



Sustainability Report 2025

**Zpráva o trvale udržitelném
podnikání a firemní odpovědnosti
za finanční rok 2025**



Úvodní slovo

Vážení čtenáři,

s potěšením Vám předkládám již sedmnáctou Zprávu o trvale udržitelném podnikání a firemní odpovědnosti společnosti PwC Česká republika za finanční rok 2025. Jsem rád, že Vám tuto zprávu mohu poprvé představit v roli nového řídicího partnera PwC Česká republika, kterou jsem převzal od července 2025, a současně vedoucího programu firemní udržitelnosti.

Rok 2025 přinesl v oblasti udržitelnosti řadu výzev, zejména kvůli odkladům legislativních opatření na evropské úrovni a nutnosti adaptace firem na dynamicky se měnící geopolitické prostředí. Naše dlouhodobé cíle, závazky a aktivity v této oblasti ale zůstávají neměnné.

Jedním z našich hlavních závazků je odpovědné podnikání, které vychází z integrace principů udržitelnosti. V uplynulém roce jsme za náš Sustainability report získali ocenění TOP Odpovědná firma v reportingu a v celkovém hodnocení TOP Odpovědná velká firma se dlouhodobě řadíme mezi 30 nejodpovědnějších velkých firem v České republice.

V praxi se zaměřujeme na kontinuální snižování naší uhlíkové stopy a naplňování globálního závazku Net Zero, tedy dosažení nulových emisí skleníkových plynů. Aktuálně se rovněž připravujeme na implementaci evropské Směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (CSRD), která výrazně rozšíří požadavky na udržitelnost a transparentnost

firem. Současně aktivně podporujeme naše klienty v jejím efektivním zavádění. Mezi klíčové události roku patřilo i přestěhování brněnské kanceláře PwC do moderní budovy Titanium s certifikací BREEAM.

Základem úspěchu společnosti PwC jsou naši zaměstnanci a vztahy, které s nimi rozvíjíme. Jsme hrdí na obhájení certifikace Equal Salary, která potvrzuje naše úsilí o rovné odměňování a kariéerní příležitosti pro všechny.

V rámci naší strategie Next Era, která staví své hodnoty na odvaze čelit výzvám, optimismu vůči změnám a spolupráci napříč společnostmi, jsme zavedli novou vizuální identitu PwC.

Závěr finančního roku 2025 proběhl ve znamení významné změny ve vedení naší společnosti. Děkuji Jiřímu Moserovi za patnáctileté vedení firmy a předání žezla. Přeji mu mnoho úspěchů v jeho práci na transformaci poradenské divize v rámci PwC CEE regionu.

Stejně jako v předešlých letech jsme tuto zprávu připravili v souladu s mezinárodními standardy GRI, včetně propojení naší strategie s cíli udržitelného rozvoje (SDGs).

Přeji Vám inspirativní čtení.

Miroslav Bratrych

Řídicí partner a vedoucí programu firemní udržitelnost, PwC Česká republika



Obsah

Představení PwC	6
Naše hodnoty	7
Produkty a služby	8
Finanční výsledky	10
Tým firemní udržitelnosti	11
Naše vize a přístup ke společenské odpovědnosti	12
Analýza materiality	14
Prioritizace SDGs	17
Významná témata	18
Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti	21

Odpovědné podnikání	22
Klíčová zaměření	23
Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost	24
Kultivace trhu a formulace trendů	27
Technologie a inovace v našich službách	30
Naše služby v oblasti udržitelného podnikání	32
Naši lidé	36
Klíčová zaměření	37
Podpora různorodosti a rovných příležitostí	38
Podpora žen ve společnosti PwC – Aktivní kroky pro rovnost a inspiraci	41
PwC pro rodiče	42
PwC pro osoby se zdravotním postižením	44
PwC pro inkluzi LGBTQ+	45
Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců	46
Kariérní diskuse se zaměřením na IMPACT	49
Rozvoj mladých talentů a studentů	51
Péče o zaměstnance	52

Neziskový sektor	57
Klíčová zaměření	58
Dobrovolnické a filantropické aktivity	59
Pro bono auditní a další služby	62
Social Impact Award	64
Vánoční charita	67
Péče o životní prostředí	68
Klíčová zaměření	69
Net Zero s krátkodobými cíli do roku 2030	70
Naše ESG služby – příklad z dobré praxe	72
Naše Net Zero strategie	73
Aktivity PwC Global	78
Snižujeme naši emisní stopu	79

O této zprávě	82
GRI Index (obsahový rejstřík)	83
Detailní měření GRI ukazatelů	88
Jak na přípravu firemního Sustainability reportu?	99
Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte	100

Představení PwC

Celosvětově

- 136** zemí
- 636** měst
- 360 000+** zaměstnanců
- 175 004** klientů (82 % z žebříčku Fortune Global 500)

Střední a východní Evropa

- 27** zemí
- 13 500+** zaměstnanců

Česká republika

- 35** let na českém trhu
- 3** kanceláře v Praze, Brně a Ostravě
- 31** partnerů
- 1 454** zaměstnanců

Poradenské společnosti sítě PwC pomáhají svým klientům vytvářet hodnoty, o něž usilují. Jsme síť firem působící ve 136 zemích světa. Poskytujeme kvalitní auditorské, daňové a poradenské služby, které podporují naše klienty při dosahování jejich cílů.

„PwC“ označuje síť poradenských společností PricewaterhouseCoopers International Limited, z nichž každá je samostatným a nezávislým právním subjektem.

PwC Česká republika spadá do celosvětové sítě firem PwC. Jsme součástí tzv. CEE regionu střední a východní Evropy. Ve 27 zemích CEE regionu pracuje více než 13,5 tisíce zaměstnanců. Na českém trhu působí PwC již 35 let a v současnosti zaměstnává 1454 profesionálů na pobočkách v Praze, Brně a Ostravě. Více viz globální výroční zpráva a výroční zprávy právních entit PwC v Česku.

AI upskilling

Investovali jsme do zvyšování kvalifikace našich zaměstnanců a od července 2023 se kurzů zvyšování kvalifikace v oblasti umělé inteligence zúčastnilo více než 315 000 zaměstnanců PwC, mnozí z nich prostřednictvím naší Network AI Academy.

Společnost PwC byla v roce 2025 časopisem Forbes jmenována do žebříčku „**Nejlepších světových firem v oblasti manažerského poradenství**“ na základě globálního průzkumu mezi klienty a konzultanty na všech kontinentech. Více informací naleznete [zde](#).

Naše hodnoty

V PwC se řídíme našimi pěti základními hodnotami (Values), které stanovují rámec, v němž usilujeme o naplnění našeho hlavního poslání (Purpose) – vytváření důvěry ve společnost a řešení klíčových výzev.

Tyto hodnoty tvoří strukturu pro naše konkrétní jednání, známé jako **PwC Professional**, které přenáší naše hodnoty a poslání do praxe. Toto jednání je založeno na principu důvěryhodného vedení (Trusted Leadership) a dosažení výjimečných výsledků (Distinctive Outcomes).

Jedná se o následujících pět hodnot:

01 Zásadovost

- Stojíme si za tím, co je správné, obzvláště v obtížných situacích.
- Kvalitně odvedená práce je pro nás samozřejmostí.
- Rozhodujeme se a jednáme tak, jako kdyby byla v sázce naše osobní reputace.

02 Uvědomělost

- Aktivně se zajímáme o budoucnost světa, jehož jsme součástí.
- Na své okolí se snažíme cíleně působit a spolu s kolegy jej vědomě utvářet.

- Jsme připraveni včas reagovat na neustále se měnící prostředí našeho působení.

03 Péče

- Každému se snažíme porozumět v jeho individualitě a v tom, co je pro něj důležité.
- Vnímáme specifickou hodnotu a přínos každého jednotlivce.
- Podporujeme ostatní v jejich růstu a v práci takovými způsoby, které jim umožňují dostat ze sebe to nejlepší.

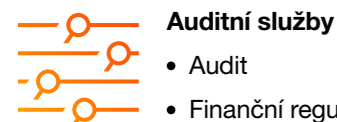
04 Spolupráce

- Spolupráce, sdílení kontaktů, nápadů, znalostí a vědomostí nás posouvají dál.
- Hledáme a propojujeme různé pohledy na věci, lidi, myšlenky a nápady.
- Poskytujeme si vzájemnou zpětnou vazbu, která nejen nám, ale i ostatním pomáhá se zlepšovat.

05 Inovace

- Posouvání hranic a zkoušení nových věcí jsou pro nás neustálou výzvou. Inovujeme, testujeme a učíme se z chyb.
- Z každého nápadu a myšlenky se snažíme vytěžit co nejvíce.

Produkty a služby



Auditní služby

- Audit
- Finanční regulace
- Interní audit
- Účetní poradenství včetně IFRS a US GAAP
- Audit nefinančního výkaznictví



Consulting

- Poradenství v oblasti nákupní funkce
- Risk Management & Modelling
- Technology Consulting
- Regulatorní poradenství
- Strategické poradenství



Cyber Security

- Information Security Management
- Threat Management
- Identity & Cloud Security (ICS)
- Security Implementation & Engineering



Daňové služby

- Daňové poradenství pro právnické a fyzické osoby
- Daňové poradenství při transakcích

- DPH, clo, spotřební a ekologické daně
- Poradenství v oblasti převodních cen
- Znalecké posudky



Finanční poradenství

- Aktuárské služby a modelování rizik
- Controlling
- Optimalizace a transformace finanční funkce v podniku
- Treasury & komoditní poradenství
- Future of Finance
- Outsourcing finančních služeb



Global Business Services

- Založení, transformace a rozvoj vašeho GBS



Lidský kapitál

- Transparentní odměňování a připravenost na EU směrnici / Pay Gap audit
- Revize a design systému odměňování
- HR metriky a analýzy
- HR Transformace
- Procesní a personální auditing
- Inkluze a diverzita



Poradenství v oblasti rizik

- Finanční kriminalita
- Kybernetická bezpečnost
- Řízení rizik
- Forenzní služby
- Interní kontroly a IT audit
- Treasury – řízení finančních & komoditních rizik



Právní služby PwC Legal



PwC Akademie

- Kurzy pro firmy
- Kurzy pro jednotlivce



Technologie a data

- AI Governance & Compliance
- Data a automatizace (Digital Enablement)
- Paperless office
- Cloudové služby
- Zakázkový vývoj aplikací
- Datová analýza & AI
- Technology Consulting



Transakční a podnikové poradenství

- Investiční projekty a infrastruktura, dluhové financování
- Krizový management
- Oceňování

- Poradenství při koupi, prodeji a fúzi společností
- Poradenství v oblasti nákupní funkce
- Provozní poradenství
- Strategie udržitelnosti a ESG v transakcích
- Poradenství pro veřejný sektor a dotační poradenství



Treasury & komoditní poradenství

- Treasury funkce
- Řízení likvidity a peněžních toků
- Treasury management systémy



Účetní služby a mzdová agenda

- Outsourcing finančních služeb
- Účetní poradenství v oblasti českých účetních standardů, IFRS a US GAAP
- Účetnictví, roční účetní závěrka a účetní poradenství
- Mzdové služby



Umělá inteligence pro firmy

- AI Governance and Compliance
- Digitalizace a automatizace
- AI pro klíčová odvětví
- AI a datová analytika

Finanční výsledky

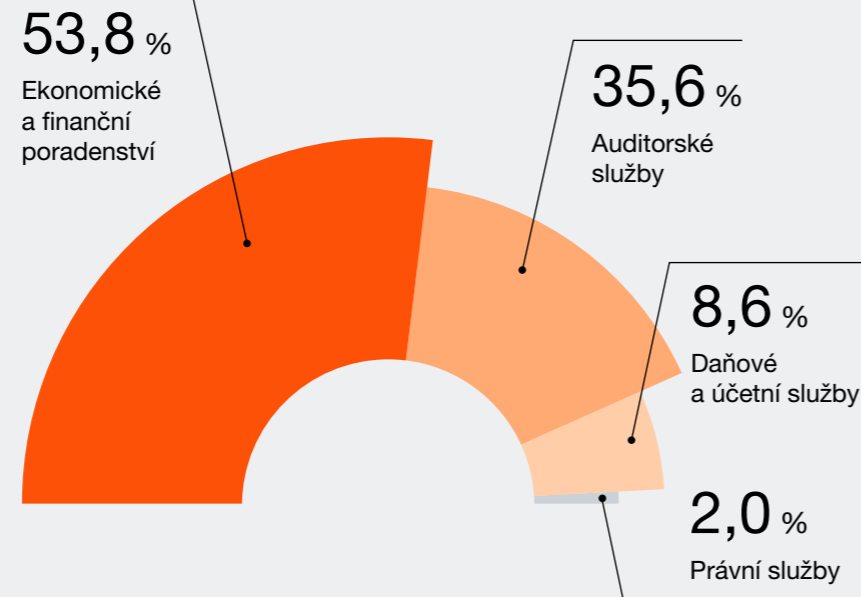
Výnosy za fiskální rok 2025 (mil. Kč) *

Auditorské služby	1 718
Ekonomické a finanční poradenství	2 595
Daňové a účetní služby	417
Právní služby	96
Tržby celkem	4 826

Provozní výsledek hospodaření celkem

1 mld. Kč

* Finanční přehled obsahuje informace o subjektech působících v České republice: PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o., PricewaterhouseCoopers Audit, s.r.o., PricewaterhouseCoopers Legal, s.r.o., advokátní kancelář a PricewaterhouseCoopers Services, s.r.o. Výše uvedené informace zahrnují údaje z účetní závěrky ke konci roku 30. června 2025 zveřejněné v obchodním rejstříku. Konsolidovaná účetní závěrka je vytvořena v Nizozemsku.



Tým firemní udržitelnosti

Tým pro firemní udržitelnost se zaměřuje na přiblížení této oblasti všem zaměstnancům v PwC a integraci ESG aktivit do jejich každodenního života. Strategický tým vede řídicí partner a spolu s vyšším managementem, zastupujícím všechna naše oddělení, určuje hlavní směr a klíčové projekty.



Pavel Štefek
Auditorské služby
Partner odpovědný za služby v oblasti udržitelnosti



Martina Kučová
Human Capital
Ředitelka odpovědná za oblast rozmanitosti a péče o zaměstnance



Olga Řehořková
Auditorské služby
Partnerka odpovědná za služby v oblasti auditu a Inclusion & Diversity leader



Marek Mráz
Marketing a komunikace
Senior manažer odpovědný za oblast marketingu a komunikace

Řídící partner a vedoucí programu firemní udržitelnosti



Jiří Moser
Do konce června 2025



Miroslav Bratrych
Od července 2025



Radka Nedvědová
Poradenské služby
Senior manažerka odpovědná za oblast reportingu udržitelného rozvoje



Ondřej Rybka
Poradenské služby
Ředitel odpovědný za služby v oblasti udržitelnosti



Lucie Martinová
Poradenské služby
Manažerka pro ESG odpovědná za PwC Net Zero



Vendula Prjachová
Marketing a komunikace
Senior specialista pro CSR

Naše vize a přístup ke společenské odpovědnosti

Naše vize

PwC je součástí řešení výzev odpovědného podnikání

Naším závazkem je přispívat k budování udržitelné budoucnosti. Odpovědnost pro nás znamená nejen převzít zodpovědnost za vlastní činy, ale také podporovat principy odpovědného podnikání. Usilujeme o rozvoj našich lidí a komunit a snažíme se minimalizovat náš dopad na životní prostředí.

Náš cíl

Být katalyzátorem změn

Pomáháme firmám získat jistotu a odvalu pro rozvoj jejich podnikání s důrazem na inovace, moderní technologie a udržitelný růst. Usilujeme o posílení jejich konkurenceschopnosti a podporujeme dynamiku tržního prostředí v České republice. Zaměřujeme se na dlouhodobý vliv podnikání na společnost, ekonomiku i životní prostředí.

Dělat věci správně

Naší největší předností jsou hluboké znalosti, odborné dovednosti a bohaté zkušenosti v oblasti řízení podniků, financí, auditu, daní a práva. Klíčový důraz klademe na

rozvoj našich zaměstnanců, vzdělávání a sdílení našich poznatků s ostatními.

Naše zaměření

Odpovědné podnikání

Dbáme na zásady etického a odpovědného podnikání, které jsou základem našeho fungování. Prostřednictvím našich služeb tyto hodnoty aktivně předáváme i do podnikání našich klientů.

Naši lidé

Vytváříme inspirativní a podporující prostředí, které umožňuje našim zaměstnancům profesní i osobní růst. Klademe důraz na rozmanitost, spravedlivé jednání a celkovou spokojenost našeho týmu. Záleží nám na tom, aby se naši lidé cítili dobře nejen v práci, ale i ve svém osobním životě.

Neziskový sektor

Zaměřujeme se na rozvoj, vzdělávání a předávání našich zkušeností neziskovým organizacím a společensky prospěšným start-upům z oblastí, ve kterých dlouhodobě působíme. Činnost a rozvoj neziskových organizací

podporujeme prostřednictvím expertního a manuálního dobrovolnictví nebo poskytováním pro bono služeb.

Péče o životní prostředí

Učinili jsme celosvětový závazek dosažení Net Zero. V tomto kontextu jsme si stanovili krátkodobé cíle do roku 2030 schválené iniciativou SBTi v souladu s klimatickým scénářem 1,5 °C. Naše globální strategie zahrnuje také závazek k vyšší transparentnosti a podporu vývoje komplexních rámců a standardů pro ESG nefinanční reporting. Zároveň prostřednictvím našich služeb podporujeme naše klienty a dodavatele při transformaci jejich podnikání s cílem dosáhnout Net Zero.

82 %

zaměstnanců má pocit, že jejich práce přispívá k naplňování poslání PwC, což představuje meziroční zlepšení o 9 %*

* Průzkum spokojenosti zaměstnanců 2025

Analýza materiality

Interní stakeholder dialog

Při určování klíčových témat pro nás pravidelná zpětná vazba představuje zásadní vstup, který získáváme prostřednictvím běžné komunikace a průzkumů. Díky těmto šetřením postupně pokrýváme všechna pro zaměstnance relevantní témata.

V roce 2020 měli naši zaměstnanci možnost prostřednictvím dotazníku stanovit své priority a předložit návrhy týkající se celkové strategie společnosti v oblasti CSR. V roce 2021 se naše pozornost soustředila na zmapování potřeb zaměstnanců v oblasti wellbeingu, zatímco rok 2022 byl věnován vzdělávání a rozvoji. V roce 2023 jsme realizovali globální průzkum PwC Workforce ESG Preferences Survey, který zkoumal vnímání ESG strategií zaměstnavatele ze strany zaměstnanců. V dubnu 2024, během Týdne udržitelnosti, jsme v PwC Česká republika realizovali průzkum postojů zaměstnanců k udržitelnosti.

V dubnu 2025 se uskutečnil každoroční průzkum spokojenosti zaměstnanců, známý jako Global People Survey (GPS), jehož se zúčastnilo 78 % našich zaměstnanců. Tento průzkum je zásadním nástrojem pro získávání cenné zpětné vazby a k identifikaci oblastí, které vyžadují zlepšení.

Ve finančním roce 2025 jsme zároveň zavedli nový nástroj Employee Pulse Survey (EPS). EPS se koná pravidelně

každých šest týdnů, což nám umožňuje průběžně měřit vnímání atmosféry ve firmě a dynamiku týmové spolupráce. Tímto způsobem posuzujeme, jak úspěšně vytváříme pracovní prostředí založené na spolupráci, respektu a odvaze, a identifikujeme oblasti pro další zlepšení.

EPS a GPS se navzájem doplňují: zatímco GPS poskytuje globální pohled na spokojenost zaměstnanců, EPS přináší častější a detailnější vhled do reality jednotlivých týmů. Cílem je lépe porozumět, jakým způsobem spolupracujeme a co můžeme ještě vylepšit.

Hodnocení dvojí významnosti (double materiality)

Ve finančním roce 2024 jsme zahájili realizaci hodnocení dvojí významnosti v souvislosti s částečnou transpozicí Směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (CSRD) do českého právního řádu, která zavádí nové požadavky na vykazování udržitelnosti.

Hodnocení dvojí významnosti pokrývá environmentální (E), sociální (S) a správní (G) oblasti a odráží specifická rizika našeho oboru, jako je konkurenceschopnost na trhu práce či rostoucí požadavky na transparentnost a odpovědnost firem v oblasti udržitelnosti. V rámci tohoto procesu jsme aplikovali metodiku Evropských standardů pro podávání zpráv o udržitelnosti (ESRS).

Tento proces hodnocení dvojí významnosti dále pokračoval během finančního roku 2025 a jeho dokončení je plánováno na následující finanční rok. Klíčová témata, jako je klimatická změna, pracovní podmínky, rovné příležitosti pro všechny a zapojení komunit, byla určena ve spolupráci se zástupci jednotlivých oddělení společnosti.

Prostřednictvím tohoto důkladného hodnocení jsme schopni lépe reagovat na nové legislativní požadavky, posílit náš přístup k udržitelnosti a zajistit trvalý přínos nejen pro naši firmu, ale také pro naše klienty a partnery.

