

---

# *CSR-rapport* *2014/15*

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a





”

*PwC's  
forretning  
er betinget af vores  
evne til at tiltrække,  
udvikle og fastholde  
de dygtigste i  
branchen.*

# En ansvarlig forretning

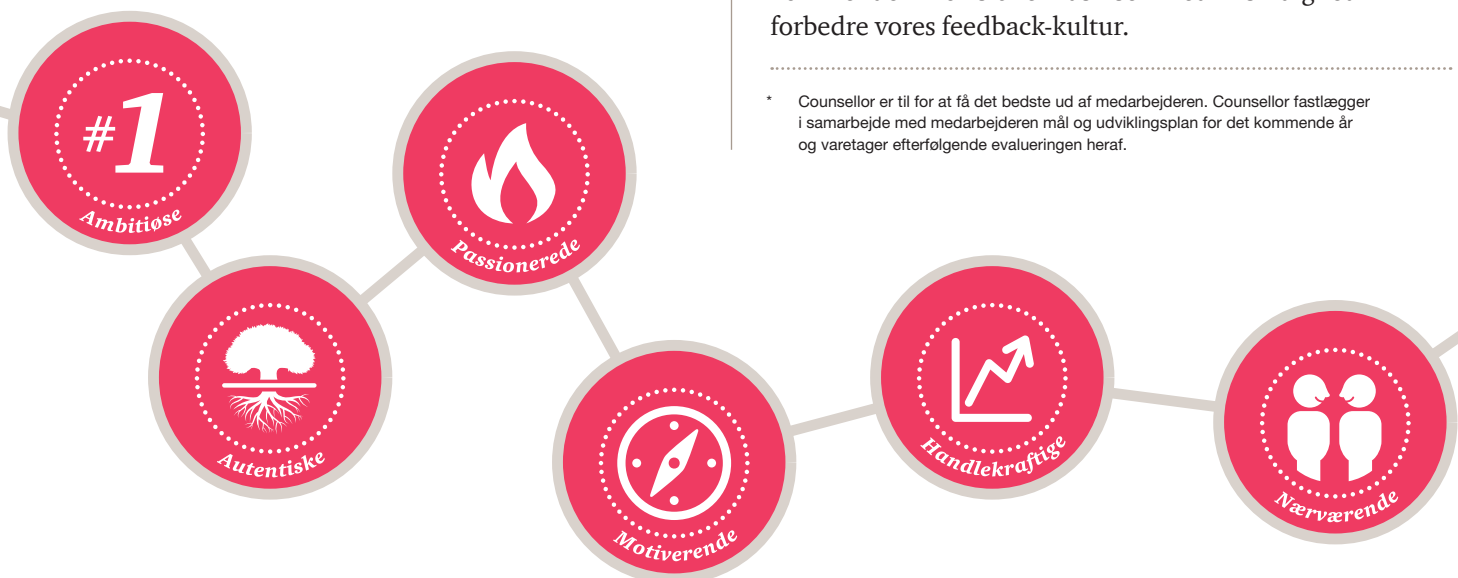
**Vores arbejde med CSR i PwC Danmark er fokuseret omkring mennesker og uddannelse. Vores fokus på mennesker kommer til udtryk gennem et stærkt engagement i medarbejdertrivsel og talentudvikling.**

**V**i har fokus på mennesker og uddannelse, da det er afgørende for PwC at kunne tiltrække, udvikle og fastholde de dygtigste talenter. Samtidig ligger det i naturlig forlængelse af vores position som videnvirksomhed at stille viden til rådighed gennem konferencer, kursusaktiviteter, videnpublikationer og rapporter. Derudover bidrager vi i samfundet med en veluddannet arbejdsstyrke gennem bl.a. revisoruddannelsen i Danmark.

## De dygtigste medarbejdere og partnere

PwC's forretning er betinget 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 og mobilitet er i fokus.

## PwC's seks ledelsesværdier:



## 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: Ambitiøse, Autentiske, Passionerede, Motiverende, Handlekraftige og Nærværende. 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 fortsat aktiveret ledelsesværdierne i hverdagen – særligt med fokus på motivation.

