

# Наше будущее – наша ответственность

Отчет PwC в области  
корпоративной  
ответственности  
за 2011 год

sochi.ru<sup>®</sup>  
2014 

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ПОСТАВЩИК  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УСЛУГ

sochi.ru<sup>®</sup>  
2014   
paralympic games





---

### **Наталья Яковлева**

Партнер, руководитель программы  
корпоративной ответственности  
PwC в России

---

Программа корпоративной ответственности – существенный фактор нашего успешного развития на российском рынке. Наша задача – интегрировать ее в наш бизнес, в процесс принятия решений, повысить наше воздействие на общество в широком смысле.

Мы хорошо понимаем сильные стороны нашей программы и то, над чем необходимо упорно работать. Однако этого понимания недостаточно: необходима заинтересованная доброжелательная обратная связь со стороны тех, к кому обращен наш отчет. Это поможет нам получить наиболее полное и объективное представление о своей роли в обществе. Мы будем признательны за ваши отзывы и комментарии в отношении этого отчета.

# Содержание

Обращение управляющего партнера PwC в России Дэвида Грэя.....	05
PwC в России: цифры и факты .....	06
Наиболее важные факты о PwC в России .....	06
Актуальные вопросы корпоративной ответственности в PwC .....	07
Четыре основных направления корпоративной ответственности .....	08
Заинтересованные стороны .....	09
Наш отчет .....	09
Руководство и управление вопросами корпоративной ответственности в PwC в России ....	09
<b>Общество</b> .....	10
Наши цели .....	10
Местные сообщества .....	11
Работа с вузами .....	15
Задачи и планы на будущее .....	15
<b>Охрана окружающей среды</b> .....	16
Наши цели .....	16
Зеленая команда .....	17
Наша экономия .....	18
Показатели .....	18
Поставщики .....	20
Обмен опытом .....	21
Задачи и планы на будущее .....	21
<b>Сотрудники</b> .....	22
Наши цели .....	22
Инициативы по развитию лидерского потенциала .....	23
Глобальная мобильность.....	23
Обучение и развитие .....	24
Здоровье .....	24
Обмен информацией .....	25
Деловая этика .....	26
Культурное многообразие .....	27
Управление карьерным ростом и развитием сотрудников .....	28
Баланс между работой и личной жизнью .....	28
Признание и поощрение высоких результатов .....	29
Ценностное предложение работодателя .....	29
Задачи и планы на будущее .....	29
<b>Клиенты и рынки</b> .....	30
Наши цели .....	30
Вклад в формирование повестки дня .....	31
Сотрудничество с регулирующими органами .....	32
PwC Россия – Партнер и Официальный поставщик профессиональных услуг XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи .....	33
Развитие сотрудничества с региональными властями и бизнесом .....	34
Диалог с клиентами .....	34
PwC Россия – Партнер и Официальный поставщик профессиональных услуг XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в городе Казани .....	35
Интеллектуальное лидерство .....	36
Лидеры корпоративной благотворительности .....	37
Поддержка женского лидерства .....	38
Взаимодействие с бывшими сотрудниками .....	38
Взаимодействие со СМИ .....	39
Задачи и планы на будущее .....	39
Приложение 1: Награды и рейтинги PwC в России, полученные в 2011 году .....	40
Приложение 2: Основные заинтересованные стороны и каналы информационного обмена .....	41
Приложение 3: Бизнес-ассоциации .....	42
Приложение 4: Некоммерческие организации .....	43
Приложение 5: Сравнительные таблицы показателей офисов PwC в России по экономии ресурсов .....	44
Приложение 6: Возможные риски, влияющие на деятельность PwC .....	47
Таблица стандартных элементов отчетности GRI .....	48
Глоссарий .....	52
Контактная информация .....	54



# Обращение управляющего партнера PwC в России Дэвида Грэя



## Уважаемые читатели!

В качестве нового управляющего партнера PwC в России я рад представить вашему вниманию Отчет о корпоративной ответственности за период с 1 января по 31 декабря 2011 года.

Концепция корпоративной ответственности, как и в предыдущие годы, является важной частью стратегии сети аудиторско-консалтинговых фирм PwC в Центральной и Восточной Европе.

Это наш третий отчет, целью которого является обеспечение прозрачности при информировании широкого круга заинтересованных сторон о наиболее существенных аспектах программы корпоративной ответственности в PwC. Для нас важно рассказывать нашим заинтересованным сторонам о подходе к теме устойчивого развития, так как мы рассматриваем ее в качестве философской основы для успешного долгосрочного развития бизнеса.

Выпуск двух предыдущих отчетов способствовал дальнейшему структурированию нашей деятельности в рамках программы корпоративной ответственности, углублению диалога с заинтересованными сторонами и успешной реализации поставленных перед нами целей и задач в этой области.

Наша программа по поддержке местных сообществ набирает обороты и на сегодняшний день покрывает почти все регионы присутствия компании. В отчетном периоде наше внимание было направлено на укрепление культуры волонтерства, вовлечение наших сотрудников в спортивные инициативы, что особенно важно в преддверии Универсиады в Казани в 2013 году и Олимпийских и Паралимпийских игр в Сочи в 2014 году. Мы продолжали ориентироваться на использование нашего интеллектуального потенциала в рамках программы по сотрудничеству с вузами и оказанию профессиональной помощи некоммерческим организациям.

Наши усилия по уменьшению отрицательного воздействия на окружающую среду были направлены на ресурсосбережение, отслеживание «углеродного следа» и информирование сотрудников и заинтересованных сторон о важности экологических проблем и инициати-

вах, реализуемых фирмой в сфере экологии. Я рад, что эти инициативы подхвачены нашими региональными офисами, многие из которых теперь соответствуют прогрессивным мировым экологическим стандартам.

Мы продолжаем наши усилия по формированию нового поколения будущих лидеров и следим за тем, чтобы все сотрудники имели возможность развивать свой потенциал для достижения высоких личных и профессиональных результатов.

Являясь лидерами рынка, мы считаем своим важнейшим обязательством вовлечение наших клиентов в открытый диалог по вопросам корпоративной ответственности через различные платформы для сотрудничества и каналы обмена информацией, одним из которых является данный отчет.

Я горд, что по результатам Глобального опроса сотрудников 2011 года 82% сотрудников выразили удовлетворенность действиями фирмы в сфере социальной ответственности.

Подводя итоги нашей работы за период после выхода предыдущих отчетов, я с удовлетворением хочу отметить следующие из них:

- Наша компания смогла удержать лидирующие позиции на рынке, несмотря на кризис и усилившуюся конкуренцию.
- Продолжилось расширение региональной сети PwC, которая на данный момент включает в себя восемь офисов в различных городах России.
- Участие PwC в крупных инновационных начинаниях и проектах национального масштаба (инновационный центр «Сколково», «Сочи 2014», Международный финансовый центр в Москве) вышло на новый стратегический уровень.

Я уверен в том, что наша компания продолжит успешную деятельность в России, ориентируясь на принципы устойчивого развития и направляя усилия на повышение нашей эффективности и конкурентоспособности и поддержание доверия бизнес-партнеров и общества в целом.

# PwC в России: цифры и факты

PwC<sup>1</sup> – крупнейшая в мире международная сеть фирм по оказанию профессиональных услуг. PwC предоставляет аудиторские, консультационные, юридические услуги, а также услуги в области налогообложения компаниям разных отраслей. Более 169 000 сотрудников в 158 странах мира используют свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.

В 2011 году PwC открыла два новых офиса в России – в Краснодаре и Новосибирске. Таким образом, наша региональная сеть на сегодняшний день включает в себя восемь офисов в различных городах России – в Москве, Санкт-Петербурге, Казани, Екатеринбурге, Южно-Сахалинске, Владикавказе, Краснодаре и Новосибирске.

Нашими клиентами являются более 2 000 компаний, в том числе 173 компании из рейтинга крупнейших компаний «Эксперт 400». Среди наших клиентов:

- **10 из 10** крупнейших финансовых компаний и банков
- **9 из 10** крупнейших компаний нефтяной и нефтегазовой отрасли
- **7 из 10** крупнейших компаний электроэнергетики
- **6 из 10** крупнейших компаний розничной торговли
- **5 из 6** крупнейших телекоммуникационных компаний
- **4 из 10** крупнейших горнодобывающих компаний
- **5 из 10** крупнейших металлургических компаний

## Наиболее важные факты о PwC в России

- Более **2 000 специалистов** работают в наших офисах в России.
- Фирмой руководит **101 партнер**, почти треть из них – женщины.
- **59 часов** было потрачено на повышение квалификации и развитие в расчете на каждого сотрудника за отчетный период.
- **77 сотрудников** получили квалификацию ACCA.
- Более **1 500 часов** лекций было прочитано в университетах России сотрудниками компании на безвозмездной основе.
- В **2011/2012** учебном году **33 студента** вузов Перми, Новосибирска, Краснодара, Ставрополя, Нижнего Новгорода, Нижневартовска, Томска, Казани и Екатеринбурга получили именную стипендию PwC.
- Более **200 волонтеров** отработали около **2 000 часов** на нужды общества.
- **22 проекта** было реализовано в области корпоративной благотворительности.
- За **2011** календарный год мы сэкономили от вырубки **1 368 деревьев**.

<sup>1</sup> Термины и выражения, выделенные курсивом, определены в Глоссарии на стр. 50.

# Актуальные вопросы корпоративной ответственности в PwC

Международная сеть фирм PwC присоединилась к Глобальному договору ООН Global Compact. Кроме того, в 2009 году PwC присоединилась к Социальной хартии бизнеса Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), которая представляет собой систему принципов ответственной деловой практики.

Наш подход к корпоративной ответственности как на глобальном и региональном уровне, так и на уровне российской фирмы PwC остается неизменным: это ключевой компонент нашей бизнес-стратегии.

PwC полностью разделяет идею ответственности бизнеса перед обществом и стремится вести свою деятельность таким образом, чтобы способствовать его благополучию на длительной и устойчивой основе. Стремясь быть лидером в формировании модели будущего, мы способствуем распространению социально ответственных методов ведения бизнеса посредством:

- оказания поддержки местным сообществам в регионах нашего присутствия;
- минимизации ущерба от нашего воздействия на окружающую среду;
- инвестиций в профессиональный рост и развитие наших сотрудников;
- активного диалога по вопросам корпоративной ответственности с нашими клиентами.

Наша концепция корпоративной ответственности тесно связана с тем, что мы называем ядром культуры компании, – с «Опытом PwC». «Опыт PwC» – это центральное звено бизнес-стратегии компании, на нем основано большинство наших внутренних программ обучения и развития. Его основные принципы:

- Мы инвестируем в отношения
- Мы обмениваемся опытом и сотрудничаем
- Мы ставим себя на место других
- Мы повышаем ценность, добиваясь более высокого качества

Эта концепция во многих отношениях служит дополнением к нашим целям в области корпоративной ответственности: и «Опыт PwC», и программа корпоративной ответственности нацелены на поддержание и укрепление взаимоотношений с заинтересованными сторонами и усиление позитивного воздействия, оказываемого нашей деятельностью. Для достижения этих целей мы опираемся на наши основные ценности: лидерство, высокое качество и командную работу.



# Четыре основных направления корпоративной ответственности

В направлении **Общество** мы видим свою основную задачу в развитии нашей программы по поддержке местных сообществ, на территории которых мы осуществляем свою деятельность. Мы реализуем ее через инициативы, направленные на поддержку детства, культуры и образования; через построение долгосрочных взаимовыгодных отношений с ведущими вузами страны и согласованность этих отношений с нашей бизнес-стратегией; через вовлечение сотрудников в благотворительную деятельность, прежде всего с использованием интеллектуального потенциала PwC, путем:

- выделения рабочего времени сотрудников для участия в благотворительных проектах;
- использования знаний и опыта наших сотрудников на благо местных сообществ;
- поощрения наших самых активных волонтеров;
- повышения компетентности сотрудников местных некоммерческих организаций (НКО) на безвозмездной основе.

В направлении **Охрана окружающей среды** мы прилагаем усилия по сокращению нашего негативного воздействия на нее. Мы продолжаем осуществлять программу «Шаг за шагом», включающую в себя меры по сбережению ресурсов (сокращение потребления электричества, бумаги и воды), измерение «углеродного следа» и информирование различных целевых аудиторий (сотрудники, поставщики, клиенты, представители других компаний) о насущных экологических вопросах. В прошедшем отчетном периоде наши основные усилия были направлены на осуществление мер по сокращению негативного воздействия на окружающую среду, а также на распространение экоинформации. При этом в центре нашего внимания на этот раз были показатели программ и инициатив, осуществляемых в региональных офисах.

В направлении **Сотрудники** в прошлом году мы сделали акцент на управлении карьерным ростом и развитием сотрудников. Наша программа в этой области стала более прозрачной, структурированной и последовательной. Мы продолжаем совершенствовать программу, направленную на достижение баланса между рабочим и свободным временем сотрудников. Эта программа включает пилотный проект по работе из дома, а также цикл лекций и семинаров на эту тему. Признание и поощрение высоких результатов также оставалось в центре нашего внимания в этом году. С этой целью были внесены некоторые изменения в методы оценки результативности работы, в частности в систему рейтингов и премий. Мы надеемся, что данные меры помогут нам в удержании лидирующих позиций в борьбе за таланты.

В направлении **Клиенты и рынки** мы продолжаем направлять усилия на поддержку инноваций и обеспечение устойчивого *интеллектуального лидерства*. В центре нашего внимания – качество услуг, высокий уровень профессиональных знаний и стандартов делового поведения. Наши клиенты ожидают от нас честного, качественного, прозрачного взаимодействия, этичного поведения, добросовестного выполнения взятых на себя обязательств и лидирующей роли в обсуждении общественно значимых тем.





# Заинтересованные стороны

Заинтересованные стороны<sup>2</sup> – это группы или отдельные лица, на которых так или иначе воздействует деятельность PwC в России или которые, в свою очередь, влияют на деятельность компании. Активное взаимодействие с заинтересованными сторонами является одним из ключевых факторов успеха нашей программы корпоративной ответственности.

Мы продолжаем вовлекать наших стейкхолдеров в ключевые проекты по всем четырем направлениям корпоративной ответственности. В данном отчете мы описываем наиболее значимые из этих проектов.

## Наш отчет

Это наш третий отчет, в котором мы описываем наши основные проекты в области корпоративной ответственности. Отчет охватывает период с 1 января по 31 декабря 2011 года.

При составлении отчета мы ориентировались на *Руководство по подготовке отчетности в области устойчивого развития инициативы GRI* (версия G3 – сокращенно GRI G3), что позволило нам представить сбалансированное описание нашей деятельности. Мы считаем, что в соответствии с Системой отчетности GRI наш отчет находится на уровне «В».

