

Sjálfbærnisráýrsla PwC 2022

Nóvember 2022



Efnisyfirlit

	Efnisyfirlit	2
	Um skýrsluna	3
	Skilaboð frá forstjóra	4
1	Um PwC	5
>	Stefnumótandi áherslur á sviði samfélagsábyrgðar	9
>	Mikilvægisgreining og tenging við heimsmarkmið SP	10
>	Uppruni upplýsinga og vottanir	11
>	Markmið 2022	12
2	Ábyrgir stjórnarhættir	17
>	Þjónusta með gildi að leiðarljósi	19
>	Rekstur félagsins	20
>	Aðgerðir gegn spillingu	21
>	Hagsmunaaðilar	23
>	Vörumerkið	25

3	Mannauður og sérfræðipekking	26
>	Starfsfólkið	28
>	Starfsánægja	30
>	Heilsurækt og vinnuumhverfið	31
>	Jafnrétti	32
>	Þjálfun og fræðsla	33
4	Umhverfismál	35
>	Kolefnisfótspor	37
>	Aðgerðir til kolefnisjöfnunar	39
5	Samfélagsleg þáttaka	40
>	Stuðningur við nærsamfélagið	42
>	Sjálfbóðaliðastarf starfsmanna	43
	GRI tilvísunartafla	45
	Um höfunda skýrslunnar	54

Um skýrsluna



Sjálfbærnisráðgjafi Pricewaterhousecoopers ehf. (PwC) er nú tekin saman í þriðja sinn og kynnið megináherslur félagsins og frammistöðu á sviði samfélagsábyrgðar og samfélagsmála. Síðustu tvær skýrslur voru nefndar Samfélagsskýrslur en heitinu er breytt nú í Sjálfbærnisráðgjafi frá rekstrarárinu 2022 til þess að lýsa inntaki skýrslunnar betur.

Þessi skýrsla endurspeglar áherslur félagsins á sviði umhverfismála, ábyrgra stjórnarháttá, mannauðsmála og samfélagslegrar þátttöku á rekstrarárinu FY22 sem nær frá 1. júlí 2021 til 30. júní 2022. Í skýrslunni verður vísað í árið 2022 en það á við um rekstrarár PwC FY22.

Skýrslan er unnin í samræmi við Global Reporting Initiative staðalinn (GRI Core), en staðallinn styður fyrirtæki við miðlun og uppsetningu upplýsinga um samfélagsábyrgð á skipulagðan og gagnsæjan hátt. Sjá nánar um gerð þessarar skýrslu og GRI tilvísunartöflu á bls. 46-53.



Sameinuðu þjóðirnar hafa sett fram 17 heimsmarkmið um sjálfbæra þróun. Við höfum valið átta markmið í samræmi þau markmið sem alþjóðleg samtök endurskoðenda (IFAC) hafa tilgreint sem atriði þar sem endurskoðendur hafa mikilvægu hlutverki að gegna, bæði í eigin rekstri og einnig fyrir almannahagsmunum. Markmiðin eru númer 4, 5, 8, 9, 12, 13, 16, auk markmiðs nr. 17 varðandi samvinnu um markmiðin.

Skilaboð frá forstjóra



Samfélagsleg ábyrgð og sjálfbærni eru eitt af mikilvægustu viðfangsefnum samtímans. Þar þurfa allir að vera virkir þátttakendur, einstaklingar, heimili, stjórnvöld og fyrirtæki.

Við hjá PwC höfum á undanförunum árum verið að þoka okkur áfram á okkar eigin sjálfbærni vegferð. Í því felst að greina í hverju ábyrgð okkar felst og hvert okkar mikilvægasta framlag getur verið í þeim efnum. Við erum þeirrar skoðunar að í kjarnastarfsemi okkar felist mikilvægt framlag til mjög margra þeirra þátta sem skipta máli í nútíma samfélagi en aðeins ef við gætum þess að standa vörð um gæði og gott siðferði í vinnubrögðum. Því leggjum við höfuðáherslu á þessa þætti í öllum okkar störfum. Á sama tíma erum við meðvituð um ábyrgð okkar þegar kemur að umhverfismálum, aðbúnaði og velferð starfsmanna okkar og hvernig við getum stutt við samfélagslega mikilvæg verkefni. Við fylgjum eftir markmiðum PwC á alþjóðavísu sem felst í skuldbindingu til að helminga kolefnisfótspor félagsins með verkefninu „Net Zero“ fyrir árið 2030.

Við viljum sýna ábyrgð og gerum ríkar kröfur til okkar sjálfra, til viðskiptavina okkar og samstarfsaðila. Með markvissum hætti stefnum við að því að auka þekkingu starfsfólks, samstarfsaðila, birgja, viðskiptavina og annarra hagaðila í vegferðinni að sjálfbærri framtíð. Okkur miðar vel áfram, en enn er verk að vinna.



Ljósbrá

Baldursdóttir

1

Um

PwC



Um PwC



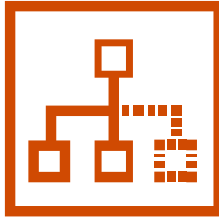
PwC er þekkingarfyritæki sem aðstoðar viðskiptavinum sína við að auka verðmæti, stjórna áhættu og bæta árangur. Þjónusta félagsins felur meðal annars í sér endurskoðun, reikningsskil, bókhald, launaútreikning, ráðgjöf til fyrirtækja varðandi kaup, sölu og verðmat, ráðgjöf varðandi jafnlaunamál, upplýsingatækni og skatta- og lögfræðiráðgjöf.

PricewaterhouseCoopers ehf. er íslenskt fyrirtæki sem á rætur að rekja aftur til ársins 1924. Fyrirtækið er skráð í Reykjavík og er þar með höfuðstöðvar sínar en rekur auk þess starfsstöðvar á fimm stöðum á landsbyggðinni; Akureyri, Húsavík, Hvalsveli, Selfossi og Vestmannaeyjum.

Fyrirtækið er aðili að alþjóðlegu neti sambærilegra fyrirtækja undir nafninu PwC sem eru í 152 löndum og hjá þeim starfa rétt tæplega 328.000 starfsmenn.



Skipurit PwC 2022*



*upplýsingar miðast við lokadag rekstrarárs, það er 31. júní 2022

Um PwC



Tengsl PwC ehf. og PwC á heimsvísu

PwC á heimsvísu (e . PwC Global) er alþjóðlegt net sjálfstæðra fyrirtækja sem deila sameiginlegu nafni, vörumerki, gildum, þekkingu og reynslu . Fyrirtækin tengjast í gegnum PricewaterhouseCoopers International Limited (PwC IL), sem ber ábyrgð á að samhæfa starfsemi þeirra . PwC IL þjónustar samstarfsfyrirtækin, en veitir ekki þjónustu til viðskiptavina þeirra eða annarra aðila . PwC netið samanstendur af fyrirtækjum sem eru sjálfstæðir lögaðilar hvert í sínu landi og er því ekki eitt fyrirtæki . Fyrirtækin starfa samkvæmt sömu aðferðafræði og eiga í nánu samstarfi.

PwC um allan heim

327,947

 starfsmenn

152

 lönd

Stefnumótandi áherslur á sviði samfélagsábyrgðar

Sett voru fram markmið á sviði samfélagsábyrgðar félagsins við upphaf rekstrarársins 2022. Þeim var skipt niður í fjóra megin flokka í takt við helstu viðfangsefni félagsins á sviði sjálfbærnimála. Samtal átti sér stað bæði í formi könnunar og eiginlegra viðtala við bæði starfsfólk og helstu viðskiptavini og valin viðfangsefni voru:

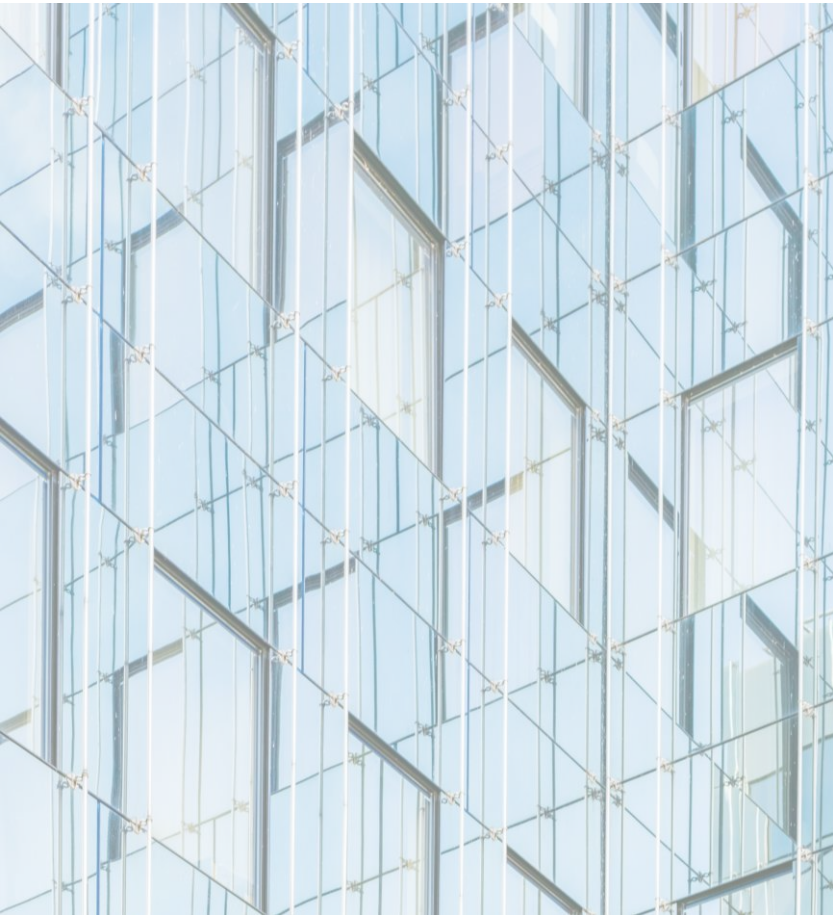
- Ábyrgir stjórnarhættir
- Mannauður og sérfræðiþekking
- Umhverfismál
- Samfélagsleg þátttaka

Skýrslunni var því skipt, eftir viðfangsefnum, í ofangreinda kafla.

Hvert viðfangsefni er tekið sérstaklega fyrir í meginköflum þessarar skýrslu.



Mikilvægisgreining og tenging við heimsmarkmið SP



Meginhlutverk samfélagsábyrgðar PwC er áreiðanleg og ábyrg ráðgjöf til viðskiptavina og samskipti við innri og ytri hagsmunaaðila. Á þennan hátt vinnur PwC með miðlun sérfræðipekkingar að hafa jákvæð áhrif á efnahag og samfélagið. PwC hefur tengt heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun við helstu áherslur sínar í starfsemi og ráðgjöf fyrirtækisins. Heimsmarkmiðin eru 17 og fylgir PwC þeim markmiðum sem (IFAC) alþjóðleg samtök endurskoðenda hafa tilgreint en þau eru heimsmarkmið nr. 4, 5, 8, 9, 12, 13, 16 og 17.

Með ráðgjöf og innra starfi leggur PwC áherslu á að efla þekkingu sjálfbærni til hagaðila, innan sem utan fyrirtækisins. Heimsmarkmiðin hafa verið samræmd við GRI staðalinn og eru mælikvarðarnir tilgreindir í GRI tilvísunartöflunni.

PwC miðlar sjálfbærni upplýsingum af starfsemi sinni byggt á Global Reporting Initiative (GRI) staðlinum (GRI Standards). Þetta er þriðja samfélagsskýrslan sem er gefin út fyrir starfsemi PwC á Ísland byggt á GRI. Innleiðing GRI skýrslugerðar felst í því að efla gagnsæi og auka aðgengi að starfsemi fyrirtækisins fyrir hagaðila þess. PwC hefur unnið núverandi skýrslu í samráði við Langbrók ehf. GRI vottaðan ráðgjafa. Mælikvarðanir sem eru innleiddir endurspeglja sjálfbærni áherslur PwC og megin snertifleti starfseminnar við umhverfi og samfélag.

