



Orientiert am Deutschen
Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Berichtsjahr 01.07.2019–30.06.2020, Financial Year (FY) 2020
Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Nachhaltigkeits- bericht

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Build trust in society and
solve important problems



www.pwc.de

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Im Jahr 2050 leben rund neun Milliarden Menschen gut und im Einklang mit den begrenzten Ressourcen der Erde.“ Diese Vision des Weltwirtschaftsrats für Nachhaltige Entwicklung aus dem Jahr 2010 kann sich immer noch erfüllen – auch wenn wir mittlerweile mit bis zu zehn Milliarden Menschen im Jahr 2050 rechnen müssen. Allerdings zeigen viele Entwicklungen sehr deutlich, wie verletzlich diese Utopie ist. Die COVID-19-Pandemie ist eine davon. Durch den Lockdown brachen gleichzeitig Nachfrage- und Angebotsseite dramatisch ein. Kosteneinsparungsgedanken und Globalisierung führten in den vergangenen Jahren zu starken Abhängigkeiten, die jetzt in der Krise Risse bekommen haben. In einem ersten Schritt galt es, zunächst die gesellschaftlichen und ökonomischen Systeme und Prozesse in Gang zu halten. Dies geschah durch schrittweise Lockerungen des Lockdowns und eine erhebliche finanzielle Kraftanstrengung, die Finanzminister Olaf Scholz mit „Bazooka“ beschrieb. Konjunkturspritzen nach Gießkannenprinzip verpuffen jedoch schnell zu Strohfedern und halten nicht lebensfähige Unternehmen als Zombiegesellschaften am Leben. Eine strategische Ausrichtung ist unerlässlich, soll der Neustart gelingen. Hierbei sehe ich folgende Leitlinien als im wahrsten Wortsinn für notwendig an, um Wert und Werte in Einklang zu bringen:

- die bereits in der Krise begonnene Beschleunigung der digitalen Transformation in ihren vielen Ausprägungen konsequent und sozial verantwortlich weiterführen
- ein Wirtschaften, das die ökologischen Grenzen beachtet und im Rahmen grenzüberschreitender Kooperationen existierende Asymmetrien kontinuierlich abschwächt, als Maßstab setzen

Digitalisierung und Nachhaltigkeit gehören spätestens jetzt ganz oben auf die Agenda von Führungskräften. Den Neuaufbau nach Corona sollten wir mit Megathemen unserer Zeit verknüpfen. Das heißt, endlich die Chance nutzen, unsere Welt digitaler und grüner zu machen sowie mit der Globalisierung die Prinzipien der weltweiten Solidarität und Kooperation zu stärken. Die Coronakrise hat die bisherigen Grenzen der Digitalisierung bereits grundlegend verschoben. Viele Dinge mussten plötzlich digital und virtuell funktionieren, da es schlicht keine Alternative gab. Die gute Nachricht ist: Obwohl noch viel zu tun bleibt, funktioniert die Transformation im Grundsatz. Unternehmen gestalten ihre Prozesse, Produkte und Zusammenarbeit digitaler, aber überprüfen auch das eigene Geschäftsmodell und Wertschöpfungsketten vor dem Hintergrund neuer technologischer Möglichkeiten. Dies gelingt jedoch nur dann dauerhaft, wenn auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Digitalisierung begeistert werden. „Trust in transformation“ nennen wir das bei PwC Deutschland. Wir fordern und fördern diese Haltung. So hat das weltweite PwC-Firmennetzwerk im Berichtsjahr die Initiative „New World. New Skills“ mit einer Vielzahl von Programmen ins Leben gerufen, die die digitale Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stärken. Dies lag uns am Herzen, weil das Gros der Firmenlenker ihre eigenen Programme dafür noch nicht als ausgereift betrachtet.

Gleichzeitig muss sich die Wirtschaft im Zeichen der Dekarbonisierung neu erfinden. Mit Klimawandel und Artensterben sind dramatische soziale, ökologische und ökonomische Krisenszenarien verbunden. Als Antwort hierauf ist jedes Geschäftsmodell, jeder Prozess, jeder Service, jedes Produkt hinsichtlich seiner Nachhaltigkeit und seines gesellschaftlichen Wertbeitrags zu messen. Die Zielsetzung muss ambitioniert sein, bei gleichzeitiger Austerierung der wesentlichen Wertmaßstäbe. Ein zentrales Thema ist dabei der Klima- und Umweltschutz. Hier strebt das PwC-Netzwerk „Net Zero“ Kohlenstoffneutralität bis zum Jahr 2030 an. Aber auch soziale Kriterien und das Thema Governance entwickeln sich zu harten Wirtschaftsfaktoren, die den Unternehmenswert bestimmen und Treiber für Investitionsentscheidungen sind. So finden auch die als Staatszielbestimmungen formulierten 17 Sustainable Development Goals der UN zunehmend ihren Weg in die Unternehmenspraxis und werden operationalisiert. Daneben ist es Aufgabe von Staat und Regulierern, klare Regeln und Incentivierungen für die Umgestaltung zu setzen. Es lohnt sich also in mehrfachem Sinne, unser Wissen und unsere Innovationskraft in das Thema Nachhaltigkeit zu stecken. Aus diesem Grund haben wir auch im Berichtsjahr unsere Dienstleistungen und Produkte, die im besonderen Maße einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten, in der Sustaining Value Initiative gebündelt und untersuchen alle

unsere Services auf ihren gesellschaftlichen Wertbeitrag. Zeitgleich haben wir unser internes Nachhaltigkeitsmanagement strategisch neu aufgestellt

Die Pandemie gibt auch Anlass, den „Purpose“ bzw. Sinn und Zweck einer Unternehmung zu überdenken. Wir haben unser Krisenmanagement mit klarem Fokus auf den Menschen, auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefahren. In unsicheren Zeiten wollten wir ein Maximum an Sicherheit bieten und Vertrauen schaffen. Wir haben das Gefühl, dass dies gut angekommen ist. Ebenso ist unser Purpose-Statement „Build trust in society and solve important problems“ ein motivierender Kompass, mit dem sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gern identifizieren, den sie aber auch aktiv einfordern.

Wie wir unseren Purpose in den letzten zwölf Monaten gelebt haben und was wir darüber hinaus für die Zukunft planen, darüber informieren wir Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht orientiert am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Weitere Informationen finden Sie auf:

www.pwc.de/de/corporate-responsibility.html

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und viele erkenntnisreiche Einblicke in die Welt von PwC Deutschland.



Dr. Ulrich Störk
Sprecher der Geschäftsführung
PricewaterhouseCoopers GmbH

Inhaltsverzeichnis

A	Allgemeine Informationen	6
Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept		7
B	Kriterien 1–4 zu Strategie	8
1	Strategische Analyse und Maßnahmen.....	8
2	Wesentlichkeit.....	12
3	Ziele.....	14
4	Tiefe der Wertschöpfungskette	15
C	Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement	16
5	Verantwortung	16
6	Regeln und Prozesse.....	17
7	Kontrolle.....	17
7.1	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5–7 (GRI SRS)	18
8	Anreizsysteme.....	20
8.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (GRI SRS).....	21
9	Beteiligung von Anspruchsgruppen	21
9.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (GRI SRS).....	22
10	Innovations- und Produktmanagement.....	23
10.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (GRI G4).....	26
Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte		27
D	Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen.....	28
11	Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	29
12	Ressourcenmanagement.....	29
12.1	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 (GRI SRS)	30
13	Klimarelevante Emissionen.....	32
13.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (GRI SRS)	34
E	Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelangen.....	35
14	Arbeitnehmerrechte.....	35
15	Chancengerechtigkeit.....	37
16	Qualifizierung	39
16.1	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14–16 (GRI SRS).....	40

F	Kriterium 17 zu Menschenrechten	40
17	Menschenrechte	41
17.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (GRI SRS)	42
G	Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen	43
18	Gemeinwesen	43
18.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (GRI SRS)	45
H	Kriterien 19–20 zu Compliance	46
19	Politische Einflussnahme	46
19.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (GRI SRS)	46
20	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	46
20.1	Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (GRI SRS)	49
	 Ihre Ansprechpartner	 52

A Allgemeine Informationen

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (im Folgenden „PwC Deutschland“) ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung deutschen Rechts. Sie hat ihren Hauptsitz in 60327 Frankfurt am Main, Friedrich-Ebert-Anlage 35–37. Das Unternehmen unterhält berufsrechtliche Zweigniederlassungen an 21 Standorten in Deutschland.

PwC Deutschland ist Deutschlands führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft. Unsere Mandanten vertrauen auf unsere interdisziplinäre Kompetenz, globale Vernetzung und hohe Integrität. PwC Deutschland betrachtet es als seine Aufgabe, gesellschaftliches Vertrauen aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen. Mit unseren Mandanten finden wir individuelle Antworten auf komplexe Fragen unserer Zeit, vor allem im Zusammenhang mit digitalen Transformationsprozessen. Wir begleiten sie von der Strategie bis zur Umsetzung und unterstützen sie dabei, Wachstumspotenziale in der digitalen Welt erfolgreich zu nutzen.

Allein in Deutschland stehen hierfür 610 Partnerinnen und Partner und insgesamt fast 12.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 21 Standorten zur Verfügung. Weltweit gehören mehr als 284.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 155 Ländern zum PwC-Netzwerk. Unsere Spezialisten bieten Services in den drei Geschäftsfeldern Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Dienstleistungen (Assurance), Steuer- und Rechtsberatung (Tax & Legal) sowie Unternehmensberatung (Advisory). Unsere Experten zeichnen sich durch ihre hohe Branchenexpertise aus, die sie kontinuierlich weiterentwickeln und ausbauen.

Ob bei der Wirtschaftsprüfung oder in der Rechts-, Steuer- und Strategieberatung: Die Lösungs- und Umsetzungskompetenz von PwC Deutschland nutzen Familienunternehmen, Mittelständler, Großkonzerne, Verbände, öffentliche Organisationen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Unsere Auftraggeber profitieren dabei von den hohen Qualifikationen unserer Experten, von modernen Prüfungs- und Beratungsansätzen, von sicheren Prozessstandards und unserem globalen PwC-Netzwerk.

Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen trägt PwC Deutschland im Rahmen seiner Services besondere Verantwortung für das Funktionieren von Märkten. Diese Services schaffen Transparenz und Sicherheit, helfen bei der Früherkennung von Risiken und leisten Beiträge zu praxisorientierten und innovativen Lösungen. Dabei sind PwC Deutschland und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur gesetzlichen Vorschriften, sondern den strengen Regeln unseres Berufsstands verpflichtet – Qualität, Integrität und Unabhängigkeit genießen höchsten Stellenwert.

Anmerkung

„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

Informationen über den gesellschaftlichen Wertbeitrag des weltweiten Netzwerks können dem jährlich erscheinenden Bericht *Global Annual Review* entnommen werden.

Wir bitten um Verständnis, dass wir zur besseren Lesbarkeit des Textes für Personenbezeichnungen das generische Maskulinum verwendet haben. Diese Form schließt alle Personen gleichermaßen ein.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept



B Kriterien 1–4 zu Strategie

1 Strategische Analyse und Maßnahmen

In diesem Abschnitt legen wir offen, welche Aspekte unserer Geschäftstätigkeit einen wesentlichen Bezug zu Nachhaltigkeitsbelangen haben. Wir erläutern unsere Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Verankerung im Unternehmen.

Mit den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, dem Pariser Klimaschutzabkommen und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte hat sich die Weltgemeinschaft ein Zielbild gegeben, wie eine ökologisch und ökonomisch gerechtere – und damit stabilere – Welt erreicht werden kann. Das Erreichen dieses Zielbilds wird maßgeblich von den Leistungen, aber auch von den Konsequenzen der Digitalisierung und der Ausgestaltung ihrer Ökosysteme abhängen.

PwC Deutschland und seine Dienstleistungen sind in zweifacher Hinsicht originäre Bestandteile dieser Ökosysteme: Wir müssen intern unser Unternehmen im Hinblick auf Digitalisierung täglich neu erfinden und erfüllen gleichzeitig nach außen stetig den Auftrag von Mandanten und Gesellschaft, sie auf ihrem Weg in die digitale Welt zu begleiten.

Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, den Wertbeitrag der Digitalisierung für eine nachhaltige, tragfähige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft vorausschauend zu ermitteln und zu maximieren. Und wir fördern damit gleichzeitig ein verantwortbares Fortschreiten der Digitalisierung entlang der Wertschöpfungsketten, aber auch die Bereitschaft in der Gesellschaft, die fundamentalen Veränderungen der Digitalisierung

konstruktiv aufzugreifen. Denn nur durch eine hohe Bereitschaft von Unternehmen und Menschen, Daten zu teilen, offen zusammenzuarbeiten, Informationen weiterzugeben und Systeme oder Quellcodes zu öffnen, kann die nächste Stufe der Industrialisierung gelingen. Es geht dabei um Vertrauen zwischen Menschen, Unternehmen, Institutionen und Systemen. PwC Deutschland steht für genau dieses Vertrauen – Vertrauen, das wir durch unseren hohen Qualitätsanspruch und unsere Branchenexpertise auch im digitalen Zeitalter jederzeit herstellen und jeden Tag neu stärken, als Marktführer, als Qualitäts- und Wissensführer und als Technologieführer.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie vereint all diese Aspekte und orientiert sich außerdem an dem von unserem weltweiten Netzwerk gesetzten Fokus auf die programmatischen Handlungsfelder „Environmental Stewardship“ und „Community Engagement“. Da das Thema Corporate Responsibility (CR) wesentlich für unser Selbstverständnis und die Unternehmensentwicklung ist, ist unsere CR-Organisation direkt dem Vorsitzenden der Geschäftsführung zugeordnet. Dieser bringt die genannte CR-Strategie und das jährliche CR-Programm in das Leadership-Team von PwC Deutschland ein.

Als eine Rahmensetzung zur Realisierung unseres Wertbeitrags ist die PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) der UN-Global-Compact-Initiative beigetreten und berichtet über die Umsetzung der zehn Prinzipien innerhalb des Netzwerks im jährlich erscheinenden Bericht *PwC UN Global Compact communication on progress*.

Eine weitere Rahmensetzung sind die Sustainable Development Goals (SDGs). Im Berichtsjahr hat PwC Deutschland in einem aufwendigen Entwicklungsprozess diejenigen SDGs bestimmt, zu denen wir durch unsere Geschäftstätigkeit einen besonders wichtigen Beitrag leisten:



- Wir leben bei PwC Deutschland eine Arbeits- und Teamkultur, die jedem die Möglichkeit bietet, das eigene Potenzial voll zu entfalten und Entwicklungschancen zu nutzen. Hierfür setzen wir auf zahlreiche Maßnahmen zur Erreichung inklusiver, chancengerechter und hochwertiger Bildung für Menschen aller Altersstufen. Für ein lebenslanges Lernen bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich stetig weiterzubilden. Dies geschieht durch ein umfassendes Fortbildungsprogramm mit Fach- und Sprachtrainings sowie Führungs- und Soft-Skill-Seminaren.
- Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diverse Entwicklungschancen mit unserer PwC-Masterförderung für Bachelorabsolventen oder der Förderung weiterführender Berufsexamina, unter anderem zum Wirtschaftsprüfer oder Steuerberater.
- Durch unsere Hochschulkooperationen leisten wir einen Beitrag zur Steigerung von Praxisbezug und Qualität der Hochschulbildung. Auch ist uns die Förderung der MINT-Fächer ein besonderes Anliegen.
- Mit der netzwerkweiten Fortbildungsinitiative „New World. New Skills“ überbrückt PwC die „Digital Divide“. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwerben dort das Wissen und die Fähigkeiten, um eine immer digitalere Arbeitswelt mitzugestalten.
- Wir stellen Gemeinden und Schulen unsere **Digital Fitness App** kostenlos zur Verfügung, damit sie sich zur Digitalisierung effizient weiterbilden können.
- PwC kooperiert mit UNICEF im Programm „**Generation Unlimited**“ mit dem Ziel, Millionen junger Menschen bei der Ausbildung und ihrem Weg ins Berufsleben zu unterstützen.
- Durch die finanzielle Unterstützung der PwC-Stiftung leisten wir einen wesentlichen, wenn auch indirekten Beitrag für die kulturelle und ökonomische Bildung von Jugendlichen, insbesondere im Kontext Schule.



- Wir haben eine Kultur, in der grundsätzlich jeder sein volles Potenzial ausschöpfen kann.
- Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ist ein Ziel, für das wir unternehmensweite Zielgrößen und bereichsspezifische Maßnahmen etabliert haben.
- Wir nutzen unsere Women’s Meetings an den großen Standorten zum bereichsübergreifenden und geschlechterübergreifenden Erfahrungsaustausch.
- Unsere Women-Leadership-Workshop-Formate ermöglichen weiblichen Senior Consultants sowie Managerinnen und Senior Managerinnen, im Austausch mit externen Trainern zu reflektieren und individuelle Karrierestrategien zu erarbeiten.
- Wir fördern die berufliche Entwicklung von Frauen durch Netzwerke, die wir in verschiedenen Branchen in den vergangenen Jahren etabliert und auch für Mitarbeiterinnen von Mandanten geöffnet haben, zum Beispiel die Netzwerke women&healthcare, women&energy oder women in M&A.
- PwC fördert die Initiative HeForShe der Vereinten Nationen, die insbesondere Männer dazu aufruft, Geschlechtergleichstellung aktiv zu unterstützen. Die Initiative ermutigt Männer dazu, für HeForShe und somit Gender Equality ihre Stimme abzugeben. Alle 157 PwC-Ländergesellschaften unterstützen diese Initiative mit dem Ziel, insgesamt 80.000 Pledges von männlichen PwCKollegen zu sammeln, um ein aktives Zeichen zu setzen.
- Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Teilzeit, Jahresarbeitszeitkonten, die Möglichkeit, Auszeit in Form von Sabbaticals zu nehmen, sowie ein umfangreiches Paket von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wie zum Beispiel die Unterstützung von Familien bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.



