

# Societal Utility Report PwC Deutschland

Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020/2021



Bei PwC Deutschland leben wir  
schon heute die nachhaltige  
Zukunft von morgen.

# Vorwort Sprecher der Geschäftsführung

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

zu Beginn möchte ich Sie gedanklich entführen. Und zwar in meinen Lieblingswald bei mir um die Ecke im Spessart. Dort verbringe ich gern Zeit mit meiner Familie. Immer wenn ich dort bin, fällt mir auf, wie viel wir vom Ökosystem Wald lernen können. Über uns als PwC Deutschland und über erfolgreiche Unternehmen im Allgemeinen. Das Ökosystem Wald ist starken Einflüssen von außen ausgesetzt. Stürmen zum Beispiel. Sie kommen plötzlich und können mit ihrer Urgewalt alles verändern. Selbst starke Bäume können bei heftigem Wind brechen oder umfallen. Die Parallelen zur Geschäftswelt sind frappierend: Auch Unternehmen, selbst große und starke Unternehmen, sind heutzutage einschneidenden, oft zerstörerischen Veränderungen ausgesetzt, die wir gemeinhin als Disruption beschreiben. Und genau wie im Wald nicht jeder Baum den Sturm übersteht, übersteht nicht jedes Unternehmen solche Disruptionen.

Wälder versuchen, das Beste aus äußeren Einflüssen zu machen. Das können sie jedoch nur, weil sie sich in einem ständigen Wandel befinden – und Unterstützung von Förster:innen erfahren. So, wie diese die Wälder unterstützen, auf äußere Einflüsse zu reagieren, oder sie davor schützen, sind auch wir der starke Partner unserer Kunden in Zeiten der Transformation. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, die Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft kompetent zu begleiten. Das machen wir mit Mut, Neugier auf das Unbekannte sowie begründeter Zuversicht. In einem immer disruptiveren Umfeld finden wir individuelle Antworten auf komplexe Fragen. Von der Strategie bis zur Umsetzung begleiten wir unsere Kunden vertrauensvoll mit unseren vielfältigen Branchen- und Marktkenntnissen, steigern so ihre Resilienz und unterstützen sie dabei, ihre Wachstumspotenziale zu nutzen.



**Dr. Ulrich Störk**  
Sprecher der Geschäftsführung  
PricewaterhouseCoopers GmbH

Um weiterhin der kompetente Begleiter unserer Kunden zu bleiben, treiben wir gleichzeitig unsere eigene Transformation mit Mut voran. Dabei setzen wir auf unsere neue, globale Netzwerkstrategie „The New Equation“. Dazu bringt das PwC-Netzwerk passionierte Menschen mit unterschiedlichsten Persönlichkeitsfacetten zusammen und investiert in den nächsten fünf Jahren weltweit 12 Milliarden US-Dollar, um global über 100.000 neue Arbeitsplätze zu schaffen und das Wissen der Partnerschaft und Mitarbeitenden weiter auszubauen.

Eines ist klar: Förster:innen sind sich ihrer Verantwortung für Wälder bewusst und handeln entsprechend verantwortungsbewusst und nachhaltig. Genauso müssen Unternehmen langfristig denken und ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft heute mehr denn je gerecht werden. Dies gelingt, wenn sie nicht ausschließlich nach Gewinn streben, sondern auch nach einem gesellschaftlichen Sinn, durch den sie zum Gemeinwohl beitragen. Verantwortung zu übernehmen und gesellschaftliche Probleme zu lösen – „To build trust in transformation and solve important problems“ – ist unser Purpose und ein wesentlicher Baustein unserer Unternehmensstrategie. Corporate Responsibility bedeutet für uns, Verantwortung zu übernehmen und uns aktiv einzubringen. Daher engagieren wir uns aus Überzeugung für eine nachhaltige Wirtschaft, eine werteorientierte Gesellschaft und eine gesunde Welt. Wir übernehmen Verantwortung, um zukünftigen Generationen Handlungsfreiheit und Handlungsmöglichkeiten zu sichern.

Dabei ist mir eines besonders wichtig: Nachhaltigkeit ist kein Thema, das man allein angehen kann. Daher setze ich mich weltweit mit den Geschäftsführer:innen aus dem gesamten PwC-Netzwerk dafür ein. Wir engagieren uns für die im letzten Jahr beschlossene Verpflichtung, als PwC-Netzwerk bis 2030 Netto-null-Treibhausgasemissionen zu erreichen.

- Dazu entwickeln wir unser Geschäftsmodell so weiter, dass unsere Wertschöpfungsketten dekarbonisiert werden können.
- Zudem haben wir als Netzwerk der Science Based Targets Initiative spezifische, wissenschaftlich fundierte Ziele vorgelegt. Darüber hinaus hat jede PwC-Mitgliedsfirma eine für die Net-Zero-Strategie verantwortliche Person benannt, um lokale Pläne konsequent voranzutreiben.

Als Netzwerk sind wir stark. Doch auch wir können diese Menschheitsprobleme nicht allein lösen. Wir engagieren uns daher sehr stark in der Zusammenarbeit mit Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und natürlich der Zivilgesellschaft. Ich finde es sehr wichtig, Eco-Systeme zu schaffen, die mehr für unsere Ökosysteme bewirken können als die

Summe der einzelnen Initiativen. Ich bin davon überzeugt, dass wir durch diese Vernetzung schneller und erfolgreicher dabei sind, eine lebenswerte Welt für die kommenden Generationen zu schaffen.

**Das ist mir auch ganz persönlich ein wirkliches Anliegen. Nicht nur als Unternehmer, sondern auch als Familienvater, passionierte Wanderer und natürlich auch als Bewohner dieses wunderschönen Planeten. Deswegen verantworte ich in der Geschäftsführung die Bereiche Corporate Responsibility und Eco-Systeme.**

Da wir bei PwC Deutschland aber nicht nur die eigene Nachhaltigkeit weiterentwickeln, treiben wir neben der Corporate-Responsibility-Organisation auch unsere Nachhaltigkeitsberatung durch unsere übergreifende Kundeninitiative „Sustaining Values“ voran. Damit helfen wir unseren Kunden, ihre Nachhaltigkeitsziele über alle ESG-Kriterien hinweg zu erreichen.

Mir war es ein großes Anliegen, die Bereiche Corporate Responsibility und Nachhaltigkeitsberatung gemeinsam zu denken und in eine Hand zu geben. Wir haben beide Bereiche mit umfangreichen Ressourcen versehen und sie unter der Leitung von Daniela Geretshuber vereint. In dieser Doppelfunktion forciert sie mit uneingeschränkter Unterstützung der gesamten Geschäftsführung unsere eigene Nachhaltigkeit und die Nachhaltigkeit unserer Kunden gleichermaßen. Welche Maßnahmen wir im vergangenen Jahr umgesetzt haben und welche Setzlinge wir pflanzen, um unsere Zukunftsfähigkeit und die unserer Kunden zu sichern, werden Ihnen Daniela Geretshuber und ihr Team in diesem Bericht näherbringen.

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

**Dr. Ulrich Störk**

Sprecher der Geschäftsführung PwC Deutschland

# Vorwort Corporate-Responsibility-Beauftragte

Liebe nachhaltigkeitsinteressierte Leser:innen,

es ist mir eine Freude, zum ersten Mal ein Vorwort zum Corporate-Responsibility-Bericht von PwC Deutschland zu verfassen. Mein Name ist Daniela Geretshuber, zum 1.07.2021 habe ich die Rolle der Corporate-Responsibility-Beauftragten übernommen und bin damit verantwortlich für das Nachhaltigkeitsmanagement von PwC Deutschland.

Ich bin der Überzeugung, dass wir als großes Unternehmen eine hohe Verantwortung haben, die ESG Transformation in der Wirtschaft und Gesellschaft voranzubringen. Gleichzeitig verfügen wir auch über die notwendigen, diversen Kompetenzen, dieser Verantwortung gerecht zu werden. Mit meinem Einsatz möchte ich dieses Potenzial entfalten – für ein faires Wirtschaften und eine lebenswerte Zukunft für alle.

Gleichzeitig bin ich auch als Partnerin aktiv am Markt. Vor fast drei Jahren habe ich begonnen, unser marktseitiges Sustainability Team auszubauen und in eine firmenweite Initiative zu überführen: PwC Sustaining Values – eine kompetenzübergreifende Zusammenarbeit mit dem Ziel, ESG (Environment, Social, Governance) in alle unsere Produkte und Dienstleistungen sinnvoll zu integrieren. Ich möchte an dieser Stelle Ulrich Störk danken für sein Engagement und seinen Einsatz für diese Themen.

Damit haben wir bei PwC sehr bewusst die Perspektive unseres marktseitigen Beitrags zu einer nachhaltigen Entwicklung mit den Maßnahmen für einen verantwortungsvollen Geschäftsbetrieb in einer Hand zusammengeführt.

Zum einen erfüllen wir damit unseren Anspruch, das, was wir unseren Mandanten empfehlen, auch selbst zu praktizieren.



**Daniela Geretshuber**  
Corporate Responsibility Lead,  
Sustaining Values Lead

Zum anderen erleben wir es als inspirierend, intern gemachte Erfahrungen in Mandantenprojekte einfließen zu lassen und umgekehrt.

Und aufsummiert sind unsere internen wie externen Erfahrungen mit ESG ein wichtiger Ausgangspunkt für unser Engagement in Gremien zur Entwicklung von Standards.

Trotz dem Fortschreiten der Covid-19-Krise im Berichtsjahr konnten wir in diesem Sinne unser internes Nachhaltigkeitsmanagement weiter ausbauen und weitere Nachhaltigkeitsinitiativen starten:

- Unser Corporate Responsibility Board hat zum Oktober 2020 die Arbeit aufgenommen – ein unternehmensübergreifendes Gremium von Partnern:innen zur Steigerung unseres Wertbeitrags für Wirtschaft, Ökologie und Gesellschaft.
- Mit unserem „Total Impact Measurement and Management (TIMM)“-Ansatz haben wir den gesellschaftlichen Wert unserer Geschäftstätigkeit monetarisiert – und wir haben eine stakeholderbezogene Impact-Analyse unserer Produkte und Dienstleistungen begonnen, deren qualitative Ergebnisse wir berichten.
- Im Sommer konnten wir erneut erfolgreich das Audit berufundfamilie der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, an dem wir seit vielen Jahren teilnehmen, abschließen und wichtige Anregungen zur Weiterentwicklung unseres Personalmanagements mitnehmen.
- Im Oktober 2021 hat das PwC-Netzwerk beschlossen, Carbon Net Zero bis 2030 umzusetzen – was konkret bedeutet, dass PwC seine CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Basis der Werte des Jahres 2019 bis 2030 mindestens noch einmal halbiert – und dann die noch verbleibenden Emissionen durch proaktives Entfernen von Kohlenstoff aus der Atmosphäre eliminiert.
- Mit Zuwendungen im Rahmen der Weihnachtsspende 2020 haben wir begonnen, unsere Zusammenarbeit mit der Panguana Stiftung und der Wohltätigkeitsorganisation Smiling Gecko e. V. auszubauen.

Und auch mit diesem Bericht gehen wir neue Wege:

- Zum einen sind wir beim Berichtsstandard „umgestiegen“: vom Deutschen Nachhaltigkeitskodex des Rates für Nachhaltige Entwicklung auf den Sustainability Reporting Standard der Global Reporting Initiative.
- Zum anderen beobachten wir mit viel Interesse die Weiterentwicklung von nicht finanziellen Berichtsstandards und -praktiken, sodass wir uns entschlossen haben, auch die Anwendung anderer Standards auf unsere Berichterstattung zu erproben und darüber zu berichten.

Es gibt also für uns viel zu berichten und für Sie viel zu entdecken. Und ich lade Sie herzlich dazu ein, uns Ihre Eindrücke über unseren Bericht zu übermitteln, aber auch Anregungen, über welche weiteren Themen Sie informiert sein wollen, oder Fragen zur Nachhaltigkeit von PwC Deutschland, die Sie noch haben.

Gerne möchte ich Ihnen auch noch unseren Sustaining Values Blog empfehlen, in dem wir regelmäßig über aktuelle Entwicklungen zu ESG informieren: <https://blogs.pwc.de/sustaining-values/>.

Weitere Informationen finden Sie zudem auf: [www.pwc.de/de/corporate-responsibility.html](http://www.pwc.de/de/corporate-responsibility.html).

Denn Nachhaltigkeitskommunikation ist aus unserer Sicht ein Dialog. In diesem Sinne verbleibe ich

Ihre



**Daniela Geretshuber**

# Inhaltsverzeichnis

<b>A</b>	<b>Allgemeine Informationen .....</b>	<b>8</b>
1	Vorstellung PwC.....	9
2	Über diesen Bericht .....	9
3	Covid-19 – Besondere Maßnahmen in besonderen Zeiten .....	10
<b>B</b>	<b>Unsere strategische Rahmensetzung zu Nachhaltigkeit .....</b>	<b>11</b>
1	Unsere Nachhaltigkeitshaltung .....	12
2	Unser Bekenntnis zu den SDGs.....	14
3	Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen .....	16
4	Corporate-Responsibility-Organisation.....	17
<b>C</b>	<b>Handlungsfeld Wirtschaft .....</b>	<b>19</b>
1	Wertbeitrag durch Produkte und Dienstleistungen .....	20
2	Wertbeitrag durch Innovation .....	24
3	Wertbeitrag durch unseren Geschäftsbetrieb (TIMM).....	25
4	Wertorientierung.....	26
5	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	26
6	Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette .....	28
<b>D</b>	<b>Handlungsfeld Menschen .....</b>	<b>29</b>
1	Rückblick Handlungsfeld Mensch .....	30
2	Start unserer Initiative „Trust in People“ .....	31
3	Persönliche und fachliche Entwicklung sowie Vergütung .....	31
4	Inclusion & Diversity (I&D) .....	32
5	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	35
6	Ausblick Handlungsfeld Mensch .....	37
<b>E</b>	<b>Handlungsfeld Gesellschaft.....</b>	<b>38</b>
1	Rückblick Handlungsfeld Gesellschaft.....	39
2	Ausrichtung und Organisation unseres sozialen Engagements.....	40
3	PwC's Social Award .....	41
4	Bildungsförderung.....	41
5	Unterstützung der Stiftung Deutsche Sporthilfe .....	42
6	Unterstützung von Initiativen in Peru und Kambodscha .....	42
7	Ausblick Handlungsfeld Gesellschaft .....	43

<b>F</b>	<b>Handlungsfeld Umwelt.....</b>	<b>44</b>
1	Rückblick Handlungsfeld Umwelt.....	45
2	Unsere Umweltstrategie und unser Umweltmanagement.....	46
3	Unser CO <sub>2</sub> -Fußabdruck .....	48
4	Carbon Net Zero 2030 .....	50
5	Ressourcenverbrauch.....	53
6	Ausblick Handlungsfeld Umwelt .....	55
<b>G</b>	<b>Übersicht Engagement von PwC in Gremien und Initiativen .....</b>	<b>56</b>
1	Aktivitäten PwC-Netzwerk (Auswahl) .....	56
2	Aktivitäten PwC Deutschland (Auswahl).....	58
<b>H</b>	<b>Index – GRI Sustainability Reporting Standard .....</b>	<b>62</b>
<b>I</b>	<b>Bestätigungsvermerk des externen Prüfers .....</b>	<b>73</b>
	Ihre Ansprechpartnerin .....	75



# A Allgemeine Informationen





## 1 Vorstellung PwC

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (im Folgenden „PwC“) ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung deutschen Rechts. Sie hat ihren Sitz in 60327 Frankfurt am Main, Friedrich-Ebert-Anlage 35–37. Das Unternehmen unterhält berufsrechtliche Zweigniederlassungen an 20 Standorten in Deutschland.

PwC ist Deutschlands führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft. Unsere Mandanten vertrauen auf unsere interdisziplinäre Kompetenz, globale Vernetzung und hohe Integrität. PwC 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 rund 600 Partner:innen und insgesamt fast 14.000 Mitarbeiter:innen an 20 Standorten zur Verfügung. Weltweit gehören knapp 300.000 Mitarbeiter:innen in mehr als 150 Ländern zum PwC-Netzwerk. PwC-Spezialist:innen bieten Services in den Geschäftsfeldern Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Dienstleistungen (Assurance), Steuer- und Rechtsberatung (Tax & Legal) sowie Unternehmensberatung (Advisory). Unsere Expert:innen zeichnen sich durch eine hohe Branchenexpertise aus, die sie kontinuierlich weiterentwickeln und ausbauen.

Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen trägt PwC 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 und seine Mitarbeiter:innen nicht nur gesetzlichen Vorschriften, sondern den strengen Regeln unseres Berufsstands verpflichtet – Qualität, Integrität und Unabhängigkeit genießen höchsten Stellenwert.

„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), einer in England und Wales registrierten Company limited by guarantee, ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL des weltweiten Netzwerks der PricewaterhouseCoopers-Gesellschaften ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft. Alle Mitgliedsfirmen dieses internationalen Netzwerks sind eigenständige und unabhängige Rechtssubjekte, die jeweils von einem eigenen lokalen Management geführt werden.

## 2 Über diesen Bericht

Dieser Societal Utility Report (Nachhaltigkeitsbericht) deckt den Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 ab. Zusammen mit weiteren öffentlich zugänglichen Publikationen von PwC legen wir damit Rechenschaft ab über die Wahrnehmung unternehmerischer Verantwortung und unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung. Diese weiteren Dokumente sind:

- der Konzerngeschäftsbericht der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft,
- der Geschäftsbericht der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sowie
- der Transparenzbericht der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach Art. 13 Verordnung (EU) 537/2014.

Die beiden erstgenannten Publikationen können kostenlos beim Bundesanzeiger eingesehen werden. Ausgewählte Unternehmenskennzahlen wie auch den Transparenzbericht finden Sie hier:

<https://www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/geschaeftszahlen-und-berichte.html>

Wenn im Societal Utility Report auf eine der oben genannten drei Publikationen Bezug genommen wird, handelt es sich immer um diejenigen, die das Geschäftsjahr 2020/2021 betreffen.

Informationen über den gesellschaftlichen Wertbeitrag des weltweiten Netzwerks können dem jährlich erscheinenden Global Annual Review sowie der jährlichen PwC Communication on Progress an den UN Global Compact entnommen werden:

[www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2021.html](http://www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2021.html)  
[www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/7553-PwC](http://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/7553-PwC)

Dieser Bericht setzt die seit 2008 veröffentlichte, jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung von PwC fort. Während wir in den drei letzten Jahren unsere Berichterstattung auf den Deutschen Nachhaltigkeitskodex ausgerichtet hatten, haben wir uns für das hier vorliegende Berichtsjahr entschlossen, dem Bericht den Standard der Global Reporting Initiative zu Grunde zu legen. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit der Option „Umfassend“ erstellt.

Für die Berichterstattung der PwC GmbH schließen wir alle Unternehmen in Deutschland ein, die zum Konzernkonsolidierungskreis der PwC GmbH gehören. Allerdings berücksichtigen wir lediglich diejenigen der im Konzernkonsolidierungskreis enthaltenen Unternehmen, die über eigenes Personal verfügen, da lediglich von Unternehmen mit eigenem Personal eine nennenswerte Auswirkung in Bezug auf zu berichtende Nachhaltigkeitsdaten zu erwarten ist. Der Konzernkonsolidierungskreis kann dem PwC Konzerngeschäftsbericht entnommen werden.

### 3 Covid-19 – Besondere Maßnahmen in besonderen Zeiten

Wir stehen dafür ein, unsere Kunden auch unter besonderen Umständen bestmöglich zu betreuen und einen qualitativ hochwertigen Service zu erbringen. Hierbei spielen unsere Mitarbeiter:innen die entscheidende Rolle. Aber auch der Einsatz modernster Technologien und die Nutzung interner PwC-Dienstleistungen machen unsere Betriebsabläufe widerstandsfähig und sicher. Allerdings wissen wir, dass selbst diese Widerstandsfähigkeit ihre Grenzen hat.

Daher haben wir bei PwC mit unserem Business-Continuity-Management-Konzept ein leistungsfähiges Krisen- und Notfallmanagement etabliert, welches die Fortführung bzw. zeitgerechte Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit in Krisensituationen sicherstellt.

Das Konzept bereitet uns systematisch auf eine umfassende Bewältigung von Schadensereignissen (z. B. Überflutungen, Pandemien, Naturkatastrophen oder Terroranschläge) vor. Darunter fallen alle organisatorischen, technischen und personellen Maßnahmen, die zur Fortführung unserer Kerngeschäfte unmittelbar nach Eintritt interner oder externer Ereignisse und zur sukzessiven Wiederaufnahme des gesamten Geschäftsbetriebs bei länger andauernden Störungen dienen.

Während uns das Coronavirus vor neue Herausforderungen stellt, bleibt unser Ansatz im Umgang mit externen Risiken derselbe: Wir tun alles in unserer Macht Stehende für die Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen und Mandanten sowie für die Gesellschaft.

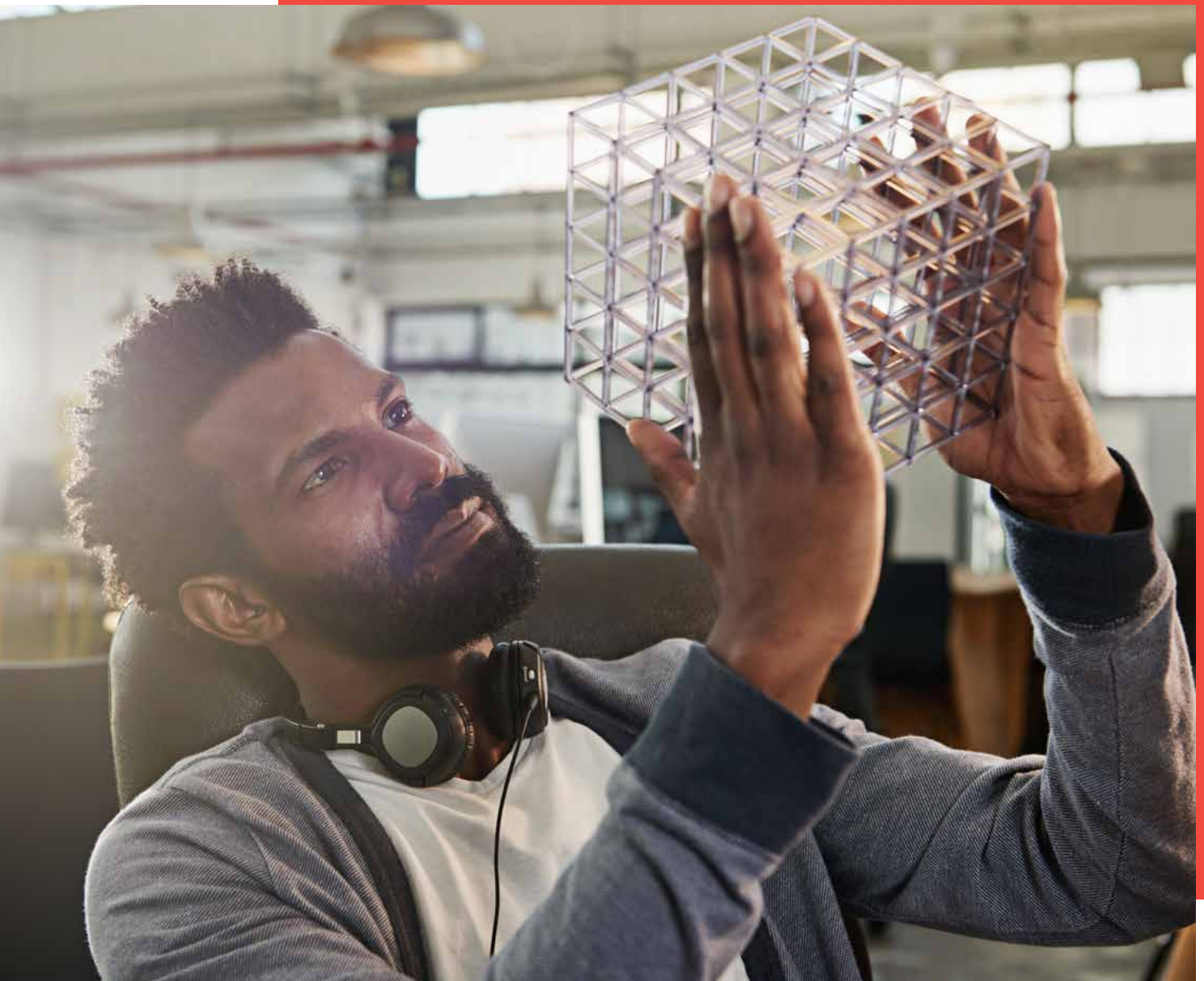
Folgende wichtige Maßnahmen haben wir bisher unter anderem ergriffen:

- Wir beobachten die Ausbreitung des Virus täglich und leiten entsprechende Maßnahmen ab, um unsere Mitarbeiter:innen, unsere Mandanten und die Gesellschaft, soweit es uns möglich ist, zu schützen. Grundlage für unsere Entscheidungen sind die Hinweise der Weltgesundheitsorganisation, des Bundesgesundheitsministeriums, der Landesgesundheitsministerien, des Robert Koch-Instituts sowie des Auswärtigen Amts.
- Wir haben eine zentrale Task Force etabliert und eine interne Covid-19-Webseite eingerichtet, auf der wir unsere Mitarbeiter:innen kontinuierlich über die Entwicklungen informieren und umfassende Hinweise geben.
- Wir haben unsere Reisehinweise aktualisiert und tun dies auch weiterhin situationsbedingt.
- Wir haben hinsichtlich des Arbeitsalltags bei PwC Maßnahmen und Empfehlungen ausgesprochen, die auf das Ziel der Pandemieeindämmung einzahlen und unsere Mitarbeiter:innen schützen. Diese Maßnahmen haben für uns höchste Priorität, denn unsere Mitarbeiter:innen sind unser höchstes Gut. So raten wir zur Vermeidung bzw. Minimierung von Reisen in Risikogebiete, ermutigen unsere Mitarbeiter:innen zur (teil-)virtuellen Gestaltung von Meetings und Veranstaltungen und zur Nutzung unserer umfangreichen Regelungen zum flexiblen Arbeiten.

Zudem stimmen wir uns eng mit unseren Kunden ab und klären fallweise das jeweilige Vorgehen. Dabei beachten und respektieren wir alle Maßnahmen, die viele unserer Kunden ihrerseits erlassen. Auch im Umgang mit unseren Kunden regen wir nach Möglichkeit und Absprache virtuelle Meetingoptionen an und plädieren für flexible Modelle der Zusammenarbeit.

Natürlich unterstützen wir unsere Kunden wie auch die Gesellschaft mit einer Vielzahl von Ideen und Angeboten bei der Bewältigung der Pandemie wie ihren weitergehenden Folgen. Weitergehende Informationen finden Sie hier: <https://www.pwc.de/de/covid-19-gemeinsam-durch-die-krise-navigieren.html>

## B Unsere strategische Rahmensetzung zu Nachhaltigkeit



## 1 Unsere Nachhaltigkeitshaltung

Im Mittelpunkt unserer Haltung zu Nachhaltigkeit steht unser Anspruch, gesellschaftlichen Nutzen zu stiften und unsere Relevanz für die Gesellschaft zu belegen. Deshalb wollen wir den Wandel hin zu einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Wirtschaft maßgeblich unterstützen.

Wir gestalten deshalb Geschäftsmodell, Produkte und Dienstleistungen sowie Geschäftsbetrieb so, dass natürliche und soziale Ressourcen nicht nur geschützt, sondern auch gestärkt werden. Dazu treten wir ein für:

- ein Wachstumsdenken, das Wachstum und Ressourcenverbrauch entkoppelt, sowie für eine Wohlstandsmessung, die über rein finanzielle Aspekte hinausgeht und soziale wie ökologische Aspekte einbezieht
- eine holistische Betrachtung ökologischer, technologischer und sozialer Verantwortung und des Wechselspiels zwischen den drei Bereichen
- eine kontinuierliche Reflexion innerhalb von Unternehmen darüber, wie Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gemeinsame Ziele einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Wirtschaft erreichen können
- die Erkenntnis, dass die Menschheit einen erheblichen Einfluss auf die Biosphäre hat und wir von deren Stabilität und dem Funktionieren ihrer Kreisläufe extrem abhängig sind

Wir bekennen uns zu einer Reihe von international anerkannten Rahmensetzungen:

- Über das PwC-Netzwerk ist PwC Mitglied im UN Global Compact. Die zehn Prinzipien wenden wir in unserem eigenen Geschäftsbetrieb wie auch in unserer Lieferkette an.
- PwC bekennt sich im Rahmen seines UN-Global-Compact-Engagements zu einem sichtbaren Beitrag zur Erfüllung der 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.
- PwC orientiert sich in seiner eigenen Klima- und Umweltstrategie an den Zielsetzungen und Inhalten des Pariser Klimaschutz-Übereinkommens.
- PwC bekennt sich zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und setzt diese in seiner Geschäftstätigkeit aktiv um.
- PwC bekennt sich zu den vier Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den damit verbundenen acht Kernarbeitsnormen. Diese wenden wir in unserem eigenen Geschäftsbetrieb wie auch in unserer Lieferkette an.



„Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft mit Themen wie Klimawandel, Ressourcenverknappung und sozialen Ungleichheiten stellt eine Herausforderung dar, die uns alle auch im täglichen Leben betrifft und begleitet. Und dies immer mehr. Ich bin überzeugt, dass jede:r einen Beitrag zur Lösung dieser gesellschaftlichen Probleme leisten kann – auch Organisationen. Mit unserem Unternehmenszweck ‚Build trust in society and solve important problems‘ mache ich im PwC Corporate-Responsibility-Team meine Haltung zum Beruf – indem ich helfe, den gesellschaftlichen Wertbeitrag von PwC zu steigern.“

**Ilirja Kankaras**

Senior Associate im Corporate-Responsibility-Team





Unsere handlungsleitenden Maximen leiten sich aus unserem Unternehmenszweck „Build trust in society and solve important problems“ ab:

**„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 allen Mitarbeiter:innen vermitteln. Mit unserem Verhalten als PwC und dem Verhalten unserer Mitarbeiter:innen sind wir ein Vorbild. Unser Handeln inspiriert und ermutigt unser berufliches und privates Umfeld, sich ebenfalls zum Schutz der Umwelt und für gesellschaftliche Fragestellungen zu engagieren.

