

A year of solving together

Raport Zrównoważonego Rozwoju PwC w Polsce
za rok finansowy 2023/24



A year of solving together

– Potęgujemy możliwości



Rozwój, wpływ i odpowiedzialność - to są słowa, które najlepiej oddają to, co było w centrum uwagi naszej firmy w 2023/2024 roku. Byliśmy zdeterminowani, aby w każdym z tych obszarów przesunąć się krok lub kilka kroków do przodu, w kierunku obranych przez nas celów. Wiemy, że to co robimy dla naszych klientów, wszystkich interesariuszy społecznych i to co stwarzamy dla naszych zespołów daje nam i innym **#MożliwościDoKwadratu**.

Jak sprawić żeby Polska była bardziej innowacyjna i konkurencyjna oraz jak chronić ją od nadmiarowych regulacji? W jaki sposób dokonać tego efektywnie w świetle naszych ambicji rozwojowych, ale też wyzwań demograficznych? Jak wesprzeć firmy budując zaufanie i jakość, jak edukować i jak korzystać z narzędzi technologicznych i realizować projekty połączone ze sztuczną inteligencją w sposób odpowiedzialny?

Każdego dnia próbujemy to robić. **Dla nas liczą się nie tylko tematy bieżące, ale również te dotyczące kluczowych kwestii na przyszłość.** Dlatego inwestujemy zarówno w naszych pracowników jak i wspierając ich technologie.

Działania związane z ESG (ochroną środowiska, sprawami społecznymi i ładem korporacyjnym) wpisujemy nie tylko w dokumentacyjną strategię, ale też w codzienne procesy.

Dążymy do najlepszej równowagi pomiędzy "E", "S" i "G", jak również pomiędzy tym co wymagane w regulacjach, a słusze społecznie czy biznesowo.

Dołączając do PwC zyskujesz więcej - **#MożliwościDoKwadratu** - szybszy rozwój, większą odpowiedzialność i realny wpływ. Wszystko to wynika z pracy z najlepszymi ekspertami, ale przede wszystkim kultury naszej firmy - środowiska bazującego na współpracy, otwartości i autentyczności.

Oto kolejna edycja raportu o zrównoważonym rozwoju PwC Polska pełna naszych zdjęć, ludzi z **Możliwościami Do Kwadratu!**

Michał Mastalerz

prezes zarządu i partner zarządzający PwC Polska

A year of solving together

– Potęgujemy możliwości

Odkąd rozpoczęliśmy kampanię “Możliwości do Kwadratu” liczba nowych kandydatów do pracy w PwC Polska wzrosła o blisko 35 procent. Natomiast udział kandydatów w naszej sieci talentów do ponad 4 tysięcy osób. Dzięki postom i wsparciu samych pracowników, którzy chętnie dzielą się swoimi historiami jakiego #MożliwościDoKwadratu daje praca w naszej firmie, udało nam się bardziej efektywnie docierać do kandydatów zainteresowanych konkretnym stanowiskiem, ale też zwiększać świadomość marki PwC.

Budować kampanię Employer Brandingową zaczęliśmy od tego, co w niej najważniejsze - od samych pracowników. Zapytaliśmy członków naszych różnorodnych zespołów, jak również alumnów i inne osoby z branży, jak postrzegają PwC Polska. Dzięki temu udało nam się znaleźć **kluczowe wartości dla każdej z naszych linii serwisowych i wspólny mianownik - rozwój. Osobisty wydźwięk kampanii to także jej najsilniejsza strona.** Obserwujemy w tym przypadku efekt kuli śnieżnej - na stronie promującej możliwości (<https://kariera.pwc.pl/pl/pl/mozliwosci-do-kwadrat>) zamieściliśmy 3 świadectwa pokazujące, że droga do sukcesu w PwC może być różna - może prowadzić przez staż, pracę na recepcji czy wewnętrzny transfer.

To zachęca innych pracowników, od konsultantów po partnerów, do dzielenia się własnymi doświadczeniami w PwC. Ważna jest tu spójność wizualna - oparta na kwadratach już obecnych w naszym logo, wykorzystanych w sesjach zdjęciowych jako tło albo rekwizyt, a w postach na social mediach jako element ozdobny treści. Stworzyliśmy także hashtag #MożliwościDoKwadratu, który może być używany zarówno w postach bezpośrednio związanych wizualnie z kampanią, ale także jako dodatek do obecności pracowników i partnerów na social media. **W ten sposób posty ukazują cały wachlarz możliwości związanych z pracą w PwC.**

Stworzone materiały promujemy poprzez LinkedIn, TikTok, Instagram i Facebook. Zasięg teasera o kampanii na TikToku przekroczył w 2 tygodnie po publikacji ponad milion użytkowników. Kolejne posty rozszerzają zasięg na innych portalach społecznościowych, który łącznie sięgał do końca czerwca 2024 roku ponad kilkaset tysięcy użytkowników.



Adam Demusiak
partner, lider
Deals

A year of solving together

– Potęgujemy możliwości



Katarzyna Podgórna
członkini zarządu ds. ludzkich -
People Partnerka

Ze strony technicznej kampania jest oparta o sieć talentów - miejsce, gdzie kandydaci mogą znaleźć bieżące informacje o pracy w PwC w obszarze swoich zainteresowań. Personalizacja i regularna komunikacja dotycząca poszczególnych linii serwisowych pozwala nam nie tylko bardziej efektywnie docierać do kandydatów zainteresowanych konkretnym stanowiskiem, ale też zwiększać świadomość o bieżącej działalności firmy. Po starcie kampanii, udział kandydatów w sieci talentów z Polski względem całego regionu Europy Środkowo-Wschodniej (CEE), wzrósł do 44 procent (łącznie było to ponad 4 tysiące osób).

Kampania doprowadziła do zwiększenia nie tylko liczby kandydatów świeżo po studiach, ale także tych bardziej doświadczonych, już pracujących kilka lat w innych firmach. Można więc zadać pytanie czy w efekcie potencjalnych pracowników przyciąga nie tylko ugruntowana pozycja firmy na rynku, ale także postrzeganie jej jako lepsze miejsce do pracy od tego, w którym obecnie się znajdują?



Kampania nie kończy się jednak na możliwościach - inne wartości PwC są także do kwadratu. Pierwsza z kampanii jakie uruchomiliśmy dla konkretnej linii usług to "Technologia na Większą Skalę". Jest ona związana z pracą w zespołach technologicznych w PwC Polska. Zawężenie grupy odbiorców oraz lekka zmiana wizualna, pozwoliła na przedstawienie przedsiębiorstwa z nowej strony – jako firmy technologicznej.

Różnorodność do kwadratu to kolejne plastyczne hasło opracowane w ramach kampanii. Tym razem nie opierało się ono na konkretnej linii usług, a na promowaniu ważnych dla nas wartości, znajdujących się w centrum filozofii naszego biznesu. Pozwoliło to również na zaangażowanie w projekt zupełnie nowej grupy pracowników.

W planach mamy uruchomienie także kolejnych kampanii, takich jak wolontariat do kwadratu. Wszystkie te wartości spójnie budują obraz środowiska pracy w PwC jako inkluzywnego, nowoczesnego i zapewniającego rozwój w wybranej przez siebie dziedzinie.

To właśnie nasze #MożliwościDoKwadratu.

Zarząd PwC Polska

Zarządem PwC Polska kieruje **Michał Mastalerz**, a w jego skład wchodzi także **Mariusz Dziurdzia** (członek zarządu ds. Klientów i Rynku), **Damian Kalinowski** (partner zarządzający Financial Crime Unit), **Tomasz Kassel** (partner zarządzający działem Tax, Legal and People), **Agnieszka Ostaszewska** (partnerka zarządzająca działem Assurance), **Katarzyna Podgórna**, (członkini zarządu ds. ludzkich - People Partnerka) oraz **Mariusz Śpiewak** (partner zarządzający działem Consultingu - doradztwa biznesowego i równocześnie Lider Advisory w Europie Środkowo-Wschodniej)

Do zarządu PwC Polska dołączyły dwie nowe osoby: **Adam Demusiak** w roli lidera Deals oraz **Piotr Wiewiórka** w roli Chief Operating Officer w Polsce i lidera Internal Firm Services (IFS). Adam Demusiak zastąpił Rafała Dróbkę, który skupi się na rozwoju Managed Services Operations oraz współpracy z siecią PwC.

Piotr Wiewiórka zastąpił **Piotra Nogajczyka**, który kontynuuje swoją rolę Chief Operating Officer w strukturach PwC Europy Środkowo-Wschodniej.



1	emPOWERed to GROW Strategia biznesowa	07
2	Championing sustainability Budujemy bardziej zrównoważoną gospodarkę	13
3	Acting as OneTeam Zespół pracowników PwC	24
4	Social Impact Zaangażowanie społeczne	47
5	Net Zero Ślad węglowy i redukcja emisji CO2	58
6	O raporcie Dane GRI	72



Piotr Wiewiórka
partner, Chief
Operating Officer

1

emPOWERed to GROW

Strategia biznesowa



Mariusz Dziurdzia
partner, członek zarządu
ds. Klientów i Rynku

Future CEE FY26 Aspiration

Nowa strategia całego regionu Europy Środkowo-Wschodniej (CEE) obejmuje 27 krajów. Polska jest największym krajem CEE, w wielu obszarach jesteśmy liderem i wzorem dla innych firm PwC w innych krajach.

Inspiring One Region

Region CEE dostarcza naszym klientom i firmom w sieci PwC usługi zgodnie z najwyższymi standardami i oczekiwaniami klientów poprzez umożliwienie naszym Talentom tworzenie dynamicznego, technologicznie zaawansowanego i zrównoważonego biznesu.



Building New Business

Projektujemy, tworzymy i wdrażamy nowe usługi z wykorzystaniem nowych technologii, naszych strategicznych partnerstw i alternatywnych modeli dostarczania wartości dla klienta.



Being Globally Relevant

Współpracujemy z globalną siecią PwC w zakresie dostarczania wysokiej jakości usług i budowania wartości dodanej.



Transforming Legacy Business by Technology

Rozwijamy i zwiększamy efektywność naszych usług poprzez wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych oraz transformację naszych procesów i operacji.



Championing Sustainability

Zmieniamy nasze procesy, by osiągnąć cel Net Zero oraz wspieramy naszych klientów i otoczenie we wdrażaniu strategii zrównoważonego rozwoju.



Cele do FY27



Lubomira Murray

Reinventing the future – season 2

W pierwszej połowie 2023 roku została przyjęta nowa strategia biznesowa PwC Polska na lata 2023-2026, która postawiła przed nami nowe aspiracje i cele do roku finansowego 2026 (FY26). Ze względu na sytuację rynkową i spowolnienie gospodarcze, podjęliśmy decyzję, aby wydłużyć o rok perspektywę osiągnięcia naszych ambitnych celów i transformację rynkową, razem z naszymi klientami.

Wyniki za FY24

2 mld zł

Przychód



Cele do FY27

3 mld zł

Liczba partnerów i partnerek

99 partnerek i partnerów
(18 kobiet (18%) i 81 mężczyzn,
stan na 30.06.2024)



150 partnerek i partnerów
(minimum 35% kobiet wśród
nowych partnerek i partnerów)

Indeks zaangażowania pracowników (People Engagement Index)

69%



powyżej **80%**

Konsekwentnie
mierzymy nasz
wpływ i realizujemy
postawione cele



NET ZERO

Dążymy do 50% bezwzględnej redukcji emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2 oraz do 50% bezwzględnej redukcji emisji gazów cieplarnianych z zakresu 3, wynikających z podróży służbowych do 2030 roku (względem roku bazowego 2019). Nasze zobowiązanie jest zgodne ze scenariuszem 1,5 stopnia, który jest konieczny, aby zapobiec najgorszym skutkom zmian klimatycznych oraz zostało zaakceptowane globalnie przez SBTi.



Różnorodność

Dążymy do zapewnienia lepszej proporcji kobiet na stanowiskach zarządczych i różnorodnego środowiska pracy. W ciągu najbliższych 5 lat chcemy, aby wśród nowych Partnerów minimum 35% stanowiły kobiety.



Rozwój firmy

Do 2027 roku zatrudnienie 5 000 osób oraz zainwestowanie 100 mln USD w nowe technologie, usługi i rozwój talentów.

Wyniki za FY24

Spadek emisji [%] względem roku bazowego 2019 o:

57%



FY19 – 8374 T CO₂e

FY24 – 3597 T CO₂e [market based]

3 nowe partnerki vs 3 nowych partnerów

50%



FY23 – 1 617 nowych pracowników
FY24 – 1 034

5 311 liczba pracowników
stan na 30.06.24*

Inwestycje w technologie

FY23 – 15,1 mln USD
FY24 – 27,0 mln USD



Wykorzystujemy wskaźniki ilościowe, jak i jakościowe do mierzenia postępu naszych prac. Postawione w latach poprzednich najistotniejsze cele związane z ekologią, równością płci oraz rozwojem firmy zostają zachowane.

[GRI 2-23]

Dane dla spółek PwC wymienionych na stronie 75

Nagrody dla PwC i ludzi

Główne nagrody biznesowe PwC Polska

Otrzymaliśmy szereg wyróżnień, zarówno biznesowych, jak i branżowych, które stanowią nie tylko potwierdzenie wysokiej jakości świadczonych usług, ale także potencjału i innowacyjności naszych działań. Najważniejsze z nich:

- Zespół Fuzji i Przejęć PwC Polska, zajął pierwsze miejsce wśród doradców transakcyjnych pod względem liczby zrealizowanych transakcji na światowym i polskim rynku w 2023 roku
- PwC Polska znalazło się na 1. pozycji pod względem liczby pracowników merytorycznych na rynku polskim w najnowszej edycji rankingu doradców podatkowych przygotowanym przez “Dziennik Gazetę Prawną”, dodatkowo w trzech nowych kategoriach - najlepsze firmy “w sporach podatkowych przed sądami i organami podatkowymi”, “doradztwo podatkowe dla klientów prywatnych” (za projekty zespołu Piotra Woźniakiewicza związane z utworzeniem fundacji rodzinnych) oraz “**doradztwo podatkowe w zakresie ESG**” (za program współdziałania)
- PwC Polska liderem w obsłudze spółek giełdowych według rankingu doradców “Rzeczpospolitej” i “Parkietu”. Wyróżnione zostały też dwa sukcesy sądowe praktyki sporów podatkowych zespołów PwC Polska - w przełomowych sprawach rozstrzygniętych przez NSA na korzyść podatników
- PwC Polska ponownie najlepszą firmą w rankingu audytorów przygotowanym przez “Rzeczpospolitą” i “Gazetę Giełdy i Inwestorów Parkiet”
- PwC Polska najlepszym doradcą transakcyjnym (M&A) w konkursie Polskiego Stowarzyszenia Inwestorów Kapitałowych



Maja Jamiołkowska

Nagrody zdobywamy nie tylko jako firma, ale otrzymują je także poszczególni nasi pracownicy. Oto przykłady niektórych z nich:

- Nagrody i wyróżnienia w rankingu doradców podatkowych przygotowanym przez "Dziennik Gazetę Prawną": Karol Dziedzic - VAT, Katarzyna Komorowska - PIT, Sebastian Lebda - ceny transferowe, Radosław Baraniewicz - CIT
- Tomasz Kassel dostał nagrodę specjalną za edukację w zakresie wdrażania w Polsce unijnego prawa podatkowego w ciągu ostatnich 20 lat. Rekomendacje otrzymali Dorota Wolna - CIT, Sebastian Lebda - ceny transferowe i Mikołaj Woźniak - doradztwo compliance
- Nagrodę indywidualną otrzymał Tomasz Łebkowski, który został wybrany "Wschodzącą gwiazdą audytu"
- Cezary Żelaźnicki z nagrodą specjalną redaktora naczelnego Rzeczpospolitej za pionierskie wykorzystanie technologii



Każde z przyznanych wyróżnień to dla nas ogromna satysfakcja i niezwykła motywacja do dalszej pracy.



2

Championing sustainability

Budujemy bardziej
zrównoważoną
gospodarkę



Filip Kiniorski

Solving important problems

Koncentrujemy się na **wspieraniu naszych klientów w rozwiązywaniu coraz bardziej skomplikowanych, kompleksowych wyzwań, z jakimi się mierzą oraz budowaniu długoterminowej wartości.**

W odpowiedzi na oczekiwania rynku, **wzmacniamy naszą ekspertyzę branżową i rozbudowujemy zespoły z ekspertyzą technologiczną.**

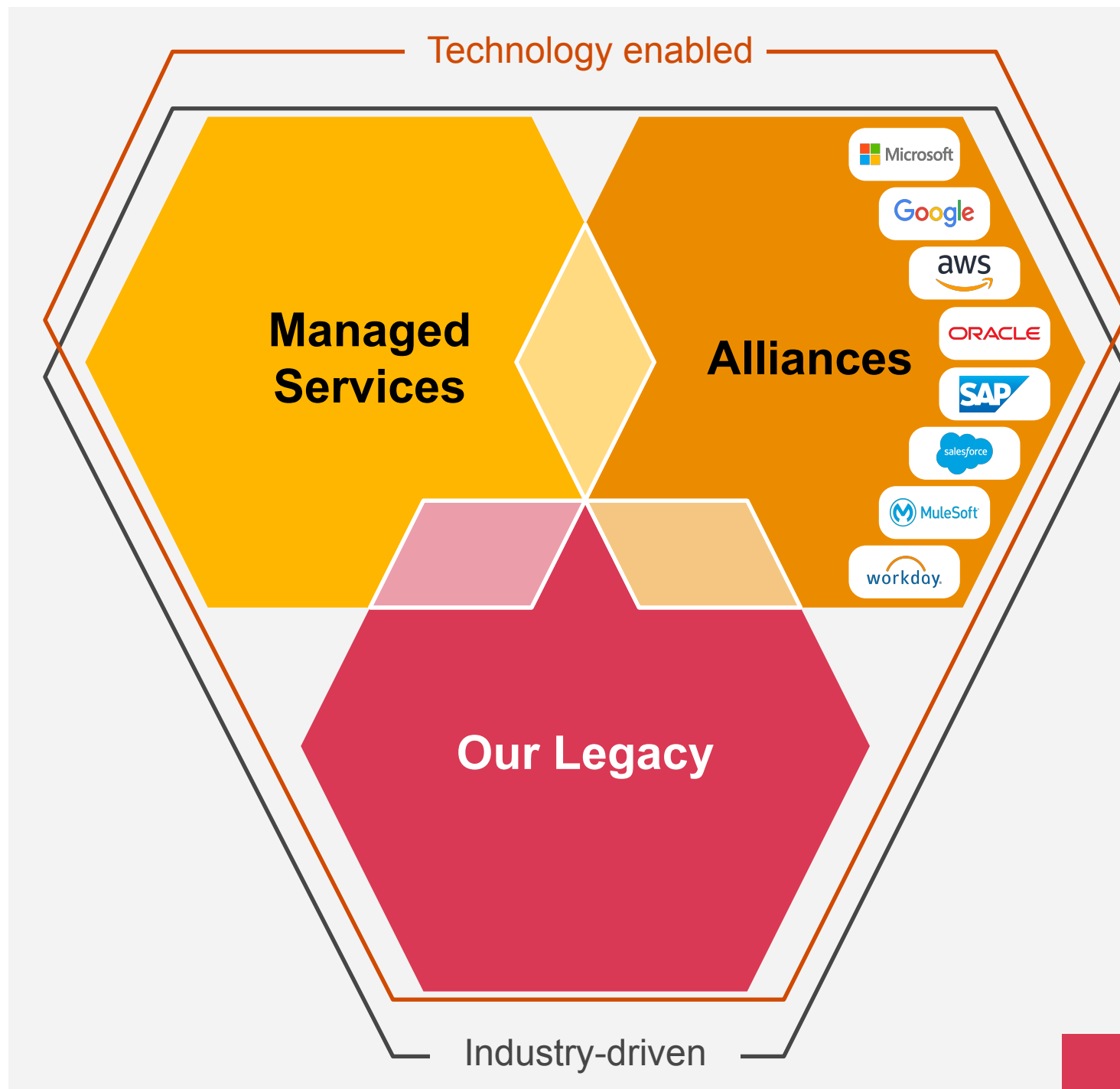
Zaufanie społeczne i naszą pozycję na rynku stawiamy na silnych **fundamentach naszej działalności, czyli audycie, usługach doradczych w obszarze podatków czy doradztwie transakcyjnym.**

Mamy również 2 nowe filary rozwoju:

- **Managed Services** – dynamicznie rozwijający się model biznesowy, w którym realizacja i zarządzanie całością usługi są zapewnione przez wyspecjalizowanych ekspertów i wzbogacone o rozwiązania technologiczne. W tym celu w FY24 podjęliśmy współpracę (joint-venture) z PwC Niemcy.