Skupiny stakeholderů, způsob dialogu a relevantní témata

Stakeholder	Způsob dialogu	Relevantní témata
Zaměstnanci a partneři	Zpětná vazba po měsíci od nástupu a po šesti měsících, interní průzkum názorů zaměstnanců, zpětná vazba v rámci ročního hodnocení, školení, sociální sítě, intranet, organizované teambuildingy, pravidelné diskuse s vedením, osobní komunikace	Profesní a osobní rozvoj, péče o zaměstnance a podpora rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, udržitelnost, podpora různorodosti a rovných příležitostí, spolupráce s neziskovým sektorem, péče o životní prostředí, ekonomická výkonnost, ochrana soukromí a dat, ochrana klimatu
Potenciální zaměstnanci	Veletrhy, přednášky, soutěže pro absolventy a vysokoškoláky, akce na vysokých školách, osobní komunikace, komunikace prostřednictvím sociálních sítí	Vzdělání a trénink, péče o zaměstnance, kariérní růst, pracovní prostředí, rozmanitost a dobrovolnictví, udržitelnost a péče o životní prostředí

Stakeholder	Způsob dialogu	Relevantní témata
Klienti	Dotazník spokojenosti, osobní setkání, CEO Survey, CFO Survey, Czech ESG Survey, CFO community, webináře, konference, informační materiály, webové stránky	Etika a transparentnost, kvalita našich služeb, řízení rizik, technologie, inovace a konkurenceschopnost, podpora neziskového sektoru, udržitelnost a ESG, ochrana klimatu
Správní a regulační orgány, profesní skupiny	Účast v odborných fórech, skupinách, sdruženích a organizacích, využití odbornosti PwC expertů (REthink, Climate and Sustainability Leaders Czech Republic, Aliance pro bezemisní budoucnost)	Etika a transparentnost, kvalita našich služeb, řízení rizik, kultivace trhu a formulace trendů
Neziskový sektor	Členství v platformě BPS, spolupráce s Nadací Via, e-mailová a osobní komunikace s neziskovými organizacemi, se kterými dlouhodobě spolupracujeme	Poskytování pro bono služeb, podpora charitativních projektů
Dodavatelé	Formální hodnocení dodavatelů, pravidelná jednání	Etika, transparentnost, péče o životní prostředí, ochrana klimatu
Média	Tiskové zprávy, konference, diskuse u kulatých stolů, e-mailová a osobní komunikace	Ekonomická témata, kvalita našich služeb, technologie a inovace, podpora neziskového sektoru, udržitelnost a péče o životní prostředí

Prioritizace SDGs



V září 2015 stanovila OSN společné cíle udržitelného rozvoje (Sustainable Development Goals, dále jen SDGs), které mají být splněny do roku 2030. Tento program dlouhodobě pokrývá všechny aspekty lidské činnosti. PwC se k těmto cílům aktivně hlásí a v roce 2020 jsme je začlenili do naší strategie a podnikání, což reflektujeme i v této zprávě.

Identifikovali jsme **šest prioritních cílů SDGs**, ke kterým jsme přiřadili specifické podcíle, známé jako SDG Targets. Jejich realizaci prezentujeme v této zprávě, včetně měřitelných výsledků pomocí příslušných GRI indikátorů.








Během finančního roku 2025 jsme pokračovali v implementaci naší dlouhodobé strategie. Výsledky průzkumů a zpětná vazba od našich stakeholderů potvrzují, že jsme v souladu s dříve stanovenými prioritami. Rovněž se soustředíme na SDG Targets, u kterých jsme identifikovali oblasti ke zlepšení a možnosti pro budoucí rozvoj.

Významná témata

Významná témata	Dopady, které vznikají uvnitř organizace v přímé souvislosti s naší činností	Dopady, k jejichž vzniku přispíváme prostřednictvím vztahů s obchodními partnery a stakeholdery	Prioritní cíle SDGs	SDGs Targets 1 a naše aktivity	Mezery a příležitosti
ODPOVĚDNÉ PODNIKÁNÍ GRI 2, 201, 203, 205, 206, 308, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 414, 418					
Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost				Target 8.2: Produktivita, modernizace, inovace a přidaná hodnota / Digitalizace a AI, CEO Survey, Czech ESG Survey, CFO Community	Cíl 9: Průmysl, inovace a infrastruktura
Ekonomická výkonnost					
Kultivace trhu a formulace trendů					Cíl 11: Udržitelná města a obce / Naše služby pro oblast veřejné správy, městské samosprávy, smart cities
Technologie a inovace v našich službách				Target 12.6: Udržitelné postupy a reporting / Sustainability reporting, měření uhlíkové stopy & naše služby v oblasti udržitelného podnikání	
Služby v oblasti udržitelného podnikání (ESG)					
NAŠÍ LIDÉ GRI 2, 202, 401, 404, 405, 406					
Inclusion & Diversity: Podpora různorodosti a rovných příležitostí				Target 3.4: Podpora fyzického a duševního zdraví / Program Be Well Work Well	

uvnitř společnosti klienti společnost a životní prostředí

Významná témata	Dopady, které vznikají uvnitř organizace v přímé souvislosti s naší činností	Dopady, k jejichž vzniku přispíváme prostřednictvím vztahů s obchodními partnery a stakeholdery	Prioritní cíle SDGs	SDGs Targets 1 a naše aktivity	Mezery a příležitosti
Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců				Target 4.4: Dovednosti pro úspěch v zaměstnání / Digital Upskilling, Talent program, Leadership development program, University Teaching	
Péče o zaměstnance					
NEZISKOVÝ SEKTOR GRI 2, 201, 203, 406, 418					
Odborné dobrovolnictví a pro bono služby				Target 4.4: Dovednosti pro úspěch v zaměstnání / New World New Skills, University Teaching	
Předávání znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií					
Podpora vzdělávání a rozvoje potenciálu a talentů				Target 8.3: Růst, podnikavost a dostupnost služeb / Social Impact Award, pro bono auditní služby	

Významná témata	Dopady, které vznikají uvnitř organizace v přímé souvislosti s naší činností	Dopady, k jejichž vzniku přispíváme prostřednictvím vztahů s obchodními partnery a stakeholdery	Prioritní cíle SDGs	SDGs Targets ¹ a naše aktivity	Mezery a příležitosti
PÉČE O ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ GRI 2, 301, 302, 303, 305, 306, 308					
Snižování uhlíkové stopy a nakládání se zdroji				Targets 7.2 & 7.3: Obnovitelná energie a energetická účinnost / Služby pro energetický sektor	
Naše služby v oblasti udržitelnosti a klimatické změny (ESG)		 		Target 12.6: Udržitelné postupy a reporting / Sustainability reporting a naše služby v oblasti ESG	
				Target 13.1: Odpověď na klimatická rizika / Snižování spotřeby energií, snižování uhlíkové stopy, paperless office, dosažení Net Zero do roku 2030	

¹ Stručná parafráze SDG Targets (kompletní názvy jsou dostupné zde <https://sdgs.un.org/2030agenda>)

Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti

Patříme dlouhodobě mezi TOP 30 nejodpovědnějších velkých firem v České republice. Za rok 2025 jsme držiteli ocenění **TOP Odpovědná velká firma Advanced** a **TOP Odpovědná firma v reportingu**. Ocenění vyhláší a uděluje nezávislá aliance Byznys pro společnost. Žebříček TOP Odpovědná firma je komplexním hodnocením firemního přístupu k odpovědnému a udržitelnému podnikání.



Žebříček udržitelnosti týdeníku Ekonom

V červnu 2025 se uskutečnilo vyhlášení výsledků již třetího ročníku Žebříčku udržitelnosti týdeníku Ekonom na konferenci Udržitelné fórum 2025. Ekonom žebříček udržitelnosti je nezávislé hodnocení firem v České republice, které pořádá týdeník Ekonom a jehož odborným garantem je PwC Česká republika. Oceňuje firmy s nejlepšími projekty v oblasti ESG. Firmy se do žebříčku hlásí prostřednictvím dotazníků, které hodnotí jejich přínos k udržitelnému rozvoji a udržitelnosti byznysu.



Odpovědné podnikání

Záleží nám na principech etického a odpovědného podnikání. Řídí se jimi naše celkové fungování, ať už jde o přístup k zaměstnancům, nebo externím partnerům. Prostřednictvím našich služeb přenášíme tyto principy do podnikatelských aktivit našich klientů.

Klíčová zaměření

Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost

Naším cílem je vytvářet firemní kulturu založenou na pevných hodnotách, jako jsou etické jednání, bezúhonnost, objektivita a profesionalita. Tyto principy se odrážejí v každodenním rozhodování a přístupu k našim zaměstnancům, klientům i partnerům.

Kultivace trhu a formulace trendů

Aktivně se podílíme na rozvoji českého trhu prostřednictvím členství v profesních sdruženích a účasti na odborných diskuzích. Sledujeme klíčové ekonomické trendy a analyzujeme vývoj trhu, abychom přispěli k jeho transparentnosti a důvěryhodnosti. Naším cílem je hledat inovativní řešení aktuálních výzev a podporovat zdravé podnikatelské prostředí v České republice. V rámci každoročně realizovaného CEO Survey, který mapuje názory generálních ředitelů a majitelů českých firem, se věnujeme také tématům ESG a jejich dopadům na podnikatelské prostředí.

Technologie a inovace v našich službách

Moderní technologie jsou nedílnou součástí naší práce a proměňují způsob, jakým poskytujeme služby našim klientům. Díky technologickým inovacím neustále rozšiřujeme nabídku našich služeb a modernizujeme tradiční

přístupy. Naším cílem je pomáhat českým firmám zvyšovat jejich konkurenceschopnost a přispívat k celkovému ekonomickému růstu.

Naše služby v oblasti udržitelného podnikání (ESG)

Podpora principů udržitelného podnikání je pro nás klíčová. Ve spolupráci s klienty se zaměřujeme na služby, které jim umožňují efektivně integrovat aspekty environmentální, sociální a ekonomické odpovědnosti (ESG) do jejich podnikání. Zároveň pravidelně pořádáme PwC ESG Talks – odborná setkání a webináře zaměřené na aktuální výzvy a trendy v oblasti ESG. Cílem těchto akcí je podpořit firmy a veřejný sektor v porozumění ESG problematice a usnadnit jejich adaptaci na nové požadavky v oblasti udržitelnosti.

Prioritní SDGs Targets pro PwC



Důstojná práce a ekonomický růst

Target 8.2

/ Digitalizace, AI
/ CEO Survey
/ Czech ESG Survey
/ CFO Community



Odpovědná spotřeba a výroba

Target 12.6

/ Sustainability reporting, měření uhlíkové stopy a naše služby v oblasti udržitelného podnikání

Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost

Ve společnosti PwC vytváříme kulturu podnikání založenou na etických principech, bezúhonnosti, objektivitě a profesionalitě. Klíčovou roli pro nás proto hrají předpoklady nezávislosti, udržitelnosti a efektivního řízení rizik. Naše činnost je v souladu s platnými profesními standardy, právními předpisy a interními směrnicemi. Uvědomujeme si však, že žádný soubor pravidel nemůže pokrýt veškeré situace, proto se řídíme také naším etickým kodexem, který stanovuje zásady odpovědného a transparentního jednání.

Etický kodex a nezávislost

Etický kodex a strategie nezávislosti jsou závazné pro všechny zaměstnance PwC. Nejen že respektujeme důvěrnost dat našich zaměstnanců a klientů, ale zacházíme s nimi tak, aby nedošlo k úniku ani zneužití.

Náš etický kodex, který byl v říjnu 2024 aktualizován, představuje základní rámec pro řešení složitých etických otázek a zároveň nás zavazuje k oznamování jakéhokoli podezření na neetické jednání. Poskytuje jasná vodítka pro rozhodovací proces a vychází z metodiky RADAR (Recognise, Assess, Decide, Agree, Report). Jedním z jeho klíčových principů je odpovědnost za otevřenou

komunikaci a upozorňování na případné nesrovnalosti či nevhodné chování. Jakékoli podezření na neetické jednání nebo diskriminaci lze anonymně ohlásit prostřednictvím etické linky.

Nezávislost pro nás představuje zásadní princip, který umožňuje předcházet střetu zájmů a udržet nejvyšší míru objektivitu a profesionalitu. Každý náš zaměstnanec musí každoročně potvrdit svou nezávislost. Důkladně ověřujeme identitu našich klientů a obchodních partnerů, abychom zajistili spolupráci pouze s těmi, jejichž činnost je legální, v souladu s našimi hodnotami a nepředstavuje riziko pro naši pověst. Současně důsledně dbáme na dodržování všech předpisů týkajících se prevence praní špinavých peněz a dalších regulatorních požadavků.

Pro zajištění souladu jednání našich zaměstnanců s etickými standardy společnosti i platnými právními předpisy absolvují všichni zaměstnanci každoročně sérii školení zaměřených mimo jiné na:

- etické chování,
- boj proti praní špinavých peněz,
- boj proti korupci,
- ochranu dat,
- insider trading,
- sankční zákony atd.


100 %

zaměstnanců a partnerů PwC ČR potvrdilo svou nezávislost.

 [Etický kodex](#)

Ochrana lidských práv

Veškeré naše aktivity jsou v plném souladu s právními předpisy České republiky a naším dokumentem PwC v oblasti lidských práv (PwC's Human Rights Policy) aktualizovaném v roce 2025. Zavazujeme se k ochraně lidských práv ve všech aspektech našeho působení a důsledně dbáme na to, aby naše činnost nevedla k jejich porušování. V naší společnosti nepřipouštíme dětskou práci, moderní otroctví ani jakoukoli formu nucené či povinné práce. Zaměstnancům vyplácíme mzdy v souladu s platnými právními předpisy, přičemž nikdy neklesají pod zákonem stanovené minimum. Ačkoli u nás nepůsobí odbory, zajišťujeme zaměstnancům svobodu sdružování a možnost kolektivního vyjednávání. Stejně standardy očekáváme i od našich dodavatelů.

 [PwC's Human Right Policy](#)

Náš dodavatelský řetězec je v souladu s principy udržitelnosti

PwC se zavazuje omezit jak přímé, tak nepřímé dopady své činnosti na životní prostředí, včetně vlivů spojených

se svým dodavatelským řetězcem. Zároveň se snažíme aktivně zlepšovat náš environmentální přístup, a proto jsme se zavázali dosáhnout Net Zero do roku 2030. Abychom toho dosáhli, plánujeme snížit naše emise skleníkových plynů o 50 %, přejít na obnovitelné zdroje energie, podpořit iniciativy zaměřené na odstraňování uhlíku a spolupracovat s partnery na dekarbonizaci celého hodnotového řetězce.

V roce 2010 jsme implementovali principy zodpovědného nákupu a provozní zásady, které se vztahují nejen na naši firmu, ale i na naše dodavatele. V oblasti environmentální ochrany se soustředíme na schopnost sledovat a analyzovat ekologické dopady našich aktivit a na udržitelnost navrhovaných produktů a služeb. Kromě environmentálních aspektů klademe důraz i na sociální odpovědnost a etické zásady. Od našich dodavatelů očekáváme, že budou dodržovat stejné standardy jako my, včetně závazku respektovat etický kodex. Pravidla týkající se boje proti praní špinavých peněz, střetu zájmů, podvodům a korupci jsou zahrnuta do všech smluvních podmínek a pevně zakotvena v etickém kodexu třetích stran.

Řízení rizik

Spolupracujeme výhradně se subjekty, jejichž podnikatelské aktivity jsou v souladu s platnými právními předpisy a respektují naše etické zásady. Každou potenciální spolupráci pečlivě prověřujeme, včetně analýzy způsobu jejich podnikání a etických aspektů, a vyhodnocujeme možný dopad takové spolupráce. Pravidelně přehodnocujeme vztahy s našimi klienty a rozhodujeme, zda pokračovat ve spolupráci. V případě potřeby jsme připraveni zakázku odmítnout nebo z ní odstoupit. Ochrana reputace naší společnosti je pro nás v podnikání klíčová.



Kultivace trhu a formulace trendů

Prostřednictvím členství v různých organizacích a odborných sdruženích přispíváme k rozvoji udržitelného podnikání na trhu.

Komora auditorů České republiky

Jsme aktivně zapojeni do řízení samosprávné profesní organizace, která byla zřízena zákonem za účelem správy auditorské profese v České republice. Naše angažovanost spočívá v členství ve výkonném výboru a vedení podvýboru pro ESG.

Komora daňových poradců České republiky

Svou aktivní účastí v Prezidiu komory prosazujeme odborný pohled na daňové prostředí v České republice, přispíváme k jeho stabilitě a srozumitelnosti a zároveň se zasazujeme o vysokou úroveň kvalifikace a profesionality všech členů.

Turnaround Management Association

Jsme jedním ze zakládajících členů české pobočky Turnaround Management Association (T.M.A. International), mezinárodního sdružení specializovaného na řešení finančních krizí a úpadků obchodních společností. našich klientů.

Blockchain Connect Czech Alliance

Stáli jsme u zrodu této aliance, jejímž cílem je podpora rozvoje technologie Blockchain v soukromém i veřejném sektoru v České republice a aktivní účast na digitalizaci české společnosti.

Climate and Sustainability Leaders Czech Republic

Jsme spoluzakladateli této platformy, která se zaměřuje na sledování ambice největších českých firem snížit emise CO₂, motivaci klíčových hráčů ekonomiky k udržitelným a klimaticky odpovědným projektům a podporu jejich realizace.

Jako místopředseda platformy se aktivně podílíme na jejím řízení a metodicky jsme zaštitili projekt Carbon Tracker, který analyzuje měření uhlíkové stopy, její snižování v posledních letech i strategii či ambici tak činit v budoucnosti u 150 největších českých společností dle obratu.

Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj

Jsme součástí České podnikatelské rady pro udržitelný rozvoj, která inspiruje podnikatelskou komunitu k budování

udržitelné budoucnosti pro byznys, společnost i životní prostředí. Aktivně se podílíme na jejím vedení v rámci prezidia a zapojujeme se do práce odborných skupin.

Česká vodíková technologická platforma (HYTEP)

PwC poskytuje rozsáhlé služby v oblasti strategického poradenství, auditu, daní a práva, včetně specializací na vodíkové technologie, firemní transakce a kybernetickou bezpečnost. Jako členové této platformy se aktivně zapojujeme do sdílení odborných znalostí a přispíváme k rozvoji vodíkového hospodářství.

Aliance pro bezemisní budoucnost

Aliance pro bezemisní budoucnost je otevřené sdružení významných firem působících na českém trhu, jehož cílem je podpora státu, podnikatelského sektoru i celé společnosti při snižování emisí a dosažení Net Zero do roku 2050. Aliance byla založena v listopadu 2023, přičemž PwC patří mezi její zakládající členy. Jejím hlavním posláním je urychlit a usnadnit přechod na nízkoemisní modely a technologie, aby české firmy neztratily konkurenceschopnost v důsledku pomalé implementace klimaticky šetrných opatření. Mezi další klíčové partnery Aliance patří skupina ČEZ, Komerční banka, Moneta, Orlen Unipetrol, VISA, Aon, Onsemi, Economía, Sigma a McKinsey & Company.

Asociace pro rozvoj infrastruktury

PwC se přímo podílí na nejvýznamnějších infrastrukturních projektech nejen v České republice, ale i v regionu střední a východní Evropy, a to jak na straně veřejného, tak soukromého sektoru.

Byznys pro společnost

Dlouhodobě spolupracujeme s platformou Byznys pro společnost, která podporuje spolupráci mezi firmami a umožňuje jim sdílet zkušenosti i hledat inovativní přístupy k udržitelnému podnikání. Aktivně se zapojujeme do odborných pracovních skupin zaměřených na diverzitu, transparentnost odměňování, podporu žen v byznysu a šíření povědomí o udržitelném podnikání mezi českou veřejností.

Business Continuity Forum

Jsme partnery Business Continuity Fora, jehož spoluzakladatelem je Michal Wojnar, ředitel týmu specializujícího se na oblast Business Continuity. BC Forum slouží jako platforma a komunita odborníků z České republiky a Slovenska, kteří sdílejí zkušenosti a informace v této oblasti. Na pravidelných setkáních, konaných 2–4x ročně, se diskutuje o aktuálních trendech, projektech a tématech souvisejících s kontinuitou podnikání, krizovým řízením a řízením rizik.

Jsme členy

34

odborných
a profesních
organizací

CEO Survey – Průzkum názorů generálních ředitelů českých firem

Významným zdrojem dat je každoročně realizovaný CEO Survey, zaměřený na názory generálních ředitelů a majitelů českých firem. Průzkum se soustředí nejen na tradiční oblasti, jako jsou ekonomické výhledy či trendy v zaměstnanosti, ale rovněž na otázky týkající se vzdělávání, udržitelnosti, kybernetické bezpečnosti a implementace moderních technologií. Výstupem je soubor dat a analýz, který poskytuje cenné poznatky o pohledu klíčových firemních lídrů na současný svět.

