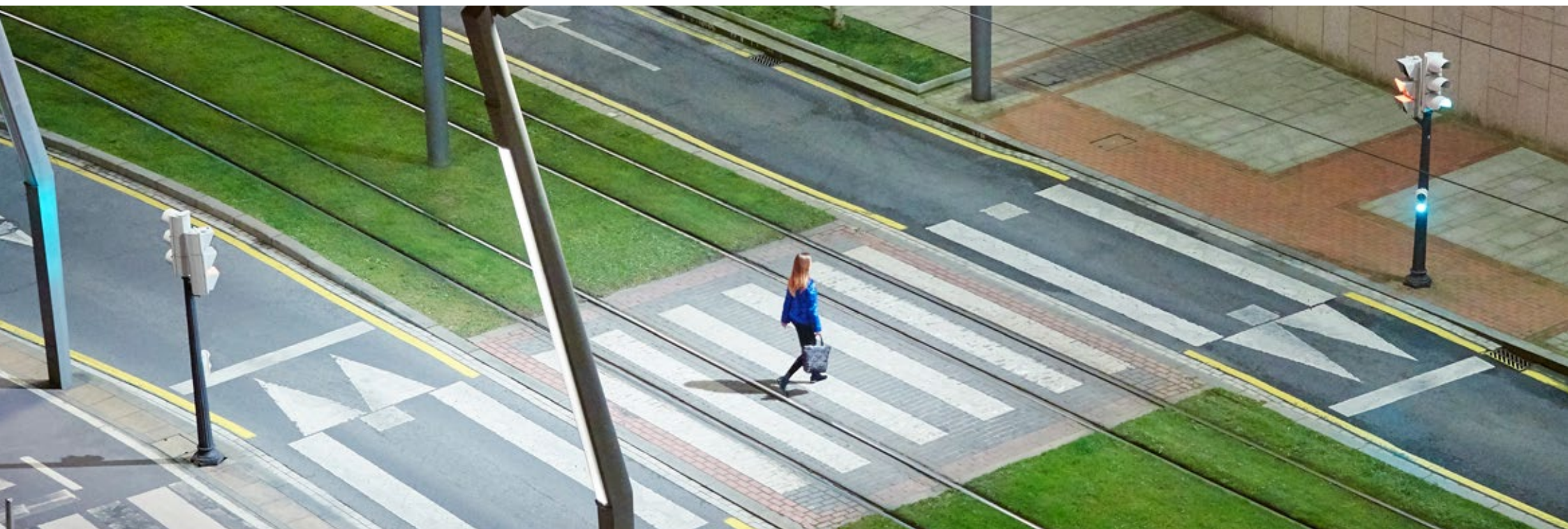


Fenntarthatósági jelentés

PwC Magyarország

2015. július 1. – 2016. június 30.



Tartalomjegyzék

Vezérigazgatói köszöntő	3	Vállalati önkéntesség	15	Szakmai fejlődés, értékelés, kompenzáció	28
1. Stratégia és vízió	4	Beszállítói láncunk kiemelt szereplői	16	Emberek, munkatársaink	
Lényeges ügyeink meghatározása		Tárgyeszköz-adományozás	16	– sokszínűség és befogadás	29
stratégiai pilléreink mentén	5	Másokról szól-pályázat a fiatalok		Csapatunk	30
1.1 Működésünk alappillérei	6	fenntartható álmaiért	17	Képzés és fejlesztés	32
PwC – A fenntartható vállalat	6	Pénzügyi kultúra támogatása		Juttatások	35
Globális fenntarthatósági fejlődési célok	6	már a középiskolás évektől	17	Egyéb juttatások és életminőség-javítás,	
Egységes mérőrendszer a PwC globális	6	Felelős marketingkommunikáció	18	további kedvezmények	35
hálózatában		A PwC brand	18	Belső munkakörnyezet	38
Környezeti hatásunk	6	Sajtókommunikáció	18	Etika	39
Zöld kommandó	6	1.3 Működésünk és szolgáltatásaink fejlesztése	19	2. A PwC Magyarországon	40
Zöld hónapok az irodánkban	6	Érintetti csoportjaink: feltérképezés,		2.1 Szolgáltatásaink	41
Turistajelzés-festés	6	priorizálás, párbeszéd	19	2.2 A társaság neve – Jogi entitások,	
Papírfelhasználás	7	Érintetti párbeszéd folyamata	20	tulajdonosi struktúra, székhelye	42
Energiafelhasználás	7	A közeljövő technológiai innovációi	21	2.3 Globális hálózatunk – A PwC International	44
Modern, környezettudatosan kialakított		Innovatív megoldásaink		2.4 Társaságirányítás	48
irodaház	7	a mindennapokban	21	2.5 A PwC Magyarország szervezeti	
Úton vagyunk	8	Say hello to Halo		felépítése, szolgáltatásai	49
Működésünk számokban	9	– könyvvizsgálat egyszerűbben	21	2.6 Gazdasági mutatók	50
Üzleti stratégiánk: felelősségteljes,		Széles körű szolgáltatások a technológiai		2.7 Minőség- és kockázatmenedzsment	51
profitábilis növekedés	10	tanácsadásban – adatok a cég szolgálatában	22	2.8 Etikai követelmények	53
Elismeréseink	11	Aura – egyedi folyamatmenedzsment		Útmutató a jelentéshez	55
1.2 Kapcsolataink érintettjeinkkel	12	eszközünk	22	A jelentés célja	55
Szerepünk a társadalomban	12	Működésünk külső mozgatórugói	23	Jelentés határai	55
Közösség iránti elkötelezettség	13	Ügyfélkapcsolataink	23	A jelentéstételi folyamat	
CR-menedzsment	13	Együttműködő szakmai szervezetek	26	meghatározása	56
Pro bono-tevékenység	13	Működésünk belső mozgatórugói	27	GRI tartalmi indexek	57
		Humán erőforrás	27		
		Innováció a kiválasztásban	28		

Vezérigazgatói köszöntő



Az elmúlt évekhez képest talán még sosem adta magát ennyire egyértelműen, hogy mely területek jelentik cégünk számára a lényeges ügyeket, amelyeket fenntarthatósági jelentésünkben részletesen is bemutatunk.

Kik határozzák meg alapjaiban a működésünket, kiknek köszönhetjük a sikereinket, kik vannak a legnagyobb hatással a közvetlen környezetünkre, a jóllétünkre? Természetesen a kollégáink, ha pedig a jövőre is gondolunk (márpedig naponta ezt tesszük), akkor leendő munkatársaink is felsorakoznak ebbe a csoportba. A velük való kommunikáció, munkájuk elismerése, a véleményük meghallgatása az egyik fókuszterület cégünk számára. Velük együtt igyekszünk továbbfejleszteni szolgáltatásainkat, reagálni a gyors technológiai fejlődésre és élhetővé tenni környezetünket.

Akikre szintén minden nap hallgatunk, és akikkel közösen dolgozunk fenntartható üzleti megoldások létrehozásán, azok ügyfeleink. Az ő problémáikra keressük a releváns megoldásokat, támaszkodva globális hálózatunk tudására. A velük kiépített kapcsolat mindig hoz egy újabbat, minden találkozásból tanulunk valamit - alapvető feladatunk, hogy ezt a tudást tovább is adjuk.

A **2016-os vezérigazgató felmérésünk** eredményei láttán egyértelművé vált, hogy a fenti prioritások nem csak cégünkönél alakultak így; a hazai vezetők arról számoltak be nekünk, hogy stratégiájukra az ügyfeleik, a versenytársak és a munkavállalók vannak a legnagyobb hatással, az utóbbiak szerepe erőteljesen felértékelődött. Ezt a trendet tapasztalva bízunk abban, hogy az üzleti szférában egyre többen fognak a munkatársakra mint legfőbb sikertényezőkre tekinteni.

A lényeges ügyek, legfontosabb érintettjeink azonosítása adta magát – viszont beszámolni minden aktivitásunkról, tervünkéről már sokkal komplexebb feladat. Mégis, bízunk benne, hogy amire mi magunk büszkék vagyunk vagy éppen fejlődést okoz számunkra, abból át tudunk adni egy-egy elemet az olvasóknak is, ezáltal közelebb hozva magyarországi működésünket érintettjeinkhez.

Nick Kós

Vezérigazgató
PwC Magyarország

1. Stratégia és vízió



Demográfiai és szociális változások



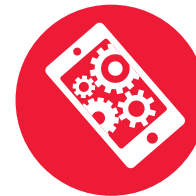
A globális gazdasági erőviszonyok átalakulása



Gyors urbanizáció



Forráshiány és klímaváltozás



Technológiai fejlődés

A Vision 2020 megközelítés a PwC által meghatározott megatrendeken alapszik. Bár ezek a trendek a világ különböző tájain eltérő mértékben, illetve ütemben jelentkeznek, azonos bennük, hogy a cégek korábbi üzletmenetét gyökeresen átalakítják. Nézetünk szerint azokat a szervezeteket mindenképpen, amelyek nem passzív szemlélői kívánnak lenni e folyamatnak és releváns válaszokat adnának a kihívásokra. De mely trendekről is beszélünk? A globális erőviszonyok átalakulása, a demográfiai változások, az urbanizáció, az erőforráshiány, illetve az éghajlatváltozás és természetesen a technológiai vívmányok.

A PwC tagtársaságai világszerte azt tűzték ki célul, hogy a helyi sajátosságokat figyelembe véve dolgoznak ki innovatív megoldásokat az új kihívások hatékony kezelésére, ezáltal is bizalmat építve az üzleti szférában és a társadalom felé.

Magyarországi vezérigazgató felmérésünk (www.pwc.com/hu/ceosurvey) eredményei évek óta azt mutatják, hogy a hazai döntéshozók életére a világgazdaságban zajló folyamatok közül a nagyléptékű technológiai fejlődés gyakorolja a legerősebb hatást, ez egyben újfajta értékteremtési lehetőséget is hordoz a cégek számára. Az átalakuló gazdasági erőviszonyok új fogyasztói rétegek megjelenéséhez vezetnek, a demográfiai változások pedig átalakítják a foglalkoztatási viszonyokat.

Az elmúlt években azon dolgoztunk, hogy a PwC Magyarország mindennapi működését is a lényeges üzleti és társadalmi problémák kezelése határozza meg. Fenntarthatósági jelentésünkben beszámolunk arról, hogy milyen lépéseket tettünk az elmúlt pénzügyi évben annak érdekében, hogy értékes megoldásokat tudjunk felmutatni napjaink kihívásaira vagy éppen összetett üzleti problémákra.

PwC értékek

2016 év elején globálisan megkérdeztük kollégáinkat, hogy mely értékek fontosak számukra. A válaszokat értékeljük, és beépítjük a Vision 2020 koncepcióba az egész hálózaton belül.

PwC tapasztalat

- Kapcsolatépítés
- Megosztás és együttműködés
- Problémamegoldás
- Értéknövelés



PwC szakértelem

- Kapcsolatok
- Globális szemlélet
- Technikai tudás
- Üzleti szemlélet
- Kiteljesítő vezetés

Lényeges ügyeink meghatározása stratégiai pilléreink mentén

Azért lehetünk ma a világ élvonalbeli könyvvizsgáló és gazdasági tanácsadó vállalatának egyike, mert 1854 óta gyűjtjük mindazt a tapasztalatot, amellyel rendelkezünk. Ezt a tudást használjuk fel és ötvözzük a helyi szakértelmünkkel – a tudást munkatársaink jelentik, cégünk jelene és jövője is tőlük függ, így lényeges ügyeink magas prioritású témái középpontjában is ők, illetve potenciális munkavállalóink állnak.

A jelentés tartalmi meghatározásának folyamata

A jelentés célja és alkalmazási köre

A cél a teljeskörűség, a jelentés minden érintettünk számára információforrás.

A témák meghatározása

A témákat a felelős vezetőink, illetve szakmai képviselők által igényelt információk alapján határoztuk meg.

Bevonás, tesztelés, validálás

Folyamatos információszerzés, a tevékenységeink elemzése, a vállalat szervezeti egységeivel való összehangolás, érintetti csoportok bevonása, visszajelzések beépítése.

A témák priorizálása

A priorizálás a stratégiánk mentén történik, a fenntarthatósági jelentés azonban a beszámolás eszköze, így minden meghatározott témát lefed.

Prioritásaink

- Munkatársaink jólléte
- Munkatársaink bevonása
- A jövő generációjának elérése
- Ügyfél-elégedettség
- Innovatív üzleti megoldások a mai kihívásokra
- Környezetvédelem
- Fenntarthatóság a beszállítói láncban
- Tehetségmenedzsment
- Munkatársaink szakmai kiteljesedése
- Szakmai párbeszéd kezdeményezése
- A civil szféra szakmai erősítése



1.1. Működésünk alappillérei

PwC – A fenntartható vállalat

Globális fenntarthatósági fejlődési célok

2015 szeptemberében az Egyesült Nemzetek Szervezetének (ENSZ) 193 tagvállalata egy tanácskozás keretében ratifikálta az úgy nevezett a Fenntarthatósági Fejlődési Céljait (Sustainable Development Goals - SDGs), melyben 17 globálisan megoldandó témakört jelölt meg 2030-ig. A célok elfogadása után a tagországok kormányai az üzleti szférát bevonva törekednek ezen problémák megoldására. A PwC hálózata is támogatta az SDG bevezetését, együttműködve az ENSZ-szel, a Fenntartható Fejlődésért Felelős Üzleti Tanáccsal és a Global Reporting Initiative-vel, annak elősegítésére, hogy az üzleti szereplők be tudják építeni a célok elérését a saját működésükbe.

Egységes mérőrendszer a PwC globális hálózatában

Annak érdekében, hogy a PwC globálisan is tudja mérni, illetve összehasonlítani tagvállalatainak működését és közösségi szerepvállalását meghatározott négy pilléren (piac, emberek, környezet, közösség), a Global Corporate Responsibility Bureau (GCRB) kidolgozott egy „Leadership-ladder self assessment” elnevezésű mérőrendszert.

A PwC tagvállalatainak éves kötelező jelentéstétele minden üzleti év végén, azaz július végéig történik. Ezen adatok összesítéséből látjuk, hogy működésünk és társadalmi

tevékenységünk globális szinten hogyan alakul egy év alatt és melyek azok a fejlesztendő területek, ahol akcióterv kidolgozása szükséges. A PwC-hálózat tagjainak összesített eredményeit a Global Annual Review című kiadványában közöljük minden év októberében.

Környezeti hatásunk

Zöld kommandó

2014 tavaszán költöztünk új irodaházba, az Eiffel Palace-ba. Az épület neves múltja és innovatív megújulása illeszkedik a PwC értékeihez: egyensúlyt szimbolizál a tradíció és az innováció között, így kiváló példája a fenntartható és felelős üzleti döntésnek. Az Eiffel Palace az első olyan irodafejlesztés Közép-Kelet-Európában, amely mind a BREEAM, mind pedig a LEED nemzetközi környezetvédelmi minősítési rendszer szigorú kritériumainak kimagasló eredménnyel felelt meg. Büszkék vagyunk a fenntartható irodára, amelyben dolgozunk, de odafigyelünk zöldülési lehetőségeinkre. Éppen ezért egy aktív, „Zöld kommandó” névre hallgató csapatot alakítottunk, amely havonta találkozik és ötletel azon, hogyan lehetne a mindennapokban – munka közben és a szabadidőben is – környezettudatosan élni. A csapathoz bárki csatlakozhat, a 2016-os pénzügyi évben tíz fővel dolgoztunk, akik különböző területekről érkeztek: könyvvizsgálat; PwC's Academy; adótanácsadás; üzleti tanácsadás; infrastruktúra és beszerzés; marketing, kommunikáció és üzletfejlesztés. Tudatosan vontunk be a gondolkodásba minél több olyan

munkatársat, akik más-más területen dolgoznak, így eltérő problémákkal, igényekkel is találkozhatnak, amelyeket szem előtt tartva alakítjuk ki az egyes projekteket.

Zöld hónapok az irodánkban

Az áprilisi zöld hónap alatt különböző környezettudatosságra ösztönző eseményeket szerveztünk a zöld kommandó csapattal. Dr. Kerekes Sándor professzor, egyetemi tanár, az MTA doktora, a környezetvédelem és a fenntarthatóság egyik legnagyobb hatású magyarországi szakértője és nagykövete tartott előadást a fenntartható fejlődésről, mint a 21. század egyik nagy kihívása az emberiség számára. A Humusz Szövetség „Újrahasznosítás és tudatos döntések” workshopján különböző játékokat próbáltunk ki, „hulladékból” kézműveskedtünk és még az ökológiai lábnyomunkat is mérhettük. Az irodatermekben zöld tippeket osztottunk meg egymással, olyanokat, amelyek könnyen beépíthetők a mindennapjainkba is. Május a mozgás hónapja volt, ennek keretében lépésszámláló és biciklis versenyt hirdettünk az irodában, így ösztönözve kollégáinkat a sportos életmódra.

Turistajelzés-festés

Munkatársaink évente több alkalommal felkerekednek, hogy újrafessék a kopott turistajelzéseket – ez remek alkalom arra, hogy mozogjunk, és egyben tegyünk a közjóért is. Idén áprilisban a Csillebérc-Szépjuhászné útvonalon újítottuk meg a sárga jelzést.

Papírfelhasználás

Szolgáltató szervezetként nem termékeinkkel, hanem működésünkkel gyakorlunk hatást környezetünkre. A produktum az információ, ami az sok esetben papír alapú. Jelentős papírfelhasználásunk miatt (körülbelül 1500 pénzügyi beszámoló évente) törekszünk arra, hogy kollégáinknak minél több alternatív megoldást mutassunk a nyomtatás elkerülésére. Így például, hogy csak az utolsó végleges anyagot nyomtassák ki, valamint arra is öko-papírt használjanak; térjenek át a beszámolók digitális pecsételése; ne nyomtassák, hanem vetítsék ki a megbeszéléseken szükséges anyagokat. A laptopokon a nyomtatási alapbeállításokat központilag pozícionáltuk kétoldalas, fekete-fehér nyomtatásra.

Energiafelhasználás

A 2016-os pénzügyi évben az összes energiafelhasználásunk 740 000 kWh volt. 2016 tavaszán már sokadszorra csatlakoztunk a WWF Föld órája kezdeményezéshez, melynek keretében lekapcsoltuk az irodánk külső világítását, valamint az akciót megelőzően belső kampányt is indítottunk annak érdekében, hogy szélesebb körben felhívjuk a figyelmet a kezdeményezésre és a kollégák otthonukban is mellőzzék a világítást egy órára.

Modern, környezettudatosan kialakított irodaház

A PwC második évét töltötte új irodaházában, az Eiffel Palace-ban. Az Eiffel Palace az első olyan irodafejlesztés Kelet-Közép-Európában, amely mind a BREEAM, mind pedig a LEED nemzetközi környezetvédelmi minősítési rendszer szigorú kritériumainak kimagasló eredménnyel felelt meg. Az elmúlt évben 160 000 kWh energiát tudott az irodaház a napelemek segítségével termelni, mely a közösségi területeken került felhasználásra.

Az iroda működésének zöld aspektusai:

- az épület energiateljesítmény minősítése 'A';
- 120 napkollektor panel került elhelyezésre a tetőn, mely 50 000 kWh/a elektromos áram előállítására elegendő;
- levegőforrású hőszivattyús rendszer biztosítja az épület fűtését és hűtését;
- helyszíni alacsony és zérószén-technológiák (VRV-rendszer, napenergiás vízmelegítés, PV-rendszer) segítségével több mint 30%-kal kevesebb az épület CO₂ kibocsátása;
- a nagy hatékonyságú világítási rendszereket napfény- és mozgásérzékelők szabályozzák;
- az irodaházban 200 m³-es kapacitású esővízhasznosító-rendszert építettek ki. Az esővizet toalett öblítésre és öntözésre használják;
- a külső homlokzati világítást LED-forrással és BMS-kontrollal látták el;
- magas energiahatékonyságú liftek működnek az épületben;
- több mint 60 m² belső élő fal található a fő lobbyban, melyet esővízzel öntöznek;
- száz biciklitároló és nyolc tusoló áll a kerékpárosok rendelkezésére;



Úton vagyunk

Munkánk során nem csupán elektronikus úton, hanem személyesen is szállítjuk az információkat. Kollégáink közúton és légi közlekedéssel utaznak a leggyakrabban.

Elektromos autókkal a mindennapokban

Cégünk a környezettudatosság és fenntarthatóság jegyében két darab, tisztán elektromos meghajtású Nissan Leaf gépkocsival rendelkezik. Ezekkel az autókkal intézzük a futárszolgáltatásokat, illetve kollégáink lehetőség szerint ezzel keresik fel a budapesti ügyfeleiket, taxi és bérautó használata helyett, ezáltal is csökkentve a város környezeti terhelését. Az autók nagy népszerűségnek örvendenek kollégáink körében, hiszen amellettt hogy működtetésük praktikus, megjelenésük is igen színes és feltűnő. A 2016-os pénzügyi évben a két autó összesen 26 000 kilométer futott, és ezzel több mint 3 tonna károsanyagotól kíméltük meg Budapestet és környékét.



Elektromos (2)

29 500 km



Benzines (14)

124 800 km



Diesel (20)

285 000 km

Légi közlekedés számokban

Légi közlekedés – rövid távú útvonal
(460 km-nél kevesebb)



27 480
Utasmérföld

Légi közlekedés – közepes távú útvonal
(460 km - 3700 km között)



475 391
Utasmérföld

Légi közlekedés – hosszú távú útvonal
(3700 km-nél távolabb)



748 372
Utasmérföld

Működésünk számokban mérve

Munkavállalóink létszáma:



2015
580
2016
673



Irodaszerek

2015-ÖS PÉNZÜGYI ÉV	2016-OS PÉNZÜGYI ÉV
5,02 t	4,99 t



Tea-lady (meeting) szolgáltatással járó anyagok

2015-ÖS PÉNZÜGYI ÉV	2016-OS PÉNZÜGYI ÉV
1,89 t	1,78 t



Elektronikai hulladék

2015-ÖS PÉNZÜGYI ÉV	2016-OS PÉNZÜGYI ÉV
1,18 t	0,69 t



Papírhulladék

2015-ÖS PÉNZÜGYI ÉV	2016-OS PÉNZÜGYI ÉV
3,39 t	3,47 t



Energiafelhasználás

2015-ÖS PÉNZÜGYI ÉV	2016-OS PÉNZÜGYI ÉV
összes: 4478 GJ	összes: 4933 GJ
Egy főre eső: 7,3 GJ	Egy főre eső: 7,3 GJ



Üzemanyag-fogyasztás (taxi)

2015-ÖS PÉNZÜGYI ÉV	2016-OS PÉNZÜGYI ÉV
összes: 354 208 km	összes: NA
Egy főre eső: 610,7 km	Egy főre eső: NA



Üzemanyag-fogyasztás (bérelt autó)

2015-ÖS PÉNZÜGYI ÉV	2016-OS PÉNZÜGYI ÉV
összes: 361 301 km	összes: 305 796 km
Egy főre eső: 623 km	Egy főre eső: 454 km



Földgázfelhasználás

2015-ÖS PÉNZÜGYI ÉV	2016-OS PÉNZÜGYI ÉV
0 m³	0 m³

(Irodaházunk üzemeltetése nem használ energia
forrásként földgázt).



