


PwC Österreich
Auszug aus dem Intellectual Capital Report
für das Wirtschaftsjahr 2006/2007

Unser Wissen ist Wert:*



*connectedthinking

PRICEWATERHOUSECOOPERS 



Europa wandelt sich von einer Produktionsgesellschaft in eine Dienstleistungsgesellschaft. Gerade in Dienstleistungsunternehmen ist es das intellektuelle Kapital, das über die Zukunft des Unternehmens entscheidet: das Wissen der Mitarbeiter, die organisatorischen Strukturen und die Kundenbeziehungen.

PricewaterhouseCoopers ist der weltweit führende Anbieter von „Professionellen Dienstleistungen“. Als Experten der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Unternehmensberatung wissen wir, dass die klassische Bilanz an ihre Grenzen stößt, wenn es darum geht, das Potenzial eines Unternehmens adäquat darzustellen. Da das Wissen unserer Mitarbeiter jedoch der wichtigste Produktionsfaktor ist, hat PwC Österreich im Jahr 2007 erstmals einen „Intellectual Capital Report“ erstellt. Grundlage dafür bildete ein „Intellectual Capital“-Modell, auch „Wissensbilanzmodell“ genannt.

Ich freue mich, Ihnen diesen Auszug aus dem ersten Intellectual Capital Report von PwC Österreich präsentieren zu können. Durch die Festlegung von Wissenszielen und Indikatoren zu deren Messung schaffen wir die Grundlage zur zielgerichteten und strategisch sinnvollen Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen für unsere Kunden.

DI Mag. Friedrich Rödler
Senior Partner, PwC Österreich

Inhalt

Über PwC	6
Über den IC-Report	8
Wissensleitsätze	10
Wissensziel 1 Wachstum durch Kundenorientierung	12
Wissensziel 2 Vorsprung durch Produktinnovation	14
Wissensziel 3 Effizienz durch Wissensmanagement	16
Wissensziel 4 Zukunftsgestaltung durch Übernahme von Verantwortung	18
Wissensziel 5 Unternehmenskultur durch gelebte Lernkultur	20
Wissensziel 6 Excellence durch Leadership	22
Resümee und Ausblick	24
Indikatoren Zusammenfassung	26

Über PricewaterhouseCoopers

PricewaterhouseCoopers (PwC) ist der weltweit führende Anbieter von „Professionellen Dienstleistungen“. Entsprechend der internationalen Ausrichtung gliedert PwC seine Leistungen in drei Service Lines Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Unternehmensberatung.

PwC ist ein weltweites Netz von Mitgliedsfirmen der PricewaterhouseCoopers International Limited, das aus eigenständigen Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit besteht. Derzeit ist PwC mit 768 selbständigen Gesellschaften präsent, die im Eigentum der jeweiligen lokalen Partner stehen. Weltweit beschäftigt PwC mehr als 146.000 Mitarbeiter in 150 Ländern.

Diese Art der Integration in ein Unternehmensnetz sichert weltweit einheitliche Qualitätsstandards, weil sich alle lokalen Gesellschaften zu deren Übernahme verpflichtet haben. Die PwC-weite Zusammenarbeit ermöglicht die koordinierte Betreuung internationaler Klienten, die einheitliche Gestaltung von Angeboten und Dienstleistungen. Der Vorteil der länderübergreifenden Zusammenarbeit zeigt sich auch in der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, in der Forschung und Entwicklung, in der Qualitätskontrolle und im Riskmanagement. Die kontinentaleuropäischen Mitgliedsunternehmen intensivieren im Rahmen von „Eurofirms“ ihre Zusammenarbeit und ihren Wissenstransfer.

PwC Österreich beschäftigt rund 520 Mitarbeiter und befindet sich im Eigentum der österreichischen Partner. Österreichweit gibt es Standorte in Dornbirn, Eisenstadt, Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Linz, Salzburg und Wien, die es PwC ermöglichen, nahe beim Kunden zu sein. Die Kundenstruktur reicht dabei von rein österreichischen, privaten oder öffentlichen Betrieben bis hin zu internationalen Großkonzernen und umfasst alle Branchen. PwC legt besonderen Wert auf modernste Prüfungs- und Beratungsansätze und die optimale Nutzung des Know-hows im nationalen und internationalen Netzwerk.

Verlässliche Wirtschaftsprüfung

Die Unabhängigkeit und die Integrität des Abschlussprüfers stehen bei PwC an oberster Stelle. Daher wird jede Prüfung auf die Anforderungen des Kunden zugeschnitten und geht über die traditionelle und gesetzlich vorgeschriebene Jahresabschlussprüfung hinaus. Spezial- und Sonderprüfungen, aber auch die Prüfung von Systemen und Prozessen zählen ebenso zum Leistungsspektrum.

Zahlen, Daten, Fakten (Wirtschaftsjahr 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007):

Umsatz: EUR 51 Mio.

Mitarbeiter: 514

Umsätze nach Service Lines:
Unternehmensberatung: EUR 11 Mio.
Wirtschaftsprüfung: EUR 24 Mio.
Steuerberatung: EUR 16 Mio.

Mehrwertorientierte Steuerberatung

PwC offeriert seinen Kunden Lösungen für alle komplexen Fragen und Aufgabenstellungen der Steuerberatung. Als Beispiele seien genannt das Managen von Steuerrisiken, die steuerliche Beratung bei Unternehmenstransaktionen, die Erarbeitung von Steuerstrategien (unter anderem auch bei grenzüberschreitenden Sachverhalten) und die Vertretung bei Betriebsprüfungen und in Rechtsmittel- und Berufungsverfahren. Weiters berät PwC seine Kunden bei Konzernstrukturierungen oder beim Outsourcing von Unternehmensteilen. Ein besonderer Schwerpunkt ist die Beratung von mittelständischen Familienunternehmen.

PwC-Büros in:

Dornbirn
Eisenstadt
Graz
Innsbruck
Klagenfurt
Linz
Salzburg
Wien

Umfassende Unternehmensberatung

Die Bedürfnisse eines Unternehmens in allen Lebensphasen zu verstehen gehört zu den Kernaufgaben eines Beraters. Die Mitarbeiter der Abteilung Unternehmensberatung (auch „Advisory“ genannt) sind Experten bei betriebswirtschaftlichen, finanzwirtschaftlichen, strategischen und regulatorischen Fragen. Ein Team aus Spezialisten, das je nach Fragestellung individuell zusammengestellt wird, berät und unterstützt bei Mergers & Acquisitions und Finanzierungen, bei der Verbesserung von Geschäftsprozessen, von Management- und Kontrollsystemen, bei Restrukturierungen und Unternehmenskrisen sowie in Streitfällen und bei der Aufklärung wirtschaftskrimineller Sachverhalte. PwC will durch Methodenkompetenz und Branchenexpertise Werte von Unternehmen und Vermögen realisieren, sichern und steigern. Den Fokus stets auf die Zukunft gerichtet sollen Risiken vermieden und Krisensituationen in Chancen gewandelt werden.

