

## Unser Bekenntnis zu den SDGs

Im Jahr 2015 verabschiedeten die UN 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung, die Sustainable Development Goals (SDGs). Diese Ziele setzen auch für Unternehmen einen Rahmen, um zur Lösung globaler Herausforderungen beizutragen. PwC bekennt sich schon seit 2002 zu den zehn Grundsätzen des [UN Global Compact](#) und hat sich auch dazu verpflichtet, positive Beiträge zur Erreichung der Ziele der Agenda 2030 zu leisten.

Zwar sind alle 17 SDG für PwC relevant, aber in unterschiedlichem Ausmaß. Deshalb haben wir die SDG in drei Workshops in 2019 und unter Nutzung des PwC SDG Selector umfassend für uns analysiert. Dabei wurde sowohl die Relevanz der SDG mit ihren jeweiligen Unterzielen je SDG für PwC, als auch der Impact durch PwC auf die SDG berücksichtigt. Schließlich haben wir fünf SDG priorisiert, welche die größte Schnittmenge mit der PwC Unternehmensstrategie, unserem Geschäftsmodell und -betrieb sowie unseren Produkten und Dienstleistungen aufweisen.

### Unsere fünf priorisierten SDGs sind:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 5: Geschlechtergleichstellung
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 12: Verantwortungsvoller Konsum und verantwortungsvolle Produktion
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

### SDG 4: Hochwertige Bildung

- In einer sich ständig wandelnden Welt gilt es, Kompetenzen dynamisch, agil und kontinuierlich zu entwickeln. Deswegen fokussieren wir uns auf die Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen und schaffen eine Arbeits- und Teamkultur bei PwC, die allen die Möglichkeit bietet, eigene Potenziale voll zu entfalten und Entwicklungschancen zu nutzen. Unter Entwicklung verstehen wir jegliche Form der Erweiterung von persönlichen und fachlichen Kompetenzen und das Schritt halten mit laufenden Veränderungen. Hierfür setzen wir auf zahlreiche Maßnahmen zur Erreichung inklusiver, chancengerechter und hochwertiger Bildung für Menschen aller Altersstufen. Für ein lebenslanges Lernen bietet PwC ein umfassendes Fortbildungsprogramm mit Fach- und Sprachtrainings sowie Führungs- und Soft-Skill-Seminaren, um den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu geben, sich stetig weiterzubilden. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeiter:innen diverse Entwicklungschancen, beispielsweise mit unserer PwC-Masterförderung für Bachelorabsolvent:innen oder mit der Förderung weiterführender Berufsexamina, unter anderem zum:zur Wirtschaftsprüfer:in oder Steuerberater:in.
- Im Rahmen unserer netzwerkweiten Fortbildungsinitiative „New World. New Skills“ erwerben unsere Mitarbeiter:innen das Wissen und die Fähigkeiten, um eine immer digitalere Arbeitswelt aktiv mitzugestalten.
- PwC bietet an ausgewählten Hochschulen verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit an. Von besonderer Bedeutung ist dabei der direkte und persönliche Kontakt zu den Student:innen, welcher insbesondere durch die intensive

Zusammenarbeit mit ausgewählten Zielhochschulen gewährleistet wird. Die Mitarbeiter:innen von PwC Deutschland engagieren sich an den jeweiligen Hochschulen durch Formate wie Workshops, Case Studies, Fachvorträge, Berufsbildvorstellungen, Vorlesungsreihen oder Networking Events. Die umfangreichen Aktivitäten lassen dabei beide Seiten profitieren. Unsere Mitarbeiter:innen geben Student:innen einen Einblick in ihre Arbeitswelt und vermitteln ihnen praxisnahes Fachwissen, das über die klassischen Hochschulinhalte hinausgeht. Im Gegenzug dazu erhält PwC Deutschland die Möglichkeit, sich bei potenziellen Bachelor- und Masterstudent:innen als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Zudem leisten wir auch durch die Übernahme von Lehraufträgen einen Beitrag zur Steigerung von Praxisbezug und Qualität der Hochschulbildung.