## Руководство и управление вопросами корпоративной ответственности в PwC в России

Под «PricewaterhouseCoopers» и «PwC» понимаются фирмы, входящие в глобальную сеть фирм PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). В России осуществляют деятельность несколько компаний, например ЗАО «ПрайсвотерхаусКуперс Аудит», филиал компании «ПрайсвотерхаусКуперс Раша Б.В.» (Нидерланды), филиал компании «ПрайсвотерхаусКуперс Лигал СНГ Б.В.» (Нидерланды).

В каждой из компаний, входящих в группу компаний PwC в России, имеется генеральный директор, который несет ответственность за текущую деятельность компании. Генеральный директор подотчетен Совету директоров, который избран и работает в компаниях, и общему собранию акционеров компаний. В PwC в России также существует *Операционный комитет*, в состав которого входят старшие партнеры PwC в России, который принимает стратегические решения в отношении текущей деятельности, применимые ко всем компаниям PwC в России.

Работой в области корпоративной ответственности в России руководит Группа по корпоративной ответственности.

В состав этой группы, возглавляемой партнером, входят четыре руководителя, отвечающие за разработку стратегии в области корпоративной ответственности и ее согласованность с общей стратегией фирмы, а также контроль над ее реализацией. В каждом офисе PwC в России есть координатор по работе в области корпоративной ответственности, который организует выполнение проектов на местах. Партнер, руководящий реализацией стратегии в области корпоративной ответственности, ежеквартально отчитывается перед Операционным комитетом.

В 2004 году был образован *Комитет по благотворительности*, в который в настоящее время входит 13 человек. В центре нашего внимания продолжает оставаться забота о детях, образование и культура. В 2011 году мы осуществили 22 проекта, их реализацией руководили три подкомитета. Наша работа по поддержке местного сообщества ведется по трем направлениям: оказание финансовой поддержки, профессиональная помощь и волонтерская работа сотрудников компании.

<sup>2</sup> Основные группы наших заинтересованных сторон, а также различные каналы информационного обмена с ними указаны в Приложении №2.

# Общество



**Карина Худенко**

Партнер, председатель  
Комитета по благотворительности

В этом году мы стали включать вопросы корпоративной ответственности, личной благотворительности и охраны окружающей среды в лекции и семинары, которые РwС проводит для студентов и школьников: эти темы вызывают очень большой интерес у молодого поколения. Я рада, что наши проекты и идеи в области корпоративной ответственности могут служить отличным примером для нового поколения сотрудников нашей фирмы и других компаний.

## Наши цели

Мы продолжаем укреплять взаимодействие с местными сообществами Москвы, Санкт-Петербурга, Екатеринбурга и Казани, а также с университетами. Наша основная цель – эффективное сотрудничество РwС с обществом в целом, использование интеллектуального потенциала РwС и участие сотрудников в благотворительной деятельности и реализации ключевых проектов, нацеленных на поддержку детства, культуры и образования.

## Местные сообщества

В прошлом году мы уделяли особое внимание укреплению культуры корпоративной ответственности, вовлечению сотрудников РwС в волонтерскую деятельность, что особенно важно сейчас, в преддверии Олимпийских и Паралимпийских игр в Сочи. В наших планах на этот год – разработка Волонтерской политики для этой цели.

Поддерживая участие сотрудников в благотворительных программах, мы видим, как корпоративные волонтерские проекты для многих становятся личными, и наоборот, сотрудники приносят в фирму собственные благотворительные инициативы, берут над ними шефство. Так, например, в прошлом году старший волонтер детского дома «Деревня СОС» Ольга Головинова взяла под свою опеку еще один детский дом – Переславль-Залесский специальный (коррекционный) детский дом, который стал частью нашей «детдомовской семьи». Теперь у нас под опекой восемь детдомов.

Один из наиболее любимых нами проектов – проведение новогоднего детского праздника для подшефных детских домов в рамках инициативы «Благотворительность вместо сувениров», объявленной РwС еще в 2005 году. В 2011 году мы в шестой раз провели детский праздник для восьми детдомов. РwС в регионах присоединяется к подобным акциям: в декабре сотрудники казанского офиса приняли участие в новогоднем поздравлении 60 детей реабилитационного центра «Солнечный».

Мы решили расширить инициативу «Благотворительность вместо сувениров», придумав добрую акцию «Операция Дед Мороз», которая в прошлом году охватила четыре подшефных детдома Московской области и благодаря которой 149 детей получили желанные новогодние подарки. К этой акции в 2011 году присоединились офисы РwС в Санкт-Петербурге и Казани. Подарки получили 38 малышей из детского дома-интерната №4 города Павловска, а также трое детей из малообеспеченных семей Казани.

**Марина Сергеевна Копранчикова,**  
директор, Удельнинская школа-интернат

«Хочу сказать огромное спасибо за то внимание, которое вы оказываете детям, лишенным домашнего тепла,

материнской любви. Особенно это ощущается в преддверии Нового года. В этом году в нашем интернате появился ребенок, который не верил в Деда Мороза. “Я столько раз просил его подарить хоть малюсенькую машинку!” А в этот Новый год его мечта сбылась. Подарок от Деда Мороза, да еще лично ему, а не на всех! Вы не представляете, как это нужно нашим детям!»



Мероприятия, направленные на защиту окружающей среды<sup>3</sup>, являются для нас приоритетными, поэтому повторное использование вещей и техники должно стать одной из наших основных задач в будущем. По инициативе сотрудника отдела ИТ Алины Мальцевой и при содействии Социальной биржи «Взаимопомощь» PwC оказала гуманитарную помощь нуждающимся категориям благополучателей в рамках проекта «Банк компьютерной и оргтехники». Более 70 компьютеров и мониторов переданы в АНО «РОСТ», БФ «Детям с любовью» (в том числе подопечным детским домам), ГУК «Центральная Библиотечная Система №1» САО Москвы для организации компьютерных классов и проведения обучающих программ среди детей и пожилых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Санкт-Петербургский офис передал пять компьютеров Санкт-Петербургской благотворительной организации «Шаг навстречу» для детей детского дома-интерната №4 города Павловска.

В нашей фирме два раза в год проводятся акции по сбору вещей для Межрегионального благотворительного фонда «София», которые будут переданы нуждающимся. В 2011 году мы собрали почти 20 коробок одежды для взрослых и подростков. В августе прошлого года мы присоединилась к акции Социальной биржи «Взаимопомощь» и помогли собрать канцтовары для детей, родители которых не могут приобрести необходимые школьные принадлежности. Помимо этого, акции по сбору вещей и предметов гигиены, игрушек, сладостей, книг и кинофильмов для нуждающихся семей проводятся еще в трех офисах PwC в России. PwC в Санкт-Петербурге собирает одежду и обувь, книги и фильмы для подопечных из «Теплого Дома» и магазина «СПАСИБО».

**Нина Геннадьевна Кузнецова,**

исполнительный директор Межрегиональной общественной организации (МОО) «Достижения молодых» (Junior Achievement Russia)

«Более десяти лет PwC является активным партнером Межрегиональной общественной организации (МОО) «Достижения молодых» (Junior Achievement

Russia), на практике реализуя принципы социального партнерства в сфере образования. Ежегодно волонтеры компании проводят мастер-классы для участников программ «Достижения молодых», на собственном примере демонстрируя важность знаний, навыков и моделей поведения, необходимых каждому человеку для успешной личной, профессиональной и общественной жизни в постоянно изменяющемся современном мире. Эти события уже приобрели известность и популярность и высоко оцениваются сообществом «Достижения молодых» в России и за рубежом. Наше сотрудничество основано на общих убеждениях и целях, на уважении к молодежи и вере в ее потенциал, на стремлении повысить конкурентоспособность молодых людей, эффективной модели взаимодействия, направленного на подготовку поколения, способного и готового удовлетворить потребности сегодняшней и завтрашней экономики и рынка труда».



<sup>3</sup> Более подробно о подобных мероприятиях читайте в разделе «Окружающая среда».

В благотворительных инициативах участвуют не только сотрудники PwC – в прошлом году мы начали наиболее активно привлекать к участию в подобных проектах и высшее руководство фирмы. Ведь своим примером и авторитетом они помогают привлечь к участию в таких проектах как можно больше наших сотрудников и партнеров по бизнесу.

В 2011 году мы нашли возможность помогать благотворительным фондам не только пожертвованиями, но и участием в креативных мероприятиях по сбору средств. Например, в августе 2011 года мы провели яркую акцию по продаже футболок фонда «Линия жизни», и продали 74 футболки за 34 000 рублей. Следуя политике распределения пожертвований на помощь больным детям, опекаемым фондами «Подари жизнь» и «Линия жизни», в прошлом году мы собрали через базу пожертвований PwC почти 738 000 рублей.

В 2009 году мы впервые провели донорскую акцию *Blood Drive*, которая стала одним из ожидаемых событий в нашем офисе. В 2011 году мы провели уже две акции по сбору крови. Кровь, сданная нашими сотрудниками, пойдет на помощь детям, страдающим онкологическими заболеваниями. Только 20 декабря всего за три часа работники Московской областной станции переливания крови взяли кровь у 40 человек – это 18 литров крови.

Мы приветствуем акции по сбору средств с участием наших сотрудников. В прошлом году мы приняли участие в трех спортивных мероприятиях, в том числе в пользу благотворительного фонда «Даунсайд Ап». Например, Джон Кэмпбелл, партнер PwC, участвовал в пробеге ко Дню защиты детей, собрав пожертвования для фонда.

**Анастасия Ложкина,**

менеджер по работе с корпоративными донорами благотворительного фонда «Даунсайд Ап»

«PwC – это не просто команда профессионалов, а команда креативных, неравнодушных, отзывчивых людей. Вот уже несколько лет мы с сотрудниками PwC играем в мини-футбол, бегаем на лыжах, катаемся на велосипедах.

И каждый раз мы чувствуем тепло, заботу со стороны ребят. Для «Даунсайд Ап» и наших семей PwC – это не просто партнер, а настоящий друг, на которого можно положиться, с которым можно поделиться самым сокровенным. Как здорово, что у «Даунсайд Ап» есть такой друг и союзник!»



Спортивные инициативы реализуются и в регионах. Осенью 2011 года в Санкт-Петербурге прошел благотворительный турнир по пейнтболу и благотворительный турнир по мини-футболу. Главным итогом этих спортивных матчей стала возможность оказать помощь детям из семей, попавших в трудную жизненную ситуацию, подопечным Благотворительного фонда помощи детям «Теплый Дом», и почувствовать себя слаженной и дружной командой!

РwС не ограничивается одной лишь финансовой и волонтерской поддержкой НКО. Мы продолжаем поддерживать встречи *Благотворительного клуба*, которые проводим почти раз в квартал вместе с Charity Aid Foundation Россия. Кроме того, мы начали проводить мероприятия НКО в помещении нашего офиса.

### **Ольга Юрилина,**

менеджер РwС в Санкт-Петербурге

«Мы поддерживаем проект, связанный с Театром 3:16, с сентября 2011 года. С этого момента сотрудники театра проводят работу с детьми в нескольких детских домах Ленинградской области. Репетиции идут с большой творческой отдачей, дети раскрываются, фантазируют. На репетициях мы видим счастливые глаза вовлеченных в действие детей, которые становятся частью спектакля.

Творческое отношение актеров к своему делу, поиск новых форм в искусстве, желание достучаться до каждого зрителя, и большого, и маленького, удивить, вовлечь в действие очень привлекают. Активная социальная позиция актеров вызывает уважение. Театр идет туда, где есть потребность в любви».

Мы продолжаем традицию проведения бесплатных тренингов для некоммерческих организаций, с которыми мы постоянно сотрудничаем. В прошлом году мы провели два тренинга для представителей НКО на тему эффективных презентаций, а также управления персоналом.

Наш основной актив – человеческий капитал, и мы используем наш интеллектуальный потенциал, оказывая профессиональную помощь НКО. В 2011 году мы провели аудит детского хосписа Санкт-Петербурга, помогли с оформлением авторских прав центру «Про-мама», а также оказывали консультационные услуги в сфере налогообложения в рамках проекта американского музыканта и продюсера Джона Форте «Из Бруклина с любовью» – благотворительного мероприятия, охватившего самые различные регионы России. Все средства от выступлений были переданы в детские дома каждого из городов, где проходили выступления музыкантов.



РwС в Санкт-Петербурге поддерживает несколько культурных проектов. С 2009 года мы развиваем сотрудничество с Русским музеем. В октябре 2009 года мы вступили в международное общество «Друзья Русского музея». Наши средства были направлены на осуществление программ и проектов Русского музея – научных, реставрационных, выставочно-экспозиционных и образовательных.

Культурные инициативы есть и в активе екатеринбургского офиса фирмы – это уникальное сотрудничество с Открытым студенческим театром. В мае 2011 года РwС наш офис впервые поддержал инициативу организации и проведения областного фестиваля «Заветная мечта» – конкурса для талантливых детей, воспитанников приютов и детских домов Екатеринбурга и Свердловской области.



## Работа с вузами

С каждым годом PwC все активнее вовлекается в процессы подготовки молодых специалистов, и за отчетный год мы сделали новый шаг в развитии стратегических партнерских отношений с вузами. В 2011 году PwC открыла свои базовые кафедры в Финансовом университете при Правительстве РФ и в Высшей школе экономики. В рамках кафедр PwC сотрудники фирмы читают лекции и проводят мастер-классы по международным стандартам финансовой отчетности, вопросам налогообложения и широкому спектру вопросов бизнес-консультирования; ведут совместные научные исследования; консультируют студентов при написании дипломных и курсовых работ. За отчетный период продолжительность лекционных и семинарских занятий, проведенных нашими сотрудниками, составила более 1 500 часов.

В рамках программ сотрудничества с региональными вузами в 2011 году стартовала стипендиальная программа PwC в высших учебных заведениях Перми, Новосибирска, Краснодара, Ставрополя, Нижнего Новгорода, Нижневартовска, Томска, Казани и Екатеринбурга. Основная цель программы – поддержка наиболее талантливых и перспективных студентов, специализирующихся в областях, связанных с основными направлениями деятельности PwC. В 2011/2012 учебном году 33 студента получили именные стипендии PwC.

Мы сотрудничаем с бизнес-школами, в частности с Высшей школой менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, где продолжает

свою работу Центр корпоративной социальной ответственности PwC.