Průzkum v roce 2025 potvrdil další pozitivní vývoj v tématu dekarbonizace jako relevantního tématu pro byznys. Téma ESG se stává nedílnou součástí firemních strategií a výrazně se propisuje také do dodavatelských řetězců, kdy většina českých firem už zohledňuje ESG faktory při výběru dodavatele. Tlak na dekarbonizaci firem navíc nepřichází jen z regulatorního prostředí, ale i od obchodních partnerů, klientů a samotných zaměstnanců. I proto už 55 % firem implementovalo konkrétní dekarbonizační kroky a 44 % firem má sestavenou strategii ke snížení uhlíkové stopy. Nejvíce si pak v ESG oblasti šéfové firem stěžují na složitou legislativu. Mezi další významné bariéry v dekarbonizaci firem patří dle průzkumu nedostatek poptávky ze strany externích stakeholderů, nedostatek technologií šetrných ke klimatu a nižší výnosy z ESG investic. V tomto kontextu představuje rozvoj našich ESG služeb jednu z nejvýznamnějších příležitostí k posílení našeho pozitivního společenského dopadu. společnost, která podporuje spolupráci mezi firmami a umožňuje jim sdílet zkušenosti i hledat inovativní přístupy k udržitelnému podnikání. Aktivně se zapojujeme do odborných pracovních skupin zaměřených na diverzitu, transparentnost odměňování, podporu žen

v byznysu a šíření povědomí o udržitelném podnikání mezi českou veřejností.



PwC CFO Community

Tuto platformu jsme založili s cílem propojovat profesionály v oblasti financí napříč obory a vytvořit tak prostor pro sdílení informací, zkušeností a novinek ze světa financí, technologií a legislativy. Rozšiřujeme povědomí o otázkách, které pálí finanční ředitele, organizujeme webináře na aktuální témata a v rámci CFO Community Talks přinášíme rozhovory s inspirativními odborníky ze světa financí.

PwC ESG Talks

Cílem PwC ESG Talks je pomáhat firmám a veřejnému sektoru pochopit problematiku ESG. Pořádáme pravidelná setkání i webináře, abychom zvýšili povědomí o ESG. Představujeme na nich aktuální vývoj na poli udržitelnosti a souvisejících regulací, zveme zajímavé hosty a přinášíme inspirativní ukázky. Ze setkání si odnášíme zpětnou vazbu k tomu, co české firmy zajímá a kde vnímají potřebu věnovat se konkrétním otázkám udržitelnosti.

V průběhu finančního roku 2025 jsme uspořádali sérii ESG Talks, které se zaměřily na řadu aktuálních témat, jako je deforestace, CSRD reporting a zkušenosti z jeho implementace a financování udržitelnosti. Tato setkání poskytla cenný prostor pro diskusi o klíčových otázkách udržitelnosti, jež mají zásadní dopad na podnikání a celkové směřování našich klientů.

Technologie a inovace v našich službách

Využíváme digitální a technologická řešení, abychom sebe i naše klienty připravili na práci v dynamicky se měnícím světě. Technologie pro nás nejsou cílem, ale prostředkem k efektivní realizaci byznysových vizí s maximálním přínosem pro uživatele. Klientům poskytujeme podporu při komplexních byznysových a technologických transformacích napříč různými odvětvími.

DAO: Digitální adaptivní organizace

Ve spolupráci s organizací ATAIRU jsme vyvinuli program Digitálně adaptivní organizace, který podporuje firmy v dosažení digitální adaptability. Zaměřuje se na tři klíčové oblasti: digitalizaci, rozvoj digitálních dovedností zaměstnanců a adaptivitu. Program reaguje na rostoucí potřebu podniků eliminovat papírovou komunikaci, zefektivnit správu dat a automatizovat procesy s cílem snížit manuální zátěž.

Future of Finance

V oblasti financí poskytujeme klientům služby zaměřené na zefektivnění finančních procesů prostřednictvím jejich optimalizace, automatizace a digitalizace. Nabízíme například řešení pro automatické zpracování dat, která

výrazně snižují časovou náročnost manuálního zadávání, nebo pomáháme klientům upravit reporting tak, aby byl přehlednější, efektivnější a jednodušší na přípravu.

Kybernetická bezpečnost

V oblasti kybernetické bezpečnosti nabízíme klientům komplexní služby v oblasti informační bezpečnosti, včetně tvorby metodik a řízení rizik. Zajišťujeme integraci bezpečnostních prvků do technologických systémů, včetně návrhu a auditu jejich architektury. Poskytujeme odbornou podporu v oblasti správy hrozeb, včetně monitorování, detekce a řízení incidentů.

Umělá inteligence a pokročilá analýza

Podporujeme klienty při využití umělé inteligence prostřednictvím nastavení vhodné strategie, sběru a standardizace případových studií a určování priorit. Zaměřujeme se na identifikaci případů s nejvyšší návratností investic (ROI) a vyvíjíme Proof of Concept spolu s návrhy inovativních, škálovatelných a otestovaných řešení. Klientům rovněž poskytujeme poradenství v oblasti etiky a eliminace zaujatosti při využívání AI, a to s pomocí PwC Responsible AI toolkitu v souladu s legislativou Evropské unie.

Document Bot

Nástroj Document Bot, vyvinutý ve spolupráci se společností Legito v českém PwC, se stal součástí programu Next Generation Audit a zásadně mění způsob globálního poskytování auditních služeb. Tento systém pro automatizaci tvorby dokumentů využívá šablony a řízený oběh dokumentů, čímž eliminuje rutinní manuální práci, minimalizuje chybovost a zrychluje proces tvorby dokumentů až o 80 %.

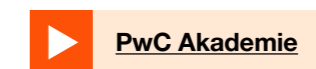
PwC Akademie

V PwC Akademii nabízíme širokou škálu vzdělávacích kurzů a studijních programů zaměřených na profesní i osobní rozvoj. Účastníci mohou prohloubit své odborné znalosti v oblastech, jako jsou finance a účetnictví, ESG, projektové řízení, řízení změn a inovací, či si osvojit klíčové manažerské a obchodní dovednosti.

Díky našim zkušenostem a odbornému know-how jsme připravili komplexní vzdělávací programy, které pomáhají získat přehled o aktuálních trendech, legislativních změnách a novinkách v ESG a udržitelnosti. Nabízíme školení zaměřená na nefinanční reporting, měření uhlíkové stopy či udržitelné řízení projektů. Otázkám v oblasti lidských

zdrojů se věnujeme prostřednictvím specializovaných HR programů, jako je kvalifikace CIPD. Program Lean Six Sigma umožňuje firmám efektivně analyzovat a optimalizovat procesy před digitální transformací, a tím zvyšovat kvalitu služeb i spokojenost zákazníků při současném snižování nákladů.

V oblasti projektového řízení nabízíme odborná školení metodik Prince2, PMP a CAPM, která účastníkům poskytují nejen teoretické znalosti, ale i praktické dovednosti nezbytné pro úspěšné řízení projektů napříč různými odvětvími. Nově též nabízíme kurzy na kybernetickou bezpečnost, jako je Deepfake a podvody s falešnou identitou či Nový zákon o kybernetické bezpečnosti.



Digitalizace a automatizace

Inovativní přístup uplatňujeme i v rámci naší společnosti. Automatizované robotické systémy využíváme například pro zpracování vyúčtování pracovních cest, zadávání požadavků na fakturaci či plánování zakázek, projektů a alokace zdrojů. Během finančního roku 2025 jsme nově představili moderní

platformu ChatPwC 4.0 s pokročilými funkcemi jako analýza datových sad nebo tvorba obsahu. Tyto technologie nám již ušetřily stovky hodin manuální práce. Digitalizací procházejí i další interní procesy, což nám mimo jiné pomáhá snižovat celkovou spotřebu papíru.

Audit smart management tool

Vyvinuli jsme aplikaci, která umožňuje efektivně plánovat naše auditní zakázky z hlediska rozpočtu i optimalizace alokace zaměstnanců. Algoritmus aplikace zohledňuje různé faktory, jako je počet zaměstnanců, jejich seniorita, předchozí zkušenosti s konkrétními zakázkami nebo vzdálenost jejich bydliště od místa výkonu práce u klienta. Díky tomu dochází k efektivnějšímu plánování, minimalizaci prostojů a eliminaci rizika dvojího přiřazení pracovníků na stejné úkoly. Navíc optimalizace dojezdů pomáhá šetřit čas zaměstnanců a snižovat emise spojené s využíváním automobilové dopravy.

Naše služby v oblasti udržitelného podnikání

Naše služby jsou určeny korporátním a soukromým společnostem, stejně jako veřejnému sektoru a pokrývají široké spektrum odvětví, včetně retailu, bankovníctví, automobilového a chemického průmyslu, energetiky a stavebnictví. Nabízíme odborné poradenství v oblasti ESG, pokrývající širokou škálu souvisejících témat.

Mezi nejčastěji realizované služby patří:

Strategie udržitelnosti a dekarbonizace

Význam ESG strategie spočívá v tom, že začleňuje principy udržitelného podnikání do strategického plánování a rozhodování vrcholového managementu firem. Naší rolí je pomáhat firmám s definováním udržitelných cílů a tvorbou strategií pro jejich splnění. Naším hlavním zaměřením je celková dekarbonizace společnosti. Po provedení důkladné analýzy předkládáme konkrétní opatření ke snižování

emisní stopy. To může zahrnovat identifikaci klíčových rizik a příležitostí, vypracování akčních plánů na přechod k nízkouhlíkovým technologiím a procesům, zavedení mechanismu pro sledování pokroku při plnění cílů a také podporu v oblasti komunikace.

Nefinanční/ESG reporting a měření emisní stopy

Nabízíme klientům podporu při implementaci a dalším rozvoji ESG reportingu, přičemž využíváme renomované mezinárodní standardy. Sledujeme aktuální vývoj evropských regulací v této oblasti a pomáháme firmám se na jejich implementaci připravit. Rozšiřujeme nabídku ESG vzdělávání a proaktivně informujeme o budoucích povinnostech v oblasti vykazování.

Podpora s uhlíkovým clem (CBAM)

Naším klientům nabízíme kompletní podporu s tzv. uhlíkovým clem, tedy povinnostmi spojenými s evropským nařízením CBAM. Pomáháme klientům s registrací do reportovacího prostředí CBAM, tím že je registrujeme jako schválené dovozce, aby jejich dovozy nebyly celními úřady blokovány při propouštění do volného oběhu. Připravujeme také manuály pro procurement oddělení a pomáháme s výpočtem výše uhlíkového cla.

ESG v transakcích (ESG Due Diligence)

ESG Due Diligence se zaměřuje na environmentální a sociální aspekty, především na identifikaci a hodnocení souvisejících rizik dané lokality (pozemek, budova, výrobní závod atd.). Výstupem ESG Due Diligence je Red Flag zpráva, která analyzuje krátkodobá i dlouhodobá rizika, jež

mohou negativně ovlivnit potenciálního investora a další zainteresované strany – ať už z finančního, reputačního či environmentálního hlediska. Při poskytování našich Due Diligence služeb v rámci M&A transakcí je nedílnou součástí procesu úzká spolupráce napříč odbornými týmy PwC.

Analýza dvojí významnosti (double materiality)

Princip dvojí významnosti představuje nový přístup k posouzení dopadů podnikání firem a slouží jako nástroj, který umožňuje udržet reportování v přehledném a pro firmu relevantním rozsahu. Pro naše klienty nabízíme přípravu a workshopy zaměřené na identifikaci dvojí významnosti, včetně:

- výběru relevantních témat, rizik a příležitostí napříč celým hodnotovým řetězcem;
- práce s výsledky stakeholder dialogue (pokud je k dispozici);
- určení dopadů v ESG i finanční oblasti dle skórovacího modelu.

EU Taxonomie

Poskytujeme firmám komplexní podporu při taxonomickém reportování ve všech jeho fázích. Od analýzy jejich aktivit za účelem identifikace způsobilých aktivit přes vyhodnocení technických screeningových kritérií a zhodnocení dodržování minimálních záruk pro zjištění souladu těchto aktivit s taxonomií až po přípravu reportu v souladu s nejlepší praxí a platnou evropskou legislativou.

ESG vzdělávání a budování kapacit

Nabízíme komplexní a strukturovaný vzdělávací program, který vedou naši odborníci z praxe. Podporujeme naše klienty v budování a rozvoji jejich kapacit ve všech klíčových oblastech – od investování do udržitelných aktiv a projektů až po přípravu nefinančních zpráv o udržitelném podnikání.

Udržitelné řízení firem a rovné odměňování

Provádíme audity odměňovacích systémů a revize HR směrnic. Úspěšné obhájení prestižní certifikace Equal Salary potvrzuje, že naše úsilí v oblasti podpory diversity a rovných příležitostí směřuje správným směrem a řadí nás mezi přední zaměstnavatele v této oblasti. Podporujeme společnosti v přípravě na směrnici o transparentnosti v odměňování, ve správném nastavení hodnocení pracovních pozic i při výpočtu rozdílů v odměňování žen a mužů. Problematice rovného odměňování se věnuje náš specializovaný tým s dlouholetými zkušenostmi v oboru, který poskytuje odborné analýzy a poradenství, a to včetně témat s přesahem do práva, HR a dalších souvisejících oblastí.

Ověřování zpráv o udržitelnosti a připravenost na „audit“

Nezávislé ověření zprávy o udržitelnosti zvyšuje důvěryhodnost zveřejněných nefinančních informací prostřednictvím objektivního a nezávislého posouzení zveřejněných tvrzení, údajů a dalších informací. Nejčastěji poskytujeme ověření zprávy o udržitelnosti v souladu s Mezinárodním standardem pro ověřovací zakázky (ISAE 3000 revidovaný).

Firmám, které se připravují na první rok povinného reportování a ověřování zpráv o udržitelnosti podle směrnice

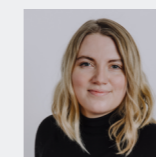
(EU) 2022/2464, o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (CSRD), nabízíme služby přípravy na audit. Tyto služby zahrnují například ověření vybraných ukazatelů dle ESRS, včetně posouzení souladu procesu vyhodnocení dvojí materiality s požadavky ESRS nebo provedení rozdílové analýzy mezi stávající zprávou o udržitelnosti a požadavky stanovenými směrnicí CSRD.

ESG Management Solution

Nefinanční a ESG reporting, spolu s měřením emisní stopy, jsou zásadními aspekty podnikové odpovědnosti. Naším klientům nabízíme podporu při zavádění a zlepšování jejich postupů pro vykazování ESG, a to v souladu s globálními standardy. Aktivně sledujeme změny v evropských regulacích a poskytujeme klientům asistenci při přípravě na jejich dodržování. Naše řešení PwC ESG Management Solution zjednodušuje komplexní proces nefinančního reportingu a správu ESG dat, jak pro povinné, tak pro dobrovolné vykazovatele, v souladu s evropskými předpisy o udržitelnosti. Tento nástroj usnadňuje sběr dat, automatizuje výpočty klíčových ukazatelů a zjednodušuje tvorbu zpráv, což firmám umožňuje efektivně sledovat a řídit jejich ESG cíle, včetně analýzy emisní stopy.



V době, kdy téma udržitelnosti nabývá pro firmy, investory, spotřebitele i vládní instituce na stále větším významu, poskytujeme klíčové služby pro ty, kteří chtějí v této oblasti vyniknout. Naše odborné poradenství v oblasti nefinančního reportingu a přípravy strategií udržitelnosti firem umožňuje klientům nejen dodržovat globální standardy, ale také získat konkurenční výhodu. Tímto způsobem posilují svou důvěryhodnost u investorů, zákazníků a dalších klíčových stakeholderů.



Lucie Martincová

manažerka PwC Česká republika
odpovědná za služby v oblasti udržitelnosti a PwC Net Zero

Naši lidé

Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví. Náš cíl je jasný: vytvářet pracovní prostředí, kde se naši lidé cítí podporováni, ceněni a motivováni ke každodennímu růstu.

Klíčová zaměření

Inclusion & Diversity: Podpora různorodosti a rovných příležitostí

Klademe důraz na etiku, transparentnost a lidskou jedinečnost s cílem vytvořit férové a otevřené prostředí, které neomezuje jednotlivce podle pohlaví, genderu, sexuální orientace, věku, rasy, zdravotního postižení ani jakýmkoliv jiným způsobem.

Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců

Do rozvoje našich zaměstnanců investujeme během celé jejich kariéry v PwC, abychom jim pomohli profesně růst a pracovat na jejich osobním rozvoji.

Péče o zaměstnance

Poskytujeme flexibilní pracovní příležitosti a rozmanité pracovní modely, doplněné širokou škálou benefitů. Naším cílem je podpora zaměstnanců při harmonizaci profesního a osobního života a zajištění jejich duševní i fyzické pohody jak v pracovním prostředí, tak mimo něj.

Pokračujeme v rozvíjení oblastí, které za prioritní označili naši zaměstnanci v interních zaměstnaneckých průzkumech (viz kapitola věnovaná materialitě a stakeholderům na [str. 14 - 16](#)).

Jsou jimi:

- péče o zaměstnance – skloubení pracovního a osobního života, zvládání stresu, rozvíjení přátelských vztahů na pracovišti,
- podpora diverzity, rovných příležitostí a spravedlivého odměňování,
- rozvoj soft skills, profesního, technologického a jazykového vzdělávání.

O konkrétních aktivitách se dozvíte v této kapitole.

Naše prioritní SDG Targets



Zdraví a kvalitní život Target 3.4

/ program Be Well Work Well



Kvalitní vzdělávání Target 4.4

/ Digital Upskilling
/ Talent program
/ Leadership development program
/ University Teaching

Podpora různorodosti a rovných příležitostí

Různorodost, férovost a inkluze jsou základem naší firemní kultury, a proto kontinuálně usilujeme o vytváření prostředí, kde se každý cítí respektován, má rovné příležitosti a může naplno rozvíjet svůj potenciál bez ohledu na své individuální odlišnosti.

Nadále systematicky rozvíjíme inkluzivní pracovní prostředí, které podporuje rovné příležitosti a zajišťuje, aby žádný zaměstnanec nepociťoval jakoukoli formu znevýhodnění. Rozmanitost našich týmů je klíčovým faktorem přinášejícím nové perspektivy a inovativní přístupy.

Zavazujeme se k vytváření spravedlivého a otevřeného pracovního prostředí, v němž nikdo není diskriminován ani znevýhodňován na základě věku, pohlaví, genderové identity, sexuální orientace, rasy, etnického původu, barvy pleti, náboženského vyznání, kulturního zázemí či fyzického vzhledu.

V roce 2024 jsme s hrdostí získali a v roce 2025 obhájili certifikaci **Equal Salary**, která nám nezávisle potvrdila, že jsme na správné cestě při budování pracovního prostředí podporujícího rovnost. Naše procesy zaměstnávání, odměňování a povyšování jsou založeny na transparentních kritériích a zajišťují, že rozhodování není ovlivněno pohlavím, národností, rasou ani jinými diskriminačními faktory. Veškeré tyto kroky se opírají o objektivní hodnocení, jež zohledňuje

nejen profesní dovednosti a kompetence, ale i etický přístup a individuální úspěchy v plnění cílů.

Na základě globální strategie Inclusion & Diversity a výsledků zaměstnaneckého dotazníku jsme ve finančním roce 2023 definovali čtyři klíčové oblasti, které nadále aktivně podporujeme a rozvíjíme. Pracovní skupiny se pravidelně scházejí, reagují na aktuální podněty a potřeby, stanovují dlouhodobé cíle, sledují relevantní komunikační platformy a prohlubují své znalosti v dané problematice. Současně pravidelně získáváme zpětnou vazbu od našich zaměstnanců, abychom zajistili, že podpora vybraných pilířů odpovídá jejich očekáváním a potřebám.

Čtyři pilíře naší iniciativy:

- PwC pro ženy
- PwC pro rodiče
- PwC pro osoby se zdravotním postižením
- PwC pro inkluzi LGBTQ+

V roce 2024 jsme pracovní skupiny posílili o ambasadory z řad českého leadershipu. Ti přinášejí nové podněty, strategický pohled a aktivně přispívají k dalšímu rozvoji aktivit v jednotlivých pilířích.



V roce 2024 jsme se zařadili mezi první čtyři společnosti na českém trhu, které získaly certifikaci Equal Salary. V roce 2025 jsme toto ocenění úspěšně obhájili, což pro nás představuje nejen potvrzení správného směru, ale i závazek pokračovat v podpoře férového odměňování, diverzity a rovných příležitostí. Díky tomu patříme mezi lídry v této oblasti.



Olga Řehořková

partnerka PwC Česká republika
a Inclusion & Diversity leader



PwC v České republice

Zaměstnanců

789 žen
665 mužů
1 454 celkem

Rozdělení zaměstnanců podle věku

507 do 29 let
851 30–49 let
96 50 a více let

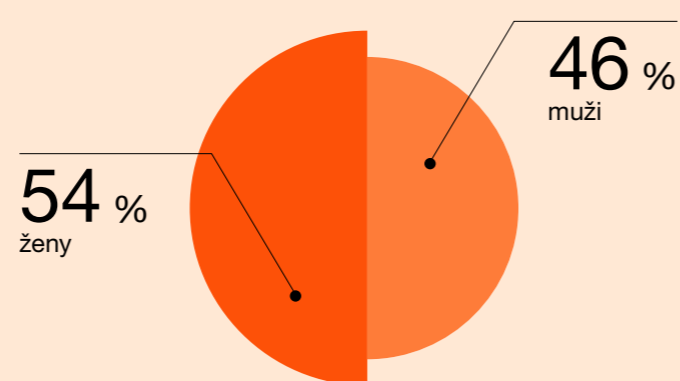
Partnerů

31 celkem
4 ženy

Složení partnerů dle věku

0 do 29 let
16 30–49 let
15 nad 50 let

Zaměstnanci PwC



Podívejte se na strukturu našich zaměstnanců z hlediska rozmanitosti podrobněji na [str. 88](#).