Samfélagsráð hefur verið starfandi hjá PwC síðan árið 2020 og hefur stýrt innleiðingunni og kortlagt helstu umhverfis- og samfélags snertifleti fyrirtækisins við stefnu og gildi félagsins. Markmiðasetning tekur jafnframt mið að þeim þáttum ásamt mikilvægisgreiningu. Í samvinnu við ráðgjafa voru tekin fyrstu skrefin í mikilvægisgreiningu skýrslugerðarinnar sem felst í samtali við helstu hagaðila til að kanna viðhorf og væntingar starfsmanna og lykil viðskiptavina. Send var út rafræn könnun og framkvæmd voru eigindleg viðtöl.

PwC Global leggur fyrir árlega viðhorfskönnun til að mæla starfsánægju og samskipti á vinnustað. Ennfremur tekur PwC þátt í árlegri starfsmannakönnun VR. Kortlagning á viðhorfum helstu hagaðila er undirstaða fyrir markvissari markmiðasetningu og miðlun sjálfbærni upplýsingum sem tekur mið af viðhorfum hagaðila. GRI vísarnir sem birtir eru í skýrslunni eru aðgengilegir í GRI tilvísunartöflunni aftast í skýrslunni. Fyrirhugað er að halda mikilvægisgreiningunni áfram á næstu árum til auka samtal og samstarf við hagaðila til að ná betri árangri í sjálfbærnimálum.

Uppruni upplýsinga og vottanir

Efnahagstölur í skýrslunni eru teknar úr ársreikningi félagsins fyrir rekstrarárið 2022.

Umhverfisupplýsingar eru sóttar til þriðja aðila að mestu leyti og aðrar upplýsingar innan fyrirtækis.

PwC er jafnlaunavottað fyrirtæki samkvæmt ÍST 85:2012 staðlinum.

PwC hefur innleitt staðal ISO27001 um stjórnkerfi upplýsingaöryggis.

PwC hefur sett sér stefnu í persónuverndarmálum til samræmis við lög og reglur um persónuvernd.



Markmið 2022



PwC setur sér árleg markmið á sviði sjálfbærni- og samfélagsmála. Alls voru sett niður 16 markmið í fjórum flokkum, í takt við helstu viðfangsefni félagsins á sviði samfélagsábyrgðar. Markmiðin og árangur þeirra yfir rekstrarárið má sjá á næstu síðum.

Skýring á táknum og fylgni við markmið



Markmið náðist að fullu eða að mestu



Markmið náðist að hluta



Markmið náðist ekki



Markmið 2022

1. Ábyrgir stjórnarhættir



Siðferðislegir viðskiptahættir

Allt starfsfólk fær þjálfun í óhæði og viðskiptasiðferði og staðfestir fylgni við siðareglur PwC árlega. Allir birgjar og verktakar fylgja sama eftirliti og starfsmenn. Til staðar er nafnlaust ábendingakerfi, fylgst er með málum sem upp koma og brugðist við frávikum.

Árangur: Allt starfsfólk (100%) lauk þjálfun og staðfesti fylgni við siðareglur PwC. Ein ábending barst í gegnum nafnlaust ábendingakerfi sem brugðist var við.



Gagnsæi upplýsinga

Gagnsæisskýrsla er birt árlega.

Árangur: Gagnsæisskýrsla kemur út fyrir lok almanaksárs.



Öryggi gagna

Árlega fer fram úttekt á UT stjórnkerfi frá PwC Global, öllum frávikum fylgt eftir. Allt starfsfólk lýkur viðeigandi þjálfun sem lýtur að gagnaöryggi og persónuvernd. Gögn eru vistuð á viðeigandi stöðum. UT skoðar trygga hýsingu og aðgangstýringu gagna mánaðarlega.

Árangur: Öll gögn eru aðgangsstýrð. Rekstur á UT stjórnkerfi í uppfyllir þær kröfur sem PwC Global setur og ISO 27001 vottun fylgt eftir. Allt starfsfólk fékk þjálfun um öryggi gagna, persónuvernd og netöryggi.



Fylgja ítrustu kröfum um gæði vinnubragða við framkvæmd verkefna.

Eftirfylgni skal vera með virkni og fylgni við lög og reglur sem um starfsemi PwC gilda, sem og innri kröfur og stefnur (PwC staðlar, gæðakerfi endurskoðunarsviðs og gæðakerfi annarra sviða).

Árangur: Gæðaeftirlit fóru fram á árinu án frábrigða.



Mæla ánægju viðskiptavina

Framkvæma skal þjónustukönnun meðal viðskiptavina í endurskoðun hjá PwC og móta framtíðarstefnu um framkvæmd þjónustukannana á öðrum sviðum félagsins.

Árangur: Þjónustukönnun fór fram á árinu, starfsánægjustig var ásættanlegt. Ekki náðist að setja saman stefnu um framkvæmd kannana en þó ákveðið að framkvæma þær árlega.

Markmið 2022

2. Mannauður og sérfræðipekking



Mæla ánægju starfsmanna og bregðast við niðurstöðum

Markmiðið er að ná að minnsta kosti 85% ánægjustigi í Global People Survey, alþjóðlegri starfsánægjukönnun PwC. Einnig er markmiðið að ná 70% þátttöku starfsmanna PwC í VR könnun og vera áfram á lista yfir fyrirmyndarfyrirtæki.

Árangur: Ánægjustig GPS 2022 var 86%. Þátttaka í VR könnun 70-79%. Ekki náðist á lista yfir Fyrirmyndarfyrirtæki VR.



Auka víðsýni og þekkingu starfsmanna

Starfsfólk er hvatt til að taka þátt í verkefnum erlendis til að auka enn frekar víðsýni og þekkingu, árlega er stefnt að því að einn eða fleiri starfsmaður til starfa erlendis í lengri eða skemmri tíma.

Starfsmenn á sviði endurskoðunar eru hvattir til þátttöku í gæðaeftirliti PwC, markmiðið er að hið minnsta fjórir starfsmenn taki þátt í gæðaeftirliti erlendis.

Árangur: Á árinu fóru sjö starfsmenn erlendis til starfa í 2-5 vikur hver. Alls tóku fimm starfsmenn þátt í gæðaeftirliti erlendis.



Jafnrétti í launum

PwC vill greiða sömu laun fyrir sömu vinnu óháð kyni. Framkvæma skal launagreiningu árlega með minna en 3,5% kynbundinn launamun, í takt við viðmið Gullmerki PwC.

Árangur: Kynbundinn launamunur á árinu mældist 2,5%.



Hlúa enn betur að heilsu og vellíðan starfsfólks.

Stofnað verður heilsuráð með fulltrúa starfsfólks, ásamt eigenda og mannauðsstjóra. Tilgangur ráðsins verði að ræða úrræði til heilsueflingar með það að markmiði að setja heilsu og vellíðan starfsfólks í forgang. Ráðið hittist reglulega og skipuleggur minnst 3 viðburði eða áskoranir á sviði heilsu og vellíðunar.

Árangur: Heilsuráð var stofnað á rekstrarárinu með fimm fulltrúa starfsfólks, fulltrúa eigenda og mannauðsstjóra. Ráðið skipulagði meðal annars hugleiðsluáskoran, Göngum í kringum landið og PwC Leikana.

Markmið 2022

3. Umhverfismál



Vistvænar samgöngur

Starfsmenn takmarki ferðalög vegna vinnu og noti vistvænar samgöngur þegar hægt er og vægi samgöngustyrkja aukið. Markmiðið er að setja upp hleðslustöðvar í Reykjavík og hvetja þar með til rafbílanotkunar. Skoða möguleikann á því að leigja rafbíl til reynslu fyrir heimsóknir til viðskiptavina

Árangur: Ekki náðist að setja upp hleðslustöðvar á árinu. Uppsetning hleðslustöðva er í höndum húsfélags og þrátt fyrir þrýsting frá stjórnendum PwC hefur ekki náðst að setja upp hleðslustöðvar á rekstrarárinu. Því voru ekki heldur rannsakaðir möguleikar á leigu rafbíls. Vægi samgöngustyrkja jókst.



Takmarka útprentanir

Innkaup á pappír verða miðuð við 300 kassa. Skýrslur til viðskiptavina verði sendar á rafrænu formi eins og hægt er.

Árangur: Innkaup voru 132 kassar á rekstrarárinu.



Kolefnisjafna reksturinn

Gróðursetning á plöntum í samstarfi við Skógrækt Reykjavíkur til að jafna út kolefnisfótspor félagsins. Eftt verði til skógræktunardags með starfsmönnum og fjölskyldum í seinnipart maí eða byrjun júní 2022.

Árangur: Gróðursetningardagur PwC fór fram 9. júní 2022. Gróðursett voru rúmlega 500 tré, en alls hefði þurft að gróðursetja um 400 tré til að kolefnisjafna reksturinn yfir rekstrarárið.

Markmið 2022

4. Samfélagsleg þátttaka



Gagnsæjar og markvissar styrkveitingar

Unnið verði að því að gera styrkveitingar í formi afsláttá sýnilegrí í fjárhagskerfi félagsins. Skýrara verklag mótað um samþykki og skrásetningu styrkveitinga og afsláttá. Þá fari fram markvissari styrkveitingar hvort sem um er að ræða peningalegar eða í formi afsláttá. Bein fjárframlög munu nema hið minnsta 5 milljónum króna á ári.

Árangur: Grunnur að nýju verklagi hefur verið mótað en eftir að samþykkja formlega. Bein fjárframlög námu rúmlega 8 milljónum.



Val á pro-bono verkefnum

Ákveða verklag hvernig staðið er að vali á styrkarverkefnum (pro-bono) og meta umfang verkefni fyrri ára.

Árangur: Skýrara verklag var mótað en ekki náðist að meta umfang fyrri ára.



Sjálfbóðaliðastarf

Veita starfsmönnum svigrúm og tækifæri til að leggja sitt að mörkum til samfélagslegrar þátttöku. Starfsfólk getur stutt sjálfbóðaliðaframlag að eigin vali sem nemur hálfum vinnudegi. Haldin verður sjálfbóðaliðavika þar sem skipulögð verða sjálfbóðaliðaverkefni fyrir starfsfólk til að sinna á vinnutíma. Markmiðið er að 30% starfsfólks stundi sjálfbóðaliðavinnu.

Árangur: Sjálfbóðaliðavika PwC var haldin 11.-15. október 2022. 33% starfsfólk sinnti sjálfbóðaliðastarfi á rekstrarárinu.



Góðgerðarmál

Félagið veitir styrk til góðgerðarmála í tengslum við söfnunaráttak Reykjavíkumaraþonsins. Starfsmenn fá að taka þátt í vali á þremur málefnum til þess að styrkja um alls sem nemur 300 þúsund krónum.

Árangur: Send var út könnun til starfsfólks í ágúst 2021 og valið var að styðja við Ljosið, Umhyggju og Pieta samtökin sem nemur alls 300.000 kr.

2

Ábyrgir

stjórnarhættir





Ábyrgir stjórnarhættir

PwC leggur áherslu á góða og vandaða stjórnarhætti sem samræmist þeim lögum og reglum sem um starfsemina gilda. Góðir stjórnarhættir leggja grunninn að ábyrgri stjórnun og vandaðri ákvörðunartöku og stuðla að traustum samskiptum á milli eigenda, stjórnar, stjórnenda, starfsfólks og annarra hagaðila og draga úr líkum á hagsmunaárekstrum.



Megináherslur PwC í stjórnarháttum liggja einkum í starfrækslu gæðakerfis og framfylgni óhæðisreglna. Ákveðinn eigandi annast og ber ábyrgð á málum sem tengjast áhættu og gæðamálum (Risk & Quality Leader – RQL) og annar hefur eftirlit með óhæði og siðareglum (Partner Responsible for Independence and Ethics – PRI&E). Forstjóri skal hafa náið samráð við RQL og PRI&E vegna starfa þeirra og ábyrgðarsviða.