- Wir unterstützen Mandanten aus Organisationen jeder Größe und in allen Sektoren von der Strategieentwicklung bis zur operativen Umsetzung (Strategy through Execution) und leisten damit signifikante Beiträge zu Wertschöpfung, Wirtschaftswachstum und hochwertigen Arbeitsplätzen.
- Mit Dienstleistungen zur Abschlussprüfung stellen wir die Übereinstimmung von Rechenschaftslegung mit den gesetzlichen Anforderungen im öffentlichen Interesse sicher und schaffen so Vertrauen in die Kapitalmärkte.
- Mit strategischer, operativer und technologischer Beratung entlang des gesamten Lebenszyklus von Unternehmen unterstützen wir dabei, den Wertbeitrag der Digitalisierung für eine nachhaltige, tragfähige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft vorausschauend zu ermitteln und zu maximieren. Und wir fördern damit gleichzeitig ein verantwortbares Fortschreiten der Digitalisierung entlang der Wertschöpfungsketten.
- Mit Unterstützung in Steuer- und Rechtsangelegenheiten helfen wir, die Balance zwischen staatlichen Ansprüchen und privatwirtschaftlichen Interessen zu finden und tragen damit zu mehr Transparenz und Stabilität der Ökonomie als ein Grundpfeiler unseres Gesellschaftssystems bei.
- Als wichtigsten Motor für unser eigenes, weiteres Wachstum verstehen wir Innovationen, Agilität und disruptives Denken – sowohl in Mandantenprojekten als auch außerhalb des Tagesgeschäfts. Unseren gesellschaftlichen Wertbeitrag verbessern wir konsequent durch den stetigen Ausbau unseres Branchen-Know-hows, unserer Thought-Leadership-Programme sowie der Digital Fitness unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



- Wir haben ein umfangreiches Umweltmanagement, das deutlich über die reine Zertifizierung hinausgeht.
- Wir arbeiten gezielt an einem Beitrag zur Ressourcenschonung, zum Beispiel durch unsere Reiserichtlinie und unser Entsorgungskonzept.
- Wir nutzen nahezu ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien (Ökostromquote: 98 Prozent).
- Wir arbeiten intensiv mit unseren Lieferanten und Dienstleistern zusammen, um Ressourcenschonung in unsere gesamte Wertschöpfungskette zu integrieren.
- Wir unterstützen den Umweltschutz in ärmeren Ländern im Rahmen unserer CO₂-Kompensationsprojekte.
- Wir engagieren uns in Netzwerken, um gemeinsam mit anderen Unternehmen Lösungen für einen besseren Umweltschutz zu erarbeiten.
- Wir arbeiten intensiv mit Mandanten zusammen, um relevante Nachhaltigkeitsanforderungen in Unternehmen und Berichte zu integrieren.
- Wir beraten Behörden und öffentliche Unternehmen in Fragen rund um Umwelt- und Klimaschutz, zum Beispiel in Form von Studien.

”

„Als partnergeführte Organisation hat PwC Deutschland den Nachhaltigkeitsgedanken praktisch in seiner DNA. Über eine Art Generationenvertrag wird das Unternehmen von Partnergeneration zu Partnergeneration weitergegeben. Eine jede Partnerin, ein jeder Partner ist gehalten, einen Beitrag zur weiteren Entwicklung über den Zeitpunkt des eigenen Ausscheidens hinaus zu leisten. PwC Deutschland steht für langfristig angelegten Erfolg, weniger für kurzfristige Quartalsstrohfeuer. Das zeigt sich auch darin, wie wir unser Geschäft mit Fokus auf unsere Kunden betreiben. Mit dem großen Ganzen im Blick sieht man automatisch über die „Hecke und Hektik“ des Tagesgeschäfts hinaus. Diese, auf Know-how, Know-why und Vertrauen begründete Langfristperspektive ist auch ein Grund für unsere „Raison d’Être“, unsere Daseinsberechtigung. Dabei zielen wir auch in der Wirkung unseres Handelns nicht nur auf den unmittelbaren Kundennutzen, sondern ziehen gesamtgesellschaftliche Aspekte mit in Betracht. Dies ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Liegen die Wurzeln unseres Geschäfts doch im staatlichen Auftrag der Gewährleistung ordnungsgemäßer Rechnungslegung als wesentlicher Beitrag zum Funktionieren der Kapitalmärkte.“

Lutz Roschker

Partner, Corporate Responsibility Leader & Umweltmanagementbeauftragter
PwC Deutschland



2 Wesentlichkeit

Wir erläutern im Folgenden, in welchen Punkten sich unsere eigene Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit auswirkt und wie das Prinzip der Nachhaltigkeit unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst.

Unser Wertbeitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung besteht in der Hauptsache in den Leistungen, die wir für unsere Mandanten erbringen. Sie erwarten von uns Unterstützung und Lösungen, die wir von der Strategieentwicklung bis zur operativen Umsetzung begleiten. Diesen Wertbeitrag für Wirtschaft und Gesellschaft verbessern wir konsequent, beispielsweise durch den stetigen Ausbau unseres Branchen-Know-hows und unserer Thought-Leadership-Programme. Als wichtigsten Motor für weiteres Wachstum verstehen wir Innovationen, Agilität und disruptives Denken – sowohl in Mandantenprojekten als auch außerhalb des Tagesgeschäfts.

Von der Strategie bis zur Umsetzung beraten wir unsere Mandanten mit mehr als 12.100 Experten an **21 deutschen Standorten**. Als Deutschlands führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft gestalten wir dabei die Zukunft der Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Unternehmensberatung aktiv mit. VR-Technologien im Experience Consulting, KI-Anwendungen zur Identifikation von Anomalien in der Steuerberatung oder Produktpiraterie in der Rechtsberatung und Halo for SAP in der Wirtschaftsprüfung – wir übersetzen die Herausforderungen unserer Mandanten in zukunftsfähige Lösungen und verbinden unsere traditionellen Kernkompetenzen mit digitalem Know-how. Dabei leitet uns unser Selbstverständnis, gesellschaftliches Vertrauen aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen.

Um die komplexen Aufgabenstellungen unserer Mandanten erfüllen zu können, haben wir unsere Expertise in drei Geschäftsfelder gebündelt, unsere Lines of Services (LoS). Wir bieten Dienstleistungen in der Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahen Beratung (Assurance), Steuer- und Rechtsberatung (Tax & Legal) sowie Deals und Consulting (Advisory) an. Unsere internen Bereiche (IFirmS) bilden das Rückgrat unserer Fachbereiche. Doch egal aus welchem Fachbereich, unsere Lösungen erarbeiten wir gemeinsam.

Assurance

Unsere Prüfungsexperten beraten bei Fragestellungen der Bilanzierung und Rechnungslegung wie beispielsweise der Einführung neuer Bilanzierungsstandards, digitaler Lösungen für das Rechnungswesen, Umstellung der Rechnungslegung und DPR-Prüfungen. Sie prüfen und testieren Jahres- und Konzernabschlüsse, analysieren individuelle Fragestellungen und sind Ansprechpartner für spezielle Prüfungsleistungen.

Mit diesen Angeboten unterstützt PwC Deutschland Unternehmen und Institutionen bei einer hochqualitativen Rechenschaftslegung und hilft Aufsichtsräten und Vorständen beim Erfüllen gesetzlicher Vorgaben. Geprüfte Jahresabschlüsse sind wiederum eine wesentliche Voraussetzung für das Funktionieren der Finanzmärkte, die auf eine gesicherte Datenqualität und normierte Berichterstattung angewiesen sind. Gleichzeitig wirkt sich die Prüfungstätigkeit von PwC Deutschland förderlich auf die ständige Weiterentwicklung der Systeme und Prozesse des Finanz- und Rechnungswesens seiner Mandanten aus – hinein in ein digitales Zeitalter. Mit unseren Dienstleistungen in den Bereichen Risk Assurance, Cybersecurity und Kapitalmarkt- und Accounting-Beratung tragen wir dazu bei, dass sich Entscheidungsträger auf Informationen und Systeme verlassen können und auf gesicherter Datenbasis Entscheidungen treffen.

<https://pwc-karriere.de/assurance/>

Advisory

Durch die Beratung von Unternehmen und Institutionen zur Entwicklung von Strategien und zur Optimierung von Systemen und Prozessen unterstützen wir unsere Mandanten dabei, die umwälzenden Veränderungen durch Digitalisierung und künstliche Intelligenz erfolgreich in ihr Handeln zu integrieren. Unsere Dienstleistungen fördern dabei einen effizienten Einsatz von Ressourcen und verbessern die Stabilität von Strukturen und Abläufen. Dadurch können unsere Mandanten effizienter wirtschaften und ihre Wettbewerbsposition verbessern. Sie sind so in der Lage, den vielfältigen Erwartungen ihrer Stakeholder optimal zu entsprechen.

<https://pwc-karriere.de/advisory/>

Tax & Legal

Durch immer stärker auch digital optimierte Steuer- und Rechtsberatung fördert PwC Deutschland das Gleichgewicht zwischen staatlichen Ansprüchen einerseits und privatwirtschaftlichen Ansprüchen andererseits. PwC Deutschland begleitet seine Mandanten bei einer transparenten und verantwortungsvollen Gestaltung steuerlicher und juristischer Entscheidungsprozesse in einer digitalisierten Welt. Unsere Mandanten werden hierdurch in die Lage versetzt, optimal auf steuerliche und juristische Herausforderungen zu reagieren, um so dem Interesse ihrer Stakeholder und der Gesellschaft an Wohlstand und Wachstum gerecht zu werden.

<https://pwc-karriere.de/tax-legal/>

Allerdings beschränkt sich unser Wertbeitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung nicht nur auf unser Dienstleistungs- und Produktportfolio. Auch bei der Verwendung unserer Mittel achten wir auf die gesellschaftliche Wirkung. Wir investieren erheblich in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in neue Arbeitsplätze. Als großer Arbeitgeber führen wir über die direkte und indirekte Zahlung von Steuern und Sozialabgaben hohe Beträge an staatliche Kassen und Sozialsysteme ab. Wir setzen uns aktiv für die Umwelt ein, indem wir zum Beispiel CO₂-Emissionen reduzieren. Schließlich engagieren wir uns als Unternehmen gesellschaftlich im sozialen, kulturellen und im Bildungsbereich.

”

„Der technologische Wandel macht es einfacher als bisher, digitale Technologien wie vor allem künstliche Intelligenz in der Abschlussprüfung einzusetzen. Die Digitalisierung führt etwa zu einer Reduktion des Papierverbrauchs bei einer Prüfung, zudem gibt es immer weitere Möglichkeiten, Prüfungen mindestens in Teilen off-site durchzuführen, ohne den persönlichen Mandantenkontakt zu vernachlässigen. Schlussendlich sind dies unter anderem Kriterien, die ein Green Audit prägen, an dem wir arbeiten und für das wir künftig eine Ökobilanz aufstellen möchten.“

**Prof. Dr. Rüdiger Loitz**

WP/StB/CPA, Partner Technology & Innovation Assurance,
Capital Markets & Accounting Advisory Services
PwC Deutschland

3 Ziele

Wir zeigen auf, welche qualitativen, quantitativen und zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele wir uns mittel- und langfristig gesetzt haben und wie wir deren Erreichen gewährleisten.

Unsere Nachhaltigkeitsziele leiten sich aus der Definition unseres Unternehmenszwecks ab: „Build trust in society and solve important problems.“

„Wir schaffen Vertrauen in der Gesellschaft ...

... indem wir verantwortungsvoll Strukturen, Technologien, Prozesse und Systeme in Wirtschaft und Gesellschaft mitgestalten. Ökonomische, ökologische und soziale Anforderungen beziehen wir gleichberechtigt ein und wägen Zielkonflikte sorgfältig ab. Ethik, Vertrauen und Integrität sind dabei Kernwerte, die wir durch interne Vorgaben, Umsetzungsprozesse und Schulungen jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter vermitteln.

... und lösen wichtige Probleme.“

Digitalisierung, Klimawandel, demografischer Wandel und Urbanisierung sind Beispiele für grundlegende Veränderungen in unserer Zeit. Mit unseren Prüfungs- und Beratungsleistungen unterstützen wir unsere Mandanten und die Gesellschaft dabei, Megatrends zu Chancen zu machen.

Dies wollen wir insbesondere durch die Gestaltung und Erbringung unserer Dienstleistungen erreichen sowie durch Aktivitäten in den Handlungsfeldern „Environmental Stewardship“ und „Community Engagement“. In diesen Handlungsfeldern hat sich das weltweite Netzwerk die folgenden Ziele gesetzt:

1. Bis 2022 wollen wir mehr als 15 Millionen Menschen, NGOs sowie Social & Micro Enterprises dabei unterstützen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Mit dem Einsatz unserer Ressourcen und Fachkenntnisse helfen wir Individuen und Organisationen insbesondere
 - bei der Ausbildung von Jugendlichen und der Förderung ihrer Fähigkeiten,
 - bei der Unterstützung von Social Enterprises und
 - beim NGO-Kapazitätsaufbau.
2. Ebenso nehmen wir unsere Umweltverantwortung sehr ernst und haben uns zum Ziel gesetzt, während wir kontinuierlich unsere absolute CO₂-Belastung reduzieren, die Emissionen aus dem Flugverkehr im Berichtsjahr auszugleichen, unseren Stromverbrauch zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien zu beziehen und den verbleibenden Energieverbrauch bis 2022 auszugleichen. Der Stand der Umsetzung dieses globalen Ziels für PwC Deutschland ist in den Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen dargestellt.

Des Weiteren bekennt sich PwC Deutschland im Rahmen seines UN-Global-Compact-Engagements zu einem sichtbaren Beitrag zur Erfüllung der 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.



„In puncto Nachhaltigkeit lassen sich viele Unternehmen noch immer zu stark von regulatorischer Compliance leiten. Dieser Aspekt ist sicherlich zentral, um die Licence to operate zu behalten. Aber nur wer einen Schritt weitergeht und Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie, das Operating Model und die täglichen Abläufe integriert, kann das komplette Potenzial von Nachhaltigkeit zur Wertschöpfung freisetzen. Deshalb gehört das Thema auf die C-Level-Agenda jedes Unternehmens.“

Iris Herrmann
Partnerin
PwC Strategy& Deutschland



4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Wir legen dar, welche Bedeutung Nachhaltigkeitsaspekte für unsere Wertschöpfung haben und bis zu welcher Stufe wir unsere Wertschöpfungskette auf ihre Nachhaltigkeit hin überprüfen.

Entscheidender Nachhaltigkeitsaspekt entlang der Wertschöpfungskette von PwC Deutschland ist das Vertrauen, welches Wirtschaft und Öffentlichkeit unseren Leistungen entgegenbringen. Aus diesem Grund unterhält PwC Deutschland eine Reihe erprobter Maßnahmen, um dieses Vertrauen zu schützen und zu erfüllen. Dazu gehören unsere Ethikgrundsätze und unsere fünf Unternehmenswerte als Rahmensetzungen sowie unser Risikomanagement, unser Qualitätssicherungssystem und unser System der Aus- und Weiterbildung (siehe Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7).

Ein wichtiges Element, um das Vertrauen, das in unsere Arbeit gesetzt wird, zu schützen, ist die Ausgestaltung der Mandanten- und Auftragsannahme bzw. -fortführung. Wir haben klar strukturierte Prozesse für die Annahme neuer Mandanten sowie die Annahme und Fortführung von Auftragsbeziehungen. Diese Prozesse ermöglichen es Engagement-Partnerinnen und -Partnern, Leitungsgremien der Sub-Servicelines und der Servicebereiche sowie den zuständigen Risikomanagement- Partnerinnen und -Partnern festzustellen, welche Risiken mit potenziellen Mandanten bzw. potenziellen oder bestehenden Aufträgen verbunden sind (Vereinbarkeit mit Berufspflichten und geschäftspolitischen Erwägungen).

Als Unterzeichner des UN Global Compact berücksichtigt PwC Deutschland übrigens auch bei der Beschaffung von Gütern und Leistungen soziale, ethische und ökologische Aspekte. Dabei orientiert sich PwC Deutschland an den Prinzipien des UN Global Compact und hat in seinen Ethikgrundsätzen, der Gesundheits- und Sicherheitspolitik, der Umweltpolitik und der Arbeitspraxis Anforderungen an seine eigenen Geschäftspraktiken formuliert. PwC Deutschland erwartet von seinen Lieferanten und Auftragnehmern, dass sie sich hinsichtlich ökologischer, sozialer und ethischer Gesichtspunkte denselben Anforderungen stellen, die PwC Deutschland sich selbst gesetzt hat.

PwC Deutschland hat seine Grundsätze und Anforderungen in einem Third Party Code of Conduct formuliert, der für alle Lieferanten und Auftragnehmer von PwC Deutschland gilt und unbedingt einzuhalten ist. Die Lieferanten und Auftragnehmer von PwC Deutschland sind darin aufgefordert, sich um die Gesellschaften zu kümmern, in denen sie tätig sind, indem sie die Menschenrechte fördern, die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bedingungen verbessern und ihre eigenen Auftragnehmer und Lieferanten dazu anhalten, sich gleich zu verhalten.