**... 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. Wir sind der Überzeugung, dass ökologische und

soziale Krisen nur mit einem gemeinsamen Verständnis von Problemlagen und Lösungsmöglichkeiten sowie dem Willen, gemeinsam zu handeln, gelöst werden können. Dafür sind aus unserer Sicht offene, transparente und verständnisvolle Diskussionen die Grundvoraussetzung.

Nachhaltigkeit hat aber in unserem operativen Geschäftsbetrieb auch klar fassbare Aufgaben und weitreichenden Nutzen:

- Sie stärkt die Selbstbehauptungskräfte von Werteorientierung und Unternehmensintegrität.
- Sie hilft uns frühzeitig Risiken und Chancen zu identifizieren, die sich aus Megatrends und Nachhaltigkeitsthemen für unser Geschäftsmodell ergeben.
- Sie hilft im operativen Geschäftsbetrieb, aber auch bei Innovationen durch Priorisierung von ESG-Handlungsfeldern und effizientes Management der wettbewerbsrelevanten ESG-Themen – und verschafft uns dadurch einen Wettbewerbsvorteil.
- Sie stärkt die Motivation und Bindung der Mitarbeiter:innen durch ethische Grundorientierung und Stärkung der positiven Wahrnehmung von PwC in der Öffentlichkeit.
- Unsere messbare, nachgewiesene Nachhaltigkeitsleistung baut in der öffentlichen Wahrnehmung Vertrauen auf und fördert einen offenen und zielgerichteten Dialog mit unseren Anspruchsgruppen.





## 2 Unser Bekenntnis zu den SDGs

Im Jahr 2015 verabschiedeten die Vereinten Nationen 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 vielen Jahren zu den zehn Grundsätzen des UN Global Compact (UNGC) und fühlt sich auch den Zielen der Agenda 2030 verpflichtet.

In drei Workshops bewerteten wir im Jahr 2019 alle SDGs. Zu einer weiteren Verfeinerung der Vorauswahl – insbesondere zur Identifikation von Unterzielen – nutzten wir den PwC SDG Selector (<https://datatech.pwc.com/SDGSelector/>). Dabei wurden sowohl die Relevanz der jeweiligen Unterziele je SDG für PwC als auch der Impact durch PwC berücksichtigt. Schließlich haben wir fünf SDGs priorisiert. Sie weisen die größte Übereinstimmung mit unseren strategischen Schwerpunkten, unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie unseren Produkten und externen Dienstleistungen auf. Unsere 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

- Wir leben bei PwC 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 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.
- Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen diverse Entwicklungschancen mit unserer PwC-Masterförderung für Bachelorabsolvent:innen oder der Förderung weiterführender Berufsexamina, unter anderem zum:zur Wirtschaftsprüfer:in oder Steuerberater:in.
- 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 den Digital Divide. Unsere Mitarbeiter:innen erwerben dort das Wissen und die Fähigkeiten, um eine immer digitalere Arbeitswelt mitzugestalten.
- 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 leistet PwC einen wesentlichen, indirekten Beitrag für die kulturelle und ökonomische Bildung von Jugendlichen, insbesondere im Kontext Schule.

”

„Als Angehörige der Generation Z sind für mich die Sustainable Development Goals (SDGs) wegweisend: Eine nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft gelingt, wenn wir uns alle an den 17 Zielen orientieren und es damit auch künftigen Generationen ermöglichen, nach ihren Bedürfnisse zu leben. Als Professional Service Firm verfügt über diverse Hebel, die diese Entwicklung unterstützen und vorantreiben können. Dies bedeutet für mich auch, außerhalb von herkömmlichen Denkweisen zu agieren und innovative und mutige Ansätze zu finden. Denn der sozialen Komponente, dem ‚menschlichen Faktor‘ bei den SDGs oder beim ESG Management wird meiner Meinung nach in Deutschland immer noch eine zu geringe Bedeutung beigemessen. Als Werkstudentin erlebe ich, wie PwC Deutschland diese soziale Dimension mit der gleichen Dringlichkeit wie alle anderen ESG-Dimensionen behandelt.“

**Carolyn Einmold**

Werkstudentin im Corporate-Responsibility-Team



### SDG 5: Geschlechtergleichstellung

- Wir haben eine Kultur, in der grundsätzlich jede:r sein/ihr 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-Workshopformate ermöglichen weiblichen Senior Consultants sowie Managerinnen und Senior Managerinnen, im Austausch mit externen Trainer:innen relevante Themen 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, für HeForShe und somit Gender Equality einzutreten.
- Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Teilzeit, Jahresarbeitszeitkonten sowie die Möglichkeit, eine 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.

### SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Wir unterstützen Mandanten 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 der 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 unserer 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 eines Grundpfeilers unseres Gesellschaftssystems bei.
- Als wichtigste Motoren 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 Mitarbeiter:innen.

### SDG 12: verantwortungsvoller Konsum und verantwortungsvolle Produktion, SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

- Wir haben ein umfangreiches Umweltmanagement, das deutlich über die reine Zertifizierung nach ISO 14001 hinausgeht.
- Wir nutzen ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien. Zahlreiche der von uns genutzten Gebäude erfüllen zertifizierte Nachhaltigkeitsstandards (z. B. DGNB, LEED).
- Wir ermutigen unsere Mitarbeiter:innen zu Umweltschutz und verantwortungsvollem Verhalten. 100 Prozent unserer Mitarbeiter:innen absolvieren dazu jährlich ein Training.
- Wir arbeiten gezielt an einem Beitrag zur Ressourcenschonung, zum Beispiel durch unsere Reiserichtlinie und unser Entsorgungskonzept. Wir arbeiten intensiv mit unseren Lieferanten und Dienstleistern zusammen, um Ressourcenschonung in unsere gesamte Wertschöpfungskette zu integrieren.
- Wir fördern Klimaschutz auch durch die Förderung von Biodiversität – global und lokal (z. B. Pro-bono-Arbeit, urbane Bienenzucht und Bepflanzung unserer Standorte).
- Wir engagieren uns in Netzwerken, um gemeinsam mit anderen Unternehmen Lösungen für einen besseren Umweltschutz zu erarbeiten.
- Wir arbeiten mit unseren Mandanten, um relevante Nachhaltigkeitsanforderungen in Unternehmen und deren Rechenschaftslegung zu integrieren. Wir beraten zudem Behörden und öffentliche Unternehmen zur Konzeption und Strategiefindung rund um Umwelt- und Klimaschutz.

### 3 Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen

Für unseren Unternehmenserfolg wie auch für die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells ist es unerlässlich, mit unseren Stakeholdern intensiv zusammenzuarbeiten. Nur wenn wir ihre Erwartungen und ihre ehrliche Meinung darüber, wie gut wir ihre Erwartungen erfüllen, kennen, ist es uns möglich, zielgerichtet einen Beitrag zum gemeinsamen, gegenseitigen Nutzen zu leisten.

Bei der Erfassung unserer Stakeholder haben wir diejenigen bestimmt, denen gegenüber wir uns verantwortlich fühlen – rechtlich, wirtschaftlich oder moralisch:

- Da sind die Menschen, die für PwC tätig sind, tätig waren oder noch tätig werden – wie Partner:innen, Mitarbeiter:innen, potenzielle Mitarbeiter:innen, Alumni:ae sowie Student:innen.
- Hinzu kommen die Menschen und Organisationen, für die PwC tätig wird, wie Mandanten, potenzielle Mandanten, die Wirtschaft und die Verwaltung.
- Dann gibt es Stakeholder wie die Politik, die Regierung, Regulierungsbehörden und Nichtregierungsorganisationen (NGOs), die eine besondere Rolle bei der Definition des Rahmens spielen, innerhalb dessen PwC arbeitet.
- Unsere Lieferanten, Dienstleister und Geschäftspartner leisten wichtige, oft entscheidende Beiträge dazu, dass wir unsere Dienste erbringen können.
- Unser soziales Umfeld, in dem wir tätig sind, wie Kommunen und Regionen in Standortnähe oder Non-Profit-Organisationen, die von PwC oder unseren Mitarbeiter:innen unterstützt werden.
- Medien und die allgemeine Öffentlichkeit sind für uns wichtige Dialogpartner, um ergänzende Blickwinkel zu gewinnen und unsere Standpunkte zu adressieren.

Mit unserem modernen Stakeholdermanagement wollen wir einen Beitrag zur Erhöhung des Vertrauens der Öffentlichkeit in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und deren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Wertbeitrag leisten – und damit auch unseren Purpose „Build trust in society and solve important problems“ einlösen. Unser Stakeholdermanagement orientiert sich deshalb an den Vorgaben der Organisation AccountAbility für einen fairen Umgang mit Stakeholdern:

- Wir berücksichtigen die Anforderungen und Bedürfnisse unserer Interessengruppen an unser Geschäftsmodell und unseren Geschäftsbetrieb im Tagesgeschäft wie bei der Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie
- PwC Deutschland beurteilt regelmäßig die Auswirkungen wesentlicher ESG-Themen auf seine Geschäftstätigkeit. Wesentlich ist ein ESG-Thema dann, wenn es geeignet ist, die Entscheidungen, Handlungen und Leistungen von PwC Deutschland oder dessen Stakeholdern maßgeblich zu beeinflussen.

- PwC Deutschland reagiert systematisch auf berechtigte Anfragen und Anliegen seiner Interessengruppen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen. Diese Reaktionen können beispielsweise strategische Ausrichtungen, die Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation, praktische Einzelmaßnahmen oder Kommunikationsmaßnahmen zur Nachhaltigkeit umfassen.

Wir sammeln qualitative und quantitative Informationen, die sowohl in unsere strategische Ausrichtung als auch in unsere tägliche Arbeit einfließen. Je nach Bedarf und Zielsetzung greifen wir zunehmend auf ein breites Spektrum von Methoden zurück, von einfachen Umfragen bei bestimmten Interessengruppen bis hin zu Beratungen mit mehreren Interessengruppen. Und wo es angebracht ist, haben wir Indikatoren festgelegt, um die Reichweite und Qualität unseres Engagements zu messen, und wir berichten den betreffenden Interessengruppen über die Ergebnisse und Maßnahmen, die wir ergreifen.

Die Verantwortung für den Austausch mit Stakeholdern erfolgt über die Abteilungen, die entweder für den jeweiligen Stakeholder oder den jeweiligen Austauschprozess zuständig sind. Dazu kommen Umfeldanalysen, die Auswertung von Presse und Social Media sowie die Analyse von ESG-Anfragen von Mandanten.

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

Über regelmäßige Abstimmungsgespräche des PwC CR Teams mit den verantwortlichen Einheiten werden Anforderungen und Bedürfnisse der Stakeholder zentralisiert zusammengeführt. Mindestens einmal im Jahr werden im CR Board die Auswahl der Stakeholder, die Maßnahmen zum Austausch mit ihnen sowie die gewonnenen Erkenntnisse zu Anforderungen und Bedürfnissen diskutiert. Diese Diskussion ist auch die Grundlage für die Erstellung bzw. Aktualisierung der ESG-Wesentlichkeitsanalyse.

Einen Überblick über alle von uns als wesentlich identifizierten Stakeholder, darüber, wie wir uns mit ihnen austauschen, mit welchen Zielen wir uns mit ihnen austauschen und welche Anliegen sie an uns herantragen, finden Sie hier: [www.pwc.com/gx/en/corporate-responsibility/assets/stakeholder-engagement.pdf](http://www.pwc.com/gx/en/corporate-responsibility/assets/stakeholder-engagement.pdf)

Im Rahmen unseres Dialogs mit internen und externen Anspruchsgruppen identifizieren wir kontinuierlich wesentliche Themen für unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Berichterstattung:

- Für uns als Professional Service Firm sind naturgemäß alle Themen rund um unsere Mitarbeiter:innen von hohem Interesse – also Fragen zu Arbeitsbedingungen, zu Aus- und Weiterbildung, zu Inklusion und Diversität, zur Möglichkeit gesellschaftlichen Engagements und zu einer modernen, auf Digitalisierung ausgerichteten Arbeitswelt.
- Ein Ausweis des gesellschaftlichen Wertbeitrags aller unserer Produkte und Dienstleistungen wie auch unseres Geschäftsbetriebs wird immer öfter angefragt – ist allerdings aufgrund der sich derzeit noch entwickelnden Standards nur begrenzt leistbar.
- Im Zusammenhang mit der Gewährleistung der beruflichen und ethischen Anforderungen an eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft werden die Themen Unabhängigkeit und Vertrauen, Transparenz, Integrität sowie Data Security & Privacy besonders hoch gewichtet.
- Aufgrund der stetig zunehmenden Zahl von Kundenanfragen zu ESG bei PwC im Rahmen von Ausschreibungen, bei der Evaluation als Preferred Supplier oder bei der Teilnahme an ESG-Ratings wissen wir, dass PwC in der Lage sein muss, zu allen ESG-Themen Auskunft zu geben – und entsprechende Exzellenz nachzuweisen hat. Dazu gehören Bekenntnisse zu und die operative Umsetzung von allgemein anerkannten ESG-Standards, eine Darlegung unserer Corporate-Responsibility-Organisation, unser ökologischer Fußabdruck oder die Realisierung von Menschenrechten in unserer Lieferkette.

## 4 Corporate-Responsibility-Organisation

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 zugeordnet. Dieser bringt die CR-Strategie und Vorschläge für CR-Aktivitäten in das Leadership Team von PwC ein und informiert dort regelmäßig über externe und interne aktuelle Entwicklungen.

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 – neben den Empfehlungen des CR Boards – Grundlage für Entscheidungen zur Nachhaltigkeitsleistung von PwC.

”

„PwC möchte sich bei Kunden, in der Öffentlichkeit und bei den eigenen Mitarbeiter:innen als ‚Anwalt‘ der ökonomischen, technologischen, ökologischen und sozialen Transformation beweisen. Dazu gehört für mich auch zu erkennen, dass es sich bei Nachhaltigkeit um eine strategische Unternehmensausrichtung handelt. Sie betrifft alle Unternehmensbereiche, hat eine transformatorische Wirkung auf unser Umfeld und erfordert ein kontinuierliches Change-Management-Programm bei PwC. Und ich hoffe, wir können andere Organisationen anregen, sich ebenfalls zu einer wertorientierten Unternehmensverantwortung zu bekennen. Wir entwickeln für uns und wollen dazu motivieren – eine holistische Sicht auf das eigene Geschäftsmodell und den eigenen Geschäftsbetrieb.“

**Dieter W. Horst**

Team Lead CR Management und Reporting im Corporate-Responsibility-Team





Unterstützt werden der Sprecher der Geschäftsführung und das Leadership Team vom CR Board. Das CR Board besteht aus hochrangigen Vertreter:innen der drei Service-lines sowie interner Abteilungen und nimmt strategische wie operative Aufgaben wahr:

- Auf der strategischen Ebene ist das CR Board positioniert als Treiber der Weiterentwicklung der CR-Strategie von PwC und als Generator von Innovationen und Impulsen für Dienstleistungen und Produkte. Hierzu gewährleistet das CR Board einerseits ein Alignment von Außen- und Innensicht unter anderem durch Verbindungen zu Stakeholdern und betreibt andererseits ein internes Knowledge Sharing zu aktuellen CR-Entwicklungen und evaluiert die Auswirkungen von CR-Trends auf PwC.
- Operativ wird das CR Board tätig durch die Beratung der Geschäftsführung und Vorbereitung von CR-relevanten Entscheidungen, bei der Aufstellung der Stakeholder- und der Wesentlichkeitsanalyse sowie der Weiterentwicklung der CR-Kommunikation. Das CR Board entwickelt und überwacht das PwC-CR-Programm, stimmt bereichsübergreifende CR-Sachverhalte und -Aktivitäten ab und übernimmt das Sponsoring von CR-Initiativen im Unternehmen.

Die operative CR-Organisation baut auf den vier Handlungsfeldern Wirtschaft, Menschen, Umwelt und Gesellschaft auf. Die für die einzelnen Themen verantwortlichen Ansprechpersonen bilden das CR-Management-Team „CR@PwC“, entwickeln jeweils bereichsspezifische Ziele, Strategien und Programme, koordinieren deren Umsetzung und berichten im Rahmen der Zusammenkunft des CR Boards regelmäßig über Fortschritte.

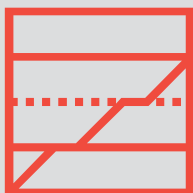
Das CR-Management-Team unterstützt das CR Board bei der operativen Umsetzung der vom PwC Leadership Team beschlossenen Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Es organisiert darüber hinaus in Zusammenarbeit mit CR-relevanten

Fachabteilungen den Regelbetrieb des CR-Managements. Zu den Aufgaben des CR-Management-Teams gehören 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 zuständig.

Die Unternehmensbereiche setzen externe Nachhaltigkeitsstandards oder unternehmensindividuell definierte Nachhaltigkeitsanforderungen praktisch um und generieren neue Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung von PwC. Hier werden auch die externen Entwicklungen der für den Bereich relevanten Nachhaltigkeitsstandards und -themen beobachtet und bereichsspezifische ESG-Schulungen organisiert.

Wir sind bei PwC davon überzeugt, dass neben formalen aufbau- und ablauforganisatorischen Maßnahmen auch alle Mitarbeiter:innen unternehmensweit einzuladen sind, Nachhaltigkeit in ihrem Betriebsalltag und in ihren Mandantenbeziehungen zu leben. Darum ist eine Einbindung der Mitarbeiter:innen in das Nachhaltigkeitsmanagement aus unserer Sicht der eigentliche Erfolgsfaktor. So sind ESG-relevante Inhalte seit einigen Jahren Standardinhalte des verpflichtend zu absolvierenden Compliance-Trainings und mit einer Reihe von Initiativen zu einzelnen ESG-Themen fördern wir das Nachhaltigkeitswissen unserer Mitarbeiter:innen. Auch halten wir den Aspekt für beachtenswert, dass alle Mitarbeiter:innen ihre Erkenntnisse und Erfahrungen mit Nachhaltigkeit auch in ihre Privatleben hineinragen und damit auch dazu beitragen können, dass Nachhaltigkeit an sich wie auch einzelne Nachhaltigkeitsthemen immer stärker in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

#### Die vier CR-Handlungsfelder von PwC



Wirtschaft



Mensch



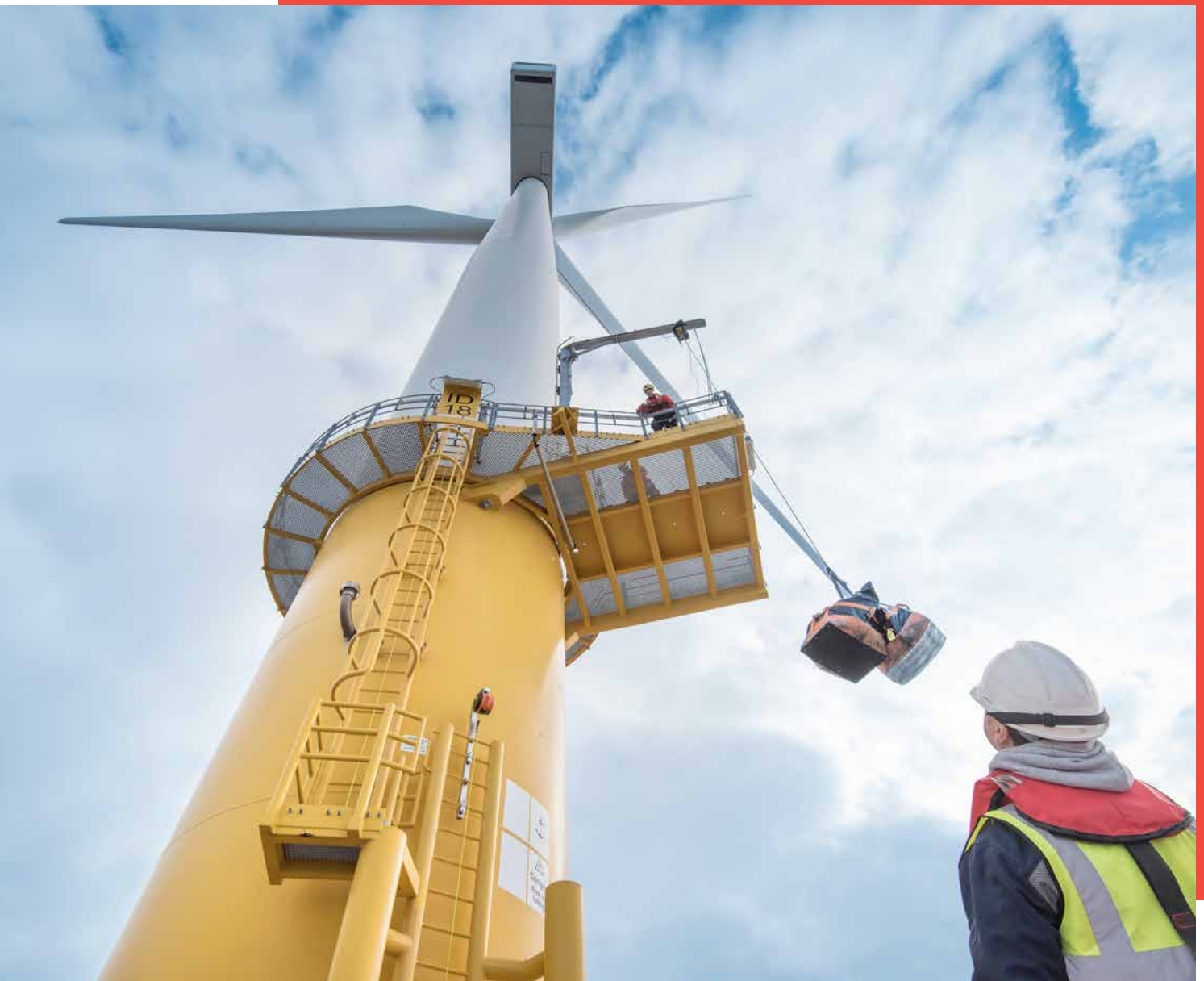
Gesellschaft



Umwelt



## C Handlungsfeld Wirtschaft



## 1 Wertbeitrag durch Produkte und Dienstleistungen

Unser Wertbeitrag für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt besteht in der Hauptsache in den Leistungen, die wir für unsere Mandanten erbringen. Sie erwarten von uns Unterstützung in Bezug auf gesellschaftliche und unternehmerische Herausforderungen. Wir begleiten unsere Mandanten von der Strategieentwicklung bis zur operativen Umsetzung und finden Antworten auf ihre drängendsten Fragen. Wir verbessern unseren gesellschaftlichen Wertbeitrag konsequent, indem wir durch den stetigen Ausbau unseres Branchen-Know-hows und unserer Thought-Leadership-Programme die Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft antizipieren. Als wichtigsten Treiber für eine prosperierende Gesellschaft verstehen wir Innovationen, Agilität und disruptives Denken – und das sowohl in Mandantenprojekten als auch darüber hinaus.

Übergeordnet haben wir sieben Funktionen identifiziert, welche die Grundlage für unseren gesellschaftlichen Wertbeitrag sind:

- **Vertrauensbildungsfunktion:** Als Intermediär schaffen wir Vertrauen zwischen Teilnehmer:innen des wirtschaftlichen Lebens.
- **Innovationsfunktion:** Wir greifen aktuelle gesellschaftliche und technische Entwicklungen auf und entwickeln diese weiter (z. B. hinsichtlich der Digitalisierung von Geschäftsmodellen).
- **Nachfragebefriedigungsfunktion:** Wir bedienen kosteneffizient die Nachfrage unserer Mandanten durch unser breites und tief greifendes Expert:innenwissen in allen Bereichen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens.
- **Frühwarnfunktion:** Wir identifizieren und antizipieren gesellschaftliche Herausforderungen und entwickeln geeignete Lösungsstrategien.
- **Transformationsfunktion:** Wir unterstützen gesellschaftliche Veränderungsprozesse durch unsere Teilnahme am öffentlichen Diskurs und die Bereitstellung von Expert:innenwissen.
- **Sicherheits- und Aufklärungsfunktion:** Wir stellen einerseits die Funktionsfähigkeit des Rechtsverkehrs sicher und klären andererseits unsere Mandanten über die Funktionsweisen des Rechtsstaats auf und zeigen ihnen die Grenzen des rechtlichen Rahmens auf.



„Mein Leben ist seit meiner Jugend durch das Thema ‚Nachhaltigkeit‘ geprägt – zum Beispiel durch die Studie ‚Global 2000 – Bericht an den Präsidenten‘. Nunmehr arbeite ich über 20 Jahre in diesem Themenfeld. Eine Vielzahl unterschiedlicher Projekte, sowohl in Unternehmen, mit NGOs oder auch mit Ministerien durfte ich in dieser Zeit begleiten. Ebenso bunt waren die Themen: Multi-Stakeholder-Prozesse, Nachhaltigkeitsstrategien, die Implementierung fairer und nachhaltiger Liefer-/Wertschöpfungsketten, die Achtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten, die Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDG), Impact-Analysen zu Klima und Biodiversität. Das sind nur einige der Themen, für die ich mich leidenschaftlich engagiere. Mir ist es wichtig, zur Lösung der dringenden globalen Herausforderungen beizutragen – sowohl bei unseren Kunden, als auch intern bei PwC Deutschland. Nur wenn wir als Unternehmen den Weg nachweislich selbst gehen, werden wir als vertrauenswürdiger und integrierter Partner wahrgenommen. Dies erfordert Mut zu kontinuierlicher Veränderung, Flexibilität und Authentizität. Ich bin davon überzeugt, dass nur durch den Beitrag aller die Erreichung von Klimazielen, fairen Lebens- und Arbeitsbedingungen und globaler Gerechtigkeit möglich ist.“

**Barbara Wieler**

Team Lead Wirtschaft im Corporate-Responsibility-Team,  
Menschenrechtsbeauftragte bei PwC Deutschland



Um diese Funktionen sowie die komplexen Aufgabenstellungen unserer Mandanten effektiv zu erfüllen, haben wir unsere Expertise in drei Geschäftsfelder gebündelt, unsere Lines of Services (LoS). Wir bieten Dienstleistungen in der Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahen Beratung (Assurance), Deals und Consulting (Advisory) sowie Steuer- und Rechtsberatung (Tax & Legal) an.

### Assurance

Volkswirtschaften und Kapitalmärkte sind in hohem Maße von öffentlich verfügbaren Informationen abhängig. Auf Grundlage dieser Informationen werden Investitionsentscheidungen getroffen und deren Erfolgsbeitrag überprüft. Eine asymmetrische Verteilung der Informationen zwischen den verschiedenen Marktteilnehmern schränkt die Funktionsfähigkeit der Märkte ein.

Daher ist es entscheidend, den Marktteilnehmern verlässliche Informationen zur Verfügung zu stellen und Informationsasymmetrien zu beseitigen. Insbesondere Stakeholder wie Kapitalgeber, der Staat oder Arbeitnehmer:innen müssen Vertrauen in Unternehmensinformationen haben, um darauf aufbauend Entscheidungen über Investitionen, Arbeitgeberwahl, Besteuerung oder Regulierung treffen zu können.

Die Abschlussprüfung durch eine:n sachverständige:n Dritte:n führt zur Verringerung dieser asymmetrischen Informationen zwischen Unternehmen und deren Stakeholdern. Eine verlässliche Finanzberichterstattung fördert die Funktionsfähigkeit der Märkte und sorgt für Investitionssicherheit. Gleichzeitig werden Kapitalkosten gesenkt, da Risikozuschläge aufgrund von Informationsasymmetrien entfallen. Funktionierende Märkte tragen so wesentlich zur Entstehung von Wohlstand und prosperierenden Volkswirtschaften bei.

Als Wirtschaftsprüfer:innen begleiten wir unsere Mandanten dabei, den steigenden Anforderungen in einem dynamischen Umfeld nachhaltig zu begegnen. Unsere Aufgabe sehen wir vor allem darin, durch unsere Prüfungsleistungen Vertrauen in die von uns geprüften Informationen in Wirtschaft und Gesellschaft zu schaffen. Dadurch unterstützen wir die Akteure und Stakeholder der Wirtschaft dabei, ihre Aufgaben besser zu lösen und Herausforderungen wirksamer zu begegnen.

Wir stellen sicher, dass Gesellschafter:innen, Aktionär:innen, Banken, Arbeitnehmer:innen und viele andere Menschen sich auf Ihre Finanzinformationen verlassen können, um auf dieser Basis Entscheidungen zu treffen. Dies gilt neben der Finanzberichterstattung auch für die zunehmende Integration der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Mit unseren Services im Bereich Wirtschaftsprüfung sichern wir die Eckpfeiler der modernen, kapitalmarktorientierten Wirtschaft durch die Steigerung der Effizienz der Kapitalmärkte, die Reduzierung der Risiken aus Informationsasymmetrien und verbesserte Kapitalallokation.

Unsere Services im Bereich Wirtschaftsprüfung wirken unterschiedlich für die verschiedenen Stakeholdergruppen. Sie bringen folgende Vorteile mit sich (Auszug):

- Durch die Prüfung der Finanzberichterstattung sinkt das Risiko für Kapitalgeber in Bezug auf geplante oder bereits getätigte Investitionen. Die externe Prüfung erleichtert das Monitoring der Unternehmensführung und des Unternehmenserfolgs und stellt sicher, dass Reporting- und Kontrollsysteme vollumfänglich vorhanden und funktionsfähig sind.
- Über Gewinnbeteiligungen, Aktienprogramme und Pensionsfonds werden Mitarbeiter:innen regelmäßig am Erfolg ihres Unternehmens beteiligt. Um diesen adäquat beurteilen zu können, können Mitarbeiter:innen auf geprüfte Finanzberichterstattung als gesicherte Informationsbasis zurückgreifen.
- Geschäftspartner und Endkunden von Unternehmen erhalten Einblicke in die finanzielle Solidität und – durch die Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung – in die Erreichung staatlicher oder selbst gesetzter Nachhaltigkeitsziele. Sie können darauf aufbauend ihre Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen prüfen und Kaufentscheidungen treffen.
- Die Gesellschaft profitiert über das Vertrauen in Kapitalmärkte und eine funktionsfähige Wirtschaft durch eine zutreffende Steuerbemessungsfunktion, die Staatsausgaben sichert.