PwC fylgir eftir leiðbeiningum Viðskiptaráðs, Nasdaq Iceland og Samtaka atvinnulífsins um stjórnarhætti fyrirtæki og sinnir jafnframt ráðgjöf á sviði stjórnkerfa fyrirtækja. PwC starfrækir gæðakerfi og framfylgni óhæðisreglna. Það er mikil krafa PwC Global er varðar gæðamál og eftirlit. Um er að ræða innra og ytra gæðaeftirlit.



Óhæði er grundvallarkrafa fyrirtækis í sérfræðipjónustu þar sem byggt er á trausti viðskiptavina og annarra sem kunna að eiga einhverja hagsmuni undir störfum þess. Í því felst að allir sem koma að slíkum störfum séu heiðarlegir og óhlutlægir bæði í reynd og ásýnd.



Óhæðisreglur PwC ehf. eru í fullu samræmi við siðareglur endurskoðenda sem kveða sérstaklega á um óhæði í endurskoðunar- og könnunarverkefnum. Það hefur í för með sér að PwC ehf. og eigendur þess verða að vera óháðir öllum endurskoðunarverkefnum hvort sem þeir starfa við þau eða ekki. Starfsmenn skulu vera óháðir gagnvart þeim endurskoðunarverkefnum sem þeir starfa við án tillits til þess í hverju sú þjónusta er fólgin.



Samfélagsábyrgð PwC er mikil og byggir að miklu leyti á sérfræðiábyrgð endurskoðenda, lögfræðinga og annarra sérfræðinga. PwC sinnir mikilvægu hlutverki í samfélaginu með því að staðfesta áreiðanleika fjárhagsupplýsinga og skapa þannig traust í viðskiptum. PwC hefur lagt áherslu á að leggja sitt af mörkum til faglegar uppbyggingar á starfssviði fyrirtækisins, í menntakerfinu með því að skapa svigrúm hjá starfsmönnum okkar til kennslu og í viðskiptaumhverfinu með því að þjálfa fjölda hæftra sérfræðinga. PwC ber jafnframt víðtækari ábyrgð sem þátttakandi í samfélaginu.

Þjónusta með gildi að leiðarljósi

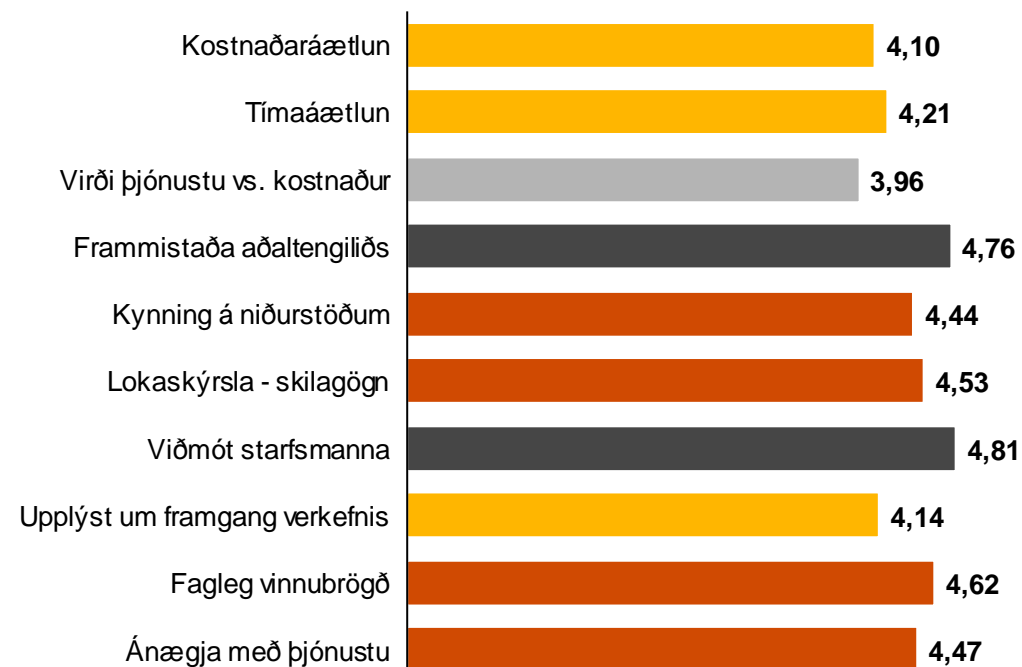


Rekstur PwC byggir því á að hver og einn starfsmaður veiti viðskiptavinum okkar þá ráðgjöf sem þeir sækjast eftir. Við leitumst við að fara fram úr væntingum viðskiptavina okkar með framúrskarandi þjónustu. Með því stuðlum við að ánægju viðskiptavina okkar sem er þá líklegri til að mæla með okkur og þannig stækka og efla viðskiptavinahóp okkar. Lykillinn að árangri úti á markaðnum er ánægður starfsmaður sem sífelld bætir við þekkingu sína og reynslu. Á rekstrarárinu var komið á fót þjónustukönnun þar sem spurningalisti var útbúinn og mælikvarði ákvarðaðir. Könnunin var fyrst send út í byrjun rekstrarárs 2022.

Þjónustukönnunin var gerð í nóvember 2021 af fyrirtækjaráðgjöf PwC. Könnunin, sem var netkönnun, náði til 262 tengiliða fyrirtækja í endurskoðun hjá PwC. Alls bárust 122 svör sem er svarhlutfall upp á 47%.

Helstu niðurstöður könnunarinnar voru þær að almennt er mikil ánægja er hjá viðskiptavinum með þjónustu endurskoðunar PwC. Vinnubrögð þykja fagleg og ánægja er með skilagögn og kynningu niðurstaðna. Þá fá tengiliðir PwC og starfsfólk frábæra dóma fyrir gott viðmót. Helstu ábendingar um umbætur á þjónustu snéru að bættri upplýsingagjöf um framgang verkefna sem og tíma- og kostnaðaráætlanir. Heildarmat viðskiptavina á virði þjónustu PwC í samanburði við kostnað var vel viðunandi.

Endurskoðunarsvið PwC - þjónustueinkunn (kvarði 1-5)



Rekstur félagsins



Velta og fjárhagur

Fjárhagsár PwC er ekki almanaksár eins og hefðbundið er heldur nær frá 1. júlí ár hvert til 30. júní næsta árs. Á rekstrarárinu 1. júlí 2021 – 30. júní 2022 var heildarvelta PwC 2.284 milljónir króna. Velta félagsins jókst um 4,8% á milli ára. Á rekstrarárinu endurskoðaði PwC 18 af 100 stærstu félögum á Íslandi, þar af voru 5 þeirra á meðal 10 stærstu félaga á Íslandi.

PricewaterhouseCoopers ehf. er 100% í eigu Eignarhaldsfélagsins PwC sf. Eigendur þess félags eru allir starfandi hjá PwC ehf.

Stjórn PwC ehf. er skipuð þremur aðilum og einum varamanni sem allir eru í hópi eigenda fyrirtækisins.

PwC Global

Mikill vöxtur einkenndi síðastliðið rekstrarár hjá PwC Global. Félagið starfar í 152 löndum og hjá því starfa 328 þúsund manns sem er aukning um 32 þúsund frá fyrra ári.

Velta PwC á heimsvísu US 50.3 billion USD sem jafngildir um 7.243 milljörðum ISK, sem er aukning um 13,4% frá fyrra ári. Velta félagsins jókst mest í Ameríku (+16%), því næst í Asíu (+14%) en minnst í Evrópu (+10%). Samsetning tekna PwC Global er skipt upp í þrjú megin svið; endurskoðun, skatta- og lögræðiþjónusta og ráðgjöf. Stærsta sviðið er ráðgjöf, eða 41,2% af veltu og stórstjórn ráðgjöf PwC á milli ára eða um 23,5%. Næst stærsta sviðið er endurskoðun með 35,8% af veltu og jókst tekjur sviðsins um 7,6% á milli ára. Skatta- og lögræðiþjónusta stendur fyrir 23% af veltu PwC Global og jókst tekjur sviðsins um 6,8% á milli ára.

Heildarvelta PwC ehf.

2.284

milljónir króna

Velta félagsins jókst um

4,8%

84%

fyrirtækja á Global Fortune 500 meðal viðskiptavina PwC Global

5 af 10

stærstu fyrirtækjum Íslands meðal viðskiptavina





Aðgerðir gegn spillingu



Fylgstu með. Segðu frá. Fylgdu eftir.



PwC hefur útbúið öruggt svæði fyrir fólk til að segja frá. Ábendingakerfi PwC leyfir þér að:

-  Senda inn ábendingu
-  Koma á framfæri ábendingu símleiðis
-  Spyrja spurninga
-  Fylgja málinu eftir

Siðareglur

Í öllum okkar samskiptum og viðskiptum er mikilvægt að virða vel alþjóðlegar siðareglur félagsins sem og reglur um óhæði til að byggja upp traust og koma í veg fyrir spillingu. Öllum starfsmönnum og stjórnendum ber að fylgja lögum og reglum um óhæði í öllum störfum sínum fyrir viðskiptavinum PwC. Þar á meðal eru ákvæði í siðareglum endurskoðenda um heilindi, hlutlægni, faglega hæfni og varkárni, trúnað og faglega hegðun. Sérstakar hegðunarreglur PwC (Code of Conduct) eru kynntar öllum starfsmönnum og leggja áhersla á teymisvinnu, samskiptamál, viðbrögð við álitafnum, faglega ábyrgð og trúnað gagnvart viðskiptavinum. Starfsmenn og stjórnendur staðfesta svo árlega með formlegum hætti fylgni við reglur um óhæði og hegðunarreglur PwC ehf.

Nafnlaust ábendingakerfi

Tilgangur PwC er að byggja upp traust og leysa mikilvæg viðfangsefni. Hjá PwC er allt starfsfólk hvatt til þess að standa vörð um siðlegt framferði og tilkynna um hvers kyns ólöglegt eða ósiðlegt háttalag. Í samræmi við alþjóðlegar starfsreglur PwC hefur verið innleitt nafnlaust ábendingakerfi sem gefur starfsmönnum og þeim sem standa fyrir utan fyrirtækið tækifæri til að koma ábendingum á framfæri um atvik sem mögulega brjóta í bága við siðareglur PwC eða önnur alvarleg atvik sem mögulega stangast á við lög og reglur, óhæði, geta stefnt heilsu og öryggi starfsmanna í hættu eða telja má að séu ekki í samræmi við hagsmuni félagsins. Ábendingakerfið má nálgast á heimasíðu PwC ([sjá nánar hér](#)). Lögð er rík áhersla á fullan trúnað vegna allra slíkra ábendinga sem kunna að berast.

Óhæði

Allir stjórnendur og verkefnastjórar skrá fjárfestingar sínar í miðlægan gagnagrunn sem auðveldar samstarfsfyrirtækjunum og einstökum starfsmönnum að tryggja fjárhagslegt óhæði gagnvart skráðum einingum sem endurskoðaðar eru af aðildarfélögum hvar sem er í heiminum.

Árlega heldur PwC námskeið fyrir starfsfólk um óhæði og siðareglur.

Ekki komu upp nein atvik um spillingu innan PwC á rekstrarárinu.

Aðgerðir gegn spillingu



Meðferð trúnaðarupplýsinga

PwC leggur mikla áherslu á að allir sem starfa innan fyrirtækisins gæti jafnan að meðferð trúnaðarupplýsinga. Trúnaður er mikilvægur í öllum samskiptum við viðskiptavinum og aðra aðila innan og utan skrifstofunnar og eru sérstök ákvæði um meðferð trúnaðarupplýsinga að finna í ýmsum lagagreinum. Í 30. gr. laga nr. 94/2019, um endurskoðendur og endurskoðun er sérstaklega kveðið á um þagnarskyldu endurskoðenda og starfsmanna þeirra um þau mál sem þeir kunna að komast að vegna starfa sinna.