Каждый год PwC проводит большую работу по профориентации студентов и выпускников. За отчетный период мы приняли в наших офисах в Москве и регионах около 3 000 студентов в рамках программ ознакомления с профессией, на деловых играх, мастер-классах, при проведении дней открытых дверей, встреч со специалистами нашей фирмы. Мы продолжаем сотрудничать с профессорско-преподавательским составом наших вузов-партнеров в рамках заседаний *Клуба ректоров*, где обсуждаются насущные проблемы высшего образования и тенденции на рынке труда молодых специалистов.



## Задачи и планы на будущее

Как и в предыдущие годы, мы делаем акцент на крупных проектах, чтобы отдача от них была ощутимой. В работу Комитета по благотворительности мы будем вовлекать волонтеров и осуществлять единую программу во всех регионах нашего присутствия, учитывая местные особенности. В планах на 2012 год – поддержка благотворительных инициатив в новых регионах. Развивая волонтерские программы, мы будем стремиться к тому, чтобы как можно больше сотрудников присоединялось к нашим инициативам,

что послужит воспитанию будущих ответственных лидеров. Информационная открытость и активность также является приоритетом для нас, и мы используем все возможные инструменты внутренней коммуникации, чтобы как можно большее количество сотрудников могли участвовать в наших мероприятиях. Мы сосредоточим свое внимание на проектах, позволяющих вовлечь как можно больше сотрудников PwC и использовать наш интеллектуальный потенциал.

# Охрана окружающей среды



Наши проекты по бережному отношению к природе все чаще выходят за рамки «Зеленого офиса». Все больше сотрудников фирмы приходят на семинары, посвященные «зеленому» образу жизни за пределами офиса и делятся с «Зеленой командой» своим личным опытом и идеями о том, как мы можем снизить свое негативное воздействие на окружающую среду. Показательно, что количество сотрудников московского офиса, пропагандирующих использование более экологичных средств транспорта (велосипедов, аэроэкспресса) в стремлении снизить количество пробок и сделать Москву более чистым городом, постоянно растет.

**Карина Худенко**

Партнер, лидер «Зеленой команды»

## Наши цели

Основной целью РwС в сфере охраны окружающей среды является, как и в прошлые годы, снижение негативного воздействия на нее. В этом году мы продолжали уделять внимание ресурсосбережению: сокращению потребления электричества, бумаги и воды, отслеживанию «углеродного следа» и экоинформированию – распространению информации о путях и возможностях экономии ресурсов как в офисе, так и у себя дома среди различных целевых аудиторий. Мы также сделали акцент на измерении показателей программы «Шаг за шагом» и инициатив в региональных офисах РwС.



# Зеленая команда

Сотрудники PwC принимают активное участие в экологических инициативах. Для объединения наших усилий в компании действует «Зеленая команда».

В прошлом году по инициативе «Зеленой команды» около 100 волонтеров из PwC участвовало в посадке деревьев в Косинском природно-историческом парке. Мы высадили свыше 500 саженцев лип и лиственниц.

Актуальность посадки деревьев была продиктована трагическими последствиями лесных пожаров лета и «ледяного дождя» зимы 2010 года. Главной целью инициативы было помочь городу в озеленении и изменении экологической ситуации. Эта акция совпала с первым Национальным днем посадки леса в России.

**Наталья Довгаль,**  
менеджер PwC

«Я очень рада, что компания, где я работаю, смогла реализовать инициативу по посадке деревьев. Мне кажется, что это особенно важно для нас, офисных работников, которые постоянно что-то печатают на принтере, –

понимать, какова цена ресурса, с которым мы постоянно работаем, прочувствовать, что это такое – посадить хотя бы одно дерево. Было также очень радостно видеть неподдельный энтузиазм, с которым работали наши волонтеры, несмотря на не самые приятные погодные условия; понимать, что люди открыты для благотворительных инициатив, когда видят, что ресурсы направляются по назначению».

**Свыше 150 сотрудников PwC приняли личное участие в глобальной акции «Час Земли». Во всех офисах PwC в России 27 марта на один час был выключен свет.**

В сентябре 2011 года мы активно поддержали акцию «День без автомобиля», перед началом которой мы провели экологический семинар «Велосипеды как экологически чистый вид транспорта», специально подготовленный для нас компанией Cloudwatcher.

На семинаре «Зеленый дом – зеленый офис», который мы провели совместно с Greenpeace, мы продолжили информировать сотрудников о воздействии на экологию. Санкт-Петербургский офис участвовал в ряде экомероприятий, таких как экоигра «Наш дорогой мусор», проведенная «Зелёным агентством “ТринАп”» совместно с Экологическим союзом в нашем офисе. В Москве, Санкт-Петербурге, Казани и Екатеринбурге проходили акции по сбору вещей, книг и игрушек и направлению их в детские дома. Подобные акции также можно назвать эконаправленными, т.к. благодаря им вещи обретают вторую жизнь.



## Наша экономия

Мы продолжаем вести начатую в 2008 году программу «Шаг за шагом»<sup>4</sup>, которая на данный момент насчитывает 8 шагов и охватывает, за небольшим исключением, все офисы PwC в России. К уже существующим шагам добавились меры по использованию «умных систем освещения» в офисе PwC в Москве (Шаг 5). На печать по карточкам перешли все офисы, кроме Казани, где переход осущест-

влен пока частично, а также этот проект пока в разработке в Екатеринбурге (Шаг 6). Организованы стоянки для велосипедов и скутеров в Москве и Санкт-Петербурге (Шаг 7); введен электронный документооборот (все офисы). Возможность направления макулатуры на конфиденциальную утилизацию получили все региональные офисы.

*По приблизительным подсчетам, благодаря «Шагам» по энергосбережению по всем офисам компании экономится около 665 373,10 кВт/ч в год, что составляет около 14% от потребляемой электроэнергии (в данном подсчете учитывалось только офисное освещение: в подсчет не вошла экономия по электроэнергии, потребляемой инженерными системами и офисным оборудованием). В 2011 году принято 15 заявок на использование стоянки для велосипедов и скутеров. Сотрудники офиса в Санкт-Петербурге также начали пользоваться велопарковкой в прошлом году.*

Принимаются и дополнительные меры, обусловленные спецификой зданий и инфраструктуры. В шести офисах налажены поставки экоматериалов для обслуживания офисов. В пяти офисах установлено теплорегулирующее оснащение. Все офисы работают над минимизацией использования пластика.

## Показатели

На изменение показателей<sup>5</sup> в отчетном периоде в значительной степени повлияло увеличение численности сотрудников, открытие новых офисов в Новосибирске и Краснодаре, расширение занимаемых офисных площадей, расширение объемов работ и предоставляемых услуг в Казани и Санкт-Петербурге; увеличение доли субарендаторов московского офиса; различия между периодами по насыщенности (в прошлом периоде произошли переезды двух крупнейших офисов – в Москве и Санкт-Петербурге).



<sup>4</sup> Подробнее о программе читайте в отчете за 2009 год.

<sup>5</sup> Так как сравниваемые периоды неодинаковы по длительности (предыдущий отчет составлялся на основе данных за 18 месяцев с июля 2009 года по декабрь 2010 года), сравнительный анализ велся по среднемесячным величинам.

### **Закупка офисной бумаги. Направление бумаги на переработку / измельчение**

Мы регулярно рассматривали использование различных новых видов бумаги из вторсырья. Сейчас в офисе используется бумага Xerox Business (EcoLabel, ECF) и Colotech+ (EcoLabel, ECF, FSC).

Среднемесячный показатель объемов использования бумаги вырос на 17,9%. Наиболее высокий рост показал офис РwС в Казани (142,6%). Это, в свою очередь, обусловлено ростом объемов предоставляемых услуг (например, подготовкой к Универсиаде 2013 года). Значительно уменьшились закупки в офисе РwС в Екатеринбурге (- 21,2%)<sup>6</sup>.

За 2011 год мы сэкономили от вырубки 1 368 деревьев. Среднемесячный объем утилизации сократился на 7,3%.

### **Использование электроэнергии**

Среднемесячное потребление в целом по РwС сократилось на 2,3%. Наиболее экономно расходует электроэнергию новый офис в Санкт-Петербурге (- 46,0% по сравнению с предыдущим периодом). В данном отчете приводятся два показателя по московскому офису – с учетом потребления энергии возросшим количеством субарендаторов (- 0,5%) и без учета показания их счетчиков.

### **Расход воды**

Расход воды в целом по офисам составил 13 000 кубометров за 2011 год.

### **«Углеродный след»**

Если исходить из среднемесячных показателей нашего «углеродного следа»<sup>7</sup>, то в 2011 году они оказались на 9,1% выше, чем в предыдущем отчетном периоде, несмотря на то, что количество телеконференций в отчетном периоде возросло на 85%. Мы объясняем это увеличением числа офисов и их площадей, а также количества сотрудников. Данные по «углеродному следу» автотранспорта (офисные/лизинговые машины и такси) приводятся в этом отчете впервые. Общий километраж по всем офисам РwС составил 2 075 668 км, что соответствует 816 метрическим тоннам CO<sub>2</sub>.

Рекомендация использовать аэроэкспресс вместо такси при заказе такси через внутреннюю базу РwС появляется автоматически, также сотрудникам предоставлена возможность покупать билеты на аэроэкспресс непосредственно в офисе РwС. Статистика по использованию аэроэкспресса, ведущаяся в группе организации командировок, показывает значительное увеличение числа заявок за отчетный период по сравнению с предыдущим (за 2011 год через отдел заказано 1 787 билетов на аэроэкспресс, за предыдущий период – всего три билета).

### **Экоутилизация оборудования**

В марте 2011 года Отдел инфраструктуры и закупок и Отдел информационных систем провели экоутилизацию ИТ-оборудования (51,5 кубометров) при содействии компании IWM.

**Офис РwС в Краснодаре получил сертификат соответствия «Листок жизни», подтверждающий соответствие его помещений международному стандарту «Оценка соответствия офисных помещений критериям экологической безопасности».**

**Это означает признание высокого уровня социальной ответственности и корпоративной культуры в компании, а также обязательство заботиться о большей энергоэффективности и экологичности своего офиса.**

<sup>6</sup> Данные в табличном формате по этому и другим показателям приведены в Приложении №5 к Отчету.

<sup>7</sup> «Углеродный след» образуется вследствие использования сотрудниками РwС автомобильного, воздушного и железнодорожного транспорта.

# Поставщики

В июле 2011 года в Политику PwC в сфере материально-технического снабжения были внесены дополнения, направленные на совершенствование подхода к осуществлению закупочной деятельности (до этого такой анализ проводился в августе 2009 и июне 2010 года). В частности, были введены или повышены требования в отношении добросовестности ведения бизнеса нашими поставщиками и их приверженности принципам социальной ответственности, устойчивого развития и охраны окружающей среды.

Так, в процессе запросов ценовых предложений о поставке товаров и услуг по крупным проектам с ожидаемой суммой затрат, превышающей 2,5 млн рублей в год, все участники конкурсов (всего в 2011 году был проведен

31 конкурс) получали специально разработанные анкеты о наличии и способах реализации программ корпоративной ответственности / защите окружающей среды, что позволило нам учитывать эти факторы при выборе поставщиков.

Начатый в 2010 году, процесс обсуждения и подписания соглашений о корпоративной ответственности со всеми крупными поставщиками к текущему моменту завершен (критерий: сумма затрат по каждому – более 10 млн рублей в год), и мы последовательно распространяем данный подход на более широкий круг контрагентов посредством обязательного включения соответствующих пунктов во вновь подписываемые договоры.



*Мы тщательно относимся к выбору поставщиков, и в 2011 году мы завершили первичный сбор учредительных и отчетных документов от всех поставщиков, оборот сотрудничества которых с PwC превышает 500 000 рублей (к концу 2010 года подобную проверку прошли 79% таких поставщиков).*

**Ольга Смелова,**  
менеджер Административного  
департамента DLA Piper Rus Limited

«...Благодарим за регулярное информирование нас о развитии проекта по поиску экорешений в обслуживании и функционировании офисов. С радостью узнаю от вас, что все больше компаний присоединяются к этому проекту и реально стараются что-то изменять в своих офисах».

# Обмен опытом

Мы продолжаем делиться информацией относительно действующих на рынке и новых «зеленых» поставщиков / услуг / товаров / решений с представителями административных и маркетинговых подразделений более 30 международных и российских компаний и получать позитивные отклики и новости от членов сообщества об использовании данной информации в их офисах.

**Марина Пухова,**  
офис-менеджер ООО «Unilever Rus»

«...Благодаря вашей поддержке мы объединились с другими арендаторами и поставили отдельный сбор мусора в качестве обязательного условия. Управляющая компания была вынуждена пойти на наши условия и уже подписала договор с компанией "Сфера Экологии" о отдельном сборе мусора. Таким образом, в здании бизнес центра Марр Плаза, ул. Сергея Макеева, 13 сейчас весь мусор сортируется на три части для последующей переработки: бумагу, пластик и смешанный мусор.

В здании бизнес-центра Лесная Плаза после многочисленных переговоров с управляющей компанией была введена система отдельного сбора бумажных отходов.

Мы очень благодарны PwC за большую проектную работу, которую вы проделали, и за лидерство в проекте отдельного сбора мусора».

## Задачи и планы на будущее

В 2011 году был завершен процесс обсуждения и подписания соглашений о корпоративной ответственности со всеми крупными поставщиками<sup>8</sup>, и мы последовательно распространяем данный подход к более широкому кругу контрагентов. В 2012 году мы внедрим электронную систему с целью автоматизации процесса мониторинга за соблюдением этого корпоративного требования, а также сформулируем текст соглашения о корпоративной ответственности и разработаем методы контроля над его реализаци-

ей поставщиками. Планируется также расширить спектр использования системы каналов внутренней коммуникации. В планы всех офисов входит участие в волонтерских и других экомероприятиях (в том числе совместно с экологическими организациями), поиск и разработка возможностей отдельного сбора мусора, посадка деревьев, проведение внутренних экосеминаров. Мы продолжим информировать наших субарендаторов о возможностях и необходимости экономии ресурсов.

<sup>8</sup> Критерий, применяемый к поставщикам: сумма затрат по каждому – более 10 млн рублей в год.

# Сотрудники



**Анна Славнова**

Директор отдела персонала PwC

PwC – компания, которая уверенно смотрит в будущее и меняется вместе с сотрудниками и для сотрудников. В прошлом году мы реализовали ряд новых проектов, направленных на повышение мотивации и удовлетворенности от работы в PwC, – развитие талантов, работа из дома, развитие культуры коучинга, день открытых дверей для детей сотрудников и др.

Для будущих поколений сотрудников, сегодняшних студентов вузов, мы открыли абсолютно новые возможности для более близкого знакомства с нашим бизнесом и корпоративной культурой. Речь идет о кафедрах PwC и учебных программах в ведущих вузах страны, бизнес-вечеринках и клубных программах в офисе компании, новых онлайн-проектах.

