

2015/16

CSR-RAPPORT

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



Vores ledelsesværdier



Ambitiøse



Autentiske



Passionerede



Motiverende

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.

Vi 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 viden-virksomhed 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.

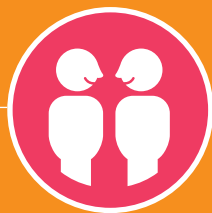
” Vores succes er betinget af vores evne til at tiltrække, udvikle og fastholde de dygtigste i branchen. “

De dygtigste medarbejdere og partnere

Vi har stor succes i markedet og har en masse spændende kunder og opgaver. Vores succes 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. ►



Handlekraftige



Nærværende

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. Vores 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.

Medarbejderne i PwC evaluerer lederne direkte på deres evne til at udleve de seks ledelsesværdier, og vi har i år opnået en score på 1,6 (på en skala fra 1-5, hvor 1 er bedst), hvilket svarer til kategorien ”god ledelse”.

Upward Feedback

Årets Upward Feedback-undersøgelse måler vores ledelsesadfærd (på en skala fra 1-5, hvor 1 er bedst).

1,6

* 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.



Vi har også arbejdet med at klæde vores counsellors* endnu bedre på gennem et nyudviklet kursus og fora for erfaringsudveksling for at styrke den daglige ledelse af vores medarbejdere. Udviklingsaktiviteterne har til formål at styrke vores counsellors i deres arbejde med at udvikle vores medarbejdere, sikre trivsel hos dem samt støtte medarbejderne i, at de performer bedst muligt. Samtidig har vi afholdt ”Class of ...”, der er et ledelseskursus for PwC’s nyudnævnte senior managers, hvor vi styrker dem i deres arbejde med ledelse, forretningsrådgivning og salg. Endvidere har vi givet flere af vores ledere mulighed for at deltage i internationale kurser i PwC-regi, der afholdes i samarbejde med bl.a. London Business School.

Med lederkurserne har vi sat fokus på at udvikle vores leders forretningskritiske kompetencer, særligt deres evne til at fastholde og udvikle tillidsbaserede relationer til både kunder og medarbejdere og deres evne til at lede og motivere medarbejdere, samt videreudviklet ledernes forståelse af vores kunders forretning. 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 feedbackkultur og styrke udviklingen af vores ledere. ►

Politik

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



► **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 programmet, 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 målrettet 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 faglig specialisering, marked, relationer eller ledelse.

Ud over den viden 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 udviklingstilbud, der matcher det sted, de er karrieremæssigt. 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 185.800 timer på uddannelse, hvilket svarer til i gennemsnit 105 timer pr. fuldtidsansat.

” 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 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

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.



**Forskellighed
er en styrke**

**DIVER-
SITET**

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 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 af 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. ►

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, karriereudviklingsplaner mv.
- Vi har 10 % kvindelige partnere, 19 % kvindelige directors og 29 % kvindelige senior managers.

Fremtidige forventninger og aktiviteter inden for diversitet

- Vi er en af de stiftende partnere i Danish Diversity Council, der har første møde i august 2016. Formålet er at dele viden på tværs af store virksomheder i Danmark, om hvad der gøres på diversitetsområdet, og skabe en platform for bl.a. også at kunne påvirke lovgivningen på området.
- 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 ledelsesudvikling og feedback-kulturen.
- 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.

Medarbejdertilfredshed

Årets medarbejdertilfredshed viser, at vores medarbejdere og partnere er meget tilfredse med at arbejde i PwC.

85%



► **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 betyder til gengæld, at der er gode og fleksible muligheder for afspadsering 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 2015/16 har 75 kvinder og 86 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 85 %. People Engagement Index (PEI) er sammensat af fire parametre:

