

Отчет РwC в области корпоративной ответственности 2012 год

Наше будущее — наша ответственность



«За последние 12 месяцев, работая в условиях неопределенности, мы показывали устойчивые результаты в бизнесе и в области корпоративной ответственности. В прошлом году компании PwC, входящие в состав *Центрального кластера*, объединили усилия в сфере корпоративной ответственности и начали работать над общей для всех территорий стратегией. В конце года мы приступили к работе над глобальным отчетом PwC о корпоративной ответственности, что даст нам возможность сравнить наши результаты с результатами работы в других странах и поможет увидеть и применить на практике передовые методы, которые используются на других территориях присутствия».

Наталья Яковлева

Партнер, руководитель программы корпоративной ответственности PwC в России

Обращение управляющего партнера РwС в России Дэвида Грэя



Я рад представить вашему вниманию Отчет о корпоративной ответственности нашей компании за 2012 год.

Корпоративная ответственность и устойчивое развитие бизнеса имеет большое значение для выстраивания прочных отношений с клиентами, нашими сотрудниками и обществом, в котором мы работаем.

Предоставление качественных услуг, этика ведения бизнеса, развитие талантливых и квалифицированных специалистов, наша вовлеченность в жизнь сообществ, в которых мы ведем свою деятельность, – все эти аспекты актуальны для фирмы в настоящий момент.

В ближайшее время мы планируем укрепить наши позиции в области корпоративной ответственности на глобальном уровне. Наши стремления заключаются в следующем:

- **Делать правильные вещи**, то есть действовать ответственно в рамках вопросов корпоративной ответственности, связанных с нашим бизнесом. Это означает серьезное отношение к проблемам корпоративной ответственности, которые влияют на наш бизнес, таким как качество жизни сотрудников, уровень предоставляемых РwС услуг и то, как мы обеспечиваем нашу вовлеченность в общественные процессы.

- **Быть катализатором изменений**, то есть стимулировать процессы во внешней среде, направленные на осуществление положительных и долгосрочных перемен в сфере корпоративной ответственности, и активно участвовать в этих процессах. Мы стремимся взаимодействовать с другими организациями для изменения мира вокруг нас в лучшую сторону.

Наша деятельность в области корпоративной ответственности укрепляет нашу репутацию. В частности, реализация программы корпоративной ответственности сможет принести реальную пользу заинтересованным сторонам в таких ключевых направлениях, как:

- **Отношения с клиентами.** Программа способствует существенному укреплению отношений с клиентами, серьезно относящимися к корпоративной ответственности и готовыми сотрудничать с компаниями, которые придерживаются аналогичных взглядов.
- **Отношения с сотрудниками.** Согласно исследованиям, потенциальные сотрудники обращают особое внимание на стратегию будущего работодателя в области корпоративной ответственности и устойчивого развития бизнеса, а текущие сотрудники, в особенности высокопродуктивные, желают участвовать в работе компании, направленной на развитие местных сообществ и защиту окружающей среды.
- **Отношения с правительством и регулирующими органами.** Мы хотим показать, что РwС – это организация, которая создает условия для развития общества и защиты окружающей среды.

В настоящем отчете в краткой форме представлена деятельность компании в области корпоративной ответственности за последний год, что дает читателю возможность взглянуть на деятельность компании с разных сторон и оценить ее влияние на местные сообщества и окружающую среду.

Содержание

Обращение управляющего партнера PwC в России Дэвида Грэя	1	Клиенты и рынки	30
PwC в России: цифры и факты	3	Наши цели	30
Актуальные вопросы корпоративной ответственности в PwC	5	Вклад в формирование повестки дня	31
Четыре основных направления корпоративной ответственности	6	Сотрудничество с регулирующими органами	32
Заинтересованные стороны	6	PwC в России – Партнер и Официальный поставщик профессиональных услуг XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи	33
Наш отчет	7	PwC в России – Партнер и Официальный поставщик профессиональных услуг XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в Казани	34
Руководство и управление вопросами корпоративной ответственности в PwC в России	7	Развитие сотрудничества с региональными властями и бизнесом	34
Общество	8	Диалог с клиентами	35
Наши цели	8	Интеллектуальное лидерство	35
Местные сообщества	9	Лидеры корпоративной благотворительности	36
Работа с вузами	13	Взаимодействие со СМИ	36
Задачи и планы на будущее	14	Взаимодействие с бывшими сотрудниками	37
Сотрудники	15	Поддержка женского лидерства	37
Наши цели	15	Задачи и планы на будущее	37
Ценностное предложение для сотрудников	16	Приложение 1. Награды и рейтинги PwC в России, полученные в 2012-2013 гг.	38
Управление талантами	17	Приложение 2. Основные заинтересованные стороны и каналы информационного обмена	38
Международный опыт сотрудников	18	Приложение 3. Бизнес-ассоциации	39
Культурное многообразие	18	Приложение 4. Некоммерческие организации	40
Обучение и развитие	19	Приложение 5. Сравнительные таблицы показателей офисов PwC в России по экономии ресурсов	41
Забота о здоровье и создание благоприятных условий труда	20	Приложение 6. Возможные риски, влияющие на деятельность PwC	44
Баланс между работой и личной жизнью	21	Таблица стандартных элементов отчетности GRI	45
Обмен информацией	21	Уровень использования показателей GRI	49
Деловая этика	22	Глоссарий	50
Задачи и планы на будущее	22	Контактная информация	53
Охрана окружающей среды	23		
Наши цели	23		
Программа «Шаг за шагом»	24		
Показатели	26		
Поставщики	28		
Обмен опытом	29		
Задачи и планы на будущее	29		



РwC в России: цифры и факты

РwC в России (www.pwc.ru) предоставляет услуги аудита и бизнес-консультирования, а также налоговые и юридические услуги компаниям разных отраслей.

Региональная сеть РwC в России на сегодняшний день включает в себя девять офисов в Москве, Санкт-Петербурге, Казани, Екатеринбурге, Новосибирске, Краснодаре, Южно-Сахалинске, Воронеже и Владикавказе.

Наши услуги:

- *Аудит*
- *Бизнес-консультирование*
- *Услуги в области налогообложения*
- *Юридические услуги*
- *Сопровождение сделок*
- *Форензик — финансовые расследования*

Наши клиенты:

2 500 компаний

196 компаний из рейтинга крупнейших компаний «Эксперт 400»

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

Наиболее важные факты о PwC в России

- 2 400 специалистов работают в наших офисах в России
- фирмой руководят 96 партнеров, 30% из них женщины
- 132 000 часов было потрачено на повышение квалификации
- 73 сотрудника получили квалификацию ACCA в прошлом году
- более 1 500 часов лекций было прочитано в университетах России сотрудниками компании на безвозмездной основе
- 31 студент вузов Краснодар, Ставрополя, Нижнего Новгорода, Нижневартовска, Томска, Казани и Екатеринбурга получил именную стипендию PwC
- более 200 волонтеров отработали около 3 000 часов на нужды общества
- 22 проекта было реализовано в области корпоративной благотворительности
- за 2012 календарный год мы уберегли от вырубki 2 102 дерева



Актуальные вопросы корпоративной ответственности в PwC

Несколько лет назад международная сеть фирм PwC присоединилась к Глобальному договору ООН Global Compact. В 2009 году фирма подписала Социальную хартию бизнеса Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

Наш подход к корпоративной ответственности как на глобальном и региональном уровне, так и на уровне российских фирм 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 «*Опыт РwС*». «Опыт РwС» – 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 создаем дополнительную стоимость и приносим пользу, добиваясь более высокого качества

Эта концепция во многих отношениях служит дополнением к нашим целям в области корпоративной ответственности: и «Опыт РwС», 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 программы корпоративной ответственности

В направлении **Общество** мы видим свою основную задачу в развитии нашей программы по поддержке местных сообществ. Мы реализуем ее через инициативы, направленные на поддержку детства, культуры и образования; через построение долгосрочных 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 РwС.

В направлении **Охрана окружающей среды** мы прилагаем усилия по сокращению нашего негативного воздействия на нее, реализуя программу «Шаг за шагом». В прошедшем отчетном периоде наши основные усилия были направлены на осуществление мер по сокращению негативного воздействия на окружающую среду, а также на распространение экоинформации. В центре нашего внимания также остаются показатели программ и инициатив, осуществляемых в офисах РwС в регионах.

В направлении **Сотрудники** мы сделали акцент на управлении карьерным ростом, развитием сотрудников, на заботе о здоровье сотрудников. Наша программа в этой области стала более прозрачной, структурированной и последовательной. Мы продолжаем работать над достижением оптимального баланса между рабочим и свободным временем сотрудников.

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 стороны² – это группы или отдельные лица, на которых так или иначе воздействует деятельность РwС 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 заинтересованные стороны в ключевые проекты по всем четырем направлениям корпоративной ответственности. В данном отчете мы описываем наиболее значимые из этих проектов

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

В 2012 году мы осуществили и поддержали 18 проектов, их реализацией руководили три подкомитета.

18
проектов

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.

Наша работа по поддержке местного сообщества ведется по трем направлениям: оказание финансовой поддержки, профессиональная помощь и волонтерская работа сотрудников компании.

В 2012 году более
200 волонтеров
отработали **3 000** часов
на нужды общества

Наш отчет

Это четвертый отчет о корпоративной ответственности, в котором мы описываем наши основные проекты. Отчет охватывает период с 1 января по 31 декабря 2012 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».



Общество

Наши цели

Мы реализуем программы, нацеленные на поддержку детства, культуры и образования, которые соответствуют современным тенденциям в обществе, продолжая укреплять взаимодействие с местными сообществами в Москве и регионах, а также с ведущими российскими университетами. В наших благотворительных программах мы используем интеллектуальный потенциал РwС и профессиональные навыки наших сотрудников.

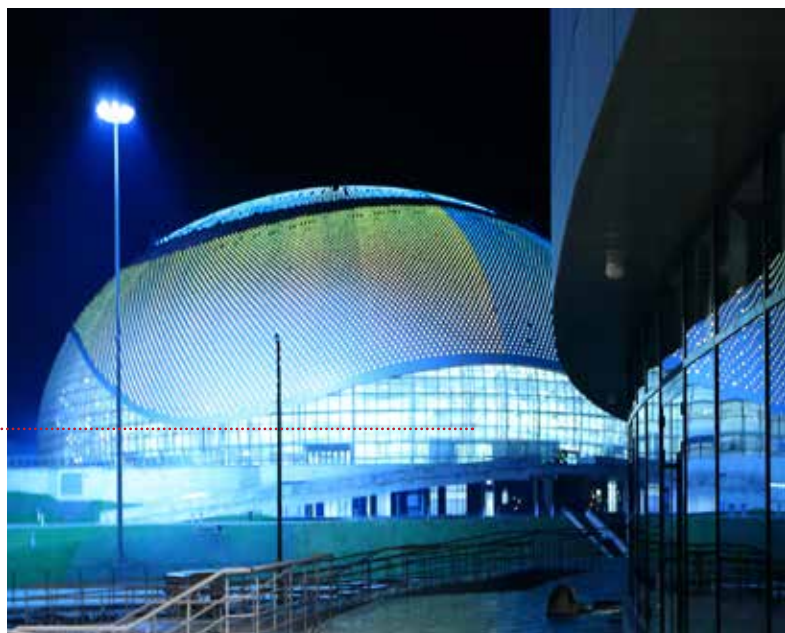
Местные сообщества

В течение нескольких лет мы уделяем особое внимание укреплению культуры корпоративной ответственности, вовлечению сотрудников PwC в волонтерскую деятельность, что особенно важно в преддверии Олимпийских и Паралимпийских игр в Сочи. В прошлом отчете мы заявляли о намерении разработать Волонтерскую политику для участия наших сотрудников в Играх в Сочи в качестве волонтеров. В результате было отобрано 25 кандидатов, так называемых «золотых волонтеров», которые наиболее активно участвовали в благотворительных проектах PwC. Этим сотрудникам фирма PwC будет оплачивать расходы, связанные с участием в Играх в качестве волонтеров. Еще несколько десятков сотрудников выразили желание поехать на Игры в качестве волонтеров за свой счет.