## Наши цели

Забота о сотрудниках занимает ключевое место в общей программе корпоративной ответственности. Наш основной и самый ценный актив, стратегическое преимущество и залог настоящих и будущих успехов – это наши люди.

Корпоративная ответственность по отношению к сотрудникам заключается в заботе об их благополучии, здоровье и безопасности, в безукоснительном соблюдении норм деловой этики, прозрачности и справедливости решений, затрагивающих интересы сотрудников, а также в инвестициях в их профессиональное и личностное развитие.

Мы инвестируем в формирование нового поколения будущих лидеров и следим за тем, чтобы все сотрудники имели возможность постоянно развивать свой творческий потенциал для достижения высоких результатов в соответствии с требованиями компании, потребностями клиентов и производственной необходимостью, а также для получения личного удовлетворения от работы. В обязанности каждого партнера или члена коллектива входит развитие системы профессиональной подготовки и повышения квалификации тех, кто на них работает.

Мы постоянно отслеживаем самые передовые методы управления персоналом, создаем комфортные условия труда и внедряем новые прогрессивные подходы, такие, например, как коучинг или управление талантами.

# Инициативы по развитию лидерского потенциала

PwC уделяет большое внимание развитию лидерских навыков у своих сотрудников и использует для этого передовой опыт и новейшие технологии.

С 2011 года в PwC проводится оценка лидерского потенциала сотрудников (с определенного уровня должности). После этого совместно с сотрудником разрабатывается план развития для реализации этого потенциала. Такой подход способствует открытости в отношениях с сотрудниками, а также прозрачности в такой сфере, как возможности карьерного роста.

Все большую популярность приобретает и метод «шедоуинг» (от англ. shadow «тень»), когда сотрудник «выступает тенью» одного из руководителей компании, сопровождая его на встречах и наблюдая за подготовкой к ним с целью «примерить на себя» роль лидера, понять, какие задачи перед ним стоят и как он подходит к их решению.

Сотрудник выбирает сам, чему именно он хочет научиться у этого конкретного лидера, и в процессе наблюдения, приобретения реального опыта, осмысления и обсуждения увиденного перенимает его опыт.

PwC продолжает проводить мероприятия, направленные на развитие коучинговых навыков у сотрудников. Коучинг как стиль руководства способствует развитию в сотрудниках чувства ответственности и лидерского потенциала. В прошедшем году отдел обучения и развития обновил двухдневные программы по развитию навыков коучинга. Программы стали более интерактивными, что позволяет участникам познать процесс и результаты применения навыков коучинга на собственном опыте. Кроме того, PwC

вводит новые форматы развития навыков коучинга, такие как обучение через просмотр и обсуждение фильмов, двухчасовые сессии коучинга в группе и информационное табло. В планах PwC – продолжить введение новых форматов обучения, которые отвечают различным потребностям сотрудников и стилям обучения, которым они отдают предпочтение.

Кроме того, PwC продолжает развивать потенциал сотрудников, используя индивидуальный коучинг со стороны сертифицированного специалиста отдела персонала. Для обеспечения качества такого индивидуального коучинга PwC спонсирует сертификацию специалистов отдела персонала. Так, в прошлом году четыре специалиста отдела персонала получили диплом коуча-практика для руководителей компаний от Академии коучинга (Academy of Executive Coaching), Великобритания. В этом году PwC направляет еще четырех специалистов для прохождения курса обучения и получения этого диплома.

Мы продолжаем направлять на обучение по 20 сотрудников в год от России на региональные программы «Аполло» (Apollo), «Трудности лидерства» (Leadership Challenge), «Генезис-парк» (Genesis Park), о которых мы говорили в предыдущих отчетах.

В наших планах – продолжать поддерживать стратегию компании, в частности стратегию «выхода на рынок как одна фирма» за счет разработки и внедрения таких форматов обучения, в рамках которых сотрудники получают возможность активно взаимодействовать с сотрудниками других департаментов.

## Глобальная мобильность

Одним из наиболее важных для PwC в России направлений развития сотрудников остается получение опыта работы в других городах, регионах и странах – *глобальная мобильность*. В 2011 году 56 российских сотрудников были направлены на работу в 14 офисов фирмы в других странах. Фирма продолжает развиваться в регионах. В 2011 году мы открыли два новых офиса в Новосибирске и Краснодаре, и теперь их насчитывается уже восемь. Более 40 человек переехали работать в другие российские офисы фирмы, что более чем в два раза превышает показатели 2010 года.

## Обучение и развитие

В 2011 году мы продолжили реализацию программ внутреннего профессионального обучения по всем трем направлениям бизнеса. Эти программы включают: Академию аудита, Налоговую академию и Университет бизнес-консультирования.

PwC дает возможность своим сотрудникам учиться и развиваться в профессиональном плане. Мы привлекаем опытных сотрудников, которые проходят предварительное обучение в наших региональных офисах, к проведению занятий и семинаров. В рамках Академии аудита прошли обучение более 1 000 сотрудников. Своевременное изменение учебных программ повышает их эффективность и обеспечивает их полное соответствие потребностям нашего бизнеса.

Все сотрудники, получившие повышение в должности в 2011 году, участвовали в обязательных программах Milestones, цель которых – помочь сотрудникам получить четкое представление об их новой роли,

обеспечить эффективное взаимодействие между департаментами, а также глубже понять суть концепции лидерства и стратегии. Занятия в рамках этих программ проводят опытные партнеры PwC и приглашенные эксперты, которые рассказывают о передовой международной и российской практике управления бизнесом и о своем личном опыте в бизнесе.

В 2011 году вместо традиционной Академии для новых менеджеров была запущена четырехлетняя программа Олимпус. В программе приняли участие 300 человек, из которых около 100 сотрудников из России. Цель программы – помочь слушателям приобрести все необходимые знания, умения и навыки, необходимые сотрудникам на позиции менеджера. Программа позволяет ее участникам повысить осведомленность в сфере бизнеса, лучше понять свои возможности как профессионала и лидера, чтобы стать советником по вопросам бизнеса, которому доверяют и клиенты, и сотрудники PwC.

## Здоровье

Поддержание здорового образа жизни сотрудников всегда было и остается приоритетом для нашей фирмы. В оздоровительном центре офиса, задуманном как зона отдыха и здоровья, сотрудники могут отдохнуть от напряженной работы, в рабочее время сделать массаж или

посетить врача, не тратя времени на поход в поликлинику. Сотрудники имеют возможность заниматься на тренажерах, заняться дыхательной гимнастикой, йогой или пройти курс релаксации. Ежегодно организуется вакцинация против гриппа.

- В 2011 году **2 047 сотрудников** прошли обучение в рамках бизнес-тренингов в объеме **20 792 часа** и **2 610 сотрудников** прошли специальный курс технического обучения в объеме **70 708 часов**.
- В России запущена базовая программа обучения для стран Центральной и Восточной Европы, в состав которой вошло около **25 нетехнических курсов** по трем тематическим направлениям: «Клиенты», «Сотрудники» и «Саморазвитие».
- В 2011 году более **140 сотрудников** прошли подготовку к сдаче экзамена на получение квалификационного аттестата аудитора, проводимого в упрощенном порядке. Более **120 сотрудников** успешно сдали упрощенный экзамен и получили единый аттестат аудитора.
- В 2011 году более **800 сотрудников** участвовали в программе АССА (Ассоциация дипломированных бухгалтеров Великобритании). После летней сессии 2011 года выпуск программы АССА составил **32 сотрудника**, которые получили дипломы и стали членами Ассоциации.
- По данным АССА, программа подготовки к сдаче экзаменов на получение квалификации АССА является одной из самых успешных в стране:



# Обмен информацией

Мы открыто делимся информацией с нашими сотрудниками, используя широкий спектр каналов внутренних коммуникаций. Сотрудники осведомлены о нашей стратегии, долгосрочных и краткосрочных планах, решениях, текущем состоянии дел. Все внутренние правила и процедуры, касающиеся сотрудников, такие, например, как критерии оценки эффективности или принципы системы вознаграждения, доступны для всех сотрудников нашей компании.

Мы с уважением относимся к своим сотрудникам и прислушиваемся к их мнению. В PwC используются многочисленные способы обратной связи между сотрудниками и руководством – как в форме личных встреч и

стратегических совещаний, так и в форме различных опросов и обсуждений в фокус-группах. Широко используются такие каналы обмена информацией, как интранет и внутреннее телевидение. План действий отдела персонала на финансовый год формируется с учетом мнений, высказанных сотрудниками в ходе ежегодного *Глобального опроса сотрудников*.

Одной из новых инициатив стало приглашение сотрудников на неформальные встречи с управляющим партнером Дэвидом Грэм и другими партнерами, руководителями подразделений, для обсуждения вопросов, связанных с работой фирмы.



по итогам прошедшей сессии **64% сдававших экзамены получили проходные баллы.**

- В 2011 году программу «Сертификат по финансам, бухгалтерскому учету и бизнес-управлению» (Certificate in Finance, Accounting and Business), разработанную Институтом дипломированных бухгалтеров Англии и Уэльса (Institute of Chartered Accountants in England and Wales, ICAEW), успешно закончили более **30 сотрудников**, причем около **90% сдали экзамены с первого раза**. Порядка **20 сотрудников** перешли на новый уровень квалификации и обучаются уже по программе Ассоциации дипломированных бухгалтеров (Association of Chartered Accountants).
- В 2011 году **13 сотрудников** сдавали экзамены по одной из самых сложных финансовых квалификаций в мире – Дипломированный финансовый аналитик (Chartered Financial Analyst). Более **60% сдали экзамены с первого раза**. Этот показатель на порядок выше мировой статистики. Еще один сотрудник был принят в сообщество дипломированных финансовых аналитиков, став его членом.

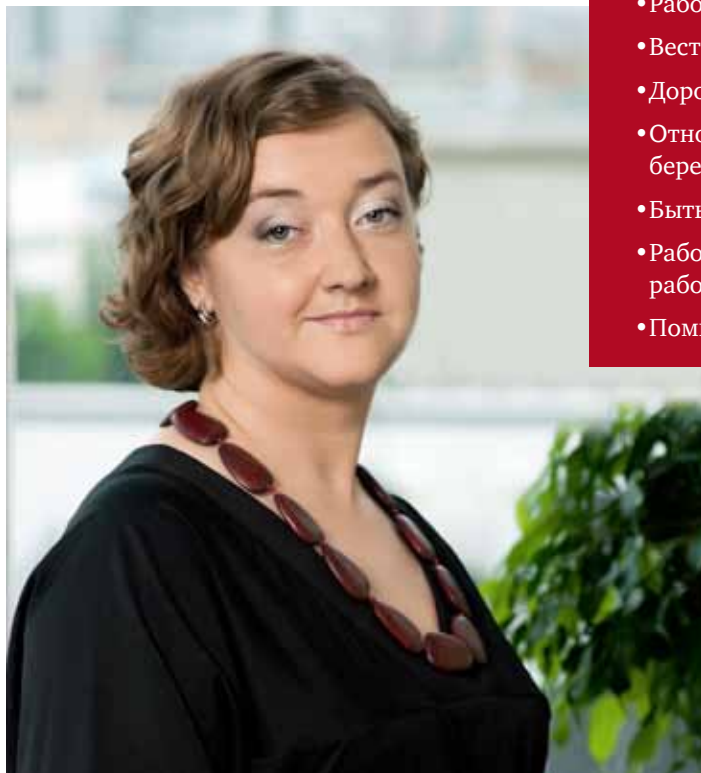
# Деловая этика

Все сотрудники, пришедшие в PwC в 2011 году, прошли обучение по теме «Принципы поведения и ведения бизнеса в различных обстоятельствах и ситуациях».

Руководитель *Комитета по этике* Екатерина Луковкина ответила на вопросы участников, объяснив, что обязанностью каждого сотрудника является последовательное и надлежащее соблюдение *Кодекса поведения* и внутренних правил PwC, а также оказание помощи в этих вопросах другим сотрудникам. Для принятия решений о необходимости действий со стороны сотрудников PwC в России было разработано руководство по принятию этических решений. Дополнительные программы обучения были разработаны для тех сотрудников, которые стали старшими консультантами и менеджерами в этом году. Комитетом по этике было проведено 16 занятий в формате семинаров. Во время таких семинаров сотрудники имели возможность поговорить с руководителями основных подразделений компании, задать вопросы, обменяться информацией.

Как свидетельствуют результаты Глобального опроса 2011 года, сотрудники дали более высокие оценки по всем вопросам, которые касаются деловой этики, что говорит о готовности сотрудников поддерживать, развивать, воплощать в своей работе основные ценности фирмы – высочайшее качество, умение работать в команде, стремление к лидерству.

В конце 2011 года в компании прошла неделя, посвященная вопросам этики, в частности тому, что PwC в России осуществляет свою деятельность в полном соответствии с профессиональными стандартами, нормативно-правовыми актами и принципами внутренней политики. Отдельное внимание было уделено тому, что Кодекс поведения призывает сотрудников поднимать любые вопросы и выражать свою озабоченность, используя для этого соответствующие информационные каналы.



## Основные принципы поведения сотрудников, отраженные в Кодексе поведения PwC:

- Работать профессионально
- Вести бизнес честно и добросовестно
- Дорожить репутацией клиентов и своей репутацией
- Относиться к людям с уважением, беречь и защищать окружающую среду
- Быть социально ответственными
- Работать вместе, тщательно обдумывать свои действия, работать сознательно
- Помнить об этической стороне поступков

# Культурное многообразие

Культурное многообразие – это один из основных принципов нашей корпоративной культуры. Мы считаем, что наша фирма должна использовать широкую палитру талантов, что напрямую влияет на бизнес-результаты нашей фирмы. Мы исходим из того, что у таланта нет возраста, национальности и пола, что ограниченные физические возможности не должны влиять на талант. Для осуществления наших бизнес-задач и принципов социальной ответственности мы работаем над тем, чтобы привлечь, научить и профессионально развить гармоничную команду, в которой во всем разнообразии представлены талантливые люди разных полов, социальных слоев, культур и национальностей. С нашей точки зрения, именно в этом и заключается следование принципу социокультурного разнообразия.

В сентябре в московском офисе фирмы проводился День открытых дверей для детей сотрудников. Сотрудники привели в офис своих детей, чтобы они смогли увидеть, где работают их родители. Затем для детей была устроена фотосессия с олимпийскими талисманами и были проведены «Уроки Олимпиады». Это мероприятие проводилось главным образом для того, чтобы показать, что фирма хорошо понимает, насколько важны для сотрудников их семьи и семейные ценности.

