv til at harmonere. 28 af vores medarbejdere har med stor tilfredshed benyttet vores tilbud om Summercamp i 2010.

POLITIKKER

Vi har en lang række politikker og retningslinjer (f.eks. politik for barsel, introduktionsforløb, deltidsordning, afspadsring mv.), som tilsammen har til formål at skabe attraktive og fleksible rammer om arbejdet.

AKTIVITETER

Fleksibilitet

Bedre barselsforløb

PwC har i regnskabsåret revurderet de eksisterende barselsregler og indført en bedre ordning. Den nye ordning giver en højere grad af fleksibilitet for mandlige medarbejdere og øger muligheden for, at ordningen bliver anvendt. Det er PwC's ønske at kunne tilbyde vores mandlige og kvindelige medarbejdere attraktive rammer under barsel og også i relation til medarbejdere, der ønsker at adoptere. Barselsugerne kan placeres mere frit i barselsperioden, og de økonomiske vilkår er blevet mere attraktive.

De bedre barselsforhold for mænd indføres bl.a. for at imødekomme en stigende efterspørgsel fra

mandlige medarbejdere og for at imødekomme den kommende generations ønsker til jobmarkedet, hvor netop fleksibilitet i jobbet er et vigtigt parameter.

Lige så mange kvinder (73) som mænd (73) har i 2010/11 benyttet sig af vores barselsordning. Dette skal ses i forhold til, at PwC har lidt flere mænd end kvinder ansat. Det er vores forventning, at flere mænd i 2011/12 vil benytte sig af den nye, bedre barselsordning, der tillige skal tilskynde, at både mandlige og kvindelige medarbejdere kan gå på barsel på gode vilkår.

Fleksibilitet

Viden om medarbejderordninger

I vores introduktionsforløb for nye

medarbejdere informerer vi om de muligheder, PwC giver for at tilrettelægge en arbejdsdag fleksibelt.

I året har vi som led i vores introduktionsforløb for nye medarbejdere lanceret en "Introportal" på vores intranet, som samler relevant information i forbindelse med nyansættelsen. Her får medarbejderne via e-learning, videopræsentationer mv. overblik over mange praktiske informationer. Vores medarbejdere skal føle sig velkomne fra dag ét, og alle nye medarbejdere får en såkaldt host (buddy) og en counsellor (karrierevejleder) tilknyttet. På den måde får vores nye medarbejdere også mulighed for at få svar på de mange spørgs-

POLITIKKER

Det personlige engagement er en hjørnesteen i vores medarbejderudvikling og virksomhedskultur. Engagementet skal således drive den adfærd, vi ønsker over for vores kunder og i forhold til hinanden. Vores værdier, vores Code of Conduct og i særdeleshed PwC Experience danner fundamentet for denne adfærd. PwC Experience er uddybet på side 30 under afsnittet Brand.

AKTIVITETER

mål, der naturligt melder sig som nyansat. Inden for ca. tre måneder samler vi de nyansatte på tværs af landet og forretningsområder til "Experience Day". Målet er, at vores medarbejdere skal lære hinanden og PwC's værdier og brand bedre at kende. Den røde tråd gennem dagen er PwC Experience.

Engagement **Medarbejdertilfredshedsundersøgelse**

I PwC Danmark og i alle andre lande i PwC-netværket tager arbejdet med talentudvikling udgangspunkt i People Engagement Index (PEI). PEI angiver vores medarbejders overordnede tilfredshed med PwC og er sammensat af fire andre overordnede parametre, som hver især defineres ud fra svarene på en række andre spørgsmål i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (Global People Survey).

De fire overordnede parametre for vores personlige engagement er:

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

Med afsæt i vores medarbejdertilfredshedsundersøgelse har vi forbedret og forenklet det it-system, der understøtter vores medarbejderudviklingsproces, hvor hver medarbejder bliver målt på ti kernekompetencer, der skal stimulere adfærdselementerne i PwC Experience. Vi vil også på dette område fortsætte indsatsen i 2011/12, hvor det er forventningen, at counselling-processen mellem leder og medarbejdere har endnu større fokus på de ti kernekompetencer.

Engagement **Flere kvinder i ledelse**

PwC har som de øvrige i revisions- og rådgivningsbranchen en særlig udfordring i forhold til at fastholde og udvikle kvindelige ledere. Vi har derfor valgt at sætte en særlig strategisk indsats i værk for at få flere kvinder i ledende stillinger.

Vi har i år bl.a. tilsluttet os "Charter for flere kvinder i ledelse". Du kan læse mere om vores indsats og mentorprogram for kvinder under afsnittet om Talent på side 19.

I 2011 har vi 67 kvinder ansat i ledende stillinger ud af i alt 347 ledere.

MÅLEPUNKTER

Måleindikatorer for fleksibilitet og engagement

Den overordnede tilfredshed (PEI) er steget fra 70 % i 2009/10 til 77 % i 2010/11. 74 % vil anbefale PwC som arbejdsplads, og 80 % er stolte af at arbejde for PwC. 76 % forventer at fortsætte deres karriere hos os inden for det næste år, og 78 % er tilfredse med PwC som arbejdsplads. Resultaterne viser derudover en forbedring på to ud af årets tre indsatsområder, som er kommunikation og konstruktiv feedback fra ledere til den enkelte medarbejder samt understøttelse af tværfagligt samarbejde. Feedback er steget med 6 %, mens tværfagligt samarbejde er steget med 9 %. Der er et fald på 6 % i forhold til spørgsmålet, om resultaterne af sidste års medarbejdertilfredshedsundersøgelse er kommunikeret til medarbejderne. Indsatsen på disse områder vil fortsætte i det kommende år.