- Seit 2017 unterstützt PwC den Global Solutions Summit als strategischer Partner. Ein Eckpfeiler der Partnerschaft zwischen PwC und der Global Solutions Initiative ist die Teilnahme ausgewählter PwC-Vertreter:innen auf den Panels des Global Solutions Summit sowie die Unterstützung des Young-Global-Changers-Programms (YGC). Das Programm identifiziert, befähigt und verbindet junge Menschen weltweit, die sich aktiv für die Gesellschaft einsetzen und Ideen entwickelt haben, um globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel oder geopolitischen Spannungen zu begegnen.
- Auch mit Corporate-Citizenship-Aktivitäten zahlen wir auf das Ziel einer hochwertigen Bildung ein. So haben wir beispielsweise die Hacker School gGmbH unterstützt. Hier bieten unsere Kolleg:innen Workshops für Kinder und Jugendliche zwischen 14 und 17 Jahren an, die Einführungen in die Programmiersprachen Python und Scratch geben. Die Vision der gemeinnützigen Organisation ist es, dass jedes Kind einmal programmiert hat, bevor es sich für einen Beruf entscheidet. Neben Programmiergrundkenntnissen vermitteln die PwC-Inspirer den Schüler:innen zudem den beruflichen Weg in die IT, indem sie von ihren eigenen Erfahrungen berichten. Ein weiteres zentrales Programm unseres gesellschaftlichen Engagements stellt der "Bildungskompass" dar. Im Rahmen des Programms unterstützen Mitarbeiter:innen von PwC Deutschland Jugendliche bei ihrer Berufsorientierung und Berufssuche. Durch diese in 2023 ins Leben gerufene Pro-Bono Initiative von PwC Deutschland in Kooperation mit der PwC-Stiftung, konnten rund 35 Schüler:innen gefördert werden. Das Programm läuft bereits an den Standorten Frankfurt und Düsseldorf und wurde im Berichtsjahr auch in Hamburg initiiert. Die Ausweitung des Programms auf weitere Standorte ist in Planung.
- Durch die finanzielle Unterstützung der PwC-Stiftung leistet PwC einen wesentlichen indirekten Beitrag für die kulturelle und ökonomische Bildung von Kindern und Jugendlichen. Mit Eigenprogrammen und Förderprojekten werden Kompetenzen vermittelt, die zur Entfaltung persönlicher Fähigkeiten und Talente beitragen – dabei steht auch die Förderung der Digitalkompetenz im Fokus.

Weitergehende Informationen zu unseren Rahmensetzungen und Leistungen für dieses SDG können Sie im Internet hier einsehen:

- [Vorstellung des gesellschaftlichen Engagements von PwC](#)
- [PwC Stiftung](#)
- [New World.New Skills-Lernangebot](#)

## SDG 5: Geschlechtergleichstellung

- Mit unserem Inclusion-First-Ansatz verfolgen wir das strategische Ziel, eine Culture of Belonging zu schaffen, eine Kultur, in der jede:r willkommen und wertgeschätzt wird und die eigenen Perspektiven einbringen kann.
- Mit dem Inclusive Mindset Knowledge Training ermöglichen wir allen Mitarbeiter:innen "inclusive leadership skills" auf- und auszubauen. Das Training führt in die Terminologie von Inclusion, Equity & Diversity ein und zeigt anhand von Beispielen aus dem Alltag, was ein Inclusive Mindset ausmacht. Mittels Simulation von Alltagssituationen lernen die Mitarbeiter:innen unmittelbar, welche Auswirkungen ihre Entscheidungen haben.
- Als ergänzende Maßnahme haben wir zudem ein spezielles Lernprogramm entwickelt, das sich auf unbewusste Denkmuster ("unconscious bias") konzentriert. Es richtet sich vorrangig an unsere Führungskräfte und zeigt auf, wie groß der Einfluss dieser Denkmuster auf ihre Entscheidungen ist. Die Befähigung unserer Führungskräfte, objektive und abgewogene Entscheidungen zu treffen, ist ein wesentlicher Baustein, um unsere gesteckten Inclusion & Diversity Ziele zu erreichen.
- Wir haben feste Zielgrößen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Aufsichtsrat, Geschäftsführung, erster Führungsebene (Partnerinnen und Directors) und zweiter Führungsebene (Senior Managerinnen). Alle Kennzahlen sind mit konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung unterlegt und werden kontinuierlich gemessen. Zudem haben wir ein aussagekräftiges I&D Dashboard entwickelt, mit dem wir Transparenz schaffen über den Status der Zielerreichung.
- Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Flexwork, Homeoffice, Teilzeit, Jahresarbeitszeitkonten sowie die Möglichkeit, eine Auszeit in Form von Sabbaticals zu nehmen, sowie ein umfangreiches Paket von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wie zum Beispiel die Unterstützung von Familien bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.
- Wir bieten interne und externe Netzwerke für Frauen als Plattformen für den Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung. Die Netzwerke sind sowohl regional aufgestellt als auch thematisch ausgerichtet.
- Um die Aufmerksamkeit für gleichberechtigte Teilhabe weiter zu erhöhen, nutzen wir den jährlichen Weltfrauentag für besondere Aktivitäten. Eine inzwischen fest etablierte Initiative ist unser "Female Role Model"-Aufruf. Hierbei können alle Mitarbeiter:innen jedes Jahr eine Kollegin nominieren, die sie inspiriert.
- Mit unseren Netzwerken Moms@PwC und Dads@PwC arbeiten wir kontinuierlich weiter an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Eltern (in spe) bei PwC. Dads@PwC hat unter anderem die Mission, Väter zu mehr aktiver Vaterschaft zu ermutigen, mit Vorurteilen aufzuräumen und anderen Kollegen aufzuzeigen, dass man (selbst als Führungskraft) bei PwC Kind und Karriere miteinander vereinbaren kann.

