

# Sjálfbærniskýrsla PwC 2023

December 2023



# Efnisyfirlit

	<b>Efnisyfirlit</b>	<b>2</b>
	<b>Um skýrsluna og skuldbindingar</b>	<b>3</b>
	<b>Skilaboð frá forstjóra</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>Um PwC</b>	<b>5</b>
>	Um PwC	6
>	Stefnumótandi áherslur á sviði samfélagsábyrgðar	7
>	Hagsmunaaðilar	8
>	Um markmið FY23	9
<b>2</b>	<b>Ábyrgir stjórnarhættir</b>	<b>10</b>
>	Ábyrgir stjórnarhættir	11
>	Rekstur félagsins	13
>	Aðgerðir gegn spillingu	14
<b>3</b>	<b>Mannauður og sérfræðiþekking</b>	<b>15</b>

>	Starfsfólkið	16
>	Jafnrétti	17
>	Mannauður og sérfræðiþekking	18
>	Þjálfun og fræðsla	19
>	Starfsánægja og vinnuumhverfi	20
<b>4</b>	<b>Umhverfismál</b>	<b>21</b>
>	Loftslagsmál	22
>	Kolefnisspor	23
>	Umhverfismál árangur FY23	24
<b>5</b>	<b>Samfélagsleg þáttaka</b>	<b>25</b>
>	Sjálfbærniástarf starfsfólks	26
>	Stuðningur við nærsamfélagið	27
	<b>GRI tilvísunartafli</b>	<b>29</b>

# Um skýrsluna og skuldbindingar



Sjálfbærnisráðgjafar Pricewaterhousecoopers ehf. (PwC) er nú tekin saman í fjórða sinn og kynnrir megináherslur félagsins og frammistöðu á sviði sjálfbærni.

Þessi skýrsla endurspeglar áherslur félagsins á sviði ábyrgra stjórnarháttanna, mannauðsmála, umhverfismála og áhrif í samfélaginu á rekstrarárinu FY23 sem nær frá 1. júlí 2022 til 30. júní 2023.

PwC byggir sjálfbærnistarf sitt á Net Zero PwC á heimsvísu þar sem stefna er á kolefnishlutleysi og byggja á vísindamiðuðum markmiðum til skemmri tíma og 50% samdrátt í losun fyrir 2030 SBTi<sup>1</sup>, Loftslagsyfirlýsingu Festu og Reykjavíkurborgar<sup>2</sup>, heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna<sup>3</sup>. Í sjálfbærnisráðgjafar PwC 2023 er gerð grein fyrir framvindu og tekið mið af Global Reporting Initiative staðalinum (GRI Core), sjá GRI tilvísunartöflu á bls. 29-37.

Hér til hliðar má sjá heimsmarkmið sem PwC vinnur með og hvernig þau snúa að starfseminni. Til að skerpa fókus vinnunnar var heimsmarkmiðum fækkað í 5 úr 7. Sett hafa verið til hliðar markmið 9 og 16, að minnsta kosti tímabundið.



- PwC er þekkingarfyrirtæki sem byggir á sérþekkingu starfsfólks.
- Markvisst er unnið að endurmenntun og eflingu sérfræðiþekkingar starfsfólks undir áttakinu New World sem snýr bæði að þjálfun og fjárfestingu í tækni.



- PwC fylgir jafnréttisstefnu og áætlun sem er árlega tekin út, markmið er gullvottun PwC jafnlaunagreiningar.
- PwC aðstoðar fyrirtæki við uppsetningu og úttektir samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST85.
- PwC býður upp á launagreiningar sem mæla launamun og styðja þannig við jöfn laun.



- PwC vinnur markvisst að því að byggja upp traust í samfélaginu með ábyrgum stjórnarháttum, staðfestingu áreiðanleika fjárhagsupplýsinga og annarri sérfræðiþekkingu.
- Óhæði í þjónustu og gæði starfseminnar er grunur að allri vinnu PwC sem tryggt er með óhæðisreglum PwC og öflugum gæðakerfi.
- PwC leggur áherslu á faglega uppbyggingu í fyrirtækinu, gefur starfsfólki svigrúm til kennslu og þjálfar fjölda sérfræðinga.



- PwC vinnur eftir siðareglum og gerir kröfu til birgja og þjónustuaðila að þeir fylgi siðareglum PwC.



- Markmið PwC er að helminga kolefnislosun vegna umfangs 1, 2 ásamt losun vegna ferða í umfangi 3 fyrir 2030 samkvæmt Net Zero PwC Global sem byggir á viðmiðum SBTi og 1,5°C markmiðs Parísarsamkomulagsins.
- PwC kolefnisjafnar með vottuðum einingum losun í umfangi 1, 2 ásamt losun vegna ferða í umfangi 3.

1 <https://www.pwc.com/gx/en/about/corporate-sustainability/environmental-stewardship/net-zero.html>

2 <https://www.sjalbbaer.is/loftslagsmarkmid>

3 <https://sdgs.un.org/goals>

# Skilaboð frá forstjóra



Loftslagsbreytingar eru eitt brýnasta vandamálið sem heimurinn stendur frammi fyrir í dag. Þær hafa áhrif á alla og vísindin eru skýr: Til að forðast verstu áhrif loftslagsbreytinga þurfa fyrirtæki, stjórnvöld og samfélag að vinna saman að því að skipta yfir í kolefnishlutlaus hagkerfi fyrir árið 2050. Við hjá PwC teljum að atvinnulífið gegni þar lykilhlutverki og við erum staðráðin í að ganga á undan með góðu fordæmi.

> Við höfum skuldbundið PwC á heimsvísu að ná kolefnishlutleysi sem við köllum Net Zero losun og höfum sett okkur vísindamiðuð markmið til skemmri tíma; 50% samdrátt fyrir 2030<sup>1</sup>. Við þurfum að endurhugsa hvernig við störfum og aftengja vöxt frá losun.

> Við höfum skuldbundið okkur í Race To Zero herferðar Sameinuðu þjóðanna og áætlun um 1,5°C markmið.

> Við ætlum að hjálpa viðskiptavinum okkar og vinna með birgjum til að takast á við loftslagsáhrif þeirra.

> Við höldum áfram að kolefnisjafna með vottuðum kolefniseiningum.

Í krafti stærðar PwC á heimsvísu getum við gegnt mikilvægu hlutverki í að knýja umskiptin yfir í lágkolefnahagkerfi. Við stigum ákveðin skref á árinu í uppbyggingu á okkar sjálfbærniáðgjöf.

Um leið og loftslagsmálin vega þungt hefur mikil áhersla á árinu farið í eflingu gæðastarfs okkar, að bæta verklag og gæði almennt í okkar vinnu, endurmenntun og þekkingu starfsfólks. Á árinu hefur okkur einnig fjölgað og starfsemin elfst, sem er einkar ánægjulegt.

Óhætt er að segja að í lok fyrsta árs míns sem forstjóri er ég bjartsýn á framtíðina.

<sup>1</sup><https://www.pwc.com/gx/en/about/corporate-sustainability/environmental-stewardship/net-zero.html>



Ljósbrá

Baldursdóttir

1

Um PwC



# Um PwC

## Tengsl PwC ehf. og PwC á heimsvísu



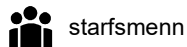
PwC á heimsvísu (e. PwC Global) er alþjóðlegt net sjálfstæðra fyrirtækja sem deila sameiginlegu nafni, vörumerki, gildum, þekkingu, reynslu, sömu aðferðafræði og eiga í nánú samstarfi.

Fyrirtækin tengjast í gegnum PricewaterhouseCoopers International Limited (PwC IL), sem ber ábyrgð á að samhæfa starfsemi þeirra. PwC IL þjónustar samstarfsfyrirtækin, en veitir ekki þjónustu til viðskiptavina þeirra eða annarra aðila.