В 2012 году мы в очередной раз провели детский праздник для восьми подмосковных детдомов в рамках акции «Благотворительность вместо сувениров» – проекта, который PwC инициировала в 2005 году. Более 150 волонтеров из PwC приехали пообщаться с детьми. Много радости детям принес приезд хоккеистов – звезд команды ЦСКА: Сергея Федорова, Сергея Немчинова, Рубена Бегунца и Сергея Широкова.

Кроме того, еще в 2010 году мы подкрепили эту инициативу акцией «Операция Дед Мороз». В 2013 году в ней приняли участие 4 подшефных детдома Московской области: почти 200 детей получили именно те подарки, о которых они попросили Деда Мороза. Офис PwC в Казани в рамках акции поздравил подопечных фонда «Альпари», с которым мы сотрудничаем уже много лет.

В 2012 году мы возобновили проведение летних праздников для наших подшефных детдомов в честь Дня защиты детей, и 30 мая организовали для них выезд в один из спортивных комплексов в Крылатском.





Мероприятия, направленные на защиту окружающей среды³, являются для нас приоритетными, поэтому повторное использование вещей и техники являются приоритетной задачей. По инициативе сотрудника отдела ИТ Алины Мальцевой и при содействии Социальной биржи «Взаимопомощь» РвС оказала гуманитарную помощь нуждающимся категориям благополучателей в рамках проекта «Банк компьютерной и оргтехники».

В 2012 году мы передали 238 ноутбуков, 74 настольных компьютера и 74 монитора в следующие организации:

- межрегиональная молодежная общественная организация «Объединение студентов, изучающих экономику и управление AIESEC»
- фонд «Национальная организация по стандартам финансового учета и отчетности»
- «Димина мечта» – фонд помощи детям-сиротам с нарушениями психофизического развития
- «Калин фонд» – фонд помощи детям, страдающим тяжелыми заболеваниями
- «Поделись теплом» – помощь детям-сиротам и детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации в других детских учреждениях
- «Детям с любовью» – помощь детям-сиротам

По сложившейся традиции в РвС два раза в год проводятся акции по сбору вещей для межрегионального благотворительного фонда «София», которые передаются нуждающимся. В 2012 году вещи также были переданы в социальную биржу «Взаимопомощь». В этом году мы собрали почти 40 коробок одежды и обуви для взрослых, детей и подростков. В офисе РвС в Санкт-Петербурге собирают одежду и обувь, книги и фильмы для подопечных из «Теплого Дома» и магазина «СПАСИБО».

³ Более подробно о подобных мероприятиях читайте в главе «Окружающая среда».

738 000 рублей

Продолжая следовать политике распределения пожертвований на помощь больным детям, опекаемым фондами «Подари жизнь» и «Линия жизни», в прошлом году мы собрали и перечислили благотворительным фондам через базу пожертвований PwC почти 738 000 рублей.



В 2000 году мы впервые провели донорскую акцию Blood Drive, которая стала одним из самых ожидаемых событий в нашем офисе. В 2012 году прошли две акции по сдаче крови, и кровь, а также плазма, полученная из крови, сданной нашими сотрудниками, распределяется по всем больницам Москвы и Подмоскovie. В прошлом году работники Московской областной станции переливания крови взяли кровь у 80 сотрудников – это почти 40 литров крови.

В прошлом году мы приняли участие в велогонке в пользу благотворительного фонда «Даунсайд Ап».

В этом году офис PwC в Казани продолжил сотрудничество с благотворительным фондом «Альпари» и реабилитационным центром «Солнечный». По личной инициативе сотрудников офис PwC в Казани взял под опеку приют для бездомных животных в поселке Столбищи.

Помимо подарков и сбора средств и вещей, книг, игрушек для детей, еды и медикаментов для животных, сотрудники офиса в Казани приняли участие в нескольких благотворительных мероприятиях в рамках городских акций в День защиты детей, День Республики и на празднике Сабантуй. Волонтеры из казанского офиса PwC проводили спортивные, развивающие игры, участвовали в концертной программе, помогли организовать и проводить мероприятия для детей-инвалидов, детей-сирот, детей с ограниченными возможностями и детей из малообеспеченных семей.

В прошлом году наш офис в Екатеринбурге пересмотрел формат сотрудничества с социальными учреждениями (детскими приютами). Это решение было принято неслучайно. Пообщавшись с руководителями подопечных приютов («Каравелла», «Отрада»), мы выяснили, что нередко возникают ситуации, когда эти учреждения не могут обеспечить своим воспитанникам самых простых, но необходимых вещей. Так, в детском приюте «Каравелла», который расположен в удалении от города, значительная часть выделяемых бюджетом денежных средств уходит на содержание собственной котельной. В результате не хватает денег на то, чтобы купить детям одежду, предметы гигиены или заказать очки малышам.



Мы стремимся к тому, чтобы наша помощь была актуальной, своевременной и помогла сделать непростую жизнь наших подопечных более комфортной. Поэтому мы и в следующем году будем поддерживать детские учреждения, принимая участие в их жизни и помогая оперативно решать экстренные вопросы, как за счет сил и средств компании, так и путем вовлечения сотрудников.

В декабре 2012 года офис PwC в Екатеринбурге передал учреждению социального обслуживания населения Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям «Каравелла» Верх-Исетского района города Екатеринбурга детскую мебель для учебных комнат, оплатил покупку товаров медицинского назначения для воспитанников (очки, витамины). Также мы планируем помочь «Каравелле» с приобретением необходимого программного обеспечения для компьютеров.

PwC не ограничивается одной лишь финансовой и волонтерской поддержкой НКО. Мы продолжаем спонсировать встречи Благотворительного клуба, которые проводим почти раз в квартал вместе с Charity Aid Foundation Россия.

Мы продолжаем традицию проведения бесплатных тренингов для некоммерческих организаций, с которыми мы постоянно сотрудничаем. В прошлом году мы провели два тренинга для представителей НКО.

PwC открывает и реализует новые возможности привлечения клиентов и деловых партнеров, а также бывших сотрудников к нашим благотворительным проектам. Несколько лет мы поддерживаем Международный благотворительный фонд Владимира Спивакова и 3 года подряд спонсируем организацию концерта стипендиатов фонда в Оружейной палате Кремля, на котором вручаем гранты талантливым юным музыкантам. В этом году гранты получили девять юных исполнителей.

Офис PwC 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.



Работа с вузами

PwC уделяет много сил и времени взаимодействию с вузами и активно участвует в процессах подготовки молодых специалистов.

В двух ведущих финансово-экономических вузах страны – Финансовом университете и Высшей школе экономики – уже несколько лет успешно работают кафедры PwC, где наши сотрудники читают лекции, проводят семинары и мастер-классы по Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО), вопросам налогообложения, бухгалтерскому учету, управлению персоналом и широкому спектру вопросов бизнес-консультирования. Наши специалисты консультируют студентов при написании дипломных работ и магистерских диссертаций, а также поддерживают их в научной работе.

В 2012 году мы предложили студентам Финансового университета уникальную возможность пройти обучение по программе международной квалификации ACCA с помощью профессионалов PwC Academy и получить международный диплом – Diploma in Accounting and Business. Программа обучения предполагает более 120 академических часов в 2012/2013 учебном году и будет расширена в будущем. Более 70 человек обучались по этой программе и в мае 2013 года сдали экзамены.

Мы ведем образовательную работу и в других вузах России: в Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Новосибирске. За отчетный период продолжительность лекционных и семинарских занятий, проведенных нашими сотрудниками, составила более 1 500 часов.

В рамках программ сотрудничества с региональными вузами в 2012 году мы во второй раз реализовали стипендиальную программу PwC в высших учебных заведениях 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 2012/2013 учебном году 31 студент получил именные стипендии PwC.

Осенью 2012 года наша компания провела всероссийский конкурс бизнес-проектов «Наследие Сочи-2014», который был направлен на развитие у студентов стратегического мышления, навыков проектного планирования и публичного выступления. В нем приняли участие 63 команды из 26 университетов 17 городов России. Победители из Томска, Челябинска, Нижневартовска и Москвы имели возможность представить свои проекты жюри, состоящему из представителей Оргкомитета «Сочи 2014» и PwC. А победители отправятся в Сочи на тестовые соревнования по фристайлу в рамках Кубка мира.

170
студентов

приняли участие в мероприятиях
РwС в Екатеринбурге

Благотворительные проекты в Екатеринбурге в цифрах:

- 4 договора о сотрудничестве с ведущими вузами Уральского федерального округа (УрФО)
- 3 дня открытых дверей для студентов и школьников
- открытое тестирование по английскому языку для студентов Уральского федерального университета (УрФУ)
- 4 бизнес-игры для студентов в Екатеринбурге и Челябинске

РwС в Екатеринбурге выступила в качестве партнера:

- олимпиад для школьников, организованных Высшей школой экономики и менеджмента УрФУ
- интеллектуальной игры «Что? Где? Когда?» департамента экономики Уральского государственного экономического университета
- VI международной научно-практической конференции УрФУ



Каждый год РwС 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

Мы фокусируем свою деятельность на насущных вопросах в рамках нашей программы корпоративной ответственности, что может способствовать улучшению возможностей местных сообществ.

Мы продолжаем поддерживать благотворительные инициативы в регионах. Развивая волонтерство, мы сосредоточим свое внимание на проектах, позволяющих привлечь как можно больше сотрудников РwС и использовать наш интеллектуальный потенциал. Мы будем продолжать внедрение в общество и реализацию программ корпоративной ответственности, а особенно программ личного развития.



Сотрудники

Наши цели

Мы считаем своими первоочередными задачами привлечение лучших специалистов и наиболее одаренных выпускников вузов в PwC, раскрытие уникального таланта в каждом из наших сотрудников и повышение их мотивации, лояльности и степени удовлетворенности. На следующий год мы наметили ряд крупных стратегических проектов, в которых мы предложим нашим талантливым сотрудникам работать совместно с партнерами фирмы.

Мы будем продолжать работу по повышению уровня открытости, используя все каналы корпоративных коммуникаций, включая непосредственное общение руководства с сотрудниками, фокусные группы, обратную связь и электронные коммуникации, в том числе и нашу внутреннюю социальную сеть Spark.

73%

1%

Уровень удовлетворенности и вовлеченности наших людей согласно последнему опросу составлял 73%, что на 1% выше, чем в прошлом году.



Ценностное предложение для сотрудников

Термин «ценностное предложение для сотрудников» представляет собой сочетание всех эмоциональных и материальных благ, получаемых сотрудниками от компании, в обмен на их талант, время и усилия. Это своего рода контракт между компанией и сотрудником.