Weitergehende Informationen zu unseren Rahmensetzungen und Leistungen für dieses SDG können Sie im Internet hier einsehen:

- [Inclusion and Diversity: PwC-Netzwerk](#)
- [Inclusion First Systems and Behaviors: PwC-Netzwerk](#)

- Inclusion & Diversity Aktivitäten: PwC Deutschland

## **SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**

- Wir haben uns dazu verpflichtet, Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten sowie von Menschenrechtsverstößen Betroffenen Zugang zu Abhilfe zu ermöglichen. Unser unternehmerisches Handeln ist an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen ausgerichtet.
- Auch wir als PwC sind zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) verpflichtet. Wie gehen wir dieses komplexe Thema in unserem Unternehmen und in unseren Lieferketten an? Neben einer Risikoanalyse führen wir eine gesetzeskonforme Bewertung unserer Lieferanten durch. Zudem haben wir im Einklang mit dem Gesetz die Koordination der PwC-internen Umsetzung und der Überwachung des entsprechenden Risikomanagements in der Rolle einer Menschenrechtsbeauftragten gebündelt und formalisieren unsere Prozesse. Für uns ist die Achtung der Menschenrechte ein kontinuierlicher Prozess und die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten unterliegt der stetigen Überprüfung sowie fortwährenden Weiterentwicklung in Abhängigkeit der sich ändernden Bedingungen sowie unserer Geschäftsaktivitäten.
- Über die Ethik-Helpline können Mitarbeitende und Externe wie Lieferanten Hinweise zu möglichen Verstößen gegen die Ethik-Grundsätze und Compliance-Regeln von PwC namentlich oder anonymisiert, online oder telefonisch an PwC Deutschland melden.
- Unsere Menschenrechtsbeauftragte für PwC Deutschland nimmt aktiv am PwC Netzwerk für Menschenrechtsbeauftragte & Allies teil. In diesem Forum teilen wir Good Practices und diskutieren die Erfahrungen unterschiedlicher Branchen zu den gesetzlichen Anforderungen.
- Eine wesentliche Maßnahme sind für uns Schulungen. Aus diesem Grund sind menschenrechtliche Sorgfaltspflichten ein Bestandteil unseres jährlichen Compliance-Trainings, das für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend ist.
- Wir sind aktives Mitglied im econsense Cluster Menschenrechte & Wertschöpfung. Das Cluster bietet einen Rahmen zum Austausch von Erfahrungen und zum Dialog mit externen Stakeholdern und Expert:innen. Außerdem beschäftigt sich das Cluster mit Lösungsansätzen, um die Rückverfolgbarkeit in globalen Wertschöpfungsnetzwerken zu verbessern und die Wirksamkeit von Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette zu erhöhen.
- Wir unterstützen unsere Kunden von der Strategieentwicklung bis zur operativen Umsetzung („Strategy through execution“) und leisten damit signifikante Beiträge zu Wertschöpfung, Wirtschaftswachstum und hochwertigen Arbeitsplätzen.
- Mit strategischer, operativer und technologischer Beratung unterstützen wir dabei, den Wertbeitrag der Digitalisierung für eine nachhaltige, tragfähige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft vorausschauend zu ermitteln. Und wir fördern damit gleichzeitig ein verantwortbares Fortschreiten der Digitalisierung entlang von Wertschöpfungsketten.
- Im Juni 2022 haben wir unsere erste Zertifizierung nach den Anforderungen der ISO 45001 erhalten. Das Zertifikat bestätigt einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz unserer Kolleg:innen und ist von Juni 2022 bis Mai 2025 gültig.