PwC á heimsvísu hefur sett sér metnaðarfull markmið um samdrátt í losun, Net Zero

## PwC um allan heim

364,232



starfsmenn

151



lönd



PricewaterhouseCoopers ehf. er íslenskt fyrirtæki sem á rætur að rekja aftur til ársins 1924. Fyrirtækið er skráð í Reykjavík hvar höfuðstöðvarnar eru en rekur auk þess starfsstöðvar á fimm stöðum; Akureyri, Húsavík, Hvalsvellir, Selfossi og Vestmannaeyjum.

PwC er þekkingarfyrirtæki sem aðstoðar viðskiptavini sína við að auka verðmæti, stjórna áhættu og bæta árangur. Þjónusta félagsins felur meðal annars í sér endurskoðun, reikningsskil, bókhald, launaútreikning, ráðgjöf til fyrirtækja varðandi sjálfbærni, kaup, sölu og verðmat, ráðgjöf varðandi jafnlaunamál, upplýsingatækni og skatta- og lögfræðiráðgjöf.

PwC er jafnlaunavottað fyrirtæki samkvæmt ÍST 85:2012 staðlinum.

PwC hefur innleitt staðal ISO27001 um stjórnkerfi upplýsingaöryggis.

PwC hefur sett sér stefnu í persónuverndarmálum til samræmis við lög og reglur um persónuvernd. Fjárhæðir í skýrslunni eru teknar úr ársreikningi félagsins fyrir tímabilið 1. júlí 2022 - 30. júní 2023.

# Stefnumótandi áherslur á sviði sjálfbærni

## Þýðingarmestu sjálfbærniþættir PwC:

### Ábyrgir stjórnarhættir



### Mannauður og sérfræðiþekking



### Umhverfismál



### Samfélagsleg þáttaka



PwC hefur framkvæmt mikilvægisgreiningu á áhrifum sínum og greint þýðingarmestu áhrif sín.

Stærstu heildaráhrif PwC er áreiðanleg og ábyrg ráðgjöf til viðskiptavina, að miðla sérfræðiþekkingu sinni til að byggja upp traust í samfélaginu og að hafa jákvæð áhrif í samfélaginu.

Þýðingarmestu áhrifum á sjálfbærni er skipt í fjóra þætti; ábyrgir stjórnarhættir, mannauður og sérfræðiþekking, umhverfismál og samfélagsleg þáttaka.

Samfélagsráð hefur verið starfandi hjá PwC síðan árið 2020 og hefur stýrt innleiðingunni og kortlagt helstu umhverfis- og samfélags snertifleti fyrirtækisins við stefnu og gildi félagsins. Markmiðasetning tekur jafnframt mið að þeim þáttum ásamt mikilvægisgreiningu

Sett voru markmið fyrir þýðingarmestu sjálfbærniþætti PwC fyrir rekstrarárið 2023. Gerð er grein fyrir árangri þeirra í viðkomandi kafla.

PwC byggir upplýsingar sínar um sjálfbærni á Global Reporting Initiative staðlinum (GRI Standards) og gefur nú út sjálfbærnisýrslu í fjórða sinn. Markmið GRI eru að efla gagnsæi og auka aðgengi að upplýsingum um starfsemi fyrirtækisins fyrir hagsmunaaðila þess. Aftast í skýrslunni er tilvísunartafla GRI.



# Hagsmunaaðilar



Samskipti og samvinna við hagsmunaaðila eru mikilvæg til að byggja upp traust, viðhalda sterku viðskiptasambandi og stuðla að sjálfbærni. Hluti af mikilvægisgreiningu PwC eru samskipti við hagsmunaaðila, skilgreina hvaða hópa og hverja er mikilvægt að vera í reglulegum samskiptum við. Skilja þarf áhyggjur, væntingar og tækifæri hagsmunaaðila til að vinna saman að sjálfbærari heimi. Traust og gegnsæ samskipti skipta sköpum, hvort sem þau fara fram í gegnum rafræna miðla eða í eigin persónu.

Hagsmunaaðilar PwC eru fjölbreyttir og samskipti á mismunandi stigum, allt eftir mikilvægi þeirra.

Eitt mikilvægasta framlag PwC til sjálfbærni er í gegnum ráðgjöf og samskipti félagsins við viðskiptavini og atvinnulífið. Starfsfólk og nærsamfélagið eru einnig afar mikilvæg, sjá nánari umfjöllun í skýrslunni sem og þátttaka í fagfélögum og fræðslusamfélagi.

Samskipti við stjórnvöld s.s. ríkisskattstjóra, Fjármálaeftirlit Seðlabankans, ráðuneyti og fleiri fara m.a. fram með fundum og bréfaskiptum. Félag löggiltra endurskoðenda (FLE) er í mörgum tilfellum milligönguaðili í samskiptum milli endurskoðunarfyritækja og stjórnvalda.

## Helstu hagsmunaaðilar:





# Um markmið FY23

PwC setur sér árleg markmið á sviði sjálfbærni. Alls voru sett 18 markmið á rekstrarári FY23 (1. júlí 2022 til 30. júní 2023) í takt við helstu viðfangsefni félagsins; ábyrgir stjórnarhættir, mannauður og sérfræðiþekking, umhverfismál og þátttaka í samfélaginu. Markmiðin og fylgni við þau má sjá í eftirfarandi köflum.



13 markmið náðust að fullu og 5 markmið náðust að hluta.

## Skýring á táknum og fylgni við markmið



Markmið náðist að fullu eða að mestu



Markmið náðist að hluta



Markmið náðist ekki





# 2

## Ábyrgir stjórnarhættir



# Ábyrgir stjórnarhættir



PwC leggur áherslu á góða og vandaða stjórnarhætti sem samræmast þeim lögum og reglum sem um starfsemina gilda. Góðir stjórnarhættir leggja grunninn að ábyrgri stjórnun og vandaðri ákvörðunartöku og stuðla að traustum samskiptum á milli eigenda, stjórnar, stjórnenda, starfsfólks og annarra hagsmunaaðila og draga úr líkum á hagsmunaaðrekstrum.



Megináherslur PwC í stjórnarháttum liggja einkum í framfylgni óhæðisreglna og starfrækslu gæðakerfis. Einn eiganda ber ábyrgð á málum sem tengjast áhættu og gæðamálum (Risk & Quality Leader – RQL) og annar hefur eftirlit með óhæði og siðareglum (Partner Responsible for Independence and Ethics – PRI&E). Forstjóri hefur náð samráð við RQL og PRI&E vegna starfa þeirra og ábyrgðarsviða. Það er rík krafa PwC Global varðandi gæðamál og innra og ytra gæðaeftirlit.



PwC fylgir eftir leiðbeiningum Viðskiptaráðs, Nasdaq Iceland og Samtaka atvinnulífsins um stjórnarhætti fyrirtækja og sinnir jafnframt ráðgjöf á sviði stjórnkerfa fyrirtækja.



Óhæðisreglur PwC ehf. eru í fullu samræmi við siðareglur endurskoðenda sem kveða sérstaklega á um óhæði í endurskoðunar- og könnunarverkefnum. Það hefur í för með sér að PwC ehf. og eigendur þess verða að vera óháðir öllum endurskoðunarverkefnum hvort sem þeir starfa við þau eða ekki. Starfsmenn skulu vera óháðir gagnvart þeim endurskoðunarverkefnum sem þeir starfa við án tillits til þess í hverju sú þjónusta er fólgin.