- **Globalne alianse z międzynarodowymi liderami rozwiązań technologicznych.**

Budujemy portfolio produktów i usług, które są odpowiedzią na dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość. Wspólnie tworzymy i rozwijamy sieć relacji biznesowych oraz społecznych, opartych na zaufaniu i naszych wartościach.



Wpływamy na zrównoważoną przyszłość biznesu



Izabela Gozdek

Największy pozytywny wpływ osiągamy, wdrażając rozwiązania wspierające zrównoważoną transformację rynków i przedsiębiorstw. Współpracujemy z globalnymi organizacjami w dziedzinach takich jak: transformacja energetyczna i rynki emisji dwutlenku węgla, ochrona bioróżnorodności czy przeciwdziałanie zanieczyszczeniu plastikiem. Promujemy przejrzystość w zakresie zrównoważonego rozwoju (w tym w raportowaniu) oraz zachęcając liderów biznesu do postrzegania nowych regulacji jako szansy na rozwój i wzrost wartości ich firm.

Nasz rozwijający się zespół specjalistów zrównoważonego rozwoju/ESG, swoją wiedzą i doświadczeniem pomaga klientom w opracowaniu i wdrożeniu ich ambitnych działań w tym zakresie. Wspieramy naszych klientów m.in. w takich obszarach:

 Raportowanie ESG (CSRD i inne)	 Technologia w ESG	 Transformacja energetyczna	 "S" w ESG (kwestie społeczne)
 Strategia ESG	 Aspekty środowiskowe	 Wsparcie transakcji w aspekcie ESG / ESG DD	 Zarządzanie śladem węglowym
 Pozyskiwanie finansowania	 Zgodność z regulacjami ESG (compliance)	 Taksonomia UE	 Cybersecurity
 Zarządzanie łańcuchem dostaw	 ESG Managed Services	 ESG Rating	 Greenwashing
 Strategia podatkowa	 Ryzyko i audyt wewnętrzny	 Ład korporacyjny	



Kompleksowe wsparcie dla firm – pełen zakres naszych usług opisany jest [tutaj](#).



Raportowanie CSRD

Inwestorzy, klienci i partnerzy biznesowi oczekują spójnych i wiarygodnych danych niefinansowych, które umożliwią ocenę firmy pod kątem ESG. Aby skutecznie raportować ESG, konieczne jest przygotowanie całej organizacji, wyznaczenie odpowiednich wskaźników oraz monitorowanie realizacji ustalonej strategii.

Ze względu na wejście w życie Dyrektywy CSRD i coraz bardziej powszechny obowiązek raportowania działań zrównoważonego rozwoju, znacząco zwiększa się zakres ujawnianych informacji. Wymaga to od przedsiębiorstw diametralnej zmiany podejścia do kwestii raportowania niefinansowego.

W Polsce nasi klienci – menedżerowie, przedsiębiorcy i właściciele firm z naszą pomocą przygotowują się do raportowania ryzyk związanych ze zmianą klimatu, utratą bioróżnorodności czy kwestii związanych z prawami człowieka, a także ich powiązania z możliwościami finansowymi i ryzykiem finansowym dla przedsiębiorstwa.

Specjalizujemy się również w atestacji raportów zrównoważonego rozwoju, zapewniając ich wiarygodność i rzetelność.



Technologia w służbie ESG

Podchodzimy do wdrażania technologii w ESG w sposób całościowy, zaczynając od oceny obecnej sytuacji, przez szczegółowe planowanie, aż po implementację rozwiązań dostosowanych do specyficznych potrzeb firmy.

[GRI 2-6]
[GRI 2-23]

Współpracując z partnerami technologicznymi, takimi jak SAP, Microsoft, Salesforce, oraz oferując własne narzędzia, pomagamy usprawnić raportowanie danych niefinansowych i monitorowanie realizacji strategii ESG. Następnie wdrażamy odpowiednie rozwiązania i pomagamy znaleźć finansowanie na technologie wspierające zrównoważony rozwój.

Doradzamy również, jak zarządzać zasobami firmy w sposób zrównoważony za pomocą narzędzi technologicznych i systemów ERP, które wspierają monitorowanie i realizację celów ESG.

Oferujemy kompleksowe doradztwo w zakresie wdrażania rozwiązań chmurowych. Dotyczy to zarówno optymalnego wykorzystania zasobów IT, jak i funkcjonalności usług chmurowych, które mają mierzalny wpływ na środowisko.



Transformacja energetyczna

Najlepszym sposobem na obniżenie kosztów energii elektrycznej oraz redukcję emisji gazów cieplarnianych jest zmniejszenie zużycia energii, co wymaga inwestycji w odnawialne źródła energii (OZE) i systemy optymalizujące jej wykorzystanie.

Oferujemy kompleksowe wsparcie w transformacji energetycznej firm. Przeprowadzimy przegląd możliwości optymalizacji energetycznej, opracujemy plan redukcji zużycia energii dostosowany do potrzeb i planów inwestycyjnych oraz pomożemy we wdrożeniu tych rozwiązań.

Doradzamy w zakresie kalkulacji i redukcji śladu węglowego, zakupu energii z OZE, uzyskania dotacji na projekty energetyczne, opracowania strategii energetycznej, analizy prawnej wpływu zastosowanych rozwiązań oraz zarządzania emisjami za pomocą systemów sterujących zużyciem energii.

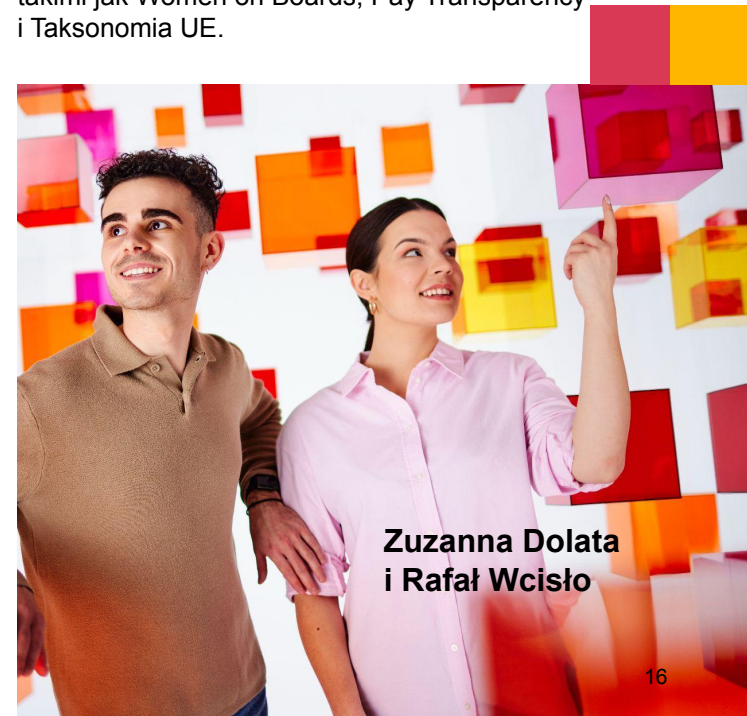


S w ESG

Podstawą „społecznego” filaru ESG są zobowiązania firm do przestrzegania praw człowieka. W ostatnich latach organizacje na całym świecie zrozumiały, że skupienie się wyłącznie na wartości ekonomicznej nie zapewni trwałego rozwoju. Kwestie ludzkie wymagają równie dużej uwagi jak aspekty środowiskowe i zarządzania korporacyjnego. Jest to również widoczne w dwóch ważnych dyrektywach UE: CSRD i CSDD.

Prawa człowieka odgrywają kluczową rolę w ograniczaniu ryzyka biznesowego i reputacyjnego oraz w rozwijaniu potencjału przedsiębiorstwa.

Oferujemy kompleksowe doradztwo w zakresie budowania i realizacji strategii różnorodności i włączania (Diversity & Inclusion), rozwijania kultury organizacyjnej, równego traktowania pracowników oraz równości płac, zgodnie z regulacjami unijnymi takimi jak Women on Boards, Pay Transparency i Taksonomia UE.



**Zuzanna Dolata
i Rafał Wcisło**

Case study – raportowanie CSRD



Zostaliśmy zaangażowani przez wiodącą firmę z sektora mieszkaniowego do opracowania strategii biznesowej integrującej zrównoważony rozwój oraz przygotowania planu transformacji w kierunku budownictwa zeroemisyjnego. Klient potrzebował zidentyfikować luki w obszarze ESG, przygotować plan ich wypełnienia, zmapować obszary i dane ESG w firmie i ustrukturyzować je w spójną całość.

Końcowym etapem było stworzenie kompleksowej strategii ESG oraz strategii dekarbonizacji, aby osiągnąć pozycję lidera w branży i spełnić wymogi dyrektywy CSRD.

Zaproponowaliśmy kompleksowe wsparcie, dostosowane do specyfiki branży klienta. Objęło ono szkolenia ESG, ocenę dojrzałości firmy w obszarze ESG, wsparcie w opracowaniu strategii ESG oraz pomoc w komunikacji działań.

Pierwszy etap obejmował m.in. przegląd danych ESG dostępnych dla firmy, rozmowy z interesariuszami wewnętrznymi, ankiety pracownicze i analizę wyników, przegląd publicznie dostępnych informacji o zrównoważonym rozwoju, analizę porównawczą z wybranymi firmami z sektora mieszkaniowego.

W celu wypracowania strategii przeprowadziliśmy warsztaty z Zarządem i kluczowymi pracownikami, aby przedstawić wyniki analizy i wypracować opcje strategiczne w oparciu o analizę podwójnej istotności.

Przygotowaliśmy raport podsumowujący dojrzałość firmy w obszarze ESG, co dało klientowi jasny obraz sytuacji i rekomendacje dotyczące dalszych kroków. Warsztaty strategiczne pomogły wypracować odpowiedni poziom ambicji w obszarze ESG i opracować optymalne cele oraz wskaźniki ich realizacji. Mapa drogowa wdrożenia strategii ESG pozwoliła firmie zaplanować zasoby i zabezpieczyć środki na osiągnięcie celów. Opracowaliśmy również graficzne wersje dokumentu strategii na potrzeby komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej. Dzięki strategii dekarbonizacji firma poznała skalę i źródła swoich emisji oraz uzyskała plan ich redukcji. Przygotowanie kluczowych wytycznych do strategii ESG przybliżyło firmę do spełnienia wymogów dyrektywy CSRD.





Case study – Technologia w CSRD



Nasz klient z branży transportowej, będący na etapie wdrażania strategii raportowania ESG i przygotowujący swój pierwszy raport zrównoważonego rozwoju zgodny z wymogami CSRD, stanął przed wyzwaniem minimalizacji dodatkowych obowiązków dla zespołu odpowiedzialnego za raportowanie ESG. Z uwagi na ich zaangażowanie w procesy finansowe i zamknięcia okresów księgowych, kluczowe było zapewnienie integracji z możliwie dużą ilością systemów, a także wykorzystanie istniejącej architektury chmurowej.

W odpowiedzi na potrzeby klienta, przeprowadziliśmy kompleksowy przegląd architektury systemów zawierających dane niezbędne do raportowania CSRD. Na tej podstawie opracowaliśmy rekomendację docelowej architektury ESG Data Hub, która wspiera automatyzację raportowania. Dodatkowo, przygotowaliśmy szczegółowe porównanie dostępnych na rynku narzędzi ESG, uwzględniając wymagania klienta, oraz zaproponowaliśmy optymalne wdrożenie i integrację tych narzędzi.

Dzięki naszemu projektowi, klient mógł z wyprzedzeniem zaplanować wdrożenie narzędzia i integrację odpowiednich systemów, co pozwoliło na zabezpieczenie niezbędnych środków w budżecie oraz efektywne zarządzanie czasem zespołu. Wdrożenie narzędzia i automatyzacja procesów znacząco zredukowały nakład pracy, zwiększyły dokładność raportowania - co jest niezwykle istotne w procesie późniejszej atestacji raportu oraz otworzyły nowe możliwości wykorzystania zgromadzonych danych w przyszłości.

Case study – transformacja energetyczna/dekarbonizacja



Wiodąca firma działająca w sektorze automotive zwróciła się do PwC Legal w związku z planowaną budową własnych źródeł wytwarzania energii elektrycznej. Przedstawiony model różnił się jednak od standardowego wariantu, w którym przedsiębiorca realizuje inwestycję jednego rodzaju w objęcie infrastruktury energetycznej na własność.

Klient planował wykorzystać różnorodne źródła wytwarzania energii, jak również nawiązać współpracę z partnerem oferującym możliwość budowy i obsługi instalacji źródeł wytwórczych. Ponadto, firma zamierzała wykorzystać wytwarzaną energię

na potrzeby własne, zachowując jednocześnie możliwość zmiany modelu na odsprzedaż energii innym podmiotom lub jej wykorzystanie w zakładach położonych w różnych lokalizacjach.

Celem naszych analiz była weryfikacja uwarunkowań prawnych związanych z planowaną strategią energetyczną oraz identyfikacja i eliminacja ryzyk prawnych, a także wsparcie w procesie implementacji zakładanych działań.

Przeprowadziliśmy studium wykonalności planowanych projektów budowy źródeł wytwórczych OZE (z uwzględnieniem aspektów prawa energetycznego, ustawy o OZE, przepisów prawa budowlanego oraz zagospodarowania przestrzennego). Negocjowaliśmy umowy z dostawcami rozwiązań OZE, w szczególności uzgodniliśmy bezpieczny - z regulacyjnego punktu widzenia - model współpracy, a także zabezpieczyliśmy wszelkie założenia biznesowe naszego klienta. Udzieliliśmy także kompleksowego wsparcia w opracowaniu adekwatnego do potrzeb

klienta modelu wykorzystania wytwarzanej energii, uwzględniając różne lokalizacje zakładów firmy na terenie całego kraju. Udzieliliśmy również klientowi wsparcia w procesie uzyskania promesy koncesji na wytwarzanie energii elektrycznej z odnawialnych źródeł energii, a następnie w uzyskaniu koncesji (przygotowanie wniosku, pomoc w kompletowaniu wszelkich dokumentów formalnych stanowiących załączniki do wniosku).

Dzięki przeprowadzonej analizie, nasz klient mógł zrealizować swoje cele biznesowe nie narażając się na ryzyka o charakterze regulacyjnym. Klient uzyskał także możliwość wyboru najlepszych rozwiązań, dopasowanych do każdego etapu opracowanej strategii energetycznej, a realizacja dalszych inwestycji w zakresie źródeł wytwarzania energii elektrycznej, mogła zostać przeprowadzona w oparciu o ustalony i zweryfikowany model.



Case study – S w ESG



Nasz klient, międzynarodowa instytucja finansowa, przyjęła za jeden z celów w zakresie diversity & inclusion: wspieranie rekrutacji, integracji i mobilności zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Środkiem do tego celu miał być przegląd i dostosowanie procesu rekrutacji osób z niepełnosprawnościami pod kątem eliminacji potencjalnych barier.

Zaproponowaliśmy kompleksowe rozwiązanie obejmujące przegląd end-to-end procesu rekrutacyjnego. Analizie podlegały poszczególne etapy rekrutacji od planowania zatrudnienia, przez tworzenie wymagań stanowiskowych, promocję oferty

rekrutacyjnej, po proces decyzji o zatrudnieniu i wstępny onboarding oraz analizę wybranych elementów ścieżki doświadczenia kandydata aplikującego w procesie rekrutacji..

W ramach projektu współpracowaliśmy z zewnętrzną organizacją specjalizującą się w promocji zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i dostępności cyfrowej.

Rezultatem projektu były obserwacje i rekomendacje dla klienta, mające na celu eliminację potencjalnych barier dla kandydatów z każdym rodzajem niepełnosprawności, na każdym etapie rekrutacji. Wyniki prac obejmowały zarówno propozycje działań na poziomie strategicznym, jak i bardzo konkretne, operacyjne zmiany w procesie rekrutacji.

Dzięki współpracy z naszym zespołem, klient otrzymał konkretne rekomendacje działań związane z rozwojem strategicznego podejścia HR do rekrutacji osób z niepełnosprawnościami i zespołów odpowiedzialnych

za planowanie inkluzywnych narzędzi rekrutacyjnych, szkolenia z zakresu rekrutacji włączającej i minimalizujące nieświadomione założenia (unconscious bias) oraz zabezpieczenia pozytywnego candidate experience m.in. poprzez minimalizację potencjalnych barier w rekrutacji.



Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem w zakresie zrównoważonego rozwoju

Wiedza jest naszym najcenniejszym zasobem, a dzielenie się nią pomaga w tworzeniu wartości i budowaniu lepszego jutra. W FY24 nasi eksperci dzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem podczas kilkunastu konferencji dotyczących aspektów ESG. Opowiadali m.in. o czekających nas wyzwaniach z zakresu zielonej transformacji, technologii w zrównoważonym rozwoju i raportowaniu zgodnym z CSRD.



Przykładowe konferencje z udziałem ekspertów PwC:

- [Sustainable Industry Lab - UNEP/GRID](#)
- [Komitet ESG Transformacja energetyczna finansowanie transformacji energetycznej przedsiębiorstw](#)
- [III Kongres ESG](#)
- [ESG Forum](#)
- [Konferencja "Czas na ESG"](#)
- [Open Eyes Economy Summit: OEES](#)
- [CIMA ENGAGE CFO Summit](#)
- [Forum Rynku Spożywczego i Handlu](#)
- [Financial Controlling Summit 2023 | ESG dla finansistów \(Rzeczpospolita\)](#)
- [Next Gen Congress](#)
- [Solution Providers Week](#)
- [Kongres nowej mobilności](#)

- [Konferencja BiznesTrendy](#)
- [Klub Pracodawców - Bydgoszcz](#)
- [Poland & CEE Retail Summit 2024](#)
- [ESG: Droga do zrównoważonej przyszłości budownictwa](#)
- [World Environment Day - UNEP/GRID](#)
- [Jak najlepiej przygotować spółki do raportowania CSRD? Cykl spotkań dla CFO](#)





Webinary:

- [CSRD - wszystko o co chcesz zapytać - Webinarium w dynamicznej formule Q&A](#)
- [“S” w ESG a prawo HR - Czym jest i co oznacza dla działów HR?](#)
- [Innowacje i inwestycje środowiskowe II połowa 2024](#)
- [Czy jesteś gotowy na nadchodzące zmiany i wyzwania w raportowaniu? Graniczny podatek węglowy \(CBAM\)](#)
- [Rozporządzenie ws degradacji lasów](#)
- [Graniczny podatek węglowy \(CBAM\) Czego nauczyło nas pierwsze raportowanie?](#)
- [Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń - wszystko czego nie dowiesz się z LinkedIn](#)
- [System kaucyjny już niedługo w Polsce - jak się przygotować?](#)
- [Podatek węglowy \(CBAM\) w praktyce Co mówią unijne wytyczne?](#)
- [Program rekompensat dla przedsiębiorstw energochłonnych Jak przygotować się na kolejną edycję?](#)



Publikacje:

- [Newsletter ESG Info \(10 publikacji\)](#)
- [Raport Zielone finanse po polsku. Edycja 3](#)
- [Wyboista droga do zrównoważonego rozwoju ESG w dobrach konsumenckich i handlu detalicznym](#)
- [Raport Moc regulacji ESG - pierwsze oznaki postępu](#)
- [27. badanie CEO Survey. Dalszy rozwój w erze transformacji](#)
- [Dyrektywa CSRD zmienia strategię tworzenia wartości firm](#)
- [Atestacja raportów zrównoważonego rozwoju](#)
- [Zielona rewolucja w budownictwie](#)
- [Obowiązek producentów energii elektrycznej z paneli fotowoltaicznych](#)
- [Strategia ESG w świetle wyzwań dyrektywy CSRD](#)