Zum ersten Intellectual Capital Report von PwC Österreich

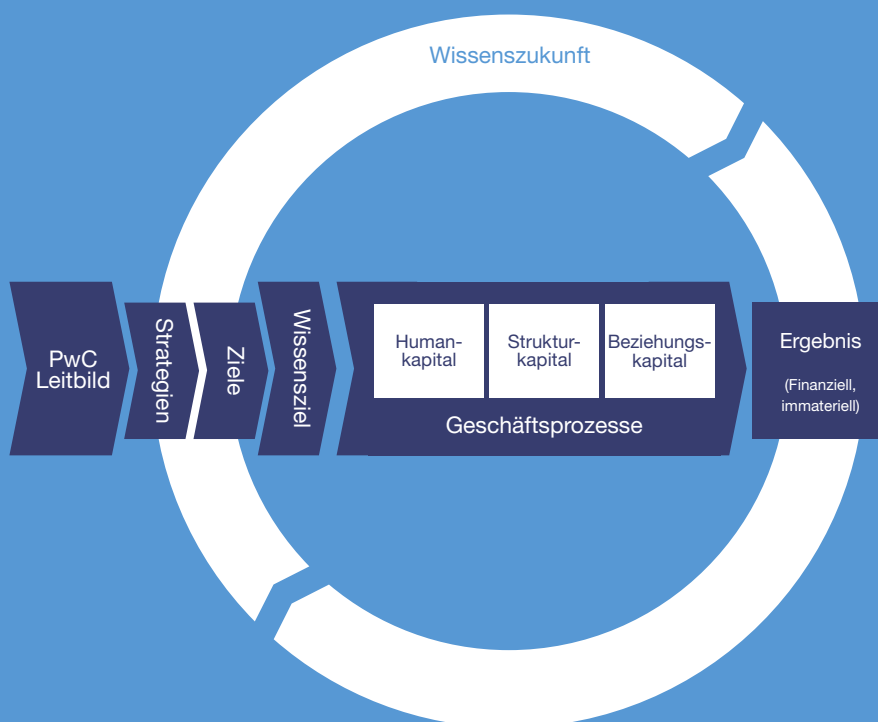
Als Dienstleistungsunternehmen in der Wissensbranche laufen innerhalb der Organisation von PwC Österreich komplexe Wissensflüsse ab, die es erfordern, das intellektuelle Kapital gezielt aufzubauen und anzuwenden. Nur so kann der Wissenstransfer sichergestellt werden. Die strukturierte Erfassung, die gezielte Weiterentwicklung und Spezialisierung des intellektuellen Kapitals sowie ein effizienter Wissenstransfer sind für PwC eine unverzichtbare Notwendigkeit zur Stärkung seiner Wettbewerbsposition.

Investitionen in das wissensbasierte Kapital und Beziehungsmanagement einer Unternehmung werden nach derzeitigen Rechnungslegungsvorschriften weder auf nationaler noch auf internationaler Ebene als Vermögenswert ausgewiesen, da deren Bilanzierung nicht vorgesehen ist. Um diese strategisch wichtigen Aufwendungen dennoch darzustellen, verwendet PwC Öster-

reich ab dem Geschäftsjahr 2006/07 als Instrument zur Erfassung des intellektuellen Kapitals den Intellectual Capital Report („IC-Report“), in dem die Wissensziele, die Strategien und die Wissensbestände innerhalb der Organisation transparent gemacht werden.

Durch die strukturierte Darstellung des intellektuellen Kapitals in den für die Wissenszukunft wesentlichen Aspekten werden Stärken und Verbesserungspotential in den strategischen Dimensionen abgeleitet und somit für eine zielgerichtete Steuerung vorbereitet.

Als Orientierung für die Erstellung der PwC-Wissensbilanz wurde das Modell der Austrian Research Centers Seibersdorf (ARCS) herangezogen und angepasst. Ausgehend vom PwC-Leitbild und den langfristigen Unternehmenszielen und -strategien wurden Wissensziele abgeleitet.



Um die Wissensziele messbar zu machen, wurden Indikatoren definiert, welche in weiterer Folge den Dimensionen Humankapital, Strukturkapital und Beziehungskapital zugeordnet wurden. Die Indikatoren beschreiben systematisch das vorhandene intellektuelle Kapital in Bezug auf die von PwC Österreich angestrebten Wissensziele.

Beim vorliegenden Intellectual Capital Report handelt es sich um eine „Eröffnungsbilanz“. Es handelt sich hierbei natürlich nicht um eine Bilanz im herkömmlichen Sinne, sondern vielmehr um einen Statusreport. Die zu den einzelnen Indikatoren angegebenen Tendenzen geben an, in welche Richtung sich das Ergebnis entwickeln soll. Erst im kommenden Jahr kann eine Aussage darüber gemacht werden, wie sich die Entwicklung der einzelnen Indikatoren im Jahresvergleich darstellt.

Eine Definition der einzelnen Indikatoren ist im hinteren Teil des IC-Reports zu finden. Im Kapitel „Resümee und Ausblick“ erhält der Leser eine Zusammenfassung der Erkenntnisse.

Alle Kennzahlen beziehen sich auf den Stichtag 30. Juni 2007 beziehungsweise das an diesem Stichtag endende Geschäftsjahr.

Das Humankapital

Humankapital bezeichnet alle Kompetenzen, Fähigkeiten, Talente sowie die Motivation der Mitarbeiter. Darunter fallen einerseits Indikatoren wie die Berufsqualifikation und andererseits qualitative Faktoren wie die Mitarbeiterzufriedenheit.

Das Strukturkapital

Strukturkapital stellt jene Strukturen und Prozesse dar, in deren Rahmen die Mitarbeiter ihre Leistungen erbringen, Produkte erstellen und innovative Lösungen finden. Diese Strukturen sind nicht an die Person des einzelnen Mitarbeiters gebunden. Diese Kategorie wird zum Beispiel durch die Erhebung der IT-Infrastruktur näher beleuchtet.

Das Beziehungskapital

Beziehungskapital repräsentiert alle Beziehungen mit Außenwirkung, im Besonderen Beziehungen zu Kunden, Institutionen und Geschäftspartnern. Neben Indikatoren zur Messung der Kundenzufriedenheit beinhaltet dies auch Vertretungen in Fachgremien.

Wissensleitsätze



Kunden & Märkte Wachstum durch Kundenorientierung

Die Grundlage für qualitatives und quantitatives Wachstum bilden stabile und erfolgreiche Kundenbeziehungen. Für PwC ist es wichtig, langfristige Partnerschaften zu pflegen.

PwC versteht das Geschäft seiner Kunden, erkennt dadurch Kundenbedürfnisse und nutzt seinen Wissensvorsprung, um in enger Zusammenarbeit mit dem Kunden zu dessen Erfolg beizutragen. Nachhaltiges Beziehungsmanagement, die Berücksichtigung regionaler Unterschiede und die Differenzierung von Produkten und Dienstleistungen dienen der Umsetzung dieser Ziele.