Vízfelhasználás

2015-ÖS PÉNZÜGYI ÉV	2016-OS PÉNZÜGYI ÉV
összes: 5 071 m³	összes: 5977 m³
Egy főre eső: 9 m³	Egy főre eső: 8,8 m³

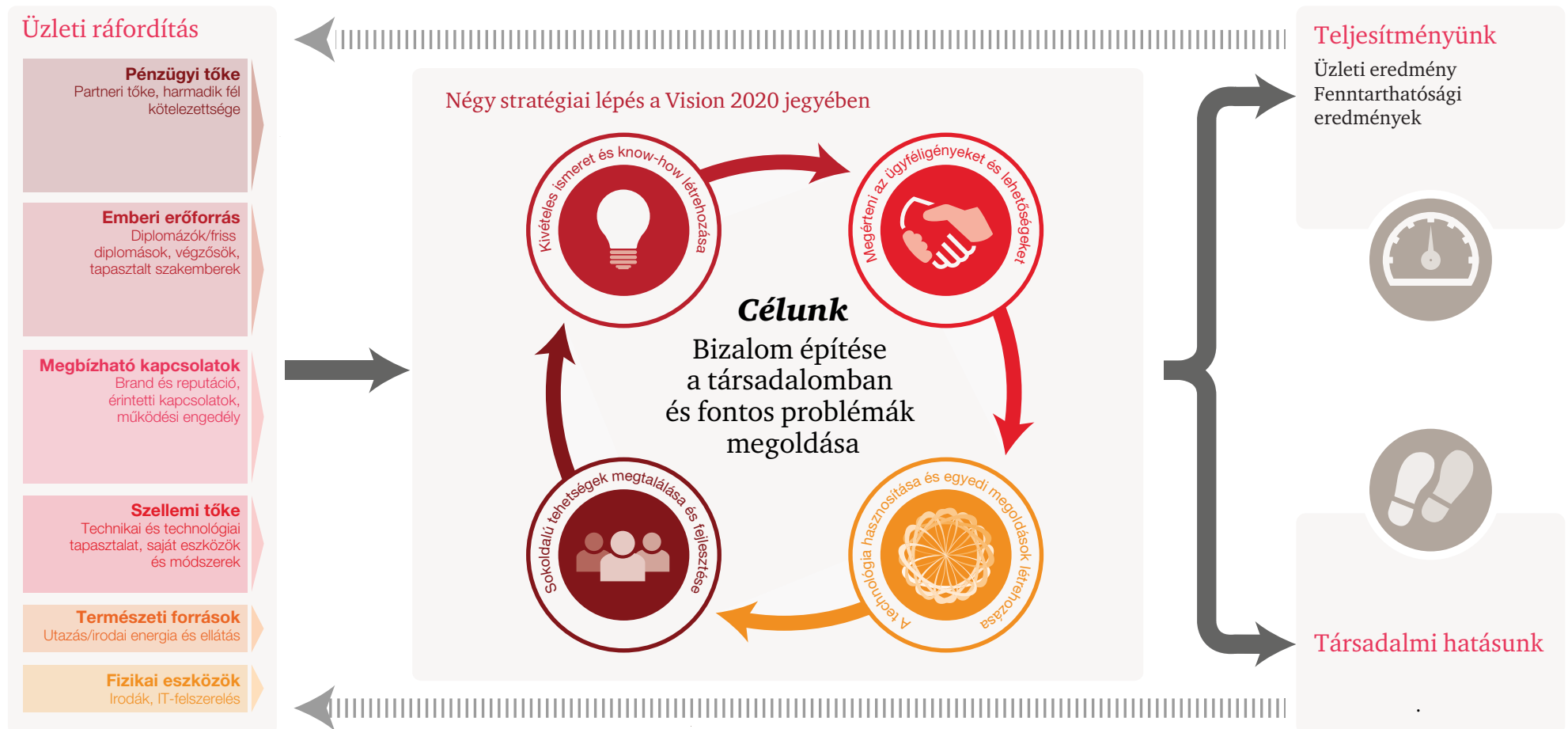


Papírfelhasználás

2015-ÖS PÉNZÜGYI ÉV	2016-OS PÉNZÜGYI ÉV
összes: 12,7 t	összes: 13,2 t
Egy főre eső: 22 kg	Egy főre eső: 19 kg

Üzleti stratégiánk: felelősségteljes, profitábilis növekedés

Üzleti stratégiánk határozza meg hosszú távú eredményeinket, ami predesztinálja, hogy hatékonyan megálljuk a helyünket a piacon. Emellett iránymutatást ad ahhoz is, hogy üzleti magatartásunk és a kollégáink viselkedése hogyan segítenek elérni mindezt.



Elismeréseink

Büszkék vagyunk az elmúlt évben szerzett szakmai elismeréseinkre, melyek megerősítést jelentenek számunkra, hogy tevékenységünkkel valódi értéket teremtünk, és felelős vállalati magatartást tanúsítunk érintettjeink felé.

Advertising Age Best Places to Work in Advertising & Media 2015 6. hely 	Universum World's Most Attractive Employer 2015 Második legvonzóbb munkahely az üzleti tanulmányokat folytató diákok körében 	Most Admired Knowledge Enterprises (MAKE) Award 2015 5. hely 	BrandFinance Global 500/100 2015 Első a Big4 cégek között 	Salva Vita Fogyatékoság-barát munkahely: PwCMagyarország 2015 
A PwC "Experience Center" digitális szolgáltatása az alábbi szempontok figyelembevételével érte el helyezését: kiválasztási gyakorlat, javadalmazási csomagok, fizetés, fizetésen kívüli juttatások, munkahelyi környezet és dizájn. Több mint 20 000 embert kérdeztek meg a felmérés során.	A felmérést évente végzik a világ – GDP szerinti – 12 legnagyobb gazdaságának legnívósabb felsőoktatási intézményeiben, üzleti vagy mérnöki tanulmányokat folytató diákok körében. Az "Universum Talent" kutatások során több mint 240 000 válaszadó értékelése alapján rangsorolták a legvonzóbb munkahelyeket.	A Fortune 500-as listáján szereplő cégek vezetői (vezető tisztviselői) ismét a PwC-t jelölték a „Most Admired Knowledge Enterprises (MAKE)” felmérés nyerteseként. A PwC kiemelt elismerései: • tudásvezérelt szervezeti kultúra (2. helyezés*) • a vállalat szellemi tőkéjének maximalizálása (2. helyezés*) • a kollaboratív tudásmegosztást támogató környezet megteremtése (2. helyezés*) *ezeken a területeken a Google tartja az első helyet	A világ legértékesebb márkáinak éves rangsora. A sorrend a márkaminősítésen (az adott márká erőssége, kockázata és jövőbeni potenciálja a versenytársakkal összehasonlításban) és a márkaértéken (a márká pénzügyi erejének összesítő mérőszáma) alapul.	Azon munkáltatók pályázhatnak a díjra, amelyek vállalják, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékkal élő emberek toborzásával, foglalkoztatásával, megtartásával kapcsolatos gyakorlatukat.

1.2. Kapcsolatunk érintettjeinkkel



Szerepünk a társadalomban

Több mint 25 éve vagyunk aktív szereplői a hazai gazdasági életnek, így érintetti csoportjaink alaposan megismerhettek bennünket. A bizalom, amivel megtisztelnak minket, folyamatos kapcsolatépítés és párbeszéd, illetve szolgáltatásfejlesztés eredménye. Mindezekre büszkék vagyunk – a kitűzött célunk pedig, hogy ezek a szereplők bizalommal forduljanak hozzánk a jövőben is. Azonban az iparágak, versenytársak, a kormányzat és a kulcsfontosságú intézmények közötti bizalom gyakran ingatag. Éppen ezért számunkra rendkívül fontos, hogy a kitűzött céljaink mentén haladjunk.

Ehhez illeszkedik a vállalati felelősségvállalási stratégiánk. Globálisan és helyi szinten ez a stratégia olyan területekre összpontosít, mint a munkatársaink megbecsülése, a jövő generációjának fejlesztése és innovatív üzleti megoldások kidolgozása. A megvalósítás során szeretnénk, hogy mérhető és tartós pozitív társadalmi változásokat érjünk el ezeken a területeken. Éves fenntarthatósági jelentésünk a vállalati felelősségvállalási törekvéseinkről biztosítja az átláthatóságot, illetve hozzájárul az érintetti csoportjaink tájékoztatásához. Jelentésünk betekintést nyújt a vállalati felelősségvállalási programunk működésébe, terveinkbe és rámutat a fejlesztendő területekre is.

A PwC Magyarország működésébe az elmúlt években beépült a vállalati felelősségvállalási (Corporate Responsibility, a továbbiakban CR) tevékenység. Marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapatunkból egy szakember dedikált feladata a CR-tevékenység koordinálása. Számos program és szemléletformáló akció irányul arra cégünk életében, hogy munkatársaink a személyes és csoportjuk preferenciái alapján megtalálják a hozzájuk legközelebb álló terepet a segítségnyújtásra.

A materiális támogatáson túl azt valljuk, hogy alapvető szakmai tevékenységünkkel, tudásunkkal és az ehhez kapcsolódó szolgáltatásainkkal tudunk hosszú távon és fenntarthatóan értéket teremteni a közvetlen és közvetett érintettjeink számára. Éppen ezért a pénzügyi év során minél több kolléga bevonásával kínálunk szakmai segítséget például civil szervezetek számára vagy kínálunk pro bono szolgáltatást.

Közösség iránti elkötelezettség

CR-menedzsment

A vállalaton belül a CR, mint funkcionális feladat, azaz a CR-stratégiához tartozó projektek, akciótervek és kezdeményezések koordinálása, ellenőrzése, valamint az egységes belső és külső CR-kommunikáció megvalósítása a Marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapat feladata. A CR koncepcionális, illetve stratégiai megtervezése a CR-stratégiai csapat feladata, amelyben a Marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csoport vezetője (Palotai Borbála), a CR-koordinátor (Simon Katalin), a Könyvvizsgálati ügylet két cégtársa (Mészáros Balázs és Radványi László), mint a CR-munkacsoport szakmai támogatói vesznek részt. Természetesen a tervezés vezérgazdái tájékoztatással és együttműködéssel történik. A konkrét programok megszervezését és végrehajtását munkavállalóink segítik. A környezetvédelmi fejlesztések megvitatására külön „Zöld kommandó” alakítottunk. A csapat állandó tagjai havonta találkoznak, munkájukba bárki bekapcsolódhat.

PRO BONO-TEVÉKENYSÉG

Tapasztalataink szerint a civil szféra szereplőinek szakmai ismereteink átadásával tudunk leghatékonyabban segíteni. Az anyagi támogatáson, azaz a közösségi adományozáson túl úgynevezett pro bono tevékenységet nyújtunk hazai civil szervezetek számára*.

Az elmúlt évben 9 pro bono könyvvizsgálati megbízásunk volt, ahol összesen 43 szakértő kollégánk dolgozott együtt többek közt az alábbi szervezetekkel:

- Csodalámpa Alapítvány
- Hungarian Business Leaders Forum
- Skool
- Mosolygó Kórház
- Robert Burns Alapítvány

*Pro bono tevékenység: díjmentesen vagy minimális ellenszolgáltatásért végzett szakmai szolgáltatás jellemzően nonprofit szervezetek, társadalmi vállalkozások számára.



A Csodalámpa Alapítvány jótékony futó-nagykövetei: a Csodabogarak

Tíz éve pro bono könyvvizsgáljuk a Csodalámpa Alapítványt, amely 2015-ben indította el futó-nagykövet akcióját. A nagykövetek, azaz a Csodabogarak feladata, hogy évente két-három alkalommal részt vegyenek valamely futó-rendezvényen, és adományokat szerezzenek a csodalámpás gyerekek álmaira. A 2016-os pénzügyi évben cégünk nagykövetei három beteg kisgyermek kívánságát teljesítették: Olivér egy Xbox Kinect, Péter egy speciális laptop, Ramóna pedig egy új szobabútor és ágy boldog tulajdonosa lett a gyűjtésnek köszönhetően.



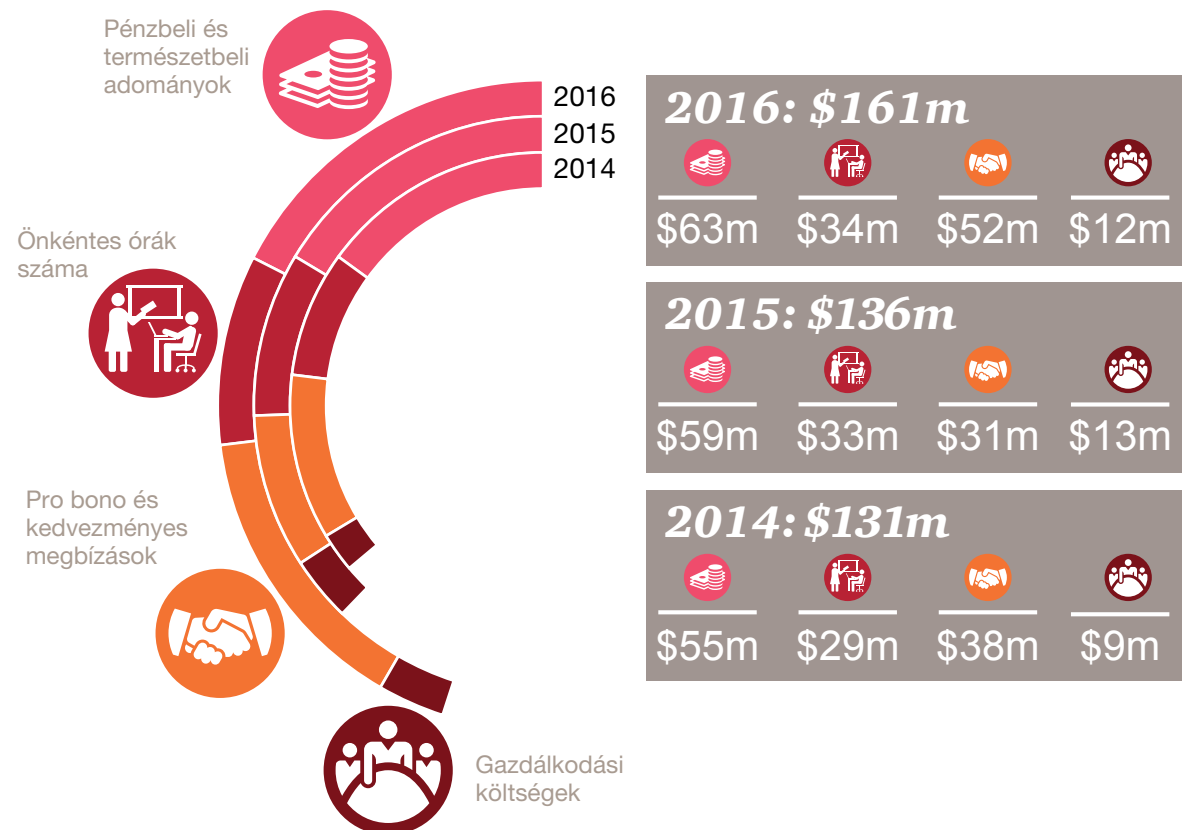
Pillér Eszter
futó-nagykövet

„2016 áprilisában csatlakoztam a Csodalámpa Alapítvány futó-nagykövet csapatához. Fontosnak tartom, hogy minden ember lehetőségeihez mérten segítsen olyanokon, akik erre rászorulnak. A sport mindig is közel állt a szívemhez, így nem is volt kérdés, hogy életem első félmaraton távját egy kicsit különlegesebbé téve, úgy futom le, hogy közben egy

beteg kislánknak próbálok segíteni iskolai tanulmányainak megkezdésében. Csodabogár csapatunk (Mészáros Balázs, Halmosi Gábor és jómagam) már a verseny előtti napokban teljesítette a kitűzött célt a munkatársak, a barátok és a család segítségével, így a rajtvonalhoz már azzal a tudattal álltunk, hogy Péter, a kislány, egészen biztosan megkapja a laptopot, így el tudja kezdeni az iskolát szeptemberben. A Csodalámpa Alapítvánnyal azóta is nagyon jó kapcsolatban vagyunk, fontos számomra, hogy kapok visszajelzést az összegyűjtött adományról és annak átadásáról. A jövőben is tervezek minél több kisbetegnek gyűjteni, hiszen adni jó.”

A PwC világszinten méri közösségi befektetésének arányát.

A PwC közösségi befektetései számokban
a 2016-os pénzügyi évben:



Vállalati önkéntesség

Egész céget megmozgató önkéntes program a PwC Magyarországnál

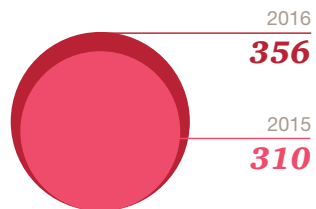
2015-ös önkéntes napunkon közel 400 kollégánk tevékenykedett a csoportjaikkal együtt és végzett kétkezi munkát összesen 22 civil szervezetnél. Többek között a Vakok Intézetében, egy zuglói bölcsődében vagy éppen a Péterffy Sándor utcai Kórház Krízisintervenció osztályán. Munkatársaink karácsonyi díszbe öltöztették a Magyar Vöröskereszt egyik hajléktalan szállóját, a Tűzoltó utcai Gyermekkorház auláját, illetve a Húvösvölgyi Gyermekotthont. Számos cipősdoboznyi ajándék készült irodaházunkban a Baptista Szeretetszolgálatnak, és felújítási

munkát végzett ötven kolléga pedig egy csepeli óvodában, valamint a győri irodánk 15 munkatársa a győri Gézugáz Alapítványnál. Akik pedig nem féltek még a hidegtől sem, erdőtisztítási és kültéri munkákat végeztek az Erdőmentők Alapítványnál több mint két teherautónyi szemetet összegyűjtve.

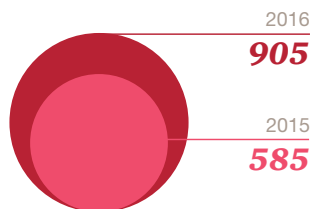
A munkálatokkal párhuzamosan irodaházunkban egész napos tréninget tartottunk a civil szféra képviselőinek működésüket segítő kérdésekben. A képzésmatikában szerepeltek többek között: szja 1%, adómentes juttatások és önkéntes munka; jogi aktualitások; EU-s pályázatok. Workshopok is zajlottak: kommunikációs eszközök használatáról, pénzügyi tervezésről, online eszközök alkalmazásáról, illetve a dolgozói motiválásról és teljesítményértékelésről.

„Nagyon hasznosnak értékeltem a képzésnapot, főként a két workshopot, amin részt vettem. Jó networking lehetőség is volt, régi szakmai kapcsolataimat is tudtam ápolni és új ismerősökkel is gazdagabb lettem. Remélem, a jövőben még lesz lehetőségünk más területen is együttműködni!”
Schnierer Katalin, Messzelátó Egyesület

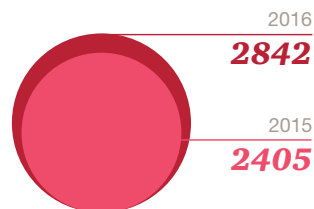
Társadalmi munkát végző kollégáink száma:



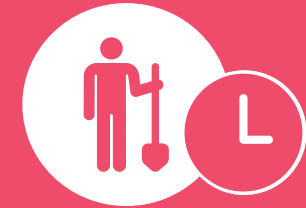
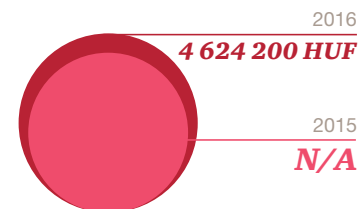
Szakmai segítségnyújtás (óra):



Általános önkéntes munka (óra):



Adományok:



356 kollégánk **2842** óra
önkéntes munkát végzett



Magyarországon:

356 kolléga vett részt
társadalmi tevékenységben
3570 órát töltöttünk
önkéntes és szakmai szolgáltatást
nyújtó tevékenységgel



Globálisan:

61 702 kollégánk
820 127 órában
nyújtott segítséget

Beszállítói láncunk kiemelt szereplői

2015 decemberében ismét adventi vásárt szerveztünk irodaházunkban, amelynek keretében hátrányos helyzetűek által készített termékeket lehetett vásárolni, ezzel is támogatva a kiállító alapítványokat, egyesületeket. Munkatársaink nagy örömmel fogadták és vásárolták a portékákat. Az alábbi szervezetek vettek részt a vásáron: **Salva Vita Alapítvány, Jövőt Nekik is Alapítvány, Fruit of Care, Kézenfogva Alapítvány.**



Második alkalommal invitáltuk a szekszárdi **Ízlelő, családbarát Étterem** csapatát a vezérigazgató felmérésünk záró eseményére, hogy készítsék el és szervírozzák ők a cateringet. Az étteremben megváltozott munkaképességű emberek dolgoznak profi színvonalon. A kínálatukban egészséges és ízletes ételek szerepelnek, ezért is döntöttünk ismét az együttműködés mellett. Marketing, kommunikáció és üzletfejlesztési csapatunk 2015 elején csapatépítőn is részt vett az étteremben – csodálattal tapasztaltuk, hogy hibátlan munkaszervezés mellett működik a „stáb”.

Két évvel ezelőtt, a PwC régiós fociupája kapcsán kerültünk kapcsolatba az **ERFO Közhasznú Nonprofit Kft.**-vel, melynek célja a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs foglalkoztatása. Akkor a nagyszabású eseményre – több mint 400 fő vett részt – sporttáskát és szuvenírt készítettünk a csapattal. Rugalmasan, az igényeinkhez maximálisan alkalmazkodva látták el a rájuk bízott feladatot. Éppen ezért a 2016-os gyereknapunk meglepetés ajándékát is tőlük rendeltük – egy egyedi, gyerekek számára könnyen használható táskát varrtak a szervezet munkavállalói.

Tárgyeszköz-adományozás

A cégünk által leselejtezett eszközök a 2016-os pénzügyi évben is olyan alapítványokhoz kerültek, ahol nagy hasznát veszik az adományoknak. A mobiltelefonok, laptopok és nyomtatók nemcsak a mindennapi adminisztrációs munkát könnyítik meg, hanem lehetővé teszik például a beteg gyermekek és családjuk közötti kapcsolattartást is.



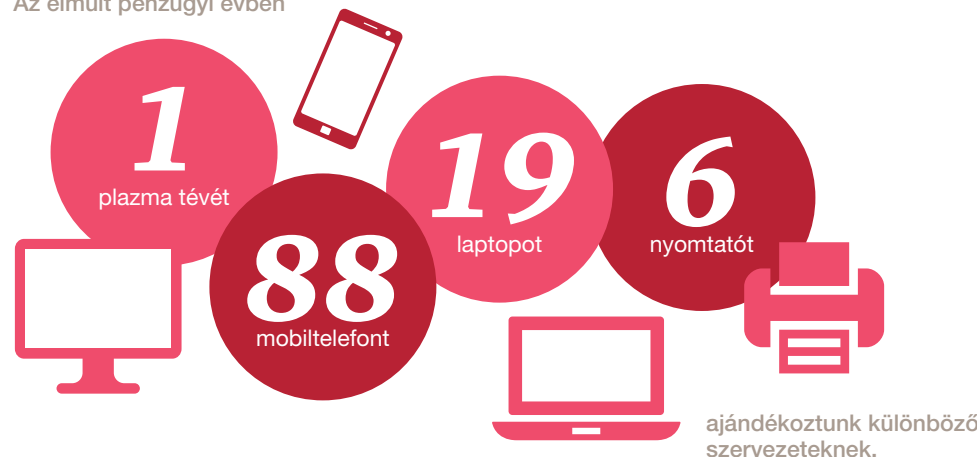
Panta László
informatikai
vezető

„Cégünk a munkatársak számára megbízható, jó minőségű informatikai és telekommunikációs eszközöket biztosít. Ezen eszközök, a selejtezésükkor sem tekinthetők elavultnak, értéktelennek. Jó érzés, hogy adományozásukkor ez az érték nem megy veszendőbe, segítségükkel iskolák tanulói mélyíthetik informatikai tudásukat vagy éppen otthonok lakói számára eszköz a

kapcsolattartáshoz, kikapcsolódáshoz. Szervezetek támogatottjai számára kiváló segédeszköz a digitális tudás fejlesztéséhez, talán nagyobb eséllyel jelentkezhetnek versenyképes munkakörökbe.

Ráadásént azon munkatársaink számára, akik ennek előkészítésében részt vesznek, lehetőség a lélek szépítésére.”

Az elmúlt pénzügyi évben



„Másokról szól”-pályázat – a fiatalok fenntartható álmaiért

2011-ben indítottuk el az egyetemi és főiskolai hallgatóknak szóló „Másokról szól” társadalmi felelősségvállalási pályázatunkat azzal a céllal, hogy megmozgassuk a fiatalokat, hogy inspirációt kapjanak és elhiggyék, ténylegesen tehetünk a környezetünkért és a közösségért, amiben élünk. A hallgatók egészséget, társadalmat, környezetvédelmet és oktatást érintő mini tervekkel pályázhatnak. A legjobb csapatok a PwC Magyarország szakmai és anyagi támogatásával pedig meg is valósíthatják programjaikat.