- [Strategia dekarbonizacji kluczem do ograniczenia emisji](#)
- [Jak technologia może wesprzeć branżę retail w raportowaniu zgodnym z CSRD](#)
- [S w ESG czyli raportowanie zorientowane na ludzi](#)
- [Zmiana klimatu kosztuje](#)
- [Transformacja energetyczna - jak wykorzystać szanse i zachować konkurencyjność](#)
- [Zielone kołnierzyki szansą na przewagę konkurencyjną](#)
- [System kaucyjny w Polsce](#)
- [Profil ESG Twojego dostawcy ma znaczenie](#)
- [Neutralność klimatyczna w branży opakowaniowej](#)

Współpraca z portalem ESGinfo.pl:

- [PwC Polska: drugi raport zrównoważonego rozwoju - ESGinfo.pl](#)
- [PwC: Inwestorzy nie ufają korporacyjnym raportom ESG](#)
- [Czym jest pakiet „Fit for 55”? - ESGinfo.pl](#)
- [Dyrektywa CSDD: co oznacza, kogo dotyczy i jaki ma cel?](#)
- [System kaucyjny - co to jest? - ESGinfo.pl](#)
- [Co to jest net zero, czyli zerowa emisja netto? - ESGinfo.pl](#)
- [Co to jest REPowerEU? - ESGinfo.pl](#)
- [Czym jest LCA, czyli ocena cyklu życia produktów, technologii, systemów i usług](#)
- [SUP - co oznacza skrót, kogo dotyczy i co zmienia - ESGinfo.pl](#)
- [GOZ: czym jest Gospodarka Obiegu Zamkniętego - ESGinfo.pl](#)
- [ESG DD: due diligence środowiskowe, społeczne oraz ładu korporacyjnego firmy](#)
- [Dyrektywa CSRD – kogo dotyczy, co zmieni, od kiedy obowiązuje](#)
- [Standardy ESRS - co oznacza skrót, kogo dotyczy, od kiedy obowiązuje](#)
- [Sprawy ludzkie nabierają innego znaczenia - ESGinfo.pl](#)
- [ESG w biznesie – trzeba działać, 2024 rok już za rogiem](#)
- [Czy firmy są gotowe do raportowania ESG? - ESGinfo.pl](#)



Konkursy:

- [Liderzy ESG 2023](#)
- [Lider Elektromobilności](#)
- [Etyczna Firma](#)
- [Gwiazdy bankowości](#)
- [Tech Minds](#)
- [Gryf Gospodarczy](#)
- [Central & Eastern European Real Estate Quality Awards](#)
- [12. edycja Konkursu \(eS\) na Najlepsze Przedsiębiorstwo Społeczne Roku im. Jacka Kuronia](#)
- [13. edycji Nagrody Polskiej Rady Biznesu](#)

Partnerstwo Razem dla Środowiska:

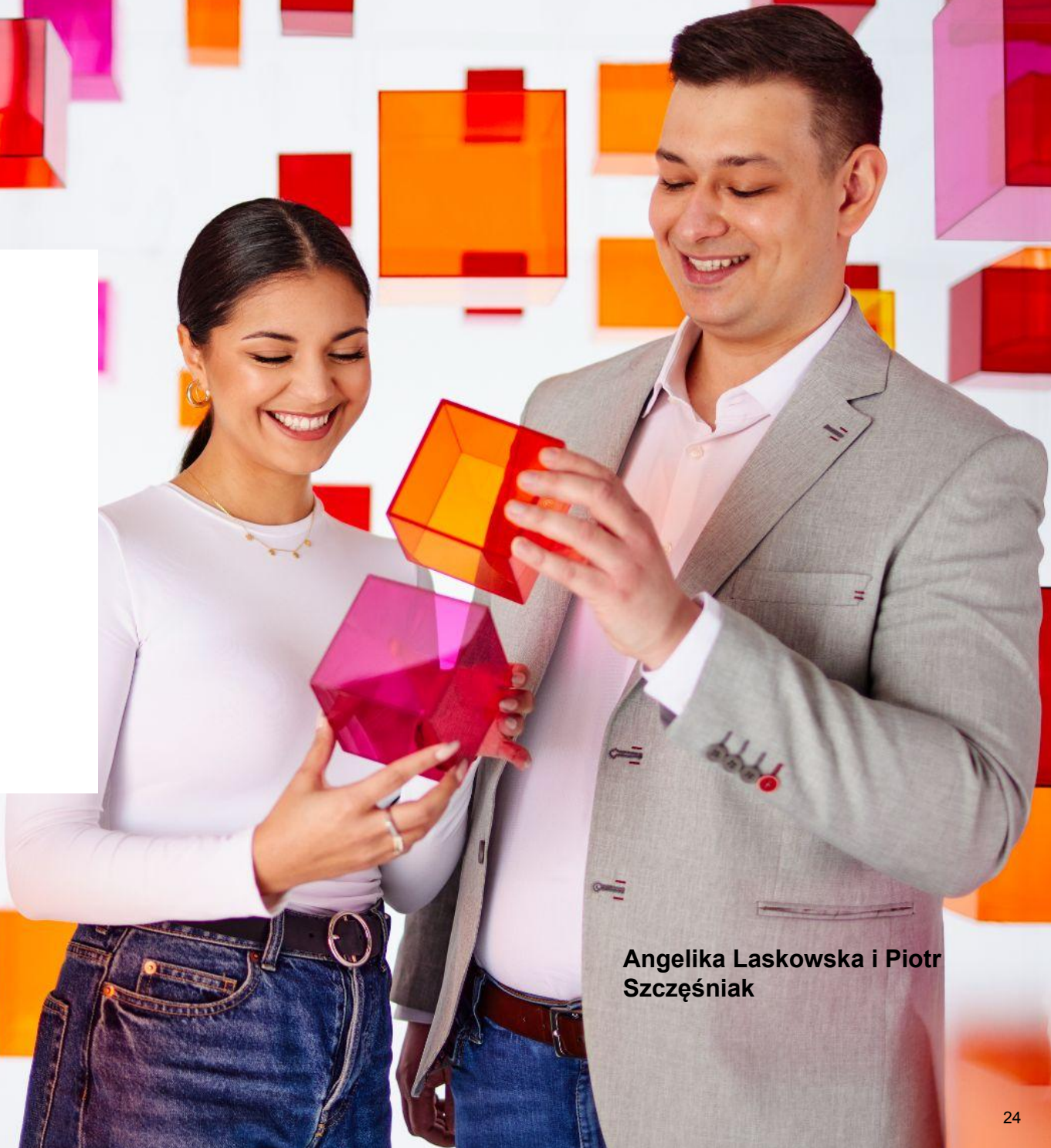
W FY24 dołączyliśmy do inicjatywy UNEP/GRID-Warszawa. Jest to doskonała platforma wymiany myśli, idei, doświadczeń, dobrych praktyk oraz szerokiej współpracy na rzecz Celów Zrównoważonego Rozwoju SDGs. W jego ramach organizowane są projekty na rzecz środowiska, spotkania takie jak konferencje i warsztaty, a także opracowywane raporty tematyczne. Dzięki dołączeniu do partnerstwa możemy brać udział w wartościowych inicjatywach i projektach, edukować naszych pracowników i klientów, budować sieć ekspertów w zakresie zrównoważonego rozwoju, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony bioróżnorodności i przeciwdziałania zanieczyszczeniom środowiska (w tym tworzywami sztucznymi).



3

Acting as OneTeam

Zespół pracowników
PwC



Angelika Laskowska i Piotr
Szczęśniak

OneTeam

Społeczność naszych pracowników: OneTeam składa się z ekspertów, innowatorów i specjalistów z różnych dziedzin, których celem jest rozwiązywanie złożonych problemów w sposób zintegrowany i kreatywny. To dzięki nim PwC Polska nieustannie się rozwija i z sukcesem wspiera klientów w ich transformacji i biznesowych wyzwaniach.

Stawiamy na środowisko pracy, które sprzyja innowacyjności i otwartości na nowe pomysły, jednocześnie zapewniając przestrzeń do współpracy i wymiany doświadczeń w komfortowych warunkach.

Tworzymy kulturę, w której pracownicy mogą swobodnie rozwijać swoje talenty, pogłębiać wiedzę oraz otrzymują wsparcie przy realizacji ambitnych wyzwań i poszerzaniu kompetencji.

Dzięki wdrażaniu nowatorskich rozwiązań, systematycznemu podnoszeniu kwalifikacji i promowaniu kultury współdziałania oraz różnorodności, wspieramy rozwój firmy oraz naszych pracowników, umożliwiając im realizację potencjału i osiąganie coraz wyższych celów.





Trusted Leadership

Nasi Liderzy kierują się zasadami zaufanego przywództwa, które koncentrują się na budowaniu zespołów opartych na transparentnej komunikacji, różnorodności oraz włączaniu każdego pracownika w procesy decyzyjne, niezależnie od ich pochodzenia, doświadczenia czy poglądów. Rozumieją, że siłą PwC są jej ludzie, a różnorodność w zespole przyczynia się do tworzenia otwartego środowiska pracy opartej na wzajemnym szacunku i zaufaniu.

PwC Liderzy stawiają na otwartość, relacje, empatię i aktywne słuchanie, co pozwala każdemu czuć się szanowanym, docenionym i wspieranym w rozwoju zawodowym.

Trusted Leadership to nie tylko promowanie środowiska, w którym wszyscy są słyszani i mają przestrzeń żeby wypowiedzieć się, ale także budowanie kultury, w której każdy pracownik ma dostęp do różnorodnych możliwości rozwoju. Nasi Liderzy tworzą atmosferę i bezpieczeństwo psychologiczne, które wspierają zaangażowanie zespołu, sprzyjają współpracy i innowacyjności.

Zaufane przywództwo sprawia, że nasze zespoły są bardziej elastyczne, kreatywne i lepiej przygotowane na wyzwania, jakie niesie współczesny rynek. To podejście nie tylko wzmacnia naszą kulturę organizacyjną, ale także przekłada się na wyniki biznesowe, gdyż firmy, które skutecznie zarządzają różnorodnością, lepiej odpowiadają na potrzeby swoich klientów i partnerów.

Kultura i przywództwo

**Wioletta
Wierzbowska-Smaga**

Kadra zarządzająca w naszej organizacji to osoby, które na co dzień stosują i wdrażają w organizacji zasady inkluzywności i współpracy. Nasi Liderzy Zespołów (Team Leaderzy) to osoby mające zaawansowane kompetencje interpersonalne, przywódcze oraz charakteryzujące się postawą w pełni odzwierciedlającą nasze wartości.

Osoby, które dopiero zaczynają pełnić tę funkcję, otrzymują z naszej strony kompleksowe wsparcie w postaci dedykowanych szkoleń, programów i inspiracji dostępnych na naszej platformie rozwojowej oraz ugruntowania wiedzy dotyczącej narzędzi pomocnych w zarządzaniu zespołem czy też dostępnych benefitów lub programów dla pracowników.

To wszystko po to, by nasi wszyscy Liderzy byli w stanie w spójny sposób kaskadować strategię w trzech głównych wymiarach:

Wsparcie ludzi



– utrzymanie zaangażowania członków zespołu, rozwój, rekrutacja, zarządzanie talentami itp.

Strategia



– kaskada, wyjaśnianie i operacjonalizacja strategii związanej z zaangażowaniem pracowników w cele strategiczne związane ze strategią biznesową firmy.

Zarządzanie zmianą



– efektywne zarządzanie zespołem w dynamicznym i nieustannie zmieniającym się środowisku.

Poziom zadowolenia oraz nastroje związane z kulturą naszej organizacji i stylem zarządzania są sprawdzane cyklicznie m.in. w corocznym badaniu GPS (Global People Survey).

W edycji FY24 People Engagement Index w Polsce wyniósł:

69%

tj. o 7 punktów procentowych mniej, niż rok wcześniej.

Na wynik badania ma wpływ wiele różnych czynników i ważna jest ich szczegółowa analiza w poszczególnych zespołach. Na bazie wyników i komentarzy pracowników wdrażamy rozwiązania adekwatne dla każdego z zespołów a tam, gdzie jest potrzeba oczywiście również na poziomie całej firmy.



Natomiast inne badanie: People Happiness Assessment dostarczyło cennych informacji na temat postrzegania roli Team Leadera przez członków zespołu. **81%** naszych pracowników jest zdania, iż ich Team Leader aktywnie troszczy się o dobrą atmosferę w zespole, co przekłada się na lepszą współpracę. Jednocześnie **82%** pracowników podkreśla, że ich przełożeni zapewniają im niezbędne wsparcie w trudnych sytuacjach projektowych. Taka postawa lidera buduje poczucie bezpieczeństwa i zaufania w zespole.

Feedback i docenienie – fundamenty otwartej komunikacji

Otwarta komunikacja od zawsze jest częścią naszej kultury organizacyjnej. Uruchomiony w FY23 projekt Feedback & Appreciation Culture, który konsekwentnie kontynuujemy w tym roku finansowym, skupia się na informacji zwrotnej i docenianiu. Temat stanowi kluczowy element wzmacniania kultury zaufanego przywództwa. Jego głównym celem jest budowanie szczerzej i wspierającej komunikacji, szczególnie gdy w dużych organizacjach, relacje międzyludzkie mogą wydawać się bardziej formalne i złożone.

W tym roku docenianie odgrywa kluczową rolę, ponieważ wierzymy, że podkreślanie wartości każdego pracownika wzmacnia jego poczucie wartości i wpływa na zaangażowanie. Tworzy też dobrą atmosferę współpracy i poczucie, że wysiłek i wkład w codzienną pracę są zauważone i cenione.

Tegoroczne działania składają się z warsztatów, spotkań inspirujących oraz materiałów, które wspierają budowanie otwartej komunikacji. Wszystkie zaplanowane działania zostały zaprojektowane w oparciu o analizy wyników wewnętrznych ankiet i spotkań, tak aby odpowiadały na realne potrzeby i wyzwania, z którymi mierzą się pracownicy.

W FY24 88% pracowników PwC Polska otrzymało roczną ocenę swojej pracy oraz rozwoju kariery. 12% osób nie uzyskało informacji zwrotnej ze względu na krótki staż pracy lub długotrwałą nieobecność i zostaną zakwalifikowani do tego procesu w późniejszym czasie.



Zrównoważone środowisko pracy

Stworzenie zrównoważonego środowiska pracy, w którym każdy czuje się zmotywowany i zaangażowany, stanowi podstawę strategii PwC.

W naszej firmie istotne jest zdrowie naszych pracowników, dlatego angażujemy się w tworzenie różnorodnych rozwiązań mających na celu zadbanie o ich dobrostan i efektywność w pracy.

Cyklicznie monitorujemy nasze postępy w kształtowaniu kultury zdrowego środowiska pracy poprzez wewnętrzne badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników, funkcjonujące w naszej firmie pod nazwą "People Happiness Assessment" oraz coroczne globalne badanie GPS (Global People Survey).

Wprowadzamy wiele działań na poziomie organizacyjnym, zespołowym i indywidualnym, które przyczyniają się do:

- zwiększenia efektywności
- zapobiegania wypaleniu zawodowemu
- promowania ważnej dla zdrowia regeneracji
- równowagi naszego czasu i energii w ciągu dnia w odpowiedni sposób
- wzajemnego poszanowania czasu wolnego/prywatnego

Jedną z naszych tegorocznych propozycji było Flexible Summer Solutions, wakacyjna oferta wspierająca elastyczne podejście do pracy w okresie letnim. Każdy z pracowników miał możliwość wybrania modelu pracy lub rozwiązania, które najlepiej odpowiadało jego potrzebom. W zeszłym roku finansowym aż 386 osób skorzystało z tej oferty, aby zaplanować swój czas i skoncentrować się na swoich priorytetach, co pozwoliło na lepszą organizację życia zawodowego i osobistego.



Piotr Niewiadomski

W celu dogłębnego zbadania dobrostanu pracowników PwC, jesienią zostało przeprowadzone badanie Wellbeing@Work index, który jest pierwszym, ogólnopolskim, kompleksowym badaniem skupiającym się na wellbeing w pracy oraz zdefiniowaniu potrzeb pracowników (tzw. wskaźnik "wellbeing gap").

Przeprowadzone sondaże dostarczyły wiele cennych informacji na temat potrzeb, motywacji i samopoczucia pracowników w firmie. Dodatkowo stanowiły bazę inspiracji do udoskonalania istniejących rozwiązań

w naszej organizacji oraz wprowadzenia nowych inicjatyw.

Kontynuując pracę w modelu hybrydowym, skupiamy się na zapewnieniu efektywnej komunikacji i współpracy, niezależnie od tego gdzie znajdują się nasi pracownicy. Dzięki nowoczesnym narzędziom i technologiom umożliwiamy płynne łączenie pracy zdalnej i stacjonarnej, dbając o to, by każdy miał dostęp do tych samych zasobów i informacji.



W FY24 każdy z Team Leaderów miał możliwość ustalenia modelu pracy hybrydowej w swoim zespole, uwzględniając potrzeby i oczekiwania klienta, zespołu oraz pracownika.

Tak jak w zeszłorocznych wynikach GPS, **96% naszych pracowników przyznało, że potrafi efektywnie pracować w środowisku wirtualnym.**

Działania Employer Branding skierowane do rynku pracy



Ewelina
Niewińska



Klaudia
Lebedowicz



Jakub
Kurasz



Potęgujemy możliwości dla osób, które:

- kończą studia i szukają pierwszej pracy
- mają duże doświadczenie i potrzebują odmiany
- pracują w PwC i chcą zmienić swoją rolę



Nasze działania Employer Branding kierujemy do studentów, młodych absolwentów oraz doświadczonych kandydatów/ek szukających nowych wyzwań w swojej karierze. W akcjach docierających do rynku pracy stawiamy na:

- udostępnienie szansy zdobycia wartościowego doświadczenia zawodowego studentom już od pierwszych lat studiów, oferując im wsparcie ekspertów i doświadczonych pracowników, którzy pomagają uczestnikom praktyk czy staży w realizacji różnorodnych zadań i zdobyciu nowych kompetencji
- dzielenie się wiedzą i aktywną współpracę z uczelniami, biurami karier, kołami naukowymi oraz organizacjami studenckimi w całej Polsce

- organizację różnorodnych warsztatów, szkoleń, case studies, poprzez które pokazujemy dany zawód w praktyce. Podczas tych wydarzeń dzielimy się wiedzą, pokazujemy nasze środowisko pracy oraz umożliwiamy budowanie sieci kontaktów. Przykładem zrealizowanych przez nas działań są m.in.: PwC Audyt Talent Lab, PwC Deals Talent Lab czy M&Asters Challenge.

Dodatkowo organizujemy również programy mentoringowe, jesteśmy partnerem różnych kierunków studiów, nasi eksperci prowadzą wykłady oraz zajęcia na uczelniach pokazując wachlarz możliwości rozwoju w PwC. Jesteśmy także partnerem wielu konferencji branżowych skierowanych do doświadczonych pracowników, podczas których dzielimy się naszą wiedzą i ekspertyzą.

Katarzyna
Kiryczuk



Nasze sztandarowe programy to m.in.:

Campus Ambassador PwC – program ambasadorski, w ramach którego studenci i studentki reprezentują PwC w środowisku studenckim oraz łączą świat biznesu ze światem nauki. To świetna okazja dla młodych osób, aby zaangażować się w ciekawe projekty oraz sprawdzić swoje umiejętności kreatywne i organizacyjne. Co roku grupę Campus Ambassadorów PwC tworzy ok. 20 studentów różnych kierunków studiów z całej Polski.

Praktyki All-Techclusive – program płatnych letnich praktyk dla studentów kierunków technicznych i osób zainteresowanych rozwojem w technologii w ramach którego oferujemy rozwój w jednym z zespołów: Data Science, Data Engineering, Cloud, Analiza Biznesowa, Drony, CRM, SAP, RPA, Quants. Praktyki rozpoczynają się z początkiem lipca i trwają do końca września z możliwością przedłużenia współpracy i zostania z nami na dłużej.

M&Asters Challenge – konkurs dla studentów i studentek, w którym mają okazję wcielić się w rolę analityka inwestycyjnego i wziąć udział w symulacji prawdziwej transakcji. Dla trzech najlepszych zespołów mamy nagrody pieniężne, a dla najlepszych trzech osób ofertę praktyk w zespole M&A.