Samfélagsábyrgð PwC byggir að stóru leyti á sérfræðiábyrgð endurskoðenda, lögfræðinga og annarra sérfræðinga. PwC sinnir mikilvægu hlutverki í samfélaginu með því að staðfesta áreiðanleika fjárhagsupplýsinga og skapa þannig traust í viðskiptum. PwC hefur lagt áherslu á að leggja sitt af mörkum til faglegar uppbyggingar á starfssviði fyrirtækisins, í menntakerfinu með því að skapa svigrúm hjá starfsmönnum okkar til kennslu og í viðskiptaumhverfinu með því að þjálfa fjölda hæfra sérfræðinga. PwC ber jafnframt víðtækari ábyrgð sem þátttakandi í samfélaginu.

# Ábyrgir stjórnarhættir

## 1. Ábyrgir stjórnarhættir



### ✓ Öryggi gagna

Árlega fer fram úttekt á stjórnkerfi upplýsingatækni frá PwC Global. Allt starfsfólk skal ljúka þjálfun sem lýtur að gagnaöryggi og persónuvernd. Gögn eru vistuð á viðeigandi stöðum. UT örugg hýsing og aðgangsstýring gagna er yfirfarin mánaðarlega.

**Árangur:** Markmiðum ársins náð. Engin frávik. Öll gögn eru aðgangsstýrð. Rekstur á UT stjórnkerfi í uppfyllir þær kröfur sem PwC Global setur og ISO 27001 vottun fylgt eftir. Allt starfsfólk fékk þjálfun um öryggi gagna, persónuvernd og netöryggi.



### ✓ Draga úr yfirvinnu starfsfólks

Heildaryfirvinnustundir skulu minnka um 10% frá sama tímabili á fyrra rekstrarári.

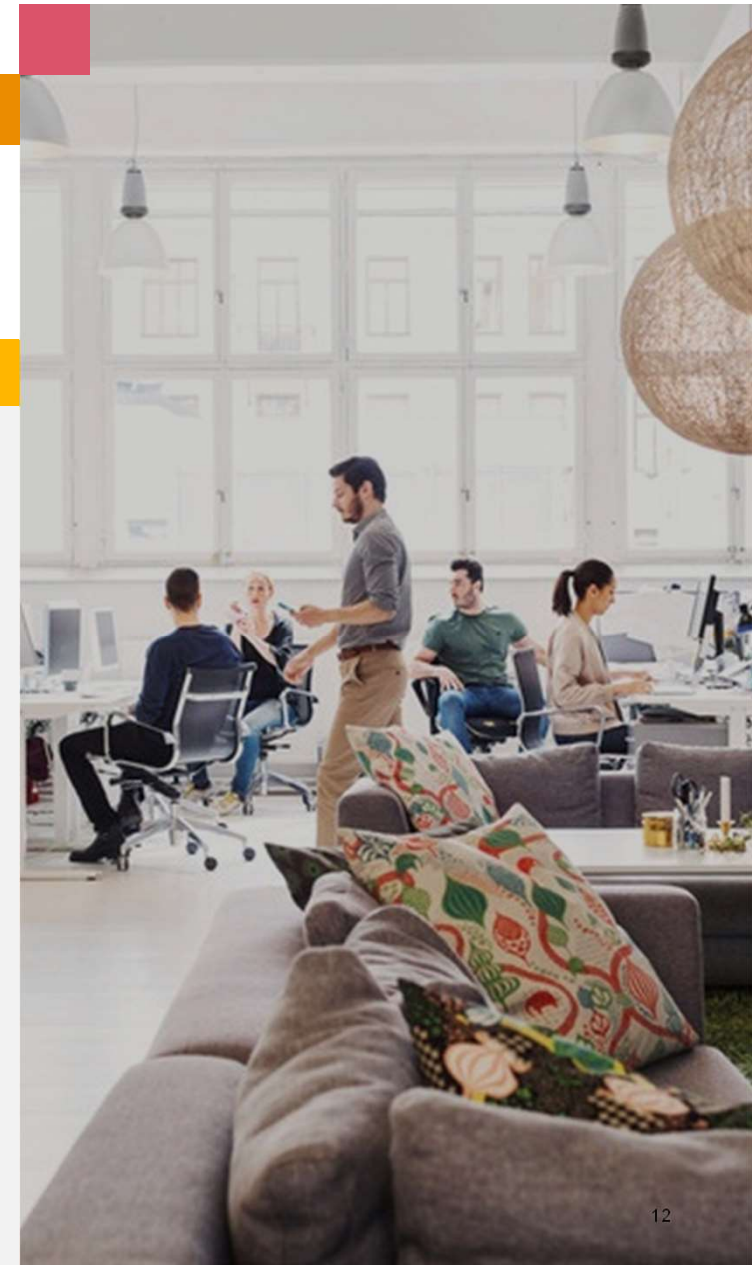
**Árangur:** Samkvæmt mælingum yfirvinnustunda Jan-júní 2023 var heildarsamdráttur 12,5% (m.v. 2022).



### ✓ Gagnsæi upplýsinga

Gagnsæisskýrsla er birt árlega.

**Árangur:** Gagnsæisskýrsla kemur út í okt fyrir almanaksárs.



# Rekstur félagsins

## Velta og fjárhagur

Fjárhagsár PwC nær frá 1. júlí ár hvert til 30. júní næsta árs. Á rekstrarárinu 1. júlí 2022 – 30. júní 2023 var heildarvelta PwC 2.502 milljónir króna. Velta félagsins jókst um 9,5% á milli ára.

PwC ehf. er 100% í eigu Eignarhaldsfélagsins PwC sf. Eigendur þess félags eru allir starfandi hjá PwC ehf.

Stjórn PwC ehf. er skipuð þremur aðilum og einum varamanni sem allir eru í hópi eigenda fyrirtækisins.



### Samningar við birgja

**Markmið FY23:** Gera samninga við birgja og verktaka PwC og vista á miðlægum stað.

**Árangur:** Markmið náðist ekki að fullu. Til er heildstætt yfirlit yfir alla birgja í viðvarandi viðskiptasambandi við um kaup á vörum eða þjónustu. Samninga við stærri birgja til en ekki allra.



### Styðja viðskiptavinum á vegferð til sjálfbærni

**Markmið FY23:** Þjóna viðskiptavinum upp á ráðgjöf sem snýr að sjálfbærni

**Árangur:** Tveir sérfræðingar ráðnir 2023.

## PwC Global

Mikill vöxtur einkenndi síðastliðið rekstrarár hjá PwC Global. Félagið starfar í 151 löndum og hjá því starfa 364 þúsund manns sem er 11% aukning frá fyrra ári.

Velta PwC á heimsvísu US var 53,1 milljarðar USD sem er aukning um 6% frá fyrra ári.

Heildarvelta PwC ehf.

2.502

milljónir króna

Velta félagsins jókst um

9,5%

87%

fyrirtækja á Global Fortune  
500 meðal viðskiptavina  
PwC Global

5 af 10

stærstu fyrirtækjum  
Íslands meðal  
viðskiptavina



# Aðgerðir gegn spillingu

Meginmarkmið PwC er að byggja upp traust í samfélaginu. Fjölpætt innra starf á að koma í veg fyrir spillingu og stuðla að trausti.