Paholics Erzsébet
Kössünk Össze
csapat, 2015

„A Másokról szól pályázat tette lehetővé számunkra, hogy sikerrel valósíthassuk meg a „Kössünk Össze - Gardróbcseré” jótékonyági vásárlunkat. A részvétel így számomra azt az örömet adta, hogy a bejött adományokból a beregszászi ovi teljes udvarát be tudják rendezni a gyerekeknek. A projekt kapcsán a legbüszkébb a csapatunkra vagyok. Mindenki teljes erőbedobással, lelkesedéssel vetette bele magát az ötletelésbe, a szervezésbe, a megvalósításba. És azt hiszem, hogy a sikerünk annak is köszönhető, hogy mindezt egymásra támaszkodva, semmilyen hasznát nem várva vittük véghez.”

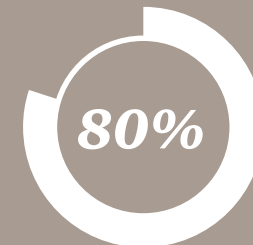
2015-ben közel 30 pályázat érkezett, 9 jutott döntőbe és végül 6 részesült díjazásban. A projektek 2016 első felében valósultak meg. A 9 döntőbe jutott csapatot PwC-s mentorok segítették a felkészülésben.

Pénzügyi kultúra támogatása már középiskolás kortól

A 2015-ben már harmadik alkalommal megrendezett „PénzSztár” Országos Középiskolai Pénzügyi-Gazdasági Versenyt a PwC Magyarország a kezdetek óta támogatja. A verseny fő célja, hogy játékos formában felmérje a diákok tudását, fejlessze pénzügyi kultúrájukat, valamint ösztönözze a középiskolásokat a sikeres pénzügyi-gazdasági pálya elérésében. A PwC mint szponzor, szakmai támogatást is nyújt a verseny lebonyolításához. A 2015-ös döntőben egy budapesti és egy székesfehérvári gimnázium, illetve egy békéscsabai és egy győri szakközépiskola tanulói versenyeztek egymással, a győztes végül a Budapesti Fazekas Mihály Általános Iskola és Gimnázium csapata lett.

ELŐRETEKINTÉS

Munkatársaink körében végzett Global People Survey felmérés eredményei szerint munkavállalóink 80 százaléka elégedett a közösségért tett erőfeszítéseinkkel, és 72 százalékuk a környezettudatos működésünkkel.



Felelős marketingkommunikáció

A PwC brand

A PwC Magyarország marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapatának feladata tartalmat generálni, illetve koordinálni azokat az üzeneteket, melyekkel a cég megszólítja különböző érintetti csoportjait. Munkatársainkat a modern digitális technológiák, a PwC megkülönböztethető brand-elemei és színes eseményei mind segítik ebben a folyamatban.

Megjelenítésünk a piacon egy évek óta átgondolt, tudatosan megtervezett márkakommunikáció eredménye. A 2010-ben kialakított arculatunk strukturált, de egyben színes és dinamikus. Minden PwC-tagvállalat marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapatában dolgozik egy olyan munkatárs, aki a PwC globális brand-csapatával meghatározott márkához és névhez tartozó elveket és szabályokat vizsgálja, illetve ellenőrzi a különböző kommunikációs anyagokon. Az elmúlt pénzügyi évtől rendszeresen tréninget is tartunk a munkatársaknak a legfontosabb brand-szabályokról és azok gyakorlati alkalmazásáról. A cél, hogy egységes arculat jelenjen meg cégünkéről, legyen szó egy kiadványról, sportesemény támogatásáról, ügyfél-rendezvényről vagy egy sajtómegjelenésről.

Sajtókommunikáció



A PwC tevékenységét, szolgáltatásait, friss híreit közvetítve mindennapi kapcsolatban állunk a hazai sajtó képviselőivel. A marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapatunkban dolgozó PR-(Public Relations) tevékenységgel foglalkozó munkatársunk feladata, hogy szervezze a PwC médiamegjelenéseit.

Médiaszabályzatunk (Media Policy) többek között tartalmazza a PR-felelősöket, a cégünkönél érvényben lévő nyilatkozati rendet, a legfőbb kommunikációs elveinket, a válságkommunikáció kezelésére vonatkozó szabályokat, a médiával való kapcsolattartás gyakorlati elemeit és a médiafigyelés folyamatát. A szabályzatot évente felülvizsgáljuk, és szükség esetén módosítjuk.

Médiaszabályzatunk alapját képezik az alábbi állítások:

- Nem teszünk pejoratív megjegyzéseket, a versenytársakról nem nyilatkozunk etikátlanul.
- Nem kommentálunk bírósági ügyeket vagy még el nem fogadott törvényeket.
- Nem nyilatkozunk az ügyfeleinkről, kivéve abban az esetben, ha ők erre engedélyt adnak.

Médiamegjelenések a 2016-os pénzügyi évben

A 2016. június 30-án zárult pénzügyi évben is sikerült megtartani vezető pozíciónkat a magyar médiában, közvetlen versenytársainkhoz viszonyítva. Összesen 2203 megjelenést értünk el, ebből 1104 proaktív és 1738 pozitív volt. A negatív megjelenések száma is emelkedett a korábbi évekhez képest, 89 ilyen regisztráltunk.

Megjegyzés: a médiaelemzést a Front Page Communications saját médiamegjelenés-értékelési rendszere alapján készítette.

Ügyfeleink adataira vonatkozó adatbázis kezelése szintén a marketing, kommunikációs és üzletfejlesztés csapat feladata. Az ügyfelek személyes adataival való visszaélésre, illetve adatok elvesztésére, indokolatlan használatára a 2016-os pénzügyi évben nem volt panasz.

1.3. Működésünk és szolgáltatásaink fejlesztése

Érintetti csoportjaink: feltérképezés, priorizálás, párbeszéd

A stratégiánk mentén meghatározzuk, illetve felülvizsgáljuk, hogy kiket tartunk működésünk szempontjából a legfőbb érintetti csoportjainknak. Az elmúlt években munkavállalóink, ügyfeleink, potenciális munkavállalóink, valamint az állami és szabályozó testületek kerültek be ebbe a csoportba.

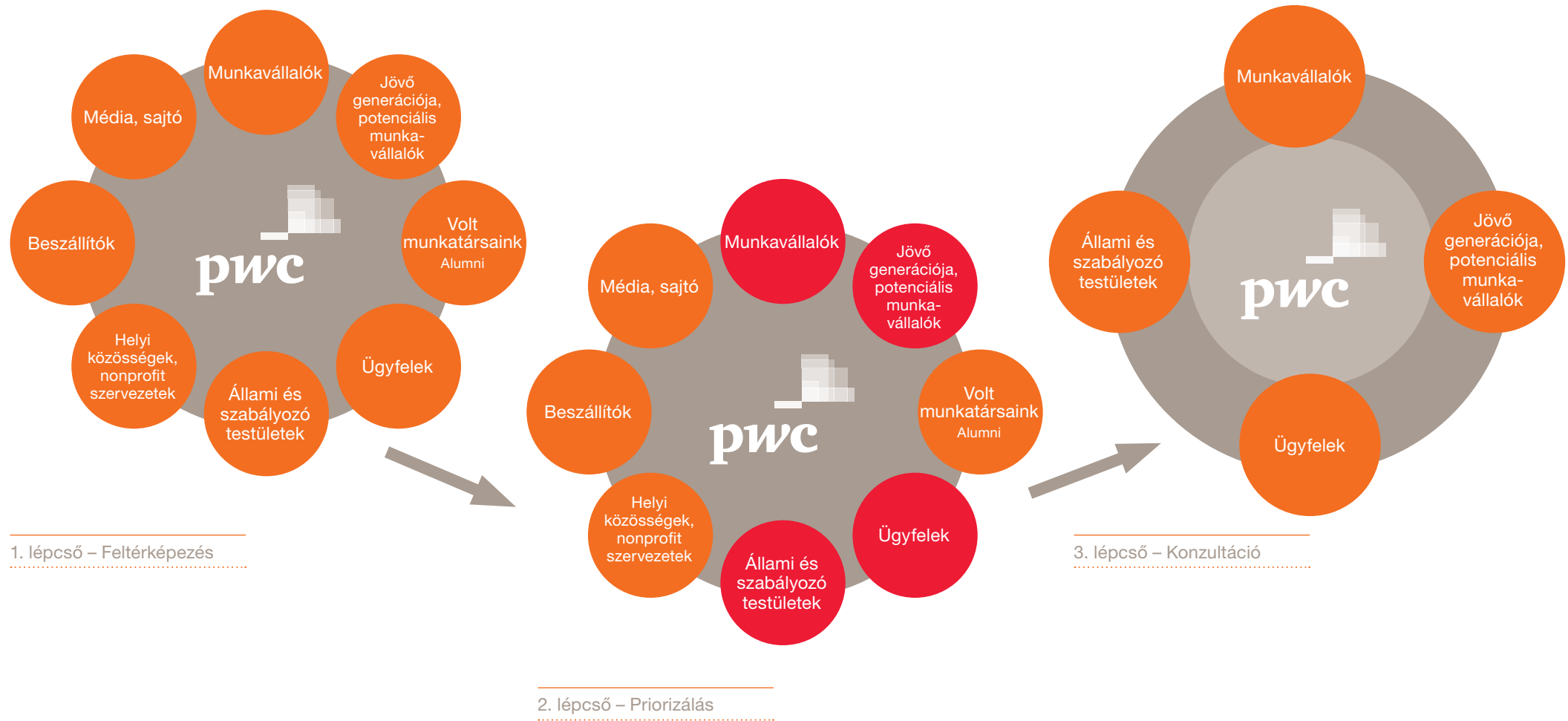
A GRI követelményeinek megfelelően egyszerűen meghatározhatóak érintetti csoportjaink, ez változatlan a PwC Magyarország 2015-ös pénzügyi évre kiadott Fenntarthatósági jelentéséhez képest (<http://read.pwc.com/i/616845-fenntartahatosagi-jelentes-2015-hun>). Érintettjeink feltérképezése azért fontos, hogy a számukra releváns fenntarthatósági témákkal foglalkozzunk, mind a jelenben, mind a jövőben.

A tágabb érintetti csoportot a GRI jelentéstételi folyamat meghatározása alapján a korábbi években a vállalati felelősségvállalási csoportunk segítségével priorizáltuk. A velük folytatott konzultáció során megállapítottuk azokat a főbb témaköröket, amikkel foglalkozni szeretnénk a jelentésben és azon kívül is. Ezeket a konzultációs példákat a jelentésben a későbbiekben részletezzük.

A felmérések és a konzultációk segítségével jobban megismerhettük érintettjeink elvárásait és igényeit, amihez a jövőben tovább alakíthatjuk fenntarthatósági stratégiánkat, elképzeléseinket és akcióinkat. Ez ad számunkra iránymutatást, hogy milyen csatornákon keresztül, és milyen témákkal kapcsolatban cselekedjünk az előttünk álló pénzügyi évben.

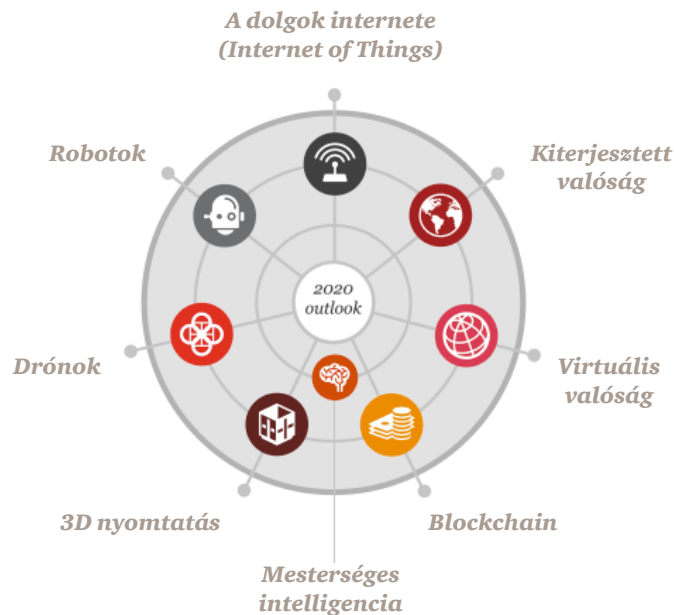


Érintetti párbeszéd folyamata



A közeljövő technológiai innovációi

Szakértőink prognózisa alapján várhatóan a következő nyolc technológiának lesz a legnagyobb, iparágakon átívelő, globális hatása a következő években:



A legtöbb vállalat már lerakta az új technológiákra való áttérés alapjait azzal, hogy a közösségi médiába, mobil tartalmakba, adatelemzésbe, illetve felhőalapú infrastruktúrába fektetett. Az elmúlt időszak tapasztalatai alapján azt gondoljuk, hogy itt az ideje, hogy a cégvezetők tágabb képet alkossanak azokról a technológiákról, azokról a technológiákról, amelyeknek nagy hatása lesz a vállalatuk üzleti modelljére.

Bővebben: <http://www.pwc.com/gx/en/issues/technology/tech-breakthroughs-megatrend.html>



Innovatív megoldásaink a mindennapokban

A könyvvizsgálat cégünk egyik fő tevékenysége – a két másik üzletág az adó- és üzleti tanácsadás. Az auditált pénzügyi beszámoló abban segíti a piaci szereplőket – részvényeseket, cégvezetőket, hitelezőket, vevőket, beszállítókat, adóellenőröket, illetve a potenciális befektetőket –, hogy valós és megbízható információk alapján ismerjék meg az adott társaságot és erre alapozva hozhassák meg üzleti döntéseiket. A digitalizáció a könyvvizsgáló szakmát sem kerülte el az elmúlt években. A PwC hálózatában folyamatosan arra törekszünk, hogy a legmodernebb eszközökkel szolgáljuk ki ügyfeleinket és továbbra is megbízható, egyben innovatív tanácsadók is lehessünk a mindennapi munkájuk során. Innovatív megoldásaink közül a legnagyobb üzletágunkhoz kapcsolódó eszközökből, illetve a technológiai tanácsadás újításaiból mutatunk be néhányat.

Say hello to Halo – könyvvizsgálat egyszerűbben



Büszkék vagyunk arra, hogy bevezettük a Halo for Journal rendszert, mely könyvvizsgálati szolgáltatásunk kulcsfontosságú adat-alapú megoldása. A Halo for Journals az első eszköz a Halo könyvvizsgálati sorozatból, azonban fontos lépés a következő évek nézve az audit egyszerűsítése érdekében. A Halo a PwC egyik innovatív technológiája, mely iparágunk élvonalába helyezi cégünket azáltal, hogy forradalmasítja az audit-munkát és az általunk nyújtott széles körű szolgáltatásokat.

Széles körű szolgáltatások a technológiai tanácsadásban - adatok a cég szolgálatában

A PwC Magyarország tanácsadási üzletága folyamatosan bővül olyan szakemberekkel, akik előremutató megoldásokkal nyújtanak segítséget ügyfeleinknek. Ilyennek számít az üzletiintelligencia-megoldások bevezetése; a Big Data és prediktív adatelemzések készítése; adatelemzés üzleti lehetőségének vizsgálata; adatfelhasználás irányítási modelljének kialakítása és a digitalizáció a vállalati működésben. Cégünknel is elérhetőek a drónok felhasználási lehetőségei, a mobilalkalmazások használata üzleti célokra és a csatornamenedzsment is.

Aura – egyedi folyamatmenedzsment eszközünk

A PwC néhány éve globálisan investált az Aura nevű software-be, melyet világszerte az összes könyvvizsgálati munkája során használ. Az Aura egy központi auditfolyamatot vesz alapul, mely ezután differenciáltan alkalmazható országoként iparági és egyedi előírások alapján. A megbízásokat naprakészen tudjuk monitorozni az AuraNow applikációval. Az eszköz emellett vizuálisan is megjeleníti a megbízást, ami segíti a határidők pontosabb betartását.

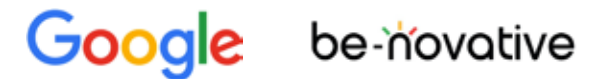
Summer Innovation Camp

2016 tavaszán először hirdettük meg a magyarországi „PwC & Google - Summer Innovation Camp” nevű programot kollégáink körében. A program lényege, hogy lehetőséget biztosít munkatársainknak arra, hogy megvalósíthassák olyan ötleteiket, amelyekkel sikeresebbé tehetik a céget, elkötelezettebbé a munkavállalókat és akár a környezet (természeti vagy szociális) javát is szolgálják.



Nagy Annamária
Human Capital
Leader

„Az első évben már számos innovatív ötlet érkezett, amelyeket lelkes kollégákból álló projektcsoportok közösen dolgozhattak ki a Google és a Be-novative cégek támogatásával. A nyertes ötletek megvalósítását a PwC vezetése anyagilag is támogatja, hiszen mindamellett, hogy a programban részt vevő kollégák elkötelezettsége is nő, olyan projekteket alkottak meg, mellyel akár a versenyképességet, akár a munkáltatói márkát erősíteni tudjuk.”



Működésünk külső mozgatórugói

Ügyfélkapcsolataink

A PwC 1989 óta van jelen a hazai pénzügyi szolgáltató piacon. Ez idő alatt a hazai multinacionális, saját tulajdonú vállalatok többségével kapcsolatba kerültünk munkánk során. Cégünk, vezetőink és kollégáink számára az ügyfelek ismerete, kiszolgálása, és nem utolsósorban véleménye a legfontosabb. Annak érdekében, hogy minél magasabb színvonalú szolgáltatást tudjunk nyújtani, illetve a személyre szabott elképzeléseket a gazdasági környezet változásainak megfelelően tudjuk teljesíteni, törekszünk a többirányú, hatékony kommunikáció kialakítására a hazai vállalkozásokkal.

Éppen ezért több platformon szervezünk találkozási vagy beszélgetési lehetőséget ügyfeleinkkel: üzleti eseményeken, szakmai fórumokon, tréningeken, kulturális és sporteseményeken, illetve személyes találkozók során is.

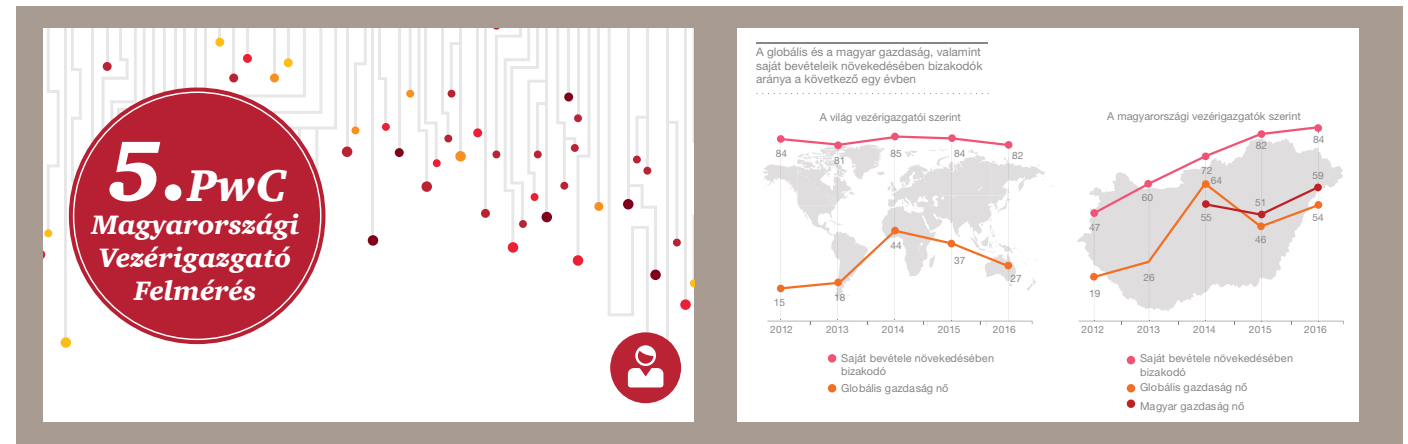
Vezérigazgató felmérés

A PwC globális kezdeményezésének nyomában, már Magyarországon is önálló branddé nőtte ki magát a PwC vezérigazgató felmérése, ami az elmúlt évek egyik legfontosabb eszköze az ügyfeleinkkel történő eszmecsere.

A PwC Magyarországi Vezérigazgató Felmérését ötödik alkalommal készítettük el, amelynek alapját a PwC Globális Vezérigazgató Felmérés adja. Kutatásunkat azzal a céllal indítottuk el, hogy a globális felméréssel párhuzamosan a magyar felsővezetők véleményéről, piaccal kapcsolatos megítéléséről, várakozásairól és növekedési lehetőségeiről is átfogó képet kapjunk.

A személyes interjúkon 155 hazai cégvezetővel a magyar és a globális gazdaság kilátásairól, cégük növekedési esélyeiről és a versenyképességről is beszélgettünk. Az eredményeket a felmérésben résztvevőknek és a sajtónak is külön eseményen mutattuk be.

A felmérés eredményeiből 2016 év elején az derült ki, hogy a hazai vezérigazgatók derűlátóbbak a jövőt illetően, mint társaik világszerte. Míg globálisan a vezetők 82%-a, addig Magyarországon 84%-uk bizakodó saját bevétel-növekedését illetően. A világgazdaság egészét tekintve a magyar vezérigazgatók 54%-a számít növekedésre, ezzel szemben globálisan ez az érték csak a fele a hazainak. Ugyancsak többségben vannak az optimisták a magyar gazdaság pályájával kapcsolatban: a vezérigazgatók 59%-a vár fellendülést a tavalyi 51%-hoz képest. Az idei válaszokból az is kirajzolódik, hogy a szakemberhiánytól való félelem felértékelte a munkavállalók jelentőségét az első számú döntéshozók szemében.

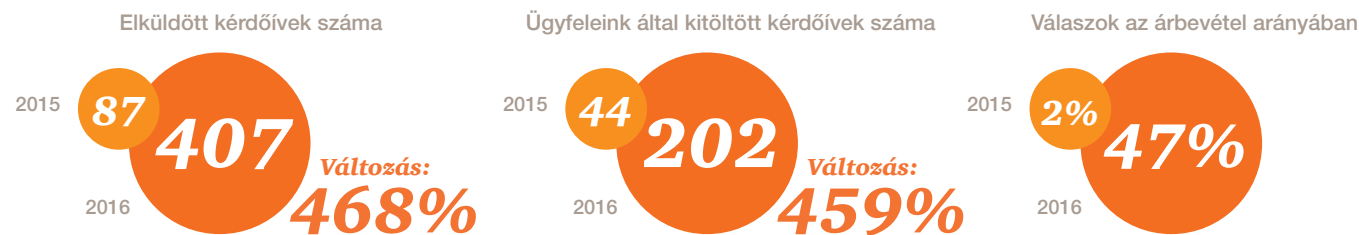


Ügyfél-elégedettségi felmérés

Több éve alkalmazzuk ügyfeleink véleményének megismerésére online alapú ügyfél-elégedettségi felmérésünket (Client Feedback Program). 2016-ban már láthatóvá vált, hogy mind a kérdezői, mind pedig a válaszadói oldal meglátta ennek az eszköznek az előnyeit. Az ügyfelek elmondhatják véleményüket, melyek alapján értékelni tudjuk kollégáink munkáját és kijelölhetjük azokat a területeket, ahol tovább növelhetjük az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatásaink színvonalát. A program koordinációjáért marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapatban két munkatársunk felelős. Az elmúlt üzleti évben számos belső kommunikációs folyamatot alakítottak ki arra, hogy népszerűsítsék a programot, automatizálási folyamatokat vezessenek be, illetve kommunikálják a program eredményeit. Ezek az erőfeszítések nagyban elősegítették az eredményességet.

Eredményeink számokban

A folyamatos belső kommunikáció és az ügyfelek felkérésének eredményeként jelentősen nőttek ügyfél-visszajelzéseink 2016-ban.



Az ügyfél-elégedettségi felmérésünk során használt mérőszám a "Net Promoter Score" (NPS), ami az ügyfelek lojalitását mutató mérőszám. Ez a mérőszám Fred Reichheld (amerikai üzleti stratégia, akit a lojalításra épülő üzleti modellel és a loyalty marketinggel kapcsolatos kutatásai és publikációi tettek híressé), a Bain & Company (globális vezetési tanácsadási vállalat) és a Satmetrix (Egyesült Államokbeli ügyfél-elégedettségi szoftverszolgáltató cég) védjeggyel ellátott közös fejlesztése. Pozitív NPS (nullánál nagyobb összeg) jónak számít, 50-nél nagyobb NPS pedig kiváló eredmény.

A program egyik lezáró momentumaként, hogy a felmérés eredményeit összegyűjtjük, és ügyfél-kezelő csoportunk kidolgozza az ügyfél-elégedettség szintjének növelésére irányuló akciótervet.