[PwC Global Third Party Code of Conduct](#)



„Wer die vollständige Wertschöpfung seines Unternehmens zielgerichtet erfassen und steuern möchte, braucht die richtigen Werkzeuge. Mit Impact Valuation steht dafür ein wirkungsvoller Ansatz zur Verfügung.“

Robert Prengel
Director, Leiter Impact Valuation
PwC Deutschland



C Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement

5 Verantwortung

Wir stellen dar, wer bei PwC Deutschland auf operativer und auf Führungsebene für Nachhaltigkeit verantwortlich zeichnet.

Das Thema Corporate Responsibility (CR) ist wesentlich für unser Selbstverständnis und die Unternehmensentwicklung. Aus diesem Grund ist unsere CR-Organisation direkt dem Sprecher der Geschäftsführung, Dr. Ulrich Störk, zugeordnet. Dieser bringt die CR-Strategie und Vorschläge für CR-Aktivitäten in das Leadership-Team von PwC Deutschland ein und informiert dort regelmäßig über externe und interne aktuelle Entwicklungen.

Unterstützt werden der Sprecher der Geschäftsführung und das Leadership-Team durch das CR-Board. Das CR-Board besteht aus hochrangigen Vertretern der drei Servicelines sowie interner Abteilungen. Es versteht sich als Generator für Innovationen und Impulse für Dienstleistungen und Produkte sowie für die CR-Strategie von PwC Deutschland. Dieser Aufgabe kommt das CR-Board nach durch das Alignment von Außen- und Innensicht, unter anderem durch wertvolle, direkte Verbindungen zu Stakeholdern, durch aktives Knowledge Sharing zu aktuellen CR-Entwicklungen sowie durch Evaluierung der Auswirkungen von CR-Trends auf PwC Deutschland.



„Nachhaltigkeit ist längst mehr als ‚nice to have‘ – sie ist schlichtweg überlebenswichtig. Denn Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Investoren, Regierungen und die Gesellschaft bewerten ein Unternehmen heute danach, welchen Einfluss seine Geschäftstätigkeiten auf Umwelt und Gesellschaft haben.“

Hendrik Fink
Partner, Leiter Sustainability Services
PwC Deutschland



6 Regeln und Prozesse

Wir erläutern im folgenden Abschnitt, mithilfe welcher internen Regeln, Prozesse und Standards wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie im operativen Geschäft verankern.

Unsere CR-Organisation baut auf den vier Fokusbereichen Markt, Menschen, Umwelt und Gesellschaft auf. Die für die einzelnen Themen verantwortlichen Ansprechpartner bilden das CR-Management-Team, entwickeln jeweils bereichsspezifische Ziele, Strategien und Programme, koordinieren deren Umsetzung und berichten im Rahmen der Zusammenkunft des CR-Boards regelmäßig über Fortschritte.

Das CR-Management-Team unterstützt das CR Board bei der operativen Umsetzung der vom PwC-Leadership-Team beschlossenen Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Es organisiert darüber hinaus in Zusammenarbeit mit CR relevanten Fachabteilungen den Regelbetrieb des CR-Managements. Zu den Aufgaben des CR-Management-Teams gehört unter anderem die Vernetzung und Abstimmung mit CR relevanten Stakeholdern, die Adaption allgemein anerkannter CR-Standards sowie die interne wie externe CR-Berichterstattung. Mitglieder des CR-Management-Teams sind auch für den Betrieb des Umweltmanagements und für die Organisation zentraler Initiativen des sozialen Engagements von PwC Deutschland zuständig.

7 Kontrolle

Wir zeigen auf, wie und welche Leistungsindikatoren wir zur Nachhaltigkeit innerhalb unserer regelmäßigen internen Planung und Kontrolle nutzen und mit welchen Prozessen wir die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sicherstellen.

Leistungsindikatoren mit Nachhaltigkeitsbezug werden der Geschäftsführung beispielsweise im Rahmen der Regelberichterstattung der Compliance-Funktion, des Personalbereichs, des Arbeitssicherheitsmanagements, des Gesundheitsmanagements und des Umweltmanagements berichtet und sind dort Grundlage für Entscheidungen zur Nachhaltigkeitsleistung von PwC Deutschland.



„Eine rein finanzorientierte Steuerung reicht heute nicht mehr aus, um die wertbestimmenden nicht finanziellen Faktoren zu managen. Wir brauchen eine neue Form der Berichterstattung, die auch die Interessen der Stakeholder stärker berücksichtigt. Nur dann können sich Öffentlichkeit und Investoren ein glaubwürdiges und umfassendes Bild von einem Unternehmen machen.“

Nicolette Behncke
Partnerin im Bereich Sustainability Services
PwC Deutschland



7.1 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5–7 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-102-16 berichten wir über die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen, welche die Richtung für unsere Entscheidungen vorgeben und unser Handeln bestimmen.






Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft tragen wir eine hohe Verantwortung. In der täglichen Arbeit orientieren wir uns an den Gesetzen, Vorschriften, Richtlinien und Standards, die für unseren Berufsstand gelten. Deshalb hat PwC für alle Beschäftigten zusätzlich die Ethikgrundsätze entwickelt.

Living our Purpose and Values – Die Ethikgrundsätze von PwC

Darüber hinaus haben wir netzwerkweit aus unserem Purpose „Build trust in society and solve important problems“ fünf Werte abgeleitet, die unsere Einstellungen und unser Handeln nach innen wie nach außen prägen:

Unsere Werte und Verhaltensweisen

When working with our clients and our colleagues to build trust in society and solve important problems, we ...

				
<p>Act with integrity</p> <p>Speak up for what is right, especially when it feels difficult</p> <p>-----</p> <p>Expect and deliver the highest quality outcomes</p> <p>-----</p> <p>Make decisions and act as if our personal reputations were at stake</p>	<p>Make a difference</p> <p>Stay informed and ask questions about the future of the world we live in</p> <p>-----</p> <p>Create impact with our colleagues, our clients and society through our actions</p> <p>-----</p> <p>Respond with agility to the ever changing environment in which we operate</p>	<p>Care</p> <p>Make the effort to understand every individual and what matters to them</p> <p>-----</p> <p>Recognise the value that each person contributes</p> <p>-----</p> <p>Support others to grow and work in the ways that bring out their best</p>	<p>Work together</p> <p>Collaborate and share relationships, ideas and knowledge beyond boundaries</p> <p>-----</p> <p>Seek and integrate a diverse range of perspectives, people and ideas</p> <p>-----</p> <p>Give and ask for feedback to improve ourselves and others</p>	<p>Reimagine the possible</p> <p>Dare to challenge the status quo and try new things</p> <p>-----</p> <p>Innovate, test and learn from failure</p> <p>-----</p> <p>Have an open mind to the possibilities in every idea</p>

In unserem globalen Leadership-Framework „PwC Professional“ bündeln wir mit den fünf Attributen „Relationships“, „Business acumen“, „Technical capabilities“, „Global acumen“ und „Whole leadership“ Kompetenzen, Verhaltensweisen und Expertise, die wir von allen Partnerinnen und Partnern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten und weiterentwickeln wollen, um den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht zu werden und qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen. Dieses Framework liegt auch den Partner- und Mitarbeiterbeurteilungen zugrunde.

Das PwC-Professional-Modell setzt aber nicht nur bei den fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten an, sondern bezieht auch Aspekte wie kritische Erwartungshaltung, Fokus auf Qualität, innovative Fähigkeiten, Authentizität, Selbstbewusstsein sowie die Fähigkeit zur Teamarbeit unabhängig von kulturellen Unterschieden, vom Ort der Tätigkeit oder vom Medium der Kommunikation ein.

Das PwC-Professional-Modell ist in den zentralen Personalprozessen berücksichtigt: von der MitarbeiterEinstellung über die Aus- und Fortbildung, die Mitarbeiterbeurteilung bis hin zur Mitarbeiterentwicklung. Die Erwartungen an die Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nun im kommenden Geschäftsjahr FY 2021, fünf Jahre nach Einführung von PwC Professional, unserer sich verändernden Welt entsprechend angepasst – insbesondere im Hinblick auf die Anforderungen der Digitalisierung.

Unser Explore-Modell definiert den Rahmen für die Mitarbeiterentwicklung und -beurteilung bei PwC. Im Mittelpunkt stehen die individuelle Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine effizientere Ausgestaltung ihrer Kompetenzen sowie eine weiterentwickelte Feedbackkultur. Zur Verankerung dieses team- und entwicklungsorientierten Ansatzes wurden zahlreiche Maßnahmen und Techniken eingeführt wie beispielsweise der Realtime-Development-Ansatz, der unkompliziertes, sofortiges Feedback in der Teamarbeit ermöglicht. Eine wesentliche Funktion innerhalb von Explore hat der People Manager als Mentor, der den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin bei seiner bzw. ihrer Entwicklung unterstützt und fördert.

Reward ist unser Vergütungsansatz, dessen Schwerpunkt auf Nachvollziehbarkeit, Benchmarkfähigkeit und Effizienz in den Vergütungsprozessen liegt. Mit Reward wurden einheitliche Regeln pro Grade eingeführt, welche den Rahmen für die Vergütungsentscheidungen hinsichtlich Gehalt und Bonus definieren. Die Vergütung ist eng mit den in Explore getroffenen Entscheidungen verknüpft und ist somit nachvollziehbar und transparent, da die Entscheidungen bezüglich Beurteilung und Beförderung anhand unternehmensweit einheitlicher Beurteilungsdimensionen getroffen werden.

Umsetzung des PwC-Professional-Modells



8 Anreizsysteme

Dieser Abschnitt behandelt, inwieweit sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Wir zeigen, inwiefern der Aufsichtsrat die Leistung der obersten Führungsebene am Erreichen dieser Ziele bemisst.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften sowie des Gesellschaftsvertrags von PwC Deutschland. Die Aufsichtsratsmitglieder haben Anspruch auf Ersatz der ihnen in Ausübung ihrer Aufsichtsratsstätigkeit entstandenen baren Auslagen und der auf Auslagenersatz und Vergütung etwaig entfallenden Umsatzsteuer. Über die Gewährung einer Vergütung entscheidet die Gesellschafterversammlung auf Vorschlag von Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Die Höhe der Vergütung orientiert sich an den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und der Lage der Gesellschaft. Im Rahmen der aufgabenbezogenen Vergütung erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Doppelte, die beiden Stellvertreter das Anderthalbfache der im Übrigen für alle weiteren Aufsichtsratsmitglieder gleich hohen Vergütung.

Vergütung der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Partnerinnen und Partner

Die Vergütung der Partnerinnen und Partner sowie der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer umfasst neben den Festbezügen einen variablen Anteil. Dieser dient dazu, Anreize zu setzen, sowohl eine möglichst optimale und qualitativ einwandfreie Dienstleistung für den Kunden zu erbringen als auch zur Entwicklung und zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Um die notwendige Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit der Leistung zu gewährleisten, schließen die Partnerinnen und Partner sowie die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer

individuelle Zielvereinbarungen für jedes Geschäftsjahr mit insgesamt zehn Kriterien in den Bereichen Kunde/Mitarbeiter/Unternehmen ab. Hierbei wird dem Thema Qualitäts- und Risikomanagement eine hohe Bedeutung beigemessen. Für die Vergütungsfestlegung wird die sich aus der Beurteilung ergebende individuelle Punktesumme mit einem für alle Partnerinnen und Partner sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer geltenden einheitlichen Punktwert multipliziert. Der Punktwert spiegelt den gemeinsamen Beitrag der Partnerinnen und Partner sowie der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer zum Unternehmensergebnis wider. Bei der Vergütungsfestlegung wird darauf geachtet, dass diese nicht im Widerspruch zu den berufsrechtlichen Anforderungen (insbesondere § 55 Abs. 1 Satz 4 WPO) steht und die Qualität gewährleistet ist.

Vergütung der leitenden Angestellten

Für die leitenden Angestellten (Wirtschaftsprüfer mit Prokura und Direktoren) werden auf Grundlage einer betrieblichen Regelung jährlich Zieleinkommen festgelegt, bestehend aus der Festvergütung und einer variablen Vergütung. Die Zieleinkommen bewegen sich dabei in vorgegebenen Bandbreiten. Die Leistungsbeurteilung erfolgt bei leitenden Angestellten zum einen – ausgehend von der abgeschlossenen Zielvereinbarung – über die Gesamtbeurteilung durch den zuständigen mitarbeiterverantwortlichen Partner bzw. People Manager. Hierbei werden kundenbezogene Kriterien (z. B. Auftrags- und Projektmanagement inklusive Risikomanagement und Beratungskompetenz), mitarbeiterbezogene Kriterien (z. B. Lernen und Entwickeln, Teamarbeit und Führung), unternehmensbezogene Kriterien und die persönliche Entwicklung sowie diesbezüglich gegebenenfalls erreichte Ziele berücksichtigt. Zum anderen erfolgt eine abschließende Beurteilung in einem sogenannten Career Roundtable.

8.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-102-35a berichten wir über unser Vergütungssystem.

Mit der Einführung von „Living the PwC Professional“ wurden die Entwicklung, die Beurteilung und die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu gestaltet. Die Systeme Explore (Entwicklung und Beurteilung) und Reward (Vergütung) sind dabei die Kernbestandteile der Neuausrichtung.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten somit leistungsorientierte Vergütungen, die auf unserem Performance-Management-System Explore basieren, das eine zielgerichtete Entwicklung sowie eine einheitliche, transparente und vergleichbare Beurteilung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet. Auf Basis dieses Systems erfolgen Leistungseinschätzung, Zielvereinbarungen und die Festlegung von Gehalt und Bonus.

Verschiedene Angebote für eine ergänzende Altersversorgung, eine Entgeltfortzahlung bei längerer Erkrankung, die über die gesetzlichen Vorschriften hinausgeht, und verschiedene Angebote für Versicherungen leisten einen Beitrag für die soziale Absicherung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gemäß Leistungsindikator SRS-102-38 berichten wir über unsere jährliche Gesamtvergütung.

Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats sowie die Gesamtbezüge der Geschäftsführung werden gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB im Anhang des Konzerngeschäftsberichts von PwC Deutschland ausgewiesen.

9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Im Folgenden erläutern wir, wie wir gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifizieren und in den Nachhaltigkeitsprozess integrieren. Wir legen offen, wie wir mit unseren Stakeholdern und Lieferanten, Verbänden und Initiativen im Dialog bleiben und die Ergebnisse daraus in den Nachhaltigkeitsprozess einfließen lassen.

Wichtigste Basis für unser verantwortungsvolles Handeln ist der systematische Dialog mit unseren verschiedenen Anspruchsgruppen. Diese Dialoge werden regelmäßig von den jeweils Verantwortlichen im Unternehmen mit ihren Stakeholdern geführt. Beispiele hierfür sind die weltweit durchgeführte Mitarbeiterbefragung Global People Survey von PwC (die allerdings COVID-19-bedingt in diesem Jahr ausfallen musste), Kundenzufriedenheitsanalysen, der Austausch mit staatlicher Aufsicht und berufsständischen Vereinigungen wie dem Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (IDW) und der Wirtschaftsprüferkammer (WPK) sowie der Austausch mit unseren Lieferanten.

Bei der Auswahl und Bewertung unserer Stakeholder orientieren wir uns an den Ausarbeitungen des globalen **PwC-Netzwerks** und haben folgende wesentliche Stakeholder für uns identifiziert:

- Partnerinnen und Partner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich potenzielle und ehemalige)
- Mandanten
- Regierungsstellen, Regulatoren, berufsständische Vertretungen
- Geschäftspartner
- Non Governmental Organisations, Not for Profit Organisations
- Umgebung unserer Standorte
- Medien

Zu unserem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen zählen wir auch unser Engagement in Verbänden und Initiativen, die sich konkret mit den Herausforderungen der zukünftigen Entwicklung unserer Gesellschaft befassen, wie beispielsweise:

- Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik (DNWE), Berlin
- econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft, Berlin
- Global Reporting Initiative (GRI), Amsterdam
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft, Berlin
- Transparency International Deutschland e. V., Berlin
- Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V., Köln/Berlin
- World Business Council for Sustainable Development, Genf
- World Economic Forum, Davos

Neben dem persönlichen Austausch leiten wir die Anforderungen unserer Stakeholder von externen Rankings, Bewertungen und Zertifizierungsverfahren ab, wie zum Beispiel dem ecovadis Nachhaltigkeitsrating, dem Audit familieundberuf der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung oder den Zertifizierungen nach ISO 14001 und AMS – Arbeitsschutz mit System auf der Basis von NLF/ILO-OSH 2001. Auch Rankings geben uns Hinweise auf unsere Akzeptanz in der Gesellschaft:

- So hat das Trendence Institut im Berichtsjahr Studierende der Wirtschaftswissenschaften zu ihren beruflichen Plänen befragt und ein Ranking der beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland erstellt.
- Beim Absolventenbarometer 2019 konnte PwC einen Platz unter den Top 10 bei den Wirtschaftswissenschaftlern erreichen.
- Beim Universum Top 100, dem Ranking der attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland 2020, haben rund 47.000 Studierende von 231 deutschen Hochschulen in der Studie von Universum zu Karriereerwartungen entschieden, dass PwC hier zu den Top 100 gehört.
- Anfang 2020 wurden wir von der weltweit führenden Ratingagentur für Lieferantenratings, Ecovadis, als Platin-Unternehmen eingestuft – und gehören damit zu dem einen Prozent der nachhaltigsten Beratungs- und Prüfungsunternehmen weltweit.

9.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-102-44 berichten wir über unsere wesentlichen Themen und Anliegen.