В ноябре в рамках визита Сары Черчман, директора PwC в Лондоне, отвечающей за культурное и этническое многообразие, инклюзивность и благополучие сотрудников (Diversity, Inclusion and Employee Wellbeing), мы провели ряд мероприятий в офисе PwC как для сотрудников компании, так и для клиентов. На этих встречах обсуждались темы культурного многообразия и повышения осведомленности об инициативах компании в данной области.

- В компании работают сотрудники практически из всех регионов Российской Федерации. У нас представлено **79 регионов** из **83**.
- На 31 декабря 2011 года у нас работало **153 иностранных сотрудника** из **32 стран мира** – **5,5%** от общей численности персонала.
- Средний возраст сотрудников составляет **29 лет**, **30%** – сотрудники моложе **25 лет**.
- В 2011 году в отдел аудита были приняты выпускники более **90 вузов** России и некоторых зарубежных вузов.
- **40% сотрудников**, работающих в офисе PwC в Москве, – это выходцы из различных регионов России.
- Для **250 сотрудников** PwC стала первым местом работы.
- В PwC в России работает **101 партнер**, они представляют **10 стран** мира, **60% партнеров** – граждане России.

# Управление карьерным ростом и развитием сотрудников

Наша программа управления развитием сотрудников стала более прозрачной, структурированной и последовательной. На внутреннем сайте *CEE Connect* появилась страничка *Talent Management* (Управление развитием сотрудников), где можно узнать о том, что такое потенциал сотрудника и каковы критерии его оценки.

В этом году особое внимание уделялось качественной стороне индивидуальных планов развития сотрудников. Мы провели проверку и оценку планов менеджеров, старших менеджеров и директоров на 2012 финансовый год. В результате многие сотрудники смогли обсудить свои цели и задачи, области для развития и способы развития не только со своими коучами, но и с представителями отдела по работе с персоналом.

*Система персонального коучинга и развития сотрудников* по-прежнему играет важную роль в раскрытии потенциала сотрудников. За прошедшие шесть месяцев было проведено 10 различных мероприятий по коучин-

гу, в которых приняли участие более 130 человек. Среди них были такие тренинги, как «Коучинг на рабочем месте», «Мастер-класс по коучингу» и семинар, посвященный эффективной обратной связи. Также было проведено мероприятие нового формата под названием *PwC Movie Night*, на котором участники в непринужденной обстановке посмотрели фильм и обсудили использование в нем различных приемов коучинга.

Мы провели серию семинаров для старших менеджеров и директоров, посвященных стратегии удержания сотрудников, под названием *Love'em or Lose'em*. Главными темами были обсуждение преимуществ, которые дает работа в PwC, анализ причин ухода сотрудников из фирмы и рассмотрение различных способов удержания и мотивации. Участники делились опытом и обсуждали, как наиболее эффективно управлять ожиданиями сотрудников и их карьерным ростом в условиях ограниченного количества квалифицированных специалистов на рынке и с учетом демографических тенденций.

## Баланс между работой и личной жизнью

Баланс между работой и другими сферами жизни важен для каждого работающего человека. Несомненно, организация нашей жизни на работе в значительной степени влияет на наше отношение к работе и жизнь за пределами офиса. Исходя из этого, в четырех подразделениях управления налогообложения была опробована возможность работы из дома. По согласованию с руководителем подразделения сотрудникам в должности менеджера и выше разрешается работать из дома один день в неделю. Данная инициатива была позитивно воспринята сотрудниками. Работа из дома позволяет экономить время (прежде всего на дорогу в офис и обратно) и достигать правильного соотношения между работой и личной жизнью. Многие сотрудники говорили, что работа из дома не только дает возможность трудиться в более комфортных условиях, но и ведет к повышению эффективности. Мы планируем распространить эту инициативу и на другие направления бизнеса.

Незадолго до Нового года мы провели две групповые встречи, посвященные таким темам, как «Баланс между рабочим и свободным временем» и «Мои планы на следующий год». Основная цель этих встреч заключалась в том, чтобы объяснить участникам, что именно они несут ответственность за «качество» своей жизни, в частности за правильное соотношение между работой и личной жизнью. Эти двухчасовые встречи посетили около 50 человек. Оценивая встречу, участники отметили, что им было интересно заняться самоанализом. Они не ожидали, что инициатива обсуждения этих вопросов будет исходить от самой фирмы. Кроме того, им понравился новый формат мероприятия.

## Признание и поощрение высоких результатов

Одной из наших основных задач по-прежнему является формирование культуры высоких результатов. С этой целью мы внесли некоторые изменения в методы оценки результативности работы, в частности в систему рейтингов и премий.

Система премирования стала более гибкой и позволяет теперь лучше соотносить размер премии с результатами работы сотрудника.



## Ценностное предложение работодателя

Ценностное предложение работодателя – это те ценности, которые работодатель предлагает своему сотруднику в обмен на его вклад в работу организации. Четкое понимание ценностного предложения способствует прозрачности отношений между сотрудником и работодателем. PwC всегда уделяла и продолжает уделять большое внимание донесению информации о ценностном предложении до всех заинтересованных лиц.

В прошлом году в этой области был сделан акцент на то, чтобы напомнить действующим сотрудникам компании о составляющих нашего ценностного предложения. Для них были проведены специальные сессии, где партнеры фирмы открыто обсуждали с сотрудниками ценностное предложение PwC, отвечали на вопросы и приводили

примеры из собственной жизни. Была выпущена брошюра, в которой были сформулированы и представлены основные пункты нашего ценностного предложения. Также были разработаны и проведены тренинги, цель которых состояла в том, чтобы помочь сотрудникам объяснить молодым соискателям, в чем же состоит преимущество работы в PwC, чтобы те, в свою очередь, могли сделать осознанный выбор. Для руководящего звена был разработан тренинг по стратегическому удержанию сотрудников, в ходе которого менеджеры компании учились понимать их потребности, связывать их с ценностным предложением компании и, таким образом, помогать младшим коллегам реализовывать свой потенциал внутри фирмы.

## Задачи и планы на будущее

Мы стремимся поддерживать и развивать наш бренд лучшего работодателя и сделать PwC уникальной фирмой, которая превосходит ожидания клиентов и сотрудников.

В 2012 году по результатам Глобального опроса сотрудников мы определили три основных направления для улучшения: управление карьерным ростом и развитием сотрудников, обеспечение баланса между работой и личной жизнью, а также признание и поощрение высоких результатов.

# Клиенты и рынки



**Вадим Храпун**

Партнер, руководитель группы  
по работе с рынками

Многие компании работают с нами на протяжении долгих лет. За это время они заняли ведущие позиции в своих сегментах рынка, а некоторые стали мировыми лидерами.

Наши консультации имеют реальную ценность и помогают нашим клиентам принимать взвешенные и обоснованные решения.

## Наши цели

В своей повседневной деятельности мы неизменно следуем самой главной цели – строить и поддерживать долгосрочные отношения с клиентами и всеми игроками рынка. Это позволит нам оставаться одним из признанных лидеров в сфере нашей деятельности. Работая с клиентами, во главу угла мы ставим обеспечение высокого качества услуг, поиск нестандартных решений с учетом специфики клиентов и привлечение опыта глобальной сети для решения новых задач, возникающих перед клиентами на разных этапах развития их бизнеса. Таким образом мы поддерживаем развитие устойчивого бизнеса, помогая клиентам расти и укреплять свои позиции. PwC вносит свой вклад в формирование конкурентной и диверсифицированной экономики, обеспечивая большую прозрачность и эффективность компаниям в России. За более чем два десятка лет мы добились доверия и признания со стороны игроков рынка. Мы гордимся своими достижениями и, опираясь на них, строим фундамент своего дальнейшего развития в России. Весной 2012 года мы получили результаты независимого исследования брендов компаний «большой четверки», которые подтвердили, что наш бренд является наиболее узнаваемым и дифференцированным в России.

# Вклад в формирование повестки дня

PwC продолжает вносить значительный вклад в процессы инновационного развития в России, опираясь на огромный опыт международной сети фирм в области реализации проектов по стимулированию инновационного и технологического развития в разных странах.

Продолжает расширяться и деятельность российского Центра технологий и инноваций (ЦТИ) PwC, открытого в 2009 году. Одной из основных задач ЦТИ мы считаем помощь малым инновационным компаниям в ускоренном росте их бизнеса посредством привлечения наших ресурсов и экспертных знаний в разных областях ведения бизнеса, а также использования возможностей нашей сети контактов в венчурной индустрии и отрасли высоких технологий в России и за рубежом.

27 октября 2011 года ЦТИ открыл свой офис в центре технологического предпринимательства Digital October. На его базе с ноября 2011 года стартовала серия интерактивных практических семинаров, посвященных ключевым аспектам создания успешной технологической компании, под названием «Rules of the Game: краш-курс инновационного предпринимателя».

В рамках деятельности ЦТИ в России мы продолжаем развивать отношения с ключевыми участниками венчурного сообщества и другими заинтересованными лицами инновационной экосистемы (институтами развития, венчурными инвесторами, технопарками, бизнес-инкубаторами, университетами и т.д.). Например, PwC выступает финансовым консультантом в части построения инфраструктуры города Сколково. Помимо этого, PwC разработала инновационные стратегии для ряда компаний с государственным участием.

За 2011 год было подготовлено еще несколько российских выпусков «Технологического прогноза» – издания, анализирующего тенденции развития рынка высоких технологий. Среди тем, раскрываемых в выпусках этого года, – возможности, которые предоставляют бизнесу современные мобильные устройства, а также анализ процесса управления инновациями в компаниях.

Кроме того, мы продолжаем выступать в роли координатора экспертной группы по реформированию российского законодательства в целях построения инновационной экономики при Комитете по экономике и предпринимательству Госдумы РФ.

Перед российским бизнесом стоит важная задача интеграции в международную экономику, а соответствие строгим требованиям в области корпоративного управления является обязательным условием для выхода на международные финансовые рынки. Приятно видеть, что все больше российских компаний добиваются этой цели, в том числе благодаря повышению качества корпоративного управления.

На протяжении пяти лет PwC совместно с Ассоциацией независимых директоров и Российским союзом промышленников и предпринимателей проводит церемонию «Директор года». Мы рады вместе вручать награды лучшим руководителям в области корпоративного управления, деятельность которых преобразует российский бизнес.

PwC также принимает активное участие в программе сотрудничества между ММВБ-РТС и ОЭСР по поиску решений в области развития корпоративного управления в России. А с 2011 года PwC поддерживает программу сертификации директоров «Chartered Director», организаторами которой в России являются британский Институт директоров (Institute of Directors) и Ассоциация независимых директоров. Уже более 40 руководителей успешно прошли обучение и применяют приобретенные навыки в крупнейших российских компаниях.



# Сотрудничество с регулируемыми органами

PwC принимает активное участие в развитии финансового рынка, поддержании благоприятного инвестиционного климата в России. Наряду с другими организациями и специалистами PwC содействовала процессу перехода на МСФО на территории Российской Федерации. Министерство финансов РФ отметило наши заслуги благодарственной грамотой. Партнеры PwC Петр Соленов и Галина Рыльцова вошли в экспертный комитет Национальной организации по стандартам финансового учета и отчетности.

PwC является членом Аудиторской палаты России (АПР). Высокое качество работы фирмы подтверждается результатами регулярных проверок, проводимых АПР. Мы активно взаимодействуем с рабочими органами Аудиторской палаты, наши партнеры в прошедшем году возглавляли комитеты палаты по профессиональному образованию и международным связям. В составе делегации АПР наши представители участвовали в Европейском конгрессе по бухгалтерскому учету

(Рим, 2011 год), ежегодном заседании Международной федерации бухгалтеров (Берлин, 2011 год).

PwC является активным членом более чем двадцати деловых и профессиональных ассоциаций в Москве и регионах<sup>9</sup>. Мы принимаем участие в деловых мероприятиях, организуем совместные проекты, а также состоим в комитетах ассоциаций. Деловые организации представляют собой независимую площадку для взаимодействия с представителями профессиональных и бизнес-сообществ.

В лице партнера Алины Лаврентьевой PwC, возглавляет налоговый комитет Ассоциации европейского бизнеса (АЕБ). Кроме того, Ричард Манн, партнер PwC, входит в состав Совета директоров Американской торговой палаты (AmCham) и принимает активное участие в её деятельности. Также PwC эффективно взаимодействует с Российской палатой промышленников и предпринимателей, возглавляя комитет по налогам РСПП.



<sup>9</sup> Перечень бизнес-ассоциаций смотрите в Приложении №3.



# ***PwC Россия – Партнер и Официальный поставщик профессиональных услуг XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи***

PwC помогает Оргкомитету «Сочи 2014» решать бизнес-задачи и работать более эффективно. Мы предоставляем консультационные услуги Оргкомитету по вопросам планирования, подготовки и проведения Игр, а также осуществляем ряд конкретных проектов в таких областях, как консультационные услуги по управлению персоналом, налогообложение, управление цепочками поставок, управленческий консалтинг, финансовое планирование и бюджетирование, управление рисками и др.

Мы гордимся тем, что именно нам Оргкомитет «Сочи 2014» поручил оказать содействие в планировании, под-

готовке и проведении Игр и что именно PwC поручено обеспечить передачу олимпийского наследия России в целях ее дальнейшего социально-экономического развития, толчок которому дадут Игры. Мы распространяем информацию о программах Оргкомитета «Сочи 2014» в деловых кругах. Тема «Сочи 2014» является неотъемлемой частью различных мероприятий нашей фирмы. Мы участвуем в движении волонтеров, проводим просветительские мероприятия в связи с Олимпиадой. Мы поддерживаем инициативы по охране окружающей среды и сами занимаемся спортом.



# Развитие сотрудничества с региональными властями и бизнесом

Эта тема является приоритетной для нас. На данный момент офисы компании успешно работают в восьми городах России: в Москве, Санкт-Петербурге, Казани, Екатеринбурге, Новосибирске, Краснодаре, Владикавказе и Южно-Сахалинске.

Мы работаем в регионах России в рамках различных двусторонних соглашений. Несмотря на то что наша работа в этом направлении началась лишь в 2008 году, мы уже подписали соглашения о сотрудничестве с правительствами ряда регионов: Республики Северная Осетия – Алания, Республики Татарстан, Новгородской, Свердловской, Сахалинской и Новосибирской областей, Краснодарского края. Основная цель таких соглашений заключается в поддержке усилий региональных властей по созданию благоприятных условий для потенциальных инвесторов.

Еще одной формой сотрудничества PwC с региональными правительствами является наша серия публикаций «Путеводитель инвестора». Данные издания готовятся совместно с представителями региональных властей и содержат информацию о регионе, а также комплексный анализ инвестиционных возможностей.