Ügyfélfogadás és -megtartás

A PwC Magyarországon is bevezetett egy ügyfél-elfogadási eljárást, amely a PwC International saját tulajdonát képező döntéstámogató rendszerén alapszik, amely az ügyfelek megtartására és elfogadására vonatkozó döntések meghozatalát hivatott támogatni (Acceptance and Continuance – A&C).

A rendszer működése: a megbízáson dolgozó munkacsapat, az ágazati szakemberek és a kockázatkezelési szakemberek közösen megvizsgálják, hogy egy meglévő vagy potenciális ügyféllel kapcsolatban fennálló kockázatok kezelhetők-e, és szeretnénk-e az adott ügyféllel, annak vezetőségével és tulajdonosaival kapcsolatba kerülni.

Az A&C eljárás során többek között a következő szempontokat mérlegeljük:

- A társaság és a vezetőség hírneve;
- a társaság igazgatóságának eredményessége és hatékonysága;
- a társaság pénzügyi beszámolásért felelős munkatársainak szakmai háttere és tapasztalata;
- lehet-e a vezetőségnek bármilyen indítéka vagy szándéka a jelentett eredmények manipulálására;
- van-e olyan jelentősebb tranzakció, amelyet árbevétel elszámolása céljából hajtottak végre;
- alkalmaznak-e agresszív vagy kreatív könyvelést;
- vannak-e bonyolult, szokatlan vagy nehezen értékelhető tranzakciók;
- történtek-e olyan becslések, amelyek sok bizonytalansági tényezőt vagy szubjektív megítélést tartalmaztak;
- vannak-e tranzakciók olyan kapcsolt felekkel, akik nem tagjai a konszolidált csoportnak;
- van-e bármilyen jele, hogy a társaság pénzügyi nehézségekkel küzdhet;
- egy adott megbízás elvégzéséhez szükséges szakértelem.

Az A&C hatékony eszköz a döntéshozatal megkönnyítésére, azonban az ügyfél-elfogadási és -megtartási eljárás legfontosabb eleme valójában az a jelentős időráfordítás, amit a kockázatkezelési csapat tagjai és az eljárásba bevont tapasztalt cégtársak a döntések meghozatalára fordítanak. Amint az alábbiakban „A megbízás teljesítése” részben részletesebben is kifejtjük, kockázatkezelési cégtársaink mind tapasztalt cégtársak, akik megfelelő képességekkel rendelkeznek és kellően függetlenek. Kulcsszerepet töltenek be, amikor arról kell dönteni, hogy egy adott ügyfelet elvállaljunk-e, vagy fenntartsuk-e az ügyfélkapcsolatot. Egy ügyfél elvállalásakor vagy megtartásakor az ilyen értékelések eredményeit beépítjük a könyvvizsgálati eljárásba, például oly módon, hogy figyelembe vesszük a munka terjedelmének meghatározásakor és az erőforrások allokálásánál. Minden olyan esetben visszautasítjuk az ajánlatadást, a munka elvállalását vagy az ügyfél megtartását, amikor úgy ítéljük meg, hogy a kapcsolódó kockázatok nem kezelhető mértékűek, amikor a társaság nem egyezik bele a szükséges terjedelmű munka elvégzésébe, vagy amikor a díjazási feltételek nem elfogadhatók.

Ügyfél-elégedettségi felmérésünk nettó támogatói értéke a 2016-ös pénzügyi évben 68 pont lett, ami 2015-ben 65,9 pont volt.

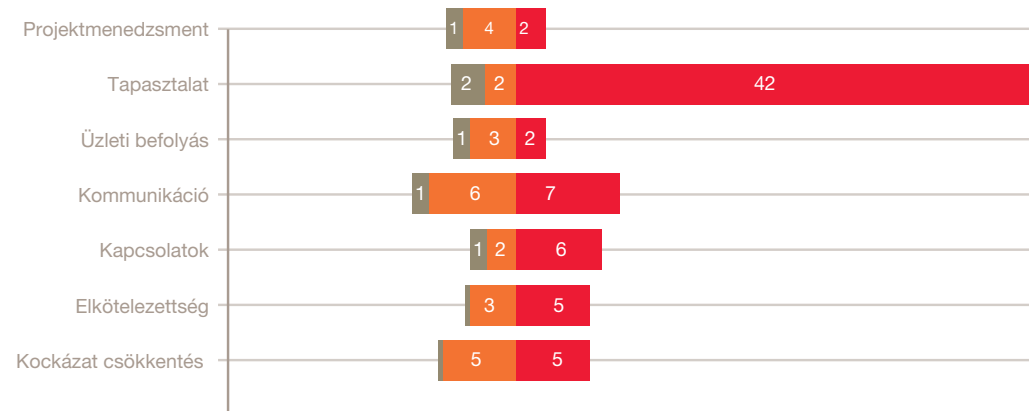
Ügyfeleink véleménye 2015-2016-ban

Nettó támogatói érték (%)

A nettó támogatói érték a támogatók és az ellenzők különbségéből tevődik össze.



A grafikon megmutatja, hogy a támogatók miért ajánlják a PwC-t és hogy az ellenzők és a semlegesek mit várnának el ahhoz, hogy támogassák a céget

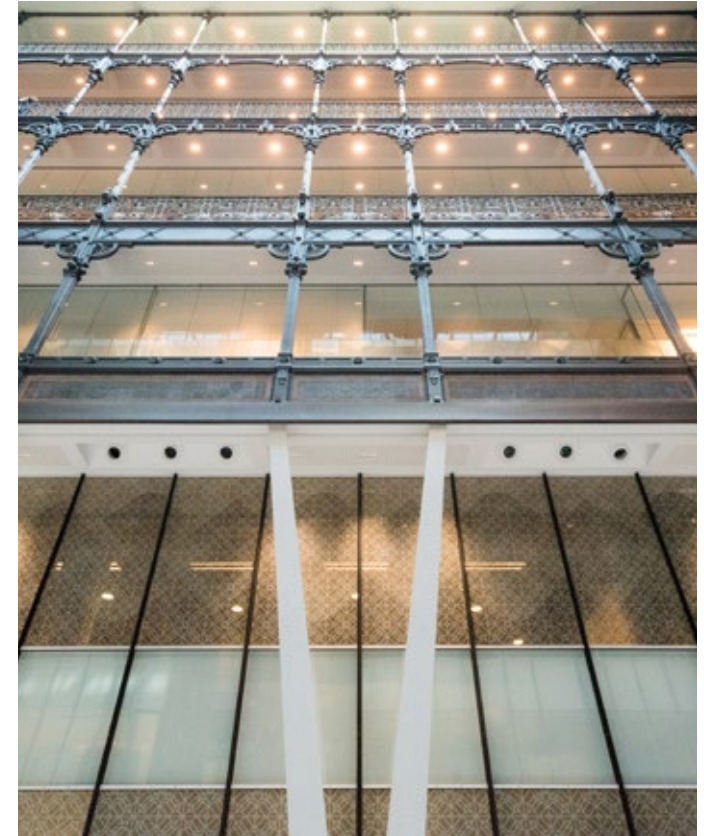


Együttműködő szakmai szervezetek

Tanácsadói munkánknak köszönhetően számos közösségi csoporttal, szakmai szervezettel, nonprofit és szabályozó szervvel folytatunk rendszeres párbeszédet a kölcsönösen előnyös együttműködés kialakítása és az értékteremtés érdekében.

Tagságaink a 2016-os pénzügyi évben:

American Chamber of Commerce
Belső Ellenőrök Magyarországi Közhasznú Szervezete
Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara
Budapesti Ügyvédi Kamara
Deutsche Wirtschafts Club
Hungarian Business Leaders Forum
Irish-Hungarian Business Circle
Joint Venture Szövetség
Magyar Adományozói Fórum
Magyar Gépjárműipari Egyesület
Magyar Kockázati és Magántőke Egyesület
Magyar Könyvvizsgálói Kamara
Magyar Szolgáltatóipari és Outsourcing Szövetség
Magyarországi Brit Kereskedelmi Kamara
Magyarországi Japán Vállalkozók Egyesülete
Magyar Járműalkatrész-gyártók Országos Egyesülete
Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége
Német-magyar Kereskedelmi és Iparkamara
Nemzetközi Vállalatok Magyarországi Társasága
Vezetési Tanácsadók Magyarországi Szövetsége



Működésünk belső mozgatórugói

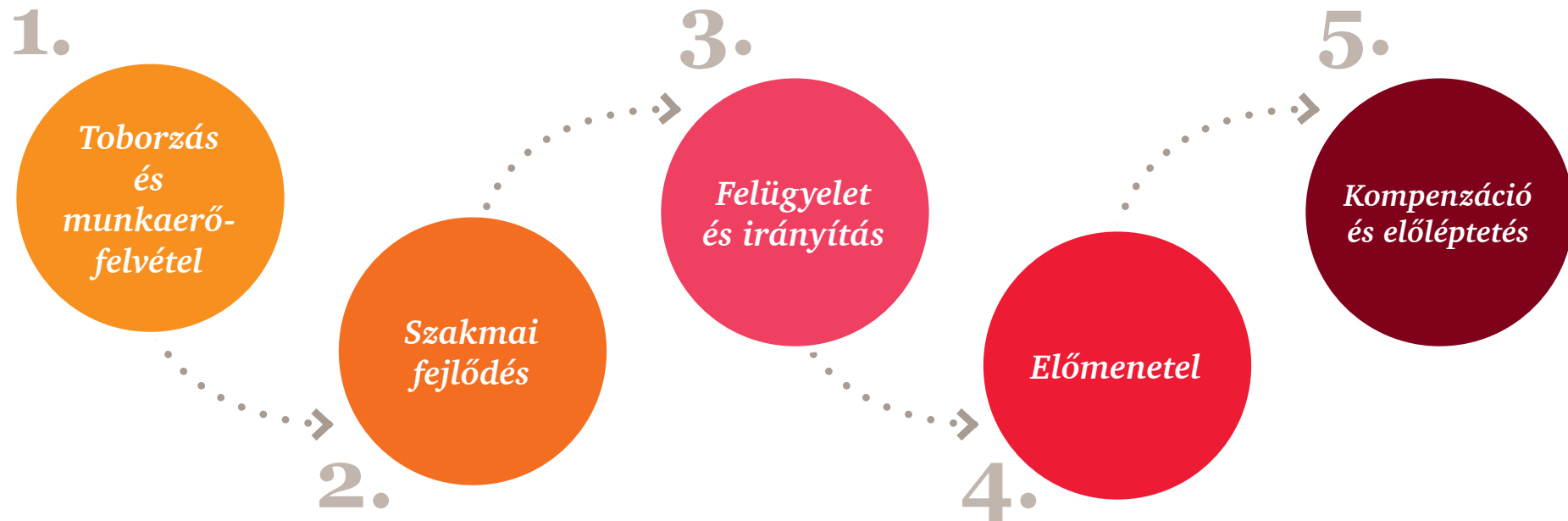
Humánerőforrás

Emberierőforrás-menedzsment csapatunk feladata az új kollégák megkeresése és kiválasztása, a meglévő kollégák megtartásának elősegítése, fejlesztése, illetve a teljesítménymenedzsment és kompenzációs rendszer működtetése és folyamatos fejlesztése.

Általánosságban az emberierőforrás-menedzsment folyamata a következő:

A toborzás és kiválasztás során elsősorban szakmai kompetenciákat és személyes készségeket/képességeket keresünk, mind a gyakornokok/pályakezdők, mind a már tapasztalattal rendelkező munkatársak esetében. Ezeket különböző tesztekkel, videointerjúval, illetve szakmai interjúval vagy Assessment Centre-rel (értékelő központ) mérjük fel, hogy minél precízebb és objektívebb képet alkothassunk a jelöltekről.

A munkaerő-piaci változásokra reagálva a PwC Magyarország nemcsak meghatározott főiskolák/egyetemek speciális szakterületeiről választja ki a jelentkezőket, hanem széles körből várja a szakmai tudásra vágyó, megfelelő készségekkel és alapvető szakmai ismeretekkel rendelkezőket. A folyamattal kapcsolatban a rugalmasságot, a gyorsaságot és a jelölt-élményt tartjuk kiemelten fontosnak. A kiválasztás során figyelünk a csoportdinamikára is, hogy olyan új kollégákat alkalmazhassunk, akik gyarapítani tudják egy-egy terület munkáját, egyedi tudásukkal vagy egyéni készségeik által.



A kiválasztási folyamatok egyre erőteljesebb digitalizálódása már a PwC mindennapjaiba is beépült, a személyes megjelenések azonban továbbra is nagy hangsúlyt kapnak. A toborzási csapat ezek segítségével is növeli cégünk láthatóságát és minél erősebb kapcsolatot épít ki az egyetemistákkal. A következőkben bemutatunk néhány „találkozási pontot”, ahol a potenciális jelentkezők, munkatársaink és kiválasztási csapatunk jobban megismerhetik egymást.

Consulting Challenge

Második éve már, hogy a PwC meghirdeti esettanulmányi versenyét, a Consulting Challenge-et. A verseny során egy tanácsadói projektben és annak fejlesztésében próbálhatják ki magukat a felsőoktatásban tanuló diákok.

Taste of PwC

2016 tavaszán indítottuk el a Taste of PwC elnevezésű programsorozatot, mely során az érdeklődők közvetlen közelről ismerhetik meg négy fő tevékenységünket: az auditot és számviteli tanácsadást, az IT-auditot és IT-tanácsadást, az adó- és jogi tanácsadást, valamint az üzleti tanácsadást.

Innováció a kiválasztásban

Digitális kiválasztási folyamat

A Vision 2020 stratégiánkkal összhangban az innovatív, digitalizáción alapuló megoldásokat nem csupán az üzleti megoldásainkba építettük be, hanem saját belső folyamatainkba is. Erre példa a 2016-os üzleti évben bevezetett videointerjú-rendszerünk is.



György Dóra
toborzási-
kiválasztási vezető

„Folyamatosan változó és gyorsuló világunk egy új, innovációra éhes generációt hívott életre. Ráadásul a munkáltatók számára egyre inkább kardinális kérdés a „hogyan?”, hiszen a szűkülő munkaerőpiac azt indukálta, hogy ma már nemcsak a munkáltató, hanem a munkavállaló is válogathat a lehetőségek közt. Ettől a koncepciótól pedig tulajdonképpen egyenes út vezetett a közelmúltban integrált

digitális videointerjú platformig, amely egy zárt rendszer, ahol előre videóra vett kérdésekre válaszol a jelentkező, amely jóval gyorsabbá és rugalmasabbá teszi a kiválasztási folyamatot (az előszűrésnél több információt kapunk a jelöltől az önéletrajzon felül). Ráadásul a rendszer segítségével szignifikánsan több jelölt számára tudtuk megadni az interjúzás lehetőségét. A visszajelzések alapján azt mondhatjuk, hogy a rendszer implementálásának valóban volt létjogosultsága, hiszen a pályakezdők zöme gyors és praktikus megoldásnak tartja, ráadásul az interjú elkészítésével újfajta élménnyel gazdagodnak, amit gyakran megosztanak ismerőseikkel is, így az új kiválasztási platform employer branding hatását is érezteti.”

Multipoly

A leendő pályakezdő munkavállalók megszólítására hoztuk létre Multiploy elnevezésű innovatív játékunkat, amely online, 3D-felületen 12 nap alatt szimulál egy 1 éves gyakornoki programot. A 2016-os pénzügyi évben is sikerrel alkalmaztuk a gamification eszközt, amellyel a fiatalokat (különös tekintettel az Y és Z generációra) saját közegükben, az online térben értük el.

Szakmai fejlődés, értékelés, kompenzáció

Fejlesztés

A szakmai fejlődés lehetősége állandó a PwC-nél. Munkatársaink minden évben különböző hivatalos céges és külső szakmai tanfolyamokon vesznek részt, emellett folyamatos egyéb képzések is biztosítottak számukra. Ezek a tanfolyamok egyaránt szólnak az általánosabb kompetenciákról, valamint a szakmai és függetlenségi követelményeknek való megfelelésről.

Kompetencia

Minden megbízásért felelős vezető köteles biztosítani, hogy minden, az adott megbízásra beosztott csapattag rendelkezzen az aktuális szükséges szakmai hozzáértéssel és tapasztalattal. A megbízás során teljes felelősséggel tartoznak annak meghatározásáért, hogy a feladat elvégzésére kijelölt kevésbé tapasztalt munkatársak esetében milyen mértékű irányításra, felügyeletre és ellenőrzésre lesz szükség annak érdekében, hogy a munka során magas minőséget tudjunk szolgáltatni ügyfeleinknek.

Értékelés

A cégtársak és a munkatársak teljesítményét minden évben értékeljük, amely során az értékelés folyamatába a kollegákat, a beosztottakat és a feletteseket is bevonjuk. Az értékelési folyamat alatt megvizsgáljuk, hogy az egyén milyen teljesítményt nyújtott a vállalat értékeihez képest, illetve azokhoz a célokhoz képest, amit korábban saját karriertervében meghatározott. Munkavállalóink csak akkor léphetnek feljebb, ha már valóban felkészültek és alkalmasak egy magasabb beosztás betöltésére.

Díjazás

A cégtársak díjazását a Regionális Vezetői Testület (Regional Magamement Board) határozza meg, miután értékelte az egyes cégtársak éves teljesítményhez történő hozzájárulását és miután megtörtént a PwC globális hálózatához tartozó helyi PwC cégek éves könyvvizsgálata. A Regionális Vezetői Testület által meghatározott díjazást a Regionális Partner Tanács ellenőrzi és hagyja jóvá. A többi munkavállaló (aki nem cégtárs) díjazása és előléptetése az éves teljesítményértékelés alapján kerül meghatározásra, amely többek között a szakértelmet (technikai, kockázatkezelési, függetlenségi, etikai), a tapasztalatot és vezetési készséget veszi figyelembe.



Emberek, munkatársaink – sokszínűség és befogadás

Szolgáltatásnyújtás, értékteremtés – ezt nyújtjuk nap mint nap ügyfeleink számára megbízásaink során. Szakképzett és tehetséges kollégáink jelentik a legfontosabb eszközt ehhez.

Munkatársaink személyes és szakmai fejlődésének motorja elsősorban maga a munkavállaló, akit segít a Humán erőforrás csapat, azon belül is a képzési és fejlesztési csoportunk.

- Célunk olyan munkakörnyezetet létrehozni, amelyben kollégáink kihívásokkal teli munkájuk során élni tudnak a kínálkozó lehetőségekkel.
- Szeretnénk magas színvonalú fejlődést biztosítani munkatársainknak, képzésekkel, mentorálással és munkájuk során szereshető tapasztalattal kombinálva.
- A gyorsan változó gazdasági környezetben megpróbáljuk a minél rugalmasabb munkavégzés lehetőségét megteremteni annak érdekében, hogy munkatársaink a lehető legjobban tudják személyes és szakmai vállalásainkat teljesíteni.
- Kiküldetési programot biztosítunk munkatársaink számára, hiszen ezek egyedülálló lehetőséget nyújtanak a személyes fejlődésre és segítségével mélyebb szakmai tapasztalatot lehet szerezni, ami hosszú távon a vállalatnak megtérül és az ügyfeleknek is hasznos.
- Elköteleztünk vagyunk a kulturális sokféleség irányába, így azt is támogatjuk, hogy a tehetségek a kiküldetési program keretében minél több helyen megforduljanak és így ne csak szakmai tapasztalatot szerezzenek, hanem a kulturális különbségekből adódó élményekkel is gazdagodjanak. Ez többek között segíti a különböző kultúrák elfogadását a munkahelyen és segíti a diszkriminációmentes környezet megteremtését is.

„Aspire to Lead” eseménysorozat

A PwC kiemelten foglalkozik a sikeres, magabiztos női vezetők kinevelésével, támogatásával. Globális programsorozatunk, az „Aspire to Lead” (<http://pwc.com/aspire>) idei hazai eseményén a női magabiztosságról és az esélyegyenlőségről volt szó. A kerekasztal-beszélgetés résztvevői Lakatos Márk makeover artist és stylist, Szabó Andrea Leadership és Career Coach (LCC), illetve Szűcs Márta, a PwC Magyarország partnere voltak. A beszélgetést György Dóra, toborzás-kiválasztási vezetőnk moderálta, illetve ő is megosztotta személyes tapasztalatait a női karrierépítés kihívásairól.



„Mindig is azért dolgoztam, hogy a Nőkkel elhíthessem, hogy képesek bármit elérni, amiben valóban hisznek. Az egyenjogúság számomra evidencia, mint ahogy az olyan férfiak számára is az, akik hisznek és bíznak magukban, akik tudják, hogy a nő és a férfi egyenlő esodálatos kiegészítéseként lehetnek csak teljes egészek. A nők, akikkel nap, mint nap találkozom, függetlenül iskolai végzettségüktől, koruktól vagy származásuktól, egyben nagyon hasonlítanak. Különlegesen, hiszen magukban hordozzák a teremtő erőt, a szépséget, a megújulni akarást. Nagyon boldog vagyok, hogy velük dolgozhatom, számomra nap, mint nap tanulás, amikor köztük vagyok.”

Lakatos Márk
Makeover Artist és Stylist



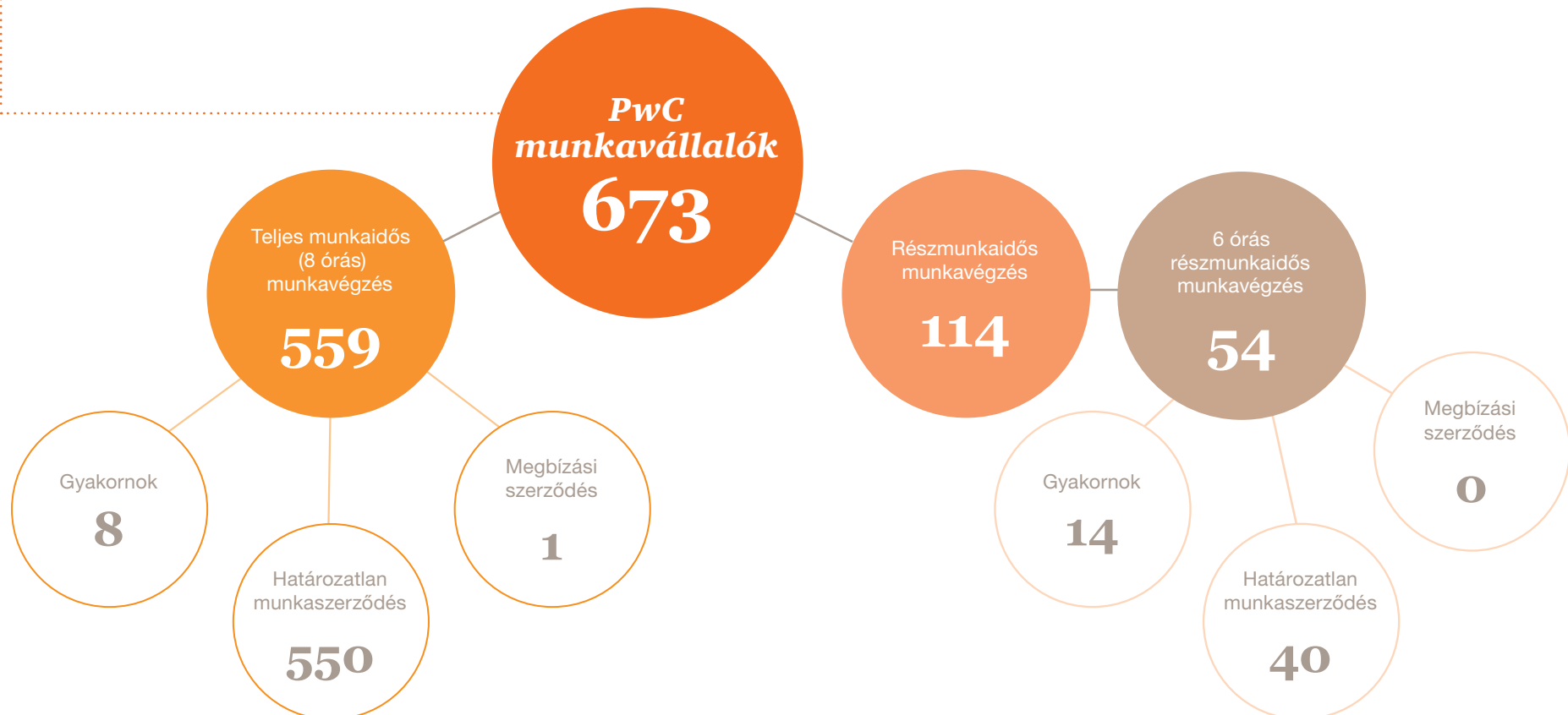


Csapatunk

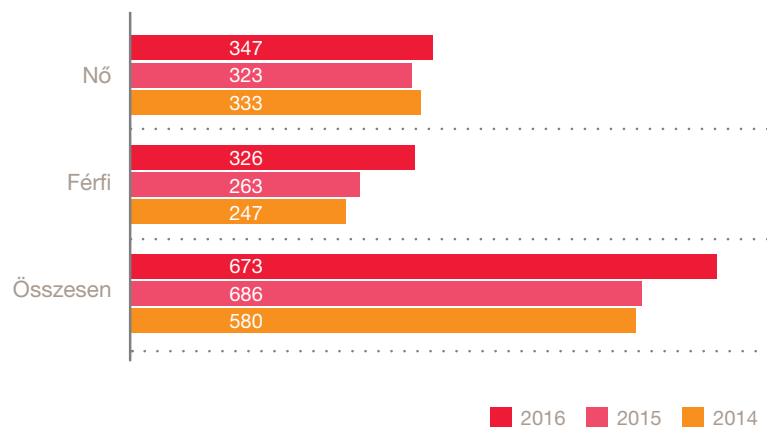
Magyarországi csapatunk teljes létszáma 673 fő volt a 2016-os pénzügyi év utolsó napjának statisztikái szerint.

