

Fenntarthatósági jelentés

2021. július 1. – 2022. június 30.



Tartalom

Vezérigazgatói köszöntő	3	Befogadás és sokszínűség	34
A 2022-es pénzügyi év számokban	5	Érintettjeink	38
A jelentésről	6	Felelős működés	48
A PwC-ről	8	A PwC Magyarországon	58
Stratégiánk	10	Minőség- és kockázatmenedzsment	64
Felelős marketingkommunikáció	22	Emberi jogok	65
Értékeink	24	GRI tartalmi index	69
Munkavállalóink	27		





„Stratégiánk két egymással összefüggő igényre összpontosít, amelyekkel a vállalkozások a következő években szembesülnek: egyik a bizalom kiépítése, a másik pedig az az igény, hogy fenntartható eredményeket érjünk el.”

Lőcsei Tamás

Vezérigazgató
PwC Magyarország

Vezérigazgatói köszöntő

2022-ben, egy olyan évben, melyben a folytatódó világjárvány és a növekvő infláció mellett az ukrajnai háború és az általa előidézett energiaválság soha nem látott nehézségekkel szembesített bennünket, a PwC Magyarországon és globálisan egyaránt rekordnyereséget könyvelhetett el. Noha lehetőségünk adódott már személyesen találkozni, ősszel állami gondozásban élő gyerekekkel együtt sportolni, és az Év Legvonzóbb Munkahelye díjátadónkat élőben megtartani, de a pandémia újabb hulláma egy időre ismét az online térbe szorított bennünket. És bár 2022 tavaszától ismét együtt lehettünk, de a szomszédban kitört háború átrajzolta a PwC globális térképét is.

Hiszem, hogy a rekord eredményt „A siker új képlete” (The New Equation) nevű stratégiánk is segítette, mely a világ fontos kihívásaival szembeni együttműködésre épül. A mostani bizonytalan időkben az emberek olyan intézményeket keresnek, amelyekben megbízhatnak. A Covid-19-világjárvány arra készítette a szervezeteket, hogy átgondolják és átalakítsák a működésüket, miközben számtalan egyéb társadalmi kihívás – például a kibertámadások és az álhírek terjedése, a generációs egyenlőtlenségek, a munkahelyek automatizálása vagy bizonyos szektorok ellehetetlenülése – adta fel mindannyiunknak a leckét. Ez a komplexitás még inkább megnövelte az átláthatóság és a megbízható információk iránti igényt.

Tevékenységünk alapja változatlanul a minőség, a függetlenség, a kiválóság és az integritás biztosítása valamilyen érdekeltség számára. Szolgáltatási kínálatunkat folyamatosan a változó piaci igényekhez igazítjuk, ennek részeként eladtuk globális mobilitási üzletágunkat, ugyanakkor több akvizíciót és stratégiai befektetést hajtottunk végre, hogy bővítsük szakmai képességeinket olyan kulcsfontosságú területeken, mint a felhő, a feltörekvő technológiák és az ESG.

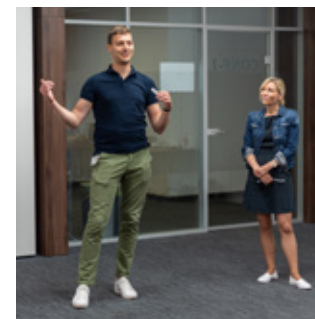
A PwC-hez csatlakozó, tehetséges szakemberek nemcsak az ügyfelek és a piacok iránti bizalom kiépítésében működnek közre, hanem az üzleti élet és a társadalom különböző szegmenseit érintő tartós eredmények elérésében is. Elkötelezettségüket illusztrálja, hogy munkatársaink 87%-a büszke arra, hogy a PwC-nél dolgozik és 77%-uk ajánlaná a céget, mint egy olyan munkahelyet, ahol jó dolgozni.

A közelmúltban munkavállalóink körében végzett felmérésünk kimutatta, hogy az emberek számára mennyire fontos az, hogy értelmes munkájuk legyen, amivel változást tudnak előidézni. Cégvezetőként az egyik legfontosabb feladatom a PwC-t olyan munkahellyé tenni, ahol törődünk egymással és ahová jó tartozni. Célunk a sokféle tehetség bevonása, amit a rugalmas és otthoni munkavégzéssel is támogatunk. A változó munkaerőtrendeket és a világjárvány munkatársainkra gyakorolt hatását figyelembe véve 2022-ben tovább bővítettük a rugalmas és hibrid munkavégzési lehetőségeket, és várakozásainknak megfelelően munkatársaink nagy része munkaidejének 40-50%-át távmunkában tölti.

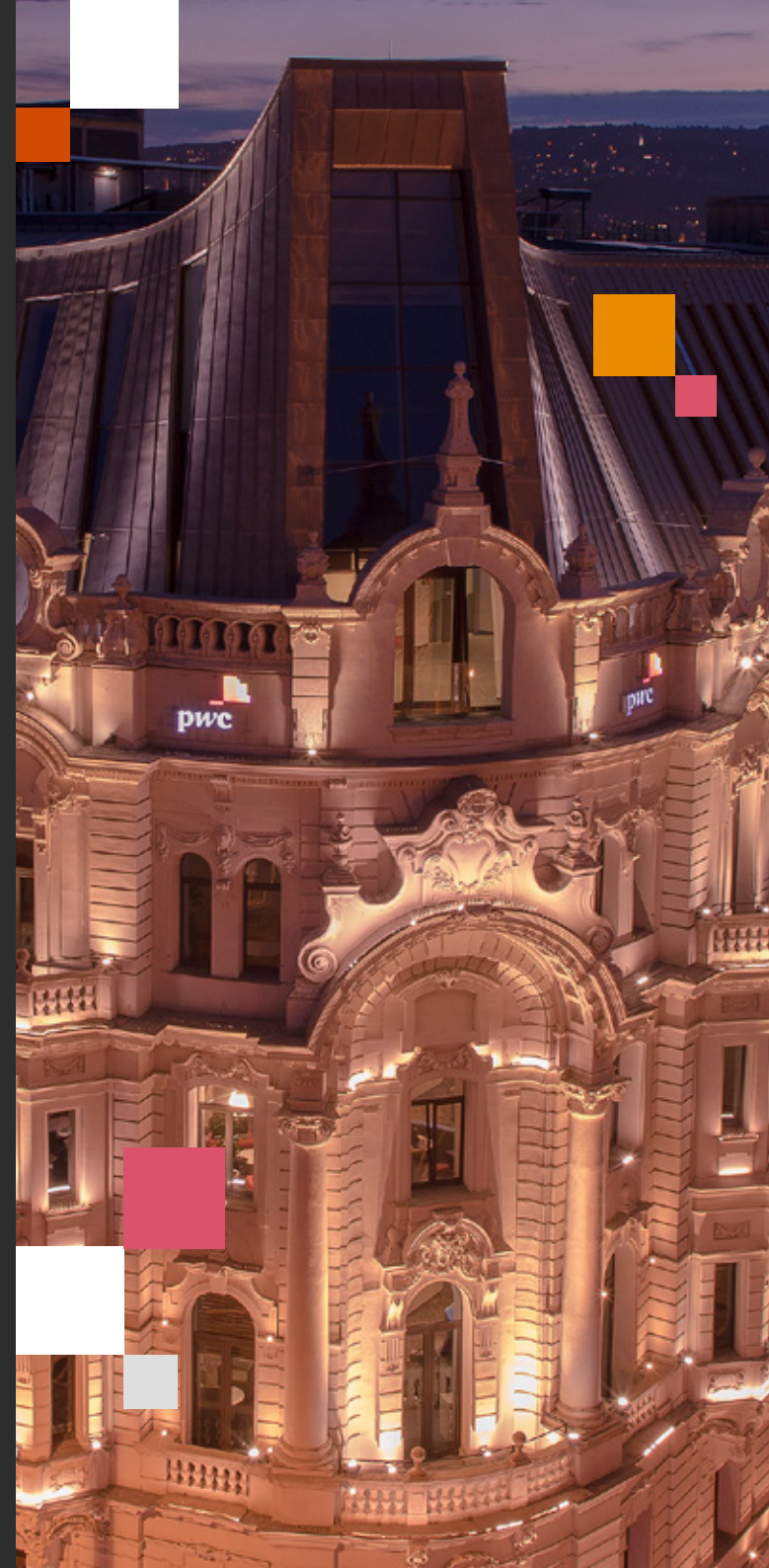
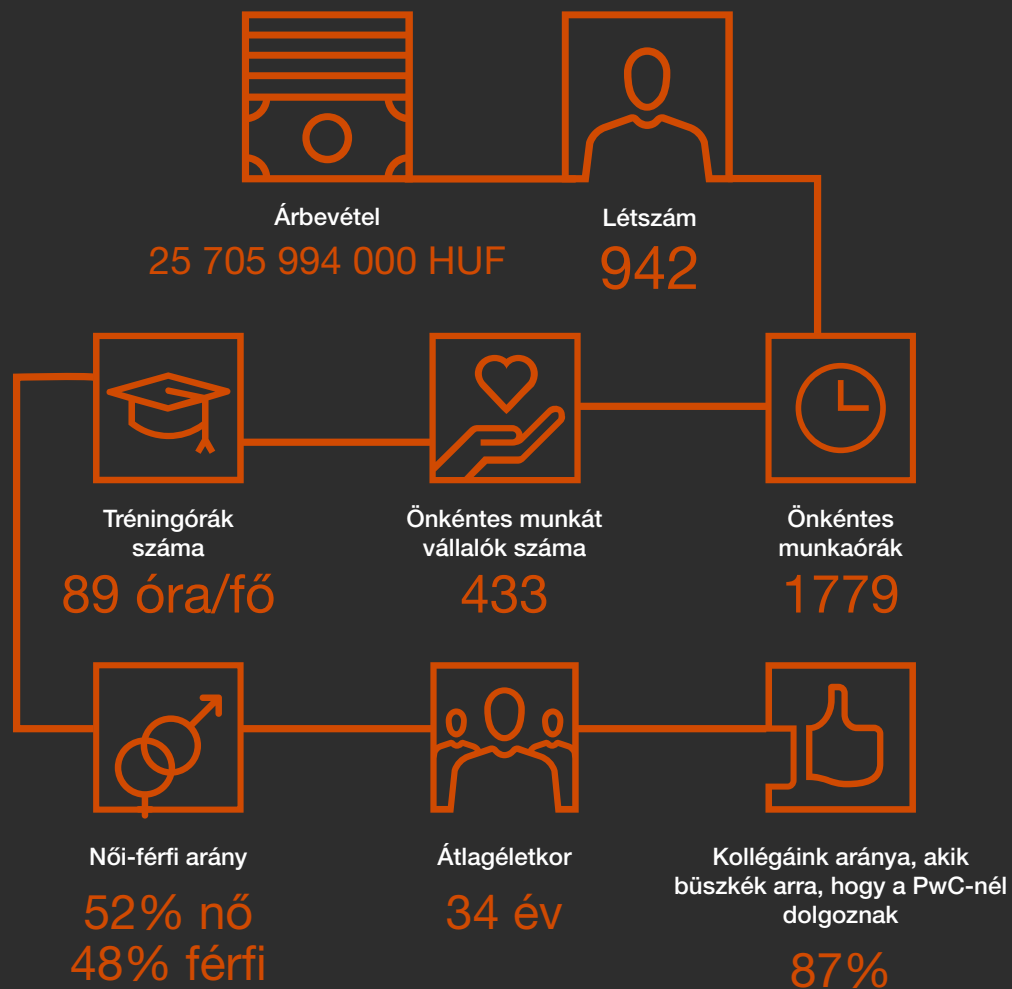
Emellett a sokszínű és befogadó vállalati kultúra hosszú távú megteremtésén dolgozunk. A munkatársak ötleteiből megvalósítottuk az egyhónapos apaszabadságot, a könyvklubot, a saját fejlesztésű applikáción szerveződő „random kávézásokat” és újrahasznosítható ételdobozokat használunk. A PwC egy olyan munkahely, ahol a munkatársak fokozottan figyelnek egymásra, valamint szűkebb és tágabb közösségeikre. A számtalan önkéntes programon túl, kollégáim hatalmas összefogással segítették a háború elől menekülni kényszerülőket, adományokkal vagy lakhatással. A PwC-nél a kollégák együtt tekerik körbe a Tisza-tavat vagy futják körbe a Balatont és házi bajnokságokkal motiválják egymást. Természetesen nem hagyjuk figyelmen kívül a munkavállalói felmérésünkben fejlesztendőnek ítélt területeket sem, így a munkatársi jólléttel és a képzésekkel kiemelten foglalkozunk.

Az együttműködésen alapuló munkakultúránk legnagyobb ideai sikerei a MOL és a Magyar Bankholding könyvvizsgálatának elnyerése, Magyarország drónstratégiájának és a transzformatív felsőoktatás pilotjának elkészítése, valamint az, hogy bekerültünk az EU e-learning beszállítói közé. Mára már nincs olyan üzletágunk, amely ne dolgozna exportpiacokra. Ennek erősítése fejlődésünk egyik legfontosabb motorja.

2022-es eredményeink nem egyszerűen az előző évit, de minden várakozásunkat felülmúlták, amiért rendkívül hálás vagyok a PwC valamennyi munkatársának és ügyfelének. Ez, a sorozatban tizenegyedik fenntarthatósági jelentésünk ennek a rekordévnek az inspiráló történeteit és eredményeit foglalja össze.



A 2022-es pénzügyi év számokban



A jelentésről

A PwC Magyarországnál 2012 óta készítünk jelentést arról, hogy milyen lépéseket tettünk az adott pénzügyi évben annak érdekében, hogy értékes megoldásokat tudjunk felmutatni napjaink kihívásaira vagy éppen összetett üzleti problémákra. Jelen dokumentum összefoglalja mindazokat a tevékenységeket, amelyeket stratégiánk mentén kollégáink nap mint nap végeznek, hogy a PwC fenntartható vállalként működjön. Célunk folyamatosan javítani gazdasági, társadalmi és környezeti teljesítményünkön, ilyen módon hozzájárulni a hazai és nemzetközi gazdaság fejlődéséhez.

Jelentésünk fontos menedzsmenteszköz, hiszen átfogó képet nyújt múltbéli teljesítmé- nyünkről és irányt mutat a jövőre nézve. A jelentéstételi folyamathoz tartozó belső átvizsgálás keretében egyrészt képet kapunk arról, hogy vállalati rendszereink és folyamataink milyen mértékben vannak hatással gazdasági, környezeti és társadalmi teljesítményünkre, de pontosan kirajzolódnak számunkra azok a fejlesztendő területek is, amikkel javítani tudunk fenntarthatósági eredményeinken.

A jelentést a nemzetközi GRI-standardok alapján készítettük, külső független tanúsítás nélkül.

A jelentés célja a teljeskörűség, megmutatni minden érintet- tünk számára, hogy vállalatunk miként működik és milyen hatással vagyunk szűkebb és tágabb környezetünkre. A jelentéskészítési folyamat során szerzett tapasztalatokat, valamint a jelentéssel kapcsolatos visszajelzéseket felhasználjuk ahhoz, hogy fenntarthatósági teljesítményünket javíthassuk.

A jelentés kiterjed a PwC összes, Magyarországon működő jogi entitására és azok fenntarthatósági teljesítményére, azok gazdasági, társadalmi és környezeti teljesítményéről tartalmaz konszolidált információkat.

- PwC Könyvvizsgáló Kft.
- PwC Magyarország Kft.
- közvetett módon a Réti, Várszegi és Társai Ügyvédi Iroda PwC Legal

A jelentéstételi időszak – pénzügyi évünknek megfelelően – a 2021. július 1. és 2022. június 30. között eltelt egy évet (FY22 vagy 2022-es pénzügyi év) öleli fel. A nem naptári évet követő pénzügyiév-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, 2020-as pénzügyi évre vonatkozó adatokat is megadtuk. A jelentést a Global Reporting Initiative (GRI) jelentéstételi keret- rendszerének megfelelően készítettük el, mind a jelentés felépítését, mind a jelentéstétel folyamatát figyelembe véve. A jelentés összeállításakor – megfelelően a GRI (Globális Jelentéskészítési Kezdeményezés) Standardok irányelveinek – a Core eljárások szerinti, úgynevezett Social és Economic témaspecifikus standardokat fejtjük ki – 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-rendszerében 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 ők relevánsnak gondolnak a vállalat működésével kapcsolatban.

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 fenntarthatósági jelentéssel vagy a PwC működésével kapcsolatos észrevételeit, javaslatait a hu_info@pwc.com e-mail címre várjuk, melyeket figyelembe veszünk a jövő évi jelentés készítésénél.

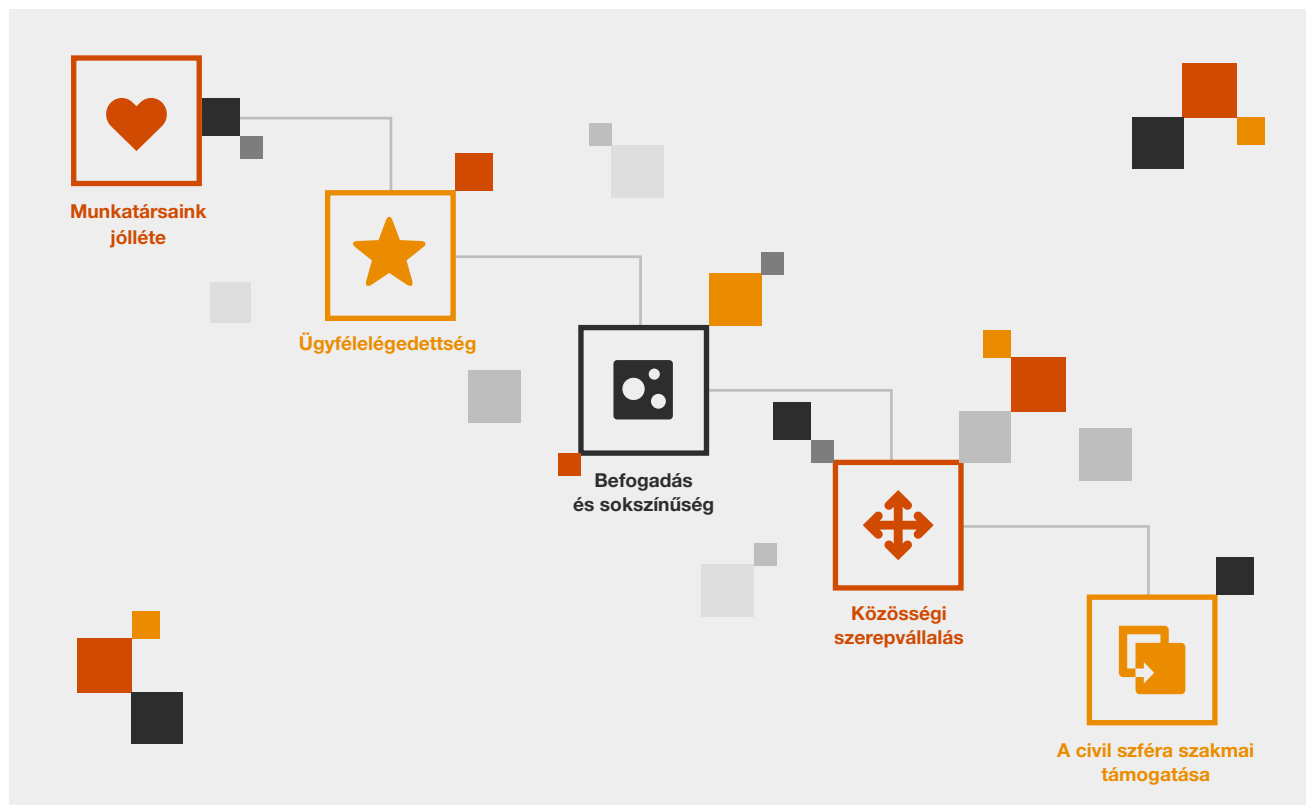
A témák meghatározása

Az alábbiakban foglaljuk össze azokat a témákat, melyek működésünk alapját képezik. Fenntarthatósági jelentésünkben ezen témák mentén számolunk be az elmúlt pénzügyi év teljesítményéről, hiszen fenntarthatósági értelemben ezek a legfontosabbak a PwC tevékenységének szempontjából.

A jelentésben bemutatott tartalmakat a vezetőink, illetve szakmai képviselők által igényelt információk alapján határoztuk meg. Az egyes témákhoz évről évre olyan

eszközöket rendelünk hozzá, melyekkel vizsgálhatjuk, fejleszthetjük és fenntarthatóvá tehetjük azok alakulását. A témák meghatározásához változatlanul feladatunk a folyamatos információszerzés, tevékenységeink elemzése, a vállalat szervezeti egységeivel való összehangolása, az érintetti csoportok bevonása és a visszajelzések beépítése.

A releváns területek és témák sorrendjét stratégiai jelentőségük, valamint az érintett felekre gyakorolt társadalmi, gazdasági és környezeti hatások alapján határoztuk meg.



A PwC-ről

A PwC a világ egyik vezető pénzügyi és gazdasági tanácsadó társasága. Iparág-specifikus szolgáltatásainkkal segítjük ügyfeleinket gazdasági és működési céljaik elérésében. A PwC tagvállalatok a világ 152 országában jelenlévő PwC-hálózat tagjai, amely 328 000 szakértő segítségével nyújt minőségi könyvvizsgálati, adótanácsadási, üzleti és technológiai tanácsadási szolgáltatásokat, így segítve hozzá ügyfeleit a számukra fontos értékek megteremtéséhez.

A PricewaterhouseCoopers („PwC”) küldetése világszerte, hogy bizalmat építsünk a társadalomban és fontos problémákat oldjunk meg.

PwC Global



50,3 Mrd USD
árbevétel



152 országban



688 városban



328 000
munkatárs



191 000
ügyfél

Globális bruttó árbevétel régióként (millió USD)

Amerika
21 336

Európa, Közel-Kelet és Afrika
19 096

Ázsia, Ausztrália és
Óceánia
9862

Globális bruttó árbevétel szolgáltatási területek szerinti bontásban (millió USD)

Üzleti tanácsadás
20 708

Könyvvizsgálat
18 009

Adótanácsadás
11 577

PwC Magyarország



25 705 994 000 HUF

árbevétel



2 városban



942
munkatárs

Amikre kiemelten büszkék vagyunk a 2022-es pénzügyi évből

- Elindítottuk a PwC Finance Academyt – a PwC, az Oxford Brookes University és az ACCA közös diplomát adó programját érettségivel rendelkező diákoknak.



- Elkészítettük a 12. PwC Magyarországi Vezérigazgató Felmérést.
- Megszerveztük az első Sokszínűségi hetet a budapesti irodánkban.
- Berobbant a „Nálunk az lehetsz, aki lenni szeretnél!” auditorokat toborzó kampányunk, amely több ezer pályakezdőhöz jutott el országwide.
- A törvényben előírt 5 nap helyett 20-ra emeltük a gyermekszületés után igénybevehető apaszabadságot.
- Megtartottuk az első Apák Napját.
- A munkatársaink 87%-a büszke arra, hogy a PwC-nél dolgozik és 77% ajánlaná a céget, mint egy jó munkahelyet.
- A Tudományos Alapú Célkitűzések kezdeményezés (Science Based Targets initiative - SBTi) jóváhagyta az egész PwC-hálózatra kiterjedő klímaterveinket.
- Világszerte 32 576 új munkahelyet teremtettünk.

FY22

Stratégiánk

Vállalati fenntarthatósági (Corporate Sustainability – CS) stratégiánk középpontjában a közösségi kezdeményezések és a környezetvédelem állnak. Célunk globálisan és helyi szinten is a mérhető és tartós pozitív társadalmi és környezeti változások elérése. Éves fenntarthatósági jelentésünk a vállalati felelősségvállalási törekvéseinkről biztosítja az átláthatóságot, illetve hozzájárul az érintetti csoportjaink tájékoztatásához.

Jelentésünkben bemutatjuk vállalati fenntarthatósági programjainkat, terveinket és azonosítjuk a fejlesztendő területeket is. Azt valljuk, hogy alapvető szakmai tevékenységünkkel, tudásunkkal és az ehhez kapcsolódó szolgáltatásainkkal vagyunk képesek 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 vagy pro bono szolgáltatást nonprofit szervezetek számára.