Im Rahmen eines umfangreichen Stakeholder-Dialogs mit internen und externen Anspruchsgruppen identifizieren und gewichten wir kontinuierlich wesentliche Themen für unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Berichterstattung. Besonders hoch gewichten unsere Stakeholder die Themen Unabhängigkeit und Vertrauen, Transparenz, Integrität sowie Data Security & Privacy. Zu allen relevanten Themen, die dezidierte Prozesse und eine Organisation benötigen, stellen wir im Folgenden die Managementansätze im Überblick dar:

Unabhängigkeit und Vertrauen

Die Wahrung der Unabhängigkeit bei der Leistungserbringung ist eine zentrale regulatorische und darüber hinaus gesellschaftliche Anforderung an PwC-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter sowie -Partnerinnen und -Partner. Unabhängigkeit schafft Vertrauen. Das Vertrauen ist wiederum die Basis für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit im Bereich „Wirtschaftsprüfung und Beratung“. . Zentrales Instrument zur Sicherung von Unabhängigkeit und Vertrauen ist die Global Independence Policy von PwC Global, die insbesondere auf dem globalen Code of Ethics des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA) basiert. Ergänzende deutsche Regelungen werden über lokale Richtlinien umgesetzt, die im Intranet von PwC hinterlegt sind. Zur Sicherung von Unabhängigkeit und Vertrauen gibt es eine jährliche Inspektion durch die externe Berufsaufsicht und turnusmäßige Untersuchungen durch die internen Revisionen von PwC Deutschland.

Transparenz

Regelmäßige und offene Information über wesentliche Belange des Unternehmens und die Kommunikation relevanter Kennzahlen im Rahmen der Berichterstattung und des Dialogs mit allen Anspruchsgruppen sind grundlegende Anforderungen an Unternehmen. Dies gilt verstärkt für Unternehmen, die Dienstleistungen erbringen, die Unabhängigkeit zwingend voraussetzen oder die hoheitlichen Aufgaben darstellen wie zum Beispiel gutachterliche, treuhänderische oder Prüfungstätigkeiten. PwC hat deshalb interne Anweisungen und Prozessbeschreibungen für die Erstellung und interne Abstimmung der gesetzlich vorgeschriebenen und freiwillig erstellten Berichtsformate Transparenzbericht, Geschäftsbericht, CR-Bericht entwickelt und in Kraft gesetzt.

Integrität

Zur Sicherstellung der Integrität des Geschäftsmodells und der Geschäftstätigkeit von PwC ist es notwendig, einen für alle Beschäftigten verbindlichen organisatorischen Rahmen zu unterhalten – zur Orientierung des individuellen und kollektiven Verhaltens im Berufsalltag im Hinblick auf Integrität, Unternehmenswerte und ethische Grundsätze. Dieser Rahmen regelt das Auftreten und das professionelle Verhalten aller Beschäftigten innerhalb und außerhalb des Unternehmens über gesetzliche Bestimmungen und berufliche Standards hinaus. Feste Bestandteile dieses Rahmens sind bei PwC Ethikgrundsätze, nationale und internationale Verhaltensrichtlinien sowie das Ethik-Office als neutrale und unabhängige Instanz bei Fragen zu Fehlverhalten im beruflichen Kontext und dessen Sanktionierung.

Data Security & Privacy

Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft schuldet PwC allen Mandanten die Wahrung der berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht und einen entsprechend sicheren Umgang mit Mandantendaten. Vor diesem Hintergrund sind Informationssicherheit und die sichere Einhaltung bestehender rechtlicher, insbesondere datenschutzrechtlicher Vorgaben für PwC von zentraler Bedeutung. Die Gewährleistung des Datenschutzes ist damit unmittelbar verbunden. Zentrale Regularien sind die globalen Network Standards sowie die globale Information Security Policy des PwC-Netzwerks. Diese werden durch eine Reihe nationaler Richtlinien und Regelungen zur Informationssicherheit in den relevanten internen Prozessen konkretisiert und ergänzt. Weitere Informationen hierzu finden sich im Abschnitt „Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen“.

10 Innovations- und Produktmanagement

Wir dokumentieren im Folgenden, wie wir durch geeignete Prozesse gewährleisten, bei Innovationen immer auch nachhaltige Aspekte zu berücksichtigen.

Unser Ziel ist es, Geschäftsergebnisse und -resultate durch Innovation auf den Markt zu bringen, da unsere Kunden ständig nach Wegen suchen, innovativ zu sein und neue Geschäftsmodelle und Angebote für ihre Kunden zu entdecken.

Zur Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen wie auch für die Ideengenerierung, Weiterentwicklung und Optimierung interner Strukturen und Prozesse hat PwC einen eigenen Innovationsprozess aufgesetzt. Dieser Ansatz basiert auf der sogenannten Mindscape Plattform und stellt sicher, dass effizient und systematisch alle erforderlichen Schritte für einen erfolgreichen Entwicklungsprozess abgearbeitet werden – vom Feedback von Fachexperten über die Einschätzung des Risikomanagements bis hin zur Erstellung des Business Case. Die Innovationsmanager in unseren drei Dienstleistungsbereichen coachen und unterstützen die Innovatoren-Teams von der Ideenfindung bis hin zur praktischen Umsetzung und werden fortlaufend und strategisch vom Business-Development-Team begleitet.

Im Folgenden haben wir eine Auswahl von Innovationen und Auszeichnungen zusammengestellt:

Auszeichnungen für innovative Projekte im Kontext Digitalisierung

Ende 2019 kürte die WirtschaftsWoche zum zehnten Mal die besten Unternehmensberatungen in Deutschland. PwC wurde dabei in zwei Kategorien ausgezeichnet: In der Kategorie „Technology“ wurde PwC für die Beratung der KION Group AG prämiert. PwC hatte das Unternehmen beim Aufbau des KION Digital Campus beraten, wo das Unternehmen seine neuen digitalen Lösungen und Geschäftsmodelle entwickelt. In der Sonderkategorie „Künstliche Intelligenz“ erhielt PwC den „Blue Chip Award“. Die Jury ehrte damit die Zusammenarbeit mit der NeuroTransData GmbH entwickelte Tool PHREND. Diese webbasierte Applikation für Patienten mit Multipler Sklerose dient als Entscheidungshilfe, um die beste Behandlung festzulegen.

PwC Carbon Value Analyser

Die Energie- und Klimaperformance spielt bei der Immobilienbewertung bisher kaum eine Rolle. Der im Mai 2020 fertiggestellte PwC Carbon Value Analyser bietet einen Ansatz, potenzielle klimabezogene regulatorische Risiken von Gewerbeimmobilien finanziell zu quantifizieren. Um mit dem Tool die beispielhaften regulatorischen Risiken für einzelne Gebäude zu bewerten, braucht der Nutzer nur einige Kerndaten des Gebäudes. Die Ergebnisse dieser Simulationen könnten genutzt werden, um beispielsweise langfristige energetische und CO₂-Reduktionsstrategien zu entwerfen und Grenzwerte zu quantifizieren, die die zu erwerbende Immobilie erfüllen muss. Das Tool stellt PwC kostenlos zur Verfügung.

Carbon Value Analyser

Green Audit – Prüfungsgestaltung unter ökologischen Aspekten

Bei den „Audits for Future“ von PwC geht es darum, was geprüft wird, aber auch, wie geprüft wird. Unsere Green-Audit-Teams sind speziell für nachhaltige Abschlussprüfungen geschult und echte „Überzeugungstäter“. Denn „grüne“ Prüfung soll nicht nur verlässlich sein, sondern auch Spaß machen – den Kunden und uns gleichermaßen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dokumentieren ihren ökologischen Fußabdruck mithilfe eines speziellen Monitorings.

Green Audit: „Grüne“ Abschlussprüfung funktioniert

Experience Center

Das Experience Center (EC) ist ein integraler Bestandteil der Digitalisierungsagenda von PwC und deckt ein breites Spektrum von Aktivitäten ab – von der Strategie bis zur Umsetzung, von Ideen bis zu Produkten und Dienstleistungen – mit dem Ziel, einzigartige Kundenerlebnisse zu schaffen und digitale End-to-End-Lösungen zu implementieren. Dies erreichen wir durch die Zusammenarbeit von Business, EXperience and Technology (BXT), die das Beste von PwC in einer Weise kombiniert, die schneller, agiler und verantwortungsbewusster für unsere Kunden ist.

Quelle der Inspiration: Das Experience Center

PwC NextLevel-Start-up-Initiative

Die PwC-NextLevel-Start-up-Initiative unterstützt innovative, wachstumsstarke Start-up- und Scale-up-Unternehmen bei der Umsetzung ihrer Wachstums-SDGs und -strategien. PwC NextLevel bietet Dienstleistungen, Tools und Ansätze, die aufstrebenden Unternehmen helfen, effektiv und effizient zu skalieren.

Value Balancing Alliance

Auch im Berichtsjahr hat PwC den gemeinnützigen Verein Value Balancing Alliance e. V. unterstützt, dessen Ziel es ist, die Wirtschaft durch ein neues Verständnis des Wertbeitrags zu transformieren – durch die Entwicklung eines allgemein anerkannten Standards der Rechnungslegung von Umweltauswirkungen und sozialen Auswirkungen von Unternehmen. Hierdurch tragen wir beispielsweise durch unseren Ansatz TIMM aktiv zur Bewertung positiver oder negativer Auswirkungen auf Gesellschaft, Steuern, Wirtschaft und Umwelt bei.

Value Balancing Alliance – We integrate business with society and nature for a better future.

Total Impact Measurement and Management: Sustainability

Building Public Trust Award 2020

Das Vertrauen der Öffentlichkeit und der Investoren zu gewinnen, ist heute entscheidend für den Unternehmenserfolg. Deshalb zeichnete PwC 2020 im fünften Jahr in Folge Unternehmen mit dem **Building Public Trust Award** aus, die eine besonders transparente, glaubwürdige Berichterstattung haben und auch nicht finanzielle Werttreiber und Leistungsindikatoren abbilden. Mit diesem Award wollen wir Unternehmen dazu motivieren, eine integrierte Berichterstattung zu verfolgen, die Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung einschließt.

Befragungen und Studien zu aktuellen Themen

Durch eine Vielzahl von Publikationen zu aktuellen Themen und durch die Durchführung von bzw. Teilnahme an Fachveranstaltungen teilt PwC seine Expertise und gibt Faktenwissen kostenlos an Wirtschaft und Gesellschaft weiter. Dadurch beteiligen wir uns am Diskurs zu den gesellschaftlich wirksamen Entwicklungen, beziehen Stellung und laden andere ein, sich selbst ein Bild zu machen und sich bei der Lösungsfindung aktiv einzubringen. Im Berichtsjahr waren dies unter anderem folgende Publikationen:

- Umfrage zu den Reaktionen deutscher Banken auf die COVID-19-Krise
www.pwc.de/de/covid-19-gemeinsam-durch-die-krise-navigieren/covid-19-und-die-auswirkungen-auf-financial-services/auswirkungen-von-covid-19-auf-die-wertschoepfungstiefe-deutscher-banken.html

- Befragung von 3.400 Konsumenten in sieben europäischen Ländern zu den Auswirkungen der COVID-19-Krise auf das Konsumverhalten
<https://www.pwc.de/de/pressemitteilungen/2020/deutsche-verbraucher-kommen-vergleichsweise-gut-durch-die-coronakrise.html>
- europaweite Befragung von mehr als 2.000 Jugendlichen der Generation Z zu ihrem Konsumverhalten
www.pwc.de/de/handel-und-konsumguter/so-tickt-die-generation-z.html
- Status-quo- und Trendanalyse des deutschen Private-Equity-Marktes
www.pwc.de/de/private-equity/private-equity-trend-report-2020.html
- Befragung von mehr als 300 Vertretern von Banken und Versicherungen sowie von Assetmanagern zum Status quo und zur Relevanz der Blockchain-Methode in der Finanzbranche
<https://www.pwc.de/de/finanzdienstleistungen/banken/pwc-blockchain-survey-2020.html>



„Mit dem Experience Center schaffen wir Raum für Innovationen und fördern eine neue Art der interdisziplinären Zusammenarbeit: Vom Wirtschaftsprüfer über den Prototyper bis hin zum Interface Designer arbeiten hier die besten Experten an maßgeschneiderten Lösungen mit unseren Kunden.“

Olaf Acker
Digital Services Leader EMEA
PwC Deutschland



10.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (GRI G4)

Gemäß Leistungsindikator G4-FS11 berichten wir über Finanzanlagen.

Finanzanlagen, die PwC nur in sehr begrenztem Umfang tätig, durchlaufen negative Auswahlprüfungen, die, in Abhängigkeit vom jeweiligen Finanzdienstleister, unterschiedliche Umwelt- oder soziale Faktoren betreffen.

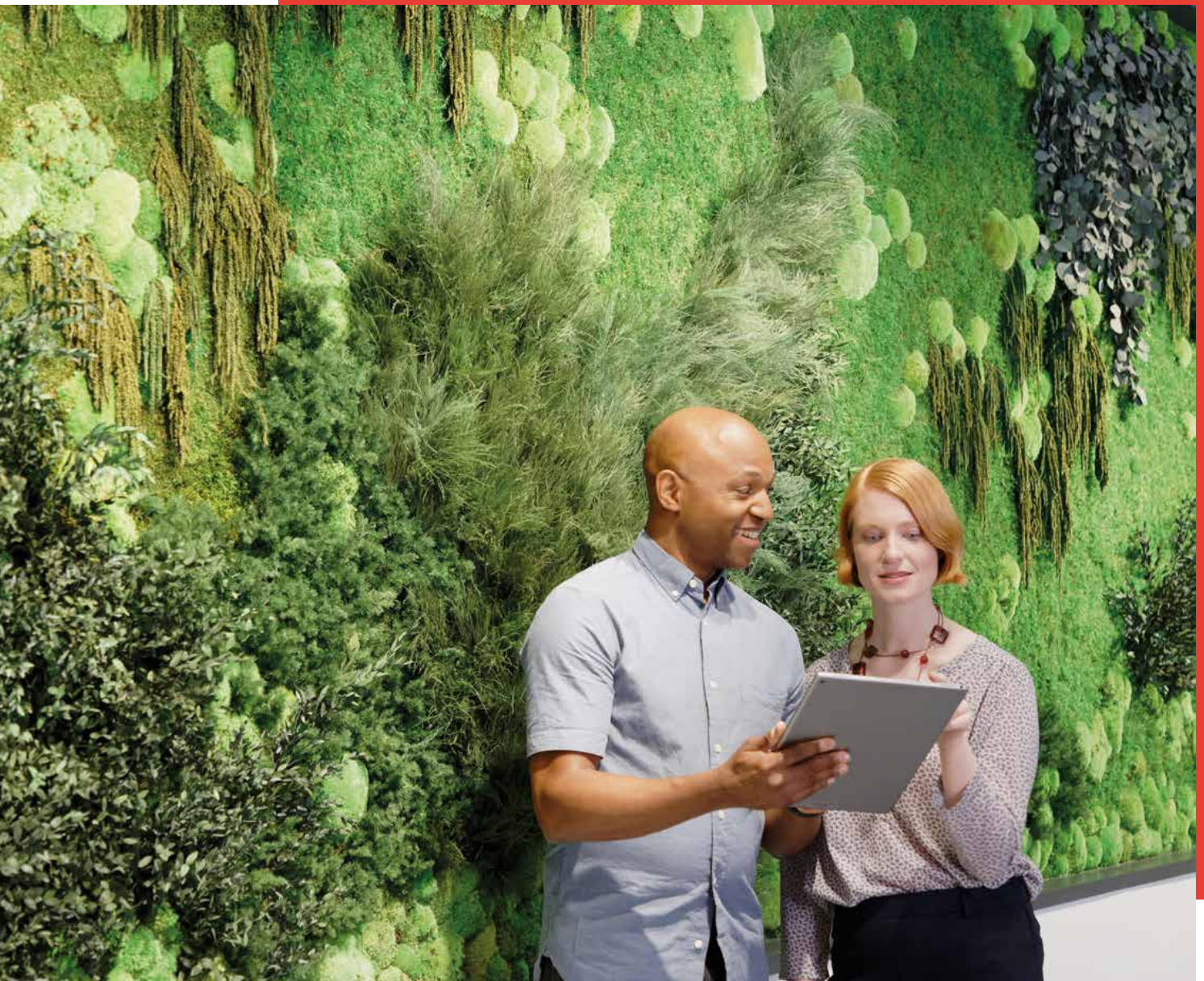
”

„Ökologische und politische Umbrüche werden den Finanzsektor grundlegend verändern. Wer sich rechtzeitig auf die Entwicklungen einstellt, leistet nicht nur einen wichtigen Beitrag, um die europäischen Klimaschutzziele zu erreichen, sondern kann auch bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder eine Vorreiterrolle einnehmen und die eigene Reputation verbessern.“

Ullrich Hartmann
Partner, Leiter Sustainable Finance
PwC Deutschland



Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte



D Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen

Wir betreiben seit 2011 ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem, das auf kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelteffekte ausgerichtet ist. Im Berichtsjahr haben wir erneut eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die natürliche Umwelt zu reduzieren. Dazu zählen unter anderem:

- Wir haben weitere Standorte unseres Unternehmens auf „grünen Strom“ umgestellt, sodass mittlerweile 98 Prozent unseres Stroms aus erneuerbaren Energien stammen.
- Wir haben ein neues Abfallkonzept an allen unseren Standorten eingeführt, unter anderem um wertvolle Ressourcen der Wiederverwertung zuzuführen, aber auch um Kosten zu senken.
- Wir haben zur Reduzierung des Papierverbrauchs weitere Maßnahmen ergriffen, beispielsweise die standardmäßige Anpassung der Druckervoreinstellung auf doppelseitigen Druck.
- Wir haben bis dato noch nicht vermiedene Emissionen aus Dienstreisen, Energie- und Papierverbrauch durch die Förderung sozial-ökologischer Projekte kompensiert. Mit unseren CO₂-Kompensationsmaßnahmen leisten wir einen Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, zur Wiederaufforstung und zur Förderung einer nachhaltigen sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung.