Amikor a PwC csapatáról beszélünk, akkor cégtárs, munkavállaló (munkavállalói csoport, beosztás szerint még tovább bontható) és gyakornoki kategóriát különböztetünk meg. Ezen kívül differenciáljuk még azokat az osztályokat, melyek szakmai munkával foglalkoznak, úgy mint könyvvizsgálat, adó- és jogi, valamint üzleti tanácsadás

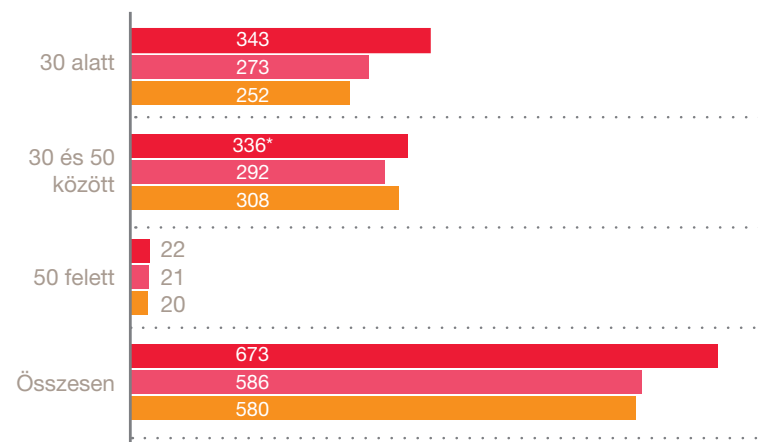
(szakmai osztályok), illetve azokat az osztályokat, amelyek a szakmai tevékenység támogatásában tevékenykednek, mint a marketing; kommunikáció és üzletfejlesztés; emberi erőforrás; pénzügy; IT- és beszerzés (támogató osztályok). A jelentés során is e csoportok szerint fogjuk az adatokat bemutatni.



Teljes PwC munkavállalói létszám nemek alapján

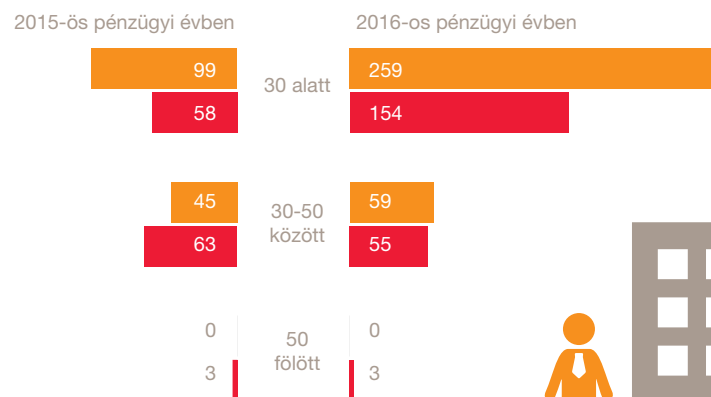


Teljes PwC munkavállalói létszám kor szerinti eloszlásban

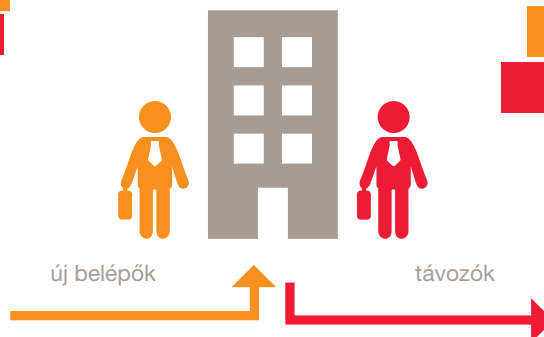
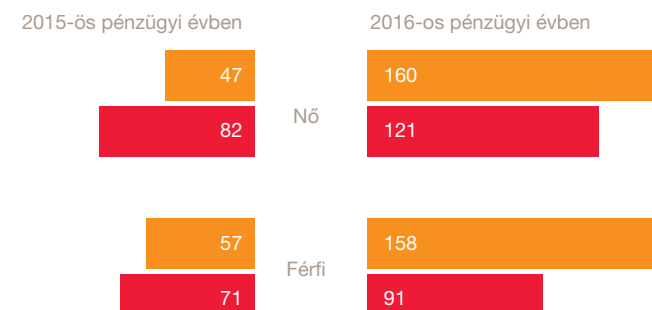


*30-40 között: 221 40-50 között: 115

Fluktuáció kor szerinti elosztásban



Fluktuáció nemek szerinti elosztásban



Képzés és fejlesztés

Egy életen át tanulunk – valljuk mi is. Munkatársaink számára kínált képzési tervünk a folyamatos tanulás elvére épül. A felvételnél a megfelelő kompetenciák vizsgálatára helyezzük a hangsúlyt, mivel a szakmai és technikai tudás elsajátítását a nálunk eltöltött évek alatt biztosítjuk. Képzési elvünk a 70%-20%-10% koncepción alapul, azaz a munkavállaló 70%-ban tapasztalat útján szerez tudást, 20%-ban tapasztalt munkatárssal történő információcsere révén és 10%-ban képzések keretében.

Képzéseink négy fő területet ölelnek fel:

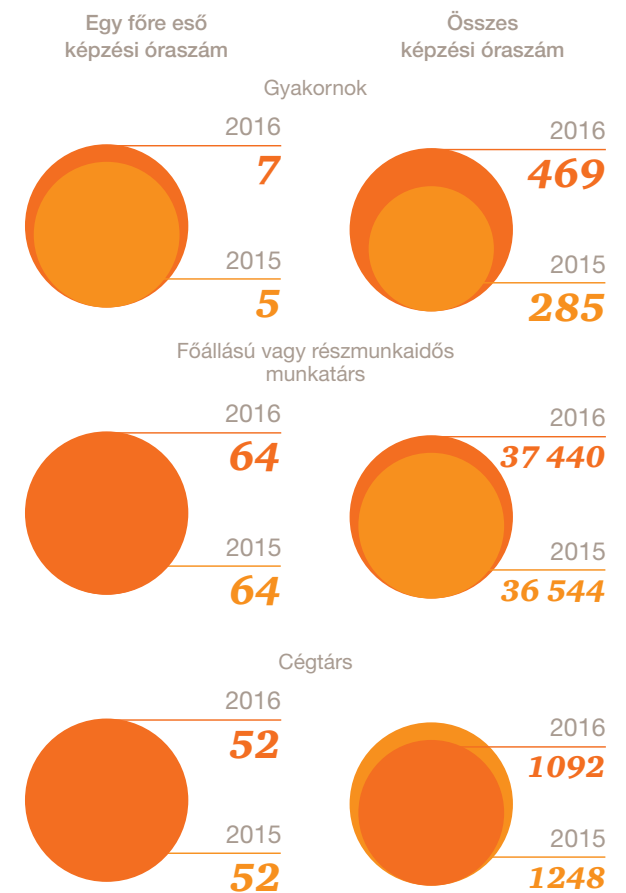
- 1. Technikai és szakmai tréningek:** a munkavállaló szakmai tudását bővíti hazai cégen belüli, illetve nemzetközi képzésekkel. Ide tartoznak azok a képzések is, amelyek oklevelet, bizonyítványt adnak.
- 2. Készségfejlesztő képzések:** olyan képzések, amelyek az üzleti és a vezetői készségek fejlesztését szolgálják.
- 3. „Milestone” programok:** amikor a munkavállaló karrierjében előrelép, az új követelményekhez és kihívásokhoz kapcsolódó képzéseken vesz részt. Ilyen például az Olympus program, ami a menedzser pozícióba lépőknek szóló négyéves fejlesztési program.
- 4. „Key talent” programok:** azoknak a munkavállalóknak szól, akikben a vállalat a jövőbeni vezetőit látja.

Fejlesztési eszközeink:

- **Kiküldetés:** munkavállalóink szaktudásukat nemzetközi környezetben is továbbfejleszthetik egy társirodánál végzett munka során, ezzel elsajátítva a megfelelő szakmai hozzáállást és komplex üzleti környezet megismerését.
- **Mentorálás, coaching:** a képzés legfontosabb eszköze a mindennapi munka. Az egyén feladata, hogy munkája során fejlessze szaktudását, a mentor feladata pedig, hogy körültekintő felkészítéssel és rendszeres, megfelelő időben történő, minőségi visszacsatolással segítse az egyént.
- **PwC szakmai kurzusok:** a PwC belső és külső oktatói által Magyarországon és a régióban tartott tanfolyamok, melyek a PwC hálózatán belül kifejlesztett tananyagokon alapulnak.
- **Külső szakmai képesítést adó kurzusok:** szakmai testületek, intézmények által tartott kurzusok, melynek végén képesítést, oklevelet lehet szerezni.
- **Vezetési és karrierfejlesztési kurzusok:** magasabb beosztású munkavállalóink részére, akiknek szükséges szakmai rálátásukat és egyéb vezetői képességeiket fejleszteni.

Élen járunk a digitális oktatásban

Képzési rendszerünkben folyamatosan keressük azokat az élvonalbeli megoldásokat kollégáink fejlődése érdekében. A távoktatás és az önmagunk által vezérelt megoldások egyre népszerűbbé válnak, ez lehetővé teszi, hogy kollégáink fejlesszék képességeiket és önmagukat akkor és ott, ahol akarják.



Gyakornoki program

A friss diplomás tehetséges fiatalok komoly bázist jelentenek számunkra, közülük kerül ki legtöbb munkavállalónk. Annak érdekében, hogy minél korábban megismerhessük őket, újtáira indítottuk gyakornoki programunkat utolsó éves felsőoktatásban részt vevő hallgatók számára. Programunk célja, hogy a fiatalok betekintést nyerjenek a PwC Magyarország mindennapjaiba, hogy szakembereinkkel dolgozhassanak projekteken és számos ügyfelet, üzleti folyamatot és problémát is megismerhessenek. Gyakornoki programunkhoz természetesen a fiatalok képzése is hozzátartozik. Előző évben a programunkban résztvevők közel 70%-a folytathatta karrierjét a PwC-nél.

Kiküldetési program

A kiküldetés célja, hogy munkatársaink elmélyítsék gyakorlati tudásukat és nemzetközi tapasztalatot szerezzenek külföldön.

A következő kiküldetési programokat különböztetjük meg:

- **Fejlődési kiküldetés:** ez legalább két éves program a kiválasztott egyén képességeit fejleszti, amiből a jövőben mind a munkavállaló mind a kiküldő irodának s előnye származik.
- **Stratégiai kiküldetés:** ezt a legalább kétéves kiküldetést általában valamilyen projekt, termék, szolgáltatás vagy területi igény eredményezi.

- **Nemzetközi áthelyezés:** fontos erőforrásbeli, működési és projekt-alapú igények kielégítésére szolgál a befogadó irodában, miközben lehetőség nyílik az egyén szakmai fejlődésére és céljainak elérésére is.
- **Rövid kiküldetés:** ez az egy és tizenkét hónap közötti program ismeretek átadására, a készségek és az egyén fejlesztésére, valamint a PwC-hálózat erősítésére szolgál.

Az előző pénzügyi évben rövid kiküldetésre 3, fejlődési kiküldetésre 31, nemzetközi áthelyezésre 6, stratégiai kiküldetésre 4 munkavállaló jutott ki.

Teljesítményértékelés

Ahogy azt már korábban is említettük évente minden munkavállaló teljesítményét értékeljük egy meghatározott keretrendszerben, annak érdekében, hogy segítsük szakmai fejlődésüket. A munkavállalók értékelését előre meghatározott karrierterv és kitűzött célok, valamint szakértelem és tapasztalat alapján történik. Ennek az értékelésnek az eredményeként dől el később, hogy ki az, akit előléptetnek. A cégtársak javadalmazását már korábban a „Minőség és kockázatmenedzsment” témakörben részletesen ismertettük.

Az Etikai Kódexünkben foglaltak szerint a javadalmazás területén is a diszkriminációmentességet valósítjuk meg. A nemek közötti átlag, illetve pozíciókénti fizetés a munkaterület, a szakmai tapasztalat, valamint a vállalatnál eltöltött idő miatt okozhat egyedül eltérést.



Előléptetések – 2016-os pénzügyi év

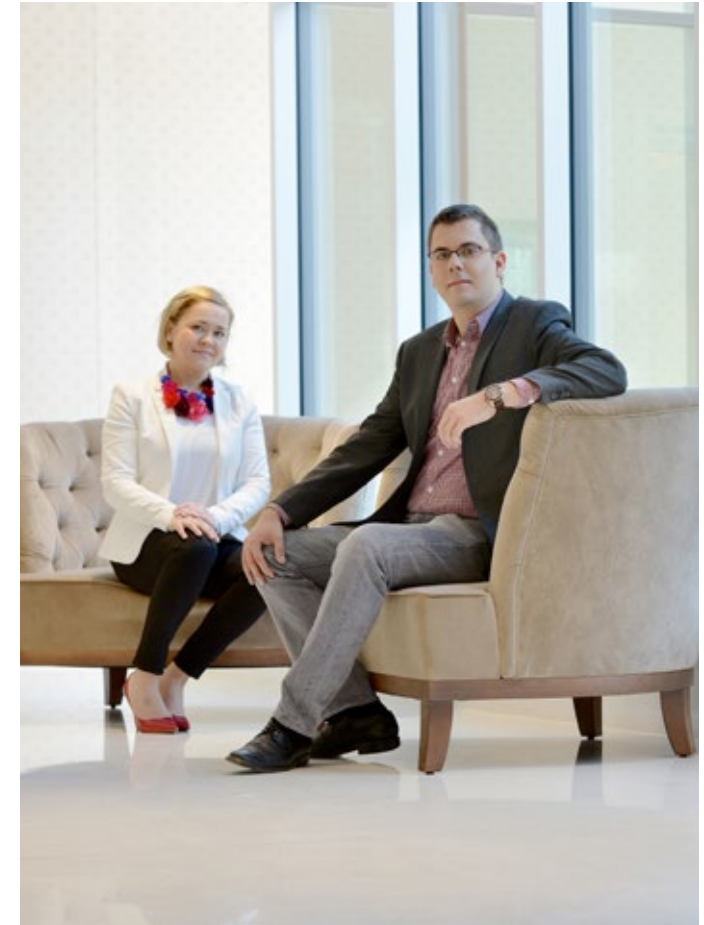
	Szakmai osztályok	Támogató osztályok
Cégtárs	0	0
Igazgató	3	0
Vezető menedzser	10	1
Menedzser	7	3
Menedzser asszisztens	7	5
Szenior munkatárs	58	1

Előléptetések – 2015-ös pénzügyi év

	Szakmai osztályok	Támogató osztályok
Cégtárs	3	0
Igazgató	3	0
Vezető menedzser	6	1
Menedzser	12	2
Menedzser asszisztens	2	5
Szenior munkatárs	37	0

Felső vezetés (menedzser és a feletti szint)
– magyarok / külföldiek száma

	külföldi	magyar
Cégtárs	5	16
Igazgató	3	16
Vezető menedzser	4	45



Juttatások

Alapfizetés	ALAP
Változó fizetés	Céges bónusz és/vagy értékesítési ösztönzés
Pénzügyi ösztönzés	Új üzlet bónusz, ajánlási bónusz, projekt-bónusz
Egyéb ösztönzések	Azonnali elismerés kártya, lojalitás elismerés
Juttatások	Cafeteria, biztosítás, egészség-megőrzés támogatása, fizetett céges szabadnapok, oktatás-fejlesztés, sport, rugalmas munkabeosztás, céges események, alkotói szabadság lehetőség, csúcstechnológiájú eszközök, gyümölcsnap

Egyéb juttatások és életminőség-javítás, további kedvezmények**Cafeteria-program**

Munkatársaink a munkaszerződésükben meghatározott paraméterek szerint részesülhetnek, illetve rendelkezhetnek cafeteria keretükről. A juttatási csomagot cégünk a lehető legrugalmasabban, a munkavállalói igényekre reflektálva állítja össze, illetve időről időre felülvizsgálja. A 2016-os pénzügyi évben részletes dolgozói felmérés készült annak feltérképezésére, hogy a kollégák milyen juttatásokat részesítenek előnyben a jelenleg elérhető elemekből, illetve milyen új juttatások bevezetésére lenne igény. A felmérés eredményeinek felhasználásával nemcsak a Cafeteria-programunk tartalmát, hanem a teljes juttatási rendszerünket felülvizsgáljuk a következő hónapokban.

A választható Cafeteria-elemek: kulturális esemény elektronikus utalvány, iskolakezdési támogatás elektronikus utalvány, étkezési Erzsébet-elektronikus utalvány, SZÉP-kártya, önkéntes egészségpénztári hozzájárulás, önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, munkába járási hozzájárulás, lakásvásárlási hitel visszafizetésének támogatása, Medcover egészségbiztosítás.

Biztosítások

Kollégáink személyes biztonságára is nagy hangsúlyt fektetünk, ezért minden munkavállalónk részére kötünk életbiztosítást, egyéni balesetbiztosítást, utazási biztosítást.

Orvosi- és jólléti szolgáltatások

Rendkívül fontos számunkra munkavállalóink jólléte és egészsége. Irodánkban minden héten biztosítunk laborvizsgálatot, hetente háromszor üzemorvosi rendelést és havonta személyzeti szakvizsgálatot. Emellett minden ősszel helyben kaphatják meg kollégáink az influenza elleni védőoltást is. Egészségük megőrzéséhez heti rendszerességgel biztosítunk

gyümölcsöt minden munkavállalónk számára. A 2016. naptári évben indítottuk útjára „WellBeing Calendar” programunkat, aminek keretében rendszeresen, minden hónapban egy adott téma köré csoportosítva hirdetünk meg szűrővizsgálatokat, előadásokat vagy játékos programokat munkatársaink fizikai és mentális egészségének támogatására.

Felmérés kollégáink igényeiről

Évről-évre fejlesztenünk kell magunkat és szolgáltatásainkat annak érdekében, hogy az ügyfeleink a legjobbat kapják, de nem feledkezhetünk meg arról sem, hogy időről időre áttekintsük, mennyire felelnek meg a juttatási rendszerünk elemei kollégáink igényeinek, illetve mit változtatnának meg a rendszer elemein.



Bencze Róbert
igazgató

„A Compensation and Benefits Preference Survey projekt a TrueChoice Solutions nevű vállalattal együttműködve valósult meg, akikkel több ügyfelünknek nyújtunk szolgáltatást a preferencia-elemzés területén. A felmérést a magyar PwC igényeihez és sajátosságaihoz igazítottuk, megtalálható benne a legtöbb létező juttatás - az alaptól kezdve a gyümölcsnapig -, és olyanok is, amik most még nincsenek bevezetve a cégnél, de a jövőre nézve érdekesek lehetnek.

Rengeteg olyan nagyra értékelt juttatási elemünk van - informális, csapatépítő rendezvények, Well-being program -, amelyeket meg fogunk tartani, a még nem bevezetett elemek (pszichológus, dietetikus) viszont nem voltak túl népszerűek. Egyes területek léteznek ugyan - szakmai és egyéb kompetenciákat célzó képzések -, de nem kielégítő formában, illetve felmértük a kritikus pontokat is - rugalmas- és távmunka-végzés intézményesítése -, ahol változtatásokra van szükség.”

Well-being program

A 2016 januárjában indított Well-being programunk keretében azt vizsgáljuk, hogy melyek azok a tényezők – akár egészen kis dolgok -, amelyekkel egyrészt komfortosabbá tehetjük kollégáink mindennapjait, másrészt támogatni tudjuk fizikális és mentális egészségük megőrzését. Az ún. „Wellbeing Calendar” programsorozatunk lényege, hogy havonta egy-egy témakör köré csoportosítva szervezünk előadásokat, szűrővizsgálatokat, játékos programokat.

Januárban a kalóriákra fókuszáltunk, ennek jegyében mini sport- és egészségnapot is szerveztünk az irodában: munkatársaink az egészséges táplálkozásról hallgathattak előadást, sporttagságot és -bérleteket vásárolhattak, és 77 kollégánk vett részt Tanita-gépes állapotfelmérésen és konzultáción. Februárban, a szív hónapjában kardiológiai szűrésen lehetett részt venni, és gyógynövényes méz-/teavásárt szerveztünk. Márciusban allergiaszűrésen, áprilisban pedig pajzsmirigy szűrésre volt lehetőségünk. Május a nők hónapja volt női szűrővizsgálatokkal, smink-



Krassói Zsuzsa
a Well-being program
koordinátora

„Munkatársaink nagy örömmel fogadták, hogy – bár korábban is voltak hasonló események – ettől az évtől kezdve strukturáltan és folyamatosan lehetőségük van részt venni jóléti programokon. Ugyanakkor munkatársaink nagy része - a könyvvizsgálói és tanácsadói munkakör jellegéből adódóan – sokszor az irodán kívül, közvetlenül ügyfeleinknél dolgozik,

így a PwC irodájában szervezett programon nem minden esetben tudnak részt venni. Hasonló problémát jelent a cég gyors telephelyén dolgozó munkatársaink bevonása.”

tanácsadással, és ebben a hónapban gyereknap videointerjú-pályázatot is hirdettünk. Júniusban a sport és az egészség jegyében rendezett nyárköszöntő sportnapon kollégáinkkal különböző mozgásformákat próbálhattunk ki, valamint egészségmegőrzéssel kapcsolatos programokon is részt vehettünk.

A 2016-os naptári évre meghirdetett programunk a 2017-es pénzügyi évben is folytatódik.

**PwC - Well being program
2016****Január**

Kalória hónap
Mini sport- és
egészségnap

**Február**

Szív hónap
Kardiológiai
szűrés

**Március**

Allergia hónap
Allergiaszűrés

**Április**

Pajzsmirigy
szűrés

**Május**

A nők hónapja
Női szűrővizsgálatok,
smink-tanácsadással

**Június**

Sport és az egészség
„Nyárköszöntő
sportnap”

Sportolási lehetőség

A kiegyensúlyozott mindennapok része a sport, ezért szervezett formában is biztosítunk sportolási lehetőséget munkavállalóink számára. Rendelkezésre áll sportklub-tagság, illetve a PwC saját szervezésében működő csapatjátékokhoz is lehet csatlakozni (futball, röplabda). Ez az egészséges életmódon túl kiváló közösség építő lehetőségek is. Évente megrendezzük sportnapunkat, ahol többfajta sportágban mérhetik össze kollégáink tudásukat, teljesítményüket.

Sportnap

2016 júniusában, az üzleti év zárásaként nyárköszöntő sportnapot szerveztünk kollégáink részére a Panoráma Sportközpontban, ahol egyéni-, csapat- és sorversenyekben mérhették meg magukat. A nap folyamán tápláló és egészséges catering-szolgáltatást nyújtottunk, illetve különböző szűrővizsgálatokon is részt vehettek munkatáraink.

Egyéb irodai szolgáltatások

Annak érdekében, hogy minél könnyebbé tegyük kollégáink mindennapjait, különböző kényelmi szolgáltatásokat is biztosítunk szervezett formában, saját irodaházunkban. Ilyen a ruhatisztító, irodai masszázs, szabó, cipész, autósosó, színházjegy-árusítás.