Ценностное предложение отвечает на два вопроса:

- *почему сотрудники хотят работать в компании, что их привлекает и делает пребывание в ней производительным и приносящим удовлетворение?*
- *в чем состоит цель инвестиций компании в человеческий капитал?*

Наша цель состоит в том, чтобы понимать потребности сотрудников, повышать их мотивацию и способствовать построению долгосрочных плодотворных отношений, основанных на уважении и доверии между сотрудниками и компанией. На основании глубокого анализа передового опыта, различных национальных и

глобальных опросов, исследований и других источников PwC сформулировала свое уникальное ценностное предложение для сотрудников, состоящее из следующих элементов: Бренд компании, Содержание работы, Люди, Вознаграждение, Признание, Личный рост.

Данная концепция была представлена партнерам и директорам PwC, а также стала неотъемлемой частью содержания «Карьерной недели», проведенной летом для всех сотрудников PwC. С этого года ценностное предложение сотрудникам входит в программу вводного курса для новых сотрудников, а также является основой специального курса по стратегическому удержанию сотрудников для руководителей. Мы используем свое ценностное предложение как в кампаниях по привлечению и найму студентов и сотрудников с опытом работы, так и для целей мотивации и проведения индивидуальных коучинговых и карьерных дискуссий.

Наши специалисты из группы консультирования по управлению персоналом делятся опытом и помогают нашим клиентам создавать свое ценностное предложение.

82%
сотрудников

нашей компании считают, что у них
есть возможности для личного роста
и развития в PwC.

Управление талантами

Успех компании зависит от потенциала ее сотрудников. Способность нанимать, развивать и удерживать наиболее одаренных и квалифицированных специалистов является самым важным конкурентным преимуществом и критическим фактором успеха.

Управление талантами – это процесс эффективного привлечения и «выращивания» нового поколения лидеров. Интегрированный подход к управлению перспективными специалистами позволяет ускорить процесс развития наиболее одаренных и квалифицированных сотрудников и обеспечить долгосрочное планирование преемственности (формирование кадрового резерва), более четкое планирование карьеры, найма и стажировок, повышение качества карьерных дискуссий, осуществление фокусных инвестиций в развитие, а также накопление уникального опыта, который повысит мотивацию талантливых специалистов и поможет удержать их в компании.

Наша компания внедрила открытый прозрачный подход к определению результативности и потенциала своих сотрудников. Оценка проводится на ежегодной основе. Потенциал определяется, начиная с позиции менеджера, на основании критериев, которые известны всем руководителям и сотрудникам. Сотрудники с высокой результативностью и высоким потенциалом формируют группу «ключевых талантов».

Для развития «ключевых талантов», мы применяем тот же подход «70-20-10», который используется и для остальных сотрудников. Попасть в группу «ключевых талантов» – это и признание, и ответственность. Такие сотрудники, как правило, привлекаются к работе на проектах крупных клиентов и участвуют в стратегических инициативах компании на локальном, региональном и глобальном уровне. В список возможных способов развития также входят консультации профессиональных коучей, практика shadowing, то есть наблюдения за ролевыми моделями, регулярные встречи с руководством и участие в специально разработанных лидерских программах, нацеленных на понимание себя и развитие лидерских навыков через командную работу над проектами и получение постоянной обратной связи.

Мы применяем индивидуальный подход к каждому сотруднику: у каждого человека есть свой коуч, каждый заполняет план развития на год и выбирает для себя обучающие мероприятия, в том числе и тренинги, направленные на развитие управленческих и лидерских качеств.



Международный опыт сотрудников (глобальная мобильность)

В 2012 году 34 российских сотрудника были направлены на работу в офисы PwC в 15 разных странах. В то же время наша команда в России пополнилась иностранными специалистами. К нам присоединилось 25 коллег из офисов со всего мира – из США, Великобритании, Австралии, стран Центральной и Восточной Европы, а также из стран СНГ.

Мобильность персонала является одним из приоритетных направлений компании в области развития сотрудников. Получение международного опыта, а также опыта работы в других городах и регионах дает нашим сотрудникам уникальную возможность получения новых знаний и развития навыков.

Программа глобальной мобильности дает нам конкурентное преимущество на рынке и позволяет привлекать молодых специалистов. Например, в этом году в офисе компании в Москве прошла бизнес-вечеринка для студентов, где мы рассказали о программе глобальной мобильности. Помимо этого, гости могли пообщаться с иностранными сотрудниками из других стран и офисов компании.

Культурное многообразие

Многообразие опыта и культурных традиций наших сотрудников является нашим конкурентным преимуществом и позволяет нам преодолевать стереотипы, чтобы находить новые и нестандартные решения и предлагать их нашим клиентам при участии наиболее квалифицированных специалистов всей глобальной сети компании.

В PwC уважают и ценят культурные различия и культурное многообразие: различный жизненный и культурный опыт наших сотрудников, их образовательный багаж, различия в способе мышления. Это подтверждают опросы наших сотрудников, которые считают, что в компании уважают индивидуальные различия и ценности и создают условия для выражения самых разнообразных идей и применения инновационных подходов. Наличие равных возможностей для реализации потенциала и развития каждого сотрудника, а также создание такой атмосферы в компании, когда каждый сотрудник чувствует свою вовлеченность в решение ее задач и вносит свой вклад в ее успех, – все это движущие факторы достижения компанией высоких показателей в таких направлениях нашей деятельности, как Сотрудники, Клиенты и Общество.

В августе 2012 года в нашей компании с успехом прошла Карьерная неделя – серия мероприятий в разнообразных форматах (презентации, тренинги, панельные дискуссии, сессии коучинга), целью которых было открытое обсуждение актуальных тем, связанных с развитием и карьерой наших сотрудников. В рамках одной недели на этих мероприятиях выступили 30 партнеров и сотрудников, мероприятия посетили более 570 сотрудников, включая сотрудников шести региональных офисов PwC. Некоторые сессии включали вопросы разнообразия: например, на сессии «Навести мосты между поколениями» (Bridging the gap between generations) обсуждались вопросы, связанные с разными поколениями, их ценностями и стилями взаимодействия в команде. В сессии приняли участие яркие представители разных поколений, она вызвала огромный интерес и получила высокий рейтинг. Сессия «Эмоциональный интеллект» привлекла внимание к теме понимания разнообразия собственных эмоций и эмоций коллег и того, как грамотно и с уважением учитывать индивидуальные человеческие особенности, работая в разных командах и на разных проектах.

В ноябре 2012 года компания вновь открыла двери для детей сотрудников. Более 150 детей в возрасте от 2 до 15 лет смогли увидеть, где работают их родители. В клубе нашего офиса было организовано несколько зон для мастер-классов, где ребята вместе с родителями своими руками мастерили разнообразные поделки. Для фирмы важно, чтобы сотрудники находили правильный баланс между работой и семьей, и мы были рады видеть родителей вместе с детьми в этот день.



Обучение и развитие

- В 2012 году курсы по совершенствованию деловых навыков прошли 1 323 сотрудника (20 542 часа), а технические курсы – 1 745 сотрудников (72 934 часа).
- В 2012 году 36 сотрудников прошли подготовку к сдаче экзамена на получение квалификационного аттестата аудитора.
- Более 800 сотрудников участвовали в программе ACCA (Ассоциация дипломированных бухгалтеров Великобритании).
- Проходной балл по экзамену составил 64%.
- 25 сотрудников получили другие профессиональные квалификации (CFA, ACA, CPA, ITIL, CISA).

В 2012 году мы продолжили реализацию программ профессионального обучения по каждому из трех направлений оказания услуг: *Assurance Academy*, *Tax Academy* и *Advisory University*. PwC предлагает своим сотрудникам множество возможностей для обучения и профессионального развития. В качестве преподавателей мы приглашаем опытных специалистов, которые проходили специальное обучение в наших региональных офисах.

В сентябре 2012 года в программе *Assurance Academy* – ежегодной обязательной программе обучения сотрудников отдела аудита – приняло участие около 1 200 российских сотрудников и сотрудников региона Центральной и Восточной Европы.

В 2012 году одна треть сотрудников отдела бизнес-консультирования приняла участие в программе *Advisory University*. Это специальная программа обучения, нацеленная на углубление технических знаний специалистов в области бизнес-консультирования, а также на развитие компетенций, необходимых в общении с коллегами и клиентами.

Обучение по программе *Tax Academy* продолжается уже четвертый год, и 2012 год стал завершающим для «первооткрывателей». В этом году участники программы окунулись в реальную бизнес-среду благодаря участию в анализе деловой ситуации и решении учебной задачи совместно с региональными сотрудниками, а также благодаря подготовке выпускной работы. Программа проходила еще на трех разных уровнях, помимо выпускного, что позволило своевременно усовершенствовать ее для повышения эффективности и приближения к нашим потребностям.

Все сотрудники, получившие повышение в должности в 2012 году, были включены в наши программы *Milestones*, участие в которых позволило им больше узнать об их новой роли, выстроить взаимодействие с сотрудниками других групп и изучить вопросы, связанные с лидерством и стратегией. Опытные партнеры PwC и независимые эксперты выступили в роли преподавателей и делились своими знаниями в сфере передовой международной и российской практики, а также своим опытом в области бизнеса.

Развитию сотрудников в компании способствует наличие библиотеки электронных обучающих курсов (e-learning), подписка на материалы ведущих университетов и возможность поработать с профессиональным бизнес-коучем.

Забота о здоровье и создание благоприятных условий труда

Забота о здоровье сотрудников остается одной из составляющих системы управления человеческими ресурсами нашей фирмы. У нас существует ряд программ, направленных на поддержку здорового образа жизни и благополучия сотрудников. Это, в первую очередь, полный комплекс страховых программ, включая страхование жизни и страхование от несчастного случая. Медицинская страховка с очень широким покрытием предоставляется не только самим сотрудникам, но и членам их семей с частичной или полной оплатой ее стоимости фирмой в зависимости от занимаемой сотрудником должности.

В качестве пропаганды здорового образа жизни в офисах фирмы организованы занятия йогой, дыхательной гимнастикой, арендуется спортивный зал для занятий футболом.

В условиях сегодняшнего напряженного ритма жизни здоровье сотрудника (не только физическое, но и психоэмоциональное) – залог успеха бизнеса в целом. Фирма предоставляет сотрудникам бесплатные консультации психолога. В качестве профилактики здоровья мы организуем вакцинацию от гриппа, а офисный врач всегда окажет квалифицированную помощь и проконсультирует при возникновении проблем со здоровьем.

На каждом этаже оборудованы небольшие кухни, где сотрудники могут выпить чай или кофе, зоны для принятия пищи. У нас есть Клуб, где можно пообедать, а заодно и поиграть в шахматы.

В небольшой фитнес-зоне оздоровительного центра размещены тренажеры и массажные кресла, можно также посетить офисного массажиста в рабочее время, чтобы снять напряжение после долгих часов работы за компьютером.

К сожалению, трудовое законодательство не всегда позволяет должным образом оплатить нетрудоспособность работника. Поэтому мы частично компенсируем ту сумму, которой не хватает при выплате пособия по временной нетрудоспособности из социального фонда. Ведь никто не заинтересован в выходе больного сотрудника на работу только потому, что тот не хочет потерять в деньгах.

Результаты Глобального опроса сотрудников год за годом говорят о том, что поиск баланса между личной жизнью и работой является одной из областей, где многие сотрудники продолжают нуждаться в поддержке. В ответ на это PwC предлагает всем нашим сотрудникам с уровня менеджера возможность подумать о своем здоровье и благополучии и подготовиться к будущей роли лидера.