- PwC engagiert sich als strategischer Partner der Global Solutions Initiative (GSI) und des Global Solutions Summit. In diversen Expertengruppen leisten wir aktiv einen Beitrag und entwickeln mit GSI Empfehlungen für die G-20-Staaten zu den wichtigsten globalen Herausforderungen. Diese Empfehlungen beruhen auf dem Recoupling-Gedanken, der eine Rückkopplung von wirtschaftlichem und sozialem Wohlstand fordert.

Weitergehende Informationen zu unseren Rahmensetzungen und Leistungen für dieses SDG können Sie im Internet hier einsehen:

- [Ethik und Compliance - PwC](#)
- [Arbeitsbedingungen bei PwC](#)
- [Menschenrechte – Unsere Positionierung - PwC](#)
- [PwC Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte](#)
- [Bericht zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz](#)
- [PwC Third Party Code of Conduct](#)
- [LkSG Flyer für PwC-Lieferanten](#)

## **SDG 12: Verantwortungsvoller Konsum und verantwortungsvolle Produktion**

- Mit unserer Umweltstrategie haben wir uns verpflichtet, ein Wirtschaften im Einklang mit den planetaren Grenzen maßgeblich voranzutreiben und dabei selbst als Innovator und Vorbild voranzugehen. Dazu stellen wir uns entlang unserer Wertschöpfungskette an den Grundsätzen des UN Global Compact auf.
- Bzgl. Nachhaltigkeit begleitet PwC seine Kunden von der Strategie über die Verankerung in täglichen Abläufen bis zur Berichterstattung und Steuerung der unternehmerischen Auswirkungen. Wir decken ein breites Feld von Themen ab, von mehr Nachhaltigkeit in der Lieferkette über die Einführung der Kreislaufwirtschaft bis hin zur Umstellung auf erneuerbare Energien in der Produktion - und das seit 1994.
- Als Grundstein für einen umweltverträglichen Geschäftsbetrieb, aber auch für die systematische Berücksichtigung ökologischer Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen haben wir schon 2011 ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement eingerichtet.
- Wir engagieren uns außerdem für eine nachhaltige und ressourcenschonende Kreislaufwirtschaft. Durch unser Ziel Going Circular 2030 wollen wir dazu beitragen, Ressourcen in einem Kreislauf zu führen. Als oberste Priorität sehen wir dabei die generelle Abfallvermeidung. Weiterhin können wir durch eine sortenreine Trennung die anfallenden Wertstoffe dem Recycling zuführen und somit auch langfristig weiter nutzbar machen. Deshalb nutzen wir an unseren Standorten bereits ein umfangreiches Behälterkonzept für die optimale Trennung von Wertstoffen.
- Bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen beziehen wir Nachhaltigkeits-Aspekte umfassend ein - von der Nachhaltigkeitspolitik des Anbieters über relevante Zertifizierungen bis hin zu spezifischen Aspekten und Zielsetzungen in den Bereichen ESG. Potenzielle Anbieter müssen uns zum Beispiel einen detaillierten Einblick in ihre Maßnahmen und Aktivitäten in Bezug auf Sozial- und Umweltauswirkungen geben.
- Wenn unser IT-Equipment seine maximale Nutzungsdauer bei PwC erreicht hat, verkaufen wir es an spezialisierte Unternehmen, die zertifizierte Datenlöschungen,

Recycling und Weiterverkauf bieten, um ein nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften zu ermöglichen. Dabei arbeiten wir unter anderem mit einem gemeinnützigen Unternehmen zusammen, welches neben den Umwelt-Aspekten auch soziale Aspekte berücksichtigt und Menschen einen barrierefreien Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht.