Learn&Network Students Meet-Up – wydarzenia skierowane do studentów zainteresowanych pracą w PwC, organizowane w naszych biurach w całej Polsce. Podczas wydarzeń uczestnicy mają okazję poznać nasze linie biznesowe, wziąć udział w interaktywnych case studies oraz nawiązać nowe znajomości nie tylko z uczestnikami wydarzenia, ale również z naszymi ekspertami, a także zapoznać się z procesem rekrutacji.

Oprócz ww. programów w trakcie roku akademickiego studenci mają możliwość aplikowania na płatne praktyki i staże oraz inne programy rozwojowe we wszystkich liniach biznesowych.



Możliwości rozwoju dla pracowników

W PwC mamy szereg narzędzi, dzięki którym napędzamy rozwój profesjonalny i osobisty naszych pracowników.

Tworzymy przestrzeń, w której każdy ma możliwość systematycznego doskonalenia się w swojej specjalizacji, rozwijając zarówno umiejętności praktyczne, jak i strategiczne. Dzięki dostępowi do bogatego wachlarza zasobów, takich jak nowoczesne szkolenia, mentoring oraz wsparcie ekspertów, w PwC można nie tylko pogłębiać wiedzę, ale także rozwijać kluczowe kompetencje, które są niezbędne do dalszego rozwoju zawodowego.

Naszym celem jest stworzenie środowiska, które wspiera indywidualne ścieżki rozwoju, a także umożliwia efektywne wykorzystanie zdobytych umiejętności do realizacji ambitnych celów indywidualnych oraz całej organizacji.

Flexible Career Paths

W FY24 uruchomiliśmy nową ścieżkę kariery - ścieżka ekspercka, która jest alternatywą dla ścieżki konsultingowej i technologicznej.

Cenimy elastyczność w rozwoju zawodowym i wierzymy, że każdy pracownik powinien mieć możliwość dostosowania swojej kariery do własnych aspiracji i zmieniających się potrzeb. Oferujemy ścieżki kariery, które pozwalają na eksplorowanie różnych obszarów działalności, zdobywanie nowych umiejętności i podejmowanie wyzwań, które odpowiadają indywidualnym celom.



Niezależnie od tego, czy pracownik dąży do awansu pionowego, zmiany specjalizacji, czy poziomego rozwoju w ramach organizacji, dajemy pracownikom swobodę w kształtowaniu ich przyszłości zawodowej.

Taka elastyczność umożliwia pracownikom dostosowanie swojego tempa rozwoju do aktualnych priorytetów, co sprzyja zarówno budowaniu satysfakcji z pracy, jak i zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wierzymy, że różnorodne ścieżki kariery, dopasowane do unikalnych potrzeb każdego członka zespołu, pomagają w pełni wykorzystać ich potencjał oraz wzmacniają zaangażowanie i lojalność wobec organizacji.

Internal marketplace

W lutym 2024 wystartowaliśmy z nowym programem wewnętrznym Internal Marketplace.

Ścieżki karier w PwC są zaprojektowane w taki sposób, aby odkrywać nowe możliwości rozwoju zawodowego i dostosowywać je do ambicji pracowników.

W tym celu wzmocniliśmy proces mobilności wewnętrznej poprzez:

- stworzenie wewnętrznej strony karierowej i łatwy dostęp do aktualnie otwartych rekrutacji
- zaktualizowanie i ustalenie jasnych zasad transferów wewnętrznych
- zrealizowanie 2 edycji programów reskillingowych (zmiany ścieżki kariery) - w obszarze Data Science oraz Project Management
- udostępnienie materiałów i narzędzi, których celem jest wyposażenie pracowników w wiedzę o aktualnych możliwościach: success stories, FAQ, promocje rekrutacji wewnętrznych i zespołów.

W rezultacie, w ramach wszystkich zatrudnionych osób, 8% stanowili nasi pracownicy, którzy zdecydowali się na zmianę ścieżki kariery wewnątrz organizacji. To wynik dwukrotnie wyższy niż w roku poprzednim.

Naszą ambicją jest odpowiednie wspieranie mobilności wewnętrznej oraz rozwój naszych pracowników wewnątrz organizacji, dlatego w najbliższych miesiącach umożliwimy pracownikom skorzystanie z sesji z wewnętrznym doradcą kariery.

Proces rekrutacji

Jesteśmy pracodawcą, który stwarza atrakcyjne środowisko pracy nie tylko dla doświadczonych pracowników, lecz także osób dopiero rozpoczynających swoją karierę zawodową – wszyscy znajdą u nas wsparcie i dostęp do nowych technologii, które w coraz większym stopniu eliminują proste i mniej atrakcyjne zadania.

W FY24 zatrudniliśmy

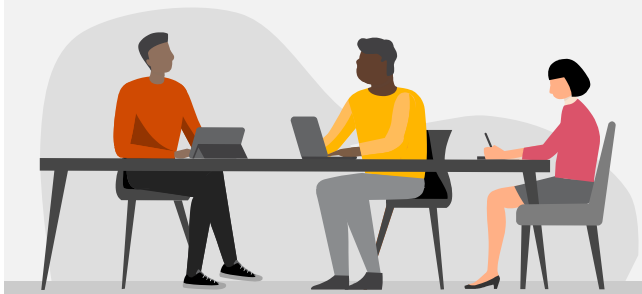
1034 nowych osób,

co stanowi nominalny

wzrost

+855

naszej całkowitej liczby pracowników.



Będąc jedną z wiodących firm świadczących usługi doradcze, promującą rozwój talentów oraz różnorodność, przyciągamy potencjalnych kandydatów, którzy są na różnych etapach zawodowych – zarówno doświadczonych ekspertów, jak i młode osoby po studiach, pragnące rozwijać swoje umiejętności w inspirującym i dynamicznym środowisku.

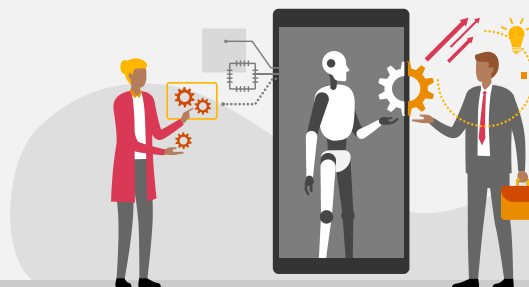
Jednocześnie, inwestycje w nowe technologie oraz wprowadzone automatyzacje – z jednej strony sprawiają, że zadania naszych pracowników są ciekawsze, a z drugiej strony wpływają na tempo wzrostu naszych potrzeb rekrutacyjnych. W FY24 zatrudniliśmy o 36% mniej osób niż w FY23.

[GRI 401-1]

W FY23 proporcje nowo zatrudnionych kobiet i mężczyzn rozkładały się po połowie. W FY24 – w związku z dynamicznym rozwojem (wciąż jeszcze silnie zmaskulinizowanego) sektora usług technologicznych, zatrudniliśmy nieco więcej mężczyzn niż kobiet

47%

nowych pracowników to kobiety.



Wśród wszystkich nowo zatrudnionych pracowników było

53%

osób poniżej 30 roku życia oraz 30% osób między 30-50 rokiem życia.



Katarzyna Mnich

Rotacja pracowników

Wskaźnik rotacji dla całej organizacji wyniósł w FY24

18,33% co stanowi
nieznaczny wzrost

o **2 p.p** w porównaniu
do poprzedniego roku finansowego.

Odejścia pracowników z uwzględnieniem płci i wieku

Udział odchodzących mężczyzn zmniejszył się o 2p.p. (z 59% w FY23 do 57% w FY24), przy takim samym wzroście udziału odchodzących kobiet (z 43% w FY23 do 41% w FY24). Tak jak w poprzednim roku, najwyższy wskaźnik rotacji odnotowywany jest w grupie osób poniżej 30 roku życia, co wskazuje, że młodsze pokolenie postrzega PwC Polska jako dobre miejsce, w którym mogą rozpocząć swoją karierę zawodową i zdobywać cenne doświadczenie w branży.



Cenimy naszych byłych pracowników, którzy przyczynili się do rozwoju naszej organizacji i dlatego zachęcamy do utrzymania relacji poprzez program [Alumnów PwC](#).



Rozwój poprzez różnorodność i włączanie

Zuzanna Dolata
i Mateusz Sowała

Strategia Inclusion & Diversity (I&D) w PwC koncentruje się na tworzeniu otwartego i zróżnicowanego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy, niezależnie od pochodzenia, wieku, płci, orientacji seksualnej, religii, czy niepełnosprawności, mogą czuć się w pełni akceptowani i wykorzystać swój potencjał.

Poprzez promowanie inkluzywnej kultury organizacyjnej, dążymy do budowania zespołów opartych na różnorodnych doświadczeniach i perspektywach.

Zróżnicowane zespoły zapewniają harmonię, a biznesowo budują przewagę konkurencyjną niosąc ze sobą większą wiedzę branżową i mogąc oferować lepsze usługi. Członkowie takich zespołów odczuwają również większą satysfakcję z miejsca pracy.

Taka strategia pozwala nam także lepiej odpowiadać na potrzeby klientów i wzmacniać pozycję rynkową, opierając się na zasadach równości i wzajemnego szacunku.

PwC for Women

PwC for Women to program, którego celem jest wspieranie naszych kobiet w osiągnięciu sukcesów zawodowych i budowaniu ścieżek kariery, wspieranie ich w obliczu wyzwań oraz dbanie o rozwój zgodnie z ich potrzebami i potencjałem.

Oprócz corocznego celebrowania Międzynarodowego Dnia Kobiet oraz współpracy z licznymi zewnętrznymi organizacjami takimi jak Sieć Przedsiębiorczych Kobiet, TEDxWarsawWomen czy 30% Club Poland, tworzymy wewnętrzne programy szkoleniowe i mentoringowe, które mają na celu podnoszenie kompetencji technicznych, przywódczych czy miękkich.

W naszej firmie powstają także różnorodne podgrupy, które łączą kobiety o wspólnych zainteresowaniach i celach np. Women in Technology, Women in Deals czy Agora Kobiet.

Te przestrzenie dają kobietom możliwość wzajemnego inspirowania się i wspierania w realizacji aspiracji zawodowych, co przyczynia się do ich większej aktywności i widoczności w strukturach naszej firmy.

Poprzez tę inicjatywę chcemy pokazać, że głosy kobiece są ważne w naszej organizacji i pomagają budować jej kulturę oraz wartości. PwC od kilku lat angażuje się w wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy aktywnie realizując strategię równości w awansach, rozwoju zawodowym i udziału kobiet w ważnych projektach dla priorytetowych klientów.



Parents@PwC to nie tylko program dla pracowników PwC, którzy planują, spodziewają się lub już zostali rodzicami oraz próbują pogodzić tę rolę z obowiązkami zawodowymi. To społeczność, w której mogą znaleźć wsparcie i rady od osób, które wcześniej przechodziły przez to samo doświadczenie. Agenda uwzględnia różne modele rodziny i oferuje szereg różnorodnych opcji na tym ważnym etapie życia, takich jak mentoring czy Parental Concierge.

Program ma na celu zwiększenie świadomości m.in. na temat elastycznych warunków pracy z jakich mogą korzystać rodzice w PwC. Naszą intencją jest wspieranie pracowników PwC na każdym etapie, a program jest skierowany do wszystkich pracowników, niezależnie od płci, promując świadome i odpowiedzialne rodzicielstwo.





Shine Poland

Sieć PwC Shine Poland powstała w 2021 roku i skupia osoby LGBT+ i sojuszników. Obecnie liczy ponad 180 członków i stale się rozrasta. Stawiamy na zwiększanie świadomości wśród pracowników, aby tworzyć środowisko pracy wolne od dyskryminacji i uprzedzeń. Mówimy o potrzebach i wyzwaniach osób ze społeczności, bo tylko w atmosferze zaufania i szacunku możemy budować autentyczne relacje i zmieniać naszą kulturę zgodnie z wartościami firmy. Promujemy tworzenie dobrych relacji, wymianę doświadczeń i widoczność osób LGBT+ w miejscu pracy.

Shine wspiera w codziennej działalności aktywna grupa robocza, która odpowiada za organizację wydarzeń, spotkania integracyjne, tworzenie zasobów oraz materiałów edukacyjnych, również we współpracy z zewnętrznymi organizacjami, takimi jak Lambda Warszawa czy Fundacja Amondo Films.

Jak co roku bierzemy aktywny udział w świętowaniu Pride Month – nie mogło nas zabraknąć na Trójmiejskim Marszu, jak i Paradzie w Warszawie.



Zależy nam na tym, aby w świadomy sposób kreować miejsce pracy bez barier i stereotypów, w którym wszyscy nasi pracownicy z niepełnosprawnością i z obowiązkami opiekuńczymi będą mogli liczyć na wsparcie swoich Liderów i członków zespołów.

W ramach projektu Disability@PwC kładziemy nacisk na szerzenie wiedzy na temat niepełnosprawności w miejscu pracy i praw pracowniczych, ale również na temat niepełnosprawności ogólnie.

Tworzymy praktyczne materiały i organizujemy wydarzenia online skierowane do wszystkich pracowników, niezależnie czy posiadają niepełnosprawność czy nie.

Rozwijamy kompetencje naszych Team Leaderów w obszarze zatrudniania, współpracy oraz zarządzania zespołem, w którym pracują osoby z niepełnosprawnością. Skupiamy się na budowaniu świadomości, jak tworzyć wspierające środowisko pracy, zapewniać odpowiednie warunki oraz skutecznie integrować różnorodne potrzeby w zespole.

Nasi pracownicy mogą również sięgnąć po wsparcie oraz mentoring naszej Rzeczniki ds. Osób z Niepełnosprawnością, której rola nie polega tylko na tworzenia przyjaznych warunków pracy, ale także do usuwania przeszkód ograniczających pełne uczestnictwo osób z niepełnosprawnością.

Biura PwC w Warszawie, Krakowie, Katowicach i Poznaniu posiadają Certyfikat "Obiekt bez barier" - przyznawany przez Fundację Integracja.





Internationals@PwC

W FY24 203 pracowników (czyli 3.7% wszystkich pracowników PwC Polska) stanowili cudzoziemcy.

W lutym tego roku zainicjowaliśmy nową społeczność pod nazwą Internationals@PwC dedykowaną zatrudnionym w PwC Polska cudzoziemcom, mając na celu wsparcie pracowników pochodzących z różnych krajów w adaptacji do życia zawodowego i osobistego w nowym otoczeniu.

W ramach tej inicjatywy organizowane są spotkania integracyjne, praktyczne sesje na temat lokalnych przepisów, materiały informacyjne oraz szkolenia językowe.

Dzięki temu cudzoziemcy mają szansę lepiej zrozumieć lokalne otoczenie, co ułatwia im codzienne funkcjonowanie.

Dodatkowo, naszą wieloletnią już praktyką jest prowadzenie komunikacji wewnętrznej w dwóch językach: polskim i angielskim.

Głównym celem społeczności jest nie tylko wsparcie cudzoziemców w codziennych wyzwaniach, ale także budowanie kultury otwartości i wzajemnego zrozumienia w firmie. Inicjatywa ta ma na celu stworzenia środowiska, w którym różnorodność kulturowa jest wartością, a międzynarodowi pracownicy czują się w pełni zintegrowani i zmotywowani do rozwoju zawodowego w organizacji.

Benefity

Pracownicy PwC mają dostęp do szerokiej gamy benefitów, którymi wyróżniamy się na rynku. Zadbaliśmy, aby benefity, które oferujemy naszym pracownikom, były atrakcyjne, różnorodne i dostosowane do ich indywidualnych potrzeb. Wprowadziliśmy elastyczne podejście, umożliwiające swobodny wybór świadczeń, które odpowiadają na różnorodne potrzeby i oczekiwania każdego z pracowników.



W ramach benefitów podstawowych, jako odpowiedzialny pracodawca oferujemy prywatną opiekę medyczną z szerokim zakresem dostępności usług, kompleksową ochronę ubezpieczeniową, która zapewnia naszym pracownikom i ich rodzinom poczucie bezpieczeństwa w trudnych sytuacjach, wsparcie psychologiczne, dzięki któremu nasi pracownicy mogą lepiej zarządzać swoim samopoczuciem i efektywniej radzić sobie z wyzwaniami prywatnymi oraz zawodowym, oraz doradztwo prawne i finansowe.



Wellbeing stanowi istotny filar polityki personalnej w naszej organizacji, a cele w tym obszarze są stawiane wszystkim pracownikom firmy. Cyklicznie monitorujemy nasze postępy w kształtowaniu kultury zdrowego środowiska pracy poprzez wewnętrzne badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników, funkcjonujące w naszej firmie pod nazwą "People Happiness Assessment" oraz coroczne globalne badanie GPS (Global People Survey).



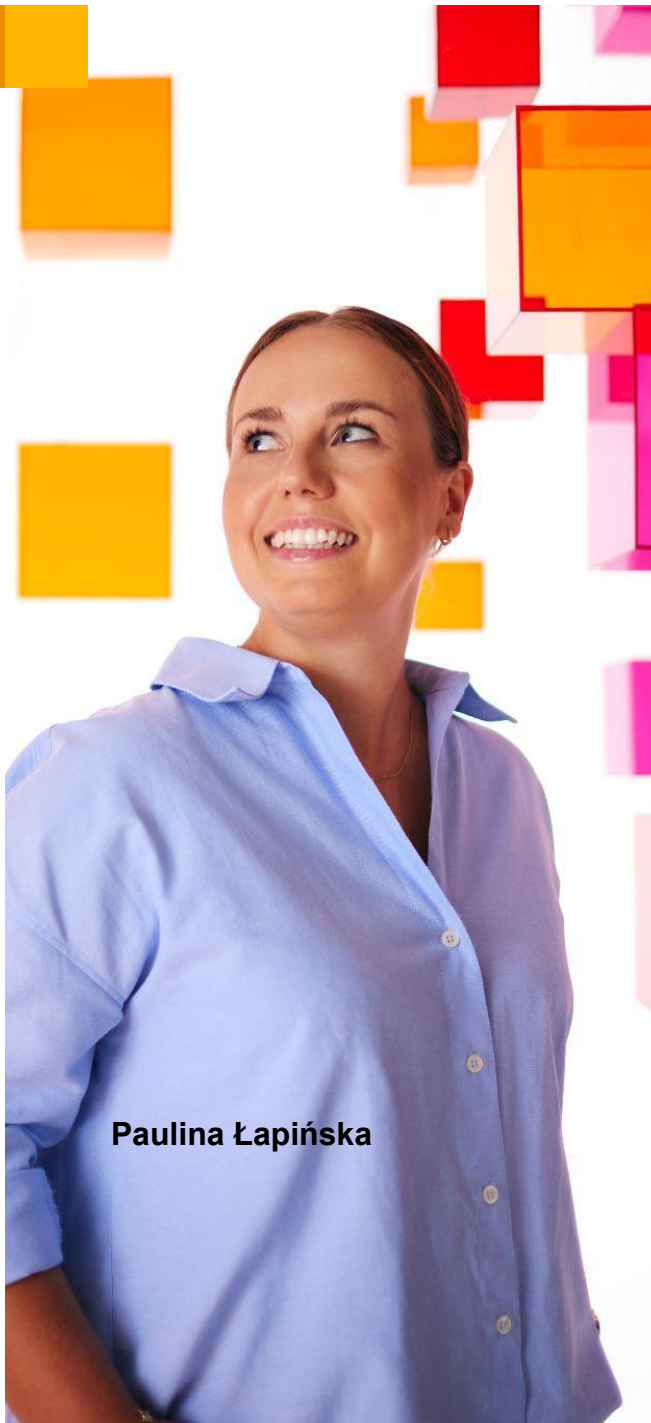
W ramach naszej oferty benefitowej, pracownicy dodatkowo mogą skorzystać z m.in.:

- karty lunchowej
- masażu
- personal concierge
- opieki weterynaryjną dla zwierzaków
- doładowania do kafeterii, które daje możliwość zakupu voucherów na platformie benefitowej
- dofinansowania do hobby
- karty sportowej
- dodatkowego ubezpieczenie na życie



Zależy nam również na celebrowaniu ważnych momentów w życiu pracownika, stąd też nasi pracownicy mogą skorzystać z:

- Dnia wolnego z okazji urodzin
- Otrzymać doładowanie do kafeterii z okazji urodzenia lub adopcji dziecka
- Otrzymać doładowanie do kafeterii z okazji ślubu



Paulina Łapińska



Możliwości rozwoju

Kładziemy duży nacisk na rozwój zarówno zawodowy, jak i osobisty naszych pracowników. PwC to miejsce, gdzie pracownicy mogą rozwijać się nie tylko jako specjaliści, ale również jako liderzy w swoich dziedzinach. Zapewniamy środowisko, w którym każdy ma dostęp do różnorodnych szkoleń, mentorów oraz zasobów niezbędnych do rozwoju w organizacji.