Produkte & Services Vorsprung durch Produktinnovation

In einem Umfeld von sich schnell ändernden rechtlichen und wirtschaftlichen Anforderungen ist es von grundlegender Bedeutung, dass die Produkte und Dienstleistungen von PwC der aktuellen Entwicklung Rechnung tragen.

Durch die Übernahme von Themenführerschaft und die Innovation von kreativen Produkten und Dienstleistungen sichert sich PwC diesen Vorsprung. PwC nutzt die Vorteile des weltweiten Netzwerkes und bedient sich best ausgebildeter Mitarbeiter.

Wirtschaftlichkeit & Erfolg Effizienz durch Wissensmanagement

PwC agiert als Expertenorganisation in einem Umfeld einer Informations- und Wissensgesellschaft. PwC sieht das Zusammenspiel des Wissens, des Könnens und der Erfahrung der Mitarbeiter als Fundament des Erfolges.

Durch einen besseren Umgang mit der Ressource „Wissen“ – von der gezielten Generierung neuen Wissens bis zum strukturierten Wissenstransfer – wird eine Verbesserung der Organisation auf allen Ebenen erreicht. Dies trägt maßgeblich zur Realisierung von Wettbewerbsvorteilen und zur Qualitätssicherung bei.

Gesellschaftspolitische Verantwortung Zukunftsgestaltung durch Übernahme von Verantwortung

Als Themenführer sieht sich PwC verpflichtet, auf soziale, wissenschaftliche und berufsständische Entwicklungen aktiv Einfluss zu nehmen.

PwC arbeitet konstruktiv und unabhängig an der Gestaltung rechtlicher Rahmenbedingungen mit. PwC nimmt seine gesellschaftspolitische Verantwortung durch Engagement in Gremien und Fachverbänden wahr.

Durch Vorträge und Publikationen fördert PwC die Weiterentwicklung des Berufsstandes und der Lehre. Soziale Anliegen werden von PwC durch Mitarbeit und finanzielle Beiträge gefördert.

Kultur & Werte Unternehmenskultur durch gelebte Lernkultur

Die Zusammenarbeit bei PwC Österreich ist geprägt von Offenheit, Vertrauen und persönlichem Respekt. PwC sieht sich als lernende Organisation.

Ehrliche Feedbackkultur nach innen und außen schafft ein Klima der Lern- und Veränderungsbereitschaft und ermöglicht es dem Unternehmen, auf neue Herausforderungen konsequent und flexibel zu reagieren.

Mitarbeiter & Führung Excellence durch Leadership

PwC entwickelt und fördert als Leadership Company die Leadership Fähigkeiten - Sinnstiftung, Werteorientierung und Vorbildwirkung.

Die Anforderungsprofile und Leistungsmaßstäbe werden entsprechend den Organisationsstrukturen definiert. Dabei spielt die Berücksichtigung der Leadership-Kompetenz jedes einzelnen eine wichtige Rolle.

Im Recruiting wählt PwC die besten Mitarbeiter in Bezug auf Sozial- und Fachkompetenz aus.

Im Zeichen eines individuellen Talentmanagements setzt PwC alle Mitarbeiter entsprechend ihren spezifischen Talenten und Bedürfnissen durch Erstellung eines individuellen kurz- und langfristigen Karriereplans ein und erhöht dadurch die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung.

PwC bekennt sich zur Anerkennung herausragender Leistungen, welche neben finanzieller auch nicht-finanzielle Anerkennung, wie Wertschätzung und eine konstruktive Feedbackkultur, umfassen.

Wissensziel 1

Wachstum durch Kundenorientierung

Indikator ¹	Wert	Tendenz	Kapital		
			Human	Struktur	Beziehung
Bekanntheit der Marke PwC	94 % (36 %)	↗			•
Fachvorträge durch Mitarbeiter anderer PwC-Büros	15	↔			•
Kundenveranstaltungen gesamt	54				•
Kundenveranstaltungen pro Bundesland	Graz: 1 Innsbruck: 7 Linz: 2 Salzburg: 8 Wien: 36	↗			•
Mitarbeiter	514	↗	•		
Steuerberater	106	↗	•	•	
Umsatz	EUR 51 Mio.	↗			•
Vertretungen in Fachverbänden und Gremien	97	↗			•
Vertretungsquote in Fachverbänden und Gremien	26 %	↔			•
Wirtschaftsprüfer	46	↗	•	•	
Ziel von PwC ist es, langfristige Kundenbeziehungen einzugehen	79 %	↗			•

Wichtig für den Erfolg von PwC sind stabile und langfristige Kundenbeziehungen. PwC versteht sich dabei als Partner seiner Kunden, für den die erbrachte Dienstleistung immer auch einen Mehrwert beinhalten soll.

Vor einigen Jahren wurde die PwC Academy ins Leben gerufen, die maßgeschneiderte Veranstaltungen sowohl für die Kunden als auch für die Mitarbeiter von PwC anbietet. Dazu zählen Vorträge und Workshops zu Themen wie „Steuertipps zum Jahresende“, „Transfer Pricing“ und „Internationale Konzernrechnungslegung“. Diese Seminarveranstaltungen werden von PwC-Experten abgehalten und sind praxisnah, weil sie sich an den Informationsbedürfnissen der Kunden orientieren.

Über dieses Schulungsangebot hinaus bietet PwC weitere Kunden-Veranstaltungen: Zweimal jährlich findet „Finance, Fashion & Food“ statt, womit sich PwC an die Entscheidungsträgerinnen Österreichs wendet. In regelmäßigen Alumni-Treffen pflegt PwC den Kontakt zu seinen ehemaligen Mitarbeitern. Veranstaltungen mit internationalen Experten und externen Organisationen runden den Informationsaustausch ab. Als Beispiel sei hier die Seminarreihe „Internationales Steuerrecht“ genannt, die in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien angeboten wird. Um auch räumlich nahe beim Kunden zu sein, werden die Seminare und Workshops ebenso in den Bundesländern abgehalten.

Mit rund 520 Mitarbeitern erwirtschaftete PwC Österreich im Geschäftsjahr 2006/07 einen Umsatz von EUR 51 Mio. Damit zählt dieses Geschäftsjahr zu den erfolgreichsten in der Geschichte des Unternehmens. PwC Österreich will weiter wachsen und seine Stellung am österreichischen Markt ausbauen. Dazu zählt auch die Erhöhung der spontanen Bekanntheit, welche zur Zeit bei 36 % liegt, die gestützte Bekanntheit von PwC Österreich liegt bei 94 %.

Die Kunden von PwC Österreich sind sowohl lokale als auch internationale Unternehmen aller Branchen, Unternehmen aus dem Mittelstand und Institutionen aus dem öffentlichen Sektor. PwC berücksichtigt die regionalen Unterschiede und differenziert seine Produkte und Dienstleistungen nach den Bedürfnissen und Anforderungen seiner Kunden. Standorte in ganz Österreich versetzen die Prüfer und Berater zudem in die Lage, persönlich dort zu sein, wo der Kunde sie braucht. So wurden im Jahr 2006 eigene Büros in der Steiermark, in Salzburg und im Burgenland eröffnet. PwC Österreich beabsichtigt darüber hinaus, seine Präsenz in den Bundesländern weiter auszubauen.