CS-menedzsment

A vállalaton belül a CS, mint funkcionális feladat, azaz a CS-stratégiához tartozó projektek, akciótervek és kezdeményezések koordinálása, ellenőrzése, valamint az egységes belső és külső CS-kommunikáció megvalósítása a Marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapat feladata. A CS koncepcionális, illetve stratégiai megtervezése a CS-stratégiai csapat feladata, amelyben a marketingcsapat vezetője (Palotai Borbála), a CS-menedzser (Simon Katalin) és a Könyvvizsgálati üzletág egyik cégtársa, aki egyben a CEE régió fenntarthatósági vezetője is (Mészáros Balázs) mint a CS-munkacsoport szakmai támogatói vesznek részt. A tervezés vezérigazgatói tájékoztatással és együttműködéssel történik, a konkrét programok megszervezését és végrehajtását munkavállalóink segítik. A PwC éves Fenntarthatósági jelentésének tartalmi jóváhagyója Mészáros Balázs cégtárs.



Jóváhagyás

CS-partner (Mészáros Balázs) vezérigazgatói jóváhagyással



Stratégiai tervezés

CS-stratégiai csapat: Palotai Borbála (marketingvezető), Simon Katalin (CS-menedzser), Mészáros Balázs (cégtárs, szakmai támogató), illetve Szőke Cecília (CEE CS-menedzser facilitátorként)



Megvalósítás

A PwC munkavállalói



Projektek koordinálása, kommunikáció

Marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapat



Felelősségvállalási stratégiánk

A PwC fenntartható fejlődés iránti elkötelezettségét a szolgáltatásaink eredményeként létrehozott pénzügyi és társadalmi értékek jelzik. Munkatársaink tudása és képességei által a legégetőbb problémákra kínálunk hosszú távra szóló megoldásokat, ezáltal építünk bizalmat.

A PwC 2002 óta aláírja az ENSZ Globális Megállapodásának (UN Global Compact, UNGC) és elköteleztettek vagyunk az abban foglalt tíz emberi jogi, munkaügyi, környezetvédelmi és korrupció-ellenességi alapelv mellett. Tevékenységünkről minden évben a Communication in Progress című dokumentumban számolunk be. Legutóbbi jelentésünk [itt érhető el](#).

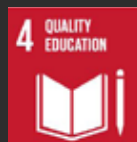
Vállalati működésünket és stratégiánkat az ENSZ 2015-ben elfogadott 17 Fenntartható Fejlődési Céljához és az azokban megfogalmazott vállalásokhoz igazítjuk. A 17 Fenntartható Fejlődési Cél közül azokat helyeztük stratégiánk fókuszába, melyeket iparágunk a leghatékonyabban tud befolyásolni, és amelyek a legnagyobb lehetőséget kínálják számunkra.

Egészség és jóllét



Munkatársaink jóllétének támogatása alapvető feladatunk. Különböző programokkal, rugalmas munkavégzési formákkal segítjük azt, hogy a minőségi munka mellett minőségi privát idővel is rendelkezzenek. Emellett olyan társadalmi ügyek mellé állunk, melyek a hátrányos helyzetűek élet- körülményeit javítják.

Minőségi oktatás



Vállalatunk legnagyobb értékét munkatársaink jelentik, ezért az ő képzésük, tudásuk naprakészen tartása kulcsfontosságú sikeres működésünkhöz. Az oktatás, a jövő generációinak felkészítése a digitális kor kihívásaira a társadalom sikerének záloga, így a tudásunkat megosztjuk, illetve elérhetővé is tesszük széles rétegek számára.

Nemek közötti egyenlőség



A PwC globális sokszínűségi stratégiájának egyik fókuszterülete a nemek közötti egyenlőség. Egyenlő lehetőségeket biztosítunk nemtől függetlenül, támogatjuk a női karrierutakat és célunk a nők arányának növelése vezető pozíciókban.

Tisztességes munka és gazdasági növekedés



Nem csupán CS-tevékenységeinkkel, de üzleti szolgáltatásainkban is azokat a lehetőségeket keressük, amelyekkel hozzájárulhatunk a fenntartható fejlődéshez helyben és globális szinten egyaránt. A változás motorjaként támogatjuk ügyfeleinket a fenntartható fejlődést előmozdító programjaikban, a fenntarthatóság szempontjait integráltuk az általunk kínált szolgáltatásokba, működésünkben alkalmazzuk a legkorszerűbb digitális technológiát, több mint ezer embernek kínálunk munkát, a költségvetési (adó) befizetéseink jelentősek.

Fellépés az éghajlatváltozás ellen



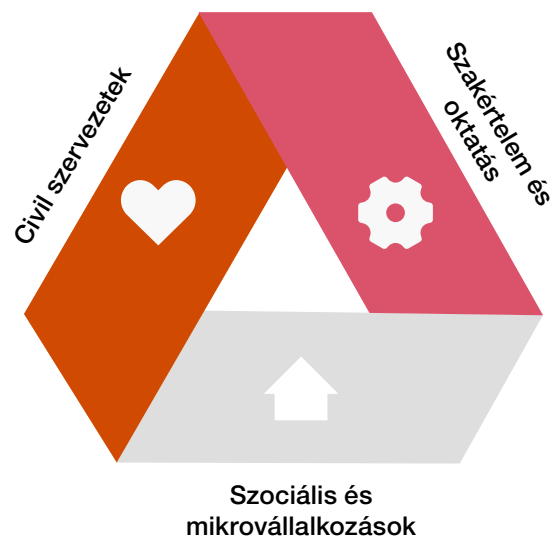
A PwC globális hálózata 2020 szeptemberében kötelezettségvállalásként bejelentette, hogy 2030-ig világszerte eléri a nettó nulla kibocsátást. Ez azt jelenti, hogy egy évtizeden belül megfelezzük a működésünkkel összefüggésben kibocsátott üvegházhatású gázok mennyiségét, a fennmaradó kibocsátásokat szén-dioxid-leválasztási és -tárolási technológiai beruházások támogatásával ellentételezzük, legfontosabb beszállítóinkat pedig segítjük az éghajlatra gyakorolt hatásuk csökkentésében.

Közösségi stratégiánk

A PwC 2018-ban közzétett közösségi befektetési stratégiájának értelmében azt a célt tűztük ki, hogy globálisan 15 millió ember képzéséhez és képességeinek fejlesztéséhez járulunk hozzá 2022-ig. A vállalat felülmúlva 21 millió kedvezményezetthez jutottunk el – köszönhetően a zászlóshajó New world. New skills. programunknak, amely a jövőben szükséges képességekkel vérteli fel az embereket.

A lehetőségek maximalizálása (Maximising Potential) keretrendszer három célcsoportra fókuszál: oktatási szereplők, civil szervezetek, valamint közösségi és mikrovállalkozások.

A több mint 4 millió emberből, nonprofit szereplőből, közösségi és mikrovállalkozásból, amelyeket elértünk a 2022-es pénzügyi évben, 3,3 millió részese volt a New world. New skills. programnak.



Környezeti stratégiánk

A PwC globális környezeti három pillérre épül.



Hatékonyság-ösztönzéssel csökkentjük karbonlábnyomunkat (az üzleti utazások mértékének csökkentésével és hatékony online üzleti megoldások használatával).

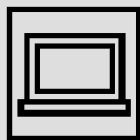


Elektromosáram-fogyasztásunkat 2022-re teljes mértékben megújuló forrásokból biztosítjuk.

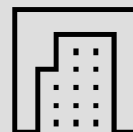


A légitravelkedésünk okozta kibocsátást 2019-től 100%-ban ellentételezzük (carbon offsetting).

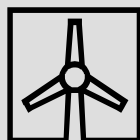
Megközelítésünk egyes elemei:



Hatásunk mérése és megértése



Hatékonyság-ösztönzés



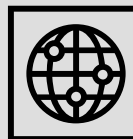
Megújuló energiaforrásokra történő átállás



Légiközlekedési szokásaink átalakítása



Elkerülhetetlen kibocsátások ellentételezése



Törekvéseink eljuttatása szélesebb kör számára, beszállítói láncunk felé

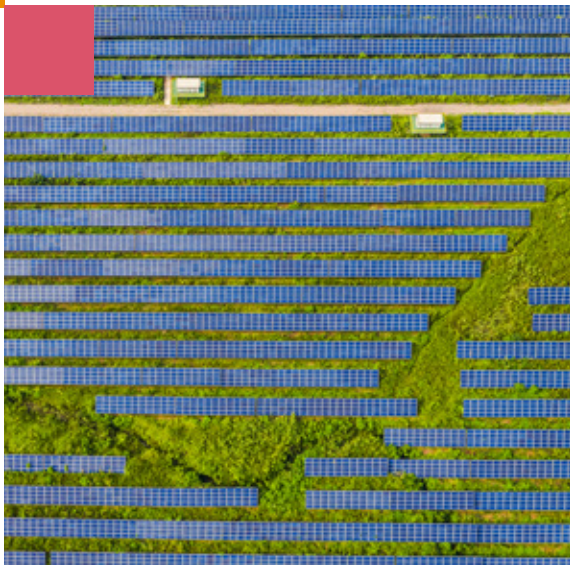
A PwC számos szén-dioxid-kibocsátást ellensúlyozó projektet támogat a légitravelkedésünkből származó káros hatások enyhítése érdekében. Ezek a projektek nemcsak a szén-dioxid-kibocsátást csökkentik, hanem lehetővé teszik azt, hogy felelősséget vállaljunk a tevékenységünk kiváltotta hatásokért, miközben hosszabb távú megoldásokat keresünk.



Megerősítettük éghajlatvédelmi célkitűzéseinket

A Tudományos Alapú Célkitűzések kezdeményezés (Science Based Targets initiative - SBTi) 2021-ben jóváhagyta azon célkitűzésünket, miszerint az üvegházhatást okozó gázok kibocsátását az 1,5°C-os hőmérséklet-növekedési forgatókönyvnek megfelelően a 2019. évi szintekhez képest 2030-ig abszolút értelemben véve 50%-kal csökkentjük.

Cégünk célkitűzései az 1. és 2. alkalmazási körbe (scopes 1 & 2 emissions) tartozó kibocsátáson túlmenően a 3. alkalmazási körbe (scope 3 emissions) tartozó legnagyobb közvetett kibocsátásra is vonatkoznak. Az SBTi legambiciózusabb szintjéhez igazodó megközelítéssel kötelezettséget vállalunk működésünk dekarbonizációjára, valamint az üzleti növekedés és a kibocsátás szétválasztására.



Mit jelent ez a gyakorlatban?

- A PwC kötelezettséget vállal működésének és ellátási láncának dekarbonizálására, amely magában foglalja az ügyfelek kiszolgálásának átalakítását (online megbeszélések arányának növelése, nem csak járványhelyzetben), az utazások tartós csökkentését és a nulla széndioxid-kibocsátású energia fokozott használatát.
- A klímaváltozás, valamint más környezeti, társadalmi és vállalatiirányítási (ESG) tényezők következményeit beépíti az ügyfelekkel végzett munkába, a stratégiától a megvalósításig.
- A PwC változatlanul azon dolgozik, hogy fejlessze a vállalati beszámolási standardokat (a magyar iroda 2012 óta készít fenntarthatósági jelentést és fenntartható üzleti megoldásokat nyújtunk ügyfeleinknek), amelyek elősegítik az átfogó nem-pénzügyi jelentéstételi gyakorlatot.
- A vállalat továbbra is elkötelezett hosszú távú kutatási és együttműködési programok iránt, közösen más vállalatokkal, politikai döntéshozókkal és nem-kormányzati szervezetekkel a nettó nulla gazdaságra való áttérés felgyorsítása érdekében. (Aktív szerepünk van például az ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok megvalósításával kapcsolatos szakmai munkában.)



„Egy ilyen vállalás jelentős gyakorlati lépéseket von maga után, ráadásul úgy, hogy a változásnak a szervezet egészét át kell hatnia. A PwC hálózatában kötelezettséget vállaltunk arra, hogy az értéklánc dekarbonizációja érdekében átalakítsuk üzleti modellünket, növeljük az átláthatóságunkat, illetve támogatjuk a megbízható ESG jelentéstételi keretrendszerek és standardok kialakítását. Ügyfeleinket és beszállítóinkat szintén az éghajlatra gyakorolt hatásuk csökkentésére ösztönözzük.”

Lengyel András,

a PwC Magyarország energetikai és közmujszolgáltatási tanácsadás területének vezetője

Egységes mérőrendszer a PwC globális hálózatában

A PwC tagvállalatainak éves kötelező jelentéstétele minden üzleti év végén (július 31-ig) történik. Ennek keretében számot adunk közösségi és környezeti teljesítményünkről és a hálózat tagjainak összesített adatai a PwC globális éves jelentésébe (Global Annual Review) kerülnek.

Idén több mint 93 000 munkavállalónk vett részt ESG-képzésen.	+13% nettó nyereség FY21-hez képest.
Munkavállalónként átlagosan évente 70 órányi képzés.	A legnagyobb 21 tagtárs- ságnál az elektromosság 90%-a megújuló forrásokból származott FY22-ben.
Üvegházhatású gázok kibocsátása 1449 kt CO₂e* , 37%-kal kevesebb mint FY19-ben.	148 822 új kolléga csatlakozott a PwC-hez világszerte.
789 579 órányi önkéntes munka.	159 327 t CO₂ Légiközlekedésből származó karbonkibocsátás.

* Ennyi tonnányi CO₂ hatásával megegyező üvegházhatású gázmennyiség.

A PwC globális eredményei a 2022-es pénzügyi évben

Közösségi befektetések (USD)

222 500 000 (FY21 208 988 245 m)			
103 200 000 Pénzbeli és tárgyi adomány	25 300 000 Önkéntes órák	63 400 000 Pro bono és csökkentett összegű megbízások	30 600 000 Menedzsment költségek

Önkéntes munkatársak (fő)

34 254* (FY21 39 222)	
22 381 Készségalapú önkéntesek	16 358 Általános önkéntes tevékenységben részt vevők

Önkéntes munkaórák (óra)

789 579 (FY21 754 169)	
670 310 Készségalapú önkéntes munkaórák	119 269 Általános önkéntes munkaórák

Közösségi programokkal elért kedvezményezettek száma (fő)

Elért kedvezményezettek FY19 óta: 18 988 968			
5 321 345 FY19	5 247 965 FY20	4 341 652 FY21	4 078 006 FY22

* Az eredmény nem feltétlenül az alábbi számok összege, bizonyos önkéntes tevékenységek mindkét kategóriába beleszámítanak.

Közösségi kezdeményezéseink #pwctegyunkerte

A PwC küldetése világszerte az, hogy bizalmat építsünk a társadalomban és fontos problémákat oldjunk meg. Hisszük, hogy az üzleti életnek kulcsszerepe van a társadalmi kihívások kezelésében.

Meggyőződésünk, hogy a vállalatoknak is részt kell venniük a társadalmi kihívások kezelésében. Ebben a fejezetben bemutatunk néhány kezdeményezést, amelyekkel pozitív hatást értünk el az idei pénzügyi évben, például önkéntes munkával vagy humanitárius segítségnyújtással.

Ma a társadalmakat megalapozó rendszerek olyan kihívásokkal küzdenek, mint soha korábban. Üzleti szereplőként felelősséggel tartozunk ezen rendszerek fejlődésének aktív támogatásáért, hogy azok szélesebb körű hasznot hozzanak a közösségek számára.

Ez különösen fontos a gazdasági növekedés és a társadalmi haladás közötti növekvő ellentmondás összefüggésében. Hosszú évek óta három erő – a globalizáció, a digitalizáció és a technológia – hajtotta a globális gazdaság növekedését, és ezáltal sok ember életének folyamatos javulását eredményezte. Ugyanakkor számos országban nagyfokú bizalmatlanság és elégedetlenség is tapasztalható a népesség növekvő részeiben, hiszen a javakhoz való hozzáférés és az abból származó előnyök egyenlőtlenül oszlanak meg a Föld különböző részein, illetve a különböző társadalmi csoportokban. Ahhoz, hogy az okokat tudjuk kezelni és változást generálni, a társadalmi és gazdasági rendszerek átrendezésére van szükség – ideértve az üzleti élet mindkettőben betöltött szerepének megváltoztatását is.



„Az üzleti életnek felelőssége van abban, hogy a társadalomban a jót szolgálja. Ez szükséges a vállalatok társadalmi legitimitásának fenntartásához, de ami ennél is fontosabb, elengedhetetlen a társadalmak egészséges működéséhez, ami mindannyiunk számára létkérdés.”

Bob Moritz,
a PwC globális vezetője

Önkéntes nap

A 2021 szeptemberében tartott Önkéntesi eseményünkön ismert sportolók segítségével közel kétszáz gyermekvédelmi rendszerben élő fiatalot láttunk vendégül, hogy együtt mozogjunk, főzzünk, kézműveskedjünk.

A programot teqball, kosárlabda, jégkorong, foci, trambulín, falmászás és zumba-óra is színesítette. Munkatársaink – közel 300-an – együtt sportoltak a fiatalokkal, illetve sokan animátori szerepet is vállaltak.



 Tárgyi adományok pénzbeli értéke: 910 000 Ft	 Pénzbeli adományok összege: 1 100 000 Ft
---	---

#nemluxustaska adománygyűjtés

2022 januárjában részt vettünk a #nemluxustaska kezdeményezésben, melynek célja nehéz anyagi körülmények között élő nők támogatása. Budapesti és győri irodáink munkatársainak köszönhetően 35 táska gyűlt össze alapvető higiéniai termékekkel megtöltve. Az összegyűlt adományokat a **Magyar Máltai Szeretetszolgálat** segítségével juttatták el a szervezők a rászorulókhhoz.



Jókenyér áruszállítás

2022. március és április között csatlakoztunk a **Csodalámpa Alapítvány** és a **Jókenyér** közös jótékonyági akciójához, melynek keretében a kollégáink vállalták, hogy márciustól április végéig minden hétköznap este elszállítják a megmaradt pékárut a budai Jókenyér üzletekből a Gottsegen György Országos Kardiológiai Intézet beteg gyerekei, illetve a dolgozók részére. A két hónap alatt összesen 16 kollégánk vett részt önkéntesként a kezdeményezésben, akik szabadidejükből áldoztak erre a jótékony célra.

Névre szóló ajándékok hátrányos helyzetű gyerekeknek

Kollégáink négy gyermekotthon 67 lakójának karácsonyi ajándékát varázsolták a fa alá, együttműködésben a **Segítség Köve Alapítvánnyal**.

A gyerekek kívánságai szinte azonnal gazdára találtak. Nem volt lehetetlen kérés, akár tárgy, akár élmény volt a vágyott dolog. Az egyedi kívánságokon felül további 30 korosztályos ajándécsomag is érkezett.

Farmergyűjtés

2022. április 19. és május 20. között farmergyűjtést szerveztünk az irodában. A gyűjtés ideje alatt minden kék vagy színes farmeranyagból készült használt ruhát leadhattak a kollégák az irodában kihelyezett gyűjtőponton. Az akció során összesen 153 ruhadarab gyűlt össze, melyeket az **Old Blue** csapatának adtuk át, akik újrahasznosítják őket, párnahuzatot, lábtörölt, szőnyeget, valamint különböző lakberendezési és ajándéktárgyakat készítenek belőlük.

Állandó gyűjtőpontok az irodában

Annak érdekében, hogy csökkentsük hulladéktermelésünket és körforgásban tartsuk eszközeinket egész évben elérhető gyűjtőpontok találhatóak az irodában, ahol adományokat és különböző használt eszközöket is folyamatosan leadhatnak a kollégák. A zoknigyűjtés keretében használt, lyukas zoknikat gyűjtünk, melyekből szigetelőanyag készül a bútortipar számára, valamint geotextília utak építéséhez. A **Jane Goodall Intézet** kihelyezett gyűjtődobozában használt telefonokat adhatnak le a munkatársak, melyeket a szervezet újrahasznosít. A **Cseriti box** gyűjtőponton pedig a megunt, már nem használt, de mások számára még értéket képviselő használati tárgyakat várjuk, amelyeket a **Cseriti nonprofit társadalmi vállalkozás** juttat el a rászorulókhöz. Emellett használt elemgyűjtőpont is elérhető az irodában.

KITEKINTŐ

Az ukrajnai háború kapcsán tett intézkedések

Nem gondoltuk volna, hogy a két éve tartó pandémia után jöhet sokkal jobb helyzet, de a szomszédban kitört háború példátlan nehézségek elé állított valamennyiünket. Globális hálózatunk – és különösen a közép- és kelet-európai kollégák – összefogtak, hogy segítsenek. A PwC több mint 700 kollégája Lengyelországból, Csehországból, Szlovákiából, Magyarországról, Romániából és más országokból nyújtott menedéket a hazájukat elhagyni kényszerülteknek. A PwC munkatársai és tagvállalatai világszerte mintegy 5,3 millió dollárt adományoztak pénzügyi támogatásként az Ukrajnát támogató ügyeknek. A PwC Lengyelország ingyenes jogi segélyvonalat indított minden ukrán menekült számára.

Sok multinacionális szervezettel együtt mi is úgy döntöttünk, hogy az ukrajnai inváziót követően beszüntetjük tevékenységünket Oroszországban.

Hálózatunkban mindenekelőtt kollégáink biztonságáról igyekeztünk gondoskodni, ezért felállítottunk egy régiós szinten operáló Krízis Csapatot, akik létrehozták a segítségnyújtás kereteit és eljárásait. Fő célunk az volt, hogy minden segítséget kérő ukrán kollégát biztonságos országba tudjunk helyezni. A kérések és felajánlások koordinációját az Ukrajnával szomszédos országok, köztük Magyarország helyi koordinátorai végezték egymással együttműködve.

24/7-es rendelkezésre állással folyamatosan monitoroztuk és biztosítottuk azt, hogy a különböző csatornákon hozzánk segítségért folyamodó ukrán kollégák és családtagjaik azonnali támogatásban részesüljenek. Ez egyszerre jelentett szállás, szállítás, pénzügyi támogatás, telefon biztosítását a rövid távon ide költöző kollégák és családtagjaik számára, de a helyi koordinátorok az országon történő átutazásban is folyamatosan segédkeztek.

83 kollégánk ajánlott fel szálláslehetőséget az Ukrajnából érkező munkatársaknak. Emellett egy-egy dolgozó csapattunk a menekülteket adományokkal és szendvicsekkel támogatta.



Győri kollégáink a Baptista Szeretetszolgálattal együttműködésben gyűjtöttek az ukrajnai menekülteknek.

Az Indirect Tax csapat tagjai ebészületben tartós, de azonnal fogyasztható ételt és higiéniai cikket vittek a Nyugati pályaudvarra, ahová a marketinges kollégák is rendszeresen mentek saját készítésű szendvicseikkel, de volt, hogy a sporttanácsadási csapat vette át a stafétabotot.



Emellett pénzadományokat gyűjtöttünk a PwC Foundation lengyel alapítvány számlaszámára. Az alapítvány koordinálásával összesen 350 munkatárs kapott pénzügyi és logisztikai támogatást, és a régiós hálózat kollégái által felajánlott összeg pedig meghaladta a 60 000 eurót.

Általános önkéntes tevékenységek

		
Önkéntes órák száma	Kedvezményezettek száma	PwC önkéntes résztvevők száma
1779	149	433

Készség alapú önkéntes tevékenységek

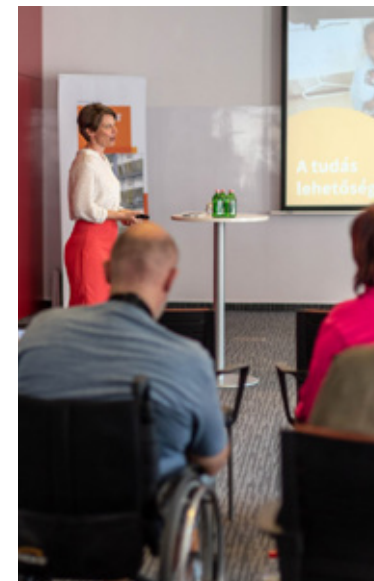
			
Kedvezményezettek száma	PwC önkéntes résztvevők száma	Önkéntes órák száma	
	288	54	528
Szellemi önkéntes munka			
	3	5	144
Pro bono megbízások			
	2	3	173
Csökkentett díjú megbízások			

Képzésnap nonprofit szervezeteknek

A PwC Magyarország szakemberei 2014 óta tartanak gyakorlatias workshopokat, előadásokat a civil szféra számára is releváns témakörökről. A programhoz a 2021-ben is online felületen keresztül lehetett csatlakozni. A témák meghatározásakor a **New world. New skills.** programmal összhangban a digitális készségek fejlesztését is szem előtt tartottuk.

A képzésnap témái voltak:

- Munkajogi aktualitások: Hibrid foglalkoztatás a nonprofit szervezeteknél
- Papírmentes HR
- Adózási aktualitások
- Excel-kezelés a mindennapi munkában
- Mesterséges intelligencia: milyen lehetőségeket rejt a nonprofitok számára?



