

# CSR-rapport 2012/13

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



# ANSVARLIGHED GENNEM VORES FORRETNING

**I PwC Danmark har vi to centrale fokuspunkter: mennesker og klima. Vores fokus på mennesker kommer til udtryk gennem vores stærke engagement i medarbejdertrivsel og talentudvikling. Klimaet fokuserer vi på gennem vores stadige bestræbelser på at reducere PwC's energiforbrug og CO<sub>2</sub>-udledning.**

**V**i forventer også i fremtiden at fastholde vores fokus på mennesker og klima, da det er afgørende for vores forretning at kunne tiltrække, udvikle og fastholde 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.

## 1

### **Medarbejderne er vores største ressource**

PwC's forretningsstrategi er til enhver tid båret af vores evne til at tiltrække, udvikle og fastholde de største talenter i branchen. Derfor er det helt afgørende, at vi kan tilbyde vores medarbejdere et udfordrende og udviklende arbejdsliv, hvor kompetenceudvikling, mobilitet og fleksible karriereforløb

er i fokus. Vi stiller store krav til vores medarbejdere, og vi ønsker at tilbyde dem de bedste rammer for deres udvikling.

#### **Medarbejderudvikling gennem god ledelse og feedback**

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 og udvikle vores medarbejdere og give dem konstruktiv faglig og personlig sparring.

Vi har i regnskabsåret 2012/13 igen haft fokus på "Upward Feedback", hvor medarbejderne evaluerer deres ledere og dennes ledelsesstil, så lederen kan udvikle og forbedre sine ledelseskompetencer. PwC's ledere opnåede i år en gennemsnitlig score på 1,7 (på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er det bedste), hvilket er en fremgang i forhold til sidste år. I år har vi gennem en omfattende proces udviklet vores ledelsesværdier og konkretiseret, hvad god ledelse er i PwC. Det skal være med til at styrke vores ledere og

give vores medarbejdere endnu større mulighed for at udvikle deres kompetencer og potentiale.

Vi har også arbejdet med at klæde vores counsellors\* endnu bedre på gennem en række kurser. Derudover har vi i år gennemført en intern kampagne og afholdt dialogmøder om feedback. På samme niveau som sidste år mener 65 % af vores medarbejdere i år, at de er tilfredse med den feedback, de modtager. Vi vil også det kommende år fortsætte indsatsen med at forbedre vores feedback-kultur.

#### **Kompetenceudvikling**

Vi sørger for, at alle vores medarbejdere løbende udvikler sig bl.a. gennem udfordrende opgaver i dagligdagen. Desuden tilbyder vi videreuddannelse til alle vores medarbejdere for at sikre, at medarbejderne kontinuerligt udvikler deres kompetencer. I 2012/13 var det samlede antal uddannelses timer 165.790.

Vi lancerede i 2012/13 vores Key talent-koncept. Konceptet henvender sig til cirka 4 % af PwC's medarbejdere

\*) 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.



på niveauerne manager til director, som har et ekstraordinært potentiale. Vi vil gerne give disse medarbejdere endnu bedre muligheder for at udvikle sig – bl.a. ved at udfordre dem med strategiske opgaver, give dem en sponsor til at sparre med 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 tilbyder yderligere ordninger om nedsat tid, orlovsordninger til mænd og kvinder, counselling-samtaler i forbindelse med barsel etc. – alt sammen baseret på det enkelte individs behov. Vi vurderer løbende hvilke tiltag, som kan understøtte kvinders karrieremuligheder i PwC.

PwC er medlem af WoW Exenet

(Women on The Way Exenet), der har til formål at fremme diversiteten i dansk erhvervsliv. I 2013 har vi 773 kvinder og 939 mænd ansat, hvoraf 89 kvinder er ansat i ledende stillinger ud af i alt 405 ledere.

### Fleksibilitet

En stor del af vores forretning følger regnskabsæsonen 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.

Indtil videre har 84 kvinder og 79 mænd benyttet sig af PwC's barselsordning.

## Politik

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

## Kvindelige ledere i PwC

	2012		2011		2010	
	Kvinder	%	Kvinder	%	Kvinder	%
Partners	19	11	17	11	17	10
Directors	21	21	22	21	17	23
Senior managers	49	37	39	30	35	32



### Høj medarbejdertilfredshed hos PwC Danmark

PwC Danmark er en af de virksomheder i PwC's globale netværk, der har den højeste medarbejdertilfredshed. Vi har igen i år oplevet en positiv udvikling i PwC's årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse med det bedste resultat nogensinde. 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 er steget fra 78 % i 2011/12 til 80 % i 2012/13, hvormed vi fortsætter stigningen fra en måling på 77 % i 2010/11.

## Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

	2012/13	2011/12	2010/11
Overordnede tilfredshed (PEI)	80 %	78 %	77 %
Jeg vil anbefale PwC som arbejdsplads	78 %	74 %	74 %
Jeg er stolt over at arbejde for PwC	84 %	81 %	80 %



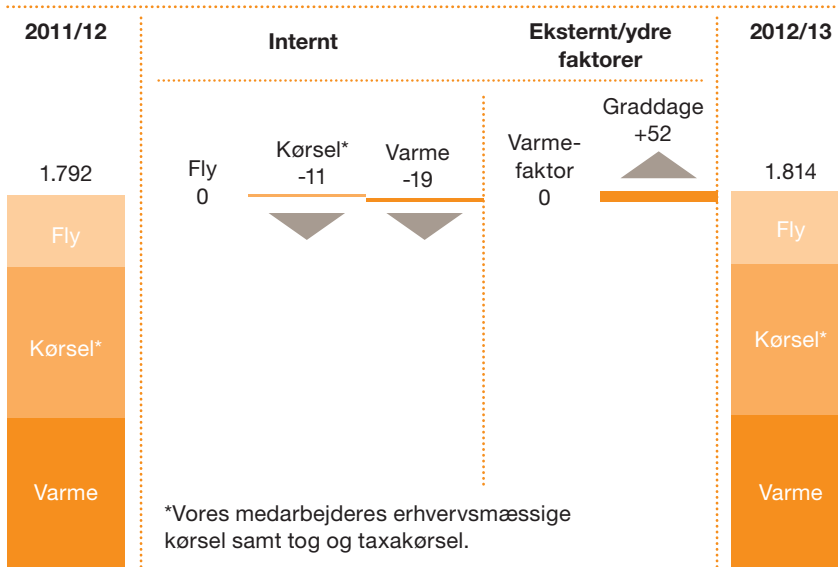


## 2

### PwC og klimaet

Hos PwC har vi en stærk ambition om at blive CO<sub>2</sub>-neutrale ved at reducere vores energiforbrug og anvende vindenergi. I de forgangne to år er al vores forbrug af elektricitet på vores kontorer kommet fra vindenergi, hvilket har reduceret vores CO<sub>2</sub>-udledning markant i forhold til tidligere. PwC har derudover opnået status af at være WindMade\*. 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.

### CO<sub>2</sub>-emission i ton



Udledningen af CO<sub>2</sub> ligger stabilt i forhold til sidste år. Vores CO<sub>2</sub>-udledning pr. medarbejder ligger fast på 1,1 ton CO<sub>2</sub> pr. medarbejder.

### Politik

- PwC ønsker at være CO<sub>2</sub>-neutrale. I PwC Danmark har vi i tråd med PwC's globale strategi formuleret vores egen klimapolitik og mål for klimaindsatsen.

### \* 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 to år.