Naszym celem jest nie tylko osiągnięcie wyników biznesowych, ale także wspieranie pracowników w realizacji ich pełnego potencjału. Ustalanie celów rozwojowych jest integralną częścią procesu biznesowego, a rozwój i doskonalenie kompetencji merytorycznych to codzienność w naszej firmie.



Szkolenia

Dla PwC istotna jest inwestycja w rozwój pracowników. Jest to odzwierciedlone w liczbie godzin szkoleniowych, których w FY24 było aż

244 tys.

Jest to o ponad 15 tys. godzin więcej w porównaniu do poprzedniego roku.

[GRI 404-1]



Ze względu na ogromną popularność 2 nowych wydarzeń z poprzedniego roku finansowego - Tech Talks i PwC Development Festival, zorganizowaliśmy ich kolejne edycje również w tym roku.

Są to tygodniowe wydarzenia otwarte dla wszystkich pracowników PwC, składające się z krótkich webinarów oraz wystąpień mówców w obszarze technologii i własnego rozwoju.

W szerokiej ofercie szkoleniowej zapewniamy:

- 1** Programy podnoszące Umiejętności biznesowe w ścieżkach:
 - self-awareness
 - komunikacji
 - pracy z klientem
 - kompetencji liderkich
 - zarządzania projektami
- 2** Programy podnoszące umiejętności techniczne
- 3** Programy podnoszące profesjonalne kwalifikacje zawodowe
- 4** Program nauki języków obcych
- 5** Program rozwoju pracowników o wysokim potencjale (tzw. HIPO)
- 6** Programy wdrożeniowe na określonym stanowisku
- 7** Programy reskillingowe
- 8** Program rozwojowy dla trenerów wewnętrznych

Jak co roku, **100% pracowników** firmy PwC w Polsce zostało przeszkolonych z obowiązujących zasad antykorupcyjnych oraz etyki.



Szkolimy naszych pracowników z zakresu ESG

Dni z ESG – to 4 dniowe wydarzenie edukacyjne, które po raz pierwszy odbyło się w FY24, skierowane do naszych pracowników. Podczas Dni z ESG razem z naszymi ekspertami wyjaśnialiśmy kluczowe zagadnienia z obszaru zrównoważonego rozwoju, m.in.: dyrektywę CSRD i inne regulacje prawne, dekarbonizację, strategię ESG, technologie czy kwestie społeczne.

Zaprosiliśmy także Martynę Zastawną, ekspertkę międzynarodową i założycielkę woshwosh, która opowiedziała o cyrkularności, start-upach i kobietach w biznesie. Zorganizowaliśmy również cyrkularne warsztaty z odnawiania obuwia.

Dni z ESG w skrócie:

- Zarejestrowaliśmy aż 2270 zapisów na spotkania
- W ramach dni odbyło się 18 sesji online z naszymi ekspertami - czyli łącznie prawie 10 godzin wiedzy o ESG.
- Zaangażowaliśmy 21 ekspertów z PwC
- Zastosowaliśmy także innowacyjne rozwiązanie: tłumaczenie Dni z ESG zapewniał AI





Certyfikaty zawodowe

W FY24, 1680 pracowników PwC posiadało łącznie 5230 certyfikatów kwalifikacji zawodowych, w tym m.in. radców prawnych, biegłych rewidentów, doradców podatkowych, specjalistów IT (Microsoft), administratorów Salesforce.

Z myślą o rozwoju naszych pracowników, PwC umożliwia korzystanie ze wsparcia finansowego w zdobywaniu kwalifikacji. W FY24 854 osób sięgnęło po tę ofertę. Jest to o 259 pracowników więcej w porównaniu do poprzedniego roku finansowego i ponad dwukrotność liczby pracowników z FY22.



Strategia wynagrodzeń

Stosunek wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w PwC Polska do mediany rocznego całkowitego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników, z wyłączeniem wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby, wynosi 5,54. Jest to wynik o 0,6 niższy niż w zeszłym roku.

Rozpiętość wynagrodzeń w PwC pozostaje na niezmiennym poziomie, co wynika ze zbliżonego tempa wzrostu poziomu wynagrodzeń na wszystkich poziomach organizacji.

Stosunek średniego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn na tych samych poziomach kariery, z uwzględnieniem ścieżki tech i non-tech wynosi:

98%

Analiza dotyczy pracowników wyłącznie ze statusem aktywnym, będących na różnych formach zatrudnienia/współpracy.

Firma monitoruje ten wskaźnik, niwelując różnice wynagrodzeniowe i jest w trakcie prac nad uzyskaniem certyfikatu Equal Pay Foundation.



Julia Brzozowska

Wzrost znaczenia różnorodności



Tomasz Słabołępszy

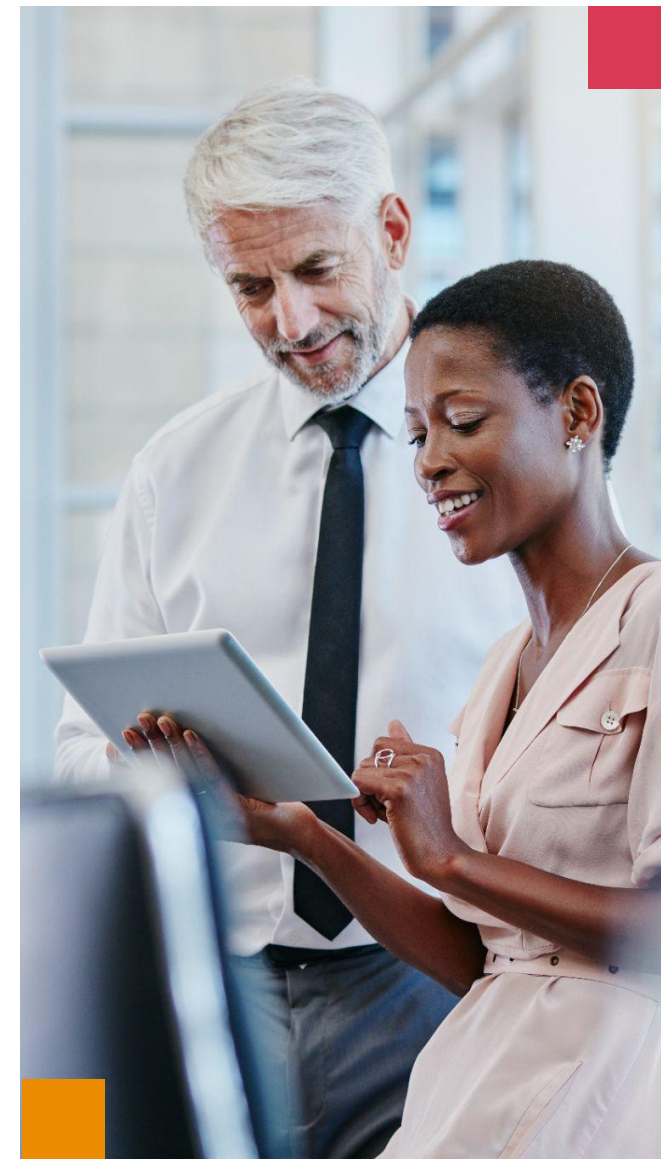
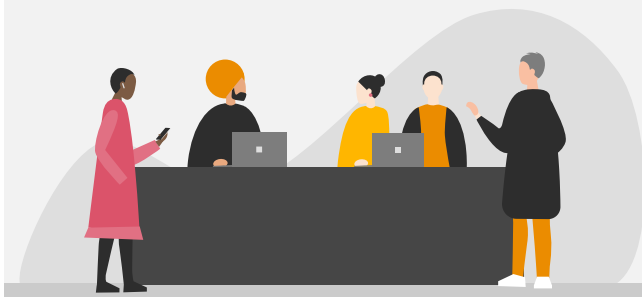
Dołączają do nas osoby z różnorodnym doświadczeniem i szerokim wachlarzem umiejętności, co pozwala nam tworzyć zespoły elastycznie dopasowujące się do potrzeb klientów. Dzięki różnorodności potrafimy przekształcić niemal każde zadanie w interesujący i angażujący projekt, generując innowacyjne rozwiązania.

Stale dążymy do zwiększenia różnorodności i inkluzywności w miejscu pracy. Dbamy o to, aby wszyscy pracownicy czuli się bezpiecznie i mieli możliwość wyrażenia swojego zdania, niezależnie od pochodzenia, języka, religii, orientacji seksualnej, sprawności, wieku czy płci. Jako firma międzynarodowa, dbamy o to aby nasi pracownicy swobodnie posługiwali się językiem angielskim. Zatrudnianie cudzoziemców nie stanowi dla nas wyzwania, a wręcz przeciwnie, chętnie korzystamy z ich potencjału.

W FY24 203 pracowników (czyli

3,7%

wszystkich pracowników PwC Polska) było cudzoziemcami.



Zapewniamy także równe możliwości rozwoju – w porównaniu do poprzedniego roku finansowego, odnotowaliśmy wzrost 2 p.p. w liczbie awansów przyznanych kobietom: w FY24 52% wszystkich osób promowanych na wyższe stanowiska stanowiły kobiety (wskaźnik ten nie uwzględnia Partnererek).

Siła różnorodności w PwC Polska



Całkowita liczba pracowników w PwC Polska na koniec okresu sprawozdawczego (tj. 30.06.2024) wynosiła 5 311 osób. W liczbie tej uwzględniliśmy pracowników pełnoetatowych i zatrudnionych na niepełny etat, których było odpowiednio 5 176 oraz 135. Biorąc pod uwagę powyższe liczby i podział na płeć – na koniec FY24 w PwC Polska **48% załogi stanowiły kobiety, a 52% mężczyźni.**



W PwC Polska grono Partnerów liczy 99 osób (stan na 30.06.2024), z czego kobiety stanowiły 18% osób w tym gronie, a mężczyźni – 82%. Zgodnie z deklarowanym celem, chcemy rokrocznie awansować w Polsce minimum 35% kobiet do grona nowych Partnerów w perspektywie do 2027 r., w FY24 powołano 3 nowe Partnerki, co stanowiło 50% wszystkich nowo promowanych Partnerów



40% stanowisk kierowniczych zajmowały kobiety, z czego największy odsetek kobiet jest na poziomie Menedżera – 42% (46% w FY23). Na stanowiskach Starszego Menedżera i Dyrektora ten wskaźnik wynosił odpowiednio 41% (38% w FY23) i 31% (29% w FY23).



Dbamy, aby zachować równy poziom zatrudnienia w aspekcie płci – w FY24 50% zatrudnionych na stanowiskach Starszych Konsultantów i poniżej stanowiły kobiety.



Dobra pozycja naszej organizacji na rynku, nasza otwartość na wsparcie i rozwój mniej doświadczonych osób na rynku pracy sprawia, że jesteśmy atrakcyjnym (często pierwszym) miejscem pracy. Dlatego też w naszej firmie na poziomach stanowisk Stażysta oraz Konsultant **przeważają osoby do 30 roku życia.**



Stwarzamy również szerokie możliwości rozwoju i zdobywania eksperckiej wiedzy dla bardziej doświadczonych osób, które należą do naszego drugiego, najbardziej licznego przedziału wiekowego 30-50 lat.



W FY24 917 osób liczyła grupa naszych współpracowników – największy odsetek wśród nich to osoby świadczące usługi na podstawie kontraktu B2B (80%).

Zespoły zróżnicowane zapewniają harmonię, czują większą satysfakcję z miejsca pracy, a biznesowo budują przewagę konkurencyjną niosąc ze sobą większą wiedzę branżową i mogąc oferować lepsze usługi.





Martyna Zysik



BHP

W PwC zapewniamy naszym pracownikom kompleksowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmujące zarówno szkolenia wstępne, jak i okresowe.

Szkolenia wstępne ogólne są realizowane przed przystąpieniem do pracy, co jest kluczowe dla wszystkich pracowników oraz osób współpracujących. Dzięki temu każdy z naszych pracowników ma możliwość zapoznania się z zasadami bezpieczeństwa i procedurami obowiązującymi w miejscu pracy, co znacząco podnosi poziom ochrony zdrowia i życia w naszej organizacji.

Szkolenia okresowe pracowników i osób współpracujących, są organizowane w formie samokształcenia kierowanego, co oznacza, że uczestnicy mają możliwość zdobywania wiedzy w elastyczny sposób, korzystając z platformy e-learningowej. To podejście umożliwia uczestnikom dostosowanie tempa nauki do swoich potrzeb oraz zapewnia łatwy dostęp do najnowszych informacji z zakresu BHP.

Celem organizacji założeń o szkoleniu wszystkich osób, jest zapewnienie ciągłego bezpieczeństwa nie tylko wśród pracowników, ale również osób współpracujących.

W FY24 przeszkolono 50 osób w zakresie pierwszej pomocy. Choć ta liczba jest niższa w porównaniu do roku poprzedniego, kiedy to szkoleniem objęto 230 osób, świadczy to o naszej stałej dbałości o bezpieczeństwo pracowników.

W przyszłości planujemy intensyfikację działań mających na celu zwiększenie liczby szkoleń, aby każdy pracownik czuł się pewnie i odpowiedzialnie w sytuacjach wymagających interwencji.

[[GRI 403-9]
[GRI 403-10]
[GRI 403-5]

PwC wdrożyło szereg działań odnośnie do dostosowania standardów i polityk do zaktualizowanych przepisów dotyczących pracy z monitorem ekranowym. Wprowadzono ogólnofirmowe wytyczne, umożliwiające zharmonizowanie zasad pracy w formule zdalnej oraz stacjonarnej, uwzględniając preferencje pracowników oraz wymagania ergonomiczne.

To pozwoliło, nie tylko spełnić przepisy, ale również zwiększyć atrakcyjności stanowisk pracy i możliwości dostosowania do indywidualnych potrzeb i preferencji pracownika:

- elastyczność w wyborze stanowiska i możliwość wyboru spośród różnych typów stanowisk: bez monitora, z jednym monitorem, oraz z dwoma monitorami,
- wprowadzenie biurk regulowanych na każdym piętrze, które umożliwiają pracę w pozycji stojącej oraz ułatwiają realizację pracę wszystkim osobom z ograniczeniami ruchowymi,
- rozwój w budowaniu relacji międzyludzkich i zwiększenie możliwości integracji wśród pracowników poprzez możliwość zajmowania indywidualnych i grupowych stanowisk pracy,
- modernizacja stanowisk pracy i usprawnienie procesów pod względem technologicznym, umożliwiające zwiększenie komfortu pracowników m. in. poprzez zapewnienie dostępności na stanowiskach pracy ładowarek zarówno do laptopów jak i telefonów oraz łączności z monitorami.

Wdrożenie tych wszystkich inicjatyw przyczyniło się do stworzenia zdrowszego, bezpieczniejszego, bardziej przyjaznego i elastycznego środowiska pracy, które zaspokaja potrzeby wszystkich pracowników i osób współpracujących, wspierając ich rozwój i dobrostan.



4

Social Impact

Zaangażowanie społeczne

Paulina Zieńczuk

Nasze zaangażowanie społeczne

Agata Oktawiec



Dzielimy się naszym największym atutem – umiejętnościami, wiedzą i talentem ekspertów PwC.

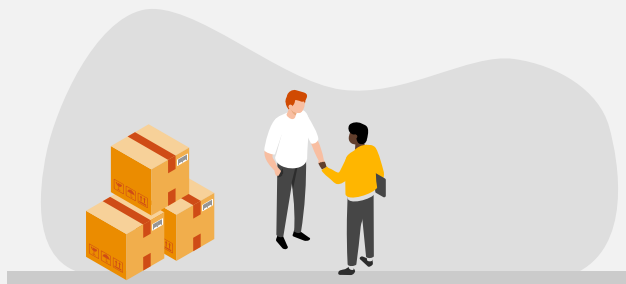
Strategiczne obszary zaangażowania społecznego:



Edukacja i wyrównywanie szans młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym



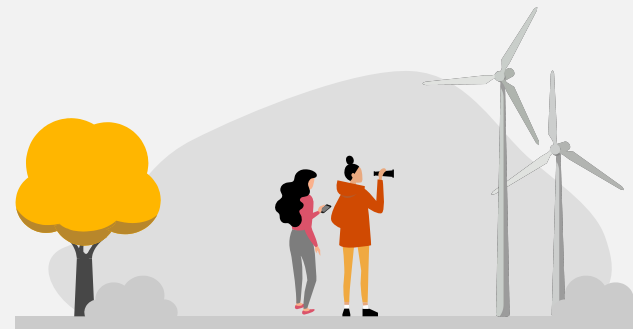
Przedsiębiorczość i innowacje społeczne



Działania charytatywne



Maksymalizacja potencjału organizacji pozarządowych



Edukacja ekologiczna

Zaangażowanie społeczne PwC FY24 w liczbach

210



organizacji pozarządowych, przedsiębiorstw społecznych i SME otrzymało od nas wsparcie merytoryczne lub finansowe

1996



to liczba godzin wolontariatu zaangażowanych pracowników

1,9 mln



to wartość finansowa audytów pro bono dla organizacji pozarządowych

510



to liczba pracowników zaangażowanych w działania społeczne w formie wolontariatu

13299



to (rekordowa w tym roku) liczba beneficjentów naszych działań społecznych



Ewelina Niewińska

[GRI 413-1]

Opis: Dane za rok finansowy (1 lipiec 2023 - 30 czerwiec 2024) dla wszystkich spółek PwC w Polsce, bez PwC SDC
PwC | 2024

Promujemy innowacyjność i kreatywność

W roku finansowym 2024 zrealizowaliśmy trzecią edycję **Tech Minds** – programu grantowego dla szkół i uczelni, którego celem jest promocja innowacyjności i kreatywności młodych talentów.

W ramach programu, 120 zespołów przygotowało projekty odpowiadające na pytanie *W jaki sposób odpowiedzialnie wykorzystać technologię, by wspierać edukację?*

Młodzi innowatorzy zaprezentowali projekty, które nie tylko pokazują kreatywne wykorzystanie nowych technologii, ale także oferują realne rozwiązania na rzecz lepszej edukacji.

Nagrodziliśmy trzy zespoły w każdej z kategorii: szkoła podstawowa, średnia i uczelnia wyższa. Zwycięskie zespoły otrzymały granty w wysokości 25 tys. PLN dodatkowo wszystkie 10 finałowych zespołów otrzymało nagrody 5 tys. PLN.

Dodatkowo wszyscy uczestnicy konkursu mieli okazję do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i rozwijania umiejętności miękkich podczas serii warsztatów online m.in. z metodyki projektowej czy Design Thinking.



Porwani przez ekonomię

Od roku szkolnego 2023/24 jesteśmy partnerem programu "Porwani przez Ekonomię" Warszawskiego Instytutu Bankowości. Jest to ogólnopolski projekt edukacyjny, skierowany do uczniów szkół średnich, którego celem jest poszerzenie wiedzy ekonomicznej i wsparcie nauczycieli w nauczaniu przedsiębiorczości.

Projekt związany jest pomysłem i książką prof. Witolda Orłowskiego „Ekonomia dla ciekawych”.

Jako firma dołożyliśmy unikatowy element do programu: wolontariat pracowniczy. Pracownicy PwC jako wolontariusze, po odpowiednim przeszkoleniu przez WIB, samodzielnie prowadzą w szkołach warsztaty. Wolontariat pracowniczy łączy kompetencje biznesowe firmy z potrzebami edukacyjnymi.

W roku szkolnym 2023/24 20 wolontariuszy PwC przeprowadziło 41 warsztatów dla 1075 uczniów.

Dodatkowo Michał Mastalerz, prezes PwC Polska, wspólnie z prof. Witoldem Orłowskim, przeprowadził dla uczniów lekcję online nt. rynku pracy, która zgromadziła łącznie ponad 375 klas czyli 8 686 uczniów.

Wachlarz tematów lekcji dostępnych dla nauczycieli w ramach programu, został także wzbogacony przez specjalnie przygotowany przez nas scenariusz z zakresu ESG: Czy można fajnie żyć nie szkodząc planecie? Przeprowadziliśmy również specjalne warsztaty, przygotowujące nauczycieli do przeprowadzenia tej lekcji.