Gæðaeftirlit

PwC Global gerir ríkar kröfur til fyrirtækja sem eru aðilar að alþjóðasamstarfinu varðandi gæði og gæðaeftirlit. Gæðaeftirlitinu er ætlað að tryggja að sérhvert fyrirtæki sem veitir þjónustu undir nafni PwC fylgi faglegum stöðlum ásamt leiðbeiningum og aðferðafræði sem gefin er út af félaginu. Gæðaeftirlit skal einnig ná til staðbundinna laga og reglna sem um viðkomandi þjónustu gilda. Gæðaeftirlit beinist að sérhverju þjónustusviði hvers aðildarfyrirtækis, hverjum ábyrgðaraðila verkefnis og einstökum verkefnum. Gæðaeftirlitinu er skipt í ytra og innra gæðaeftirlit þar sem ytra gæðaeftirlit er framkvæmt af öðru aðildarfyrirtæki innan PwC netsins og hins vegar innra gæðaeftirlit sem lýtur að gæðareglum aðildarfyrirtækisins. Stjórn fyrirtækisins ber ábyrgð á að gæðaeftirlit sé til staðar hjá fyrirtækinu.

Endurskoðun ber að framkvæma í samræmi við lög, reglur og alþjóðlega endurskoðunarstaðla og er markmið gæðaeftirlits að tryggja sem best að svo sé í hverju einstöku verkefni. Reglur PwC ehf. um gæðaeftirlit með endurskoðunarverkefnum taka mið af ákvæðum í alþjóðlega gæðastjórnunarstaðlinum ISQC 1 og endurskoðunarstaðlinum ISA 220. Eftirlit með endurskoðunarverkefnum er falið gæðastjóra en auk þess er gæðaeftirlit með endurskoðun eininga tengdum almannahagsmunum falið endurskoðanda með viðeigandi faglega reynslu og þekkingu (Quality Review Partner) sem jafnframt er úr hópi eigenda PwC ehf. Innra gæðaeftirlit í endurskoðunarverkefnum fer fram að lágmarki við skipulagningu og lok hvers endurskoðunarverkefnis og fer gæðastjóri eða annar sem ber ábyrgð á eftirlitinu yfir niðurstöður með endurskoðunarteymi.

Hagsmunaaðilar



Samskipti og samvinna við hagsmunaaðila eru mikilvæg til að byggja upp traust, viðhalda sterku viðskiptasambandi og stuðla að sjálfbærni, bæði inn á við og út á við. Með því að eiga gagnsæ samskipti er byggt upp traust viðskiptasamband og stuðlað að samvinnu við hagsmunaaðila.

Helstu hagsmunaaðilar PwC inn á við eru:



Starfsmenn



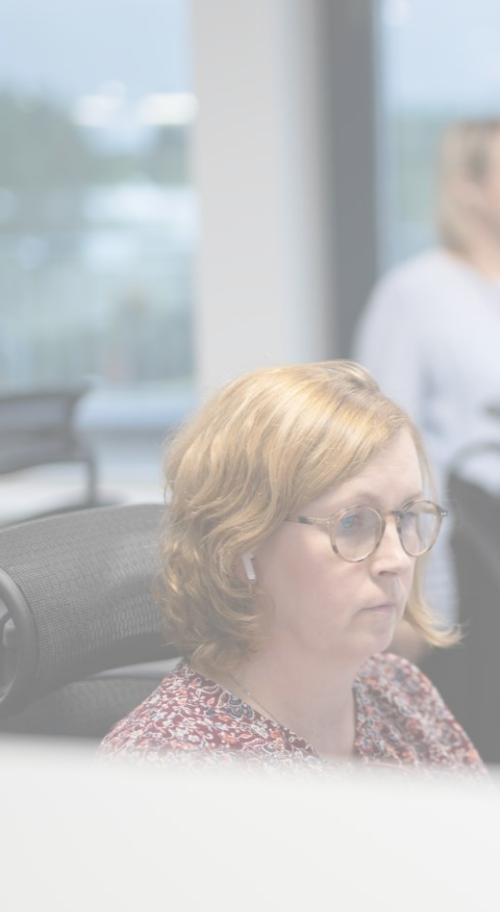
Eigendur

Til að kanna starfsánægju og samskipti tekur PwC árlega þátt í könnun PwC á alþjóðavísu, sem og í árlegri könnun VR um starfsánægju og samskipti á vinnustað. Í framhaldi af greiningum á niðurstöðum kannana er brugðist við með viðeigandi umbótum. Þá er lögð áhersla á reglulega endurgjöf í starfi og sterkum samskiptum á milli bæði starfsmanna innbyrðis og stjórnenda. Fyrir utan notkun tóla og verklags sem styður við endurgjöf fara fram árleg frammistöðusamtöl starfsmanna með yfirmanni sem og árleg starfsmannasamtöl með mannauðsstjóra til að ræða starfsánægju, samskipti og vinnuumhverfi.

Helstu hagsmunaaðilar PwC út á við eru:



Hagsmunaaðilar



Eitt mikilvægasta framlag PwC til sjálfbærni er í gegnum ráðgjöf og samskipti félagsins við viðskiptavinum og aðra ytri hagsmunaaðila. Með því að miðla sérfræðipækningu áfram stuðlar PwC óbeint að aukinni samfélagsábyrgð í samfélaginu. Þá er þjónusta sem PwC veitir viðskiptavinum til þess fallin að vera virðisaukandi, draga úr sóun og stuðla að bættum rekstri fyrirtækja sem endurspeglast í hagvexti og betri atvinnutækifærum.

Traust og gagnsæ samskipti skipta sköpum, hvort sem þau fara fram í gegnum rafræna miðla eða í eigin persónu. Þá er sérstakrar aðgátar gætt við miðlun og móttöku rafrænna gagna og þar til gerð kerfi notuð við gagnaflutninga og aðgengi að gögnum. Á vormánuðum 2020, þegar fyrsta bylgja COVID-19 gerði vart við sig varð mikil aukning í rafrænum samskiptum við ytri hagsmunaaðila PwC og hefur stór hluti funda frá þeim tíma farið fram með rafrænum hætti. Fyrirhugað er að halda því fyrirkomulagi áfram til að lágmarka kolefnisfótspor félagsins.

Þátttaka í fræðslusamfélaginu hefur m.a. farið fram í gegnum kennslu, með móttöku starfsmanna frá háskólunum og með þátttöku á ýmsum viðburðum til að vekja athygli háskólanema á starfsemi félagsins t.d. á Framadögum. Með útgáfu fagefnis er fræðslu einnig komið á framfæri við ytri hagsmunaaðila, þar má m.a. nefna Sjálfbærnisvísir PwC og ýmsar skýrslur.



PwC vinnur eftir staðlaðri aðferðafræði PwC Global. Til að tryggja gæði vinnubragða er framkvæmdar reglulegar gæðaúttektir á vinnubrögðum okkar og samskiptum. Á rekstrarárinu tóku fimm starfsmenn PwC þátt í gæðaeftirliti hjá erlendum aðildarfélögum PwC og reglulega koma starfsmenn frá PwC Global og framkvæma gæðaúttektir hjá PwC á Íslandi.

Samskipti við stjórnvöld s.s. ríkisskattstjóra, Fjármálaeftirlit Seðlabankans, ráðuneyti og fleiri fara m.a. fram með fundum og bréfaskiptum. Þá er Félag löggiltra endurskoðenda (FLE) í mörgum tilfellum milligönguaðili í samskiptum milli endurskoðunarfyrirtækja og stjórnvalda.

PwC er virkur þátttakandi í ýmsum fagfélögum og má þar helst nefna FLE, FVB og FIE, sbr. umfjöllun í kafla 3 hér á eftir. Sama á við um atvinnulífið og (nær)samfélagið í heild enda vill PwC leggja sitt af mörkum út á við.

Vörumerkið



Í markaðssetningu fyrirtækisins er lögð mikil áhersla á vörumerki félagsins og að byggja upp jákvæða ímynd þess.

85%

svarenda þekktu
vörumerki PwC

Árlega mælir Gallup þekkingu almennings á völdum vörumerkjum og viðhorf til þeirra. PwC hefur fylgst með þessu reglulega undanfarin áratug. Í vörumerkjaskýrslu Gallup 2022 kom fram að 85% svarenda þekktu vörumerki PwC. Þetta er sama útkoma og árið áður og jöfnun á hæstu vörumerkjavitund PwC í mælingum Gallup frá upphafi. Þrátt fyrir þessa góðu útkomu í vörumerkjavitund segjast nokkru færri núna þekkja vörumerki PwC vel, eða fækkun um 4% frá fyrra ári. Í nánari greiningum sést að vörumerkjavitundin er hlutfallslega hæst á meðal karla á höfuðborgarsvæðinu.

Ímynd vörumerkisins mælist með ágætum. Reiknuð einkunn árið 2022 fyrir jákvæðni gagnvart vörumerkinu er 5,4 á kvarðanum frá 1-7. Þetta er jöfnun á næstbestu mælingu á jákvæðni gagnvart merki PwC síðastliðinn áratug en þó lítilleg lækkun frá metárinu 2021. Þannig virðast tengingar fólks til vörumerkisins vera jákvæðar. Við túlkun þessara niðurstaðna er rétt að nefna að svarendahópurinn er almenningur en markhópur þjónustu PwC eru fyrirtæki og stofnanir.

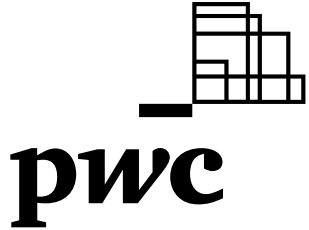


3

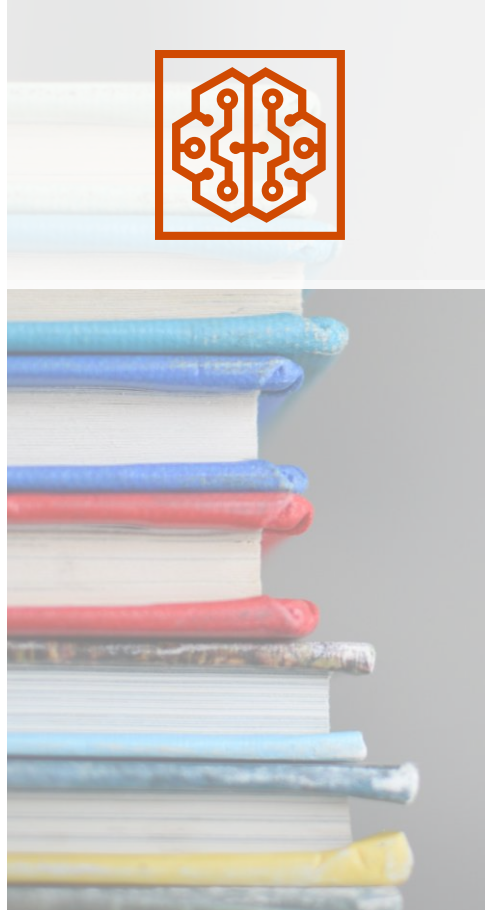
Mannauður og sérfræðipækking



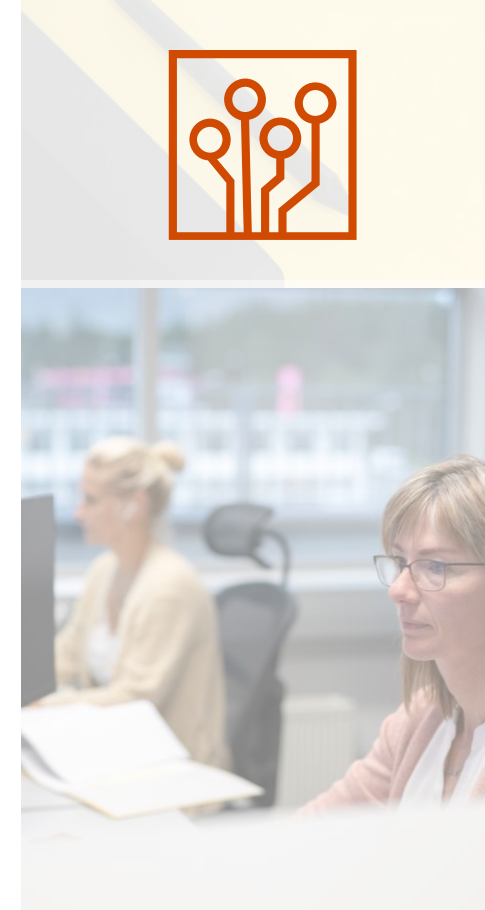
Mannauður og sérfræðiþekking



PwC er þekkingarfyrirtæki sem byggir á sérþekkingu starfsfólks, meðal annars á sviði endurskoðunar, reikningsskila, fyrirtækjaráðgjafar, skatta og lögræðiráðgjafar. Sérþekkingin er notuð til að þjónusta viðskiptavinum, en einnig til að stuðla að faglegri þróun innan samfélagsins. Til að tryggja viðskiptavinum góða faglega þjónustu og tryggja aðgengi að nýjungum og þróun í þjónustu er mikilvægt að tryggja viðeigandi sérfræðiþekkingu innan fyrirtækisins. Þetta næst fram með ráðningu viðeigandi starfsfólks, stöðugri endurmenntun starfsmanna og með því að viðhalda starfsumhverfi sem hvetur fólk til dáða.



