



Sustainability Report

2021



**Zpráva o trvale udržitelném podnikání
a firemní odpovědnosti za finanční rok 2021**

PwC Česká republika



Úvodní slovo

Vážené dámy, vážení pánové,

zprávu o firemní odpovědnosti poradenské společnosti PwC Česká republika jsme s kolegy připravili už potřinácté. Jako tradičně mapuje všechny naše aktivity v oblasti udržitelnosti. Snažili jsme se, abychom opět přinesli o něco propracovanější a detailnější pohled.

Pandemická situace bohužel zastínila řadu důležitých témat, mezi které patří i udržitelnost a uhlíková neutralita. My však nechceme v této oblasti polevovat. Právě naopak. Přijali jsme závazek dosáhnout uhlíkové neutrality do roku 2030 a převzít iniciativu v boji se změnou klimatu. Vyrazit na cestu udržitelnosti pomáháme také našim klientům, a to prostřednictvím našich ESG služeb. Právě služby v oblasti udržitelnosti vnímáme jako klíčový prvek přispívající k vyšší míře udržitelnosti v celé České republice, a tím pádem i zvyšování pozitivního dopadu našeho působení na trhu.

Pozitivně působit chceme také na naše zaměstnance. V době, která klade vysoké nároky na psychickou odolnost nás všech, je pro nás jasnou prioritou podpora jejich mentální i fyzické odolnosti a rozvoj aktivit přispívajících k jejich duševní pohodě.

Tuto zprávu jsme připravili v souladu s mezinárodními standardy GRI a nechybí v ní ani propojení naší strategie s cíli udržitelného rozvoje (SDGs) až do úrovně jejich jednotlivých podcílů (SDG Targets). Odráží se v nich jak naše aktivity v oblasti společenské odpovědnosti v celé její šíři, tak náš závazek hrát důležitou roli v budování udržitelné budoucnosti.

Co přesně pro nás znamená odpovědnost, ať už ve vztahu k našim klientům, zaměstnancům, jednotlivcům i celé společnosti a životnímu prostředí, to už prozradí následující stránky.

Vážím si vašeho zájmu a přeji vám vše dobré.

Jiří Moser
řídící partner
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
Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti	20



● 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



● Klíčová zaměření	37
● Naše reakce na pandemii COVID-19	38
● Podpora různorodosti a rovných příležitostí	39
● Podpora rodičů	41
● Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců	42
● Kultura zpětné vazby	44
● Rozvoj mladých talentů a studentů	46
● Péče o zaměstnance	47



● Klíčová zaměření	51
● Naše reakce na pandemii COVID-19	52
● Dobrovolnické a filantropické aktivity	53
● Pro bono auditní a další služby	56
● Social Impact Award	57
● Vánoční charita	60
● Vánoční dárek pro klienty na podporu Linky bezpečí	61
● Digital Fitness Assessment	61
● Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů	62



● Klíčová zaměření	65
● Snižujeme naši uhlíkovou stopu	66

O této zprávě	72
GRI rejstřík	73
Detailní měření GRI ukazatelů	78
Jak na přípravu firemního Sustainability reportu?	86
Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte	88

Představení PwC

Poradenské společnosti sítě PwC pomáhají svým klientům vytvářet hodnoty, o které usilují. Jsme síť firem s 295 tisíci zaměstnanci ve 156 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 29 zemích CEE regionu pracuje více než 14 tisíc zaměstnanců. Na českém trhu působí PwC již 31 let a v současnosti zaměstnává více než tisícovku profesionálů na pobočkách v Praze, Brně a Ostravě. Více viz globální výroční zpráva a výroční zprávy právních entit PwC v Česku.

Celosvětově

156 zemí
630 poboček
295 371 zaměstnanců
420 klientů
(84 % z žebříčku Fortune Global 500)
100 000+ podnikatelských a soukromých podniků

Střední a východní Evropa

29 zemí
14 190 zaměstnanců
908 milionů USD, obrát

Česká republika

31 let na českém trhu
3 kanceláře v Praze, Brně a Ostravě
24 partnerů
1 084 zaměstnanců



Data platná k 30. 6. 2021.

Firemní odpovědnost

39 000 zaměstnanců zapojených v komunitních projektech
612 000 hodin odborného dobrovolnictví

Naše hodnoty

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.

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.

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.

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.

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



Consulting



- Regulatorní poradenství
- Strategické poradenství
- Technology Consulting
- Udržitelné podnikání

Daňové služby



Finanční poradenství



- Controlling
- Optimalizace a transformace finanční funkce v podniku
- Treasury & komoditní poradenství

Lidský kapitál



Poradenství v oblasti rizik



- Finanční kriminalita
- Forenzní služby
- Interní kontroly a IT audit
- Kybernetická bezpečnost
- Řízení rizik

Právní služby PwC Legal



PwC Akademie



Technologie a data



- Data a automatizace
- Technology Consulting
- Zakázkový vývoj aplikací

Transakční a podnikové poradenství



- Investiční projekty a infrastruktura
- Krizový management
- Oceňování

- Poradenství při koupi, prodeji a fúzi společností
- Poradenství v oblasti nákupní funkce
- Provozní poradenství
- Strategické poradenství

Účetní služby a mzdová agenda



Odvětví a trhy



- Automobilový průmysl
- Bankovníctví, pojišťovnictví a kapitálové trhy
- Energetický sektor
- Maloobchod a spotřební zboží
- Nemovitosti
- Služby pro vlastníky rodinných podniků
- Telekomunikace, zábavní průmysl a média
- Veřejný sektor
- Farmaceutický průmysl a life sciences
- Zpracovatelský průmysl a výroba
- Německý trh
- Čínský trh
- Japonský trh

Finanční výsledky

Výnosy za fiskální rok 2021^{*} (mil. Kč)

Auditorské služby	1 150
Ekonomické a finanční poradenství	1 118
Daňové a účetní služby	446
Právní služby	47
Tržby celkem	2 761

Provozní výsledek
hospodaření
celkem

578 mil. Kč

1,7 %

Právní služby

16,2 %

Daňové a účetní služby

40,5 %

Ekonomické
a finanční poradenství

41,7 %

Auditorské služby

^{*}
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. Zdrojem dat jsou výroční zprávy PwC ČR, PwC Audit a PwC Legal. Výše uvedené informace zahrnují údaje z účetní závěrky ke konci roku 30. června 2021 zveřejněné v obchodním rejstříku. Konsolidovaná účetní závěrka je vytvořena v Nizozemsku.

Tým firemní udržitelnosti

Tým pro firemní udržitelnost se snaží přiblížit toto téma všem zaměstnancům v PwC a začlenit ESG aktivity do jejich každodenního života. Strategický tým vede řídící partner a spolu s vyšším managementem, zastupujícím všechna naše oddělení, určuje hlavní směr a klíčové projekty.



Jiří Moser
Řídící partner

Vedoucí programu
firemní udržitelnost



Jan Brázda
Poradenské služby

Partner odpovědný
za oblast udržitelnosti



Pavel Štefek
Auditorské služby

Partner odpovědný za služby
v oblasti udržitelnosti



Martina Kučová
Human Capital

Ředitelka odpovědná za oblast
rozmanitosti a péče o zaměstnance



Marek Mráz
Marketing a komunikace

Senior manažer odpovědný
za oblast marketingu a komunikace



Radka Nedvědová
Poradenské služby

Manažerka odpovědná za oblast
reportingu udržitelného rozvoje



Tomáš Leixner
Marketing a komunikace

Manažer odpovědný
za oblast CSR



Ondřej Rybka
Poradenské služby

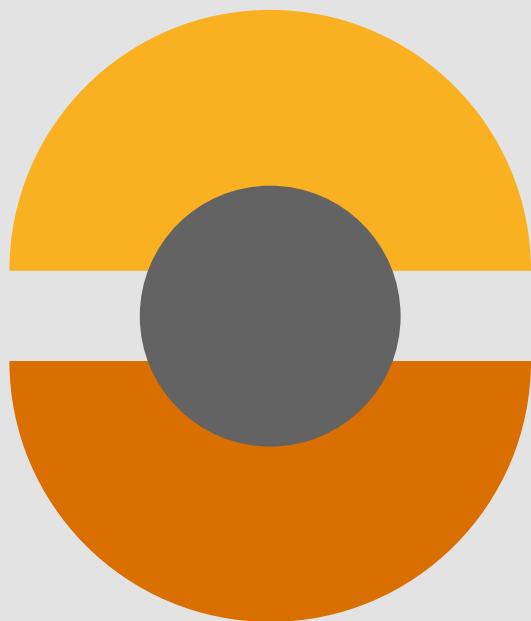
Senior manažer odpovědný
za služby v oblasti udržitelnosti



Jana Válková
Marketing a komunikace

Senior specialista CSR

Naše vize a přístup ke společenské odpovědnosti



Naše vize

PwC je součástí řešení výzev odpovědného podnikání

Zavázali jsme se hrát důležitou roli při budování udržitelné budoucnosti: odpovědnost pro nás znamená převzít zodpovědnost za své činy a podporovat odpovědné podnikání; podporujeme růst a rozvoj našich lidí a komunit a snažíme se minimalizovat náš dopad na životní prostředí.

Náš cíl

Být katalyzátorem změn

Dodáváme firmám sebedůvěru a odvahu k rozvoji jejich podnikání s důrazem na inovace, využívání moderních technologií a dlouhodobou udržitelnost. Klademe důraz na zvyšování konkurenceschopnosti a rozvoj tržního prostředí v České republice. Zajímá nás dlouhodobý dopad podnikání na sociální a ekonomický vývoj i životní prostředí.

Dělat věci správně

Mezi naše největší hodnoty patří znalosti, schopnosti a zkušenosti v oblasti podnikového řízení, financí, auditu, daní a práva. Proto své aktivity zaměřujeme na rozvoj našich zaměstnanců, vzdělávání a předávání našich zkušeností dál.

Naše zaměření

Odpovědné podnikání

Záleží nám na principech etického a odpovědného podnikání. Řídí se jimi naše celkové fungování a prostřednictvím našich služeb přenášíme tyto principy také do podnikatelských aktivit našich klientů.

Naši lidé

Vytváříme zdravé a motivující prostředí pro profesní i osobní rozvoj našich zaměstnanců, podporujeme rozmanitost a férový přístup a pečujeme o ně, aby byli spokojeni v práci i mimo ni.

Neziskový sektor

Zaměřujeme se na rozvoj vzdělávání a předávání našich zkušeností z oblastí, ve kterých dlouhodobě působíme.

Péče o životní prostředí

Zavázali jsme se řídit a snižovat veškeré dopady našeho podnikání na životní prostředí a prostřednictvím služeb poskytovaných našim klientům jim pomáháme dosahovat téhož.

82 %

zaměstnanců je hrdých na to,
že pracuje v PwC *

* Průzkum spokojenosti zaměstnanců (2021)

Analýza materiality

Dialog se stakeholdery a identifikace relevantních témat

S našimi stakeholdery pravidelně komunikujeme, jsou jimi osoby a instituce, kterých se naše podnikání jakýmkoliv způsobem dotýká. Jejich názor zohledňujeme v našich aktivitách. Dialog s nimi je pro nás klíčový při výběru relevantních témat, která uvádíme v této zprávě o trvale udržitelném podnikání. V každé kapitole jsme si stanovili naše klíčová zaměření v dané oblasti, která tato témata reflektují.

Interní stakeholder dialog

Při stanovení významných témat je pro nás hlavním vstupem pravidelná zpětná vazba získávaná v běžné komunikaci a v průzkumech. Při stanovení témat, která jsou pro naše interní stakeholdery relevantní, vycházíme z CSR průzkumu realizovaného v roce 2020, který byl určený všem zaměstnancům. (Zapojilo se 301 zaměstnanců a v dotazníku měli možnost ohodnotit celkovou strategii firmy v oblasti CSR, vyjádřit své priority a přinést své návrhy

a komentáře.) Výsledky průzkumu odrážejí naše klíčová zaměření, která jsme si stanovili pro každou z oblastí popsaných v jednotlivých kapitolách tohoto reportu.

V tomto roce jsme navázali na aktivitu z minulého roku a kontinuálně jsme rozvíjeli oblasti, které více než 50 % zaměstnanců v průzkumu označilo za ty, kterým by se PwC určitě mělo věnovat. Jsou jimi:

- péče o zaměstnance
- etika podnikání a transparentnost
- profesní rozvoj a vzdělávání zaměstnanců
- ochrana soukromí a dat
- podpora diverzity, rovných příležitostí a spravedlivého odměňování
- ochrana životního prostředí

Z průzkumu také vyplynulo, že více než polovina zaměstnanců se chce aktivně zapojit do CSR aktivit firmy. Preferované aktivity jsou odborné dobrovolnictví a zapojení se do charitativních sbírek.

Výsledky průzkumu odrážejí naše klíčová zaměření, která jsme si stanovili pro každou z oblastí popsaných v jednotlivých kapitolách tohoto reportu.

Externí stakeholder dialog

Při stanovení významných témat vycházíme z mnoha různorodých zdrojů a pravidelně si ověřujeme, že své úsilí vynakládáme správným směrem a neopomíjíme žádná z aktuálně žádaných témat. Námi identifikovaná témata porovnáváme s výsledky mezinárodních benchmarků v našem odvětví, mezinárodními i národními studiemi a průzkumy.

Mezi ně například patří:

- SASB Materiality Finder – Professional and Commercial services
- CSR Europe & PwC – Collaboration for impact
- WBCSD – Reporting Matters (2020 Report)
- [The economic realities of ESG](#)
- [State of Climate Tech 2021](#)
- IPSOS – Postoj Čechů k Cílům udržitelného rozvoje – SDGs atd.

Naším dalším důležitým nástrojem pro dialog s externími stakeholdery je platforma PwC CFO Community. Ta je určena profesionálům v oblasti financí napříč obory a nabízí prostor pro sdílení informací, zkušeností, novinek, technologií

i legislativy. V neposlední řadě čerpáme také z dat získaných v námi každoročně realizované CEO Survey – průzkumu názorů generálních ředitelů a majitelů českých firem. Průzkum pokrývá jak tradiční témata, mezi která patří ekonomické výhledy či trendy v zaměstnanosti, tak pokládá otázky v oblastech vzdělávání, udržitelnosti, kybernetické bezpečnosti či prosazení moderních technologií. Výsledkem je soubor dat, analýz a témat, který ukazuje, jak se na svět dívají přední představitelé významných firem. Průzkum ukazuje rostoucí zájem českých firem o téma udržitelnosti a problematiku ESG. Tyto oblasti jsme identifikovali jako relevantní téma pro naše klienty a rozvoj našich ESG služeb jako aktuálně nejvýznamnější možnost, jak zvyšovat náš pozitivní společenský dopad.

Důležité podněty získáváme také prostřednictvím pravidelné účasti v soutěži TOP Odpovědná firma, kde naše strategie a projekty udržitelného rozvoje procházejí hodnocením nezávislé odborné poroty složené ze zástupců komerčního a neziskového sektoru, státní správy, expertů a významných osobností, které se aktivně podílejí na rozvoji odpovědného podnikání v ČR. Výsledky benchmarku a komentáře hodnotitelů zohledňujeme v budoucích aktivitách a ve způsobu, kterým o nich informujeme.

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 síť, intranet, organizované teambuildingy, pravidelné diskuse s vedením, osobní komunikace	Profesní a osobní rozvoj, péče o zaměstnance a podpora rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, podpora různorodosti a rovných příležitostí, spolupráce s neziskovým sektorem, péče o životní prostředí, ekonomická výkonnost, ochrana soukromí a dat
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, péče o životní prostředí
Klienti	Dotazník spokojenosti, osobní setkání, CEO Survey, CFO 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
Správní a regulační orgány, profesní skupiny	Účast v odborných fórech, skupinách, sdruženích a organizacích	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
Média	Tiskové zprávy, konference, diskuse u kulatých stolů, e-mailová a osobní komunikace	Ekonomická témata, kvalita našich služeb, technologie a inovace, podpora neziskového sektoru a péče o životní prostředí

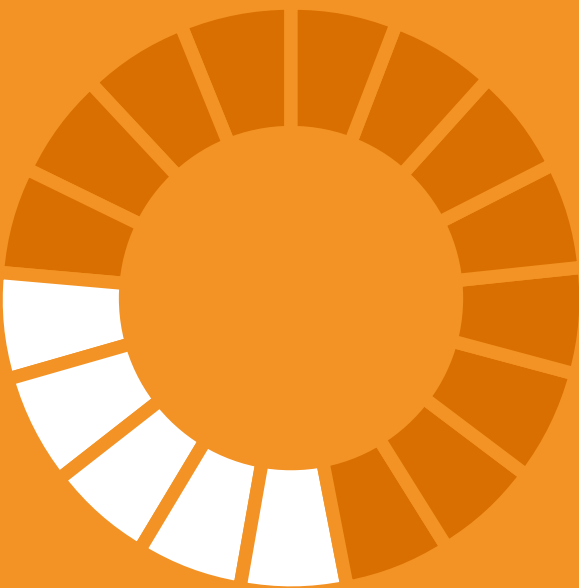
Prioritizace SDGs

V září 2015 přijalo OSN společné cíle udržitelného rozvoje (SDGs), kterých má být dosaženo do roku 2030. Jedná se o dlouhodobý program zahrnující všechny oblasti lidské činnosti. Za PwC se k této výzvě otevřeně hlásíme, proto jsme v roce 2020 začlenili cíle udržitelného rozvoje do své strategie a podnikatelské činnosti a informujeme o nich i v této zprávě. U cílů, které jsme na základě provedené analýzy vyhodnotili jako prioritní, jsme postupovali až na úroveň podcílů – relevantních SDG Targets, které se přímo vážou k našim stávajícím i budoucím aktivitám.