*В 2011 году PwC подготовила и опубликовала новые выпуски «Путеводителя инвестора» по Новосибирской и Челябинской областям, Екатеринбург, особой экономической зоне производственно-промышленного типа в Свердловской области, Республике Татарстан и Краснодарскому краю.*

## Диалог с клиентами

Для объективной оценки наших достижений и недостатков в области обслуживания клиентов шесть лет назад мы начали проводить программу по оценке качества наших услуг, которая включает в себя ежегодное изучение отзывов клиентов. В 2011 году мы направили 226 анкет нашим ключевым клиентам и получили 110 отзывов. В 69% случаев отзывы были положительными. Программа ежегодного исследования отзывов клиентов также показала, что индекс удовлетворенности клиентов нашей фирмы в России составил 8,5 из 10, а индекс готовности рекомендовать нашу фирму своим партнерам по бизнесу составил 8,8 из 10. Как и в прошлом году, эти показатели находятся в диапазоне «хорошо».



# ***PwC Россия – Партнер и Официальный поставщик профессиональных услуг XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в городе Казани***

В этом эксклюзивном качестве PwC отвечает за предоставление услуг в области бизнес-консультирования и финансового консультирования, помогая АНО «Исполнительная дирекция «Казань 2013» добиться еще большей эффективности в ходе подготовки к проведению Универсиады 2013 года.

Специалисты PwC работают с АНО «Исполнительная дирекция «Казань 2013» над проектами в следующих областях: тактическое и операционное планирование, финансы и бюджетирование, налогообложение и таможенный контроль.

«Универсиада 2013 в Казани стала первой в длинном списке широкомасштабных спортивных мероприятий, которые пройдут в России в ближайшие годы. Этот мировой форум предоставляет блестящую возможность показать миру достижения и огромный потенциал Татарстана и современной России в целом. И PwC в России гордится тем, что нам доверили помочь Казани реализовать эту возможность»

*Роберт Груман, руководитель российской практики бизнес-консультирования.*



# Интеллектуальное лидерство

В течение последних трех лет PwC является Интеллектуальным партнером Петербургского международного экономического форума. В качестве Интеллектуального партнера PwC предлагает темы для повестки дня этого мероприятия. По одной из тем PwC готовит сессию форума и приглашает ведущих специалистов в данной области.

Кроме того, по запросу форума PwC полностью разрабатывает специальный сайт, посвященный темам форума – [factsforinsight.forumspb.com](http://factsforinsight.forumspb.com). Сайт содержит более 300 графиков для подготовки и проведения сессий форума.

На территории форума PwC возводит три Knowledge & Internet Cafe. В этих кафе участники форума могут просмотреть информацию по темам, обсуждаемым

на сессиях, подготовиться к ним, провести встречи. PwC постоянно привносит в свою работу инновационный элемент – так, в прошлом году участники смогли воспользоваться специальной зоной с iPad.

В течение одного-двух часов после окончания сессий PwC публикует цитаты из докладов выступавших на русском и английском языках на сайте форума, а также краткое содержание всех сессий форума.

Кроме того, PwC продолжает выпускать отраслевые публикации из серии «Интеллектуальное лидерство», которые позволяют нам обмениваться знаниями с бизнес-сообществом и отслеживать индустриальные тенденции. За прошедший период было выпущено более 100 таких публикаций.



# Лидеры корпоративной благотворительности

Мы стремимся выявлять лучшие методы создания и реализации благотворительных программ компаний и распространять информацию о них в бизнес-среде и обществе в целом. Так, с 2008 года мы проводим исследование среди крупных российских и зарубежных компаний под названием «Лидеры корпоративной благотворительности». Это наш совместный проект с некоммерческим партнерством грантодающих организаций «Форум Доноров» и деловой газетой «Ведомости». Исследование выявляет лидеров в сфере корпоративной благотворительности на конкурсной основе.

Конкурс поддерживают Министерство экономического развития РФ, Российский союз промышленников и предпринимателей и Комиссия Общественной палаты РФ по вопросам развития гражданского общества.

В 2011 году совместно с журналом «Эксперт Урал» и САФ Россия мы разработали методологию и анкеты для конкурса «Корпоративная благотворительность на Урале после экономического кризиса».

## **Наталья Каминарская,**

исполнительный секретарь «Форума Доноров»

«Форум Доноров» гордится тем, что мы являемся партнером PwC и деловой газеты «Ведомости» в проекте «Лидеры корпоративной благотворительности». Этот проект предназначен для того, чтобы компании могли оценить свой вклад в удовлетворение потребностей общества и сравнить свой подход к организации данной работы с тем, что делают их кол-

леги по сектору. Главный вопрос – как это сделать? Какие параметры стоит оценить? Что является более эффективным для бизнеса? Как оценить в финансовом выражении разные типы корпоративной благотворительности? Именно на эти вопросы позволяет ответить методика, разработанная экспертами PwC на основе международного опыта и российской практики. Успех проекта, его значимость для корпоративного сообщества в России во многом связаны именно с этой методикой, а также с готовностью экспертов PwC обсуждать и совершенствовать проект в целом.

Со своей стороны хочу отметить инициативность и творческий подход, который коллеги из PwC внесли в работу по проекту».

**Российский союз промышленников и предпринимателей подвел итоги Всероссийского конкурса «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность – 2011», в котором PwC впервые была отмечена в номинации «Социальная и экологическая ответственность». PwC получила Диплом победителя в специальной номинации «За вклад в развитие корпоративной благотворительности и проект «Исследование российской благотворительности».**



# Поддержка женского лидерства

Мы развиваем направление поддержки женского лидерства в мире и в России. Ежегодно PwC проводит в России исследование по теме «Карьерные возможности женщин в сфере бизнеса» и организует ряд мероприятий для женщин – лидеров бизнеса. Цель этой работы – помочь женщинам эффективно выстраивать свое профессиональное развитие и максимально использовать свой личностный потенциал.

За прошедший год мы установили прочные отношения с женскими объединениями и организациями. Мы сотрудничаем с Общероссийской общественной организацией «Женщины бизнеса», движением «Лидерство без границ», Женской ассоциацией «Сколково», сообществом Startupwomen, женским клубом

Forbes. Объединение усилий позволяет нам перевести диалог о женском лидерстве на новый уровень, вовлечь в него большее количество женщин-лидеров.



Мы делимся с сообществом своими экспертными знаниями, накопленными нашей международной сетью в этой области. В прошлом году в Москву приехала Сара Черчман, директор PwC в Лондоне, отвечающая за культурное и этническое многообразие, инклюзивность и благополучие сотрудников, которая поделилась с участницами нашей программы примерами передовых международных подходов к решению проблем женского лидерства.

Ежегодно мы проводим весенний праздник для наших клиентов и партнеров-женщин. В рамках этого мероприятия мы представляем гостям женщин с интересным жизненным и профессиональным опытом, которые вдохновляют наших гостей на то, чтобы развиваться и занимать лидерские позиции.

# Взаимодействие с бывшими сотрудниками

Мы не забываем наших бывших сотрудников, которые внесли ценный вклад в нашу культуру и бизнес, и стремимся сохранять связи с ними.

Для удобства общения мы выбрали несколько инструментов: в конце 2010 года запустили веб-сайт PwC Connect, созданный как площадка для размещения новостей о наших проектах, профессиональных тренингах, назначениях. На PwC Connect есть доступ к публикациям, выпущенным PwC, и информации о мероприятиях. В конце 2011 года на сайте зарегистрировались 972 бывших сотрудников и 466 сотрудников, работающих в настоящее время в PwC.

Чтобы поддерживать сайт и разнообразить площадки общения, в конце прошлого года мы создали специальную группу PwC Connect Russia в социальной сети LinkedIn, где размещаем информацию о мероприятиях, которые могут посетить наши бывшие сотрудники, а также ссылки на интересные статьи в СМИ о PwC и тех, кто здесь раньше работал.

В ноябре 2011 года мы провели мероприятие «View from the top», на котором собрали бывших сотрудников PwC Россия, занимающих самые высокие посты в российских и международных компаниях. Мероприятие посетили более 200 человек.

## Взаимодействие со СМИ

Главный принцип нашей работы со СМИ – это открытость и готовность обсуждать с журналистами вопросы, по которым мы обладаем экспертными знаниями. В прошлом году мы впервые стали активно использовать социальные сети для того, чтобы поддерживать постоянный диалог с сообществом. Теперь наши новости и комментарии доступны в более удобном формате и в реальном времени. В дополнение к активному присутствию в социальной сети ВКонтакте, мы открыли свои страницы в LinkedIn, Facebook и Twitter. Мы являемся самыми активными среди фирм «большой четверки» по количеству подписчиков и размещаемой информации. На конец 2011 года у нас было более 3 500 подписчиков в сети ВКонтакте, более 1 500 – в Twitter, более 1 000 в Facebook.

Мы считаем, что прямой диалог со СМИ важен и полезен для нашего бизнеса, поэтому мы делаем акцент на личном и индивидуальном общении наших коллег с журналистами. За прошлый год наши партнеры и специалисты написали 120 авторских текстов для различных изданий, дали 115 интервью. Мы регулярно устраиваем встречи с нашими специалистами в редакциях ведущих СМИ.



## Задачи и планы на будущее

Планируя свою работу на следующий период, мы будем и дальше ориентироваться на задачи построения инновационной и диверсифицированной экономики, развития финансового рынка и повышения инвестиционной привлекательности российской экономики в целом и ее регионов в частности. Мы привлекаем к работе в России экспертов мирового уровня по ключевым для страны вопросам и создаем у себя новые

направления бизнеса. Не снижая качества обслуживания крупнейших клиентов, мы успешно работаем с частными компаниями среднего размера, предоставляя им доступ к услугам мирового класса, стимулируя их дальнейшее развитие. Мы будем и дальше вносить активный вклад в региональное развитие и откроем офисы еще в двух городах России.

# Приложение 1

## Награды и рейтинги PwC в России, полученные в 2011 году

- Российская юридическая практика «ПрайсвоटरхаусКуперс Лигал СНГ Б.В.» рекомендована рейтингом ведущих юридических фирм России *Legal 500*, 2011 г.
- Фирма года в области налогового консультирования в России – журнал *International Tax Review*, 2011 г.
- Фирма года в области трансфертного ценообразования в Европе – журнал *International Tax Review*, 2011 г.
- Лучшая налоговая практика в России – журнал *World Finance*, 2011 г.
- Российская юридическая практика «ПрайсвоटरхаусКуперс Лигал СНГ Б.В.» вошла в рейтинг ведущих юридических фирм России, подготовленный порталом *Pravo.ru* совместно с газетой «Ведомости», 2011 г.
- Мировой лидер в области бизнес-консультирования, *IDC*, 2011 г.
- Мировой лидер в области бизнес-консультирования, *Kennedy Consulting Research & Advisory*, 2011 г.



# Приложение 2

## Основные заинтересованные стороны и каналы информационного обмена

Заинтересованная сторона	Направления сотрудничества	Каналы сотрудничества
Сотрудники (работающие, бывшие и потенциальные)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Гарантии продолжения работы и удержания персонала</li><li>• Карьерный рост и перспективы</li><li>• Вопросы этики</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Глобальный опрос сотрудников</li><li>• Внутрикorporативная сеть</li><li>• Фокус-группы</li><li>• Коучинг</li><li>• Комитет по этике</li><li>• Мероприятия в рамках Клуба бывших сотрудников</li></ul>
Клиенты	<ul style="list-style-type: none"><li>• Вопросы ведения бизнеса: задачи и возможности</li><li>• Удовлетворенность качеством услуг PwC</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Программа мониторинга отзывов клиентов</li><li>• Индекс состояния бренда</li><li>• Контрольные визиты старшего партнера</li><li>• Регулярные встречи</li></ul>
Поставщики	<ul style="list-style-type: none"><li>• Стратегия PwC в области корпоративной ответственности и требования к поставщикам</li><li>• Задачи для поставщиков</li><li>• Обмен знаниями в области корпоративной ответственности</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Семинары</li><li>• Регулярные встречи</li></ul>
Государственные и регулирующие органы	<ul style="list-style-type: none"><li>• Нормативно-правовая база</li><li>• Новое или пересмотренное законодательство</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Регулярные встречи</li><li>• Рабочие группы (при ведущем участии PwC)</li><li>• Участие в профессиональных организациях</li></ul>
Высшие учебные заведения	<ul style="list-style-type: none"><li>• Содействие в получении профессиональной квалификации студентами</li><li>• Воспитание будущих ответственных лидеров</li><li>• Возможности для выпускников</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Клуб ректоров</li><li>• Лекции</li></ul>
Местные сообщества, НКО	<ul style="list-style-type: none"><li>• Потребности местных сообществ</li><li>• Использование опыта и знаний сотрудников PwC для удовлетворения потребностей сообществ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Общественные мероприятия</li><li>• Волонтерство</li><li>• Повышение эффективности НКО</li></ul>
Деловые и профессиональные ассоциации	<ul style="list-style-type: none"><li>• Вопросы, представляющие взаимный интерес</li><li>• Формирование общественной повестки дня</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Активное участие</li><li>• Ведущая роль в качестве председателей рабочих групп и комитетов</li></ul>
Средства массовой информации	<ul style="list-style-type: none"><li>• Потребность в актуальной и существенной информации</li><li>• Необходимость понимания бизнеса и позиции PwC</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Тренинги для журналистов по актуальным вопросам бизнеса</li><li>• Пресс-конференции о тенденциях в бизнесе</li></ul>

# Приложение 3

## Бизнес-ассоциации

Деловые ассоциации	Некоммерческое партнерство «Ассоциация европейского бизнеса»
	Канадская деловая ассоциация в России и Евразии (КДАРЕ)
	Американская торговая палата (AmCham)
	Ассоциация независимых директоров (АНД)
	Ассоциация менеджеров
	Американо-Российский деловой совет (АРДС)
	Международный форум лидеров бизнеса (IBLF)
	Российско-Британская торговая палата (РБТП)
	Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП)
	Российско-Германская внешнеторговая палата (ВТП)
	Японский бизнес-клуб
Деловые ассоциации в регионах	Региональная Американская торговая палата (AmCham)
	Санкт-Петербургская международная бизнес-ассоциация (СПИБА)
	Ассоциация предприятий и предпринимателей Республики Татарстан
	Торгово-промышленная палата Республики Татарстан
	Аудиторская Палата России (АПР)
	Российско-Британская торговая палата (РБТП)
	Ленинградская торгово-промышленная палата (ЛТПП)
	Аудиторская палата Санкт-Петербурга
Профессиональные ассоциации	Российская ассоциация венчурного инвестирования (РАВИ)
	Аудиторская Палата России (АПР)
	Институт внутренних аудиторов (ИВА)
	Ассоциация специалистов по расследованию хищений / мошенничества
	Ассоциация международных фармацевтических производителей (АИРМ)
	Ассоциация российских банков (АРБ)
	Cambridge Energy Research Associates, Inc. (CERA)
	Международный форум лидеров бизнеса
	Горнорудный консультативный совет
	Всероссийский союз страховщиков (ВСС)
	Институт городских земель
	Гильдия актуариев

