



Sjálfbærniskýrsla PwC 2025



31. desember 2025

- 1 Um PwC
- 2 Ábyrgir stjórnarhættir
- 3 Mannauður og sérfræðipækking
- 4 Umhverfismál
- 5 Samfélagsleg þátttaka
- 6 GRI tilvísunartafla

Efnisyfirlit

Skilaboð frá forstjóra

Á nýliðnu rekstrarári fagnaði PwC á Íslandi 100 ára afmæli, en þann 24. september 1924 stofnuðu Niels Manscher og Björn E. Árnason endurskoðunar- og bókhaldsstofu í Reykjavík. Stofnun þess fyrirtækis, sem var fyrsta endurskoðunarfyrirtæki hérlandis, markar því einnig upphaf endurskoðunar á Íslandi. Fyrirtækið hefur í gegnum tíðina vaxið í takt við þróun atvinnulífs á Íslandi með innri vexti, sameiningum og nafnabreytingum. Fyrirtækið varð á árinu 1998 fullgildur aðili að alþjóðlegu neti PricewaterhouseCoopers.

Í 100 ár hafa mannauður og góðir stjórnarhættir verið lykillinn að farsælum rekstri PwC á Íslandi. Á seinni árum höfum við ennfremur lagt vaxandi áherslu á sjálfbærnimál og þátttöku í samfélaginu í takt við sívaxandi þarfir og væntingar í samfélaginu til ábyrgs fyrirtækjarekstrar. Eins og sjá má í Sjálfbærnisráðgjafu PwC 2025 leggjum við okkur á milli af mörkum með m.a. sjálfbærniástarfi, styrkjum og gróðursetningu.

Sjálfbærnimál hafa undanfarin ár fengið vaxandi vægi í rekstri fyrirtækja um heim allan en á síðasta ári hefur orðið vart við ákveðið bakslag í þeim efnum. Af hálfu Evrópusambandsins voru boðaðar breytingar á sjálfbærnilöngunum og flokkunarreglugerð. Innleiðing þeirra hér á landi hefur því lent í ákveðinni biðstöðu.

PwC Global vaktar bæði viðhorf stjórnenda gagnvart sjálfbærni og loftslagsmálum en einnig hver staðan er á innleiðingu sjálfbærniupplýsinga. Sú vöktun sýnir glögglega að sjálfbærni- og loftslagsmál eru enn brýnt viðfangsefni í hugum stjórnenda og fjárfesta um heim allan. PwC á Íslandi hefur lagt sitt af mörkum með útgáfu Sjálfbærnisráðgjafu PwC, þar sem sjálfbærnistarf 50 stærstu fyrirtækja landsins er greint. Þar má sjá að íslensk fyrirtæki eru almennt á réttri leið – en þróunin gengur þó hægt og betur má ef duga skal til þess að Ísland geti staðið undir skuldbindingum sínum um samdrátt í losun.

Það er von PwC að fyrirhuguð einföldun regluverks muni auka svigrúm fyrirtækja til að innleiða sjálfbærar lausnir og stuðla að auknu samkeppnishæfni með þeim hætti. PwC á Íslandi er reiðubúið að leggja sitt af mörkum í þeirri vegferð.

<https://www.pwc.nl/en/topics/sustainability/csrd.html>



Friðgeir Sigurðsson

Um skýrsluna og skuldbindingar

Sjálfbærnisráðgjafar PricewaterhouseCoopers ehf. (PwC) er nú tekin saman í sjötta sinn og kynnir megináherslur félagsins og frammistöðu á sviði sjálfbærni. Skýrslan nær eingöngu til PricewaterhouseCoopers ehf. og tekur til allra starfsstöðva.

Skýrsla þessi endurspeglar áherslur félagsins á sviði ábyrgra stjórnarháttá, mannauðsmála, umhverfismála og áhrifa í samfélaginu á rekstrarárinu FY25 sem tekur til tímabilsins 1. júlí 2024 til 30. júní 2025.

PwC byggir sjálfbærnistarf sitt á Net Zero PwC á heimsvísu þar sem stefnt er að kolefnishlutleysi og byggt er á vísindamiðuðum markmiðum til skemmri tíma um 50% samdrátt í losun fyrir 2030¹. Starfið byggir einnig á loftslagsyfirlýsingu Festu og Reykjavíkurborgar², sem og heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna³. Í sjálfbærnisráðgjafar PwC 2025 er gerð grein fyrir framvindu í samræmi við Global Reporting Initiative staðalinn (GRI Core), sjá GRI tilvísunartöflu á bls. 34-43.

Hér til hliðar má sjá þau heimsmarkmið sem PwC vinnur með og hvernig þau snúa að starfseminni.

¹ <https://www.pwc.com/gx/en/about/corporate-sustainability/environmental-stewardship/net-zero.html>

² <https://www.sjalbbaer.is/loftslagsmarkmid>

³ <https://sdgs.un.org/goals>



- PwC er þekkingarfyrirtæki sem byggir á sérþekkingu starfsfólks.
- Markvisst er unnið að endurmenntun og eflingu sérfræðipækningar starfsfólks undir áttakinu New World New Skills sem snýr bæði að þjálfun og fjárfestingu í tækni.



- PwC fylgir jafnréttisstefnu og áætlun sem er árlega tekin út, markmið er gullvottun PwC jafnlaunagreiðingar.
- PwC aðstoðar fyrirtæki við uppsetningu og úttektir samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST85.
- PwC býður upp á launagreiðingar sem mæla launamun og styðja þannig við jöfn laun.



- PwC vinnur markvisst að því að byggja upp traust í samfélaginu með ábyrgum stjórnarháttum, staðfestingu áreiðanleika fjárhagsupplýsinga og annarri sérfræðipækningu.
- Óhæði í þjónustu og gæði starfseminnar er grunnur að allri vinnu PwC sem tryggt er með óhæðisreglum PwC og öflugum gæðakerfi.
- PwC leggur áherslu á faglega uppbyggingu í fyrirtækinu, gefur starfsfólki svigrúm til kennslu og þjálfar fjölda sérfræðinga.



- PwC vinnur eftir siðareglum og gerir kröfu til birgja og þjónustuaðila að þeir fylgi siðareglum PwC.



- Markmið PwC er að helminga kolefnislosun vegna umfangs 1, 2 ásamt losun vegna ferða í umfangi 3 fyrir 2030 samkvæmt Net Zero PwC Global sem byggir á viðmiðum SBTi og 1,5°C markmiðs Parísarsamkomulagsins.
- PwC kolefnisjafnar með vottuðum einingum losun í umfangi 1, 2 ásamt losun vegna ferða í umfangi 3.

Um PwC



Um PwC

Almennar upplýsingar um félagið



PricewaterhouseCoopers ehf. er íslenskt fyrirtæki sem á rætur að rekja aftur til ársins 1924. Fyrirtækið er skráð í Reykjavík þar sem höfuðstöðvarnar eru en rekur auk þess starfsstöðvar á fjórum stöðum; Akureyri, Húsavík, Hvolsvelli og Selfossi.

PwC er þekkingarfyrirtæki 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 sjálfbærni, kaup, sölu og verðmat, ráðgjöf varðandi jafnlaunamál, upplýsingatækni og skatta- og lögfræðiráðgjöf.

PwC er jafnlaunavottað fyrirtæki samkvæmt ÍST 85:2012 staðlinum.

PwC hefur innleitt staðal ISO27001 um stjórnkerfi upplýsingaöryggis.