Tímto způsobem jsme identifikovali 5 cílů SDGs, které pro nás mají nejvyšší prioritu, a k nim konkrétní podcíle – SDG Targets. Jejich naplňování představujeme v této zprávě, včetně měřitelných výsledků prostřednictvím odpovídajících GRI indikátorů.

V tomto roce pokračujeme v naplňování naší dlouhodobé strategie. Potvrdili jsme si, že priority stanovené v loňském roce jsou v souladu s tím, co jsme se dozvěděli z průzkumů a od našich stakeholderů. Zaměřili jsme se především na SDG Targets, u kterých jsme při loňské analýze identifikovali mezery a budoucí příležitosti.

SDG Target 12.6 naplňujeme díky dalšímu rozvoji našich služeb v oblasti udržitelnosti a ESG, zejména výpočtu uhlíkové stopy, ESG reportingu a vzdělávacích seminářů, které si získávají pozornost stále většího okruhu klientů.



K cíli 13.1 jsme přijali závazek dosáhnout uhlíkové neutrality do roku 2030.

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 102, 201, 203, 205, 206, 208, 308, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 414, 418, 419					
Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost			8 RŮSTOVNÁ PRÁCE A EKONOMICKÝ RŮST 12 ODPOVĚDNÁ SPOTŘEBA A VÝROBA	Target 8.2: Produktivita, modernizace, inovace a přidaná hodnota / Cyber Arena: Kybernetický útok v praxi, CEO Survey, CFO Community	Cíl 9: Průmysl, inovace a infrastruktura Cíl 11: Udržitelná města a obce / naše služby pro oblast veřejné správy, městské samosprávy, smart cities
Ekonomická výkonnost				Target 12.6: Udržitelné postupy a reporting / Sustainability reporting, výpočet uhlíkové stopy & naše služby v oblasti udržitelného podnikání	
Kultivace trhu a formulace trendů					
Technologie a inovace v našich službách					
Služby v oblasti udržitelného podnikání					
NAŠI LIDÉ GRI 102, 202, 401, 404, 405, 406					
Podpora různorodosti a rovných příležitostí			3 ZDRAVÍ A KVALITNÍ ŽIVOT	Target 3.4: Podpora fyzického a duševního zdraví / Program Be Well Work Well	
Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců			4 KVALITNÍ VZDĚLÁNÍ	Target 4.4: Dovednosti pro úspěch v zaměstnání / Digital Upskilling, Talent program, Teachers Club	
Péče o zaměstnance					

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
NEZISKOVÝ SEKTOR GRI 102, 201, 203, 406, 418, 419					
Odborné dobrovolnictví a pro bono služby			4 KVALITNÍ VZDĚLÁNÍ	Target 4.4: Dovednosti pro úspěch v zaměstnání / New World New skills, Digital Fitness Assessment, mentoring v programu DoFE	
Předávání znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií			8 ÚSTOJNÁ PRÁCE A EKONOMICKÝ RŮST	Target 8.3: Růst, podnikavost a dostupnost služeb / Social Impact Award, pro bono auditní služby	
Podpora vzdělávání a rozvoje potenciálu a talentů					
PÉČE O ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ GRI 301, 302, 303, 305, 306, 308					
Snižování uhlíkové stopy a nakládání se zdroji			12 ODPOVĚDNÁ SPOTŘEBA A VÝROBA	Target 12.6: Udržitelné postupy a reporting / Sustainability reporting & naše služby v oblasti udržitelného podnikání	Cíl 7: Targets 7.2 & 7.3: Obnovitelná energie a energetická účinnost / služby pro energetický sektor
Naše služby v oblasti dopadů činnosti firem na životní prostředí			13 KLIMATICKÁ ÚPRAVA	Target 13.1: Odpověď na klimatická rizika / Snižování spotřeby energií, snižování uhlíkové stopy, dosažení uhlíkové neutrality do roku 2030, paperless office	

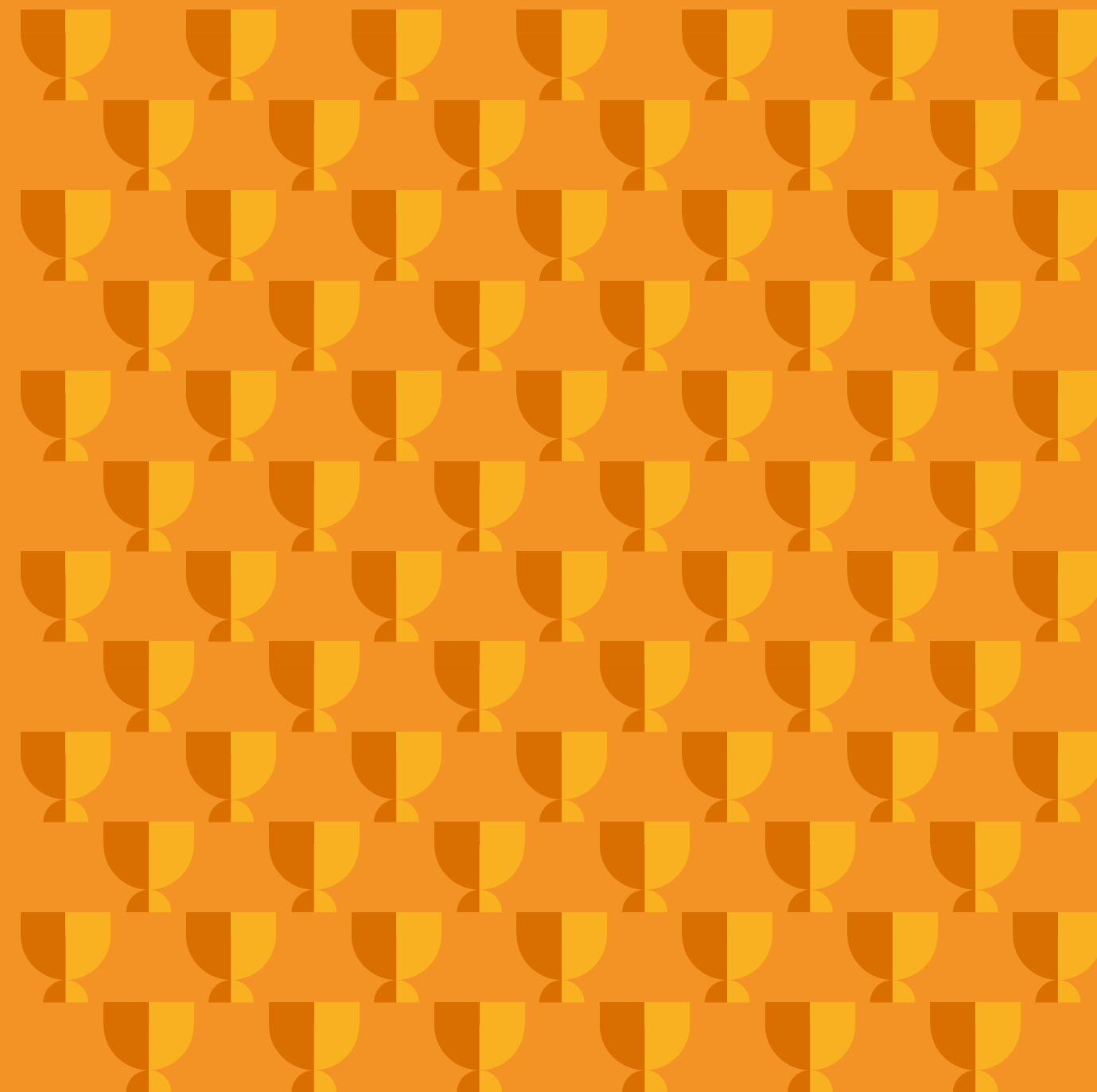
¹ Stručná parafráze SDG Targets (kompletní názvy jsou dostupné <https://sdgs.un.org/2030agenda>)

uvnitř společnosti klienti společnost a životní prostředí

Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti

TOP Odpovědná velká firma a TOP Odpovědná firma v reportingu

Patříme mezi 25 společensky nejodpovědnějších firem v České republice. Za rok 2021 jsme obdrželi ocenění TOP Odpovědná velká firma a TOP Odpovědná firma v reportingu, která jsou udělována nezávislou odbornou platformou Byznys pro společnost. Rating TOP Odpovědná firma je komplexním hodnocením přístupu firem k udržitelnému podnikání a CSR.



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 také do podnikatelských aktivit našich klientů.

Klíčová zaměření

Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost

Naším cílem je vytvářet firemní kulturu, která podporuje etické jednání, bezúhonnost, objektivitu a profesionalitu.

Kultivace trhu a formulace trendů

Zastáváme důležitou roli v řadě profesních sdružení, mapujeme vývoj trhu a ekonomiky **s cílem** posilovat transparentnost a důvěryhodnost a řešit aktuální problémy českého tržního prostředí.

Technologie a inovace v našich službách

Moderní technologie jsou samozřejmou součástí naší práce, technologické inovace rozšířily portfolio našich služeb a proměňují i tradiční služby, které klientům nabízíme. **Naším cílem** je zvyšovat konkurenceschopnost českých firem a tím i celkový ekonomický růst.

Služby v oblasti udržitelného podnikání (ESG)

Podpora udržitelného podnikání je pro nás klíčová také ve spolupráci s našimi klienty. **Naším cílem** je poskytovat klientům služby, které jim pomohou rozvíjet principy odpovědného podnikání, udržitelnosti a ESG.

SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Důstojná práce a ekonomický růst

Target 8.2

/ Cyber Arena:
Kybernetický útok v praxi
/ CEO Survey
/ CFO Community



Odpovědná spotřeba a výroba

Target 12.6

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



Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost

Vytváříme kulturu podnikání, která podporuje etické jednání, bezúhonnost, objektivitu a profesionalitu, proto přikládáme zásadní význam předpokladům nezávislosti, udržitelnosti a řízení rizik.

Etický kodex a nezávislost

Etický kodex a strategie nezávislosti jsou závazné pro všechny zaměstnance PwC, vychází z našich firemních hodnot a pokládají základy našeho odpovědného podnikání. Respektujeme důvěrnost dat našich zaměstnanců a klientů a zacházíme s nimi tak, aby nedošlo k úniku ani zneužití.

Etický kodex funguje jako základní princip, který nám pomáhá vyřešit obtížné otázky a vybízí nás, abychom se vyjádřili, pokud máme podezření na jakékoliv neetické jednání. Vymezuje náš rámec pro rozhodování o tom, co je správné. V tom nám pomáhá tzv. RADAR (Recognise, Assess, Decide, Agree, Report). Z něj také vychází jedna z klíčových zásad našeho etického kodexu, a to vyjádřit svůj názor, nenechávat si pro sebe, když se děje něco špatného. Jakékoliv podezřelé jednání nebo diskriminaci lze mimo jiné ohlásit na anonymní etické lince.

Neméně důležitá je pro nás nezávislost, díky které jsme schopni předejít střetu zájmů a zajistit naši plnou objektivitu a profesionalitu.

Všichni zaměstnanci jsou povinni svou vlastní nezávislost každoročně deklarovat. Důkladně ověřujeme také identitu našich klientů a dalších osob, s nimiž obchodujeme. Zavedli jsme přísné postupy, které zajistí, že pracujeme pro společnosti, jejichž činnost je legální, není v rozporu s našimi zásadami a nepředstavuje pro nás reputační riziko. Stejně důkladně dbáme také na dodržování všech norem týkajících se praní špinavých peněz.

Abychom zajistili, že jednání našich zaměstnanců bude v souladu s našimi etickými standardy a také zákonnými normami, absolvují všichni zaměstnanci každý rok sérii školení, která se věnují například:

- etickému chování
- boji proti praní špinavých peněz
- boji proti korupci
- ochraně dat
- insider tradingu
- sankčním zákonům atd.

100 %

zaměstnanců a partnerů PwC ČR
potvrdilo svou nezávislost

Etický kodex

Ochrana lidských práv

Naše veškerá činnost probíhá v souladu s právními předpisy České republiky a také naším Prohlášením o lidských právech (PwC Human Rights Statement) a tímto garantujeme, že chráníme lidská práva ve všech ohledech a naše fungování nevede k jejich porušování. Nedochází u nás k dětské práci, modernímu otroctví a nuceným a povinným pracím a nevypláčíme mzdy, které by nedosahovaly na minimální zákonem stanovenou výši. Nemáme sice odbory, ale zaměstnancům zaručujeme svobodu sdružování a kolektivního vyjednávání. To stejné vyžadujeme také od našich dodavatelů.

PwC Human Rights Statement

Náš dodavatelský řetězec je v souladu s principy udržitelnosti

Jako jeden z významných hráčů na trhu si uvědomujeme svou schopnost ovlivňovat podnikatelské prostředí, ve kterém působíme, proto náš dodavatelský řetězec tvoří pouze společnosti respektující naše etické normy a zásady udržitelnosti ve smyslu minimalizace negativních dopadů na společnost a životní prostředí.

V roce 2010 jsme vytvořili politiku odpovědného nákupu a provozní zásady, které platí jak pro PwC, tak pro naše dodavatele. V oblasti životního prostředí sledujeme například schopnost monitorovat a přezkoumávat svůj vliv na životní prostředí či míru, do jaké byly produkty a služby s ohledem na životní prostředí navrženy. Důležité jsou pro nás i sociální oblast a etika. Od našich dodavatelů vyžadujeme dodržování stejných zásad, jakými se řídíme my sami, závazek dodržovat etický kodex, postupy proti praní špinavých peněz, konfliktu zájmů či podvodů a korupce jsou součástí všech našich smluvních ujednání a jsou ukotveny v etickém kodexu třetích stran.

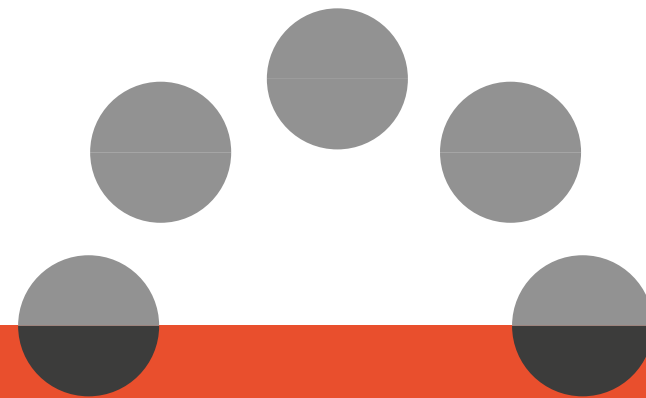


LEED Platinum:
Ekologické sídlo

Řízení rizik

Spolupracujeme výhradně se společnostmi, jejichž podnikatelské záměry jsou v souladu se zákony a respektují naše etické principy. Potenciální spolupráci vždy důsledně prověřujeme včetně způsobu a etiky podnikání a snažíme se předvídat možný dopad spolupráce s potenciálními klienty. Každý rok své klienty znovu posuzujeme a rozhodujeme se, zda s nimi budeme spolupracovat i nadále. Pokud je to nezbytné, zakázku odmítneme nebo od ní odstoupíme. Ochrana jména naší společnosti je v byznysu zásadní. Pravidelně a systematicky také provádíme průzkum spokojenosti klientů s našimi službami.

Globální etický kodex třetích stran



Budova City Green Court, kterou máme pronajatou od firmy Skanska, obdržela jako první v ČR tuto certifikaci pro ekologické budovy.

Kultivace trhu a formulace trendů

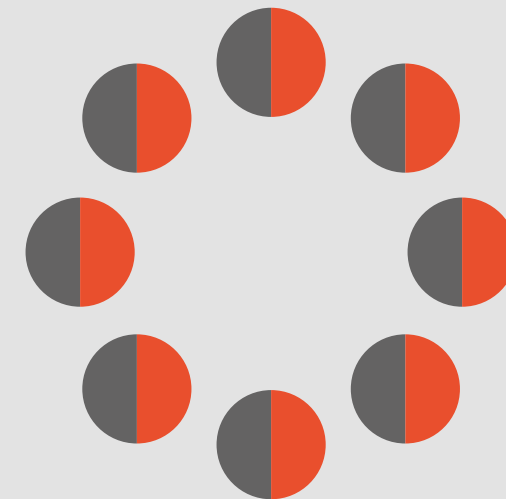
Prostřednictvím členství v různých organizacích a odborných sdruženích přispíváme k rozvoji udržitelného podnikání na trhu.