Oktatóink:

Honyek Péter, Kovács Dávid, Orehoczki Rebeka, Szalma Judit, Szűcs László, Zsedely Márta

A résztvevők mondták:

”

Nagyon szeretem ezt a programot, alig várom az „élőt”! Köszönöm, hogy támogatják a munkánkat!”

”

A munkám szempontjából nem annyira releváns előadások is nagyon érdekesek voltak.”

Alapvetően három módon folytatunk tudásmegosztó, fejlesztő tevékenységet: pro bono szolgáltatások nyújtásával, oktatással és mentorálással.



Bridge to Benefits – Mesterkurzus felelős vállalkozásokért workshopsorozat mikro-, kis- és középvállalkozások számára

Oktatóként csatlakoztunk a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara (BKIK), valamint a Civil Impact Nonprofit Közhasznú Kft. programjához. A vezető hazai nagyvállalatok és civil szervezetek összefogásával létrejött workshopsorozat célja, hogy gyakorlati képzéssel fejlessze a kkv-szektorban a környezeti vagy társadalmi szempontból is hasznos, fenntartható üzleti tevékenységet. A kurzuson való részvételre, a januárban közzétett nyílt pályázati felhívás keretében idén tíz nyertes kkv kapott lehetőséget.

Oktatott témáink:

- Projektmenedzsment; projekttervezés a kezdő lépésektől - buktatók, sikerkritériumok, projektmenedzsment, a társadalmi, környezeti szempontok becsatornázása.
- Stakeholder térkép és menedzsment fontossága a társadalmi/környezeti hasznosságú projektek esetében.
- Az üzleti tervezés folyamata és fenntarthatósági aspektusai, szem előtt tartható szempontok, nem számszerűsíthető hasznok.
- A társadalmi, környezeti változások számszerűsítése - avagy mi mennyibe kerül a nap végén?

HiSchool – PwC: közösen a megalapozott pályaválasztásért

Több alkalommal is pályaválasztási napon vettünk részt a HiSchool csapatával együttműködésben. Egy óras, pályaválasztást segítő interaktív előadást tartottak a kollégák, a diákok által feltett kérdések mentén. Ezzel a programmal az Európa 2000 Gimnáziumba és az ELTE Radnóti Miklós Gyakorlóiskolájába is eljutottunk.

Skool-PwC együttműködés: STEMsisters ösztöndíjprogram és programozó workshop lányoknak

Bekapcsolódtunk a Skool három hónapos ösztöndíj-programjába – ennek keretében egy fiatal lány és két PwC-mentor dolgozott együtt annak érdekében, hogy már a középiskolában megkapja a kiválasztott résztvevő azt a támogatást, ami segíti őt a pályaválasztásban, és az egyetemre való bejutásban, szakterület kiválasztásban. Úrkalandos játékfejlesztő workshop házigazdái is voltunk. A programot a Skool csapata szervezte, hat mentorunk pedig egész nap segítette a 15 részt vevő lány munkáját, akik a játékokból ismert világok és karakterek segítségével ismerhették meg a programozás alapjait.

Civil Impact Akadémia – hat éve oktatók vagyunk

A Civil Impact csapata egy speciális, a szolgáltató civil szervezet felépítésére törekvő akadémiát hozott létre hat évvel ezelőtt, melynek a kezdetektől szakmai partnerei vagyunk. A Civil Impact Akadémián a jelentkező civil szervezeti vezetői részesülnek képzésben.

Az általunk tartott modul témája:

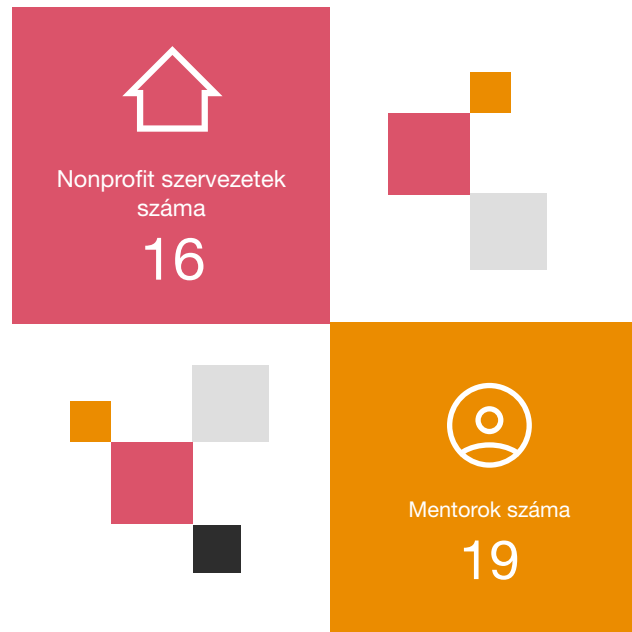
Üzleti terv készítésének és a szolgáltatás kialakításának alapvetései:

- Üzleti terv készítésének fejezetei és lépései
- Gazdasági és pénzügyi tervezés alapjai - éves pénzügyi terv készítése és nyomonkövetése

Civil Mentoring Program

Pro bono mentoring programunkat hatodik alkalommal hirdettük meg nonprofit szervezetek számára. A tematikát a pályázó szervezetek igényeihez igazítottuk, egyúttal figyelembe véve a korábbi évek tapasztalatait is. Az öt modulból álló képzéssorozat témái között szerepelt: ars poetica megfogalmazása, motiváció, célkitűzések; üzleti tervezés; közösségimédia-platformok, kampányok; vállalati kapcsolatok és szolgáltatásfejlesztés.

Az elsajátított ismeretek segítségével tartott prezentációk alapján hat szervezetet választottunk ki, melyekkel egy hathónapos mentoringprogrammal folytatjuk az együttműködést. A közös munka során a PwC munkatársai egy konkrét projekt (pl. megvalósíthatósági tanulmány, szervezeti struktúra, szolgáltatás pilot-projekt stb.) kidolgozásához nyújt szakmai támogatást a szervezeteknek.



A hatodik – 2022-es – évfolyam nonprofit résztvevői:

Változás Mentálhigiénés Egyesület	Utcáról Lakásba! Egyesület
Társadalomklinika	CédrusNet Egyesület
Lélekkel az Egészségért Alapítvány	HiSchool Alapítvány
UNOKA	Superar Magyarország
Szívárvány Autizmus Közhasznú Egyesület	Önkéntes Központ Alapítvány
Varázskulcs Közösség	Hírös Cédrus Egyesület
Egyesek Ifjúsági Egyesület	Diverzitás Közhasznú Alapítvány
Roll Natural Egyesület	Létra Kulturális Egyesület



Felelős marketingkommunikáció

A PwC brandje

A PwC brandje egy olyan eszköz a tulajdonunkban, mely letéteményese a minőségnek, amit képviselünk.

Kiterjedt globális hálózatként nagy gondossággal és odafigyeléssel kell védenünk márkajellemzőinket, hogy azok egyértelműek és következetesek legyenek. A márka túlmutat egy logón, egy színekészleten vagy egy fotóstíluson; személyes kapcsolatokról és emberi érzelmekről szól. Lehetővé teszi a hálózat számára, hogy erőteljes és jól formált történetet meséljen el embereinken keresztül, melyek mindegyike egy közös célról szól: a törekvésről a társadalom iránti bizalom kiépítésére és a fontos problémák megoldására.

A PwC Magyarország marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapatának feladata releváns szakmai tartalmakat generálni, illetve koordinálni azokat az üzeneteket, amelyekkel a cég megszólítja az egyes érintetti csoportjait.

Minden PwC-tagvállalat marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapatában dolgozik egy olyan munkatárs, aki a PwC globális brandcsapata által meghatározott márkához és névhez tartozó elveket és szabályokat vizsgálja, illetve ellenőrzi a különböző kommunikációs anyagokon. Feladatunk, hogy egységes arculattal jelenjünk meg, legyen szó akár egy kiadványról, sportesemény támogatásáról, ügyfélrendezvényről vagy egy sajtómegjelenésről. A PwC globális hálózatában mindenki számára elérhető Brandsite egy olyan felület, ahol a márkának megfelelő eszközök – logó, illusztrációk, ikonok – egy helyen elérhetőek. Kérdés esetén a nemzetközi brandcsapat tagjai segítenek az iránymutatásban, kockázatkezelésben, például egy potenciális külsős féllel történő együttműködés, közös megjelenés kapcsán.



Médiamegjelenések a 2022-es pénzügyi évben

A 2022. június 30-án zárult pénzügyi évben összesen 1455 sajtómegjelenést értünk el, ami 20%-os csökkenést jelent a megelőző, világjárvánnyal sújtott évhez képest.

Kiemelt témák, amelyekkel a médiában szerepelt a PwC Magyarország:

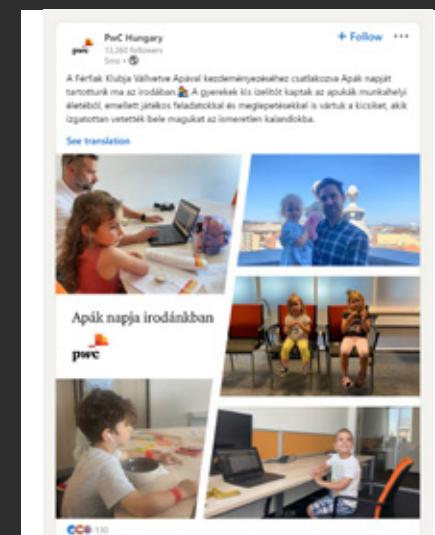
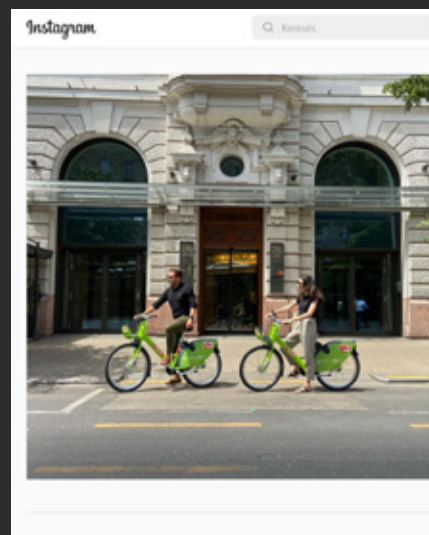
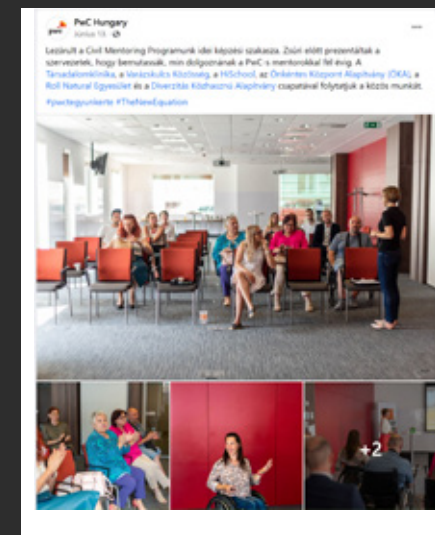
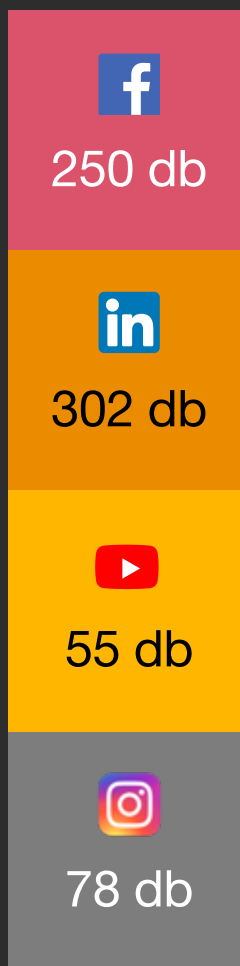
- munkahelyi Covid-szabályozások,
- Big4-kivonulás Oroszországból,
- népegészségügyi termékadó.

(Megjegyzés: a médiaelemzést az IMEDIA saját médiamegjelenés-értékelési rendszere alapján készítette.)

Az 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 2022-es pénzügyi évben nem érkezett panasz.

Közösségi média

Bejegyzések/
videók száma:



Értékeink

A PwC-nél azon dolgozunk, hogy másokkal együttműködve segítsünk a világ legnagyobb problémáinak kezelésében és ezáltal a társadalmi bizalom kiépítésében. Az egyre összetettebb és felgyorsuló világban előmozdítjuk a bonyolult rendszerek működését, alkalmazkodását és fejlődését, hogy azok a közösségek és a társadalom javát szolgálhassák – legyenek azok tőkepiacok, gazdasági vagy akár adórendszerek. Célunk segíteni ügyfeleinket a megalapozott döntések meghozatalában és a hatékony működésben.

Értékeink határozzák meg azt, hogy kik vagyunk, milyen ügyek mellé állunk és miként viselkedünk. Közösén alakítottuk ki ezeket és mindannyiunknak szerepe van abban, hogy ezeket nap mint nap képviseljük. Értékeink segítenek bennünket abban, hogy elérjük célunkat.

Bár a PwC-hálózat munkatársai különböző háttérrel és kultúrával rendelkeznek, az értékeink azonosak szerte a világon. Irányt mutatnak számunkra az ügyfeleinkkel és az egymással történő viselkedésre és felelősséggel ruháznak fel bennünket arra vonatkozóan, hogy a lehető legjobb teljesítményt nyújtsuk minden esetben. Ez sikerünk kulcsa.

Az ügyfeleink, munkatársaink és a közösségek által a PwC-be vetett bizalom, valamint szigorú etikai sztenderdjeink iránymutatóak minden tevékenységünkhöz. Értékeink támasztják alá magatartási kódexünket, amely referencia-keretként szolgál a mindennapi döntésekhez, ennek mentén folytatjuk üzleti tevékenységünket.

Bizalmat építünk és fontos problémákat oldunk meg, közösen.



Tisztességes működés

- Kiállunk amellett, amit helyesnek tartunk, különösen érzékeny esetekben.
- A legmagasabb szakmai minőséget várjuk el és ennek elérésére törekszünk.
- Döntéseinkben és cselekedeteinkben úgy járunk el, mintha személyes hírnevünk forogna kockán.



Megkülönböztethetőség

- Tájékozottak vagyunk és kérdéseket teszünk fel a jövőnkkel kapcsolatban.
- Kollégáink, ügyfeleink és társadalmi csoportok segítségével hatást érünk el a tetteinkkel.
- Gyorsan reagálunk a folyamatosan változó környezet kihívásaira, melyben működünk.



Közös munka

- Együttműködünk és a PwC-hálózatban megosztjuk egymással kapcsolatainkat, ötleteinket és tudásunkat.
- Keressük és integráljuk a különböző nézőpontokat, embereket és ötleteket.
- Visszajelzéseket adunk és kérünk annak érdekében, hogy magunkat és egymást is fejlesszük.



Új szemszögből tekintünk a lehetőségekre

- Megkérdőjelezzük a megszokottat és új dolgokat próbálunk ki.
- Fejlesztünk, tesztelünk és tanulunk a hibáinkból.
- Minden ötletben a lehetőségeket keressük.



Törődés

- Mindenkit, akivel kapcsolatba kerülünk, törekszünk megérteni.
- Elismerjük mindenki hozzájárulását a közös ügyekhez.
- Támogatjuk egymás fejlődését, és úgy dolgozunk, hogy mindenkiből a legtöbbet tudjuk kihozni.

A bizalom az üzleti siker titka

A bizalom a jól teljesítő vállalatok jellemzője, az üzleti siker titka, egyúttal az összetartó társadalmak kötőanyaga, s így a közös jólét motorja. A 89 ország 4400 vezérigazgatója körében végzett 2022-es éves globális vezérigazgatói felmérésünk szerint a bizalom a legfontosabb előrejelzője egy vállalat múltbeli és jövőbeli pénzügyi teljesítményének. A nagy bizalommal rendelkező vállalatok vezérigazgatóinak 71%-a bízik vállalatuk bevételnövekedési kilátásaiban, míg az alacsony bizalommal rendelkező vállalatok vezérigazgatóinak csak 47%-a.

Ugyanakkor nem csak a vállalatok támaszkodnak a bizalomra. A bizalom kulcsfontosságú a közösségek és országok társadalmi kohéziója, jóléte és életminősége szempontjából. A 2022-es Edelman Trust Barometer szerint „a bizalmatlanság ma már a társadalom alapértelmezett érzése”. Aggasztó, hogy a lakosság legáltalánosabb társadalmi-gazdasági negyedének nagyon kevés bizalma van a társadalom bármely intézményében. Ma olyan időszakban kell bizalmat építeni, amikor azt egyre nehezebb kiérdemelni.

A vállalatok számára a bizalom soha nem volt még ilyen fontos. Ez az a kapocs, amely összeköti a szervezetet, az embereket, az ügyfeleket, az érdekelt feleket és a világot. A bizalmat nem lehet megvásárolni, azt az interakciók és tapasztalatok, illetve az elért eredmények révén kell

kiérdemelni. A bizalom kiépítéséhez a vállalatoknak ma már az érdekeltk szélesebb körének és azok elvárásainak kell megfelelniük olyan kérdésekkel kapcsolatban, mint a kiberbiztonság, a sokszínűség, az adatbiztonság, az adófizetés és a környezeti teljesítmény.

A siker új képlete globális stratégiánk arról szól, hogy miképp segítsük a vállalatokat a sikerhez szükséges bizalom kiépítésében, majd azt elnyerve hogyan tartásuk fenn társadalmi működési engedélyüket és legyenek képesek a növekedésre. Ha a vállalatok következetesen olyan eredményeket érnek el, amelyeket az érdekeltk értékelnek, akkor a bizalom megteremtődik. Így módon a bizalom és a fenntartható eredmények egy kivételes körforgásban segítik egymást. A PwC két módszerrel segíti a bizalom kiépítését az üzleti életben és a társadalomban:

- egyrészt segítünk a vállalatoknak abban, hogy az érdekeltk széles köre számára értéket teremtsenek, hozzák az általuk elvárt eredményeket, majd azokat bizonyítsák (például megbízható értékeléseket készítünk ügyfeleink pénzügyi és nem pénzügyi teljesítményéről);
- másrészt támogatjuk azokat a rendszereket, amelyeken a társadalomba vetett bizalom múlik (például az adó-, a jogi és a nyilvános jelentéstételi rendszerek működését segítünk javítani).



Nyolc bizalmi tényező

A bizalmat nehéz felépíteni, azonban lehet mérni. 2022-ben saját bizalmi keretrendszerünket alkalmaztuk, hogy feltérképezzünk nyolc számszerűsíthető bizalmi tényezőt a vállalatok számára, a pénzügyi teljesítménytől kezdve az ESG-n át az átlátható jelentéstételig.

 Pénzügyi Hosszú távú részvényesi hozam elérése.	 Gazdasági Szélesebb körű gazdasági hatás a szervezet működésének helyszínein és a szélesebb társadalomban.
 Márka A nyilvánosság megítélése.	 Környezetvédelem A természeti környezetre gyakorolt pozitív hatás a szervezet termékei és szolgáltatásai értékláncában.
 Társadalmi Az emberek jóllétének biztosítása a biztonságos, sokszínű, befogadó és egymást tisztelő közösségek kialakításával.	 Irányítás Etikusan és tisztességesen végzett tevékenységek, a vállalati elszámoltathatóságra vonatkozó hatályos jogszabályokkal összhangban.
 Jelentés A következetes és összehangolt magatartás átlátható bemutatása és kommunikálása	 Technológia A technológia használata a káros hatások elkerülése és az üzleti eredmények javítása érdekében.

Ez a keretrendszer az érdekeltek széles körét foglalja magában a politikai döntéshozóktól a nyilvánosságig. Lehetővé teszi ügyfeleink számára az érdekeltek feltérképezését, a bizalmi szintek mérését, a problémás területek azonosítását és a fejlődés nyomon követését.

Bob Moritz, a PwC globális vezetője a bizalom imperatívuszát írta elő az üzleti élet számára. A jelenkor drámai eseményeivel szemben – a világjárványtól a háborún át az éghajlatváltozásig –, amelyek megingathatják a társadalomba vetett bizalmat, az üzleti életnek lehetősége és felelőssége, hogy vezető szerepet töltsön be a bizalom kiépítésében és a társadalom legnagyobb kihívásainak tartós megoldásában. Ehhez meg kell határozni a vállalat hosszú távú jövőképét, amely a társadalmi jót szolgálja, és amely értéket biztosít az összes érdekelt fél számára és a szervezet működését ennek mentén irányítani. Egyre nagyobbak az elvárások az üzleti szférával szemben: a vezérigazgatóktól elvárják, hogy alakítsák a munkahelyekről és a gazdaságról, a bérek egyenlőtlenségéről, a technológiáról és az automatizálásról, vagy az éghajlatváltozásról szóló beszélgetéseket és politikát. [\(2022 Edelman Trust Barometer\)](#) Számos multinacionális szervezettel együtt mi is úgy döntöttünk, hogy az ukrajnai inváziót követően beszüntetjük oroszországi tevékenységünket. Ma a PwC már nem működik Oroszországban és Fehéroroszországban.



„Azok a vállalatok, amelyek vállalják a társadalom értékes, célorientált támogatójának szerepét – és amelyek vezetői bátor, hosszú távú döntéseket hoznak, amelyek összhangban vannak ezzel a szereppel –, ki fogják érdemelni a bizalmat”

Bob Moritz,
a PwC globális vezetője

Munkavállalóink

A PwC legnagyobb értékét a munkavállalók jelentik, hiszen ők birtokolják azt a tudást, szakmai hozzáértést és tapasztalatot, melyre szolgáltatásaink épülnek. Emellett azonban számtalan olyan humán tényező létezik, melyek a közösséghez tartozás érzetét jelentik. A PwC-nél az ambíciót, a felkészültséget, a rugalmasságot, a vezetői és a kapcsolatépítési készségeket tartjuk szem előtt és ezek folyamatos fejlesztésére törekszünk.

Magyarországi csapatunk teljes létszáma 942 fő volt a 2022-es pénzügyi év utolsó napjának statisztikái szerint (beleértve a teljes- és részmunkaidős, valamint gyakornok munkatársakat is). Kollégáink a következő területeken dolgoznak: pénzügyi/gazdasági tanácsadás; könyvvizsgálat; adó- és jogi; valamint üzleti és technológiai tanácsadás; marketing, kommunikáció és üzletfejlesztés; emberi erőforrás; pénzügy; IT és beszerzés.

A munkahely a közösségi
önmegvalósítás tere.