- Nur wenn wir im Einklang mit allen planetaren Grenzen wirtschaften, können wir die Stabilität unseres Ökosystems und unsere Lebensgrundlage dauerhaft erhalten. Die Biosphäre ist heute bereits hochgradig überlastet. Wir engagieren uns deshalb für eine höhere Biodiversität im Umfeld unserer Standorte durch urbanes Office Gardening und das Halten von Stadtbienen. Darüber hinaus unterstützen wir ein Wiederaufforstungsprojekt im Vogelsbergkreis, welches gemäß dem Waldklimastandard zum Ziel hat, einen Wald zu etablieren, der an das zukünftige lokale Klima angepasst ist und zu mehr biologischer Vielfalt und einem stabilen Ökosystem beiträgt. Außerdem fördern wir die Panguana-Stiftung, die im peruanischen Regenwald eine Grundlage für die biodiverse Aufforstung schafft und Primärregenwald schützt.

Weitergehende Informationen zu unseren Rahmensetzungen und Leistungen für dieses SDG können Sie im Internet hier einsehen:

- [Unsere Dienstleistungen zu Nachhaltigkeit](#)
- [Die PwC Umweltstrategie](#)
- [Vorstellung Umweltmanagement bei PwC](#)
- [Informationen zum Waldklimastandard](#)

### **SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz**

- Wir konnten unser Geschäftswachstum bereits erfolgreich von unseren Umweltauswirkungen entkoppeln. Unsere Treibhausgasemissionen sanken in den letzten zehn Jahren um mehr als 85 Prozent pro Mitarbeiter:in, während unser Umsatz um 60 Prozent stieg.
- Wir reduzieren die Emissionen aus unserem Geschäftsbetrieb durch umfangreiche Reduktionsmaßnahmen, zum Beispiel im Bereich von Emissionen aus Mobilität und Energienutzung. Für Emissionen, die wir bisher nicht reduzieren können, investieren wir in hochwertige Klimaschutzprojekte. Spätestens ab 2030 nutzen wir zur Kompensation ausschließlich Kompensationsprojekte, die ein proaktives Entfernen von Treibhausgasen aus der Atmosphäre enthalten (Carbon Removal).
- Bei unseren wesentlichen Lieferanten schärfen wir das Bewusstsein für die Notwendigkeiten des Klimaschutzes und bewegen sie dazu, sich auf ein eigenes Klimaziel nach den Empfehlungen der Science Based Targets Initiative (SBTi) zu verpflichten. Dadurch möchten wir unseren Beitrag dazu leisten, dass sich die Wirtschaft insgesamt schneller in Richtung einer für das Klima förderlichen Arbeitsweise bewegt.
- Unsere eigenen Stromverträge haben wir bereits seit dem FY21 auf 100% erneuerbaren Strom umgestellt.
- Zahlreiche der von uns genutzten Gebäude erfüllen zertifizierte Nachhaltigkeitsstandards (z. B. DGNB, LEED).
- Durch die verursachungsgerechte Zuordnung von mobilitätsbedingten Kompensationskosten zu den einzelnen Kostenstellen haben wir 2022 eine interne CO2-

Bepreisung eingeführt. Diese Maßnahme wird kontinuierlich weiterentwickelt, um Transparenz über Emissions- und Kostenverursachung zu erhöhen und so Anreiz zu schaffen, vermehrt auf emissionsarme Optionen zurückzugreifen.

- Mit Ausnahme von in Elternzeit oder anderweitig freigestellten Mitarbeitenden müssen alle unsere Mitarbeiter:innen jährlich ein Training für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und Umweltschutz absolvieren. Darüber hinaus bieten wir weitere Fortbildungsmaßnahmen für vertiefte Kenntnisse in diesem Bereich und haben zusätzlich eine Plattform für unsere Mitarbeiter:innen zur Interaktion zu Umweltthemen etabliert.
- Wir beraten unsere Kunden darin, verantwortungsvoll zu agieren. Mit unseren Dienstleistungen helfen wir unseren Kunden, dabei nachhaltige Strategien und Maßnahmen zum Klimaschutz zu entwickeln und umzusetzen und relevante Nachhaltigkeitsanforderungen in die Rechenschaftslegung zu integrieren.

Weitergehende Informationen zu unseren Rahmensetzungen und Leistungen für dieses SDG können Sie im Internet hier einsehen:

- [Unser Globales Net Zero Commitment](#)
- [Vorstellung unserer Treibhausgas-Ausgleichsprojekte auf Netzwerk-Ebene](#)

© September 2024 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten. „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.