### Advisory

Regulatorische und technologische Veränderungen zwingen Unternehmen, ihre Geschäftsprozesse kontinuierlich zu hinterfragen und zu transformieren. Unternehmen dürfen nicht mehr nur auf sich ändernde Markt- und Wettbewerbsveränderungen reagieren, sondern müssen diese aktiv mitgestalten. Dies erfordert Expert:innenwissen in allen Facetten der unternehmerischen Wertschöpfung, um Geschäftsmodelle und -prozesse an die sich ändernden regulatorischen und technischen Rahmenbedingung anzupassen und aktiv mitzugestalten.

Die Entwicklung und das Vorhalten von Expertise für eine Vielzahl verschiedener Spezialthemen ist mit hohem Ressourcenaufwand und spezifischem Know-how verbunden. Daher kann der Rückgriff auf externe Beratung dabei unterstützen, Veränderungsprozesse im Unternehmen wirtschaftlich effizient umzusetzen. In einer Welt sich schnell verändernder regulatorischer Anforderungen und Kundenanforderungen sowie rasanter technologischer Entwicklungen helfen Berater:innen, das nötige Expert:innenwissen in die Wirtschaft zu übertragen. Sie fungieren somit als Bindeglieder zwischen verschiedenen nationalen Regularien, Technologien und Wirtschaftsbeziehungen.

Aus gesellschaftlicher Sicht führt die effiziente Nutzung von verfügbarem gebündeltem Expert:innenwissen zu einer gesteigerten Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, einer verbesserten Fähigkeit, sich an Veränderungsprozesse anzupassen, und damit zu langfristigen Wohlstandsgewinnen und nachhaltigem Wachstum für die Gesellschaft. Das Wissen externer Expert:innen hilft Unternehmen darüber hinaus, sich in einem immer schneller ändernden Umfeld zurechtzufinden und Verstöße, zum Beispiel gegen regulatorische Anforderungen, zu vermeiden.

Durch die Sicherung des Unternehmensfortbestands werden somit nachhaltig gesellschaftliche Wertbeiträge generiert, beispielsweise durch die Sicherung von Arbeitsplätzen, die Erfüllung von Kundenbedürfnissen, die Erfüllung von Steuerverpflichtungen und den Erhalt bzw. die Entwicklung von Vermögenswerten. Somit trägt die Unternehmensberatung zur Stabilisierung und Weiterentwicklung des gesamten Wirtschaftssystems bei. Sie unterstützt notwendige Veränderungsprozesse, die zur langfristigen Sicherung von Wohlstandsgewinnen führen.

Das Ziel von PwC Advisory ist es, den Mandanten jenes benötigte Fachwissen zur Verfügung zu stellen und mit ihnen gemeinsam Lösungen für die Herausforderungen zu erarbeiten, die sich aus dem rapiden Wandel der wirtschaftlichen und technischen Gegebenheiten ergeben. Gemeinsam mit unseren Mandanten entwickeln wir die passende technische Lösung für die anstehenden Transformationsprozesse. Unsere umfangreiche Industrie- und Projektexpertise hilft, die bestehenden Ressourcen unserer Mandanten effizienter zu nutzen und Transformationsprozesse erfolgreich abzuschließen.

Sowohl unsere Mandanten als auch die verschiedenen Anspruchsgruppen profitieren daher von unseren Beratungsdienstleistungen auf vielfältige Weise:

- Durch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Mandanten tragen wir zu einer prosperierenden Volkswirtschaft bei, die auch zukünftig Beschäftigung sichert und die Transferleistungen unseres Sozialstaats reduziert.
- Für die Kunden unserer Mandanten resultiert aus unseren Beratungsprojekten die Möglichkeit einer besseren Erfüllung ihrer Kundenbedürfnisse durch besseres Verständnis und klare Positionierung im Markt. Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und funktionierende Compliance- und Reportingsysteme aufzubauen, die Missbrauch verhindern oder aufdecken. Dies stärkt das Vertrauen der Kunden und anderer Stakeholder in die unternehmerische Glaubwürdigkeit unserer Mandanten.

- Wir fördern mit unserem Fachwissen die Umsetzung und systematische Implementierung neuer Anforderungen, seien es technologische, wirtschaftliche, regulatorische oder kulturelle. Durch das Einholen externen Fachwissens kann Fehlverhalten bei unseren Mandanten, das aus der (unwissentlichen) Missachtung oder der fehlerhaften Interpretation von einschlägigen Bestimmungen resultieren kann, präventiv verhindert werden.
- Kapitalgeber (Eigenkapitalgeber und Fremdkapitalgeber) können unsere Beratungsdienstleistungen zu einem größeren wirtschaftlichen Erfolg führen, sei es durch die verbesserte Nutzung vorhandener Unternehmensressourcen, eine Senkung des Risikos (für die Fremdkapitalgeber) oder eine Steigerung der Rentabilität der getätigten Investitionen (für Eigenkapitalgeber).
- Durch unsere Beratung kann sich die finanzielle, operative und strategische Aufstellung unserer Mandanten deutlich verbessern. Die dadurch erreichte bessere Wettbewerbs- und Anpassungsfähigkeit unserer Mandanten hat einen positiven Effekt auf die langfristige Beschäftigung und den Erhalt von Arbeitsplätzen. Zudem besitzt ein erfolgreiches Unternehmen eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber aufgrund einer besseren Reputation und einer finanziellen Teilhabe am Unternehmenserfolg.

## Tax

Um Ausgaben für das Gemeinwohl (z. B. Sicherheit, Infrastruktur, Ausbildung) zu finanzieren, muss ein Staat Steuern erheben. Als Ergebnis eines politischen Prozesses werden entsprechende Steuergesetze verabschiedet, die den Anspruch erheben, steuergerecht und praktikabel zu sein. Steuern sind dabei nicht nur die wichtigste Einnahmequelle des Staates, sondern auch Standort- und Wettbewerbsfaktor.

In Deutschland liegt die Verantwortung der steuerlichen Veranlagung bei den Steuerpflichtigen. Damit sie angemessen Steuern zahlen und ausreichend über ihre steuerliche Situation informiert sind, besteht die Möglichkeit, eine:n staatlich vereidigte:n Steuerberater:in bei der Erstellung der Steuererklärung hinzuzuziehen. Somit übernimmt der:die Steuerberater:in als Organ der Rechtspflege die gesellschaftliche Funktion, eine faire Veranlagung und Durchführung des Besteuerungsverfahrens zu ermöglichen.

Diese gesellschaftliche Funktion wird durch den Nachweis der erforderlichen fachlichen Befähigung über Examina und Weiterbildung unterstützt bzw. erst ermöglicht. Zur Einhaltung ethischer Grundsätze verpflichtet sich jede:r Steuerberater:in. Sie bildet die Basis für das Vertrauen der Gesellschaft in die Steuerberatung.



Im Rahmen unserer Steuerberatung ist von uns als Steuerberater:innen eine ganzheitliche Perspektive einzunehmen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind dabei genauso wie die möglichen Reputationseffekte unserer Mandanten zu berücksichtigen. Dies wird unter anderem explizit im PwC Tax Code of Conduct vorgegeben. Dadurch setzen wir uns die Benchmark für eine „faire/ ausgewogene“ Steuerberatung, auf die alle PwC-Tax-Mitarbeiter:innen verpflichtet sind.

Somit trägt schließlich unsere Steuerberatung einen wichtigen Teil zur Vertrauensbildung hinsichtlich einer gerechten Steuergesetzgebung bei. Dies ist eine wesentliche Grundvoraussetzung für wohlstandstiftendes, wirtschaftliches Handeln in der Gesellschaft:

- Durch unsere Steuerberatung tragen wir zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Mandanten im internationalen Wettbewerb bei. Der Erhalt und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sichern über den damit verbundenen Erhalt von Arbeitsplätzen einen Beitrag zu weiter gehenden Einzahlungen in die Sozialversicherungskassen und vermeiden Belastungen des Sozialsystems durch Arbeitslosigkeit.
- Unsere Steuerberatung kann über den Erhalt unternehmerischer Liquidität einen positiven Einfluss auf die Innovationsfähigkeit unserer Mandanten haben, was zu Innovationen und neuen Produktentwicklungen durch unsere Mandanten führt. Diese wiederum haben in der Regel das Ziel, den Kundennutzen zu erhöhen.
- Der Staat intendiert eine faire steuerliche Gesetzgebung, die die politischen Entscheidungen angemessen widerspiegelt. Dabei sind die Steuergesetze in einer modernen Welt durch eine hohe Komplexität gekennzeichnet. Unsere Dienstleistung Steuerberatung hilft Steuerpflichtigen, Steuergesetze verstehen und die Einhaltung dieser Steuergesetze gewährleisten zu können. Sie hilft auch, zu hohe Steuerbelastung aufgrund von Fehlern zu vermeiden. Hierdurch wird eine faire Steuerbelastung der Unternehmen ermöglicht. Gleichzeitig führt unsere Steuerberatung zu einem höheren Vertrauen in die abgegebenen Steuererklärungen, was die Prozesse der Steuererhebung effizienter und kostengünstiger macht.
- Die Vermeidung von mehr als durch die politische Entscheidung intendierten Steuerzahlungen führt zudem zu höheren Nettoausschüttungen an die Eigenkapitalgeber und somit zu höheren Unternehmenswerten.

## Legal

Das Zusammenleben in unserer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft basiert auf einem funktionierenden Rechtsstaat. Als Organ der Rechtspflege tragen Anwälte:innen wesentlich dazu bei, die Funktionsfähigkeit des Rechtsstaats zu erhalten. Anwälte:innen vertreten die Bürger:innen vor Gericht und Verwaltungsbehörden und stellen die Wahrung der Rechte der Bürger:innen gegenüber dem Staat und anderen Bürger:innen sicher. Anwälte:innen treten dabei als vom Staat unabhängige Berater:innen und Vertreter:innen in allen Rechtsangelegenheiten auf.

Wir beraten und vertreten unsere Mandanten mit unserer professionellen Rechtsberatung. Durch unser Expert:innenwissen finden wir sicher und effektiv Lösungen für rechtliche Fragestellungen. Gleichzeitig sind wir in der Lage, schnell auf sich verändernde komplexe rechtliche Rahmenbedingungen zu reagieren. Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, aus Änderungen resultierende rechtliche Risiken zu verstehen und zu adressieren. Unsere Mandanten können somit jederzeit auf eine ausgewogene Unterstützung zurückgreifen und haben rechtliche Expert:innen jederzeit an ihrer Seite.

Somit übernimmt unsere Rechtsberatung eine wichtige Aufgabe bei der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit unseres Rechtsstaats. Diese ist die Basis für (rechts-)sicheres, wirtschaftliches Handeln in unserer Gesellschaft:

- Mandanten: Unsere Rechtsberatung unterstützt unsere Mandanten dabei, ihre Rechtsposition gegenüber Staat und Dritten zu vertreten. Dadurch erhöhen wir die Sicherheit unserer Mandanten hinsichtlich der Folgen unternehmerischer Entscheidungen und reduzieren das Risiko rechtlicher Fehlentscheidungen.
- Staat: Durch unser Expert:innenwissen unterstützen wir dabei, das Rechtssystem weiterzuentwickeln. Wir unterbreiten Vorschläge für die Verbesserung der bestehenden Rechtsgrundlagen und können helfen, die Folgen bestimmter rechtlicher Entwicklungen besser abzuschätzen.



## 2 Wertbeitrag durch Innovation

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 Fachexpert:innen über die Einschätzung des Risikomanagements bis hin zur Erstellung des Business Case. Die Innovationsmanager:innen in unseren drei Dienstleistungsbereichen unterstützen die Innovator:innen-Teams von der Ideenfindung bis hin zur praktischen Umsetzung und werden fortlaufend und strategisch von unserem Business Development Team begleitet.

Im Folgenden haben wir eine Auswahl von Maßnahmen und Initiativen zusammengestellt, mit denen wir Innovationen innerhalb und außerhalb von PwC fördern.

### Sustaining Values

Die wachsende Bedeutung und Tragweite der ESG-Thematik stellt Kunden vor Herausforderungen und wirft zahlreiche Fragen auf. Mit unserer Go-to-Market-Initiative „Sustaining Values“ unterstützen wir unsere Kunden dabei, diese zu lösen. Die Initiative bündelt unser Wissen, unsere Services und Visionen im Bereich ESG – Serviceline- und branchenübergreifend und mit unseren wichtigsten ESG-Topics – angefangen von der ganzheitlichen Transformation in den Unternehmen bis zu diesen Kern-Topics: Climate Change & Energy Transition, Circular Economy, Sustainable Supply Chain, Impact Valuation, Sustainable Finance, Corporate Digital Responsibility, ESG in Deals.

Nähere Informationen zu unseren Sustaining Values erhalten Sie hier: [www.pwc.de/de/nachhaltigkeit.html](http://www.pwc.de/de/nachhaltigkeit.html)

Besuchen Sie auch unseren Sustaining Values Blog, auf dem PwC Stellung zu den relevantesten Themen der Nachhaltigkeitsagenda nimmt: <https://blogs.pwc.de/sustaining-values/>

### 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-Startup-Initiative

Die PwC NextLevel-Startup-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.

[www.pwc.de/de/branchen-und-markte/startups.html](http://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/startups.html)

### Building Public Trust Award 2020

Das Vertrauen der Öffentlichkeit und Investoren zu gewinnen, ist heute entscheidend für den Unternehmenserfolg. Deshalb zeichnete PwC im Oktober 2020 im vierten Jahr in Folge Unternehmen mit dem Building Public Trust Award aus. Gegenstand der Auszeichnung im Jahr 2020 war ausschließlich die Klimaberichterstattung von Unternehmen. Dabei bewerteten die Expert:innen aus Wissenschaft und Praxis insbesondere die Glaubwürdigkeit und Konsistenz sowie Vollständigkeit und Wesentlichkeit der dargestellten Informationen, die Qualität der Integration von Informationen, die Verlässlichkeit der Informationen sowie die Nutzung innovativer Ansätze der Berichterstattung. Zudem wurde in diesem Jahr die Methodik der Textanalyse bezüglich der Verwendung klimarelevanter Begriffe angewandt, die eine besonders transparente, glaubwürdige Berichterstattung hat und auch nicht finanzielle Werttreiber und Leistungsindikatoren abbildet.

[www.pwc.de/de/nachhaltigkeit/building-public-trust-award.html](http://www.pwc.de/de/nachhaltigkeit/building-public-trust-award.html)

### Befragungen und Studien zu aktuellen Themen

Durch eine Vielzahl von Publikationen zu aktuellen Themen und durch die Durchführung bzw. Teilnahme an Fachveranstaltungen teilt PwC seine Expertise und gibt Faktenwissen unentgeltlich an Wirtschaft und Gesellschaft weiter. Dadurch beteiligen wir uns am Diskurs über die gesellschaftlich wirksamen Entwicklungen, beziehen Stellung und laden andere ein, sich selbst ein Bild zu machen und sich bei der Lösungsfindung aktiv einzubringen. Eine Übersicht über die von PwC der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellten Publikationen findet sich hier: <https://store.pwc.de/de/publications>

### Beteiligung an externen Initiativen

Ein wichtiger Beitrag zum Einbringen unserer fachlichen Expertise zu Nachhaltigkeit ist unser Engagement in Organisationen, Gremien und Initiativen mit Bezug zu Nachhaltigkeit. Auf internationaler Ebene geschieht dies über Aktivitäten des PwC-Netzwerks, auf nationaler Ebene durch eigene Aktivitäten von PwC Deutschland – wobei es meistens ein Geben und Nehmen ist. PwC-Mitarbeiter:innen bringen ihr Fachwissen ein, beispielsweise bei der Erstellung von Standards und Leitfäden, und nehmen aus der Zusammenarbeit wiederum Impulse für ihre fachliche Arbeit, aber auch für die Ausgestaltung von Nachhaltigkeit bei PwC mit. Eine Übersicht der externen Initiativen, in denen sich das PwC-Netzwerk bzw. PwC Deutschland aktuell engagiert, finden Sie am Ende dieses Berichts.

### 3 Wertbeitrag durch unseren Geschäftsbetrieb (TIMM)

Der PwC-Ansatz „Total Impact Measurement & Management (TIMM)“ unterstützt Unternehmen dabei, ganzheitlich die positiven und negativen Wirkungen ihrer Aktivitäten entlang von Wertschöpfungsketten in den Bereichen Wirtschaft, Steuern, Umwelt und Gesellschaft zu analysieren und zu bewerten. Mithilfe der sogenannten Impact Valuation – also der Integration von Messung und (monetärer) Bewertung von ESG-Faktoren in Geschäftsprozessen – kann Transparenz erhöht und Vergleichbarkeit hergestellt werden. So können etwa die Kosten, die mit Gesundheitsschäden und wirtschaftlichen Einbußen aufgrund des Ausstoßes von Luftschadstoffen und Treibhausgasen verbunden sind, beziffert und verglichen werden. Ebenso kann der gesellschaftliche Mehrwert einbezogen werden, den ein Unternehmen durch Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung generiert.

Es werden drei Effektarten gemessen bzw. monetarisiert:

- **Direkte Effekte:** Die ausgewiesenen direkten Effekte sind auf die unmittelbaren Tätigkeiten von PwC Deutschland zurückzuführen. Das sind die, die durch unseren Gewinn sowie Lohn- und Steuerzahlungen oder auch durch Aus- und Fortbildung und Gesundheitsvorsorge und Unfallschutz erzielt werden.
- **Indirekte Effekte:** Die indirekten Effekte entstehen durch die von uns benötigten Vorleistungen – also Geschäftsaktivitäten entlang der Liefer-/Wertschöpfungsketten. Dies sind zum Beispiel unsere Ausgaben für IT und Kommunikation, Flug- und Bahnreisen, Energie und natürlich auch Catering und Kantinen.
- **Induzierte Effekte:** Diese werden sowohl durch Lohnzahlungen von PwC Deutschland als auch durch die Löhne, die auf den Vorleistungsstufen durch den Einkauf von uns gezahlt werden, ausgelöst. Es handelt sich um Effekte, die durch den Konsum aus Lohnzahlungen verursacht werden. Dies beinhaltet alle Ausgaben für Gesundheit, Fitness, Essen, Kleidung, Wohnen, Telekommunikation, Energie etc.

Die Effekte sind in vier übergeordnete Einflussbereiche unserer unternehmerischen Tätigkeit unterteilt:

- **Wirtschaftliche Auswirkungen:** Der wirtschaftliche Einfluss bezieht sich auf unseren Beitrag zur Wirtschaft durch die Bruttowertschöpfung. Sie umfasst die Effekte der direkten, indirekten und induzierten Auswirkungen in folgenden Bereichen: Gewinn, Löhne, Investitionen und immaterielle Güter – jeweils nach Steuern.
- **Steuerliche Auswirkungen:** Die steuerlichen Auswirkungen sind unser Gesamtbeitrag zu den öffentlichen Finanzen – direkt, indirekt und induziert. Sie umfassen Lohnsteuer,

Körperschaftsteuer, Grundsteuer, Versicherungssteuer, nicht rückforderbare Mehrwertsteuer, vereinnahmte Mehrwertsteuer etc. Die steuerlichen Auswirkungen sind von den wirtschaftlichen Auswirkungen getrennt und werden gesondert dargestellt.

- **Soziale Auswirkungen:** Die sozialen Wirkungen umfassen die direkten, indirekten und induzierten Effekte unserer Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft. Dies sind sowohl Ausgaben für Aus- und Weiterbildung, Spenden und Pro-bono-Aktivitäten, Gesundheitsvorsorge und Unfallschutz als auch Effekte, die sich durch die Erkrankung von Mitarbeiter:innen ergeben.
- **Umweltauswirkungen:** Auch hier ermitteln wir unsere direkten, indirekten und induzierten Effekte. Dies umfasst Treibhausgasemissionen und sonstige Luftemissionen, Landnutzung, Wassernutzung und -verschmutzung sowie Abfall. Als professionelles Dienstleistungsunternehmen verursachen wir im Vergleich zu anderen Branchen geringe direkte Umweltauswirkungen. Unsere Umwelteffekte ergeben sich vor allem aus unserer Reisetätigkeit. Um unseren Umwelteinflüssen entgegenzusteuern, verfolgen wir verschiedene Maßnahmen (siehe Kapitel „Handlungsfeld Umwelt“).

Wie gehen wir bei der Ermittlung unserer Wirkungen und Effekte vor?

- Unser Ansatz basiert auf der sogenannten Input-Output-Modellierung und dafür nutzen wir ein PwC-eigenes Tool: ESCHER (Efficient Supply Chain Economic and Environmental Reporting). Mithilfe dieses Modells können wir internationale Vorleistungsverflechtungen abbilden und durch die Modellierung unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, Land- und Wassernutzung und die wirtschaftlichen oder sozialen Wirkungen in Euro abbilden.
- Unsere verwendeten Daten sind unter anderem unsere Finanzdaten, die aus unserem Jahresabschluss stammen und extern geprüft werden. Unsere Umweltdaten werden im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems erfasst und dienen auch als Grundlage für unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Unsere Personaldaten stammen aus unseren internen HR-Systemen. Zudem greifen wir im Rahmen der Modellierung sowohl auf unsere Einkaufsdaten als auch unsere direkten Ausgaben für Aus- und Fortbildung, Spenden und Sponsoring, Gesundheitsvorsorge und Unfallschutz zurück.
- Nach der Berechnung werden die Wirkungen proportional zum Wert des jeweiligen Indikators dargestellt. Grün steht dabei für positive Effekte, Rot für negative Effekte.

Die Ergebnisse unseres gesellschaftlichen Wertbeitrags durch unseren Geschäftsbetrieb, ermittelt nach dem TIMM-Ansatz, können im PwC-Internetauftritt eingesehen werden.

## 4 Wertorientierung

Unser Unternehmenszweck ist es, Vertrauen in der Gesellschaft zu schaffen und wichtige Probleme zu lösen: „Build trust in society and solve important problems“. Wir wollen mit anderen zusammenarbeiten, um die größten Probleme der heutigen Welt auf eine Art und Weise anzugehen, die das gesellschaftliche Vertrauen stärkt.

In einer immer komplexer werdenden Welt helfen wir, dass komplexe Systeme funktionieren, sich anpassen und weiterentwickeln, damit sie Gemeinschaften und der Gesellschaft zugutekommen – ob es sich nun um Kapitalmärkte, Steuersysteme oder die Wirtschaftssysteme handelt, innerhalb derer Wirtschaft und Gesellschaft agieren.

Die Marktwirtschaft ist der stärkste Motor für sozialen Fortschritt, der je geschaffen wurde. Sie war schon immer auf ein System von Regeln angewiesen, aber mittlerweile wird deutlich, dass es große und schnell wachsende Herausforderungen gibt, denen das derzeitige System nicht angemessen begegnet – mit Klimawandel, wirtschaftlicher Ausgrenzung und Ungleichheit als den offensichtlichsten Symptomen. Wir haben ein Gestaltungsproblem, und die Covid-19-Pandemie macht dies noch deutlicher. Sie beeinträchtigt auch weiterhin Menschen, Unternehmen und Gesellschaften auf der ganzen Welt. Es wächst die Einsicht, dass wir nicht zur alten Normalität zurückkehren werden. Wir haben die Möglichkeit, uns für eine neue Normalität zu entscheiden, in der wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt aufeinander abgestimmt sind. Die Ausrichtung auf diese neue Normalität wird Unternehmen beim Erreichen der nächsten Entwicklungsstufe begleiten, da parallel dazu die Systeme, von denen Wirtschaft und Gesellschaft abhängen, infrage gestellt werden und sich weiterentwickeln.

PwC hat auf Basis seines Unternehmenszwecks fünf Werte abgeleitet, die unsere Einstellungen und unser Handeln nach innen wie nach außen prägen:

- „Act with integrity“
- „Make a difference“
- „Care“
- „Work together“
- „Reimagine the possible“

Wenn Sie mehr über unseren Purpose und unsere Werte wissen möchten, können Sie sich hier informieren:

[www.pwc.com/gx/en/about/purpose-and-values.html](http://www.pwc.com/gx/en/about/purpose-and-values.html)  
[www.pwc.com/gx/en/issues/trust/common-purpose.html](http://www.pwc.com/gx/en/issues/trust/common-purpose.html)  
[www.pwc.com/gx/en/about/assets/pwc-global-values-and-behaviours.pdf](http://www.pwc.com/gx/en/about/assets/pwc-global-values-and-behaviours.pdf)

## 5 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Umsetzung der berufsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen an unser Handeln sowie der Umgang mit selbst gesetzten ethischen Anforderungen werden von PwC in einem jährlichen Transparenzbericht nach Artikel 13 Verordnung (EU) 537/2014 detailliert offengelegt und können dort im Detail eingesehen werden:

<https://www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/geschaeftszahlen-und-berichte.html>

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

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

### Qualitätssicherungssystem und Risikomanagement

Jede PwC-Gesellschaft ist dazu verpflichtet, für alle Geschäftsbereiche über ein strenges Qualitätssicherungssystem (SoQM) zu verfügen, jährlich eine SoQM-Leistungsbeurteilung durchzuführen und die Ergebnisse an die globale Funktion zu berichten. Diese werden dann ausführlich mit der Leitung der jeweiligen Netzwerkgesellschaft besprochen. Sofern die Ergebnisse nicht den Anspruch erfüllen, wird ein Aktionsplan vereinbart. Für dessen erfolgreiche Umsetzung übernimmt die Leitung der Netzwerkgesellschaft die persönliche Verantwortung.

Die externe Qualitätskontrolle durch eine andere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sowie ein Inspektionsverfahren durch die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS) bilden zwei Monitoringverfahren. Diese zielen auf eine Prüfung des Qualitätsmanagementsystems einer Wirtschaftsprüfungspraxis sowie der Ordnungsmäßigkeit der Auftragsabwicklung ab.

Unsere Interne Revision sowie die Abschlussprüferaufsichtskommission (APAK), die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder die Aufsichtsbehörde über die Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (Public Company Accounting Oversight Board, PCAOB) führen Routineüberprüfungen von PwC in regelmäßigen Abständen durch.

Ein weiteres wichtiges Element, um das Vertrauen, das in unsere Arbeit gesetzt wird, zu schützen, ist die Ausgestaltung der Mandanten- und Auftragsannahme bzw. -fortführung. Um Risiken potenzieller Mandanten bzw. potenzieller oder bestehender Aufträge frühestmöglich sicher zu erkennen, hat PwC klar strukturierte Prozesse für die Annahme neuer Mandanten sowie die Annahme und Fortführung von Auftragsbeziehungen definiert.





### Ethikgrundsätze

Unsere Ethikgrundsätze orientieren sich am Code of Ethics for Professional Accountants des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA). Es handelt sich bei den PwC-Ethikgrundsätzen 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.

Unsere Ethikgrundsätze können Sie hier einsehen:

[Download Living our Purpose and Values – Die Ethikgrundsätze von PwC PDF](#)

Alle Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, Bedenken auszusprechen, wenn Verhaltensweisen oder Situationen wahrgenommen werden, die nicht mit den PwC-Ethikgrundsätzen übereinstimmend erscheinen. Dies kann direkt oder über den PwC-Ethik-Officer geschehen. Darüber hinaus steht Mitarbeiter:innen und Dritten die anonyme Ethik- und Compliance-Hotline rund um die Uhr zur Verfügung sowie eine öffentlich zugängliche Ethikseite, auf der Mitarbeiter:innen im PwC-Netzwerk die Möglichkeit einer Hinweisweitergabe haben: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105406/index.html>

Ethik-Officer der PwC GmbH war im Berichtsjahr Petra Justenhoven, Mitglied der Geschäftsführung. Sie erstattet jährlich der Geschäftsführung einen Tätigkeitsbericht mit anonymisierten Hinweisen auf verhaltensorientierte Konflikte.

### Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen

Zu den tragenden Elementen unserer Berufspflichten gehören Vertraulichkeit, Datenschutz und Informationssicherheit, weshalb wir diese über den gesamten Arbeitsprozess hinweg sicherstellen – implementierte Richtlinien und Standards, Trainings zur Informationssicherheit und zum Datenschutz sowie ein nach ISO/IEC 27001:2013 zertifiziertes Information Security Management System (ISMS) sind einige der ergriffenen Maßnahmen, die uns hierbei dienen.

### Unabhängigkeit und Compliance

Die von PwC entwickelte Global Independence Policy basiert auf dem vom IESBA verfassten Code of Ethics for Professional Accountants (IESBA Code). Sie definiert Mindeststandards und Prozesse, die alle Mitgliedsfirmen des PwC-Netzwerks anwenden müssen.

Ein unternehmensweit agierendes Independence Team koordiniert die Maßnahmen zur Umsetzung der Global Independence Policy und zur Sicherung der Unabhängigkeit von PwC.

Alle Partner:innen und Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, an regelmäßigen Trainings teilzunehmen und eine jährliche Compliance-Bestätigung als Teil unserer Maßnahmen zur Erlangung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Verständnisses über die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen abzugeben. Am jährlichen Independence- und Compliance-Training haben im Berichtsjahr knapp über 13.000 Partner:innen und Mitarbeiter:innen teilgenommen.

## 6 Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette

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 Mitarbeite:rinnen, 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.

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](http://www.pwc.de/de/ueber-uns/menschenrechtserklaerung-unsere-positionierung.html)

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 Mitarbeiter:innen 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 Global Third-Party Code of Conduct unter anderem die zehn Prinzipien des UNGC und damit wesentliche Menschenrechtsthemen und ökologische Anforderungen.