Komora auditorů České republiky

Samosprávná profesní organizace zřízená zákonem za účelem správy auditorské profese v České republice, na jejímž vedení se aktivně podílíme prostřednictvím členství ve výkonném výboru i z role viceprezidenta komory.

Komora daňových poradců České republiky

Aktivní rolí v Prezidiu komory prosazujeme expertní pohled na oblast daňového prostředí v České republice, podporujeme jeho stabilitu a srozumitelnost a také dbáme na kvalifikaci a profesionální úroveň všech členů.



Turnaround Management Association

Jsme zakládajícím členem Turnaround Management Association (česká pobočka mezinárodního sdružení T.M.A. International), zaměřujícího se na řešení finanční krize a úpadku obchodních společností.

Blockchain Connect Czech Alliance

Jsme zakládajícím členem této aliance, která si bere za cíl přispět k rozvoji technologie Blockchain v soukromém i veřejném sektoru v České republice a podílet se na úspěšné digitalizaci české společnosti.

Byznys pro společnost

Dlouhodobě spolupracujeme s platformou Byznys pro společnost, která pomáhá zlepšit spolupráci mezi společnostmi a umožňuje jim sdílet zkušenosti a hledat nové přístupy v oblasti udržitelného podnikání. Jsme aktivním účastníkem odborných pracovních skupin, které se zabývají diverzitou a podporou žen v byznysu, kvalifikovaným odborným poradenstvím pro sociální podniky a neziskové organizace a hledáním způsobů, jak rozšiřovat povědomí o udržitelném podnikání mezi českou veřejností.

Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj

Jsme členem České podnikatelské rady pro udržitelný rozvoj, která povzbuzuje podnikatelské komunity k vytvoření udržitelné budoucnosti pro podnikání, společnost a životní prostředí. Působíme v prezidiu organizace a v jejích pracovních skupinách.

CEO Survey – Průzkum názorů generálních ředitelů a majitelů českých firem

Již dvanáct let oslovujeme vedoucí představitele a představitelky nejvýznamnějších firem působících na českém trhu. Dvanáctý ročník průzkumu názorů generálních ředitelů a ředitelů přinesl pohledy více než 260 lídrů českého byznysu na vývoj české ekonomiky a vlastních společností v následujících 12 měsících. Průzkum pokrývá jak tradiční témata, mezi která patří ekonomické výhledy či trendy v zaměstnanosti, tak pokládá otázky v oblastech vzdělávání, kybernetické bezpečnosti, prosazování moderních technologií nebo udržitelnosti.

Výsledkem je unikátní soubor dat a analýz, který ukazuje, jak se na svět dívají přední představitelé významných firem. Tedy ti, jejichž názory a rozhodnutí do značné míry formují národní i globální ekonomiku, respektive celkový vývoj společnosti a její schopnost řešit problémy. Průzkum navazuje na PwC Global CEO Survey, jehož výsledky jsou zveřejňovány na Světovém ekonomickém fóru ve švýcarském Davosu.

Pravidelně také organizujeme diskusní setkání generálních ředitelů, které funguje jako platforma pro setkávání významných osobností českého byznysu, které mohou ovlivnit nejen aktuální, ale i budoucí stav české ekonomiky a podnikatelského prostředí.

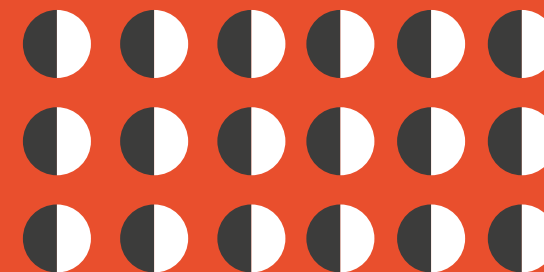
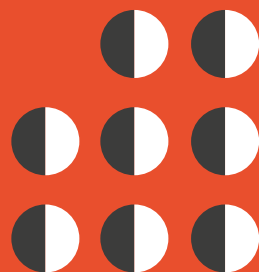
Data z průzkumu jsou dostupná všem tak, aby zkušenosti a názory byznysových leaderů mohl využít každý, kdo se v dnešní době potřebuje orientovat.

CEO Survey

Jsme členy

26

odborných
a profesních
organizací



 Odpovědné podnikání

Fraud Forum: Fórum pro prevenci, odhalování a vyšetřování podvodů

Fraud Fora je platforma pro sdílení znalostí a zkušeností manažerů a odborníků, kteří se ve své roli zabývají prevencí, odhalováním a vyšetřováním podvodů v organizacích. Členy Fraud Fora se mohou stát finanční ředitelé a pracovníci finančních oddělení, interní auditoři, manažeři rizik a compliance, specialisté zabývající se bezpečností či vyšetřováním podvodů a podnikoví právníci.

Členství je bezplatné a flexibilní. Každý člen se může účastnit právě těch aktivit, které jsou pro něj zajímavé.

Fraud Forum svým členům nabízí:

- získání nejnovějších odborných informací a aktuálních zpráv o novinkách a trendech v oblasti prevence, detekce a vyšetřování podvodů,
- účast na seminářích a diskusních akcích o různých tématech spojených s podvody v organizacích,
- možnost se zapojit do průzkumů souvisejících s problematikou podvodů a získat podrobné závěry a výsledky těchto průzkumů a
- sdílení znalostí a výměnu zkušeností a názorů s ostatními členy.

Business Continuity Forum

Jsme partnery Business Continuity Fora, jehož spoluzakladatelem je Michal Wojnar, manažer týmu zaměřeného na oblast Business Continuity. BC Forum představuje komunitu lidí a platformu, která umožňuje sdílení zkušeností a informací mezi českými a slovenskými profesionály v oblasti Business Continuity. Během pravidelných setkání, jež se konají 2–4× ročně, jsou prezentovány a diskutovány aktuální trendy, projekty a témata týkající se kontinuity podnikání, krizového řízení či řízení rizik.

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 pravidelné setkání i webináře, abychom zvýšili povědomí o ESG, ukázali konkrétní dopady a řešení, nastínili příležitosti, které přináší.

Technologie a inovace v našich službách

Prostřednictvím nových digitálních a technologických řešení se snažíme, abychom my sami i naši klienti byli připraveni na práci v rychle se měnícím světě. Technologické inovace rozšířily portfolio našich služeb a změnily způsob, jakým uvažujeme, ale také to, jak tradiční i nové služby klientům poskytujeme. Naší prioritou je zefektivnění byznysu našich klientů prostřednictvím automatizace procesů a jeho celkovou digitální transformaci.



Inovativní kultura, technologie a digitalizace

Naším klientům pomáháme při složitých byznysových a technických transformacích v různých oblastech byznysu.

DAO: Digitální adaptivní organizace

Ve spolupráci s organizací ATAIRU jsme vytvořili program Digitálně adaptivní organizace, který pomáhá firmám dosáhnout digitální adaptability. Zahrnuje tři důležité oblasti: digitalizaci, digitální upskilling zaměstnanců i adaptivitu. Reaguje na rostoucí potřebu firem vyhnout se papíru a papírové komunikaci, zlepšit data management a zjednodušovat a automatizovat procesy s cílem minimalizovat manuální práci.

Future of Finance

V oblasti financí klientům nabízíme služby zaměřené na optimalizaci finančních procesů, jejich automatizaci a digitalizaci. Přicházíme tak například s procesy automatického zpracování dat, které šetří hodiny práce trávené jejich manuální zadáváním nebo učíme klienty změnit reportingy, aby byly více efektivní, lépe čitelné a snazší na přípravu.

Cyber Arena: Kybernetický útok v praxi

Skvělým příkladem inovativního řešení je úspěšný projekt Cyber Arena, který funguje jako simulace postavená na principech gamifikace. Speciální software, který PwC vyvinulo, dokáže simulovat chování konkrétní IT infrastruktury kterékoliv firmy. Na vlastní kůži je možné si v bezpečném prostředí vyzkoušet možný průběh cíleného i náhodného kybernetického útoku a také si ověřit postupy zavádění nových technologických řešení.

Jedno kolo v Cyber Areně trvá zhruba hodinu. Za tu dobu aplikace simuluje vývoj ve firmě, který virtuálně odpovídá období 2,5 roku. Za myšlenkou a vývojem Cyber Areny stojí tým Risk Assurance. Jejich řešení se již využívá i v dalších zemích, např. v Německu, Velké Británii nebo Švýcarsku.

PwC Akademie

V rámci PwC Akademie nabízíme širokou nabídku vzdělávacích kurzů a e-learningů zaměřených na profesní i osobní rozvoj. Účastníci mají možnost zvýšit svou odbornost například v oblasti financí a účetnictví, projektového řízení a digitalizace, nebo posílit své manažerské a obchodní dovednosti.

Naše školení také pomáhají klientům k efektivnějšímu a udržitelnějšímu fungování. Otázkám v oblasti lidských zdrojů se komplexně věnují HR programy jako je kvalifikace CIPD nebo HR Akademie.

Díky oblíbenému programu Lean Six Sigma mohou firmy zmapovat a zoptimalizovat procesy ještě před zavedením digitální transformace, nebo mohou najít chytrá řešení, která jim umožní zvýšit kvalitu při současném snížení nákladů. Na míru klientům umíme nabídnout Digital Upskilling, zaměřený na rozvoj digitálních dovedností prostřednictvím vysoce flexibilního modulárního přístupu. V neposlední řadě jsme připraveni reagovat i na rostoucí zájem o ESG témata a s nimi související nové regulace, či o přípravu nefinančního reportingu, na kterém spolupracují odborníci z ESG týmu.

Změny ve formě kurzů vynucené pandemií COVID-19 se v praxi osvědčily natolik, že jsme portfolio již natrvalo obohatili o online a hybridní školení. Ta nejen šetří čas a náklady spojené s cestováním, ale i zvyšují dostupnost pro účastníky nezávisle na jejich lokaci. Nabídku tak mohly doplnit i programy pořádané ve spolupráci s dalšími zeměmi CEE regionu.



Digitalizace a automatizace v rámci interních procesů

Inovativní kulturu prosazujeme také uvnitř firmy. Roboty na automatické zpracování dat využíváme například při vyúčtování pracovních cest, při zadávání požadavků na fakturaci a také při plánování zakázek a projektů a s tím spojeného plánování zdrojů a času. Díky těmto aplikacím jsme již ušetřili stovky hodin manuální práce. Procesem digitalizace prochází i naše další interní procesy, díky čemuž se nám také daří snižovat celkovou spotřebu papíru.

Audit smart management tool

Vyvinuli jsme aplikaci, která pomáhá efektivně plánovat naše auditní zakázky jak z hlediska budgetingu, tak optimalizací při alokaci zaměstnanců. Algoritmus aplikace pracuje s řadou kritérií, jako jsou například časové možnosti zaměstnanců, seniorita, jakým zakázkám se již věnovali v minulosti nebo také vzdálenost jejich bydliště od místa výkonu práce u klienta. Výsledkem je tak větší efektivita plánování, méně prostojů, aplikace také dokáže předejít doublebookingu a v neposlední řadě díky optimalizaci dojíždění šetří čas kolegů i produkci emisí spojenou s využíváním především automobilové dopravy.



Naše služby v oblasti udržitelného podnikání

Firmy kladou čím dál větší důraz na udržitelnost a s tím spojenou problematiku ESG. Sociální, environmentální a etické faktory zahrnují do svých obchodních strategií, rozhodování, financování a obchodních vztahů. Prostřednictvím našich ESG služeb a jejich kontinuálního rozvoje jim pomáháme s nastavováním ESG strategie, ke zmírňování negativních a zvyšování pozitivních dopadů. Coby poradenská firma vnímáme ESG služby jako hlavní možnost, jak prostřednictvím našich klientů přispět k větší udržitelnosti v České republice a zvyšovat tím pozitivní dopad našeho působení na trhu.

Naše služby poskytujeme korporátním společnostem, soukromým společnostem i veřejnému sektoru, a to napříč všemi obory, ať už jde o retail, bankovníctví, automobilový a chemický průmysl nebo energetiku a stavebnictví. Poskytujeme poradenství týkající se širokého spektra otázek souvisejících s problematikou ESG.

Mezi nejčastěji realizované služby patří:

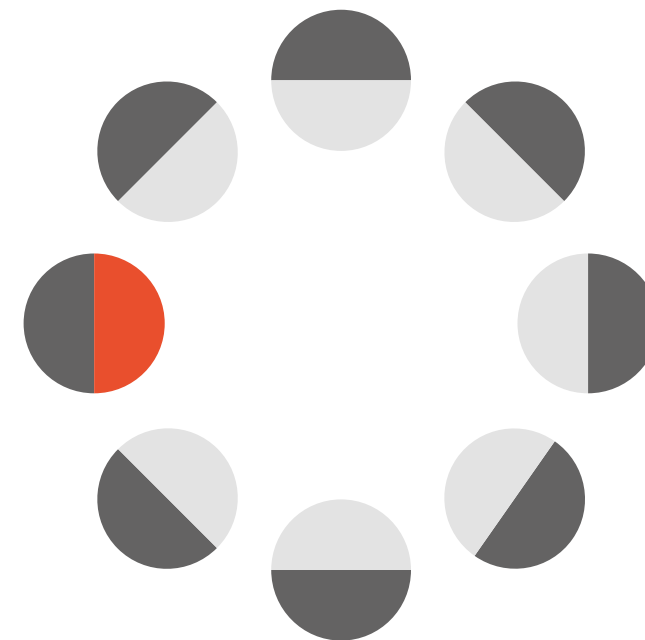
ESG strategie a dekarbonizace

Pomáháme firmám nastavovat udržitelné cíle a vytváříme strategie k jejich dosažení. Nejčastěji se věnujeme komplexní dekarbonizaci společnosti, tedy na základě podrobné analýzy navrhujeme konkrétní kroky, jak může snížit svou uhlíkovou stopu.

Nefinanční reporting a měření uhlíkové stopy

Klientům poskytujeme podporu při zavádění a dalším rozvoji ESG reportingu, s využitím uznávaných mezinárodních standardů. Sledujeme dynamický vývoj evropských regulací v této oblasti a pomáháme jim připravit se na jejich naplňování.

Vytvoření nefinančního reportingu v sobě zahrnuje shromáždění velkého množství různorodých dat a jejich následné zpracování v souladu s platnými legislativními požadavky a normami. V tomto roce jsme proto investovali do vývoje aplikace PwC ESG Management Solution, která nabízí řešení pro nefinanční reporting a řízení ESG dat všem firmám, které podléhají nebo budou podléhat evropské legislativě týkající se udržitelnosti a odpovědného podnikání, ale i těm, která se rozhodnou svá ESG data reportovat dobrovolně. Aplikace umožní svým uživatelům data sesbírat, automaticky spočítá všechny potřebné ukazatele, výsledky přehledně zobrazí, připraví reporty, umožní nastavení metrik a management výkonu a cílů.



Nízkoemisní energetika a vodík

Pomáháme s implementací inovativních řešení, jako je například využití vodíku, komunitní energetika či vydání zelených dluhopisů, které pomáhají projekty financovat.

Udržitelnost dodavatelského řetězce

Pomáháme firmám s přechodem k udržitelnému řízení dodavatelů, které umožní lépe zohlednit lidi, planetu i ekonomické zisky. A také s přechodem k oběhovému hospodářství.

Udržitelné řízení firem a rovné odměňování

Provádíme audit systému odměňování a revizi HR směrnic za účelem získání prestižní švýcarské certifikace Equal Salary.

Case study

Příprava strategie udržitelného financování pro banku

Jednomu z našich klientů působících v oblasti financí jsme pomohli s vytvořením nové interní strategie, která měla pokrývat všechny relevantní segmenty a produkty související s ESG / udržitelným financováním nad rámec zákonných požadavků. Tým PwC připravil komplexní high-level strategii, která zohledňuje klientův přístup k oblasti udržitelného financování a zároveň tvoří rámec pro jeho další rozhodování v této oblasti. Zahrnuje určení tržního potenciálu a dostupných finančních prostředků z EU nebo Evropské investiční banky, doporučení ohledně interních kapacit klienta a iniciativ, kterým bude nutné věnovat pozornost, odhad nákladů, proces hodnocení a monitorování a plán dalších kroků, které bude třeba učinit.

Net Zero plán pro vlastníka portfolia nemovitostí

Pomohli jsme jednomu z největších vlastníků nemovitostí v České republice na cestě za snížením uhlíkové stopy. Nejdříve jsme zanalyzovali celé portfolio a poté navrhli tři možné scénáře vedoucí ke snížení uhlíkové stopy. Ke scénářům jsme doplnili finanční model, technickou proveditelnost a klienta na závěr podpořili s návrhem organizační struktury pro implementaci.

Jedná se o společnost, která již přijala globální SBT závazek do roku 2050. Cílem projektu bylo připravit konkrétní plán opatření snížení uhlíkové stopy v České republice do roku 2030 tak, aby zároveň byla společnost na realistické cestě k dosažení uhlíkové neutrality do roku 2050.