# Приложение 4

## Некоммерческие организации

Организация	Об организации
Старшие Братья Старшие Сестры России	Программа индивидуального наставничества для детей в трудной жизненной ситуации
Художественный центр «Дети Марии»	Помощь детям-сиротам и детям с особыми нуждами, направленная на то, чтобы сделать их полноценными и полноправными членами нашего общества путем содействия их социальной, психологической и интеллектуальной реабилитации через занятия различными видами творческой деятельности
Общество помощи аутичным детям «Добро»	Содействие созданию и развитию системы помощи детям, страдающим аутизмом в России
Юный спартаковец	Детский спортивный клуб
Межрегиональная обще- ственная организация «Круг»	Развитие у детей и взрослых умения созидательно и ненасильственно взаимодействовать с окружающим миром
Международный благотворительный фонд Владимира Спивакова	Поддержка юных дарований в области музыки, живописи и хореографии
МОО «Достижения молодых»	Развитие и распространение программ обучения школьников и учащейся молодежи основам экономики и предпринимательства через партнерство между бизнесом и образованием
Фонд «Большая перемена»	Поддержка российских общественных организаций, которые работают с детьми и молодыми людьми с ограниченными возможностями и их семьями
Российская некоммерческая организация «Даунсайд Ап»	Поддержка семей, государственных и некоммерческих организаций в обучении, воспитании и интеграции в общество детей с синдромом Дауна
CAF Россия	Увеличение объема пожертвований, работа над созданием благоприятных условий для развития филантропии, содействие благотворительным организациям и тем, кто их поддерживает
ВВЕРХ – Центр равных воз- можностей для детей-сирот	Обеспечение выпускникам детских домов бесплатного высококачественного обучения, как академического, так и в области приобретения жизненно необходимых навыков
Межрегиональный благотворительный обще- ственный фонд «София»	Помощь ближнему, поиск духовных истоков развития общества, их возрождение и приобщение к ним
Фонд «Подари жизнь»	Помощь детям с онкологическими, гематологическими и другими тяжелыми заболеваниями
Фонд «Линия жизни»	Снижение показателя детской смертности от тяжелых заболеваний, излечимых при современном уровне развития медицины
Социальная биржа «Взаимопомощь»	Проект Лаборатории социальных инноваций Cloudwatcher, суть которого заключается в оказании системной гуманитарной помощи. Это площадка, похожая на биржу: она соединяет компании и корпорации, готовые оказать помощь, с благополучателями, нуждающимися в ней, через сеть партнерских некоммерческих организаций и благотворительных фондов
АНО Центр «Про-мама»	Центр создан специалистами в области семейного устройства, разработавшими основы профессиональной работы с приемными семьями. Уникальность центра заключается в предоставлении комплексной помощи семье и в обеспечении постоянного сопровождения семьи и ребенка, вплоть до начала самостоятельной жизни
Реабилитационный центр «Солнечный»	Волонтерская и материальная помощь детям и подросткам от 0 до 18 лет, имеющим отклонения в физическом или умственном развитии
Благотворительный фонд «Альпари»	Помощь республиканским социальным учреждениям: оснащение оборудованием для учебных и реабилитационных процессов; адресная помощь семьям с детьми, находящимся в бедственном положении; участие в региональных, муниципальных и иных программах реабилитации детей-сирот, в том числе социальных сирот; помощь в проведении лечения и восстановления детей-инвалидов; проведение развлекательных мероприятий, обеспечение досуга детей

# Приложение 5

## Сравнительные таблицы показателей офисов PwC в России по экономии ресурсов. В данном отчете представлен анализ по среднемесячным величинам<sup>1</sup>.

**Таблица 1. Сравнительные данные по PwC в целом**

Все офисы компании	среднемесячно (период с июля 2009 г. по декабрь 2010 г.)	среднемесячно (2011 г.)	%
Закупка бумаги, кг	7 212	8 501	17,9
Направление бумаги на переработку / измельчение и переработку, кг	7 385	6 850	- 7,3
Соотношение бумаги, направленной на переработку, к покупаемой	102%	81%	- 21,3
Потребление электричества, кВт	457 657	447 262	- 2,3
Углеродный след (по использованию авио- и ж/д транспорта), метрические тонны	376	410	9,1

**Таблица 2. Закупка бумаги: сравнительные данные по регионам**

Закупка бумаги, кг	среднемесячно (период с июля 2009 г. по декабрь 2010 г.)	среднемесячно (2011 г.)	%
Москва	6 728	7 793	15,8
Санкт-Петербург	322	369	14,6
Казань	98	238	142,6
Екатеринбург	64	50	- 21,2
Новосибирск (с июня 2011 г.)	n/a	25	n/a
Краснодар (с августа 2011 г.)	n/a	26	n/a
<b>Всего закупка бумаги, кг</b>	<b>7 212</b>	<b>8 501</b>	<b>17,9</b>

**Таблица 3. Утилизация бумаги: сравнительные данные по регионам**

Утилизация бумаги (прямое и косвенное направление на переработку), кг	среднемесячно (период с июля 2009 г. по декабрь 2010 г.)	среднемесячно (2011 г.)	%
Москва	7 125	6 148	- 13,7
Санкт-Петербург	260	173	- 33,3
Казань (с марта 2011 г.)	0	491	n/a
Екатеринбург (с сентября 2011 г.)	0	30	n/a
Новосибирск (с октября 2011 г.)	0	3	n/a
Краснодар (с октября 2011 г.)	0	4	n/a
<b>Всего, кг</b>	<b>7 385</b>	<b>6 850</b>	<b>- 7,3</b>

<sup>1</sup> Сравнительный анализ велся по среднемесячным величинам, так как сравниваемые периоды неодинаковы по длительности (предыдущий отчет составлялся на основе данных за 18 месяцев с июля 2009 года по декабрь 2010 года).

**Таблица 4. Сравнительные данные по потреблению электроэнергии**

Потребление электричества, кВт/ч	среднемесячно (период с июля 2009 г. по декабрь 2010 г.)	среднемесячно (2011 г.)	%
Москва (включая субарендаторов)	415 961	413 999	– 0,5
Москва (исключая субарендаторов)	n/a	292 875	n/a
Санкт-Петербург	31 733	17 123	– 46,0
Казань	4 025	4 562	13,3
Екатеринбург	5 938	7 953	33,9
Новосибирск (с февраля 2011 г.)	0	1 515	n/a
Краснодар (с августа 2011 г.)	0	2 109	n/a
<b>Всего электричество, кВт/ч (Москва – включая субарендаторов)</b>	<b>457 657</b>	<b>447 262</b>	<b>– 2,3</b>
<b>Всего электричество, кВт/ч (Москва – исключая субарендаторов)</b>	<b>n/a</b>	<b>326 137</b>	<b>n/a</b>

**Таблица 5. Данные по потреблению воды**

Потребление воды, м <sup>3</sup>	12 месяцев (2011 г.)
Москва (исключая субарендаторов)	11 575
Санкт-Петербург	480
Казань	535
Екатеринбург	365
Краснодар (с сентября 2011 г.)	45
<b>Всего потребление воды, м<sup>3</sup> (Москва – исключая субарендаторов)</b>	<b>13 000</b>

**Таблица 6. Сравнительные данные по количеству телеконференций**

	среднемесячно (период с июля 2009 г. по декабрь 2010 г.)	среднемесячно (2011 г.)	%
Региональные телеконференции	59	109	85,3

**Таблица 7. Данные по «углеродному следу» при использовании автотранспорта**

Офисы РВС	Общий пробег машин (такси и офисных) за отчетный период (2011 г.) <sup>2</sup>	CO <sub>2</sub> (метрические тонны) <sup>3</sup>
Москва	1 682 493	618
Санкт-Петербург	99 470	31
Казань	230 400	131
Екатеринбург	35 300	20
Новосибирск (7 мес.)	10 140	6
Краснодар (5 мес.)	17 421	10
Малые офисы (Сахалин, Владикавказ)	444	0
<b>Всего</b>	<b>2 075 668</b>	<b>816</b>

<sup>2</sup> Офисы в Новосибирске и Краснодаре отчитывались за период с момента открытия.

<sup>3</sup> Использовались формулы с учетом объема двигателя 1,4 – 2,1 л.

**Таблица 8. Выполнение программы «Шаг за шагом» по регионам**

	Москва	Казань	Екатеринбург	Санкт-Петербург	Новосибирск	Краснодар
Шаг 1 отметка в письмах «Think before printing»	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть
Шаг 2 направление бумаги на переработку	Есть	Есть (после измельчения)	Есть (после измельчения)	Есть (после измельчения)	Есть (после измельчения)	Есть (после измельчения)
Шаг 3 двусторонняя печать	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть
Шаг 4 сокращение потребле- ния эл. энергии (ручное выключение света, «спящий» режим техники, ресурсосберега- ющие лампы и т.д.)	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть
Шаг 5 «Умная система» (техно- логическое решение)	Есть	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Шаг 6 печать по карточкам	Есть	Есть (частично)	Проект в работе	Есть	Есть	Есть
Шаг 7 велосипедная парковка	Есть	Нет	Нет	Есть	Нет	Нет
Шаг 8 электронный документо- оборот (согласование и утверждение докумен- тов в электронном виде, возможность работы с архивами)	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть

# Приложение 6

## Возможные риски, влияющие на деятельность РwC

Деятельность РwC подвергается широкому спектру рисков нормативного, правового, финансового, экономического, социального, рыночного и конкурентного характера, а также воздействию, оказываемому неправомерными действиями контрагентов. Эти риски, по отдельности или в сочетании с другими, могут оказать существенное негативное воздействие на результаты

основной деятельности компании и ее финансовое положение. Значительное влияние оказывают факторы внутренней среды, такие как эффективность системы управления и организационной структуры, уровень применяемых технологий и их изменение, уровень квалификации работников и текучесть кадров, неправомерные действия отдельных работников и т.п.

### **Некоторые из наиболее значительных рисков, которые могут повлиять на деятельность РwC в России:**

- Нестабильность политической, правовой и налоговой системы, текущие и ожидаемые изменения в законодательстве России и странах ЕС, регулирующем аудиторскую деятельность.
- Нарушение принципов аудиторской независимости<sup>4</sup>:
  - угроза личной заинтересованности;
  - угроза утраты самоконтроля;
  - угроза заступничества;
  - угроза близкого знакомства;
  - угроза шантажа.
- Риск ответственности, то есть признания ответственными или частично ответственными за ошибки, намеренное искажение информации или мошенничество клиента.
- Стратегический риск, связанный с потерями, которые возникают вследствие ошибок, допущенных при принятии решений, определяющих стратегию деятельности и развития РwC.
- Конкуренция со стороны других компаний, предоставляющих аудиторские и консалтинговые услуги.
- Репутационный риск вследствие формирования в обществе негативного представления о качестве оказываемых услуг или характере деятельности в целом.
- Взятничество и коррупция в регионах деятельности РwC.
- Утечка информации и нарушение конфиденциальности.
- Недостаточно активное привлечение и удержание квалифицированных сотрудников, которое может подорвать усилия РwC, направленные на сохранение конкурентной позиции и реализацию выбранной стратегии бизнеса. Отсутствие должной квалификации у сотрудников, ограниченное предложение на рынке труда и т.д.

В целях обеспечения устойчивости, контроля уровня возможных потерь и/или негативного изменения финансовых показателей вследствие изменения внешних и внутренних факторов риска в РwC внедрена система управления рисками, основанная на внутренних нормативных документах фирмы.

<sup>4</sup> Из Кодекса профессиональной этики аудиторов, принятого Международной ассоциацией бухгалтеров.

# Таблица стандартных элементов отчетности GRI

Индекс GRI	Элемент (показатель)	Комментарии и/или ссылки на другие источники
<b>Стратегия и характеристика</b>		
<b>1. Стратегия и анализ</b>		
1.1	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии	Обращение управляющего партнера PwC в России Дэвида Грэя
1.2	Характеристика ключевых видов воздействия, рисков и возможностей	Приложение №6
<b>2. Характеристика организации</b>		
2.1	Название организации	Глоссарий
2.2	Главные бренды, продукты и/или услуги	Подробное описание предоставляемых услуг приведено на сайте <a href="http://www.pwc.ru">www.pwc.ru</a>
2.3	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние общества и совместные предприятия	Раздел «Руководство и управление вопросами корпоративной ответственности в PwC в России»
2.4	Расположение штаб-квартиры организации	Контактная информация
2.5	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом	Отчет охватывает только Россию и следующие города в России: Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Казань, Южно-Сахалинск, Владикавказ, Краснодар и Новосибирск
2.6	Характер собственности и организационно-правовая форма	Раздел «Руководство и управление вопросами корпоративной ответственности в PwC в России»
2.7	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	Раздел «PwC в России: цифры и факты»
2.8	Масштаб организации	Раздел «PwC в России: цифры и факты», см. показатель LA1
2.9	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода	Раздел «PwC в России: цифры и факты»
2.10	Награды, полученные в течение отчетного периода	Приложение №1
<b>3. Параметры отчета</b>		
<b>Общие сведения об отчете</b>		
3.1	Отчетный период (например, финансовый/календарный год), к которому относится представленная информация	Календарный 2011 год
3.2	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались)	Предыдущий отчет за период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2010 года опубликован в апреле 2011 года
3.3	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный и т.п.)	Годовой
3.4	Контактная информация для обращения с вопросами относительно отчета или его содержания	Контактная информация
<b>Область отчета и границы охвата</b>		
3.5	Процесс определения содержания отчета	Обращение управляющего партнера PwC в России Дэвида Грэя, разделы «Актуальные вопросы корпоративной ответственности в PwC», «Четыре основных направления корпоративной ответственности»
3.6	Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, совместные предприятия, поставщики)	PwC в России, в частности города Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург и Казань