Engar breytingar áttu sér stað á umfangi eða efnistöku skýrslunnar frá útfáfu síðustu sjálfbærnisráðgjöf.

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

Fjárhæðir í skýrslunni eru fengnar úr ársreikningi félagsins fyrir tímabilið 1. júlí 2024 - 30. júní 2025.

Fyrir frekari upplýsingar um skýrsluna og atriði sem í henni koma fram er hægt að hafa samband á pwc.reykjavik@pwc.com

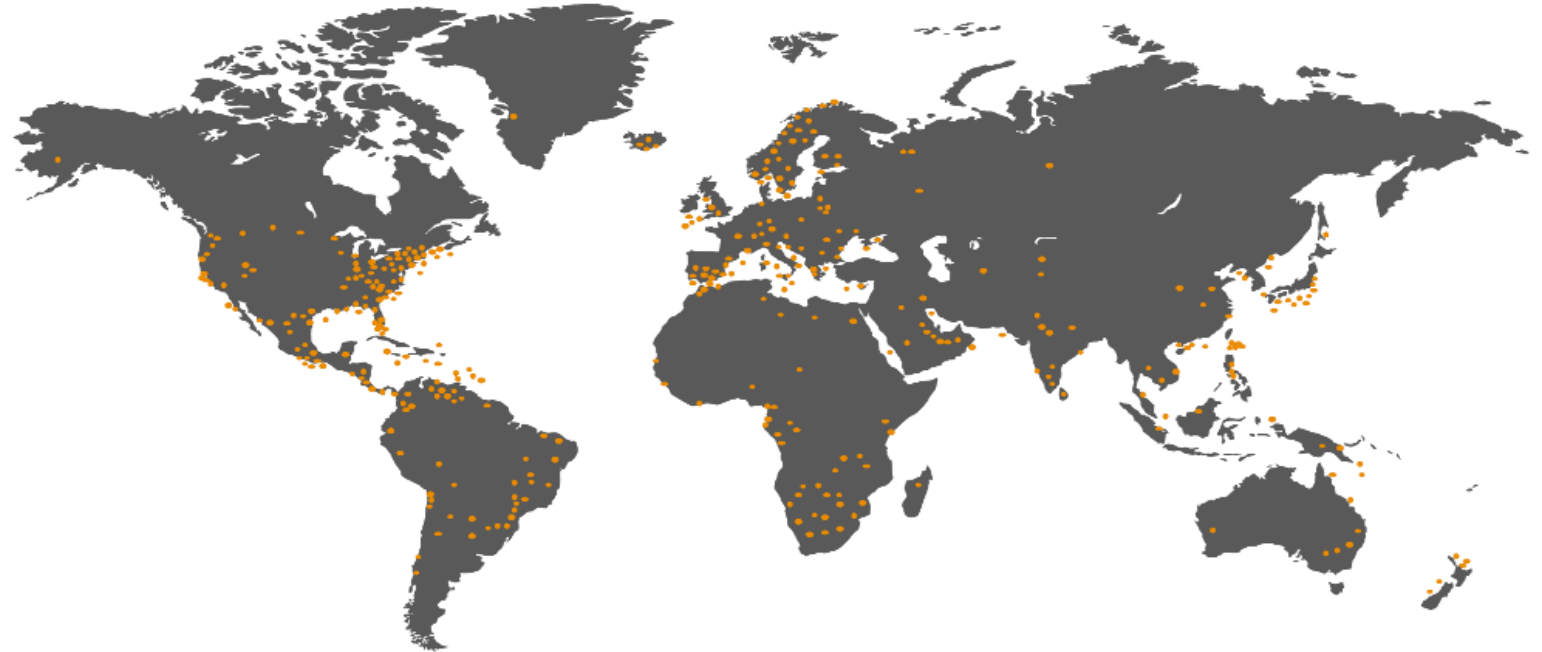
Um PwC

Tengsl við PwC á heimsvísu

PwC á heimsvísu (e. PwC Global) er alþjóðlegt net sjálfstæðra fyrirtækja sem deila sameiginlegu nafni, vörumerki, gildum, þekkingu, reynslu, sömu aðferðafræði og eiga í nánú samstarfi.

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 á heimsvísu hefur sett sér metnaðarfull markmið um samdrátt í losun, Net Zero.



364.782 starfsmenn



136 lönd

Stefnumótandi áherslur á sviði sjálfbærni



Pýðingarmestu sjálfbærniþættir PwC:

Ábyrgir stjórnarhættir



Mannauður og sérfræðiþekking



Umhverfismál



Samfélagsleg þátttaka



PwC hefur framkvæmt mikilvægisgreiningu á áhrifum sínum og greint pýðingarmestu áhrif sín.

Stærstu heildaráhrif PwC eru fólgin í áreiðanlegri og ábyrgri ráðgjöf til viðskiptavina, að miðla sérfræðiþekkingu sinni til að byggja upp traust í samfélaginu og að hafa jákvæð áhrif í samfélaginu.

Pýðingarmestu sjálfbærniáhrifum fyrirtækisins er skipt í fjóra þætti: ábyrga stjórnarhætti, mannauð og sérfræðiþekkingu, umhverfismál og samfélagslega þátttöku.

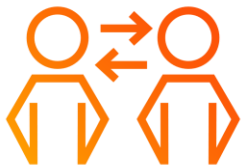
Samfélagsráð hefur verið starfandi hjá PwC síðan árið 2020 og hefur stýrt innleiðingunni og kortlagt helstu umhverfis- og samfélagslega snertifleti fyrirtækisins við stefnu og gildi félagsins. Markmiðasetning tekur jafnframt mið að þeim þáttum ásamt niðurstöðum mikilvægisgreiningar.

Sett voru markmið fyrir pýðingarmestu sjálfbærniþætti PwC fyrir rekstrarárið 2025. Gerð er grein fyrir árangri þeirra í viðkomandi kafla.

PwC byggir upplýsingar sínar um sjálfbærni á Global Reporting Initiative staðlinum (GRI Standards). Markmið GRI eru að efla gagnsæi og auka aðgengi að upplýsingum um starfsemi fyrirtækisins fyrir hagsmunaaðila þess. Aftast í skýrslunni má finna tilvísunartöflu GRI.



Hagsmunaaðilar



Samskipti og samvinna við hagsmunaaðila eru mikilvæg tól til að byggja upp traust, viðhalda sterku viðskiptasambandi og stuðla að sjálfbærni. Skilja þarf áhyggjur, væntingar og tækifæri hagsmunaaðila til að vinna saman að sjálfbærari heimi. Traust og gagnsæ samskipti skipta sköpum, hvort sem þau fara fram í gegnum rafræna miðla eða í eigin persónu.

Hagsmunaaðilar PwC eru fjölbreyttir og samskipti við þá á mismunandi stigum, allt eftir mikilvægi þeirra.

Eitt mikilvægasta framlag PwC til sjálfbærni er í gegnum ráðgjöf og samskipti félagsins við viðskiptavini og atvinnulífið. Starfsfólk og nærsamfélagið eru einnig afar mikilvæg, sem og þátttaka í fagfélögum og fræðslusamfélagi. Frekari umfjöllun um þessa þætti má finna aftar í skýrslunni.