A PwC munkavállalói

Foglalkoztatottak

2022

942

Teljes munkaidőben
foglalkoztatottak

2022

765

Részmunkaidőben
foglalkoztatottak

2022

83

Gyakornokok

2022

94

2021

853

2021

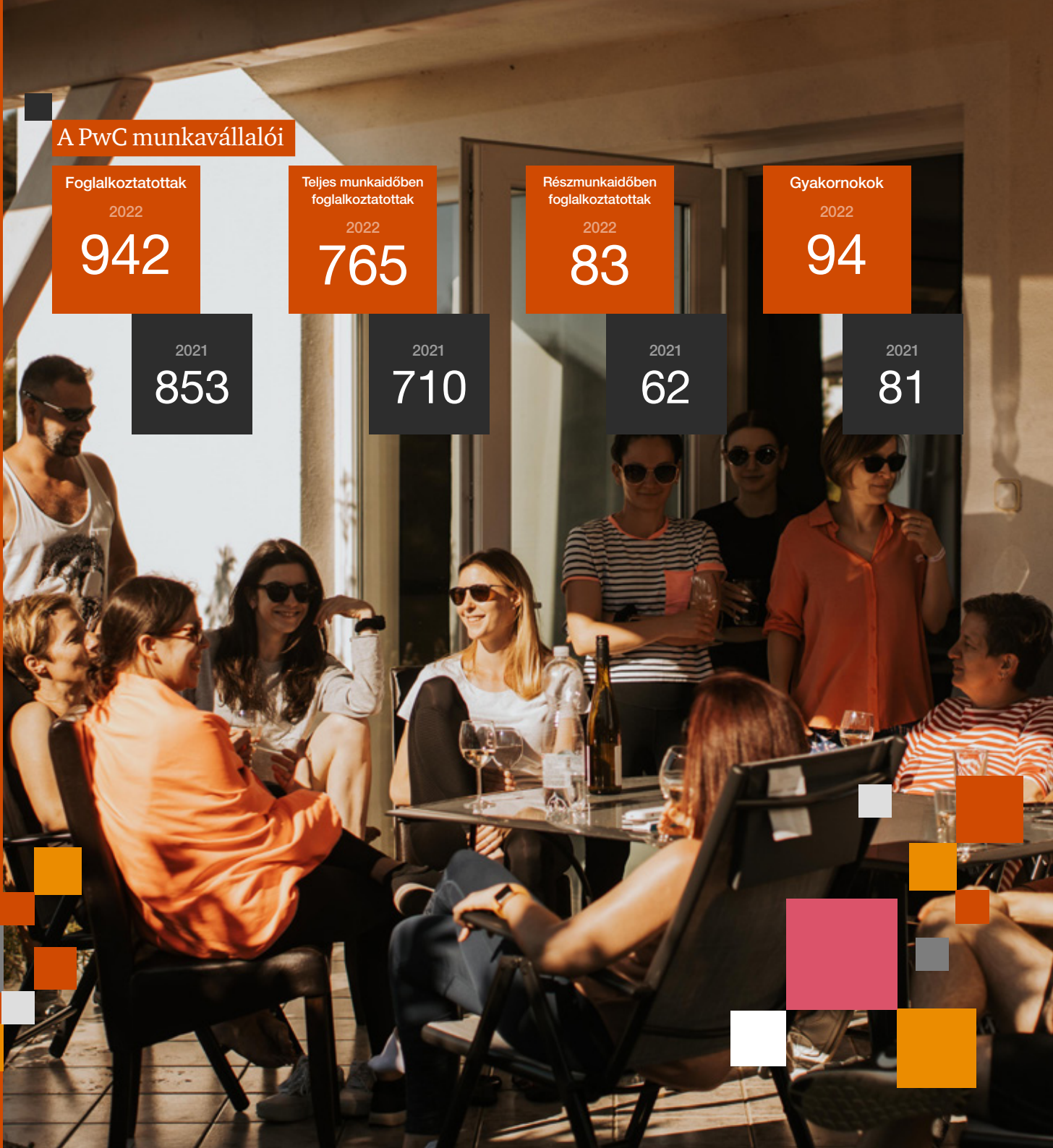
710

2021

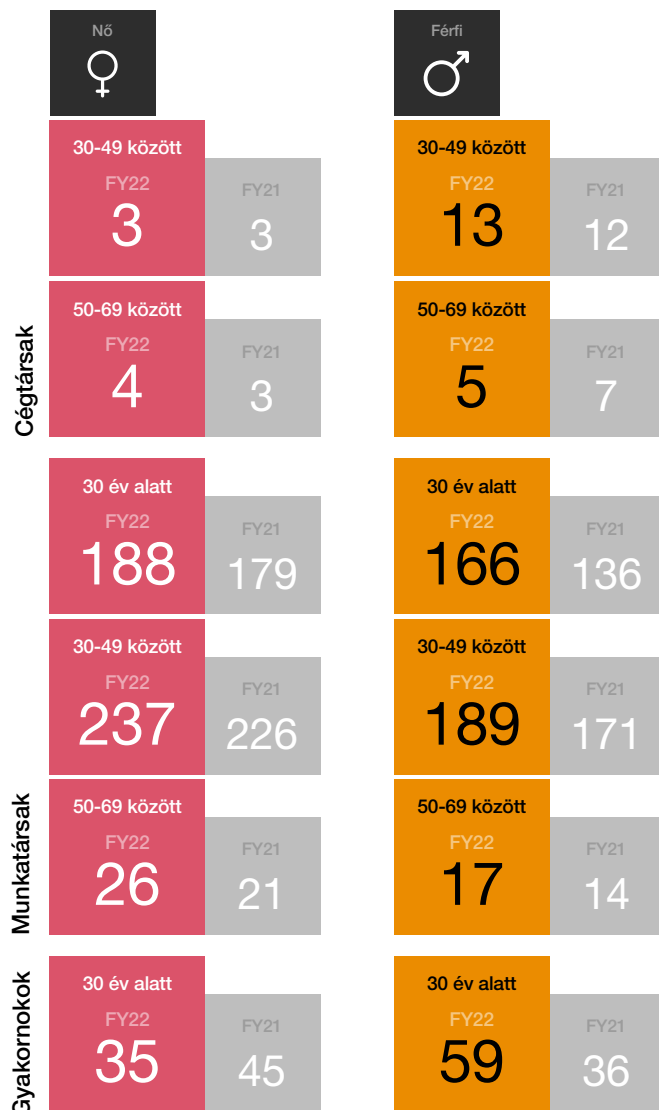
62

2021

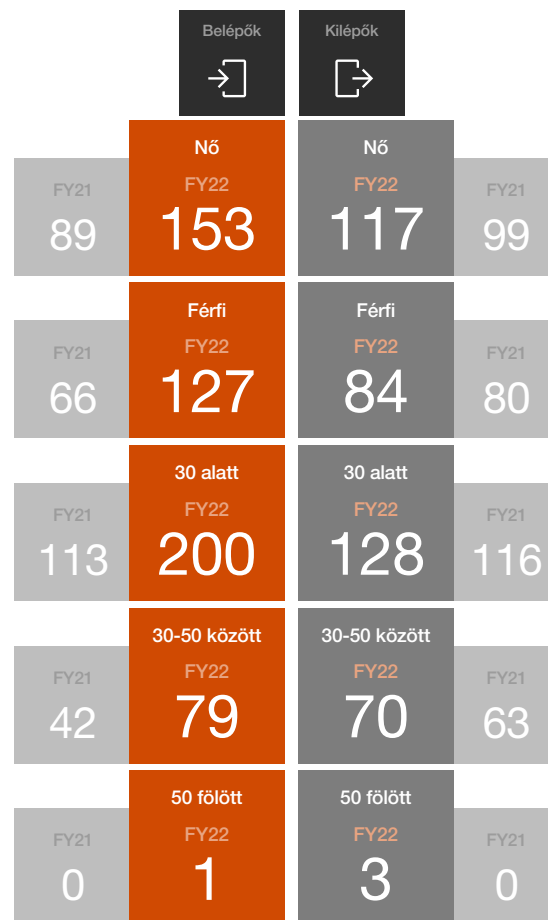
81



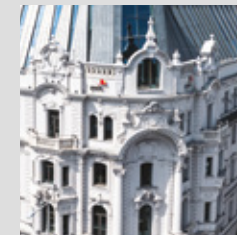
Létszámunk beosztás, nemek és kor szerinti eloszlásban



Fluktuáció kor és nem szerinti elosztásban



A PwC munkavállalói létszáma kis mértékben folyamatosan változik, igazodva a munkaerőpiaci változásokhoz, az éves üzletmenet alakulásához és kollégáink egyéni érdekeihez.



A budapesti irodába
2 fő
érkezett kiküldetés
keretében.

A külföldi kiküldetés
lehetőségével
7
kollégánk élt

A PwC
menedzsmentjéhez
2
kolléga
csatlakozott

Kismamák száma:
53
Munkába visszatérő
kismamák száma:
11

Juttatások

Juttatások

Cafeteria, biztosítás, egészségmegőrzés támogatása, fizetett céges szabadnapok, oktatás-fejlesztés, sport, rugalmas munkabeosztás, céges események, alkotói szabadság lehetősége (sabbatical), megemelt apa-szabadság, technológiai eszközök, gyümölcsnap

Egyéb ösztönzések

„Azonnali elismerés” kártya, lojalitás elismerés, sikersztori nyeremények csapatoknak, key talent program

Pénzügyi ösztönzés

Új üzlet bónusz, leendő munkatárs ajánlásáért járó bónusz, projektbónusz

Változó fizetés

Céges bónusz és/vagy értékesítési ösztönzés

Alapfizetés

A PwC figyelmet fordít arra, hogy minél kellemesebbé és könnyebbé tegye az itt dolgozók életét. A korlátlan mennyiségben fogyasztható kávé hét közben ébren tart minket, csütörtök estétként pedig a cég jóvoltából fröccsel üdvözölhetjük a hétvégét. A havi különböző díjmentes vagy kedvezményes szakorvosi szűrésekkel, általános orvosi konzultációkkal és a heti gyümölcsnapokkal vigyázunk az egészségünkre. Számos, kedvezményesen igénybe vehető szolgáltatás – masszőr, cipész, szabó, tisztító – rendszeresen jön az irodánkba.

Az egészséges életmód támogatása

A kiegyensúlyozott mindennapok része a mozgás, ezért szervezett formában is biztosítunk sportolási lehetőséget munkavállalóink számára:

- heti Pilates-óra (2020 márciusa óta online)
- csapatjátékok (futball, röplabda)
- MOL Bubi-bérlet
- „Lépésszámlálás és tekerj munkába” házi verseny
- részvétel futóversenyeken
- éves önkéntes- és sportnap
- Care4Life – egészséges életmódot támogató program



„Szerintem példamutatással lehet legjobban motiválni az embereket, ezért szeretnék aktívan részt venni a Care4Life-csapat projektjeiben. Az idei célunk, hogy minél több kolléga beépítse a rendszeres fizikai aktivitást a szellemi munka mellé, és minél jobb közösségek alakuljanak ki a közös sportolási lehetőségeknek köszönhetően.”

Bak Szabolcs,

menedzser, könyvvizsgálat, Care4Life Physical csapat

Cafeteria-program

2022-től a Cafeteria keretösszegét 100 000 forinttal megemeltük minden munkavállalónk számára. Így az új éves összeg 480 000 forint lett. Ezen felül a Global People Survey-ben visszajelzett igénynek megfelelően több wellbeing jellegű juttatás is bekerült a választható elemek közé. Így például az egészségbiztosítás is, mégpedig úgy, hogy az utána fizetendő közterhek 60%-át átvállalja a cég.

A 2022. évben választható Cafeteria-elemek:

	Home office költségeinek támogatása		Kulturális szolgáltatás igénybevételére szóló belépő igénylése
	Nyelvtanfolyam támogatás		Üzemanyag-kártya feltöltés (Kizárólag céges gépjármű használóknak)
	Széchenyi Pihenőkártya (Szép-kártya) Vendéglátás alszámla		Készpénz (Cafeteria készpénzben történő megváltása)
	Egészségügyi szolgáltatások		Óvodai/ bölcsődei ellátás díjának támogatása
	Széchenyi Pihenőkártya (Szép-kártya) Szálláshely alszámla		Széchenyi Pihenőkártya (Szép-kártya) Szabadidő alszámla



Munkaadó és munkavállaló kapcsolata

Célunk, hogy a leghatékosabb és legkiválóbb szakemberekkel dolgozzunk és olyan kollégáknak tegyük vonzóvá a PwC-t, akik azonosulni tudnak velünk és az értékeinkkel. Ehhez fontos, hogy a munkáltatói márkaígéretünk ne csak megnyerő, de hiteles is legyen.

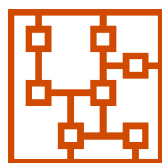
A PwC globális értékei mentén munkavállalóink az alábbi elvárásokat fogalmazták meg a vállalattal szemben.



Szakértővé válás lehetősége



Folyamatos fejlődés



Változatos ügyfélkör és iparágak



Csapatpszellelem



Barátságos munkakörnyezet

”

Ajánlanám a PwC-t, mint jó munkahelyet.”

77%

”

Még minimum 12 hónapig a PwC munkavállalójaként szeretnék dolgozni”

75%

”

Büszke vagyok arra, hogy a PwC-nél dolgozom.”

87%

Forrás: Global People Survey 2022

Toborzás és kiválasztás

Ahhoz, hogy a legjobb szakembergárdát magunkénak mondhassuk, a leghatékosabb jelölteket kell felkutatnunk és megszerezni. A PwC humánerőforrás-osztályán belül a toborzás és kiválasztás csapatban dolgozó kollégáink feladata évről évre a piaci igényekhez igazodóan az új kollégák felvétele. Számos platformon, online felületen és eseményen vagyunk jelen, ahol a leendő munkavállalóink megismerhetik cégünket és a kínált pozíciókat.

Welcome bites

Az új belépők első napjukon kisebb csoportokban, interaktív formában ismerkednek meg a PwC értékeire épülő szakmai és közösségi tevékenységekkel, egy általuk választott témába (pl. pro bono önkénteskedés, innovációs lehetőségek, digitális készségfejlesztés) pedig már első napjukon mélyebben beleáshatják magukat.



„Az egyik fő feladatom választ találni a tehetséges munkaerő bevonásával és megtartásával kapcsolatos kérdésekre, ezzel hozzájárulva ahhoz a szakmai minőségi ügyfélszolgálatához, ami a PwC egyik legnagyobb értéke.”

Hinterstein Anikó,
HR vezető

Tréningek

Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a munkavállalók kiterjedt és naprakész tudással rendelkezzenek, ezáltal megfeleljenek a legmagasabb szakmai elvárásoknak. Az üzletág-specifikus képzési struktúrákat ezek alapján alakítjuk ki, folyamatosan fejlesztve és frissítve a tréningkínálatot. A képzési palettán szerepelnek a tanácsadás, tárgyalástechnika, asszertivitás, prezentáció és még számos terület fejlesztését elősegítő tréningek.

Tréninggel töltött órák száma

83 902

Ebből új belépőknek szóló tréningek óraszám:

4191

Egy főre jutó képzési órák száma:

89 óra/fő

Tehetségprogram

FY22-ben is folytatódott a PwC tehetségek fejlődését elősegítő programja. Ennek keretein belül a kiemelten tehetséges kollégák vesznek részt különböző szakmai tréningeken és kapcsolatépítési lehetőséget nyújtó eseményeken.

A program három szenioritási szinten zajlik: az Early Talent Programba senior associate, a Menedzser Talent Programba menedzser és vezető menedzser, a Leaders of the Future Programba pedig tapasztalt vezető menedzser és igazgató beosztásban lévő kollégák kerülhetnek be.

A 2022-es pénzügyi évben 17 early talent és 14 menedzser talent kollégát választottak ki a vezetők, akik egy éven keresztül részesültek képzésekben, illetve vehettek részt egyéb programokon.

Mental Health program

A koronavírus-járvány okozta elszigeteltség a mentális egészségünkre is hatással volt. Ezt tetézi a jelenleg is napról napra változó és rendkívül bizonytalan gazdasági környezet. Ebben a kihívásokkal teli időszakban fontosnak tartjuk, hogy kiemelt figyelmet fordítsunk kollégáink mentális egészségére annak érdekében, hogy könnyebben szembe tudjanak nézni az őket érő stresszel.

Ezt támogatva indítottuk el Mental Health programunkat, melynek keretében 2021. december 7. és 2022. június 30. között a Könyvvizsgálati üzletágon dolgozó kollégák számára ingyenes mentális egészséget és jóllétet támogató tanácsadási szolgáltatást biztosítottunk. A szolgáltatáson keresztül támogatást kaphattak különböző egyéni és szakmai dilemmákban, mindezt online, akár anonim formában.

A program keretében három szolgáltatást vehettek igénybe a munkatársak:

- Online, személyesen vagy írásban konzultálhattak a program szakembereivel, akikkel bármilyen munkahelyi, szakmai vagy egyéni elakadás, dilemma megosztására lehetőségük nyílt.
- Az Online well-being portálon hozzáférhettek egy folyamatosan bővülő tudásbázishoz, ahol mentálhigiénével és pszichoedukációval kapcsolatos cikkeket érthettek el.
- Emellett szakértők havonta 1 órás „online-live” webinarjait is meghallgathatták a mentális egészség és pszichológia különböző témáiban.

Eredmények

A több mint féléves időszak alatt az érintett kollégák (340 fő)

66,8%-a

élt a szolgáltatás lehetőségével és számos pozitív visszajelzés érkezett a résztvevőktől. A pozitív fogadtatást követően a vezetőség úgy döntött, hogy a könyvvizsgálati üzletág mellett 2022 szeptemberétől minden munkatárs számára elérhetővé teszi a programban való részvételt.



KITEKINTŐ

Nálunk mindenki az lehet, aki lenni szeretne! Auditortoborzás kreatívan

2021 őszén online kampányt indítottunk Scherer Péter színművésszel, aki egy édesapát alakítva pályaválasztási tanácsokat ad gyerekének, mely gyermek végül minden javaslat – „legyél rendőr, színész, influencer, life coach” stb. – ellenére auditornak áll, édesapja legnagyobb döbbenetére (audior, b### meg, auditor...).

A kampány célja, hogy minél több lelkes, fiatal, leendő pályakezdő auditor figyelmét keltsük fel; illetve bemutatjuk, mivel foglalkozik egy könyvvizsgáló, milyen színes és változatos ez a munkakör és milyen egy befogadó közösségben dolgozni. Természetesen mindezt leginkább a humor és a helyzetkomikum erejével élve.

A kampány fő üzenete egy mondatban összefoglalva:
Gyere és dolgozz a PwC-nél auditorként, mert nálunk mindenki az lehet, aki lenni szeretne!



Befogadás és sokszínűség

A siker új képletének kulcsa egy olyan befogadó közösség megteremtése, ahol mindenki megtalálja a helyét és kiteljesedhet. Ezért folyamatosan arra törekszünk, hogy a PwC ne csupán egyike legyen a legvonzóbb munkahelyeknek, de élen járjon a sokszínű és befogadó vállalati kultúrák között. Megoldói közösségünk képességeinek és perspektíváinak sokfélesége kulcsfontosságú hatékonyságunk szempontjából. Célunk, hogy a befogadás és az összetartozás vezető szervezeteként ismerjenek el bennünket, ahol a legkülönbébb vezető tehetségek dolgoznak, hiszen ők azok a szakemberek, akik különböző készségeikkel és nézőpontjaikkal az üzleti élet változatos kihívásaira hatékonyan tudnak reagálni.

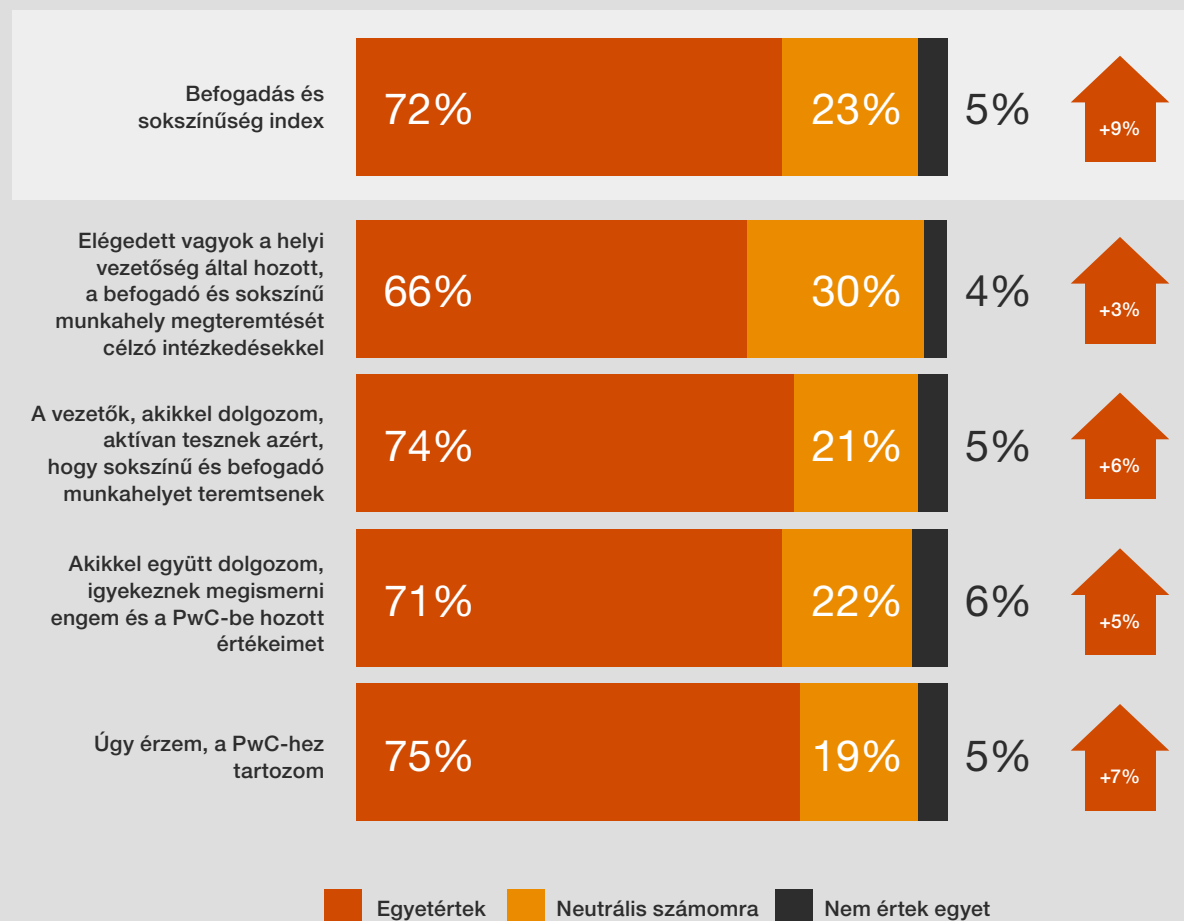
A Befogadás és sokszínűség (Inclusion & Diversity) stratégiai fontosságát jelzi a Global I&D Council kinevezése, mely jóváhagyta az újradefiniált „Inclusion first” globális I&D stratégiát, ami az elfogadást a vállalati narratíva részének tekinti. A befogadó kultúra, munkamódszerek és vállalati rendszerek kiépítése biztosítja az alapot a fokozott elszámoltathatósághoz, mely hét kulcsfontosságú I&D teljesítménymutató (KPI) tekintetében érvényesül:

- Női cégtársak kinevezésének aránya (beleértve a 3 éves átlagot is)
- Az előléptetések megoszlása (nemek szerint)
- A tapasztalt női munkavállalók (vezető menedzser és magasabb beosztásúak) aránya
- Nők aránya az utódlási tervben a kulcsfontosságú területi pozíciók tekintetében
- Nők aránya a helyi vagy a globális kiemelt ügyfelekért felelős vezetők között
- Globális dolgozói elégedettségi felmérés befogadási indexe
- +1: befogadó munkáltató legyen és növelje a különböző közösségekhez (fogyatékkal élők, romák, LMBT+) tartozó szakemberek arányát

Minden tagvállalat – így a magyarországi PwC is – aspirációs célokat tűzött ki az egyes mutatókhoz, és a jövőben ezek mentén mérjük az előrehaladást.

Büszkék vagyunk rá, hogy az elmúlt időszak sokszínűségi intézkedései pozitívan hatottak a munkatársak elégedettségére, hiszen valamennyi sokszínűséggel kapcsolatos kérdésre jobb eredményeket értünk el az évente elvégzett munkatársi elégedettségi felmérésünkön





A globális „Inclusion first” I&D stratégia mentén újragondolt lokális sokszínűségi stratégiánk fókuszterületei:



Apaszabadság

Fontos számunkra, hogy olyan munkahelyet teremtsünk, ahol mindenki jóléte számít. Így dolgozói kezdeményezésre 2022-től minden újdonsült PwC-s apukát törvényileg megillető 5 napos alapszabadságot egységesen 20 munkanapra emeltük 2022. január 1-jétől. Célunk, hogy a kezdeménnyezéssel örömtelibbé varázsoljuk a születés utáni kiemelt jelentőségű időszakot és hozzájáruljunk ahhoz, hogy az édesapák is aktív részesei legyenek a család bővülését követő első hétköznapiaknak.

Apaklub és Apák napja

Szintén az édesapák jólétét támogató, partneri szponzorációt élvező programunk az Apaklub, mely rendszeres találkozókkal és információmegosztással, valamint a közösség erejével igyekszik az apukákat segíteni a gyermekükkel való harmonikus kapcsolat építésében.

A Férfiak Klubja Vállalva Apával kezdeményezéséhez csatlakozva júniusban Apák napját tartottunk az irodában. A gyerekek kis ízelítőt kaptak az apukák munkahelyi életéből, emellett játékos feladatokkal és meglepetésekkel is vártuk a kicsiket.



Sokszerűségi hét

A júniusban szervezett sokszínes héten mindannyiunkról szólt. Arról a színes közösségről, amelyben élünk, illetve azon túl, arról a sokféleségről, amely körülvesz bennünket. Célunk volt rálátást nyújtani munkatársainknak a magyar társadalom sokféleségére, az eltérő nézőpontok erejére, valamint a megértés és az együttműködés fontosságára.