Podpora žen ve společnosti PwC – Aktivní kroky pro rovnost a inspiraci

Plně si uvědomujeme, že ženy tvoří více než polovinu (54 %) našich zaměstnanců, avšak jejich širšímu zastoupení ve vedoucích pozicích nadále brání strukturální výzvy. Přestože aktuální zastoupení žen ve vedení společnosti činí 13 %, s potěšením konstatujeme, že v roce 2025 další žena úspěšně splnila veškeré požadavky pro vstup do partnershipu. Tímto krokem dojde k dalšímu posílení vedení společnosti v nadcházejícím finančním roce.

Tento trend nás motivuje a podporu žen považujeme za jednu z našich dlouhodobých priorit. V roce 2025 jsme pokračovali v iniciativách, které nám pomáhají dosahovat našich cílů:

- Jedním z významných úspěchů tohoto roku bylo opětovné získání certifikace **Equal Salary**, která potvrzuje, že se ubíráme správným směrem nejen v oblasti zajištění rovného odměňování pro ženy i muže, ale i v tvorbě rovných kariérních příležitostí pro všechny naše zaměstnance.
- Dále jsme uspořádali příležitost pro naše zaměstnankyně zúčastnit se festivalu Všem ženám, kde si mohly nejen užít

inspirativní přednášky, ale i sdílet své profesní zkušenosti a navazovat nové profesní kontakty.

Kromě těchto aktivit jsme i nadále pokračovali v klíčových programech a iniciativách započatých v roce 2023, jako jsou:

- mentoring pro ženy, a to jak interní (v Česku se ho účastní všechny partnerky), tak externí ve spolupráci s Odyssey;
- spolupráce s digitální akademií Czechitas na společném rozvoji žen v naší prioritní IT oblasti;
- networkingové akce – inspirativní snídaně s vrcholovými lídryněmi;
- aktivní účast na webinářích a mentoringových setkáních v rámci EMEA International Gender Balance Week.

Během březnového Týdne žen, který jsme v PwC uspořádali u příležitosti Mezinárodního dne žen, jsme měli možnost zorganizovat další mentoringová setkání. Partnerky a ředitelky PwC při nich sdílely své osobní příběhy a profesní zkušenosti. Součástí programu byl také interní podcast s Martinou Kučovou, vedoucí pracovní

skupiny PwC for Women, zaměřený nejen na postavení žen v PwC.

V rámci naší strategie Inclusion & Diversity pokračovala ve svých aktivitách také pracovní skupina PwC for Women, jejímž cílem je podpora rovnosti mužů a žen a posílení zastoupení žen na klíčových platformách a v manažerských pozicích v PwC. V jednotlivých LoS proběhly tzv. Focus groups, které si kladly za cíl zjistit, jaké překážky vnímají ženy na své kariérní cestě a jak je může PwC podpořit.

Ve spolupráci s PwC for Women a týmem Marketing & Communications jsme v roce 2025 založili **PwC Women's Club** – živou platformu podporující rozvoj žen, networking a sdílení zkušeností. Tento klub jsme představili na květnovém Forbes Women's Summitu, kde jsme upozornili na pokračující nerovnosti v odměňování.

Nadále sledujeme klíčové ukazatele, které nám pomáhají měřit pokrok v oblasti genderové rovnosti. Zaměřujeme se například na podíl žen na pozicích partnerů, počet povýšených žen, zastoupení žen na seniorních pozicích a jejich zapojení do vedení důležitých projektů. Díky těmto datům můžeme průběžně vyhodnocovat a zlepšovat naši strategii pro podporu rovnosti žen a mužů v PwC.

V roce 2025 jsme pečlivě sledovali proces nominací do talentových programů, aby spravedlivě zohledňoval nejen všechny relevantní dovednosti a talenty, ale také princip inkluze. Tímto krokem usilujeme o dosažení genderové rovnováhy na všech úrovních společnosti. S potěšením také vítáme úspěch našich kolegyň – další čtyři ženy z PwC se umístily v prestižním žebříčku 131 inspirativních žen ve financích, což pro nás představuje významnou motivaci do budoucna.

PwC pro rodiče

K zaměstnancům, kteří odcházejí na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, přistupujeme s maximální individuální péčí. V rámci otevřené komunikace diskutujeme o jejich preferencích týkajících se návratu do práce a možnosti spolupráce během rodičovské dovolené. Na základě individuální preference nabízíme flexibilní úvazky a vytváříme pracovní schéma, jež nejlépe odpovídá jejich rodinným a profesním požadavkům. S rodiči na mateřské či rodičovské dovolené zůstáváme v pravidelném kontaktu prostřednictvím různých akcí určených pro rodiče a také specializovaných školení, která mohou dle potřeby absolvovat.

Naším cílem je podporovat zaměstnance při vyvážení pracovního a rodinného života. Snažíme se nabídnout pomoc při řešení výzev a složitých situací, které rodičovství může přinést, ať už se jedná o péči o předškolní děti, školáky či teenagery.

Naše hlavní aktivity jsou následující:

- aktuální psychologické problémy dětí (jak jim předcházet a kde hledat pomoc; podpora digitálního zdraví dětí);
- první pomoc dětem;
- podpora dospívajících v jejich rozvoji, růstu a bezpečná orientace v kyberprostoru;
- série seminářů o aktuálních tématech vzdělávání pro rodiče pořádaných ve spolupráci s organizací EDUin.

V prosinci 2024 jsme pořádali workshop s Igorem Wotkem na téma „Jak (ne)učit děti lyžovat“, v jehož rámci jsme zaměstnancům představili praktické a hravé tipy pro bezpečné a radostné učení dětí na svahu.

Nechyběl ani předvánoční swap dětského zimního oblečení a obuvi. Vzorek oblečení putoval také do organice Klokánek.

V květnu a červnu 2025 jsme oslavili dětské dny ve všech městech, kde působíme, a to možností vzít děti s sebou do kanceláře na odpoledne věnované dětem a rodičům na téma „Svět emocí“, na hřiště nebo do zábavního parku a užít si společný čas s kolegy a jejich rodinami.

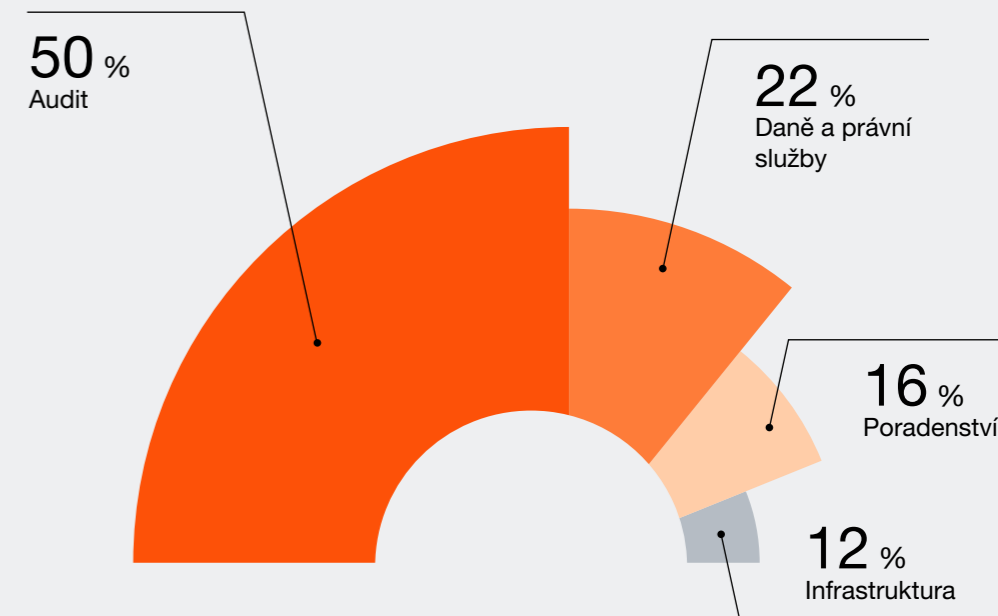
Pro naše zaměstnance máme též v každé kanceláři baby-friendly zasedací místnosti s hračkami.

25 %

maminek na rodičovské dovolené pracuje

Na mateřské a rodičovské dovolené máme

135
zaměstnanců:



PwC pro osoby se zdravotním postižením

Podpora osob se zdravotním znevýhodněním je jednou z priorit naší strategie Inclusion & Diversity. Naším cílem je vytvářet inkluzivní pracovní prostředí, v němž se každý zaměstnanec bude cítit vítán bez ohledu na jakákoliv fyzická či psychická omezení. **V PwC se v této oblasti zaměřujeme zejména na tyto aktivity:**

- zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako plně integrovaných členů našich týmů;
- vytváření inkluzivního a přátelského pracovního prostředí pro osoby se zdravotním postižením;
- poskytování pro bono specializovaných služeb neziskovým organizacím zaměřeným na pomoc lidem se zdravotním postižením.

Ve finančním roce 2025 jsme dále pokračovali ve spolupráci s neziskovou organizací Revenium, která se dlouhodobě zaměřuje na začleňování osob se zdravotním znevýhodněním na trh práce. V květnu 2025 nám Revenium připravilo přednášku mezi Hankou Potměšilovou z této organizace a naší partnerkou Kateřinou Trombalovou. Přednáška přinesla hlubší vhled do světa lidí se zdravotním znevýhodněním a ukázala, jak jim i sobě můžeme otevřít cestu k většímu porozumění. Zároveň proběhly v průběhu roku individuální konzultace mezi našimi zaměstnanci

a mentory ze spolku Revenium na téma pomoci v oblasti nároku na sociální či zdravotní dávky, příspěvků na péči nebo při žádostech o invalidní důchod.

V prosinci 2024 proběhla mentorská setkání v rámci Mezinárodního dne osob se zdravotním postižením. Jejich účelem bylo propojit kolegy s hendikepem napříč regiony, sdílet jejich zkušenosti i obavy, otevřít diskuzi a vytvořit prostor pro posílení vzájemné kolegiality. Mentori se podělí o svůj příběh a účastníci mají možnost ptát se a společně řešit otázky a výzvy.



Kromě toho jsme se ve finančním roce 2025 zapojili do několika charitativních akcí:

V rámci **vánoční charitativní akce** se nám podařilo vybrat částku **337 150 Kč**.



Kanceláře bez bariér

Naše kanceláře v Praze, Brně a Ostravě jsou plně bezbariérové a přizpůsobené pro bezproblémový pohyb osob s tělesným postižením.

PwC pro inkluzi LGBTQ+

Naším posláním je vytvářet kulturu, ve které se každý cítí bezpečně, je respektován a může být autenticky sám sebou. Naším cílem není pouze podpora gayů, leseb, bisexuálních a transgender osob, ale vybudování skutečně inkluzivního prostředí. Usilujeme o otevřenost, kde každý může bez obav a pochybností svobodně vyjadřovat svou identitu a cítit se podpořen k autentickému zapojení.

PwC Česká republika je členem globálního **PwC Shine Network** a zároveň hrdým signatářem memoranda Pride Business Fóra, které podporuje zavádění principů LGBTQ+ diversity a vytváření inkluzivního a přátelského pracovního prostředí pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich sexuální orientaci či genderovou identitu.

Naše klíčové aktivity zahrnují:

- podporu rovnosti a kultury vzájemného respektu,
- zavádění interních opatření vedoucích k inkluzivnímu prostředí,
- budování sítě spojenců napříč celou firmou a na všech úrovních.

Prosazujeme kulturu na pracovišti založenou na spravedlnosti, důstojnosti a respektu ke všem. Naším cílem je stát se rovněž atraktivním zaměstnavatelem pro jednotlivce patřící k LGBTQ+ komunitě.

Přehled hlavních aktivit:

- Poprvé jsme se zúčastnili ocenění LGBTQ+ Friendly Employer Award.
- Ve spolupráci s Pride Business Fórem jsme revidovali interní HR předpisy tak, aby byly formulovány inkluzivním jazykem.
- Nadále aktivně participujeme v globální síti PwC Shine Network, která sdružuje společnosti usilující o bezpečné a podpůrné prostředí pro osoby všech genderových identit a sexuálních orientací v rámci sítě PwC.
- Více než dvacet našich kolegů se opětovně zapojilo do charitativní akce Fun & Run 2025, čímž jsme podpořili oslavu respektu a boj proti diskriminaci a stigmatizaci LGBTQ+ komunity.
- Tradičně jsme se aktivně zapojili do PwC EMEA Pride Month, kde jsme v panelových diskusích sdíleli zkušenosti s inkluzí LGBTQ+ v evropském regionu.
- Společně s Pride Business Fórem jsme uspořádali celofiremní workshop na téma „Jak podporovat inkluzivní prostředí a proč je to důležité?“
- Reprezentanti naší pracovní skupiny se zúčastnili Pride Business Forum konference 2025 a absolvovali workshop „Jak prodat inkluzi lidem, kteří jsou k ní nepřátelští nebo lhostejní“.
- Jmenovali jsme skupinového ambasadora z řad českého leadershipu.

Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců

Naším prioritním cílem je systematický rozvoj zaměstnanců, zahrnující nejen kontinuální vzdělávání, ale také získávání nových dovedností v oblasti moderních technologií. Tyto znalosti následně aplikujeme v praxi a předáváme je našim klientům prostřednictvím poskytovaných služeb.

Komplexní program průběžného vzdělávání

V rámci kontinuálního vzdělávání všech zaměstnanců klademe důraz na to, aby nabízené kurzy a školení odpovídaly jejich profesní specializaci a byly koncipovány tak, aby získané znalosti mohli okamžitě aplikovat ve své klientské práci. Nově přichází kolegové navíc absolvují rozsáhlý program úvodních školení, který jim pomůže rychle se zorientovat v nové pracovní roli.

Prostřednictvím PwC Akademie mají naši zaměstnanci možnost získat prestižní profesní kvalifikace a certifikace, jako jsou ACCA, CIPD, PMP či Lean Six Sigma, čímž si rozšíří své odborné kompetence nejen v oblasti účetnictví a financí.

Digitální upskilling

Rozvoj inovací a moderních technologií představuje jednu z našich dlouhodobých strategických priorit, proto se systematicky věnujeme také posilování digitálních kompetencí našich zaměstnanců. Ti mají možnost absolvovat specializované vzdělávací programy zaměřené na analýzu a vizualizaci dat, v jejichž rámci si osvojí jak základní, tak pokročilé znalosti práce s nástroji Alteryx a Power BI.

Ve spolupráci s OpenAI jsme vyvinuli interní nástroj ChatPwC, který již aktivně využívá většina zaměstnanců PwC. Největší pokrok zaznamenali odborníci z oblasti daňového poradenství a advokátní kanceláře PwC Legal, kteří intenzivně pracují se specializovaným nástrojem Harvey. Tento systém je cíleně adaptován na právní a daňovou problematiku. Zaměstnancům tak poskytujeme program obdobný ChatGPT, avšak s vyšší úrovní zabezpečení pro práci s citlivými daty a rozšířeným pokrytím daňových, právních a dalších odborných témat.

V minulém roce jsme také zahájili novou éru chytré práce s licencí pro Microsoft 365 Copilot, která je nyní dostupná všem v regionu CEE. V rámci naší digitální transformace jsme také vytvořili síť AI Super Users skupinu zaměstnanců,

kteří se aktivně podílejí na rozvoji moderních technologií. Jde o odborníky s hlubokou znalostí AI nástrojů, kteří aktivně podporují kolegy při zavádění moderních technologií do každodenní práce. Pomáhají s orientací v platformách, doporučují efektivní postupy a sdílejí inspirativní příklady toho, jak umělá inteligence přináší nové možnosti v oblasti produktivity a kvality služeb. Díky jejich expertíze a nadšení se daří posilovat inovace a budovat firemní kulturu, která se nebojí využívat potenciál AI.

114 962

celkový počet hodin věnovaných vzdělávání zaměstnanců*

* Meziroční zvýšení o 6 %

Průměrný počet hodin věnovaných vzdělávání podle pozic na 1 zaměstnance

Pozice	Počet hodin
Partner	35
Ředitel	32
Senior manažer	31
Manažer	45
Senior associate, specialista, konzultant	87
Associate, specialista, konzultant	114

Talent program

Podpora talentu a rozvoj potenciálu jsou naše klíčová zaměření, a to jak ve vztahu ke společnosti, tak k našim zaměstnancům. Talent program je specializovaný rozvojový a vzdělávací program určený pro zaměstnance, kteří dosahují vynikajících pracovních výsledků. Tento program je určen těm, kdo excelují ve své profesi, ale zároveň chtějí dále růst a mají předpoklady stát se budoucími leadery.

Pro účastníky programu připravujeme širokou škálu školení a workshopů zaměřených na rozvoj jejich leadership dovedností a schopnosti efektivně vést týmy. Spotlight workshopy jim poskytují hlubší přehled o projektech a různých profesních rolích v rámci interních týmů.

Nedílnou součástí programu je rovněž networking, který umožňuje sdílení zkušeností mezi kolegy a vzájemné učení. Důležitou roli hraje i mentoring, a to jak prostřednictvím spolupráce s partnery z vedení společnosti, tak v rámci interního mentoringového programu.

Leadership development programy

I v tomto roce pokračoval rozvojový program Highway, určený pro všechny zaměstnance na vedoucích pozicích. Tento program se zaměřuje na posílení klíčových dovedností nezbytných pro efektivní vedení týmu a potřebných k tomu být dobrým leaderem. Kromě tréninků zaměřených na témata jako zpětná vazba, motivace, delegování a týmová dynamika nabízí program také pravidelná komunitní setkání, jež poskytují prostor pro sdílení osvědčených postupů a diskuzi o konkrétních

výzvách či problémech, s nimiž se účastníci setkávají při vedení svých týmů.

Program **Highway** je součástí širšího rozvojového programu Leaders Hub, jenž představuje dlouhodobou iniciativu zaměřenou na formování kultury, postojů a dovedností vedoucích pracovníků napříč celou organizací. Cílem programu je pochopení a sladění postojů a způsobů myšlení leaderů, které jsou nezbytné pro efektivní navigaci v dnešním VUCA (volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity) světě. Program zahrnuje nejen trénink praktických dovedností v rámci Highway, ale i rozvoj silných stránek a individuálních dispozic leaderů prostřednictvím intenzivních zážitkových kurzů. Součástí programu jsou také interaktivní online diskuse, Leaders Hub Talks, které jsou otevřeny všem zaměstnancům a na nichž se pravidelně setkávají inspirativní leadeři z různých oblastí, kteří se věnují aktuálním tématům leadershipu a jejich dopadu na byznys.

Program interní mobility

Interní mobilita představuje klíčový prvek našeho přístupu Evolved PwC Professional (EPP) a poskytuje zaměstnancům příležitost k profesnímu rozvoji v rámci PwC. Umožňuje kariérní posun v rámci stávajícího týmu, přechod do jiného oddělení nebo relokaci do jiné země v rámci regionu CEE, čímž podporuje maximální využití individuálního talentu a odborných schopností. Tento přístup reflektuje neustále se vyvíjející pracovní prostředí a rostoucí požadavky jak ze strany našich klientů, tak i zaměstnanců.

Kariérní diskuse se zaměřením na IMPACT

Abychom se posunuli od tradičního přístupu ke zpětné vazbě, nahradili jsme hodnocení kariérními diskusemi zaměřenými na IMPACT. Odkládáme se tak od klasického pohledu na feedback jako hodnocení minulých výkonů a stále více se zaměřujeme na to, jaký dopad naše práce skutečně má – v kombinaci s relevantními dovednostmi a potřebným chováním.

Tento nový přístup staví na našem kompetenčním rámci Evolved PwC Professional (EPP), který klade důraz nejen na to, co bylo dodáno (What), ale také jakým způsobem (How) – tedy jaké dovednosti, postoje a chování k výsledku vedly. Cílem této změny je vytvořit prostředí, které podporuje nejen výkonnost, ale také psychologické bezpečí – nezbytné pro rozvoj kreativity a inovací. Kariérní diskuse jsou navrženy tak, aby jednotlivcům i firmě pomohly zůstat relevantní v rychle se měnícím světě a zaměřit se na to, co bude důležité pro budoucnost.

S cílem podpořit změnu myšlení v PwC vytváříme program LeadersHub, zaměřený na rozvoj zaměstnanců na vedoucích pozicích. Tento program je navržen tak, aby účastníky připravil na aktuální výzvy, jako jsou dynamické změny či spolupráce s generací Z. Zároveň klademe velký důraz na identifikaci talentů a silných stránek našich zaměstnanců,

abychom je efektivně využili a umožnili každému přispívat tam, kde má největší přidanou hodnotu.

Nově rozšiřujeme rozvojovou nabídku o LeadersHub Bold, který vznikl v návaznosti na strategii Next Era. Tento program se zaměřuje na to, aby naši leadři byli odvážní v rozhodování, otevření novým přístupům a připravení přijímat výzvy, které dnešní rychle se měnící svět přináší.

V rámci Assurance mají zaměstnanci možnost pravidelně komunikovat s vedením o tématech relevantních pro kolegy na nižších pozicích, a to prostřednictvím iniciativy Junior Leadership. Zaměstnanci si stanoví své zástupce, kteří se každý měsíc setkávají s vedením a projednávají aktuální otázky. Kromě toho se v jednotlivých odděleních konají pravidelná setkání mezi vedením a zaměstnanci, známá jako All-hands meetingy, a rovněž pravidelná setkávání profesních komunit.