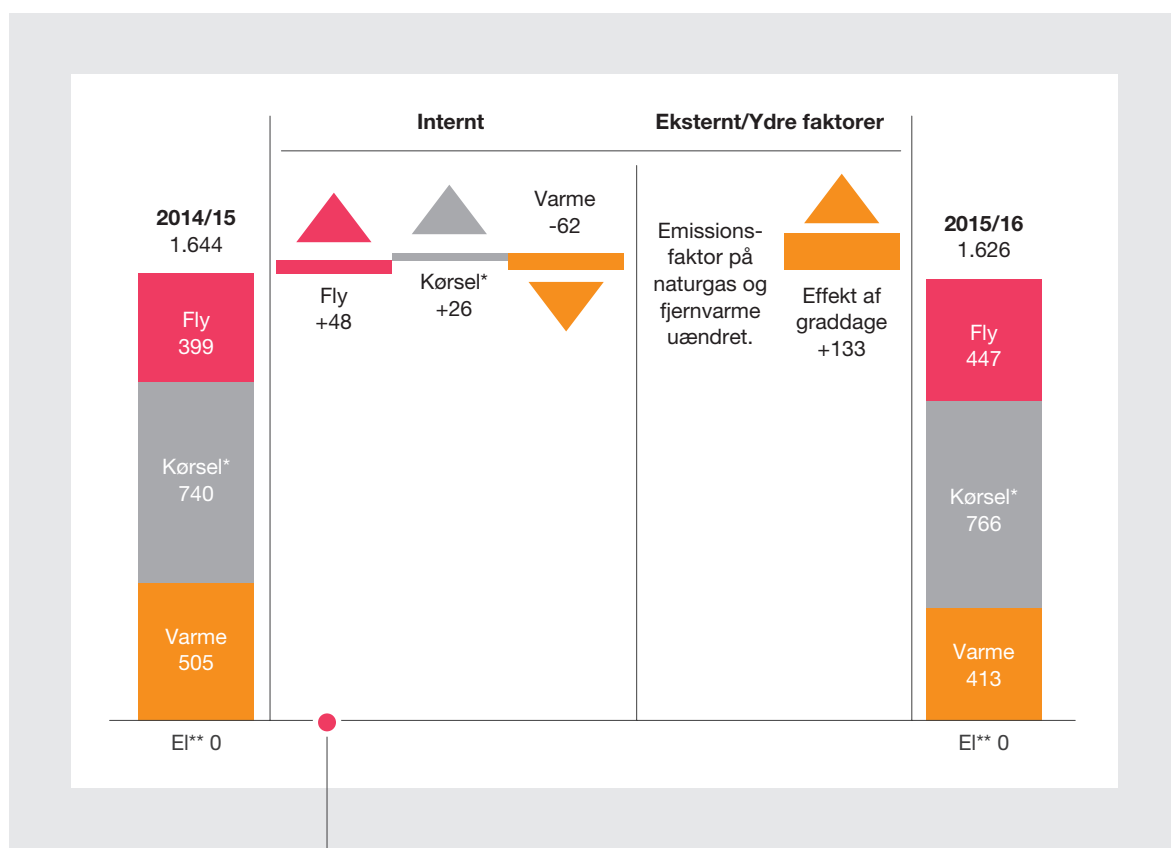
- Jeg vil anbefale PwC som arbejdsplads.
- Jeg er stolt over at arbejde for PwC.
- Jeg forventer at fortsætte min karriere hos PwC inden for det næste år.
- Jeg er tilfreds med PwC som arbejdsplads.

PwC 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 arbejder derfor målrettet med at reducere de negative effekter, som vores forretningsaktiviteter har på miljøet.

Vi måler effekten af vores miljøindsats på den mængde CO₂, som vi udleder på et år. Over de seneste fem år har vi i kraft af vores målrettede arbejde formået at reducere den samlede CO₂-udledning pr. medarbejder med mere end 50 %, så CO₂-udledning pr. medarbejder nu er under 1 ton.

Al vores forbrug af elektricitet på vores kontorer kommer fra vindenergi. Endvidere anvender vi elsparepærer og LED-lys, som ud over at give en væsentlig besparelse i energiforbruget afgiver mindre varme og dermed mindsker behovet for brug af køleanlæg.



CO₂-emission i ton

I 2015/16 er PwC's samlede CO₂-udledning reduceret med godt 1 % siden sidste år. Reduktionen skal ses i lyset af at medarbejderantallet i perioden er steget med 6 %, og at der i 2015/16 har været 133 flere graddage end året før. Vores CO₂-udledning pr. medarbejder ligger på 0,9 ton CO₂ pr. medarbejder.

* Vores medarbejders erhvervmæssige kørsel samt tog- og taxakørsel.

** Vi køber bæredygtig CO₂-neutral vindstrøm.

Succes skaber vi sammen ...



Revision. Skat. Rådgivning.