
CSR-rapporten 2011/12

Ansvarlighed gennem vores forretning

*Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar,
jf. årsregnskabslovens § 99 a*

Ansvarlighed gennem vores forretning

PwC Danmark fokuserer på medarbejdere samt klima – et fokus, som vi forventer at fastholde i fremtiden. Medarbejdere, fordi det er forretningskritisk for os at kunne tiltrække, udvikle og fastholde talenter. Klima, fordi det ligger 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.

1

Medarbejdere

PwC's forretningsstrategi vil til enhver tid afspejle vigtigheden af at kunne tiltrække, udvikle og fastholde de største talenter i branchen. Det er derfor væsentligt for os at kunne tilbyde et udfordrende og udviklende arbejdsliv, hvor kompetenceudvikling, mobilitet og fleksible karriereforløb er en del af vores hovedfokus. Vi stiller store krav til vores medarbejdere, og vi ønsker at tilbyde dem de bedste rammer for deres udvikling.

Politikker

- PwC's medarbejderpolitikker har til formål at skabe attraktive og fleksible rammer om arbejdet i PwC.
- Det personlige engagement er en hjørnesten i vores medarbejderudvikling og virksomhedskultur. Engagementet skal således drive den adfærd, som 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.

Aktiviteter og resultater

Udvikling af medarbejdere gennem god ledelse og feedback

God ledelse er et af de vigtigste parametre for at fastholde og udvikle vores medarbejdere. Derfor er det afgørende, at vi har gode ledere, der kan motivere og udvikle vores medarbejdere udover at give dem faglig sparring. Derfor har vi i regnskabsåret 2011/12 haft fokus på "Upward Feedback", hvor medarbejderne evaluerer deres leder og ledelsesstil, så lederen kan udvikle og forbedre sine ledelseskompetencer. Vores ledere opnåede i år en gennemsnitlig score på 1,8 (på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er det bedste), hvilket er en forbedring fra sidste år.



Vi har også arbejdet med at klæde vores counsellors* på gennem kurser. Derudover har vi i året redesignet vores performance management-system for at gøre det nemmere at evaluere den enkelte medarbejder. Indsatsen har også haft sin effekt. Med en stigning på seks procentpoint i forhold til sidste år, så mener 66 % af vores medarbejdere, at de er tilfredse med den feedback de modtager. Vi fortsætter indsatsen med at forbedre vores feedback-kultur.

Key Talent-koncept

Vi har i år udviklet et koncept for vores key talents, som er blevet lanceret i foråret. Konceptet henvender sig til ca. 4 % af vores

medarbejdere på niveauerne manager til director, som bliver udvalgt som key talents ud fra en række fastsatte kriterier. Vi vil gerne give disse medarbejdere –som yder en særlig indsats og har et særligt potentiale – endnu bedre muligheder for at udvikle sig – blandt andet ved at udfordre dem med strategiske opgaver, give dem en sponsor og et netværk med andre key talents mv.

Diversitet

For at tiltrække og fastholde de bedste og dygtigste medarbejdere – mænd såvel som kvinder – har vi i PwC fokus på diversitet. Vi arbejder med en ny handlingsplan, der sætter fokus på konkrete

initiativer i form af målsætninger for kønsfordeling i forbindelse med rekruttering samt et mentorprogram for kvindelige medarbejdere. PwC har desuden tilsluttet sig ”Charteret for flere kvinder i ledelse” og er medlem af WoW (Women on Their Way), der har til formål at fremme diversiteten i dansk erhvervsliv. I 2012 har vi 747 kvinder og 916 mænd ansat, hvoraf 78 kvinder er ansat i ledende stillinger ud af i alt 394 ledere.

Kvindelige ledere i PwC	2012		2011		2010	
	Kvinder	%	Kvinder	%	Kvinder	%
Partere	17	11	17	10	17	11
Directors	22	21	20	25	17	23
Senior Managers	39	30	30	29	35	32

* 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 evalueringen heraf efterfølgende.



Fleksibilitet

En stor del af vores forretning følger regnskabssæsonen hos vores kunder, og derfor er der meget arbejde i vinterhalvåret og mindre i sommerhalvåret. Det stiller store krav til medarbejdernes fleksibilitet, men giver også mulighed for afspadsering i tillæg til eksempelvis sommerferien. 184 medarbejdere har benyttet sig af vores deltidsoverordning i 2012, mens 72 kvinder og 73 mænd har benyttet sig af vores barselsordning, der skal tilskynde at både kvindelige og mandlige medarbejdere kan tage barsel på attraktive vilkår.