Für PwC ist es wichtig, dass sich Änderungen innerhalb der Branche nachhaltig und gesellschaftspolitisch verantwortlich vollziehen. PwC-Mitarbeiter engagieren sich daher in nationalen und internationalen Fachverbänden und Gremien und können so bei Veränderungen von Anfang an mitbeeinflussen und diese mittragen. Zu nennen sind die „Kammer der Wirtschaftstreuhandler“ (KWT) und hier unter anderem die Fachsenate für Steuerrecht sowie für Unternehmensrecht und Revision, das „Institut der Wirtschaftsprüfer“ (IWP) sowie das „Austrian Financial Reporting and Auditing Committee“ (AFRAC) oder auf internationaler Ebene die „Fédération des experts comptables européens“ (FEE) die Confédération Fiscale Européenne (CFE) und die „International Fiscal Association“ (IFA).

PwC-Mitarbeiter arbeiten eng mit Universitäten, Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen zusammen und sind Gast-Vortragende bei nationalen Seminarveranstaltungen. Fachvorträge von Experten aus dem PwC-Netzwerk sorgen darüber hinaus für internationalen Wissenstransfer. Die hohe Anzahl an ausgebildeten Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern ist ein weiterer Indikator für Expertise und PwC ist bestrebt, diese Zahl weiter auszubauen.

¹⁾ Eine Erklärung zu den Indikatoren finden Sie auf S 26ff.

Wissensziel 2

Vorsprung durch Produktinnovation

Indikator ¹	Wert	Tendenz	Kapital		
			Human	Struktur	Beziehung
Akademikerquote	73 %	↗	•		
Arbeitskreise/Projekte, die sich mit Produktinnovationen beschäftigen	2.258 Stunden	↔		•	
Fachpublikationen (Bücher, Zeitschriften)	29	↗			•
Fachvorträge durch Mitarbeiter ausländischer PwC-Büros	15	↔			•
Internationale Ausbildungen	30	↗	•	•	
Internationale PwC-Studien unter Mitarbeit von PwC Österreich	24	↗			•
Nennungen in Medien (Thought Leadership, Produkte)	positiv: 10 neutral: 522 negativ: 0	↗			•
Newsletter und Kundenmagazine	226	↔			•
Presseaussendungen	12 Pressegespräche 28 Presseaussendungen 2 Pressekonferenzen 4 Journalistenworkshops	↗			•
Secondments in -/outbound	11	↗		•	
Steuerberater	106	↗	•	•	
Veröffentlichte Studien	16	↗			•
Wirtschaftsprüfer	46	↗	•	•	

PwC bietet seinen Kunden maßgeschneiderte Lösungen und reagiert dabei schnell auf das regulative Umfeld, das fortwährend neu geordnet wird. Um den Marktveränderungen gerecht zu werden, investiert PwC laufend in die Entwicklung neuer Dienstleistungen. Dazu forciert PwC die Bildung interner Think Tanks und Task Forces in allen Fachbereichen, zum Beispiel zu den Themen International Financial Reporting Standards, zur EU-Richtlinie MiFID („Markets in Financial Instruments Directive“), zu New Assurance oder Intellectual Capital Report. Als jüngstes Produkt kann die „Internal Control Optimization“ genannt werden, die dem Aufbau und der Verbesserung interner Kontrollsysteme dient und ein Diagnose-Tool zum industriespezifischen Vergleich von Risiken und Kontrollen enthält.

Als unabhängige Experten sind die Mitarbeiter von PwC Österreich regelmäßige Gesprächspartner von Journalisten zu tagesaktuellen Themen. Weiters sind die Mitarbeiter Autoren zahlreicher Artikel in Fachbüchern und Fachmagazinen. 226 Ausgaben von Newslettern und Kundenmagazinen wurden im Berichtsjahr von PwC Österreich an interessierte Kunden und Leser gesendet. Dazu zählt auch das sechs Mal jährlich erscheinende Klientenmagazin *tipps&trends*, der zweiwöchentliche Tax Newsletter oder der zehn Mal jährlich erscheinende Financial Services Newsletter. Besonders viele Newsletter gibt es aus dem Bereich Steuern und für die Länder in Zentral- und Osteuropa. Eine Steigerung der Publikationen sowie der Medienpräsenz wird weiter angestrebt.

PwC ist am Markt auch für seine unabhängige Expertise bekannt. Die Studien und Ergebnisse der Forschungsprojekte zu betriebs-, finanz- und volkswirtschaftlichen Themen stärken die Marktposition von PwC als Themenführer. Die Studien erfolgen oft in Zusammenarbeit mit renommierten Forschungseinrichtungen und Universitäten. Zu den bekanntesten Veröffentlichungen zählen dabei der „Global CEO Survey“, der „Global Economic Crime Survey“ sowie jährliche Studien zum Energie- und Immobilienmarkt.

Die internationale Verflechtung der PwC-Kunden nimmt zu. PwC kann seinen Kunden ein funktionierendes Netz und internationales Fachwissen anbieten.

Die Mitarbeiter von PwC haben die Möglichkeit, in anderen PwC-Büros Auslandserfahrung zu sammeln. Diese „Secondments“, die sechs Monate und länger dauern. Sie festigen die internationale Zusammenarbeit, beleben den Wissens- und Erfahrungsaustausch, fördern die Fremdsprachenkenntnisse und stärken die Kenntnisse über ausländische Märkte und Gesetzgebungen. Bei PwC Österreich arbeiteten im Geschäftsjahr 2006/07 Kollegen aus Großbritannien, Australien, Zypern, der Schweiz und den USA. Österreichische Mitarbeiter wiederum waren in Australien, Großbritannien, den Niederlanden und den USA tätig.

Das Berufsbild des Wirtschaftstreuhänders verlangt nach profunder Ausbildung an Universitäten und Fachhochschulen. Daher wird PwC Österreich seinen Akademikeranteil in den kommenden Jahren noch weiter erhöhen. Im Zentrum der Berufsausbildung steht die Qualifizierung zum Steuerberater und Wirtschaftsprüfer. PwC Österreich möchte auch hier die Anzahl der Mitarbeiter mit diesen Qualifikationen aufstocken. Sowohl weiterführende Studien als auch internationale Berufsausbildungen gehören zu jenen Entwicklungsmaßnahmen, die von PwC gefördert werden. Dazu gehören fachspezifische Ausbildungen wie zum Beispiel „Certified Public Accountant“ (CPA), „Chartered Financial Analyst“ (CFA) und andere Ausbildungen wie „Master of Business Administration“ (MBA) oder „Master of Laws“ (LL.M.) und andere ausländische Qualifikationen zum Steuerberater und Wirtschaftsprüfer.

¹⁾ Eine Erklärung zu den Indikatoren finden Sie auf S 26ff.