- Starfsfólk er hvatt til þess að standa vörð um siðlegt framferði og tilkynna um ólöglegt eða ósiðlegt háttalag.
- Innleitt hefur verið nafnlaust ábendingakerfi fyrir aðila innan og utan fyrirtækis til að benda á atvik sem mögulega brjóta í bága við siðareglur PwC, stangast á við lög og reglur, óhæði, geta stefnt heilsu og öryggi starfsmanna í hættu eða telja má að séu ekki í samræmi við hagsmuni félagsins. Ábendingakerfið er á heimasíðu PwC.
- Árlega er námskeið fyrir starfsfólk um óhæði og siðareglur.
- Allir starfsmenn skulu fylgja lögum og reglum um óhæði í öllum störfum sínum fyrir viðskiptavini PwC og fylgja hegðunarreglum PwC (Code of Conduct).
- Allir stjórnendur og verkefnastjórar skrá fjárfestingar sínar í miðlægan gagnagrunn sem auðveldar yfirsýn yfir óhæði gagnvart skráðum félögum.
- Trúnaður er mikilvægur í öllum samskiptum við viðskiptavini og aðra aðila innan og utan skrifstofunnar. Það er tryggt með skýru verklagi og þjálfun starfsmanna.

## ✓ Siðferðislegir viðskiptahættir

**Markmið FY23:** Allt starfsfólk fær þjálfun í óhæði og viðskiptasiðferði og staðfestir fylgni við siðareglur PwC árlega. Allir birgjar og verktakar fylgja Siðareglum PwC, markmið 50% fyrir árslok 2023. Til staðar er nafnlaust ábendingakerfi, fylgst er með málum sem upp koma og brugðist við frávikum.

**Árangur:** Allt starfsfólk (100%) lauk þjálfun í óhæði og viðskiptasiðferði og staðfesti fylgni við siðareglur PwC. Ein ábending barst í gegnum nafnlaust ábendingakerfi sem brugðist var við.

-Eftirlitsaðgerðir til að tryggja óhæði og siðferðislega viðskiptahætti starfsfólks eru til staðar. Engin frávik.

-18% verktaka og birgja hafa staðfest fylgni sína við PwC Third Party Code of Conduct.



Fylgstu með. Segðu frá. Fylgdu eftir.



PwC hefur útbúið öruggt svæði fyrir fólk til að segja frá. Ábendingakerfi PwC leyfir þér að:



Senda inn ábendingu



Koma á framfæri ábendingu símléiðis



Spyrja spurninga



Fylgja málinu eftir

# 3

## Mannauður og sérfræðipækking



# Starfsfólkið



Undirstaða starfseminnar og sérfræðikunnáttu PwC liggur í starfsfólkinu, þeirri þekkingu, hæfileikum og reynslu sem þau búa yfir. Starfsfólkið skapar vinnustaðinn. Í augum stjórnenda PwC er starfsfólkið, metnaður, drifkraftur og hollusta þess grundvöllur að farsælum rekstri og áframhaldandi vexti fyrirtækisins.

Hér til hliðar kynnum við upplýsingar um starfsfólk okkar, fjölda þeirra, aldursdreifingu og kynjahlutfall. Allar upplýsingar miðast við lok rekstrarárs 2023, það er 30. júní 2023.

Fjölgun starfsmanna var 8% á milli ára.

Staða	Aldur	kvk alls*	kvk nýliðar**	kvk sem hættu**	kk alls*	kk nýliðar**	kk sem hættu**
Eigendur	31-40	1			2		
	41-50	2			4		
	51-60	2			5		
Aðrir stjórnendur	31-40	0			0		
	41-50	1			0		
	51-60	1			1		
	61-67	0			0		
Starfsfólk	21-30	13	11	10	12	7	4
	31-40	17	5	6	13	1	2
	41-50	15	3	1	5	1	3
	51-60	16	5	3	2	0	0
	61-70	1	0	2	4	0	0
	71-80	0	0	0	1	0	0
			69	24	22	49	9
	Meðalaldur						
	42,2						

\*upplýsingar miðast við lokadag rekstrarárs

\*\*upplýsingar yfir allt rekstrarár

Heildarfjöldi starfsmanna:

**118**

Kynjahlutföll

Starfsfólk

Konur **58%**

Karlar **42%**

Stjórnendur

Konur **37%**

Karlar **63%**

Starfsmannavelta **20%**



# Jafnrétti

PwC starfsmenn eru metnir á eigin forsendum og jafnræðis er gætt meðal starfsmanna. Starfsmönnum skal ekki mismunað vegna kyns, trúarbragða, skoðana, kynþáttar, kynhneigðar, litarháttar, efnahags, ætternis, fötlunar, aldurs og stöðu að öðru leyti. Allir eiga jafnan rétt til tækifæra, kjara, starfsþjálfunar og þróunar í starfi. Jafnréttisáætlun fylgir jafnlaunastaðli ÍST85 og er tekin út árlega.

Eitt af framlögum PwC til launajafnréttis er að aðstoða fyrirtæki við uppsetningu jafnlaunakerfis í samræmi við jafnlaunastaðalinn ÍST85. PwC var fyrst fyrirtækja til að bjóða upp á launagreiningar til að mæla launamun eftir tilkomu jafnlaunalaganna 2008. Öll fyrirtæki sem eru með minni launamun en 3,5% hljóta Gullmerki PwC. PwC hefur aðstoðað viðskiptavinum sína frá árinu 2010 við mælingar á launamuni og frá 2017 við upptöku og innleiðingu á jafnlaunakerfi.

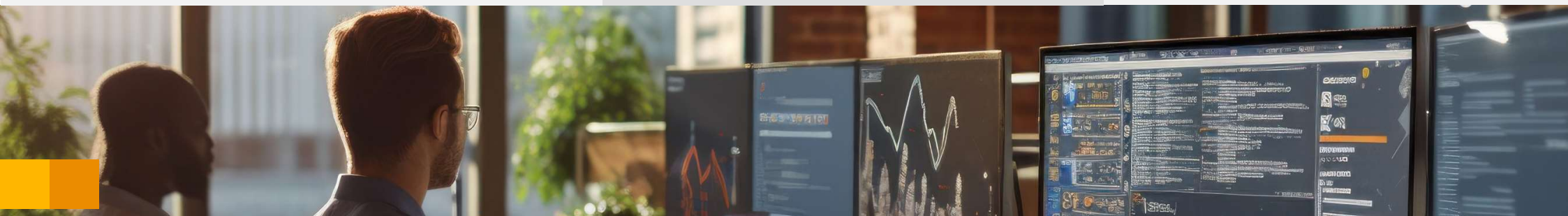
## ✓ Jafnrétti í launum

**Markmið FY23:** PwC vill greiða sömu laun fyrir sömu vinnu óháð kyni. Framkvæma skal launagreiningu árlega með minna en 3,5% kynbundinn launamun, í takt við viðmið Gullmerki PwC.

**Árangur:** Kynbundinn launamunur á árinu mældist 2,5% (2,5% FY22). Þetta árið var það konum í vil.



Jafnlaunagreining  
PwC 2023



# Mannauður og sérfræðipækking



PwC er þekkingarfyrtæki sem byggir á sérþekkingu starfsfólks, meðal annars á sviði endurskoðunar, reikningsskila, fyrirtækjaráðgjafar, skatta og lögræðiráðgjafar.

Með ráðningu viðeigandi starfsfólks, stöðugri endurmenntun starfsmanna, hvetjandi starfsumhverfi og aðgengi að nýjungum og þróun í þjónustu vill PwC byggja upp öflugt þekkingarfyrtæki.

Frá 2020-2024 fjárfestir PwC á heimsvísu 3 milljörðum USD í átakið New world. New skills., þ.e. þjálfun starfsmanna ásamt fjárfestingu í tækni sem mun þjóna viðskiptavinum og samfélaginu.



## ✓ Auka víðsýni og þekkingu starfsmanna

**Markmið FY23:** Starfsfólk er hvatt til efla frekari víðsýni og þekkingu. Hjá PwC á heimsvísu er innra gæðaeftirlit sem endurskoðendum býðst að taka þátt í. Markmið er að hið minnsta fjórir starfsmenn PwC Íslandi taki þátt í gæðaeftirliti erlendis.