Совместно с профессором крупнейшей европейской бизнес-школы INSEAD мы провели ряд мастер-классов на тему «Управляй стрессом, прежде чем он начнет управлять тобой». Эти мастер-классы посетили более 150 человек. Для топ-менеджеров PwC мы запустили годовую программу «Здоровье бизнес-лидера» – также совместно в бизнес-школой INSEAD.

Программа разработана для того, чтобы помочь топ-менеджерам повысить долгосрочную эффективность в роли лидера и усилить связи между успехом на работе и личным благополучием. Целью программы является выработка индивидуального, простого в исполнении плана, который поможет топ-менеджерам оставаться на вершине в качестве лидера, предпринимая регулярные действия в такой ключевой сфере, как собственное психическое и физическое здоровье.

Программа включает в себя медицинское обследование, на основе которого составляется индивидуальная программа для каждого участника, несколько групповых сессий и промежуточный/финальный контроль результатов.





Баланс между работой и личной жизнью

PwC признает важность поддержания правильного баланса между работой и частной жизнью сотрудников. Большое внимание уделяется планированию и повышению эффективности, в том числе и через обучение, обмен опытом и использование специальных систем планирования работы.

Мы постоянно изучаем передовую практику в данной области и предлагаем новые методы «гибкой работы». С прошлого года мы активно используем практику

работы из дома, распространив ее на все подразделения PwC. Среди других методов можно назвать возможность работать неполный рабочий день, смещение графика работы, возможность «карьерного перерыва», перевод в подразделения с менее интенсивной загрузкой.

Мы организуем социальные мероприятия и праздники для сотрудников, а также продолжаем традицию новогодних коучинговых встреч, посвященных в том числе и теме баланса между работой и жизнью.

Обмен информацией

Мы прислушиваемся к мнению сотрудников, обращаясь к ним по различным каналам, таким как регулярные голосования по актуальным вопросам на нашем сайте. Вопросы для голосования затрагивают важные и серьезные темы, но достаточно часто в них присутствует забавный или смешной подтекст, и, как следствие, сотрудники охотно отвечают на эти вопросы. У нас работают активные и равнодушные люди, которые хотят улучшить работу и жизнь своей компании.

Нам важно знать, что думают наши люди, что их волнует, что для них важно, и, меняя формат и форму наших коммуникаций, мы пытаемся уйти от скуки и формализма.

Помимо таких традиционных и привычных способов общения, как сообщения наших руководителей, внутреннее телевидение, семинары, собрания, тренинги по всем интересующим сотрудников темам, мы находим новые пути неформального общения.

Регулярность встреч тоже имеет значение. Например, управляющий партнер PwC в России Дэвид Грей придает особое значение личному общению. Тема для общения есть всегда. Поэтому пять раз в году он встречается в Клубе лидеров с группой наших ключевых талантливых профессионалов, которым небезразлично настоящее и будущее нашего бизнеса, где они напрямую общаются с первым лицом компании.

Деловая этика

PwC в России воплощает в жизнь свои ценности, поддерживая и укрепляя свою репутацию. Основные принципы поведения сотрудников представлены в Кодексе поведения PwC.

Все сотрудники, пришедшие в российские фирмы PwC в 2012 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 соблюдение Кодекса поведения и внутренних правил PwC, а также оказание помощи в этих вопросах другим сотрудникам. Для принятия решения о необходимости действий со стороны сотрудников PwC в России существует руководство по принятию этических решений. Дополнительные программы обучения были разработаны для тех сотрудников, которые стали старшими консультантами и менеджерами в этом году. Было проведено 9 учебных сессий – семинаров, которые посетило более 300 человек. Во время таких семинаров сотрудники имели возможность поговорить с руководителями компании, задать свои вопросы, обменяться информацией.

Результаты Глобального опроса сотрудников 2012 года свидетельствуют о том, что показатели в области деловой этики улучшились, что говорит о готовности сотрудников поддерживать, развивать, воплощать в своей работе основные ценности фирмы – высочайшее качество, умение работать в команде, стремление к лидерству.

О нарушениях норм деловой этики сотрудники могут лично сообщить советникам по этическим вопросам, позвонить по горячей линии или отправить электронное сообщение с анонимного почтового ящика. Вся информация тщательно анализируется и является основанием для принятия необходимых мер. Руководитель Комитета по этике регулярно отчитывается о проделанной работе перед Операционным комитетом.

- *Около 700 новых сотрудников прошли обучение по принципам делового поведения и ведения бизнеса.*
- *Проведено 9 обучающих семинаров по вопросам этики.*
- *300 сотрудников посетили обучающие семинары по этике.*

Задачи и планы на будущее

Мы считаем своими первоочередными задачами привлекать лучших сотрудников в PwC, раскрывать уникальный талант в каждом конкретном человеке и способствовать повышению их мотивации, лояльности и удовлетворенности. На следующий год мы наметили ряд крупных стратегических проектов, в которых мы предложим нашим талантливым сотрудникам работать совместно с партнерами фирмы.

Мы будем продолжать работу по повышению уровня открытости, используя все способы корпоративных коммуникаций, включая как непосредственное общение руководства с сотрудниками, фокусные группы, обратную связь, так и электронные коммуникации, в том числе и нашу внутреннюю социальную сеть Spark.





Охрана окружающей среды

Наши цели

Основные цели РwС в сфере охраны окружающей среды заключались, как и в прошлые годы, в следующем:

- *снижении негативного воздействия нашей деятельности на окружающую среду,*
 - *расширении программы «Шаг за Шагом» по направлениям «картон» и «пластик»,*
 - *поиске новых, более экологичных технологий, используемых в офисах,*
 - *поиске эффективных каналов распространения информации о путях и возможностях экономии ресурсов как в офисе, так и дома в различных целевых аудиториях (сотрудники, поставщики, субарендаторы, представители других компаний).*
-

Программа «Шаг за Шагом»



Мы продолжаем осуществлять начатую в 2008 году программу «Шаг за Шагом», которая на данный момент насчитывает 9 шагов и охватывает, за небольшим исключением, все офисы РwС в России. К шагам, описанным в предыдущем отчете, добавились мероприятия в московском офисе по отдельному сбору той части мусора, которая может быть переработана. Благодаря совместным усилиям с 1 января 2012 года поставщиком нашего арендодателя стало ООО «Сфера Экологии», специализирующееся на предоставлении услуг по отдельному сбору отходов в Москве.

С марта 2012 года работа в рамках Шага 2 «Переработка бумаги» вышла на новый уровень – к сбору и направлению на переработку конфиденциальной и неконфиденциальной документации был добавлен отдельный, беззатратный для РwС, сбор картона для дальнейшей переработки. Вместе с нами эту возможность получили все арендаторы бизнес-центра «Белая Площадь», а также наши субарендаторы. За период с марта по декабрь 2012 года нами передано на переработку почти пять с половиной тонн картона.

С ноября 2012 года у нас и наших субарендаторов появилась возможность отдельного сбора определенных групп мусора (металл, стекло, пластик и упаковка «Тетрапак»). К сожалению, не все идет гладко: по отзывам «получающей стороны», только 63% объема собранного для дальнейшей переработки мусора может быть переработано. Изменить подход к этому Шагу, сделать свои действия сознательными и направленными – необходимый для успеха этой программы шаг каждого сотрудника.

Наши поставщики услуг поддерживают экоинициативы: клининговая компания взяла на себя обязательства по внутренней логистике по картону и безвозмездному отдельному сбору мусора.

Этот шаг дал неожиданный позитивный эффект еще в одной области. Наши волонтеры, посещающие детские дома в течение года, завели с детьми разговор об ответственном отношении к тому, что мы выбрасываем. В одном из наших подшефных интернатов – Удельнинской специальной (коррекционной) школе-интернате для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья – подхватили эту идею и организовали конкурс среди детских домов Раменского района на тему, что можно сделать из отслуживших вещей.



Копранчикова М.С., директор Удельнинской специальной (коррекционной) школы-интерната для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья: *«Каждый год в Раменском районе проходит неделя, посвященная принятию Конвенции о правах ребенка. Учреждения для детей-сирот проводят различные мероприятия и приглашают на них детей из детских домов, интернатов и приюта Раменского района. Обычно мы проводим конкурс детского рисунка на какую-либо тему (Дом моей мечты, права ребенка глазами детей и т.п.). В этом году мы решили провести конкурс на экологическую тему. Нашим ребятам очень понравилась эта идея. Они выбрали материал и подготовили презентацию о том, какой вред наносят окружающей среде бытовые отходы и как можно их использовать. Работы воспитанников всех детских домов района были очень интересными. На наших конкурсах мы не присуждаем первых мест. Каждое учреждение получает 1 место по различным номинациям. Работу, которую мы вам подарили, сделала наша воспитанница Саша Иванова (10 лет) на этом конкурсе.»*

После внедрения нового глобального шаблона писем в Lotus Notes возможность внесения подписи «Подумай, прежде чем распечатать» в электронные сообщения компании (Шаг 1) стала недоступна; возможность открытия функционала все еще находится на рассмотрении.

Существуют и дополнительные меры, обусловленные спецификой зданий и инфраструктуры. В шести офисах налажены поставки экоматериалов для обслуживания офисов, причем Краснодарский офис закупает бумагу для печати FSC⁴. В шести офисах установлено теплорегулирующее оснащение. Все офисы работают над минимизацией использования пластика. По итогам 2012 года пластиковой посудой не пользуются четыре офиса (Казань, Новосибирск, Краснодар, Воронеж). Однако тестирование более экологичных материалов не всегда приводит к использованию новшеств на практике. Примером может служить проводившийся совместно с компанией Vivreau пилотный проект по замене использования пластиковых бутылок при обслуживании встреч с клиентами на многоразовые стеклянные с логотипом компании. Было установлено специальное оборудование (фильтры с четырьмя степенями очистки) с возможностью газирования воды, закуплены специальные бутылки, налажено их обслуживание. Проект был отклонен по нескольким причинам, главными из которых были отзывы клиентов и наших сотрудников: промышленным образом расфасованная вода расценивалась как более гигиеничная и качественная.

С нашей подачи управляющая компания офиса PwC в Москве разместила информационные наклейки, информирующие об экономии воды в офисе.

С декабря 2012 года в нашем офисе в Москве стартовала программа «Подари книге вторую жизнь»: была открыта «Зеленая библиотека». Сотрудники могут разместить здесь прочитанные и, возможно, ставшие им неинтересными книги, журналы, DVD-диски, аудиокниги.

⁴ Лесной попечительский совет.

581 300
кВт

15%

За прошедший год благодаря предпринимаемым «Шагам» по всем офисам PwC было сэкономлено 581 300,34 кВт, что составляет примерно 15% от объема потребляемой электроэнергии⁶.

Показатели⁵

По приблизительным подсчетам, серьезных изменений в области энергосбережения за 2012 год не произошло. Некоторое влияние на изменение показателей оказывает изменение занимаемых офисных площадей и рост числа сотрудников. В 2012 году в сентябре открылся офис в Воронеже, готовились к открытию новые помещения в Казани.

Закупка офисной бумаги. Общий объем покупаемой бумаги увеличился в 2012 году на 2,1%. Значительно уменьшили закупку бумаги офисы в Краснодаре и Санкт-Петербурге (-45,9% и -19,9% по среднемесячным показателям соответственно). Увеличили закупку офисы Екатеринбургa и Новосибирска (19,2% и 14,1% соответственно).

Направление бумаги на переработку/измельчение и переработку. За календарный 2012 год мы сэкономили 2 102 дерева. Объем макулатуры, направляемой PwC на утилизацию, значительно вырос в 2012 году (на 53,6%).