Vize a cíle

- Tým PwC analyzoval současnou uhlíkovou stopu portfolia nemovitostí rozděleného do několika klastrů dle technické konstrukce a způsobu vytápění
- Klastry jsme mezi sebou porovnali a identifikovali nejvhodnější místa ke zlepšení
- Navrhli jsme klientovi tři možné scénáře snížení uhlíkové stopy do roku 2030



Transformace

- K cílům jsme vypracovali šest scénářů možných řešení, které se lišily ve velikosti ambice ke snížení uhlíkové stopy, komplexitě a velikosti nutných nákladů
- Ke každému scénáři jsme stanovili velikost environmentálního dopadu a finanční model založený na očekávaných investičních a provozních nákladech



Implementace & reporting

- Klientovi jsme vytvořili roadmapu k implementaci vybraného scénáře, včetně technických parametrů a revize organizační struktury řízení firmy



Zmírnění dopadů klimatických změn je pravděpodobně největší výzva, před kterou kdy lidstvo stálo. A už i u nás se to naplno začíná projevovat v požadavcích na základní fungování byznysu. Bez dobře nastavené ESG strategie nebude firma dříve nebo později schopna na trhu uspět.



Jan Brázda

partner PwC Česká republika
a teamleader pro udržitelnost a ESG služby



Naši lidé

Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví, vytváříme zdravé a motivující prostředí pro jejich profesní i osobní rozvoj, podporujeme rozmanitost a férový přístup a pečujeme o ně, aby byli spokojeni v práci i mimo ni.



Klíčová zaměření

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, věku, rasy nebo zdravotního postižení.

Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců

Do rozvoje našich zaměstnanců investujeme během celé jejich kariéry v PwC **s cílem** pomoci jim profesně růst a pracovat na jejich osobním rozvoji.

Péče o zaměstnance

Vytváříme flexibilní pracovní možnosti a rozmanité pracovní modely, zaměstnancům nabízíme řadu benefitů. **Naším cílem** je podpořit je při sladění pracovního a osobního života a zasloužit se o to, aby se cítili dobře psychicky i fyzicky v práci i mimo ni.

V tomto roce jsme pokračovali v rozvíjení oblastí, které naši zaměstnanci označili v interním zaměstnaneckém průzkumu v roce 2020 jako ty, kterým by se PwC mělo věnovat (viz. část věnovaná materialitě a stakeholderům na **str. 14**).

Abychom mohli ještě lépe reagovat na potřeby našich zaměstnanců v oblasti wellbeingu (nejen v souvislosti s pandemií nemoci COVID-19), připravili jsme v tomto roce interní zaměstnanecký průzkum uzce zaměřený právě na tuto oblast.

Z průzkumu vyplynulo, že prioritami pro zaměstnance jsou:

- skloubení pracovního a osobního života
- zvládání stresu
- rozvíjení přátelských vztahů na pracovišti
- rozvoj soft skills

Tyto oblasti dále rozvíjíme, o konkrétních aktivitách si můžete přečíst v této kapitole.

SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Zdraví a kvalitní život

Target 3.4

/ program Be Well Work Well



Kvalitní vzdělávání

Target 4.4

/ Digital Upskilling
/ Talent program
/ Teachers Club



Naši lidé

Naše reakce na pandemii COVID-19

S přetrvávající pandemií nemoci COVID-19 jsme i v tomto roce kladli velký důraz na zajištění maximální ochrany zdraví našich zaměstnanců a na jejich psychologickou podporu, aby se cítili dobře, psychicky i fyzicky.



Práce z domova

Naším zaměstnancům jsme umožnili přejít na práci z domova. Aby si mohli vytvořit co nejlepší domácí pracovní prostředí, bylo možné si domů zapůjčit nejen techniku, ale třeba také kancelářskou židli.

Podpora koučů a psychologická pomoc

S jakýmkoliv starostmi, které pandemie nemoci COVID-19 zaměstnancům přinášela (obavy z budoucnosti, strach o své blízké, problémy s prací na dálku atd.), se mohli kdykoliv obrátit na naše profesionální kouče, mezi kterými jsou i zkušení psychoterapeuti, kteří jim byli schopni nabídnout okamžitou podporu. Bezplatnou pomoc a podporu odborníků, psychologů a psychoterapeutů nabízí zaměstnancům také nová služba Employee Assistant Program.

Informační servis

Naší prioritou bylo zajistit, aby měli všichni zaměstnanci k dispozici včasné a aktuální informace a mohli se snadno zorientovat v rychle se měnící situaci. To zajišťoval interní informační portál, který jsme zaměstnancům zpřístupnili také z mobilních telefonů.

Online cvičení

Aby se zaměstnanci mohli cítit dobře také fyzicky, mohli využít předplacenou službu, která nabízela neomezený přístup k online lekcím od fitness, jógy, zdravotního cvičení až po meditace.

Podpora různorodosti a rovných příležitostí

Podpora různorodosti je samozřejmou součástí naší firemní kultury. Základem naší strategie v oblasti diverzity je nikoho nediskriminovat pozitivně ani negativně.

Za žádných okolností neupřednostňujeme konkrétní pohlaví, věkové skupiny apod. Procesy zaměstnávání, odměňování a povyšování probíhají na základě transparentního měření a nejsou závislé na pohlaví, národnostních či rasových kritériích nebo jiných diskriminačních podmínkách. Tato rozhodnutí děláme na základě výsledků ročního hodnocení zaměstnanců, jehož kritéria zohledňují očekávané schopnosti, kompetence a přístup k etickým principům a úspěšnost plnění profesních a osobních cílů. Více o interakcích mezi vedením a zaměstnanci se můžete dočíst v části věnované kultuře zpětné vazby na [straně 44](#).

Rozdělení zaměstnanců podle věku

Věk	Počet zaměstnanců
do 29 let	404
30–49 let	636
nad 50 let	44

34 let

je průměrný věk zaměstnanců

Podívejte se na strukturu našich zaměstnanců z hlediska rozmanitosti podrobněji na [stranách 79 a 85](#).

Jsme signatáři
Charty Diverzity





Zaměstnanců *

571 žen
511 mužů
1 084 celkem

Partnerů

24 celkem
4 ze zahraničí

Složení partnerů dle věku

0 do 29 let
13 30–49 let
11 nad 50 let

Zaměstnanci PwC

47 % **53 %**
.....
muži ženy



* U dvou zaměstnanců nemáme uvedeno pohlaví, proto se součet podle pohlaví liší od celkového počtu zaměstnanců.

Zastoupení žen

Ženy tvoří více než polovinu (53 %) našich zaměstnanců. Při bližším pohledu na naši zaměstnaneckou strukturu ale nelze přehlédnout, že ve vedoucích pozicích se ženy dostávají do menšiny. Nejvíce patrný je tento vývoj ve vedení společnosti (partneři), kde ženy v tomto roce tvoří jen 8 % z důvodu změn ve vedení naší společnosti (pokles o 5 % oproti předchozímu roku představuje odchod jedné partnerky do slovenského PwC, ale již v roce 2022 doplní partnerský tým další žena).

Jsme si vědomi nižšího zastoupení žen ve vyšším vedení a aktivně se snažíme ženy v jejich kariérní cestě podporovat, ať už prostřednictvím našeho Talent programu nebo aktivit, které umožňují lépe skloubit pracovní a osobní život. Podpora žen pro nás zůstává důležitou prioritou i do budoucna.

Kanceláře bez bariér

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

Podpora rodičů

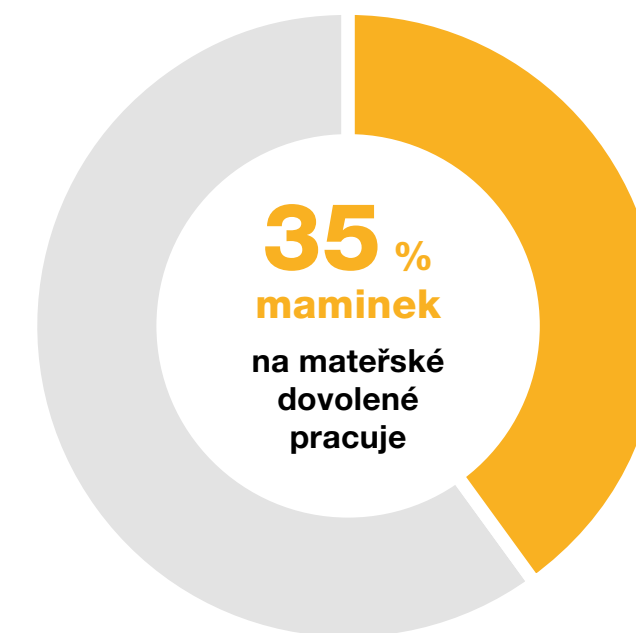
K zaměstnancům, kteří odcházejí na mateřskou dovolenou, přistupujeme maximálně individuálně. Otevřeně diskutujeme, kdy se chtějí vrátit a zda chtějí spolupracovat i během rodičovské dovolené. Na základě individuální preference se vytváří pracovní schéma – rozvrh, který nejlépe vyhovuje každému rodiči. S rodiči na mateřské nebo rodičovské dovolené zůstáváme v kontaktu i díky řadě školení, kterých se mohou účastnit.

Rodičům můžeme nabídnout nejen zkrácené úvazky, ale díky technologiím i značnou dávku flexibility a volnosti. K dispozici je speciální brožura, která shrnuje jejich možnosti práce, profesního růstu, přístup ke vzdělání i individuálnímu mentoringu. Rodičům vracejícím se z rodičovské dovolené nabízíme speciální školení, která usnadňují jejich opětovné zapojení do pracovního procesu.

Abychom zaměstnancům pomohli skloubit práci s péčí o děti a podpořili je při hledání volnočasového programu pro děti, který pandemie nemoci COVID-19 výrazně omezila, připravili jsme ve spolupráci s externí agenturou pro děti zaměstnanců pravidelné online tvoření – děti dostaly balíček s materiálem a k tvoření se mohly připojit online, ať už byly kdekoliv.

Na mateřské
a rodičovské dovolené máme

137 zaměstnanců



Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců

Hlavní důraz klademe na kontinuální proces vzdělávání našich zaměstnanců a také na rozvoj nových dovedností spojených s využíváním moderních technologií, které pak prostřednictvím našich služeb zprostředkováváme také našim klientům. Chceme našim zaměstnancům pomáhat v jejich osobním i profesním růstu.



Oproti předchozímu roku se počet hodin věnovaných vzdělávání v oblasti digitálního upskillingu zaměstnanců zvýšil o **81 %**.

2 929 hodin
digitálního upskillingu

80 % zaměstnanců

říká, že má pro rozvíjení svých digitálních schopností dostatečnou podporu *

* Průzkum spokojenosti zaměstnanců (2021)

Komplexní program průběžného vzdělávání

V rámci průběžného vzdělávání všech zaměstnanců dbáme na to, aby dané kurzy a školení odpovídaly jejich profesnímu zaměření a byly připraveny tak, aby načerpané znalosti mohli přímo uplatnit ve své klientské práci. Noví kolegové navíc absolvují řadu vstupních školení, aby se rychle cítili jistě ve své nové pracovní roli. V rámci PwC Akademie mohou naši zaměstnanci získat i významné profesní kvalifikace a certifikace, jako je například ACCA, CIPD, PMP či Lean Six Sigma, a stát se tak špičkovými odborníky, a to nejen v oboru účetnictví a financí.

Digitální upskilling

Naší dlouhodobou prioritou je rozvoj inovací a moderních technologií, proto se zaměřujeme také na rozvoj digitálních schopností našich zaměstnanců. Zaměstnanci mají možnost absolvovat řadu vzdělávacích programů zaměřených na oblast zpracování dat a jejich vizualizaci nebo tvorbu datových robotů. Osvojují si základní i pokročilé znalosti programů, jakou jsou Alteryx, Power BI nebo UiPath.

Průměrný počet hodin věnovaných vzdělávání podle pozic na 1 zaměstnance

Pozice	Počet hodin
partner	48
ředitel	50
senior manažer	41
manažer	53
senior associate, specialista, konzultant	78
associate, specialista, konzultant	138

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 rozvojový a vzdělávací program určený zaměstnancům, kteří svým výkonem vynikají. Talent umí dělat svoji práci skvěle, chce na sobě pracovat a má potenciál dorůst v leadera. Připravujeme pro ně řadu školení a workshopů zaměřených na rozvoj jejich schopností vést lidi a být dobrým lídrem, v rámci Talent Breakfast mají příležitost poznat inspirativní osobnosti z nejrůznějších oborů. Důležitou součástí programu je také networking, kdy mohou účastníci sdílet své zkušenosti s ostatními kolegy a učit se jeden od druhého, a mentoring, ať už ve formě mentoringu s partnery z vedení firmy, nebo v rámci programu interních mentorů.

Leadership development program Highway

V tomto roce jsme odstartovali rozvojový program určený všem zaměstnancům na vedoucích pozicích. Zaměřuje se na rozvoj dovedností pro vedení týmu a potřebných k tomu být dobrým lídrem. Kromě tréninků věnovaných tématům jako jsou zpětná vazba, motivace, delegování, týmová dynamika atd. nabízí program zaměstnancům také pravidelná komunitní setkání s kolegy, na kterých je možné sdílet osvědčené postupy a probrat konkrétní otázky či problémy, na které při vedení svých týmů narážejí.

Program globální mobility

Zaměstnancům nabízíme pracovní stáže a pobyty v zahraničních kancelářích PwC, získávají příležitost poznat nové pracovní prostředí i kulturu a také cenné pracovní zkušenosti při práci s tamními klienty. Délka pracovního pobytu v zahraničí je zpravidla do jednoho roku nebo do tří let.

97 104

celkový počet hodin věnovaný vzdělávání zaměstnanců



Naši lidé

Kultura zpětné vazby

Podporujeme kulturu zpětné vazby a motivujeme partnery a zaměstnance, aby zpětnou vazbu vnímali jako dar, který nám říká, co bychom měli na svém chování zlepšit a na čem můžeme stavět. Vnímáme zpětnou vazbu jako nástroj osobního růstu, jako formu hodnocení.

Zpětná vazba pro nás je prostředkem pro zlepšení pracovního výkonu i vzájemných vztahů. Zpětná vazba je pevnou součástí ročního hodnocení výkonnosti všech zaměstnanců a důležitým odrazovým můstkem pro jejich další růst. Aby byla poskytovaná zpětná vazba skutečně efektivní a konstruktivní, nabízíme pravidelná školení zaměřená na rozvoj dovedností právě v této oblasti.

Všichni kolegové z týmu Assurance se mohou zapojit do debatní arény Hard Talks s partnerem Jiřím Zouharem. Setkání probíhají dvakrát ročně a přináší příležitost otevřeně s partnerem sdílet cokoli, co zaměstnanci považují za důležité. Kolegové v Assurance mají možnost pravidelně diskutovat s vedením o tématech důležitých pro zaměstnance na nižších pozicích také v rámci tzv. Junior Leadershipu. Zaměstnanci si stanoví své zástupce, kteří se každý měsíc setkávají s vedením a řeší aktuální záležitosti. V rámci jednotlivých oddělení také probíhají pravidelná setkání vedení se zaměstnanci, tzv. All-hands meetingy.

Také v tomto roce jsme pokračovali v sérii tzv. One Firm webcast, online setkání zaměstnanců s vedením společnosti, díky kterému se dozvídají o všem důležitém, co se ve firmě děje, a zároveň mají možnost zeptat se členů vedení na vše, co je zajímavé.

Průzkum spokojenosti

Dalším důležitým nástrojem zpětné vazby je pro nás každoroční průzkum spokojenosti zaměstnanců. Umožňuje nám identifikovat problematické oblasti a začít pracovat na jejich zlepšení. Do průzkumu se v tomto roce zapojilo 84 % zaměstnanců. Vyplynulo z něj například to, že zaměstnanci hodnotí pozitivně, jakým způsobem se podařilo firmě reagovat na dopady pandemie COVID-19. Zároveň průzkum ukázal, že je důležité, abychom se i nadále věnovali work-life balance tématům a zdravému pracovnímu prostředí. Péče o zaměstnance tak nepřestává být jednou z našich priorit, více o této oblasti se dočtete na [straně 47](#).

Spokojenost zaměstnanců zjišťujeme také průběžně. V rámci jednotlivých týmů Assurance, Consulting (Advisory) a Tax & Legal probíhá na měsíční bázi tzv. Mood monitoring. Negativní zpětnou vazbu vyjádřenou zaměstnanci neponecháváme bez povšimnutí. Ve spolupráci s interními kouči pracujeme na zlepšení dané situace.

Hodnocení výkonnosti

Výkonnost všech zaměstnanců na všech úrovních hodnotíme na roční bázi. Kritéria hodnocení vychází z pěti profesních faktorů PwC zohledňujících očekávané schopnosti, kompetence a přístup k etickým principům.



88 % zaměstnanců

říká, že obdržená zpětná vazba a koučink jim pomohly zlepšit jejich pracovní výkon*

* Průzkum spokojenosti zaměstnanců (2021)



Rozvoj mladých talentů a studentů

Studenti vysokých škol jsou našimi důležitými stakeholdery a každoročně připravujeme řadu programů, prostřednictvím kterých chceme rozvíjet jejich talent a potenciál a nabídnout jim podporu na startu jejich kariéry.