**Árangur:** Á árinu tóku sex starfsmenn þátt í gæðaeftirliti erlendis hjá PwC.

## ✓ Fjölbreytt fræðsluáætlun

**Markmið FY23:** Skipuleggja fjölbreytt námskeið sem bæði eru krafa og valkvæð fyrir starfsfólk. Hið minnst tveir fyrirlestrar snúa að samskiptum eða vellíðan.

**Árangur:** Haldin voru 35 námskeið af ýmsum toga; faglega mikilvæg, einnig um samskipti og vellíðan; um mikilvægi svefns, samskipti á vinnustað og með spuna. Að meðaltali sóttu 39 hvert valkvætt námskeið.



# Þjálfun og fræðsla



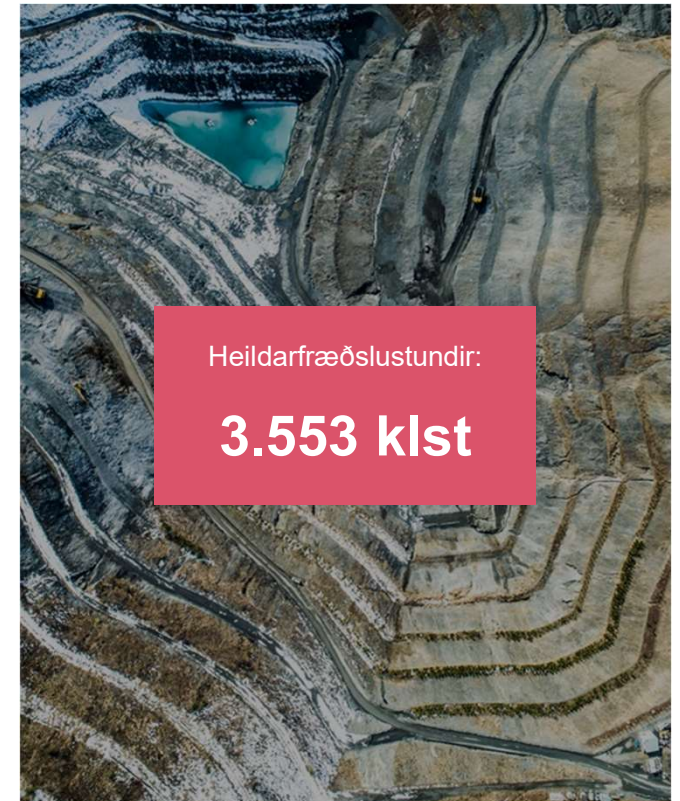
PwC leggur mikið upp úr starfsþróun, frammistöðumati, endurgjöf og fræðslumálum. PwC Global vinnur eftir samræmdri umgjörð starfsþróunar og byggir á hæfnisþáttum starfsþróunarmóðels PwC Professional. Allir nýir starfsmenn njóta liðsinnis mentors, sem styður við innleiðingu nýliða í starfið og hjálpar til við að kynna starfsemina.

Yfirumsjón með fræðslu og endurmenntun hefur Learning & Education Partner. PwC Global útbýr og dreifir mikið af alþjóðlegu, miðlægu kennsluefni tengt starfsviðum PwC. Einnig koma erlendir kennara til landsins sem sjá um námskeið fyrir starfsfólk PwC. Fræðsla samanstendur af skyldunámskeiðum sem þarf að ljúka innan tímamarka, einkum námskeiðum um fagleg mál, siðareglur, persónuverndarmál, peningaþvætti, upplýsingaöryggismál, samskipti á vinnustað o.fl.

PwC styður við bakið á starfsmönnum sem þreyta próf í löggildingu í endurskoðun með námsstyrk að uppfylltum ákveðnum skilyrðum.

Þátttaka í fræðslusamfélaginu hefur m.a. farið fram í gegnum kennslu, með móttöku starfsnema frá háskólunum, með þátttöku á ýmsum viðburðum og með útgáfu fagefnis. PwC styður starfsmenn til þátttöku í fagfélögum og má þar helst nefna Félag löggiltra endurskoðenda (FLE), Félag innri endurskoðenda og fleira. Allir starfsmenn hafa aðgang að Dokkunni.

PwC er aðili að Fjártækniklasanum sem er ætlað að efla nýsköpun í fjármálum og gera viðskipti auðveldari og betri. Starfsmenn PwC eru hluti af baklandi klasans í formi þekkingar m.a. á innlendum og alþjóðlegum skattarétti, félagarétti, skattalegum áreiðanleikakönnunum og endurskoðun.



Heildarfræðslustundir:

**3.553 klst**

# Starfsánægja og vinnuumhverfi

Áhersla er lögð á starfsánægju og að gaman sé í vinnunni. Virkt starfsmannafélag er við lýði sem skipuleggur viðburði reglulega. PwC tekur árlega þátt í vali VR á Fyrirtæki ársins, en þar fær starfsfólk tækifæri til að láta í ljós skoðun sína á sínum vinnustað. Árlega er einnig lögð fyrir alþjóðleg starfsánægjukönnun, Global People Survey, meðal alls starfsfólks PwC í heiminum.



## Mæla ánægju starfsmanna og bregðast við niðurstöðum

**Markmið FY23:** ná 85% ánægjustigi í Global People Survey, alþjóðlegri starfsánægjukönnun PwC, ná 70% þátttöku starfsmanna PwC í VR könnun.

**Árangur:** Ánægjustig GPS 2023 var 78% (var 86% FY22). Þátttaka í VR könnun var 70-79%.

PwC er umhugað um vellíðan starfsfólks og jafnvægi á milli vinnu á einkalífs. PwC fer eftir viðmiðum og aðgerðum Vinnueftirlitsins um starfsumhverfinu. Árlega er boðið upp inflúensubólusetningar, reglulegar heilsufarsmælingar og ráðgjöf með sjúkráþjálfara við stillingu á starfsaðstöðu og líkamsbeitingu við vinnu. Heilsuræktarstyrkur PwC er 80.000 kr.

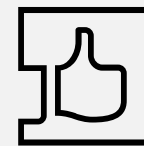
**Heilsuráð PwC sér til þess að virkja starfsfólk til frekari heilsueflingar.** Í ráðinu sitja fulltrúar starfsfólks, eigenda og mannauðsstjóri. Árlega eru haldnir PwC Leikar þar sem keppt er í ýmsum íþróttum.



## Hlúa enn betur að heilsu og vellíðan starfsfólks.

**Markmið FY23:** Heilsuráð og skipuleggur minnst 3 viðburði eða áskoranir á sviði heilsu og vellíðunar.

**Árangur:** Heilsuráð skipulagði árlega PwC-leika, fyrirlestrar um heilsu og slökunarherbergi .



# 78%

starfsfólks er stolf af því að vinna hjá PwC



4

# Umhverfismál



# Loftslagsmál



Árið 2015 skrifaði PwC undir loftslagsyfirlýsingu Festu og Reykjavíkurborgar ásamt fjölda annara fyrirtækja þar sem fyrirtækin skuldbundu sig til að draga úr losun gróðurhúsalofttegunda og lágmarka neikvæð umhverfisáhrif með markvissum aðgerðum. Yfirlýsingin felur í sér að draga úr losun gróðurhúsalofttegunda, minnka myndun úrgangs og mæla árangur.

Frá árinu 2020 hefur PwC Global skuldbundið sig til að draga úr loftslagsáhrifum sínum og að kolefnisjafna PwC á heimsvísu undir formerkjum "Net Zero". PwC á Íslandi mun draga úr losun um 50% í umfangi 1 og 2 og 50% vegna ferða í umfangi 3. Viðmiðunarár er 2019.