Wissensziel 3

Effizienz durch Wissensmanagement

Indikator ¹	Wert	Tendenz	Kapital		
			Human	Struktur	Beziehung
Abgeschlossene Fachausbildungen im Berichtsjahr	19 Wirtschaftsprüfer: 5 Steuerberater: 13 Internationale Abschlüsse: 1	↗	•		
Anteil der Schulungsstunden an den verrechenbaren Stunden	13 %	↔	•		
Auftragserledigung EDV	20 Minuten	↔		•	
Ausgaben für hausinterne Bibliothek	TEUR 180	↔	•		
Durchschnittliche Altersstruktur der IT-Ausstattung	Notebook: 2,1 Jahre Standgerät: 1,8 Jahre Server: 2,3 Jahre	↔		•	
Durchschnittliche Firmenzugehörigkeit	5 Jahre	↔	•		
Interne Aus- und Weiterbildungstage (Durchschnitt pro Mitarbeiter)	alle: 9,7 Wirtschaftsprüfung: 15,3 Unternehmensberatung: 10,5 Steuerberatung: 6,5	je nach Service Line anderer Ausgangspunkt	•		
Teilnahme an Core-Curriculum-Schulungen in der Service Line Wirtschaftsprüfung	94 %	↗	•		

Als internationale Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei bildet PwC seine Mitarbeiter laufend nach aktuellen lokalen und internationalen Standards aus. PwC bietet im Rahmen der PwC Academy nicht nur seinen Klienten fachliche Schulungen und Workshops, sondern auch Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter.

Das Mitarbeiterausbildungsprogramm umfasst international vom globalen PwC-Netzwerk entwickelte und von PwC-Mitarbeitern lokal umgesetzte Schulungsmaßnahmen. Ergänzt wird dieses Bildungsprogramm durch Schulungen von PwC Österreich, die sich am nationalen regulativen Umfeld orientieren sowie den Besuch von externen Fortbildungsveranstaltungen und Fachkonferenzen. Ein großer Teil der Schulungen ist verpflichtend zu besuchen.

Das Ausbildungskonzept für PwC-Mitarbeiter beruht auf den drei Säulen fachspezifische Schulungen, industriespezifische Schulungen und Soft-Skills-Training. Bei Letzterem arbeitet PwC Österreich mit externen Coaches zusammen.

In Lerngruppen, die aus Mitarbeitern gleichen Ausbildungsgrades bestehen („Peer Group Learning“), können Praxiserfahrungen ausgetauscht und konkrete Beispiele durchgearbeitet werden. E-Learning und „Virtual Classrooms“ stellen zusätzliche Schulungsmethoden dar. Um den Wissenstransfer sicherzustellen und den Wissenserwerb nachzuweisen, werden Online-Prüfungen absolviert.

PwC stellt sicher, dass Wissen gezielt weitergegeben wird, indem es die Effizienz des vermittelten Wissens überprüft und hinterfragt. Die Rückmeldungen zeigen, dass das Ausbildungskonzept erfolgreich und praxisrelevant ist.

Die Wirtschaftsprüfung unterliegt weltweit immer strengeren Qualitätsrichtlinien. Auch in Österreich wurde als zusätzliches Sicherungsinstrument im Jahr 2005 das Abschlussprüfungs-Qualitätssicherungsgesetz (A-QSG) erlassen. PwC Österreich hat sich bereits im Herbst 2007 der externen Qualitätskontrolle gemäß dem A-QSG unterzogen und mit Datum 19. Dezember 2007 die Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme an der externen Qualitätsprüfung erteilt bekommen. Darüber hinaus führt das internationale PwC-Netzwerk selbst regelmäßig Qualitätskontrollen bei PwC-Büros durch. Zusätzlich zu diesen Prüfungen macht PwC Österreich jährlich standortinterne „Quality Reviews“, die sich auf alle drei Service Lines erstrecken.

Neben den bereits bei Wissensziel zwei erwähnten Secondments besteht für jeden Mitarbeiter die Möglichkeit, innerhalb der Service Lines von PwC Österreich zu wechseln und damit neue Erfahrungen zu gewinnen. Auch das Erreichen von berufsrechtlichen Qualifikationen (wie Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Bilanzbuchhalter) wird von PwC durch finanzielle Unterstützung und flexible Arbeitszeitmodelle gefördert. Insgesamt ist es das Ziel von PwC, seine Mitarbeiter langfristig zu halten, damit im Sinne des effizienten Wissensmanagements die gewonnenen Erfahrungen unternehmensintern weitergegeben werden können.

Wichtig für ein effizientes Wissensmanagement ist eine gut ausgestattete und organisierte IT-Abteilung. Die IT-Abteilung von PwC bietet den Mitarbeitern Dienstleistung im Bereich rund um den Einsatz moderner Kommunikationsmittel und gängiger EDV-Technologie. Hierzu zählen die Wartung der Hard- und Software sowie die Programmierung und Aktualisierung der komplexen Datenbanken, in denen die Klienten- und Auftragsdaten verwaltet werden.

¹⁾ Eine Erklärung zu den Indikatoren finden Sie auf S 26ff.

Wissensziel 4

Zukunftsgestaltung durch Übernahme von Verantwortung

Indikator ¹	Wert	Tendenz	Kapital		
			Human	Struktur	Beziehung
CSR-Maßnahmen, Pro-bono-Aktivitäten	TEUR 160	↔			•
Fachpublikationen (Bücher, Zeitschriften)	29	↗			•
Fachveranstaltungen PwC Academy	49	↗			•
Förderbeiträge	TEUR 64	↔			•
Lehraufträge	56	↗			•
Seminare bei externen Veranstaltern	29	↗			•
Spenden	TEUR 59	↔			•
Vertretungen in Fachverbänden und Gremien	97	↗			•
Vertretungsquote	26 %	↔			•

PwC Österreich ist bestrebt, den beruflichen Nachwuchs auch außerhalb von PwC auszubilden. Daher unterrichten PwC-Mitarbeiter an Bildungseinrichtungen wie dem Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI), dem Berufsförderungsinstitut (Bfi) und der Akademie der Wirtschaftstreuhand. Der Großteil der neuen Mitarbeiter bei PwC Österreich sind Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen. PwC-Mitarbeiter sind als Lehrbeauftragte an diesen Institutionen tätig und nutzen somit die Möglichkeit, ihr Fachwissen an diese Berufskandidaten weiterzugeben. Darüber hinaus fördert PwC wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen durch finanzielle Unterstützung. PwC-Mitarbeiter sind darüber hinaus bei Seminarveranstaltungen wie zum Beispiel IIR, Lindeverlag, Business Circle, ARS-Akademie als Vortragende tätig.

Regelmäßig publizieren PwC-Mitarbeiter Studien zu betriebs-, finanz- und volkswirtschaftlichen Entwicklungen sowie zu steuerlichen und wirtschaftlichen Fragen.