Účastníme se pracovních veletrhů a studentských workshopů, vysokoškoláci a čerství absolventi mají možnosti si v rámci PwC Consulting Challenge vyzkoušet technologické poradenství v praxi. V rámci pravidelných workshopů na vysokých školách – př. Audit naživo – si studenti mohou pod vedením našich odborníků vyzkoušet práci na reálné auditní zakázce.

Pravidelně otevíráme pozice pro interny a pracujeme tak s mladými talenty již během jejich studia. Pomáháme jim sbírat první pracovní zkušenosti a interní jsou také zapojeni do našich vzdělávacích programů. V tomto roce jsme věnovali jejich vzdělávání 5 092 hodin. Jsme připraveni jim také pomoci s jejich diplomovými pracemi.

Více o těchto aktivitách si můžete přečíst v části Neziskový sektor – Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů na [straně 62](#).

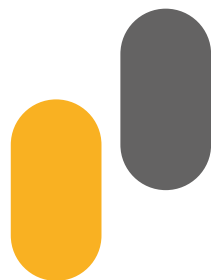
Učíme na vysokých školách

Více než tři desítky kolegů učí na českých vysokých školách a podílejí se tak na rozvoji mladé generace. Vytvořili jsme pro ně platformu Teachers Club, v rámci které mohou hodiny strávené výukou vykazovat jako pracovní, využívat interní koučovací i produkční podporu a zároveň také na pravidelných setkáních sdílet své zkušenosti.

Step by step

Jde o 3letý trainee program určený studentům vysokých škol (od 2. ročníku). Mladým lidem umožňuje získat již při studiu:

- potřebnou praxi,
- odborné vzdělání v různých odvětvích byznysu,
- cenné kontakty,
- osobní přístup mentora z řad PwC, který jim pomůže rozvíjet krok za krokem jejich schopnosti a v neposlední řadě sebedůvěru.



Péče o zaměstnance

Záleží nám na tom, abychom pro zaměstnance vytvářeli zdravé a motivující pracovní podmínky a prostředí a aby se cítili dobře psychicky i fyzicky, ať už v práci, či mimo ni. Pomáháme jim najít jejich vlastní work-life balance a sladit pracovní život s tím osobním.

Pružné pracovní podmínky a práce na zkrácený úvazek

Zaměstnancům nabízíme možnost práce na zkrácený úvazek, samozřejmě je práce z domova a také flexibilní pracovní podmínky s takovým rozložením pracovní doby, které umožní sladit pracovní povinnosti například s rodinným životem.

161
zaměstnanců
pracuje na zkrácený úvazek



Program Be Well Work Well

Cílem programu je nabídnout všem zaměstnancům ucelený systém podpory v oblastech zdravého životního stylu, péče o duši i tělo a také při řešení pracovních nebo soukromých starostí. Připravili jsme Be Well Work Well desatero, které připomíná deset jednoduchých pravidel, která přispívají k tomu, aby se člověk cítil dobře. Prostřednictvím interní komunikace se zaměstnanci pravidelně sdílíme užitečné informace týkající se této oblasti a informujeme o aktivitách, do kterých se mohou zapojit.

V rámci aktivit programu Be Well Work Well jsme reagovali také na pandemii nemoci COVID-19, tak abychom zaměstnancům pomohli zvládnout vše, co s sebou pandemie přináší. Více si můžete přečíst v části Naše reakce na COVID-19 na [straně 38](#).

Podpora interních koučů

Zaměstnancům se snažíme být oporou v jakékoliv životní situaci, kdy se necítí dobře a procházejí náročným profesním nebo osobním obdobím. Již druhým rokem existuje PwC Coaching centrum, které zaměstnancům nabízí podporu profesionálních interních koučů, na které se mohou kdykoliv obrátit. Ale nejsou to jen krizové situace, které mohou zaměstnanci s kouči řešit. Pomáhají jim také na jejich cestě k profesnímu či osobnímu růstu.

V tomto roce využilo služeb Coaching centra 125 zaměstnanců a celkem bylo odkoučováno 250 hodin. To je téměř o polovinu více než v předchozím roce. Vyšší zájem o služby koučů úzce souvisí s probíhající pandemií nemoci COVID-19.

Podpora zdravého životního stylu

Online cvičení

Zaměstnanci mohli využívat předplacenou službu, která nabízela neomezený přístup k online lekcím od fitness, jógy, zdravotního cvičení až po meditace.

Pohybové výzvy

Pro zaměstnance jsme připravili sérii pohybových výzev, prostřednictvím kterých, jsme je motivovali, aby běhali, chodili nebo se věnovali jakékoliv formě pohybu, kterou mají rádi.

Přednášky a webináře

Jak na digitální detox a nalezení digitální rovnováhy, jak se vyhnout syndromu vyhoření nebo jak si udržet mentální pohodu (nejen) v době covidové, to jsou některá z témat, která jsme prostřednictvím přednášek a webinářů zaměstnancům zprostředkovali.

Benefity pro zaměstnance

Od roku 2009 používáme systém volitelných zaměstnaneckých benefitů PwC Choices. Každý zaměstnanec obdrží roční virtuální účet ve formě bodů, díky kterým může využívat služby a produkty od více než 2 000 poskytovatelů podle vlastních preferencí. Benefity zahrnují také stravenkový paušál nebo Multisport kartu podporující aktivní využití volného času. Kromě toho mohou své benefitní body zaměstnanci věnovat neziskovým organizacím, se kterými dlouhodobě spolupracujeme.

V tomto roce je podpořili více než 27 tisíce korunami. Zaměstnancům jsou k dispozici také slevy u smluvních partnerů nebo možnost zvýhodněného pronájmu či nákupu automobilu v rámci programu PwC Cars.

Akce pro zaměstnance

Pravidelně vytváříme příležitosti pro formální i neformální setkávání našich zaměstnanců, kdy mají možnost seznámit se s kolegy z jiných týmů napříč celou firmou (Afterwork) a dozvědět se o zajímavých projektech, na kterých pracují (InBusiness Forum).



Svět kolem nás se v poslední letech mění neuvěřitelnou rychlostí a COVID-19 tempo změn ještě zvýšil. To vše klade nemalé nároky na všechny z nás, ať už v pracovním nebo osobním životě. V PwC děláme všechno proto, aby měli všichni naši zaměstnanci dostatek podpory jak pro učení nových potřebných dovedností, tak pro budování dlouhodobé fyzické a mentální odolnosti.

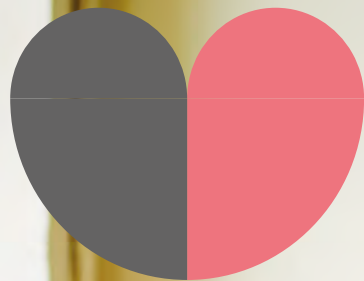


Martina Kučová
HR ředitelka
PwC Česká republika



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 pomáháme poskytnutím svých znalostí, zkušeností a know-how formou odborného dobrovolnictví. **Naším cílem** je pomáhat start-upům nastartovat úspěšné a trvale udržitelné podnikání, prostřednictvím kterého budou pozitivně působit na společnost, ve které žijeme. A stejně tak chceme pomáhat neziskovým organizacím se zvládáním provozních záležitostí, tak aby mohly investovat své prostředky i energii do naplňování cílů, které jsou spojeny s pomocí lidem v naší společnosti.

Předávání znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií

Jsme součástí globální iniciativy PwC New World New Skills, v jejímž rámci se zaměřujeme na rozvíjení znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií. Moderní technologie stále více ovlivňují náš život, pandemie COVID-19 jejich nástup ještě urychluje a **naším cílem** je, aby si znalosti z oblasti digitálních technologií mohl osvojit každý a mohl tak těžit z výhod, které přinášejí jim samotným i společnosti jako takové.

Podpora vzdělávání, rozvoje potenciálu a talentu

Vzdělání pro nás představuje klíčový předpoklad k úspěchu lidí a jejich prostřednictvím i firem a neziskových organizací. **Naším cílem** v této oblasti je poskytovat podporu mladým lidem, aby mohli naplno rozvíjet svůj potenciál a talent, byli připraveni na život v rychle se měnícím světě a dokázali v něm uspět.

SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Kvalitní vzdělávání

Target 4.4

/ New World New Skills
/ Digital Fitness Assessment
/ mentoring v programu DofE



Důstojná práce a ekonomický růst

Target 8.3

/ Social Impact Award
/ pro bono auditní služby

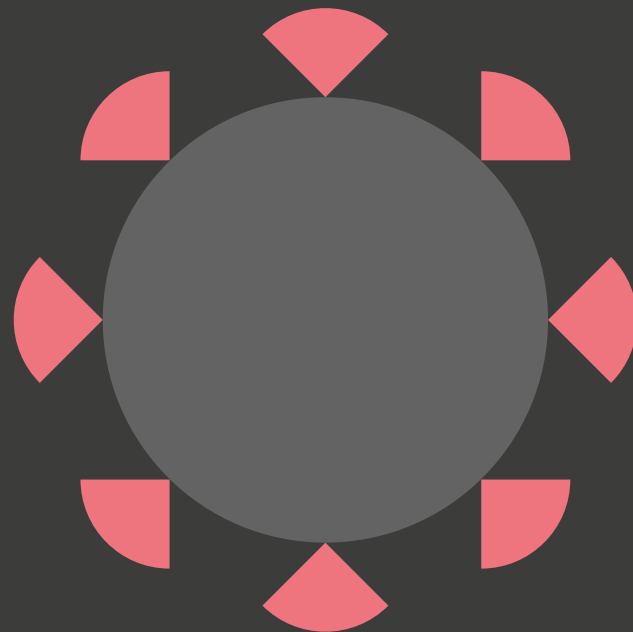


Naše reakce na pandemii COVID-19

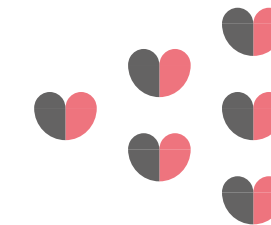
Charitativní sbírka „Energie do nemocnic“

Abychom podpořili zdravotníky z nemocnic v okresech nejvíce zasažených pandemií nemoci COVID-19, uspořádali jsme v březnu 2021 charitativní sbírku. Jejím cílem bylo za vybrané prostředky nakoupit kávu, čokoládu, energetické tyčinky apod, krémy na ruce a vitamíny, zkrátka to co zdravotníkům dodá energii a pomůže jim zvládnout další náročnou směnu.

Během dvou týdnů se podařilo poslat zdravotníkům do nemocnic v Benešově, Kolíně, Mladé Boleslavi, Mariánských Lázních, Trutnově, Chebu a Dvoře Králové materiální pomoc v hodnotě více než 210 000 Kč. Přes 46 tisíc Kč přinesla zaměstnanecká sbírka, zbytek částky tvořil příspěvek PwC.



Dobrovolnické a filantropické aktivity



Fyzické dobrovolnictví

- Každý zaměstnanec má možnost věnovat jeden pracovní den v roce dobrovolnickým aktivitám pro neziskové organizace.
- Kvůli omezením spojeným s pandemií COVIDu-19 nebylo možné v roce 2021 pořádat dobrovolnické akce v běžném rozsahu.
- 46 % zaměstnanců se chce aktivně zapojit do projektů fyzického dobrovolnictví^{*}. S jeho opětovným spuštěním počítáme, jakmile to dovolí okolnosti spojené s pandemií COVIDu-19.

Odborné dobrovolnictví

- Neziskovým organizacím poskytujeme pro bono naše auditní a další odborné služby.
- Jsme mentory zakladatelů společensky prospěšných start-upů a mladých lidí zapojených do programu DofE.
- 44 % zaměstnanců^{*} se chce zapojit do projektů odborného dobrovolnictví a pomáhat sdílením svého know-how a pracovních zkušeností. Zájem zaměstnanců o tyto projekty to potvrzuje.

Filantropické aktivity

- V rámci Vánoční charity podporujeme ty, které nominují sami zaměstnanci, a také neziskové organizace, se kterými dlouhodobě spolupracujeme.
- Zaměstnanci mohou věnovat své benefitní body ze zaměstnaneckého programu Benefit plus neziskovým organizacím.
- Podporujeme sbírku ke Dni válečných veteránů.
- 51 % zaměstnanců^{*} chce věnovat finanční podporu v rámci našich filantropických aktivit.

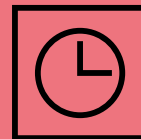
Vzdělávací aktivity

- Tři desítky kolegů přednáší na českých vysokých školách a univerzitách.
- Zástupcům neziskových organizací nabízíme možnost účastnit se našich interních školení a tréninků. V tomto roce této příležitosti využilo 19 účastníků z neziskových organizací Lékaři bez hranic, Ředitel naživo nebo Krása pomoci. Největší zájem měli o tréninky zaměřené na MS Excel, zpětnou vazbu nebo MindMaps.

^{*} Zaměstnanecký průzkum na téma udržitelnosti (CSR), viz [str. 14](#).

2 345 hodin

odpracovali naši zaměstnanci v rámci všech dobrovolnických aktivit



103

Manuální dobrovolnictví

139

Mentoring SIA

141

Mentoring DofE

161

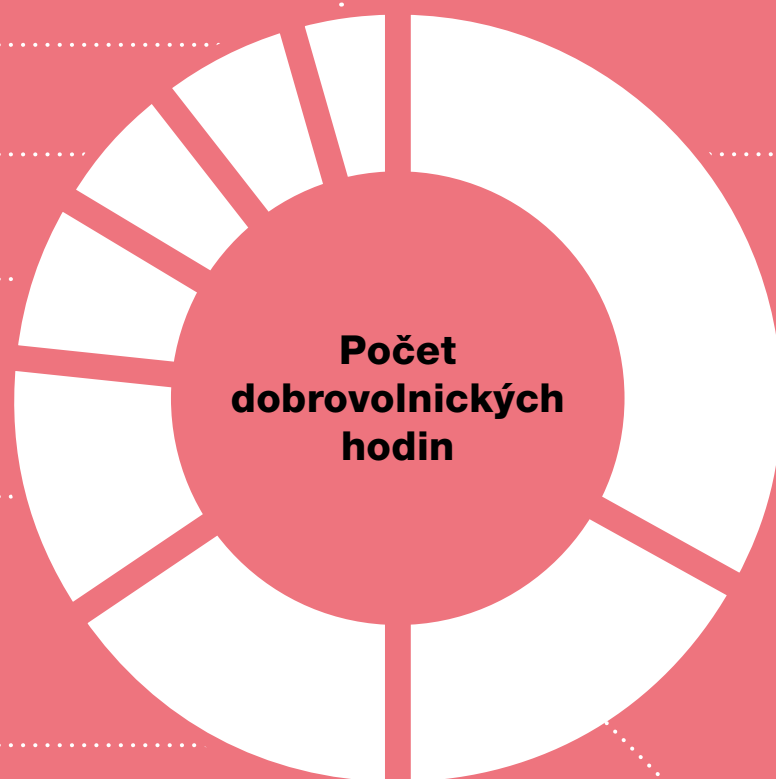
Bezpečnostní audit
pro organizaci
Lékaři bez hranic

261

Pro bono
auditní služby

366

Darování krve

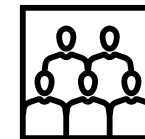


777

Učení na univerzitách

397

Zlevněné auditní služby



159 zaměstnanců

se zapojilo
do dobrovolnických aktivit



Počet zapojených
zaměstnanců

37

Učení na univerzitách



29

Pro bono auditní služby /
zvýhodněné auditní služby



26

Darování krve



25

Mentoring DofE



22

Mentoring SIA



15

Manuální dobrovolnictví



5

Bezpečnostní audit pro
organizaci Lékaři bez hranic



797 245 Kč

je celková částka věnovaná
na podporu neziskových organizací

Dary
a sponzoring

413 693 Kč

Vánoční charita:

- PwC (190 563 Kč)
- zaměstnanci (223 130 Kč)

210 843 Kč

Podpora zdravotníků –
Energie do nemocnic:

- PwC (164 193 Kč)
- zaměstnanci (46 650 Kč)

145 000 Kč

Finanční a hmotné
příspěvky PwC

27 709 Kč

Darované benefit body
zaměstnanců



Pro bono auditní a další služby

Neziskovým organizacím poskytujeme naše auditní služby zcela zdarma nebo za ceny snížené natolik, aby vyhovovaly jejich finančním možnostem.

Zajišťujeme také pro bono audit výsledků soutěže Global Teacher Prize Czech Republic (organizované společností EDUin), která si klade za cíl podpořit a ocenit kvalitní pedagogy, motivovat současné i budoucí učitele k výkonu jejich profese, napomoci zvýšení prestiže učitelského povolání a změnit náhled české společnosti na učitelskou profesi.

658 hodin

**věnovaných pro bono
a zlevněným auditům**



Pro bono bezpečnostní audit pro organizaci Lékaři bez hranic

Ochrana dat je v současné době prioritou pro firmy stejně jako pro neziskové organizace a Lékaři bez hranic nejsou výjimkou. Kolegové z týmu Cyber & Privacy se věnovali hodnocení bezpečnosti této organizace. Zaměřili se na to, jestli jejich zabezpečení nemá někde svá slepá místa a nemůže se stát, že dojde k zneužití jejich dat.