Marcel Marchewka





Wyrównujemy szanse

Korzystając z naszej wiedzy i doświadczenia, pomagamy młodym ludziom rozwijać się, przygotowując ich do dorosłości i pracy, a tym samym zapobiegamy ich przyszłemu wykluczeniu. Skupiamy się na młodzieży pochodzącej z pieczy zastępczej, z trudnych środowisk, aby wyrównać ich szanse w edukacji. Pracownicy PwC spotykali się także z dziećmi, organizując warsztaty i spotkania z inspirującymi osobami.

Kluczowe projekty

Tutoring

Wolontariusze PwC udzielali korepetycji z języka angielskiego, matematyki oraz pomagali młodzieży z pieczy zastępczej przygotować się do matury.

Inter Akcja

Nasi zagraniczni pracownicy PwC prowadzili warsztaty dla dzieci, opowiadając im o swoich krajach, kulturze i tradycji. Celem projektu jest przybliżenie dzieciom wielokulturowego świata, wzbogacanie ich wiedzy o świecie, przekazanie informacji dotyczących kultury, historii, geografii, tradycji i zwyczajów innych krajów oraz promowanie i doskonalenie umiejętności językowych. W tym roku finansowym, w warsztatach wzięło udział łącznie 825 dzieci z całej Polski.

Fundacja Inspirujące Przykłady

Podczas wizyty młodzieży w gdańskim biurze PwC, jego pracownicy opowiedzieli o swojej pracy, ścieżce kariery oraz podzielili się własnymi doświadczeniami. Spotkanie umożliwiło młodym ludziom podjęcie dyskusji na temat dalszych planów kształcenia, rozwoju kompetencji oraz wyzwań na rynku pracy.

Mentoring 2.0 Fundacji Szczęśliwej Drogi

Inspirujące spotkanie z pracownikami PwC i warsztaty dla młodzieży nt. VR, grafiki, dronów czy automatyzacji procesów.

W dobrym stylu do pierwszej pracy

Projekt ma na celu wyrównywanie szans młodzieży usamodzielniającej się z pieczy zastępczej w wejściu na rynek pracy poprzez mentoring i warsztaty wspierające.

Wolontariusze PwC z działu rekrutacji podczas spotkań z młodzieżą przeprowadzili indywidualne konsultacje i symulacje rozmów rekrutacyjnych, aby jak najlepiej przygotować ich do pierwszych rozmów o pracę.

Program realizuje Fundacja Program Pomocy Pierwsza Praca, Fundacja Pankracy oraz Bank Ubrań. PwC jest Partnerem projektu.



Zwiększamy potencjał organizacji pozarządowych

Organizacje pozarządowe (NGO) działają tam, gdzie społeczeństwo najbardziej tego potrzebuje, dlatego wspieramy liderów NGO w budowie silnego i przejrzystego sektora pozarządowego, a tym samym mamy swój udział w rozwiązywaniu kluczowych problemów społecznych.



Dwa Sektory Jedna Wizja

W tym roku 20 coachów PwC Polska wsparło w ramach indywidualnych sesji coachingowych 21 liderów społecznych, m.in. Krajowe Towarzystwo Autyzmu, Fundacja Polskie Forum Migracyjne, Fundacja Kultury bez Barrier, Fundacja Katalyst Education, Fundacja Ocalenie, Fundacja Avalon - Bezpośrednia Pomoc Niepełnosprawnym, Fundacja Sama Mama, Fundacja Transgresja. Dzięki projektowi, uczestnicy mogą lepiej identyfikować swoje cele i strategię działania, efektywniej zarządzać procesami i ludźmi w organizacji, co w rezultacie poprawia skuteczność i zasięg ich działań. Program realizowany jest w partnerstwie z Fundacją Szkoła Liderstwa im. Zbigniewa Pelczyńskiego.

Do tej pory, w ciągu 14 edycji, w program łącznie zaangażowało się 107 wolontariuszy – pracowników PwC Polska na stanowiskach Partnera, Dyrektora i Starszego Menadżera. 239 liderów społecznych z całej Polski otrzymało ponad 2148 godzin indywidualnego wsparcia oraz skorzystało z ponad 375 godzin szkoleń.



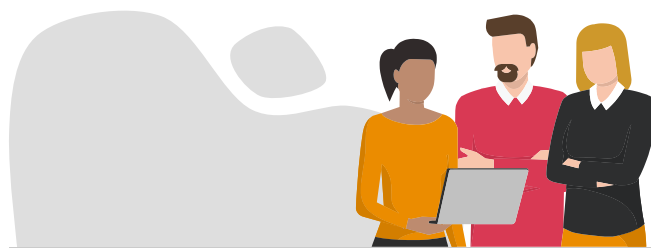
Forum Darczyńców

W poprzednim roku byliśmy partnerem projektu “Organizacje społeczne dla klimatu”, który zakończył się wypracowaniem rekomendacji i manifestu klimatycznego dla organizacji społecznych. Fundacja PwC była jednym z pierwszych sygnatariuszy [Deklaracji organizacji społecznych na rzecz klimatu](#). Jest to 7 zasad, którymi mogą kierować się organizacje pozarządowe w swojej codziennej działalności by mitygować i adaptować się do zmian klimatu. Obecnie deklarację podpisało blisko 50 NGO.



Działalność pro bono

Co roku wspieramy także pro bono organizacje pozarządowe, świadcząc dla nich usługi audytowe na preferencyjnych warunkach. W FY24 przeprowadziliśmy audyty finansowe dla 13 organizacji, m.in. Fundacja Na Rzecz Nauki Polskiej, Powiślańska Fundacja Społeczna, Fundacja Dorastaj z Nami, Fundacja DKMS, Fundacja Zobacz Mnie. Szacowana wartość finansowa tej pomocy to 1,9 mln zł.



Maria Gabriela Vasquez Moncayo

Wspieramy przedsiębiorczość i innowacje społeczne



W PwC dzielimy się także naszą wiedzą, aby wzmacniać i skalować działania przedsiębiorców społecznych. Współtworzymy **Akademię BIZnES Class**, w której wspieramy podmioty ekonomii społecznej z Dolnego Śląska, aby skuteczniej funkcjonowały na rynku oraz potrafiły wdrażać innowacyjne produkty i usługi. Do tej pory odbyło się 6 edycji programu. Współpracowali w nich przedstawiciele firm (UBS, PwC Polska, SoftServe), jednostka samorządu (Dolnośląska Ekonomia Społeczna) oraz uczelnia wyższa (Akademia Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu). W tegorocznej edycji 16 mentorów PwC wspierało w rozwoju 10 przedsiębiorstw społecznych.



W roku 2024, rozpoczęliśmy także pilotażową I edycję programu **RewolucjeES**. To cykl szkoleniowo-mentoringowy dla Podmiotów Ekonomii Społecznej z woj. pomorskiego realizowany wspólnie z jednostką samorządową Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego w ramach "Pomorskiej Ekonomii Społecznej" oraz uczelnią Akademia Sztuk Pięknych w Gdańsku.

Program wspiera podmioty ekonomii społecznej w rozwoju poprzez wsparcie mentorów biznesu PwC oraz mentorów designu. W I edycji, 8 wolontariuszy PwC wspierało 4 przedsiębiorstwa społeczne.



PwC Polska jest także partnerem programu **Mazovian Start-up** realizowanego przez Youth Business Poland. Jego celem jest wsparcie młodych przedsiębiorców w zweryfikowaniu ich modelu biznesowego oraz rozwoju i skalowaniu ich działalności. Pracownicy PwC Polska jako wolontariusze pełnili w tym roku rolę mentorów i prowadzili warsztaty m.in. z tematyki AI i Human Capital.

Wspieramy projekt BEST by Futuremakers (Business Employability Skills Training) realizowany przez Youth Business Poland we współpracy z Ukraińskim Domem w Warszawie. BEST to warsztaty dla młodzieży z Ukrainy poszukującej zatrudnienia, a także chcącej wznowić działalność gospodarczą lub założyć własną firmę w Polsce. Uczestnicy mogą skorzystać z mentoringu, wziąć udział w webinarach czy spotkaniach networkingowych. Eksperti PwC w roli wolontariuszy przeprowadzili warsztaty z zakresu budowania marki osobistej na LinkedIn, szukania pracy oraz konsultacji indywidualnych z obszaru rekrutacji.





Udzielamy się charytatywnie

Angażujemy się także w bezinteresowne działania i inicjatywy, mające na celu niesienie pomocy potrzebującym, którzy tego najbardziej potrzebują.



Świętowanie przez pomaganie

W nasze inicjatywy "Charity na Święta" zaangażowało się ponad 800 pracowników PwC. Wspólnie wsparliśmy m.in. dzieci i młodzież z domów dziecka, potrzebujące rodziny, seniorów, samotne matki, osoby w kryzysie bezdomności oraz schroniska dla zwierząt.



Listy do św. Mikołaja

Nasi pracownicy spełnili marzenia 166 dzieci i młodzieży, którzy są wychowankami domów dziecka oraz podopiecznymi organizacji: Fundacji Szczęśliwej Drogi, Fundacji Dobrodzieje Się, Pomorskiego Hospicjum oraz Gdańskiej Fundacji Innowacji Społecznej.



Szlachetna Paczka

Wolontariusze PwC przygotowali 16 Szlachetnych Paczek o wartości ponad 80 tys. zł. Łącznie zaangażowało się 602 pracowników PwC.



Stół Pełen Dobra

W ramach akcji "Stół Pełen Dobra" przygotowaliśmy wspólnie 400 prezentów odpowiedzialnych społecznie, które trafiły do samotnych Seniorów, Uchodźców, Kobiet w potrzebie, podopiecznych lokalnych organizacji: Fundacja Kraina z Warszawy, Caritas i Fundacja Hospicyjna z Gdańska, Fundacja Wolno Nam z Krakowa, Stowarzyszenie dla Ziemi z Lublina, Dom Pomocy Społecznej z Poznania, DPS Zacisze z Katowic, Stowarzyszenie Zostańmy Razem w Łodzi. Produkty na prezenty zostały zakupione od przedsiębiorstw społecznych, które działają na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem.



Program Social Impact

W ramach Programu Social Impact, wewnętrznego programu grantowego wolontariatu pracowniczego, pracownicy PwC Polska mogli zgłaszać swoje pomysły na projekty wolontariackie i otrzymać budżet na ich realizację.

III edycję programu dedykowaliśmy projektom poświęconym ekologii. Zgłoszonych zostało 8 projektów wolontariackich, które otrzymały łączny budżet na realizację w wysokości 60 000 zł. W ramach projektów, wolontariusze m.in. stworzyli szklarnię PwC, ekologiczny ogród w wybranych placówkach edukacyjnych, prowadzili warsztaty z recyklingu oraz wspierali działania organizacji społecznych Fundacji Ja Wisła i Fundacji Łąka.

W 2024 roku, rozpoczęliśmy IV edycję programu Social Impact poświęconą tematowi "Diversity & Inclusion".

Tomasz Sitarek



Współpracujemy z naszymi partnerami, by edukować młodzież

W 2018 roku zainicjowaliśmy program edukacyjny **Biznes kontra smog**, oparty na wolontariacie pracowniczym. W 2024 roku nazwa programu została zmodyfikowana na **Wspieramy klimat – Biznes kontra smog**, aby lepiej odzwierciedlić akcenty edukacyjne, jakie kładziemy w programie.

Celem programu jest edukacja ekologiczna dzieci i młodzieży. Pracownicy-wolontariusze prowadzą warsztaty w szkołach i przedszkolach w trzech ścieżkach tematycznych: zmiana klimatu, ochrona zasobów wodnych i jakość powietrza. Partnerem merytorycznym jest Krakowski Alarm Smogowy oraz UNEP/GRID-Warszawa.

Wspieramy klimat – Biznes kontra smog to pierwsze na polskim rynku tak szerokie porozumienie przedsiębiorstw w obszarze zaangażowania społecznego nt. edukacji ekologicznej. W pierwszym roku do programu dołączyło 11 organizacji, a w FY24 było ich 27: ABB BS, Airly, Akamai Technologies, Amer Sports, Amway GBS, Aon, Stowarzyszenie ASPIRE Poland, Cisco Systems, Dyson, Euroclear, Ferro Group SA, Herbalife, Hitachi Vantara, HSBC, IAG GBS, Fundacja Inter Cars, Jacobs, Krakowski Alarm Smogowy, Knowable, Maxima Consulting, Motorola Solutions, PwC Polska oraz PwC Service Delivery Center, SIG, State Street Bank Polska, UBS, UNEP/GRID-Warszawa.

W 6. edycji programu 28 pracowników PwC przeprowadziło 60 warsztatów dla ponad 1100 dzieci.

Rezultaty 6 lat programu:

63 350

dzieci uczestniczących

2 800

warsztatów



Więcej informacji o programie [tutaj](#).



5

Net Zero

Ślad węglowy i redukcja
emisji CO₂

Grzegorz Józefiak



Strategia Net Zero

PwC globalnie dąży do osiągnięcia w 2030 roku zerowej emisji netto w zakresie gazów cieplarnianych. Globalne zobowiązanie PwC przekłada się na konkretne cele i istotne zmiany w działalności operacyjnej PwC w Polsce, w tym m.in.:



Chcemy przejść w **100%** na energię odnawialną oraz poprawić efektywność energetyczną biur.



Dążymy do redukcji emisji GHG w zakresach 1 i 2 o **50%** do roku 2030 w porównaniu z rokiem FY19.



Dążymy do redukcji emisji GHG wynikających z podróży służbowych w ramach zakresu 3 o **50%** do roku 2030 w porównaniu z rokiem FY19.



Wprowadzamy nowe auta we flocie samochodów służbowych – od 2025 roku tylko elektryczne i hybrydowe.



Zgodnie z globalną polityką dążenia do osiągnięcia **zerowej emisji netto** gazów cieplarnianych **do 2030 roku**, kompensujemy swoje emisje w zakresie 1, 2 oraz w zakresie 3 wynikające z podróży służbowych poprzez wysokiej jakości kredyty węglowe.



Kompleksowo wspieramy klientów w zakresie transformacji ich biznesu w kierunku Net Zero.

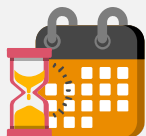


Karolina Laskowska

Działania PwC Polska w ramach strategii Net Zero



Wynajmując powierzchnie biurowe w pierwszej kolejności uwzględniamy te projekty, które korzystają z energii elektrycznej pochodzącej z OZE (Odnawialnych Źródeł Energii). W biurach PwC Polska w Warszawie, Krakowie, Katowicach, Wrocławiu i Poznaniu korzystamy w 100% z "zielonej" energii elektrycznej. Prowadzimy rozmowy z właścicielami budynków w pozostałych miastach, aby osiągnąć poziom 100% energii elektrycznej z odnawialnych źródeł energii w naszych biurach. Udział zużycia energii odnawialnej we wszystkich biurach wzrósł z 86% w FY23 do 91% w FY24.



Po wygaśnięciu umów najmu, wybieramy biura w nowszych i bardziej energooszczędnych budynkach, jednocześnie dostosowując wielkość wynajmowanych powierzchni do aktualnych potrzeb firmy. Zmieniamy sposób aranżacji powierzchni tak, aby odpowiadał specyfice pracy hybrydowej i poziomowi zajętości danego biura. Regularnie analizujemy statystyki obecności naszych pracowników na powierzchniach biurowych przy użyciu dedykowanej aplikacji – systemu do rezerwacji stanowisk pracy.



Alokujemy budżet na zakup wysokojakościowych kredytów węglowych (carbon credits), równoważących pozostałe emisje z zakresu 1, 2 i 3 związane z podróżami służbowymi, których nie możemy obecnie jeszcze zredukować ani zastąpić.



Dążymy do tego, aby flota PwC składała się głównie z samochodów elektrycznych i hybrydowych. Od 1 lipca 2024 roku umożliwiamy leasing wyłącznie takich pojazdów. W tym celu prowadzimy rozmowy z dystrybutorami samochodów oraz organizujemy wewnętrzne kampanie informacyjne, które zachęcają pracowników do bardziej świadomych wyborów. Staramy się również zapewnić punkty ładowania samochodów elektrycznych w naszych biurach. Obecnie posiadamy własne stacje ładowania w Warszawie, Krakowie i Poznaniu, a pracownicy mogą korzystać z ogólnodostępnych ładowarek w biurowcach w Gdańsku i Katowicach.



Odpowiedzialnie planujemy i realizujemy podróże służbowe. W przypadku podróży krajowych preferowanym środkiem komunikacji jest pociąg. Loty w klasie biznes, która generuje znacząco wyższy ślad węglowy, akceptujemy tylko na trasach powyżej 7 godzin. Zastępujemy krótkie spotkania typu "jeden na jeden" telekonferencjami.

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Jacek Lewocki





Eustachy Benkovskyi

Stawiamy na zielone biura z certyfikatem zrównoważonego budownictwa

Prawie wszystkie biura PwC w Polsce znajdują się w budynkach z certyfikatami zrównoważonego budownictwa w systemach BREEAM i LEED, potwierdzającymi dostosowanie obiektów do najwyższych standardów m.in. prozdrowotnych i ekologicznych (tzw. budynki zrównoważone), które mają mniejszy negatywny wpływ na środowisko naturalne w całym cyklu życia.

Certyfikacja zrównoważonego budownictwa

94,9% – powierzchni PwC Polska posiada certyfikację zrównoważonego budownictwa w systemach LEED / BREEAM:

- LEED core & shell Development Gold - 1,5%;
- LEED core & shell Development Platinum- 8,4%;
- BREEAM excellent - 13,8%;
- BREEAM Very Good - 58,3%;
- WELL Health-Safety Rating - 12,4%;
- Brak certyfikatu - 5,1 %.

Siedziba lubelskiego biura PwC znajduje się w budynku nie posiadającym certyfikatów. Jest to związane przede wszystkim z małą dostępnością powierzchni biurowej spełniającej wymogi zrównoważonego budownictwa w tym mieście.

Warto dodać, że budynki biurowe **Olivia Business Centre** w Gdańsku oraz **Ogrodowa Office** w Łodzi posiadają certyfikat **WELL Health-Safety Rating**. Ocena ta koncentruje się dobrostanie pracowników poprzez m.in. zapobieganie potencjalnym zagrożeniom związanym z chorobami zakaźnymi oraz zanieczyszczeniem powietrza i wody. Uwzględnia również aspekt planowania i zarządzania kryzysowego, a także komunikację i zaangażowanie użytkowników w tworzeniu zdrowego, bezpiecznego środowiska.

[GRI 2-23]
[GRI 2-25]

Rozwiązania obniżające zużycie energii elektrycznej i zwiększające efektywność energetyczną w wynajmowanych budynkach:

Jednym z naszych kluczowych celów była optymalizacja zużycia energii elektrycznej oraz wdrożenie konkretnych działań zwiększających efektywność energetyczną wynajmowanych przestrzeni biurowych. W poprzednim roku finansowym, w każdej z naszych lokalizacji przeprowadzony został wewnętrzny audyt – zweryfikowano parametry i możliwości systemów budynkowych, w tym BMS, oraz zarekomendowano konkretne działania, których wdrożenie kontynuujemy także w FY24. Przykładowe działania wdrożone w ramach projektu to m.in.:



wprowadzenie gaszenia światła w dni robocze o godzinie 19.00 oraz ponowne włączanie o godzinie 7.00.



zmiana temperatury bazowej w biurach w zależności od pory roku (20 stopni Celsjusza z możliwością regulacji +/- 2 stopnie w okresie zimowym oraz 22 stopnie Celsjusza z możliwością regulacji +/- 2 stopnie w okresie letnim).

Powyższe zmiany wywierają znaczący wpływ na ilość emisji związanych z chłodzeniem i ogrzewaniem powierzchni. Rok do roku zużycie gazu na cele ogrzewania spadło o **1091 tys. kWh** (tj. **199,5 tCO₂e**).



wprowadzenie od FY23 pracy naprzemiennych jednostek klimatyzacji dla systemów IT w serwerowniach w Warszawie. Efektem tego jest mniejsze zużycie energii w skali miesiąca o około 6 480 kWh, a w skali roku o 77 766 kWh. Redukcja odpowiada również za zmniejszenie śladu węglowego o **55,06 tCO₂e**, w skali roku.



wprowadzenie czujników ruchu/obecności na powierzchniach wspólnych biur - instalacja zakończona w Warszawie, Gdańsku i Poznaniu.