Im Verständnis von PwC geht die Übernahme von Verantwortung über die fachliche Mitgestaltung hinaus und beinhaltet auch die soziale und gesellschaftspolitische Komponente. Seit einigen Jahren sind PwC Österreich und die Universität für angewandte Kunst Wien in einer Partnerschaft verbunden. Im Rahmen des Projekts „Applied Intelligence – Applied Arts“ stand das Foyer des Wiener PwC-Büros als Kunstraum für die „Angewandte“ zur Verfügung und wurde von Studenten unterschiedlicher Institute für jeweils sechs Monate gestaltet.

„Corporate Social Responsibility“ (CSR) beinhaltet weiters die Unterstützung sozialer Vereine und Stiftungen. PwC Österreich arbeitet pro bono für solche Institutionen und gibt sein Wissen als Unternehmens-, Steuer- und Finanzberater weiter. Um Spendern und Förderern das sichere Gefühl zu geben, dass ihr Geld in die richtigen Hände gelangt, prüft PwC Österreich unentgeltlich mehrere Non-Profit-Organisationen.

¹⁾ Eine Erklärung zu den Indikatoren finden Sie auf S 26ff.

Wissensziel 5

Unternehmenskultur durch gelebte Lernkultur

Indikator ¹	Wert	Tendenz	Kapital		
			Human	Struktur	Beziehung
Eingeholte Klienten-Feedbacks	80	↗			•
Feedbackgespräche (Durchschnitt pro Mitarbeiter)					
Performance Feedback	Wirtschaftsprüfung: 162 Business-Pläne Unternehmensberatung: 196 Feedbackgespräche Steuerberatung: 466 Feedbackgespräche	↗	•		
Upward Feedback je Führungskraft	11,3	↗	•		
Motivierender Führungsstil	54 %	↗	•		
Stellenwert von Coaching und Development	48 %	↗	•		
Umgang mit Mitarbeitern	70 %	↗	•		

PwC sieht sich als lernende Organisation und hat dies auch in seinem Leitbild verankert. Das setzt voraus, dass PwC ein Klima der Lern- und Veränderungskultur schafft, in dem Offenheit, Vertrauen und der respektvolle Umgang der Mitarbeiter ihren Platz haben.

Es bedarf einer strukturierten Personalentwicklung, um das Wissen und die Fähigkeiten der Mitarbeiter von PwC gezielt einsetzen zu können. Bei der Ausbildung der Führungskräfte wird daher besonderes Augenmerk auf Kommunikation, Coaching und Mitarbeiterführung gelegt. Mit jedem Mitarbeiter werden persönliche Entwicklungsziele vereinbart und die Zielerreichung anhand messbarer Indikatoren verfolgt. Im Zuge des regelmäßigen „Performance Feedback“ wird die Zielerreichung evaluiert und es werden die Ziele angepaßt.

Diese Feedbackgespräche sind an die fachliche Ausbildung der Mitarbeiter gekoppelt und in diesem Rahmen daher verpflichtend. PwC Österreich möchte sein Leitbild der gelebten Lernkultur durch eine Ausweitung des bestehenden Feedbackprozesses verstärkt umsetzen.

Um auch den Führungskräften eine ständige Weiterentwicklung zu ermöglichen, werden PwC-Mitarbeiter gebeten, ihre Vorgesetzten mittels „Upward Feedback“ zu beurteilen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden bei PwC Österreich im Durchschnitt elf Rückmeldungen für jeden Director bzw. Partner gegeben. Diese Zahl soll in den nächsten Jahren kontinuierlich erhöht werden.

Die Branchenvielfalt der Klienten am Markt erfordert gleichermaßen die Spezialisierung sowie die Individualisierung der angebotenen Beratungsleistungen. Durch Klienten-Feedbacks nutzt PwC die Möglichkeit, flexibel auf die Bedürfnisse der Kunden zu reagieren sowie Änderungen dieser Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen. Um zu gewährleisten, dass die Beratung diesen Anforderungen entspricht, und um in Zukunft auch langfristige Trends wahrzunehmen, wird PwC in gesteigertem Maß schriftliche Rückmeldungen von Klienten einholen.

PwC bietet seinen Mitarbeitern weltweit die Möglichkeit, den Führungsstil des Managements zu beurteilen. Dies geschieht mit dem jährlichen „Global People Survey“ (GPS), einem Online-Fragebogen, der anonym beantwortet wird. Die Antworten bieten wertvolles Feedback und ermöglichen eine Korrektur des Führungsstils. Jeder Mitarbeiter kann in dieser Umfrage zum Beispiel dazu Stellung nehmen, ob er sich motiviert und seinen Fähigkeiten entsprechend gefördert fühlt. Die Beurteilung erfolgt auf einer Skala von eins bis fünf, wobei bei einer positiven Beurteilung die Frage mit „ich stimme zu“, „ich stimme überwiegend zu“ beantwortet wurde.

Mit dieser Umfrage stellt PwC regelmäßig sein Selbstbild dem Empfinden der Mitarbeiter gegenüber. Die Ergebnisse werden mit denen anderer Länder sowie mit den eigenen Ergebnissen der Vorjahre verglichen. PwC kann dadurch auf unerwünschte Entwicklungen kurzerhand reagieren und langfristig zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen.

¹⁾ Eine Erklärung zu den Indikatoren finden Sie auf S 26ff.

Wissensziel 6

Excellence durch Leadership

Indikator ¹	Wert	Tendenz	Kapital		
			Human	Struktur	Beziehung
Absolvierte Soft-Skills-Schulungen pro Mitarbeiter	1,8 Tage	↔	•		•
Anzahl Frauen und Männer (in Klammer Frauenanteil)	303 Frauen, 211 Männer (59 %)	↔	•		
Anzahl Frauen und Männer in Führungspositionen (in Klammer Frauenanteil)	26 Frauen, 49 Männer (35 %)	↗	•		
Arbeitsplatzzufriedenheit	62 %	↗	•		
Entwicklungspotenzial	68 %	↗	•		
Führungskräfte	75	↗	•		
Gesamt-Schulungsangebot Soft Skills	60,5 Tage	↔	•		•
Mitarbeiter	514	↗	•		
Motivierender Führungsstil	54 %	↗	•		
Personalstand Professional Staff	409	↗	•		
Personalstand Support Staff	105	↔	•		
Stellenwert von Coaching und Development	48 %	↗	•		
Teilzeitmitarbeiter	12 %	↗	•		
Upward Feedback	11,3	↗	•		

Für PwC als Prüfungs- und Beratungsunternehmen hängt der Unternehmenserfolg unmittelbar mit der Qualität und dem Engagement seiner Mitarbeiter zusammen. PwC ist stolz, einen im internationalen Vergleich hohen Frauenanteil in Führungspositionen aufweisen zu können. Dieser Anteil soll auch in Zukunft noch weiter gesteigert werden.

68 % der PwC-Mitarbeiter waren bei der letztjährigen Befragung („Global People Survey“) der Meinung, dass ihnen PwC ausgezeichnete Entfaltungsmöglichkeiten bietet.