Našich pět expertů na cyber bezpečnost připravilo celkem tři workshopy, v rámci kterých se zaměřili na procesní bezpečnost, technickou bezpečnost a také revizi bezpečnostního nastavení Office 365, které organizace využívá. Jejich výstupem pak bylo vyhodnocení bezpečnosti organizace jako celku a také konkrétní doporučení, co je možné zlepšit.

„Audit nám přinesl možnost získat ucelený pohled na naše fungování jak na technické, tak procesní úrovni a zároveň jsou jeho výsledkem zcela specifická doporučení, která rozhodně nezůstanou jen na papíře, již nyní na jejich základě podnikáme první konkrétní kroky. Všem z PwC, kteří se na auditu podíleli, patří náš velký dík za skvěle odvedenou práci, moc si jejich pomoci vážíme.“

Sylva Horáková
ředitelka organizace Lékaři bez hranic

161 hodin

věnovaných bezpečnostnímu auditu

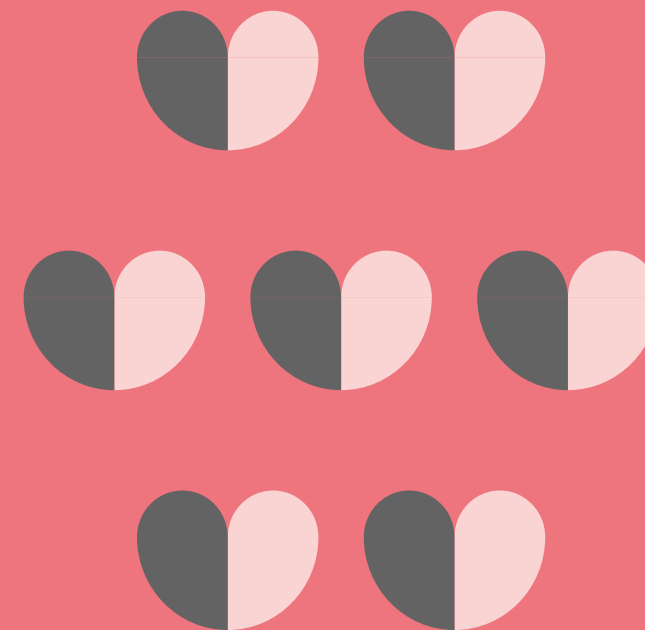
Social Impact Award

Mentoring mladých zakladatelů společensky prospěšných start-upů

Již devátým rokem jsme partnerem projektu Social Impact Award (SIA), který podporuje mladé zakladatele společensky prospěšných start-upů. Deseti vybraným finalistům nabízí v rámci tříměsíčního akceleračního programu všestrannou podporu, aby mohli svůj nápad na to, jak zlepšit svět, rozvinout v trvale udržitelné podnikání. Kromě řady workshopů se mohou mladí startupisté spolehnout na podporu mentorů, kterými se stávají zaměstnanci PwC. Společně se věnují otázkám financování, právní formy, daní, projektového řízení apod. Projekt vrcholil vyhlášením tří vítězných projektů, které dle názoru odborné poroty udělaly největší pokrok, a ty získají finanční podporu na svůj další rozvoj.

9 let
**spolupráce se soutěží
Social Impact Award**

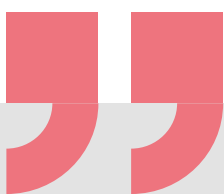
75 sociálních start-upů,
**jimž PwC za dobu své spolupráce
se SIA pomohlo**



139 hodin

věnovaných mentoringu

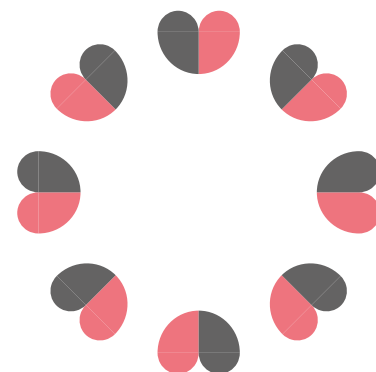
Své know-how a zkušenosti z byznysového prostředí sdíleli s účastníky mentori z řad zaměstnanců PwC. Změnou oproti předchozím ročníkům byl přechod od mentorského tandemu k tomu, že každý z projektů měl jednoho mentora. Společně s účastníky se věnovali například hodnocení realističnosti projektu, plánování dlouhodobé strategie, nastavení celkového byznys modelu i přípravě a vlastní realizaci podnikání. Mentor je také tím, kdo mladým startupistům pomáhá rozpoznat rizika a nepřehlédnout další příležitosti.



Jakub Kavánek
Manažer Advisory
PwC Česká republika

Spolupráce s mladými startupisty je přínosnou zkušeností také pro samotné mentory. Díky příležitosti uplatnit své pracovní zkušenosti a know-how v oblasti sociálního podnikání mohou vidět svou práci z nové perspektivy a vykročit ze zajetých kolejí směrem k novým způsobům myšlení. Navíc získávají možnost rozvíjet své dovednosti v oblasti vedení lidí a komunikace.

Jsem rád, že jsem se stal mentorem v rámci SIA. Díky tomu jsem měl možnost vystoupit ze své bubliny a předat dál zkušenosti, které jsem v PwC získal. A hlavně je skvělé podílet se na aktivitě se společenským přesahem a poznat nadšené mladé lidi, kterým záleží na tom, co se kolem nich děje.



Spolupráce mladých startupistů a jejich mentorů vyhlášením vítězných projektů vždy nekončí. Příkladem projektu, jehož zapojení do Social Impact Award přerostlo v dlouhodobou spolupráci s PwC je jeden z finalistů SIA 2020 – **Rekáva**. Jde o organizaci, která se specializuje na svoz odpadu z kávové sedliny k dalšímu udržitelnému využití. Kolegové z týmu Advisory Rekávě pomohli s vytvořením jejího business plánu. Připravili několik týmových workshopů, díky kterým si zakladatelka projektu mohla vytvořit svůj business model canvas. Pomohli jí identifikovat realizovatelné cesty a prioritizovat možné produkty. Rekávě také pomohli stanovit její OKRs (cíle a klíčové výsledky) pro krátkodobý a střednědobý horizont.

Spolupráce s Rekávou stále běží, aktuálně kolegové pracují na přípravě automatizovaného reportingu pro svoz kávové sedliny.

Oceněné projekty Social Impact Award 2021

Nekrachni

Webová a mobilní aplikace pro studenty základních a středních škol, cílem je zlepšit jejich finanční gramotnost a provést je všemi tématy ze světa financí, se kterými se setkávají v každodenním životě.

Seek Speak

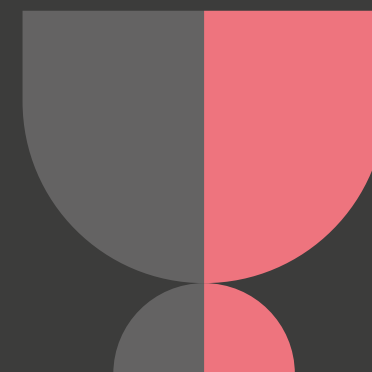
Aplikace, která pomáhá neslyšícím naučit se mluvit/komunikovat a odstranit tak komunikační bariéry. V Česku ani v zahraničí podobnou logopedickou aplikaci, která by dokázala automaticky posuzovat výslovnost, nenajdete.

Máš chvíli

Projekt, který přináší dobrovolnictví do 21. století a propojuje ty s nedostatkem času a sil s těmi s dobrým srdcem.

Řemeslow

Projekt se stal vítězem ceny veřejnosti. Jde o první jednotnou webovou platformu s kurzy na řemeslné a ruční práce a opravy.



Vánoční charita

Vánoční charita má v PwC dlouhou tradici. Už druhým rokem na ní spolupracujeme s Nadací Via a využíváme její darovací platformu Darujme.cz. To nám umožnilo aktivněji zapojit zaměstnance do výběru toho, kam jejich příspěvek poputuje a také výrazně zjednodušit způsob darování.

Konkrétní pomoc

Podpora pro dvanáct příběhů lidí, kteří bojují s těžkým osudem nebo mají mimořádný talent, ale chybí jim prostředky na to, aby jej mohli rozvíjet, nebo hledají podporu pro splnění svého životního snu. A tři neziskových organizací, se kterými PwC dlouhodobě spolupracuje.

Zapojení zaměstnanců

Příběhy nominují přímo naši zaměstnanci.

Jednoduchý způsob darování

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

Podpora PwC

PwC každý z příběhů podpořilo částkou 10 000 Kč.



413 693 Kč

je celkový výtěžek Vánoční charity

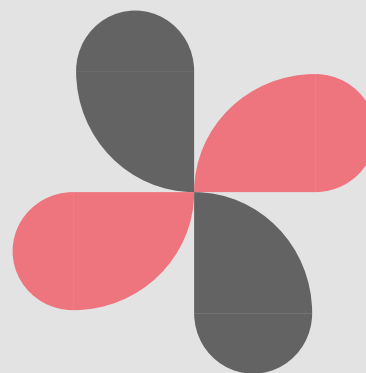
Zapojilo se celkem 218 zaměstnanců s 318 dary.

Podpořené projekty a neziskové organizace

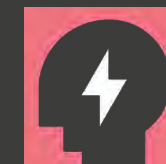
- Notebook pro Elišku a Pepu
- Rehabilitace pro Johánka
- Studium pro houslisty Eduarda a Richarda
- Rehabilitační pomůcky pro Pavla
- Odklápací nájezdy na kočárek pro Toničku
- Počítačový program pro práci očima pro Aničku
- Pohonné hmoty pro cesty zdravotníků za klienty domácí hospicové péče
- Pomoc dobrovolníků pro děti z dětských domovů
- Podpora hendikepovaného reprezentanta Martina
- Vozík do bazénu pro horolezce a sportovce Standu
- Obnova požárem zničeného kostela sv. Michaela
- Lázeňský pobyt pro Vládu
- Linka bezpečí
- Fond ohrožených dětí
- Lékaři bez hranic

Vánoční dárek pro klienty na podporu Linky bezpečí

Tento rok si mohli naši klienti sami vybrat, jaký dárek od nás chtějí na Vánoce dostat. Jednou z možností bylo, že PwC jejich jménem podpoří organizaci Linka bezpečí částkou 500 Kč. Díky štědrosti našich klientů jsme Lince bezpečí poslali dar ve výši 75 000 Kč.



Digital Fitness Assessment



Digital Fitness Assessment je mobilní aplikace vyvinutá PwC, která umožňuje rozvíjet znalosti v oblasti digitálních a moderních technologií a osvojovat si nové způsoby myšlení i práce. Původně byla zdarma k dispozici jen našim zaměstnancům, ale od roku 2020 ji může bezúplatně využívat kdokoli, je volně k dispozici na Apple App Store i Google Play Store.

Aplikace nabízí ucelený přehled informací v téměř šesti desítkách oblastí, kterými jsou umělá inteligence, virtuální realita, cybersecurity, design thinking, smart cities, sociální média a mnoho dalších.

Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů

Mentoring účastníků programu Duke of Edinburgh International Award (DofE)

V tomto roce jsme se stali partnerem programu neformálního vzdělávání DofE, který je určen všem mladým lidem ve věku od 14 do 24 let. Snaží se v nich probudit houževnatost, vytrvalost, zdravou cílevědomost a zájem o společnost a připravit je na život v současném světě tak, aby dokázali uspět. Každý účastník má svého mentora, který jej vede a motivuje při plnění jím stanovených cílů ve třech oblastech – dovednost, pohyb a dobrovolnictví. Těmito mentory se stali také naši zaměstnanci a jsou oporou 24 účastníků programu. Jsou s nimi v pravidelném kontaktu a podporují je, aby byli vytrvalí a lehce se nevzdávali při náznaku prvního neúspěchu, aby dokázali překonat sami sebe a vykročit za hranici své komfortní zóny, zkrátka jsou jejich průvodci při získávání důležitých životních zkušeností a vedou je ke splnění jejich cílů.

Ekonomická olympiáda

Ekonomická olympiáda je největší soutěž ve znalostech z oblastí ekonomie a financí v České republice. PwC je již čtvrtým rokem jejím partnerem

s cílem podporovat středoškoláky v jejich zájmu o ekonomii, nabízet jim prostor pro jejich další rozvoj a na reálných příkladech jim ukazovat, jak se teoretické vědomosti dají přenést do každodenní pracovní praxe. V rámci olympiády jsme pro účastníky připravili soutěž „Máš na to s PwC“, které se věnovala tématu módního průmyslu a jeho udržitelnosti a studenti měli za úkol zamyslet se nad tématem výroby oblečení, nad tím jak podnikat udržitelně, s úctou k prostředí a přitom ziskově. Vítěz získal kromě Apple Watch příležitost nahlédnout do běžného fungování některých našich týmů a vyzkoušet si například to, jak pracují s virtuální realitou.

Propojování studentů s odborníky z praxe

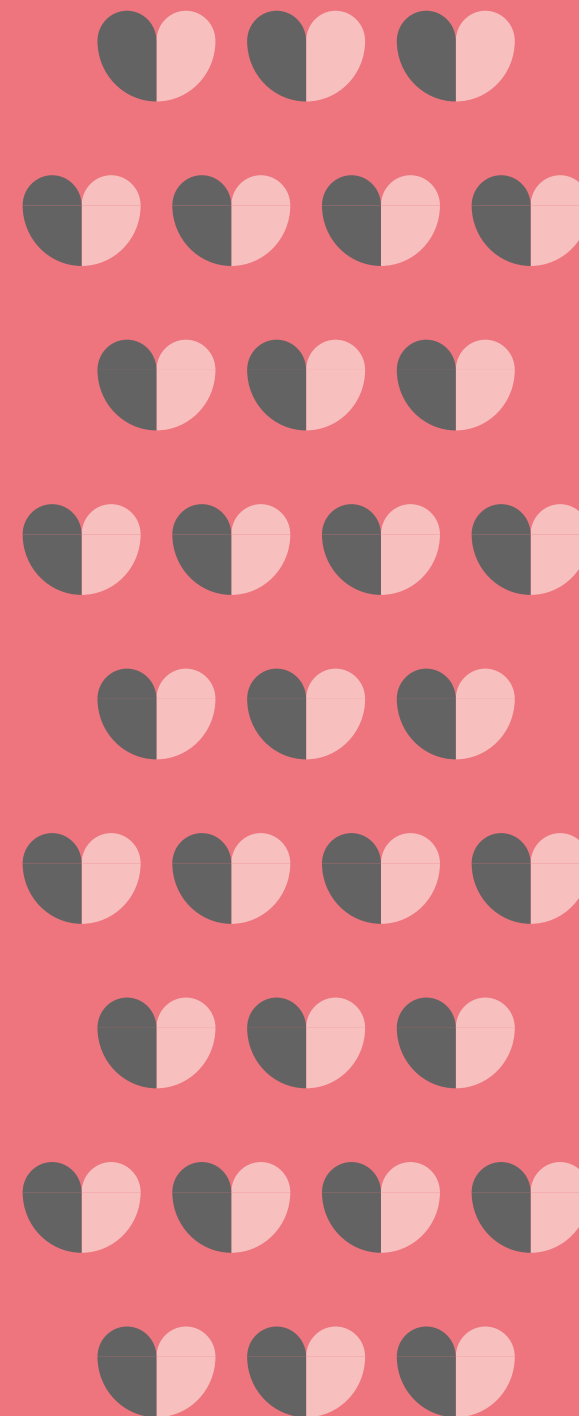
Mladým lidem na startu jejich kariéry a dospělého života poskytujeme podporu pro rozvoj jejich talentu a potenciálu, tak aby byli připraveni uspět.

Vysokoškoláci a čerství absolventi mají možnosti si v rámci **PwC Consulting Challenge** vyzkoušet technologické poradenství v praxi. V rámci 2 až 4členných týmů mají za úkol vypracovat konkrétní case study, která hledá řešení reálného problému, se kterým se firma potýká. V tomto roce se týmy věnovaly hledání řešení reálné výzvy, před kterou

stojí společnost Wolt. Účastníci si na vlastní kůži vyzkouší, co obnáší práce v technology consultingu. Během řešení úkolů mají možnost využít konzultací s našimi odborníky a otestovat také své prezentační dovednosti, když návrh svého řešení představují odborné porotě. Ten nejlepší získá finanční odměnu, ale důležité je především to, že pracují na řešeních, která nezůstávají jen na papíře, ale firma je připravena je také realizovat.

V rámci pravidelných workshopů na vysokých školách – **Audit naživo** – si studenti mohou pod vedením našich odborníků vyzkoušet práci na reálné auditní zakázce.

Tři desítky kolegů také přednáší na českých vysokých školách a univerzitách, v roli vysokoškolských učitelů studentům zprostředkovávají teoretické znalosti zasazené do kontextu clientské práce, představují jim nové technologie, které v práci využívají, a studenti si mohou vyzkoušet řešení reálných příkladů přímo z praxe.