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

Helstu hagsmunaaðilar:



Um markmið FY25

PwC setur sér árleg markmið á sviði sjálfbærni. Alls voru 21 markmið (FY24: 22 markmið; FY23: 18 markmið) sett fyrir rekstrarárið FY25 í takt við helstu viðfangsefni félagsins; ábyrga stjórnarhættir, mannauð og sérfræðipækkingu, umhverfismál og þátttöku í samfélaginu. Markmiðin og fylgni við þau má sjá í eftirfarandi köflum.

12 markmið náðust að mestu, 8 markmið náðust að hluta og 1 markmið náðist ekki.

Skýring á táknum og fylgni við markmið

- ✓ Markmið náðist að fullu eða að mestu
- ! Markmið náðist að hluta
- ✗ Markmið náðist ekki





Ábyrgir stjórnarhættir

2

Ábyrgir stjórnarhættir



PwC leggur áherslu á góða og vandaða stjórnarhætti sem samræmast 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 hagsmunaaðila og draga úr líkum á hagsmunaaðrekstrum.

Megináherslur PwC í stjórnarháttum liggja einkum í framfylgni óhæðisreglna og starfrækslu gæðakerfis. Einn eiganda 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 hefur náið samráð við RQL og PRI&E vegna starfa þeirra og ábyrgðarsviða. PwC Global gerir ríkar kröfur til gæðamála og innra og ytra gæðaeftirlits.

PwC fylgir eftir leiðbeiningum Viðskiptaráðs, Nasdaq Iceland og Samtaka atvinnulífsins um stjórnarhætti fyrirtækja og sinnir jafnframt ráðgjöf á sviði stjórnkerfa fyrirtækja.

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. Starfsfólk skal vera óháð gagnvart þeim endurskoðunarverkefnum sem það starfar við án tillits til þess í hverju sú þjónusta er fólgin.

Ábyrgir stjórnarhættir



Samfélagsábyrgð PwC 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 starfsfólki okkar til kennslu og í viðskiptaumhverfinu með því að þjálfa fjölda hæfra sérfræðinga. PwC ber jafnframt víðtækari ábyrgð sem þátttakandi í samfélaginu.



Ábyrgir stjórnarhættir



1. Ábyrgir stjórnarhættir



Öryggi gagna

Markmið FY25: Árlega fer fram úttekt á stjórnkerfi upplýsingatækni frá PwC Global. Allt starfsfólk skal ljúka þjálfun sem lýtur að gagnaöryggi og persónuvernd. Gögn eru vistuð á viðeigandi stöðum. UT örugg hýsing og aðgangsstýring gagna er yfirfarin mánaðarlega.

Árangur: Markmiðum ársins náð. Engin frávik. 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.



Draga úr yfirvinnu starfsfólks

Markmið FY25: Heildaryfirvinnustundir skulu minnka um 10% frá á fyrra rekstrarári.

Árangur: Yfirvinnustundir drógust saman um 0,4% milli ára (FY24: 9,76%; FY23: 12,5%). Niðurstaðan er ákveðin vonbrigði eftir góðan árangur undanfarin tvö ár.



Gagnsæi upplýsinga

Markmið FY25: Gagnsæisskýrsla er birt árlega.

Árangur: Gagnsæisskýrsla kemur út í október 2025 fyrir FY25 og er aðgengileg á vef PwC.



2. Rekstur félagsins

- ✓ **Samningar við birgja**
Markmið FY25: Gera samninga við birgja og verktaka PwC.
Árangur: Til er heildstætt yfirlit yfir alla birgja í viðvarandi viðskiptasambandi við PwC um kaup á vörum eða þjónustu. Samningar eru til staðar í 100% tilvika.
- ✓ **Styðja viðskiptavinum á vegferð til sjálfbærni**
Markmið FY25: Þjóða viðskiptavinum upp á ráðgjöf og þekkingu í sjálfbærnimálum
Árangur: Umsvif í seldri sjálfbærniþjónustu jukust á árinu en fyrirhugaðar reglugerðarbreytingar Evrópusambandsins halda aftur af áhuga viðskiptavina. Gefinn var út Sjálfbærnisvísir PwC 2025 sem ætlað er að gefa yfirsýn yfir árangur 50 stærstu fyrirtækja Íslands. Áhersla var á loftslagsmál.
- ✓ **Mótun þjónustukönnunar, endurgjöf vegna verkefna**
Markmið FY25: Framkvæma þjónustukönnun
Árangur: Könnun var framkvæmd í febrúar 2025 og náði til viðskiptavina allra sviða. Niðurstaða könnunar var almennt góð og sýnir að ánægja með þjónustu PwC hefur aukist frá því að síðasta könnun var gerð.
- ! **Hafa áhrif á virðisæðju okkar og virkja birgja til að setja sér markmið samkvæmt Science Based Target initiative (SBTi)**
Markmið FY25: 50% birgja setji sér markmið samkvæmt Science Based Target initiative (SBTi)
Árangur: Einn birgi hefur sett sér markmið samkvæmt SBTi. Fyrirspurnir til birgja leiddu af sér umræðu um mikilvægi, með þeim hætti var gerð tilraun til að hafa áhrif á birgjana.

Velta og eigendur

Fyrir FY25 var heildarvelta PwC 2.717 milljónir króna. Velta félagsins jókst um 1% á milli ára.

PwC 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.

Heildarvelta PwC ehf.

2.717
milljónir króna

Velta félagsins jókst um

1,0%

82%

fyrirtækja á Global Fortune 500 meðal viðskiptavina PwC Global

5 af 10

stærstu fyrirtækjum Íslands meðal viðskiptavina

3. Aðgerðir gegn spillingu



Siðferðislegir viðskiptahættir

Markmið FY25: Allt starfsfólk fær þjálfun í óhæði og viðskiptasiðferði og staðfestir fylgni við siðareglur PwC árlega. Markmið um að 50% birgja fylgi siðareglum PwC fyrir árslok 2024. Til staðar er nafnlaust ábendingakerfi, fylgst er með málum sem upp koma og brugðist við frávikum.

Árangur:

Allt starfsfólk (100%) lauk þjálfun í óhæði og viðskiptasiðferði og staðfesti fylgni við siðareglur PwC. Engin frávik.

Eftirlitsaðgerðir til að tryggja óhæði og siðferðislega viðskiptahætti starfsfólks eru til staðar. Engin frávik.

Unnið er að því að afla staðfestinga frá birgjum við PwC Third Party Code of Conduct.

Öllum ábendingum sem bárust í gegnum nafnlausa ábendingakerfið var fylgt eftir.





Meginmarkmið PwC er að byggja upp traust í samfélaginu. Fjölpættu innra starfi er ætlað að koma í veg fyrir spillingu og stuðla að trausti.

- Starfsfólk er hvatt til þess að standa vörð um siðlegt framferði og tilkynna um ólöglegt eða ósiðlegt háttalag.
- Innleitt hefur verið nafnlaust ábendingakerfi fyrir aðila innan og utan fyrirtækis til að benda á atvik sem mögulega brjóta í bága við siðareglur PwC, stangast á við lög og reglur, óhæði, geta stefnt heilsu og öryggi starfsfólks í hættu eða telja má að séu ekki í samræmi við hagsmuni félagsins. Ábendingakerfið er á heimasíðu PwC.
- Árlega er námskeið fyrir starfsfólk um óhæði og siðareglur.
- Allt starfsfólk skal fylgja lögum og reglum um óhæði í öllum störfum sínum fyrir viðskiptavini PwC og fylgja hegðunarreglum PwC (Code of Conduct).
- Allir stjórnendur og verkefnastjórar skrá fjárfestingar sínar í miðlægan gagnagrunn sem auðveldar yfirsýn yfir óhæði gagnvart skráðum félögum.
- Trúnaður er mikilvægur í öllum samskiptum við viðskiptavini og aðra aðila innan og utan skrifstofunnar. Það er tryggt með skýru verklagi og þjálfun starfsfólks.