Skuldbindingin tekur mið af 1,5 gráðu markmiði Parísarsamkomulagsins um að halda hlýnun jarðar innan við 1,5 gráðu og byggir "Net zero" á skammtíamarkmið til 2030 samkvæmt Science Based Target initiative.

Myndin sýnir skiptingu umfangs kolefnislosunar PwC. Öll losun PwC tilheyrir umfangi 2 og 3. Engin losun telst til umfangs 1 hjá PwC þar sem engar bifreiðar eru í eigu PwC né eldsneyti notað til húshitunar.

## Umfang 1

**Öll bein losun** frá starfsemi. T.d. bruni á eldsneyti og losun frá iðnaðarferlum.

Á ekki við í tilviki PwC

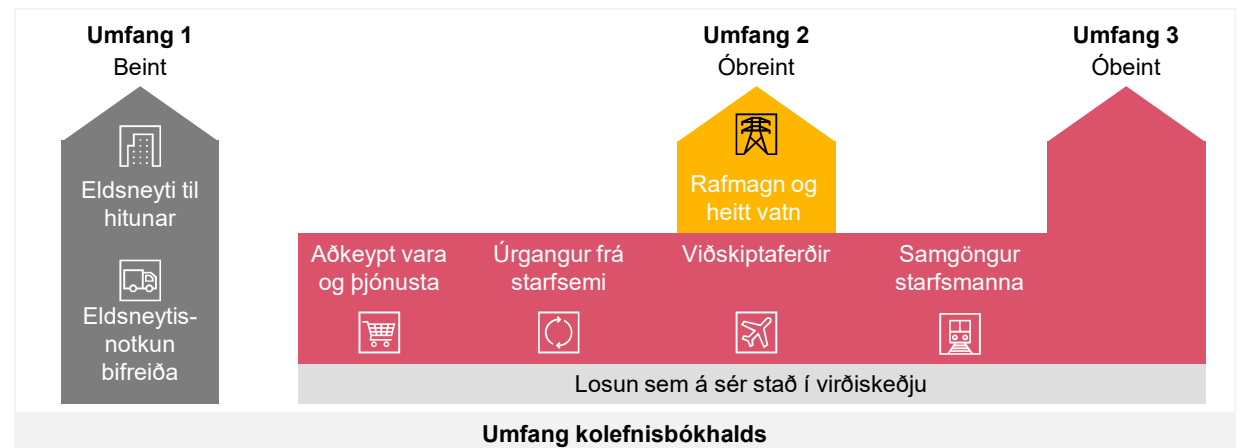
## Umfang 2

**Óbein losun** af völdum hitunar. Rafmagn og heitt vatn til hitunar í tilviki PwC.

## Umfang 3

**Öll önnur óbein losun** sem hlýst af starfsemi fyrirtækisins

Í umfangi 3 er oftast að finna mestu losun fyrirtækja. Í tilfelli PwC eru það ferðir starfsmanna, akstur til og frá vinnu og flugferðir. Losunartölur FY23 ná ekki enn sem komið er til aðkeypra vara og þjónustu.



# Kolefnisspor



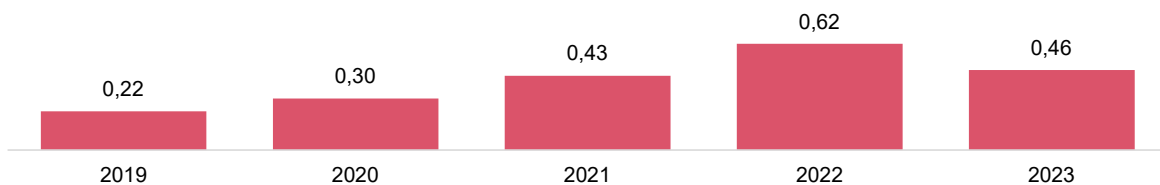
## PwC stefnir að kolefnishlutleysi árið 2030

Kolefnisbókhald PwC á fjárhagsárinu 2023 má sjá á stöplariti hér til hliðar og sýnir losun vegna rafmagns, úrgangs, viðskiptaferða og ferða starfsfólks til og frá vinnu. Í súluriti hér að neðan sést losunarkræfni per starfsmann. Samdráttur var á milli ára um 13% en 25% samdráttur í losun ef horft er til losunarkræfni, þrátt fyrir 16% aukningu stöðugildi. Samdráttur í losun var einkum vegna færri viðskiptaferða og bættari flokkun úrgangs.

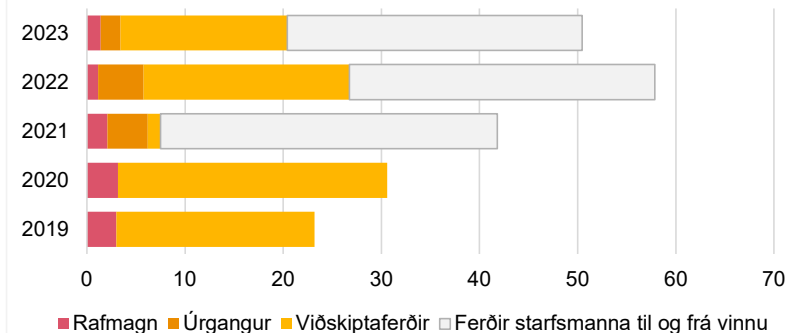
Umfang 2, óbein losun vegna hitunar tók einnig til starfsstöðvar PwC í Skógarhlíð 12, Reykjavík auk Glerárgötu 30, Akureyri og Heiðarvegi 15, Vestmannaeyjum.

Umfang 3 nær til viðskiptaferða starfsfólks, úrgangs frá starfsstöð í Skógarhlíð 12 (þar sem meirihluti starfsfólks starfar) og ferða starfsfólks til og frá vinnu. Úrgangur er áætlaður út frá nýtingarhlutfalli húsnæðis í Skógarhlíð 12. Markmiðið er að ná betur utan um úrgangsmálin.

## Losunarkræfni starfsmanna tCO<sub>2</sub>i/stöðugildi



## Kolefnisbókhald PwC í tCO<sub>2</sub>i



Félagið á engar stórar eignir og reksturinn er bundinn við skrifstofuvinnu. Þar sem PwC er selur þjónustu þá er kolefnisspor af vörum þess ekkert. Fyrirtækið á engar bifreiðar og kaupir ekki eldsneyti. Ferðir starfsmanna innanbæjar hafa ekki verið taldar með í viðskiptaferðum.

PwC kaupir inn vörur og þjónustu og er markmið félagsins að ná utan um losun vegna vöru og þjónustu í framtíðinni.

# Umhverfismál árangur FY23

## 3. Umhverfismál

### ! Hvetja til vistvænni samgangna

#### Markmið FY23

PwC stuðli að vistvænum samgöngum með því að setja upp hleðslustöðvar á stærstu starfsstöð sinni, í Reykjavík. Starfsmenn nýti sér vistvænar samgöngur og samgöngustyrkir séu kynntir fyrir starfsmönnum.

**Árangur:** Ferðavenjukönnun sýnir að 85% starfsfólks ferðaðist á bíl til og frá vinnu (hlutfallið er 72% á höfuðborgarsvæðinu samkvæmt könnun 2022<sup>1</sup>). Vægi samgöngustyrkja jókst lítillega. Hleðslustöðvar voru settar í Skógarhlíð og á Akureyri.

### ✓ Takmarka útprentanir

**Markmið FY23:** Innkaup á pappír fari ekki yfir 200 kassa. Takmarka útprentun, skýrslur og ársreikningar til viðskiptavina verða sendar í pdf.

Árangur: Innkaup voru 95 kassar á FY 2023 sem er minnkun um 37 kassa eða 28% frá fyrra ári.