Adam Soliński



Aranżacje przestrzeni biurowych realizujemy zgodnie z założeniami naszej strategii Net Zero:

Warszawa, Kraków, Gdańsk

W FY24 zakończyliśmy odnawianie biura warszawskiego, gdańskiego oraz krakowskiego. Głównym założeniem projektów było to, aby wygląd rearanżowanej przestrzeni maksymalnie dostosować do istniejącego wykończenia wnętrza. Do minimum ograniczyliśmy konieczność usuwania trwałych elementów wyposażenia (mebli, paneli ściennych, zabudowy, schodów, wysp sufitowych), tak aby nie utylizować istniejących materiałów wykończeniowych. Aby wyeliminować konieczność wymiany całych zabudów meblowych, ograniczyliśmy się wyłącznie do wymiany niezbędnych płyt, w szczególności

[GRI 2-23]
[GRI 2-24]
[GRI 2-25]
PwC | 2024

elementów frontowych. Zredukowaliśmy ilość odpadów budowlanych także poprzez wykorzystanie demontowanych elementów w innych miejscach (np. wykładzina). W przypadku nowego wyposażenia meblowego zdecydowaliśmy się na zakup asortymentu, w którym zastosowano naturalne materiały, przede wszystkim drewno (konstrukcja kanap, stopnie schodów, stoły, krzesła). Z kolei meble ruchome, które nie zostały wykorzystane w biurze dostały nowe życie tj. w większości zostały sprzedane pracownikom i innym podmiotom np. flip-topy przekazaliśmy w darowiźnie do szkoły podstawowej

Dbając o zmniejszenie CO2 w przestrzeni biurowej, dodaliśmy w niej sporo nowych elementów roślinnych. Dodatkowo poprzez zastosowanie właściwego rozmieszczenia roślin pozwalającego na optymalne wykorzystanie światła słonecznego w naszym biurze, nie ma konieczności instalacji specjalnych lamp doświetlających.



Lublin

W trakcie aranżacji nowej przestrzeni w biurze lubelskim w FY24 skupiliśmy się na rozwiązaniach pozwalających ograniczyć nasz negatywny wpływ na środowisko. Proces remontu i wyposażenia biura został zaplanowany tak, aby zapobiec generowaniu dodatkowych emisji, m.in. zdecydowaliśmy się na wykorzystanie mebli ruchomych z innych biur PwC:

- fotele i biurka z Gdańska,
- biurka z Krakowa,
- prawie całe wyposażenie z 10 p. z biura w Lublinie przeniesiono na nowe piętro 7,
- niektóre meble odsprzedane pracownikom oraz wynajmującemu,
- żadne meble nie zostały zutylizowane.

Nowe zakupione wyposażenie zostało wykonane z naturalnych materiałów, takich jak drewno dębowe. W wolnych przestrzeniach na regałach zostały umieszczone donice z roślinami ograniczającymi CO₂ w pomieszczeniach.



Poznań

W trakcie realizacji naszych nowych przestrzeni biurowych dbamy o to, aby materiały wykończeniowe, jakich używamy w aranżacjach, były produkowane z poszanowaniem środowiska naturalnego.

Podczas negocjacji dotyczących przedłużania umów, uzgadniamy z wynajmującymi realizację prac związanych z ESG - instalację nowoczesnego oświetlenia LED, dostaw "zielonej" energii, ograniczania zużycie wody, montaż czujników ruchu, zastosowanie systemu BMS w budynku. Przykładem są rozwiązania, jakie zastosowaliśmy w naszym poznańskim biurze:

- wykładzina dywanowa bez podkładu bitumicznego EGE carpets (certyfikowana Cradle to Cradle),
- panele akustyczne z filcu PET (z butelek plastikowych pochodzących z recyklingu),
- okładziny ścienne z wykorzystaniem tkaniny filcowej PET, zastosowanie sufitów z wełny drzewnej),
- Reduce: wykorzystano ekologiczne farby, ekologiczne sufity i okleiny ścienne (filc z butelek plastikowych PET),
- Reuse: meble ze starego biura niepasujące do nowej koncepcji zostały odsprzedane za symboliczną kwotę pracownikom oraz przekazane na uniwersytet,
- Recycle: nową powierzchnię wyposażono w meble tworzone z surowców wtórnych. Udział surowców pochodzących z recyklingu. Materiały podlegają również wtórnemu przetworzeniu po okresie użytkowania,

- dynamiczne modelowanie energetyczne do optymalizacji parametrów fasady pod kątem przepuszczalności światła dziennego i promieniowania słonecznego,
- wodooszczędna armatura,
- głębokie opomiarowanie ciepła, chłodu, wody, system detekcji dużych wycieków wody, system prewencji przecieków,
- dobór materiałów wykończeniowych pod kątem nieprzekraczania emisji Lotnych Związków Organicznych itp. ltd.,
- podróże na koordynację do Poznania pociągiem,
- kompleks budynkowy posiada tereny zielone, łącznie, które są również dostępne dla mieszkańców Poznania. Reduce: wykorzystano ekologiczne farby, ekologiczne sufity i okleiny ścienne (filc z butelek plastikowych PET).



**Aleksandra
Stelmach-Gryszka**



Środowisko pracy

Zgodnie z przyjętą strategią redukcji emisji CO₂, w ramach zakresu swojej odpowiedzialności zespół ds. Środowiska Pracy podjął szereg działań, w tym m.in.:



Wdrożenie rozwiązania pozwalającego na odbiór korespondencji za pomocą karty ID (tj. karta wejściowa/budynkowa) – rezygnacja z potwierdzeń papierowych na rzecz elektronicznych.



Negocjacje z dostawcami, aby realizowali dostawy łączone (np. dla kilku działów PwC) jednego dnia, aby zmniejszyć ślad węglowy. Jeśli jest to możliwe, zabiegamy aby dostawy realizowane były na rowerach.



Podczas przetargu na ekspresy oraz dystrybutory do wszystkich naszych biur zostały wybrane urządzenia z funkcjami pozwalającymi obniżyć zużycie energii (funkcja stand by). Obecny dostawca współpracuje z firmą zajmującą się przetwarzaniem fusów z kawy. Kawa, która jest dostarczana do biura jest opatrzona znakiem FairTrade.



W ramach współpracy z naszymi dostawcami artykułów spożywczych do biurowych kuchni, wypracowano szereg działań ekologicznych wspierających strategię Zero Waste:

- całkowicie wyeliminowano plastik przy realizacji usług cateringowych – wszystkie posiłki są podawane na zastawie porcelanowej,
- stosowane w naszej kantynie opakowania jednorazowe są pochodzenia ekologicznego i posiadają stosowne certyfikaty,
- owoce, jakimi częstujemy naszych pracowników, trafiają do naszych biur w drewnianych opakowaniach wielokrotnego użytku. Natomiast wszystkie odpady z przetwarzania i selekcji warzyw i owoców naszego dostawcy - na naszą prośbę, są przekazywane do ZOO (w ilości ok. 34 ton rocznie).

[GRI 2-23]
[GRI 2-24]
[GRI 2-25]

Proces zakupowy

W FY24 konsekwentnie realizowaliśmy zaktualizowany 1 lipca 2022 roku proces zakupowy. Kryteria oceny parametrów ESG, obecnie stanowią część oceny i punktacji przyznanej oferentom w każdym postępowaniu przetargowym. Suma punktów z obszaru ESG liczy się do całkowitej punktacji w ocenie parametrów poza kosztowych. Wprowadziliśmy również badanie strategicznych dostawców PwC Polska, generujących rocznie obroty powyżej 0,5 mln zł i świadczących usługi w takich sektorach jak telekomunikacja i IT, wynajem nieruchomości, pojazdów, organizacja podróży służbowych czy wydarzeń. Łączna wartość współpracy z PwC Polska przebadanych firm wyniosła ponad 170 mln zł. Ankieta zawierała szereg pytań dotyczących tematów w każdym z obszarów: Środowiska, Kwestii społecznych i Ładu korporacyjnego - badanie będzie realizowane co 2 lata, czyli następne przypadnie w FY25.



Rafał Wcisło



Wspieramy ekologiczne sposoby podróżowania



Systematycznie modernizujemy naszą flotę, wprowadzając nowoczesne i bardziej ekologiczne pojazdy z napędem elektrycznym i hybrydowym, które zużywają mniej paliwa i emitują mniej zanieczyszczeń. Dzięki wprowadzonej polityce wewnętrznej, obecnie pojazdy hybrydowe oraz hybrydy plug-in stanowią ok. 41% całości naszej floty, co stanowi wzrost o 22 p.p. względem FY23. W ostatnich latach obserwujemy znacznie zwiększone zainteresowanie użytkowników pojazdami typu EV.



Przeprowadzamy liczne akcje zachęcające naszych pracowników do rezygnacji z przemieszczania się samochodem na rzecz jazdy rowerem, pojazdami elektrycznymi (autami i rowerami) lub środkami transportu publicznego.



W większości naszych biur są dostępne zadaszone i chronione parkingi dla rowerów oraz hulajnóg. Nasi pracownicy mogą również korzystać z pryszniców oraz narzędzi do drobnych napraw. W FY 24 liczba biur posiadających takie udogodnienia to 7 (z 9 w Polsce).

[GRI 2-23]
[GRI 2-24]
[GRI 2-25]

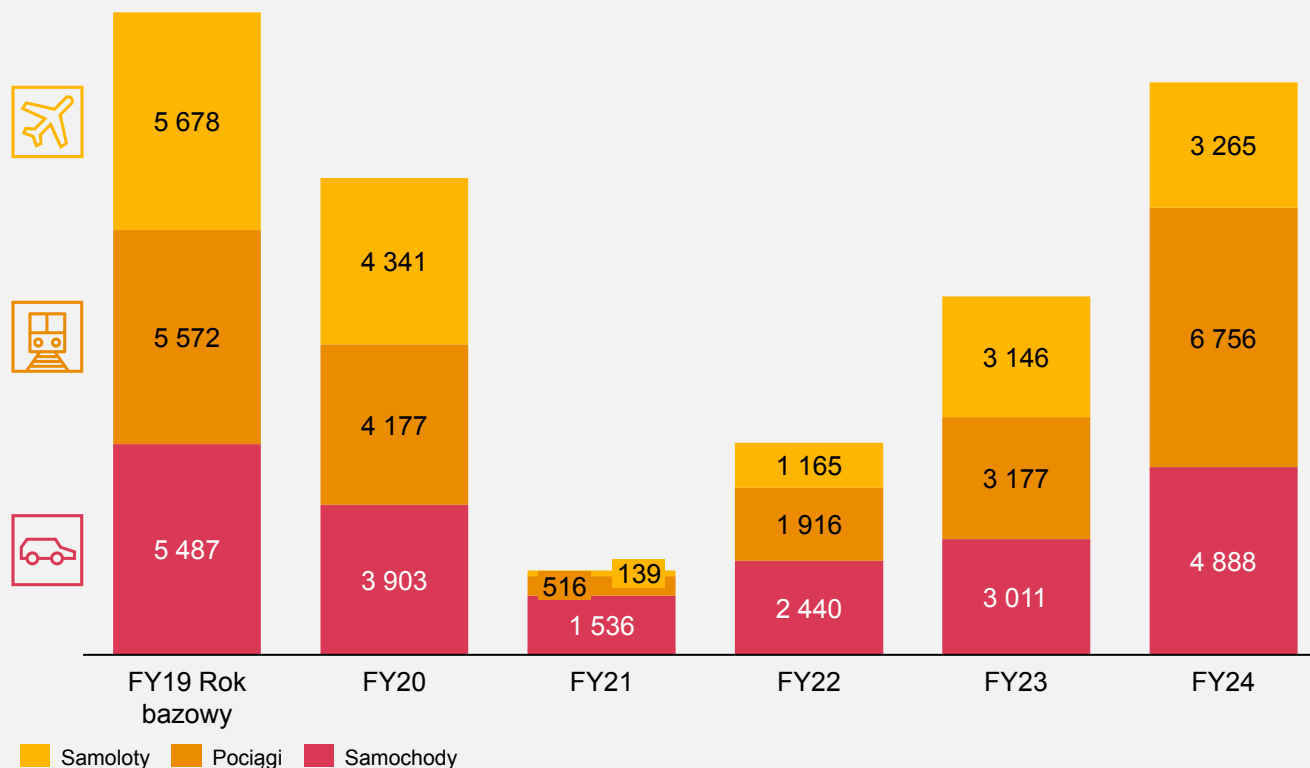
Podróże służbowe to blisko połowa naszych emisji. Znaczący wzrost rok do roku podróży wynika z naszego organicznego rozwoju - większej liczby pracowników oraz strategii biznesowej nastawionej na wzrost świadczonych usług wewnątrz globalnej sieci PwC. Więcej globalnych projektów generuje konieczność podróży służbowych.

Poprzez edukację na temat indywidualnego wpływu na emisję GHG staramy się wpłynąć na model zachowań naszych pracowników. Rekomendujemy im podróże innymi środkami transportu, na przykład koleją, oraz zalecamy rezygnację z podróży, jeśli możliwe jest organizowanie telekonferencji zamiast spotkania.

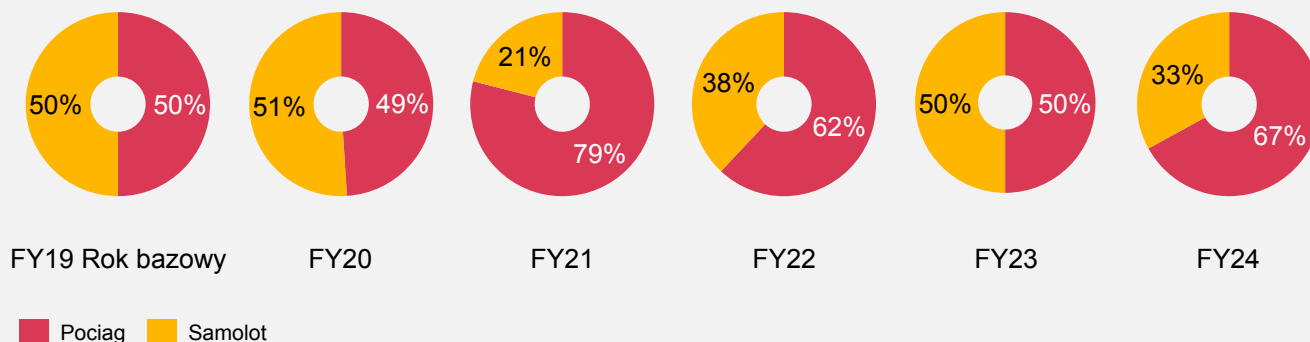
Współpracujemy z operatorami taksówek, którzy posiadają flotę pojazdów hybrydowych oraz elektrycznych. Zgodnie z zapisami zawartej umowy, przy zamawianiu przejazdów dla pracowników naszej firmy, w pierwszej kolejności są podstawiane pojazdy tego typu.



Liczba podróży w podziale na środki transportu



Proporcja podróży służbowych pociągiem vs loty



Liczmy nasz ślad węglowy zgodnie z międzynarodowymi standardami*

Redukcje emisji w Zakresie 2 w FY24 wynikają ze zużycia energii elektrycznej, która w 91% pochodziła z OZE. Zużycie energii wynosiło 1 963 313 kWh w tym z odnawialnych źródeł energii 1 789 559 kWh.

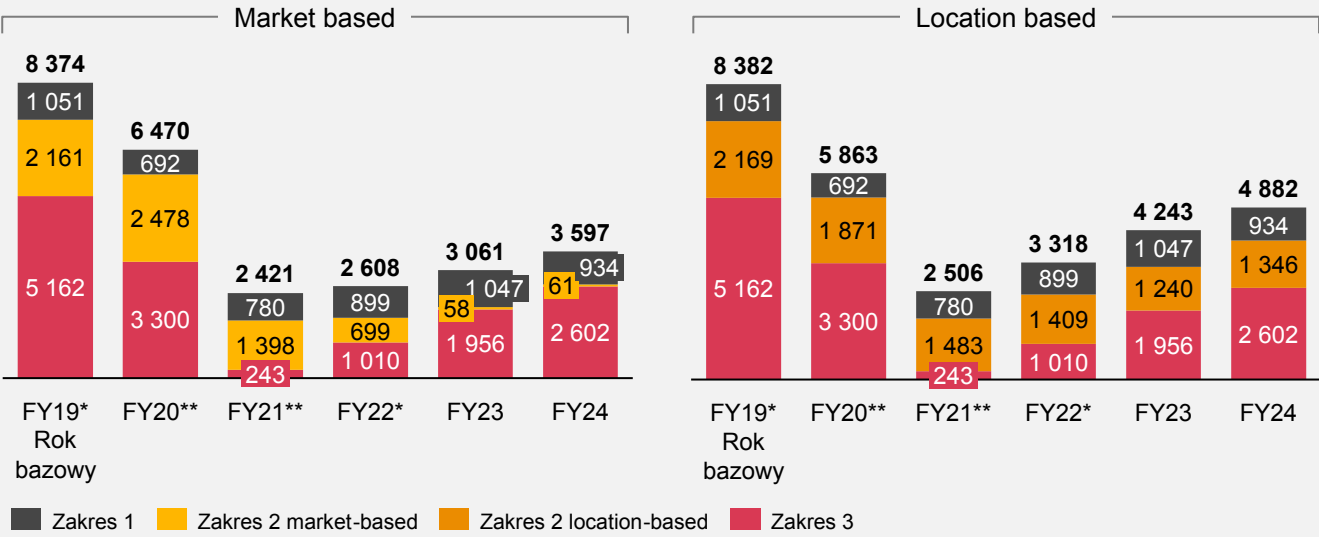
Znaczące redukcje emisji w Zakresie 3 w latach 2020-22 były wynikiem sytuacji pandemicznej i ograniczenia podróży służbowych. Utrzymujemy cel w Zakresie 3 redukcji emisji o 50% wobec roku finansowego 2019, uwzględniając rozwój biznesu, nową strategię eksportu usług do globalnej sieci PwC oraz wzrost liczby pracowników. Aby pokazać korelację między rozwojem biznesu (wzrostem naszych przychodów) a wzrostem emisji, obliczyliśmy jej intensywność na mln zł przychodu.

* GHG Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard, GHG Protocol Scope 2 Guidance Amendment to the GHG Protocol Corporate Standard, Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.



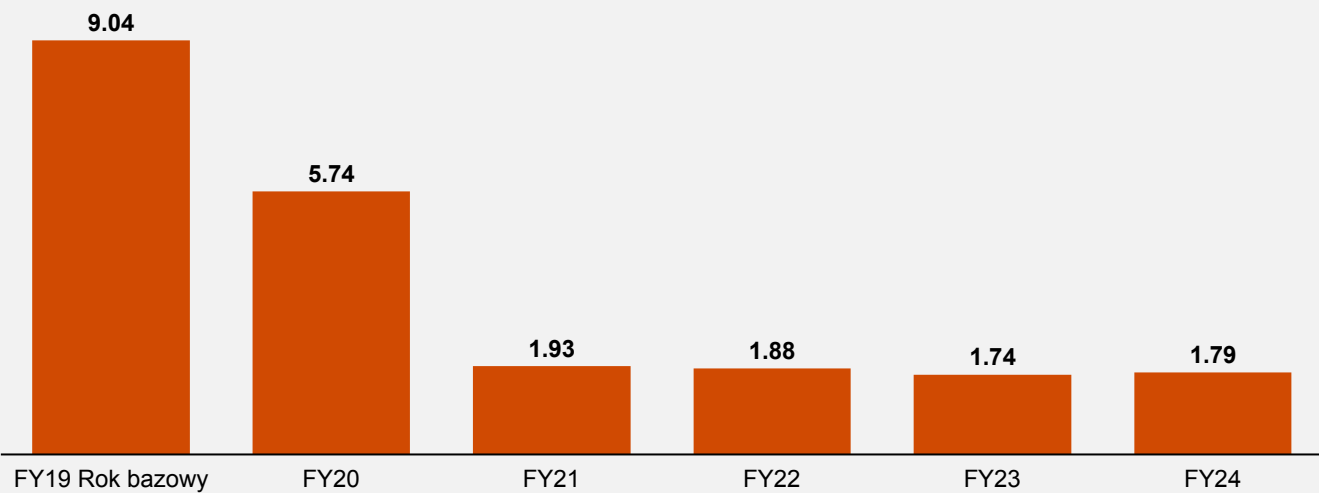
Definicje zakresów emisji GHG

Emisje GHG PwC Polska [tCO2e]



*Emisje dotyczące zakresu 3 odnoszą się tylko do podróży służbowych, w tym: hotele, taxi, pociągi, loty
**Emisje dotyczące zakresu 3 odnoszą się tylko do podróży służbowych, w tym: podróże lotnicze

Intensywność emisji ogółem (market based)* [TCO2e/przychód mln PLN]



* Wyliczenia intensywności emisji FY19-FY23 nieznacznie odbiegają od tych podanych w poprzednim raporcie, ze względu na zmianę prezentacji przychodów PwC globalnie.