MÅLEPUNKTER

73 + 73

Lige så mange kvinder (73) som mænd (73) har i 2010/11 benyttet sig af vores barselsordning.

171

medarbejdere benytter sig af vores deltidsordning, hvoraf 144 er ansat i vores kundevendte funktioner.

95.879

timer er blevet afspadseret i 2010/11, hvilket viser, at vores afspadseringsordning bliver benyttet. Det er en ordning, som skal være med til at sikre, at PwC kan udvise fleksibilitet, når vores medarbejdere har måttet tilsidesætte andre dele af deres liv i de travleste arbejdsperioder. Ikke alle medarbejdere er underlagt afspadseringsordningen. I stedet for afspadsering bliver disse betalt for deres overarbejde gennem udbetalt bonus afhængig af performance.

Kvindelige ledere i PwC

	2009		2010		2011	
	Kvinder	%	Kvinder	%	Kvinder	%
Partnere	19	13 %	17	11 %	17	10 %
Directors	15	19 %	17	23 %	20	25 %
Senior managere	36	29 %	35	32 %	30	29 %

2 Klima

Klimahensyn understøtter vores forretning

Overordnet ønsker vi at være CO₂-neutrale gennem reduktion af energiforbrug samt omlægning til naturstrøm. Hvad angår energi, handler det først og fremmest om at reducere energiforbruget til kontor- og bygningsdrift samt transport, og vi er i færd med at omlægge vores el-forbrug til naturstrøm.



WINDMADE™

Vindenergi i medvind

PwC er verifikationspartner for WindMade. Det betyder, at vi er med til at udvikle den globale standard, der skal skabe troværdighed om virksomheders anvendelse af vedvarende energi.

"Vi er stolte af rollen, som hjælper med at fremme og skabe gennemsigtighed om 'klimabæredygtige virksomheder og på sigt produkter'. Det ligger i god forlængelse af de andre CSR-ydelser, vi har," siger Birgitte Mogensen, der er partner og CSR-ekspert. WindMade skal hjælpe forbrugerne med at se, hvilke virksomheder der anvender vindenergi. PwC samarbejder med United Nations Global Compact, Bloomberg, Vestas, LEGO og Det Globale Vindenergiråd (GWEC) i arbejdet med WindMade.

POLITIKKER

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. Vores primære belastning på miljøet kommer fra energiforbruget, hvilket også udgør en post i vores driftsomkostninger. Derfor er der en naturlig kobling mellem vores klimastrategi og vores forretningsstrategi om at formindske vores omkostninger.

AKTIVITETER

Klima Realiseringen af klimapolitik

Vi har i året fortsat arbejdet med tidligere identificerede fokusområder. PwC har blandt andet i dette år indgået et klimapartnerskab med DONG Energy, som indebærer, at al elektricitet til vores kontorer i næste regnskabsår kommer fra vindenergi fra Horns Rev 2, hvilket vil nedbringe vores CO₂-udledning markant, samtidig med at det er med til at øge efterspørgslen på vindenergi. På energisiden har vi fortsat udskiftningen af lyskilder til elsparepærer og LED-lys, som sikrer en væsentlig besparelse i energiforbruget. De nye lyskilder afgiver desuden mindre varme, hvilket bidrager til, at driftsomkostningen for ejendommens køleanlæg reduceres. Styringen af køle- og varmeanlæggene målrettes efter, hvor mange mennesker der er i bygningen. Vi udgiver størstedelen af vores nyhedsbreve, kundebreve, fakturaer mv. elektronisk. Trykning af større tryksager som f.eks. vores årsrapport sker på FSC-mærket papir. PwC fortsætter også sit fokus på omstilling til miljørigtige

produkter til rengøring og hygiejne, som bl.a. omfatter særlige krav til rengøringsfirmaer og andre leverandører. Transportleverandører er underlagt krav om brug af dieselfilter, og vi bruger cykelbude ved kortere afstande. Til fordel for såvel rejseomkostninger som klimaregnskab er der etableret faciliteter til videokonference, som anvendes til interne møder, kundemøder og internationale aktiviteter.

Klima Ambassadør for klima

For at skabe øget samfundsmæssig opmærksomhed om virksomheders ansvar i forhold til klimaforandringer afholdt PwC sammen med Mandag Morgen og Berlingske i 2010 endnu en udgave af Climate Cup i forbindelse med konferencen World Climate Solutions i Bella Centeret. Climate Cup er en konkurrence, som sætter fokus på og anerkender virksomheders klimainsats. Hovedprisen blev under stor bevågenhed uddelt af klima- og energiminister Lykke Friis. PwC har endvidere hjulpet netværket Grønne Erhverv med at udforme et klimaregnskab for en energikonference.

”Skal indsatser på CSR-området kunne ses på bundlinjen, skal de kunne forstås i en forretningsmæssig kontekst.”

Birgitte Mogensen, partner i PwC

Konferencen satte fokus på fordelene ved et samfund, der er uafhængigt af fossile brændsler, og landets skarpeste energieksperter kom med et dansk svar på en global udfordring. Resultatet af klimaregnskabet blev henholdsvis et samlet tal for CO₂-ækvivalenter, som muliggjorde det for Grønne Erhverv at CO₂-neutralisere konferencen gennem offset, samt et tal for den enkelte konferencedeltagers CO₂-fodaftryk fra deltagelsen.



MÅLEPUNKTER

CO₂-emission i ton