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

Mannauður og sérfræðipækking

3

Mannauður og sérfræðipækking



Undirstaða starfsemi PwC liggur í starfsfólki fyrirtækisins og þeirri sérfræðipækkingu, hæfileikum og reynslu sem þau búa yfir. Starfsfólkið skapar vinnustaðinn. Í augum stjórnenda PwC er starfsfólkið, metnaður, drifkraftur og hollusta þess grundvöllur að farsælum áframhaldandi vexti fyrirtækisins.

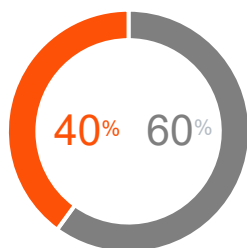
Hér til hliðar kynnum við upplýsingar um starfsfólk okkar, fjölda þeirra, aldursdreifingu og kynjahlutfall. Allar upplýsingar miðast við lok rekstrarárs 2025, það er 30. júní 2025.

Heildarfjöldi starfsfólks

124

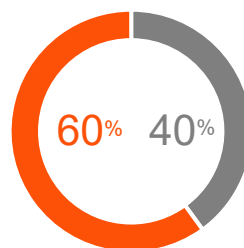
Kynjahlutföll

Stjórnendur



Konur Karlar

Starfsfólk



Konur Karlar

Staða	Aldur	kvk alls*	kvk nýliðar**	kk alls*	kk nýliðar**
Eigendur					
	31-40	1		2	
	41-50	3		2	
	51-60	2		6	
	61-70			1	
Aðrir stjórnendur					
	31-40	1			
	41-50				
	51-60	1		1	
Starfsfólk					
	21-30	19	11	16	6
	31-40	19	2	16	4
	41-50	9	2	6	
	51-60	11	2	2	
	61-70	4		2	
Samtals		70	17	54	10
Meðalaldur 40,1					

*upplýsingar miðast við lokadag rekstrarárs

**upplýsingar yfir allt rekstrarár

Mannauður og sérfræðipækking



1. Jafnrétti



Jafnrétti í launum

Markmið FY25: PwC vill greiða sömu laun fyrir sömu vinnu óháð kyni. Framkvæma skal launagreiðingu árlega með minna en 3,5% kynbundinn launamun.

Árangur: Kynbundinn launamunur á árinu mældist 0,9% (FY24: 0,9%; FY23: 2,5%), körlum í vil.



Jafnlaunagreiðing
PwC 2025

Starfsfólk PwC er metið á eigin forsendum og jafnræðis er gætt meðal starfsfólks. Starfsfólki 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, starfshjálfunar og þróunar í starfi. Jafnréttisáætlun fylgir jafnlaunastaðli ÍST85 og er tekin út árlega.

Eitt af framlögum PwC til launajafnréttis er að aðstoða fyrirtæki við uppsetningu jafnlaunakerfa í samræmi við jafnlaunastaðalinn ÍST85. PwC var fyrst fyrirtækja til að bjóða upp á launagreiðingar til að mæla launamun eftir tilkomu jafnlaunalaganna 2008. Öll fyrirtæki sem eru með minni launamun en 2,5% hljóta Gullmerki PwC. Frá árinu 2010 hefur PwC aðstoðað viðskiptavinum sínum við mælingar á launamuni og frá árinu 2017 hefur PwC boðið upp á ráðgjöf við upptöku og innleiðingu á jafnlaunakerfum.



Mannauður og sérfræðipekking



2. Mannauður og sérfræðipekking

- ! Aukin þekking og víðsýni starfsfólks**
Markmið FY25: Hjá PwC á heimsvísu er innra gæðaeftirlit sem endurskoðendum býðst að taka þátt í. Markmið er að hið minnsta fjórir starfsmenn PwC Íslandi taki þátt í gæðaeftirliti erlendis til að efla þekkingu þeirra og víðsýni.
Árangur: Á árinu tóku þrír starfsmenn þátt í gæðaeftirliti erlendis hjá PwC.

- ✓ Fjölbreytt fræðsluáætlun**
Markmið FY25: Skipuleggja fjölbreytt námskeið fyrir starfsfólk, bæði skyldunámskeið og valkvæð námskeið. Hið minnsta tveir fyrirlestrar snúa að samskiptum eða vellíðan.
Árangur: Haldin voru fjölbreytt námskeið af ýmsum toga. Um 112 fræðslustundir fyrir hvert stöðugildi.
Um 66 fræðslustundir voru um sjálfbærni.

PwC er þekkingarfyrirtæki sem byggir á sérþekkingu starfsfólks, meðal annars á sviði endurskoðunar, reikningsskila, fyrirtækjaráðgjafar, skatta og lögfræðiráðgjafar.

Með ráðningu viðeigandi starfsfólks, stöðugri endurmenntun starfsfólks, hvetjandi starfsumhverfi og aðgengi að nýjungum og þróun í þjónustu vill PwC byggja upp öflugt þekkingarfyrirtæki.

Frá árinu 2023 hefur PwC lagt áherslu á fræðslu og þjálfun í notkun gervigreindar og á heimsvísu hafa nú 315.000 starfsmenn PwC fengið slíka þjálfun í gegnum átakið „AI upskilling“.



Mannauður og sérfræðipækking



3. Þjálfun og fræðsla

PwC leggur mikið upp úr starfsþróun, frammistöðumati, endurgjöf og fræðslumálum. PwC Global vinnur eftir samræmdri umgjörð starfsþróunar og byggir á hæfnisþáttum starfsþróunarmóðels PwC Professional. Nýtt starfsfólk nýtur liðsinnis mentors, sem styður við innleiðingu nýliða í starfið og hjálpar til við að kynna starfsemina.

Yfirumsjón með fræðslu og endurmenntun hefur Fræðslustjóri. PwC Global útbýr og dreifir mikið af alþjóðlegu, miðlægu kennsluefni tengt starfssviðum PwC. Í sumum tilvikum kenna erlendir kennarar námskeið fyrir starfsfólk PwC. Fræðsla samanstendur af skyldunámskeiðum sem þarf að ljúka innan tímamarka, einkum námskeiðum um fagleg mál, siðareglur, persónuverndarmál, peningaþvætti, upplýsingaöryggismál, sjálfbærni og samskipti á vinnustað.

PwC styður við bakið á starfsmönnum sem þreyta próf í löggildingu í endurskoðun með námsstyrk að uppfylltum ákveðnum skilyrðum.

Þátttaka í fræðslusamfélaginu hefur m.a. farið fram í gegnum kennslu, með móttöku starfsnema frá háskólunum, með þátttöku á ýmsum viðburðum og með útgáfu fagefnis. PwC styður starfsfólk til þátttöku í fagfélögum og má þar helst nefna Félag löggiltra endurskoðenda (FLE), Félag innri endurskoðenda og fleira. Starfsfólk getur einnig nýtt sér þekkingarnetin Dokkuna og Stjórnvísi.