Menntun er ein af grunnstoðum samkeppnishæfni fyrir samfélagið sem heild og einstaklinga þess. Svo lengir lærir sem lifir enda nauðsynlegt þar sem atvinnumarkaðurinn breytist hratt og á næstu árum er því spáð að um það bil helmingur allra starfa gætu breyst eða önnur komið í þeirra stað.



Frá árunum 2020 til 2024 mun PwC á heimsvísu fjárfesta þremur milljörðum bandaríkjadala í áttak undir yfirskriftinni New world. New skills, þ.m.t. er þjálfun starfsmanna ásamt því að fjárfesta í tækni sem mun þjóna samfélagi okkar og viðskiptavinum. Dæmi um tækni sem ætlað er þjóna samfélaginu er smáforritið Digital Fitness Assessment sem ætlað er að auka stafræna færni notenda. Byrjað er á því að kortleggja þekkingarstig hvers og eins og síðan valið hvaða svið og greinar þörf er á að styrkja frekar. Fólk lærir á eigin hraða og velur hvaða aðferð hentar best við fræðsluna; myndbönd, greinar, hlaðvörp, eða kannski sambland af þessu öllu. Með reglulegri ástundun getur fólk ræktað sjálft sig til stafrænnar færni.

Starfsfólkið

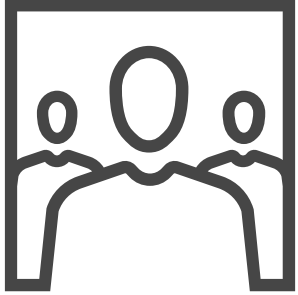


Undirstaða starfseminnar og sérfræðikunnáttu PwC liggur í starfsfólkinu, þeirri þekkingu, hæfileikum og reynslu sem þau búa yfir. Mannauðssýn PwC er að setja starfsfólkið í fyrsta sæti sem grundvöll að starfsemi félagsins með starfsánægju, jafnrétti og starfsþróun í huga. Stefna PwC er því að laða til sín hæfileikaríkt fólk með fjölbreyttan bakgrunn, efla það í starfi og veita því brautargengi innan fyrirtækisins. Lögð er rík áhersla á jafnræði og að allir starfsmenn hljóti sömu meðferð óháð kyni, uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmálaskoðana, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Til að stuðla að hvetjandi starfsumhverfi er lögð áhersla á vellíðan, jákvæða fyrirtækjamenningu, starfsánægju, jafnrétti og markvissa starfsþróun. Mikilvægt er að allir starfsmenn sýni gagnkvæma virðingu í öllum sínum samskiptum og taki þátt í að skapa umhverfi sem er laust við fordóma, einelti og kynferðislega áreitni. Í augum stjórnenda PwC er starfsfólkið, metnaður, drifkraftur og hollusta þess grundvöllur að farsælum rekstri og áframhaldandi vexti fyrirtækisins. Mikið er lagt upp úr því að skapa skemmtilegan en jafnframt aðlaðandi vinnustað.



Starfsfólkið



Samfélagsábyrgð og stefnumótun er ekki aðeins í höndum stjórnar og stjórnenda félagsins heldur verður aðeins náð fram með samhentum átaki alls starfsfólks. Það er starfsfólkið sem skapar vinnustaðinn og tekur virkan þátt í að móta hvað PwC stendur fyrir.

Hér til hliðar kynnum við upplýsingar um starfsfólk okkar, fjölda þeirra, aldursdreifingu og kynjahlutfall. Allar upplýsingar miðast við lok rekstrarárs 2022, það er 30. júní 2022. Seinna í kaflanum verður fjallað um hvað félagið leggur til svo mannauðurinn geti látið ljós sitt skína í starfi.

Staða	Aldur	kvk alls*	kvk nýliðar**	kvk sem hættu**	kk alls*	kk nýliðar**	kk sem hættu**
Eigendur	31-40	1			3		
	41-50	1			4		
	51-60	2			5		
Aðrir stjórnendur	31-40	2			0		
	41-50	1			0		
	51-60	0		1	1		
	61-67	0			0		
Starfsfólk	21-30	15	4		16	3	2
	31-40	16	4	4	5	1	1
	41-50	15	1	3	6	1	1
	51-60	13	1	1	3		
	61-70	2		3	4		1
	71-80	0			1		
		68	10	12	48	5	5
Meðalaldur							
		41.5					

*upplýsingar miðast við lokadag rekstrarárs

**upplýsingar yfir allt rekstrarár

Kynjahlutföll

Starfsfólk

Konur **59%**

Karlar **41%**

Stjórnendur

Konur **35%**

Karlar **65%**

Starfsmannavelta **17%**

Starfsánægja



Mikil áhersla er lögð á starfsánægju meðal starfsfólks og lagt upp úr því að gaman sé í vinnunni. Virkt starfsmannafélag er við lýði sem skipuleggur viðburði reglulega. Þá tekur PwC árlega þátt í vali VR á Fyrirtæki ársins, en þar fær starfsfólk tækifæri til að láta í ljós skoðun sína á sínum vinnustað. Síðastliðin þrjú ár hefur PwC verið á meðal Fyrirmyndarfyrirtækja VR, en þau fyrirtæki sem eru meðal 15 stigahæstu í sínum stærðarflokki hljóta þá nafnbót. Í ár náði PwC ekki nafnbótinni Fyrirmyndarfyrirtæki VR. Könnunin er lögð fyrir frá miðjum febrúar til miðs mars. Svarhlutfall meðal starfsfólks var 70-79%.

Árlega er einnig lögð fyrir alþjóðleg starfsánægjukönnun, Global People Survey, meðal alls starfsfólks PwC í heiminum. Samkvæmt niðurstöðum þeirrar könnunar er 96% starfsfólks á Íslandi stolt af því að vinna fyrir PwC og 90% starfsfólks finnst gaman að vinna hjá PwC.



96%

starfsfólks er stolt af
því að vinna hjá PwC



Heilsurækt og vinnuumhverfið



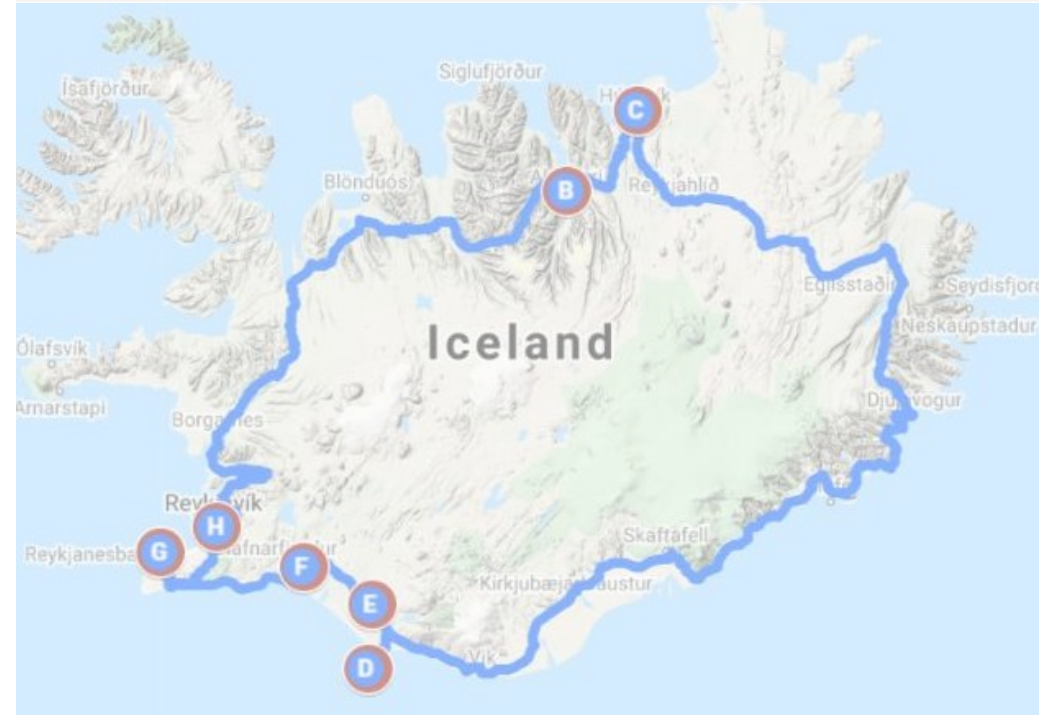
PwC er umhugað um vellíðan starfsfólks og jafnvægi á milli vinnu á einkalífs. PwC fer eftir viðmiðum og aðgerðum Vinnueftirlitsins þegar kemur að starfsumhverfinu, sem og íslenskri vinnulöggjöf. Boðið er upp á árlegar inflúensubólusetningar fyrir allt starfsfólk, sem og reglulegar heilsufarsmælingar og ráðgjöf með sjúkráþjálfara við stillingu á starfsaðstöðu og líkamsbeitingu við vinnu.

Á síðasta rekstrarári (2021) var húsnæði PwC í Reykjavík tekið í gegn og starfsaðstaðan uppfærð. Breytt vinnuumhverfi er að hafa jákvæð áhrif á starfsfólk, eins og sjá mátti í niðurstöðum nýjstu VR könnun sem PwC tók þátt í. En alls hafði liðurinn "Vinnuskilyrði" hækkað um 7% milli ára.

Á rekstrarárinu 2022 var stofnað Heilsuráð PwC til þess að virkja starfsfólk til frekari heilsueflingar. Í ráðinu sitja fulltrúar starfsfólks ásamt fulltrúa eigenda og mannauðsstjóri. Tilgangur ráðsins verður að ræða úrræði til heilsueflingar með það að markmiði að setja heilsu og vellíðan starfsfólks í forgang. Á rekstrarárinu kom ráðið nokkrum verkefnum í framkvæmd og ber þar að nefna hækkun árlegs heilsuræktarstyrkjar úr 65.000 kr í 80.000 kr., stofnun árlegra PwC Leikja þar sem keppt er í ýmsum íþróttum og áskorun í hugleiðslu.

Á skrifstofu PwC í Reykjavík er til staðar sérstakt slökunarherbergi þar sem starfsfólk getur lokað sig af í róandi umhverfi, hugleitt með hjálp sýndarveruleikagleraugna, gert teygjuæfingar á jógaðýnu eða æfingar með nuddrúllu. Allt starfsfólk hefur aðgang að rýminu. Í nóvember og desember 2021 fór fram mánaðar löng áskorun á vegum heilsuráðs þar sem starfsfólk var hvatt til að **hugleiða á vinnutíma** og nýta sér sýndarveruleikagleraugun og slökunarrýmið. Alls tóku yfir **80% starfsfólks** um allt land þátt í áskoruninni og alls **hugleiddi starfsfólk 16 klst. yfir tímabilið.**

Starfsfólk gekk saman í gildi hringi í kringum landið, á milli allra skrifstofa PwC, alls 1.538 km á 101 degi frá febrúar til maí 2022. Af því tilefni styrkti félagið góðgerðarfélagið Göngum saman - rannsóknir á brjóstakrabbameini um 200.000 kr.