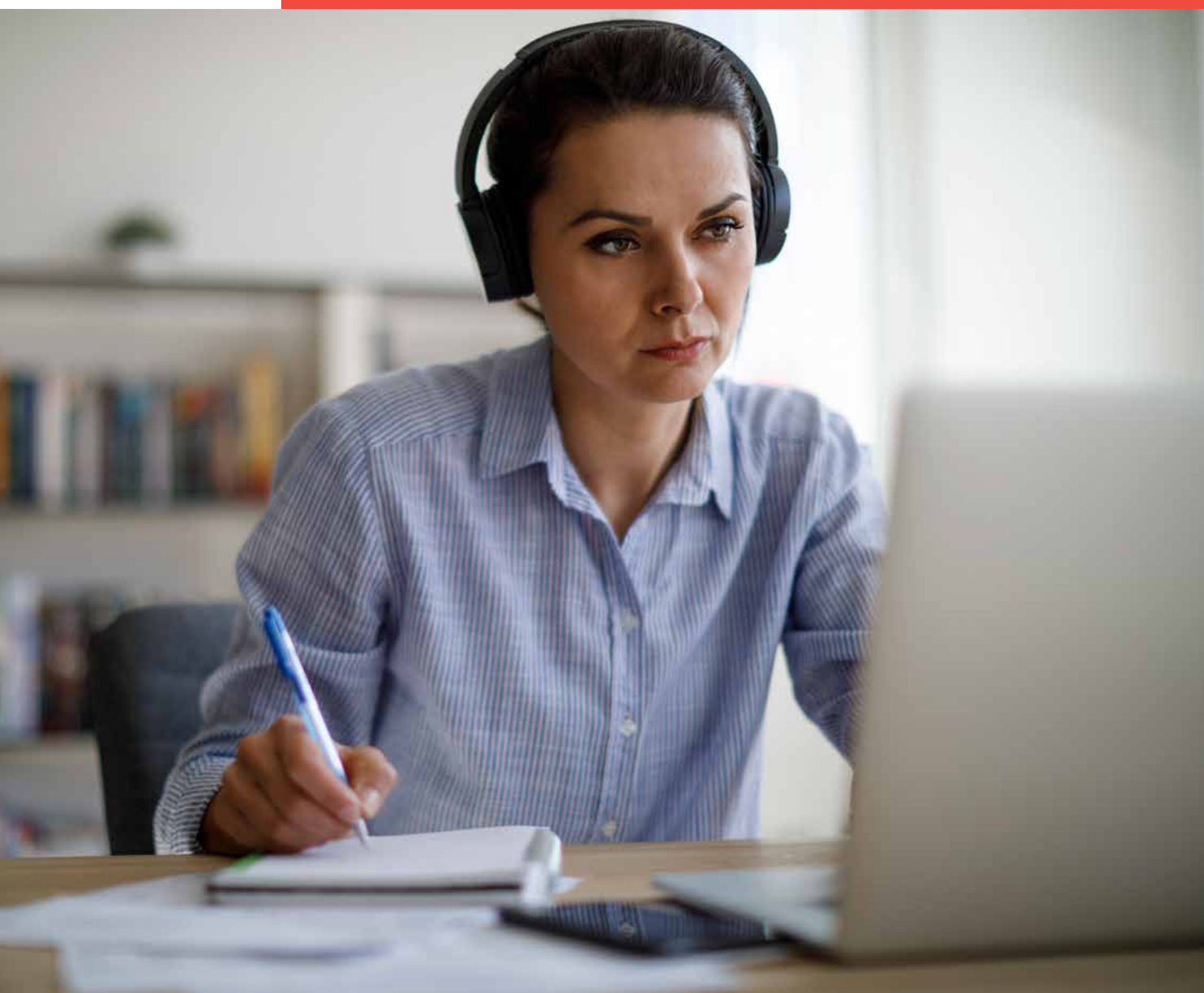
Unseren Global Third-Party Code of Conduct können Sie hier einsehen: [PwC's Global Third-Party Code of Conduct](#)

Alle neuen Lieferanten, die voraussichtlich eine bestimmte Wertschwelle überschreiten, müssen sich gegenüber PwC auf die Einhaltung und Verbreitung der Anforderungen unseres Global Third-Party Code of Conduct 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 über dessen Nachhaltigkeitsausrichtung zu verschaffen. Bewertet werden dabei die Leistungen des Auftragnehmers hinsichtlich sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte sowie ethischer Prinzipien. Die zurückgesandten Nachhaltigkeitsfragebögen werden anhand der relevanten Nachhaltigkeitskriterien von PwC bewertet. Der entsprechend generierte PwC-interne Sustainability Score wird in einem Ampelsystem abgebildet und definiert die zu ergreifenden Maßnahmen.

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



## D Handlungsfeld Menschen



## 1 Rückblick Handlungsfeld Mensch

Auch im Berichtsjahr hat die Covid-19-Pandemie das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben weltweit geprägt. Das gilt gleichermaßen für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden wie für die Zusammenarbeit unserer Mitarbeiter:innen. Das Remote-Arbeiten blieb Teil unseres Arbeitsalltags, verbunden mit mehr Flexibilität für die:den Einzelne:n, reduzierten Reisezeiten und damit einhergehend nachhaltigerem Wirtschaften. Dabei haben wir stets auf das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen geachtet. Als Ergebnis der Gesundheitsbefragung 2020 wurde im Berichtsjahr die Gesundheitskampagne „Höher, schneller, Bullshit!“ gestartet. Es wurden mit verschiedenen Formaten wie einer interaktiven Vortragsreihe, einem Podcast oder einem E-Learning Inhalte zu Themen wie Resilienz, Stressprävention, Achtsamkeit, emotionaler Agilität oder Schlaf vermittelt. Maßnahmen wie eine regelmäßige Kommunikation und der Tone from the Top durch den Vorsitzenden der Geschäftsführung sowie mehrere Webcasts für die Mitarbeiter:innen und eine eigens eingerichtete Covid-19-Webseite, die aktuelle Hintergrundinformationen, Guidelines und Kontaktdaten von Ansprechpartner:innen bereitstellte, wurden fortgeführt.

Besonders hervorzuheben ist, dass es PwC im letzten wie in diesem Berichtsjahr gelungen ist, der allgemein schwierigen wirtschaftlichen Lage zum Trotz, Personalmaßnahmen wie Kurzarbeit oder betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Zur Entlastung Covid-19-bedingt im Homeoffice arbeitender Eltern erhielten die betroffenen Mitarbeiter:innen fünf zusätzliche Tage Urlaub. Darüber hinaus hat PwC als Dankeschön und als Zeichen der Wertschätzung für den Einsatz der Mitarbeiter:innen in der Covid-19-Pandemie zweimal einen Corona-Bonus ausgezahlt. Zudem waren wir ein verlässlicher Arbeitgeber für neue Mitarbeiter:innen, da wir auch im Berichtsjahr kontinuierlich eingestellt haben.

Im Handlungsfeld Mensch hat PwC gemäß dem Motto „To build trust in transformation, we trust in people“ die Initiative „Trust in People“ gestartet, um sich strategisch noch stärker auf die Mitarbeiter:innen und deren Bedürfnisse auszurichten.



„Ich bin davon überzeugt, dass es immer auf die Menschen ankommt. Auf ESG ganzheitlich einzuzahlen, erfordert, dass alle Mitarbeiter:innen ihre Fähigkeiten, kreative Ideen und Motivation einbringen. Sie müssen befähigt werden, so viel Wirkung wie möglich auf der Individual-, der Team- und der Organisationsebene zu entfalten – nicht zuletzt, um einen Lösungsbeitrag für die bestehenden Welt- und Wirtschaftsprobleme zu leisten. Der Unternehmenszweck spielt dabei eine große Rolle: Wenn sich die Mitarbeiter:innen mit dem Zweck identifizieren können, können sie einen ganz persönlichen Antrieb daraus ableiten. Deshalb engagiere ich mich leidenschaftlich für das Ziel, durch die Unternehmenskultur zu ermöglichen, dass jede:r Einzelne sinnstiftend arbeiten kann und einen bleibenden (Mehr-) Wert schafft.“

**Grace von den Steinen**

Vertreterin von Human Capital im Corporate-Responsibility-Team



## 2 Start unserer Initiative „Trust in People“

Es wurden vier Handlungsfelder identifiziert, in denen Veränderungen proaktiv mit einem partizipativen Ansatz vorangetrieben werden:

- **New Work Mix:** Zusammenarbeit wird neu mit den Kunden und in den Teams gedacht, um in einem hybriden Arbeitsmodell zukünftig mehr Flexibilität für alle zu ermöglichen.
- **Leadership Principles:** Führungskultur und -verständnis werden neu ausgerichtet.
- **Customer Centricity:** Die Kunden werden noch konsequenter in den Mittelpunkt gestellt.
- **People Value Proposition:** Ein neues Werte- und Leistungsversprechen, das die Arbeitgebermarke PwC zukünftig ausmacht, wird gemeinsam entwickelt.

Bei PwC sind wir überzeugt: Die Zukunft der Zusammenarbeit liegt in einem neuen Wir! Nicht erst die Pandemie, sondern auch mit dem Voranschreiten der Digitalisierung stellt sich die Frage, wo und wie Menschen zukünftig zusammenarbeiten wollen. Den konkreten Bedarf an einer neuen Art und Weise der Zusammenarbeit hat uns das vergangene Jahr noch einmal deutlich vor Augen geführt. Dieses neue Miteinander-Arbeiten, das in einem New Work Mix Mehrwerte für Kunden und Mitarbeiter:innen bietet, will PwC gemeinsam mit allen Mitarbeiter:innen und mit den Kunden entwickeln. „Trust in People“ ist dabei nicht nur der Projektname dieser im Berichtsjahr gestarteten strategischen Initiative, sondern drückt auch aus, worum es geht: Der Mensch steht noch konsequenter im Mittelpunkt. Die Initiative ist damit gleichzeitig eine Flankierung unserer Initiative „Trust in Transformation“ ([www.pwc.de/de/trust-in-transformation.html](http://www.pwc.de/de/trust-in-transformation.html)).

Mit drei Bekenntnissen hat die Geschäftsführung den Handlungsrahmen umrissen, innerhalb dessen diese neue Art des Arbeitens – der New Work Mix – in den nächsten Monaten etabliert werden soll:

- **Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt.**  
Wir schaffen Vertrauen und lösen wichtige Probleme für unsere Kunden. Wir stellen unseren Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns und schätzen den direkten Austausch mit unseren Teams, remote oder vor Ort, je nach Kundenbedarf – das macht unser Know-how, unsere Expertise und Einzigartigkeit erlebbar.
- **Wir schätzen die persönliche Interaktion und Zusammenarbeit im Team.**  
Als Team bieten wir unseren Kunden den besten Service und kreieren optimale Lösungen. Persönliche Interaktion und Zusammenarbeit sind wesentlich für unsere Teamarbeit. Unser Arbeitsstil ermöglicht es uns, effizient remote zusammenzuarbeiten, aber wir leben den PwC Purpose und unsere Werte auch in unseren modernen Büros oder beim Kunden.

- **Wir leben individuelle Flexibilität.**

Menschen sind vielfältig. Ihre Ziele, Erwartungen und persönlichen Realitäten sind unterschiedlich. Wir sehen diese Unterschiede und respektieren sie. Gemeinsam finden wir passende Lösungen, wo und wann wir arbeiten, die unser aller Well-Being fördern.

Im ersten Schritt wurden New-Work-Mix-Workshops pilotiert, um in den einzelnen Bereichen gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen herauszuarbeiten, wie zukünftig zusammengearbeitet werden soll. Pro Bereich wird eine sogenannte Work-Mix-Charta vereinbart, die regelmäßig hinterfragt und gegebenenfalls angepasst wird.

## 3 Persönliche und fachliche Entwicklung sowie Vergütung

Zur Entwicklung von Kompetenzen und Führungsqualitäten dient das global einheitliche PwC-Kompetenzmodell „PwC Professional“, das im Berichtsjahr strategisch neu ausgerichtet wurde. Mit den fünf Attributen Business Acumen, Technical & Digital, Global & Inclusive, Relationships und Whole Leadership bündeln wir Kompetenzen, Verhaltensweisen und Expertise, die von allen Mitarbeiter:innen erwartet und weiterentwickelt werden. PwC Professional ist die Basis für alle zentralen Personalinstrumente und -prozesse: vom Recruiting über die Aus- und Fortbildung bis hin zur Entwicklung der Mitarbeiter:innen.

Operationalisiert wird PwC Professional in Explore – dem Ansatz zur Mitarbeiterentwicklung und -beurteilung bei PwC. Explore etabliert eine Kultur des Führens, des Miteinander-Arbeitens und -Lernens. Im Mittelpunkt dieser Kultur steht der:die Mitarbeiter:in mit seiner:ihrer individuellen Entwicklung. Unter Entwicklung werden jegliche Form der Erweiterung von persönlichen und fachlichen Kompetenzen sowie das Schritthalten mit laufenden Veränderungen verstanden. Ergebnis dieses Prozesses ist der Erwerb neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten durch verschiedene Qualifizierungsangebote sowie Training on the Job. Entwicklung bedeutet sowohl jede Entwicklung innerhalb eines Management-Levels als auch zum nächsten Management-Level. PwC Deutschland stellt dazu geeignete unternehmensweite Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verfügung und entwickelt die Formate stetig weiter.

Für Mitarbeiter:innen aller Karrierestufen bieten wir ein umfassendes Programm zur Weiterbildung in Form von Präsenz- und Onlinetrainings sowie Workshops und Fachtagen. Unsere PwC Academy bündelt ein optimales Angebot an Aus- und Fortbildung für alle unsere Mitarbeiter:innen.

Darüber hinaus fördern wir Berufsexamina und weitere Qualifikationen durch Förderbudgets bzw. Examensurlaub. Im Fokus der Förderung stehen die Ausbildungen zum: zur Wirtschaftsprüfer:in, Steuerberater:in, Aktuar:in oder Chartered Financial Analyst (CFA). Wer Wirtschaftsprüfer:in werden möchte, kann abseits des klassischen Wegs mit AuditXcellence ein berufsbegleitendes Masterstudium absolvieren und sich dadurch auf das Berufsexamen vorbereiten. Zudem unterstützt PwC das Studium verschiedenster berufsbegleitender Spezialisierungsmaster.

Im Berichtsjahr haben wir 135 Millionen Euro in die Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen investiert. Durchschnittlich hat jede:r Mitarbeiter:in im Berichtsjahr mehr als 30 Trainingsstunden absolviert.

Reward ist unser Vergütungsansatz, dessen Schwerpunkt auf Nachvollziehbarkeit, Benchmarkfähigkeit und Effizienz in den Vergütungsprozessen liegt. Mit Reward wurden gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat einheitliche Regeln pro Grade entwickelt, 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 anhand unternehmensweit einheitlicher Beurteilungsdimensionen getroffen werden.

Weitere Informationen zur Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen sowie zu Vergütungsgrundlagen für Organmitglieder, Partner:innen und leitende Angestellte können dem PwC-Transparenzbericht entnommen werden:

[www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/geschaeftszahlen-und-berichte.html](http://www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/geschaeftszahlen-und-berichte.html)

Alle Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Entwicklung sowie zur Entlohnung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften im Dialog mit den gewählten Arbeitnehmervertreter:innen. Alle nicht leitenden PwC-Mitarbeiter:innen werden an jedem Standort durch örtliche Betriebsräte sowie bundesweit durch einen Gesamtbetriebsrat (GBR) vertreten. Der GBR hat zur Behandlung von Fachthemen Ausschüsse eingerichtet wie beispielsweise den Reward-Ausschuss, den Explore-Ausschuss oder den Sozialausschuss. Diese Fachausschüsse arbeiten ihnen übertragene Themen auf und beraten den GBR bei seinen Entscheidungen. Leitende Angestellte werden durch örtliche Sprecherausschüsse sowie einen Gesamtsprecherausschuss vertreten.

## 4 Inclusion & Diversity (I&D)

Unsere Initiativen und Strategien für Diversity sind darauf ausgerichtet, Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder ihrer körperlichen Fähigkeiten, ihres Alters oder der sexuellen Identität oder Orientierung oder anderen Diversity-Aspekten für PwC zu gewinnen und nachhaltig zu engagieren. Mit einer inklusiven Unternehmenskultur schaffen wir gemeinsam einen Wertbeitrag für unsere Mitarbeitenden, Mandanten und die Gesellschaft.

Inklusion ist der Schlüssel zum Erfolg: Es geht es darum, dass Allen Wertschätzung, Respekt und gerechte Chancen zuteilwerden und sich alle Menschen in ihrer Einzigartigkeit bei PwC willkommen fühlen. Deshalb wirken wir jeder Form von Diskriminierung entschieden entgegen und sensibilisieren unsere Belegschaft für die Lebensrealitäten gesellschaftlich benachteiligter Gruppen. Das ist Teil unserer Unternehmenskultur und ein Erfolgsfaktor, denn wir brauchen Vielfalt und unterschiedliche Blickwinkel für innovative Lösungen.

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 Orientierung und 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.

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt setzen wir ein Zeichen 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. Nach dem Modell der Charta der Vielfalt wird Diversity in sieben Dimensionen eingeteilt: Geschlecht und geschlechtliche Identität, Alter, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft und Nationalität und soziale Herkunft. Nähere Informationen zur Charta der Vielfalt finden Sie hier: [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)



Unsere strategischen Ziele I&D sind einfach: Wir sind lösungsorientiert [„community of solvers“] und wissen, dass wir erst echten Wert generieren, wenn Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und verschiedenen Sichtweisen zusammenwirken – für unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und für die Gesellschaft als Ganzes. Unser Ziel ist es, die Chancen der Vielfalt zu nutzen und die Herausforderungen zu überwinden. In unserem Handeln orientieren wir uns am PwC Purpose und unseren PwC Values. Wir alle übernehmen die Verantwortung zur Weiterentwicklung einer vertrauensvollen, werteorientierten, nachhaltigen und inklusiven Unternehmenskultur. Einer „Culture of Belonging“.

Zur Umsetzung unserer I&D-Ziele haben wir eine Reihe von Maßnahmen getroffen und Initiativen gegründet, von denen wir im Folgenden einige vorstellen:

- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
- Frauen in Führungspositionen
- Shine – das LGBTIQ+-Netzwerk von PwC
- Myability – wir setzen auf Stärken

### **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben**

Wir nutzen das audit berufundfamilie als ein strategisches Managementinstrument und seit der ersten Zertifizierung im Jahr 2008 arbeiten wir an der Verwirklichung und kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Gesamtstrategie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben: „Work-Life-Choice“.

Wir haben Rahmenbedingungen geschaffen, die ein vielfältiges Angebot für die Flexibilisierung der Arbeit hinsichtlich Zeit, Ort und Inhalten und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bieten. Unsere Aktivitäten sind langfristig angelegt; der Fokus liegt darauf, in unterschiedlichen Lebensphasen unseren Mitarbeiter:innen die notwendige Flexibilität bei der Ausgestaltung ihres Arbeitslebens, ihres Privatlebens und für ihre Gesundheit zu bieten. Dies zählt auch darauf ein, die Menschen und die PwC als Organisation fit für die Herausforderungen der Zukunft zu machen.

Beispiele für Maßnahmen, die von uns aus den Ergebnissen der Audits seit 2008 heraus entwickelt wurden, sind unter anderem:

- Vertrauensarbeitszeit mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Jahresarbeitszeitkonten und Sabbaticals
- „SmartWork@PwC“ mit Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Siehe auch „New work Mix“
- Zielvereinbarungen und Maßnahmen für Frauen in Führungspositionen und zur Förderung einer „Inclusive Culture of Belonging“

- Gesundheitsmanagement mit besonderer Berücksichtigung stressbedingter Belastungen und „Be well, work well“ Initiativen für Well-Being, Fitness- und Sportmöglichkeiten
- Kinderkrippe am PwC-Standort Frankfurt am Main und Kinder-Ferienbetreuung
- Unterstützung von Familien und im Fall pflegebedürftiger Angehöriger in Zusammenarbeit mit einem externen Familienservice

Beispiele für Maßnahmen, die wir aufgrund der aktuellen Auditergebnisse anstreben bzw. die sich in der Umsetzung befinden, sind unter anderem:

- kontinuierliche Kommunikation unserer Angebote zur Work-Life-Choice
- familienfreundliches Arbeiten mit einem Fokus auf Väter und Co-Parents und deren Netzwerk
- Interventionen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben im Zusammenhang mit Gesundheit und psychischen Belastungen

Wir wollen familienfreundliches Arbeiten für alle bei PwC Deutschland verbessern. Ein aktueller Fokus der Arbeit liegt auf Vätern und Väternetzwerken sowie auf Interventionen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben im Zusammenhang mit Gesundheit. Anfang 2021 hat deshalb unser erster Workshop zum Thema „Familienfreundliches Arbeiten bei PwC“ mit dem Fokus auf Väter stattgefunden. Gemeinsam wurden Erfahrungen ausgetauscht und unter anderem Ideen zum Aufbau eines Väternetzwerks gesammelt.

### **Work-Life-Choice und Smart-Work-Modell**

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.



### Frauen in Führungspositionen

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 bereichsübergreifenden und geschlechterübergreifenden Erfahrungsaustausch. Unsere Women-Leadership-Workshop-Formate ermöglichen weiblichen Senior Consultants sowie Managerinnen und Senior Managerinnen, im Austausch mit externen Trainer:innen relevante Themen zu reflektieren und individuelle Karrierestrategien zu erarbeiten. Mit unserem langjährigen Up!Talk-Mentoring-Programm lassen wir die persönliche und berufliche Entwicklung von weiblichen Senior Consultants durch erfahrene Partner:innen begleiten.

- **women&business powered by PwC**

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, women driving integrity sowie women in M&A. Weitere Informationen finden Sie hier: <https://pwc-karriere.de/women-pwc/>

- **WeIT Netzwerk**

Ein wichtiger Baustein in der Weiterentwicklung der Digitalisierungskompetenz von PwC ist deshalb unser internes Netzwerk „WeIT“ (Women in IT). Es sich dafür ein, Geschlechtervielfalt und fachlichen Austausch in der Technologieberatung von PwC zu fördern, Frauen im Netzwerk sichtbar zu machen und Teilzeitmodelle im Technology Consulting zu etablieren, um langfristige Karrierewege für alle Geschlechter dort zu ermöglichen.

- **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 einzutreten: [www.pwc.com/gx/en/about/diversity/he-for-she-make-your-commitment.html](http://www.pwc.com/gx/en/about/diversity/he-for-she-make-your-commitment.html)

### Shine – das LGBTQ+-Netzwerk von PwC

Unser Business-Netzwerk Shine@PwC wurde 2013 mit dem Ziel gegründet, ein LGBTQ+-inklusives/empowerndes Arbeitsumfeld zu schaffen, an dem alle mitwirken können. Inzwischen hat das Shine-Netzwerk mehr als ... Mitglieder und Verbindungen mit vielen anderen LGBTQ+-Netzwerken im In- und Ausland. Es finden Jahresevents mit internen Mitgliedern und externen Freundinnen und Freunden des Netzwerks sowie After Work Talks und Netzwerkmöglichkeiten statt, um die Visibilität des Netzwerks und somit der Themen rund um LGBTQ+ zu erhöhen und das Miteinander (auch mit Straight Allies) zu stärken. Die Schwerpunkte in diesem Berichtsjahr waren: Allyship und Kommunikation, Coming out Beratung sowie unsere Spendenaktion Shine goes Social mit einem Aufruf für Beratung, Aufklärung und Sichtbarkeit von LGBT+Personen in der Bildung und Jugendförderung; außerdem Sponsoring der Gay Games 2026 in München und die Unterzeichnung der Deklaration für HIV-positive Menschen im Arbeitsleben der Deutschen Aidshilfe. Wir sind außerdem Mitglied der Stiftung Prout at Work und unterstützen damit die Gleichheit der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz. Informationen zur Arbeit der Stiftung können Sie hier nachlesen: <https://www.proutatwork.de/>

### Myability – wir setzen auf Stärken

Wir setzen auch bei der Teilhabe von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen auf Stärken und Talente und bauen gemeinsam immer mehr Barrieren in der analogen wie auch in der digitalen Welt ab. Der Austausch mit unserer Schwerbehindertenvertretung, dem internationalen myAbilities-Netzwerk und auch unser Job-Sharing für Studierende helfen uns, uns weiterzuentwickeln. Zielführend war es auch, den Recruitingprozess für Menschen mit Behinderungen zu begleiten und das Bewusstsein für das Leben mit Behinderung beziehungsweise mit einer chronischen Erkrankung durch regelmäßige digitalen Veranstaltungen unseres Netzwerks zu stärken.

## 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

PwC hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Gesundheit aller seiner Mitarbeiter:innen zu schützen und zur Verhütung von Unfällen und Erkrankungen während der Arbeitszeit beizutragen. PwC zielt deshalb auf eine Präventionskultur und auf eine optimale Förderung von Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter:innen im Arbeitsalltag ab. Das heißt, Ziel ist einerseits die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften sowie regulatorischen Anforderungen (Legal Compliance) und andererseits die Beachtung der unternehmensinternen Richtlinien zur Sicherstellung und Verbesserung des Arbeitsschutzes (Corporate Compliance). Dem betrieblichen Arbeitsschutz mit System (AMS) von PwC liegen deshalb folgende Prinzipien und Ziele zugrunde:

- Übernahme der Verantwortung für die dauerhafte Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes („Mission Zero“) durch das Unternehmen und alle Beschäftigten
- Sensibilisierung von Führungskräften, „gesund zu führen“, durch die Übernahme von Pflichten im Rahmen der Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz
- Überführung bzw. Integration von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen in standardisierte Abläufe innerhalb der Organisation (Kontrolle durch interne und externe Audits) über die gesetzlichen Anforderungen hinaus
- Entwicklung, Umsetzung, Monitoring und Wirksamkeitsanalysen von (präventiven) AMS-Maßnahmen zur Einhaltung der für PwC relevanten gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften und darüber hinaus
- Sensibilisierung und Förderung der Partizipation von PwC-Mitarbeiter:innen und Vertretungsgremien, sich a) mit den Themen von AMS auseinanderzusetzen und b) sich an AMS-Maßnahmen zu beteiligen
- transparente Kommunikation von AMS-Konzepten, -Kampagnen, -Maßnahmen und -Erfolgen gegenüber Interessengruppen

Für die Umsetzung dieser Prinzipien und Ziele erarbeitet das AMS Team systematisch und in enger Kollaboration mit anderen Stakeholdern passgenaue Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen. Die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben mit den örtlichen Betriebsräten bzw. dem GBR und allen Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses (ASA) besprochen.

Die getroffenen Maßnahmen werden in regelmäßigen Abständen geprüft, bewertet und kontinuierlich verbessert (Plan-Do-Check-Act-Zyklus). Zudem lassen wir unser AMS regelmäßig von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) begutachten und sind so seit 2013 im Arbeitsschutz zertifiziert. Für Leiharbeiter:innen gelten die gleichen Sicherheitsstandards wie für eigene Mitarbeiter:innen. Dies wird bei der Auswahl und in der Zusammenarbeit mit Fremdfirmen berücksichtigt.

Im Rahmen des AMS werden Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Sicherheitsbeauftragte schriftlich bestellt sowie Mitarbeiter:innen aus der Belegschaft als Ersthelfer:innen und Brandschutzhelfer:innen für die Ehrenämter rekrutiert. Aktuelle Ziele sind, die Erhöhung der Anzahl an Ersthelfer:innen und Brandschutzhelfer:innen um 10 Prozent gegenüber der gesetzlich vorgeschriebenen Quote sicherzustellen, sowie die Erhöhung der Anzahl der Sicherheitsbeauftragten pro Standort gegenüber der gesetzlich vorgeschriebenen Anzahl um mindestens eine zusätzliche Person.

Um einen ungestörten Betriebsablauf sicherzustellen, wird die Vielzahl der Arbeitsschutzmaßnahmen im Rahmen der ASAs reflektiert und bewertet. Zu den Mitgliedern der fünf regionalen ASAs gehören die jeweiligen Infrastructure Account Manager:innen (Vertreter:innen des Arbeitgebers), die Sicherheitsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretung, Vertreter:innen der regionalen Betriebsräte, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Betriebsärzt:innen und gegebenenfalls weiteres Fachpersonal. Dieser Ausschuss tritt zehnmal im Jahr in den fünf Regionen zusammen.

Der Großteil der Unfälle bei PwC sind SRS-Unfälle (Stolpern, Rutschen, Stürzen) sowie Verkehrsunfälle. Im Berichtsjahr wurden bei PwC 19 meldepflichtige Arbeitsunfälle (>3 Tage Arbeitsunfähigkeit) registriert. Es erfolgte stets eine individuelle Bewertung des Schadensereignisses und es wurden bei Bedarf Maßnahmen zur Vermeidung einer Wiederholung des Unfalls abgeleitet.

Geschäftsjahr	2019/2020	2020/2021
meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle	16	19

Die durchschnittliche Anzahl an Arbeits- und Wegeunfällen lag im Zeitraum der Kalenderjahre 2017 und 2018 bei 96, während im ersten Halbjahr 2019 insgesamt 62 Arbeits- und Wegeunfälle gemeldet wurden. Aufgrund der Covid-19-Pandemie ist ein starker Rückgang der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle in den Geschäftsjahren 2019/2020 und 2020/2021 zu verzeichnen.

Als Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilungen (GBUs) werden regelmäßige Begehungen an jedem PwC-Standort durchgeführt. Die Begehungen werden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem:der Betriebsärzt:in sowie vom jeweils zuständigen örtlichen Betriebsrat und dem Infrastructure Account Management begleitet.