Péče o životní prostředí

Zavázali jsme se řídit a snižovat veškeré dopady našeho podnikání na životní prostředí a prostřednictvím služeb poskytovaných našim klientům jim pomáháme dosahovat téhož.



Klíčová zaměření

Snižování uhlíkové stopy a nakládání se zdroji

Naším cílem je snižovat uhlíkovou stopu prostřednictvím všech relevantních faktorů, kterými jsou spotřeba energií, papíru, cestování, produkce odpadů atd. a splnit náš závazek dosáhnout do roku 2030 uhlíkové neutrality.

Naše služby v oblasti dopadů činnosti firem na životní prostředí

Naším cílem je poskytovat klientům služby, které jim pomohou řídit a snižovat dopady jejich podnikání na životní prostředí. Více informací o našich službách v oblasti udržitelného podnikání najdete na **stranách 32 – 35** tohoto reportu.



SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Odpovědná spotřeba a výroba

Target 12.6

/ Sustainability reporting
a naše služby v oblasti
udržitelného podnikání



Klimatická opatření

Target 13.1

/ Snižování spotřeby energií,
snižování uhlíkové stopy,
dosažení uhlíkové neutrality
do roku 2030, paperless office



Snižujeme naši uhlíkovou stopu

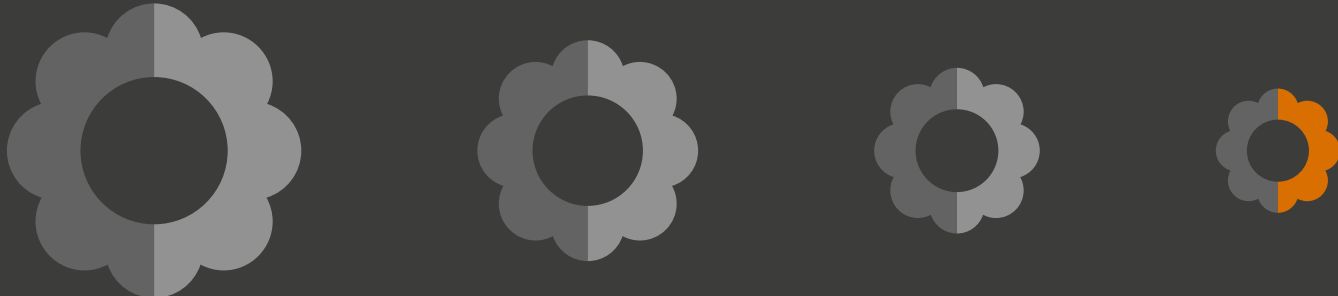
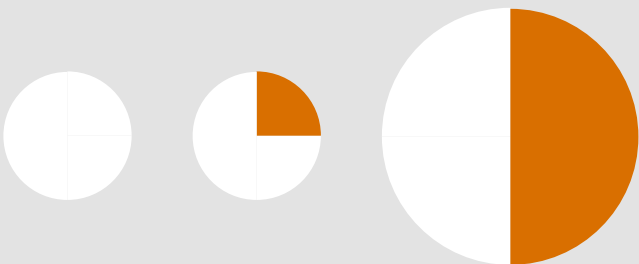
Hlavní oblasti zájmu a činnosti, kterými chceme snížit svůj vliv na životní prostředí

Závazek dosáhnout uhlíkové neutrality

Mít nulovou uhlíkovou stopu a převzít iniciativu v boji se změnou klimatu, to je cíl, který si PwC vytyčilo splnit do roku 2030. Globální závazek se týká všech firem v síti PwC, včetně PwC Česká republika.

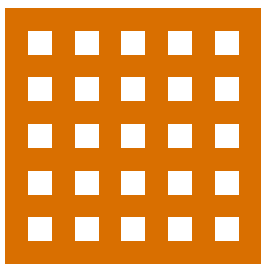
K jejímu dalšímu snižování a dosažení uhlíkové neutrality do roku 2030 povedou tyto kroky:

- Snižování uhlíkové stopy do roku 2030 o 50 % oproti stavu v roce 2019. To bude obnášet stoprocentní přechod na elektřinu z obnovitelných zdrojů, zvýšení energetické efektivity kanceláří nebo snížení emisí spojených se služebními cestami, především létáním.
- Zbylou uhlíkovou stopu bude PwC kompenzovat investicemi do tzv. offsetových projektů, tedy těch, které vedou k zachycení skleníkových plynů či k prevenci jejich vzniku.



Ekologická kancelářská budova

Dlouhodobě sledujeme naši spotřebu a investujeme do technických inovací zejména v rámci naší pražské kanceláře v City Green Court (CGC), která má certifikaci pro ekologické budovy LEED Platinum: Ekologické sídlo. Mimo jiné tak vytápíme garáže vzduchem odváděným z kancelářských prostor.



Spotřeba elektrické energie

Rok	Spotřeba elektrické energie (kWh)
2018	814 632
2019	828 897
2020	725 955
2021	743 863

Pokles spotřeby energie v letech 2020 a 2021 způsobil především přechod na práci z domova. Od příštího roku plánujeme začít odebírat výhradně zelenou elektrickou energii.

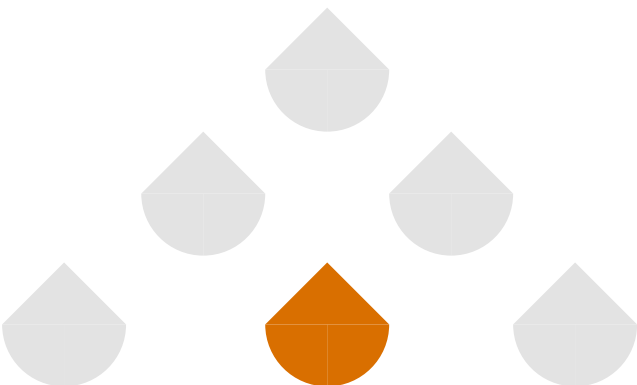




Spotřeba vody

Rok	Spotřeba vody (m³)
2018	1 566
2019	1 564
2020	1 358
2021	1 004

Pokles ve spotřebě vody v letech 2020 a 2021 způsobil především přechod na práci z domova.

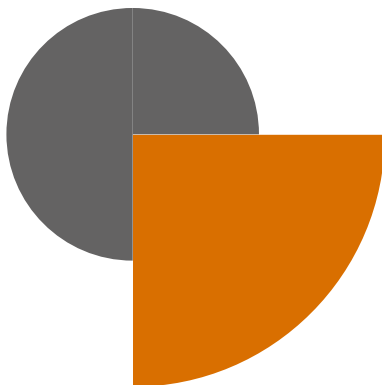


Měření uhlíkové stopy

Rok	Uhlíková stopa na 1 zaměstnance CO ₂ e
2019	1,146
2020	1,018
2021	0,541

Uhlíková stopa na zaměstnance se mezi lety 2020 a 2021 snížila o 46,9 %.

Výrazný pokles uhlíkové stopy v tomto roce ovlivnila řada restrikcí spojených s pandemií nemoci COVID-19, kvůli kterém došlo k výraznému omezení pracovních cest letadly i auty. Částečně tak půjde jen o dočasné snížení, ale díky podpoře práce na dálku a přesunu části pracovních setkání do online prostředí, se již k hodnotám z předchozích let nevrátíme.



Všechna měření spotřeby energií najdete na **stranách 81 a 82**. Podrobná data týkající se produkce emisí najdete na **straně 82**.

Přechod k paperless office

Naší dlouhodobou snahou je eliminovat nutnost pracovat s tištěnými dokumenty ve všech oblastech naší činnosti. Výrazně snížit spotřebu papíru se nám daří díky probíhající digitalizaci interních i externích procesů. Digitalizovali jsme například vyúčtování při proplacení výdajů a také faktury již klientům zasíláme výhradně elektronicky. Méně tisknout se nám daří také využíváním nástrojů G-suite, díky kterým je možné dokumenty jednoduše sdílet s dalšími kolegy. K snížení spotřeby papíru přispěl také přechod na práci z domova.

Spotřeba papíru

Rok	Spotřeba papíru (ks)
2018	3 285 183
2019	3 372 179
2020	2 888 103
2021	1 951 979



Třídění odpadu v kanceláři

Neustále hledáme cesty ke snižování množství odpadu a motivujeme zaměstnance k jeho třídění, například prostřednictvím přehledného navigačního systému přímo v kuchyňkách. Dlouhodobě třídíme a předáváme k recyklaci papír, plasty, sklo, baterie, světla a kov a nově je to také bioodpad v podobě kávové sedliny a nápojové kartony. Odvoz a likvidaci odpadu provádí najatý dodavatel, s nímž spolupracujeme na měření a vykazování množství odpadu v každé z našich kanceláří. K dalšímu zpracování předáváme 76 % z celkově vyprodukovaného odpadu, to představuje navýšení o 26 % oproti předchozímu roku.

Všechna data týkající se produkce a zpracování odpadu najdete na [straně 83](#).

Podpora ekologického cestování

Podporujeme zaměstnance, aby využívali alternativní způsoby dopravy, všechny naše kanceláře jsou dobře dostupné městskou dopravou, při plánování práce pro klienty je vzdálenost a možnosti dojíždění jedním z kritérií při sestavení týmu. Naše budova disponuje zázemím pro cyklisty.

Služební cesty letadlem i autem se snažíme maximálně optimalizovat a tam, kde je to možné, nahrazovat cestování setkáním v online prostředí. Tento způsob komunikace získal v tomto roce na aktuálnosti kvůli pandemii nemoci COVID-19, která s sebou přinesla výrazná omezení spojená s cestováním.

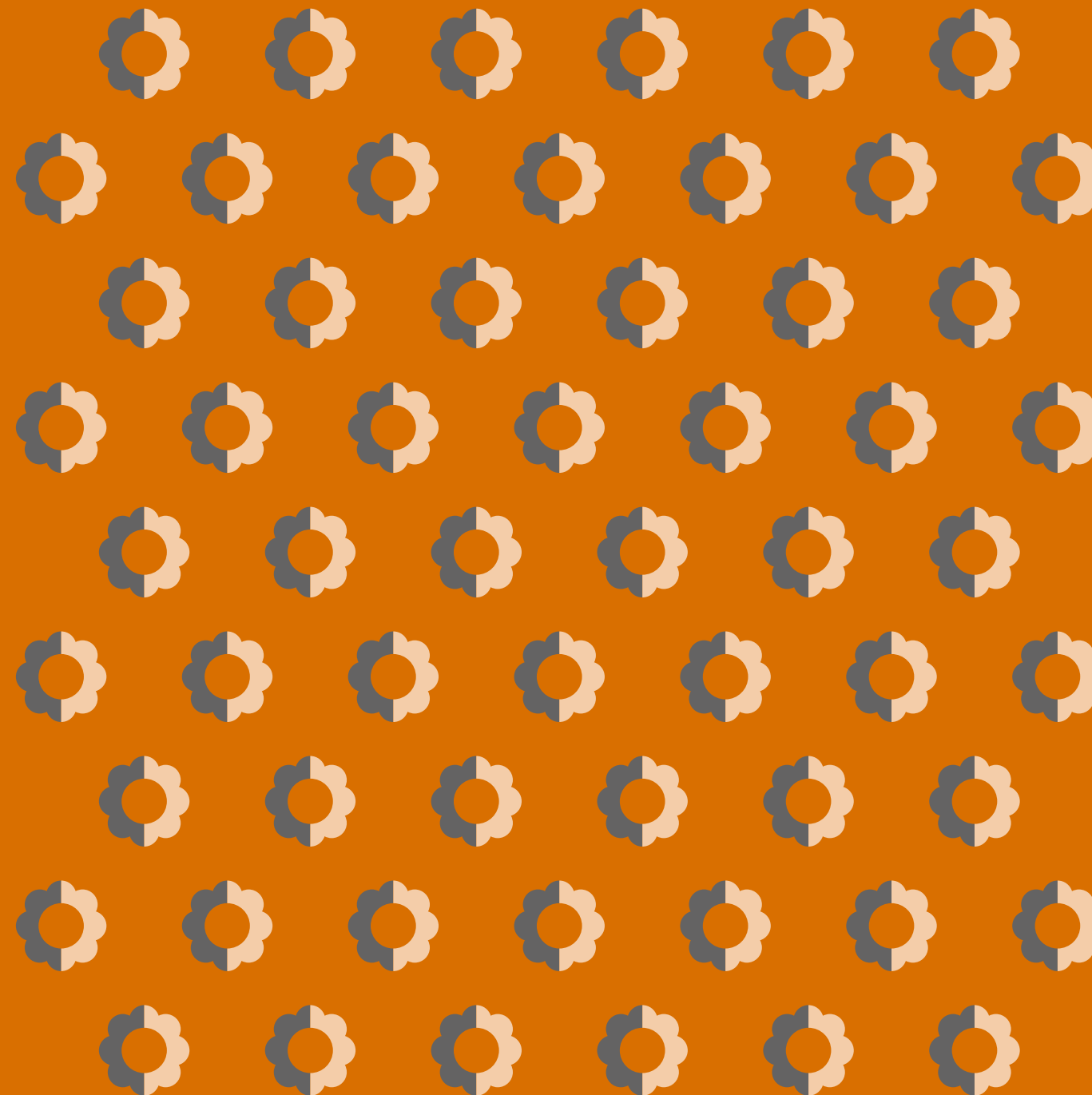
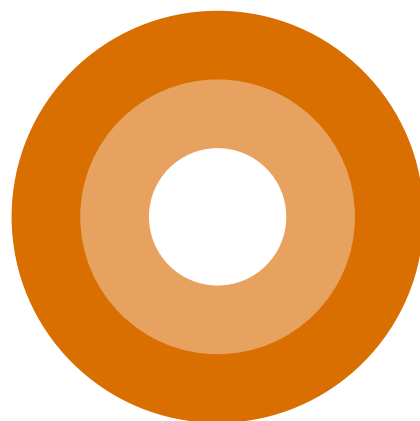
Zelené dobrovolnictví

Zaměstnanci se účastní dobrovolnických akcí, které mají za cíl ochranu a péči o životní prostředí. Kvůli pandemii nemoci COVID-19 jsme museli tyto aktivity výrazně omezit. K pořádání dobrovolnických akcí se po rozvolnění restrikcí postupně vracíme.

Více o dobrovolnických aktivitách si můžete přečíst v části věnované neziskovému sektoru na [straně 54](#).

Interní komunikace a marketing

Témata spojená s ochranou životního prostředí a především ekologickými aktivitami přímo v kancelářích jsou pravidelnou součástí naší interní komunikace. Udržitelnou spotřebu se snažíme podporovat při volbě našich propagačních předmětů, těmi tak jsou nově například skleněné lahve na pití nebo keepcupsy na šálek kávy.



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. V elektronické podobě naleznete zprávu na stránkách www.pwc.cz/odpovednost.

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 2021 (od 1. července 2020 do 30. června 2021).

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 CSR specialistovi. Uhlíková stopa je měřena podle mezinárodní metodiky Greenhouse

Gas Protocol. Tato zpráva je připravena v souladu s mezinárodní metodikou Global Reporting Initiative – GRI Standards – úroveň Core. Na základě povahy našeho podnikání a konzultací se zainteresovanými stranami jsme stanovili témata významná pro vykazání v této zprávě. Kvantitativní indikátory zachycují dopady, ke kterým dochází v přímé souvislosti s naší činností uvnitř organizace. Dopady vně organizace souvisí především s naší společenskou angažovaností a zpráva zachycuje náš přístup k jejich řízení.

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.
- PricewaterhouseCoopers IT Services, s.r.o.
- PricewaterhouseCoopers IT Services Limited, odštěpný závod.

Adresa

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

GRI rejstřík

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
OBECNĚ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE			
OBECNĚ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE (GRI 102: GENERAL DISCLOSURES 2016)			
Profil organizace			
102-1	Název organizace	6, 72	
102-2	Aktivita, značky, produkty a služby	6, 8 – 9	
102-3	Sídlo organizace	72	
102-4	Umístění provozů	6	
102-5	Vlastnická struktura a právní forma	72	
102-6	Obsluhované trhy	6, 8 – 9	
102-7	Velikost organizace	6, 10	
102-8	Informace o zaměstnancích a dalších pracovnících	79, 84 – 85	
102-9	Dodavatelský řetězec	26	
102-10	Významné změny v organizaci a dodavatelském řetězci	72	Žádné zásadní změny mezi obdobími neproběhly.
102-11	Princip předběžné opatrnosti	26	
102-12	Externí iniciativy	28 – 30	
102-13	Členství v asociacích	27 – 28	
Strategie			
102-14	Prohlášení nejvýše postaveného představitele organizace	2 – 3	
Etika a integrita			
102-16	Hodnoty, zásady, standardy a kodexy chování	7, 12 – 13, 24 – 25	
Governance			
102-18	Struktura řízení	11	
Zapojení zainteresovaných subjektů			
102-40	Seznam skupin zainteresovaných subjektů	16	
102-41	Kolektivní vyjednávání	25, 44	Naši zaměstnanci nejsou sdruženi v odborových svazech.