PwC ist bestrebt, seine Mitarbeiter nach ihrem Können und ihren Bedürfnissen einzusetzen und ihnen eine ihren Talenten und Fähigkeiten entsprechende Karriere zu ermöglichen. Der Fokus richtet sich dabei auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Unternehmensbindung. In der letztjährigen Befragung gaben 62 % der Mitarbeiter an, mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden zu sein. Das lässt auch den Rückschluss zu, dass bereits im Bewerbungsprozess eine Mitarbeiterauswahl getroffen wird, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter und des Unternehmens entspricht.

Parallel zur fachlichen Weiterbildung gibt PwC seinen Mitarbeitern Gelegenheit zur Verbesserung der sozialen Kompetenz. Dies geschieht in Seminaren zu Themen wie Kommunikation, Mitarbeiterführung, Teamfähigkeit und Präsentationstechnik. Durchschnittlich besucht jeder Mitarbeiter von PwC Österreich jährlich im Ausmaß von 1,8 Tagen Soft-Skills-Schulungen.

PwC sieht sich als Expertenorganisation, was ein hohes Maß an Flexibilität sowie Mobilität voraussetzt. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, bietet PwC Österreich seinen Mitarbeitern eine Reihe von verschiedenen Beschäftigungsmodellen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr waren 62 von 514 Mitarbeitern in einem Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigt, was einem Prozentsatz von 12 entspricht.

¹⁾ Eine Erklärung zu den Indikatoren finden Sie auf S 26ff.

Resümee und Ausblick

Der hier vorliegende erste Intellectual Capital Report von PwC Österreich ist das Ergebnis eines Projekts, dessen Ziel es war, das intellektuelle Kapital von PwC Österreich zu analysieren und strukturiert darzustellen.

Bereits während der Erstellung des Reports konnten hilfreiche Erkenntnisse gesammelt werden: Die Festlegung der Indikatoren und deren Auswertung für das Wirtschaftsjahr zum Bilanzstichtag 30. Juni 2007 gaben Einblick in Unternehmensbereiche, die bisher nicht oder zu wenig beleuchtet worden sind. So ließen sich Stärken von PwC Österreich identifizieren, die es zu bewahren gilt, aber auch Bereiche mit Verbesserungspotenzial.



Der IC-Report ist ein wertvolles zusätzliches Instrument zu den herkömmlichen reinen Finanzkennzahlen. Er ist somit nicht nur ein geeignetes Mittel, mittelfristige Ziele zu definieren, sondern dient gleichzeitig deren Überwachung.

Dieser IC-Report ist als „Eröffnungsbilanz“ zu betrachten: Der volle Nutzen wird erst im Laufe der Zeit zum Tragen kommen, wenn anhand von Jahresvergleichen überprüft werden kann, ob sich die Indikatoren dem entsprechend für sie festgelegten Trend (in den einzelnen Tabellen als Tendenz festgelegt) entwickelt haben oder ob korrigierend eingegriffen werden muss.

Das PwC-Projektteam konnte sich im Rahmen der Entwicklung des IC-Reports in die wissenschaftliche Materie einarbeiten. Dieses theoretische Wissen wurde schließlich bei der Erstellung des PwC-IC-Reports in die Praxis umgesetzt. PwC Österreich hat sich als Ziel gesetzt, in Zukunft jährlich einen IC-Report zu erstellen und zu veröffentlichen.

Das Projektteam: Gerhard Prachner (Projektsponsor), Dietmar Stefan (Projektleiter), Carmen Bacher, Daniela Kirschner, Nikolaus Korab, Sabine Müllauer-Ohev Ami, Dieter Neurauter, Petra Regen, Claudia Veit-Graf und Kristina Weis



Indikatoren Zusammenfassung

Indikator	Erläuterung
Abgeschlossene Fachausbildungen im Berichtsjahr	Anzahl der im Geschäftsjahr abgeschlossenen und zertifizierten Fachausbildungen (dazu zählen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Chartered Financial Analyst, Certified Public Accountant und ähnliche international anerkannte Abschlüsse)
Absolvierte Soft-Skills-Schulungen pro Mitarbeiter	Anzahl der im Durchschnitt absolvierten Soft-Skills-Schulungen pro Mitarbeiter aus dem Professional Staff im Rahmen der PwC Academy
Akademikerquote	Anteil der Mitarbeiter mit abgeschlossener akademischer Ausbildung (Universitäten, Fachhochschulen, Post Graduates) am gesamten Personalstand zum 30. Juni 2007
Anteil der Schulungsstunden an den verrechenbaren Stunden	Anteil der im Geschäftsjahr absolvierten Schulungsstunden an den Gesamtstunden, die an den Klienten verrechenbar sind
Anzahl Frauen und Männer (in Klammer Frauenanteil)	Anzahl der Frauen und Männer zum 30. Juni 2007 (in Klammer der Frauenanteil)
Anzahl Frauen und Männer in Führungspositionen (in Klammer Frauenanteil)	Anzahl der Frauen und Männer in Führungspositionen zum 30. Juni 2007 (in Klammer der Frauenanteil)
Arbeitskreise/Projekte, die sich mit Produktinnovationen beschäftigen	Anzahl der Arbeitsstunden für Arbeitskreise/Projekte, die sich mit Produktinnovationen beschäftigen (sowohl zum Stichtag abgeschlossene als auch noch nicht abgeschlossene)
Arbeitsplatzzufriedenheit	Persönliche Einschätzung der eigenen Zufriedenheit im Unternehmen im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung (Beurteilung: positiv)
Auftragserledigung EDV	Durchschnittliche Zeitspanne zwischen Auftragsmeldung an die EDV-Abteilung und Auftragserledigung durch diese
Ausgaben für hausinterne Bibliothek	Ausgaben für Abonnements und Bücheranschaffungen für die PwC Österreich Hausbibliothek im Berichtsjahr
Bekanntheit der Marke PwC	Gestützte (und spontane) Bekanntheit der Marke PwC am österreichischen Markt in der Zielgruppe
CSR-Maßnahmen, Pro-bono-Aktivitäten	Von PwC Österreich geförderte „Corporate Social Responsibility“-Projekte und Pro-bono-Aktivitäten