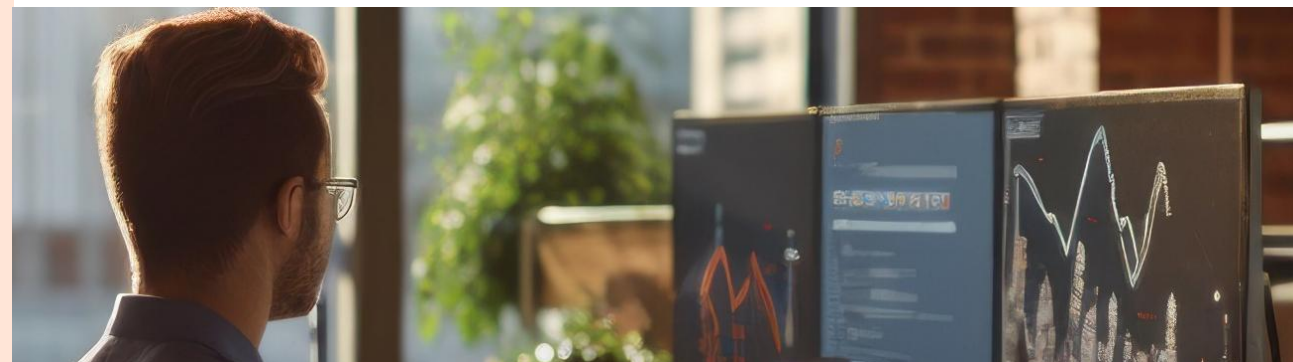
PwC er aðili að Fjártækniklasanum sem er ætlað að efla nýsköpun í fjármálum og gera viðskipti auðveldari og betri. Starfsfólk PwC er hluti af baklandi klasans í formi þekkingar m.a. á innlendum og alþjóðlegum skattarétti, félagarétti, skattalegum áreiðanleikakönnunum og endurskoðun.

13.606

Heildarfræðslustundir

112

Fræðslustundir fyrir
hvert stöðugildi



4. Starfsánægja og vinnuumhverfi

! Mæla ánægju starfsfólks og bregðast við niðurstöðum

Markmið FY25: ná 85% ánægjustigi í Global People Survey, alþjóðlegri starfsánægjukönnun PwC, ná 70% þátttöku starfsfólks PwC í VR könnun.

Árangur: Ánægjustig GPS fyrir FY25 var 87% (FY24: 72%; FY23: 78%). Ekki var tekið þátt í VR könnun í ár.

✓ Hlúa enn betur að heilsu og vellíðan starfsfólks.

Markmið FY25: Heilsuráð og skipuleggur minnst 3 viðburði eða áskoranir á sviði heilsu og vellíðunar.

Árangur: Heilsuráð skipulagði árlega PwC leika sem haldnir voru í lok maí, reglulega hádegisgöngutúra, þátttöku í Lífshlaupinu og Hjólað í vinnuna og stendur reglulega fyrir hádegisfyrirlestur um heilsu.

Áhersla er lögð á starfsánægju og að gaman sé í vinnunni. Virkt starfsmannafélag er við lýði sem skipuleggur viðburði reglulega. Árlega er einnig lögð fyrir alþjóðleg starfsánægjukönnun, Global People Survey, meðal alls starfsfólks PwC í heiminum.

PwC er umhugað um vellíðan starfsfólks og jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. PwC fer eftir viðmiðum og aðgerðum Vinnueftirlitsins um starfsumhverfinu. Árlega er boðið upp á inflúensubólusetningar, reglulegar heilsufarsmælingar og ráðgjöf með sjúkraþjálfara við stillingu á starfsaðstöðu og líkamsbeitingu við vinnu. Árlegur heilsuræktarstyrkur er veittur til starfsmanna til að styðja heilsusamlegt lífverni.

Heilsuráð PwC sér til þess að virkja starfsfólk til frekari heilsuefningar. Í ráðinu sitja fulltrúar starfsfólks, eigenda og mannauðsstjóri. Árlega eru haldnir PwC leikar þar sem keppt er í ýmsum íþróttum.





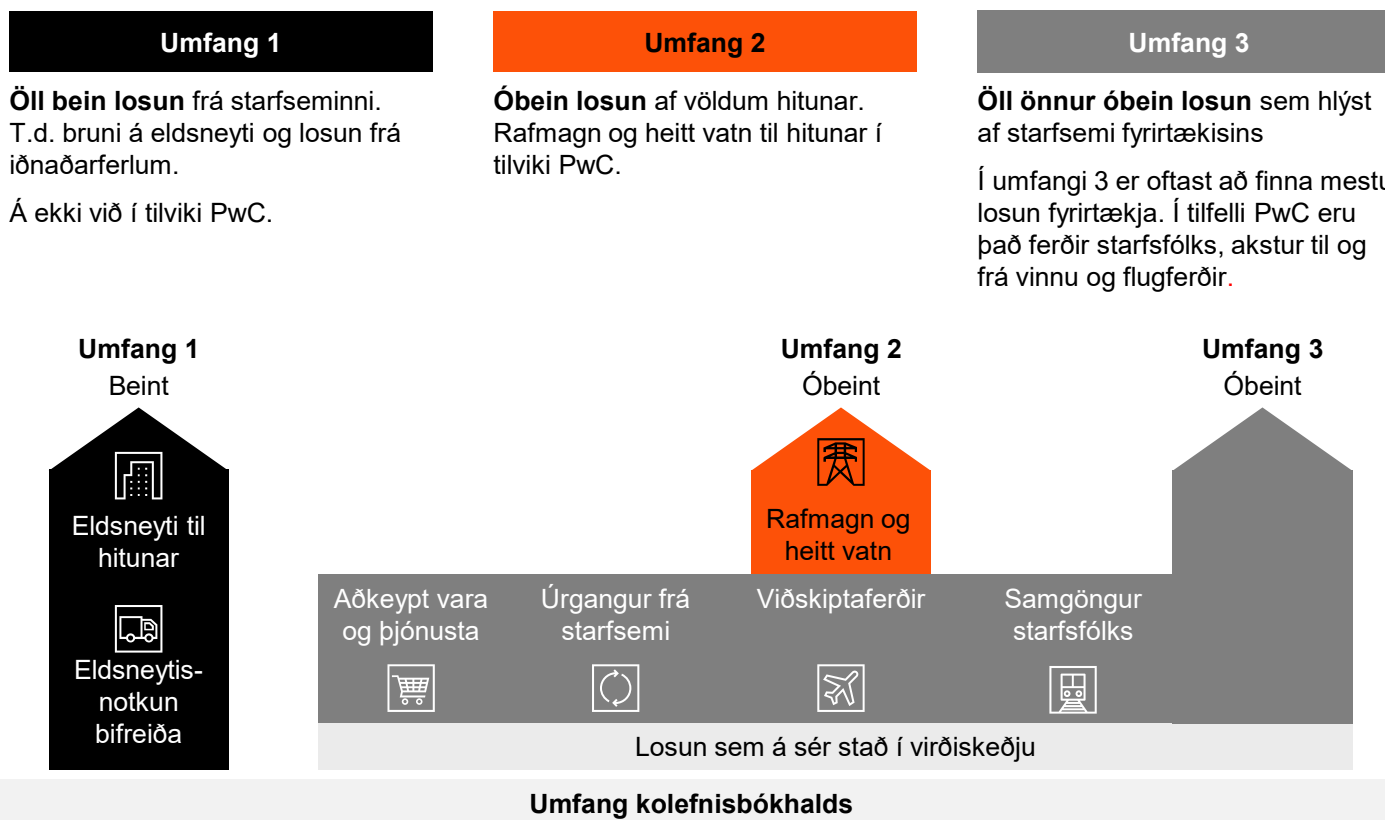
Umhverfismál

1. Loftslagsmál

Árið 2015 skrifaði PwC undir loftslagsyfirlýsingu Festu og Reykjavíkurborgar ásamt fjölda annarra fyrirtækja þar sem fyrirtækin skuldbundu sig til að draga úr losun gróðurhúsalofttegunda og lágmarka neikvæð umhverfisáhrif með markvissum aðgerðum, s.s. að minnka úrgangsmyndun og mæla árangur.