A strukturált karrierterv és javadalmazási rendszer mellett törekszünk arra, hogy munkavállalóink egyéb juttatásokban is részesülhessenek, amelyek hozzájárulnak egészségük, illetve életminőségük és jólétük javításához. Ezen egyéb juttatások, illetve kiegészítő szolgáltatások minden teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónk számára elérhetőek.

Rugalmas munkavégzési megoldások

Cégyünk stratégiai elképzelése szerint a rugalmas munkavégzés hatékonyabbá teszi a működésünket és elősegíti a munka-magánélet egyensúlyát. Ezért alakítottuk ki a rugalmas munkavégzési időre és helyre vonatkozó cégpolitikánkat.

- **4-3-2-1 hónapos alkotói szabadság:** 4-3-2-1 hónapnyi alkotói szabadság igénybe vételét kínáljuk alacsonyabb munkaterhelésű időszakokban, csökkentett fizetés mellett. Ez a lehetőség segít kollégáinknak szellemileg feltöltődni, azonban nem befolyásolja előléptetési és jutalmazási lehetőségeiket.
- **PwC@Home, otthonról történő átmeneti vagy tartós munkavégzés:** lehetőséget kínálunk alkalmanként az otthonról történő munkavégzésre is. Ez lehet rendszeres vagy ad hoc alkalom, amelyhez a technikai eszközöket biztosítja a cég.
- **Tartós munkaidő-átszervezés:** a tartós munkaidő-átszervezés lehetőséget nyújt a szokásos hosszúságú munkanap egyéni beosztására úgy, hogy a kolléga korábban vagy később kezd.
- **Részmunkaidő:** részmunkaidős megállapodás segítségével csökkentett napi óraszámban foglalkoztatunk kollégákat, akik igénylik ezt a fajta megoldást.

Kollégáinknak biztosítjuk az ehhez szükséges technológiai hátteret, valamint mindazt a bizalmat, ami elengedhetetlen az önálló munkavégzéshez. Ez a megoldás illeszkedik ügyfeleink igényeihez, minőségi elvárásainkhoz és a munkacsoportok együttműködéséhez egyaránt.

A cégtársak díjazásának alapja

A cégtársak a nyereségből részesednek, és egyénileg kötelesek finanszírozni a nyugdíjukat és egyéb ellátásokat, pl. egészségügyi ellátás. A cégtársak értékelési és kompenzációs folyamata teljes mértékben megfelel az IESBA Könyvvizsgálók Etikai Kódexében foglalt függetlenségi elvárásoknak, amelyek tiltják, hogy valamely cégtárs értékelésben vagy jutalmazásban részesüljön a nem bizonyosságot nyújtó szolgáltatások saját audit ügyfelei részére történő értékesítéséért. A cégtársak díjazását a Regionális Vezetői Testület (Regional Management Board) határozza meg, miután értékelte az egyes cégtársak éves teljesítményéhez történő hozzájárulását és miután megtörtént a PwC globális hálózathoz tartozó helyi PwC cégek éves könyvvizsgálata. A Regionális Vezetői Testület által meghatározott díjazást a Partner Tanács ellenőrzi és hagyja jóvá. Minden cégtárs javadalmazása három eredményfüggő elemből áll:

- **Felelősséggel kapcsolatos jövedelem** – a cégtárs hozzájárulását és felelősségét tükrözi.
- **Teljesítménnyel kapcsolatos jövedelem** – a cégtárs és munkacsoportja adott évi teljesítményét tükrözi.
- **Tőkebefektetéshez kapcsolódó jövedelem** – a cégtárs részesedése a fenti két jövedelemtípus felosztását követően rendelkezésre álló eredményből.

A tőkeegységek hozzárendelése az egyes cégtársakhoz egy mátrix alapján történik, amely elsődlegesen a cégnél aktuálisan betöltött szerepüket veszi figyelembe.

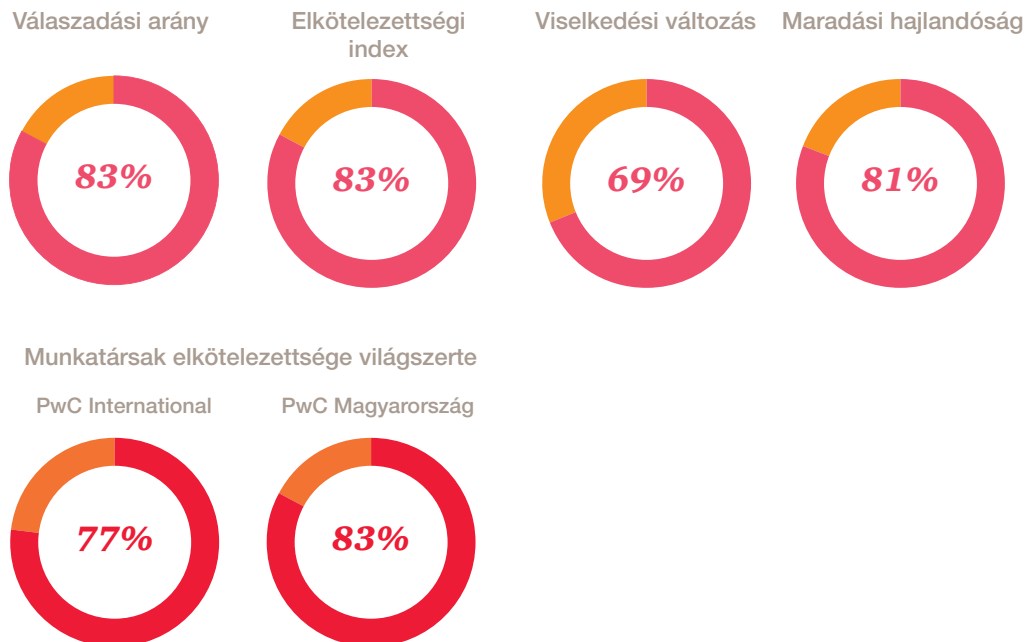
A teljesítménnyel kapcsolatos jövedelem meghatározása a cégtárs által betöltött pozíció figyelembevételével kialakított egyéni teljesítménycélok teljesítésének értékelése után történik. Ezek a célok magukban foglalják cégünk könyvvizsgálati minőségi előírásainak megvalósítását és a függetlenségre és integritásra vonatkozó szabályoknak való teljes körű megfelelést.

Belső munkakörnyezet

Hogy érzik magukat kollégáink a munkahelyükön? Minden pénzügyi év végén megkérdezzük véleményüket a **Global People Survey (GPS)** keretében. A hagyományossá vált felmérésben a jelentésre vonatkozó pénzügyi évben munkavállalónk 83%-a töltötte ki a kérdőívet.

A GPS a kérdőív dimenzióiban összesen közel 100 kérdést tartalmaz, többek között üzletág-specifikus bontásban is. A GPS felmérést követően pontos képet kapunk a működésünk fejlesztendő területeiről, amit a jövőben javítani tudunk. Az eredményekről minden évben tájékoztatjuk a munkavállalókat és kitérünk az általuk felvetett legfontosabb problémákra a különböző céges rendezvényeken.

A főbb témakörökben a következő eredmények születtek:

Főbb teljesítmény indikátorok**Területek, ahol jelentős fejlődést értünk el****Területek, ahol eredményeink jelentősen romlottak**

Etika

Munkánk során és munkahelyünkön követjük a PwC Etikai kódexét, ami a diszkriminációmentes viselkedés irányelveit is magába foglalja. A diszkriminációmentesség elve többek között a felvételi eljárásban és az éves javadalmazási és jutalmazási rendszerünkben is megjelenik, hiszen teljesítményértékelésünk nincs összefüggésben a személyes tulajdonságokkal.

Létszámunk beosztás, nemek és kor szerinti eloszlásban

Beosztás	Nem	Életkor	2014-es pénzügyi év	2015-ös pénzügyi év	2016-os pénzügyi év
Cégtárs	Nő	30-49 között	3	4	5
		50-69 között	1	0	0
	Férfi	30-49 között	13	12	12
		50-69 között	5	5	4
Munkatársak	Nő	30 év alatti	134	139	124
		30-49 között	76	172	170
		50-69 között	7	7	8
	Férfi	30 év alatti	134	133	153
		30-49 között	76	100	120
		50-69 között	8	14	10
Gyakornokok	Nő	30 év alatti	15	31	40
	Férfi	30 év alatti	8	28	27

**Szülési szabadság**

Szülési szabadságra távozó
kollégák száma: 10
Szülési szabadságról
visszatért kollégák száma: 5

2. A PwC Magyarországon

A PwC a világ egyik vezető pénzügyi-gazdasági tanácsadó szervezete. Iparág-specifikus szolgáltatásainkkal segítjük ügyfeleinket gazdasági és működési céljaik elérésében.

Magyarországon Budapesti és a győri irodánk összesen 673 munkatársa a három fő szolgáltatásterület – könyvvizsgálat, adó- és jogi, valamint vállalati tanácsadás – mellett számos egyéb, speciális szakterületen segíti ügyfeleit.



2.1 Szolgáltatásaink

Üzleti tanácsadás

Tranzakciós tanácsadás

- Értékelés és stratégia
- Csalás-felderítési szolgáltatások
- Vállalati újjászervezési szolgáltatások
- Fúziók és felvásárlások
- Ingatlan

Menedzsment tanácsadás

- Stratégia és működés
- CRM & fogyasztói technológiák
- Cégtalalkítás
- Innováció-menedzsment
- Projekt-, program- és beruházásmenedzsment

Technológiai tanácsadás

- CIO Agenda
- IT-rendszer bevezetése és rendszerintegráció
- Big data & data analytics
- Digitális és technológiai trendek

Könyvvizsgálat

Alapvető könyvvizsgálati szolgáltatások

Értéknövelt könyvvizsgálati szolgáltatások

- Vállalati kockázatkezelési és tanácsadási szolgáltatások
- Kontrollokra és folyamatokra vonatkozó bizonyosságot nyújtó szolgáltatások

- Digitális megbízhatósági / technológiai bizonyosságot nyújtó szolgáltatások
- Vállalatirányítás, kockázatkezelés és megfelelőség
- Könyvvizsgálat-támogatás

Accounting Advisory és PwC's Academy

- Tőkepiaci és számviteli tanácsadási szolgáltatások
- Treasury és tőzsdeárúk

Adó és jogi szolgáltatások

Adóeljáráások és vitarendezés

Adópolitika

Állami támogatások és adókedvezmények

Nemzetközi foglalkoztatás, HR- és szervezetfejlesztés

- Humán erőforrás-tanácsadás
- Globális vízummegoldások
- Nemzetközi kiküldetési szolgáltatások és szja-tanácsadás

Adóbevallás és adóstratégia

- Adómegfelelés/Adózási számvitel
- Könyvelési és számviteli szolgáltatások
- Bérszámfejtés
- Adózási stratégia és működés
- Adózási technikai tanácsadás
- Adóátvilágítás

Jogi szolgáltatások

- Vállalati és magánügyfelek
- Fúziók és felvásárlások
- Bank és pénzügyi jog
- Közjog
- Energia
- Gazdasági büntetőjog
- Versenyjog és fogyasztóvédelem
- Ingatlan
- Szellemi alkotások, informatika, adatvédelem és technológia, telekommunikáció és média
- Munkajog

Közvetett adók

- Általános forgalmi adó
- Vámügyek
- Jövedéki adó, környezetvédelmi termékdíj és népegészségügyi termékadó

Társasági adó

- Fúziós és felvásárlási tranzakciók
- Általános társasági adózás
- Transzferárazás

2.2 A társaság neve

Jogi entitások, tulajdonosi struktúra

A PricewaterhouseCoopers Könyvvizsgáló Kft.-t (rövidítve „PwC Könyvvizsgáló Kft.”) korlátolt felelősségű társaságként alapították, és Magyarországon jegyezték be (székhely: 1055 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 78., cégjegyzékszám: 01-09-063022).

A vállalat adó- és üzleti tanácsadással foglalkozó részlegei 2011. július 1-jei hatállyal egy új társaságba váltak ki, melynek neve PricewaterhouseCoopers Magyarország Kft. (továbbiakban PwC Magyarország Kft.)

A Társaságban 2016. június 30-án az alábbi cégek rendelkeztek részesedéssel és szavazati joggal:

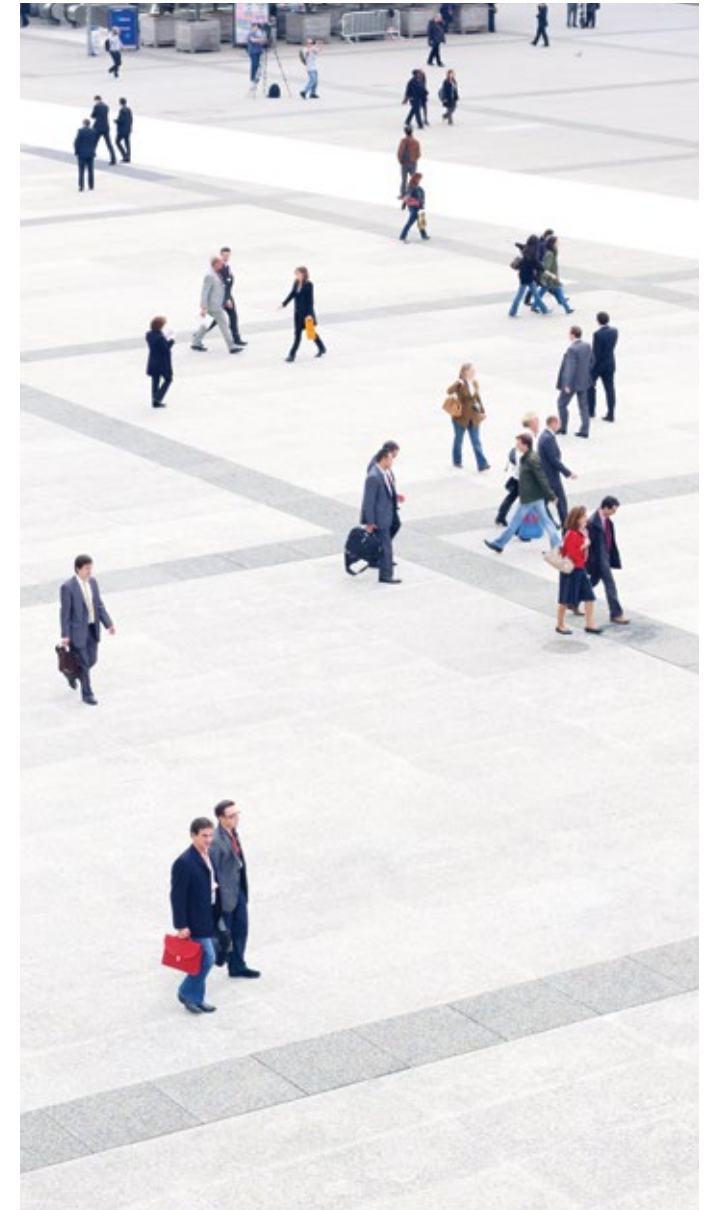
- PricewaterhouseCoopers Spolka z.o.o. (bejegyezve Lengyelországban, 11,75%-os tulajdoni részesedés)
- PricewaterhouseCoopers Eastern Europe BV (bejegyezve Hollandiában, 1,5%-os tulajdoni részesedés)
- PricewaterhouseCoopers CEE Firm Services s.r.o. (bejegyezve Szlovákiában, 86,75%-os tulajdoni részesedés)

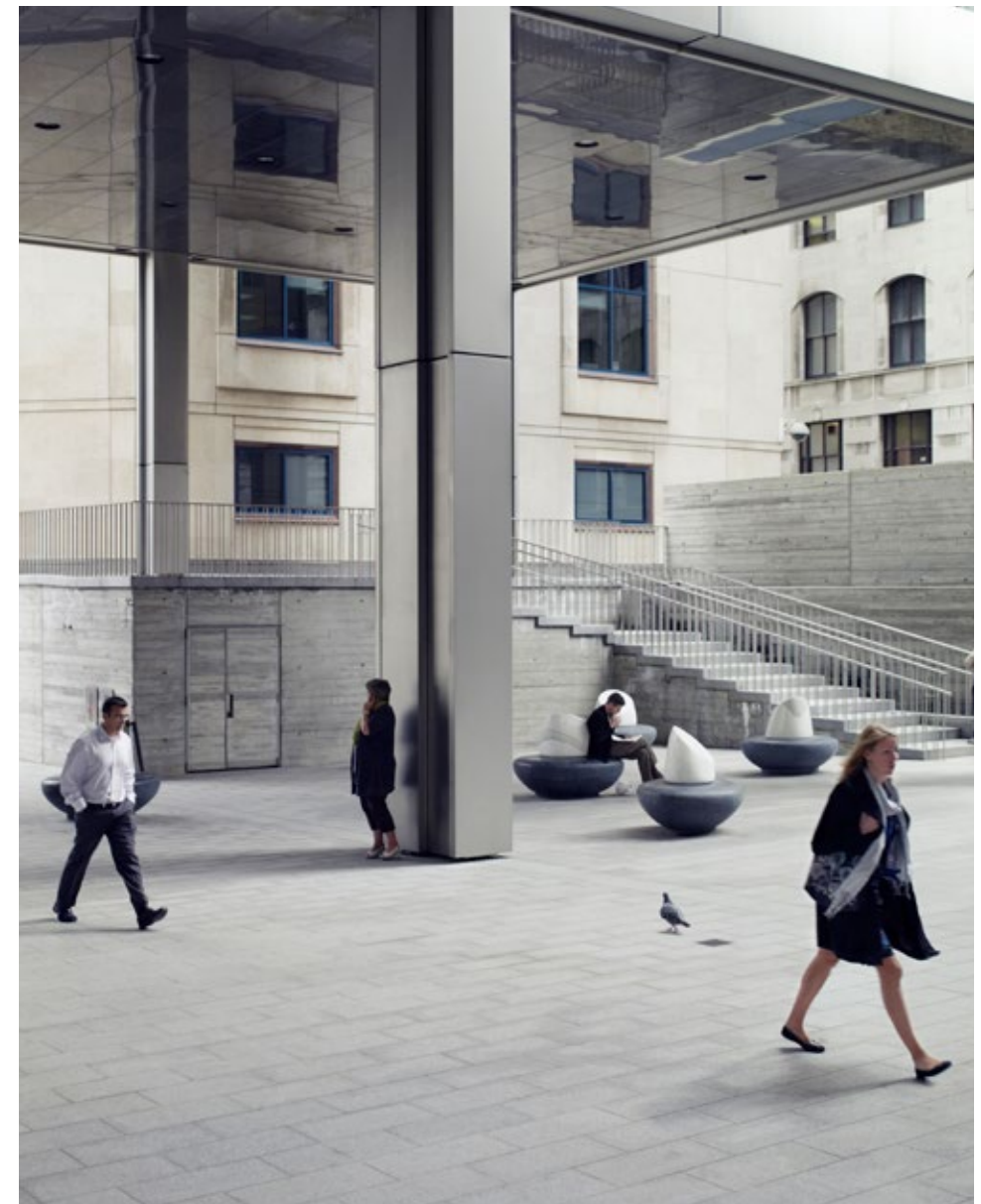
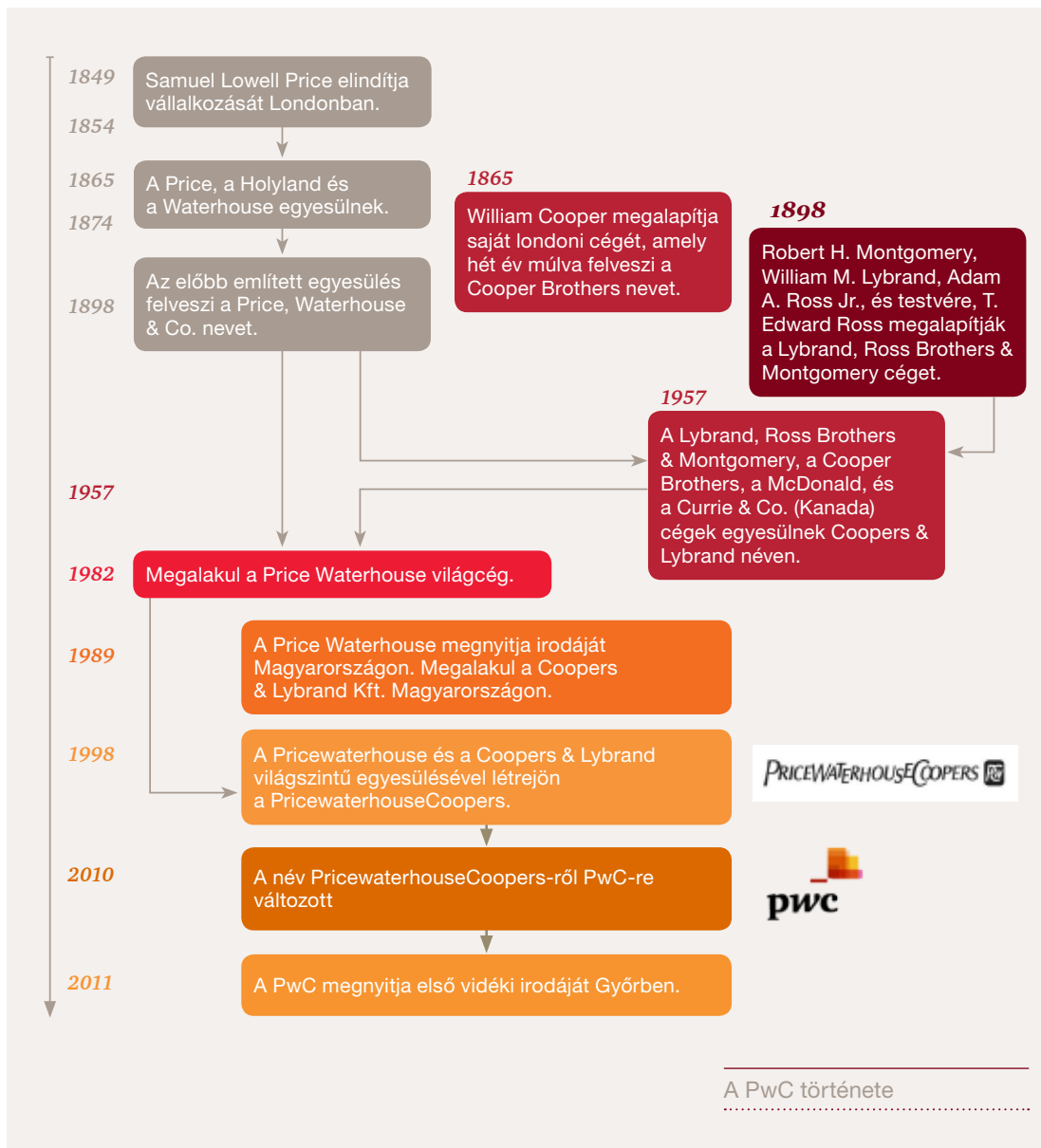
A szavazati jogok többségével a PricewaterhouseCoopers Spolka z.o.o. könyvvizsgáló cég rendelkezik a könyvvizsgáló társaságokra vonatkozó magyar törvényi előírásokkal összhangban.

Ezen cégek kizárólagos tulajdonosai a PricewaterhouseCoopers közép- és kelet-európai cégeinek cégtársai (partnerei). A PwC Kft. más közép- és kelet-európai tagvállalatokkal is együttműködik, hogy szolgáltatásokat nyújtson a régióban jelen lévő helyi és közös nemzetközi ügyfeleknek. Ennek az együttműködésnek a szervezése a regionális vezetőség közreműködésével történik, amely amellet, hogy biztosítja, hogy a regionális cégek betartsák a PwC International Limited (PwCIL) irányelveit és eljárásait, lehetővé teszi az erőforrások megosztását, valamint a kockázatkezelési irányelvek és a minőségi szabványok betarttatását.

Az egyes nemzeti tagvállalatok saját helyi irányítási struktúrával rendelkeznek a vonatkozó jogi és működési követelményekkel összhangban. Ez a jogi, illetve hálózati felépítés biztosítja a tagvállalatoknak azt a rugalmasságot és önállóságot, amely a helyi piac támasztotta feltételeknek történő gyors és hatékony megfeleléshez szükséges. Ugyanakkor arra is utal, hogy a legtöbb ország szabályozói hatósága biztosítja a könyvvizsgálóként való működés jogát azoknak az adott országban székhellyel rendelkező cégeknek, amelyekben a helyi képesített könyvvizsgálók (illetve az Európai Unióban a könyvvizsgálók és/vagy EU-könyvvizsgáló cégek kombinációja) legalább többségi tulajdonnal és ellenőrzési joggal rendelkeznek.