Durchschnittliche Altersstruktur der IT-Ausstattung	Durchschnittsalter der eingesetzten Hardware (Notebooks, Standgeräte und Server, exklusive Praktikantengeräte)
Durchschnittliche Firmenzugehörigkeit	Durchschnittliche Anzahl der Dienstjahre der Mitarbeiter
Eingeholte Klienten-Feedbacks	Anzahl der schriftlich eingeholten Klienten-Feedbacks
Fachpublikationen (Bücher, Zeitschriften)	Anzahl der Fachpublikationen, die von Mitarbeitern geschrieben wurden oder für die Mitarbeiter Beiträge verfasst haben
Fachveranstaltungen PwC Academy	Anzahl der im Rahmen der PwC Academy für externe Interessenten abgehaltenen Fachveranstaltungen
Fachvorträge durch Mitarbeiter ausländischer PwC-Büros	Anzahl der Mitarbeiter ausländischer PwC-Büros, die bei PwC Österreich interne und/oder externe Veranstaltungen gehalten haben
Feedbackgespräche (Durchschnitt pro Mitarbeiter)	Durchschnittliche Anzahl der ausgeführten „Performance Feedbacks“ und der „Upward Feedbacks“
Performance Feedback	Durchschnittliche Anzahl der ausgeführten „Performance Feedback“-Gespräche in den Service Lines Unternehmensberatung und Steuerberatung pro Mitarbeiter; durchschnittliche Anzahl der ausgeführten Jahresbeurteilungsgespräche in der Service Line Wirtschaftsprüfung
Upward Feedback je Führungskraft	Durchschnittliche Anzahl der ausgeführten „Upward Feedbacks“ pro Partner/Director
Förderbeiträge	Summe der an Bildungseinrichtungen geleisteten Unterstützung
Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeiter in Führungspositionen zum 30. Juni 2007 (ab Grad „Senior Manager“)
Gesamt-Schulungsangebot Soft Skills	Angebotene Tage an Soft-Skills-Schulungen im Rahmen der PwC Academy
Internationale Ausbildungen	Anzahl der internationalen Ausbildungen (z. B. Certified Public Accountant, Chartered Financial Analyst, Master of Business Administration, Master of Laws., deutscher Wirtschaftsprüfer, tschechischer Steuerberater, ungarischer Wirtschaftsprüfer)
Interne Aus- und Weiterbildungstage (Durchschnitt pro Mitarbeiter)	Anzahl der Aus- und Weiterbildungstage in Bezug auf den gesamten Personalstand, aufgliedert nach Service Lines



Internationale PwC-Studien unter Mitarbeit von PwC Österreich	Anzahl der internationalen PwC-Studien, an denen Mitarbeiter von PwC Österreich mitwirkten (resp. bei denen Zahlenmaterial von Österreich vorhanden ist)
Kundenveranstaltungen gesamt	Eigenveranstaltungen von PwC Österreich für die Zielgruppe „Unternehmen“. Dazu zählen fachliche Veranstaltungen und soziale Events.
Kundenveranstaltungen pro Bundesland	Eigenveranstaltungen von PwC Österreich für die Zielgruppe „Unternehmen“ pro Bundesland. Dazu zählen fachliche Veranstaltungen und soziale Events.
Lehraufträge	Anzahl der Lehraufträge von PwC-Mitarbeitern an Universitäten, Fachhochschulen und anderen Fortbildungseinrichtungen
Mitarbeiter	Anzahl der Mitarbeiter inklusive Mitarbeiter in Karenz und Präsenzdienst zum 30. Juni 2007
Motivierender Führungsstil	Persönliche Einschätzung über die Motivationskraft des Führungsstils des Managements durch die Mitarbeiter im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung (Beurteilung: positiv = ich stimme zu, ich stimme völlig zu)
Nennungen in Medien (Thought Leadership, Produkte)	Anzahl der Pressennennungen (positive, negative und neutrale Nennungen)
Newsletter und Kundenmagazine	Gesamtausgaben aller Newsletter und des Kundenmagazins „tips&trends“
Personalstand Professional Staff	Anzahl der Mitarbeiter innerhalb der Service Lines zum 30. Juni 2007
Personalstand Support Staff	Anzahl der Mitarbeiter zum 30. Juni 2007, die nicht direkt einer Service Line zugeordnet sind
Presseaussendungen	Anzahl der Presseaussendungen, Einzelpressegespräche, Pressekonferenzen und Journalistenworkshops
Secondments in-/outbound	Anzahl der durchgeführten Secondments (Aufenthalt von PwC-Österreich-Mitarbeitern in ausländischen PwC-Büros bzw. Aufenthalt von Mitarbeitern ausländischer PwC-Büros bei PwC Österreich für mehr als 6 Monate)
Seminare bei externen Veranstaltern	Anzahl der Seminare, die PwC-Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit externen Veranstaltern gehalten haben
Spenden	Spenden (exklusive der geleisteten Zahlungen an Bildungseinrichtungen)



Stellenwert von Coaching und Development	Persönliche Einschätzung über ausreichendes Coaching und die Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung (Beurteilung: positiv)
Steuerberater	Anzahl der bei PwC Österreich beschäftigten Steuerberater
Teilnahme an Core-Curriculum-Schulungen in der Service Line Wirtschaftsprüfung	Anteil der Mitarbeiter, die an Core-Curriculum-Schulungen teilgenommen haben, an den für die Schulungen vorgesehenen Mitarbeitern in der Service Line Wirtschaftsprüfung
Teilnehmer an internationalen PwC-Veranstaltungen	Anzahl der Mitarbeiter, die an internationalen Veranstaltungen teilgenommen haben
Teilzeitmitarbeiter	Anteil der Mitarbeiter mit einem Teilzeitdienstverhältnis am gesamten Personalstand zum 30. Juni 2007
Umgang mit Mitarbeitern	Persönliche Einschätzung über den respektvollen Umgang mit Mitarbeitern im Unternehmen im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung (Beurteilung: positiv = ich stimme zu, ich stimme völlig zu)
Umsatz	Gesamtumsatz im Geschäftsjahr 2006/07
Veröffentlichte Studien	Anzahl der nationalen und internationalen Studien, die von PwC mittels Presseaktivitäten, Homepage, Newsletter, Klientenmagazin u.ä. veröffentlicht wurden
Vertretungen in Fachverbänden und Gremien	Anzahl der Mitarbeiter, die in nationalen und internationalen Fachverbänden und Gremien vertreten sind
Vertretungsquote in Fachverbänden und Gremien	Anteil der leitenden Mitarbeiter, die in nationalen und internationalen Fachverbänden und Gremien vertreten sind, an der Gesamtzahl der leitenden Mitarbeiter (ab Grad „Manager“)
Wirtschaftsprüfer	Anzahl der bei PwC Österreich beschäftigten Wirtschaftsprüfer
Ziel von PwC ist es, langfristige Kundenbeziehungen einzugehen	Persönliche Einschätzung zur Kundenbindung im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung (Beurteilung: positiv = ich stimme zu, ich stimme völlig zu)

Ihre Ansprechpartner

PwC PricewaterhouseCoopers Österreich
Erdbergstraße 200
1030 Wien

WP/StB Mag. Gerhard Prachner
Partner, Leiter Wirtschaftsprüfung
Tel.: +43 1 50188-1800
Fax: +43 1 50188-623
gerhard.prachner@at.pwc.com

StB Mag. Nikolaus Korab
Steuerberatung
Tel.: +43 1 50188-3219
Fax: +43 1 50188-653
nikolaus.korab@at.pwc.com

Mag. Dieter Neurauter
Wirtschaftsprüfung
Tel.: +43 1 50188-2135
Fax: +43 1 50188-625
dieter.neurauter@at.pwc.com

WP/StB Mag. Dietmar Stefan
Wirtschaftsprüfung
Tel.: +43 1 50188-2123
Fax: +43 1 50188-625
dietmar.stefan@at.pwc.com

WP/StB Mag. Claudia Veit-Graf
Wirtschaftsprüfung
Tel.: +43 1 50188-1834
Fax: +43 1 50188-623
claudia.veit-graf@at.pwc.com