Соотношение между покупаемой бумагой и направляемой на переработку макулатурой также изменилось в отчетный период в сторону улучшения (79,6% – в 2011 году; 119,7% – в 2012 году). Сказалось постепенное присоединение региональных офисов к утилизации макулатуры и появившаяся в офисе в Москве возможность утилизации крупногабаритного картона.

Использование электроэнергии. Среднемесячное потребление электроэнергии в целом по PwC сократилось на 1,6%. На показатель оказали несомненное влияние добавившиеся офисные площади в Воронеже (202 кв. м), а также активная подготовка новых площадей в Казани (475 кв. м) и сокращение используемых PwC площадей в Москве (-3 644 кв. м). Наиболее заметно изменился в сторону увеличения показатель потребления электричества в Новосибирске (56,8%), что обусловлено нарастанием нагрузки на офис в течение 2011 года и включением в отчетность за 2012 год зимних месяцев, наиболее энергозатратных для региона.

Расход воды в целом по офисам составляет 15 146 кубометров за 2012 год, что выше показателей 2011 года на 9,7%. Наибольшее увеличение по расходу воды отмечено в офисах в Краснодаре и Казани (на 21,5% и 12,7% соответственно), самое большое сокращение среднемесячного показателя – в офис в Новосибирске (-20,6%).

В декабре 2012 года здание нашего офиса в Москве получило оценку «очень хорошо» по системе сертификации BREEAM⁷

Показатели нашего углеродного следа, образующегося в результате поездок наших сотрудников на поездах и авиаперелетах, в 2012 году повысились на 6,6% по сравнению с предыдущим отчетным периодом, несмотря на то, что сотрудники используют возможность проведения телеконференций вместо поездок и количество телеконференций в отчетном периоде возросло на 9,9%⁸.

Статистика по использованию Аэроэкспресса, которую ведет группа организации командировок⁹, показывает примерное удвоение числа заявок за отчетный период по сравнению с предыдущим: за 2011 год через отдел заказано 1 787 билетов на Аэроэкспресс, за 2012 год – 3 489 билетов.

В предквалификационном отборе поставщиков услуг корпоративного такси, помимо общих положений и вопросов в сфере корпоративной ответственности, мы также оцениваем автопарки по критериям соответствия европейским экологическим стандартам и по уровню выбросов CO₂ в атмосферу.

В связи с переходом большей части парка машин, используемых офисами PwC, на бензин с октановым числом не менее 95, при сокращении общего пробега машин в 2012 году по сравнению с 2011 годом на 16,3% показатель по выбросам в метрических тоннах CO₂ снизился на 30% (с 816 метрических тонн в 2011 году до 571 метрической тонны – в 2012 году).

⁵ Так как сравниваемые периоды неодинаковы по длительности для новых офисов, открывшихся в прошлом и текущем отчетном периоде, общие цифры по всем офисам PwC даются в абсолютном значении, а сравнение по каждому офису приводится в Приложении 5 по среднемесячным величинам.

⁶ Учитывалось только офисное освещение. В подсчет не вошла экономия электроэнергии по инженерным системам и офисному оборудованию.

⁷ BREEAM – один из самых известных и распространенных методов оценки экологической эффективности зданий. BREEAM определяет стандарты устойчивого проектирования и строительства, а так же дает возможность сравнивать различные здания по уровню их воздействия на окружающую среду.

⁸ См. таблицу 6, Приложение 5.

⁹ Самостоятельно закупленные проездные не попадают в эту статистику.

В 2012 году увеличилось число сотрудников, пользующихся стоянкой для велосипедов и скутеров в Москве и Санкт-Петербурге.

Замена оборудования более экологичным.

Год назад у нашего поставщика компании Ксерокс появились устройства, построенные на основе твердочернильной технологии печати. Тестирование показало перспективность их использования. В качестве расходных материалов к печатающим устройствам используются брикеты твердых чернил, практически лишенные упаковки, за счет чего количество отходов, требующих утилизации, снижается на 90% по сравнению с тонер-картриджами. На начало 2013 года рассматривается замена еще 4 аппаратов офисной инфраструктуры. Таким образом, более экологичными станут 60% офисных цветных принтеров. До конца 2013 года планируется полностью обновить парк цветных принтеров. Мы надеемся таким образом сделать еще один Шаг по программе «Шаг за шагом».

Экоутилизация оборудования. Отдел информационных технологий продолжает направлять вышедшее из употребления и не подлежащее использованию в благотворительных целях оборудование на экоутилизацию (измельчение и переработку). В этом году объемы составили 7,3 кубометра. Офис PwC в Санкт-Петербурге также направил на экоутилизацию один кубометр оборудования (компьютеры, кофемашина, пылесос).

По результатам инспекции, проведенной НПО «Эко-Юнион», в октябре 2012 года офис PwC в Краснодаре подтвердил полученный в прошлом году сертификат «Листок жизни» на соответствие его помещений международному стандарту «Оценка соответствия офисных помещений критериям экологической безопасности».

Меньше отходов, меньше воздействие на окружающую среду. Упаковочные материалы для принтеров и твердых чернил в виде брикетов позволяют на 90% сократить количество отходов, на 30% снизить энергозатраты, а также уменьшить углеродный след, который сокращается на 30% по сравнению с использованием лазерных принтеров.

Меньше расходных материалов. Больше нет необходимости использовать громоздкие картриджи или термофиксаторы, масло для термофиксаторов или копи-картриджи, которые являются неотъемлемой частью обычных цветных лазерных принтеров. Помимо брикетов твердых чернил, замены требует всего лишь еще один блок – ролик технического обслуживания (чистящий элемент), которого хватает для печати десятков тысяч страниц и который нуждается в замене лишь несколько раз за весь жизненный цикл устройства.

Мыслить глобальными категориями. Действовать на локальном уровне. Упаковка для твердых чернил изготавливается из отходов и закончивших свой жизненный цикл изделий. Такие отходы могут пройти вторичную переработку на местных предприятиях, если таковые имеются.

Печать, не оставляющая грязных следов. Твердые чернила нетоксичны, безопасны в использовании и не оставляют следов на одежде, коже или мебели.

Чернила, изготавливаемые на основе биоматериалов. Твердые чернила компании Xerox (Xerox® Solid Ink) на 30% состоят из материалов, изготовленных на основе биологически возобновляемого сырья, о чем имеется соответствующий сертификат, выданный Национальной ассоциацией производителей чернил для принтеров (NAPIM).

Использование бумаги вторичной переработки. При работе с твердочернильным принтером нет необходимости использовать «особую» вторичную бумагу. Печатать можно на бумаге вторичной переработки любого типа – или почти на любом материале – и при этом получать яркие, насыщенные цвета и изображение самого высокого качества. Кроме того, распечатки, выполненные с применением твердочернильной технологии, полностью пригодны для вторичного использования.

Эффективная печать. На твердочернильных принтерах процесс переноса изображения отличается высокой эффективностью: при режиме обычной печати перенос изображения на страницу происходит практически без потерь чернил – почти со 100%-й эффективностью.

Снижение энергопотребления. Благодаря технологии Intelligent Ready принтер «приспосабливается» к графику работы вашей группы и переходит в энергосберегающий режим, когда его использование маловероятно.



Поставщики

Мы продолжаем применять принципы корпоративной ответственности и устойчивого развития ко всем основным контрактам и поставщикам на всех этапах цикла закупочной деятельности – от разработки технического задания до выбора поставщика и управления поставками. Помимо результатов, достигнутых нами в 2011 году, в прошлом году мы внедрили электронную систему для мониторинга наличия во всех контрактах, которые мы подписываем с поставщиками, положений о корпоративной ответственности.

Мы уже приступили к разработке Кодекса поведения поставщика и анкеты для поставщиков по вопросам корпоративной ответственности и устойчивого развития. Начиная с середины 2013 года данный Кодекс постепенно заменит собой существующие положения о корпоративной ответственности во всех контрактах с поставщиками. Анкету мы будем использовать в процессе работы с нашими основными поставщиками для анализа их опыта и политики в области корпоративной ответственности и устойчивого развития. Полученные результаты помогут нам получить более полное представление о тех областях, которые в будущем потребуют особого внимания с нашей стороны для того, чтобы повысить эффективность работы наших поставщиков.

Обмен опытом

В этом году PwC принимала участие в таких мероприятиях, как:

- *Green Campus Высшей школы менеджмента при Санкт-Петербургском университете в мае 2012 года. Наш представитель делился с участниками информацией об экоинициативах PwC в России;*
- *IV всероссийская конференция Greenpeace в Москве;*
- *по приглашению Санкт-Петербургской международной ассоциации (СПИБА) и Совета министров Северных стран – в международном семинаре «Практические предложения по созданию, исполнению, поддержанию и улучшению корпоративной социальной ответственности и ее координации с другими системами менеджмента» в Петрозаводске.*

Офис PwC в Санкт-Петербурге провел ряд мероприятий, тем или иным образом связанных с экологией и устойчивым развитием. Мы провели круглый стол на тему «Создание и поддержание чистоты в природе в Санкт-Петербурге и Ленинградской области». Круглый стол проходил в рамках акции «Всероссийская уборка». Этот проект является частью всемирной кампании Let's Do It – World clean up 2012, которая объединяет миллионы людей, стремящихся очистить природу от мусора. Также мы получили сертификат, подтверждающий, что офис PwC в Санкт-Петербурге является социально ответственным участником глобальной экологической акции «Всероссийская уборка "Сделаем!"», состоявшейся 15 сентября 2012 года.

22 ноября в петербургском офисе прошел семинар по циклической экономике.

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. Мы получаем положительные отклики от членов сообщества по использованию этой информации в их офисах.

Задачи и планы на будущее

В наши планы входит участие в волонтерских и других экомероприятиях, поиск и разработка возможностей раздельного сбора мусора, посадка деревьев, проведение внутренних и внешних экосеминаров. Например, в офисе PwC в Санкт-Петербурге в мае планируется провести совместно с движением «Мусора. Больше. Нет» и образовательной программой мэрии города Бельфорт (Франция) семинар на тему обращения с отходами и раздельного сбора мусора, а офис в Казани сможет принять участие в волонтерских мероприятиях в рамках Универсиады под лозунгом «Сделай город чище».

До конца 2013 года планируется полностью обновить парк цветных принтеров московского офиса. Находится в стадии рассмотрения вопрос об установке регуляторов расхода воды в офисе в Москве.

Продолжатся и поиски новых решений в кооперации с владельцами зданий, в которых размещены наши офисы (например, в офисе в Санкт-Петербурге будет рассматриваться проект по раздельному сбору отходов, в офисе в Краснодаре пройдет очередная инспекция по подтверждению его экостатуса).

Мы продолжим информировать наших поставщиков и субарендаторов о возможностях и необходимости экономии ресурсов, следить за экорешениями и разработками, которые могут быть внедрены нами, и прилагать усилия по вовлечению контрагентов в наши проекты.



Клиенты и рынки

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, которые ставят перед собой клиенты 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.

более
60
руководителей

С 2011 года более 60 руководителей успешно прошли обучение по программе сертификации директоров «Chartered Director»

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.