A résztvevőknek lehetőségük volt a [Bagázs Közhasznú Egyesület](#) kommunikációs workshopján olyan élethelyzeteket megtapasztalni, melyekben a beavatkozás vagy éppen a kimaradás sorsdöntő lehet; a [Diverzitás Közhasznú Alapítvány](#) társasjátékában belebújhattak más bőrébe, hogy kipróbálják, milyen lenne egy másik ember nevében dönteni és az ő létező vagy nem létező esélyeivel élni; illetve az „Élő Könyvtár az Emberi Jogokért” „könyveiből” kölcsönözhettek, hogy megismerjenek az övéktől nagyon eltérő életutakat – diszkriminált kisebbségi csoportok tagjai, súlyos betegséggel, fogyatékkal, függőséggel küzdők, LGBTQIA-személyek által.

Emellett a sokszínes és fenntartható étrendet is megismerhettük – elosztatva sok tévhitet a kiegyensúlyozottnak hitt táplálkozásról, illetve selfie-vel üzentünk, hogy az egyenlő esélyek pártján állunk.



Hátrányos helyzetű csoportok támogatása

A PwC globális küldetése, hogy fontos társadalmi problémák megoldásában vegyen részt, és tudásunkkal és szakértelmünkkel ne csupán ügyfeleinket segítsük, hanem hozzájáruljunk a civil közösségek potenciáljának és sikerességének növeléséhez is. Az új Inclusion & Diversity stratégiánk egyik pillére a hátrányos helyzetű csoportok, többek között a roma lakosság oktatásának támogatása. Ennek egyik elemeként a 2022-es pénzügyi évben előkészítettük a HBLF Romaster programjában való részvételünket, melynek keretében több vezetőnk egy-egy roma fiatal mentorál egyetemi tanulmányaik során, valamint együttműködünk a Bagázs Közhasznú Szervezettel, hogy a bagi és dányi roma telepen élő fiatalokat támogassuk tanulmányaikban, a felnőtteket pedig szakmai tanácsainkkal az életben való boldogulásukban.

Befogadó vezetői kultúra

A befogadó vállalati kultúra elképzelhetetlen vezetői elköteleződés és példamutatás nélkül. Ezért kiemelt figyelmet fordítunk vezetőink érzékenyítésére és készségfejlesztésére, hogy példát mutatva ők maguk lehessenek a sokszínűség zászlóvivői. A PwC Magyarország partnerei részt vettek egy, a tudattalan előítéletekkel kapcsolatos tréningen, ahol valós példákon keresztül tapasztalhatták meg azt, hogy rejtett előítéleteink milyen hibás döntésekhez vezethetnek és eszközöket kaptak arra vonatkozóan, hogy a kulturális és társadalmi különbségeket hatékonyan kezeljék a szervezetben.

A tartós szervezeti átalakuláshoz, illetve kultúraváltáshoz egy akcióterv mentén haladunk, célunk egy olyan környezet megteremtése, amely mentes a sztereotípiáktól. Ehhez felülvizsgáljuk a toborzási folyamatokat, a munkakörülményeket, a feladatok allokálását és az előléptetési gyakorlatokat.



Érintettjeink

A vállalatok az egészségügyi és geopolitikai kockázatok okozta válság miatt kénytelenek újraírni stratégiájukat, illetve egy jóval rugalmasabb és alkalmazkodóbb működést kell kialakítaniuk. Minden korábbinál fontosabbá vált az alkalmazottak és a közösségek iránt érzett felelősség. De nem csupán arról van szó, hogy a szervezetek „megfelelően” működnek, hanem ezt valamennyi érdekelt fél irányába is demonstrálni és kommunikálni szükséges. Az átláthatóság ugyanis növeli a bizalmat és a bizalom hosszú távú részvényesi értéket teremthet. A megbízható információk közlése tehát kulcsfontosságú valamennyi érdekelt fél számára.



Kapcsolatunk érintettjeinkkel

Érintetti csoport	Kommunikációs eszközök	Együttműködési formák FY22-ben	Fejlesztési lehetőségek
Munkavállalók	Munkavállalói elégedettségi felmérés; éves teljesítményértékelés; rendszeres karriermegbeszélések és coaching; munkavállalóknak szóló PwC-s rendezvények; belső magazin kollégáknak; hírlevelek	Éves munkavállalói felmérés a teljes PwC-hálózatban. Belső rendezvényeinket jellemzően hibrid formában szervezzük, belső magazinunkban a munkatársak egymást inspirálják történeteikkel. Folyamatos technológiai újításokkal fejlesztjük belső folyamatainkat, valamint kínálunk naprakész eszközöket a tudásbővítéshez.	A visszajelzéseket beépíteni a működésbe, valódi akciókká formálni ezeket. Év közben is felülvizsgálni a kritikus területeket. Munkatársaink jóllétének biztosításához figyelmet fordítunk a dolgozók mentális egészségének támogatására, külső szakértők bevonásával. Olyan programok indítása, melyek a személyes kapcsolattartási formák beszükülésének ellenére a közösséghez tartozás élményét biztosítják. A szakmai tudástárak további bővítése, tudásmegosztás, szektorok közötti együttműködés facilitálása.
Ügyfelek	Ügyfélelégedettségi felmérés, hírlevelek, szakmai események, tanulmányok, közösségimédia-kampányok, tenderek	A kapcsolatépítés és a PwC szakmai hozzáértésének demonstrálása számos rendezvényen, pl. Vezérigazgatói felmérés és Future of Finance kutatások bemutatója, CFO Klub, sör- és borvacsorák, Budapest Aréna-beli programok. Szakmai kiadványaink témái például: blockchain-technológia, metaverzum, munkavállalói preferenciák, fogyasztói szokások változása, social listening	Az ügyfélélmény optimalizálása környezeti szempontok figyelembevételével. A hibrid eseményeken mindkét résztvevői csoport megfelelő „kiszolgálása”. A Covid és a háború okozta gazdasági károk enyhítése, személyre szabott szolgáltatások bevezetése.
Beszállítók	Hagyományos beszállítói párbeszéd, tenderek, visszajelzés	Felelős, minősített beszállítókkal dolgozunk.	Felelős beszállítók arányának további növelése. Top 20 beszállító SBTi szerinti áttekintése. A Net Zero céljaink kommunikálása.
Állami és szabályozó testületek	Részvétel szakmai fórumokon, kiadványok, felmérések, szakmai szervezetekben tagság, sajtóközlemények	Külsős szervezetek, szakértők meghívása: pl. NAV-szakértők; Pénzügyminisztérium; témák: „Az Online Számla 3.0 és a NAV e-számlázás első évének tapasztalatai”; Extraprofit különadók és egyéb adózási aktualitások; Unlocking the business potential of blockchain technology – közös esemény a magyarországi Blockchain Koalícióval	Szakmai anyagok véleményezése, aktív részvétel az előkészítésben, mint konzultációs partner. A szabályozói és az üzleti szféra közötti párbeszéd elősegítése, közös események szervezése.
Jövő generációja, potenciális munkavállalók	Fiatalok körében végzett felmérések; részvétel állásbörzéken, karrier- és nyílt napokon, tanulmányi versenyeken; fiataloknak szóló projektek, pályázatok; közösségimédia-kampányok	Karriernapokon részvétel, vírushelyzetben online elérhetőség, munkavállalói preferenciákat vizsgáló felmérés	Employer branding aktivitások folytatása a pályakezdekők irányába.
Helyi közösségek, nonprofit szervezetek	Részvétel szakmai fórumokon, eseményeken; együttműködés nonprofit projektekben; önkéntesség; pro bono-szolgáltatások; képzések; tagságok	Civil Mentoring Program, nonprofit képzésnap, pro bono és csökkentett árú szolgáltatások nyújtása, önkéntes nap. Együttműködés szakmai szervezetekkel, pl. BCSDH, ÖKA, Civil Impact, Scale Impact, SIMPACT.	Jó gyakorlatok folytatása és megosztása, minél több munkavállaló bevonása az aktivitásokba, civilek közötti együttműködés facilitálása. A képzési programok során a digitális fejlesztés arányának növelése.
Média	Hírlevelek, szakmai események, tanulmányok, közösségimédia-kampányok, nyilatkozatok	Sajtóközlemények, szakértői interjúk, szakmai cikkek, hírlevelek, háttéranyagok készítése	Jogi és adózási aktualitások, változások folyamatos közzétehető „tolmácsolása”; a nemzetközi hálózatban készült anyagok helyi információkkal való kiegészítése.
Alumni	Alumni-klub, események, hírlevelek, alumni-magazin, közösségi média, képzésekre meghívó	Circle – informatív magazin a volt kollégáknak évi két alkalommal.	További kapcsolatépítési és -ápolási lehetőségek generálása. Évi kettő alumni-magazin helyett három szám.

Munkavállalók

A PwC célja a legjobb munkaadónak lenni a legtehetségesebb munkavállalók megszerzésén és megtartásán keresztül. Ezért kiemelten fontos, hogy szakértőink számára biztosítsuk a fejlődés lehetőségét, a példamutató vezetői magatartást és az egyenlő bánásmódot, valamint elismerjük a kiváló teljesítményt. Arra törekszünk, hogy rugalmas munkakultúrát alkalmazzunk, megteremtjük a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, programokkal támogassuk munkatársaink jóllétét és dolgozóinkat kimagasló teljesít- ményre, a digitális technológiában való jártasság megszerzésére, folyamatos tudásfejlesztésre motiváljuk. A munkaidőn kívüli, társainkkal együtt töltött alkalmak és sikerek megünneplése szintén kulcsfontosságú, hiszen elősegítik a közösséghez tartozás érzését.

Arra törekszünk, hogy szakembereinket olyan készségekkel és képességekkel ruházzuk föl, melyekkel sikeresen érvényesülnek korunk változó, digitális világában.



„A digitalizáció lehetőséget teremt a hatékonyságjavításra, a folyamatfejlesztésre, az ügyfélelégedettség növelésére, a gyorsabb reakciókra, a mérésre, a folyamatos visszaméréseknek köszönhetően pedig a javításra, fejlesztésre. Ugyanakkor a digitalizáció csak eszköz, az üzleti célok mentén kell tudnunk meghatározni, hogy milyen feladatokat, milyen folyamatokat ültetünk át a digitális térbe.”

Hinterstein Anikó,

HR vezető



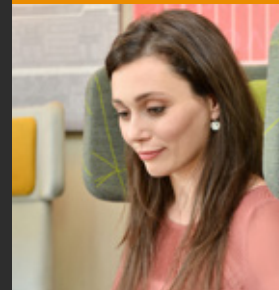
KITEKINTŐ

Akik hallatják a hangjukat – és másokét is

Cégünkben minden üzletágon működnek úgynevezett Employee Representative fórumok. Kollégáink arról mesélnek, hogy milyen ügyekkel foglalkoznak, hogyan kooperálnak az egyes csapatok.

A célunk az, hogy legalább negyedévente összegyűljünk, jó előre szólunk, hogy a képviselők leülhessenek a csapatukkal és behozhassák az összes izgalmas témát. Mivel elég sok a képviselőnk (20+ fő), ezért az első tapasztalatok után arra jutottunk, a korábbi témák megbeszélése után három kiscsoportba vonulunk és egy jobban facilitálható közegben ötletelünk. Az új ötletek, kérések kiscsoportban jönnek ki a legjobban, ott mindenki szót kap, mert jut idő. Arra is rájöttünk, hogy nem tudunk 50 irányba elindulni, ezért súlyozzuk is a kérdéseket és a többséget érdeklő témákat visszük először a vezetőkhez.

Lénárd-Bujnóczki Bea, adótanácsadás



Már több éve rendszeresen felmerült a kollégák részéről az egészségbiztosítás mint cafetéria-elem beépítésének igénye. Ez az idei pénzügyi év elején is így történt: januárban már választható elem lett az egészségbiztosítás! Ez több Employee Representative generáció munkájának eredménye, hiszen azáltal, hogy mindig előtérben tartottuk ezt az igényt, a vezetőség tudta, hogy ez valóban fontos a kollégák számára.

Szaszkó-Kormos Dóra, üzleti tanácsadás



Én személy szerint rendkívül hasznosnak vélem ezeket a fórumokat, mivel eddig minden felmerült problémára és kérésre pozitív visszajelzések születtek és minden megvalósult projekt a PwC-n belüli jóllétet szolgálta.

Aki eddig még nem vett részt ilyen fórumon, annak csak ajánlani tudom, mert itt tényleg mindent megbeszélünk és bármi – tényleg bármi – téma, ami felmerül, kitehető az asztalra, és ha nem is teljesen megvalósítható egy ötlet, valamilyen alternatíva mindenképp születik.

Szalkay Béla, könyvvizsgálat

A jövő generációja, potenciális munkavállalók

Ahhoz, hogy a legjobb szakembergárdát magunkénak mond hassuk, a letehetségesebb jelölteket kell felkutatnunk és megszerez nünk. A PwC toborzási csapata és szakértői számos egyetemi kariernapon vesznek részt, kollégáink felsőoktatási, illetve középiskolai intézmények és szakkollégiumok állandó oktatói.



Ügyfeleink

Több mint három évtizede vagyunk jelen a hazai pénzügyi, tanácsadói piacon és ezidő alatt a hazai multinacionális, illetve magántulajdonban lévő vállalatok legtoöbbjével kapcsolatba kerültünk munkánk során. 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.

Ügyfeleinkkel több platformon szervezünk találkozási és beszélgetési lehetőségeket. A személyes ügyfélmegbeszéléseket számos üzleti esemény, szakmai rendezvény, kutatás, tréning, kulturális és sportesemény egészíti ki.

Ügyfélelfogadás és -megtartás

Cégünk Magyarországon is bevezette a PwC International saját tulajdonát képező, döntéstámogató rendszeren alapuló ügyfélelfogadási eljárását (*Acceptance and Continuation* – A&C). A rendszer alapja, hogy a megbízáson dolgozó munkacsapat, az ágazati szakemberek és a kockázatkezelési szakemberek közösen megvizsgálják, hogy egy meglévő vagy potenciális ügyféllel kapcsolatban fennálló kockázatok kezelhető mértékűek-e, és szándékunk-e az adott ügyféllel, annak vezetőségével és tulajdonosaival kapcsolatba kerülni.



Ügyfélélegedettségi felmérés

Több éve alkalmazzuk ügyfeink véleményének megismerésére online ügyfél-elégedettségi felmérésünket (Client Feedback Program). Ügyfeink elmondhatják véleményüket, amely alapján értékelni tudjuk kollégáink munkáját és kijelölhetjük azokat a területeket, ahol tovább növelhetjük a cégek számára nyújtott szolgáltatásaink színvonalát. A program koordinációjáért a marketing, kommunikációs és üzletfejlesztési csapatban két munkatársunk felelős. Az elmúlt üzleti évben számos belső kommunikációs folyamatot alakítottak ki, hogy népszerűsítsék a programot, automatizálási folyamatokat vezettek be, illetve kommunikálják a program eredményeit. Az ügyfél-

elégedettségi felmérésünk során használt mérőszám a „Net Promoter Score” (NPS) mutatja az ügyfelek lojalitását. 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 ügyfélélegedettségi szoftverszolgáltató cég) védjeggyel ellátott közös fejlesztése. Pozitív NPS (nullánál nagyobb összeg) jónak számít, 50-nél nagyobb NPS pedig kiváló eredmény.

Ügyfélélegedettségi felmérésünkön a 2022-es pénzügyi évben 71,4 pontos nettó támogatói értéket értünk el.

A PwC által képviselt értékek

A vélemény 1-10-ig terjedő (1-es a legrosszabb és 10-es a legjobb érték) skálán adható meg

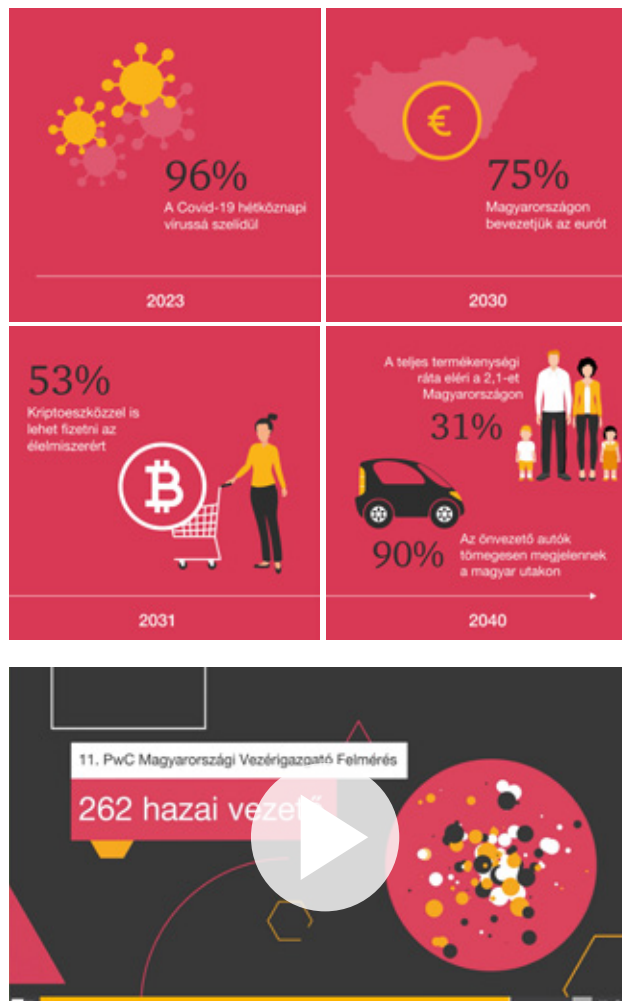


Főbb kutatásaink, elemzéseink, melyek irányítúként szolgálnak meglévő és potenciális ügyfeleinknek

PwC Magyarországi Vezérigazgatói Felmérés

A PwC Magyarország tizenegy éve kérdezi a hazai vállalatvezetőket az üzleti életet átforgató trendekről. Bár a 2021 év végi adatrögzítést követően a vezérigazgatók rövid távú kilátásai a háborús helyzet miatt 2022 tavaszára átrajzolódottak, a cégek fennmaradását jelentő hosszú távú stratégiai célok érvényessége iránymutató maradt. A válaszokból kiderült, hogy az első számú döntéshozók személyes céljai sok esetben nem egyeznek a vállalat célkitűzéseivel, vagyis nem ez alapján értékelik a vállalatvezetők teljesítményét. Ezzel együtt egyre nagyobb az igény a befektetők részéről, hogy a vezetők olyan hosszú távú célokra is koncentráljanak, mint az ESG vagy az ügyfélbizalom növelése. A globális adópolitika változása sok vezérigazgató figyelmén kívül esik, annak ellenére, hogy kevesen hiszik, hogy ez nem lesz hatással a szervezetükre.

A cégvezetői teljesítmény értékelése döntően még mindig leginkább pénzügyi tényezőkön alapul. A vezérigazgatók mindössze 45%-a mondta azt, hogy az ügyfél-elégedettség szerepel a teljesítménymutatói között, 40%-nál kap szerepet a munkavállalói elkötelezettség, és 34%-éban az automatizálási és digitalizálási célok.



„Az elmúlt évek növekvő bizonytalan gazdasági helyzetében az üzleti világ képviselői fokozatosan kiemelkedtek a többi szereplő közül a feljűk támasztott bizalom tekintetében. Mostanra a vezérigazgatók és a munkahelyi vezetők maradtak a hiteles láncszem a magánszféra és a közszféra között.

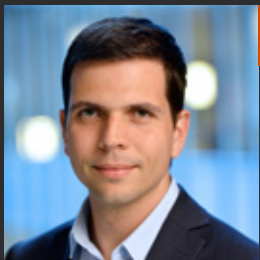
Ők azok, akik elérhető távolságban vannak és a kimondott szavaikért, a véghezvitt tetteikért közvetlenebbül felelnek, különösen a mai munkaerőpiaci szűkösségben. Ezeknek az elvárásoknak megfelelni több felelősséget és új szerepköröket kíván tőlünk, vezetőktől.”

Lőcsei Tamás

Vezérigazgató
PwC Magyarország

Future of Finance

Növekvő elvárásoknak kell megfelelniük a hazai pénzügyi vezetőknek, mindezt szűkös fejlesztési projektekre szánt erőforrásokkal. A következő egy évben továbbra is a csapatuk motiválásának, illetve az automatizáció kiterjesztésének párhuzamos megvalósítása lesz a legnagyobb kihívás. Az eredmények alapján a CFO-k jelentős része nem jutott érdemben előrébb a teljes transzformációs úton az elmúlt három évben - derül ki a PwC Magyarország harmadik alkalommal elkészített Pénzügyi Vezetői Felmérésből.



„A transzformációt még a pénzügyi vezetők is sokszor technológia-túlsúlyos projektként fogják fel a gyakorlatban, pedig ahogy a válaszokból is látszik, a legtöbb esetben az emberi készségek, képességek és a változásmenedzsment határozza meg a sikert.”

Balogh Roland,
a felmérés vezetője

Munkaerőpiaci preferenciákat vizsgáló felmérés

A PwC 2021-es, közel 30 000 válaszadó részvételével készült felmérése azt mutatta, hogy a 19-28 éves korosztályban a csökkenő bizonytalanság nem állította vissza a pandémia hatására átalakult prioritásokat, sőt bizonyos szempontok tovább erősödtek: az alpbér továbbra is a legfontosabb tényező lett. Ezt követte a munkaidő feletti kontroll, azaz a rugalmas és kiszámítható időbeosztás.



„A szervezeteknek újra kell gondolniuk a távmunka és az irodai munkavégzés arányát, vagy a napon belüli flexibilitás fogalmát, és meg kell érteniük, hogy a munkavállalók más kereteket és módszereket szeretnének a munkavégzésre és a kapcsolatok építésére. Emellett nőttek az elvárások a vezetők felé, nagyobb átláthatóságot, nyílt, őszinte és hiteles kommunikációt várnak az alkalmazottak.”

Bencze Róbert,
People & Organisation



Beszállítói láncunk

A beszállítóink kiválasztására különös hangsúlyt fektetünk. Működésünk során igyekszünk tudatos, hosszú távú beszállítói kapcsolatokat kialakítani, ezzel is biztosítva a szolgáltatás egyenletes minőségét. Törekszünk arra, hogy folyamatosan bővítsük nonprofit beszállítóink körét is. Beszállítói szabályzatunk hivatkozik a PwC harmadik felekre vonatkozó magatartási kódexére, mely meghatározza azokat a feddhetetlen üzleti magatartásra vonatkozó minimum követelményeket, melyeket a PwC elvár a vele üzleti tevékenységet folytató harmadik felektől.

Együttműködő szervezetek, tagságok

- Amerikai Kereskedelmi Kamara
- Blockchain Koalíció
- Budapesti Értéktőzsde Zrt.
- Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara
- Civil Impact
- Effekteam (korábban Magyar Adományozói Fórum)
- Ecommerce Hungary Közhasznú Egyesület
- Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
- Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozások Szövetsége
- Ipar 4.0 Nemzeti Technológiai Platform
- Ír-Magyar Üzleti Kör Egyesület
- Joint Venture Szövetség
- Magyar Gépjárműipari Egyesület
- Magyar Kockázati és Magántőke Egyesület
- Magyar Lízingszövetség
- Magyar Szállodák és Éttermek Szövetsége
- Magyar Versenyjogi Egyesület
- Magyar Vámügyi Szövetség
- Magyarországi Brit Kereskedelmi Kamara
- Magyarországi Japán Vállalkozók Egyesülete
- Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH)
- Mesterséges Intelligencia Koalíció
- Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége
- Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara
- Nemzetközi Vállalatok Magyarországi Társasága
- Önszabályozó Reklámtestület
- Public Company Accounting Oversight Board
- Vezetési Tanácsadók Magyarországi Szövetsége
- Önkéntes Központ Alapítvány
- Scale Impact
- Szövetség a Digitális Gazdaságért (IVSZ)
- Magyar Vállalati Compliance Társaság

Elismeréseink

18 éve sorozatban a listán

A lista azt a 100 munkahelyet foglalja magába, ahol az alkalmazottak legszívesebben dolgoznak. A felmérés amerikai munkavállalók bevonásával zajlott, akik egy több mint 60 kérdéses kérdőíven keresztül értékelték a szervezetet, ahol dolgoznak.



Díjazták auditor kampányunkat

A Scherer Péter főszereplésével készült auditor toborzó kampányunkat ezüst minősítéssel díjazta a Zyntern.com, az egyik legnagyobb és leglátogatottabb pályakezdeket célzó állásportál Zynternship Awards munkáltatóimárka-versenyén Creative&Attractive kategóriában.



Felelős működés

Környezeti és működési tudatosság

Modern, környezettudatosan kialakított irodaház

A PwC magyarországi központja a budapesti Eiffel Palace-ban található. Az Eiffel Palace az első olyan irodafejlesztés volt Közép- és Kelet-Európában, amely mind a BREEAM, mind pedig a LEED nemzetközi környezetvédelmi minősítési rendszer szigorú kritériumainak kimagasló eredménnyel felelt meg.