Vi måler vores ledere direkte på deres evne til at udleve de seks ledelsesværdier, og vi opnåede en score på 1,6 (på en skala fra et til fem, hvor et er det bedste), hvilket svarer til kategorien ”god ledelse”.

Vi har også arbejdet med at klæde vores counsellors\* endnu bedre på gennem en række aktiviteter. 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.

\* 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.



# **K**ompetenceudvikling 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 ny og forbedret 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 – og medarbejderne kan tone deres karriere i retning af specialist, marked eller leder.

Ud over den læring medarbejderne opbygger gennem deres daglige erhvervserfaringer, 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 udviklings-tilbud, der matcher det sted, de er karrieremæssigt. Derudover er det altid vores egne medarbejdere og partnere, som underviser på vores eksterne kurser gennem PwC's Academy. Dermed udvikler de deres evne til at præsentere, formidle, skabe relationer og dialog. Vi tror på, at kompetenceopbygningen af vores medarbejdere og partnere skaber værdi for os og samfundet, uanset om de har en livslang karriere i PwC eller ej. Vores medarbejdere og partnere har i år tilsammen brugt 188.516 timer på uddannelse, hvilket svarer til i gennemsnit 113 timer pr. fuldtidsansat.

## **Diversitet er en styrke**

I PwC ser vi forskellighed 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 en diversitetspolitik for at skabe de bedste rammer for at gøre karriere uafhængig af alder, køn, nationalitet, seksuel orientering, religion mv. I praksis 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

## **Politik**

*PwC's medarbejderpolitik har til formål at skabe attraktive og fleksible rammer om medarbejdernes karriere i PwC.*



## Tiltag og resultater i året inden for diversitet

- Der udarbejdes kvartalsvis rapportering til direktionen om andelen af kvinder på ledelsesniveau.
- Vi har gennemført en mentorordning for yngre ambitiøse kvinder, og alle deltagere har vurderet, at det har hjulpet dem i deres karriere.
- Vi opdaterer løbende vores intranetsite, hvor vi bl.a. synliggør rollemodeller, vores diversitetspolitik, mentorordning, rapportering mv.
- Vi arbejder med generelle kulturtiltag for at fremme diversiteten, herunder ledelse, feedback mv.
- Vi har 11 % kvindelige partnere, 21 % kvindelige directors og 32 % kvindelige senior managers.



## Fremtidige forventninger og aktiviteter inden for diversitet

- Vi har et mål om kontinuerligt at øge andelen af kvinder i ledende stillinger, men vores holdning er, 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 indsatser, der skal fremme PwC-kulturen. Vi vil bl.a. arbejde videre med counsellors rolle, da counsellors har et væsentligt ansvar for at synliggøre mulighederne for at blive 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 2018 vælges ét kvindeligt bestyrelsesmedlem ud af i alt seks generalforsamlingsvalgte medlemmer.

### Engagement

*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.*



højere ledelseslag, og den 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 samt 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.

## Kvindelige ledere i PwC

I vores arbejde med diversitet har vi særligt fokus på repræsentation af kvindelige ledere, da det er en del af branchens udfordring at fastholde kvinder i ledende stillinger.

	2015		2014		2013	
	Kvinder	%	Kvinder	%	Kvinder	%
Partner	18	11 %	18	11 %	19	11 %
Director	25	21 %	25	23 %	22	22 %
Senior manager	48	32 %	48	34 %	49	37 %

Pr. 30. juni.

### 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 afspadsring i forbindelse med fx 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 2014/15 har 100 kvinder og 32 mænd benyttet sig af PwC's barselsordning.

### Høj medarbejdertilfredshed hos PwC Danmark

PwC Danmark er en af de virksomheder i PwC's globale netværk, der har den højeste medarbejdertilfredshed. Den overordnede tilfredshed (People Engagement Index) er på 84 %. People Engagement Index (PEI) 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.

”

*PwC Danmark er en af de virksomheder i PwC's globale netværk, der har den højeste medarbejdertilfredshed.*