Die durch COVID-19 bedingte Ausnahmesituation wirkt sich im aktuellen Berichtsjahr deutlich auf die erzielten Umwelteffekte aus. Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Gesellschaft zu schützen, haben wir weitreichende Reisebeschränkungen sowie umfangreiche Homeoffice-Optionen eingeführt, die mit einer zeitweisen Schließung von Gebäuden bzw. Gebäudeteilflächen einhergingen und zu deutlichen Reduzierungen von Treibhausgasemissionen geführt haben. Besonders deutlich ist dies erkennbar an einem Rückgang der CO₂-Emissionen aus Dienstreisen, insbesondere Flugreisen, um 31 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Im Zuge der Schließung von Gebäuden bzw. Gebäudeteilflächen konnten zudem deutliche Reduktionen des Stromverbrauchs, des Papiereinsatzes und des Abfallaufkommens und damit einhergehende Reduktionen von CO₂-Emissionen erreicht werden.

Zwar ist zu erwarten, dass die COVID-19-bedingten Reduktionen der Umwelteinflüsse im Hinblick auf eine Rückkehr in die Normalsituation nicht vollkommen beibehalten werden können, jedoch wurden gleichzeitig verschiedene Digitalisierungsvorhaben (z. B. Einführung digitaler Rechnungsstellung, verstärkter Einsatz digitaler Kommunikationsformate) umgesetzt, sodass wir davon ausgehen, dass die im Berichtsjahr erzielten Effekte zumindest teilweise nachhaltig sind.

11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

In diesem Abschnitt stellen wir dar, inwieweit wir für unsere Geschäftstätigkeit natürliche Ressourcen in Anspruch nehmen.

Im Rahmen unseres betrieblichen Umweltmanagements gemäß ISO 14001 erfassen wir die von uns genutzten natürlichen Ressourcen und die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.

Als Dienstleistungsunternehmen resultiert unsere Ressourcennutzung primär aus der Flächennutzung unserer Standorte und deren Versorgung mit Energie und Wasser, aus unserer Reisetätigkeit sowie aus dem Produktlebenszyklus der von uns im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verwendeten Produkte.

Wir sind bestrebt, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit stetig zu verringern, und haben uns im Rahmen unserer Umweltstrategie folgende Ziele gesetzt:

- Wir reduzieren stetig negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und vermeiden diese, wo immer es uns möglich ist.
- Wir stärken das Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Umwelt – eigenverantwortliches Handeln ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur.
- Wir achten auf die strikte Einhaltung sämtlicher umweltrelevanten rechtlichen Vorgaben und sonstigen Vorschriften zum Umweltschutz.
- Wir sorgen für die interne und externe Transparenz unserer Umweltstrategie und -maßnahmen und suchen den Dialog mit der interessierten Öffentlichkeit.

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und möchten daher auch über unsere Unternehmensgrenzen hinweg zu einer Entlastung der Umwelt beitragen. Wir engagieren uns daher auf vielfältige Weise. Ein Beispiel für unser Engagement ist unsere Mitgliedschaft im Driversity-Netzwerk: Die Driversity-Netzwerkinitiative setzt sich für Lösungen für eine freie, nachhaltige und moderne Mitarbeitermobilität ein. PwC ist seit Beginn Mitglied von Driversity und beteiligt sich aktiv am Thema Incentivierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hin zu einem effizienten und umweltfreundlicheren Dienstreiseverhalten.

12 Ressourcenmanagement

Wir zeigen in diesem Abschnitt, wie wir unsere Ressourceneffizienz steigern, insbesondere durch den Einsatz erneuerbarer Energien.

Im Rahmen unseres Umweltmanagements möchten wir unsere Ressourceneffizienz stetig verbessern. Wir haben uns daher das Ziel gesetzt, unseren Energieverbrauch kontinuierlich zu optimieren und zu reduzieren. Dazu achten wir auf eine energetisch sinnvolle Arbeitsraum- und Arbeitsplatzgestaltung, setzen in Zusammenarbeit mit den Betreibern der von uns angemieteten Gebäude Energieeffizienzmaßnahmen um und sensibilisieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine sinnvolle Energienutzung. Des Weiteren werden nahezu alle unsere Niederlassungen mit Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energien versorgt.

Zusätzlich reduzieren wir unsere Ressourcennutzung effektiv und versuchen außerdem nach Möglichkeit vor allem umweltfreundliche Produkte einzusetzen. Unseren Papiereinsatz konnten wir in den letzten fünf Jahren um 40 Prozent reduzieren.

Weitere Details zu den von uns angestrebten Zielsetzungen finden sich im Abschnitt „13. Klimarelevante Emissionen“.

12.1 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-301-3 berichten wir über zurückgenommene Produkte und deren Verpackungsmaterialien.

PwC erstellt keine Produkte und dazugehörigen Verpackungen. Darum ist dieser Leistungsindikator für PwC nicht relevant.

Gemäß Leistungsindikator SRS-302-1 berichten wir über den Energieverbrauch innerhalb unserer Organisation.

Energieverbrauch in MWh	FY 2015	FY 2016	FY 2017	FY 2018	FY 2019	FY 2020
Strom	19.485	18.025	17.736	18.116	18.118	15.980
Fernwärme	19.310	16.321	12.759	12.877	13.690	14.167
Gas	2.274	2.891	3.876	2.322	2.651	2.903
Diesel	–	–	–	–	–	14 ¹
Benzin	–	–	–	–	–	13 ¹
gesamt	41.070	37.237	34.398	33.316	34.458	33.077

¹ Ab dem FY 2020 berichten wir auch über unseren Verbrauch von Diesel und Benzin.

Gemäß Leistungsindikator SRS-302-4 berichten wir über unsere Reduzierung des Energieverbrauchs.

Reduzierung des Gesamtenergieverbrauchs	FY 2015	FY 2016	FY 2017	FY 2018	FY 2019 ¹	FY 2020
Veränderung ggü. Vorjahr in MWh	–2.569	–3.833	–3.296	–1.082	+1.142	–1.381
Veränderung ggü. Vorjahr in %	–5,9	–9,3	–8,9	–3,1	+3,4	–4,0

¹ Die Abweichung zum Trend im FY19 ist insbesondere auf erhöhte Heizenergieverbräuche an mehreren Standorten aufgrund längerer und intensiverer Heizperioden zurückzuführen.

Gemäß Leistungsindikator SRS-303-1 berichten wir über unseren Wasserverbrauch.

PwC mietet Flächen vor allem in nach Nachhaltigkeitsaspekten zertifizierten Bürogebäuden an. Durch die modernen Sanitärräume und -anlagen befindet sich der Wasserverbrauch auf einem niedrigen Niveau. Daher ist der Wasserverbrauch als Leistungsindikator für PwC nicht relevant.

Gemäß Leistungsindikator SRS-306-2 berichten wir über unsere Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode.

Stoffkenn- zeichnung	Bezeichnung	Entsorgungs- methode	Einheit	FY 2015	FY 2016	FY 2017	FY 2018	FY 2019	FY 2020
150102	Wertstoffe (Styropor/Folien)	Verwertung	kg	12.931	5.670	5.709	6.138	5.507	5.752
150103	Verpackung aus Holz	Verwertung	kg	960	1.055	755	500	740	840
150106	gemischte Verpackung	Verwertung	kg	221.819	222.990	292.989	260.062	273.394	182.240
170904	Bau- und Abbruchabfälle	Verwertung	kg	keine	keine	keine	keine	keine	3.090
200101	Altpapier	Verwertung	kg	338.933	276.630	287.709	211.164	233.286	210.827
200101	Papier (Vernichtung vertraulicher Unterlagen)	Verwertung	kg	725.719	698.808	642.279	576.705	744.580	770.708
200102	Glas	Verwertung	kg	6.737	7.864	2.233	3.175	1.934	3.619
20203	Speiseabfälle	Verwertung	kg	keine separate Erfassung	keine separate Erfassung	keine separate Erfassung	8.659	12.859	9.859
200108 ¹	Küchen-/ Kantinenabfälle	Verwertung	kg	270.822	268.777	258.102	269.850	310.696	254.500
200121 ²	LSR	Verwertung	Stück	480	931	273	keine	991	660
200135 ²	gebr. E-Geräte	Verwertung	kg	29.874	37.930	12.687	8.655	19.737	14.535
200301	Restmüll	Entsorgung	kg	211.909	133.938	154.762	168.964	180.210	197.292
200307	Sperrmüll ³	Verwertung	kg	8.510	29.870	20.220	16.930	24.398	45.373

¹ Ab dem FY 2020 berichten wir Kantinenabfälle stärker zusammengefasst als in den Vorjahren, da aufgrund vereinheitlichter Verwertungsmethodik keine separate Erfassung durch unseren Dienstleister mehr erfolgt. Leichte Abweichungen zu den in den Vorjahren berichteten Zahlen resultieren aus nachträglich erhaltenen Informationen über Abfallmengen.

² Gemäß § 3 der AVV zur Gefährlichkeit von Abfällen: (1) Die Abfallarten im Abfallverzeichnis, deren Abfallschlüssel mit (²) versehen sind, sind gefährlich im Sinne des § 48 des Kreislaufwirtschaftsgesetzes.

³ Erhöhung im FY 2020 aufgrund von Aufräumarbeiten im Hinblick auf einen anstehenden Umzug an unserem Standort in Düsseldorf.

13 Klimarelevante Emissionen

Im Folgenden legen wir die Treibhausgasemissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und nennen unsere strategischen wie operativen Ziele zur weiteren Reduktion.

PwC hat das Ziel, seine Umweltleistung stetig zu reduzieren. Als Indikator für die Umweltleistung dienen die CO₂-Emissionen unseres Unternehmens. Dabei fließen bedeutende Umweltaspekte wie die Dienstreisen, der Energieverbrauch sowie der Papierverbrauch unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Berechnung mit ein.

Unser Umwelthauptziel ist es, CO₂-Neutralität bei gleichzeitigem Einsatz nachhaltiger Ressourcen zu erreichen. Dazu möchten wir unseren CO₂-Fußabdruck kontinuierlich reduzieren und nicht vermeidbare CO₂-Emissionen durch sozial-ökologische Projekte kompensieren. Um dies verwirklichen zu können, definieren wir operative Unterziele und legen regelmäßig Maßnahmen fest.



„Es ist unbestritten, dass der Klimawandel massive Auswirkungen auf Unternehmen haben kann. Deshalb ist es unabdingbar zu verstehen, wie materiell Klimarisiken und -chancen sein können, was diese treibt und wie ein Unternehmen von diesen potenziellen Veränderungen profitieren kann.“

Dr. Nicole Röttmer
Partnerin, Climate Leader
PwC Deutschland



Derzeit arbeiten wir an der Erreichung der folgenden operativen Ziele:

Dienstreisen

- Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für umweltfreundliche Dienstreisen
- Verbesserung der Attraktivität der Fahrradnutzung
- Reduzierung von Flugkilometern, insbesondere bei Kurzstreckenflügen um 3 Prozent bis FY 2023

Energie

- Reduzierung des Energieverbrauchs um 15 Prozent bis FY 2023
- Reduzierung der CO₂-Emissionen aus dem Stromverbrauch um 30 Prozent bis FY 2023

Ressourcen

- Ausbau des CO₂-Monitorings um mindestens eine zusätzliche Komponente pro Jahr (FY 2021–2024)
- Reduzierung des Papiereinsatzes um 5 Prozent
- Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den nachhaltigen Einsatz von Ressourcen und die Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks

Abfall

- Erreichung einer Trennungsquote von 90 Prozent durch Sensibilisierung und Informationen

Im Rahmen unseres Umweltziels kompensieren wir CO₂-Emissionen, die nicht reduziert werden konnten, durch eine Förderung ökologischer Projekte. Dabei kommen für uns nur Projekte infrage, die nach Gold Standard (GS) oder Verified Carbon Standard (VCS) ausgezeichnet sind. Gleichzeitig achten wir bei der Auswahl der geförderten Projekte auf den Beitrag, den ein Projekt zur Erfüllung der 17 UN Sustainable Development Goals leistet.

Für das Berichtsjahr wurden erstmals alle in den Bereichen Dienstreisen, Energie und Ressourcen bis dato nicht vermiedenen CO₂-Emissionen ausgeglichen. Dies geschah über folgende Projekte:

- **Sub-Saharan Africa Improved Water Infrastructure:** Versorgung kleiner ländlicher Gemeinden mit sauberem Trinkwasser durch Reparatur von Bohrlöchern und neue Bohrungen. Durch die Bereitstellung von sauberem Wasser brauchen die Gemeinden das Wasser nicht mehr durch Abkochen zu reinigen. Dadurch wird der Druck auf die lokalen Wälder – die vorherrschende Quelle für Brennholz – gemildert und der Ausstoß von Treibhausgasen reduziert.
- **Malawi Efficient Cookstoves:** Brennstoffeffiziente Kochherde verringern die Abholzung der Wälder, bringen gesundheitliche Vorteile und bringen den malawischen Gemeinden finanzielle Einsparungen.
- **Malawi Forest Protection and Cookstoves (Kulera):** Durch die Kombination von Waldschutz und der Verteilung sauberer Kochherde zielt das Projekt auf die Erhaltung von etwa 170.000 Hektar Wald ab und arbeitet mit 45.000 Haushalten zusammen, um den Brennholzverbrauch zu reduzieren, nachhaltige Lebensgrundlagen zu entwickeln, die Widerstandsfähigkeit der Gemeinden gegen den Klimawandel zu erhöhen und die biologische Vielfalt zu fördern.
- **Acre Amazonian Rainforest Conservation:** Das Projekt zielt darauf ab, die Abholzung von 105.000 Hektar unberührten Regenwalds im brasilianischen Amazonasbecken zu verhindern. Maßnahmen sind die Gewährung von Landbesitz und die Bereitstellung von landwirtschaftlicher Ausbildung zur Verhinderung der Abholzung und zur Förderung nachhaltiger wirtschaftlicher Existenzgrundlagen.
- **Rimba Raya Biodiversity Reserve & Mangrove Planting:** Dieses auf der Insel Borneo in Indonesien angesiedelte Projekt bewahrt kohlenstoffdichte tropische Torfsümpfe, indem es dazu beiträgt, die Abholzung von rund 47.000 Hektar Wald aufzuhalten, die ursprünglich für die Umwandlung in Palmölplantagen vorgesehen waren.

Um mehr zu erfahren, besuchen Sie die Projektseite unseres Partners für den Kohlenstoffausgleich, Natural Capital Partners: www.naturalcapitalpartners.com

13.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-305-1 berichten wir über unsere direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1).

	FY 2015	FY 2016	FY 2017	FY 2018	FY 2019	FY 2020
GHG-Emissionen in Tonnen	458	717	718	467	535	593

Ebenso berichten wir gemäß Leistungsindikator SRS-305-2 über unsere indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2).

	FY 2015	FY 2016	FY 2017	FY 2018	FY 2019	FY 2020
GHG-Emissionen in Tonnen	4.670	6.443	4.003	3.705	3.095	3.210

Gemäß Leistungsindikator SRS-305-3 berichten wir auch über unsere weiteren Treibhausgasemissionen (Scope 3). Die Kompensation von Treibhausgasemissionen wird bei der Darstellung der Werte nicht mit einbezogen.

	FY 2015	FY 2016	FY 2017	FY 2018	FY 2019	FY 2020
GHG-Emissionen in Tonnen	23.023	26.036	49.578 ¹	47.205	42.102 ²	28.759

1 Im FY 2017 wurde erstmals der Faktor für Radiative Forcing auf die Flugreisen angewandt. Dies wirkt sich deutlich auf die CO₂-Emissionen für Scope 3 aus.

2 Ab dem FY 2019 berücksichtigt die Berechnung der CO₂-Emissionen für Flugreisen eine Analyse der verschiedenen Flugklassen (Business und Economy Class).

Gemäß Leistungsindikator SRS-305-5 berichten wir zudem über die Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen.

Die GHG-Emissionen für Scope 1 und 2 sind im Berichtsjahr leicht angestiegen. Allerdings sind beide Werte seit dem FY 2016 trotzdem deutlich gesunken.

Im Wert für Scope 3 kommen deutliche Effekte durch die COVID-19-bedingten Reiseeinschränkungen zum Tragen. Dadurch hat sich das Volumen an CO₂-Emissionen für Flugreisen und andere Dienstreisen sowie auch für den Papierverbrauch und das Abfallaufkommen signifikant verringert.

E Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelangen

Im Kontext von COVID-19 hat PwC eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und zu fördern. Zu diesen Maßnahmen gehörte eine regelmäßige Kommunikation und Tone from the Top durch den Vorsitzenden der Geschäftsführer mittels eines COVID-19-Newsletters sowie mehrere Mitarbeiter-Webcasts zu den getroffenen Maßnahmen. Eine eigens eingerichtete Webseite stellte aktuelle Hintergrundinformationen, Guidelines und Ansprechpartner bereit. Weiterhin gab es eine Reihe virtueller Sportangebote zu Fitness und Yoga, eine Kulturwebseite, die auf Museumsbesuche via Internet hinwies, virtuelle Social Events für Teams sowie Angebote zur Stressprävention und Mental-Health-Vorsorge.