Kompensacja emisji dwutlenku węgla

Zgodnie z globalną polityką dążenia do osiągnięcia zerowej emisji gazów cieplarnianych do 2030 r. (cele redukcyjne zatwierdzone przez SBTi), PwC Polska kompensuje pozostałe emisje poprzez [wysokiej jakości kredyty węglowe](#).

Kompensacja emisji dwutlenku węgla to redukcja lub usunięcie emisji dwutlenku węgla lub innych gazów cieplarnianych, dokonane w celu zrekompensowania emisji powstałych gdzieś indziej. Kompensacje są mierzone w tonach ekwiwalentu dwutlenku węgla. Jedna tona redukcji emisji dwutlenku węgla oznacza redukcję lub usunięcie jednej tony dwutlenku węgla lub jego ekwiwalentu w innych gazach cieplarnianych.



Więcej informacji w [2024 PwC Network Environment Report](#).

6

O raporcie

Dane GRI

Borys Malinowski

Okres objęty raportem

Niniejszy raport za rok finansowy 2024 jest trzecim z kolei dokumentem opisującym działalność PwC Polska z perspektywy czynników zrównoważonego rozwoju i obejmuje okres od 1.07.2023 do 30.06.2024. Aby zapewnić porównywalność osiąganych wyników, przedstawione informacje uwzględniają zaraportowane rok wcześniej wskaźniki GRI oraz wybrane wskaźniki własne.



Klaudia Kruk

Kwestie istotne i dialog z interesariuszami

Ze względu na specyfikę prowadzonej działalności oraz uwzględniając fakt, iż zarówno w strukturze firmy, jak i ofercie świadczonych usług nie nastąpiły znaczące zmiany, PwC Polska przyjęło zasadę aktualizacji listy tematów istotnych w ramach dialogu z interesariuszami co 2 lata. Ze względu na to założenie oraz plan sporządzania następnego raportu zgodnie z wymogami CSRD i konieczności przeprowadzenia analizy podwójnej istotności, w niniejszym raporcie przedstawiamy listę tematów istotnych stworzoną podczas opracowywania raportu za rok finansowy 2022 oraz przypisane Cele Zrównoważonego Rozwoju, które wspiera PwC Polska.

[GRI 2-3]
[GRI 2-29]
[GRI 3-1]
[GRI 3-2]
PwC | 2024

 Kwestie istotne w obszarze środowiska	 Kwestie istotne w obszarze społecznym	 Kwestie istotne w obszarze ładu korporacyjnego
Zarządzaniem emisjami generowanymi w działalności, poprzez: ■ Korzystanie z ekologicznych rozwiązań w biurach (w tym z energii odnawialnej, także w zakresie dojazdów do pracy) ■ Wdrażanie polityki zrównoważonych podróży służbowych ■ Wdrażanie polityki zrównoważonych zakupów i wydarzeń dla klientów ■ Cyfryzacja i digitalizacja pracy	Zarządzanie obszarem pracowniczym poprzez: ■ Podnoszenie kompetencji i szkolenie pracowników ■ Wyrównywanie szans i zapewnianie różnorodności ■ Dbłość o well-being pracowników i różnicowaną ofertę atrakcyjnych benefitów ■ Zaangażowanie w działalność dobroczynną (także poprzez wolontariat)	Zarządzanie obszarem compliance oraz etycznym poprzez: ■ Zachowanie niezależności podczas świadczenia usług ■ Przejrzystość procedur i polityk ■ Stosowanie zasad etycznych i zapobieganie nadużyciom ■ Zapewnienie bezpieczeństwa danych ■ Edukację rynku i klientów
	 	 

Sprostowanie

Informacja zawarta w poprzednim raporcie za rok 2023 dotycząca wielkości inwestycji w nowe technologie: 19,8 mln USD, zawierała również wielkość inwestycji podjętych w innych krajach regionu CEE, do którego PwC Polska także należy. Prawidłowa wartość inwestycji poniesionych w FY23 w Polsce to: 15,1 mln USD.

W niniejszym raporcie za rok finansowy 2024 dana ta została skorygowana podana zgodnie z powyższym.





Podmioty ujęte w raporcie

PwC Polska opisane w raporcie obejmuje następujące podmioty wchodzące w skład polskiej sieci, czyli: PricewaterhouseCoopers Polska Sp. z o.o., PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Audyt sp.k., PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., PwC Advisory spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., PwC IT Services sp. z o.o., PwC Legal Żelaznicki spółka komandytowa, PwC Tax Services Poland Sp. z o.o., Fundacja PwC. Dane przedstawione w raporcie nie uwzględniają SDC (chyba że w treści wskazano inaczej), ponieważ stanowi ono część osobnej międzynarodowej organizacji.

Adres PwC Polska: ul. Polna 11, 00-633 Warszawa.

Raport nie podlega zewnętrznej weryfikacji, jego ostateczna treść i zakres zostały zaakceptowane przez Zarząd firmy.

Wszelkie zapytania dotyczące treści przedstawionych w raporcie można zgłaszać pod adresem pl_social_impact@pwc.com, do

Doroty Franczukowskiej, ESG Senior Manager w PwC Polska, tel. +48 519 507 685 lub do Eweliny Niewińskiej, Dyrektorki Marketingu i Rozwoju Biznesu w PwC Polska, tel. +48 519 506 521.

Maciej Dudkowski



Indeks wskaźników GRI

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Odniesienie w niniejszym raporcie	Odniesienie do poprzedniego raportu
2-1	Nazwa organizacji	str. 75	
	Charakter własności i forma prawna	str. 75	
	Lokalizacja siedziby	str. 75	
2-2	Lista wszystkich podmiotów uwzględnionych w Raporcie	str. 75	
2-3	Okres, który obejmuje treść Raportu	str. 73	
	Częstotliwość publikowania Raportu	str. 73	
	Osoba kontaktowa w przypadku pytań dotyczących treści Raportu	str. 75	
2-4	Poprzednie okresy sprawozdawcze i aktualizacja informacji	str. 74	
2-5	Zewnętrzna weryfikacja	str. 75	
2-6	Opis działalności, produktów, usług, obsługiwanych rynków, łańcucha dostaw, relacji z partnerami biznesowymi.	str. 14-16, 67	
2-7	Całkowita liczba pracowników w podziale na płeć oraz region z uwzględnieniem pracowników pełnoetatowych i pół-etatowych	str. 45, 79-80	
2-8	Całkowita liczba pracowników, którzy nie są pracownikami i których praca jest kontrolowana przez organizację	str. 45, 80	
2-9	Struktura i skład najwyższej jednostki zarządzającej (rola w obszarze ESG)		Raport ESG 2021/22 str. 84
2-10	Nominacja i wybór do najwyższego organu nadzorczego (kryteria)		Raport ESG 2021/22 str. 84
2-11	Opis funkcji przewodniczącego najwyższego organu zarządzającego w organizacji.		Raport ESG 2021/22 str. 84
2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu wpływu organizacji		Raport ESG 2021/22 str. 84
2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem organizacji		Raport ESG 2021/22 str. 84
2-14	Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju		Raport ESG 2021/22 str. 84
2-15	Konflikt interesów		Raport ESG 2021/22 str. 88
2-16	Komunikacja kwestii krytycznych		Raport ESG 2021/22 str. 86
2-17	Zasób wiedzy najwyższego organu zarządzającego		Raport ESG 2021/22 str. 84
2-18	Ocena wydajności najwyższego organu zarządzającego		Raport ESG 2021/22 str. 84

Indeks wskaźników GRI

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Odniesienie w niniejszym raporcie	Odniesienie do poprzedniego raportu
2-19	Polityka wynagrodzeń		Raport ESG 2021/22 str. 46
2-20	Proces ustalania wynagrodzenia		Raport ESG 2021/22 str. 46
2-21	Roczny wskaźnik wynagrodzenia	str. 43	
2-23	Zobowiązania ujęte w politykach spółki	str. 8-10, 16, 59-69	
2-24	Realizowanie zobowiązań ujętych w politykach	str. 25, 28, 35-40, 63-68	
2-25	Procesy naprawcze negatywnego wpływu organizacji	str. 61-66, 68-69	
2-26	Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania wątpliwości		Raport ESG 2021/22 str. 87, 90, 91
2-27	Zgodność z prawem i regulacjami		Raport ESG 2021/22 str. 89
2-28	Stowarzyszenia członkowskie		Raport ESG 2021/22 str. 21
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	str. 73	
2-30	Układy zbiorowe		Raport ESG 2021/22 str. 33
3-1	Proces określania istotnych tematów	str. 73	
3-2	Lista istotnych tematów	str. 73	
3-3	Zarządzanie tematami istotnymi	str. 57, 59-60	
302-1	Zużycie energii w organizacji	str. 62, 70	
302-4	Redukcja zużycia energii	str. 62	
305-1	Bezpośrednie emisje GHG (zakres 1)	str. 70	
305-2	Emisje pośrednie GHG (zakres 2)	str. 70	
305-3	Emisje łańcucha wartości (zakres 3)	str. 70	
305-4	Intensywność emisji	str. 70	
305-5	Redukcje emisji	str. 70- 71	
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy		Raport ESG 2021/22 str. 48
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów		Raport ESG 2021/22 str. 48

Indeks wskaźników GRI

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Odniesienie w niniejszym raporcie	Odniesienie do poprzedniego raportu
401-1	Nowo zatrudnieni pracownicy oraz rotacja pracowników	str. 33-34, 81	
401-2	Świadczenia przyznawane pracownikom pełnoetatowym, które nie są zapewniane pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	str. 40	
403-3	Medycyna pracy		Raport ESG 2021/22 str. 49
403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy		Raport ESG 2021/22 str. 48
403-5	Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	str. 46	
403-6	Promocja zdrowia pracowników	str. 40	
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy		Raport ESG 2021/22 str. 48
403-9	Urazy związane z pracą	str. 46	
403-10	Zły stan zdrowia związany z pracą	str. 46	
404-1	Liczba godzin szkoleniowych rocznie/ pracownik	str. 41	
404-3	Udział pracowników otrzymujących regularną ocenę swojej pracy oraz rozwoju kariery	str. 28	
404-2	Programy podnoszące kwalifikacje pracowników i programy pomocy w okresie przejściowym		Raport ESG 2021/22 str. 38
405-1	Różnorodność organów zarządzających i pracowników	str. 35, 44, 82-84	
405-2	Stosunek wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzeń kobiet do mężczyzn	str. 43	
413-1	Operacje z zaangażowaniem społeczności lokalnej, ocenami wpływu i programami rozwojowymi	str. 48-54	

Liczba pracowników w podziale na płeć, region

Całkowita liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć oraz region z uwzględnieniem pracowników pełnoetatowych i niepełnoetatowych. Dane na koniec okresu sprawozdawczego.



	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Gdańsk	506	432	938
Pełny etat	495	431	926
Czas określony	25	34	59
Czas nieokreślony	470	397	867
Część etatu	11	1	12
Czas określony			
Czas nieokreślony	11	1	12

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Łódź	20	21	41
Pełny etat	20	21	41
Czas określony		8	8
Czas nieokreślony	20	13	33

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Warszawa	1486	1815	3304
Pełny etat	1417	1789	3209
Czas określony	156	503	661
Czas nieokreślony	1261	1286	2548
Część etatu	69	26	95
Czas określony	1	4	5
Czas nieokreślony	68	22	90

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Katowice	121	100	221
Pełny etat	118	100	218
Czas określony	2	12	14
Czas nieokreślony	116	88	204
Część etatu	3		3
Czas nieokreślony	3		3

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Lublin	69	66	135
Pełny etat	69	66	135
Czas określony	16	26	42
Czas nieokreślony	53	40	93

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Wrocław	100	89	189
Pełny etat	95	87	182
Czas określony	6	14	20
Czas nieokreślony	89	73	162
Część etatu	5	2	7
Czas określony	1		1
Czas nieokreślony	4	2	6

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Kraków	195	164	359
Pełny etat	185	161	346
Czas określony	26	26	52
Czas nieokreślony	159	135	294
Część etatu	10	3	13
Czas nieokreślony	10	3	13

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Poznań	63	61	124
Pełny etat	60	59	119
Czas określony	6	10	16
Czas nieokreślony	54	49	103
Część etatu	3	2	5
Czas nieokreślony	3	2	5

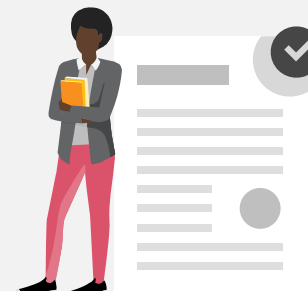
	Kobiety	2560
	Mężczyźni	2749
	Suma	5312*

*łączna suma pracowników zawiera również liczbę osób niezadeklarowanych

Wskaźnik osób wykonujących pracę na rzecz firmy na podstawie umów cywilnoprawnych

Całkowita liczba osób wykonujących pracę na rzecz firmy, którzy nie są pracownikami i których praca jest kontrolowana przez organizację. Przedstawione dane nie uwzględniają Partnerów.

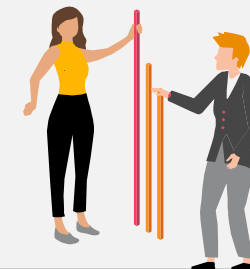
	Liczba osób wykonujących pracę na rzecz firmy
B2B	732
Umowa zlecenia	186
Razem	918



Wskaźnik nowo zatrudnionych pracowników w FY23 oraz FY24 w podziale na płeć

Liczba i udział osób zatrudnionych w podziale na okresy sprawozdawcze z wyłączeniem Partnerów i Stażystów.

FY/Płeć	Liczba nowo zatrudnionych	Kobiety	Mężczyźni
FY23	1617	50%	50%
FY24	1034	47%	53%



Wskaźnik nowo zatrudnionych pracowników w FY23 oraz FY24 w podziale na wiek

Liczba i udział osób zatrudnionych w podziale na okresy sprawozdawcze oraz przedziały wiekowe z wyłączeniem Partnerów i Stażystów. Brak danych dotyczy form zatrudnienia, w stosunku do których PwC nie może wymagać podania informacji o płci i wieku.

FY/Wiek	Liczba nowo zatrudnionych	<30 lat	30-50 lat	50>lat	Brak danych
FY23	1617	56%	33%	0%	11%
FY24	1034	53%	30%	1%	15%

Wskaźnik nowo zatrudnionych pracowników w FY24 w podziale na płeć i wiek

Liczba i udział osób nowo zatrudnionych do liczby wszystkich osób zatrudnionych w okresie sprawozdawczym w podziale na płeć oraz wiek z wyłączeniem Partnerów i Stażystów. Brak danych dotyczy form zatrudnienia, w stosunku do których PwC nie może wymagać podania informacji o płci i wieku.

Płeć/Wiek	Liczba nowo zatrudnionych	Liczba wszystkich zatrudnionych	<30 lat	30-50 lat	50>lat	Brak danych	Suma
Kobiety	489	2560	11,0%	7,0%	0,1%	1,1%	19%
Mężczyźni	545	2749	9,9%	4,9%	0,2%	4,8%	20%



Wskaźnik odejść pracowników w FY23 oraz FY24 w podziale na płeć

Liczba i udział wszystkich osób, które odeszły z pracy w podziale na okresy sprawozdawcze. Dane nie obejmują Partnerów i Stażystów.

FY/Płeć	Liczba odejść	Kobiety	Mężczyźni
FY23	822	43%	57%
FY24	973	45%	55%



Wskaźnik odejść pracowników w FY23 oraz FY24 w podziale na wiek

Liczba i udział wszystkich osób, które odeszły z pracy w podziale na okresy sprawozdawcze oraz przedziały wiekowe z wyłączeniem Partnerów i Stażystów. Brak danych dotyczy form zatrudnienia, w stosunku do których PwC nie może wymagać podania informacji o płci i wieku.

FY/Wiek	Liczba odejść	<30 lat	30-50 lat	50>lat	Brak danych
FY23	822	23%	20%	1%	56%
FY24	973	53%	39%	1%	7%

Wskaźnik rotacji pracowników w FY24 w podziale na płeć i wiek

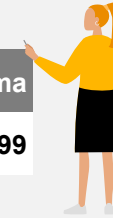
Liczba i udział odejść do liczby wszystkich osób zatrudnionych w okresie sprawozdawczym w podziale na płeć oraz wiek z wyłączeniem Partnerów i Stażystów. Brak danych dotyczy form zatrudnienia, w stosunku do których PwC nie może wymagać podania informacji o płci i wieku.

Płeć/Wiek	Liczba odejść	Liczba wszystkich zatrudnionych	<30 lat	30-50 lat	50>lat	Brak danych	Suma
Kobiety	416	2560	8,6%	7,3%	0%	0,3%	16,3%
Mężczyźni	557	2749	10,8%	7,1%	0,2%	2,1%	20,3%

Wskaźnik pracowników w kadrze zarządzającej w podziale na płeć

Liczba Partnerów w podziale na płeć

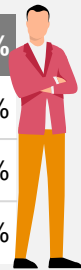
	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Partner	18 (18%)	81 (82%)	99



Wskaźnik pracowników w kadrze zarządzającej w podziale na płeć i wiek

Liczba Partnerów w podziale na płeć i wiek

	Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Suma	%
Partner	>50	0	18	18	18%
	30-50	11	46	57	58%
	brak danych	7	17	24	24%



Dorota Bokszczanin

Wskaźnik pracowników na stanowiskach kierowniczych w podziale na płeć i wiek

Liczba i udział wszystkich osób (headcount) świadczących pracę na stanowisku kierowniczym tj. Menedżera, Starszego Menedżera i Dyrektora, na koniec okresu sprawozdawczego. Brak danych dotyczy form zatrudnienia, w stosunku do których PwC nie może wymagać podania informacji o płci i wieku



	Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Suma	%
Dyrektor	brak danych	17	32	49	26%
	>50	7	12	19	10%
	30-50	35	88	123	64%
	suma	59	132	191	
	%	31%	69%	100%	
Starszy Menedżer	brak danych	16	31	47	12%
	>50	7	13	20	5%
	30-50	134	179	313	82%
	suma	157	223	380	
	%	41%	59%	100%	
Menedżer	brak danych	14	82	96	14%
	<30	16	24	40	6%
	>50	14	14	28	4%
	30-50	253	284	538	77%
	suma	297	404	702*	
	%	42%	58%	100%	
Podsumowanie (D+SM+M)		513 (40%)	759 (60%)	1273* (100%)	

*łączna suma pracowników na stanowisku D+SM+M zawiera również liczbę osób niezadeklarowanych

Wskaźnik pracowników na stanowiskach
niższego szczebla w podziale na płeć i wiek

Liczba i udział wszystkich osób (headcount) świadczących pracę na stanowisku Starszego Konsultanta i poniżej na koniec okresu sprawozdawczego. Brak danych dotyczy form zatrudnienia, w stosunku do których PwC nie może wymagać podania informacji o płci i wieku.



	Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Suma	%
Stażysta	<30	71	67	138	97%
	30-50	3	1	4	3%
	suma	74	68	142	
	%	52%	48%	100%	
Konsultant	brak danych	7	19	26	1%
	<30	748	765	1513	68%
	>50	4	3	7	0%
	30-50	383	293	677	30%
	suma	1142	1080	2223*	
	%	51%	49%	100%	
Starszy Konsultant	brak danych	25	141	167	9%
	<30	267	255	522	29%
	>50	18	15	33	2%
	30-50	595	499	1094	60%
	suma	905	910	1816*	
	%	50%	50%	100%	
Podsumowanie (S+K+SK)		2121 (51%)	2058 (49%)	4181* (100%)	

*łączna suma pracowników na stanowisku S+K+SK zawiera również liczbę osób niezadeklarowanych