Weitere Maßnahmen sind:

- die Erstellung von GBUs, um die spezifischen Gefährdungen zu beurteilen und geeignete Maßnahmen abzuleiten
- die Bereitstellung von persönlichen Schutzausrüstungen (PSAs), um Mitarbeiter:innen vor Unfällen zu schützen
- Unterweisungen für den Umgang mit Gefahrstoffen und das Aushängen von Sicherheitsdatenblättern und Betriebsanweisungen
- das Angebot von Fahrsicherheitstrainings und von Kursen zu lebensrettenden Erste-Hilfe-Maßnahmen, den sogenannten Herzretterkursen, in Zusammenarbeit mit dem gemeinnützigen Verein „Ich kann Leben retten e. V.“

Der betriebliche Brandschutz bei PwC orientiert sich vor allem an den Gefahren eines Betriebs für die eigenen Mitarbeiter:innen. Über die Personenrettung hinaus soll die Ausbreitung von Bränden durch schnellen Einsatz verhindert werden. Für jeden Standort gibt es eine spezifische Brandschutzordnung mit Regeln zur Brandverhütung und -bekämpfung sowie Flucht- und Rettungswegepläne. In regelmäßigen Abständen finden Räumungs- und Evakuierungsübungen statt.

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im September 2020 hat PwC das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) neu ausgerichtet und die Stelle einer betrieblichen Gesundheitsmanagerin geschaffen. Das BGM besteht aus den Säulen 1) AMS, 2) betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und 3) betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Ein interdisziplinärer Arbeitskreis dient als Steuerungs-, Entscheidungs- und Koordinierungsgremium für die Aktivitäten im BGM. Der Arbeitskreis wird von der Gesundheitsmanagerin geleitet und besteht aus Vertreter:innen von Human Capital, des Risikomanagements sowie aus Vertreter:innen des GBR<sup>1</sup> und der Schwerbehindertenvertretung. Das BGM wird durch externe Betriebsärzt:innen und ABO-Psycholog:innen unseres Dienstleisters für arbeitsmedizinische Dienste (AMD), Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebskrankenkasse BKK PwC unterstützt.

Verhältnis- und Verhaltenspräventionsmaßnahmen werden bedarfsorientiert umgesetzt und sind durch statistische Erhebungen und Mitarbeiter:innenbefragungen gestützt. Zur Messung der psychischen Belastung wurde Ende 2020 eine unternehmensweite Befragung durchgeführt. Rund ein Drittel der Mitarbeiter:innen hat an der Befragung teilgenommen. Die Ergebnisse haben unter anderem die Themen Zeitdruck und Arbeitsmenge als Belastungsfaktoren identifiziert. Das BGM hat daraufhin im März 2021 die unternehmensweite Kampagne „Höher, schneller, Bullshit!“ gestartet. Die Formate der Kampagne sind: interaktive Vortragsreihe mit Gesundheitsexpert:innen, Podcastreihe, E-Learning, Online-Resilienztraining sowie Workshops zu Resilienz, Stressprävention und Stressbewältigung, Selbstfürsorge, Achtsamkeit, emotionaler Agilität, erholsamem Schlaf, Pausen und Regeneration. Insgesamt nahmen fast 11.000 Mitarbeiter:innen an den Vorträgen und Workshops teil. Die Inhalte der Kampagne stehen weiterhin online zur Verfügung.

<sup>1</sup> Die Vertreter:innen des GBR sind Mitglieder des Ausschusses für soziale Angelegenheiten, der sich mit standortübergreifenden Themen, die einen sozialen Bezug haben, beschäftigt. Zu den Schwerpunkten gehören insbesondere das BGM und der Gesundheitsschutz der Belegschaft. Zu seinen Aufgaben gehört in diesem Zusammenhang auch die Sicherstellung der Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen GBUs.

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr folgende weitere Maßnahmen mit gesundheitsfördernder Relevanz über das BGM angeboten:

- wöchentliches Kursangebot der BKK PwC „InMotion@PwC“ (Kraft-Muskel-Training ohne Geräte) und Yoga@PwC
- Zugang zu einem Sport- und Wellnessnetzwerk im In- und Ausland
- „Stress-Hotline“ – eine kostenlose und anonyme Beratung durch die Arbeitspsycholog:innen des TÜV Rheinland
- Training für Führungskräfte „Kein Stress mit dem Stress“
- kostenlose Gripeschutz- und Covid-19-Impfungen über die Betriebsärzt:innen sowie FFP2- und medizinische Masken und Schnelltests
- Angebot zur betrieblichen Wiedereingliederung (BEM): Mitarbeiter:innen, die innerhalb von zwölf Monaten sechs Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren, wird ein BEM angeboten. In einem Gespräch wird gemeinsam besprochen, welche Hilfestellungen und Unterstützungsleistungen gegeben werden können, um die Arbeitsfähigkeit zu fördern und einer erneuten oder chronischen Erkrankung vorzubeugen. Ferner gewährt PwC Langzeiterkrankten ab der sechsten Woche eine freiwillige Gehaltsaufstockung bis zum Nettobetrag ihres Monatsgehalts für die Dauer von 72 Wochen.
- Unter bestimmten Voraussetzungen gewährt PwC als freiwillige Leistung an die Mitarbeiter:innen gemäß einer Richtlinie Zuschüsse zu Aufwendungen im Fall von Krankheit und Tod, zum Beispiel bei Zahnersatz, Hörgeräten und Bestattungen.

Ein besonderes Angebot für einen umfassenden Gesundheitsschutz bietet PwC seinen Mitarbeiter:innen durch die Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse BKK PwC. Deren Kernkompetenz liegt in der BGF. Als Partner des BGM stärkt die BKK PwC die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten. Von der maßgeschneiderten Versorgung und Betreuung profitieren Versicherte und Arbeitgeber gleichermaßen. Weitere Informationen zur BKK PwC finden Sie hier:

[www.bkk-pwc.de/](http://www.bkk-pwc.de/)

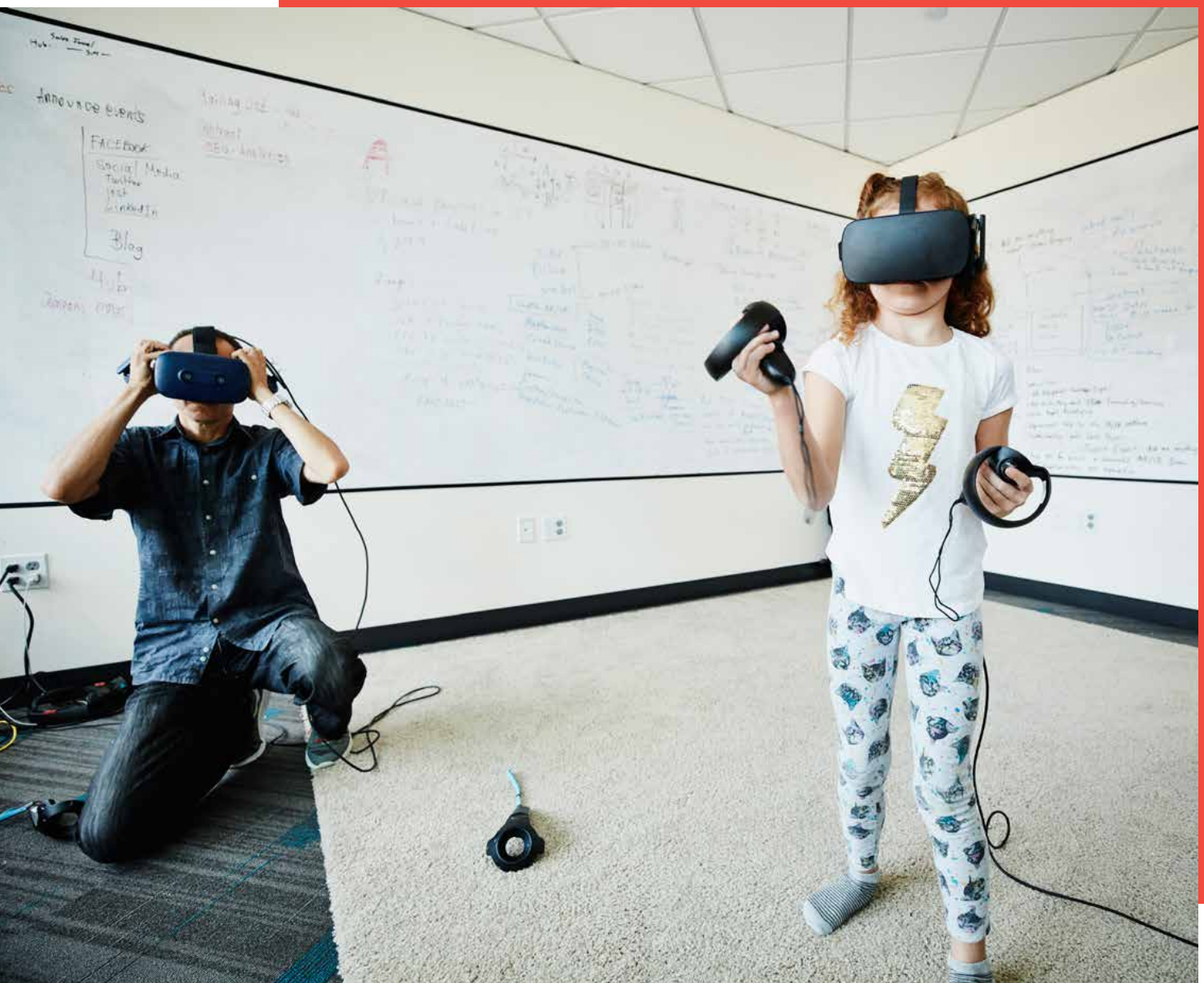
## 6 Ausblick Handlungsfeld Mensch

Auch für das kommende Geschäftsjahr haben wir wieder herausfordernde Ziele gesetzt und Maßnahmen geplant:

- **Trust in People:** Die weitere Konzeptentwicklung und die Konzeptrealisierung unserer Trust in People-Initiative wird eine wesentliche Aufgabe sein. Zum einen um aus den Beschränkungen der Covid-19 Krise in ein Arbeitsumfeld zurückzukehren, in dem die positiven Erfahrungen mit dem Remote Arbeiten aktiv genutzt werden. Und zum anderen um einen zukunftsgerichteten neuen Ansatz des Arbeitens in Zeiten der Digitalisierung und des Klimawandels zu etablieren, der ein neues Mobilitätsverständnis mit einem innovativen Verständnis von Zusammenarbeit zusammenführt.
- **Zertifizierte Sicherheit:** Im Arbeitsschutz steht die Rezertifizierung unseres Arbeitssicherheitsmanagement im März 2022 an. Ein wichtiges Ergebnis solcher Zertifizierungsprozesse ist nicht nur die Bestätigung der Konformität unserer Prozesse mit der Norm und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen, sondern auch wichtige Hinweise zur Weiterentwicklung unserer Aktivitäten.
- **Social Heros:** Wir planen im kommenden Geschäftsjahr eine Kampagne „Social Heroes“ durchführen. Mit dieser wollen wir einerseits allen Mitarbeiter:innen danken, die sich neben ihrem beruflichen Alltag freiwillig im Unternehmen engagieren – als Ersthelfer:in, Brandschutzhelfer:in und Sicherheitsbeauftragte:r. Andererseits wollen wir diese Gruppe von Freiwilligen stärken und anzahlmäßig kontinuierlich ausbauen.



# E Handlungsfeld Gesellschaft





”

„Für mich steht fest: Unternehmen können im Vergleich zur Politik viel schneller und unbürokratischer positive Veränderungen für unsere Gesellschaft und unsere Umwelt erreichen. Mir selbst war es schon immer eine Herzensangelegenheit, diese große Wirkung bewusst zu nutzen. Schließlich können schon kleine Entscheidungen und Beiträge Großes ins Rollen bringen. Und immer mehr Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen ist es wichtig, einen Mehrwert für die Gesellschaft zu leisten. Sinnstiftende Arbeit steht neben Gehalt, Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen inzwischen ganz oben auf der persönlichen Agenda. Eine besondere Rolle kommt dabei dem sozialen Einsatz von Mitarbeiter:innen zu. Denn gerade im Zeitalter der Digitalisierung sind soziale Kompetenz, Bauchgefühl und Empathie Erfolgsfaktoren, insbesondere bei Professional Services Firms wie PwC. Gemeinnütziges Engagement ist dafür ein hervorragendes Training. Sich aus der Komfortzone herauszubewegen, sich auf unterschiedliche Menschen einzustellen und etwas Gutes zu tun, bewirkt Wunder für die eigene Entwicklung, den Teamzusammenhalt und die Firmenkultur. Dabei bin ich überzeugt: Nur gemeinsam und Hand in Hand können wir die aktuellen Herausforderungen meistern und für eine nachhaltige Entwicklung sorgen.“



**Incken Wentorp**

Team Lead Gesellschaft im Corporate-Responsibility-Team

## 1 Rückblick Handlungsfeld Gesellschaft

Im Berichtsjahr 2020/2021 hat PwC im Handlungsfeld Gesellschaft wieder eine Vielzahl von Maßnahmen ergreifen – von denen Sie im folgenden eine Auswahl finden:

- **Eine Stunde für Eure Kinder (ESEK):** Anlässlich der neuen Herausforderungen für Eltern in Zeiten von Covid-19 engagierten sich PwC-Mitarbeiter:innen für die Kinder ihrer Kolleg:innen, indem sie altersgemäße und sinnvolle Lerneinheiten mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten virtuell anboten. Mit dieser Initiative wurde Eltern bei PwC, die sich aufgrund geschlossener Kitas und Schulen oder eingeschränkter Kinderbetreuung neben der Arbeit zu Hause gleichzeitig um ihre Kinder kümmern mussten, eine praktische Unterstützung angeboten. Das Projekt wurde gemeinsam vom CR Team und der PwC-Stiftung ins Leben gerufen. Insgesamt beteiligten sich knapp 70 Mitarbeiter:innen und unterrichteten in insgesamt über 150 Stunden.
- **Social Academy München:** Die Social Academy München war ein vom Haus des Stiftens gGmbH organisiertes gemeinsames Engagementformat, in welchem Unternehmen ihr Expert:innenwissen in unterschiedlichen Formaten eine Woche lang pro bono an Non-Profit-Organisationen weitergaben. PwC-Mitarbeiter:innen engagierten sich in Onlineseminaren und Online-coachings mit ihrer Zeit und Expertise und berieten zu unterschiedlichen Fragestellungen und Herausforderungen.

- **Weihnachtsspenden:** Auch in diesem Berichtsjahr unterstützte PwC mit der jährlichen Weihnachtsspende in Höhe von insgesamt 200.000 Euro ausgewählte Organisationen. Jede dieser Organisationen trägt zu der Erreichung eines unserer fünf priorisierten SDGs bei und ist schon länger mit PwC im Austausch. So wurde der Verein Smiling Gecko e. V., der mit einem ganzheitlichen Ansatz Kinder und Familien in Kambodscha unterstützt und ihnen ein selbstbestimmtes Leben in ländlichen Regionen ermöglicht, mit 140.000 Euro unterstützt. Die Panguana Stiftung, die sich auf einem Areal im peruanischen Primärwald für den Erhalt des Ökosystems einsetzt, erhielt 40.000 Euro. Zudem gingen insgesamt 10.000 Euro an drei gemeinnützige LGBT+-Einrichtungen, die mit ihrer Arbeit an Schulen die Toleranzentwicklung und Antidiskriminierung mit Schwerpunkt auf sexueller Orientierung und geschlechtlicher Vielfalt fördern, sowie weitere 10.000 Euro an ein Projekt, das darauf abzielt, herrenlos umhertreibende „Geisternetze“ aus der Ostsee zu sammeln und fachgerecht zu entsorgen.

Zudem fanden im Berichtsjahr weitere Aktivitäten im Handlungsfeld Gesellschaft statt, auf die wir in diesem Kapitel an anderen Positionen näher eingehen. Hierzu zählen:

- PwC's Social Award
- regionale Berufsbildung und -förderung
- vielfältige Unterstützung von diversen Organisationen, zum Beispiel Smiling Gecko e. V., Panguana Stiftung oder Stiftung Deutsche Sporthilfe

## 2 Ausrichtung und Organisation unseres sozialen Engagements

Das gesellschaftliche Engagement von PwC leistet einen messbaren Beitrag zur Etablierung unseres Unternehmens als vertrauenswürdiger, engagierter Transformationspartner der Gesellschaft und als kompetenter Problemlöser in einer zunehmend digitalisierten und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Welt. Mit unseren Aktivitäten setzen wir uns über unsere Geschäftstätigkeit hinaus aktiv für gesellschaftliche Belange ein und leisten damit einen relevanten Beitrag für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Unter Corporate Citizenship (CC) verstehen wir das freiwillige Engagement für wohltätige Organisationen, das über unser Kerngeschäft hinausgeht, sprich unsere gemeinnützigen Aktivitäten.

Die Strategie, Ziele und Maßnahmen für das soziale Engagement von PwC legt die Geschäftsführung fest. Diese gibt das jährliche Budget frei und bewertet die Umsetzung im jährlichen Management Review. Dabei prüft sie ebenfalls die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele.

Der CR Lead stellt die Integration von CC-Strategie, -Zielen und -Maßnahmen in die allgemeine CR-Vision und Strategie von PwC sicher. Der CC Lead nimmt die strategische Steuerung der CC-Tätigkeiten wahr, setzt die geplanten Maßnahmen und Prozesse um und berichtet die CC-Leistung an das CR Board und an die Geschäftsführung und berät diese zu gesellschaftsrelevanten Fragen.

Auf Standortebene bilden Senior Relationship Partner:innen (SRPs) und Operations Manager:innen (OMs) das Bindeglied zum CC Lead. Sie geben lokale Impulse und fördern durch diverse regionale/standortbezogene Aktionen die CC-Aktivitäten von PwC.

Die Maßnahmen zum gesellschaftlichen Engagement bei PwC basieren vorrangig auf drei Säulen:

- **Corporate Volunteering:** Bei der Unterstützung von Social Entrepreneurs und gemeinnützigen Initiativen unterscheidet PwC zwischen Skilled und Hands-on Volunteering. Ersteres bezieht sich auf den Einsatz der Fähigkeiten und des fachlichen Know-hows, wohingegen Mitarbeiter:innen bei Hands-on Volunteering sprichwörtlich mit anpacken und die handwerklichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten im Vordergrund stehen. Auch im Berichtsjahr haben sich erneut mehr als 100 PwC-Mitarbeiter:innen engagiert und knapp 10.000 Stunden aufgebracht.
- **Pro-bono-Projekte:** Im Zuge seiner Pro-bono-Aktivitäten unterstützt PwC gemeinnützige Organisationen durch unentgeltliche Prüfungs- und Beratungsleistungen. Durch diese Gestaltungsform des gesellschaftlichen Engagements haben 35 fachlich qualifizierte PwC-Mitarbeiter:innen ihre Expertise mit insgesamt 880 Stunden an 33 gemeinnützige Organisationen gespendet.
- **Corporate Giving:** Mit finanziellen Spenden bekennen wir uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung. Diese werden nur an ausgewählte Organisationen mit einem gemeinnützigen Bezug adressiert. Im Berichtsjahr konnten wir 90 Organisationen mit einem Spenden- und Sponsoringaufkommen von über 3 Millionen Euro unterstützen.

Auf Ebene des PwC Netzwerks ist das soziale Engagement von PwC fokussiert auf die Themen Bildung und Kompetenzaufbau ausgewählter Zielgruppen, insbesondere des gemeinnützigen Sektors. Diese Unterstützung basiert vorrangig auf unserem Fachwissen und unserer Expertise. Ein Schwerpunkt der Netzwerk-Ausrichtung ist die Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen bei der Umsetzung sozialer Projekte. In Deutschland haben wir unser gesellschaftliches Engagement dementsprechend auf die beiden Themen Bildung und Professionalisierung des gemeinnützigen Sektors ausgerichtet. Dies geschah im Berichtsjahr unter anderem durch folgende Schwerpunktprojekte:

### 3 PwC's Social Award

Gesellschaftliches Engagement hat viele Facetten – zahlreiche PwC-Kolleg:innen engagieren sich in ihrer Freizeit für gemeinnützige Zwecke unterschiedlicher Art. Dies fördern und honorieren wir – mit einem Wettbewerb um den PwC's Social Award unter der Schirmherrschaft des Vorsitzenden der Geschäftsführung.

Im Rahmen des Wettbewerbs können alle Mitarbeiter:innen ihr persönliches ehrenamtliches Engagement vorstellen. Die Preisträger:innen werden durch ein Voting-Verfahren bestimmt, zu welchem alle Mitarbeiter:innen eingeladen sind. Die Preisgelder in Höhe von 22.500 Euro kommen den prämierten Projekten/Organisationen als Spenden zugute. Zudem erhalten alle Bewerber:innen von PwC eine Zeitspende von einem Tag für ihr privates soziales Engagement.

Rund 2.500 Kolleg:innen voteten für eines der für den PwC's Social Award 2020 eingereichten 40 Projekte. Bei einer im Livestream übertragenen Preisverleihung wurden die drei Finalisten bekannt gegeben:

- Den ersten Platz erzielte die Initiative „Die Arche“ aus Herne. Die Kinder und Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien kommen täglich nach der Schule vorbei und erhalten dort eine Hausaufgabenbetreuung, Spiel- und Freizeitangebote und eine kostenlose Mahlzeit. Das Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro wird zur Mitfinanzierung einer größeren Einrichtung verwendet, denn die aktuell 100 Quadratmeter große Mietwohnung der Arche reicht nur für circa 30 Kinder bzw. unter den Coronaauflagen nur für ganz kleine Gruppen.
- Die DKMS gemeinnützige GmbH belegte den zweiten Platz und wurde mit einem Preisgeld in Höhe von 7.500 Euro ausgezeichnet. Das Preisgeld fließt in die Finanzierung der Neuspender:innenregistrierung. Bei Registrierungsaufrufen für Patient:innen entsteht häufig ein großer Finanzierungsbedarf, denn jede Neuspender:innenregistrierung kostet die DKMS 35 Euro und in der Regel sind die Spenden bei Patient:innenaktionen eher gering. Diese Lücke kann durch Spenden wie die von PwC geschlossen werden.
- Platz drei belegte die Initiative „ShareTheMeal“ (United Nations World Food Programme/WFP), der ein Preisgeld in Höhe von 5.000 Euro zugutekommt. Die Initiative verfolgt das Ziel einer Welt ohne Hunger bis 2030. Hauptprojekt ist eine App, über die Nutzer:innen mit nur 70 Cent ihre Mahlzeiten mit Menschen in Not „teilen“ und verfolgen können, wo das WFP mit diesen Mahlzeiten hilft. Dabei steuert die Organisation finanzielle Mittel tagesabhängig genau dorthin, wo sie aktuell am dringendsten benötigt werden. Über 80 Millionen Mahlzeiten konnte das WFP dank ShareTheMeal bisher verteilen.

### 4 Bildungsförderung

#### Regionale Berufsbildung und -förderung

An insgesamt vier Gesamtschulen in Berlin, Düsseldorf und Frankfurt am Main engagieren sich regelmäßig PwC-Mitarbeiter:innen für Schüler:innen der 9. und 10. Klasse. Ziel des Engagements ist es, diese durch regelmäßige Workshops zu Themen wie Berufsfindung, Bewerbungstraining und „Vorstellungsgespräche üben“ für die Arbeitswelt zu qualifizieren. Durch ein individuelles 1:1-Mentoring werden die Schüler:innen zudem gezielt unterstützt. In der Regel werden je Standort im Durchschnitt 15 bis 20 Schüler:innen über einen Zeitraum von circa anderthalb Jahren betreut.

Im Berichtsjahr konnten wir jedoch aufgrund der durch die Covid-19-Pandemie aufgetretenen Herausforderungen bedauerlicherweise nur am Standort Frankfurt am Main Maßnahmen zur regionalen Berufsbildung und -förderung leisten. Dort haben sich 18 Mitarbeiter:innen im Umfang von je 16 Stunden eingebracht. Mit dem Engagement von PwC konnten zehn Schüler:innen erfolgreich auf ihren ersten Schritten in das Berufsleben begleitet werden.

#### Bildungsförderung über die PwC-Stiftung

Die gemeinnützige PwC-Stiftung wurde 2002 auf Initiative der Führungskräfte von PwC Deutschland in Frankfurt am Main gegründet. Sie ist eine nicht rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts in treuhänderischer Verwaltung des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e. V. Die Geschäftsstelle der PwC-Stiftung hat ihren Sitz in Düsseldorf, nutzt bedarfsweise aber auch Büros an anderen PwC-Standorten. Obwohl rechtlich unabhängig vom Unternehmen, agiert die PwC-Stiftung im Rahmen der CR-Aktivitäten von PwC und unterstützt das UN-Nachhaltigkeitsziel „Hochwertige Bildung“.

Dabei konzentriert sich die PwC-Stiftung auf zwei in der schulischen Ausbildung meist unzureichend vermittelte Themenfelder: kulturelle Bildung und ökonomische Bildung. Für die Stiftung sind Kultur und Ökonomie gleichermaßen wichtige Säulen unserer Gesellschaft. Deshalb vermittelt sie Kindern und Jugendlichen über die Förderung der ästhetischen Kulturbildung und der wertegeleiteten ökonomischen Bildung ein Orientierungswissen, das es ihnen ermöglicht, unabhängig von ihrer Herkunft Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen. Mittels hybrider Lehr- und Lernformate stärkt die PwC-Stiftung zudem die Digitalkompetenz von Schülerinnen und Schülern. Die Aktivitäten der operativ und fördernd tätigen Stiftung stehen unter dem Motto „Horizonte erweitern, Neugier wecken, Kreativität fördern“.

Mit ihren drei partizipativ angelegten Eigenprogrammen „Wirtschafts.Forscher!“, „Hör.Forscher!“ und „Kultur.Forscher!“ ist die PwC-Stiftung operativ tätig. Durch sie werden Schüler:innen an wirtschaftsethische, klang-ästhetische und kulturelle Themen herangeführt. Als Förderstiftung unterstützt die Stiftung innovative sowie modellhaft und skalierbar angelegte Projekte zur Förderung und Verankerung der kulturellen wie der ökonomischen Bildung im Schulunterricht. Antragsberechtigt sind Körperschaften des öffentlichen Rechts (wie z. B. Schulen und Universitäten) sowie gemeinnützige Vereine. Seit 2020 organisiert die Stiftung verschiedene „Themenwochen“ zu wirtschaftsethischen Fragen und schlägt damit Brücken zwischen ihrem „Wirtschafts.Forscher!“-Programm und werteökonomischen Förderprojekten.

Zur Umsetzung ihrer Bildungsprojekte erhält die PwC-Stiftung alljährlich eine Dotation von PwC. Außerdem erhält die Stiftung Spenden von Partnern und Mitarbeiter:innen des Unternehmens, etwa anlässlich von Mandantenveranstaltungen, runden Geburtstagen oder Dienstjubiläen. Seit 2020 besteht zudem die Möglichkeit, über die PwC-Stiftung Spendenaktionen zugunsten gemeinnütziger Vereine durchzuführen, sofern die Vereinszwecke mit denen der Stiftungssatzung übereinstimmen. Spendenaktionen können unkompliziert über die Stiftungsseite auf der gemeinnützigen Spendenplattform [www.SOPS.de](http://www.SOPS.de) umgesetzt werden: <https://sops.de/stiftung/pwc-stiftung>

Mehr Informationen über die Stiftung und ihre Tätigkeiten sowie ihre Jahresberichte erhalten Sie hier: <https://www.pwc-stiftung.de/>

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 der:des Spenderin:s,  
Verwendungszweck (Spende oder Zustiftung)

## 5 Unterstützung der Stiftung Deutsche Sporthilfe

Das Streben nach Spitzenleistung, Teamgeist, Disziplin und Wettbewerb vereint PwC und Spitzensportler:innen. Seit 2011 besteht die Partnerschaft mit der Sporthilfe, in der PwC exklusiver Sponsor des ElitePlus-Förderprogramms ist. Dabei erhalten Athlet:innen finanzielle Unterstützung, denen besonders hohe Medaillenchancen bei den Olympischen Spielen eingeräumt werden. Hinzu kommt der

direkte Austausch mit den Athlet:innen beim Sporthilfe Elite-Forum, das den Athlet:innen eine Netzwerkplattform bietet, um sich für die Zeit während und nach dem Leistungssport auch auf die Berufswelt vorbereiten zu können. Trotz der Covid-19-Pandemie haben wir uns ganz bewusst dafür entschieden, dieses langjährige Engagement bis Ende 2022 zu verlängern und somit knapp 80 Spitzenathlet:innen finanzielle Unterstützung für die Olympischen Spiele in Tokio 2021 und Peking 2022 zu gewähren.

Link zur Stiftung Deutsche Sporthilfe: [www.sporthilfe.de/](http://www.sporthilfe.de/)

## 6 Unterstützung von Initiativen in Peru und Kambodscha

### Smiling Gecko e. V.

Jedes Jahr unterstützt PwC mit seiner Weihnachtsspende mehrere ausgewählte Organisationen. 2020 fiel die Wahl unter anderem auf die Organisation Smiling Gecko e. V. Um Not leidenden Kindern und Familien in Kambodscha zu helfen, verfolgt Smiling Gecko einen ganzheitlichen Ansatz, der ein selbstbestimmtes Leben in ländlichen Regionen ermöglicht und fördert. Auf einem Grundstück von 120 Hektar wird seit 2014 ein Projekt durchgeführt, das auf den Säulen Landwirtschaft, Handwerk, Tourismus und Gastronomie sowie Schule und Bildung basiert. Vision ist das Modell einer funktionierenden ländlichen Gemeinschaft, die nach einer Anlaufzeit sich finanziell selbst trägt und den Menschen Bildung, menschenwürdige Arbeit und dauerhafte Einkommen sichert. Damit soll Landflucht und Urbanisierung Einhalt geboten und der Verbleib bzw. die Rücksiedlung aus den Slums und Armenvierteln rund um Phnom Penh ermöglicht werden. Es handelt sich somit um ein Projekt, das sich um die Ursachenbekämpfung und echte Existenzfragen kümmert. Im Berichtsjahr hat PwC die Organisation mit einer Spende von 140.000 Euro unterstützt.