Zur Entlastung von COVID-19-bedingt im Homeoffice arbeitenden Eltern erhielten die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fünf zusätzliche Tage Urlaub. Außerdem rief PwC die Initiative „Eine Stunde für Eure Kinder“ ins Leben. Über 80 PwC-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter stellten sich zur Verfügung, um knapp 200 Kindern von Kollegen und Kolleginnen in jeweils einstündigen Sessions Themen wie Geschichte, Yoga, Mathe oder auch Nachhaltigkeit nahezubringen bzw. mit Vorlese- und Bastelstunden Abwechslung in den Lockdown-Alltag zu bringen.

14 Arbeitnehmerrechte

Im Folgenden stellen wir dar, inwieweit wir national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten berücksichtigen.

An den 21 Standorten in Deutschland hat PwC im Berichtsjahr 2.196 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, davon 141 Auszubildende. Die Zahl der Beschäftigten stieg auf durchschnittlich rund 12.108 und 313 Auszubildende. Die Zahl der Partnerinnen und Partner stieg auf 610. Im Berichtsjahr konnte PwC in den wichtigsten Rankings seine Attraktivität als Arbeitgeber erneut bestätigen. Die jährliche PwC-Mitarbeiterbefragung *Global People Survey*, in der die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhoben wird, wurde aufgrund der COVID-19-bedingten Einschränkungen nicht durchgeführt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion werden an den Standorten durch örtliche Betriebsräte sowie überörtlich durch einen Gesamtbetriebsrat vertreten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktion werden durch den Sprecherausschuss vertreten.

Das Recht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einen sicheren Arbeitsplatz und ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld wird durch eine Reihe organisatorischer Maßnahmen umgesetzt, deren Ausgangspunkt – neben den gesetzlichen Vorgaben – unsere „Be well, work well“-Initiative ist.

Im Zentrum dieser Initiative steht die Überzeugung, dass hohe Arbeitsbelastung, Multitasking, Internationalisierung und Komplexität jeden Tag eine Herausforderung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellen. Diese Herausforderungen können besser gemeistert werden, wenn wir wissen, woher unsere positive Energie kommt, wie wir sie erhalten und was uns motiviert. So können wir für unsere Kunden Vertrauen schaffen und wichtige Probleme lösen. Davon profitieren wir alle – als Unternehmen, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als Arbeitgeber und als Teil der Gesellschaft. Die Initiative soll die Achtsamkeit für das eigene Wohlbefinden erhöhen. Sie ist auch ein Rahmen für unsere vielen Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeit, zu Sport und Gesundheit und Work-Life-Choice. Denn wir möchten, dass beruflicher Erfolg bei PwC im Einklang steht mit einem erfüllten und gesunden Privatleben.

Die gesetzlichen Vorgaben an Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement werden durch unser Arbeitsschutzmanagement (AMS) umgesetzt, das die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Abläufe der Organisation gewährleistet. Die Organisation unseres AMS richten wir nach den Vorgaben der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) aus und erfüllen damit die aktuell für uns geltenden Vorschriften und Standards in Deutschland. Das AMS ist seit 2013 durch die VBG auf der Basis von NLF/ILO-OSH 2001 zertifiziert.

Unsere Arbeitsschutzstrategie wird von den folgenden Grundsätzen und Handlungsvorgaben getragen:

- Schutz und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit aller PwC-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Einhaltung aller für PwC relevanten Arbeitsschutzvorschriften
- aktive Förderung und Einbeziehung aller PwC-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Vertretungsgremien in die Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung des Arbeitsschutzes bei PwC
- kontinuierliche Verbesserung und aktive Weiterentwicklung des PwC-Arbeitsschutzsystems

Durch ein breites Spektrum an Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zahlreiche Beratungs- und Präventionsangebote in Anspruch nehmen – von der Rückendiagnose über Rauchentwöhnung bis zur Stressreduktion und Yoga. An Standorten mit eigener Kantine achten wir besonders auf ein gesundes Ernährungsangebot. Darüber hinaus bieten wir an vielen Standorten ein umfangreiches Sportangebot durch Kooperationen mit Fitnessstudios sowie eigene Sportmöglichkeiten wie Fußball, Volleyball, Laufgruppen und zahlreiche Sportevents für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Durch einen interdisziplinären Arbeitskreis zum betrieblichen Gesundheitsmanagement werden alle Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt und koordiniert.

Ein besonderes Angebot für einen umfassenden Gesundheitsschutz bietet PwC seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse BKK PwC. Deren Kernkompetenz liegt in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Zusammen mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) von PwC stärkt die BKK PwC die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten. Von der maßgeschneiderten Versorgung und Betreuung profitieren Versicherte und Arbeitgeber gleichermaßen.

Im Berichtsjahr erfolgten unter anderem folgende Initiativen:

- Bei der Präventionskampagne „Ich hab’s gecheckt“ konnten PwC-Beschäftigte ihren Stoffwechselkreislauf untersuchen lassen und erhielten Tipps, um gesundheitlichen Risiken vorzubeugen. Bisher nahmen mehr als 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot wahr.
- Mit der betrieblichen Darmkrebsprävention erreichte die BKK PwC bisher knapp 3.300 Beschäftigte. Aktuell wird diese gemeinsame Präventionskampagne von der BKK PwC und PwC Deutschland bei der Felix-Burda-Stiftung als Best-Practice-Beispiel geführt.
- Schneller Zugang zu ärztlicher Behandlung innerhalb von 48 Stunden bietet der BKK-Orthopädievertrag an sechs großen PwC-Standorten. Über 1.500 orthopädische Patienten-Arzt-Kontakte gab es hier 2019.

www.bkk-pwc.de/

15 Chancengerechtigkeit

Wir zeigen, was PwC intern unternimmt, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity) und Inclusion, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung und Menschen mit Behinderung zu fördern sowie eine angemessene Bezahlung der Mitarbeiter und die Vereinbarung von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Diversity & Inclusion (D&I)

Jeder Mensch ist einzigartig. Diversity bedeutet, dass wir alle ganz individuelle Lebensrealitäten haben und uns in Bezug auf Herkunft, Sprache, ethnische oder kulturelle Zugehörigkeit, Aussehen, körperliche und geistige Fähigkeiten, sozialen Status, Bildung, Religion, Geschlecht, sexuelle Identität und Alter unterscheiden. Wir wollen bei PwC genau diese Vielfalt, um ein breites Spektrum an Erfahrungen und Perspektiven für unsere Arbeit nutzen zu können. Denn so erzielen wir die besten Ergebnisse. Das drückt unser globaler Diversity & Inclusion Claim aus: „Creating value through diversity. Be yourself. Be different.“

Bei Inklusion geht es darum, dass allen Wertschätzung, Respekt und gleiche Chancen zuteilwerden und sich alle Menschen in ihrer Einzigartigkeit bei PwC willkommen fühlen. Das ist Teil unserer Unternehmenskultur und ein Erfolgsfaktor für unser Business. Wir brauchen die richtigen Talente und unterschiedliche Blickwinkel für innovative Lösungen. Dabei sollen Akzeptanz, Anerkennung und Entwicklungschancen allen ungeachtet der Unterschiede entgegengebracht werden. Deshalb erteilen wir jeder Form von Diskriminierung eine klare Absage und sensibilisieren unsere Belegschaft im Hinblick auf die Lebensrealitäten gesellschaftlich benachteiligter Gruppen.

Deshalb ist PwC auch Unterzeichner der Charta der Vielfalt für mehr Diversity in der Arbeitswelt. Ziel der Charta-Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen und Organisationen dabei zu unterstützen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches frei von Vorurteilen ist.

www.charta-der-vielfalt.de

Unser Business-Netzwerk Shine@PwC wurde vor mehr als fünf Jahren gegründet mit dem Ziel, ein LGBTIQ+-inklusives/-empowerndes Arbeitsumfeld zu schaffen, an dem alle mitwirken können. Gegen die Diskriminierung HIV-positiver Menschen im Arbeitsleben wendet sich PwC mit einer gemeinsam mit 50 weiteren namhaften Unternehmen und Organisationen unterschriebenen Deklaration. Damit setzen wir uns ebenfalls aktiv für ein diskriminierungsfreies Miteinander im Sinne gelebter Diversity ein.

Wir sind außerdem Mitglied der Stiftung Prout at Work und unterstützen damit die Gleichheit der sexuellen Orientierung und geschlechtliche Identität am Arbeitsplatz.
www.proutatwork.de/

Ein besonderes Augenmerk beim Thema Inklusion gilt unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen Besonderes leisten müssen. Unterstützung bei der Organisation ihres Arbeitsalltags und ihrer Eingliederung ins Unternehmen erfolgt durch die Schwerbehindertenvertretung. Dort kann auch bei rechtlichen und medizinischen Fragen vertraulich Rat und Hilfe eingeholt werden. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit langfristigen Erkrankungen gibt es besondere Programme, um sie schrittweise wieder in ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

Zertifikat berufundfamilie bis 2021

Wir möchten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Karriere- und Lebensplanung optimal unterstützen. Als Employer of Choice sensibilisieren wir – unter Berücksichtigung der Unternehmensinteressen – Führungskräfte wie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um das Thema Work-Life-Choice. Dazu nutzen wir das Managementinstrument des Audits berufundfamilie der berufundfamilie gGmbH, die bundesweit als Kompetenzträger in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt. Das alle drei Jahre durchzuführende externe Audit erfasst den Status quo der angebotenen Maßnahmen zur besseren Balance von Beruf und Familie bei PwC und begleitet uns dabei, mit verbindlichen Zielvereinbarungen Familienbewusstsein in unserer Unternehmenskultur zu leben. Das Zertifikat zur Auditierung wurde erstmalig 2008 an PwC verliehen. Die nächste Re-Auditierung steht 2021 an.

Frauen in Führungspositionen – intern

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ist ein Ziel, für das wir unternehmensweite Zielgrößen und bereichsspezifische Maßnahmen etabliert haben. So nutzen wir unsere Women's Meetings an den großen Standorten zum bereichs- und geschlechterübergreifenden Erfahrungsaustausch. Unsere Women-Leadership-Workshop-Formate ermöglichen weiblichen Senior Consultants sowie Managerinnen und Senior Managerinnen, im Austausch mit externen Trainern zu reflektieren und individuelle Karrierestrategien zu erarbeiten. Mit unserem langjähriges Up!Talk-Mentoring-Programm lassen wir die persönliche und berufliche Entwicklung von Frauen in der Position „Senior Consultant“ durch erfahrene Partnerinnen und Partner begleiten.

Frauen in Führungspositionen – extern

Mit unseren branchenübergreifenden Veranstaltungen, Impulsvorträgen und durch den Erfahrungsaustausch in unserem Frauennetzwerk fördern wir die persönliche und fachliche Weiterbildung von ambitionierten Leistungsträgerinnen. Unsere Initiative „women&business powered by PwC“ vernetzt Leistungsträgerinnen mit dem Ziel, die Position, das berufliche Umfeld und die fachlichen Einflussmöglichkeiten von Frauen zu stärken. Wir beschäftigen uns mit der Frage, wie Frauen innerhalb von Unternehmen gefördert werden können und wie der Ausbau von Kontakten und Geschäftsbeziehungen über die Unternehmen hinweg erreicht werden kann. Zur Initiative gehören mittlerweile die Netzwerke women&healthcare, women&energy, women&middle market, women&retail sowie women in M&A.

<https://pwc-karriere.de/women-pwc/>

HeForShe

PwC fördert auch die Initiative HeForShe der Vereinten Nationen, die insbesondere Männer dazu aufruft, Geschlechtergleichstellung aktiv zu unterstützen. Die Initiative ermutigt Männer dazu, für HeForShe und somit Gender Equality ihre Stimme abzugeben. Alle PwC-Länder unterstützen diese Initiative mit dem Ziel, insgesamt 80.000 Pledges von männlichen PwC-Kollegen zu sammeln, um ein aktives Zeichen zu setzen.

www.pwc.com/gx/en/about/diversity/he-for-she-make-your-commitment.html

Chancengerechtes Arbeitsumfeld – Work-Life-Choice

Hohe Arbeitsbelastung, Multitasking, Internationalisierung und Komplexität sind für uns alle jeden Tag eine Herausforderung. Diese Herausforderungen können wir besser meistern, wenn wir belastbar sind und Quellen für unsere Energien haben. Dazu gehören zum Beispiel: gesund leben, Erholungsphasen einbauen, eine Auszeit nehmen, sich selbst oder anderen eine Freude machen. Wir versuchen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das im Rahmen unseres Work-Life-Choice-Modells größtmöglichen Freiraum bietet. Flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Teilzeit, Jahresarbeitszeitkonten sowie die Möglichkeit, Auszeit in Form von Sabbaticals zu nehmen, unterstützen dies ebenso wie das Smart-Work-Modell, welches Arbeiten an unterschiedlichen Orten ermöglicht. Ein umfangreiches Paket von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wie zum Beispiel die Unterstützung von Familien bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen rundet die Palette der Maßnahmen ab. Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung bestätigt uns regelmäßig mit dem Zertifikat berufundfamilie eine familienfreundliche Personalpolitik.

Deklaration für einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positive Menschen im Arbeitsleben

Mitte Juni 2020 veröffentlichte die Deutsche Aidshilfe die Deklaration „Für Respekt und Selbstverständlichkeit für einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben“. PwC gehört zu den mehr als 50 namhaften Unternehmen und Organisationen, die diese Deklaration unterzeichnet haben und setzt damit ein weiteres Zeichen für die grundlegende Bedeutung von Individualität und Diversity & Inclusion in unserem Arbeitsalltag.

”

„Die Wirtschaft profitiert in vielerlei Hinsicht davon, wenn es gelingt, Frauen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Unternehmen und Politik müssen eng zusammenarbeiten, damit mehr Frauen arbeiten – und dafür auch fair und gleichwertig entlohnt werden. Dabei kommt es insbesondere darauf an, Frauen gezielt weiterzubilden, damit sie im Zuge der Automatisierung die richtigen Fähigkeiten erwerben, auf die es im digitalen Zeitalter ankommt.“

Petra Raspels

Leiterin People & Organisation
PwC Deutschland



16 Qualifizierung

In diesem Abschnitt geht es um unsere Ziele und Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, also deren Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt, zu fördern – auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Karrierestufen bieten wir ein umfassendes Programm zur Weiterbildung in Form von Präsenz- und Onlinetrainings sowie Workshops und Fachtagen. Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von der Absicht geleitet, den Erfolg des Unternehmens durch Gewährleistung einer hohen Qualität der Leistungen zu sichern und zu steigern. Die PwC Academy bündelt ein optimales Angebot an Aus- und Fortbildung für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer Fortbildung sind Berufsexamina, deren Vorbereitung und berufs begleitenden Abschluss wir unterstützen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen bei PwC ein. Das Aus- und Fortbildungsangebot ist so konzipiert, dass es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihre beruflichen Tätigkeiten und Aufgabenfelder bei PwC vorbereitet. Dazu gehört neben der Vermittlung von Wissen auch die Fähigkeit, die erlernten Kompetenzen im beruflichen Alltag anzuwenden. In Ergänzung zu den fachlichen Trainings werden Trainings zur Weiterentwicklung der persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen angeboten. Sie spielen in der Aus- und Fortbildung ab dem Level Senior Associate eine zunehmende Rolle. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bei ihrem Einstieg bei PwC noch keine relevante Berufserfahrung besitzen, wird in den ersten Berufsjahren von einem Weiterbildungsbedarf von mindestens 40 Stunden ausgegangen – je nach Geschäftsbereich sind auch deutlich mehr Trainingsstunden in den ersten Berufsjahren vorgesehen. Anforderungen an die Aus- und Fortbildung unserer Fachkräfte, die sich aus den nationalen und internationalen berufsständischen Verlautbarungen ergeben, werden eingehalten.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Geschäftsbereiche bestehen Ausbildungspläne, die auf ihre speziellen Bedürfnisse abgestimmt sind. Die Trainings sind in Basis-, Aufbau- oder Expertenurse und jährliche Updates unterschieden. Diese sind jeweils als Pflicht-, Bedarfs- und Wahlkurse klassifiziert und umfassen fachliche und überfachliche Themen.

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung haben wir unsere Trainingsprogramme an die neuen Anforderungen angepasst und weiterentwickelt. Angefangen von flächendeckenden Trainingsmodulen zur Digital Awareness oder dem Einsatz innovativer Ansätze bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern maßgeschneiderte Trainings für neue Anwendungen und Methoden im Rahmen unserer digitalen Strategie.

Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben wir rund 146 Millionen Euro in die Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert. Jede bzw. jeder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat im Durchschnitt 5,2 Trainingstage bzw. 41,6 Trainings- bzw. Weiterbildungsstunden absolviert.

Unsere Fachkräfte werden laufend über Veränderungen informiert, die für ihre Tätigkeit relevant sind. Neben der kontinuierlichen Bereitstellung von Fachinformationen über diverse Informationswege (Intranet, Datenbanken, Infobriefe etc.) finden hierzu auch Update-Trainings statt. Sie werden in Form von Präsenz- oder Onlinetrainings durchgeführt. Update-Trainings werden zentral konzipiert, um einen einheitlichen Qualitätsstandard zu gewährleisten.

Zusätzlich zu den bereits genannten Ausbildungsmöglichkeiten fördern wir Berufsexamina und weitere Qualifikationen durch Förderbudgets, die unter anderem für Examensurlaub genutzt werden können. Im Fokus der Förderung stehen, neben weiteren, die Ausbildungen zum Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Aktuar oder Chartered Financial Analyst.

Wer Wirtschaftsprüfer werden möchte, hat neben dem klassischen Weg die Möglichkeit, im Rahmen des Förderprogramms AuditXcellence ein berufs begleitendes Masterstudium zu absolvieren und sich dadurch auf das Berufsexamen vorzubereiten. Analog ermöglicht der Mannheim Master of Accounting & Taxation Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, berufs begleitend den Abschluss „Master of Science“ zu erlangen und sich gleichzeitig auf das Steuerberater-Examen vorzubereiten. Zudem unterstützt PwC das Studium verschiedener berufs begleitender Spezialisierungsmaster, die eine fachliche Vertiefung in unterschiedlichsten Disziplinen fördern.