Jafnrétti

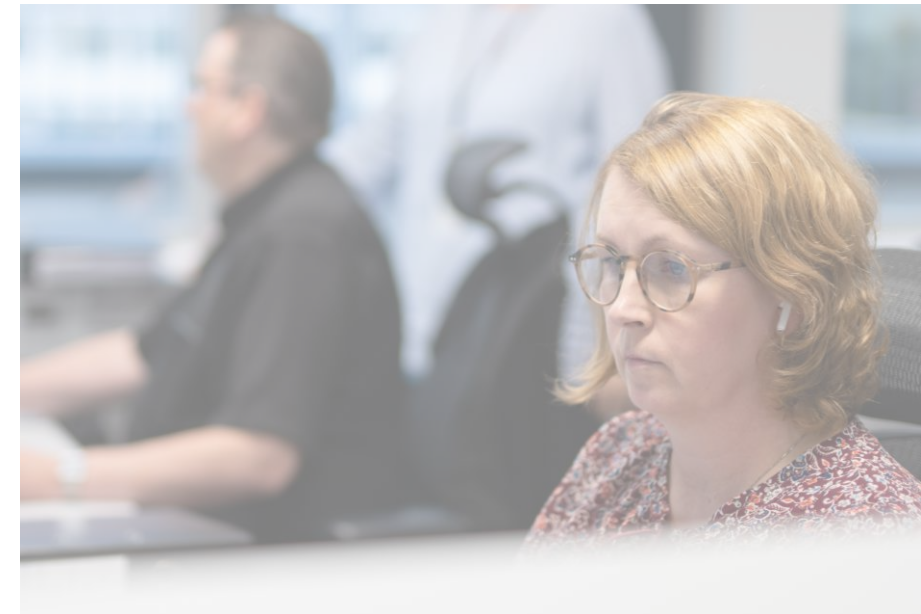


Hjá PwC eru starfsmenn metnir á eigin forsendum og jafnræðis er gætt meðal starfsmanna. Starfsmönnum skal ekki mismunað vegna kyns, trúarbragða, skoðana, kynþáttar, kynhneigðar, litarháttar, efnahags, ætternis, fötlunar, aldurs og stöðu að öðru leyti. Allir eiga jafnan rétt til tækifæra, kjara, starfsþjálfunar og þróunar í starfi. Jafnréttisáætlun liggur fyrir hjá félaginu og ber forstjóri ábyrgð á að skipulag og rekstur PwC sé tryggð í samræmi við áætlunina. Árlega er gerð úttekt á framkvæmd hennar. Úttekt fór fram í september 2022 og stóðst félagið markmið sín í jafnréttismálum sem finna má í Jafnréttisáætlun PwC á pwc.is. Sett var upp jafnlaunakerfi á árinu sem stóðst vottun í samræmi við jafnlaunastaðlinn ÍST85 í desember 2021. Ferli til jafnlaunavottunar með uppsetningu á eigin jafnlaunakerfi hófst árið 2020 og sett markmið er að kynbundinn launamunur fari ekki yfir 3,5%. Jafnlaunamunur var mældur í félaginu í apríl 2022 og var útkoman innan viðmiðunarmarka eða 2,5% launamunur konum í vil.

Eitt af framlögum PwC til launajafnréttis er að aðstoða fyrirtæki við uppsetningu jafnlaunakerfis í samræmi við jafnlaunastaðlinn ÍST85. PwC var fyrst fyrirtækja til að bjóða upp á launagreiningar til að mæla launamun eftir tilkomu jafnlaunalaganna 2008 (Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla - nú lög nr.150/2020). Öll fyrirtæki sem eru með minni launamun en 3,5% hljóta Gullmerki PwC. PwC hefur aðstoðað viðskiptavinum sínum frá árinu 2010 við mælingar á launamuni og frá 2017 við upptöku og innleiðingu á jafnlaunakerfi. Félagið mun halda áfram þeirri vegferð og um leið hvetja sína birgja og samstarfsaðila til að leggja áherslu á jafnrétti.



**Jafnlaunagreining
PwC 2022**



Þjálfun og fræðsla



PwC leggur mikið upp úr starfsþróun, frammistöðumati, endurgjöf og fræðslumálum. Allir starfsmenn eru hvattir til þess að taka ábyrgð á eigin starfsþróun og sýna frumkvæði þegar kemur að endurgjöf og framþróun í starfi. Öll aðildarlönd PwC vinna eftir sömu umgjörð starfsþróunar. Það byggist á hæfnispáttum PwC Professional, sem er starfsþróunarmódel PwC og mótar þá hæfni sem okkar starfsfólk þarf að búa yfir til að ná árangri. PwC leggur áherslu á að allt starfsfólk fái tækifæri til að efla sig persónulega og í starfi með markvissri endurmenntun. Þá er mikilvægt að hver og einn starfsmaður leiti þeirra upplýsinga sem þeir þarfnast starfs síns vegna og eru þær upplýsingar gerðar aðgengilegar fyrir starfsmenn. Allir nýir starfsmenn njóta liðsinnis mentors, sem styður við innleiðingu nýliða í starfið og hjálpar til við að kynna starfsemina. Miðað er við að allt starfsfólk fái formlegt frammistöðusamtal einu sinni á ári og fengu allir samtali árið 2022.

PwC hefur í gegnum árin lagt áherslu á að fá erlenda starfsmenn til starfa í lengri og skemmri tíma og hefur það reynst vel. PwC hefur einnig lagt aukna áherslu á að senda starfsmenn erlendis í verkefni til skemmri tíma. Á rekstrarárinu störfuðu sjö starfsmenn endurskoðunarsviðs í tímabundnum verkefnum hjá PwC í Svíþjóð, allt frá tveimur vikum og upp í fimm vikur. Krafa er um viðvarandi endurmenntun endurskoðenda og þurfa endurskoðendur að sýna fram á skilgreinda endurmenntun til að viðhalda réttindum sínum sem endurskoðendur. Vegna þessa hefur PwC m.a. greitt kostnað af námskeiðum og fundum á vegum FLE skv. fyrirbyggjandi skipulagi um greiðslupátttöku. Starfsmenn PwC hafa í áramótum sinnt kennslu m.a. við viðskipta- og lögfræðideildir háskólanna og á námskeiðum, t.d. í tengslum við nám fyrir viðurkennda bókara og viðurkennda stjórnarmenn.

Heildarfræðslustundir:

5.478 klst



Karlar:

2.445

(61 klst
að meðaltali á mann)



Konur:

3.033

(47 klst
að meðaltali á mann)

Þjálfun og fræðsla



Yfirumsjón með fræðslu og endurmenntun hefur svokallaður Learning & Education Partner og starfar verkefnastjóri í fræðslumálum í hans umboði. Þó nokkuð samstarf er við erlendar skrifstofur PwC varðandi fræðslumál og er til mikið af tilbúnu alþjóðlegu, miðlægu kennsluefni tengt starfssviðum PwC sem starfsfólk hér á landi hefur kennt. Einnig koma erlendir kennara til landsins sem sjá um námskeið fyrir starfsfólk PwC. Hluti fræðslunnar eru skyldunámskeið sem starfsmenn þurfa að ljúka innan tilsettra tímamarka, þar á meðal eru námskeið um fagleg mál en einnig varðandi siðareglur, persónuverndarmál, peningþvætti, upplýsingaöryggismál, samskipti á vinnustað o.fl. PwC styður við bakið á starfsmönnum sem þreyta próf í löggildingu í endurskoðun með námsstyrk að uppfylltum ákveðnum skilyrðum.

Þá styður PwC meistaraneina í námi með því að taka þátt í kostnaði vegna bókakaupa, enda tengist námið einhverju af starfssviðum fyrirtækisins t.d. meistaránám í endurskoðun og reikningshaldi, fjármálum eða lögum, við viðurkenndan háskóla. Á rekstrarárinu luku fjórir starfsmenn meistaránámi.

PwC styður starfsmenn til þátttöku í fagfélögum og má þar helst nefna Félag löggiltra endurskoðenda (FLE) enda eru hlutfallslega flestir starfsmenn félagsins aðilar að FLE. Á rekstrarárinu störfuðu sjö starfsmenn PwC í stjórn og nefndum FLE. Hlutverk FLE er m.a. að stuðla að faglegri þróun stéttarinnar og eru gildi félagsins; heilindi, óhæði og traust. Þá starfaði einn starfsmaður PwC í stjórn og fræðslunefnd Félags um innri endurskoðun (FIE) en markmið félagsins eru m.a. að styrkja fagleg vinnubrögð, styrkja þróun innri endurskoðunar og faglega umræðu. Meðal annara félaga sem starfsmenn PwC eru aðilar að er Félag viðurkenndra bókara (FVB), Lögræðingafélagið, Félag mannauðsfólks á Íslandi og Rafís. Þá eiga allir starfsmenn aðild að Dokkunni.

PwC er aðili að Fjártækniáskólanum en tilgangur klasans er að efla nýsköpun í fjármálum og gera viðskipti af öllu tagi auðveldari og betri. Tveir af starfsmönnum PwC eru hluti af baklandi (e. mentor network) klasans og koma þar inn með reynslu og þekkingu varðandi innlendan og alþjóðlegan skattarétt, félagarétt, skattalegar áreiðanleikakannanir, endurskoðun, reikningsskil og fjármál.

4

Umhverfismál



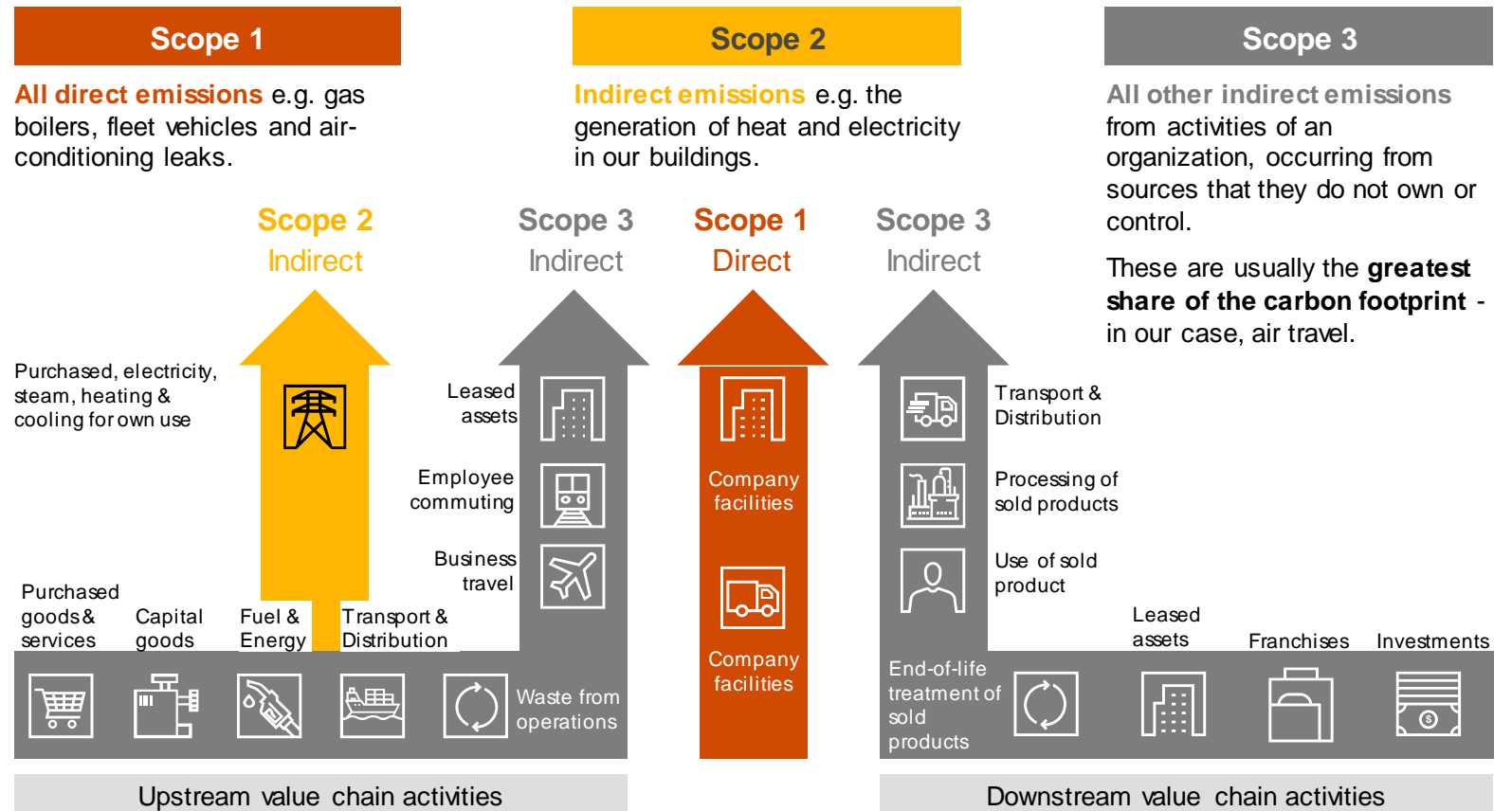
Loftlagsmál

Alþjóðleg samvinna um loftslagsmál grundvallast á loftslagssamning Sameinuðu þjóðanna og er Ísland aðili að þeim samningi. Samningurinn var samþykktur árið 1992 og tók gildi 1994 og er markmið samningsins að koma í veg fyrir rökun á loftslagskerfi af mannavöldum og tryggja þannig að matvælaframleiðsla í heiminum verði ekki stefnt í hættu og að efnahagsþróun geti haldið áfram á sjálfbærar máta.