В октябре 2012 года Центр технологий и инноваций (ЦТИ) PwC отметил год своего присутствия в Центре новых технологий и технологического предпринимательства Digital October. Напомним, что ЦТИ был создан в 2009 году для оказания содействия в развитии новых технологий и инновационных процессов на российском рынке. Одной из основных задач центра является помощь малым инновационным компаниям в ускоренном росте их бизнеса посредством привлечения наших ресурсов и экспертных знаний в разных областях, а также использования возможностей нашей сети контактов в венчурной индустрии в России и за рубежом. За прошедший год ЦТИ оказал помощь ряду молодых технологических компаний, в том числе в привлечении инвестиций, необходимых для роста, на общую сумму более 150 млн долларов США.

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.). Совместно с Российской венчурной компанией (РВК) ЦТИ начал регулярно проводить анализ венчурного рынка России – MoneyTree™. Исследования MoneyTree™ уже приобрели мировую известность, поскольку на протяжении многих лет PwC проводит их для ведущих технологических рынков, таких как США, Израиль, Индия. Мы уверены, что и «MoneyTree™. Россия» станет важным инструментом на пути становления российского венчурного рынка, открывая его для многих зарубежных игроков. Еще одним продуктом, разработанным ЦТИ и поддержанным РВК, стал путеводитель начинающего предпринимателя «Ключ к венчурному финансированию». Материал включает в себя базовые сведения о процессе привлечения инвестиций в стартап-проекты и призван помочь начинающим предпринимателям в этой ключевой для них задаче. Печатный материал лег в основу интерактивного портала, который в настоящий момент активно пополняется новой информацией и уже получил положительные отзывы от стартап-сообщества.

В 2012 году мы продолжили выпуск российского приложения «Технологического прогноза» – издания, анализирующего тенденции развития рынка высоких технологий, в которое вошли несколько десятков интервью с ведущими специалистами этой отрасли.

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. Нас радует, что все больше российских компаний добиваются этой цели, в том числе благодаря повышению качества корпоративного управления.

На протяжении восьми лет PwC совместно с Ассоциацией независимых директоров и Российским союзом промышленников и предпринимателей проводит церемонию «Директор года». Мы рады вместе вручать награды в области корпоративного управления лучшим руководителям, деятельность которых преобразует российский бизнес. PwC также принимает активное участие в программе сотрудничества между Московской Биржей 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 80 руководителей успешно прошли обучение по программе 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 фирма 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. PwC является активным членом более пятнадцати деловых и профессиональных ассоциаций в Москве и регионах. 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 ее деятельности. Также PwC эффективно взаимодействует с Российским союзом промышленников и предпринимателей, возглавляя комитет по налогам РСПП.



РwС в России – Партнер и Официальный поставщик профессиональных услуг XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи

XXII Олимпийские зимние игры и XI Паралимпийские зимние игры 2014 года в г. Сочи – это шанс для современной России продемонстрировать всему миру свои возможности. РwС гордится тем, что именно нам Оргкомитет «Сочи 2014» поручил оказать содействие в планировании, подготовке и проведении Игр, что именно РwС поручено обеспечить передачу олимпийского наследия стране в целях ее дальнейшего социально-экономического развития, которое станет возможным благодаря Играм.

Мы предоставляем консультационные услуги Оргкомитету «Сочи 2014» по вопросам планирования, подготовки и проведения Игр, а также осуществляем ряд конкретных проектов в таких областях, как консультационные услуги по управлению персоналом, налогообложению, управление цепочками поставок, управленческий консалтинг, финансовое планирование и бюджетирование, управление рисками и др. На данный момент сотрудники РwС либо находятся в процессе, либо уже завершили работу над 200 проектами для Оргкомитета.

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 информационные мероприятия в связи с Олимпиадой. Мы поддерживаем инициативы по охране окружающей среды и сами занимаемся спортом.

Одним из ярких событий прошедшего периода можно назвать встречу с титулованными паралимпийцами в московском офисе РwС. Благодаря этому мероприятию, организованному совместно с Оргкомитетом «Сочи 2014», у сотрудников РwС появилась прекрасная возможность больше узнать о паралимпийском движении и проникнуться его духом.

РwС в России получила звание лауреата в категории «Экономическое процветание» на церемонии вручения премий за вклад в устойчивое развитие в рамках подготовки XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи. Награда вручена за деятельность фирмы по повышению эффективности процессов в сфере таможенного регулирования, что позволит обеспечить льготный таможенный режим для Игр и ведения бизнеса в России.



sochi.ru®
2014


pwc
OFFICIAL PROFESSIONAL
SERVICES PROVIDER

sochi.ru®
2014
paralympic games



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

В этом эксклюзивном качестве РwС 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 РwС работают с АНО «Исполнительная дирекция «Казань 2013» над проектами в следующих областях: тактическое и операционное планирование, финансы и бюджетирование, налогообложение и таможенный контроль.

Развитие сотрудничества с региональными властями и бизнесом

На сегодняшний день одним из наших приоритетов является расширение нашего присутствия в регионах и повышение уровня взаимодействия с региональными властями и бизнесом для их успешного роста и развития. Мы гордимся тем, что в ноябре 2012 года Воронеж стал девятым городом России, в котором открылся офис РwС, наряду с Москвой, Санкт-Петербургом, Казанью, Екатеринбург, Новосибирском, Краснодаром, Владикавказом и Южно-Сахалинском. Мы работаем в регионах России в рамках различных двусторонних соглашений. Несмотря на то, что наша работа в этом направлении началась лишь в 2007 году, мы уже подписали соглашения о сотрудничестве с правительствами ряда регионов: Республики Северная Осетия – Алания, Республики Татарстан,

Новгородской, Свердловской, Челябинской, 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 РwС 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 его инвестиционных возможностей. В 2012 году РwС подготовила и опубликовала новые выпуски «Путеводителя инвестора» по Новосибирской области, Республике Татарстан, Республике Северная Осетия – Алания и Краснодарскому краю.

8,8

Индекс готовности рекомендовать нашу фирму своим партнерам по бизнесу составил 8,8 из 10.

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*¹⁰.

В 2012 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».

Интеллектуальное лидерство

В течение последних четырех лет PwC является Интеллектуальным партнером Петербургского международного экономического форума. В качестве Интеллектуального партнера PwC предлагает темы для программы этого крупнейшего экономического мероприятия. По одной из тем PwC готовит сессию форума и приглашает ведущих специалистов в данной области для выступления. Кроме того, по запросу форума PwC полностью разрабатывает специальный сайт, посвященный темам форума – factsforinsight.forumspb.com. Сайт содержит более 300 графиков для подготовки и проведения сессий форума.

На территории форума PwC возводит три Knowledge Cafe. Здесь участники форума могут просмотреть информацию по темам, обсуждаемым на сессиях, подготовиться к ним, провести встречи. Через один-два часа после окончания сессий PwC публикует цитаты из выступлений докладчиков на русском и английском языках на сайте форума, а также на всех экранах на площадках проведения 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.



¹⁰ Программа ежегодного исследования отзывов клиентов.



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.

В 2012 году партнерами конкурса выступили Министерство экономического развития РФ, Российский союз промышленников и предпринимателей, Комиссия Общественной палаты РФ и Международный форум лидеров бизнеса (IBLF).

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», который мы продолжаем поддерживать

Взаимодействие со СМИ

Главный принцип нашей работы со СМИ – это открытость и готовность обсуждать с журналистами вопросы, в которых мы являемся специалистами, обладающими экспертными знаниями.

Мы продолжаем активно использовать социальные сети, чтобы поддерживать постоянный диалог с сообществом. Мы постоянно обновляем страницы PwC в LinkedIn, Facebook и Twitter. По количеству подписчиков и размещаемой в социальных сетях информации мы занимаем первое место среди фирм «большой четверки». На конец 2012 года у нас было 5 500 подписчиков в сети ВКонтакте, более 2 500 – в Twitter, 3 000 – в Facebook, 510 – в LinkedIn.

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 дали более 100 интервью. Мы регулярно устраиваем встречи наших специалистов с журналистами в редакциях ведущих СМИ.

Для более эффективного взаимодействия со СМИ мы провели медиатренинг для специалистов PwC, часто выступающих на различных публичных мероприятиях. В ходе тренинга специалисты по работе со СМИ и журналисты поделились с нами практическими навыками и знаниями, необходимыми для того, чтобы диалог со СМИ стал еще более полезным для обеих сторон.

Взаимодействие с бывшими сотрудниками

Мы не забываем о наших сотрудниках, когда они уходят от нас в поиске новых возможностей за пределами PwC. Они внесли ценный вклад в нашу культуру и бизнес, и мы стремимся сохранять связи с ними.

Для удобства общения 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 2012 года мы провели мероприятие, на котором собрали бывших сотрудников PwC, занимающих самые высокие посты в своих компаниях. Мероприятие посетили более 200 человек.

Поддержка женского лидерства

Мы развиваем направление поддержки женского лидерства в мире и в России. Цель этой работы – помочь женщинам эффективно выстраивать свое профессиональное развитие и максимально использовать свой личностный потенциал.

Программа поддержки женского лидерства включает в себя проведение мероприятий для клиентов-женщин и представителей женских организаций, а также проведение ежегодного исследования.

За прошедший период мы провели более 10 мероприятий, таких как встречи с интересными людьми, с теми, кто формирует общественное мнение, с женщинами-лидерами; дискуссии и круглые столы, познавательные и образовательные мероприятия.

Среди наиболее ярких встреч нужно отметить семинар и выступление Майкла и Джулии Мак-Гэннон, лайф-коучей и специалистов по превентивной медицине. Они рассказали о разработанной ими системе поддержания здоровья и баланса между работой и частной жизнью для деловых людей. Мероприятие вызвало большой отклик среди участников.

Господствующие в современном мире стереотипы поддерживают скорее мужскую модель бизнеса, но, несмотря на это, женщины все чаще проявляют свои лидерские качества и становятся во главе крупных департаментов, возглавляют корпорации, входят в советы директоров, организуют собственный бизнес, активно занимаются общественной и политической работой.

С 2007 года PwC ежегодно проводит исследование, посвященное возможностям карьерного роста женщин в России. В отчетном периоде впервые в анкету включены вопросы, связанные с разными аспектами женского лидерства: его природой и наиболее важными качествами для женщин лидеров, конкурентными преимуществами женщин. В анкете также рассматриваются сдерживающие факторы и основные импульсы развития карьеры. Исследование вызвало большой интерес, в нем приняло участие более 200 женщин. Также впервые количественное исследование было дополнено глубинными интервью.

Проводимые исследования в области женского лидерства помогают определить основные условия для профессионального развития женщин, выявляют потребность в различных образовательных программах, создании площадок для обмена мнениями и опытом, формирования и развития социальных связей в бизнес-среде.



Задачи и планы на будущее

Планируя свою работу на следующий период, мы будем и дальше стремиться вносить свой вклад в решение наиболее важных задач российской экономики: построение инновационной и диверсифицированной экономики, развитие финансового рынка и повышение 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.

Приложение №1

Награды и рейтинги PwC в России, полученные в 2012–2013 гг.

- PwC заняла первое место в рейтинге крупнейших аудиторско-консалтинговых групп России по итогам 2012 года, составленном рейтинговым агентством «Эксперт РА».
- Мировой лидер в области бизнес-консультирования», IDC, 2012 год.
- Мировой лидер в области управленческого бизнес-консультирования, Gartner, ноябрь 2012 год.
- Фирма года в области трансфертного ценообразования в Европе – журнал International Tax Review, 2013 год.
- Российская юридическая практика «ПрайсвотерхаусКуперс Лигал СНГ Б.В.» рекомендована рейтингом ведущих юридических фирм России Legal 500 за 2013 год как одна из ведущих российских юридических фирм.
- PwC в России получила звание лауреата в категории «Экономическое процветание» на церемонии вручения первой в истории России премии за вклад в устойчивое развитие «Навстречу будущему!», 2013 год.