16.1 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14–16 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-403-2 berichten wir über die Arten von Verletzungen und Verletzungsraten, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Fehlzeiten sowie die Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle.

Bedingt durch die Art der Geschäftstätigkeit besteht kein nennenswertes Risiko, bei PwC an einer Berufserkrankung zu erkranken. Auch die Unfallhäufigkeit und -art sind sehr stark von einer auf Büroarbeit und Dienstreisen fokussierten Tätigkeit geprägt. Die Anzahl von Unfällen ist niedrig, häufigste Unfallart sind Wegeunfälle.

Gemäß Leistungsindikator SRS-403-4 berichten wir über die Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die wir in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandeln.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben mit den örtlichen Betriebsräten bzw. dem Gesamtbetriebsrat besprochen oder verhandelt – ein Einbezug von Gewerkschaften ist nicht erforderlich. Vertreter des Gesamtbetriebsrats sind Mitglieder des Arbeitskreises zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Gemäß Leistungsindikator SRS-404-1 berichten wir über die Anzahl der durchschnittlichen Trainingsstunden pro Jahr und pro Mitarbeiter.

Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Durchschnitt jeweils 41,6 Stunden bzw. 5,2 Tage für Trainings bzw. Weiterbildungen verwendet.

Gemäß Leistungsindikator SRS-405-1 berichten wir über die Vielfalt der Führungsgremien und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der PwC-Aufsichtsrat bestand im Berichtsjahr aus fünf Frauen und 13 Männern. Die PwC-Geschäftsführung bestand im Berichtsjahr aus einer Frau und sechs Männern. Bei PwC Deutschland arbeiten Menschen aus den verschiedensten Kulturen und Ländern – unsere Mitarbeiterschaft vereint über 80 Nationalitäten.

Gemäß Leistungsindikator SRS-406-1 berichten wir über Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Korrekturmaßnahmen.

Im Berichtsjahr wurden keine berechtigten Diskriminierungsfälle bekannt.

F Kriterium 17 zu Menschenrechten

17 Menschenrechte

Thema dieses Kapitels ist die Wahrung der Menschenrechte: Wir zeigen, was PwC tut, um im eigenen Unternehmen und in zuliefernden Betrieben die Achtung menschenrechtlicher Grundsätze zu gewährleisten und Zwangs- und Kinderarbeit sowie Ausbeutung in jeglicher Form weltweit zu verhindern.

Als verantwortlich handelndes Unternehmen und als Unterzeichner des UN Global Compact sind wir uns der Bedeutung der Menschenrechte auf allen Ebenen unseres unternehmerischen Handelns bewusst. Wir wissen um unsere Verantwortung und sehen es als unsere Aufgabe, gesellschaftliches Vertrauen aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen. Dabei setzen wir auf langfristige und wertschätzende Beziehungen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Mandanten und Lieferanten.

Wir haben klar definierte Werte, die in unseren internen und externen Vereinbarungen verankert sind. Dabei ist die Achtung der Menschenrechte – in all ihren Facetten – für uns innerhalb von PwC genauso selbstverständlich wie im Umgang mit unseren Geschäftspartnern.

Auch wenn eine Verletzung von Menschenrechten durch unsere Geschäftstätigkeit eher unwahrscheinlich ist, haben wir uns trotzdem eine Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte gegeben. Diese beinhaltet die folgenden Prinzipien:

- Wir versuchen durch unsere eigenen Aktivitäten keine nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder zu diesen beizutragen, und wir versuchen auf diese Auswirkungen rechtzeitig und auf angemessene Weise einzuwirken, wenn sie trotzdem auftreten sollten.
- Wir versuchen im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhindern oder zu mildern, die in direktem Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen stehen.
- Wenn wir feststellen, dass wir nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder zu ihnen beigetragen haben, sorgen wir für deren Beseitigung oder kooperieren hierfür mit Dritten – im gesetzlich gebotenen Rahmen.
- Wir suchen stetig nach Möglichkeiten, die Förderung der Menschenrechte in unserer Geschäftstätigkeit und in unserem Einflussbereich zu unterstützen.

Unser Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowohl intern als auch extern. Damit verbunden ist der Versuch, Transparenz darüber herzustellen, welche Risiken sich durch unsere Geschäftstätigkeit und unsere Geschäftsbeziehungen ergeben und wie diese Risiken gehandhabt werden können.

So haben wir unter anderem auf Basis des UN Guiding Principles Reporting Framework die Betriebsvereinbarungen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überprüft, in denen wir Themen wie Gleichberechtigung, Diversity, Eltern-/Teilzeit oder Flexwork aufgegriffen haben.

Zudem arbeiten wir an der kontinuierlichen Verbesserung der Menschenrechtssituation entlang unserer Wertschöpfungs- und Lieferketten und sind hierzu in stetigem und engem Austausch mit unseren Kunden und Geschäftspartnern. So adressieren beispielsweise unsere Einkaufsrichtlinien im Third Party Code of Conduct wesentliche Menschenrechtsthemen wie Arbeitsbedingungen und ethisches Wirtschaften.

PwC's Global Third Party Code of Conduct

Durch unsere Unterstützung der Kampagne „Sicher reisen – wir machen mit!“, die sich mit dem Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung auf Reisen und im Tourismus beschäftigt, übernehmen wir auch Verantwortung auf unseren Geschäftsreisen. Die Plattform www.nicht-wegsehen.net ist dafür ein gutes Instrument, weil sie unsere Reisenden in die Lage versetzt, Verdachtsfälle von sexueller Gewalt an Kindern unkompliziert zu melden.

Die Umsetzung unserer Menschenrechtsprinzipien wird durch unsere Beauftragte für Menschenrechte organisiert, die auch Ansprechpartnerin für Fragen ist, wenn bei einer geschäftlichen Aktivität Menschenrechtsfragen eine Rolle spielen könnten.

Weitere Informationen finden Sie hier: www.pwc.de/de/ueber-uns/menschenrechtserklaerung-unsere-positionierung.html

17.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-412-3 berichten wir über bedeutende Investitionsvereinbarungen und Verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder die einer Menschenrechtsprüfung unterzogen wurden.

PwC vereinbarte im Berichtsjahr keine signifikanten Investitionsvorhaben, die menschenrechtsrelevante Aspekte berührten. Alle unsere Verträge mit Dienstleistern und Lieferanten schließen unseren Third Party Conduct und die Beachtung unserer Menschenrechtserklärung ein.

Gemäß Leistungsindikator SRS-412-1 berichten wir über Maßnahmen, die Gegenstand von Menschenrechtsprüfungen oder Folgenabschätzungen waren.

In einer jährlich zu aktualisierenden Risikoanalyse beurteilt PwC das Risiko, dass durch seine Geschäftstätigkeit Menschenrechte bedroht oder gar verletzt werden. Für das Berichtsjahr ergab sich bei der Analyse lediglich ein geringes, unvermeidbares Restrisiko.

Gemäß Leistungsindikator SRS-414-1 berichten wir über neue Lieferanten, die nach sozialen Kriterien geprüft wurden.

Alle neuen Lieferanten, die voraussichtlich eine bestimmte Wertschwelle überschreiten, müssen sich gegenüber PwC auf die Einhaltung und Verbreitung der zehn Prinzipien

des UN Global Compact verpflichten sowie eine Selbstauskunft zu ökologischen, sozialen und Compliance-Sachverhalten geben. Der Selbstauskunft liegt ein Fragebogen zugrunde, der PwC dazu dient, sich ein umfassendes Bild des Auftragnehmers hinsichtlich seiner Nachhaltigkeitsausrichtung zu verschaffen. Bewertet werden dabei die Leistungen des Auftragnehmers hinsichtlich sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte sowie ethischer Prinzipien. Die zurückgesandten Nachhaltigkeitsfragebögen werden hinsichtlich der relevanten Nachhaltigkeitskriterien von PwC bewertet. Der entsprechend generierte PwC-interne Sustainability Score wird in einem Ampelsystem abgebildet und definiert die zu ergreifenden Maßnahmen.

Gemäß Leistungsindikator SRS-414-2 berichten wir über negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

Mittels einer Nachhaltigkeitsanalyse der 30 umsatzstärksten Lieferanten sowie einer Risikoanalyse nach Warengruppen wurden im Berichtsjahr Wahrscheinlichkeit und Schadensausmaß negativer sozialer und ökologischer Auswirkungen in unserer Lieferkette bewertet. Dabei wurde festgestellt, dass Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe gering sind. Im Berichtsjahr wurde dies auch dadurch bestätigt, dass es keine negativen Vorfälle bezogen auf soziale oder ökologische Sachverhalte in unserer Beschaffung gab.

”

„Nachhaltige Lieferketten sind stabiler, sie greifen regulatorischen Entwicklungen vor und reduzieren Reputationsrisiken. Um globale Lieferketten abzusichern, müssen ökologische und soziale Aspekte in die Lieferkettenstrategien einfließen.“

Dr. Jens Dinkel
Partner im Bereich Sustainability Services
PwC Deutschland



G Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen

Im Kontext von COVID-19 hat PwC eine Reihe von Aktivitäten ergriffen, um die Gesellschaft im Umgang mit der Krise zu unterstützen. Dazu zählt unser Thesepapier Restart Germany – Konkrete Vorschläge für Staat und Wirtschaft zum „Wiederhochfahren“ Deutschlands. www.strategyand.pwc.com/de/de/studie/2020/restart-deutschland.html

PwC hat Informations- und Unterstützungsangebote zu COVID-19 für Wirtschaft und Politik in Form von Fachbeiträgen, Studien, Tools, Webinaren etc. in einem eigenen Internetauftritt zusammengefasst.

www.pwc.de/de/covid-19-gemeinsam-durch-die-krise-navigieren.html

Folgende Inhalte verdeutlichen exemplarisch die Themenbreite dieses Angebots:

- PwC entwickelte den **COVID-19-Navigator**: ein kostenloses Tool, das mit einem Business-Continuity-Management-Konzept ein leistungsfähiges Krisen- und Notfallmanagement bereitstellt, welches die Fortführung bzw. zeitgerechte Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit in Krisensituationen sicherstellt und Unternehmen systematisch auf eine umfassende Bewältigung von Schadensereignissen vorbereitet.
- In die gleiche Kategorie fällt der von PwC mit entwickelte Fördergeldnavigator: eine Orientierungshilfe für Start-ups sowie kleine und mittelständische Unternehmen bei einer Krisenlage durch COVID-19
- Die von PwC entwickelte **Digital Fitness App**, mit der Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt und effizient für die digitalisierte Arbeitswelt vorbereiten können, wurde der Öffentlichkeit für einen begrenzten Zeitraum kostenfrei zur Verfügung gestellt.

PwC-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter beteiligten sich außerdem an dem Hackathon „#wirfuerschule: gemeinsam Schule verändern!“ sowie dem Hackathon „#WirVsVirus“. Als Ergebnis aus dem letztgenannten Hackathon entstand Safe Space – eine Smartphone App mit Kommunikations- und Analyseplattform, die es ermöglicht, die Ausbreitung des Virus wissenschaftlich zu analysieren und Bürger gezielt zu informieren.

18 Gemeinwesen

In diesem Abschnitt wird erläutert, in welcher Form wir etwas zum Gemeinwesen beitragen und uns über unser Kerngeschäft hinaus in Kommunen und Regionen engagieren, in denen PwC wirtschaftlich tätig ist.

Wir setzen uns über unsere Geschäftstätigkeit hinaus aktiv für gesellschaftliche Belange ein und leisten damit einen Beitrag für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Im Rahmen unserer globalen CR-Strategie fokussieren wir unsere Aktivitäten innerhalb des internationalen Netzwerks auf die Themen Bildung und Kompetenzaufbau ausgewählter Zielgruppen, insbesondere des gemeinnützigen Sektors. Unsere Unterstützung basiert hierbei vorrangig auf unserem Fachwissen und unserer Expertise. Ein Schwerpunkt unserer weltweiten Aktivitäten ist die Unterstützung durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Umsetzung sozialer Projekte. In Deutschland haben wir unser gesellschaftliches Engagement dementsprechend auf die beiden Themen Bildung und Professionalisierung des gemeinnützigen Sektors ausgerichtet. Für unsere Initiativen zur Professionalisierung gemeinnütziger Organisationen setzen wir unsere Expertise gezielt ein und bieten praxisorientierte Lösungen und Hilfestellungen zu vielfältigen Themen. Hierbei setzen wir vorrangig das ein, was uns auszeichnet – unsere Fachkompetenz und unser Wissen:

- PwC hat im Berichtsjahr Tätigkeiten für mehr als 30 gemeinnützige Organisationen auf Pro-bono-Basis erbracht mit einem Umfang von rund 1.600 Stunden und einem geschätzten Wert von einer halben Million Euro.
- PwC war im Berichtsjahr für rund 130 gemeinnützige Organisationen zu einem um jeweils mehr als 50 Prozent reduzierten Honorar tätig – in einem Umfang von mehr als 18.000 Stunden und einem geschätzten Wert von mehr als 450.000 Euro.

Unsere Spenden- und Sponsoringaktivitäten orientieren sich an unseren internen Richtlinien. Schwerpunkte unserer Förderung liegen auf den Themenbereichen Bildung und Kompetenzaufbau sowie auf fachlichen Fragestellungen, die wir im Rahmen unserer Strategie für förderwürdig erachten. Unter anderem geschah dies im Berichtsjahr durch folgende Schwerpunktprojekte:

PwC-Wettbewerb für Sozialunternehmen

Firmen aus dem PwC-Netzwerk aus Deutschland, den Niederlanden, der Schweiz und der Türkei veranstalteten auch 2019 gemeinsam den PwC-Wettbewerb für Sozialunternehmen (PwC's Social Impact Lab). Aus den mehr als 120 Bewerbungen machten vier Social Start-ups das Rennen und können sich über zwei Jahre intensive Betreuung und Beratung durch PwC sowie einen Geldpreis in Höhe von insgesamt 25.000 Euro freuen.

www.pwc.nl/en/onze-organisatie/social-impact-lab.html.

PwC's Social Award

Erstmals seit 2015 rief im Jahr 2019 PwC's Social Award wieder alle PwC-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu auf, ihr privates, soziales Engagement in anerkannten gemeinnützigen Organisationen im Unternehmen vorzustellen. Aus den 46 Einreichungen wurden von mehr als 2.600 PwC-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die drei Gewinner ausgewählt: die Ocean Waste Catcher Foundation, das FURAHA PHÖNIX Kinderhaus und die Arbeitsgemeinschaft für Querschnittsgelähmte mit Spina bifida. Sie erhielten für ihre Organisationen Preisgelder im Gesamtwert von 22.500 Euro.

Regionale Berufsbildung und -förderung

PwC-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich freiwillig für Schülerinnen und Schüler der 9. und 10. Klasse an vier Gesamtschulen in Berlin, Düsseldorf und Frankfurt. Ziel ist es, die Schülerinnen und Schüler für die Arbeitswelt zu qualifizieren durch regelmäßige Workshops zur Berufsfindung (z. B. Bewerbungstraining, Vorstellungsgespräche üben) sowie durch ein individuelles 1:1-Mentoring. In der Regel werden je Standort im Durchschnitt 15 bis 20 Schülerinnen und Schüler über einen Zeitraum von circa anderthalb Jahren betreut. Im Berichtsjahr haben sich in den Schulprojekten 39 PwC-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umfang von jeweils rund acht Stunden und einem Gesamtwert von circa 37.625 Euro engagiert. Mit dem Engagement von PwC konnten 72 Schülerinnen und Schüler erfolgreich auf ihren ersten Schritten in das Berufsleben begleitet werden.

Unterstützung der Stiftung Deutsche Sporthilfe

Das Streben nach Spitzenleistung, Teamgeist, Disziplin und Wettbewerb vereint PwC und Spitzensportler. Seit 2011 unterstützt PwC das ElitePlus-Förderprogramm der Deutschen Sporthilfe. Dabei erhalten Athleten finanzielle Unterstützung, denen besonders hohe Medaillenchancen bei den Olympischen Spielen eingeräumt werden. Hinzu kommt eine Unterstützung der dualen Karriere, um nach dem Leistungssport auch für die Berufswelt vorbereitet zu sein. Trotz der Coronakrise haben wir uns ganz bewusst dafür entschieden, dieses langjährige Engagement bis Ende 2022 zu verlängern und somit 75 Spitzenathleten die nahtlose finanzielle Unterstützung bis zu den auf 2021 verschobenen Olympischen Spielen in Tokio zu ermöglichen.

Engagement im Rahmen der PwC-Stiftung Jugend – Bildung – Kultur

Die PwC-Stiftung Jugend – Bildung – Kultur wurde 2002 auf Initiative von Führungskräften von PwC Deutschland gegründet. Sie ist eine nicht rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts in der Verwaltung des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e. V. Sie ist operativ und fördernd tätig und unterstützt bundesweit Projekte der wertorientierten Wirtschaftsbildung und der ästhetischen Kulturbildung. Die PwC-Stiftung unterhält drei partizipativ angelegte Eigenprogramme: Wirtschafts.Forscher!, Hör.Forscher! und Kultur.Forscher!. Durch sie werden Kinder und Jugendliche an wirtschaftsethische, klangästhetische und kulturelle Themen herangeführt und entsprechende Bildungsinhalte in Schulen verankert. Zudem hat die PwC-Stiftung seit ihrer Gründung über 530 Förderprojekte unterstützt. PwC unterstützt die Arbeit der PwC-Stiftung jährlich mit einem namhaften Betrag.