I v letošním roce jsme pokračovali v sérii One Firm webcast – online setkání zaměstnanců s vedením společnosti. Tato platforma poskytuje zaměstnancům přehled o klíčových událostech ve firmě a zároveň jim umožňuje klást dotazy členům vedení na témata, která je zajímají.

Během finančního roku 2025 byl One Firm webcast prioritně zaměřen na naše zaměstnance, se zvláštním důrazem na představení programu EPP a na různé příležitosti, které jim PwC poskytuje s cílem podpořit jejich kariérní rozvoj. Tímto přístupem znovu potvrzujeme, že naši zaměstnanci představují klíčové aktivum společnosti.

Po patnácti letech došlo na konci finančního roku 2025 ke změně ve vedení společnosti: roli Country Managing Partnera od 1. července 2025 převzal po Jiřím Moserovi dosavadní vedoucí partner oddělení Deals, Miroslav Bratrych. Spolu s novou rolí se Miroslav stal také vedoucím programem pro firemní udržitelnost a převzal vedení těchto webcastů.

Průzkum spokojenosti

Dalším klíčovým nástrojem pro získávání zpětné vazby je každoroční průzkum spokojenosti zaměstnanců, který nám umožňuje identifikovat oblasti vyžadující zlepšení a přijímat opatření k jejich optimalizaci. V letošním roce se do průzkumu zapojilo 78 % zaměstnanců. Z výsledků zároveň vyplývá, že 82 % zaměstnanců má pocit, že jejich práce přispívá k naplňování poslání PwC, což představuje meziroční zlepšení o 9 %.

Spokojenost zaměstnanců rovněž pravidelně monitorujeme díky **Employee Pulse Survey (EPS)**, který jsme ve finančním roce 2025 zavedli jako hlavní nástroj pro kontinuální sběr zpětné vazby. EPS nám pomáhá lépe porozumět tomu, jak se zaměstnanci v PwC cítí, a aktivně vytvářet prostředí založené na otevřené komunikaci, kde je každý hlas slyšet. Tento moderní nástroj podporuje budování motivujícího a bezpečného pracovního prostředí a umožňuje nám rychle reagovat na podněty zaměstnanců.

82 %

**zaměstnanců má pocit,
že jejich práce přispívá
k naplňování poslání PwC**

Rozvoj mladých talentů a studentů

Rozvoj potenciálu a talentu jsou naše klíčová zaměření v oblasti růstu zaměstnanců. Zaměstnancům s nadprůměrnými výkony nabízíme možnost zapojit se do Talent programu nebo využít příležitosti k výměnnému pobytu v rámci EMEA prostřednictvím programu Gateway.

Vysokoškolští studenti představují významnou skupinu našich stakeholderů, a proto každoročně připravujeme řadu programů zaměřených na rozvoj jejich talentu a potenciálu. Cílem těchto iniciativ je poskytnout studentům podporu při jejich vstupu do profesního života.

Aktivně se účastníme pracovních veletrhů a studentských workshopů, kde nabízíme vysokoškolákům a čerstvým absolventům příležitost získat praktické zkušenosti v oblasti technologického poradenství prostřednictvím programu **PwC Consulting Challenge**. V listopadu 2024 si tak studenti mohli vyzkoušet práci konzultantů na reálném zadání od fiktivního klienta.

Pravidelně otevíráme pozice pro stážisty, čímž podporujeme rozvoj mladých talentů již v průběhu jejich studia. Kromě získávání prvních pracovních zkušeností se naši stážisté zapojují i do vzdělávacích programů. Nabízíme jim také podporu při zpracování diplomových prací.

7 599

**hodin věnovaných
vzdělávání stážistů**

Péče o zaměstnance

Naším cílem je vytvářet pro zaměstnance zdravé a inspirativní pracovní prostředí a podmínky, které podporují jejich psychickou i fyzickou pohodu. Snažíme se o to, aby dosáhli optimální rovnováhy mezi prací a osobním životem.

Pružné pracovní podmínky a práce na zkrácený úvazek

Zaměstnancům poskytujeme možnost práce na zkrácený úvazek, standardem je také možnost práce z domova. Nabízíme flexibilní pracovní podmínky a rozvržení pracovní doby, které umožňuje efektivní sladění pracovních povinností s osobním a rodinným životem.

232

zaměstnanců pracuje na zkrácený úvazek

Program Be Well Work Well

Cílem programu je poskytnout všem zaměstnancům komplexní systém podpory zaměřený na zdravý životní styl,

duševní i fyzickou pohodu a pomoc při řešení pracovních či osobních záležitostí. Prostřednictvím interní komunikace pravidelně sdílíme užitečné informace z této oblasti a informujeme zaměstnance o dostupných aktivitách, do kterých se mohou zapojit.

Podpora interních koučů

Usilujeme o to, aby naši zaměstnanci měli oporu při rozvoji své kariéry, svých schopností a také v náročných životních situacích. Již pátým rokem funguje PwC Coaching centrum, které poskytuje podporu prostřednictvím profesionálních certifikovaných interních koučů, na něž se mohou zaměstnanci kdykoli obrátit. Kouči pomáhají s profesním i osobním rozvojem našim zaměstnancům a s naplňováním individuálních cílů.

V tomto roce využilo služeb Coaching centra

20

zaměstnanců

a bylo odkoučováno

73

hodin.*

* Meziroční zvýšení o 38 %

Mentoring

Naším zaměstnancům nabízíme také podporu mentorů ve třech oblastech:

- **Mentoring v oblasti technologií**
Poradenství v oblasti využití umělé inteligence a dalších moderních technologií používaných v rámci PwC.
- **PwC pro ženy**
Poradenství pro ženy, které musí skloubit rodinu a práci, uspět v mužském světě podnikání, zvládnout vůdčí roli a svou kariéru dráhu.
- **Udržitelnost našeho fyzického a duševního zdraví**
Poradenství, jak si dlouhodobě udržet duševní a fyzické zdraví, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem; dobré vztahy v týmu a praktické rady v oblasti delegování, prioritizace, networkingu, projektového řízení nebo multitaskingu.

Psychoterapeutická podpora od Human Dynamics

Program zahrnuje nepřetržitou bezplatnou krizovou linku a možnost osobních, telefonických či online psychologických konzultací pro zaměstnance i jejich rodinné příslušníky. Každý zaměstnanec má k dispozici až šest konzultací s profesionálními psychoterapeuty na konkrétní téma v každém šestiměsíčním období. Těchto šest sezení může využít buď zaměstnanec sám, nebo je nabídnout někomu ze svých blízkých rodinných příslušníků.

Každý zaměstnanec si také může domluvit 1x měsíčně ad-hoc terapeutické sezení přímo v kanceláři PwC.

Podpora zdravého životního stylu

Cvičení v kanceláři

Pravidelné lekce jógy přímo v našich kancelářích v Praze, Brně i Ostravě jsou otevřené všem našim zaměstnancům zdarma.

Pohybové a mentální výzvy

Také v tomto roce jsme pokračovali s organizací pohybových výzev pro zaměstnance, prostřednictvím nichž jsme je motivovali, aby běhali, chodili nebo se věnovali jakékoliv formě pohybu, kterou mají rádi.

V roce 2023 jsme v rámci programu Be Well, Work Well založili PwC Sportovní klub, jehož cílem je podpora zaměstnanců v jejich sportovních aktivitách. V rámci klubu přispíváme na startovné při účasti na běžeckých, cyklistických či běžeckých závodech.

Pravidelně organizujeme také společné běžecké tréninky v Praze. Pro zájemce o týmové sporty zajišťujeme pronájem sportovních hal a hřišť v Praze, Brně a Ostravě.

Den zdraví

V našich kancelářích jsme opět měli možnost uspořádat Den zdraví, během něhož si zaměstnanci mohli zkontrolovat svůj zdravotní stav prostřednictvím mobilní aplikace Dr. Digital. Zaměstnanci si mohli změřit své vitální funkce, nechat si udělat kontrolní odběry krve a zkontrolovat znaménka.

V Praze navíc měli příležitost konzultovat naměřené hodnoty přímo s týmem zdravotníků. Součástí programu byly i semináře a workshopy zaměřené na využití moderních technologií v péči o zdraví a tvorbu vyváženého jídelníčku.

V říjnu 2024 jsme u příležitosti Světového dne duševního zdraví uspořádali týden mentálního zdraví, během kterého jsme na každý den vymysleli různé výzvy pro zaměstnance. Měli jsme sérii videorozhovorů s Jakubem Chomátem, profesionálním koučem zaměřujícím se na podporu duševního a fyzického zdraví a odborníkem na Energy Management. Tyto rozhovory byly plné tipů, jak se udržovat v dobré duševní i fyzické kondici díky kvalitnímu spánku, jídelníčku, pitnému režimu a pravidelnému pohybu. Všem zaměstnancům jsme také nabídli jeho trénink otužování dle metody Win Hof.

Přednášky a webináře

Zaměstnanci mají každý týden možnost účastnit se mindfulness session, což jsou meditační setkání vedená zkušeným koučem. Kromě toho jsou zaměstnancům každý měsíc k dispozici tzv. CEE Wellbeing webináře, které se zaměřují na různé aspekty fyzického i mentálního zdraví. Tyto odborně vedené semináře poskytují praktické rady a techniky pro zlepšení celkové kvality života a pracovního výkonu.

Naši zaměstnanci mají možnost bezplatné registrace na

vzdělávací platformě Red Button EDU. Tento portál sdružuje experty z řady různých oborů, kteří sdílí svoje zkušenosti a know-how prostřednictvím on-line pořadů. Zaměstnanci tak mají k dispozici pestrou paletu videí, podcastů a debat, které se věnují společenským, byznysovým a technologickým tématům.

Benefity pro zaměstnance

Již od roku 2009 využíváme systém volitelných zaměstnaneckých benefitů PwC Choices, který umožňuje individuální přizpůsobení výhod dle osobních preferencí zaměstnanců. Každý zaměstnanec získává na roční bázi virtuální účet s přiděleným počtem bodů, které může čerpat na širokou škálu služeb a produktů od více než 2 000 poskytovatelů. Součástí nabídky jsou rovněž stravenkový paušál či Multisport karta, která podporuje aktivní trávení volného času a zdravý životní styl.

Kromě toho mohou své benefitní body zaměstnanci věnovat neziskovým organizacím, se kterými dlouhodobě spolupracujeme. **Za období od 1. 7. 2024 do 30. 6. 2025 rozdělili benefitní body v hodnotě 52 875 Kč.**

Zaměstnancům jsou k dispozici také slevy u smluvních partnerů nebo možnost zvýhodněného pronájmu či nákupu automobilu v rámci programu PwC Cars.

Akce pro zaměstnance

V rámci podpory firemní kultury a prohlubování vzájemné spolupráce pravidelně organizujeme formální i neformální setkání zaměstnanců. Tyto akce poskytují jedinečnou příležitost k navázání kontaktů napříč různými týmy, sdílení zkušeností a seznámení se s aktuálními projekty v rámci celé společnosti. Jednou z těchto iniciativ je setkání Spotlight,

kde účastníci Talent programu představují své týmy, projekty a profesní zaměření ostatním kolegům.

Během celého roku se uskutečnila řada dalších akcí pro zaměstnance. U příležitosti Mezinárodního dne žen jsme pro naše zaměstnankyně připravili poděkování ve formě kávy a občerstvení, které bylo k dispozici ve všech kancelářích PwC. V rámci Mezinárodního dne mužů jsme se zaměřili na osvětu v oblasti prevence mužských onemocnění. Při této příležitosti jsme uspořádali informační kampaň o významu preventivní péče a rozhovor s urologem Michalem Pešlem. V předvánočním období jsme zase zaměstnancům zpřijemnil pracovní den tradičním vánočním setkáním, při kterém si mohli na všech našich pobočkách vychutnat cukroví a svařené víno.

Obnovili jsme pořádání afterworků, kde se naši zaměstnanci mohou setkat v neformální atmosféře u dobrého občerstvení. Uspořádali jsme například turnaj ve stolním fotbálku, společné hraní deskových her nebo jsme společně fandili českému hokeji.

Výzva „PwC v pohybu“ motivovala zaměstnance od května do září 2024 chodit či jezdit do práce vlastními silami a za zaslané fotky z cest se každý měsíc zapojit do slosování o ceny.

Na slavnostní snídani ve Fresherii jsme oslavili pracovní výročí kolegů po 20, 25 a 30 letech v PwC, během níž náš Country Managing Partner Jiří Moser i další dlouholetí kolegové převzali ocenění a podělili se o své dojmy.

Na Velikonoce jsme pro zaměstnance uspořádali květinový workshop, kde si mohli sami zkusit vytvořit kytici.



Ve společnosti PwC plně uznáváme důležitost profesního i osobního rozvoje našich zaměstnanců. Proto jsme v průběhu finančního roku 2025 zavedli novou iniciativu, která poskytuje našim zaměstnancům mentorskou podporu v oblastech technologií, programu PwC pro ženy a udržitelnosti fyzického a duševního zdraví. Mám také velkou radost, že se nám v rámci podpory firemní kultury podařilo rozšířit nabídku akcí pro zaměstnance o řadu neformálních setkání, jako jsou například afterworky.



Martina Kučová

HR ředitelka
PwC Česká republika

Neziskový sektor

Naší vizí je rozvoj vzdělávání a předávání zkušeností z oblastí, ve kterých dlouhodobě působíme.

Klíčová zaměření

Odborné dobrovolnictví a pro bono služby

Neziskovým organizacím a společensky prospěšným start-upům poskytujeme naše odborné znalosti, zkušenosti a osvědčené postupy. Prostřednictvím odborného dobrovolnictví podporujeme start-upy při budování úspěšného a udržitelného podnikání, které přináší pozitivní změny naší společnosti. Zároveň podporujeme neziskové organizace při řešení provozních výzev, aby mohly efektivněji využívat své zdroje a soustředit se na své klíčové poslání – poskytování pomoci lidem a komunitám v nouzi.

Předávání znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií

Jsme součástí globální iniciativy **PwC New World New Skills**, jejímž cílem je rozvíjet znalosti v oblasti digitálních a moderních technologií. Věříme, že digitální dovednosti by měly být přístupné všem bez rozdílu, aby mohli těžit z jejich výhod jak jednotlivci, tak společnost jako celek.

Podpora vzdělávání, rozvoje potenciálu a talentu

Vzdělávání vnímáme jako klíčový předpoklad pro rozvoj jednotlivců, organizací i celé společnosti. Aktivně podporujeme mladé lidi v rozvoji jejich potenciálu a talentu, aby byli lépe připraveni na život v neustále se měnícím světě. Naší snahou je pomáhat budovat dovednosti nezbytné pro

jejich profesní i osobní úspěch a přispívat k tomu, aby mohli hrát aktivní roli v ekonomice, komunitě i celé společnosti.

Naše prioritní SDG Targets



Kvalitní vzdělávání
Target 4.4
/ New World New Skills
/ University Teaching



Důstojná práce a ekonomický růst
Target 8.3
/ Social Impact Award
/ Pro bono auditní služby

Dobrovolnické a filantropické aktivity

Podporujeme místní komunitu a budujeme naši pozici spolehlivého partnera neziskových organizací, se kterými dlouhodobě spolupracujeme. Podle aktuální potřeby reagujeme na dění doma i ve světě.

Fyzické dobrovolnictví

- Každý zaměstnanec má možnost věnovat jeden pracovní den v roce dobrovolnickým aktivitám pro neziskové organizace. V rámci našeho dobrovolnického programu si zaměstnanci mohou vybrat z připravené nabídky dobrovolnických akcí nebo navrhnout organizaci podle vlastního výběru. Na realizaci dobrovolnických akcí spolupracujeme s neziskovou organizací Hestia.
- V tomto roce se do dobrovolnických akcí zapojilo celkem 186 zaměstnanců a dohromady věnovali pomoci neziskovým organizacím 1 507 hodin.
- Pomáhali jsme například v organizacích Palata – domov pro zrakově postižené, Potravinová banka Praha, Česká krajina, o.p.s., Diakonie ČCE, Slezská diakonie, Spolek MetroFarm, Zoo Brno, Zoo Ostrava a další.

Odborné dobrovolnictví

- Neziskovým organizacím poskytujeme pro bono nebo

zlevněné auditní a další odborné služby. Jsme mentory zakladatelů společensky prospěšných start-upů v rámci projektu Social Impact Award i mimo něj.

Vzdělávací aktivity

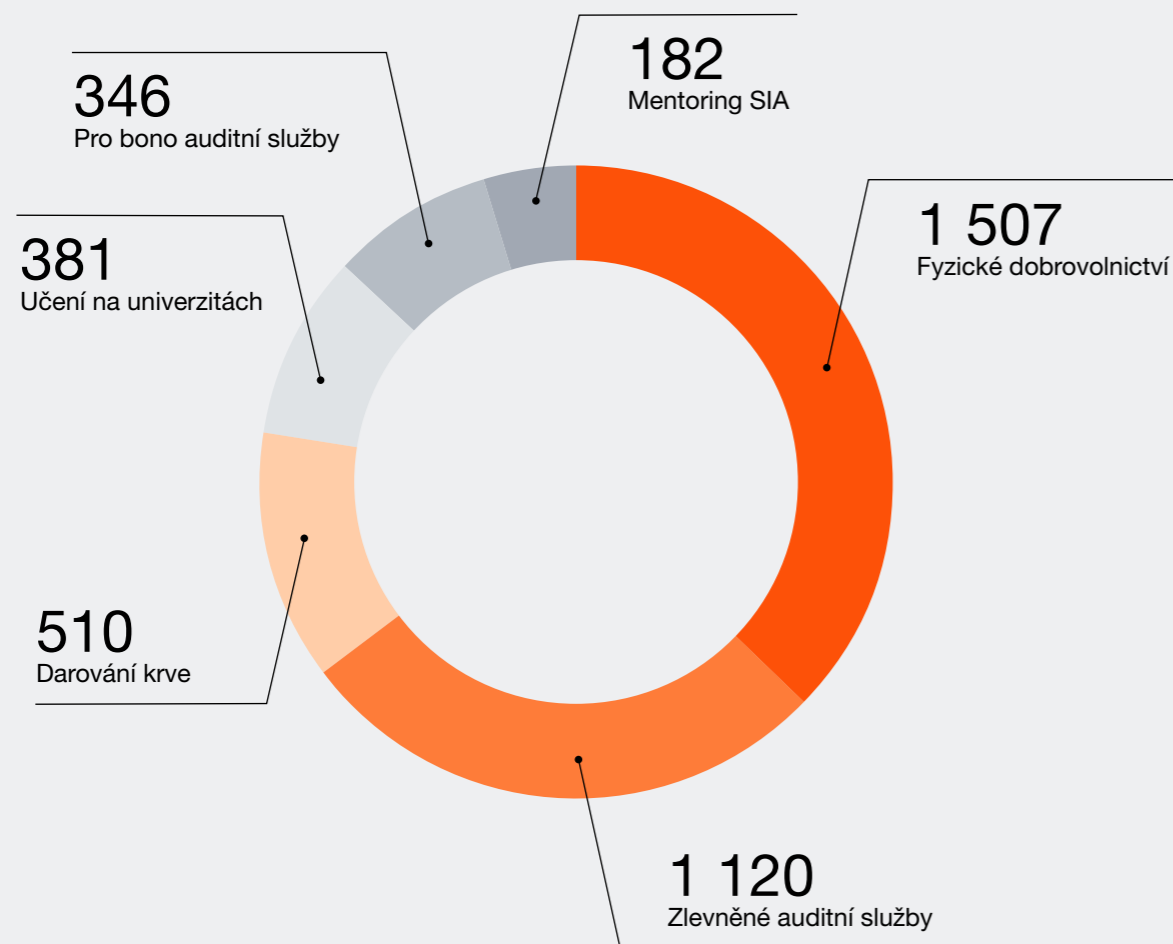
- Tři desítky kolegů přednáší na českých vysokých školách a univerzitách.
- Zástupcům neziskových organizací nabízíme možnost účasti na našich interních školeních a trénincích, ať už z oblasti soft skills, nebo technických dovedností.

Filantropické aktivity

- V rámci projektu PwC Vánoční charita podporujeme charitativní projekty a neziskové organizace, které nominují sami zaměstnanci. Projektům finančně přispívá jak PwC, tak samotní zaměstnanci.
- Zaměstnanci mohou věnovat své benefiční body ze zaměstnaneckého programu Benefit plus vybraným neziskovým organizacím.
- Reagujeme na aktuální dění a situaci ve společnosti. Finančně jsme v tomto fiskálním roce přispěli na pomoc při povodních na Jesenicku.