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; a nap-elemek által előállított energiát a közösségi területeken használjuk fel;
- 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 garázsszinteken található zuhanyozós/öltözős kerékpártárolók;
- 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;
- előre programozott, 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 munkatársak rendelkezésére;
- tömegközlekedéssel könnyen megközelíthető;
- a környező kerékpárutak alternatív közlekedést biztosító közelsége;
- az elektromos- és hibrid autótöltők áramigényét biztosító fotovoltaiikus panelek;
- a vízfogyasztást optimalizáló, csapokba épített perlátorok alkalmazása;
- energiahatékony hűtő-fűtő rendszer;
- jelenlét- és mozgásérzékelős önszabályozó világítás;
- helyi szelektív hulladékgyűjtés (a kivitelezési és operatív fázisban egyaránt);
- minősített, régióbeli anyagok használata;
- energiahatékony LED világítás használata a közös terekben;
- környezettudatos hulladékgazdálkodás;
- több szinten kiépített extenzív zöldtető;
- gyakorlatilag vízmentes technológiával működő autómosó



Főbb eredmények globálisan:



minden tagvállalatunk rendelkezik Net Zero cselekvési tervvel



Net Zero vállalásunkat 2021-ben hitelesítette az SBTi (Science Based Targets initiative)



37%-kal
csökkent a karbonlábnyomunk 2019 óta



elekromosáram-használatunk
90%-át
megújuló forrásokból fedezzük



93 000
munkatársunk vett részt ESG-vonatkozású képzésen a Global ESG Academy szervezésében

Főbb hazai eredményeink:



100%-ban
megújuló energiát használunk



67%-kal
csökkent a karbonlábnyomunk 2019 óta



az üzleti utazások mértéke
83%-kal
csökkent 2019 óta



az egy főre jutó kibocsátás mértéke
72%-kal
csökkent

Az éghajlatváltozás hatásairól napi szinten szólnak a hírek: az olvadó jégtáblák és pusztító áradások mellett a tartós aszály következményeit Magyarországon is megtapasztaltuk a közelmúltban. Ezek a folyamatok súlyosan érintik a gazdaságokat és a mindennapi életünket.

A globális üvegházhatású gázok kibocsátását 2030-ig felére, 2050-ig pedig nettó nullára kell csökkenteni annak érdekében, hogy megelőzzük a katasztrofális hatást az egészségre, megélhetésre, gazdasági fejlődésre, a társadalmak biztonságára és a létfontosságú ökoszisztémára. Az eddig tett globális erőfeszítések az üvegházhatásúgáz-kibocsátás enyhítésére az országok, városok, vállalatok és befektetők részéről nem elegendők. A klímaváltozás kockázatainak kezeléséhez az állami és magánszektor szereplőinek, illetve a társadalmaknak fokozottabban együtt kell működniük és felgyorsítaniuk a dekarbonizációs folyamatokat.



EU Green Deal

A 2019 decemberében elfogadott európai uniós Green Deal az üzleti élet szinte minden területére hatással lesz, beleértve az adókat, a gyártást, a beszerzést, az ellátási lánc irányítását, a pénzügyeket és a humán-erőforrásokat, valamint a vállalati beszámolást. A szervezeteknek átfogó és hosszú távú erőfeszítésekre lesz szükségük, hogy mindezekre megfelelően reagáljanak. A [PwC felmérése](#) szerint azonban a vállalatok kevesebb mint fele (40%) ismeri az uniós Green Dealt, és csak mintegy fele (49%) tartja vállalatát felkészültnek a szerteágazó új követelményekre.

Bozsik Balázs, a PwC Magyarország fenntarthatósági és ESG üzleti szolgáltatások vezetője szerint a felmérésben a Green Deallel kapcsolatos ismeretek hiánya azt mutatja, hogy a vállalatok többsége még nem rendelkezik összehangolt cselekvési tervvel arra vonatkozóan, hogy a lehető leghatékonyabban alkalmazkodjon a közelgő változásokhoz. A fenntarthatósági kezdeményezésekkel kapcsolatos lépéseket a legtöbb vállalat apránként, egy hosszú távú program mentén teszi meg. A megkérdezett vezetők számára pedig az jelenti a kihívást, hogy a Green Deal valamennyi dimenzióját megértsék és kezeljék, vállalatuk egészére nézve.

A **PwC globális Net Zero vállalása** értelmében mi 2030-ra vállaltuk, hogy karbonsemlegesítjük működésünket, egyúttal azon dolgozunk, hogy felgyorsítsuk a piacok nettó nulla működésre való átállását. Világos célokat tűztünk ki és olyan gyakorlati terveket dolgozunk ki, amelyekkel valós eredményeket érhetünk el, együttműködésben a tágabb ökoszisztémában lévő szervezetekkel. Büszkéek vagyunk a 2022-es pénzügyi évben elért eredményeinkre és változatlanul elkötelezettek vagyunk amellett, hogy a globális átállás aktív szereplői legyünk.

Net Zero Economy Index

A 2022-es **Net Zero Economy Index** alapján a dekarbonizáció terén elért előrelépés riasztó mértékben elmarad attól, hogy a globális felmelegedést az iparosodás előtti időszakra jellemző szinthez minél közelebb, de maximum 1,5°C-kal

afölött lehessen tartani. Ezt mutatja az is, hogy az elmúlt évben a húsz legnagyobb gazdaságból kilencben nőtt a szén-dioxid intenzitás, ami tovább növeli az üvegházhatást, ezzel még inkább hozzájárulva a felmelegedéshez, annak visszafogása helyett. Éves szinten már 15,2%-os dekarbonizációra lenne szükség, ami 11-szer gyorsabb ütemet diktál, mint a 2000 óta elért globális átlag.

A 2022-es pénzügyi év mérföldkő volt a Net Zero áttérés tekintetében, mivel újra meg kellett állapítanunk a bázisév (2019-es pénzügyi év) adatait, amelyek most a helyi kibocsátáscsökkentési célok kiindulópontját képezik, összhangban azzal a globális kötelezettségvállalással, hogy 2030-ra elérjük a nettó nulla üvegházhatású gázkibocsátást. Az egyes PwC tagvállalatok, így Magyarország is ehhez képest méri a haladást és alakítja működését.



Ügyfelek:

A PwC együttműködik ügyfeleivel és támogatja őket abban, hogy a nettó nulla kibocsátású jövő minden fél számára valósággá válhasson. A PwC a meglévő ügyfelekkel folytatott munkára épít a fenntarthatóság és a nettó nulla kibocsátás érdekében történő átalakulás terén.

Működés:

A PwC az 1,5°C-os hőmérséklet-növekedési forgatókönyvnek megfelelően csökkenti kibocsátását, mely a 2019. évi bázishoz képest 2030-ig az 1. és 2. alkalmazási körbe tartozó kibocsátások 50%-os csökkentését, valamint az üzleti célú utazásokkal kapcsolatos kibocsátás 50%-os abszolút csökkentését foglalja magában. A PwC ezen kívül felgyorsítja a 100%-ban megújuló alapú villamosenergia-felhasználásra történő átállását, valamint a jelenlegi hatásainak enyhítése érdekében továbbra is minőségi karbonkreditekkel ellensúlyozza kibocsátását.



Éghajlati program:

A PwC folytatja nagy múltú kutatási programját, melynek keretében vállalkozásokkal, politikai döntéshozókkal és civil szervezetekkel működik együtt a nettó nulla kibocsátású gazdaság gyorsabb elérése érdekében.

Net Zero
2030

Beszállítók:

A PwC a legfontosabb beszállítóit is a nettó nulla kibocsátás elérésére ösztönzi és ehhez támogatást nyújt. A PwC kötelezettséget vállal arra, hogy az általa beszerzett termékek és szolgáltatások beszállítóinak 50%-a saját tudományos alapú célkitűzéseket határoz meg az éghajlatra gyakorolt hatásuk 2025-ig történő csökkentése érdekében.



CO₂ tracker

A kibocsátásunk legnagyobb hányadát kitevő légitözeledés monitorozására egy CO₂ tracker nevű eszközt fejlesztettünk a régióban, amelyből minden munkatárs nyomon követheti az egyéni és vállalati szinten tett CO₂-kibocsátást, illetve előre kiszámolhatja egy adott utazás várható szén-dioxid kibocsátását, ezzel ösztönözve mindenkit az alternatív közlekedés vagy online megbeszélés választására.



„A Net Zero Economy Index üzenete egyértelmű: jelentősen fokoznunk kell a dekarbonizáció mértékét és bővítenünk kell annak körét, ha bármilyen esélyt szeretnénk adni arra, hogy a globális felmelegedés ne haladja meg a 1,5°C-ot. Azt látjuk, hogy nagy a hajlandóság a változásra, de mindennek a bizonytalan geopolitikai és gazdasági háttér határokat szab. Az utóbbi időszakban a magasra szökő energiaárak és a gazdasági növekedés pandémiát követő serkentésének szüksége gátolta az előrelépést.”

Bozsik Balázs,

a PwC Magyarország ESG üzleti szolgáltatások vezetője

Environmental, social, and governance – ESG

Globális stratégiánkkal összhangban az [éghajlattal kapcsolatos szolgáltatások \(ESG\)](#) fejlesztésébe és méretnövelésébe invesztálunk. Az új EU-s fenntarthatósági jogszabályok és trendek kiegészülve a nemzetközi ESG piaci folyamatokkal afelé mutatnak, hogy a hazai vállalatoknak gyorsan változó és egyre szigorúbb fenntarthatósági jogszabályi előírásokkal és piaci elvárásokkal kell szembe-sülniük. Ezek az üzleti élet szinte minden területére hatással lesznek, beleértve a pénzügyi forrásbevonást, a termelést, az adózást, a beszerzést, az ellátási láncok irányítását, a humán-erőforrásokat, valamint a vállalati beszámolást.

A fenti folyamatok azt eredményezik, hogy a vállalatok fenntarthatósági tényezői egyre inkább pénzügyi lényegességet nyernek és így ezeket megbízható partnerekkel szükséges auditálni. A PwC-nél ezért bővítjük folyamatosan a fenntarthatósági szolgáltatásainkat, mert ebben az új megfelelési környezetben is megbízható partnerei szeretnénk lenni a hazai ügyfeleinknek. Könyvvizsgálóink számára biztosítjuk a releváns képzésekhez, eszközökhöz és módszertanokhoz való hozzáférést, hogy az ellenőrzések során magabiztosan tudják értékelni a lényeges éghajlati kockázatot és azoknak a pénzügyi kimutatásokra gyakorolt potenciális hatását. Globális ESG-akadémiánk kulcsfontosságú az ESG-képességek átadásában. Az Akadémia 33 tanulási modul dolgozott ki, amelyek minden munkatársunk számára elérhetőek. Büszkéek vagyunk arra, hogy a PwC több mint 93 000 munkatársa vett részt az Akadémián keresztül ESG-tanfolyamokon. Az éghajlatváltozás megértése és tudatosítása valamennyi kollégánk számára alapvető fontosságú és üzleti szempontból elengedhetetlen.



A PwC globális hálózatában stratégiai fontosságú a klímavédelem és a környezeti lábnyomunk csökkentése. A fenntartható fejlődés előmozdítása érdekében rövid- és hosszú távú környezeti célok megvalósítását vállaltuk és működésünket ezek mentén alakítjuk.

Legfontosabb eredményeink az elmúlt pénzügyi évben, melyek környezeti terhelésünk mérséklését tanúsítják:



Munkavállalóink létszáma

2022	2021
942	852
+10%	



Irodaterület

7981 m²



Elektronikai hulladék

2022-es pénzügyi év

50 kg

2021-es pénzügyi év

10 kg

+500%*



Áramfelhasználás

2022-es pénzügyi év

681 745 kWh

2021-es pénzügyi év

695 908 kWh

-2%



Megújuló energia

2022-es pénzügyi év

100%



Felhasznált papírlap mennyisége

2022-es pénzügyi év

509 075 lap
(600 lap/fő)

2021-es pénzügyi év

522 758 lap (613 lap/fő)

-2,61%

* Tönkrement egér és billentyűzet. Minden más eszköznek, berendezésnek van másodlagos piaca, ezért ezeket értékesíteni tudjuk.

Elektromos autók

Cégünk a környezettudatosság és fenntarthatóság jegyében egy tisztán elektromos meghajtású Nissan Leaf gépkocsival is rendelkezik. Ezzel az autóval intézzük a futárszolgáltatásokat, ezáltal is csökkentve Budapest környezeti terhelését.

PwC – MOL Limo és MOL Bubi együttműködés

Ösztönözzük az alternatív közlekedési eszközök igénybevételét, ezért üzleti célból a taxik mellett a MOL Limot is használják munkatársaink. A car sharing mellett a közbringa-szolgáltatást is népszerűsítjük és minden munkavállalónk számára éves MOL Bubi bérletet biztosítunk.

Közüti közlekedés

A leadott útnyilvántartások alapján közöljük a használati adatokat olyan gépjárművekre, amelyek a PwC által lízingelt gépkocsiállományhoz tartoznak.



A jelentéstételi időszakban 10-zel több autó futott, mint az előző pénzügyi évben: összesen 129 db.



Benzines (88 db)

2022-es pénzügyi év
1 076 504 km

2021-es pénzügyi év
821887 km

+30%



Diesel (34 db)

2022-es pénzügyi év
415 922 km

2021-es pénzügyi év
465208 km

-11%



Hibrid (6 db)

2022-es pénzügyi év
73 398 km

2021-es pénzügyi év
95028 km

-23%



Elektromos (1 db)

2022-es pénzügyi év
25 000 km

2021-es pénzügyi év
22000 km

+13%



Taxi*

2022-es pénzügyi év
94 933 km



Vonat*

2022-es pénzügyi év
5 866 km

Összesen

2022-es pénzügyi év: 1 590 824 km (flotta által futott km-ek)

2021-es pénzügyi év: 1404124 km

+13%

* új teljesítménymutató a Net Zero jelentéstételi kötelezettség részeként

Légi közlekedés számokban

Rövid távú utazások
(460 km-nél rövidebb)

2021-es pénzügyi év:
2629 km



4025 km

+153%

Középtávú utazások
(460 km - 3700 km között)

2021-es pénzügyi év: 57 780 km



252 817 km

+437%

Tengerentúli utazások
(3700 km-nél hosszabb)

2021-es pénzügyi év: 183 813 km



221 739 km

+20%

Összesen

2022-es pénzügyi év

363 repülőút

2021-es pénzügyi év

85 repülőút

2022-es pénzügyi év

478 580 km

2021-es pénzügyi év

264 989 km

+180%

Megjegyzés: A koronavírus-világjárványt követően a légi közlekedések száma növekedett. Összességében azonban az üzleti utazások mértéke 83%-kal csökkent 2019 óta (ld. 49. oldal).

Hogyan lehetünk zöldebbek?

Az idei rendkívüli évben a csökkenő irodahasználat és az utazási korlátozások látványosan befolyásolták egyes környezeti mutatóinkat: csökkent az áramfogyasztás, a papírháztartás, a hulladéktermelés és a repülő utazások mértéke. Ugyanakkor más mutatóink tekintetében nagyobb környezeti terhelést idéztünk elő:

- környezeti terhelésünket minimálisra redukáljuk;
- 2030-ra elérjük a nettó zero kibocsátást;
- a kialakult hibrid és rugalmas munkavégzési formák arányát fenntartsuk;
- a repülő utazásokat minimalizáljuk;
- az irodahasználatból eredő környezeti terhelésünket csökkentjük (papírmentes iroda, hulladéktermelés minimalizása, közösségi közlekedés népszerűsítése).

Az üvegházhatású gázok kibocsátásának ellensúlyozása

Elköteleztük magunkat szén-dioxid-kibocsátásunk minimalizálása mellett, környezetterhelésünk olyan területeire összpontosítva, amelyek üzleti tevékenységünk szempontjából a leglényegesebbek. Bár a szakmai szolgáltatásokat nyújtó cégek nem rendelkeznek olyan ökológiai lábnyommal, mint sok más iparág, irodáinkban és adatközpontjainkban jelentős mértékű energiát használunk fel, és ügyfeleink megbízásainak teljesítése érdekében rendszeresen utazunk is.

A légi utazás bizonyos mennyiségben elengedhetetlen része annak, hogy kiszolgáljuk ügyfeleinket, ugyanakkor a szén-dioxid-kibocsátásunk egyik legnagyobb forrása is. A PwC tagvállalatai az országokon átívelő megbeszélések és az ezzel járó légi utazás csökkentése érdekében innovatív technológiákat alkalmaznak, illetve számos belső, tudatosságnövelő kampányt folytatnak. Csökkenő környezeti terhelésünk egy része a koronavírus okozta kényszerű utazási korlátozásokkal és az irodától távoli munkavégzéssel magyarázható. Arra törekszünk, hogy a

kialakult digitális munkamódszerek és gyakorlatok arányát fenntartsuk, munkafolyamatainkat folyamatosan optimalizáljuk és szolgáltatásainkat abba az irányba fejlesszük, mely lényegesen kevesebb utazással jár és a papíralapú helyett a digitális dokumentumok és digitális munkaeszközök nagyarányú használatát preferálja.

Az általunk még nem csökkentett kibocsátás ellensúlyozására kiváló minőségű szén-dioxid-kibocsátási egységeket vásárolunk a önkéntes szén-dioxid-piacon. 2018 óta a PwC-hálózat 21 legnagyobb tagvállalata – így a PwC CEE is, melynek tagja a PwC Magyarország is – legalább a légi közlekedésből származó kibocsátást kompenzálja. A következő pénzügyi évtől (FY23) az energia- és mobilitási kibocsátásokat (scope 1, 2 és 3 üzleti utazások) minden piacon ellentételezzük, 2030-tól kezdve portfóliónkat átállítjuk a szén-dioxid-eltávolításra.

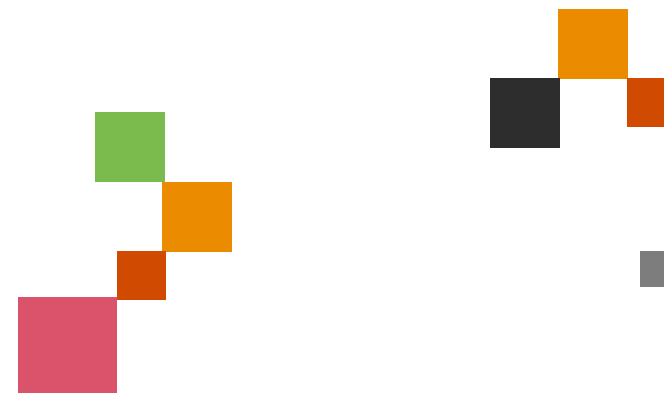
A PwC-hálózat globális karbonkredit-vásárlási folyamatot működtet tagvállalatai számára. A portfólióban a kreditek széles választéka található – a természetes éghajlati megoldásoktól például természetvédelem, a szén-dioxid tárolást növelő vagy az üvegházhatású gázok kibocsátást elkerülő projekteken át a technológiai alapú megoldásokig –, amelyek szigorú minőségi kritériumoknak kell megfeleljenek. Az egyes tagvállalatok saját maguk választják ki a helyi portfóliójukat prioritásaik és preferenciáik alapján. A 2022-es pénzügyi évben a globális kreditek 65%-a természetes éghajlati megoldásokból származott – természetvédelem, helyreállítás vagy földhasználat.

Tekintettel az önkéntes szén-dioxid-piac gyors változására, az elmúlt 12 hónapban felülvizsgáltuk a szén-dioxid-vásárlással kapcsolatos megközelítésünket és a kreditek vásárlását. Célunk biztosítani azt, hogy portfóliónk továbbra is olyan minőségi projekteket támogasson, amelyek valós és ellenőrzött eredményeket hoznak. Emellett szeretnénk maximalizálni a hatásunkat az értékláncunkon túlmutatóan természeti és közösségi projektek támogatása által.

2021-ben csatlakoztunk a [LEAF koalícióhoz](#), egy köz- és magánszféra által létrehozott kezdeményezéshez, amely az erdőirtás megállítására törekszik a trópusi erdők védelmének finanszírozásával. A trópusi erdők védelme kulcsfontosságú a párizsi megállapodás céljainak – 2050-re globálisan nettó nulla kibocsátás – eléréséhez. A LEAF koalíció révén vásárolt kreditek által nem csupán mérsékeljük környezeti hatásunkat, de támogatjuk a biológiai sokféleséget és a helyi közösségeket, illetve az önkéntes szén-dioxid-piac bővítését.

Zöld kommandó

A „Zöld kommandó” elnevezésű, különböző területeken dolgozó munkatársakból összeállt csapatunk havonta találkozik és ötletel azon, hogyan lehetne a mindennapokban – munka közben és a szabadidőben is – környezettudatosan élni, illetve miként formálhatjuk a nálunk dolgozók szemléletmódját. Belső kommunikációs csatornáinkon számos zöld kezdeményezésre hívjuk fel kollégáink figyelmét, illetve közlünk cikkeket a témával kapcsolatban. Rendezvényszervező csapatunk különös figyelmet fordít arra, hogy eseményeinken minél kevesebb felesleges hulladék keletkezzen, illetve olyan beszállítókat preferálnak, akik fenntartható módon végzik tevékenységüket.



Bermuda Day

A nyári hónapokban péntekenként „Bermuda day” van irodánkban, azaz lehet az időjárásnak megfelelően lazább öltözetben dolgozni. Hogy mit jelent ez a gyakorlatban? Ilyenkor nincs szigorú értelemben vett dress code, a kollégákra bízunk, hogy napi teendőiknek megfelelően öltözzenek. A hét utolsó napján egységesen 25 fokos hőmérsékletet biztosítunk az iroda általunk bérelt teljes területén, és a kezdeményezéssel más cégeket is ösztönözni kívánunk a klímaváltozás elleni egyszerű, de hatékony hétköznapi lépések megtételére és a hatékonyabb energiafelhasználásra.

Count Us In

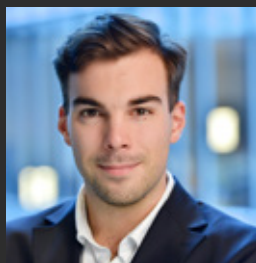
A PwC Magyarországnál hiszünk az egyéni szerepvállalás fontosságában a klímaváltozás kezelése kapcsán, és így tesznek kollégáink is. Minden apró lépéssel – amit a saját szintünkön meg tudunk tenni – hozzájárulunk egy zöldebb jövőhöz.

Ezért csatlakoztunk a Count Us In kezdeményezéshez, és kollégáink egyéni vállalásokat tettek egy tudatosabb, a környezetvédelem szempontjából fontos területen, például kevesebb húsfogyasztás, szezonális élelmiszerek preferálása, műanyagcsomagolású termékek mellőzése, biciklis közlekedés arányának növelése stb.



Peer Parliament

Februárban csatlakoztunk az Európai Bizottság (EB) környezetvédelmi kezdeményezéséhez, a Peer Parliamenthez, melynek célja párbeszédet indítani a környezetvédelem szempontjából három fontos témában. A PwC színeiben két kiscsoportos beszélgetést szerveztünk önkéntes munkatársakkal, a fenntartható közlekedés és a fenntartható fogyasztás témakörökben. A vita eredményeit visszaküldtük a Bizottságnak, akik beépítették azokat az Európa jövőjéről szóló tanácskozások anyagaiba.



„Azt gondolom, hogy egy 21. századi vállalatnak a részét képezi egy egészséges vitakultúra.

Nagy örömmel tölt el, hogy a PwC-nél mindenkinek lehetősége van megosztani a gondolatait egy adott témával kapcsolatban, és még jobb, hogy ezekből az ötletekből olyan konstruktív beszélgetések alakulhatnak ki, amelyek formálják gondolatainkat, adott esetben más nézőpontokat is megismerünk egy kérdéskör kapcsán. Azzal az érzettel távoztam a vitáról, hogy nem minden fekete vagy fehér, egy adott kérdést rengeteg oldalról lehet, és érdemes megközelíteni, figyelembe véve az érintettek eltérő szempontjait. A témában jártas szakértőkkel pedig mindig nagy élmény beszélgetni, mert új információkkal gazdagodik az ember.”

Szabados Levente,

Résztvevő

Környezetvédelmi világnap önkéntes program

Június második hétvégéjén a Budai-hegységben, valamint a vecsési Kispatak Tanösvényen önkénteskedtek kollégáink a környezetvédelmi világnap alkalmából. Előbbi helyszínen szemétszedéssel, utóbbinál a szemét összegyűjtése mellett a tanösvénytáblák és madáretetők festésével segítették a nemzeti parkok munkáját. A programon több kolléga lelkes családtagjai is részt vettek.