### ! Flokka allan úrgang

**Markmið FY23:** Flokka skal allan úrgang sem til fellur á skrifstofum PwC. Fræða skal starfsfólk og merkja vel ílát.

Árangur: Endurvinnsluhlutfall er 47%.

### ✓ Mótvægisáðgerðir við losun kolefnis

**Markmið FY23:** Mæla alla losun yfir árið og kaupa kolefnisjöfnun frá vottuðum aðila.

**Árangur:** Losun FY23 var 72 tCO<sub>2</sub>i. Keyptar voru vottaðar kolefniseiningar sem jafngilda þeirri losun í gegnum Net Zero framtak PwC Global.

PwC kaupir eingöngu vottaðar kolefniseiningar í formi mótvægisáðgerða í gegnum Net Zero verkefni PwC Global. Kolefnisjafnað er fyrir alla losun í umfangi 1, 2 og allar ferðir starfsmanna. Verkefni deilast jafnt á milli náttúruverndar og kolefnisbindingar. PwC valdi, Rimba Raya sem er fyrsta REDD+ vottaða verkefnið og Delta Blue Carbon.

Rimba Raya er náttúruverndarverkefni til verndar votlendi í frumskógum Indonesíu. Markmiðið er að koma í veg fyrir skógarhögg, vernda einstakt og viðkvæmt dýralíf skóganna og styðja nærsamfélagið. Skógarnir eru heimkynni órangútanapa og hefur þrengt að þeim með auknum umsvifum fólks á svæðinu. Rimba Raya styður nærsamfélagið með því að fjárfesta í sjálfbærari atvinnugreinum á svæðinu.

Delta Blue Carbon er gróðursetningarverkefni í Sind-fylki í Pakistan. Leiruvíðarskógar binda tífalt meira kolefni en hefðbundinn skógrækt. Delta Blue Carbon er samvinnuverkefni yfirvalda og fyrirtækja.



<sup>1</sup> <https://www.ssh.is/is/frettir/ferdavenjukonnun-2022>



# 5

## Samfélagsleg þátttaka



# Sjálfbóðaliðastarf starfsmanna



# 140

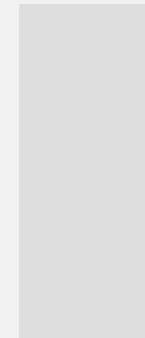
vinnustundum varið í sjálfbóðastarf

Sjálfbóðastarfi PwC er orðinn fastur liður í starfseminni einkum þátttaka í sjálfbóðaliðaviku PwC. Sjálfbóðaliðavika PwC fór fram 21. - 25. nóvember 2022. Samtals voru 140 vinnustundum í sjálfbóðastarf (119 FY22). 48 starfsmenn PwC sinntu 13 mismunandi verkefnum í sjálfbóðastarfi og má þar nefna aðstoð í fataflokkun Rauða krossins, aðstoð á kaffistofu Samhjalpar og að perla "Lífið er núna" armbönd í samstarfi við Kraft.

## ✓ Sjálfbóðaliðastarf

**Markmið FY23:** Veita starfsmönnum tækifæri til að leggja sitt að mörkum til samfélagslegrar þátttöku. Starfsfólk getur verið sjálfbóðaliði sem nemur hálfum vinnudegi. Haldin sjálfbóðavika með sjálfbóðaliðaverkefnum fyrir starfsfólk. Markmiðið er að 30% starfsfólks stundi sjálfbóðaliðavinnu.

**Árangur:** Sjálfbóðaliðavika PwC var haldin 21. - 25. nóvember 2022. 45% starfsfólk sinnti sjálfbóðaliðastarfi á rekstrarárinu. Fjöldi sjálfbóðastunda jókst um 18%.



# Stuðningur við nærsamfélagið



Markmið PwC er að vera traustur aðili og lætur því málefni nærumhverfis sig máli skipta. PwC leggur sig fram við að styrkveitingar félagsins séu markvissar og að veita starfsmönnum svigrúm til þess að leggja sitt af mörkum til samfélagsins. Að mati stjórnenda PwC er samvinna og samfélagsleg ábyrgð mjög mikilvæg fyrir heilbrigðan rekstur. PwC sinnti nokkrum pro-bono verkefnum á rekstrarárinu.



Bergið headspace: Setrið veitir stuðning og ráðgjöf fyrir ungt fólk upp að 25 ára aldri með það að markmiði að efla þátttöku og þekkingu ungmenna og auka tengsl þeirra við samfélagið. PwC veitti lið með því að endurskoða reikningskil félagsins án endurgjalds (Pro-bono).



Dýrahjálpið Íslands: Félagið leitast við að sjá dýrum sem þarfnast heimilis fyrir skjóli, stofna til þess dýraathvarf og að vinna almenning í landinu til fylgis og stuðnings við dýravernd. PwC veitti málefni lið með aðstoð við bókhald og ársreikningsgerð án endurgjalds (Pro-bono).



Aftekshugur: Styrktarfélag sem stofnað var í tengslum við gerð afsteypu af verki Nínu Sæmundsson, Spirit of Achievement / Aftekshugur og uppsetningu þess á Hvolsvelli. PwC veitir þessu málefni lið með þjónustu varðandi bókhald og ársreikningagerð án endurgjalds (Pro-bono).



## Pro-bono verkefni

**Markmið FY23:** Vera með að lágmarki 3 pro-bono verkefni. Ákveða verklag hvernig staðið er að vali á og meta umfang verkefni fyrri ára.

**Árangur:** 3 pro-bono verkefni voru á árinu. Skýrara verklag var mótað en ekki náðist að meta umfang fyrri ára.

# Stuðningur við nærsamfélagið



Beinir fjárhagsstyrkir námu **1,5 m**

PwC styrkir fjölbreytt góðgerðarsamtök, íþróttastarf og menningu með ýmsum hætti. Stuðningur PwC er ýmist í formi beinna fjárhagsstyrkja, afsláttar fyrir veitta þjónustu, sjálfbóðastarfs, safnana eða gjafa.

Beinir fjárhagsstyrkir til samfélagsmála námu alls um 1,54 milljónum króna árið 2023.

PwC styrkti einnig Krabbameinsfélagið í gegnum Bleiku slaufuna og Mottumars.

PwC leggur áherslu á að starfa með nærumhverfi sínu á landsbyggðinni. Félagið er í miklu samstarfi við íþróttafélög á Norðurlandi og Suðurlandi. Íþróttafélögin fá ýmist beina styrki frá PwC eða óbeina styrki í formi afsláttar af endurskoðun og/eða bókhaldi.

Félagið stóð fyrir gróðursetningardegi með það að markmiði að starfsmenn gætu kolefnisjafnað sinn hluta í kolefnisfótspori félagsins en það er þó ekki reiknað með í kolefnisjöfnun félagsins. Alls voru gróðursettar rúmlega 500 birki- og furuplöntur í samstarfi við Skógrækt Reykjavíkur.

PwC styrkir krabbameinsfélagið, allar konur fengu bleiku slaufuna og allir karlar fengu mottumarsokka.



**500**

plöntur gróðursettar á árinu

## Góðgerðarmál og styrkveitingar

### ! Markmið FY23:

Unnið verði að því að gera styrkveitingar í formi afsláttar sýnilegri í fjárhagskerfi félagsins. Skýrara verklag mótað um samþykki og skrásetningu styrkveitinga og afsláttar. Þá fari fram markvissari styrkveitingar hvort sem um er að ræða peningalegar eða í formi afsláttar. Bein fjárframlög munu nema hið minnsta 5 milljónum króna á ári.

**Árangur:** Grunnur að nýju verklagi hefur verið mótaður en eftir að samþykkja formlega. Bein fjárframlög námu 1,5 milljón á árinu.