A jelentésben a „PwC Magyarország” a PricewaterhouseCoopers Könyvvizsgáló Kft.-re és a PricewaterhouseCoopers Magyarország Kft.-re egyaránt utal.





2.3 Globális hálózatunk – A PwC International

A PricewaterhouseCoopers International Limited (továbbiakban PwC International) a világ egyik legnagyobb, tanácsadó cégekből álló hálózata. A PwC International 223 468 munkatársa 157 országban, 756 irodában iparág-specifikus könyvvizsgálati, adózási, jogi és tanácsadási szolgáltatásaival segíti ügyfeleit.

A PwC önálló tagvállalatokból álló nemzetközi hálózat, amelynek tagjai világszerte számos országban működnek. A PwC tagvállalatok a PricewaterhouseCoopers International Limited tagjai és jogosultak a PricewaterhouseCoopers név használatára. A PwC hálózatának tagvállalatai megosztják ismereteiket, képességeiket és erőforrásaikat. A hálózat lehetővé teszi a tagvállalatok számára, hogy egymással együttműködve világszerte kiváló minőségű szolgáltatásokat nyújtsanak nemzetközi és helyi ügyfeleknek, mindeközben megtartsák a helyi vállalkozásként való működésből származó előnyöket – ideértve a helyi jogszabályok, előírások, standardok és gyakorlatok ismeretét.

A tagvállalatok közös belső szabályok szerint működnek, és meg kell felelniük a PwC hálózatára vonatkozó elvárásoknak. Minden tagvállalat folytat minőségellenőrzési és megfelelőségi monitoring tevékenységet, amely magában foglalja a szolgáltatásnyújtással, üzleti etikával és a specifikus, szigorú függetlenségi előírásoknak való megfeleléssel kapcsolatos kérdések kezelését.

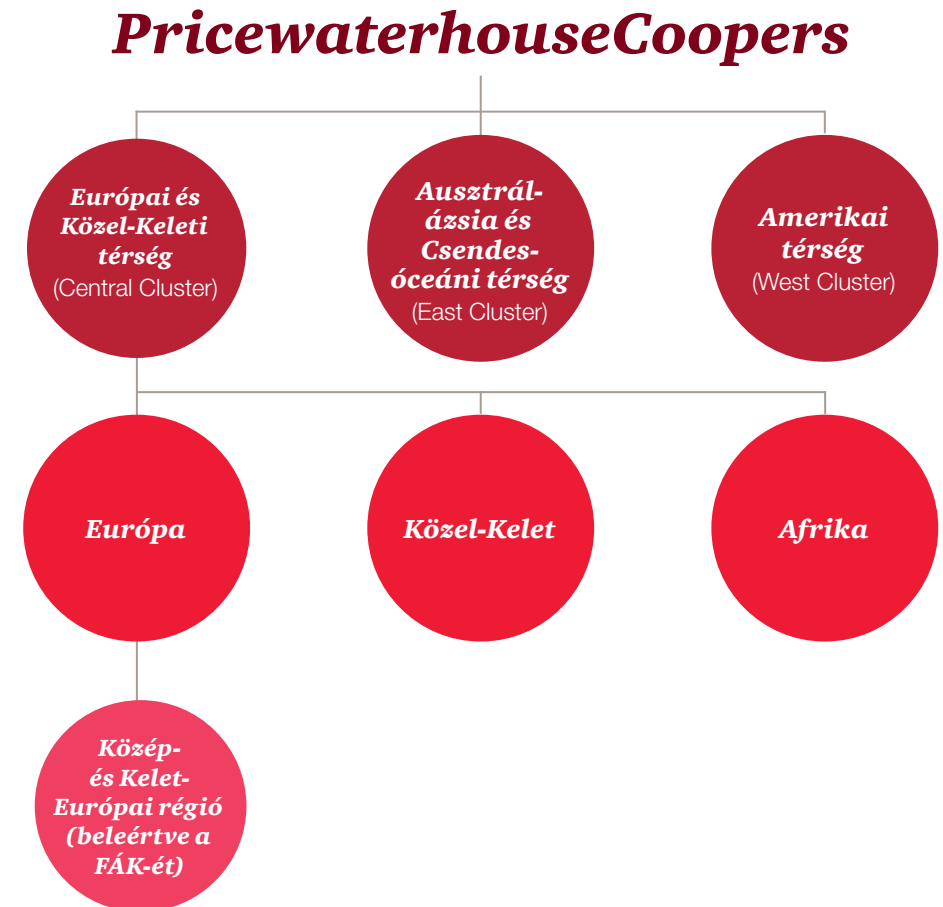


A PwCIL a tagok kezességvállalásával alapított társaság, amely az Egyesült Királyságban került bejegyzésre. A PwCIL a PwC tagvállalatait koordinálja, számviteli tevékenységet nem végez, ügyfeleknek szolgáltatást nem nyújt. A PwCIL feladata olyan politikák és kezdeményezések kidolgozása és bevezetése, amelyek a PwC tagvállalatai számára közös és összehangolt módszereket biztosítanak olyan kulcsfontosságú területeken, mint például a stratégiaalkotás, brand, kockázatkezelés és minőség. A PwC tagvállalatai a PwC név mellett a PwC hálózatának erőforrásait és módszereit is használják. Ennek fejében a PwC tagvállalatok kötelesek betartani a hálózat közös előírásait és standardjait.

A PwC tagvállalatok nem járhatnak el a PwCIL vagy egy másik tag képviselőjeként, kizárólag a saját és nem pedig a PwCIL vagy más PwC tagvállalat tevékenységéért vagy mulasztásaiért felelnek. A PwCIL-nek nincs joga vagy lehetősége kontrollálni, hogy a tagvállalatai milyen szakmai megítélést alkalmaznak. A PwCIL irányító szervei a következők:

- A Global Board (globális igazgatóság) feladata a PwCIL irányítása, a Network Leadership Team felügyelete, valamint a hálózat közös irányelveinek elfogadása. Az Igazgatóságnak külső funkciója nincs. Az Igazgatóság tagjait a PwC tagvállalatainak cégtársai közül választják, megbízatásuk négy évre szól.
- A Network Leadership Team (hálózati irányító csapat) felel a PwC hálózata által követendő átfogó stratégia és a tagvállalatok által elfogadott irányelvek meghatározásáért.
- A Strategy Council (Stratégiai tanács) tagjai a legnagyobb PwC tagvállalatok vezetői. Ez a testület határozza meg a hálózat stratégiai irányát és elősegíti a stratégia végrehajtásának összehangolását.
- A Network Executive Team (hálózati végrehajtó csapat) tagjait a Network Leadership Team nevezi ki, amelynek jelentéstételi kötelezettséggel tartozik. Tagjai felelősek az egyes üzletágakon belül a tagvállalatok vezető csapatai tevékenységének koordinálásáért.
- Olga Grygier-Siddons - a PwC CEE vezérigazgatója, a Strategy Council tagja, a Network Leadership Teammel való kapcsolattartás felelőse.

A PwC globális struktúrája



A PwC irodák területenkénti felosztása

Afrika

Algéria	Ghána	Malawi	Nigéria	Tunézia
Angola	Guinea	Mauritius	Ruanda	Uganda
Botswana	Kenya	Marokkó	Szenegál	Zambia
Dél-Afrika	Kongó	Mozambik	Sváziföld	Zimbabwe
Gabon	Madagaszkár	Namíbia	Tanzánia	Zöld-foki-szigetek

Amerika

Antigua	Brazília	Egyesült Államok	Kanada	Panama	Uruguay
Argentína	Brit Virgin-szigetek	El Salvador	Kajmán-szigetek	Paraguay	Venezuela
Aruba	Chile	Guatemala	Kolumbia	Peru	
Bahamák	Costa Rica	Holland Antillák	Közép-Amerika	St. Kitts és Nevis	
Bermuda	Dominikai Köztársaság	Honduras	Mexikó	St. Lucia	
Bolívia	Ecuador	Jamaica	Nicaragua	Trinidad és Tobago	

Ázsia

Afganisztán	Indonézia	Makaó	Tahiti
Ausztrália	Japán	Malajzia	Taiwan
Azerbajdzsán	Kambodzsa	Maldív-szigetek	Thaiföld
Fülöp-szigetek	Kína	Pakisztán	Új-Kaledónia
Hong Kong	Korea	Pápua Új-Guinea	Új-Zéland
India	Laosz	Sri Lanka	Vietnám

Közel-Kelet

Bahrein	Egyiptom	Katar	Libanon	Szaúd-Arábia
Ciszjordánia	Izrael	Közel-keleti régió	Líbia	
Egyesült Arab Emírségek	Jordánia	Kuvait	Omán	

**Nyugat-
Európa**

Ausztria	Egyesült Királyság	Hollandia	Man-sziget	Spanyolország
Belgium	Finnország	Írország	Németország	Svédország
Ciprus	Franciaország	Izland	Norvégia	Törökország
Csatorna-szigetek	Gibraltár	Luxemburg	Olaszország	
Dánia	Görögország	Málta	Portugália	

**Közép-
és Kelet-
Európa**

Albánia	Fehéroroszország	Lengyelország	Moldova	Szerbia
Bosznia- Hercegovina	Grúzia	Lettország	Mongólia	Szlovákia
Bulgária	Horvátország	Litvánia	Oroszország	Szlovénia
Csehország	Kazahsztán	Macedónia	Örményország	Ukrajna
Észtország	Kosзовó	Magyarország	Románia	Üzbegisztán



2.4 Társaságirányítás

A PwC Magyarország – a jogi és működési követelményekkel összhangban – saját helyi irányítási struktúrával rendelkezik. Ez a hálózati és jogi felépítés biztosítja azt a rugalmasságot és önállóságot, ami a helyi piaci feltételeknek történő gyors és hatékony megfelelést lehetővé teszi. Felelősök vagyunk saját menedzsment folyamataink koordinálásáért úgy, hogy kötelezően betartjuk a PwC-s irányelveket, szabályozásokat, ami magában foglalja azt, hogy milyen módon nyújtunk minőségi szolgáltatást ügyfeleinknek. A PwC tagvállalatainak 28 országát magába foglaló közép- és kelet-európai csoport irányítása mátrix rendszerben történik. A cégtársak négyévenként választanak vezérigazgatót, aki aztán kinevezi a területi vezérigazgatókból, valamint a működési és üzleti egységek operatív irányítóiból álló Vezető Testületet (Management Board). A Testület feladata az átfogó üzleti célok meghatározása, valamint a PwC International irányelveinek való megfelelés biztosítása.

A különböző üzletágak (könyvvizsgálat, adó- és jogi tanácsadás, tanácsadás) földrajzi területeken átvéelő irányelveinek és üzleti céljainak meghatározását az üzletág-vezetési csoport végzi.

A Regionális Vezetői Testület felügyeletét a cégtársak részéről az általuk választott Regionális Partneri Tanács látja el, amely a cégtársakat érintő alapvető irányelvek és döntések jóváhagyását a Vezetői Testülettel szoros együttműködésben végzi.

A PwC Kft. irányítását a tulajdonosok által kinevezett ügyvezető igazgatók végzik. A Társaság ügyvezető igazgatói 2016. június 30-án:

Nick Kós, FCA és

Balázs Árpád ACCA, bejegyzett könyvvizsgáló és

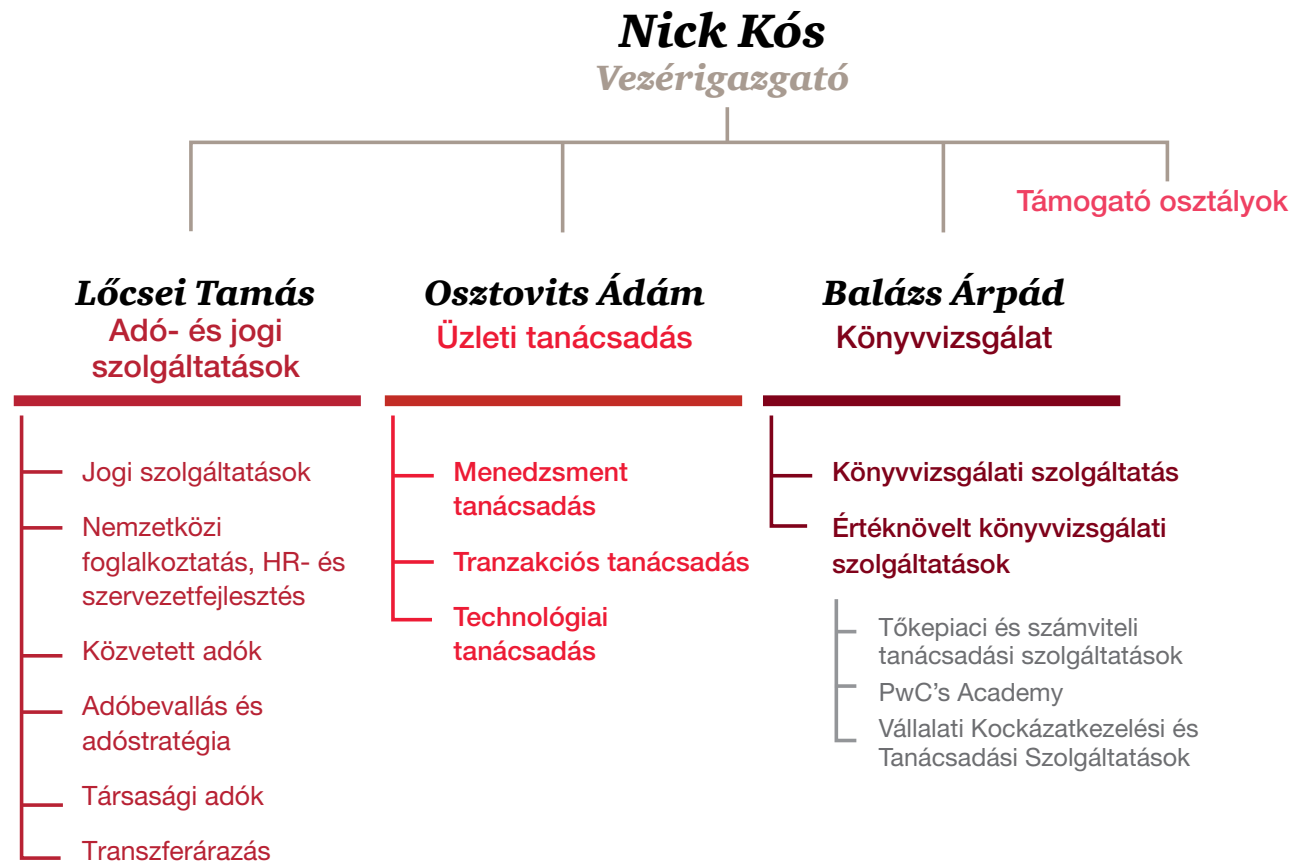
Barsi Éva cégvezető.

A Társaságnál háromtagú Felügyelő Bizottság került megválasztásra, amelynek tagjai: **Dr. Réti László**, **Paul Grocott** és **Todd Bradshaw**.

A Társaság legfőbb szerve a taggyűlés, amely évente legalább egy alkalommal ülésezik.

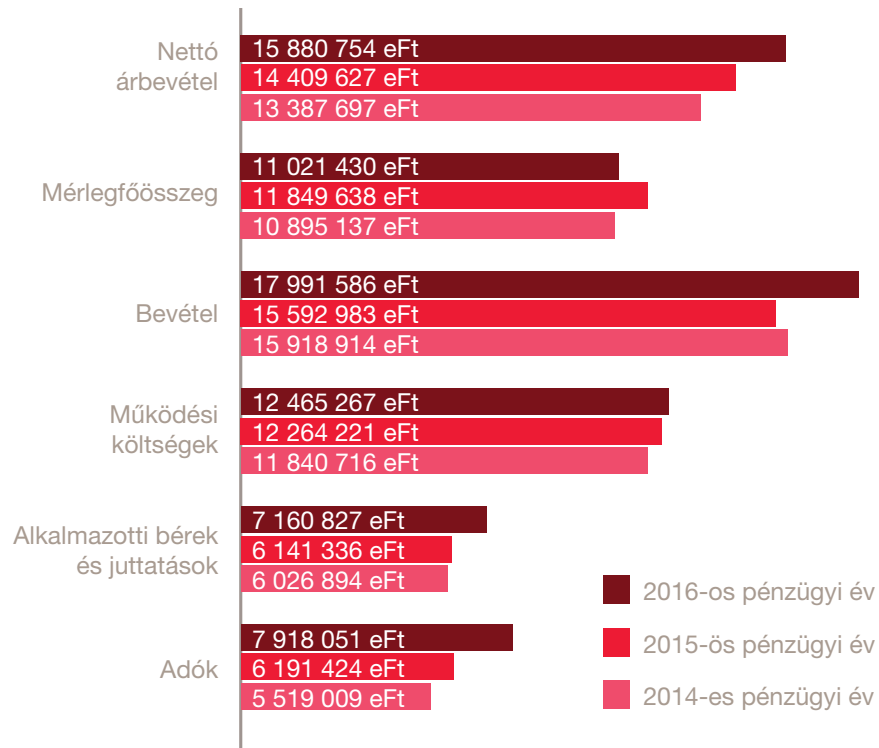
Vállalatunk könyvvizsgálója a LIMIT AUDIT Adó- és Könyvszakértő Kft.

2.5 A PwC Magyarország szervezeti felépítése



2.5 Gazdasági mutatók

Legfontosabb gazdasági mutatóink az elmúlt években a következők voltak:



Alkalmazottak létszáma (fő)

A 2016-os pénzügyi évben (június 30-ig) a PwC globális hálózatának bruttó árbevétele 7 százalékkal, 35,9 milliárd US dollárra nőtt.

2.7 Minőség- és kockázatmenedzsment

A PwC International tagvállalataként kötelesek vagyunk a szervezet által jóváhagyott általános kockázati és minőségi szabványokat betartani, mely követelményeket a helyi jogi előírások is kiegészítene.

Minőségellenőrzési rendszerünk maradéktalanul megfelel a Nemzetközi Könyvvizsgálati és Bizonyosságot Nyújtó Szolgáltatási Standardok Testület (International Auditing and Assurance Standard Board-IAASB) által támasztott követelményeknek, valamint a Magyar Könyvvizsgálói Kamara szabványainak.

A vezetőség felelőssége a minőség iránt

A vezetőség elkötelezett minden olyan intézkedés mellett, amely szükséges ahhoz, hogy a PwC Magyarország folyamatosan a minőséget, a függetlenséget, az objektivitást és az etikus magatartást képviselhesse. A vezetés rendszeresen tájékoztatja a cégtársakat (partnereket), amelynek keretében kiemelt hangsúlyt kap a „minőség iránti megingathatatlan elkötelezettség”. Ugyanez az üzenete a valamennyi munkatársnak címzett rendszeres vezetői tájékoztatóknak is. Az ilyen felülről érkező kommunikáció során minden esetben hangsúlyozzuk a minőségi szabványok napi szintű figyelembevételének fontosságát. Ezeket a törekvéseket továbbá az is alátámasztja, hogy a függetlenségi kérdések, a kockázatkezelés és a könyvvizsgálati minőség felelőseként kinevezett cégtársnak közvetlenül a vezérigazgató felé van beszámolási kötelezettsége.

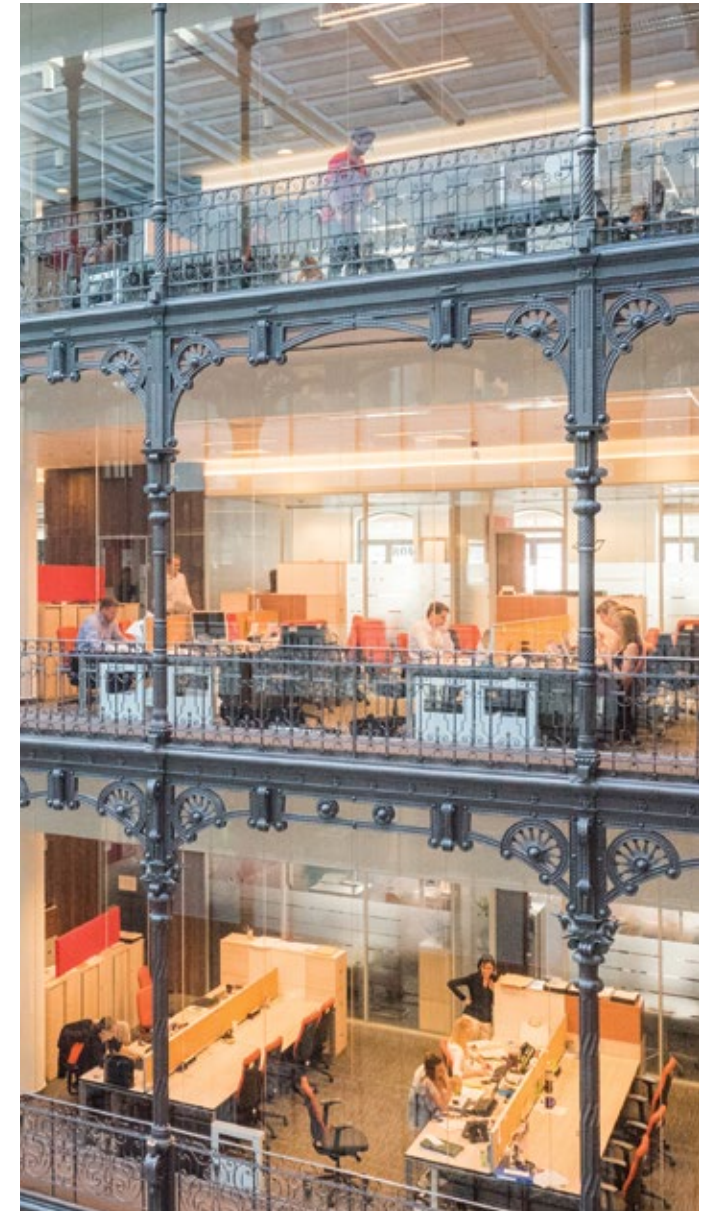
A megbízás teljesítése

A megbízás teljesítése során is követjük azokat az irányelveket, amelyek a függetlenséget, integritást és objektivitást biztosítják. Az ügyfeleinknek nyújtott szolgáltatásaink során olyan módszereket és eljárásokat alkalmazunk, amelyek biztosítják az egységes és következetes megközelítést.

Kockázatkezelés és minőségbiztosítás

Cégünknel a kockázatkezeléssel és az azzal kapcsolatos tanácsadással, valamint a kockázatkezelés szabályozásával – teljes-, illetve részmunkaidőben – foglalkozó munkatársak központi funkcióként végzik munkájukat. Ez a funkció házon belül Kockázatkezelési és Minőségbiztosítási Csoportként („R&Q”) ismert. A Kockázatkezelés és Minőségbiztosítás a következő főbb funkciókra tagolódik: kockázatkezelés, függetlenség, számviteli tanácsadási szolgáltatások, szabályozói könyvvizsgálati szolgáltatások, képzés és fejlesztés, etikai ügyek, minőségellenőrzés. Mindegyik részleget egy-egy cégtárs irányítja, akinek munkáját több tapasztalt munkatárs segíti. E cégtársak munkáját szükség esetén más nagyobb PwC irodák cégtársai is támogatják.

A kockázatkezeléssel foglalkozó munkatársak a PwC globális – a PwC nemzetközi hálózatához tartozó valamennyi cég által elfogadott – kockázatkezelési irányelveit, útmutatásait és eljárásait alkalmazza, illetve azok betartását segíti elő és biztosítja, melyek a helyi követelményeknek megfelelő módosításokat is magukban foglalják. A kockázatkezelésért



felelős cégtársak egyik legfőbb feladata, hogy szervesen részt vegyenek az ügyfélfogadásra és -megtartásra irányuló eljárásban, valamint ők felelősek a kockázatok felméréseért, úgy ezek mértékét mint minőségét tekintve. Ezen túlmenően a kockázatkezelésért felelős cégtársaknak szoros kapcsolatban kell lenniük a megbízásokat teljesítő munkacsapattal, hogy amikor szükséges, konzultálni lehessen velük bizonyos kérdésekben, illetve adott véleményekről, megítélésekről, például a vállalkozás további működésének vizsgálata során mérlegelt szempontokról.