Idea Challenge

Három vezető kezdeményezésére hirdettük meg a PwC Magyarország első „Net Zero, Work Well és Wellbeing” témájú innovációs ötletversenyét. Olyan megoldásokat kerestünk, amelyek javítják a munkakörnyezetünket és a jóllétünket, illetve hozzájárulnak a környezetvédelmi törekvéseinkhez is. Újrahasznosítható ételdobozok

Egyik kollégánk kiszámolta, mennyi szemetet termelünk pusztán azzal, hogy műanyag dobozokban behozzuk az ebédünket az irodába. A NetZero célt szem előtt tartva pályázott az újrahasznosítható ételdobozok ötletével, és május végén ezek a logózott edények ki is kerültek a közös ebédlőbe. Innentől már csak rajtunk múlik, hogy minél többen éljünk ezzel a lehetőséggel.



Városi bringázás tréning

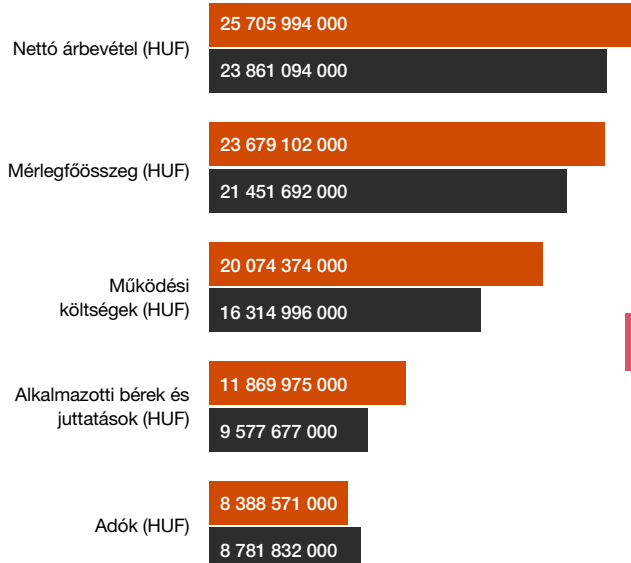
A tanfolyamokat megálmódó kollégánk a városi bringázással kapcsolatos féltelmek leküzdését tartotta a legfőbb célnak, és a Velo Budapesttel való együttműködés során úgy alakította ki a programot, hogy minél több hasznos és biztonságérzetet nyújtó tapasztalattal bővüljön a PwC-s bringázók eszközkészlete. A tréningeket a házi bringásversenyünk kezdetével is összehangoltuk, hogy még nagyobb kedvet csináljunk a biciklizéshez.



A PwC Magyarországon

Magyarországon budapesti és a győri irodánk összesen 942 munkatársa a három fő szolgáltatásterület – könyvvizsgálat, adó és jogi, valamint üzleti tanácsadás – mellett számos egyéb, speciális szakterületen segíti ügyfeleit. Azért lehetünk ma a világ élvonalbeli könyvvizsgáló és gazdasági tanácsadó vállalatainak 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.

Gazdasági mutatók



2022 2021



Munkavállalóink
létszáma

2022 2021
942 853



Szolgáltatásaink

Bizonyosságot nyújtó szolgáltatások

Könyvvizsgálati szolgáltatások

- a magyar számviteli szabályok, a US GAAP, a nemzetközi pénzügyi beszámolási standardok (IFRS-ek), a nemzetközi könyvvizsgálati standardok (ISA-k) vagy egyéb számviteli szabályok szerint elkészített egyedi vagy összevont (konsolidált) éves beszámolók könyvvizsgálata, illetve ellenőrzése
- csoportjelentési csomagok auditja, illetve ellenőrzése
- évközi beszámolók vizsgálata
- különleges célú könyvvizsgálati jelentések
- könyvvizsgálat-támogatás

Vállalati kockázatkezelési és tanácsadási szolgáltatások

- vállalatirányítás, kockázatkezelés és megfelelés
 - belső ellenőrzési szolgáltatások
 - vállalati kockázatkezelés
 - megfelelés
 - üzleti kontrollok fejlesztése
 - interim management
- kiberbiztonság és adatvédelem
 - információbiztonsági megfelelés és külső szolgáltatók biztonságos kezelése
 - információbiztonsági stratégia irányítás
 - IT biztonság humán oldala
 - adatvédelem
 - incidenskezelés és reagálás
 - információbiztonsági eszközök implementációja és üzemeltetése
- adatvezérelt audit és folyamatfejlesztés
- SAP megoldások és szolgáltatások

Számviteli- és tőkepiaci tanácsadás (CMAAS) és PwC's Academy

- számviteli és tőkepiaci tanácsadási szolgáltatások
- treasury szolgáltatások
- pénzügyi és számviteli folyamatok optimalizációja
- kontrolling tanácsadás
- pénzügyi szektor tanácsadás
- aktuáriusi szolgáltatások
- számviteli szakértő kihelyezése
- PwC's Academy
 - képzési tanácsadás
 - online képzések tervezése, fejlesztése
 - e-learning sorozatok
 - képzési keretrendszer és képzésmenedzsment szolgáltatások
 - Szakmai képzések tantermi és online formában
 - Szakmai képesítések

Adó- és jogi szolgáltatások

Adótanácsadás

- adóeljárások és vitarendezés
- adópolitika
- állami támogatások és adókedvezmények
- adóbevallás és adóstratégia
 - adózási és számviteli technológia tanácsadás
 - adózási stratégia és működés
 - számviteli felülvizsgálata
 - számviteli megfelelési szolgáltatások
 - bérszámfejtés
 - bérszámfejtés felülvizsgálata
 - adóbevallások és halasztott adó
 - munkaerő-kölcsönzés
 - Céghatár szolgáltatások
- közvetett adók
 - általános forgalmi adó
 - Smart Tax – automatizált adózási megoldások
 - vámügyek és nemzetközi kereskedelem
 - jövedéki adó, környezetvédelmi termékadj, népegészségügyi termékadó
 - e-számlázás és e-archiválás
- közvetlen adók
 - fúziós és felvásárlási (M&A) tranzakciók
 - általános társaságiadó-tanácsadás és átstrukturálás
 - K+F-hez kapcsolódó adókedvezmények
 - sporthoz kapcsolódó tanácsadás
 - fejlesztési adókedvezmény
 - energiahatékonysági célokat szolgáló beruházás adókedvezményre
 - ingatlanügyletekkel kapcsolatos adótanácsadás
 - családi tulajdonban lévő társaságoknak és tulajdonosaiknak nyújtott adótanácsadás
- nemzetközi adózási szolgáltatások
- IFRS közvetlen adózási kérdései
- transzferázás
- transzferár nyilvántartás
 - szokásos piaci ár megállapítása iránti kérelem (APA)
 - transzferár tanácsadás, tervezés, transzferár-képzési politika kialakítása
- Audit of Tax
- Global mobility
 - Global Mobility tanácsadás és compliance szolgáltatások
 - Globális vízum megoldások
 - Személyi jövedelemadó és a munkavállaló után fizetendő társadalombiztosítási járulékok
 - Marketing kampányok és céges rendezvények

Jogi szolgáltatások

- Társasági jog, átalakulások
- Vállalatfelvásárlások
- Jogviták és peres ügyek
- Ingatlanok
- Finanszírozás és banki ügyletek
- Versenyjog és fogyasztóvédelem
- Adatvédelmi jog
- Foglalkoztatási jog
- Gyógyszeripar és egészségügy
- Szellemi alkotások és informatikai jog
- Energetika, közművek és bányászat
- Közbeszerzés, közlekedés, egyéb közszolgáltatás, állami támogatás
- Gazdasági büntetőjog
- Magánügyfelek
- Sportjogi szolgáltatások
- E-kereskedelem – jogi szolgáltatások
- Környezetjog

Üzleti tanácsadás

Menedzsment tanácsadás

- Iparágak
 - energia és közmű tanácsadás
 - távközlés, média és technológia
 - pénzügyi szektor
 - turizmus
 - közszolgáltatási tanácsadás (közigazgatás, egészségügy, oktatás, fejlesztéspolitikai)
 - logisztikai és postai szolgáltatások
- Megoldások
 - stratégia és működés
 - CRM & Customer Technologies
 - projekt-, program- és beruházásmenedzsment
 - innováció-menedzsment és startupok
 - Future of Finance
 - CIO és IT implementációs tanácsadás
 - Data Analytics – Enterprise Analytics & Data Solutions
 - digitális üzleti stratégia és működés

Pénzügyi és tranzakciós tanácsadás

- értékelés és gazdasági tanácsadás
- tranzakciós szolgáltatások
- vállalati újjászervezési szolgáltatások
- infrastruktúrához és közlekedéshez kapcsolódó tanácsadás
- fúziók, felvásárlások és finanszírozási tanácsadás
- ingatlan tanácsadás

People and Organisation

- változásmenedzsment és kommunikáció
- HR-elemzések és -felmérések
- HR-szervezet és -funkciók
- stratégiai HRM
- szervezeti kultúra
- javadalmazás és juttatások

Forensic és Compliance szolgáltatások

- reaktív szolgáltatások
- jogviták támogatása
- megelőző szolgáltatások

Üzletágakon átvívelő szolgáltatásaink

- CFO szolgáltatások
- Kontrolling tanácsadás
- Sporttanácsadás
- ESG és fenntartható üzleti megoldások

A PricewaterhouseCoopers Könyvvizsgáló Kft. jogi felépítése és tulajdonosi struktúrája

A PwC Kft. korlátolt felelősségű társaság, amelyben a következő cégek rendelkeznek részesedéssel:

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

Ezen cégek kizárólagos tulajdonosai a PricewaterhouseCoopers tagvállalatok cégtársai.

A PwC Kft. a PricewaterhouseCoopers International Limited tagja.

A PwC Kft. más közép- és kelet-európai tagvállalatokkal

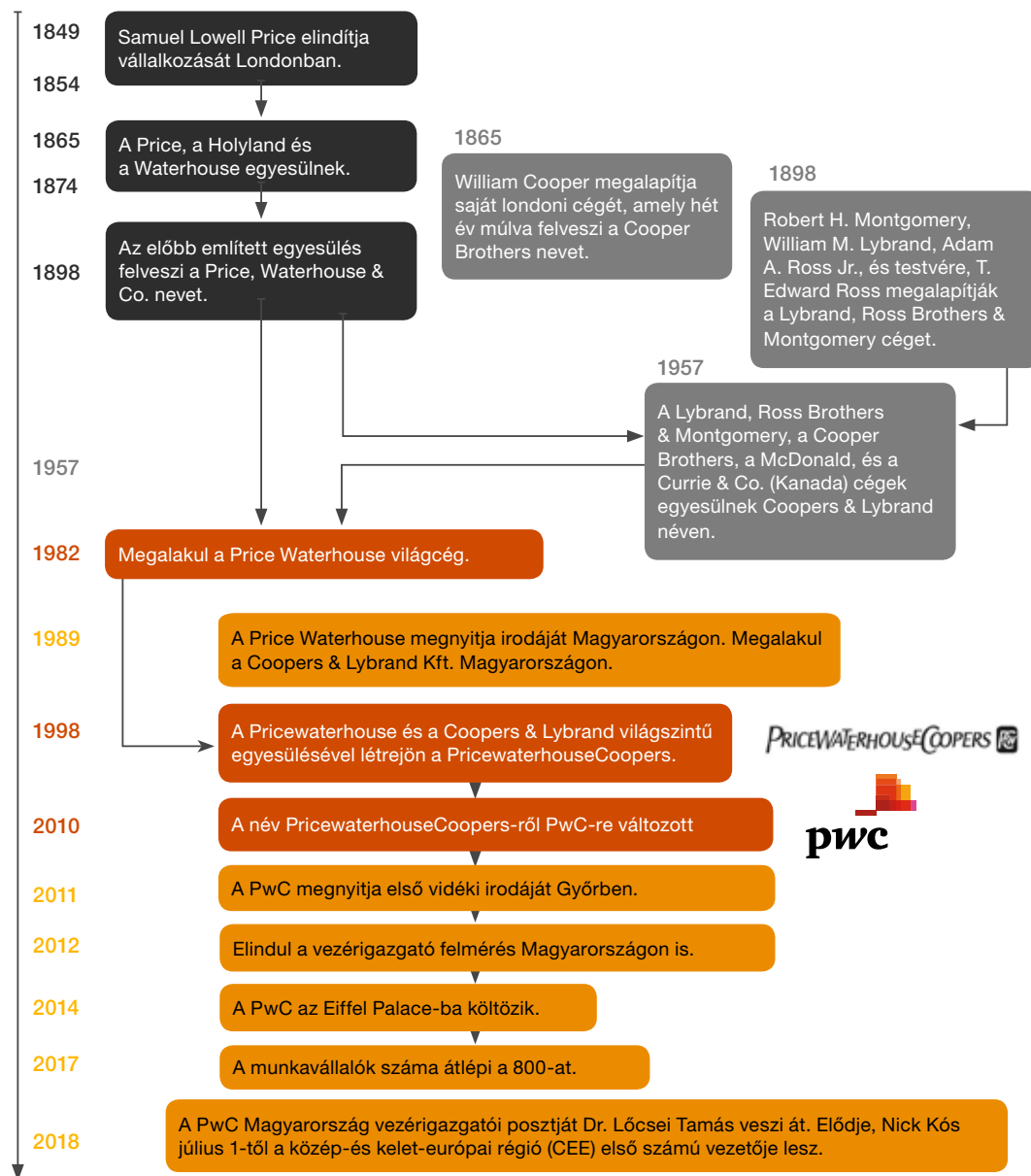
is együttműködik, hogy szolgáltatásokat nyújtson a régióban jelen lévő helyi és közös nemzetközi ügyfeleknek. Ennek az együttműködésnek a szervezése a regionális vezetőség közreműködésével történik, amely amellett, hogy biztosítja, hogy a regionális cégek betartsák a PwC International irányelveit és eljárásait, lehetővé teszi az erőforrások megosztását, valamint a kockázatkezelési irányelvek és a minőségi szabványok betartatását.

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 néhány ország szabályozói hatósága biztosítja a könyvvizsgálóként való működés jogát azoknak az adott országban székhellyel rendelkező cégek számára, 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 PwC története



Társaságirányítás

A PwC tagvállalatok 27 országot magában foglaló közép-és kelet-európai csoportjának irányítása mátrix rendszerben történik. A cégtársak négyévenként választanak PwC CEE vezérigazgatót, aki aztán kinevezi a földrajzi, üzleti és operatív területek irányítói álló Vezetői Testületet (Management Board). A Vezetői Testület feladata az átfogó üzleti célok meghatározása, valamint a PwC International irányelveinek történő megfelelés biztosítása.

A különböző üzletágak (könyvvizsgálat, adózás, jogi és üzleti tanácsadás) földrajzi területeken átvélt irányelveinek és üzleti céljainak meghatározását az üzletági vezetői csoport végzi.

A Regionális Vezetői Testület felügyeletét a cégtársak részéről az általuk választott regionális Partner Tanács látja el, amely a cégtársakat és a céget érintő alapvető irányelvek és döntések jóváhagyását végzi.

A PwC Kft. irányítását a tulajdonosok által kinevezett ügyvezető igazgatók végzik. A Társaság ügyvezető igazgatói 2022. június 30-án:

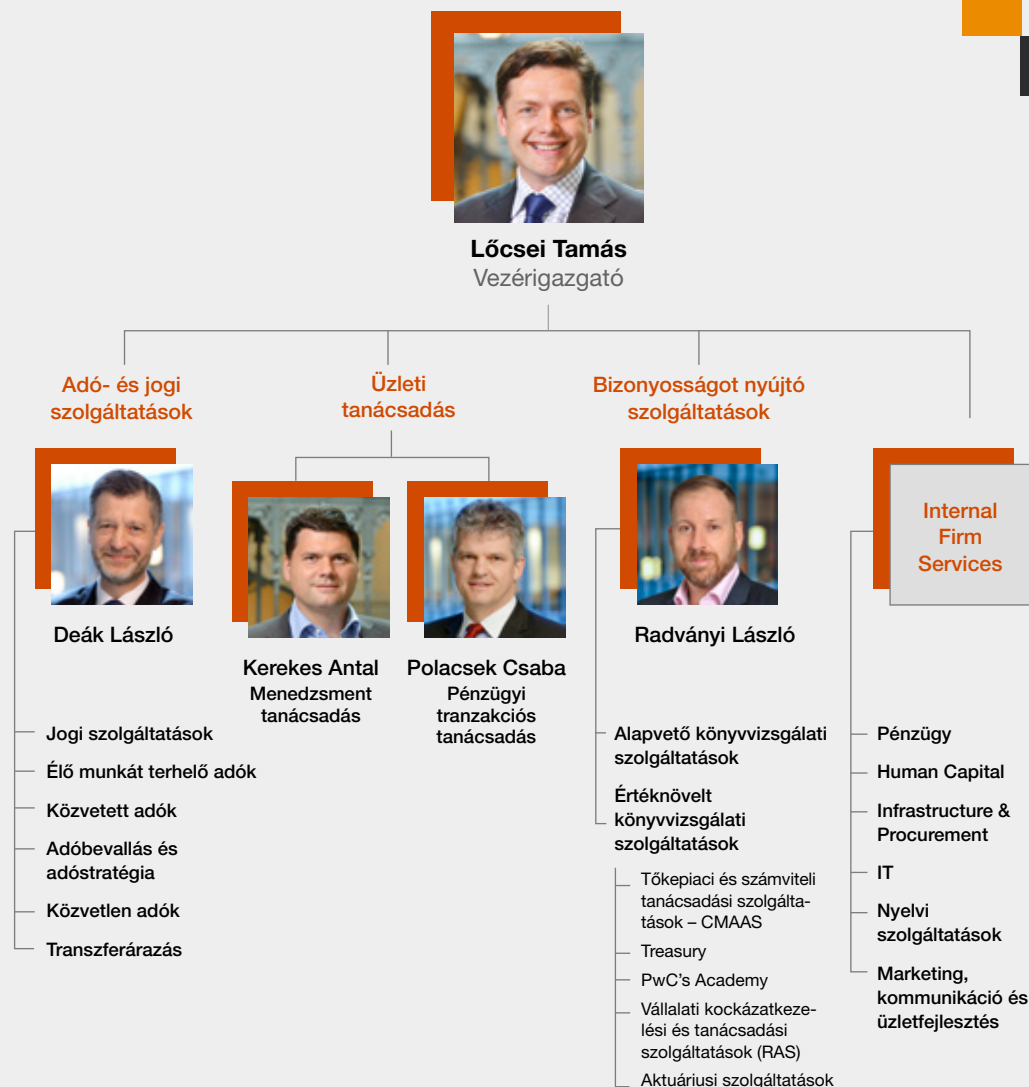
Dr. Lőcsei Tamás és Balázs Árpád, ACCA, kamarai tag könyvvizsgáló.

Barsi Éva, kamarai tag könyvvizsgáló, cégvezetői pozíciót tölt be.

A Társaságnál háromtagú Felügyelő Bizottság került megválasztásra, amelynek tagjai: Dr. Várszegi Zoltán, Paul Grocott és Nick Kós.

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

A PwC Magyarország szervezeti felépítése 2021. július 1. és 2022. június 30. között



A PwC globális hálózata

A PwC az a márka, amely alatt a PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) tagvállalatai működnek és szakmai szolgáltatásokat nyújtanak. Ezek a cégek közösen alkotják a PwC hálózatot. A „PwC”-t gyakran használják a PwC hálózaton belüli egyes vállalatokra, vagy többre, vagy akár mindegyikre együttesen.

A világ számos pontján a könyvvizsgáló társaságok törvényileg kötelesek helyi tulajdonúnak és függetlennek lenni. A PwC hálózat nem globális partnerség, sem egyetlen cég vagy multinacionális vállalat. A PwC hálózat külön jogi személyiséggel rendelkező cégekből áll.

A PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) a világ egyik legnagyobb, tanácsadó cégekből álló hálózata. A PwC 328 000 munkatársa 152 országban, iparág-specifikus könyvvizsgálati, adózási, jogi és üzleti tanácsadási szolgáltatásaival segíti ügyfeleit.

PricewaterhouseCoopers International Limited

A PwC hálózat vállalatai tagjai a PricewaterhouseCoopers International Limitednek (PwCIL), mely a tagok kezességvállalásával alapított és az Egyesült Királyságban bejegyzett társaság, vagy más módon kapcsolódnak hozzá. A PwCIL számviteli, könyvvizsgálati tevékenységet nem végez, ügyfeleknek szolgáltatást nem nyújt. Célja inkább a PwC hálózat tagvállalatainak koordinálása, fókuszálva olyan kulcsfontosságú területekre, mint a stratégia, a márka, a kockázatkezelés és a minőség. A PwCIL koordinálja az egyes tagvállalatok közös és összehangolt megközelítésének elérésére irányuló irányelvek és kezdeményezések kidolgozását és végrehajtását. A PwCIL tagvállalatai használhatják a PwC nevet és a PwC hálózatának erőforrásait és módszereit. A tagvállalatok emellett más PwC tagvállalatok erőforrásait és/vagy más tagvállalatok/ társaságok szolgáltatásait is igénybe vehetik. Ennek fejében a PwC tagvállalatok kötelesek betartani a hálózat bizonyos közös előírásait és standardjait, ahogy azokat a PwCIL előírta.

A PwC hálózat nem egy nemzetközi partnerség. Egy tagvállalat nem járhat el a PwCIL vagy egy másik tag képviselőjeként, nem kötelezheti a PwCIL-t vagy egy másik tagvállalatot és kizárólag a saját cselekményeiért vagy mulasztásaiért felelős, nem pedig a PwCIL vagy más PwC tagvállalat tevékenységéért vagy mulasztásaiért.

Hasonlóképpen, a PwCIL nem járhat el egy tagvállalat képviselőjeként, nem kötelezheti azokat és csak a saját cselekedeteiért vagy mulasztásaiért felelős. 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 Csoport) 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 és régiók vezetői. Ez a testület határozza meg a hálózat stratégiai irányát és elősegíti a stratégia végrehajtásának összehangolását.
- A **Global Leadership Teamet** a Network Leadership Team és a PwC hálózat elnöke nevezi ki és nekik is jelent. Tagjai felelősek az egyes üzletágakon belül a tagvállalatok vezető csapatai tevékenységének koordinálásáért.

A PwC CEE vezérigazgatója Nick Kós, aki a Strategy Council tagja és a Network Leadership Teammel való kapcsolattartás felelőse.

Minőség- és kockázatmenedzsment

A legmagasabb színvonalú szolgáltatás nyújtása alapvető fontosságú a céljaink és a stratégiánk megvalósításához. Amelynek középpontjában az ügyfelek, a tőkepiacok és a tágabb értelemben vett társadalom bizalmának erősítése és az átláthatóság biztosítása áll.

Azért, hogy ez a stratégia megvalósuljon, a PwC-hálózat keretrendszer hozott létre a minőségellenőrzés céljából, amely integrálja a minőségellenőrzést az üzleti és vállalati szintű kockázatkezelési folyamatokba.

A keretrendszer átfogó minőségi célkitűzést vezet be első sorban a könyvvizsgálati üzletág számára, amelynek célja a szervezetünkben szükséges képességek megteremtése. Valamint hogy kollégáink hatékony módon és következetesen alkalmazzák a módszereinket, a folyamatainkat, a technológiákat szolgáltatásnyújtás során, ügyfeleink és minden érintett várakozásainak megfelelően.

A Könyvvizsgálati üzletágban alkalmazott minőségellenőrzési rendszerünk a Nemzetközi Könyvvizsgálati és Bizonyosságot Nyújtó Szolgáltatási Standardok Testület (International Auditing and Assurance Standards Board, IAASB) által kiadott „Minőségellenőrzés a pénzügyi kimutatások könyvvizsgálataival és átvilágításával, valamint az egyéb bizonyosságot nyújtó és kapcsolódó szolgáltatási megbízások végrehajtásával foglalkozó társaságok esetében” című 1. témaszámú Nemzetközi Minőségellenőrzési Szabványon (ISQC1), illetve a Magyar Könyvvizsgálói Kamara által kiadott standardokon/iránymutatásokon alapszik. Az ISQC1 olyan vállalatokra vonatkozik, amelyek a pénzügyi kimutatások könyvvizsgálatát végzik, befektetési tájékoztatók kapcsán jelentenek és egyéb olyan, bizonyosságot nyújtó szolgáltatásokat végeznek, amelyek publikus területen végzett tevékenységekhez kapcsolódnak, közérdeklődésre tartanak számot. Az ISQC1 célja, hogy a társaság olyan minőség-

ellenőrzési rendszert hozzon létre és tartson fenn, amely kellő bizonyosságot nyújt arra, hogy:

- a társaság és a munkatársak megfelelnek a szakmai standardoknak és a vonatkozó jogi és szabályozási követelményeknek, továbbá
- a társaság vagy a megbízásért felelős cégtárs által kiadott jelentések az adott körülmények között megfelelőek.