4 046 hodin*

věnovali naši zaměstnanci v rámci všech dobrovolnických aktivit

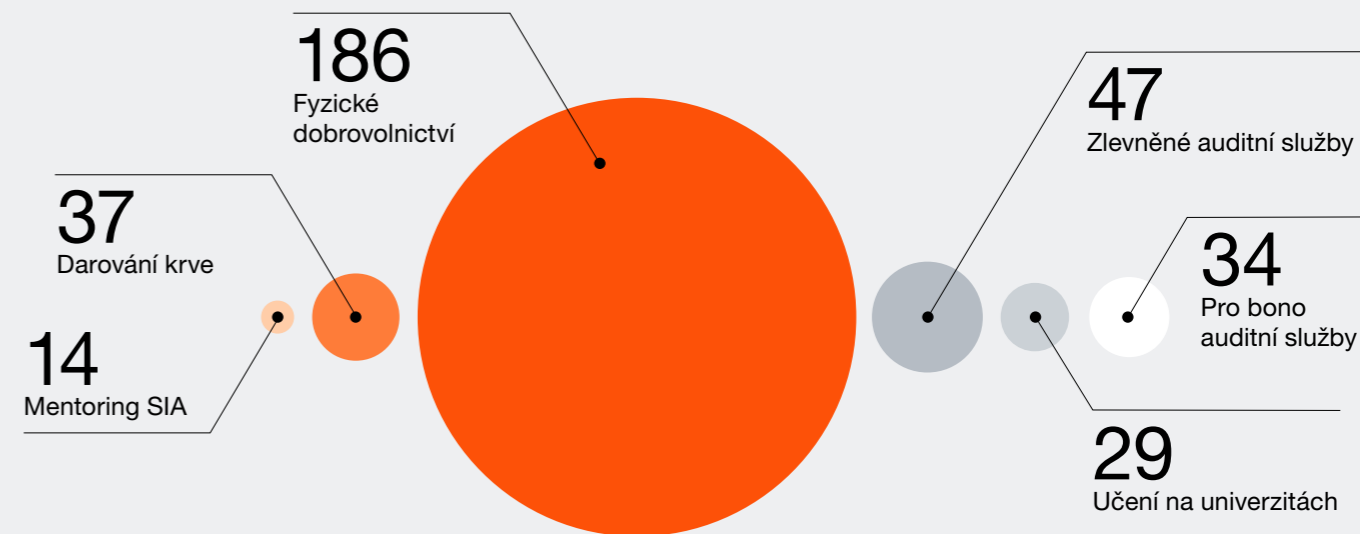


* Meziroční zvýšení o 13 %

347 zaměstnanců

se zapojilo do dobrovolnických aktivit

Počet zapojených zaměstnanců



6 767 668 Kč

je celková částka věnovaná na podporu neziskových organizací

Finanční a hmotné příspěvky PwC	235 000 Kč
Darované benefit body zaměstnanců	52 875 Kč
Vánoční charita	
PwC	201 743 Kč
Zaměstnanci	187 150 Kč

Pro bono auditní a další služby

Neziskovým organizacím poskytujeme naše auditní služby buď téměř bezplatně, nebo za výrazně snížené ceny, které odpovídají jejich finančním možnostem.

Kromě auditních služeb poskytujeme neziskovým organizacím odborné poradenství nebo vzdělávání. Jsme hlavním partnerem EDUin a ověřujeme proces výběru vítěze soutěže Global Teacher Prize Czech Republic, kterou již více než deset let pořádá společnost GetThePoint. Cílem této iniciativy je podpořit a ocenit inspirativní pedagogy, motivovat současné i budoucí učitele k výkonu jejich povolání, napomoci redefinovat standardy učitelské praxe a zvýšit prestiž učitelského povolání v české společnosti.

Za finanční rok 2025 jsme věnovali **1 466 hodin** pro bono a zlevněným auditům těmto organizacím:

- **Lékaři bez hranic** poskytují lékařskou pomoc v místech zasážených válečným konfliktem nebo humanitární krizí kdekoli na světě.
- **Nadace Dobrý anděl** pomáhá rodinám, které se vlivem nemoci dostaly do ztížené situace.
- **Care Česká republika** pomáhá lidem ohroženým hladem, chudobou, ozbrojenými konflikty a klimatickými změnami.
- **Prague Civil Society Centre** je nadační fond organizace
- **EDUin** dlouhodobě a systematicky informuje veřejnost

a média o proměnách světa vzdělávání a vzdělávací politiky a propojuje odbornou a širokou veřejnost.

- **Mary's Meals** poskytuje nejchudším dětem na světě jídlo prostřednictvím programů školního vzdělávání.



1 466 hodin

věnovaných pro bono a zlevněným auditům*

* Meziroční zvýšení o 29 %



Jsme hrdí na to, že můžeme podporovat neziskové organizace poskytováním zvýhodněných auditů, které jim pomáhají prokázat důvěryhodnost jejich práce. Naše týmy se těmto projektům věnují s mimořádným nasazením, protože v ověřování prospěšných iniciativ vidíme hlubší smysl a přímý dopad na společnost. Právě tato práce nám dodává jinou energii a motivaci, která se odráží v kvalitě a péči, s jakou naše audity realizujeme.



Danuše Polívková

ředitelka z oddělení Assurance

Social Impact Award

Mentoring mladých zakladatelů společensky prospěšných startupů

Jsme hrdým partnerem projektu Social Impact Award (SIA), jehož cílem je podpora mladých zakladatelů společensky prospěšných startupů. PwC poskytuje vybraným finalistům komplexní podporu a mentoring v rámci tříměsíčního akceleračního programu, jenž jim pomáhá přetvořit jejich vizi ve stabilní a udržitelné podnikání. Projekt vrcholí slavnostním vyhlášením tří nejúspěšnějších startupů, jež dle odborné poroty zaznamenaly největší pokrok a získají finanční podporu na další rozvoj. Vyhlášena je také cena veřejnosti.

13 let

spolupráce se soutěží Social Impact Award.

114 sociálních startupů,

jimž PwC za dobu své spolupráce se SIA pomohlo.

PwC a Social Impact Award

Každý z finálových projektů se po celou dobu trvání Social Impact Award může spolehnout na podporu jednoho až dvou mentorů. Mentoři z řad zaměstnanců PwC sdílejí své know-how a zkušenosti z byznysu. Zaměřují se na klíčové aspekty podnikání, včetně posouzení realizovatelnosti projektu, tvorby dlouhodobé strategie, nastavení byznys modelu, právní struktury, využití AI a digitalizace a přípravy na samotnou implementaci. Mentoři zároveň pomáhali mladým startupistům identifikovat možná rizika a objevovat nové příležitosti pro další rozvoj jejich podnikatelského záměru.

Spolupráce s mladými startupisty přináší cenné zkušenosti i samotným mentorům. Umožňuje jim využít své odborné znalosti a pracovní zkušenosti v oblasti sociálního podnikání a nahlédnout na svou práci z nové perspektivy. Zároveň si rozvíjejí dovednosti v oblasti leadershipu a komunikace, které jsou klíčové pro jejich profesní růst.

Oceněné projekty Social Impact Award 2025

Hope to See

Ve spolupráci se ZŠ pro zrakově postižené v Plzni a firmami Samsung a SolidWorks se vyvíjejí 3D tištěné chytré brýle, které pomocí AI pomáhají slabozrakým dětem číst texty, nápisy a čísla. Brýle jsou navrženy na míru potřebám dětí a brzy pomohou 200 dětem.

Blurred

Iniciativa organizace Blurred (Beat Drink Spiking by Beat Sexism) bojuje proti drink spikingu (přidání omamné látky do nápoje osoby bez jejího vědomí a souhlasu za účelem zneužití). Blurred jako první v Česku fenomén mapuje, přináší edukaci a prevenci.

Ataka Medication

Ataka Medication je součástí projektu Ataka, který pomáhá lidem s psychickými problémy fungovat ve světě, ve kterém je pro ně těžké se zorientovat. Ataka Medication vytvořila organizéry s návody na psychofarmaka, aby se lidé léčili a ne ničili.

Vánoční charita

Vánoční charitativní sbírka má v PwC dlouholetou tradici. Již šestým rokem ji organizujeme ve spolupráci s Nadací Via a využíváme darovací platformu Darujme.cz. To nám umožňuje aktivně zapojit zaměstnance do výběru toho, kam jejich příspěvek poputuje, a také výrazně zjednodušit způsob darování.

337 150 Kč

byl celkový výtěžek PwC Vánoční charity
ve fiskálním roce 2025.



Mentoring měl opravdu smysl. Bylo skvělé sledovat, jak kluci přemýšlejí nad lepší budoucností pro děti se zrakovým postižením. Ukázali, že hranice vědy a technologií se posouvají díky naději, zvědavosti a odvážné kreativě.

David Mfon-Obong

senior associate v PwC ČR
a mentor projektu Hope to See

Konkrétní pomoc

V rámci vánoční charity mají zaměstnanci možnost podpořit vybrané neziskové organizace, které pomáhají potřebným, nebo jednotlivce, kteří se potýkají s obtížnými životními okolnostmi a osudy. Příběhy do vánoční charity nominují sami zaměstnanci. Každý z příběhů je vázán na vlastní zkušenost, angažovanost zaměstnance v neziskové organizaci nebo osobní vazbu s příjemcem podpory.

Zapojení zaměstnanců

Příběhy do PwC Vánoční charity nominují přímo zaměstnanci. Sami je také finančně podporují.

Jednoduchý způsob darování

Dar je možné poslat online přímo prostřednictvím darovací stránky Darujme.cz, která zároveň přináší přehled o tom, jakou částku se již podařilo vybrat.

Podpora PwC

PwC podpořilo každý z projektů částkou 10 000 Kč a ve spolupráci s Nadací Via zajistilo realizaci sbírek.

Podpořené projekty a neziskové organizace

- Pomoc pro maminku Zuzku a její rodinu
- Maruška tvoří s dětmi pro druhé
- První samostatné kroky pro Klaudinku
- Fyzioterapie pro Esterku
- Krmivo a veterinární péče pro opuštěné pejsky
- Pomoc se stěhováním do bezbariérového bytu pro Mirka a jeho děti
- Hugo a Max mají šanci žít plnohodnotný život
- Obnova povodní zničeného Ranče u Vojty
- Léčebný pobyt pro Matka
- Speciální lupa na čtení pro Tetianu
- Pomoc pro Nelu na cestě k životnímu restartu
- Štefánek se staví na vlastní nohy
- Intenzivní logopedická péče pro Matouše
- Profesionální podpora pro rodiče dětí narozených s hendikepou
- Neurorehabilitační program pro Karolínku

Péče o životní prostředí

Prostřednictvím našich služeb podporujeme klienty v naplňování jejich cílů v oblasti udržitelnosti. Zároveň usilujeme o snižování environmentálních dopadů našeho podnikání skrze náš Net Zero závazek s konkrétními krátkodobými cíli do roku 2030. V červenci 2021 naše vědecky podložené cíle na snížení emisí potvrdila nezávislá iniciativa Science Based Targets (SBTi), která pomáhá firmám a finančním institucím z celého světa bojovat proti změně klimatu.

Klíčová zaměření

Snižování emisní stopy a nakládání se zdroji

Naším cílem je snižovat emisní stopu prostřednictvím všech relevantních faktorů, jako jsou zejména spotřeba energií, vody, třídění odpadu v kancelářích, podpora ekologického cestování či snížení spotřeby papíru. Tímto úsilím se snažíme naplnit náš celosvětový závazek Net Zero, tedy dosažení nulových emisí skleníkových plynů, s krátkodobými cíli do roku 2030.

Naše služby v oblasti udržitelnosti a klimatické změny (ESG)

Naším cílem je poskytovat klientům služby, které jim pomohou efektivně řídit a minimalizovat environmentální dopady jejich podnikání, přičemž zároveň podporujeme jejich dlouhodobou konkurenceschopnost.

Podrobnější informace o našich službách v této oblasti naleznete na stranách [32 až 34](#) tohoto reportu.

Naše prioritní SDG Targets



Dostupné a čisté energie
Target 7.2 & 7.3
/ Služby pro energetický sektor



Odpovědná spotřeba a výroba
Target 12.6
/ Sustainability reporting a naše služby v oblasti ESG



Klimatická opatření
Target 13.1
/ Snižování spotřeby energií, snižování emisní stopy, dosažení Net Zero do roku 2030

Net Zero s krátkodobými cíli do roku 2030

V září 2020 oznámila společnost PwC celosvětový závazek dosáhnout nulových emisí skleníkových plynů. Stanovili jsme krátkodobé cíle pro rok 2030, které jsou v souladu s klimatickým scénářem 1,5 °C, aby se předešlo nejhorším dopadům změny klimatu, jak je uvedeno v Pařížské dohodě. V červenci 2021 byly naše krátkodobé cíle pro snížení emisí nezávisle ověřeny iniciativou Science Based Targets (SBTi).

Tento závazek se týká všech firem v síti PwC, včetně PwC Česká republika.



Naším dlouhodobým cílem je snížit do finančního roku 2050 absolutní emise ve Scope 1, 2 a 3 o 90 % ve srovnání s finančním rokem 2019.

Naše krátkodobé cíle založené na vědeckých poznatcích:

- Do finančního roku 2030 snížíme emise v rámci Scope 1 a 2 o 50 % oproti základu z roku 2019.
- Přejdeme na 100 % obnovitelnou elektřinu do finančního roku 2030.
- Snížíme emise z pracovních cest (Scope 3) o 50 % ze základu roku 2019 do finančního roku 2030.
- U 50 % našich dodavatelů nakupovaného zboží a služeb (podle emisí) budeme požadovat vědecky podložené cíle pro snížení vlastního dopadu na klima do finančního roku 2025.

Pokrok ve finančním roce 2025 vzhledem k našim krátkodobým cílům založeným na vědeckých poznatcích:

- Snížení absolutních emisí skleníkových plynů ve Scope 1 a 2 o 73 % ve srovnání s finančním rokem 2019.
- Využití 99 % obnovitelné elektřiny v rámci naší globální sítě.
- Absolutní snížení emisí skleníkových plynů o 38 % v rámci Scope 3 z pracovních cest ve srovnání s finančním rokem 2019.

- Celkem 28 % našich dodavatelů zakoupeného zboží a služeb (PG&S) (podle emisí) si stanovilo vědecky podložené cíle a dalších 5 % se veřejně zavázalo, že bude takové cíle v budoucnu stanovovat. *

* Snížování emisí v našem dodavatelském řetězci zůstává jednou z největších výzev našeho přechodu ke klimatické neutralitě. Cíl pro finanční rok 2025 jsme s ohledem na strukturální omezení splnili z 56 %. Řada organizací se potýká s nedostatkem dat a rozdílnými metodologiemi, což vede k nekonzistentní standardizaci a nemožnosti získat relevantní data. Tyto nesrovnalosti jsou však konzistentní napříč trhy a zůstávají nejen mimo vliv dodavatelů, ale zejména podniků, které je zapojují v rámci svých hodnotových řetězců. Na plnění cíle budeme nadále spolupracovat s iniciativou SBT i v dalších letech.

Naše ESG služby – příklad z dobré praxe

Podpora společnosti při implementaci Nařízení EU proti odlesňování (EUDR)

Projekt byl zaměřen na poskytnutí komplexních služeb pro zajištění souladu společnosti s požadavky EUDR v několika evropských zemích a podporu společnosti při implementaci nařízení (program rozvoje kapacit) v oblastech řízení firmy, nákupu zboží, dat & IT a správy dodavatelů.

Cílem Nařízení EU proti odlesňování (EUDR) je snížení podílu EU na globálním odlesňování prostřednictvím stanovení pravidel pro produkci vybraných komodit, které mají na celosvětové odlesňování největší dopad. Jedná se o dřevo, skot, kávu, sóju, palmu olejnou, kakao a kaučuk. Nařízení zároveň upravuje obchod s produkty vyrobenými z těchto komodit.

Řešitelský tým PwC se zaměřil na následující klíčové aktivity:

- 1 Provedení screeningů více než stovky produktů společnosti pro posouzení relevance vůči EUDR.
- 2 Realizace hodnocení rizik během implementace EUDR do interních procesů firmy, vypracování mitigačního plánu a integrace souladu napříč hodnotovým řetězcem.
- 3 Vytvoření **systemu náležitě péče (due diligence)** v souladu s nařízením, zajištění kompletní sledovatelnosti surovin a harmonizace interních procesů (včetně zapojení dodavatelů), technologie a dokumentace s regulačními požadavky.
- 4 Poskytování právního poradenství k aktualizacím smluv v souladu s nařízením.

V rámci projektu byly též uspořádány cílené workshopy za účelem zapojení klíčových zúčastněných stran, ověření procesů a podpory připravenosti organizace na nařízení.

Naše Net Zero strategie

Snižování naší emisní stopy a minimalizace dopadů našeho podnikání jsou zásadními kroky k dosažení Net Zero s krátkodobými cíli do roku 2030. Uvědomujeme si, že tohoto ambiciózního cíle nelze dosáhnout bez dlouhodobé strategie a systematického přístupu. Proto jsme v roce 2023 zahájili proces formulace komplexní strategie udržitelnosti, která reflektuje jak globální závazky v oblasti klimatu, tak specifika našeho podnikání. V roce 2024 jsme strategii interně představili s jasně definovanými opatřeními a milníky, které nám umožní postupně snižovat emise a naplňovat jednotlivé cíle až do roku 2030. Tato strategie se opírá o šest klíčových oblastí:

01 Měření a vykazování dopadu

V roce 2025 jsme v důsledku implementace nového mechanismu sběru dat systematicky prováděli měření a vykazování emisí v rámci Scope 1 a Scope 2. Ve Scope 3 jsme se zaměřili na kvantifikaci emisí spojených se služebními cestami, spotřebou vody, ubytováním a dodavatelským řetězcem na úrovni přímých dodavatelů. Nově jsme do vykazování za Scope 3 zahrnuli dojíždění zaměstnanců do práce a emise z činností souvisejících s palivy a energiemi (nezahrnuté ve Scope 1, 2 a služebních cestách). U ostatních kategorií Scope 3 nadále pokračujeme v analytické práci s cílem zajistit jejich přesné a transparentní vykazování.

02 Ekologické kancelářské budovy

Všechny naše kanceláře jsou certifikovány jako ekologické budovy a splňují nejvyšší environmentální standardy. Budova City Green Court v Praze je certifikována na úrovni LEED Platinum. Ostravská kancelář v Nové Karolíně zase disponuje certifikací BREEAM, stejně jako budova TITANIUM v Brně, kam jsme se na konci finančního roku 2025 přestěhovali. Od roku 2021 je navíc provoz naší pražské kanceláře zajištěn výhradně elektrickou energií z obnovitelných zdrojů.

03 Opatření ke snížení spotřeby energie

V rámci našich kanceláří dlouhodobě sledujeme naši spotřebu a cíleně investujeme do technických inovací. Abychom dosáhli optimální energetické účinnosti, vytvořili jsme detailní program opatření pro jednotlivé objekty jako je například úprava teplotních podmínek v kancelářích a regulace teploty vody v umyvadlech a dřezech na 65 °C.

V rámci naší pražské kanceláře v City Green Court (CGC) implementujeme technologie zaměřené na snížení energetické spotřeby, k čemuž využíváme optimální nastavení všech zařízení na základě předpovědi počasí a aktuálních změn cen energií. Letos jsme v pražské kanceláři zavedli hned několik opatření na snížení spotřeby energie, jako je výměna ovladačů chlazení pro snadné nastavení teploty v kancelářích či instalace nové podstrovní

klimatizace v několika místnostech. V roce 2025 došlo též k opravení střechy pražské budovy, navýšení zásoby vody pro zvlhčování vzduchu a umístění včelstev na střechu budovy.

Nová udržitelná budova TITANIUM v Brně je vybavena nejmodernějšími tepelnými čerpadly, jejichž maximální efektivita je zaručena pomocí speciálně vyrobených zemních vrtů. Tato budova také disponuje dvěma zelenými fitness střechami, které přispívají k ekologické udržitelnosti. V roce 2025 zde byla zahájena instalace fotovoltaických panelů, které budou pokrývat spotřebu energie v budově.

04 Řízení dopadu našich služebních cest

Provedli jsme komplexní analýzu stávající politiky služebních cest, na jejímž základě byla ve finančním roce 2024 formulována nová interní pravidla. Tato opatření zahrnují mimo jiné podporu využívání nízkoemisních dopravních prostředků, jako jsou elektromobily a veřejná hromadná doprava, a současně zavádějí opatření k omezení letecké dopravy s cílem minimalizovat environmentální dopady pracovních cest.

V rámci podpory elektromobility jsme v říjnu 2024 v pražské PwC kanceláři nainstalovali novou nabíječku pro elektromobily a zavedli vyšší náhrady za cestování za klienty elektromobilem.

V nové budově TITANIUM v Brně byla v roce 2025 též nainstalována elektronabíječka.

05 Zapojení dodavatelů

Dále se zaměřujeme na úzkou spolupráci s našimi klíčovými dodavateli, kteří podporují své vlastní závazky v oblasti

udržitelnosti. Tyto závazky spočívají ve stanovení vlastních vědecky podložených závazků týkajících se klimatických cílů v rámci iniciativy Science Based Targets Initiative (SBTi), přičemž PwC hraje aktivní roli v této iniciativě.

Od finančního roku 2024 začínáme interně monitorovat emise v našem dodavatelském řetězci na úrovni přímých dodavatelů. Tento krok je součástí širšího cíle v rámci naší globální sítě, jehož součástí je motivace našich dodavatelů k ekologičtějšímu chování, což zahrnuje povinnost kvantifikovat a snižovat jejich emise. Poskytli jsme školení a podporu, zejména některým z našich menších dodavatelů, kteří jsou ochotni stanovit si SBT, ale nemají kapacitu jednat samostatně. Dále jsme začlenili udržitelnost do našeho procesu nákupu i do Globálního etického kodexu třetích stran a zavedli nové nástroje pro sledování emisí dodavatelů, abychom je mohli efektivněji řešit.