# GRI tilvísunartafla



Global Reporting Initiative staðalinn styður fyrirtæki við miðlun og uppsetningu upplýsinga um samfélagsábyrgð á skipulagðan og gagnsæjan hátt. Skýrsla þessi var unnin eftir GRI core.

Skýrsla þessi hefur ekki verið endurskoðuð af óháðum aðila en nefndarmenn ásettu sér heiðarlega gagnaöflun og áreiðanleiki var staðfestur eftir bestu getu allra málsaðila.



# GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf			
Snið skipulagsheildar			
102-1	Nafn skipulagsheildar	6	
102-2	Starfsemi, vörumerki, vörur og þjónusta	6	
102-3	Staðsetning höfuðstöðva	6	
102-4	Staðsetning rekstrar	6	
102-5	Eignarhald og félagaform	sf., sjá Gagnsæisskýrslu PwC FY23	
102-6	Markaðir í þjónustu	6	
102-7	Stærð skipulagsheildarinnar	6	
102-8	Upplýsingar um starfsmenn og aðra starfskrafta	6, 16, 17, 18, 20	
102-9	Aðfangakeðja	230 birgjar með viðskipti > 25 þús. kr.	
102-10	Verulegar breytingar á skipulagsheildinni og aðfangakeðju hennar	Engar breytingar.	
102-11	Varúðarregla eða -nálgun	Sjá Gagnsæisskýrslu PwC FY23	
102-12	Innleiðing utanaðkomandi frumkvæðis	3, 11, 17, 22	
102-13	Aðild að samtökum	Samtök atvinnulífsins, Verslunarráð, Festa - miðstöð um samfélagsábyrgð, FLE, FIE; og fleiri fagfélög, SVP	

# GRI tilvísunartafla



GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf			
Strategía			
102-14	Yfirlýsing frá æðsta ákvörðunartaka	4	
102-15	Helstu áhrif, áhætta og tækifæri	3, 7	
Siðferði og heilindi			
102-16	Gildi, meginreglur, staðlar og atferlisviðmið	11, 12, 14	
102-17	Ferli fyrir ráðleggingar og mál tengd siðferði	11, 14	
Stjórnarhættir			
102-18	Stjórnskipulag	Sjá Gagnsæisskýrslu PwC FY23	
Virgni hagaðila			
102-40	Listi yfir hópa hagsmunaaðila	8	
102-41	Sameiginlegir kjarasamningar	Við mat á launakjörum allra starfsmanna er farið eftir gildandi kjarasamingum.	
102-42	Auðkenning og val á hagsmunaaðilum	8	
102-43	Verklag við virkjun hagsmunaaðila	8, 13, 14, 19	
102-44	Helstu efnistöð og málefni	8, 13, 14, 19	

# GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf			
Starfsvenjur við upplýsingagjöf			
102-45	Aðilar sem eru hluti af samstæðu reikningsskilum	Sjá Gagnsæisskýrslu PwC FY23	
102-46	Skilgreining á efni skýrslu og mörkum efnistaka	3, 4, 7	
102-47	Listi yfir viðfangsefni	7	
102-48	Ítrekun upplýsinga	Ekki til staðar	
102-49	Breytingar á skýrslugjöf	3	
102-50	Tímabil skýrslugjafar	3	
102-51	Dagsetning nýjustu skýrslu	1	
102-52	Tíðni skýrslugjafar	3	
102-53	Tengiliður vegna upplýsingagjafar um skýrsluna	Samfélagsráð PwC	
102-54	Staðhæfingar um skýrslugjöf í samræmi við GRI staðla	3	
102-55	GRI efnisvísir	30-37	
102-56	Ytri trygging	Skýrslan er ekki staðfest af óháðum aðila	






# GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Almenn upplýsingagjöf			
Stjórnarnálgun			
103-1	Útskýring á viðfangsefni og mörkum þess	3, 7	
103-2	Stjórnunarnálgunin og þættir hennar	3, 7	
103-3	Mat á stjórnunarnálguninni	Sá umfjöllun hvers kafla/áherslu PwC	
Efnahagur			
Efnahagsleg frammistaða			
201-1	Beint efnahagslegt virði sem er skapað og dreift	13	
Aðgerðir gegn spillingu			
205-1	Mat á rekstri vegna áhættu sem tengist spillingu	11, 12, 14	
205-2	Samskipti og þjálfun um stefnur og verklagsreglur gegn spillingu	11, 14, 19, sjá einnig Gagnsæisskýrslu PwC FY23	
205-3	Staðfest atvik um spillingu og aðgerðir sem gripið var til	Ekkert atvik kom upp á rekstrarárinu	
Samkeppnishamlandi hegðun			
206-1	Lagalegar aðgerðir gegn samkeppnishamlandi hegðun, hringamyndun og einokunaraðferðum	Ekkert atvik kom upp á rekstrarárinu	

# GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Umhverfismál			
Orka			
302-1	Orkunotkun innan skipulagsheildar	23	 
302-4	Minnkun á orkunotkun	23, 24	  
Losun			
305-1	Bein losun gróðurhúsalofttegunda (umfang 1)	22, 23	
305-2	Óbein orkulosun gróðurhúsalofttegunda (umfang 2)	22, 23	
305-3	Önnur óbein losun gróðurhúsalofttegunda (umfang 3)	22, 23	
305-4	Styrkur á losun gróðurhúsalofttegunda	23	





# GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
<b>Umhverfismál</b>			
Losun			
305-5	Minnkun á losun gróðurhúsalofttegunda	23	
305-6	Losun ósóneyðandi efna	Á ekki við	
Reglufylgni í umhverfismálum			
307-1	Ekki farið að umhverfislögum og reglum	Ekkert atvik kom upp á rekstrarárinu	
<b>Samfélagsmál</b>			
Atvinna			
401-1	Nýráðningar starfsmanna og starfsmannavelta	16	
401-2	Fríðindi fyrir starfsmenn í fullu starfi en ekki fyrir starfsmenn í hluta- eða tímabundnu starfi	Hluta- og lausráðnir starfsmenn fá sömu hlunnindi.	
401-3	Foreldraorlof	Allir sneru aftur eftir foreldraorlof	

# GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Samfélagsmál			
Samband vinnuafls og stjórnenda			
402-1	Lágmarks uppsagnarfrestur ef breytingar verða á rekstri	Farið er eftir ákvæðum samkvæmt gildandi kjarasamningum	
Heilsa og öryggi á vinnustað			
403-6	Heilsuefling starfsmanna	20	
Þjálfun og menntun			
404-1	Árlegur meðalfjöldi klukkustunda í þjálfun á hvern starfsmann	19	 
404-2	Áætlanir um símenntun starfsmanna og stuðningur við breytingar	14, 18,19	 
404-3	Hlutfall starfsmanna sem fær reglulega rýni á frammistöðu og starfsþróun	19	

# GRI tilvísunartafla

GRI efnisvísir		Upplýsingar / blaðsíðutal	Tengsl við valin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna
Samfélagsmál			
Fjölbreytileiki og jöfn tækifæri			
405-1	Fjölbreytileiki stjórna og starfsmanna	16	 
Jafnrétti			
406-1	Atvik um mismunun og framkvæmdar úrbætur	Ekkert atvik kom upp á rekstrarárinu	 
Persónuvernd viðskiptavina			
418-1	Rökstuddar kvartanir varðandi brot á persónuvernd viðskiptavina og tap á gögnum þeirra	Engar kvartanir komu upp á rekstrarárinu	
Félagshagræn reglufylgni			
419-1	Ekki farið að lögum og reglum á félagslegu- og efnahagslegu sviði	Engin brot komu upp á rekstrarárinu	



[pwc.com](https://www.pwc.com)

© 2023PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. “PwC” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm’s professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.