3.7	Укажите любые ограничения области охвата или границ отчета	РwC в России, в частности города Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург и Казань
3.8	Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями	В отчете отражена деятельность фирм РwC в России
3.9	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в отчет	Используется система сбора информации, принятая в РwC в России, например кадровая политика, финансовая отчетность и др.
3.10	Описание любых изменений в информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких изменений (например, слияния / поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)	Изменений не было
3.11	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, примененных в отчете	Существенных изменений не было
<b>Указатель содержания GRI</b>		
3.12	Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в отчете	Таблица стандартных элементов отчетности GRI
<b>Подтверждение</b>		
3.13	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	Независимое заверение не предусмотрено
<b>4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>		
<b>Управление</b>		
4.1	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например, разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации	Руководство и управление вопросами корпоративной ответственности в РwC в России
4.2	Укажите, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании (и, в случае положительного ответа, какова роль этого руководителя в управлении организацией и каковы причины такого положения дел)	Не является
4.3	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	Формулировка «унитарный совет директоров» неприменима
4.4	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	Раздел «Обмен информацией»
4.5	Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты)	Разработана система KPI – ключевых показателей эффективности
4.6	Действующие процессы в высшем руководящем органе, позволяющие избежать конфликтов интересов	В РwC в России действует процедура проверки и распознавания потенциальных конфликтов (Relationship check) наряду с процедурами, позволяющими предотвратить и избежать конфликта интересов в рамках проектов (строгое соблюдение конфиденциальности; разделение команд, работающих на разных проектах и т.д.)
4.7	Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для формирования стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам {устойчивого развития}	Работой в области корпоративной ответственности в России руководит Группа по корпоративной ответственности. Все партнеры, входящие в Группу по корпоративной ответственности, обладают обширными знаниями, квалификацией и опытом, необходимыми для определения стратегии компании по экономическим, экологическим и социальным темам
4.8	Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	Раздел «Деловая этика»
4.9	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам	Раздел «Руководство и управление вопросами корпоративной ответственности в РwC в России»
4.10	Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности, в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации	Раздел «Руководство и управление вопросами корпоративной ответственности в РwC в России»

Участие во внешних инициативах		
4.11	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности и каким образом	В целях обеспечения устойчивости, контроля уровня возможных потерь и/или негативного изменения финансовых показателей вследствие изменения внешних и внутренних факторов риска в РwC внедрена система управления рисками, основанная на внутренних нормативных документах фирмы
4.12	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые она поддерживает	Раздел «Актуальные вопросы корпоративной ответственности в РwC»
4.13	Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов	Приложение №3
Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
4.14	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	Приложение №2
4.15	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	Приложение №2
4.16	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия, по формам и заинтересованным группам	Приложение №2
4.17	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация откликнулась на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности	Программа ежегодного изучения отзывов клиентов, Глобальный опрос сотрудников

5. Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности			Раскрытие элемента
Показатели экономической результативности			
Аспект: присутствие на рынках			
EC4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	В отчетном периоде финансовой помощи от органов государственной власти получено не было	+
EC5	Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации	Средняя минимальная заработная плата превышает МРОТ более чем в 4 раза	+
EC6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации	Раздел «Окружающая среда»	±
Аспект: непрямые экономические воздействия			
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	Раздел «Работа с вузами»	±
Показатели экологической результативности			
Аспект: энергия			
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	Раздел «Окружающая среда»	±
EN7	Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение	Раздел «Окружающая среда»	±
Аспект: вода			
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	Раздел «Окружающая среда»	±
Аспект: продукция и услуги			
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	Раздел «Окружающая среда»	±
Показатели результативности подходов к организации труда и достойного труда			
Аспект: занятость			
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону	Общая численность рабочей силы составляет 2 818 человек, из них работники – 2 762 человека (постоянные – 2 571 человек, временные сотрудники – 191 человек, с ними заключены трудовые договоры на определенный срок), с 56 работниками заключены договоры об оказании услуг	+
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастным группам, полу и региону	Текучесть кадров в возрасте до 50 лет составляет 20%	±

+ Показатель полностью раскрыт  
± Показатель частично раскрыт  
– Показатель не раскрыт

<b>Аспект: обучение и образование</b>			
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год в разбивке по категориям сотрудников	Партнеры и директора – 107 часов Старшие менеджеры и менеджеры – 245 часов Младшие менеджеры и старшие специалисты – 652 часа Специалисты – 337 часов	+
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	Раздел «Сотрудники»	+
LA12	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и уровня карьерного роста	100% сотрудников РwC проходят периодические оценки результативности и уровня карьерного роста	+
<b>Аспект: разнообразие и равные возможности</b>			
LA13	Состав руководящих органов и сотрудников организации с разбивкой по полу и возрастным группам, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия	Партнеров - 101 человек, 61 человек – россияне, 40 –иностранцы граждане из 11 государств 29 – женщины, 72 – мужчины 85 – в возрасте 30-50 лет и 16 партнеров – старше 50 лет	±
<b>Показатели результативности: права человека</b>			
<b>Аспект: недопущение дискриминации</b>			
HR2	Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия	См. параграф «Поставщики» в разделе «Окружающая среда»	+
HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия	Фактов дискриминации работников по признакам пола, национальности, расы в практике РwC не выявлено	+
<b>Показатели результативности: ответственность за продукцию</b>			
<b>Аспект: коррупция</b>			
SO4	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции	Случаев коррупции не выявлено	+
<b>Аспект: соответствие требованиям</b>			
SO8	Денежное выражение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований	За прошедший период на РwC не было наложено штрафов и нефинансовых санкций за несоблюдение законодательства и нормативных требований	+
<b>Аспект: неприкосновенность частной жизни потребителя</b>			
PR5	Практики, относящиеся к изучению удовлетворенности потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителя	Раздел «Диалог с клиентами»	+
PR8	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	На сегодняшний день ни одна из фирм сети РwC не получала жалоб на указанные нарушения. Система для получения, учета и обработки таких жалоб существует, также сформировано внутреннее подразделение, занимающееся внедрением решений руководства в области защиты персональных данных и иной конфиденциальной информации	+

### Уровень использования показателей GRI

		<b>C</b>	<b>C+</b>	<b>B</b>	<b>B+</b>	<b>A</b>	<b>A+</b>
<b>Обязательный</b>	Самооценка			✓			
	Проверено внешней стороной		Отчет заверен аудитором		Отчет заверен аудитором		Отчет заверен аудитором
<b>Необязательный</b>	Проверено GRI						

# Глоссарий

<b>Благотворительный клуб</b>	Клуб учрежден PwC в России в 2008 г. с целью предоставления некоммерческим организациям возможности встречаться с представителями бизнес-сообщества и обсуждать вопросы, обмениваться опытом работы в сфере корпоративной филантропии
<b>Благотворительность вместо сувениров</b>	Программа, инициированная PwC и поддержанная российским бизнес-сообществом, в рамках которой средства из бюджета на корпоративные подарки клиентам передаются на благотворительность
<b>Глобальная мобильность</b>	Программа PwC, в рамках которой наиболее талантливые сотрудники направляются на временную работу в другие офисы международной сети фирм PwC в целях карьерного роста, профессионального и личного развития, расширения культурного опыта, укрепления рабочих и личных связей между сотрудниками международной сети
<b>Глобальный опрос сотрудников</b>	Ежегодный опрос сотрудников международной сети фирм PwC по всему миру, с помощью которого фирма получает важную информацию о степени удовлетворенности сотрудников и об их приоритетах. Данный опрос предоставляет всем сотрудникам PwC возможность высказать свое мнение, при этом руководители получают крайне важную для них информацию о том, какие меры по улучшению текущих показателей необходимо принять в будущем
<b>Глобальная инициатива по отчетности в области устойчивого развития G3</b>	Принципы отчетности, которым могут следовать организации для измерения и раскрытия результатов своей деятельности по трем направлениям: экономическая деятельность, охрана окружающей среды и социальная деятельность
<b>Заинтересованные стороны</b>	Группы или отдельные лица, на которых так или иначе воздействует деятельность PwC в России или которые могут повлиять на деятельность PwC: сотрудники (работающие, бывшие и потенциальные), клиенты, поставщики, государственные и регулирующие органы, вузы, местные сообщества, НКО, деловые и профессиональные ассоциации, СМИ
<b>Интеллектуальное лидерство</b>	Исследования, отчеты, аналитические материалы и прогнозы, представляющие точку зрения PwC на важные тенденции на рынке и события в сфере бизнеса
<b>Клуб ректоров</b>	Платформа для регулярного открытого диалога между PwC и ведущими университетами
<b>Ключевой показатель эффективности (KPI)</b>	Количественный или статистический показатель, оценивающий степень достижения поставленных целей и служащий инструментом выявления областей, в которых следует совершенствовать деятельность
<b>Кодекс поведения</b>	Глобальное руководство международной сети фирм PwC в области деловой этики
<b>Комитет по благотворительности</b>	Комитет, созданный в PwC в России, который определяет стратегию фирмы в области благотворительности и принимает решения о том, какие проекты фирма будет поддерживать. Комитет включает в себя три подкомитета: по поддержке детства, культуры и образования
<b>Комитет по этике</b>	Созданный в PwC в России комитет по рассмотрению жалоб по этическим вопросам и формированию в фирме устойчивой корпоративной культуры, в основе которой лежат основные корпоративные ценности PwC, порядочность, уважение и социальная ответственность
<b>Летняя академия аудита</b>	Ежегодная Академия для аудиторов – это профессиональное обучение для аудиторов PwC, проработавших в фирме больше года. Этот проект реализуется раз в год в различных странах. В процессе обучения сотрудники получают дополнительные знания в области бухучета и аудита, узнают об изменениях в Международных стандартах финансовой отчетности (IFRS), получают сертификат о повышении квалификации

<b>Налоговая академия</b>	Четырехлетняя программа обучения, нацеленная на развитие профессиональных навыков выпускников. Программа включает модули по техническим аспектам профессиональной деятельности и развитию личностных навыков, которые необходимы профессиональным налоговым консультантам. По завершении каждого модуля проводится тестирование и оценка
<b>Операционный комитет</b>	Орган PwC, который принимает стратегические решения в отношении текущей деятельности, применимые ко всем компаниям PwC в России
<b>Опыт PwC</b>	Концепция «Опыт PwC» отражает наше стремление своими последовательными действиями обеспечить устойчивое конкурентное преимущество PwC и способствовать успеху наших клиентов и сотрудников. Следование принципам этой концепции – одна из наиболее важных целей для всей международной сети фирм PwC
<b>Программа ежегодного исследования отзывов клиентов</b>	Цель программы – способствовать содержательному диалогу с клиентами, направленному на укрепление взаимоотношений и повышение качества услуг. Программа позволяет оценить степень лояльности клиентов PwC с помощью заполненных ими онлайн-анкет и последующих встреч между клиентами и старшими партнерами фирмы для обсуждения полученных результатов. Показатель лояльности является одним из наших KPI
<b>Система персонального коучинга и развития сотрудников</b>	Принятая в PwC система персонального коучинга и управления результатами деятельности сотрудников
<b>Углеродный след</b>	Общее количество парниковых газов, выделяемых в процессе производства, использования или утилизации продуктов и услуг. Целью оценки углеродного следа является выявление основных источников выбросов и внедрение инновационных решений для сокращения потребления энергетических и сырьевых ресурсов
<b>Ценностное предложение</b>	Это то, что работодатель предлагает своему сотруднику в обмен на его вклад в работу организации
<b>Центр технологий и инноваций (ЦТИ)</b>	ЦТИ создан в 2009 году для оказания содействия в развитии новых технологий и инновационных процессов на российском рынке. ЦТИ – это международная группа ведущих специалистов PwC, оказывающих услуги по разработке стратегий и систем стимулирования инновационного развития на уровне компаний, отраслей и регионов
<b>Центральный кластер</b>	Часть международной сети фирм PwC, включающая фирмы, расположенные в Великобритании, континентальной Европе, на Ближнем Востоке, в Индии, Пакистане, Шри-Ланке, Африке, Гибралтаре, Исландии, на Нормандских островах и на острове Мэн
<b>Шаг за шагом</b>	Цель программы «Шаг за шагом» – снизить негативное воздействие на окружающую среду, возникающее в результате деловых поездок сотрудников PwC, уменьшить количество производимых отходов и повысить уровень повторного использования материалов
<b>АССА</b>	Ассоциация дипломированных бухгалтеров Великобритании
<b>Blood Drive</b>	Донорская акция по сбору крови, которая проводится совместно с Московской областной станцией переливания крови два раза в год в офисе PwC в Москве
<b>CEE Connect</b>	Внутренний интернет-портал PwC в странах Центральной и Восточной Европы
<b>PwC</b>	Под «PricewaterhouseCoopers» и «PwC» понимаются фирмы, входящие в глобальную сеть фирм PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). В России осуществляют деятельность несколько фирм PwC, например ЗАО «ПрайсвотерхаусКуперс Аудит», филиал компании «ПрайсвотерхаусКуперс Раша Б.В.» (Нидерланды), филиал компании «ПрайсвотерхаусКуперс Лигал СНГ Б.В.» (Нидерланды)
<b>PwC Connect</b>	Веб-сайт PwC Connect, созданный специально для общения на профессиональные и другие актуальные темы бывших и нынешних сотрудников PwC
<b>Talent Management</b>	Программа управления развитием сотрудников

---

# Контактная информация

Ваши отзывы и предложения направляйте, пожалуйста, Наталье Яковлевой, руководителю программы корпоративной ответственности PwC в России, по электронному адресу: [natalia.yakovleva@ru.pwc.com](mailto:natalia.yakovleva@ru.pwc.com) или Анне Аристовой, менеджеру программы корпоративной ответственности PwC в России, по электронному адресу: [anna.aristova@ru.pwc.com](mailto:anna.aristova@ru.pwc.com) или по почте:

Бизнес-центр «Белая Площадь»  
ул. Бутырский Вал, д. 10  
Москва, Россия, 125047

[www.pwc.ru](http://www.pwc.ru)

© 2012 PwC. Все права защищены. Под «PwC» понимаются ЗАО «ПрайсвотерхаусКуперс Аудит», компания «ПрайсвотерхаусКуперс Раша Б.В.», представительство компании «ПрайсвотерхаусКуперс Лигал СНГ Б.В.» или, в зависимости от контекста, другие фирмы, входящие в глобальную сеть компаний PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL).

Каждая фирма сети PwCIL является самостоятельным юридическим лицом и не выступает в качестве агента сети PwCIL или любой другой фирмы сети. PwCIL не оказывает услуги клиентам. PwCIL не несет ответственность за действия или бездействие любой фирмы сети, не может контролировать профессиональные суждения, высказываемые фирмами сети, и не может никаким образом связать их каким-либо обязательством. Ни одна из фирм сети PwCIL не несет ответственности за действия или бездействие любой другой фирмы сети PwCIL, не может контролировать профессиональные суждения другой фирмы PwCIL и не может никаким образом связать другую фирму сети или PwCIL каким-либо обязательством.