Im Rahmen der neuen, verstärkten Digitalisierungsstrategie veranstaltete die PwC-Stiftung im Berichtsjahr erstmals zwei digitale Abschlussveranstaltungen.

- Mit dem Digitalen Economic Youth Summit konnten Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte bei der Abschlussveranstaltung des Wirtschafts.Forscher!-Programms an Workshops und Webinaren zu den Themen Wirtschaftsethik, Megatrends, Digitalbranche/Start-ups und Nachhaltigkeit teilnehmen und sich über die Projektergebnisse der bundesweit teilnehmenden Schulen wie Podcasts, Videos oder Texte zu programmspezifischen Themen mit den anderen Teilnehmenden austauschen.
- Auf der Abschlussveranstaltung der Hör.Forscher! wurden die im Rahmen des Programms entstandenen Kompositionen der Schülerinnen und Schüler in einem Gesamtkunstwerk virtuell ausgestellt und den Lehrkräften, Mediencoaches, Komponisten sowie Eltern und Freunden vorgeführt.

Mehr Informationen über die Stiftung und ihre Tätigkeiten sowie ihre Jahresberichte erhalten Sie [hier](#).

Falls Sie eine Spende oder eine Zustiftung tätigen wollen, können Sie dies gern hier tun:

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.
 Deutsche Bank AG
 IBAN DE27 3607 0050 0250 5949 00
 BIC DEUTDE33XXX
 Verwendungszweck: PwC-Stiftung,
 Name und Anschrift des Spenders,
 Verwendungszweck (Spende oder Zustiftung)

Informationen über das gesellschaftliche Engagement des globalen PwC-Netzwerks finden Sie hier:

[PwC's Community Commitment](#)

18.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-201-1 berichten wir über den direkt erzeugten wirtschaftlichen Wert.

Alle Dienstleistungsbereiche tragen zu einem deutlichen Wachstum bei. PwC Deutschland GmbH WPG erreichte im Geschäftsjahr 2019/2020 (Ende: 30. Juni 2020) eine Gesamtleistung von 2,3 Milliarden Euro. Das globale PwC-Netzwerk steigerte die Gesamtleistung auf 43 Milliarden US-Dollar.

Im Rahmen unseres sozialen Engagements haben sich insgesamt im Berichtsjahr mindestens 122 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Projekten von 265 gemeinnützigen Organisationen in einem Umfang von schätzungsweise 9.900 Stunden engagiert.

H Kriterien 19–20 zu Compliance

19 Politische Einflussnahme

Wir legen an dieser Stelle alle Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren offen wie auch Einträge in Lobbylisten, Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, Zuwendungen an Regierungen sowie Spenden an Parteien und Politiker.

PwC nimmt keinen direkten Einfluss auf politische Entscheidungsträger. Über fachliche, öffentlich zugängliche Meinungsäußerungen auch zu den Themen von Gesetzgebungsverfahren, beispielsweise über Studien, beteiligt sich PwC an der öffentlichen Meinungsbildung. Über die Mitgliedschaft in Interessenverbänden wie zum Beispiel dem Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. nimmt PwC indirekt über die Arbeit dieser Interessenverbände ebenfalls Einfluss auf die öffentliche Meinungsbildung. Diese Interessenverbände handeln im Rahmen des in ihren Satzungen beschriebenen Verbandszweck und ihre Aktivitäten werden durch verbandseigene Überwachungs-gremien kontrolliert sowie in der Regel in jährlichen Rechenschaftsberichten und sonstigen Publikationen offengelegt.

19.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-415-1 berichten wir über politische Leistungen.

Gemäß den PwC-Richtlinien zu Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften sind Spenden an Parteien oder an politische Entscheidungsträger verboten. Im Berichtsjahr erfolgte deshalb auch keine solche Spende.

20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Wir zeigen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse bei PwC existieren, um rechtswidriges Verhalten und insbesondere Korruption zu verhindern und wie Gesetzesverstöße aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Umsetzung der berufsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen an unser Handeln wird von PwC in einem jährlichen **Transparenzbericht** nach Art. 13 Verordnung (EU) 537/2014 detailliert offengelegt.

Die Maßnahmen, die PwC trifft, um einen rechtskonformen und ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb zu gewährleisten, bestehen im Kern aus den folgenden Elementen:

- Qualitätssicherungssystem und Risikomanagement
- Ethikgrundsätze
- Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen
- Unabhängigkeit

Qualitätssicherungssystem und Risikomanagement

Mit der externen Qualitätskontrolle und dem Inspektionsverfahren bestehen zwei Monitoringverfahren, die eine Prüfung des Qualitätssicherungssystems einer WP-Praxis und der Ordnungsmäßigkeit der Auftragsabwicklung zum Gegenstand haben.

- Im Fokus der Inspektion durch die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS) stehen das Qualitätssicherungssystem und die Auftragsabwicklung von Abschlussprüfungen von Unternehmen von öffentlichem Interesse.
- Die externe Qualitätskontrolle durch eine andere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erstreckt sich auf das Qualitätssicherungssystem von WP-Praxen für Abschlussprüfungen von Unternehmen, die keine Unternehmen von öffentlichem Interesse sind, sowie deren Auftragsabwicklung.

Eine interne Revision sowie die Wirtschaftsprüferkammer (WPK) und die APAS als Aufsichtsbehörden prüfen PwC in regelmäßigen Abständen. Dies wird ergänzt durch gesetzliche Auskunftspflichten gegenüber der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Ethikgrundsätze

Unsere Ethikgrundsätze orientieren sich am Code of Ethics for Professional Accountants des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA). Sie beschreiben allgemeingültige Erwartungen an unser Verhalten. Sie sollen uns dabei unterstützen, die zu beachtenden Gesetze und übrigen Vorschriften nicht ausschließlich nach dem Wortlaut, sondern nach dem Sinn und Zweck der Regelung zu leben. Geltende Gesetze und übrige Vorschriften sind jederzeit einzuhalten.

Die PwC-Ethikgrundsätze bilden den Rahmen für die Umsetzung der allgemeinen Berufspflichten. Es handelt sich dabei um Werte und Arbeitsweisen, die in der täglichen Arbeit zu beachten sind. Diese werden ergänzt um Regelungen im Qualitätssicherungssystem zur Unabhängigkeit, zur Gewissenhaftigkeit, zur Verschwiegenheit und zum Datenschutz, zur Eigenverantwortlichkeit, zum berufswürdigen Verhalten und zur Vergütung sowie zum Umgang mit Beschwerden und Vorwürfen.

Alle Partner und Mitarbeiter sind verpflichtet, an regelmäßigen Trainings teilzunehmen und eine jährliche Compliance-Bestätigung als Teil unserer Maßnahmen zur Erlangung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Verständnisses unserer Ethikgrundsätze abzugeben. Am jährlichen Independence- und Compliance-Training haben im Berichtsjahr fast 13.000 Partner, Mitarbeiter und Freelancer aus allen Servicelines.

Jeder Partner sowie jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, ganz gleich auf welcher Karrierestufe und in welcher Funktion, ist aufgefordert, Bedenken auszusprechen, wenn Verhaltensweisen oder Situationen wahrgenommen werden, die nicht mit den Ethikgrundsätzen übereinstimmend erscheinen. Dies kann direkt, aber auch über den PwC-Ethik-Officer geschehen. Darüber hinaus steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Dritten die anonyme Ethik- und Compliance-Hotline rund um die Uhr zur Verfügung. Ethik-Officer von PwC Deutschland war im Berichtsjahr Petra Justenhoven, Mitglied der Geschäftsführung von PwC Deutschland. Der Ethik-Officer erstattet jährlich der Geschäftsführung einen Tätigkeitsbericht mit anonymisierten Hinweisen auf verhaltensorientierte Konflikte.

Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen

Vertraulichkeit, Datenschutz und Informationssicherheit sind Kernelemente unserer Berufspflichten. Deshalb stellen wir die Vertraulichkeit und Sicherheit sensibler und kritischer Informationen über den gesamten Arbeitsprozess hinweg sicher – unter anderem durch die Verwendung gesicherter externer und interner Datenübertragungswege und verschlüsselter Speichermedien.

PwC und alle Partner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Berufspflicht der Verschwiegenheit zu beachten. Zudem bestehen rechtliche und regulatorische Anforderungen an alle Partner und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit vertrauenswürdigen Informationen und Personendaten sowie Vertragsbedingungen. PwC hält deshalb mindestens jährlich zielgruppenspezifische Trainings zur Informationssicherheit und zum Datenschutz für alle Partner und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab.

Die PwC IT Services Europe GmbH, bei der die IT-Dienstleistungen für PwC Deutschland gebündelt sind, betreibt ein Information Security Management System (ISMS); dieses System ist nach ISO/IEC 27001:2013 zertifiziert.

Unabhängigkeit und Compliance

Zu den wesentlichen Berufspflichten des Abschlussprüfers gehört, dass er seine Tätigkeit unabhängig und frei von Umständen durchführt, die eine Besorgnis der Befangenheit begründen.

Eine PwC-eigene Global Independence Policy (GIP), die auf dem vom IESBA verfassten Code of Ethics for Professional Accountants (IESBA Code) basiert, enthält Mindeststandards und Prozesse, die alle Mitgliedsfirmen des PwC-Netzwerks anwenden.

PwC führt Qualitätskontrollen und Compliance-Monitoringaktivitäten durch, die die Erbringung der Dienstleistungen, Einhaltung ethischer Standards, das allgemeine Geschäftsgebahren sowie die Einhaltung der Berufsgrundsätze einschließlich der Standards zur Unabhängigkeit umfassen.

Die Maßnahmen von PwC Deutschland zur Sicherung der Unabhängigkeit koordiniert ein zentrales Servicelineübergreifendes Independence-Team. Das Independence-Team ist für die Umsetzung der PwC Global Independence Policy (GIP) sowie der damit verbundenen Unabhängigkeitsprozesse verantwortlich. Es wird von den Qualitäts- und Risikomanagement-Teams der Servicelines darin unterstützt, die auftragsbezogene Unabhängigkeit von PwC Deutschland zu wahren.

Alle Partner und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an regelmäßigen Trainings teilzunehmen und eine jährliche Compliance-Bestätigung als Teil unserer Maßnahmen zur Erlangung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Verständnisses unserer Ethikgrundsätze abzugeben.

Zudem müssen alle Partner und Direktoren jährlich eine Erklärung abgeben, ob alle nicht prüfungsbezogenen Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen, für die sie verantwortlich sind, den Richtlinien entsprechen und die Prozesse von PwC Deutschland bei der Annahme dieser Aufträge und Beziehungen befolgt wurden. Diese Bestätigungen dienen in erster Linie zwei Zwecken: einerseits der Identifizierung potenzieller Verstöße gegen die Unabhängigkeit und andererseits als wichtige Erinnerung an die bestehenden Unabhängigkeitsrichtlinien und -verfahren von PwC Deutschland.

Weiterhin haben alljährlich alle Fach- und Führungskräfte eine persönliche Unabhängigkeitserklärung abzugeben, die Annual Compliance Confirmation (ACC). Die in der ACC verlangten Teilerklärungen betreffen alle unabhängigkeitsrelevanten Bereiche. Darüber hinaus geben die an der Abschlussprüfung beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig auch auftragsbezogen eine Unabhängigkeitserklärung ab. Die Prozesse und Maßnahmen zur Einhaltung der Vorschriften und Richtlinien zur Unabhängigkeit werden fortlaufend überwacht und sind Gegenstand verschiedener Reviews.

Zu diesen zählen:

- Engagement Compliance Reviews (ECRs) zur Überwachung der Unabhängigkeitsanforderungen im Zusammenhang mit der Auftragsdurchführung als Bestandteil eines umfangreichen Inspektionsprogramms im Rahmen der Servicelines
- Personal Independence Compliance Testing (PICT) zur jährlichen Überprüfung von Partnern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsverantwortung auf Einhaltung der Anforderungen an die persönliche Unabhängigkeit; im Rahmen von PICT-Stichproben müssen die betroffenen Personen ihre relevanten finanziellen und persönlichen Verhältnisse offenlegen
- jährliche Beurteilung der Einhaltung unabhängigkeitsrelevanter Risikomanagementstandards durch Independence-Spezialisten innerhalb des PwC-Netzwerks

Darüber hinaus werden die internen Regelungen und ergänzenden Anwendungshinweise für die Praxis im Hinblick auf Neuerungen in den gesetzlichen Vorschriften oder regulatorischen Anforderungen fortlaufend aktualisiert. Die Aktualisierungen selbst sind ebenfalls Gegenstand von Independence-Reviews. Potenzielle Unabhängigkeitsverstöße, zum Beispiel aus erhaltenen Hinweisen, Unabhängigkeitsbestätigungen, Prüfungen der persönlichen Unabhängigkeit (PICT) oder aus der externen oder internen Inspektion von Aufträgen, werden durch die Independence-Organisation aufgeklärt und im Bedarfsfall systembezogene oder personenbezogene Maßnahmen ergriffen, um Wiederholungsfälle zu vermeiden. Dabei wird auch beurteilt, ob es sich um einen berichtspflichtigen Verstoß handelt, der in die Berichterstattung über Verstöße aufzunehmen ist. Eventuell zu ergreifende personenbezogene Maßnahmen richten sich nach den Grundsätzen des Accountability Framework. Zudem werden Unabhängigkeitsverstöße mit dem Prüfungsausschuss des betroffenen Mandanten im Hinblick auf die Auswirkungen des Verstoßes und – soweit möglich – das Ergreifen von Schutzmaßnahmen zur Sicherung der Unabhängigkeit besprochen. Die Verantwortung für die Angemessenheit und Wirksamkeit der Sicherungs- und Kontrollmaßnahmen im Unternehmen liegt beim Partner Responsible for Independence (PRI). Die Überprüfung dieser Maßnahmen erfolgt in regelmäßiger Abstimmung mit dem Risk-Management der Servicelines und anderen relevanten Stellen der internen Organisation und des PwC-Netzwerks. Der PRI berichtet der Geschäftsführung regelmäßig unmittelbar.

Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei ihrer Einstellung schriftlich zur Einhaltung der Unabhängigkeitsvorschriften verpflichtet. Zudem werden sie zu den für sie relevanten Regelungen geschult. Die unabhängigkeitsrelevanten Anforderungen und Verfahren zur Sicherung ihrer Einhaltung sind insbesondere Gegenstand von Trainingsmodulen im allgemeinen Aus- und Fortbildungsprogramm sowie in Serviceline-spezifischen Trainingsveranstaltungen. Ferner werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen anlassbezogener Independence-Updates des PRI über gesetzliche oder berufsrechtliche Änderungen unterrichtet. Alle Informationen werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Datenbanken zugänglich gemacht.



„Integritätsmanagement zielt darauf ab, ethisches und werteorientiertes Verhalten zu fördern und dabei nicht nur die Regeln einzuhalten, sondern auch dann das Richtige zu tun, wenn es keine expliziten Regeln dafür gibt. Ein ethischer Kompass im Rahmen der Digitalisierung ist aufgrund der Komplexität und Geschwindigkeit technologischer Entwicklungen von höchster Relevanz.“

Daniela Hanauer

Partner, Expertin für Werteorientierung und Compliance in Unternehmen
PwC Deutschland



20.1 Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (GRI SRS)

Gemäß Leistungsindikator SRS-205-1 berichten wir über Geschäftstätigkeiten, die nach Risiken im Zusammenhang mit Korruption bewertet wurden.

Alle Unternehmenseinheiten von PwC Deutschland und damit auch jede Geschäftstätigkeit unterliegen den internen Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption und den hierzu etablierten Überwachungsmaßnahmen. Eine Überwachung der Vorschriften erfolgt durch die Compliance-Abteilung sowie durch die Interne Revision jeweils im Rahmen ihrer Regeltätigkeit sowie anlassbezogen. Beide Abteilungen berichten mindestens einmal jährlich über ihre Tätigkeit und die Ergebnisse ihrer Tätigkeit an die Geschäftsführung.

Gemäß Leistungsindikator SRS-205-3 berichten wir über bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen.

Im Berichtsjahr sind keine bestätigten Fälle von Korruption bekannt geworden.

Gemäß Leistungsindikator SRS-419-1 berichten wir über die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Im Berichtsjahr sind keine hier berichtspflichtigen Fälle von Verstößen gegen Gesetze oder sonstige relevante Vorschriften und Anforderungen bekannt geworden.

Prof. Dr. Ludewig u. Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Friedrichsstr. 11
34117 Kassel

21. Oktober 2020

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

An die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft,
Frankfurt am Main

Wir haben die Entsprechenserklärung orientiert am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main (im Folgenden die „Gesellschaft“ genannt) für den Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020 (im Folgenden „Nachhaltigkeitsbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien“).

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualität

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handels-rechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssetzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeit ein Urteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben des Nachhaltigkeitsberichts abzugeben. Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die in der Erklärung verwiesen wird.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben des Nachhaltigkeitsberichts der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Nachhaltigkeitsbericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Begrenzung der Haftung

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Kassel, den 21. Oktober 2020

Prof. Dr. Ludewig u. Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Prof. Dr. Thomas Olbrich
Wirtschaftsprüfer



Dipl.-Ök. Alexander Heide
Wirtschaftsprüfer

Ihre Ansprechpartner

Corporate Responsibility

Lutz Roschker

Partner, Leitung Corporate Responsibility

Dieter W. Horst

Senior Manager, CR Management & CR Reporting

Incken Wentorp

Manager, Gesellschaftliches Engagement

de_relevanz@pwc.com