Árið 2015 skrifaði PwC undir yfirlýsingu Festu og Reykjavíkurborgar ásamt ríflega hundrað annara fyrirtækja um markmið í loftslagsmálum þar sem fyrirtæki skuldbinda sig til að draga úr losun gróðurhúsalofttegunda og lágmarka neikvæð umhverfisáhrif með markvissum aðgerðum. Yfirlýsingin felur í sér að draga úr losun gróðurhúsalofttegunda, minnka myndun úrgangs og mæla árangur.

Árið 2020 tók PwC Global þá ákvörðun að skuldbinda sig við að kolefnisjafna PwC á heimsvísu 2030 með verkefni "Net Zero". Verkefnið gengur út að minnka losun um 50% í umfangi 1 og 2 og 50% minnkun á viðskiptaferðum í umfangi 3 og erum við með árið 2019 sem samanburðarár. Skuldbindingin er í takt við 1,5 gráðu markmiðið, um að halda hlýnun jarðar innan við 1,5 gráðu, sem er nauðsynlegt til að afstýra verstu áhrifum loftslagsbreytinga.

Mynd sem sýnir umfang 1, 2 og 3



Kolefnisfótspor

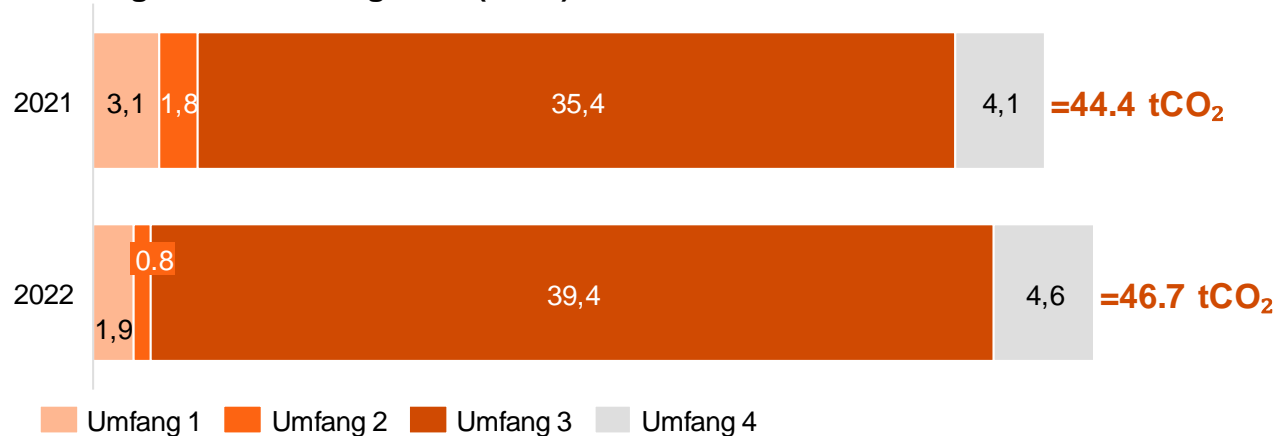
PwC stefnir að kolefnishlutleysi árið 2030 með því að helminga kolefnisfótspor sitt og með kaupum á kolefniskvóta

PwC mælir losun gróðurhúsalofttegunda, bæði beina og óbeina losun og stefnir að því að vera kolefnishlutlaust á árinu 2030. Þeir umhverfisþættir sem félagið horfir til og mælir eru meðal annars akstur starfsfólks til og frá vinnu, akstur tengdur vinnu, flug innanlands og milli landa, orkunýting á rafmagni og hita auk losunar úrgangs.

Heildarmagn losun gróðurhúsalofttegunda hjá PwC á Íslandi var 46,7 tonn CO₂ rekstrarárið 2022 samanborið við 44,4 tCO₂ í fyrra, sem er 5% aukning á milli ára.

Bein losun (umfang 1) frá félaginu var 1,9 tonn CO₂ og hefur minnkað um 1,2 tonn milli ára eða um 39%. Hér gættir enn áhrifa frá Covid þar sem minna hafi verið farið til viðskiptavina og meira unnið í gegnum fjarfundi.

Losun gróðurhúsalofttegunda (tCO₂)



Óbein losun gróðurhúsalofttegunda vegna orkunotkunar (umfang 2) hefur minnkað milli ára eða um 56%, eða úr 1,8 tonn CO₂ niður í 0,76 tonn. Skýringin er hagræðing í lýsingu í húsnæði félagsins með tilkomu led ljósa og ljósastýringu, auk þess sem félagið rekur ekki lengur mötuneyti.



56% minni losun vegna orkunotkunar
úr 1,8 tCO₂ niður í 0,76 tonn

Önnur óbein losun gróðurhúsalofttegunda (umfang 3) hækkaði milli ára eða úr 35,4 tCO₂ í 39,4 tonn sem skýrist af auknum flugferðum erlendis milli ára. Þess má geta að engar ferðir erlendis voru farnar á vegum félagsins á rekstrarárinu 2021.

Úrgangur er flokkaður hjá PwC í eftirfarandi flokka: lífrænt til moltugerðar, blandaður úrgangur, blandaður pappír og blandaðar plastumbúðir. Heildarlosun vegna úrgangs (umfang 4) var 4,6 tonn CO₂ sem er aukning um 0,2 tonn frá því í fyrra.

Rafmagnsnotkun PwC fyrir Reykjavík var 72.466 kílowattstundir og notkun á heitu vatni var 5.329 m³.

Fyrirtækið hefur ekki fengið sekt eða viðurlög vegna brota á umhverfislögum og/eða reglugerðum.

Aðgerðir til að draga úr kolefnisútbæstri



Til að draga úr orkunotkun hefur verið skipt út ljósum og eru led perur í öllu húsnæðinu í Reykjavík og lýsingin tímastýrð eftir birtustigi.

Starfsmenn eru hvattir til að flokka úrgang.

Starfsmenn eru hvattir til að nýta sér vistvænar samgöngur. Félagið býður upp á samgöngustyrk til hvatningar á vistvænum samgöngum.

Fyrirhugað er að setja upp hleðslustöðvar fyrir framan starfsstöðvar.



Aðgerðir til kolefnisjöfnunar



Félagið stóð fyrir gróðursetningar degi með það að markmiði að starfsmenn gætu kolefnisjafnað sinn hluta í kolefnisfótspori félagsins. Alls voru gróðursettar rúmlega 500 birki- og furuplöntur í samstarfi við Skógrækt Reykjavíkur. Kolefnisfótspor reksturs PwC á fyrra rekstrarári var alls 46,7 tonn CO₂, sem jafngildir því að gróðursetja alls 462 tré til að kolefnisjafna reksturinn.

Markmið félagsins er að minnka losun um 50% í umfangi 1 og 2 og 50% minnkun á viðskiptaferðum í umfangi 3 og erum við með árið 2019 sem samanburðarár. Skuldbindingin er í takt við 1,5 gráðu markmiðið, um að halda hlýnun jarðar innan við 1,5 gráðu, sem er nauðsynlegt til að afstýra verstu áhrifum loftslagsbreytinga.



500

plöntur gróðursettar
á árinu



5

Samfélagsleg þátttaka



Samfélagsleg þátttaka



Siðareglur PwC skilgreina þær vinnuaðferðir og hegðun sem PwC væntir af öllu starfsfólki; að starfa sem fagfólk, stunda viðskipti af heilindum, hafa í heiðri orðspor viðskiptavina okkar sem og okkar eigið. Með siðareglur að leiðarljósi hefur PwC tileinkað sér það markmið að vinna markvisst að því að koma fram við fólk og umhverfið af virðingu og sýna samfélagslega ábyrgð. Að PwC sé traustur aðili í sínu nærumhverfi og láti sig þeirra málefni skipta máli. PwC leggur sig fram við að styrkveitingar félagsins séu markvissar og að veita starfsmönnum svigrúm til þess að leggja sitt af mörkum til samfélagsins. Að mati stjórnenda PwC er samvinna og samfélagsleg ábyrgð mjög mikilvæg fyrir heilbrigðan rekstur. PwC sinnti ýmsum pro-bono verkefnum á rekstrarárinu til að styðja við samfélagsmál. Má þar nefna:



Bergið headspace: Setrið veitir stuðning og ráðgjöf fyrir ungt fólk upp að 25 ára aldri með það að markmiði að efla þátttöku og þekkingu ungmenna og auka tengsl þeirra við samfélagið. PwC veitti þessu málefni lið með því að endurskoða reikningssskil félagsins án endurgjalds (Pro-bono).



Dýrahjálpi Íslands: Félagið leitast við að sjá dýrum sem þarfnast heimilis fyrir skjóli, stofna til þess dýraathvarf og að vinna almenning í landinu til fylgis og stuðnings við dýravernd. PwC veitti þessu málefni lið með aðstoð við bókhald og ársreikningsgerð án endurgjalds (Pro-bono).



Hringurinn kvenfélag: Félagið hefur að markmiði að vinna að líknar- og mannúðarmálum, sérstaklega í þágu barna. Aðalverkefni félagsins um áratugaskeiðið hefur verið uppbygging Barnaspítala Hringins. PwC veitti þessu málefni lið með því að endurskoða reikningssskil félagsins án endurgjalds (Pro-bono).



Afrekshugur: Styrktarfélag sem stofnað var í tengslum við gerð afsteypu af verki Nínu Sæmundsson, Spirit of Achievement / Afrekshugur og uppsetningu þess á Hvolsvelli. PwC veitir þessu málefni lið með þjónustu varðandi bókhald og ársreikningagerð án endurgjalds (Pro-bono).

Einnig lagði PwC sitt af mörkum til mannúðarmála með því að styðja meðal annars:



Bleika slaufan: Allar konur sem starfa hjá PwC fengu bleiku slaufuna að gjöf frá PwC, en Bleika slaufan, sem er átaksverkefni Krabbameinsfélagsins gegn krabbameini í konum, er tileinkað brjóstakrabbameini. PwC hefur styrkt þetta verkefni frá upphafi.



Mottumars: Allir karlar sem starfa hjá PwC fengu sokka að gjöf frá PwC, en Mottumars er árlegt átaksverkefni Krabbameinsfélagsins gegn krabbameini hjá körlum

Stuðningur við nærsamfélagið



Beinir fjárhagsstyrkir námu **8,4 milljónum króna**

PwC styrkir fjölbreytt góðgerðarsamtök, íþróttastarf og menningu með ýmsum hætti. Stuðningur PwC er ýmist í formi beinna fjárhagsstyrkja, afsláttar fyrir veitta þjónustu, sjálfböðastarfs, safnana eða gjafa.