Falls Sie diese Organisation mit einer Spende unterstützen wollen, können Sie dies gern hier tun:

Smiling Gecko e. V.  
Sparkasse Freiburg-Nördlicher Breisgau  
IBAN: DE30 6805 0101 0013 8766 16  
BIC: FRSPDE66XXX

Bitte geben Sie bei einer Überweisung Ihre Adresse an, damit Ihnen eine Spendenbescheinigung zugestellt werden kann.



## Panguana Stiftung

Panguana wurde 1968 von deutschen Zoolog:innen gegründet und ist die älteste biologische Forschungsstation Perus. Sie liegt am Fuße des El-Sira-Gebirges östlich der Anden. Ziele des Panguana-Projekts sind die Erforschung, der Schutz und die Erhaltung des einzigartigen Ökosystems des Amazonas-Regenwalds. PwC Deutschland hat ein Team von Fachleuten zusammengestellt, um die Stiftung bei einem Pro-bono-Projekt „Experimentelle Regeneration verschiedener Wälder auf verlassenen Weiden in Panguana“ zu unterstützen. Dieses Projekt hilft Panguana, eine offizielle Registrierung und Zertifizierung nach dem Verified Carbon Standard (VCS) zu erreichen. Durch die Unterstützung von PwC Deutschland hat die Panguana Stiftung mit der Zertifizierung nach dem VCS begonnen.

Im Jahr 2020 spendete PwC Deutschland zudem 40.000 Euro an die Panguana Stiftung, um den Erhalt des bedrohten Regenwalds neben der Forschungsstation der Panguana Stiftung zu unterstützen. Mit dieser Spende kann die Panguana Stiftung ein weiteres Geländestück (circa 100 Hektar) kaufen, das eine Lücke im Gesamtplan füllt und somit strategisch besonders wichtig für die Arbeit der Stiftung ist. In Zukunft wird dieses Geländestück dann stückweise wieder aufgeforstet werden.

Sollten auch Sie die Panguana Stiftung mit einer Spende unterstützen wollen, können Sie diese gern an die nachfolgende Bankverbindung adressieren:

Panguana Stiftung  
Stadtsparkasse München  
IBAN: DE79 7015 0000 1005 4606 86  
BIC: SSKMDEMMXXX

Geben Sie bitte Ihre Adresse in der Betreffzeile an, um eine Spendenbescheinigung erhalten zu können.

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

[PwC's Community Commitment](#)

## 7 Ausblick Handlungsfeld Gesellschaft

Im Geschäftsjahr 2021/2022 planen wir im Handlungsfeld Gesellschaft folgende operative Maßnahmen durchzuführen:

- **Volunteering und Pro-bono-Plattformen:** Durch die Implementierung zweier Matching-Plattformen wollen wir PwC-Mitarbeiter:innen diverse Möglichkeiten bieten, sich bei Non-Profit- und Sozialunternehmen mit Bedarf an Pro-bono- oder Volunteering-Aktivitäten sozial zu engagieren. Hierdurch wollen wir sicherstellen, dass Nachfrage und Angebot an Fachwissen bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.
- **Publikation eines Pro-bono-Whitepapers:** Gemeinsam mit weiteren Akteuren auf dem Markt möchten wir unsere Expertise zu den Herausforderungen, Möglichkeiten und Wirkungspotenzialen von Pro-bono-Projekten in einem Leitfaden für Unternehmen teilen. Ziel des Leitfadens ist es, mehr wirkungsvolle Pro-bono-Unterstützung für Non-Profit-Organisationen und Sozialunternehmen möglich und zugänglich zu machen.
- **Implementierung einer CC-Richtlinie:** Mit der Implementierung einer CC-Richtlinie soll ein fester Rahmen für das CC-Managementsystem bei PwC geschaffen werden. Diese soll wesentliche Elemente unseres CC-Konzepts beschreiben, einen Rahmen für die Umsetzung unserer CC-Strategie, der Ziele und Maßnahmen schaffen sowie relevante Kriterien, Abläufe und Prozesse für ein einheitliches Verständnis definieren. Bestandteil der Richtlinie werden zudem die drei Säulen Corporate Volunteering, Pro-bono-Projekte sowie Spenden sein.
- **Einführung der Community Heroes:** Wir wollen soziales Engagement noch intensiver in unsere Belegschaft tragen. Dabei sollen uns Kolleg:innen freiwillig helfen, die soziales Engagement auf vielfältige Weise leben: die Community Heroes. Sie sind ein fester Bestandteil der Corporate-Heroes-Familie, ein Netzwerk von Mitarbeiter:innen, die sich in jeglicher Art und Weise engagieren oder sogar ein Ehrenamt angenommen haben. Die Community Heroes unterstützen ihre PwC-Standorte, die jeweilige LoS oder den eigenen Fachbereich bei gemeinnützigen Initiativen und helfen, diese zu kommunizieren.

## F Handlungsfeld Umwelt



## 1 Rückblick Handlungsfeld Umwelt

Wir betreiben seit 2011 ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem, das auf die 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:

- **100 % Grüner Strom:** Wir haben weitere Standorte unseres Unternehmens auf „grünen Strom“ umgestellt, sodass nun 100 Prozent unseres Stroms aus erneuerbaren Energien stammen.
- **Mehrwegbecher:** Wir haben zur Reduzierung von Papier und Kunststoff unsere Einwegbecher aus unseren Offices durch Mehrwegbecher ersetzt.<sup>2</sup> Jede:r Mitarbeiter:in hat einen eigenen persönlichen Becher erhalten – den PwC Cup. Hierdurch sparen wir im Jahr rund 265.000 Einwegbecher und gehen einen weiteren Schritt in Richtung Circularity.
- **Hochwertige Kompensation:** Wir haben die bis dato noch nicht vermiedenen Emissionen aus Dienstreisen, Energie- und Papierverbrauch, der Herstellung der von uns verwendeten Laptops und Mobiltelefone sowie unserem Abfall durch die Förderung ökologischer/ sozialer Projekte kompensiert. Mit unseren CO<sub>2</sub>-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 auch im aktuellen Berichtsjahr deutlich auf die erzielten Umwelteffekte aus. Zwar ist zu erwarten, dass die Covid-19-bedingten Reduktionen der Umwelteinflüsse im Hinblick auf eine Rückkehr zur „Normalsituation“ nicht vollkommen beibehalten werden können, jedoch lassen uns die verschiedenen umgesetzten Maßnahmen erwarten, dass die im Berichtsjahr erzielten Effekte mindestens teilweise nachhaltig sind. Weitere Details dazu finden sich in den nachfolgenden Kapiteln.

”

„Wie sieht die Welt aus, in der Sie gern leben würden? In meiner Vorstellung sehe ich ein gesundes Miteinander von Natur und Menschen. Ich sehe Menschen aufblühen, weil sie gesund sind und auf sich und aufeinander achten. Ich sehe die Übernahme echter Verantwortung für unsere Umwelt, saubere Gewässer, frische Luft und eine gesicherte Artenvielfalt. Alles nur Träumerei? Ich glaube nicht. Wir haben jetzt die Chance, die Weichen neu zu stellen und die Zukunft zu bauen, die wir uns vorstellen. Sustainability ist Zukunftsfähigkeit. Lassen Sie es uns deshalb richtig machen. Lassen Sie uns die Welt nicht nur verändern, sondern verbessern. Denn die beste Zukunft ist die, die wir selbst bauen. Und zwar gemeinsam. Jeden Tag.“

**Miriam Conzen**

Team Lead Umwelt im Corporate-Responsibility-Team



<sup>2</sup> Aufgrund der andauernden Covid-19-Pandemie und den damit einhergehenden Schutzmaßnahmen sieht unser betriebliches Hygienekonzept jedoch derzeit noch die Verwendung von Einwegbechern vor.



Um die erzielten Effekte zu verstetigen und unsere Umweltleistung auch darüber hinaus weiter zu verbessern, haben wir im Berichtsjahr weitere Maßnahmen und Aktivitäten getroffen und umgesetzt:

- Das globale PwC-Netzwerk hat das PwC Net Zero Commitment abgegeben. Damit verfolgen wir das Ziel, unsere Treibhausgasemissionen korrespondierend mit den Science-Based Targets bis zum Jahr 2030 zu halbieren und verbleibende Emissionen zu eliminieren. In dem Zusammenhang haben wir mit Maßnahmen zur Identifikation und Steuerung von klimabedingten Risiken und Chancen gemäß den Anforderungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) begonnen.
- Im Berichtsjahr haben wir unsere Umweltstrategie überarbeitet und neu ausgerichtet. Mit dieser verfolgen wir das Ziel der Ausrichtung auf das PwC Net Zero Commitment, eine Ressourcennutzung im Kreislauf (Going Circular) sowie einen papierlosen (Going Paperless) und plastikfreien Arbeitsalltag (Going Plastic-free).
- Wir haben unser bisheriges Umweltmanagementhandbuch, das die Grundlage für unser Umweltmanagement bildete, überarbeitet und in eine Umweltmanagementrichtlinie überführt. Sie beschreibt die wesentlichen Elemente unseres Umweltmanagementsystems, das sich an der internationalen Norm DIN EN ISO 14001 orientiert und danach zertifiziert ist.
- Mit Green Audit+ haben wir eine Dienstleistung entwickelt, mit der wir Umweltaspekte über das bereits bei PwC etablierte Maß hinaus berücksichtigen. Ziel ist es, den ökologischen Fußabdruck einer Prüfung weiter zu verringern und in allen Dimensionen der Abschlussprüfung ein ressourcenschonendes und klimaneutrales Handeln zu erreichen.

## 2 Unsere Umweltstrategie und unser Umweltmanagement

Im Berichtsjahr wurde die PwC-Umweltstrategie überarbeitet und ist jetzt auch zur Gänze im Internet verfügbar: [www.pwc.de/de/corporate-responsibility/umwelt/umweltstrategie-fuer-das-pwc-netzwerk-deutschland.pdf](http://www.pwc.de/de/corporate-responsibility/umwelt/umweltstrategie-fuer-das-pwc-netzwerk-deutschland.pdf)

Zusammengefasst besteht die PwC-Umweltstrategie aus folgenden Elementen:

- Unser Anspruch ist ein Wirtschaften im Einklang mit dem Erhalt und der Regeneration unserer natürlichen Lebensgrundlage. Geschäftsmodell, Produkte und Dienstleistungen sowie Geschäftsbetrieb gestalten wir so, dass die natürlichen Ressourcen nicht nur geschützt, sondern gestärkt werden. Wir verpflichten uns, den Wandel zu einem umweltverträglichen Wirtschaften maßgeblich voranzutreiben und dabei selbst als Innovator und Vorbild voranzugehen.
- In den Prinzipien unseres Umwelthandelns verpflichten wir uns auf Verantwortung, auf ein Wirtschaften mit Weitsicht sowie auf ein Handeln, das von Inspiration, Ermutigung, Lösungsorientierung und Dialogbereitschaft geprägt ist.
- Unsere Ziele umfassen die Ausrichtung auf Carbon Net Zero 2030, auf Ressourcennutzung im Kreislauf (Going circular) sowie einen papierlosen (Going paperless) und plastikfreien Arbeitsalltag (Going plastic-free).

Die Umweltstrategie und -ziele werden von der Geschäftsleitung festgelegt. Sie gibt das Umweltbudget frei und bewertet das Umweltmanagement im Management Review. Dabei stellt die Geschäftsleitung auch sicher, dass PwC die Umweltleistung fortlaufend verbessert und dass das PwC-Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 wirksam ist.

”

„Als Mitglied des Umweltteams ist es für mich besonders wichtig, dass PwC seine Umweltstrategie und -ziele ernst nimmt. Wichtige Indikatoren sind natürlich der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und die bisher erreichten Reduktionsziele, aber auch die ehrgeizigen Pläne für die nächsten Jahre auf dem Weg zu Carbon Net Zero 2030. Das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 erlebe ich dabei als ein unverzichtbares Gerüst, um gesetzlichen Anforderungen wie auch freiwilligen Selbstverpflichtungen effizient nachzukommen – aber auch um die Mitarbeiter:innen als Teil der Lösung einzubeziehen.“

**Anthony Keilwerth**  
Associate im Corporate-Responsibility-Team





Der CR Lead stellt die Integration von Umweltstrategie und -zielen in die CR-Vision und CR-Strategie sicher. Das CR Board und CR Team wirken unter anderem als Sounding Boards für die Konzeption und Umsetzung von Umweltmanagementaktivitäten mit einem CR-übergreifenden Bezug.

Das Umweltmanagement-Team umfasst die:den Umweltmanagementbeauftragte:n (UMB), den:die Team Lead und das Team.

- Der:die UMB nimmt die strategische Steuerung der Umweltmanagementtätigkeiten wahr. Er:sie berichtet die Umweltleistung an die Geschäftsleitung und berät diese zu umweltrelevanten Fragen.
- Der:die Team Lead steuert die Umsetzung der zentralen Umweltmanagementprozesse entsprechend dieser Richtlinie und gemäß DIN EN ISO 14001. Er:sie berichtet über die Leistung des Umweltmanagements an den:die UMB.
- Das Team setzt die zentralen Umweltmanagementprozesse um.

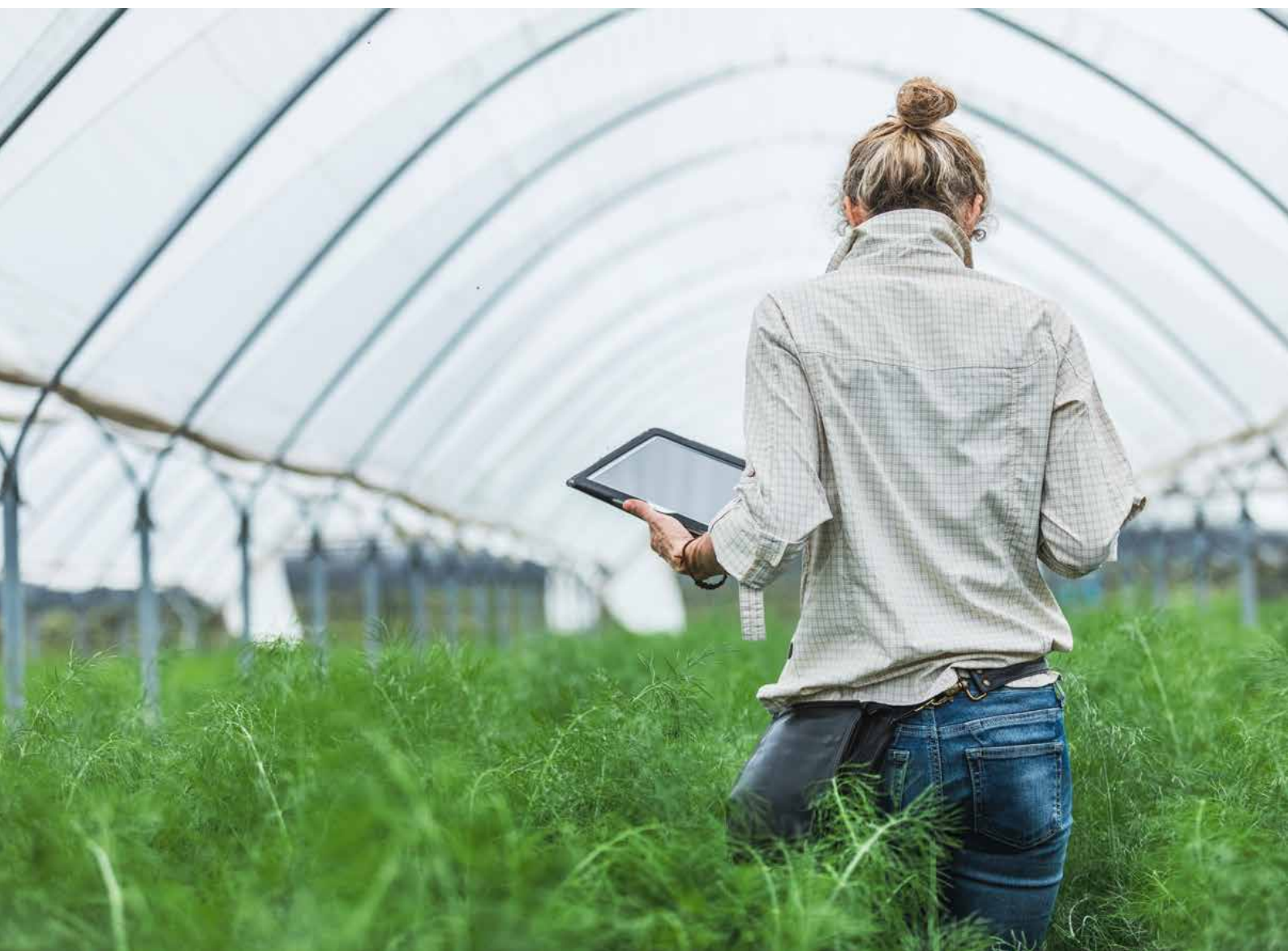
Ansprechpersonen aus dem Standortmanagement sind an den Standorten für die Einhaltung der umweltrelevanten Vorschriften verantwortlich und bilden das Bindeglied

zwischen Umweltmanagement-Team und Niederlassung. Sie geben lokal Impulse und unterstützen das Umweltmanagement-Team beim Standortmonitoring und -reporting.

Die internen Abteilungen beeinflussen die Umweltleistung und besitzen vielfältige Aufgaben im Umweltmanagement. Unter anderem verantworten sie die Datenerfassung für das Monitoring und Reporting der Umweltleistung und steuern die Umsetzung bereichsspezifischer Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung.

Alle Mitarbeiter:innen und Partner:innen haben mit dem eigenen Verhalten einen besonders großen Einfluss auf unsere Umweltleistung. Sie sind dazu aufgerufen, sich den eigenen Einfluss bewusst zu machen und das eigene Handeln so auszurichten, dass es im Einklang mit der Umwelt steht und diese stärkt.

Einen zusammenfassenden Überblick über unser Umweltmanagement und unsere Umweltleistung finden Sie hier: [www.pwc.de/de/corporate-responsibility/umwelt/umweltstrategie-fuer-das-pwc-netzwerk-deutschland.pdf](http://www.pwc.de/de/corporate-responsibility/umwelt/umweltstrategie-fuer-das-pwc-netzwerk-deutschland.pdf)



### 3 Unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

Da wir ein Dienstleistungsunternehmen sind, resultieren unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>3</sup> vor allem aus unserer Reisetätigkeit, aus der Aufrechterhaltung unserer IT- und Gebäudeinfrastruktur sowie aus dem Lebenszyklus der von uns im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verwendeten Produkte.

Nachfolgend finden Sie einen Überblick über unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie wesentliche Emissionstreiber im Berichtsjahr. Den Scope unseres Fußabdrucks erweitern wir kontinuierlich um weitere Bereiche. Erstmals seit diesem Berichtsjahr erfassen wir Emissionen aus der Herstellung der von uns verwendeten Laptops und Mobiltelefone, des Stromverbrauchs unserer Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz zu Hause sowie der Verwertung und Entsorgung unseres Abfalls. Da wir das Geschäftsjahr 2018/2019 als Basisjahr für unser Ziel „Carbon Net Zero 2030“ heranziehen, haben wir die neu erfassten Emissionen rückwirkend auch für die Geschäftsjahre 2018/2019, 2019/2020 ermittelt und in die Darstellung aufgenommen.

Bereits in den letzten Jahren konnten wir unsere absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen erheblich reduzieren. Besonders stark dazu beigetragen hat der Rückgang an Emissionen unserer Dienstreisen – wir nutzen immer mehr die Bahn und immer seltener das Flugzeug (für kurze Strecken) oder den Pkw. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Energieverbrauch konnten wir durch Umzüge in effizientere Gebäude und den Umstieg auf grünen Strom kontinuierlich reduzieren.

Die durch Covid-19 bedingte Ausnahmesituation wirkt sich im aktuellen Berichtsjahr deutlich auf unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck aus. Um unsere Mitarbeiter:innen und die Gesellschaft zu schützen, hatten wir bereits im letzten Geschäftsjahr weitreichende Reisebeschränkungen auferlegt sowie umfangreiche Optionen zur Arbeit von zu Hause aus geschaffen, die mit einer zeitweiligen Schließung von Gebäude(teilfläche)n einhergingen und zu deutlichen Reduzierungen an CO<sub>2</sub>-Emissionen geführt haben. Auch im aktuellen Geschäftsjahr ist dies an einem weiterhin geringen Umfang der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Dienstreisen erkennbar, insbesondere Flugreisen. Durch die weitergeführte Empfehlung zur Nutzung unseres Angebots, von zu Hause aus zu arbeiten, konnten zudem die im Vorjahr erreichten Reduktionen des Stromverbrauchs, des Papiereinsatzes und des Abfallaufkommens und damit einhergehende Reduktionen von CO<sub>2</sub>-Emissionen verstetigt werden.



„Die Risiken des Klimawandels – die physikalischen wie der Transformation – erfordern ein Umdenken auf allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ebenen. Auch im Privaten. Nachhaltigkeit beinhaltet deshalb für mich persönlich, im Einklang mit der Natur zu leben, die natürlichen Grenzen zu respektieren und die ökologische Vielfalt zu schützen. Ich nehme mir diese Prinzipien bei meiner täglichen Arbeit bei PwC zu Herzen. Der Austausch mit Menschen innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens bietet mir wie auch den anderen Mitgliedern des CR Teams immer wieder die großartige Möglichkeit, kreativ zu werden, Ideen zusammenzubringen und neue Wege einzuschlagen. Wichtig dabei: Miteinander reden statt übereinander.“

**Johannes zu Ortenburg**  
Praktikant im Corporate-Responsibility-Team



<sup>3</sup> Wenn wir im Bericht von CO<sub>2</sub> sprechen, meinen wir damit CO<sub>2</sub>-Äquivalente und beziehen somit auch alle anderen mit der jeweiligen Tätigkeit verbundenen Klimagase ein.

Zwar ist zu erwarten, dass die Covid-19-bedingten Reduktionen der Umwelteinflüsse im Hinblick auf eine Rückkehr zur „Normalsituation“ nicht vollkommen beibehalten werden können, jedoch lassen uns die verschiedenen umgesetzten Digitalisierungsmaßnahmen (z. B. Einführung digitaler Rechnungsstellung, verstärkter Einsatz digitaler Kommunikationsformate) erwarten, dass die im Berichtsjahr erzielten Effekte mindestens teilweise nachhaltig sind.

Da unsere Emissionen aus Reisetätigkeit bis zum Beginn der durch Covid-19 geprägten Ausnahmesituation den größten Teil unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks ausmachen, erfassen wir diese besonders detailliert, unter anderem unter Berücksichtigung von Flugklassen und des sogenannten RFI-Faktors, der den erhöhten Treibhausgaseffekt von Emissionen beschreibt, die in besonders großen Flughöhen entstehen.

Die Kompensation von Treibhausgasemissionen wird bei der Darstellung der Werte nicht mit einbezogen.

CO <sub>2</sub> -Emissionen in t	FY16	FY17	FY18	FY19	FY20	FY21
Summe Scope 1	717	718	467	535	593	566
Gas	717	718	467	535	586	546
Benzin					4 <sup>1</sup>	17
Diesel					3 <sup>2</sup>	3
Summe Scope 2	6.443	4.003	3.705	1.853	1.839	1.591
Strom	874	970	890	114	104	0
Fernwärme	5.569	3.033	2.815	1.739 <sup>3</sup>	1.735	1.591
Summe Scope 3	26.036	49.578	47.205	45.188	30.022	8.162
Dienstreisen	25.725	49.229 <sup>4</sup>	46.849	41.832 <sup>5</sup>	28.567	2.879
IT				3.002 <sup>6</sup>	1.120	4.921
Abfall				74 <sup>7</sup>	66	31
Homeoffice				10 <sup>8</sup>	77	223
Papier	311	349	356	270	192	108
Summe	33.196	54.299	51.377	47.576	32.454	10.319

<sup>1</sup> Emissionen aus der Nutzung von Benzin erfassen wir erstmals ab dem Berichtsjahr FY20.

<sup>2</sup> Emissionen aus der Nutzung von Benzin erfassen wir erstmals ab dem Berichtsjahr FY20.

<sup>3</sup> Seit dem Berichtsjahr FY21 berechnen wir CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Nutzung von Fernwärme anhand der Emissionsfaktoren  $f_{CO_2eq}$  nach Anlage 9 GEG laut Ausweis durch die jeweiligen Energieversorger. Rückwirkend wird diese Berechnungsmethode für das FY19 sowie das FY20 angewandt, um eine einheitliche Grundlage für die Messung unserer Zielerreichung auf Basis unseres Referenzjahres FY19 herzustellen.

<sup>4</sup> Im FY17 wurde erstmals der Faktor für Radiative Forcing auf die Flugreisen angewandt. Dies wirkt sich deutlich auf die CO<sub>2</sub>-Emissionen für Scope 3 aus.

<sup>5</sup> Ab dem FY19 berücksichtigt die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen für Flugreisen eine Analyse der verschiedenen Flugklassen (Business und Economy Class).

<sup>6</sup> Emissionen aus der Nutzung von Benzin erfassen wir erstmals ab dem Berichtsjahr FY19.

<sup>7</sup> Emissionen aus der Verwertung und Entsorgung von Abfall erfassen wir erstmals ab dem Berichtsjahr FY19.

<sup>8</sup> Emissionen aus der Nutzung von Strom am Arbeitsplatz zu Hause erfassen wir erstmals ab dem Berichtsjahr FY19.

CO<sub>2</sub>-Emissionen, die wir noch nicht vermeiden konnten, kompensieren wir mit Maßnahmen, die einen Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, zur Wiederaufforstung und zur Förderung einer nachhaltigen sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung leisten.

Seit unserer erstmaligen Kompensation von Flugreisen im Geschäftsjahr 2019/2020 haben wir den Umfang unserer Kompensation jedes Jahr kontinuierlich ausgeweitet. Im berichteten Geschäftsjahr 2020/2021 berücksichtigen wir alle durch unsere Dienstreisen (Flüge, Auto-, Taxi- und Mietwagenfahrten, Bahnreisen und Hotelübernachtungen) sowie den Energieverbrauch (inklusive Homeoffice), den Einkauf wesentlicher IT (Laptops, iPhones, Monitore, Server), Papierverbrauch und unsere Abfallentsorgung verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Für die CO<sub>2</sub>-Kompensation arbeiten wir mit Natural Capital Partners zusammen. 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 auf den Beitrag, den ein Projekt zur Erfüllung der 17 SDGs leistet. Im Berichtsjahr haben wir folgende Projekte zur Kompensation unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen genutzt:

- **Sub-Saharan Africa Improved Water Infrastructure:** Versorgung kleiner ländlicher Gemeinden mit sauberem Trinkwasser durch die Reparatur von Bohrlöchern und das Bohren neuer Löcher. 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.
- **Kulera Landscape REDD+ & Cookstoves:** Brennstoff-effiziente Kochherde verringern die Abholzung der Wälder, bringen gesundheitliche Vorteile und den malawischen Gemeinden finanzielle Einsparungen. 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 REDD+:** 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 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 bitte die Projektseite unseres Partners für den Kohlenstoffausgleich, Natural Capital Partners: <https://www.naturalcapitalpartners.com/>

## 4 Carbon Net Zero 2030

Bis zum Jahr 2030 möchte das PwC-Netzwerk – und damit auch PwC Deutschland – seine Treibhausgasemissionen im Einklang mit Science-Based Targets auf die Hälfte reduzieren und ab 2030 die verbleibenden Emissionen durch proaktives Entfernen von Kohlenstoff aus der Atmosphäre eliminieren. Dazu werden wir die Emissionen in unserem eigenen Geschäftsbetrieb deutlich auf mindestens die Hälfte reduzieren, gleichzeitig aber auch mit unseren Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit zusammenarbeiten, um sie dabei zu unterstützen, die Net-Zero-Zukunft für alle Wirklichkeit werden zu lassen.

Im Juli 2021 wurden die Ziele des PwC-Netzwerks von der Science Based Targets Initiative (SBTi) validiert. Die Validierung durch SBTi bestätigt den Ansatz und den Zeitplan des PwC-Netzwerks und damit auch von PwC Deutschland, um das Carbon-Net-Zero-Ziel bis 2030 zu erreichen. Wichtig ist, dass die Ziele von PwC über die Scope-1- und Scope-2-Emissionen hinausgehen und auch unsere indirekten Scope-3-Emissionen umfassen. Darüber hinaus hat sich PwC der UN-Kampagne „Race To Zero“ und der „Business Ambition for 1.5°C“ verpflichtet, die darauf abzielen, den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu beschleunigen.

Wie die PwC-Netzwerkstrategie „The New Equation“ darlegt, haben wir uns verpflichtet, unser Geschäftsmodell umzugestalten: um unsere Wertschöpfungskette zu dekarbonisieren und die Entwicklung robuster ESG-Berichtsrahmen und -standards zu unterstützen. Wir werden auch unsere Kunden einbeziehen und mit der Öffentlichkeit zusammenarbeiten, um Klimaauswirkungen zu verringern. Aus dieser Verpflichtung resultieren für uns vier Maßnahmenbereiche:



### Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells zur Erreichung von Carbon Net Zero

Wir haben uns verpflichtet, die CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 um mindestens 50 Prozent zu reduzieren, in Übereinstimmung mit Science-Based Targets (1,5-Grad-Klimaszenario). Alle verbleibenden Emissionen werden wir ab spätestens 2030 durch proaktives Entfernen von CO<sub>2</sub> aus der Atmosphäre eliminieren und gleichzeitig weiter daran arbeiten, die tatsächlichen Emissionen weiter zu reduzieren. Dabei nutzen wir unser Geschäftsjahr 2018/2019 als Ausgangsbasis. Eine wichtige Maßnahme auf diesem Weg ist die Reduzierung der Emissionen aus dem Flugverkehr durch:

- Verringerung von Flugstrecken insgesamt; ein enger Austausch mit unseren Kunden ist dabei wichtig, um sicherzustellen, dass die Zusammenarbeit aus der Ferne sinnvoll möglich ist
- Umstellung eines Teils der Flüge von der Business Class auf die Economy Class; die Economy Class verursacht weniger Emissionen pro Passagier, da jeder Sitzplatz weniger Fläche im Flugzeug einnimmt und einen geringeren Anteil an den Gesamtemissionen des Flugs ausmacht
- Förderung alternativer, nachhaltigerer Transportmittel (insbesondere der Bahn), wo immer dies möglich ist

Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Verringerung der mit unseren Büros verbundenen Emissionen durch die Einführung zusätzlicher Energieeffizienzmaßnahmen, um die mit der Beheizung unserer Gebäude verbundenen Emissionen Jahr für Jahr zu reduzieren. Aufbauend auf dem bereits hohen Anteil an erneuerbarem Strom in den vergangenen Jahren haben wir bereits im Berichtsjahr alle unsere deutschen Standorte auf 100 Prozent erneuerbaren Strom umgestellt.