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

Приложение №3

Бизнес-ассоциации

ДЕЛОВЫЕ АССОЦИАЦИИ	Американо-Российский Деловой Совет (АРДС)
	Американская торговая палата (AmCham)
	Ассоциация независимых директоров (АНД)
	Ассоциация менеджеров (АМР)
	Канадская деловая ассоциация в России и Евразии (КДАРЕ)
	Международный форум лидеров бизнеса (IBFL)
	Некоммерческое партнерство «Ассоциация европейского бизнеса»
	Российско-Британская торговая палата (РБТП)
	Российско-Германская внешнеторговая палата (РГВТП)
	Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП)
	Японский бизнес-клуб
ДЕЛОВЫЕ АССОЦИАЦИИ В РЕГИОНАХ	Ассоциация предприятий и предпринимателей Республики Татарстан (АПП РТ)
	Аудиторская палата России (АПР)
	Аудиторская палата Санкт-Петербурга
	Ленинградская торгово-промышленная палата (ЛенТПП)
	Региональная Американская торговая палата (AmCham)
	Российско-Британская торговая палата (РБТП)
	Санкт-Петербургская международная бизнес-ассоциация (СПИБА)
	Торгово-промышленная палата Республики Татарстан (ТПП РТ)
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ АССОЦИАЦИИ	Ассоциация международных фармацевтических производителей (АИРМ)
	Ассоциация российских банков (АРБ)
	Ассоциация специалистов по расследованию хищений / мошенничества (ACFE)
	Аудиторская палата России (АПР)
	Всероссийский союз страховщиков (ВСС)
	Гильдия актуариев
	Горнорудный консультативный совет
	Институт внутренних аудиторов (ИВА)
	Институт Городских Земель (ULI)
	Российская ассоциация венчурного инвестирования (РАВИ)
	Cambridge Energy Research Associates, Inc. (CERA)

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
Юный спартаковец	Детский спортивный клуб
Межрегиональная общественная 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
«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 возможностей для детей-сирот	Обеспечение выпускникам детских домов бесплатного высококачественного обучения, как академического, так и в области приобретения жизненно необходимых навыков
Межрегиональный благотворительный общественный 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.
Реабилитационный центр «Солнечный»	Обеспечение выпускникам детских домов бесплатного высококачественного обучения как академического, так и в области жизненных навыков
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

Так как сравниваемые периоды неравнозначны для уже существующих офисов и новых офисов, открывшихся в прошлом и текущем отчетном периоде, суммарные значения по офисам PwC сравниваются по абсолютным значениям, а сравнение периодов по каждому офису приводится по среднемесячным величинам

Таблица 1. Сравнительные данные по PwC в целом

Все офисы PwC	2011 год	2012 год	По сравнению с предыдущим периодом
Закупка бумаги (кг)	101 701,90	103 854,56	2,1%
Направление бумаги на переработку/измельчение и переработку (кг)	80 912,00	124 284,50	53,6%
Соотношение бумаги, направленной на переработку, и покупаемой бумаги	79,6%	119,7%	
Потребление электричества (кВт)	3 897 366,49	3 833 998,52	-1,6%
Углеродный след (по использованию авиа- и ж/д транспорта) (метрические тонны)	4 915,41	5 239,80	6,6%
Углеродный след (при использовании автотранспорта) (метрические тонны)	816,04	570,66	-30,1%

Таблица 2. Закупка бумаги: сравнительные данные по регионам

Закупка бумаги, кг	2011 год		2012 год		По сравнению с предыдущим периодом	
	за 12 месяцев	в среднем за месяц	за 12 месяцев	в среднем за месяц	изменения за год	по среднемесячным величинам
Москва	93 512,90	7 792,74	96 122,46	8 010,21		2,8%
Санкт-Петербург	4 433,00	369,42	3 550,00	295,83		-19,9%
Казань	2 850,00	237,50	2 885,50	240,46		1,2%
Екатеринбург	602,50	50,21	718,00	59,83		19,2%
Новосибирск (начиная с июня 2011 г.)	172,50	24,64	337,50	28,13		14,1%
Краснодар (начиная с августа 2011 г.)	131,00	32,75	212,50	17,71		-45,9%
Воронеж (начиная с сентября 2012 г.)	n/a	n/a	28,60	7,15		n/a
ВСЕГО закупка бумаги, кг	101 701,90		103 854,56		2,1%	

Таблица 3. Утилизация бумаги: сравнительные данные по регионам

Утилизация бумаги и картона (прямое и косвенное направление на переработку), кг	2011 год		2012 год		По сравнению с предыдущим периодом	
	за 12 месяцев	в среднем за месяц	за 12 месяцев	в среднем за месяц	изменения за год	по среднемесячным величинам
Москва	73 780,00	6 148,33	111 929,50	9 327,46		51,7%
Санкт-Петербург	2 081,00	173,42	2 890,00	240,83		38,9%
Казань (с марта 2011 г.)	4 910,00	491,00	8 320,00	693,33		41,2%
Екатеринбург (с сентября 2011 г.)	120,00	30,00	823,00	68,58		128,6%
Новосибирск (с ноября 2011 г.)	10,00	3,33	110,00	9,17		175,0%
Краснодар (с октября 2011 г.)	11,00	3,67	212,00	17,67		381,8%
Всего, кг	80 912,00		124 284,50		53,6%	

Таблица 4. Сравнительные данные по потреблению электроэнергии

Потребление электричества, кВт/ч	2011 год		2012 год		По сравнению с предыдущим периодом	
	за 12 месяцев	в среднем за месяц	за 12 месяцев	в среднем за месяц	изменения за год	по среднемесячным величинам
Москва (без учета площадей в субаренде)	3 514 501,38	292 875,12	3 397 778,23	283 148,19		-3,3%
Санкт-Петербург	205 471,00	17 122,58	210 007,00	17 500,58		2,2%
Казань	54 743,40	4 561,95	58 828,00	4 902,33		7,5%
Екатеринбург	95 436,10	7 953,01	99 333,00	8 277,75		4,1%
Новосибирск (начиная с февраля 2011 г.)	16 668,61	1 515,33	28 508,29	2 375,69		56,8%
Краснодар (начиная с августа 2011 г.)	10 546,00	2 109,20	29 211,00	2 434,25		15,4%
Воронеж (начиная с сентября 2012 г.)	n/a	n/a	10 333,00	2 583,25		n/a
Всего, кВт/ч	3 897 366,49		3 833 998,52		-1,63%	

Таблица 5. Данные по потреблению воды

Потребление воды, кубометры	2011 год		2012 год		По сравнению с предыдущим периодом	
	за 12 месяцев	в среднем за месяц	за 12 месяцев	в среднем за месяц	изменения за год	по среднемесячным величинам
Москва (без учета площадей в субаренде)	11 575,06	964,59	12 593,88	1 049,49		8,8%
Санкт-Петербург	480,00	40,00	528,00	44,00		10,0%
Казань	535,00	44,58	603,00	50,25		12,7%
Екатеринбург	365,00	30,42	378,57	31,55		3,7%
Новосибирск (начиная с февраля 2011 г.)	801,83	89,09	848,78	70,73		-20,6%
Краснодар (начиная с августа 2011 г.)	45,00	11,25	164,00	13,67		21,5%
Воронеж (начиная с сентября 2012 г.)	n/a	n/a	29,69	7,42		n/a
Всего, кубометров	13 801,89		15 145,92		9,74%	

Таблица 6. Сравнительные данные по количеству телеконференций

	среднемесячно (2012 г.)	среднемесячно (2012 г.)	%
Региональные телеконференции (CEE)	108,58	119,33	9,9

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

Офисы PwC	2011 год		2012 год		По сравнению с предыдущим периодом	
	Общий пробег машин (такси и офисных) за отчетный период (2011 г.*)	CO ₂ (метрические тонны)**	Общий пробег машин (такси и офисных) за отчетный период (2011 г.*)	CO ₂ (метрические тонны)**	км	метрические тонны
Москва	1 682 493	618,23	1 343 673	405,25	-20,14%	-34,45%
Санкт-Петербург	99 470	30,98	137 148	33,14	37,88%	6,97%
Казань	230 400	130,87	152 319	86,52	-33,89%	-33,89%
Екатеринбург	35 300	20,05	31 517	9,66	-10,72%	-51,82%
Новосибирск (данные за 7 месяцев 2011 г.)	10 140	5,57	20 510	10,87	102,27%	95,31%
Краснодар (данные за 5 месяцев 2011 г.)	17 421	9,90	38 908	22,10	123,34%	123,34%
Воронеж (данные за 4 месяца 2012 г.)	n/a	n/a	12 830	2,44	n/a	n/a
малые офисы (Сахалин, Владикавказ)	444	0,44	684	0,68	54,10%	53,99%
Всего	2 075 668	816,04	1 737 588	570,66	-16,29%	-30,07%

* Информация получена от представителей отделов организации деловых поездок из региональных офисов. Московский массив, а также информация по малым офисам в Сахалине и Владикавказе рассчитана на основании отчета из фин. системы по усредненным показателям и выверена с представителем отдела организации деловых поездок.

** Использовались формулы с учетом объема двигателя 1,4 – 2,1 л. За 2012 год парк машин на 70% перешел на использование бензина с октановым числом не менее 95, что снизило коэффициент воздействия на окружающую среду.

*** Данные по офисам в Новосибирске, Краснодаре и Воронеже приводятся с момента их открытия.

Таблица 8. Выполнение программы «Шаг за шагом» в 2012 г. по регионам

	Москва	Казань	Екатеринбург	Санкт-Петербург	Новосибирск	Краснодар	Воронеж
Шаг 1 – отметка в письмах “Think before you print”	Ведутся переговоры на региональном уровне о возвращении данного поля в шаблон письма						
Шаг 2 – направление бумаги на переработку	Есть (несекретная макулатура, после измельчения картон)	Есть (после измельчения)	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	Есть
Шаг 4 – сокращение потребления эл. энергии (ручное выключение света, «спящий» режим техники, ресурсосберегающие лампы и т.д.)	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть (закупается только энергоэффективное оборудование класса А и выше)	Есть
Шаг 5 – «Умная система» (технологическое решение)	Есть	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Шаг 6 – печать по карточкам	Есть	Есть (с 3 февраля 2012 г.)	Проект в работе	Есть	Есть	Есть	Есть
Шаг 7 – велосипедная парковка	Есть	Нет	Нет	Есть	Нет	Нет	Нет
Шаг 8 – электронный документооборот (согласование и утверждение документов в электронном виде, возможность работы с архивами)	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть	Есть
Шаг 9 – Раздельный сбор мусора и направление на переработку определенных групп	Есть	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет



Приложение №6

Возможные риски, влияющие на деятельность РвС

Деятельность РвС 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. Ниже представлены некоторые из наиболее значительных рисков, которые могут повлиять на деятельность РвС в России:

- Нестабильность политической, правовой и налоговой системы, текущие и ожидаемые изменения в законодательстве России и стран ЕС, регулирующем аудиторскую деятельность.
- Нарушение принципов аудиторской независимости:
 - 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 РвС.
- 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 РвС.
- Утечка информации и нарушение конфиденциальности.
- Недостаточно активное привлечение и удержание квалифицированных сотрудников, которое может подорвать усилия РвС, 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 РвС внедрена система управления рисками, основанная на внутренних нормативных документах фирмы.