Hivatalos eljárásokat dolgoztunk ki, amelyek részletesen rögzítik, hogy a munkacsoportoknak milyen körülmények esetén kell kikérniük a Kockázatkezelési és Minőségbiztosítási munkatárs véleményét. A független és tapasztalt cégtársak e csoportja figyelmének középpontjában a minőség áll, ők kezdeményezik az irányelvek és eljárások módosítását, amikor és amilyen mértékben ez szükségessé válik.

Monitoring

A PwC globális programjának a keretében a megbízások teljesítését követően minőségellenőrzési programot is működtetünk. Ez magában foglalja a cégtárs munkájának és a minőségellenőrzési rendszerünk valamennyi pontjának vizsgálatát, hogy biztosított legyen a minőségellenőrzési kontrollok megfelelő működése, és elég bizonyosságot kapjunk arról, hogy megfelelünk a vonatkozó szakmai normáknak, illetve saját szabályzatainknak és eljárásainknak.

Függetlenség, integritás és objektivitás

A Regionális Függetlenségi Vezető folyamatosan figyelemmel kíséri a szabályozó szervek, a szakma és a PwC által a bizonyosságot nyújtó szolgáltatásokban részesülő ügyfelekben (beleértve a könyvvizsgálati ügyfeleket és a könyvvizsgálaton kívüli bizonyosságot nyújtó szolgáltatásokban részesülő ügyfeleket) lévő pénzügyi érdekeltségek, a velük folytatott üzleti kapcsolatok és a részükre nyújtott szolgáltatások vonatkozásában előírt szigorú függetlenségi követelmények teljesítését. A Társaság bevezetett egy függetlenségi megfelelőségi programot, monitoring rendszert és ellenőrzéseket az alábbi főbb elemekkel:

- 1 dokumentált függetlenségi irányelvek és eljárások
- 2 a pénzügyi érdekeltségek nyilvántartására szolgáló elektronikus rendszer és a tiltott cégek globális listája
- 3 folyamatos képzés a függetlenség területén
- 4 valamennyi partner és munkatárs éves önértékelése
- 5 a függetlenségi rendszerünk és a kapcsolódó ellenőrzések belső monitoringja, beleértve a cégtársak és igazgatók függetlenségének évenkénti ellenőrzését
- 6 a függetlenség, valamint a kapcsolódó rendszerünk és kontrolljaink tekintetében a felső vezetésre ruházott felelősség
- 7 megfelelő „felülről jövő üzenetek” és kultúra a függetlenség vonatkozásában
- 8 munkatárs és ügyfél között, munkaviszony létesítéséről folytatott tárgyalások azonnali jelentése
- 9 a függetlenségi előírások potenciális, illetve tényleges megsértése eseteinek munkatársak által történő jelentése
- 10 fegyelmi politika és eljárások
- 11 közös üzleti kapcsolatok, audit ügyfelekkel fennálló nem-audit kapcsolatok és díjmegállapodások ellenőrzése.

A program előírja, hogy a cégtársaknak és munkatársaknak vizsgálniuk, illetve dokumentálniuk kell minden kérdést, amely a függetlenséget akár új ügyfél elfogadásával, akár valamely konkrét megbízással kapcsolatban érinti. Mielőtt egy könyvvizsgálati ügyfél esetében nem-bizonyosságot nyújtó szolgáltatásra szóló megbízást fogadnánk el, meg kell kérdezni az illetékes könyvvizsgáló cégtárostól, hogy megengedhető-e az adott szolgáltatások nyújtása a kérdéses ügyfélnek. A megbízást csak akkor szabad elfogadni, ha az illetékes könyvvizsgáló cégtárs megerősíti, hogy az elfogadni szándékozott megbízás megfelel a vonatkozó függetlenségi előírásoknak. A függetlenségi kultúránk fontos eleme, hogy központi támogatást nyújtunk a cégtársaknak és a munkatársaknak a személyes ügyeikkel, a nem könyvvizsgálati szolgáltatásokkal, a díjmegállapodásokkal és az egyéb típusú kapcsolatokkal összefüggésben felmerülő függetlenségi kérdésekben.

Azokban az esetekben, amikor az ügyfél nem hajlandó elfogadni az egyértelmű számviteli útmutatást vagy a könyvvizsgálat eredményét lényeges kérdésekben, illetve nem tanúsít etikus magatartást, a Társaság segítséget nyújt a megbízásért felelős cégtársnak, hogy a megfelelő döntést hozhassa meg, még ha ez az adott ügyféllel fennálló üzleti kapcsolat megszűnését, vagy valamely megbízás el nem fogadását is jelenti.

A belső szabályainknak megfelelően a legutóbbi éves függetlenségi nyilatkozattétel a 2015. május 1. és 2016. április 30. közötti időszakra terjedt ki, mely során minden munkatárs egyenként nyilatkozott a függetlenségi előírásoknak való megfelelésről. A PwC Kft. vezetősége kijelenti, hogy a függetlenséget biztosító eljárások a vonatkozó előírásokkal összhangban állnak. A legutóbbi belső függetlenségi ellenőrzés 2015. decemberében zajlott a PwC Kft.-nél.

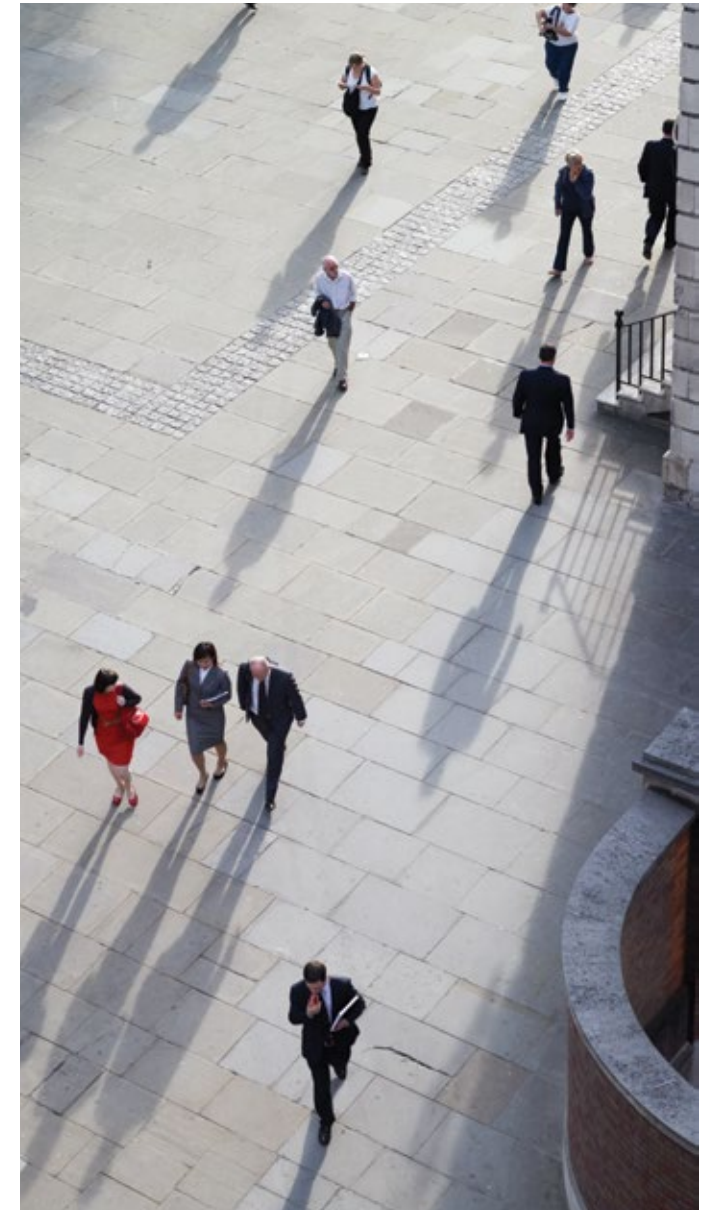
2.8 Etikai követelmények

Büszkék vagyunk arra, hogy szolgáltatásaink az átláthatóság, a bizalom és az üzleti folyamatok következetességének javítása által értéket teremtenek. A sikerhez elengedhetetlen, hogy mind személyesen, mind az üzleti életben növekedjünk és fejlődjünk. A kiválóság, a csapatmunka és a vezető szerep mint alapvető értékeink elősegítik ezt a növekedést. Munkánkat a vonatkozó szakmai standardok, törvények és előírások, valamint a PwC irányelvei és standardjai által biztosított kereteken belül végezzük. Ez magában foglalja többek között a Nemzetközi Számviteli Etikai Standard Testület (International Ethics Standards Board for Accountants – IESBA) Könyvvizsgálók Etikai Kódexének való teljes megfelelést is. Tudatában vagyunk azonban annak is, hogy ezek a standardok, törvények és irányelvek nem szabályoznak minden magatartást. Ezért minden PwC alkalmazottnak és cégnek a saját Etikai Kódexünk előírásait is be kell tartania. A Kódex értékeinket magasabb szintre emelve a gyakorlatba ülteti át. A Kódex számos környezetre és helyzetre vonatkozóan leírja, hogy hogyan viselkedjünk és végezzük munkánkat. A Kódex az „etikai döntéshozatal kereteit” is tartalmazza, amely etikai kérdések felmerülése esetén segítséget nyújt a partnereknek és a munkatársaknak a megfelelő lépések kiválasztásában. A PwC partnerei és munkatársai felé elvárás, hogy munkájuk során a Kódex értékeit ne csak ők maguk tartsák szem előtt, hanem azt más PwC munkatársaknak is segítsenek betartani.

A közép-kelet-európai régió teljes mértékben integrált, etikai ügyekkel foglalkozó hálózattal rendelkezik. Az etikai ügyek felügyeletét Közép-Kelet-Európában regionális etikai vezető látja el. Az egyes országokban helyi Etikai Csapatok működnek, melyek feladata az etikus magatartás helyi elősegítése. A csapat feladatai közé tartozik többek között a helyi partnerek és munkatársak felé történő kommunikáció és számukra képzések szervezése.

Minden PwC iroda számára hozzáférhetőek az Etikai Kódexünket kiegészítő részletes etikai útmutatók. Ezek az előírások iránymutatásokat tartalmaznak olyan kérdések tekintetében, mint pl. ajándék elfogadása ügyfelektől, szoros személyes kapcsolatok, vagy mi a teendő, ha a munkatársak tudomására jut, hogy valamely cégtárs vagy munkatárs nem etikusan viselkedett.

A közép-kelet-európai régió a régióban minden partner és munkatárs számára elérhető az az eszköz, melynek segítségével név nélkül tehető bejelentés egy megjelölt etikai felelős csapat felé. A PwC-n kívüli személyek, ügyfeleink munkatársait is beleértve, a pwc.com oldalon elérhető eszközön keresztül név nélkül is tehetnek bejelentést. Amennyiben Etikai Kódexünk megsértésére vonatkozó bejelentés érkezik vagy annak gyanúja merül fel, gondoskodunk a helyzet kivizsgálásáról, illetve adott esetben orvoslásáról. A partnereket és munkatársakat arra ösztönözzük, hogy aggályaikat korrekt módon, őszintén és tiszteltteljesen fejezzék ki és jelentsék. A PwC elkötelezett amellett, hogy az egyéneket a retorzióval szemben megvédje.



A PwC partnereinek és munkatársainak felelőssége, hogy a tudomásukra jutott kérdéseket kezeljék. A CEE Complaints and Allegations szabályzat meghatározza azokat az eljárásokat, amelyeket valamennyi panasz és bejelentés esetén követni kell annak kivizsgálása során. Az etikai vizsgálatok során azonosított esetlegesen a rendszerek vagy a szabályzatok módosítását igénylő kérdések minden esetben értékelésre kerülnek.

Az IESBA Etikai Kódexét és a PwC előírásait kiegészíti továbbá a Magyar Könyvvizsgálói Kamara Etikai Szabályzata.

A PwC Kft. elfogadta a PwC Globális Függetlenségi Politikáját, amelyeket szükség esetén még szigorúbb helyi szakmai és szabályozói előírások egészítenek ki. A PwC Globális Függetlenségi Politikája az IESBA Könyvvizsgálók Etikai Kódexén alapul és azzal összhangban áll. A PwC Kft. szigorúan ellenőrzi a harmadik felekkel szembeni pénzügyi

érdekeltségek, szolgáltatások körét érintő kérdések, díjmegállapodások és üzleti kapcsolatok vonatkozásában a szabályozó szervek, a szakma és a PwC által előírt függetlenségi követelményeknek való megfelelést. A PwC Globális Függetlenségi Politikájának módosítása jelenleg folyamatban van annak érdekében, hogy a könyvvizsgálókra vonatkozó EU-szabályozás által előírt, a függetlenségre vonatkozó változásokat tükrözze.

A függetlenségünk fenntartása érdekében megkövetelt eljárásokra vonatkozó további információk jelentésünk „Függetlenség” c. fejezetében olvashatók.

Bővebb információ minőség-és kockázatmenedzsment folyamatunkról a PwC Átláthatósági jelentésében található az alábbi linken: http://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/assets/transparency_report_2016_hu_web.pdf





Útmutató a jelentéshez

A jelentés célja

A PwC Magyarországnál 2012 óta készítünk fenntarthatósági jelentést. A jelentéstételi folyamathoz tartozó belső átvizsgálás keretében nemcsak tiszta képet kaptunk arról, hogy vállalati rendszereink és folyamataink milyen mértékben vannak hatással gazdasági, környezeti és társadalmi teljesítményünkre, de pontosan kirajzolódtak számunkra azok a fejlesztendő területek is, amivel tovább tudnák javítani fenntarthatósági eredményeinket.

A jelentés határai

A jelentés a PwC magyarországi tagvállalatának gazdasági, társadalmi és környezeti teljesítményéről tartalmaz konszolidált információkat. A jelentéstételi időszak – pénzügyi évünknek megfelelően – a 2015. július 1. és 2016. június 30. között eltelt egy évet (a továbbiakban FY16 vagy 2016-os pénzügyi év) öleli fel. A sajátos pénzügyi év-számítás miatt, ahol szükséges volt, az információk, adatok mellett a speciális mérési módszert és kalkulációt is feltüntettük. Amennyiben lehetőségünk volt, az összehasonlíthatóság érdekében az előző pénzügyi évekre. (2014-es és 2015-ös pénzügyi év) vonatkozó adatokat is megadtuk.

A jelentést a Global Reporting Initiative (GRI) jelentéstételi keretrendszerének megfelelően készítettük el, mind a jelentés felépítését, mind a jelentéstétel folyamatát figyelembe véve. A jelentés összeállításakor – megfelelően a Global Reporting Initiative (Globális Jelentéskészítési Kezdeményezés)

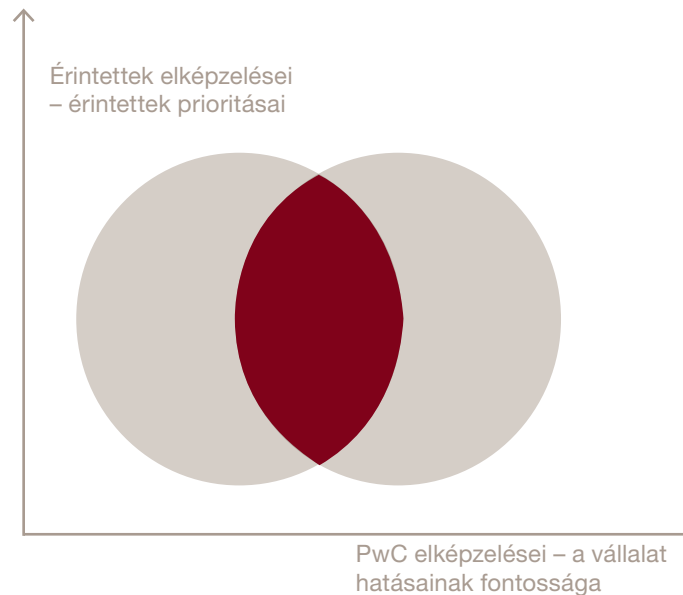
negyedik generációs irányelvei (GRI G4) szerinti Lényeges (Core) alkalmazási szintnek – a hangsúlyt a lényegességre, az érdekelt felek bevonására, a teljességre, a pontosságra, az összehasonlíthatóságra, az időszerűségre, a megbízhatóságra, az egyensúlyra és a fenntarthatósági összefüggések bemutatására helyeztük.

A jelentéstételi folyamat meghatározása

Jelentéstételi folyamatunk során a GRI követelmény-rendszerben megfogalmazott lépések szerint haladtunk.

Elsőként meghatároztuk azokat a fókuszpontokat (lényeges ügyeket), amelyek relevánsak a vállalat jövőjére nézve és szorosan összefüggnek célkitűzéseinkkel. Második lépésként a vállalat környezetét vizsgáltuk meg, eközben feltérképeztük a tágabb értelemben vett érintetti csoportjainkat, majd rangsoroltuk azokat befolyásuk szerint, végül megismertük azokat a fontosabb témaköröket, amelyeket relevánsnak gondolnak a vállalat működésével kapcsolatban. A harmadik lépésben a két forrásból összegyűjtött fókuszpontokból meghatároztuk a jelentés témáinak mátrixát.

Érintetti csoportoknak vagy más néven „stakeholdereknek” nevezzük azokat a személyeket, kisebb vagy nagyobb társadalmi csoportokat, amelyek befolyásolják a vállalati működés eredményességét, illetve akikre a vállalat gazdasági, környezeti és társadalmi hatással van, és akiket előnyök vagy hátrányok érnek a vállalat működésének következtében.



A jelentés tartalmában nem, csak szerkezeti felépítésében történt némi változás. A jelentés szerkezetében és felépítésében követjük a lényegességi elemzés során kialakult prioritásokat: a magas és közepes prioritású témaköröket részletesebben mutatjuk be, míg az alacsony besorolásúakról elsősorban a GRI indikátortáblázatban nyújtunk információt annak érdekében, hogy valamennyi érdekelt felünket a legátláthatóbban informáljuk a vállalatirányítási, környezeti, társadalmi hatásunkról, a kockázatokról és a lehetőségekről.

Jelentésben szereplő főbb témák

Piac

- Fenntarthatósági megközelítésünk
- Ügyfélkapcsolat
- Felelős marketingkommunikáció
- Minőség- és kockázatmenedzsment
- Társaságirányítás
- Etikus viselkedés és magatartás

Munkahely

- Fluktuáció
- Teljesítményértékelés, javadalmazás
- Képzés és fejlesztés

Környezet

- Környezetterhelés mértéke
- Közösség
- Adományozás
- Vállalati aktivitás
- CR-kezdemenyvezések

GRI tartalmi indexek

A GRI (Global Reporting Initiative) egy olyan nemzetközi szervezet, melynek célja, hogy irányelvek és mutatószámok segítségével egységes keretrendszert adjon a fenntarthatósági jelentések készítéséhez, és ezen keresztül biztosítsa azok összehasonlíthatóságát, valamint előmozdítsa a vállalatok átláthatóságát. A következő táblázat egyrészt útmutatót ad az egyes GRI-mutatószámokhoz, másrészt megmutatja, hogy a jelentésben hol található az adott információ. Az irányelvekről és mutatószámokról a következő oldalon tájékozódhat:
<https://www.globalreporting.org/standards/g4/Pages/default.aspx>

A jelentés tartalma		Alapelv	A GRI Útmutatónak való megfelelés
1.	Az érintettek bevonása	A jelentéstevő szervezetnek azonosítania kell az érintettek csoportjait, valamint be kell mutatnia, hogy hogyan vette figyelembe azok jogos elvárásait és érdekeit.	•
2.	Fenntarthatósági összefüggések	A jelentésnek úgy kell bemutatnia a szervezet teljesítményét, hogy közben figyelembe veszi a fenntarthatóság tágabb összefüggéseit.	•
3.	Lényegesség	- Tükrözi a szervezet jelentős gazdasági, környezeti és társadalmi hatásait; vagy - Alapvetően befolyásolhatja az érintettek értékelését és döntéseit	•
4.	Teljesség	A lényeges témaköröket és indikátorokat, valamint a jelentés határait úgy kell megállapítani, hogy a jelentés lefedje a szervezet jelentős gazdasági, környezeti és társadalmi hatásait, valamint lehetővé tegye, hogy az érintett csoportok értékelni tudják a szervezet jelentéstételi időszak alatti teljesítményét.	•
A jelentés minősége			
1.	Egyensúly	Ahhoz, hogy a szervezetet átfogóan lehessen értékelni, a jelentésnek a szervezeti teljesítmény pozitív és negatív aspektusait is be kell mutatnia.	•
2.	Összehasonlíthatóság	A jelentésben szereplő témaköröket és információkat a szervezetnek következetesen kell kiválasztania, összeállítania és megjelenítenie a jelentésben. Ezenfelül olyan közlési módot kell választania, hogy az érintett csoportok meg tudják ítélni a szervezet teljesítményének időbeli változását, és azt össze tudják hasonlítani más szervezetek teljesítményével.	•
3.	Pontosság	A jelentésben szereplő információknak megfelelően pontosnak és részletesnek kell lennie ahhoz, hogy az érintettek meg tudják ítélni a jelentéstevő szervezet teljesítményét.	•
4.	Időszerűség	A szervezetnek rendszeresen kell jelentést készítenie, hogy a jelentett információ időben rendelkezésre álljon ahhoz, hogy segítségével az érintettek megalapozott döntéseket tudjanak hozni.	•
5.	Egyértelműség	A jelentésben közölt információknak érthetőnek és hozzáférhetőnek kell lennie a jelentést használó érintettek számára.	•
6.	Megbízhatóság	A jelentés elkészítése során felhasznált információkat és alkalmazott eljárásokat a szervezetnek úgy kell összegyűjtenie, dokumentálnia, összeállítania, elemeznie, és közzétennie, hogy azok ellenőrizhetők legyenek, valamint ennek alapján következtetéseket lehessen levonni az információk minőségére és lényegességére vonatkozóan.	•

Indikátorok

Megnevezés	Oldalszám, hivatkozás
Stratégia és Analízis	
G4-1	3
G4-2	6
Szervezeti Profil	
G4-3	42
G4-4	42
G4-5	42
G4-6	45-46-47
G4-7	48
G4-8	44
G4-9	42
G4-10	50
G4-11	30
G4-12	50
G4-13	50
G4-14	50
G4-15	6
G4-16	26
Általánosított lényeges szempontok és határok	
G4-17	42
G4-18	5
G4-19	5
G4-20	55
G4-21	55
G4-22	55
G4-23	55

Indikátorok

Megnevezés	Oldalszám, hivatkozás
Az érintettek bevonása	
G4-24	12
G4-25	20
G4-26	23, 36
G4-27	24, 36
A jelentés profilja	
G4-28	55
G4-29	55
G4-30	55
G4-31	59
G4-32	56
G4-33	56
Irányítás	
G4-34	48
G4-35	48
G4-36	13
G4-37	12
G4-38	48
G4-39	48-49
G4-40	48
G4-41	51
G4-42	49
G4-43	10
G4-44	37
G4-45	51-52
G4-46	51

Indikátorok

Megnevezés	Oldalszám, hivatkozás
G4-47	51
G4-48	59
G4-49	52
G4-50	Az indikátor mennyiségi száma nem elérhető, az információ bizalmas.
G4-51	37
G4-52	35
G4-53	Az indikátor mennyiségi száma nem elérhető, az információ bizalmas.
G4-54	Az indikátor mennyiségi száma nem elérhető, az információ bizalmas.
G4-55	Az indikátor mennyiségi száma nem elérhető, az információ bizalmas.
Etika és feddhetetlenség	
G4-56	53-54
G4-57	53-54
G4-58	53-54

Impresszum

Köszönjük a PwC Magyarország „Jelentésírási munkacsoportjának”, valamint a „Vállalati felelősségvállalási munkacsoport” tagjainak a jelentés elkészítéséhez nyújtott segítséget.

TARTALOM

Récsányi Anita
Simon Katalin
PwC Magyarország

FELELŐS KIADÓ

Palotai Borbála
Vezető menedzser
Marketing, kommunikáció
és üzletfejlesztés
PwC Magyarország

Mészáros Balázs

Cégtárs
PwC Könyvvizsgáló Kft.

FOTÓK

PwC Photo library, Bodó Gábor, Juhász István,
Dallos Ádám, Shutterstock

KAPCSOLAT

PwC Magyarország
1055 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 78.
Tel.: +36 1 461 9444
www.pwc.com/hu
Email: info@hu.pwc.com