### Zusammenarbeit mit unseren Kunden zur Beschleunigung der Netto-null-Transformation

Wir unterstützen Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung konkreter Pläne für den Weg zu einer Carbon-Net-Zero-Ökonomie. Dazu gehören die Neuausrichtung der Unternehmensstrategie, der Unternehmensführung und der Rechenschaftspflicht, der Betriebsmodelle, der Innovation und der Forschung und Entwicklung (F&E),

der Steuerstrategie und -berichterstattung sowie die Umgestaltung von Unternehmen und Lieferketten. Weitere Bereiche sind Mitarbeiter:innen und Talente, Partnerschaften und Allianzen sowie Corporate Affairs und regulatorisches Engagement.

Aufbauend auf der bestehenden Arbeit für unsere Kunden in den Bereichen Nachhaltigkeit und Klimatransformation lassen wir wissenschaftlich fundierte Klimaanalysen in unsere Projekte einfließen. So erhalten unsere Mandanten wissenschaftlich fundierte Einblicke in Klimarisiken und -chancen und wir unterstützen sie bei der Umgestaltung ihrer Geschäftsprozesse. Ein weiterer Schwerpunkt wird die Integration von klimabezogenen und anderen ESG-Faktoren in die allgemeine Unternehmensberichterstattung und -steuerung sein. Hier wird die PwC-Assurance-Praxis die Entwicklung hochwertiger, abgestimmter Offenlegungs- und Bewertungsstandards unterstützen und unseren Mandanten helfen, diese in ihre Berichterstattung und Steuerung einzubinden. Im Bereich Steuern werden wir unseren Kunden helfen zu verstehen, wie sich die Klimatransformation auf die Steuerstrategie, Transparenz- und Compliance-Verpflichtungen, Subventions- und Anreizmöglichkeiten sowie die Einnahmen öffentlicher und privater Organisationen auswirken wird.

### Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten zur Beschleunigung der Netto-null-Transformation

Wir werden mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten und sie dazu ermutigen und dabei unterstützen, sich ebenfalls ambitionierte Klimaziele zu setzen und diese umzusetzen. Auf diese Weise werden unsere Lieferanten ihre eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen und damit auch unsere eigenen Scope-3-Emissionen reduzieren. Gleichzeitig wird dies den Weg zu einer Net-Zero-Wirtschaft verkürzen. Wir haben uns deshalb im globalen PwC-Netzwerk und auch bei PwC Deutschland dazu verpflichtet, bis zu unserem Geschäftsjahr 2025/2026 sicherzustellen, dass mindestens 50 Prozent unserer Zulieferer für eingekaufte Waren und Dienstleistungen, gemessen an ihren Emissionen, eigene Science-Based Targets zur Reduzierung ihrer eigenen Klimaauswirkungen festgelegt haben.



Zudem möchten wir mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten, um Innovationen für Produkte und Dienstleistungen mit geringerem CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu entwickeln, die wir beschaffen können. Beispiele sind die Zusammenarbeit, um den Lebenszyklus eines Produkts zu verlängern oder die Energieeffizienz zu verbessern. Darüber hinaus bekennen wir uns entsprechend unserer Umweltstrategie zum Vorsorge-, Verursacher- und Kooperationsprinzip und leben den 5-R-Ansatz (Refuse, Reduce, Reuse, Recycle, Repair) – um dies umzusetzen, stehen wir bereits heute eng mit unseren Lieferanten im Austausch und arbeiten stetig daran, unseren Ressourcenverbrauch insgesamt zu verringern, was ebenfalls auf eine Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen in unserer Lieferkette hinwirkt.

#### **Mitwirkung an der Gestaltung und Beschleunigung der globalen Klima- und Politikagenda**

PwC unterstützt Reformen, die die Bedürfnisse der Stakeholder in den Mittelpunkt der Marktwirtschaft stellen und Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse mit den gewünschten sozialen und wirtschaftlichen Ergebnissen verknüpfen, die die langfristige Nachhaltigkeit fördern. Die Unterstützung der Klimatransformation ist ein wichtiger Teil dieses Prozesses.

Da die Erwartungen der Stakeholder steigen, müssen Organisationen zunehmend über ihre ökologischen und sozialen Auswirkungen berichten und Fortschritte nachweisen. Infolgedessen steigt der Bedarf an konsistenten, vergleichbaren ESG-Standards, damit Investoren und andere Stakeholder klar erkennen können, wie Unternehmen einen langfristigen Wert für sie und die Gesellschaft schaffen.

Wir unterstützen die Bemühungen des Berufsstands der Wirtschaftsprüfer:innen, einen kohärenten Ansatz für die Festlegung von Standards zu erleichtern, bei dem die finanzielle und die nicht finanzielle Berichterstattung miteinander verknüpft werden.

Wir tragen auch zu einem breiteren Verständnis der Bedeutung von Carbon-Net-Zero-Projekten und der Möglichkeiten, diese zu erreichen, bei. Unser Net Zero Economy Index (<https://www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2021/pwc-net-zero-economy-index-2021.html>) verfolgt die Dekarbonisierungsrate in den einzelnen G-20-Volkswirtschaften und zeigt auf, was noch nötig ist, um die Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen. Außerdem hat das PwC-Netzwerk den Leitfaden „Building Blocks for Net Zero Business Transformation“ veröffentlicht, der Unternehmen aller Branchen und Größen dabei hilft, vom Carbon-Net-Zero-Versprechen zu einer umfassenden Unternehmenstransformation überzugehen.

## 5 Ressourcenverbrauch

Im Folgenden finden Sie die Auflistung der Entwicklung der verschiedenen Verbräuche von Ressourcen für den Zeitraum FY16 bis FY21 – unter anderem weil diese Ressourcenverbräuche eine wichtige Quelle von CO<sub>2</sub>-Emissionen sind.

### Energieverbrauch

Energieverbrauch in MWh	FY16	FY17	FY18	FY19	FY20	FY21
Strom	18.025	17.736	18.116	18.118	15.980	12.967
Fernwärme	16.321	12.759	12.877	13.690	14.167	13.732
Gas	2.891	3.876	2.322	2.651	2.903	2.717
Diesel					14 <sup>1</sup>	13
Benzin					13 <sup>1</sup>	64
<b>gesamt</b>	<b>37.237</b>	<b>34.398</b>	<b>33.316</b>	<b>34.458</b>	<b>33.077</b>	<b>29.492</b>

<sup>1</sup> Ab dem FY20 berichten wir auch Energieverbräuche aus Diesel und Benzin.

### Reduzierung des Energieverbrauchs

Reduzierung des Gesamtenergieverbrauchs	FY16	FY17	FY18	FY19	FY20	FY21
Veränderung gegenüber Vorjahr in MWh	-3.833	-2.839	-1.082	+1.142	-1.381	-3.585
Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent	-9,3	-7,6	-3,1	+3,4	-4,0	-10,8

## Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode

Stoffkenn- zeichnung	Bezeichnung	Entsorgungs- methode	Einheit	FY16	FY17	FY18	FY19	FY20	FY21
150102	Wertstoffe (Styropor/ Folien)	Verwertung	kg	5.670	5.709	6.138	5.507	5.752	4.181
150103	Verpackung aus Holz	Verwertung	kg	1.055	755	500	740	840	950
150104	Metalle/ Schrott	Verwertung	kg	keine	keine	keine	keine	keine	3.431
150106	gemischte Verpackung	Verwertung	kg	222.990	292.989	260.062	273.394	182.240	122.704
170904	Bau- und Abbruchabfälle	Verwertung	kg	keine	keine	keine	keine	3.090	keine
200101	Altpapier	Verwertung	kg	276.630	287.709	211.164	233.286	210.827	126.833
200101	Papier (Vernichtung vertraulicher Unterlagen)	Verwertung	kg	698.808	642.279	576.705	744.580	770.708	560.283
200102	Glas	Verwertung	kg	7.864	2.233	3.175	1.934	3.619	7.065
20203	Speiseabfälle	Verwertung	kg	keine separate Erfassung	keine separate Erfassung	8.659	12.859	9.859	10.886
200108	Küchen-/ Kantinenabfälle	Verwertung	kg	27.777	32.102	35.150	38.100	41.600	43.300
20204	Saug-/ Spülwagen	Verwertung	m³	241	226	230	190	213	27
200121*	Leuchtstoff- röhren	Verwertung	Stück	931	273	keine	991	660	400
200133*	Batterien	Verwertung	kg	n/a	n/a	270	270	540	210
200135*	gebrauchte E-Geräte	Verwertung	kg	37.930	12.687	8.655	19.737	14.535	17.869
200301	Restmüll	Entsorgung	kg	133.938	154.762	168.964	180.210	197.292	96.881
200307	Sperrmüll	Verwertung	kg	29.870	20.220	16.930	24.398	45.373**	6.213

\* § 3 AVV zur Gefährlichkeit von Abfällen: Die Abfallarten im Abfallverzeichnis, deren Abfallschlüssel mit einem Sternchen (\*) versehen ist, sind gefährlich im Sinne des § 48 des Kreislaufwirtschaftsgesetzes.

\*\* Erhöhung im FY20 aufgrund von Aufräumarbeiten im Hinblick auf einen anstehenden Umzug an unserem Standort in Düsseldorf.



## 6 Ausblick Handlungsfeld Umwelt

Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltauswirkungen an. Daher planen wir auch im aktuellen Geschäftsjahr diverse Aktionen und Maßnahmen, die einen positiven Effekt auf unsere Umwelt haben. Diese umfassen unter anderem:

- **Neues Umweltraining:** Wir planen die Implementierung eines neu aufgelegten Umwelttrainings für neue PwC-Mitarbeiter:innen. Das Umweltraining soll Mitarbeiter:innen helfen, das bereits vorhandene Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Umwelt weiter zu stärken, sodass unser aller Handeln dem Ziel der Schonung natürlicher Ressourcen im Einklang mit unseren planetaren Grenzen gerecht wird.
- **Green Heroes:** Mit der Einführung der Green Heroes erhält die Corporate-Heroes-Familie – ein Netzwerk von Mitarbeiter:innen, die sich in jeglicher Art und Weise engagieren oder sogar ein Ehrenamt angenommen haben – Verstärkung. Die Green Heroes leisten Unterstützung auf Standortebene rund um die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Sie bilden einen wichtigen Bestandteil bei der Erreichung und der Kommunikation der Umweltziele von PwC und gestalten ihre Standorte aktiv mit.
- **Nachhaltigkeitstool im Einkauf:** Derzeit entwickeln wir das Tool „Sustainability Tracker“ für den Einsatz in unserem Einkauf. Dieses Tool soll uns eine holistische Nachhaltigkeitsanalyse des gesamten Lieferantenstamms ermöglichen und darüber hinaus anhand einer Strukturanalyse relevante Einflussfaktoren für die Umweltauswirkungen in unserer Lieferkette identifizieren. Der Sustainability Tracker wird uns dabei helfen, unseren Impact und unsere Ziele – vor allem das PwC-netzwerkweite Net Zero Commitment – zu steuern und zu erreichen.



# G Übersicht Engagement von PwC in Gremien und Initiativen

## 1 Aktivitäten PwC-Netzwerk (Auswahl)

### 1. UN Global Compact

Der UN Global Compact ist eine 1999 gegründete Initiative der Vereinten Nationen mit zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz sowie Antikorruption.

**Art des Engagements:** Unterzeichnung der Initiative

[www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/7553-PwC](http://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/7553-PwC)

### 2. Global Reporting Initiative

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine unabhängige internationale Organisation, die Unternehmen und andere Institutionen dabei unterstützt, ihre Auswirkungen auf Themen wie Klimawandel, Menschenrechte und Antikorruption abzubilden. Die Initiative verantwortet den meistverbreiteten Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

**Art des Engagements:** Stellung eines Mitglieds des Board of Directors

[www.globalreporting.org/about-gri/governance/board-of-directors/](http://www.globalreporting.org/about-gri/governance/board-of-directors/)

### 3. Global Reporting Initiative Standard Fund

Der Global Reporting Initiative Standard Fund ermöglicht die kontinuierliche, unabhängige und stakeholder-übergreifende (Weiter-)Entwicklung des GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Durch die Arbeit wird sichergestellt, dass der Standard mit aktuellen Herausforderungen und sich ändernden Erwartungen den aktuellen Zeitgeist widerspiegelt.

**Art des Engagements:** Mitgliedschaft

[www.globalreporting.org/about-gri/news-center/pwc-supports-global-standards-fund/](http://www.globalreporting.org/about-gri/news-center/pwc-supports-global-standards-fund/)

### 4. World Business Council for Sustainable Development

Der World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) ist der älteste Zusammenschluss von Unternehmen zum Thema Nachhaltigkeit.

**Art des Engagements:** Mitgliedschaft

[www.wbcsd.org/Overview/Our-members/Members/PwC](http://www.wbcsd.org/Overview/Our-members/Members/PwC)

### 5. World Economic Forum

Das Forum in Form einer gemeinnützigen Stiftung bringt führende Persönlichkeiten aus diversen Bereichen (Politik, Wirtschaft, Kultur) zusammen, um sowohl globale als auch regionale Agenden zu gestalten. So werden auf regelmäßigen Treffen aktuelle Themen, Trends und Entwicklungen thematisiert, die wegweisend für die jeweiligen Entscheidungsfindungen der Vertreter:innen sein können.

**Art des Engagements:** unter anderem Mitarbeit in der Initiative „Towards a Stakeholder Capitalism“ – einer Initiative von World Economic Forum, Business und den vier größten Wirtschaftsprüfungsgesellschaften der Welt zur Entwicklung einer Mindestberichterstattung zu nicht finanziellen Kennzahlen

[www.weforum.org/stakeholdercapitalism/about](http://www.weforum.org/stakeholdercapitalism/about)

### 6. Clean Skies for Tomorrow Coalition – Initiative des World Economic Forum

Der Zusammenschluss von Unternehmen verpflichtet sich, den Einsatz von nachhaltigen Flugkraftstoffen zu beschleunigen und somit einen wichtigen Beitrag zu den Carbon-Net-Zero-Ambitionen zu leisten. Bis 2030 sollen nachhaltige Flugkraftstoffe einen Anteil von 10 Prozent des weltweiten Einsatzes von Flugzeugtreibstoffen haben.

**Art des Engagements:** Unterzeichnung des 2030 Ambition Statement

[www.weforum.org/press/2021/09/clean-skies-for-tomorrow-leaders-commit-to-10-sustainable-aviation-fuel-by-2030/](http://www.weforum.org/press/2021/09/clean-skies-for-tomorrow-leaders-commit-to-10-sustainable-aviation-fuel-by-2030/)

---

**7. Generation Unlimited**

Generation Unlimited (GenU) ist eine globale, sektorenübergreifende Initiative, die den Bedarf an (Weiter-)Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen adressiert. So schafft die Initiative öffentlich-private Partnerschaften, um jungen Menschen den Zugang zu hochwertiger Bildung zu ermöglichen sowie sie zu befähigen und zu qualifizieren, einen menschenwürdigen Arbeitsplatz zu erhalten.

**Art des Engagements:** Stellung eines Mitglieds des Global Leadership Council  
[www.generationunlimited.org/global-leadership-council](http://www.generationunlimited.org/global-leadership-council)

---

**8. CSR Europe**

CSR Europe ist das führende europäische Unternehmensnetzwerk für unternehmerische Nachhaltigkeit und Verantwortung. So werden durch das Netzwerk Unternehmen und Wirtschaftszweige bei der Umgestaltung sowie der Umsetzung von praktischen Lösungen und nachhaltigem Wachstum unterstützt.

**Art des Engagements:** Associated Partner  
[www.csreurope.org/our-network-1#corporatemembers](http://www.csreurope.org/our-network-1#corporatemembers)

---

**9. HeForShe**

Die Initiative „HeForShe“ wurde von der Organisation der UN für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau gegründet. Sie hat zum Ziel, eine Milliarde Männer und Jungen für die Gleichstellung der Geschlechter zu mobilisieren.

**Art des Engagements:** Unterstützung und Engagement im Rahmen der Initiative  
[www.pwc.com/gx/en/about/diversity/he-for-she.html](http://www.pwc.com/gx/en/about/diversity/he-for-she.html)

---

**10. The Partnership for Global LGBTI Equality in coalition with the World Economic Forum**

Die Partnerschaft für globale LGBTI-Gleichstellung ist ein Zusammenschluss von Organisationen, die sich verpflichtet haben, ihre individuelle und kollektive Lobbyarbeit zu nutzen, um die Gleichstellung und Integration von LGBTI weltweit zu beschleunigen und positive Veränderungen voranzutreiben.

**Art des Engagements:** Gründungsmitglied und Stellung eines Mitglieds des Steering Committee  
[www.global-lgbti.org/members](http://www.global-lgbti.org/members)

---

**11. The Valuable 500**

„The Valuable 500“ ist eine Business-to-Business-Initiative, deren teilnehmende Unternehmen und Führungskräfte sich dazu verpflichten, die Inklusion von Menschen mit Behinderung auf die Unternehmensagenda zu setzen und entsprechende Integrationsmaßnahmen zu ergreifen.

**Art des Engagements:** Stellung von regionalen Valuable Leaders  
[www.thevaluable500.com/company/pwc/](http://www.thevaluable500.com/company/pwc/)

---

**12. Out Leadership und OutNEXT**

OutNEXT ist das einzige globale Talententwicklungsprogramm für aufstrebende LGBT+-Führungskräfte.

**Art des Engagements:** Unterstützung von OutNEXT  
<https://outleadership.com/about/>  
<https://outleadership.com/talent-accelerators/#outnext>

---

**13. Open For Business**

„Open For Business“ ist ein Zusammenschluss führender globaler Unternehmen, der sich der Inklusion von LGBT+ widmet. Er zielt unter anderem darauf ab, die Notwendigkeit der globalen LGBT+-Integration darzulegen: Erfolgreiche Unternehmen gedeihen in vielfältigen, integrativen Gesellschaften, und eine Anti-LGBT+-Politik läuft den Interessen der Unternehmen und dem Wirtschaftswachstum zuwider.

**Art des Engagements:** Koalitionspartner  
<https://open-for-business.org/>

---

**14. RE100**

RE100 ist eine globale Initiative, die die einflussreichsten Unternehmen der Welt zusammenbringt, die den Übergang zu 100 Prozent erneuerbarer Energie vorantreiben.

**Art des Engagements:** Mitglied  
[www.there100.org/re100-members](http://www.there100.org/re100-members)

---

---

**15. Business Ambition for 1.5°C**

Die Kampagne „Business Ambition for 1.5°C“ ermöglicht es Unternehmen, sich solide, wissenschaftlich fundierte Ziele zu setzen und ihre Emissionen in dem Tempo und Umfang zu reduzieren, wie es die Klimawissenschaft fordert. Die Kampagne, die von einer globalen Koalition aus UN-Organisationen, Wirtschaftsverbänden und Branchenführern unterstützt wird, bietet einen klaren Weg für Unternehmen, um glaubwürdige Vorreiter in Sachen Klimaschutz zu werden.

**Art des Engagements:** Unterzeichnung der Kampagne als Aktionsmitglied

**Companies taking action**

---

**16. Race To Zero**

„Race To Zero“ ist die von den Vereinten Nationen unterstützte globale Kampagne, die nicht staatliche Akteure – darunter Unternehmen, Städte, Regionen, Finanz-, Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen – dazu aufruft, rigorose und sofortige Maßnahmen zu ergreifen, um die globalen Emissionen bis 2030 zu halbieren und rechtzeitig eine gesündere und gerechtere Welt ohne Kohlenstoff zu schaffen.

**Art des Engagements:** Mitglied

<https://unfccc.int/climate-action/race-to-zero/who-s-in-race-to-zero#eq-1>

---

**17. THE Times Higher Education**

Die seit 2013 stattfindende THE World Summit Series ist ein wichtiges Forum für Universitätspräsident:innen und Vizekanzler:innen, Geschäftsführer:innen und Entscheidungsträger:innen. Die Veranstaltungen bringen herausragende globale Vordenker:innen aus den Bereichen Hochschulbildung, Forschung, Industrie und Regierung zusammen, um sich über bewährte Verfahren und Innovationen bei der Entwicklung und Führung von Weltklasse-Universitäten auszutauschen und die Zukunft der internationalen Hochschulpolitik und Innovation zu gestalten.

**Art des Engagements:** Global Partner der THE World Summit Series

[www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2021/pwc-times-higher-education-world-summit-series.html](http://www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2021/pwc-times-higher-education-world-summit-series.html)

---

**18. The LEAF (Lowering Emissions by Accelerating Forest Finance) Coalition**

Die Initiative hat das Ziel, Finanzmittel in Höhe von mindestens einer Milliarde US-Dollar zu mobilisieren, um damit den Schutz der Tropenwälder voranzutreiben. Diese spielen eine entscheidende Rolle, um eine nachhaltige Entwicklung im Sinne der SDGs zu ermöglichen und so auch die Biodiversität zu schützen sowie Klimaziele zu erreichen.

**Art des Engagements:** Mitglied

<https://leafcoalition.org/>

---

**2 Aktivitäten PwC Deutschland (Auswahl)**

---

**1. ÖKOPROFIT Frankfurt am Main**

Das Programm ÖKOPROFIT ist ein Kooperationsangebot der Stadt Frankfurt am Main für die in Frankfurt und im Rhein-Main-Gebiet angesiedelten Unternehmen, Betriebe und Kommunen. Es unterstützt sie dabei, ihre betrieblichen Umweltauswirkungen besser zu verstehen und zu kontrollieren. Der ÖKOPROFIT-Klub verbindet Betriebe, die sich für einen langfristigen Austausch vernetzen und ihre Umweltleistung kontinuierlich verbessern möchten.

**Art des Engagements:** Mitglied im ÖKOPROFIT-Klub

<https://frankfurt.de/themen/klima-und-energie/energie/gewerbe-und-energie/oekoprofit>

---

**2. NATHüringen**

Das Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen der Thüringer Landesregierung und der Thüringer Wirtschaft. Die Abkommenspartner verstehen das NATHüringen als wichtigen Beitrag der Thüringer Politik und Wirtschaft zur Weiterentwicklung und Umsetzung der Thüringer Nachhaltigkeitsstrategie (Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften Thüringen).

**Art des Engagements:** Vernetzung als teilnehmendes Unternehmen

[www.nachhaltigkeitsabkommen.de/vwt/cms\\_de.nsf/unternehmen\\_details.htm?readForm&p=nat&docid=E4876FDF781CE62BC1257A7F00059139&weblinks=1&events=1](http://www.nachhaltigkeitsabkommen.de/vwt/cms_de.nsf/unternehmen_details.htm?readForm&p=nat&docid=E4876FDF781CE62BC1257A7F00059139&weblinks=1&events=1)



---

**3. Driversity**

Bei Driversity handelt es sich um eine Netzwerkinitiative für freie, nachhaltige und moderne Mitarbeiter:innenmobilität.

**Art des Engagements:** Mitglied

<https://21zone.eu/topics/15173/feed>

---

**4. econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft**

econsense verbindet international tätige Unternehmen, die das gemeinsame Ziel haben, den Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft aktiv mitzugestalten.

**Art des Engagements:** Stellung eines Kuratoriumsmitglieds und Mitarbeit in Arbeitskreisen

<https://econsense.de/mitglied/pwc/>

---

**5. Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V.**

Das Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (IDW) ist ein eingetragener Verein, der die Fachgebiete der Wirtschaftsprüfer:innen sowie die Weiterentwicklung des Berufsbilds fördert und unterstützt. Er vertritt die Interessen des Berufsstands.

**Art des Engagements:** Mitarbeit in einer Vielzahl von Gremien und Arbeitskreisen – unter anderem zu Nachhaltigkeit

[https://caruso.idw.de/mverz\\_detail.jsp?a\\_id=43076&km=0&name=pricewaterhousecoopers&gesellschaft=Y&plz\\_bis=&vorname=&ort=&einzel\\_praxis=Y&V\\_OUTPUTSIZE=10&niederl=Y&einzel\\_ang=Y&orderby=adresse\\_name&plz\\_von=](https://caruso.idw.de/mverz_detail.jsp?a_id=43076&km=0&name=pricewaterhousecoopers&gesellschaft=Y&plz_bis=&vorname=&ort=&einzel_praxis=Y&V_OUTPUTSIZE=10&niederl=Y&einzel_ang=Y&orderby=adresse_name&plz_von=)

---

**6. Schmalenbachgesellschaft für Betriebswirtschaft e. V.**

Ziel der Schmalenbach-Gesellschaft ist es, den Erfahrungsaustausch zwischen Wissenschaft und Praxis zu intensivieren, neue betriebswirtschaftliche Erkenntnisse zu aktuellen Fragen der Wirtschaftspraxis und -gesetzgebung zu erarbeiten sowie auf eine verstärkte Resonanz in der Öffentlichkeit hinzuwirken.

**Art des Engagements:** unter anderem Mitarbeit im Arbeitskreis „Integrated Reporting und Sustainable Management“

[www.schmalenbach.org/index.php/arbeitskreise/finanz-und-rechnungswesen-steuern/integrated-reporting-und-sustainable-management](http://www.schmalenbach.org/index.php/arbeitskreise/finanz-und-rechnungswesen-steuern/integrated-reporting-und-sustainable-management)

---

**7. Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU)**

Der VfU ist das Netzwerk der Sustainable Finance Professionals. Der Verein bietet eine Plattform für die fachliche Auseinandersetzung mit strategischen und praktischen Fragen zum Themenkomplex nachhaltiger Finanzwirtschaft.

**Art des Engagements:** Kooperation zur Bereitstellung von Informationen zu Sustainable Finance in der VfU-Mediathek

[www.linkedin.com/posts/dieter-w-horst\\_vfu-climateexcellencetool-activity-6607935573183209472--5rw](https://www.linkedin.com/posts/dieter-w-horst_vfu-climateexcellencetool-activity-6607935573183209472--5rw)  
[www.vfu.de/ueber-uns/](http://www.vfu.de/ueber-uns/)

---

**8. Value Balancing Initiative**

Bei der Value Balancing Initiative handelt es sich um eine Allianz multinationaler Unternehmen, die sich mit einem gemeinsamen Ziel zusammengeschlossen haben: eine Möglichkeit zu schaffen, den Wert der von Unternehmen geleisteten Beiträge für Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt zu messen und zu vergleichen – eine Kennzahl, die sich lange nicht in der Bilanz eines Unternehmens widerspiegelte. Die Allianz übersetzt die ökologischen und sozialen Auswirkungen in vergleichbare Finanzdaten.

**Art des Engagements:** Pro-bono Consultant

[www.value-balancing.com/en/about-us.html](http://www.value-balancing.com/en/about-us.html)

<https://blogs.pwc.de/sustaining-values/impact-reporting/auswirkungen-von-unternehmen-auf-umwelt-und-gesellschaft-stehen-zunehmend-im-fokus-des-betrieblichen-und-oeffentlichen-interesses/137/>

---

**9. Thüringer Erneuerbare Energien Netzwerk e. V. (ThEEN e. V.)**

Das Thüringer Erneuerbare Energien Netzwerk e. V. (ThEEN e. V.) ist ein Kompetenznetzwerk für erneuerbare Energien, Energiespeicherung, Energieeffizienz und Sektorenkopplung mit Sitz in Erfurt. Das übergeordnete Ziel des Netzwerks besteht darin, die Kompetenzen der Mitglieder in den verschiedenen Sparten der erneuerbaren Energien, Energiespeicherung und Energieeffizienz zu bündeln und sektorenübergreifend in Form von Arbeitsgruppen, Fachforen und Projekten regional, überregional wie international zusammenzuführen.

**Art des Engagements:** Mitglied

[www.theen-ev.de/de/mitglieder-p-t.html](http://www.theen-ev.de/de/mitglieder-p-t.html)

---

---

**10. Bitkom – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.**

Übergeordnetes Ziel des Bitkom ist es, Deutschland zu einem führenden Digitalstandort zu machen, die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und Verwaltung voranzutreiben, digitale Souveränität zu stärken und eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen zu erreichen.

Art des Engagements: Mitarbeit in Arbeitskreis

[www.bitkom.org/Bitkom/Mitgliedschaft/Mitgliederliste](http://www.bitkom.org/Bitkom/Mitgliedschaft/Mitgliederliste)

---

**11. SolarInput e. V.**

Der SolarInput verfolgt mit seiner strategischen Allianz von Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Universitäten, Hochschulen und Kommunen das Ziel der CO<sub>2</sub>-Reduktion. Er initiiert dazu F&E- und Wissenstransferprojekte, entwickelt Pilot- und Demonstrationsvorhaben und unterstützt die politischen Ziele in den Themen Photovoltaik und Nachhaltigkeit zum Voranbringen der Energiewende.

Art des Engagements: Mitglied

<https://solarinput.de/mitglieder/aktuellemitglieder/>

---

**12. Forum für Zukunftsenergien e. V.**

Das Forum für Zukunftsenergien ist eine politisch unabhängige und branchenneutrale Institution der Energiewirtschaft. Es dient der Information und Kommunikation über die Gestaltung einer nachhaltigen Energiewirtschaft im interdisziplinären, branchen- und interessenübergreifenden Diskurs.