Summercamp

Hver sommer er PwC vært for Summercamp. Her tilbyder vi medarbejdernes børn en uge med samvær og leg. Dagen er tilrettelagt og afvikles i samarbejde med uddannede pædagoger og ligger typisk på institutionernes

lukkedage. Det gør vi for at give vores medarbejdere større fleksibilitet i forhold til at få job og familieliv til at harmonere. Samtidig får børnene mulighed for at opleve deres forældres arbejdsplads. 34 af vores medarbejdere har benyttet vores tilbud om Summercamp i sommeren 2011.

Medarbejdertilfredshed

I PwC tager arbejdet med at fastholde og tiltrække talenter 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 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

Den overordnede tilfredshed er steget fra 77 % i 2010/11 til 78 % i 2011/12, hvormed vi fortsætter stigningen fra en måling på 70 % i 2009/10. PwC Danmark er en af de virksomheder i PwC's globale netværk, der har den højeste medarbejdertilfredshed.

PwC Dagen 2011

På PwC Dagen i september 2011 mødtes 1.470 medarbejdere på tværs af organisationen for at lære hinanden bedre at kende og knytte relationer blandt andet gennem forskellige team building-aktiviteter. Med PwC Dagen investerer vi i samarbejde og relationer, der skaber værdi i hverdagen og er med til at skabe et øget engagement.

Medarbejdertilfredshedsundersøgelse	2011/12	2010/11
People Engagement Index	78 %	77 %
Jeg vil anbefale PwC som arbejdsplads	74 %	74 %
Jeg er stolt af at arbejde for PwC	81 %	80 %
Jeg forventer at fortsætte min karriere hos PwC inden for det næste år	79 %	76 %
Jeg er tilfreds med PwC som arbejdsplads	80 %	78 %

2 Klima

Som en stor revisions- og rådgivningsvirksomhed føler vi os forpligtiget til at mindske vores påvirkning af klimaet.

Aktiviteter og resultater

Mindre CO₂

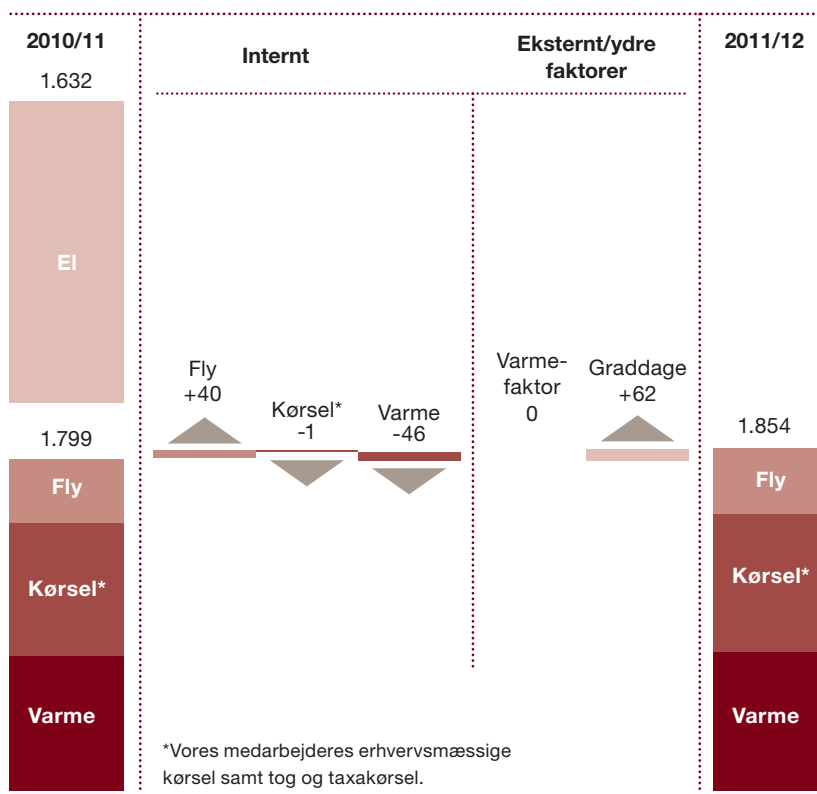
Vi ønsker at være CO₂-neutrale gennem reduktion af energiforbrug og ved at anvende vindenergi. I det forgangne år er vores forbrug af elektricitet på vores kontorer kommet fra vindenergi, hvilket har

reduceret vores CO₂-udledning markant. Endvidere anvender vi el-sparepærer og LED lys, som udover at give en væsentlig besparelse i energiforbruget afgiver mindre varme og dermed mindsker behovet for brug af køleanlæg.

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. PwC ønsker at være CO₂-neutral.

CO₂-emission i ton



Udledningen af CO₂ er reduceret væsentligt i forhold til sidste år. Dette er primært et resultat af, at vores elforbrug stammer fra vindenergi. Vores CO₂-udledning pr. medarbejder er halveret fra 2,2 til 1,1 ton CO₂ pr. medarbejder.