Frá árinu 2020 hefur PwC Global og þar með PwC á Íslandi, skuldbundið sig til að draga úr loftslagsáhrifum sínum og að kolefnisjafna starfsemi PwC undir formerkjum “Net Zero”. Markmið PwC á Íslandi er að draga saman losun um 50% frá umfangi 1 og 2 og 50% samdrátt vegna ferða í umfangi 3. Viðmiðunarár er 2019.

Myndin sýnir skiptingu umfangs kolefnislosunar PwC. Öll losun PwC tilheyrir umfangi 2 og 3. Engin losun telst til umfangs 1 hjá PwC þar sem engar bifreiðar eru í eigu PwC né eldsneyti notað til húshitunar.



2. Kolefnisspor

PwC stefnir að kolefnishlutleysi árið 2030

Kolefnisbókhalda PwC hefur verið í stöðugri þróun, bæði vegna aukinnar þekkingar en einnig vegna krafna PwC Global. Þróun til og með FY25 má sjá á stöplaritum á næstu blaðsíðu og sýnir losun vegna rafmagns með markaðsaðgerðum, úrgangs, viðskiptaferða og ferða starfsfólks til og frá vinnu og aðkeyptri vöru og þjónustu.

Í súluriti á næstu blaðsíðu sést að losun hefur aukist frá síðasta rekstrarári en það er helst vegna aukningu í kaupum á vörum og þjónustu ásamt fleiri viðskiptaferðum. En á móti er losun vegna ferða starfsfólks til og frá vinnu lægri en árið áður vegna minni notkunar á bifreiðum til og frá vinnu yfir í strætó. Losunarkræfni á hvern starfsmann eykst aðeins á milli ára.

Umfang 2, óbein losun vegna aðkeyptar orku tók til starfsstöðvar PwC í Skógarhlíð 12, Reykjavík auk Glerárgötu 30 á Akureyri, Garðarsbraut 26 á Húsavík, Austurvegs 56 á Selfossi og Austurvegs 4 á Hvolsvelli.

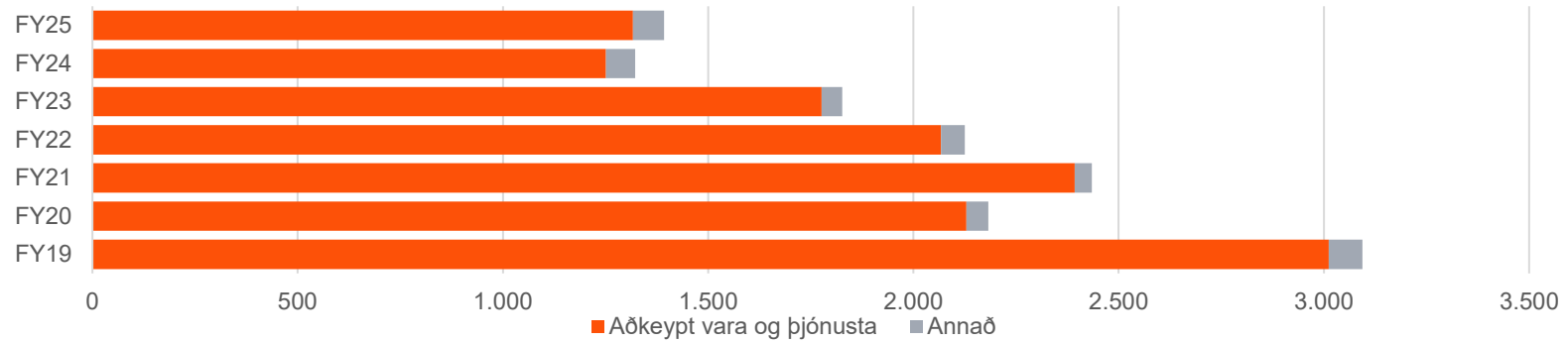
Umfang 3 nær til aðkeyptar vöru og þjónustu, viðskiptaferða starfsfólks, úrgangs frá starfsstöð í Skógarhlíð 12 (þar sem meirihluti starfsfólks starfar) og ferða starfsfólks til og frá vinnu. Úrgangur er áætlaður út frá nýtingarhlutfalli húsnæðis í Skógarhlíð 12.

Félagið á engar stórar eignir og reksturinn er bundinn við skrifstofuvinnu. Þar sem PwC selur þjónustu þá er kolefnisspor af vörum þess ekkert. Fyrirtækið á engar bifreiðar og kaupir ekki eldsneyti. Ferðir starfsfólks á vinnutíma eru teknar með í viðskiptaferðir.