Таблица стандартных элементов отчетности GRI

Индекс GRI	Элемент (показатель)	Комментарии и/или ссылки на другие источники	Раскрытие элемента (показателя)	Страницы в отчете
СТРАТЕГИЯ И ХАРАКТЕРИСТИКА				
1. Стратегия и анализ				
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	+	
1.2	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей.	Приложение №6	+	
2. Характеристика организации				
2.1	Название организации.	Глоссарий терминов	+	
2.2	Главные бренды, продукты и/или услуги.	Подробное описание предоставляемых услуг приведено на сайте www.pwc.ru	+	
2.3	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние общества и совместные предприятия.	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 города в России: Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург и Казань Южно-Сахалинск, Воронеж, Краснодар, Новосибирск и Владикавказ.	+	
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: факты и цифры	+	
2.8	Масштаб организации.	PwC в России: цифры и факты	±	
2.9	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода.	Раздел PwC в России: факты и цифры	+	
2.10	Награды, полученные в течение отчетного периода.	Приложение №1	+	
3. Параметры отчета				
ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ				
3.1	Отчетный период (например, финансовый/календарный год), к которому относится представленная информация.	Календарный год 2012	+	
3.2	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались).	Предыдущий отчет за период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2011 года опубликован весной 2012 года	+	
3.3	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный, и т.п.).	Годовой	+	
3.4	Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержания.	Контактная информация	+	
ОБЛАСТЬ ОТЧЕТА И ГРАНИЦЫ ОХВАТА				
3.5	Процесс определения содержания отчета.	<ul style="list-style-type: none"> Обращение управляющего партнера PwC в России Дэвида Грея Актуальные вопросы корпоративной ответственности Четыре основных направления программы 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	+	

13. PwC in Russia

Индекс GRI	Элемент (показатель)	Комментарии и/или ссылки на другие источники	Раскрытие элемента (показателя)	Страницы в отчете
3.7	Укажите любые ограничения области охвата или границ отчета.	PwC в России, в частности города: Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург и Казань	+	6
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 PwC 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 PwC в России, например, кадровая политика, финансовая отчетность и др.	±	
3.10	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния / поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки).	Переформулировок не было	+	
3.11	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, примененных в отчете.	Существенных изменений не было	+	
УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ GRI				
3.12	Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в отчете.	Таблица соответствия отчета Руководству GRI	+	
ПОДТВЕРЖДЕНИЕ				
3.13	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета.	Независимое заверение не предусмотрено		
4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами				
УПРАВЛЕНИЕ				
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 PwC 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.	"Унитарный совет директоров" неприменим	+	
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 – ключевой показатель эффективности	+	
4.6	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов.	В PwC 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 определения 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, квалификациями и опытом, необходимыми для определения стратегии компании по экономическим, экологическим и социальным темам.	+	

Индекс GRI	Элемент (показатель)	Комментарии и / или ссылки на другие источники	Раскрытие элемента ¹ (показателя)	Страницы в отчете
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 Сотрудники	+	
4.9	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свои экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам. Укажите периодичность, с которой высший руководящий орган оценивает результативность в области устойчивого развития.	Раздел Руководство и управление вопросами корпоративной ответственности в PwC 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 PwC 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 PwC 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 поддерживает.	Раздел Корпоративная ответственность в PwC и ее актуальные вопросы	+	
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.	Раздел Заинтересованные стороны		
4.16	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам.	Раздел Заинтересованные стороны		
4.17	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности.	Программа ежегодного отзыва клиентов, Глобальный опрос сотрудников	+	
5. Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности				
ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ				
Аспект: присутствие на рынках				
ES4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти.	В отчетном периоде финансовой помощи от органов государственной власти получено не было	±	
ES5	Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации.	MPOT по Москве –12 200 рублей с 1 июля 2013 года, 11 700 рублей с 1 июля 2012 года, минимальная заработная плата в PwC Russia в 2012 году – 31000 рублей.	±	
ES6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации.	Раздел Окружающая среда	±	
Аспект: не прямые экономические воздействия				
ES8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия.	Общество	±	

Индекс GRI	Элемент (показатель)	Комментарии и / или ссылки на другие источники	Раскрытие элемента ¹ (показателя)	Страницы в отчете
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	±	
Аспект: соответствие требованиям				
EN28	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований.	За отчетный период на PwC не было наложено существенных штрафов и нефинансовых санкций за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований.	+	
Аспект: общие				
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам.	Неприменимо. PwC не является собственником зданий.		
ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПОДХОДОВ К ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ДОСТОЙНОГО ТРУДА				
Аспект: занятость				
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договорам о найме и региону	Общая численность рабочей силы 2855 человек, из них 2779 - работники (2604 – постоянные, временных сотрудников – 175 – трудовые договора заключены на определенный срок), с 76 людьми заключены договора оказания услуг.	±	
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	Текучесть кадров в возрасте до 50 лет составляет 22%.	±	
Аспект: обучение и образование				
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников.	<ul style="list-style-type: none"> Партнеры и директора – 28 часов Старшие менеджеры и менеджеры – 58 часов Младшие менеджеры и старшие специалисты – 95 часов Специалисты – 265 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 развития карьеры.	100% сотрудников PwC проходят периодические оценки результативности и развития карьеры	+	
Аспект: разнообразие и равные возможности				
LA13	Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительств меньшинств, а также других показателей разнообразия	<ul style="list-style-type: none"> Партнеров – 113 человек, 70 россияне, 43 иностранных граждане из 12 государств 38 – женщины, 75 – мужчины 93 – в возрасте 30-50 лет и 20 партнеров старше 50 лет 	+	

Индекс GRI	Элемент (показатель)	Комментарии и / или ссылки на другие источники	Раскрытие элемента ¹ (показателя)	Страницы в отчете
ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА				
Аспект: недопущение дискриминации				
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 деятельности PwC не выявлено	+	
ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОБЩЕСТВОМ				
Аспект: коррупция				
SO4	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции	Случаев коррупции не выявлено	+	
Аспект: соответствие требованиям				
SO8	Денежное выражение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований.	За прошедший период на PwC не было наложено существенных штрафов и нефинансовых санкций за несоблюдение законодательства и нормативных требований	+	
Аспект: неприкосновенность частной жизни потребителя				
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя.	Раздел Клиенты и рынки, параграф 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 PwC не получала жалоб на указанные нарушения. Система получения, учета и обработки таких жалоб существует, также сформировано внутреннее подразделение, занимающееся реализацией решений руководства в области защиты персональных данных и иной конфиденциальной информации	+	

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

Уровень использования показателей GRI

		C	C+	B	B+	A	A+
Обязательный	Самооценка			✓			
	Проверено внешней стороной						
Необязательный	Проверено GRI						
			Отчет заверен аудитором		Отчет заверен аудитором		Отчет заверен аудитором

Глоссарий

Благотворительный клуб (Charity Club)	Клуб учрежден PwC в России в 2008 г. с целью предоставления некоммерческим организациям возможности встречаться с представителями бизнес-сообщества, обмениваться опытом работы в сфере корпоративной филантропии и обсуждать важные для участников этой деятельности вопросы.
Благотворительность вместо сувениров (Charity Instead of Gifts)	Программа, инициированная PwC и поддержанная российским бизнес-сообществом, в рамках которой средства из бюджета, выделенные на корпоративные подарки клиентам, передаются на благотворительность.
Глобальная мобильность (Global Mobility)	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.
Глобальный опрос сотрудников (Global People Survey)	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.
Глобальная инициатива по отчетности в области устойчивого развития G3 (GRI G3)	Принципы отчетности, которым могут следовать организации для измерения и раскрытия результатов своей деятельности по трем направлениям: экономическая деятельность, охрана окружающей среды и социальная деятельность.
Горячая линия по этическим вопросам	Наша система сообщения о возможных нарушениях – внутренняя горячая линия для партнеров и сотрудников для сообщений о возможных нарушениях, обращениях по вопросам этики и делового поведения или с просьбой о совете. Горячая линия предполагает обращение по телефону или по электронной почте, анонимно, на специально выделенный адрес.
Заинтересованные стороны (стейкхолдеры)	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.
Зеленая библиотека	Библиотека, сформированная из книг, дисков, журналов, принесенных сотрудниками, которые хотят поделиться ими с коллегами.
Интеллектуальное лидерство (Thought Leadership)	Исследования, отчеты, аналитические материалы и прогнозы, представляющие точку зрения PwC на важные тенденции на рынке и события в сфере бизнеса.
Клуб ректоров (Rectors Club)	Платформа для регулярного открытого диалога между PwC и ведущими университетами
Ключевой показатель эффективности (KPI)	Ключевой показатель эффективности (КПЭ): количественный или статистический показатель, оценивающий степень достижения поставленных целей и служащий инструментом выявления областей, в которых следует совершенствовать деятельность.
Кодекс поведения (Code of Conduct)	Глобальное руководство международной сети фирм PwC в области деловой этики
Комитет по благотворительности (Charity Committee)	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.
Комитет по этике (Ethics Committee)	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 к коллегам и социальная ответственность.
Академия аудита (Assurance Academy)	Ежегодная Академия для аудиторов – это программа повышения квалификации 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 (МСФО), получают сертификат о повышении квалификации.

Лидерский клуб	Регулярные встречи в течение года ключевых талантливых профессионалов с топ лидерами компании и внешними экспертами объединенные одной темой - лидерство.
Налоговая академия (Tax Academy)	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.
Операционный комитет (Operational Committee)	Орган PwC, который принимает стратегические решения в отношении текущей деятельности, применимые ко всем компаниям PwC в России.
Опыт PwC (PwC Experience)	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 задач для всей международной сети фирм PwC.
Программа ежегодного исследования отзывов клиентов (CFP)	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 КПЭ.
Система персонального коучинга и развития сотрудников (PC&D)	Принятая в PwC система персонального коучинга и управления результатами деятельности сотрудников.
Университет консультантов (Advisory University)	Программа обучения сотрудников отдела бизнес-консультирования, нацеленная на расширение технических знаний, а также развитие компетенций, необходимых в общении с коллегами и клиентами
Углеродный след (Carbon footprint)	Углеродный след – это 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.
Ценностное предложение для сотрудников (Employee value proposition)	Набор материальных благ, льгот и преимуществ, который предлагается работодателем сотруднику в обмен на его вклад в работу организации.
Центр технологий и инноваций (ЦТИ)	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.
Центральный кластер (Central Cluster)	Часть международной сети фирм PwC, включающая фирмы, расположенные в Великобритании, континентальной Европе, на Ближнем Востоке, в Индии, Пакистане, Шри-Ланке, Африке, Нормандских островах, Гибралтаре, Исландии и острове Мэн.
Шаг за шагом (Step by step)	Программа, цель которой заключается в снижении негативного воздействия на окружающую среду, возникающего в результате деловых поездок сотрудников PwC, уменьшении количества производимых отходов и повышении уровня повторного использования материалов.
ACCA	Ассоциация дипломированных бухгалтеров Великобритании
Blood Drive	Донорская акция по сдаче крови, которая проводится совместно с Московской областной станцией переливания крови два раза в год в офисе PwC в Москве.
PwC Connect Russia	Группа PwC Connect Russia в социальной сети LinkedIn для бывших сотрудников PwC.
PwC	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).



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 или **Анне Аристовой**, менеджеру программы корпоративной ответственности PwC в России, по электронному адресу: anna.aristova@ru.pwc.com или по почте:

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