V roce 2025 jsme navázali na dialogy zahájené v předchozím roce, kdy jsme pokračovali v aktivních konverzacích s našimi deseti největšími dodavateli. Tato diskuse se zaměřila na prohloubení jejich vlastních vědecky podložených klimatických závazků.

06 Kompenzace emisí

Náš přístup k dosažení Net Zero s krátkodobými cíli do roku 2030 vychází z principu hierarchie zmírňování environmentálních dopadů, což znamená, že se v první řadě soustředíme na implementaci opatření zaměřených na snížení emisí v rámci našeho hodnotového řetězce. Následně se zaměřujeme na snižování emisí mimo tento řetězec, tedy prostřednictvím iniciativ, které se vztahují na činnosti mimo naše bezprostřední podnikání.

Nákup uhlíkových kreditů představuje pro PwC kompenzaci reziduálních emisí po jejich zásadním snížení. Všechny společnosti v síti PwC jsou od roku 2023 povinny kompenzovat své vykázané emise, přičemž od roku 2030 budeme neutralizovat naše zbývající redukované emise prostřednictvím metod odstraňování uhlíku.

Při nákupu uhlíkových kreditů klademe důraz na dosažení dlouhodobé hodnoty tím, že řešíme vzájemně propojené environmentální a sociální výzvy, jako je ztráta biologické rozmanitosti, sociální nerovnosti, klimatická odolnost a podpora spravedlivého přechodu k udržitelným ekonomikám.

Naše strategie také obsahuje tři průřezová témata:

S využitím pokročilých digitálních a technologických řešení se snažíme zajistit, aby jak naše organizace, tak i naši klienti byli plně připraveni na výzvy, které přináší dynamicky se vyvíjející svět. Technologie pro nás představují nikoli konečný cíl, ale efektivní nástroj umožňující realizaci obchodní vize a dosažení optimálních výsledků pro všechny zúčastněné strany. Naším klientům poskytujeme odbornou podporu při komplexních obchodních a technologických transformacích, které pokrývají různé oblasti jejich podnikatelských aktivit.

01 Řízení a angažovanost zúčastněných stran (Governance and stakeholder engagement)

V roce 2023 jsme založili interní PwC Net Zero tým zodpovědný za přípravu a implementaci strategie, abychom získali přehled o preferencích našich zaměstnanců týkajících se způsobů dojíždění do pracovního prostředí a ke klientům.

Struktura řízení lokální Net Zero strategie

Rozhodování	Leadership vedený Miroslavem Bratrychem		
Net Zero Team	Timea Křižová	Jan Pejter	Lucie Martincová
Podpora	Finance		Komunikace
	IFS	CSR	RAS
Angažovanost	PwC ESG community		Zaměstnanci PwC
Spolupráce	CEE Net Zero team	Global Net Zero Team	

IFS = Internal Firm Services, CSR = Corporate Social Responsibility, RAS = Risk Assurance Services

02 Porozumění a řízení rizik

Vypracovali jsme seznam potenciálních rizik spojených s implementací naší strategie Net Zero a k nim odpovídající mitigační opatření. Klíčová rizika pravidelně sledujeme a vyhodnocujeme.

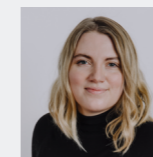
03 Interní komunikace

Interní komunikace našeho Net Zero závazku je zásadní pro to, abychom našim zaměstnancům pomohli pochopit jejich roli při jeho plnění. Témata spojená s ochranou životního prostředí, a především ekologickými aktivitami přímo v kancelářích jsou pravidelnou součástí naší interní komunikace.

Na interní platformě PwC CZ Hub jsme v roce 2023 vytvořili mikrostránku **Net Zero 2030** věnovanou našemu závazku dosáhnout Net Zero s krátkodobými cíli do roku 2030. Tato stránka obsahuje konkrétní opatření a definované milníky, které nám umožní postupně snižovat emise a plnit stanovené cíle až do roku 2030. Zároveň zaměstnance pravidelně informujeme o udržitelných aktivitách na našem intranetu.



Pokračujeme v našich environmentálních ambicích, jelikož dekarbonizace firem představuje nejen environmentální nezbytnost, ale je i zásadním faktorem pro dlouhodobou konkurenceschopnost a odolnost našeho podnikání. V souladu s tímto cílem jsme se přestěhovali do nové udržitelné kanceláře v Brně s certifikací BREEAM a zavedli moderní a ekologická opatření pro snížení spotřeby energie v pražské budově. Stejně jako minulý rok jsme i letos dále rozšířili kategorie vykazování emisní stopy a pokročili tak v přípravě na budoucí vykazování dle směrnice CSRD.



Lucie Martincová

manažerka zodpovědná za interní Net Zero strategii
PwC Česká republika


Aktivity PwC Global

Kromě lokálně specifických Net Zero aktivit, je PwC ČR rovněž součástí globálního networku PwC řídicího se celosvětovým závazkem Net Zero (tj. dosáhnout nulových emisí skleníkových plynů) s krátkodobými cíli do roku 2030. Naše krátkodobé cíle založené na vědeckých poznatcích jsou v souladu s klimatickým scénářem 1,5 °C a byly schváleny iniciativou SBTi (Science Based Targets initiative).

PwC Network Sustainability Report 2025

Zpráva o udržitelnosti pro globální network PwC za finanční rok 2025 staví na závazku k dosažení Net Zero s krátkodobými cíli do roku 2030 a poskytuje přehled našich aktivit v oblasti udržitelnosti, včetně globální environmentální strategie pro dekarbonizaci našich operací a dodavatelského řetězce. Tento dokument shrnuje krátkodobé cíle PwC do roku 2030 týkající se snížení emisí a přechodu na obnovitelnou energii, a popisuje pokrok dosažený v plnění těchto cílů během finančního roku 2025. Zpráva rovněž obsahuje první hodnocení významnosti pro globální network PwC, které identifikuje klíčová témata udržitelnosti považovaná za kritická pro naše podnikání.


Komplexní PwC Network Sustainability Report 2025 si můžete přečíst zde:

 [PwC Network Sustainability Report 2025](#)

Zpráva o transparentnosti

PwC Global vydalo za finanční rok 2025 Zprávu o transparentnosti, která zdůrazňuje finanční výsledky, investice do lidských zdrojů a odborných schopností, a vylepšení procesů kvality. Popisuje řízení rizik v rámci sítě, přístup k etickému chování a správě, včetně dodržování stanovených standardů a kodexů chování.

Zprávu o transparentnosti si můžete přečíst zde:

 [Zpráva o transparentnosti](#)

Snižujeme naši emisní stopu

Měření emisní stopy

Vykázaná hodnota emisní stopy zůstala v porovnání s předchozím rokem na obdobné úrovni. Hodnoty za Scope 1 (přímé emise skleníkových plynů – vozový park PwC) a Scope 2 (nepřímé emise skleníkových plynů z nakupované energie) vykazují podobné hodnoty jako v minulém roce. Ve finančním roce 2025 jsme reportovali v rámci Scope 3 emise z následujících čtyř kategorií v souladu s metodikou GHG protokolu – nakoupené produkty a služby, emise ze služebních cest a nově za finanční rok 2025 i emise z činností souvisejících s palivy a energiemi (nezahrnuté ve Scope 1, 2 a služebních cestách) a emise z dojíždění zaměstnanců.

V kategorii služebních cest reportujeme emise z pro nás materiálních zdrojů, konkrétně ze služebních cest pozemními prostředky (auto, vlak, taxi), služební cesty letadlem a emise související s ubytováním. Ve finančním roce 2025 došlo k mírnému nárůstu hodnoty emisní stopy u služebních cest (cesty letadlem, autem, vlakem a taxi), avšak emise spojené s ubytováním zaznamenaly pokles, především díky snížení emisního faktoru. V kategorii nakoupených produktů a služeb došlo k jejímu snížení ve srovnání s prvním vykazovaným obdobím ve finančním roce 2024. Tento pokles je způsoben zpřesněním metodiky vykazování ve finančním roce 2025 (např. nájem z pronajatých prostor kanceláří PwC se již do této kategorie nezapočítává). Je však třeba poznamenat, že tato kategorie není kompletní.

Obsahuje pouze emise od dodavatelů přímo nasmlouvaných prostřednictvím českých kanceláří PwC a nezahrnuje emise od centrálních dodavatelů ani nákupy mezi jednotlivými mezinárodními entitami PwC, které představují významnou část emisní stopy firmy (např. emise z cloud computingu a data center).

Nadále pracujeme na rozšíření vykazování Scope 3 v příštím finančním období.

Spotřeba elektrické energie

Rok	Spotřeba elektrické energie (kWh)		
	Obnovitelné zdroje	Neobnovitelné zdroje	Celkem
2020	–	725 955	725 955
2021	337 297	406 566	743 863
2022	753 030	89 478	842 508
2023	670 426	143 131	813 557
2024	601 993	150 301	752 294
2025	574 291	149 600	723 891

Ve sledovaném období jsme využívali elektrickou energii z obnovitelných zdrojů pouze v pražské kanceláři.

Podrobná data týkající se produkce emisí a výpočtu emisní stopy najdete na [stranách 92–93](#).

Spotřeba vody

Rok	Spotřeba vody (m ³)
2020	1 358
2021	1 004
2022	1 283
2023	1 629
2024	1 734
2025	1 979

Spotřeba vody se oproti minulému roku mírně zvýšila.

Všechna měření spotřeby energií a vody najdete na [stranách 91 a 92](#). Podrobná data týkající se produkce emisí najdete na [straně 93](#).

Přechod k paperless office

Naší dlouhodobou strategií je minimalizovat používání tištěných dokumentů ve všech oblastech naší činnosti. Významného pokroku v této oblasti dosahujeme prostřednictvím digitalizace interních i externích procesů. V souvislosti s celkovým snížením spotřeby papíru se pozitivně odráží používání nástrojů Microsoft 365, na který jsme ke konci finančního roku 2025 přešli. Nástroje umožňují efektivní sdílení dokumentů mezi zaměstnanci, čímž se výrazně omezuje potřeba tisku. Mezi další přijaté kroky patří zasílání faktur klientům výhradně v elektronické podobě, redukce počtu tiskáren a pokračující digitalizace interní zaměstnanecké administrativy.

Spotřeba papíru

Rok	Spotřeba papíru (ks)
2020	2 888 103
2021	1 951 979
2022	1 679 512
2023	1 268 196
2024	1 122 627
2025	1 036 219

Třídění odpadu v kanceláři

Nepřetržitě usilujeme o snižování objemu odpadu a motivujeme naše zaměstnance k jeho správnému třídění, například prostřednictvím přehledného systému označení v kuchyňkách. Dlouhodobě třídíme a odevzdáváme k recyklaci papír, plasty, sklo, baterie, zářivky, kovy a bioodpad, jako je kávová sedlina, a nápojové kartony.

Službu odvozu a likvidace odpadu zajišťuje externí dodavatel, se kterým spolupracujeme na monitorování a vykazování množství odpadu ve všech našich kancelářích. Pro další zpracování předáváme 45 % celkově vyprodukovaného odpadu, což představuje mírný nárůst oproti loňskému roku, jenž souvisí s celkovým zvýšením produkce odpadu.

Všechna data týkající se produkce a zpracování odpadu najdete na [straně 94](#).

Podpora ekologického cestování

Podporujeme naše zaměstnance v používání alternativních způsobů dopravy, přičemž všechny naše kanceláře jsou dobře dostupné veřejnou dopravou. Při plánování

pracovních týmů pro jednotlivé klienty zohledňujeme vzdálenost a možnosti dojíždění jako jedno z klíčových kritérií. Naše budova je vybavena vhodným zázemím pro cyklisty.

Služební cesty letecky i automobilovou dopravou se snažíme co nejvíce optimalizovat a tam, kde je to možné, nahrazovat setkáními prostřednictvím online platform. V rámci našeho závazku k dosažení Net Zero s krátkodobými cíli do roku 2030 jsme během finančního roku 2025 implementovali nové interní předpisy týkající se služebních cest, které se zaměřují na využívání udržitelnějších způsobů dopravy a podporu elektromobility, jako je například instalace nové nabíječky pro elektromobily do pražské kanceláře.

Zelené dobrovolnictví

Příspěvek k ochraně a péči o životní prostředí se snažíme také v rámci našich dobrovolnických akcí. V tomto roce naši zaměstnanci pomáhali například organizaci Česká krajina, o.p.s.

Více o našich dobrovolnických aktivitách si můžete přečíst v části věnované neziskovému sektoru na [stranách 57–67](#).

O této zprávě

PwC je jakožto globální síť společností signatářem programu dobrovolné iniciativy United Nations Global Compact založeného na deseti principech udržitelnosti v oblastech boje proti korupci, lidských práv, zaměstnanosti a životního prostředí. PwC ČR každoročně publikuje zprávu o svých aktivitách ve sféře společenské odpovědnosti. Věnujeme se tématům, která považujeme za nejvýznamnější jak ze svého pohledu, tak z pohledu našich partnerů.

Informace v této zprávě se týkají našich aktivit pouze v České republice. V případě zájmu o oblast společenské odpovědnosti na úrovni mezinárodní sítě PwC se podívejte na www.pwc.com/globalcommunities. Všechna kvalitativní a kvantitativní data v této zprávě se týkají finančního roku 2025 (od 1. července 2024 do 30. června 2025).

Proces reportování

Pokud není uvedeno jinak, jsou kvantitativní informace získány měřením za pomoci interního centrálního systému včetně finančních záznamů. Náš proces reportování je založen na datech z konkrétních měření jednotlivých oddělení (měření spotřeby energií, měření spotřeby papíru, evidence zaměstnanců, úvazků, školení), která se následně předávají PwC týmu udržitelnosti.

Uhlíková stopa je vypočtena podle mezinárodní metodiky Greenhouse Gas Protocol. V ukazatelích týkajících se

uhlíkové stopy došlo k rozšíření kategorií vykázaných ve Scope 3; za účelem zajištění srovnatelnosti v čase byly zpětně přepočteny i údaje za minulá období, tam kde to bylo možné. Zpráva za PwC ČR je připravena s odkazem na GRI Standards.

Zpráva nadále obsahuje všechny ukazatele vykazované v předchozích letech. Vykazování jsme však nerozšířili o veškeré informace, které by byly potřebné pro plný soulad s revidovanými GRI standardy vydanými v roce 2021. Důvodem je, že se nás v budoucnu bude týkat povinný reporting dle evropské směrnice CSRD, a proto změny a rozšíření učiníme již s ohledem na požadavky Evropských standardů pro podávání zpráv o udržitelnosti (ESRS). Pracujeme na potřebných krocích pro tento přechod.

Naše reportovací období je roční a reportujeme za všechny právní entity

- PricewaterhouseCoopers Audit, s.r.o.
- PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o.
- PricewaterhouseCoopers Legal, s.r.o., advokátní kancelář
- PricewaterhouseCoopers Services, s.r.o.

Adresa

City Green Court Hvězdova 1734/2c, 140 00 Praha 4

GRI Index (obsahový rejstřík)

Prohlášení o využití standardů: Společnosti PwC v České republice vykazují informace uvedené v tomto GRI obsahovém rejstříku za období 1. července 2024 – 30. června 2025 s odkazem na GRI Standardy.

Verze standardu GRI 1: GRI 1: Foundation 2021

GRI sektorové standardy: Žádné

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 2 (2021)	OBECNĚ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE (2021)		
	Organizace a reporting		
2-1	Údaje o organizaci	6, 82	
2-2	Subjekty zahrnuté ve zprávě o udržitelnosti	82	Každý právní subjekt připravuje účetní závěrku samostatně. V této Zprávě jsou informace prezentovány souhrnně.
2-3	Vykazované období, cyklus vykazování a kontaktní údaje	82, 100	1. července 2024 - 30. června 2025
2-4	Úpravy dříve zveřejněných informací	89	Revidovaný výpočet uhlíkové stopy po rozšíření kategorií Scope 3.
2-5	Externí ověření	–	Tato zpráva neprochází externím ověřením.
	Činnost a zaměstnanci		
2-6	Aktivity, hodnotový řetězec a ostatní obchodní vztahy	6–9	

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 2 (2021)	OBEČNĚ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE (2021)		
2-7	Zaměstnanci	36–56, 95	
	Správa a řízení (governance)		
2-13	Delegovaná odpovědnost za řízení dopadů	11	
2-15	Střet zájmů	24–26	Soulad s požadavky na nezávislost potvrdilo 100 % zaměstnanců a partnerů.
	Strategie, politiky a postupy		
2-22	Aktivity, hodnotový řetězec a ostatní obchodní vztahy	2–3	
2-26	Mechanismy pro konzultace a komunikaci podnětů	24	
2-27	Soulad s právními předpisy a regulacemi	–	Ve vykazovaném období nedošlo k žádným postihům za porušení právních předpisů.
2-28	Členství v asociacích	27–29	
	Zapojení stakeholderů		
2-29	Přístup k zapojení zainteresovaných stran	14–16	
2-30	Kolektivní vyjednávání	25	Naši zaměstnanci nejsou sdruženi v odborových organizacích.
GRI 3 (2021)	VÝZNAMNÁ TÉMATA		
3-1	Proces stanovení významných témat	14–16	
3-2	Seznam významných témat	15–20	
3-3	Řízení významných témat	7, 11–13	Přístup k řízení významných témat je popsán v odpovídajících kapitolách této zprávy. Viz také globální výroční zpráva na: https://www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2022.html
EKONOMIKA			
GRI 201 (2016)	Významné téma: Ekonomická výkonnost		
201-1	Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená	10	Kompletní finanční výsledky jsou dostupné ve výroční zprávě zveřejněné v obchodním rejstříku (www.justice.cz). V této zprávě uvádíme vybrané hlavní finanční ukazatele.

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 202 (2016)	Významné téma: Přítomnost na trhu		
202-2	Poměr vedoucích pracovníků pocházejících z místních komunit	40, 88–89	
GRI 203 (2016)	Významné téma: Nepřímé ekonomické dopady		
203-2	Významné nepřímé ekonomické dopady	12–13, 57–67, 90	Spolupráce s neziskovým sektorem.
GRI 205 (2016) GRI 206 (2016)	Významné téma: Opatření proti korupci a nesoutěžnímu chování		
205-2	Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	24–25, 86	
206-1	Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže	–	Nebyly uvaleny žádné postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže.
ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ			
GRI 301 (2016)	Významné téma: Materiály		
301-1	Spotřeba materiálů podle hmotnosti nebo objemu	80, 91	
GRI 302 (2016)	Významné téma: Energie		
302-1	Spotřeba energie uvnitř organizace	79–80, 91	
GRI 303 (2018)	Významné téma: Voda		
303-3	Odběr vody	80, 92	
GRI 305 (2016)	Významné téma: Emise		
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	93	
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)	70–81, 93	
305-3	Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	70–81, 93	
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	79, 93	V průběhu zpřesňování metodiky výpočtu tuto položku dočasně neuvádíme.
GRI 306 (2020)	Významné téma: Odpady		
306-1	Odpady a dopady s nimi spojené	80	
306-2	Řízení dopadů spojených s odpady	80	

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
306-3	Produkce odpadů	94	
306-4	Odpad k dalšímu využití	94	
306-5	Odpad určený k likvidaci	94	
GRI 308 (2016)	Významné téma: Hodnocení vlivu dodavatelů na životní prostředí		
308-1	Hodnocení environmentálních kritérií u nových dodavatelů	25–26, 70–76	
SPOLEČNOST			
GRI 401 (2016)	Významné téma: Zaměstnávání		
PwC indikátor	Nábor zaměstnanců	95	Uvádíme informace o náboru zaměstnanců podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-1.
PwC indikátor	Rodičovská dovolená	95, 43	Uvádíme informace o rodičovské dovolené podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-3.
Vlastní téma PwC	Významné téma: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci		
PwC indikátor	Podpora zdraví zaměstnanců	52–55	Sledujeme a vykazujeme informace podstatné s ohledem na povahu naší činnosti. Nejde o plný rozsah dle požadavků standardu GRI 403 a indikátoru 403-6.
GRI 404 (2016)	Významné téma: Školení a vzdělávání		
404-1	Průměrný počet hodin školení na zaměstnance	96	
404-2	Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnavatelnosti	37–55	
404-3	Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariérního rozvoje	49–50	
GRI 405 (2016) GRI 406 (2016)	Významné téma: Diverzita, rovnost příležitostí a nediskriminace		
405-1	Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	38–40, 89, 97–98	
406-1	Případy diskriminace a přijatá opatření	–	

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 407, GRI 408, GRI 409, GRI 410, GRI 411, GRI 412 (2016)	Významné téma: Lidská práva (Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání, Dětská práce, Nucená a povinná práce, Bezpečnostní praktiky, Ochrana práv původních obyvatel, Hodnocení ochrany lidských práv)		Náš přístup k dodržování lidských práv ve firmě i mezi našimi dodavateli upravují naše kodexy a prohlášení uvedené v této zprávě.
	Lidská práva	25	Zavazujeme se k ochraně a respektování lidských práv ve všech níže uvedených oblastech. Totéž požadujeme i od našich dodavatelů.
407-1	Provozy a dodavatelé, u nichž by mohla být ohrožena svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání	25–26	
408-1	Provozy a dodavatelé s významným rizikem využívání dětské práce	25–26	
409-1	Provozy a dodavatelé s významným rizikem využívání nucené nebo povinné práce	25–26	
410-1	Bezpečnostní personál vyškolený v oblasti ochrany lidských práv	25–26	
411-1	Případy porušení práv původních obyvatel	25–26	
412-1	Provozy, které byly hodnoceny z hlediska ochrany lidských práv	25–26	
GRI 414 (2016)	Významné téma: Materiály		
414-1	Hodnocení sociálních kritérií u nových dodavatelů	25–26	
GRI 418 (2016)	Významné téma: Soukromí zákazníků		
418-1	Oprávněné stížnosti na porušení soukromí zákazníků a úniky osobních údajů	–	K žádným nedošlo.