Art des Engagements: Stellung eines Kuratoriumsmitglieds

[www.zukunftsenergien.de/wp-content/uploads/2021-08-27\\_Orga-Stand\\_quer.pdf](http://www.zukunftsenergien.de/wp-content/uploads/2021-08-27_Orga-Stand_quer.pdf)

---

**13. Erneuerbare Energien Hamburg e. V.**

Das Branchennetzwerk Erneuerbare Energien Hamburg e. V. (EEHH) bietet als zentrales regionales Branchennetzwerk für Energiesysteme der Zukunft Vernetzungs- und Informationsmöglichkeiten für diverse Akteure. Neben Windenergie stellen Solarenergie, Wärme und Sektorenkopplung sowie eine grüne Wasserstoffwirtschaft die Kernsäulen der Clusterarbeit dar.

Art des Engagements: Mitglied

[www.erneuerbare-energien-hamburg.de/de/mitglieder/mitgliedsunternehmen/details/ricewaterhousecoopers-ag.html#Drivers](http://www.erneuerbare-energien-hamburg.de/de/mitglieder/mitgliedsunternehmen/details/ricewaterhousecoopers-ag.html#Drivers)

---

**14. Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e. V. (DENEFF)**

Die DENEFF setzt sich für eine ambitionierte und wirksame Energie(effizienz)politik in Deutschland und Europa ein und treibt als führendes Energiewendenetzwerk Innovationen an der Schnittstelle von Markt und Politik voran.

Art des Engagements: Mitglied

<https://deneff.org/mitglieder/mitgliederuebersicht/>

---

**15. Bundesverband WindEnergie (BWE)**

Der BWE setzt sich für einen nachhaltigen und effizienten Ausbau der Windenergie in Deutschland und die bestmögliche Nutzung von Windstrom ein.

Art des Engagements: Stellung eines Mitglieds im Juristischen Beirat

[www.wind-energie.de/fileadmin/redaktion/dokumente/publikationen-oeffentlich/beiraete/juristischer-beirat/2021\\_07\\_08\\_Juristischer\\_Beirat\\_Mitgliederliste.pdf](http://www.wind-energie.de/fileadmin/redaktion/dokumente/publikationen-oeffentlich/beiraete/juristischer-beirat/2021_07_08_Juristischer_Beirat_Mitgliederliste.pdf)

---

**16. Forum Compliance & Integrity**

Das Forum Compliance & Integrity – eine Initiative des Zentrums für Wirtschaftsethik (ZfW)- ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Unternehmen und Verbänden mit dem primären Ziel, die Verbreitung anerkannter Standards und guten Compliance- und Integritätsmanagements in Unternehmen, Verbänden sowie staatlichen Organen zu fördern.

Art des Engagements: Mitglied des Arbeitskreises

[www.dnwe.de/forum-compliance-integrity-fci/](http://www.dnwe.de/forum-compliance-integrity-fci/)

---

---

**17. Stiftung PROUT AT WORK**

Die PROUT AT WORK Foundation schafft eine sicht-, spür- und erlebbare Öffentlichkeit von LGBT+-Themen am Arbeitsplatz.

**Art des Engagements:** Unterstützer der Stiftung als PROUT EMPLOYER

[www.proutatwork.de/allyship/proutemployer/](http://www.proutatwork.de/allyship/proutemployer/)

---

**18. Initiative #positivarbeiten**

#positivarbeiten ist eine Initiative der Deutschen Aidshilfe, die sich gegen die Diskriminierung von Menschen mit HIV im Arbeitsleben einsetzt.

**Art des Engagements:** Unterzeichnung der Deklaration

[www.aidshilfe.de/positivarbeiten-zeichnende](http://www.aidshilfe.de/positivarbeiten-zeichnende)

---

**19. Open For Business**

Die Initiative hat es sich zum Ziel gemacht, die Rechte von LGBT+ weltweit zu fördern und zu stärken. So sollen lokale Netzwerke von Führungskräften gefördert und die kollektive Stimme für die Inklusion von LGBT+ gestärkt werden.

**Art des Engagements:** Mitglied

<https://open-for-business.org/the-coalition>

---

**20. myAbility Talent Programm**

Das myAbility Talent Programm ist ein Karriereprogramm für Student:innen und frische Absolvent:innen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen. Für die Dauer eines Semesters profitieren die myAbility Talents von Karrierecoachings und vielfältigen Networking-Möglichkeiten.

**Art des Engagements:** Partnerunternehmen

<https://karriere.myability.jobs/myabilitytalent>

---

**21. Charta der Vielfalt**

Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in die Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen.

**Art des Engagements:** Unterzeichner der Charta der Vielfalt, Teilnahme am Diversity-Tag

[www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/liste/zeige/pwc-pricewaterhousecoopers-gmbh-wirtschaftspruefungsgesellschaft/](http://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/liste/zeige/pwc-pricewaterhousecoopers-gmbh-wirtschaftspruefungsgesellschaft/)

---

**22. Ich kann Leben retten! e. V.**

Der Verein bildet sowohl Kinder und Jugendliche als auch Erwachsene in lebensrettenden Notfallmaßnahmen aus. PwC-Mitarbeiter:innen können sich im Rahmen der „Herzretter Initiative“ durch den Verein als Herzretter:innen ausbilden lassen, sodass sie in Notfallsituationen eingreifen können.

**Art des Engagements:** Ausbildung der Mitarbeiter:innen als Herzretter:innen und damit Beitrag zur Mission „Wir machen Menschen Mut, Leben zu retten!“

<https://iklr.de/ueber-uns/>

# H Index – GRI Sustainability Reporting Standard

## GRI 101: Foundation 2016

### GRI 102: General Disclosures

Organizational profile	
102-1 Name der Organisation	PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
102-2 a. Aktivitäten der Organisation b. primäre Marken, Produkte und Dienstleistungen	<p>Siehe Societal Utility Report, „Unser Wertbeitrag durch Produkte und Dienstleistungen“.</p> <p><a href="http://www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/unternehmensstruktur.html">www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/unternehmensstruktur.html</a></p> <p><a href="http://www.pwc.de/de/wir-uber-uns/pwc-unternehmensprofil-de-2020.pdf">www.pwc.de/de/wir-uber-uns/pwc-unternehmensprofil-de-2020.pdf</a></p>
102-3 Hauptsitz der Organisation	Friedrich Ebert Anlage 35–37 Frankfurt am Main
102-4 Betriebsstätten	<a href="http://www.pwc.de/de/standorte.html">www.pwc.de/de/standorte.html</a>
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Siehe Societal Utility Report, „Allgemeine Informationen zu PwC und zu diesem Bericht“.
102-6 Belieferte Märkte	Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit von PwC liegt in Deutschland. Je nach Projekt sind zeitlich begrenzte Tätigkeiten in anderen Ländern möglich.
102-7 Größe der Organisation	<p>Siehe Societal Utility Report, „Allgemeine Informationen zu PwC und zu diesem Bericht“.</p> <p><a href="http://www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/geschaeftszahlen-und-berichte.html">www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/geschaeftszahlen-und-berichte.html</a></p>
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Die überwältigende Mehrheit der Mitarbeiter:innen von PwC hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag, insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass PwC grundsätzlich langfristige Beschäftigungsverhältnisse anstrebt.
102-9 Lieferkette	Siehe Societal Utility Report, „Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette“.
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Im Berichtsjahr erfolgten keine signifikanten Änderungen der Organisation und ihrer Lieferkette.
102-11 Vorsorgeprinzip bzw. -ansatz	Der Vorsorgeansatz ist in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen in das Risiko- und Qualitätsmanagement integriert (siehe Transparenzbericht). In Bezug auf ökologische Fragestellungen bei der Leistungserbringung wird das Vorsorgeprinzip im Umweltmanagement nach ISO 14001 abgebildet.
102-12 Externe Initiativen	Siehe Societal Utility Report, „Übersicht Engagement von PwC in Gremien und Initiativen“.
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Siehe Societal Utility Report, „Übersicht Engagement von PwC in Gremien und Initiativen“.



## Strategie

102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Siehe Societal Utility Report, „Vorwort Dr. Ulrich Störk“.
102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Siehe Konzerngeschäftsbericht, „Wesentliche Risiken und Chancen“ sowie Societal Utility Report, „Unsere strategische Rahmensetzung zu Nachhaltigkeit“.

## Ethik und Integrität

102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	<p>Siehe Societal Utility Report, „Nachhaltigkeitshaltung“.</p> <p>Siehe Transparenzbericht, „Unsere Kultur und unsere Werte“.</p> <p><a href="http://www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/ethikgrundsaeetze.html">www.pwc.de/de/ueber-uns/unternehmensinformationen/ethikgrundsaeetze.html</a></p>
102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	<p>Siehe Societal Utility Report, „Wertorientierung“ sowie „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“.</p> <p>Siehe Transparenzbericht, „Unsere Kultur und unsere Werte“.</p> <p><a href="http://www.pwc.com/im/en/about-us/speak-up-pwc-whistleblowing-helpline.html">www.pwc.com/im/en/about-us/speak-up-pwc-whistleblowing-helpline.html</a></p> <p><a href="http://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105406/index.html">secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105406/index.html</a></p>

## Unternehmensführung

102-18 Führungsstruktur	<p>Siehe Societal Utility Report, „Corporate-Responsibility-Organisation“.</p> <p><a href="http://www.pwc.de/de/ueber-uns/geschaeftsfuehrung.html">www.pwc.de/de/ueber-uns/geschaeftsfuehrung.html</a></p> <p><a href="http://www.pwc.de/de/ueber-uns/aufsichtsrat.html">www.pwc.de/de/ueber-uns/aufsichtsrat.html</a></p>
102-19 Delegation von Befugnissen	Siehe Societal Utility Report, „Corporate-Responsibility-Organisation“.
102-20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Die Corporate Responsibility ist dem Vorsitzenden der Geschäftsführung zugeordnet, der seinerseits direkt an den Aufsichtsrat zu CR-Themen berichtet. Außerdem gibt es ökonomische und soziale Themen, die weiteren Mitgliedern der Geschäftsführung zugeordnet sind, wie zum Beispiel Arbeitssicherheit oder Personal.
102-21 Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Siehe Societal Utility Report, „Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen“.
102-22 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	<a href="http://www.pwc.de/de/ueber-uns/aufsichtsrat.html">www.pwc.de/de/ueber-uns/aufsichtsrat.html</a>
102-23 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans (Aufsichtsrat) ist nicht Mitglied der Geschäftsführung.
102-24 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Das Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan (Aufsichtsrat) erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.
102-25 Interessenkonflikte	Die Zusammensetzung des PwC-Aufsichtsrats ist so gestaltet, dass Interessenkonflikte ausgeschlossen werden können.

102-26 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	Der Aufsichtsrat ist in die Festlegung von Zielen, Werten und Strategien mit ESG-Bezug im Rahmen seiner Regeltätigkeit involviert. Siehe Societal Utility Report, „Corporate-Responsibility-Organisation“.
102-27 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Im Aufsichtsrat sind ESG-Kompetenzen durch die spezifische Expertise einzelner Mitglieder sichergestellt: Expertise zu Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmer:innenrechten durch im Aufsichtsrat befindliche Betriebsräte, Compliance- und Ethikfragestellungen durch den ehemaligen Leiter der PwC-Rechtsabteilung.
102-28 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Siehe Bericht des Aufsichtsrats im Konzerngeschäftsbericht und im Geschäftsbericht.
102-29 Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	Der Aufsichtsrat identifiziert und bewertet ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen im Rahmen seiner Regeltätigkeit.
102-30 Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	Die Überwachung des Risikomanagements ist Gegenstand der Regeltätigkeit des Aufsichtsrats.
102-31 Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Der Aufsichtsrat identifiziert und bewertet ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen im Rahmen seiner Regeltätigkeit.
102-32 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Der Aufsichtsrat nimmt die Nachhaltigkeitsberichterstattung zur Kenntnis und leitet gegebenenfalls daraus Fragen an die Geschäftsführung ab.
102-33 Übermittlung kritischer Anliegen	Die Übermittlung kritischer Anliegen an den Aufsichtsrat erfolgt auf Basis des Rahmens, den die gesetzlichen Bestimmungen skizzieren.
102-34 Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen	Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen an den Aufsichtsrat unterliegen den Verschwiegenheitspflichten des Gremiums.
102-35 Vergütungspolitik	Die Vergütung des Aufsichtsrats sowie der Geschäftsführung kann dem Geschäftsbericht entnommen werden: „Erläuterung der Posten des Jahresabschlusses“.
102-36 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Die Festlegung der Vergütung der Geschäftsführung erfolgt im Rahmen der Regeltätigkeit des Aufsichtsrats.
102-37 Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	Eine Einbindung von Stakeholdern bei Entscheidungen über die Vergütung erfolgt nicht über das gesetzlich gebotene Maß hinaus.
102-38 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung ist für PwC nicht relevant.
102-39 Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung	Der Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung der Geschäftsführung kann dem Geschäftsbericht entnommen werden: „Erläuterung der Posten des Jahresabschlusses“.
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>	
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Siehe Societal Utility Report, „Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen“.
102-41 Tarifverträge	Für unsere Branche bestehen keine Tarifverträge. Jede:r Mitarbeiter:in hat einen individuellen Arbeitsvertrag.
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Siehe Societal Utility Report, „Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen“.

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Siehe Societal Utility Report, „Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen“.
---	---

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Siehe Societal Utility Report, „Unsere Stakeholder und unsere wesentlichen ESG-Themen“.
---	---

### Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Siehe Konzerngeschäftsbericht.
---	--------------------------------

102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Siehe Societal Utility Report, „Stakeholder und Wesentlichkeitsanalyse“.
--	--

102-47 Liste der wesentlichen Themen	Siehe Societal Utility Report, „Stakeholder und Wesentlichkeitsanalyse“.
--------------------------------------	--

102-48 Neudarstellung von Informationen	Es besteht keine Notwendigkeit, in der Vergangenheit berichtete Informationen zu korrigieren.
---	---

102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	Siehe Societal Utility Report, „Über diesen Bericht“.
---	---

102-50 Berichtszeitraum	Siehe Societal Utility Report, „Über diesen Bericht“.
-------------------------	---

102-51 Datum des letzten Berichts	Siehe Societal Utility Report, „Über diesen Bericht“.
-----------------------------------	---

102-52 Berichtszyklus	Siehe Societal Utility Report, „Über diesen Bericht“.
-----------------------	---

102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Siehe Societal Utility Report, Impressum.
---	---

102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Siehe Societal Utility Report, „Über diesen Bericht“.
---	---

102-55 GRI-Inhaltsindex	Siehe Societal Utility Report, „GRI SRS Index“.
-------------------------	---

102-56 Externe Prüfung	Siehe Societal Utility Report, „Bestätigungsvermerk des externen Prüfers“.
------------------------	--

### GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Siehe Societal Utility Report, „Wertbeitrag durch unseren Geschäftsbetrieb (TIMM)“.
---	---

201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	<a href="https://www.pwc.com/gx/en/about-pwc/assets/network-tcf-report-2021.pdf">https://www.pwc.com/gx/en/about-pwc/assets/network-tcf-report-2021.pdf</a>
--	---

201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Siehe Geschäftsbericht.
---	-------------------------

201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	PwC erhält keine finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand.
--	--

**GRI 202: Marktpräsenz**

202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	PwC hat für jede berufliche Entwicklungsstufe ein Gehaltsband definiert. In diesen Gehaltsbändern gibt es keine Differenzierung nach Geschlecht. Bei der jährlichen Festlegung der Gehälter im Rahmen des Reward-Prozesses überprüfen die örtlichen Betriebsräte, ob Diskriminierungsfälle bezüglich Geschlecht oder Alter vorliegen.
202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	Bei der Anwerbung von Mitarbeiter:innen gibt es keine Unterscheidung nach Herkunft. Der Großteil der Mitarbeiter:innen wie auch der Führungskräfte hat jedoch die deutsche Staatsbürgerschaft.

**GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen**

203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	PwC tätigt keine Infrastrukturinvestitionen und erhält auch keine Förderungen für das Erbringen von Dienstleistungen.
203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Siehe Societal Utility Report, „Wertbeitrag durch unseren Geschäftsbetrieb (TIMM)“.

**GRI 204: Beschaffungspraktiken**

204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	PwC bezieht schätzungsweise 95 Prozent seines Einkaufsvolumens (monetär) aus Deutschland. Die restlichen 5 Prozent werden im EU-Ausland beschafft.
---	--

**GRI 205: Korruptionsbekämpfung**

205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Da alle PwC-Betriebsstätten in Deutschland liegen, ist das Korruptionsrisiko grundsätzlich als eher gering anzusetzen. Alle PwC-Betriebsstätten sind jedoch Gegenstand der Arbeit der Internen Revision. Diese untersucht anlassbezogen oder im Rahmen von Routinetätigkeiten gegebenenfalls auch Prozesse mit Bezug zu möglichen Korruptionsrisiken.
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Die Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung sind Teil des Compliance-Managementsystems und über dessen Intranetauftritt allen Mitarbeiter:innen zugänglich. Im Rahmen der jährlichen, für alle Mitarbeiter:innen verpflichtenden Compliance-Schulung sind die Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung Schulungsgegenstand.
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtsjahr gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle.

**GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten**

206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Im Berichtsjahr wurde gegen PwC kein Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung geführt.
---	---



**GRI 207: Steuern**

Angabe 207-1 Steuerkonzept	PwC hat eine interne Richtlinie „Steuerliche Handlungsanweisungen“ implementiert – mit dem Ziel, alle steuerlichen Deklarationen vollständig, richtig und fristgerecht vorzunehmen. Ein Tax-Compliance-Managementsystem unterstützt PwC dabei, steuerliche Risiken frühzeitig zu identifizieren und zu bewerten. Abhängig von den so identifizierten Risiken und Risikokategorien werden dann entsprechende Maßnahmen eingeleitet und deren Durchführung überwacht.
Angabe 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Siehe oben.
Angabe 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Siehe oben.
Angabe 207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	Siehe oben.

**Umwelt****GRI 301: Materialien**

301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	nicht relevant, da PwC keine materiellen Produkte herstellt
301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	nicht relevant, da PwC keine materiellen Produkte herstellt
301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	nicht relevant, da PwC keine materiellen Produkte herstellt

**GRI 302: Energie**

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Siehe Societal Utility Report, „Ressourcenverbrauch“.
302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Siehe Societal Utility Report, „Ressourcenverbrauch“.
302-3 Energieintensität	Die Energieintensität der Produkte und Dienstleistungen von PwC ist nicht relevant.
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Siehe Societal Utility Report, „Ressourcenverbrauch“.
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Die Senkung des Energiebedarfs von Produkten und Dienstleistungen ist für PwC nicht relevant.

**GRI 303: Wasser und Abwasser**

303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Siehe Societal Utility Report, „Ressourcenverbrauch“.
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Siehe Societal Utility Report, „Ressourcenverbrauch“.
303-3 Wasserentnahme	Die PwC-Standorte entnehmen Wasser ausschließlich aus dem öffentlichen Netz.
303-4 Wasserrückführung	Die PwC-Standorte leiten Wasser ausschließlich in das öffentliche Netz ein.
303-5 Wasserverbrauch	PwC mietet Flächen vor allem in nach Nachhaltigkeitsaspekten zertifizierten Bürogebäuden an. Durch die modernen Sanitärräume und -anlagen befindet sich der Wasserverbrauch auf einem geringen Niveau. Daher ist der Wasserverbrauch als Leistungsindikator für PwC nicht relevant.

**GRI 304: Biodiversität**

304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	PwC hat weder eigene Betriebsstandorte in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten, noch hat PwC solche Standorte angemietet oder verwaltet sie.
304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Der Geschäftsbetrieb von PwC hat keine direkten erheblichen Auswirkungen auf die Biodiversität. PwC bietet unter anderem Dienstleistungen und Produkte zur Berücksichtigung von Biodiversität durch Organisationen an.
304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Der Geschäftsbetrieb von PwC steht in keinem direkten Zusammenhang mit geschützten oder renaturierten Lebensräumen.
304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	PwC hat keine Geschäftstätigkeit in Gebieten, in denen Arten leben, die auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) oder auf nationalen Listen geschützter Arten stehen.

**GRI 305: Emissionen**

305-1 Direkte THG Emissionen (Scope 1)	Siehe Societal Utility Report, „Unser CO <sub>2</sub> -Fußabdruck“.
305-2 Indirekte energiebedingte THG Emissionen (Scope 2)	Siehe Societal Utility Report, „Unser CO <sub>2</sub> -Fußabdruck“.
305-3 Sonstige indirekte THG Emissionen (Scope 3)	Siehe Societal Utility Report, „Unser CO <sub>2</sub> -Fußabdruck“.
305-4 Intensität der THG Emissionen	Siehe Societal Utility Report, „Unser CO <sub>2</sub> -Fußabdruck“.
305-5 Senkung der THG Emissionen	Siehe Societal Utility Report, „Unser CO <sub>2</sub> -Fußabdruck“ und „Carbon Net Zero 2030“.
305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	nicht relevant
305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	nicht relevant

**GRI 306: Abfall**

306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Siehe Societal Utility Report, „Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode“.
306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Siehe Societal Utility Report, „Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode“.
306-3 Angefallener Abfall	Siehe Societal Utility Report „Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode“.
306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	nicht relevant, da PwC keine Abfallbehandlung durchführt
306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	Siehe Societal Utility Report, „Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode“.

**GRI 307: Umwelt-Compliance**

Angabe 307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	PwC musste im Berichtsjahr keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetären Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen leisten.
---	---

**GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten**

308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Siehe Societal Utility Report, „Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette“.
308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Siehe Societal Utility Report, „Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette“.

**Mitarbeiter:innen****GRI 401: Beschäftigung**

401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Siehe Geschäftsbericht, „Personal und Investitionen“.
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Die überwiegende Mehrzahl aller betrieblichen Leistungen, die vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen angeboten werden, werden auch Zeitarbeitnehmer:innen oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen angeboten.
401-3 Elternzeit	Fast alle Elternzeit nehmenden Mitarbeiter:innen kehren nach dem Ende der Elternzeit zu PwC zurück und setzen ihren Karriereweg fort. Bezüglich möglicher Benachteiligungen führt unter anderem der jeweils zuständige Betriebsrat Prüfungen durch.

**GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis**

402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Betriebliche Veränderungen im Sinne dieser Angabe werden dem Gesamtbetriebsrat bzw. den örtlichen Betriebsräten auf Basis der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes frühzeitig, mindestens im Rahmen des gesetzlich erforderlichen mitgeteilt.
--	---

**GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Siehe Societal Utility Report, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“.
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Siehe Societal Utility Report, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“.
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	Siehe Societal Utility Report, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“.
403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Siehe Societal Utility Report, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“.
403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Siehe Societal Utility Report, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“.
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Siehe Societal Utility Report, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“.
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	PwC-Mitarbeiter:innen, die bei Kunden vor Ort tätig werden, erhalten Informationen, mit deren Hilfe sie die Arbeitssicherheitssituation vor Ort einschätzen können.
403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Alle Mitarbeiter:innen bei PwC sind durch das Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) abgedeckt.
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Siehe Societal Utility Report, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“.
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	Aufgrund der bei PwC ausgeübten Tätigkeiten sowie der getroffenen Präventionsmaßnahmen treten arbeitsbedingte Erkrankungen lediglich in einem nicht nennenswerten Umfang auf.

**GRI 404: Aus- und Weiterbildung**

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Siehe Societal Utility Report, „Persönliche und fachliche Entwicklung sowie Vergütung“.
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Zu Art und Umfang der durchgeführten Programme und unterstützenden Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeiter:innen siehe Societal Utility Report und Transparenzbericht.
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Alle Mitarbeiter:innen erhalten eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung.

**GRI 405: Diversität und Chancengleichheit**

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Siehe Geschäftsbericht, „Erklärung zur Unternehmensführung“ sowie <a href="https://karriere.pwc.de/arbeitgeber/inclusion_diversity">https://karriere.pwc.de/arbeitgeber/inclusion_diversity</a> .
405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	PwC hat für die einzelnen Entwicklungsstufen im Unternehmen Gehaltsbänder definiert, innerhalb derer die jeweilige Individualvergütung liegt. Eine Differenzierung nach Geschlechtern ist in diesem Modell nicht vorgesehen. Die Berichterstattung zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit gemäß Entgelttransparenzgesetz kann als Anlage zum Geschäftsbericht eingesehen werden.



**GRI 406: Nichtdiskriminierung**

406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Aus Gründen der Vertraulichkeit machen wir hierzu keine Angaben.

**GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**

407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Alle Betriebsstätten von PwC liegen in Deutschland und verfügen über örtliche Betriebsräte. Außerdem gibt es einen Gesamtbetriebsrat. Vereinigungsfreiheit spielt somit keine Rolle. Tarifverhandlungen sind ebenfalls ohne Belang, da alle PwC-Mitarbeiter:innen individuelle Arbeitsverträge haben und es in unserer Branche keine Tarifverträge gibt. Unsere direkten Lieferanten befinden sich zu 95 Prozent in Deutschland und zu 5 Prozent im EU-Ausland, sodass davon auszugehen ist, dass hier keine Bedrohung von Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen vorliegt.

**GRI 408: Kinderarbeit**

408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

Alle Betriebsstätten von PwC liegen in Deutschland, somit kann das Vorkommen von Kinderarbeit ausgeschlossen werden. Unsere direkten Lieferanten befinden sich zu 95 Prozent in Deutschland und zu 5 Prozent im EU-Ausland, sodass davon auszugehen ist, dass Fälle von Kinderarbeit sehr unwahrscheinlich sind.

**GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit**

409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Alle Betriebsstätten von PwC liegen in Deutschland, somit kann das Vorkommen von Zwangs- oder Pflichtarbeit ausgeschlossen werden. Unsere direkten Lieferanten befinden sich zu 95 Prozent in Deutschland und zu 5 Prozent im EU-Ausland, sodass davon auszugehen ist, dass Fälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit sehr unwahrscheinlich sind.

**GRI 410: Sicherheitspraktiken**

410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde

PwC beschäftigt weder direkt noch indirekt Sicherheitspersonal im Sinne der Angabe 410-1. Sollte das Hausrecht an einem PwC-Standort unter Ausübung von Zwang durchgesetzt werden müssen, würde die Polizei gerufen werden.

**GRI 411: Rechte der indigenen Völker**

411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden

Bedingt durch die Art unserer Geschäftstätigkeit bzw. durch die bei PwC etablierten Prozesse der Mandanten- und Projektannahme können Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt werden, bei PwC grundsätzlich ausgeschlossen werden.

**GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte**

412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Für das Gesamtunternehmen wird jährlich eine menschenrechtliche Risikoabschätzung durchgeführt, die alle Betriebsstätten umfasst.

412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Menschenrechtsrelevante Aspekte des Geschäftsbetriebs von PwC sind Gegenstand der für alle Mitarbeiter:innen verpflichtenden jährlichen Compliance-Schulung.

412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

PwC schließt grundsätzlich keine erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten müssen oder auf Menschenrechtsaspekte zu prüfen sind.

**GRI 413: Lokale Gemeinschaften**

413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen

PwC unterhält lediglich Betriebsstätten in Deutschland und hat somit keine Berührungspunkte mit lokalen Gemeinschaften im Sinne von GRI 413-1. Mitarbeiter:innen der Betriebsstätten engagieren sich in unterschiedlichem Ausmaß im Namen von PwC wie auch privat in sozialen Aktivitäten in der jeweiligen Region (siehe Societal Utility Report). Diese Aktivitäten haben naturgemäß nicht den Charakter von regionalen Förderprogrammen im Sinne von GRI 413-1. Siehe auch Societal Utility Report, „Unser Einsatz in der Gesellschaft“.

**GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten**

414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Siehe Societal Utility Report, „Menschenrechte und Verantwortung entlang unserer Lieferkette“.

414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Unsere direkten Lieferanten befinden sich zu 95 Prozent in Deutschland und zu 5 Prozent im EU-Ausland, sodass davon auszugehen ist, dass es hier keine Fälle von negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette gibt. Die Auffassung wird durch unsere jährliche Risikoanalyse unserer 30 größten Lieferanten nach Einkaufsvolumen sowie durch unsere jährliche Menschenrechtsrisikoanalyse bestätigt.

**GRI 415: Politische Einflussnahme**

415-1 Parteispenden

Spenden an politische Parteien sind bei PwC untersagt.

**GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit**

416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

Die von PwC vertriebenen Produkte und Dienstleistungen haben keine Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden.

416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

nicht anwendbar

**GRI 417: Marketing und Kennzeichnung**

417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

Für die von PwC angebotenen Produkte und Dienstleistungen bestehen keine gesetzlichen Vorgaben oder branchenüblichen, freiwillig anwendbaren Standards bezüglich Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung.

417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

nicht anwendbar

**GRI 418: Schutz der Kundendaten**

418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Es erfolgten im Berichtsjahr keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten.

**GRI 419: Sozioökonomische Compliance**

419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Es wurden im Berichtsjahr keine erheblichen Bußgelder und nicht monetären Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen PwC verhängt.

# I Bestätigungsvermerk des externen Prüfers

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfung  
Friedrich-Ebert-Anlage 35–37  
60327 Frankfurt am Main

12. November 2021

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

Wir haben die Angaben des Societal Utility Report FY 2020/2021 der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfung, Frankfurt am Main (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 (im Folgenden „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts 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 Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### **Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung 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 Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben des Berichts abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche 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 begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen 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:innen, die in die Aufstellung des Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Bericht
- 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 die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

### Verwendungszweck des Vermerks

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.

Mit freundlichen Grüßen



**Prof. Dr. Thomas Olbrich**  
Wirtschaftsprüfer-Steuerberater



# Ihre Ansprechpartnerin

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Daniela Geretshuber**

Corporate Responsibility Lead, Sustaining Values Lead

[de\\_relevanz@pwc.de](mailto:de_relevanz@pwc.de)