Beinir fjárhagsstyrkir til samfélagsmála námu alls um 8,4 milljónum íslenskra króna árið 2022.

PwC leggur mikla áherslu á að starfa með sínu nærumhverfi á landsbyggðinni. Félagið er í miklu samstarfi við íþróttafélög á Norðurlandi og Suðurlandi. Íþróttafélögin fá ýmist beina styrki frá PwC eða óbeina styrki í formi afsláttar af endurskoðun og/eða bókhaldi. Þetta samstarf hagnast báðum aðilum þar sem þetta dregur úr fjárútlátum íþróttafélaga og í staðinn fær PwC merki sitt auglýst ýmist á treyjum eða æfingafatnaði og á leikvöngum félaganna.

Eiginlegu Reykjavíkumaraþoni var aflýst árið 2021 vegna COVID -19, en hlauparar voru hvattir til að hlaupa sitt maraþon og safna fyrir sín félög.

Ellefu starfsmenn PwC tóku þeirri áskorun og söfnuðu áheitum, en PwC veitti styrki til þeirra starfsmanna sem tóku þátt.



Sjálfböðaliðastarf starfsmanna



119

vinnustundum varið
í sjálfböðastarf

Umtalsverð aukning átti sér stað frá fyrra ári í sjálfböðastarfi á vegum PwC, en samtals var 119 vinnustundum varið í sjálfböðastarf. Þar vegur þyngst þátttaka starfsmanna í **sjálfböðaliðaviku PwC** sem fór fram 11. - 15. október 2021.

Verkefni sem starfsmenn PwC sinntu voru fjölbreytt og má þar nefna að starfsmenn aðstoðuðu **RKÍ við fataflokkun**, sinntu stöfum á **kaffistofu Samhjalpar** og perluðu um 200 "Lífið er núna" **armbönd í samstarfi við Kraft**.



Sjálfboðaliðastarf starfsmanna



119

vinnustundum varið
í sjálfboðastarf

Þar yfir utan tóku starfsmenn sig saman og söfnuðu varningi fyrir markað Konukots og útbjuggu jólagjafir fyrir unglunga í fjölskyldum sem njóta stuðnings Mæðrastyrksnefndar Reykjavíkur. Einnig sinntu nokkrir starfsmenn persónulegum sjálfboðaliðaverkefnum.

Þann 9. júní 2022 gróðursettu níu starfsmenn ásamt fjölskyldum og vinum rúmlega 500 birki- og furuplöntur í samstarfi við Skógrækt Reykjavíkur. En kolefnisfótspor reksturs PwC á fyrra rekstrarári var alls 46,7 tonn CO₂, sem jafngildir því að gróðursetja alls 462 tré til að kolefnisjafna reksturinn.



GRI tilvísunartafla



Global Reporting Initiative staðalinn styður fyrirtæki við miðlun og uppsetningu upplýsinga um samfélagsábyrgð á skipulagðan og gagnsæjan hátt. Skýrsla þessi var unnin eftir GRI core.

Sérstök samfélagsnefnd var skipuð starfsmönnum PwC til skoðunar á samfélagsábyrgð félagsins og til að safna saman upplýsingum til gerðar þessarar skýrslu. Skýrsla þessi hefur ekki verið endurskoðuð af óháðum aðila en nefndarmenn ásettu sér heiðarlega gagnaöflun og áreiðanleiki var staðfestur eftir bestu getu allra málsaðila.



GRI tilvísunartafla


GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf			
Snið skipulagsheildar			
102-1	Nafn skipulagsheildar	6	
102-2	Starfsemi, vörumerki, vörur og þjónusta	6, 25, 27	
102-3	Staðsetning höfuðstöðva	6	
102-4	Staðsetning rekstrar	6	
102-5	Eignarhald og félagaform	sf., sjá Gagnsæisskýrslu PwC / 6	
102-6	Markaðir í þjónustu	8	
102-7	Stærð skipulagsheildarinnar	8, 28, 40	
102-8	Upplýsingar um starfsmenn og aðra starfskrafta	28-29	
102-9	Aðfangakeðja	230 birgjar með viðskipti > 25 þús. kr. / 36	
102-10	Verulegar breytingar á skipulagsheildinni og aðfangakeðju hennar	Engar breytingar á aðfangakeðju / 31	
102-11	Varúðarregla eða -nálgun	Sjá gagnsæisskýrslu PwC / 18	
102-12	Innleiðing utanaðkomandi frumkvæðis	Á ekki við	
102-13	Aðild að samtökum	Samtök atvinnulífsins, Verslunarráð, Festa - miðstöð um samfélagsábyrgð / 18, 24	

GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir	Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu Þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf		
Strategía		
102-14	Yfirlýsing frá æðsta ákvörðunartaka	4
102-15	Helstu áhrif, áhætta og tækifæri	9, 10-16, 18-19
Siðferði og heilindi		
102-16	Gildi, meginreglur, staðlar og atferliviðmið	Sjá siða- og starfsreglur PwC / 21
102-17	Ferli fyrir ráðleggingar og mál tengd siðferði	Sjá siða- og starfsreglur PwC / 18
Stjórnarhættir		
102-18	Stjórnskipulag	7
Virkni hagaðila		
102-40	Listi yfir hópa hagsmunaaðila	23, 41
102-41	Sameiginlegir kjarasamningar	Við mat á launakjörum allra starfsmanna er farið eftir kjarasamningi VR og SA / 32
102-42	Auðkenning og val á hagsmunaaðilum	23, 24
102-43	Verklag við virkjun hagsmunaaðila	23, 41
102-44	Helstu efnistöð og málefni	10, 19, 23












GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðatal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf			
Starfsvenjur við upplýsingagjöf			
102-45	Aðilar sem eru hluti af samstæðu reikningskilum	Sjá gagnsæisskýrslu PwC / 20	
102-46	Skilgreining á efni skýrslu og mörkum efnistaka	10	
102-47	Listi yfir viðfangsefni	9	
102-48	Ítrekun upplýsinga	Ekki til staðar	
102-49	Breytingar á skýrslugjöf	Innleiddir voru fleiri GRI við núverandi skýrslugjöf, sjá 200, 300 og 400 hér á næstu blaðsíðum / 10	
102-50	Tímabil skýrslugjafar	3	
102-51	Dagsetning nýjustu skýrslu	3	
102-52	Tíðni skýrslugjafar	3	
102-53	Tengiliður vegna upplýsingagjafar um skýrsluna	54	
102-54	Staðhæfingar um skýrslugjöf í samræmi við GRI staðla	Þessi skýrsla er gefin út í samræmi við GRI Standard: Core / 3	
102-55	GRI efnisvísir	45	
102-56	Ytri trygging	9-10	

GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðatal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf			
Stjórnarnálgun			
103-1	Útskýring á viðfangsefni og mörkum þess	3	
103-2	Stjórnunarnálgunin og þættir hennar	10	
103-3	Mat á stjórnunarnálguninni	Já að hluta / 1, 12-16, 18, 21-22	
Efnahagur			
Efnahagsleg frammistaða			
201-1	Beint efnahagslegt virði sem er skapað og dreift	20	 
Aðgerðir gegn spillingu			
205-1	Mat á rekstri vegna áhættu sem tengist spillingu	Já að hluta / 19, 21-22	
205-2	Samskipti og þjálfun um stefnur og verklagsreglur gegn spillingu	21-22	 
205-3	Staðfest atvik um spillingu og aðgerðir sem gripið var til	Ekkert atvik kom upp á rekstrarárinu	
Samkeppnishamlandi hegðun			
206-1	Lagalegar aðgerðir gegn samkeppnishamlandi hegðun, hringamyndun og einokunaraðferðum	Ekkert atvik kom upp á rekstrarárinu	





GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Umhverfismál			
Orka			
302-1	Orkunotkun innan skipulagsheildar	37	 
302-4	Minnkun á orkunotkun	37	  
Losun			
305-1	Bein losun gróðurhúsalofttegunda (umfang 1)	37	
305-2	Óbein orkulosun gróðurhúsalofttegunda (umfang 2)	37	
305-3	Önnur óbein losun gróðurhúsalofttegunda (umfang 3)	37	
305-4	Styrkur á losun gróðurhúsalofttegunda	37	

GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu Þjóðanna
Umhverfismál			
Losun			
305-5	Minnkun á losun gróðurhúsalofttegunda	38	
305-6	Losun ósóneyðandi efna	Á ekki við	
Reglufylgni í umhverfismálum			
307-1	Ekki farið að umhverfislögum og reglum	Ekkert atvik kom upp á rekstrarárinu	
Samfélagsmál			
Atvinna			
401-1	Nýráðningar starfsmanna og starfsmannavelta	29	 
401-2	Fríðindi fyrir starfsmenn í fullu starfi en ekki fyrir starfsmenn í hluta- eða tímabundnu starfi	Hluta- og lausráðnir starfsmenn fá sömu hlunnindi, að undanskyldu að aðeins fastráðnir starfsmenn geta orðið hluthafar í félaginu	
401-3	Foreldraorlof	Allir sneru aftur eftir foreldraorlof	 

GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Samfélagsmál			
Samband vinnuafis og stjórnenda			
402-1	Lágmarks uppsagnarfrestur ef breytingar verða á rekstri	Farið er eftir ákvæðum samkvæmt kjarasamningi VR og SA	
Heilsa og öryggi á vinnustað			
403-6	Heilsuefling starfsmanna	31	
Þjálfun og menntun			
404-1	Árlegur meðalfjöldi klukkustunda í þjálfun á hvern starfsmann	33	  
404-2	Áætlanir um símenntun starfsmanna og stuðningur við breytingar	33-34	 
404-3	Hlutfall starfsmanna sem fær reglulega rýni á frammistöðu og starfsþróun	34	

GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu Þjóðanna
Samfélagsmál			
Fjölbreytileiki og jöfn tækifæri			
405-1	Fjölbreytileiki stjórna og starfsmanna	29	 
Jafnrétti			
406-1	Atvik um mismunun og framkvæmdar úrbætur	Ekkert atvik kom upp á rekstrarárinu	 
Nærsamfélag			
413-1	Rekstur með virkni í nærsamfélaginu, áhrifamat og þróunaráætlanir	41-44	
Persónuvernd viðskiptavina			
418-1	Rökstuddar kvartanir varðandi brot á persónuvernd viðskiptavina og tap á gögnum þeirra	Engar kvartanir komu upp á rekstrarárinu	
Félagshagræn reglufylgni			
419-1	Ekki farið að lögum og reglum á félagslegu- og efnahagslegu sviði	Engin brot komu upp á rekstrarárinu	

Um höfunda skýrslunnar

Eftirtaldir starfsmenn PwC mynda Samfélagsráð PwC og komu að gerð þessarar skýrslu.



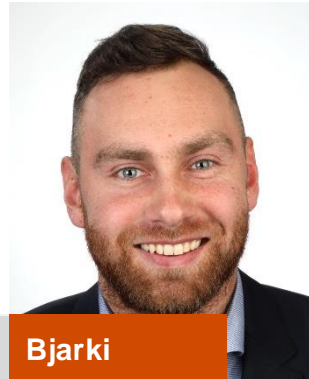
Aðalbjörg

Halldórsdóttir

Sérfræðingur á
endurskoðunarsviði



adalbjorg.halldorsdottir@pwc.com



Bjarki

Benjamínsson

Ráðgjafi



bjarki.benjaminsson@pwc.com



Hafsteinn

Einarsson

Sérfræðingur í
ráðgjöf, rannsóknum
og greiningum



hafsteinn.einarsson@pwc.com



Hrefna

Gunnarsdóttir

Sérfræðingur í
innri endurskoðun



hrefna.gunnarsdottir@pwc.com



Katrín

Ingibergsdóttir

Mannauðsstjóri



katrin.ingibergsdottir@pwc.com



[pwc.com](https://www.pwc.com)

© 2022 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. “PwC” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm’s professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.