Detailní měření GRI ukazatelů

GRI 2-7 | Informace o zaměstnancích

Počty zaměstnanců vždy ke 30. 6. příslušného roku.

Počet zaměstnanců je počítán na základě lokálních pracovních úvazků bez stážístů a smluvních dodavatelů. Uvádíme headcount, ne FTE

Oddělení	Celkový počet zaměstnanců					Ženy				
	Finanční rok									
	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021
Audit	692	663	633	562	517	383	356	321	293	262
Poradenství	356	313	256	232	218	147	138	107	87	81
Daně a právní služby	181	176	172	146	181	131	127	120	101	134
Infrastruktura	225	207	190	177	168	128	115	101	98	94
Celkem	1 454	1 359	1 251	1 117	1 084	789	736	649	579	571

Oddělení	Muži					Neuvedeno/jiné				
	Finanční rok									
	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021
Audit	309	306	312	269	253	0	1	0	0	2
Poradenství	209	175	149	145	137	0	0	0	0	0
Daně a právní služby	50	49	52	45	47	0	0	0	0	0
Infrastruktura	97	92	89	79	74	0	0	0	0	0
Celkem	665	622	602	538	511	0	1	0	0	2

Oddělení	Praha					Brno					Ostrava				
	Finanční rok														
	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021
Audit	462	457	446	411	404	93	92	92	81	63	137	114	95	70	50
Poradenství	335	302	253	230	217	20	11	3	2	1	1	0	0	0	0
Daně a právní služby	151	150	146	122	155	27	23	24	22	24	3	3	2	2	2
Infrastruktura	203	190	178	169	161	13	11	9	6	5	9	6	3	2	2
Celkem	1 151	1 099	1 023	932	937	153	137	128	111	93	150	123	100	74	54

Oddělení	Zkrácené úvazky					Doba určitá				
	Finanční rok									
	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021
Audit	117	110	85	73	66	16	22	9	11	28
Poradenství	37	23	16	19	17	71	54	19	20	13
Daně a právní služby	46	48	45	44	56	7	11	12	6	7
Infrastruktura	32	33	24	21	22	26	22	20	12	13
Celkem	232	214	170	157	161	120	109	60	49	61

GRI 202-2 | Složení managementu

Finanční rok	Složení leadershipu (partneři) podle národnosti						Celkem
	česká	britská	australská	slovenská	polská	rumunská	
2025	29	1	0	0	0	1	31
2024	26	1	0	0	0	1	28
2023	25	1	0	0	0	1	27
2022	24	1	0	0	1	1	27
2021	20	2	0	0	1	1	24

GRI 203-2 | Spolupráce s neziskovým sektorem

Dobrovolnictví

Aktivita	FY 2025		FY 2024		FY 2023		FY 2022		FY 2021	
	Hodiny	Zaměstnanci	Hodiny	Zaměstnanci	Hodiny	Zaměstnanci	Hodiny	Zaměstnanci	Hodiny	Zaměstnanci
Fyzické dobrovolnictví	1 507	186	1 757	228	1 142	145	775	99	103	15
Učení na univerzitách	381	29	446	37	366	30	692	40	777	37
Darování krve	510	37	124	10	24	3	78	8	366	26
Pro bono auditní služby	346	34	285	32	370	42	278	38	261	29
Zlevněné auditní služby	1 120	47	855	61	767		695		397	
Bezpečnostní audit pro organizaci Lékaři bez hranic						n/a			161	5
Mentoring DofE									141	25
Mentoring SIA	182	14	123	18	119	17	48	8	139	22
Podpora Ukrajiny					12	4	470	12		
Ostatní odborné dobrovolnictví (finanční gramotnost, mentoring reKáva atd.)		n/a			30	6	87	10		n/a
Celkem	4 046	347	3 590	386	2 830	247	3 123	215	2 345	159

Dary a sponzoring

Aktivita	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Finanční a hmotné příspěvky PwC	235 000 Kč	198 500 Kč	200 000 Kč	2 197 458 Kč	145 000 Kč
Darované benefit body zaměstnanců	52 875 Kč	52 674 Kč	34 008 Kč	166 008 Kč	27 709 Kč
Podpora zdravotníků – Energie do nemocnic	PwC Zaměstnanci		n/a		164 193 Kč 46 650 Kč
Vánoční charita	PwC Zaměstnanci	201 743 Kč 187 150 Kč	199 810 Kč 290 522 Kč	199 865 Kč 258 650 Kč	199 338 Kč 327 878 Kč 223 130 Kč
Celkem	676 768 Kč	741 506 Kč	692 523 Kč	2 890 682 Kč	797 245 Kč

Poznámka: Ve finančním roce 2025 věnovala PwC mimořádný finanční příspěvek 200 000 Kč na podporu veřejné charitativní sbírky „Pro celé Jesenícko postižené povodněmi“. Výše finančních a hmotných prostředků v roce 2022 byla ovlivněna reakcí na ruskou agresi a pomoci Ukrajině.

GRI 205-2 | Protikorupční chování

	Jednotka	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Každoroční potvrzení nezávislosti	% zaměstnanců	100	100	100	100	100

GRI 301-1 | Spotřeba papíru

	Jednotka	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Spotřeba papíru v kanceláři	ks	1 036 219	1 122 627	1 268 196	1 679 512	1 951 979
Převedeno na stromy	ks	88	94,7	107	143	166

GRI 302-1 | Spotřeba energie uvnitř organizace

Energie	Kancelář/Energie	Jednotka	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Plyn	Ostrava	kWh	0	0	0	0	73 591
	Praha		733	808	939	1 228	1 512
Teplota	Brno	GJ	245	150	231	314	262
	Ostrava		123	57	95	116	n/a
Elektřina – neobnovitelné zdroje	Praha		0	0	0	0	366 075
	Brno	kWh	40 030	30 825	30 222	31 453	34 499
	Ostrava (2022 vč. chlazení)		109 570	119 476	112 909	58 025	5 992
Elektřina – obnovitelné zdroje	Praha		574 291	601 993	670 426	699 603	337 297
	Brno	kWh	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	Ostrava (2022 vč. chlazení)		0	0	0	53 427	n/a
	Plyn		0	0	0	0	265
Celková spotřeba energií	Teplota		1 101	1 015	1 265	1 658	1 774
	Elektřina neobnovitelná obnovitelná	GJ	539 2 067	541 2 167	515 2 414	322 2 711	1 464 1 214
Celkem			3 707	3 723	4 194	4 691	4 717

Poznámka: Kancelář v Ostravě se přestěhovala v průběhu roku 2022 do jiných prostor a nemá již vlastní spotřebu plynu (ta byla nahrazena spotřebou elektrické energie). V roce 2022 tato kancelář dočasně využívala i elektřinu z obnovitelných zdrojů. V roce 2023 došlo ke změně a již nevykazuje elektřinu v kategorii obnovitelných zdrojů. Důvodem je nedohoda s ostatními nájemníky. V reportu za rok 2023 došlo k uvedení chybné hodnoty vykázaného tepla za ostravskou kancelář. Původní hodnota 156 GJ za rok 2022 byla nově opravena na 116 GJ. Tato změna má také vliv na hodnotu mezisoučtu a součtu za rok 2022.

GRI 303-3 | Odběr vody

Kancelář	Jednotka	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Praha	m ³	801	785	825	615	436
Brno		649	525	448	425	253
Ostrava		529	424	356	243	315
Celkem		1 979	1 734	1 629	1 283	1 004

Poznámka: Spotřebováváme vodu dodanou třetími stranami (veřejná vodovodní síť). Informace o zdroji odebírané vody či původu z oblastí postižených suchem k těmto odběrům nemáme k dispozici. Spotřeba vody se od finančního roku 2023 oproti předchozím rokům zvýšila. Je to dáno návratem do normálního provozu po ukončení pandemických restrikcí v předešlých letech.

GRI 305 | Emise CO₂

Uhlíková stopa	Název indikátoru (tuny CO ₂ e)	Zdroj emisí	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021	Emisní faktor	
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	Plyn	0	0	0	0	13,5	DESNZ (Defra)	
		Firemní automobily	0	0,6	1,1	3,3	1,0		
		Scope 1	0	0,6	1,1	3,3	14,5	-	
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z nakupované energie (Scope 2)	Elektřina	87	99	78,7	49,2	216,5	AIB	
		Teplo	54	50,7	60,0	80,5	84,1	IEA	
		Scope 2	141	149,7	138,7	129,7	300,6	-	
		Metoda Location-based	Scope 2	338	370,2	394,7	468,9	456,8	IEA
		Zdroje emisí vykazované v předchozích letech	Služební cesty letadlem	635	512,6	391	223,6	39,5	DESNZ (Defra)
			Služební cesty autem	164	149,3	166,6	109,3	52,5	
			Služební cesty vlakem	33	28,5	8,5	7,6	2,8	
Služební cesty taxi	13		11,4	9,3	5,6	1,4			
Voda	0,4		0,3	0,4	0,5	0,4			
Mezisoučet	845,4	702,1	575,8	346,6	96,6	-			
305-3	Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	Přidané zdroje emisí za FY 2024	Ubytování	129	247,1			Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Index (CHSB)	
		Přímí dodavatelé		6 069	7 070			Confidential (specific to PwC)	
		Přidané zdroje emisí za FY 2025	Dojíždění zaměstnanců	631					
			Emise z činností souvisejících s palivy a energiemi (nezahrnuté ve Scope 1 a 2)	17,7					DESNZ (Defra)
			Emise z činností souvisejících s palivy a energiemi (nezahrnuté ve služebních cestách)	122					
Scope 3 celkem	7 814,1	8 019,2	575,8	346,6	96,6	-			
Emise CO₂ celkem	Metoda Market-based	7 955,1	8 169,5	715,6	479,6	411,7	-		
	Metoda Location-based	8 152,1	8 390	971,6	818,8	567,9			

Poznámka: Emise skleníkových plynů zahrnují emise CO₂. Výpočet emisí Scope 3 do roku 2023 zahrnuje pouze emise vzniklé činností naší organizace v hlavních kategoriích: služební cesty letadlem, autem, vlakem a taxi a emise vyprodukované v rámci spotřeby vody. Aktuální přepočtení emisní stopy na jednoho zaměstnance neumožňuje relevantní meziroční srovnání, neboť kategorie v rámci Scope 3 jsou každým rokem rozšiřovány. Nově jsme mezi sledované zdroje emisí ve Scope 3 zařadili emise za dojíždění zaměstnanců a emise z činností souvisejících s palivy a energiemi (nezahrnuté ve Scope 1, 2 a služebních cestách). Emise spojené s dojížděním zaměstnanců byly stanoveny na základě údajů získaných z dotazníkového šetření provedeného mezi našimi zaměstnanci. Ve finančním roce 2024 jsme do Scope 3 přiřadili emise z ubytování a emise od dodavatelů přímo nasmulovaných prostřednictvím českých kanceláří PwC. Tato poslední kategorie nicméně nezahrnuje emise od centrálních dodavatelů ani nákupy mezi jednotlivými mezinárodními entitami PwC, které představují významnou část emisní stopy firmy. Snížení emisní stopy v kategorii přímých dodavatelů ve finančním roce 2025 je způsobeno zpřesněním metodiky vykazování. Snížení emisní stopy ve finančním roce 2025 v kategorii ubytování je dáno výrazným snížením emisního faktoru pro ČR. Z důvodů pokračujícího zpřesňování výpočtu emisní stopy společností nevykazujeme GRI 305-4 a GRI 305-5.

GRI 306-3, 306-4, 306-5 | Odpad v kancelářském prostoru

Materiál	Kancelář	Jednotka	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Papír	Praha		3,74	5,02	6,56	8,57	11,50
	Brno		0,65	0,65	0,66	0,70	0,70
	Ostrava		nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	0,28
Plast	Praha		5,14	6,14	3,06	3,32	3,60
	Brno		0,03	0,02	0,01	0,02	0,04
	Ostrava		nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	0,09
Sklo	Praha	tuny (t)	1,07	1,61	1,44	0,54	n/a
	Brno		n/a	0,06	0,04	0,06	0,06
Nápojové kartony	Praha		0	0,19	0,15	0,12	0,14
Bio odpad	Praha		0,25	0,37	0,61	0,68	2,65
Smíšený odpad	Praha		12,61	21,41	20,16	14,57	5,98
	Brno		nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data
	Ostrava		nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data
Celkem			22,81	35,47	32,7	28,58	25,04

Poznámka: Objem smíšeného odpadu za Brno a Ostravu není evidován. Svoz komunálního odpadu v Praze probíhá společně za všechny nájemce kanceláří a nejsou tak dostupné informace o objemech samostatně za PwC. Množství vyprodukovaného odpadu se vrací na hodnoty před zavedením pandemických restrikcí. Ve finančním roce 2025 neuvádíme objem vyprodukovaného skla v brněnské kanceláři, jelikož se již třídí manuálně.

		Jednotka	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
GRI 306-4	Odpad předaný k dalšímu využití	tuny (t)	10,2	14,1	12,5	14	19,1
		% celkového odpadu	44,8	39,6	38,3	49	76,1
GRI 306-5	Odpad k likvidaci	tuny (t)	12,6	21,4	20,2	14,6	6
		% celkového odpadu	55,2	60,4	61,7	51	23,9

Nábor zaměstnanců (interní indikátor)

Finanční rok	Jednotka	Podle věku			Podle pohlaví		Podle kanceláře			Celkem
		Do 29 let	30–49 let	nad 50 let	ženy	muži	Praha	Brno	Ostrava	
2021	počet	145	56	0	94	107	177	10	14	201
	%	72,1	27,9	0,0	46,8	53,2	88,1	5,0	7,0	18,5
2022	počet	210	102	3	150	165	242	45	28	315
	%	66,7	32,4	1,0	47,6	52,4	76,8	14,3	8,9	28,2
2023	počet	231	103	4	174	164	272	26	40	338
	%	68,3	30,5	1,2	51,5	48,5	80,5	7,7	11,8	27,0
2024	počet	301	121	6	219	209	331	44	53	428
	%	70,3	28,3	1,4	50,6	49,4	77,3	10,3	12,4	30,2
2025	počet	304	161	22	229	258	397	46	44	487
	%	62,4	33,1	4,5	47,0	53,0	81,5	9,4	9,0	33,5

Rodičovská dovolená (interní indikátor)

	Jednotka	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Rodiče na mateřské a rodičovské dovolené	počet	135	126	130	126	137
Výpomoc z rodičovské dovolené	%	27	34	32	33	35
Rodiče, kteří nastoupili na MD a RD	počet	44	46	45	35	39
Rodiče, kteří se vrátili z MD a RD	počet	25	39	33	27	20

GRI 404-1 | Průměrný počet hodin strávených školením

Pozice	Počet hodin strávených školením					Počet zaměstnanců				
	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Partner	1 071	1 113	905	1 441	1 152	31	28	27	27	24
Ředitel	1 687	2 414	1 601	1 935	1 733	53	51	44	38	35
Senior Manažer	3 683	4 150	3 223	2 675	2 649	118	101	78	74	65
Manažer	12 769	11 754	12 629	10 959	10 535	281	262	244	207	200
Senior Associate, Specialista, Konzultant	43 666	39 617	40 160	30 620	29 790	503	483	463	390	383
Associate, Specialista, Konzultant	52 014	49 033	49 888	50 849	51 194	458	426	388	374	370
Asistent, Podpora	72	104	470	39	51	10	8	7	7	7
Celkem	114 962	108 185	108 876	98 518	97 104	1 454	1 359	1 251	1 117	1 084

Pozice	Průměrný počet hodin věnovaných školení				
	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Partner	35	40	34	53	48
Ředitel	32	47	36	51	50
Senior Manažer	31	41	41	36	41
Manažer	45	45	52	53	53
Senior Associate, Specialista, Konzultant	87	82	87	79	78
Associate, Specialista, Konzultant	114	115	129	136	138
Asistent, Podpora	7	13	67	6	7
Celkem	79	80	87	88	90

GRI 405-1 | Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců

Počty zaměstnanců vždy ke 30. 6. příslušného roku.

Počet zaměstnanců je počítán na základě lokálních pracovních úvazků bez stážistů a smluvních dodavatelů.

Složení leadershipu dle národnosti viz GRI 202-2 Složení managementu.

Pozice	Zaměstnanců celkem					Ženy				
	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Partner	31	28	27	27	24	4	3	3	2	2
Ředitel	53	51	44	38	35	12	11	9	9	8
Senior Manažer	118	101	78	74	65	40	31	20	22	21
Manažer	281	262	244	207	200	130	126	114	85	93
Senior Associate, Specialista, Konzultant	503	483	463	390	383	302	287	255	226	212
Associate, Specialista, Konzultant	458	426	388	374	370	291	268	241	228	229
Asistent, Podpora	10	8	7	7	7	10	8	7	7	6
Celkem	1 454	1 359	1 251	1 117	1 084	789	734	649	579	571

Pozice	Muži					Zkrácené úvazky				
	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Partner	27	25	24	25	22	0	0	0	1	1
Ředitel	41	40	35	29	27	7	7	5	5	3
Senior Manažer	78	70	58	52	44	16	17	13	12	10
Manažer	151	136	130	122	107	56	51	54	42	44
Senior Associate, Specialista, Konzultant	201	196	208	164	170	96	82	55	64	67
Associate, Specialista, Konzultant	167	158	147	146	140	57	57	43	33	36
Asistent, Podpora	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Celkem	665	625	602	538	511	232	214	171	157	161

Složení zaměstnanců podle věku	FY 2025	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021
do 29 let	507	463	421	379	404
30 - 49	851	808	765	677	636
nad 50	96	60	65	57	44
neuvadlo věk	0	0	0	4	0
Celkem	1 454	1 359	1 251	1 117	1 084
Složení leadershipu (partneři) podle věku					
do 29 let	0	0	0	0	0
30 - 49	16	17	17	16	13
nad 50	15	11	10	11	11
Celkem	31	28	27	27	24
Složení leadershipu (partneři) podle pohlaví					
ženy	4	3	3	2	2
muži	27	25	24	25	22
Celkem	31	28	27	27	24

Jak na přípravu firemního Sustainability reportu?

Rozsáhlý ESG program PwC Akademie vás naučí vše, co potřebujete znát a umět.

- Hledáte způsob, jak se vyznat ve stále narůstajícím objemu a komplexitě ESG regulací?
- Sestavujete zprávu o udržitelném rozvoji a společenské odpovědnosti nebo se na její přípravu chystáte?
- Chcete vylepšit její kvalitu a zvýšit dopad komunikace na cílové skupiny?
- Zajímá vás, proč a jak reportovat podle mezinárodních standardů?

Na vzdělávací program navazují kurzy, které se zaměřují hlouběji na vybranou problematiku a jsou tedy vhodné pro specialisty či zájemce o konkrétní téma:

- ESG & nefinanční reporting
- Změny v ESG reportingu – Omnibus update 2026
- ESG reporting – Jak se zorientovat ve zprávách o udržitelnosti podle CSRD/ESRS
- Povinný ESG reporting – EU Taxonomie
- Výpočet a vykazování uhlíkové stopy

- ESG reporting – Příprava v době změn
- Povinný ESG reporting – EU CSRD & ESRS standardy
- Povinný ESG reporting – Hodnocení dvojí významnosti (double materiality)
- ESRS Standardy – Environmentální pilíř
- ESRS Standardy – Sociální pilíř
- ESG – Governance, due diligence a hodnotový řetězec
- ESG reporting pro zkušené – Upgrade z GRI na ESRS

Kontakt



Radka Nedvěďová

Reporting udržitelného rozvoje & ESG program
PwC Česká republika

+420 724 561 326
radka.nedvedova@pwc.com

Více informací o navazujících kurzech najdete [zde](#).

Kromě školení zaměřených na reporting se můžete přihlásit i na školení z oblasti **udržitelných aktiv a projektů**.

S udržitelností vám pomohou PwC odborníci i prostřednictvím **ESG služeb**.



Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte

Zpráva je určena každému, kdo chce vědět více o spojení podnikové strategie s konceptem firemní odpovědnosti a také nás lépe poznat nebo se inspirovat.

Těšíme se na vaše podněty a připomínky, jsou pro nás důležitým zdrojem informací pro zlepšení našich budoucích aktivit. Děkujeme za vaši zpětnou vazbu.

Kontakt



Vendula Prjachová

Marketing a komunikace
Senior specialista pro CSR

vendula.prjachova@pwc.com



© 2026 PricewaterhouseCoopers Česká republika, s. r. o. Všechna práva vyhrazena.

„PwC“ je značka, pod níž členské společnosti PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) podnikají a poskytují své služby. Společně tvoří světovou síť společností PwC. Každá společnost je samostatným právním subjektem

Firemní odpovědnost