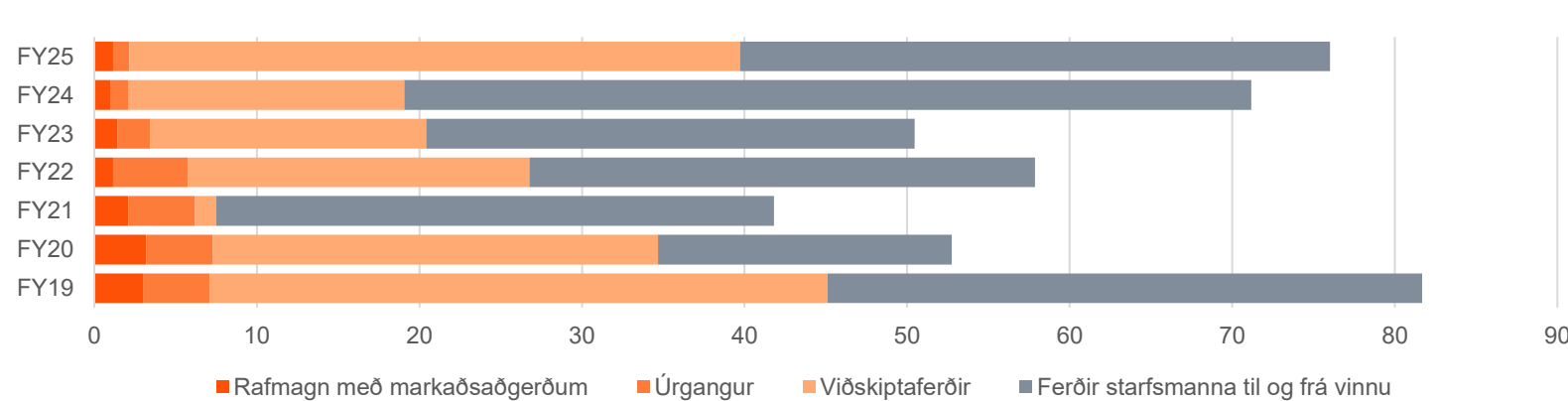


2. Kolefnisspor

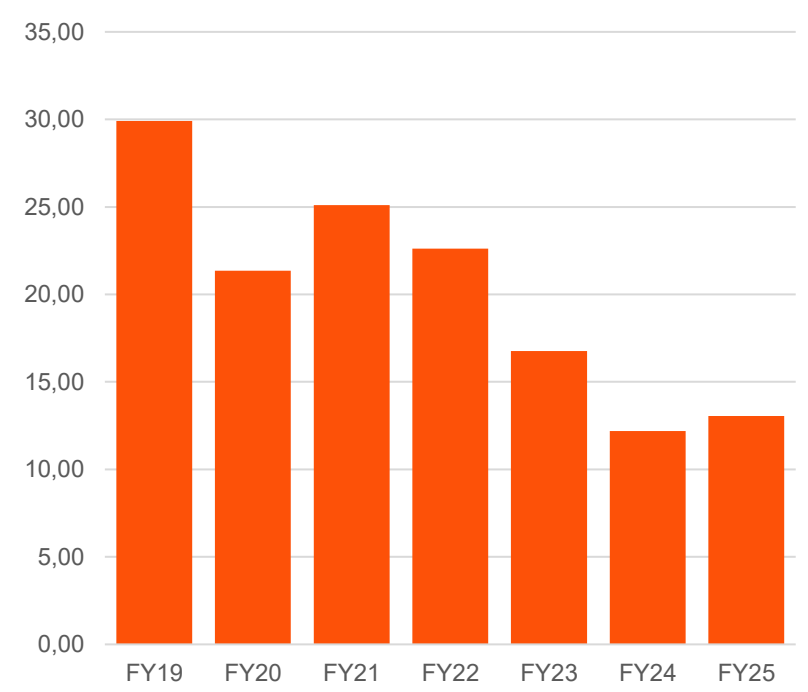
Kolefnisbókhald PwC í tCO₂í



Kolefnisbókhald PwC án aðkeyptrar vöru og þjónustu í tCO₂í



Losunarkræfni starfsmanna tCO₂í/fjöldi stöðugilda



2. Umhverfismál – árangur FY25

! Hvetja til vistvænni samgangna

Markmið FY25: PwC stuðli að vistvænum samgöngum virkji starfsfólk og bjóði samgöngustyrki.

Árangur: Ferðavenjukönnun sýnir að 82% starfsfólks ferðaðist á bíl til og frá vinnu (FY24 86%). Vægi samgöngustyrkja jókst áfram lítillega. Ýtt hefur verið á leigusala á minni starfsstöðvunum að setja upp hleðslustöðvar og bættu aðstöðu fyrir hjólandi.

! Takmarka útprentanir

Markmið FY25: Innkaup á pappír fari ekki yfir 200 kassa eða 8 kg/stöðugildi. Takmarka útprentun og senda viðskiptavinum skilagögn sem pdf.

Árangur: 8,4 kg/stöðugildi sem er samdráttur um 7% frá fyrra ári.

! Flokka allan úrgang

Markmið FY25: Flokka allan úrgang sem til fellur á skrifstofum PwC. Bæta við flokkum og bæta aðgengi og verklag. Fræða starfsfólk og merkja ílát með nýjum merkingum. 90% endurvinnsluhlutfall og 0,2 tCO₂ vegna úrgangs.

Árangur: Endurvinnsluhlutfall er 65% (FY24: 55%).

✓ Mótvægisáðgerðir við losun kolefnis

Markmið FY25: Mæla alla losun yfir árið og kaupa kolefnisjöfnun frá vottuðum aðila vegna losunar í umfangi 1, 2 og vinnuferðir í umfangi 3.

Árangur: Keypt voru 185 tCO₂í kolefnisjöfnun

Keyptar voru vottaðar kolefniseiningar sem jafngilda losun vegna umfangs 1, 2 og viðskiptaferða í gegnum Net Zero framtak PwC Global. Verkefni deilast jafnt á milli náttúruverndar og kolefnisbindingar. Fyrir valinu urðu:

- Chihuahua IFM Bundle sem stefnir að betri varðveitingu skóga Mexíkós. Talið er að 12% af líffræðilegum fjölbreytileika jarðarinnar finnist í Mexíkó og getur skipt sköpum að vernda það viðkvæma vistkerfi.
- North Brabant Methane Program sem safnar úrgangi frá húsdýrum í Hollandi og fangar metan úr því sem hefði annars farið út í andrúmsloftið.

✓ Sýnileiki sjálfbærnistarfs

Markmið FY25: Undirbúningur heldur áfram varðandi þróun mælikvarða og sjálfbærnimælaborðs á innri vef með nýjustu upplýsingum um þýðingarmestu þætti og markmið sem taka mið af global kröfum og gagnsemi fyrir starfsfólk.

Árangur: Innri vinna heldur áfram við að setja upp mælikvarða og mælaborð.

Samfélagsleg þátttaka

5

Samfélagsleg þátttaka



1. Sjálfboðaliðastarf starfsfólks

! Sjálfboðaliðastarf

Markmið FY25: Veita starfsfólki tækifæri til að leggja sitt að mörkum til samfélagslegrar þátttöku. Starfsfólk getur varið því sem nemur hálfum vinnudegi í sjálfboðastörf. Haldin sjálfboðavika með sjálfboðaliðaverkefnum fyrir starfsfólk. Markmiðið er að 50% starfsfólks stundi sjálfboðaliðavinnu.

Árangur: Sjálfboðaliðavika PwC var haldin 18. - 22. nóvember 2024. 46% starfsfólks sinnti sjálfboðaliðastarfi á rekstrarárinu.

Sjálfboðastarf PwC er orðinn fastur liður í starfseminni, einkum þátttaka í sjálfboðaliðaviku PwC. Sjálfboðaliðavika PwC fór fram 18. - 22. nóvember 2024. Samtals var 163 vinnustundum varið í sjálfboðastarf (123 FY23). Starfsfólk PwC sinnti ýmsum verkefnum í sjálfboðastarfi. Perluð voru "Lífið er núna" armbönd í samstarfi við Kraft og söluvörur útbúnar fyrir Dýrahjálpar, auk þess sem að starfsfólk PwC bauð fram aðstoð á kaffistofu Samhjalpar.

163 Vinnustundum varið í sjálfboðastarf



2. Stuðningur við nærsamfélagið

✓ Pro-bono verkefni

Markmið FY25: Vera með að lágmarki 3 pro-bono verkefni. Ákveða verklag hvernig staðið er að vali á og meta umfang verkefna fyrri ára.

Árangur: 3 pro bono verkefni voru á árinu. Skýrara verklag var mótað.

Áhersla PwC er að stuðla að auknu trausti í samfélaginu, málefni nærumhverfis skipta því máli. Áhersla er lögð á að starfsfólki sé veitt svigrúm til að leggja sitt af mörkum til samfélagsins og að styrkveitingar félagsins séu markvissar. Að mati stjórnenda PwC er samvinna og samfélagsleg ábyrgð mjög mikilvæg fyrir heilbrigðan rekstur. PwC sinni nokkrum pro bono verkefnum á rekstrarárinu.



Íþróttafélagið Völsungur: PwC veitir þessu málefni lið með þjónustu varðandi bókhald og ársreikningagerð 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).



Konur eru konum bestar. Frjáls félagasamtök með markmið um að breyta neikvæðu hugafari og umtali og bæta þannig samfélagið. PwC veitir þessu málefni lið með þjónustu varðandi bókhald og ársreikningagerð án endurgjalds (Pro-bono).

2. Stuðningur við nærsamfélagið

! Góðgerðarmál og styrkveitingar

Markmið FY25:

Unnið verði að því að gera styrkveitingar í formi afsláttá sýnilegri 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 styrkveitingar eða í formi afsláttá. Bein fjárframlög munu nema hið minnsta 5 milljónum króna á ári.