Részletes minőségellenőrzési eljárásainkat a PwC Könyvvizsgálati Útmutató, valamint a PwC-hálózat kockázatkezelési irányelvei és útmutatása tartalmazzák. Az irányelvek és eljárások a napi tevékenység szerves részei.

A minőségellenőrzési rendszerünk az ISQC1 hat elemén alapszik, amelyek a következők:



A vezetőség minőségért vállalt felelőssége a társaságon belül



Etikai követelmények



Ügyfélkapcsolatok és konkrét megbízások elfogadása és megtartása



Emberi erőforrások



A megbízás teljesítése



Figyelemmel kísérés

Mi és a többi PwC-tagvállalat elköteleztük magunkat arra, hogy minőségi szolgáltatást nyújtsunk a világ minden pontján. A következetesség hálózaton belüli maximalizálása érdekében a hálózati szinten kidolgozott formális tréning tananyagokat használjuk.

A formális oktatás vegyes tanulási folyamaton keresztül valósul meg, e-learning, tantermi képzés és munka közbeni tanulás formájában. A tananyag lehetővé teszi, hogy a helyi igények alapján kiválasszuk, mikor tartjuk az egyes tréningrészeket.

A PwC több olyan, minden kolléga által kötelezően elvégzendő e-learning formájú tréninggel rendelkezik, amelyek célja a kockázatkezelési, minőségi és megfelelőségi témákkal kapcsolatos tájékoztatás és fejlesztés.

Ezek a következők:

- Mandatory Risk & Quality 2022 training – évenkénti tréning a pénzügyi év elején
- CEE Compliance Curriculum – Risk Management Package, melynek része többek között a Combatting Corruption and Money Laundering, Living the Code: Insider trading, valamint az Economic sanctions training for new joiners – ezt a tréninget minden új belépő kollégának el kell végeznie, belépési időponttól függően eltérő teljesítési dátummal.



Emberi jogok

A vizsgált időszakban nem történt a helyi kollégáinkkal szemben bejelentett jogellenes tevékenység. Tisztában vagyunk azzal, hogy a mi felelősségünk tiszteletben tartani és fenntartani kollégáink és minden olyan személy emberi jogait, akivel kapcsolatban állunk. Célunk az emberi jogok beillesztése üzleti gyakorlatunkba összhangban a Kockázatmenedzsment Hálózatunk Emberi Jogi Előírásával. A PwC globális emberi jogi nyilatkozata elérhető [weboldalunkon](#).



Etikai kódex

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.



Célunk és értékeink a gyakorlatban

A PwC kultúrájának gyarapodását belső és külső elvárások és követelmények keretrendszer támogatja, iránymutatást adva magatartásunk kialakításához és a bizalomépítéshez:

- üzleti tevékenységünk során
- egymással szemben
- közösségeinkben
- információkezelésünk kapcsán

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, hogyan viselkedjünk és végezzük a 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, amelyek 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. A globális szervezetben az etikai képzéseken évente több mint 295 000 munkatársunk vesz részt. Emellett minden PwC-iroda számára hozzáférhetőek az Etikai kódexünket kiegészítő részletes etikai útmutatók.

Ezek az előírások iránymutatásokat tartalmaznak olyan kérdések tekintetében, mint például ajándék elfogadása ügyfelektől, szoros személyes kapcsolatok, vagy mi a teendő, ha a munkatársak tudomására jut, hogy valamely cégtárs vagy munkatárs nem etikusan viselkedett. Az etikai segélyvonalunk biztonságos környezetet biztosít a munkatársaink és harmadik felek számára, hogy feltegyék kérdéseiket és jelenthessék esetleges aggodalmaikat.

A közép-kelet-európai régió minden partner és munkatárs számára elérhető eszközzel rendelkezik, 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, intézkedünk a helyzet kivizsgálásáról, illetve adott esetben orvoslásáról. A partnereket és munkatársakat ösztönözzük arra, 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.

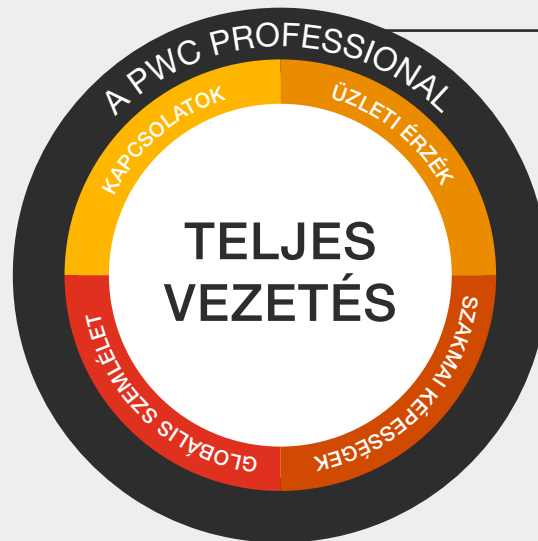
Az etikai vizsgálatok során azonosított esetlegesen a rendszerek vagy a szabályzatok módosítását igénylő kérdéseket minden esetben értékeljük. Az IESBA Etikai Kódexét és a PwC előírásait kiegészíti továbbá a Magyar Könyvvizsgálói Kamara Etikai Szabályzata. A PwC Magyarország Globális Minőségellenőrzési Rendszeréről,

Releváns etikai követelményeiről, Függetlenségi irányelveiről és gyakorlatáról, valamint Minőségellenőrzési rendszere működésének hatékonyságáról bővebben a [PwC 2021-es Átláthatósági](#) jelentésében olvashat.

[A PwC Etikai Kódexe elérhető itt.](#)

A PwC Magyarország etikai ügyekért felelős vezetője Biczó Péter, cégtárs.

A PwC Professional valamennyi szintjén és dimenziójában meghatározza az etikus viselkedésre vonatkozó elvárásokat.



A leginnovatívabb megoldások a munkatársakkal és az ügyfelekkel végzett közös munka során születnek. Az innovációt a hatékony együttműködés teszi lehetővé.

Speak Up

A PwC-nél arra törekszünk, hogy bensőséges munkakörnyezetet alakítsunk ki, ahol a munkavállalók önmagukat tudják adni egy biztonságos légkörben, amely elősegíti egy nyitott kultúra kialakulását, ahol mindenki meg meri osztani az ötleteit és fejlesztési javaslatait. Ezek az értékek adják az alapját annak, hogy kik vagyunk és hogyan működünk, továbbá ezeknek köszönhetően tudunk minőségi szolgáltatást nyújtani ügyfeleinknek.

A hivatalos segélyvonalunk és [weboldalunk](#) – „Speak Up” - rendelkezésre állnak valamennyi partnerünk és kollégánk számára, akik nem megfelelő üzleti magatartást vagy etikátlan viselkedést tapasztalnak, amit nem lehetséges helyi szinten kezelni, vagy ahol a megszokott konzultációs folyamatok nem működnek megfelelően.

A segélyvonal és a weboldal olyan esetekben is segítségül szolgálhatnak, ha valakinek kérdése lenne, tanácsot szeretne kérni az ügyben, miként fejezze ki problémáját, és jelentse aggódalmát.

A segélyhívó szám a 020 7212 5233, a weboldal pedig [itt érhető el](#).

RADAR

Céltudatosak és értékvezéreltek vagyunk: a helyes cselekvéshez célunk és értékeink szolgálnak irányítóként. Az etikai dilemmák kezelése és feloldása összetett feladat és az Etikai Kódex nem térhet ki minden kérdésre, illetve helyzetre. Ezen kívül azonban még sok más, szakmai magatartási útmutatóként használható eszköz áll rendelkezésünkre. Etikai Kódexünk a PwC célján és értékein alapul, de nem szolgál szabálykönyvként. Az Etikai Kódexet hálózati szabványok, illetve hálózati és helyi irányelvek és útmutatók támogatják, valamint egészítik ki, melyek a megfelelő weboldalakon egész hálózatunkban hozzáférhetők.

A RADAR döntési keretrendszer célja, hogy segítsen a gondolkodásban, az etikai dilemmák elemzésében és a jó döntések meghozatalában.

PwC harmadik fél magatartási kódex

A PwC harmadik fél magatartási kódexe ismerteti az integritás és az üzleti magatartás minimumszabályait, amelyeket a PwC elvár azoktól a harmadik felektől, amelyekkel üzleti tevékenységet folytat. A PwC elvárja, hogy a harmadik felek ugyanolyan mértékű integritást és üzleti magatartást követeljenek meg alkalmazottaiktól és azoktól a szervezeten kívüli személyektől, akik a PwC-vel együtt szolgáltatásokat vállalnak.



GRI tartalmi indexek

A GRI (Global Reporting Initiative) egy olyan nemzetközi kezdeményezés, 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/>

Közzététel száma	Közzététel neve	Hivatkozás a jelentésben	Oldal-szám	Hivatkozás, megjegyzés	Közzététel száma	Közzététel neve	Hivatkozás a jelentésben	Oldal-szám	Hivatkozás, megjegyzés
Általános közzétételek									
Szervezeti profil									
102-1	A szervezet neve	A jelentésről	6		102-20	Vezetői szintű felelősség a gazdasági, környezeti és társadalmi témákban	A PwC Magyarországon	62	
102-2	Tevékenységek, márkák, termékek és szolgáltatások	A PwC Magyarországon	58–59		102-21	Konzultáció az érintett felekkel gazdasági, környezeti, társadalmi kérdésekben	Érintettjeink	39	
102-3	A szervezet központjának elhelyezkedése	Felelős működés	48		102-22	A legfelsőbb irányító testület és bizottságai összetétele	A PwC Magyarországon	62	
102-4	A működés helyszínei	A PwC Magyarországon	58		102-23	A legfelsőbb irányító testület elnöke	A PwC Magyarországon	62	
102-5	Tulajdonviszonyok, jogi forma	A PwC Magyarországon	60		102-24	A legfelsőbb irányító testület kinevezése és kiválasztása	A PwC Magyarországon	62	
102-6	Piaci jelenlét	A PwC Magyarországon	59		102-25	Összeférhetetlenség			PwC Átláthatósági jelentés 2022
102-7	A jelentést tevő szervezet mérete	A PwC-ről	8–9		102-26	A legfelsőbb irányító testület szerepe a cél, az értékek és a stratégia meghatározásában	A PwC Magyarországon	62	
102-8	Alkalmazottak és egyéb munkavállalók	Munkavállalóink	27		102-27	A legfelsőbb irányító testület kollektív tudása gazdasági, környezeti és társadalmi kérdésekben	A PwC Magyarországon	62	
102-9	Beszállítási lánc	Érintettjeink	46		102-28	A legfelsőbb irányító testület teljesítményének értékelése			PwC Átláthatósági jelentés 2022
102-10	A szervezetet és ellátási láncot érintő jelentős változások	Érintettjeink		A PwC beszállítói körében jelentős változás nem történt.	102-29	A gazdasági, környezeti és társadalmi hatások azonosítása és kezelése	Értékeink, Érintettjeink - Főbb kutatásaink, elemzéseink	24	CEO, Future of Finance és EVP felmérések
102-11	Az elővigyázatosság elve vagy megközelítései			PwC Átláthatósági jelentés 2022	102-30	A kockázatkezelési folyamatok hatékonysága	Minőség- és kockázatmenedzsment	64	
102-12	Külső kezdeményezések				102-31	Gazdasági, környezeti és társadalmi témák áttekintése	Stratégiánk	10	
102-13	Szervezeti tagok	Érintettjeink	46		102-32	A legfelsőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósági jelentésben	Stratégiánk	10	
Stratégia					102-33	Kritikus témák közlése			PwC Átláthatósági jelentés 2022
102-14	A legmagasabb beosztású döntéshozó nyilatkozata	Vezérigazgatói köszöntő	3–4		102-34	A kritikus témák jellege és teljes száma			PwC Átláthatósági jelentés 2022
102-15	Hatások, kockázatok, lehetőségek		6		102-35	Javadalmazási politikák			Az információ a PwC HR szabályzata értelmében bizalmas.
Etika és integritás									
102-16	Értékek, alapelvek, sztenderdek és viselkedési normák	Értékeink	24						
102-17	Etikai kérdések és bejelentési mechanizmusai	Emberi jogok	66	PwC Átláthatósági jelentés 2022					
Irányítás									
102-18	A szervezet irányítási struktúrája	A PwC Magyarországon	62						
102-19	Felhatalmazó hatóság	A PwC Magyarországon	60						

Közzététel száma	Közzététel neve	Hivatkozás a jelentésben	Oldal-szám	Hivatkozás, megjegyzés
102-36	A javadalmazás meghatározásának folyamata			Az információ a PwC HR szabályzata értelmében bizalmas.
102-37	Az érdekeltek részvétele a javadalmazásban			Az információ a PwC HR szabályzata értelmében bizalmas.
102-38	A teljes éves teljes kompenzációs ráta			Az információ a PwC HR szabályzata értelmében bizalmas.
102-39	A teljes éves kompenzációs ráta százalékos növekedése			Az információ a PwC HR szabályzata értelmében bizalmas.
Lényeges terület: Érintettjeink – Ügyfelek				
Érintetti elkötelezettség				
102-40	Az érintetti csoportok listája	Érintettjeink	39	
102-41	Kollektív szerződések			A PwC vezérigazgatójának döntése értelmében az információ a kollektív szerződésekről bizalmas.
102-42	Az érintettek azonosítása és kiválasztása	Érintettjeink	39	
102-43	Az érintettek bevonásának megközelítései	Érintettjeink	39	
102-44	Kulcsfontosságú témák és kérdések	A jelentésről	6	
Jelentéstételi gyakorlat				
102-45	Az éves jelentésben lefedett entitások	A jelentésről	6	
102-46	A jelentés tartalmának és határainak meghatározása	A jelentésről	6	
102-47	Lényeges témák listája	A jelentésről	7	
102-48	Információk újraközlése			
102-49	Változások a jelentéstételben			Nem változott a PwC Magyarország riportálási rendszere.
102-50	Jelentéstételi időszak	A jelentésről	6	
102-51	Legutóbbi jelentés dátuma	A jelentésről	6	
102-52	Jelentéstételi ciklus	A jelentésről	6	
102-53	Elérhetőség a jelentéssel kapcsolatos kérdések esetén	A jelentésről	7	
102-54	Nyilatkozat a GRI-szabványnak való megfelelésről	A jelentésről	6	
102-55	GRI tartalmi index	GRI tartalmi index	69	
102-56	Külső tanúsítás	A jelentésről	6	

Közzététel száma	Közzététel neve	Hivatkozás a jelentésben	Oldal-szám	Hivatkozás, megjegyzés
Vezetési irányelvek				
103-1-2-3	A vezetői megközelítés értékelése	Stratégiánk	10–21	
Lényeges terület: Gazdasági teljesítmény és hatások				
Gazdasági teljesítmény				
201-1	Megtermelt és felosztott közvetlen gazdasági érték	A PwC-ről	8	
201-2	A klímaváltozással kapcsolatos pénzügyi következmények, valamint az ebből eredő egyéb kockázatok és lehetőségek			Ilyen információ nem áll rendelkezésünkre.
201-3	Meghatározott juttatási programmal kapcsolatos kötelezettségek és egyéb nyugdíjprogramok	Munkavállalóink	29	
201-4	Az államtól kapott pénzügyi támogatás		N/A	
Piaci jelenlét				
202-1	Nemenkénti kezdő fizetés aránya a helyi minimárbérhez viszonyítva			Az információ a PwC HR szabályzata értelmében bizalmas.
202-2	Helyi közösségekből származó felső vezetők aránya	Munkavállalóink; A PwC Magyarországon/ Társaságirányítás	62	
Jelentős közvetett gazdasági hatások				
203-1	Támogatott infrastrukturális beruházások és szolgáltatások		N/A	
203-2	Jelentős közvetett gazdasági hatások			
Lényeges terület: Felelős üzleti tevékenység				
Beszerezési gyakorlatok				
204-1	A helyi beszállítók aránya	Érintettjeink		
Korrupció elleni küzdelem				
205-1	A korrupcióval kapcsolatos kockázatok felmérése			Helyi szinten nem történt ilyen felmérés a vizsgált időszakban.
205-2	Kommunikáció és képzés a korrupcióellenes politikákról és eljárásokról	Minőség- és kockázat-menedzsment	64	
205-3	Megerősített korrupciós esetek száma és a megtett intézkedések			Nem történt ilyen eset a vizsgált időszakban.
Versenyellenes magatartás				
206-1	Jogi lépések a versenyellenes magatartással, a trösztellenességgel és a monopólium gyakorlatával kapcsolatban			Nem történt ilyen eset a vizsgált időszakban.

Közzététel száma	Közzététel neve	Hivatkozás a jelentésben	Oldal-szám	Hivatkozás, megjegyzés
Lényeges terület: Környezetvédelem és klímaváltozás				
Felhasznált anyagok				
301-1	A felhasznált anyagok tömege és térfogata	Felelős működés	52	PwC Átláthatósági jelentés 2022
301-2	Újrahasznosított anyagok	Felelős működés	52	
408-1	A gyermekmunkával kapcsolatos kockázatok a műveletek és beszállítók szempontjából			
Energiafelhasználás				
302-1	Energiafogyasztás a szervezeten belül	Felelős működés	52	
302-3	Energiahatékonyság	Felelős működés	55	
302-4	Energiafogyasztás csökkentése	Felelős működés	55	
ÜHG-kibocsátás				
305-1-2-3	Kibocsátások	Felelős működés	49	
Lényeges terület: Munkavállalók				
Foglalkoztatás				
401-1	Új alkalmazottak felvétele és alkalmazottak fluktuációja	Munkavállalóink	28	Cégünk nem tesz különbséget a teljes és részmunkaidős munkavállalók juttatása között.
401-2	A teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak nyújtott juttatások, amelyeket a határozott idejű munkaszerződéssel nem rendelkezőknek vagy részmunkaidős munkavállalóknak nem nyújtanak			
401-3	Szülői szabadság			
				Szülési szabadságról visszatérő kolléga: 11 Szülői szabadságon lévő kolléga: 53
Munkaügyi kapcsolatok				
402-1	A szervezeti működésben bekövetkező jelentős változások bejelentésére vonatkozó minimális értesítési idő			Az értesítési időszak 30 munkanap.
Munkahelyi egészség és biztonság				
403-1	Munkahelyi egészség és biztonság irányítási rendszer			Bizalmas információ.
403-2	Veszélyek beazonosítása, kockázatértékelés, incidensek vizsgálata			A jelentéstételi időszakban 3 munkahelyi balesetet rögzítettünk.
403-3	Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások	Munkavállalóink	29	
403-4	Munkavállalói részvétel a munkahelyi egészséget és biztonságot érintő kérdésekben	Munkavállalóink	29	PwC Care4Life program

Közzététel száma	Közzététel neve	Hivatkozás a jelentésben	Oldal-szám	Hivatkozás, megjegyzés
Munkavállalók képzése és oktatása				
404-1	Az egy főre eső éves átlag képzési óraszám	Munkavállalóink	32	
404-2	A képességek fejlesztésére és az élethosszig tartó tanulásra irányuló programok, amelyek segítik a munkavállalók folyamatos alkalmazásban maradását, illetve karrierjük lezárását			A PwC Magyarország rendszeresen nem biztosít munkavállalói számára átállási képzéseket (munkahely- váltás, nyugdíjazást stb. esetén).
404-3	A rendszeres teljesítmény- és karrierfejlesztési értékelésben részesülő alkalmazottak aránya			A PwC munkavállalói minden pénzügyi évben 100%-ban részesülnek teljesítményértékelésben. A teljesítményértékelés a PwC Workday rendszeren keresztül történt a 2022-es pénzügyi évben.
Lényeges terület: Befogadás és sokszínűség				
Sokszínűség és esélyegyenlőség				
405-1	Az irányító testületek és alkalmazottak sokfélesége	Sokszínűség	34	
405-2	A nők alapilletményének és javadalmazásának aránya a férfiakéhoz képest			Évente felülvizsgáljuk a nemek közötti egyenlő bérezést és korrigáljuk, ha szükséges.
Diszkrimináció-mentesség				
406-1	Hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos események és meghozott korrekciós intézkedések			Nem történt jelentett diszkriminatív incidens a jelentési időszak alatt a PwC Magyarországnál.
Gyermezmunka				
408-1	A gyermekmunkával kapcsolatos kockázatok a műveletek és beszállítók szempontjából			PwC Átláthatósági jelentés 2022
Kényszmunka				
409-1	A kényszmunka vagy a kényszmunka esetleges kockázata			PwC Átláthatósági jelentés 2022
Biztonsági gyakorlatok				
410-1	Az emberi jogi politikákkal vagy eljárásokkal kapcsolatban kiképzett biztonsági személyzet			PwC Átláthatósági jelentés 2022
Őslakos népek jogai				
411-1	Az őslakos népek jogait érintő jogsértések			A vizsgált időszakban nem történt a helyi kollégáinkkal szemben bejelentett jogellenes tevékenység.

Közzététel száma	Közzététel neve	Hivatkozás a jelentésben	Oldal-szám	Hivatkozás, megjegyzés
Emberi jogi értékelés				
412-1	Emberi jogi felülvizsgálatok vagy hatásvizsgálatok tárgyát képező műveletek			A PwC ezt a vállalat 100%-ban teljesíti.
Lényeges terület: Társadalmi felelősségvállalás				
Helyi közösségek				
413-1	Tevékenységek helyi közösség bevonásával, hatásvizsgálatok és fejlesztési programok	Stratégiánk	12, 16	
413-2	A helyi közösségekre jelentős tényleges és potenciális negatív hatással bíró tevékenységek			A PwC-nek nincsen tudomása ilyen negatív hatásról.
Beszállítók társadalmi értékelése				
414-1	Új beszállítók, amelyeket társadalmi szempontok alapján vizsgáltak át	Érintettjeink		
414-2	Negatív társadalmi hatások az ellátási láncban és a megtett intézkedések			Nem történt ilyen incidens cégünknel a vizsgált időszakban.
Közpolitika				
415-1	Politikai hozzájárulás		N/A	
Ügyfelek egészségének biztonsága				
416-1	A termék- és szolgáltatási kategóriák egészségügyi és biztonsági hatásainak értékelése		N/A	
416-2	A termékek és szolgáltatások egészségre és biztonságra gyakorolt hatásaival kapcsolatos meg nem felelés			Nem történt ilyen incidens.
Felelős marketing				
417-1	Termékekkel és szolgáltatásokkal kapcsolatos információkra és címkézésére vonatkozó követelmények			PwC Átláthatósági jelentés 2022
417-2	Termékekkel és szolgáltatásokkal kapcsolatos információk és címkézés megsértésének esetei			A termékek és szolgáltatások információt és jelölést érintő incidensek száma 0.
417-3	A marketingkommunikációval kapcsolatos meg nem felelés esetei			Nem történt ilyen incidens.
Ügyfél adatvédelem				
418-1	Adatvédelem megsértése, adatvesztés miatti panaszok			Nem történt ilyen eset a vizsgált időszakban.

Közzététel száma	Közzététel neve	Hivatkozás a jelentésben	Oldal-szám	Hivatkozás, megjegyzés
Társadalmi-gazdasági megfelelés				
419-1	A társadalmi és gazdasági területei törvényeknek és szabályoknak való nem megfelelés			A PwC Magyarország a vizsgált időszakban nem azonosított olyan engedetlen magatartást, mely ellentétes a PwC szabályozásával és/ vagy social media szabályzatával.

Impresszum

Köszönjük a PwC Magyarország jelentésírási, valamint vállalati fenntarthatósági munkacsoport tagjainak és ESG szakértőinek a jelentés elkészítéséhez nyújtott segítséget.

Tartalom

Simon Katalin
Szakszon Olívia
Szőke Cecília

Fotók

PwC Photo Library, Bodó Gábor, Boldog Attila, Gaizer
Lilla, Juhász István, Kurali Zoltán

Kapcsolat

Felelős kiadó

Palotai Borbála
Igazgató
Marketing, kommunikáció
és üzletfejlesztés
PwC Magyarország

PwC Magyarország

1055 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 78.
Tel.: +36 1 461 9100
www.pwc.com/hu
Email: hu_info@pwc.com

Mészáros Balázs

Cégtárs, Corporate Sustainability vezető
PwC Magyarország