Árangur: Grunnur að nýju verklagi hefur verið mótaður en hann hefur ekki hlotið formlega samþykkt. Beinir fjárhagsstyrkir til samfélagsmála námu alls um 2,7 milljónum króna FY25.

✓ Gróðursetning

Markmið FY25:

Þjóða starfsfólki og fjölskyldum þeirra að gróðursetja trjáplöntur í samstarfi við Skógrækt Reykjavíkur

Árangur: PwC stóð fyrir gróðursetningardegri í maí. Alls voru 22 þátttakendur og gróðursett um 400 tré (um 1.000 plöntur FY24) í samstarfi við Skógrækt Reykjavíkur.

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

PwC styrkir Krabbameinsfélagið með kaupum á bleiku slaufunni fyrir starfskonur PwC og mottumarssokkum fyrir starfsmenn PwC.

PwC leggur áherslu á að starfa með nærumhverfi sínu, einkum 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 afsláttá af endurskoðun og/eða bókhaldi.

400
Tré gróðursett á árinu

2,7 m.kr
Beinir fjárhagsstyrkir



GRI tilvísunartafla

GRI tilvísunartafla



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

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	4	
102-2	Starfsemi, vörumerki, vörur og þjónusta	4	
102-3	Staðsetning höfuðstöðva	6	
102-4	Staðsetning rekstrar	6	
102-5	Eignarhald og féлагаform	Ehf., sjá Gagnsæisskýrslu PwC FY25	
102-6	Markaðir í þjónustu	6	
102-7	Stærð skipulagsheildarinnar	6, 7, 15	
102-8	Upplýsingar um starfsfólk og aðra starfskrafta	7, 18, 19, 20, 21, 22	
102-9	Aðfangakeðja	227 birgjar með viðskipti > 25 þús. kr.	
102-10	Verulegar breytingar á skipulagsheildinni og aðfangakeðju hennar	Engar breytingar.	
102-11	Varúðarregla eða -nálgun	Sjá Gagnsæisskýrslu PwC FY25	
102-12	Innleiðing utanaðkomandi frumkvæðis	4, 12, 19, 24	
102-13	Aðild að samtökum	Samtök atvinnulífsins, Viðskiptaráð, SVP, Festa - miðstöð um samfélagsábyrgð, FLE, FIE; og fleiri fagfélög	


GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf			
Strategía			
102-14	Yfirlýsing frá æðsta ákvörðunartaka	3	
102-15	Helstu áhrif, áhætta og tækifæri	4, 8	
Siðferði og heilindi			
102-16	Gildi, meginreglur, staðlar og atferliviðmið	12, 13, 14, 15	
102-17	Ferli fyrir ráðleggingar og mál tengd siðferði	12, 13, 16	
Stjórnarhættir			
102-18	Stjórnskipulag	Sjá Gagnsæisskýrslu PwC FY25	
Virgni hagaðila			
102-40	Listi yfir hópa hagsmunaaðila	9	
102-41	Sameiginlegir kjarasamningar	Við mat á launakjörum alls starfsfólks er farið eftir gildandi kjarasamingum.	
102-42	Auðkenning og val á hagsmunaaðilum	9	
102-43	Verklag við virkjun hagsmunaaðila	9, 15, 16, 21	
102-44	Helstu efnistöð og málefni	9, 15, 16, 21	

GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf			
Starfsvenjur við upplýsingagjöf			
102-45	Aðilar sem eru hluti af samstæðu reikningsskilum	Sjá Gagnsæisskýrslu PwC FY25	
102-46	Skilgreining á efni skýrslu og mörkum efnistaka	3, 4, 8	
102-47	Listi yfir viðfangsefni	8	
102-48	Ítrekun upplýsinga	Ekki til staðar	
102-49	Breytingar á skýrslugjöf	6	
102-50	Tímabil skýrslugjafar	4	
102-51	Dagsetning nýjustu skýrslu	1	
102-52	Tíðni skýrslugjafar	4	
102-53	Tengiliður vegna upplýsingagjafar um skýrsluna	Forstjóri	
102-54	Staðhæfingar um skýrslugjöf í samræmi við GRI staðla	4	
102-55	GRI efnisvísir	34 - 41	
102-56	Ytri trygging	Skýrslan er ekki staðfest af óháðum aðila	




GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf			
Stjórnarnálgun			
103-1	Útskýring á viðfangsefni og mörkum þess	4, 8	
103-2	Stjórnunarnálgunin og þættir hennar	4, 8	
103-3	Mat á stjórnunarnálguninni	Sá umfjöllun hvers kafla/áherslu PwC	
Efnahagur			
Efnahagsleg frammistaða			
201-1	Beint efnahagslegt virði sem er skapað og dreift	15	
Aðgerðir gegn spillingu			
205-1	Mat á rekstri vegna áhættu sem tengist spillingu	12, 13, 14, 16	
205-2	Samskipti og þjálfun um stefnur og verklagsreglur gegn spillingu	12, 13, 16, 21, sjá einnig Gagnsæisskýrslu PwC FY25	
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	25, 26	 
302-4	Minnkun á orkunotkun	25, 26, 27	  
Losun			
305-1	Bein losun gróðurhúsalofttegunda (umfang 1)	24, 25, 26	
305-2	Óbein orkulosun gróðurhúsalofttegunda (umfang 2)	24, 25, 26	
305-3	Önnur óbein losun gróðurhúsalofttegunda (umfang 3)	24, 25, 26	
305-4	Styrkur á losun gróðurhúsalofttegunda	25, 26	

GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Umhverfismál			
Losun			
305-5	Minnkun á losun gróðurhúsalofttegunda	25, 26	
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	18	 
401-2	Fríðindi fyrir starfsfólk í fullu starfi en ekki fyrir starfsfólk í hluta- eða tímabundnu starfi	Hluta- og lausráðið starfsfólk fær sömu hlunnindi.	
401-3	Foreldraorlof	Alls sneri 100% starfsfólks aftur til vinnu eftir foreldraorlof	 

GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Samfélagsmál			
Samband vinnuafls og stjórnenda			
402-1	Lágmarks uppsagnarfrestur ef breytingar verða á rekstri	Farið er eftir ákvæðum samkvæmt gildandi kjarasamningum	
Heilsa og öryggi á vinnustað			
403-6	Heilsuefling starfsfólks	22	
Þjálfun og menntun			
404-1	Árlegur meðalfjöldi klukkustunda í þjálfun á hvern starfsmann	21	 
404-2	Áætlanir um símenntun starfsfólks og stuðningur við breytingar	16, 20, 21	 
404-3	Hlutfall starfsfólks sem fær reglulega rýni á frammistöðu og starfsþróun	21	

GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Samfélagsmál			
Fjölbreytileiki og jöfn tækifæri			
405-1	Fjölbreytileiki stjórnenda og starfsfólks	18	 
Jafnrétti			
406-1	Atvik um mismunun og framkvæmdar úrbætur	Ekkert atvik kom upp á rekstrarárinu	 
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	

@2025 PwC. Allur réttur áskilinn. PwC á Íslandi (PricewaterhouseCoopers ehf.) er aðili að alþjóðlegu neti PwC, samtökum sjálfstæðra fyrirtækja sem aðild eiga að PricewaterhouseCoopers International Limited, ensku félagi með takmarkaða ábyrgð. Hvert og eitt aðildarfélag PwC er sjálfstæður lögaðili. Sjá nánar á www.pwc.com/structure.