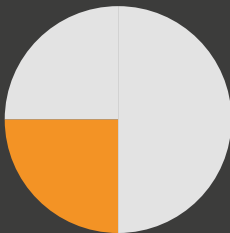
GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
102-42	Identifikace a výběr zainteresovaných subjektů	14 – 16	
102-43	Způsob zapojení zainteresovaných subjektů	14 – 16	
102-44	Klíčová témata a oblasti zájmu	18, 19	
Postupy vykazování			
102-45	Subjekty zahrnuté v konsolidované účetní závěrce	72	Každý právní subjekt připravuje účetní závěrku samostatně. V této Zprávě jsou informace prezentovány souhrnně.
102-46	Stanovení obsahu zprávy a rozsah vykazovaných témat	16, 18 – 19, 72	
102-47	Seznam významných témat	18, 19	
102-48	Úpravy dříve zveřejněných informací	–	Nebyly.
102-49	Změny ve vykazování	82	Do GRI indexu jsme samostatně vyčlenili GRI 303 - Voda. Informace o spotřebě vody byly dříve vykazovány v souhrnné tabulce spotřeby, zároveň s energiemi (GRI 302).
102-50	Vykazované období	72	
102-51	Datum vydání předchozí zprávy	72	Červenec 2021
102-52	Vykazovací cyklus	72	
102-53	Kontakt pro dotazy v souvislosti se zprávou	88	
102-54	Prohlášení o souladu s GRI Standardy	72	
102-55	Obsahový rejstřík GRI	73 – 77	
102-56	Externí ověření	–	Tato zpráva neprochází externím hodnocením.
MANAŽERSKÝ PŘÍSTUP (GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016)			
103-1	Vysvětlení významného tématu a rozsah jeho vykazování	–	Významná témata jsou vysvětlena v příslušných kapitolách, kde také uvádíme svůj přístup k jejich řízení.
103-2	Manažerský přístup a jeho součásti		Hranice jednotlivých témat shrnuje přehled na straně 18, 19 .
103-3	Vyhodnocení manažerského přístupu	–	Výsledky (indikátory) za vykazovaná témata uvádíme v příslušných kapitolách a v sekci Detailní měření GRI ukazatelů. Na straně 21 představujeme získaná ocenění.
VÝZNAMNÁ TÉMATA			
GRI 200: EKONOMIKA			
103	Manažerský přístup	23	Viz také globální výroční zpráva na: https://www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2021/impact.html

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
EKONOMICKÁ VÝKONNOST (GRI 201: ECONOMIC PERFORMANCE 2016)			
103	Manažerský přístup	6	
201-1	Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená	6, 10	Kompletní finanční výsledky jsou dostupné ve výroční zprávě zveřejněné v obchodním rejstříku (www.justice.cz). V této zprávě uvádíme vybrané hlavní finanční ukazatele.
PŘÍTOMNOST NA TRHU (GRI 202: MARKET PRESENCE 2016)			
103	Manažerský přístup	6, 8, 9	
202-2	Poměr vedoucích pracovníků pocházejících z místních komunit	40, 85	
NEPŘÍMÉ EKONOMICKÉ DOPADY (GRI 203: INDIRECT ECONOMIC IMPACTS 2016)			
103	Manažerský přístup	12, 13, 51 – 53	Popis strategie udržitelnosti.
203-2	Významné nepřímé ekonomické dopady	12,13, 53 – 63, 80	Spolupráce s neziskovým sektorem.
PROTIKORUPČNÍ OPATŘENÍ (GRI 205: ANTI-CORRUPTION 2016)			
103	Manažerský přístup	24	
205-2	Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	24, 81	
NESOUTĚŽNÍ CHOVÁNÍ (GRI 206: ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOR 2016)			
103	Manažerský přístup	24, 27 – 28	
206-1	Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže	–	Žádné postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže nebyly.
GRI 300: ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ			
MANAŽERSKÝ PŘÍSTUP (GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016)			
103	Manažerský přístup	65	
MATERIÁLY (GRI 301: MATERIALS 2016)			
103	Manažerský přístup	69	
301-1	Použité materiály dle hmotnosti nebo objemu	69, 81	
ENERGIE (GRI 302: ENERGY 2016)			
103	Manažerský přístup	66 – 69	
302-1	Spotřeba energie uvnitř organizace	81	
VODA (GRI 303: VODA A ODPADNÍ VODA 2018)			
103	Manažerský přístup	68	
303-3	Odběr vody	82	
EMISE (GRI 305: EMISSIONS 2016)			
103	Manažerský přístup	65 – 69	

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	82	
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)	82	
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	69, 82	
305-5	Snížení emisí skleníkových plynů	69, 82	
ODPADY (GRI 306: WASTE 2020)			
103	Manažerský přístup	69 – 70	
306-1	Odpady a dopady s nimi spojené	69 – 70	
306-2	Řízení dopadů spojených s odpady	69 – 70	
306-3	Produkce odpadů	83	
306-4	Odpad předaný k využití	83	
306-5	Odpad určený k likvidaci	83	
HODNOCENÍ DODAVATELŮ Z HLEDISKA VLIVU NA ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ (GRI 308: SUPPLIER ENVIRONMENTAL ASSESSMENT 2016)			
103	Manažerský přístup	25 – 26	
308-1	Hodnocení environmentálních kritérií u nových dodavatelů	26	
GRI 400: SOCIÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI			
MANAŽERSKÝ PŘÍSTUP (GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016)			
103	Vysvětlení a rozsah vykazovaných témat	37, 51	
ZAMĚSTNÁVÁNÍ (GRI 401: EMPLOYMENT 2016)			
103	Manažerský přístup	37, 41	
PwC indikátor	Nábor zaměstnanců	84	Uvádíme informace o náboru zaměstnanců podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-1.
PwC indikátor	Rodičovská dovolená	41, 84	Uvádíme informace o rodičovské dovolené podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-3.
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI (VLASTNÍ TÉMA PWC)			
	Podpora zdraví zaměstnanců	47 – 48	Sledujeme a vykazujeme informace podstatné s ohledem na povahu naší činnosti. Nejde o plný rozsah dle požadavků standardu GRI 403 a indikátoru 403-6.
ŠKOLENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ (GRI 404: TRAINING AND EDUCATION 2016)			
103	Manažerský přístup	37, 42 – 43	
404-1	Průměrný počet hodin školení na zaměstnance	43, 84	
404-2	Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnatelnosti	42 – 43, 46	

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
404-3	Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariérního rozvoje	44	
DIVERZITA A ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ (GRI 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016)			
103	Manažerský přístup	37, 39	
405-1	Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	40, 79, 85	
NEDISKRIMINACE (GRI 406: NON-DISCRIMINATION 2016)			
103	Manažerský přístup	39	
406-1	Případy diskriminace a přijatá opatření	–	K žádným případům diskriminace nedošlo.
DODRŽOVÁNÍ LIDSKÝCH PRÁV			
407-1	Provozy a dodavatelé, u nichž by mohla být ohrožena svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání	25 – 26	Náš přístup k dodržování lidských práv ve firmě i mezi našimi dodavateli upravují naše kodexy a prohlášení uvedené v této zprávě.
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	
MÍSTNÍ KOMUNITY (GRI 413: LOCAL COMMUNITIES 2016)			
103	Manažerský přístup	51 – 53	
413-1	Provozy zapojené do místních komunit, hodnocení dopadů a rozvojové programy	54 – 63	Data o spolupráci s neziskovým sektorem jsme sloučili pod indikátor 203-2 a nebudeme je již uvádět samostatně pod GRI 413.
HODNOCENÍ DODAVATELŮ Z HLEDISKA SOCIÁLNÍCH DOPADŮ (GRI 414: SUPPLIER SOCIAL ASSESSMENT 2016)			
103	Manažerský přístup	25 – 26	
414-1	Hodnocení sociálních kritérií u nových dodavatelů	25 – 26	
SOUKROMÍ ZÁKAZNÍKŮ (GRI 418: CUSTOMER PRIVACY 2016)			
418-1	Oprávněné stížnosti na porušení soukromí zákazníků a úniky osobních údajů	–	K žádným nedošlo.
SOULAD S PŘEDPISY V SOCIO-EKONOMICKÉ OBLASTI (GRI 419: SOCIOECONOMIC COMPLIANCE 2016)			
103	Manažerský přístup	24 – 26	
419-1	Postihy za nedodržování zákonů a předpisů v sociální a ekonomické oblasti	–	Žádné nebyly.

Detailní měření GRI ukazatelů



GRI 102-8 | Informace o zaměstnancích

Počty zaměstnanců vždy ke 30. 6. příslušného roku.
Počet zaměstnanců je počítán na základě lokálních pracovních úvazků bez internů a smluvních dodavatelů. Uvádíme headcount, ne FTE.

Oddělení	Celkový počet zaměstnanců				Ženy				Muži				Zkrácené úvazky				Doba určitá	
	Finanční rok																	
	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018	2021	2020
Audit	517	488	471	418	262	230	221	204	253	258	250	214	66	55	54	40	28	6
Poradenství	218	208	211	205	81	77	74	73	137	131	137	132	17	19	22	22	13	6
Daně a právní služby	181	173	181	177	134	129	136	132	47	44	45	45	56	44	47	52	7	3
Infrastruktura	168	171	177	182	94	101	97	101	74	70	80	81	22	22	24	22	13	3
Celkem	1 084	1 040	1 040	982	571	537	528	510	511	503	512	472	161	140	147	136	61	18

Oddělení	Praha				Brno				Ostrava			
	Finanční rok											
	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018
Audit	404	395	380	334	63	58	54	49	50	35	37	35
Poradenství	217	207	211	205	1	1	0	0	0	0	0	0
Daně a právní služby	155	146	156	153	24	25	23	23	2	2	2	1
Infrastruktura	161	165	171	176	5	5	5	5	2	1	1	1
Celkem	937	913	918	868	93	89	82	77	54	38	40	37

Poznámka: U dvou zaměstnanců nemáme uvedeno pohlaví, proto se součet podle pohlaví liší od celkového počtu zaměstnanců. Smlouvy na dobu určitou jsme dříve nevykazovali, jejich počet byl zanedbatelný, proto jsou zde uváděny údaje jen za finanční roky 2020 a 2021.

GRI 202-2 | Složení managementu

Rok	Složení leadershipu (partneři) podle národnosti						Celkem
	česká	britská	australská	slovenská	polská	rumunská	
2021	20	2	0	0	1	1	24
2020	20	2	0	0	0	1	23
2019	19	2	1	1	0	0	23
2018	17	2	1	1	0	0	21

GRI 203-2 | Spolupráce s neziskovým sektorem

Dobrovolnictví

Aktivita	2021		2020		2019	
	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci
Manuální dobrovolnictví	103	15	625	83	1 210	83
Učení na univerzitách	777	37	242	20	104	14
Darování krve	366	26	341	30	243	20
Pro bono auditní služby	261	29	485	13	informace nejsou k dispozici	
Zlevněné auditní služby	397		608			
Bezpečnostní audit pro organizaci Lékaři bez hranic	161	5	n/a		n/a	
Mentoring DofE	141	25				
Mentoring SIA	139	22	134	25	vykázáno v manuálním dobrovolnictví	
Celkem	2 345	159	2 434	171	1 557	117

Poznámka: Pokles počtu hodin v kategorii manuální dobrovolnictví způsobila omezení spojená s pořádáním dobrovolnických akcí kvůli pandemii nemoci COVID-19. Na výrazném nárůstu hodin věnovaných učení na univerzitách se podílí vyšší počet zapojených zaměstnanců a také fakt, že více kolegů vedlo vlastní předmět, který vyučují během semestru každý týden.

Dary a sponzoring

Aktivita	2021	2020	2019	2018
Finanční a hmotné příspěvky PwC	145 000 Kč	331 195 Kč	437 500 Kč	615 100 Kč
Darované benefit body zaměstnanců	27 709 Kč	94 810 Kč	n/a	n/a
Podpora zdravotníků – Energie do nemocnic				
PwC	164 193 Kč	n/a	n/a	n/a
Zaměstnanci	46 650 Kč			
Vánoční charita				
PwC	190 563 Kč	187 380 Kč	uvedeno v darech PwC	uvedeno v darech PwC
Zaměstnanci	223 130 Kč	238 201 Kč	180 000 Kč	98 800 Kč
Celkem	797 245 Kč	851 586 Kč	617 500 Kč	713 900 Kč

GRI 205-2 | Protikorupční chování

	Jednotka	Finanční rok			
		2021	2020	2019	2018
Každoroční potvrzení nezávislosti	% zaměstnanců	100	100	100	100

GRI 301-1 | Spotřeba papíru

	Jednotka	Finanční rok			
		2021	2020	2019	2018
Spotřeba papíru v kanceláři	ks	1 951 979	2 888 103	3 472 179	3 285 183
Převedeno na stromy	ks	166	245	295	279

Poznámka: Výrazně snížit spotřebu papíru se nám daří díky probíhající digitalizaci interních i externích procesů. Digitalizovali jsme například vyúčtování při proplacení výdajů a také faktury již klientům zasíláme výhradně elektronicky. Méně tisknout se nám daří také díky využívání nástrojů G-suite, díky kterým je možné dokumenty jednoduše sdílet s dalšími kolegy. Do poklesu spotřeby papíru se také promítl přechod na práci z domova kvůli pandemii nemoci COVID-19.

GRI 302-1 | Spotřeba energie uvnitř organizace

Energie	Kancelář/ Energie	Jednotka	Finanční rok			
			2021	2020	2019	2018
Plyn	Ostrava	kWh	73 591	73 048	74 012	73 048
Teplo	Praha	GJ	1 512	1 555	1 376	1 259
	Brno		262	282	271	275
Elektřina	Praha	kWh	703 372	677 989	797 113	782 964
	Brno		34 499	42 087	25 774	25 788
	Ostrava		5 992	5 880	6 010	5 880
Celková spotřeba energií	Plyn	GJ	264,9	263,0	263,0	–
	Teplo		1 173,9	1 836,9	1 647,0	–
	Elektřina		2 677,9	2 613,4	2 795,2	–
	Celkem		4 717	4 713	4 705	–

GRI 303-3 | Spotřeba vody

Kancelář	Jednotka	Finanční rok			
		2021	2020	2019	2018
Praha	m³	436	599	891	987
Brno		253	389	301	209
Ostrava		315	370	372	370

GRI 305 | Emise CO₂

Uhlíková stopa	Název indikátoru (tuny CO ₂ e)	Zdroj emisí	2021	2020	2019	Emisní faktor
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	Plyn	13,5	14,9	15,1	DEFRA
		Scope 1	13,5	14,9	15,1	–
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z nakupované energie (Scope 2)	Elektřina	396,1	431,9	503,1	AIB
		Teplo	84,1	88,1	80,5	DEFRA
		Scope 2	480,2	520,0	583,7	–
305-3	Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	Služební cesty letadlem	39,5	402,7	412,5	–
		Služební cesty autem	52,5	120,5	179,9	
		Voda	0,4	0,5	0,5	
		Scope 3	92,3	523,6	592,9	
	Emise CO ₂ celkem *		586,0	1 058,5	1 191,7	–
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	Přepočet na zaměstnance	0,541	1,018	1,146	–
305-5	Snížení emisí skleníkových plynů	Meziročně **	- 46,9 %	- 11,2 %	–	–

Poznámky:

* Emise skleníkových plynů zahrnují emise CO₂. Ostatní emise jsou vzhledem k povaze naší činnosti zanedbatelné. Nepřímé emise z nakupované elektřiny jsou vykázány market-based metodou. Hodnoty se výrazně neliší od location-based. Nesledujeme pracovní cesty vlakem. Jejich dopad na celkové emise CO₂ je zanedbatelný. Nevyužíváme firemní automobily. Výpočet emisí Scope 3 do roku 2021 zahrnuje pouze emise vzniklé činností naší organizace. Nezahrnuje emise v dodavatelsko-odběratelském řetězci. Pracujeme na rozšíření vykazování Scope 3 v příštím období.

** Výrazný dočasný pokles emisí v roce 2021 byl způsoben zejména omezením pracovních cest v době pandemických restrikcí.

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

Materiál	Kancelář	Jednotka	Finanční rok			
			2021	2020	2019	2018
Papír	Praha	tuny (t)	11,50	8,24	7,12	7,32
	Brno		0,70	6,00	5,40	5,39
	Ostrava		0,28	0,27	0,37	2,86
Plast	Praha	tuny (t)	3,60	3,03	2,91	2,88
	Brno		0,04	0,12	0,18	0,01
	Ostrava		0,09	0,09	0,09	0,05
Sklo	Praha	tuny (t)	n/a	0,52	0,10	0,38
	Brno		0,06	0,03	0,05	0,02
Nápojové kartony	Praha	tuny (t)	0,14	0,17	n/a	n/a
Bio odpad	Praha	tuny (t)	2,65	0,14	n/a	n/a
Smíšený odpad	Praha	tuny (t)	5,98	18,54	25,86	25,92
	Brno		nedostupná data	nedostupná data	n/a	n/a
	Ostrava		nedostupná data	nedostupná data	n/a	n/a
Celkem		tuny (t)	25,04	37,15	42,08	44,83

Poznámka: Objem smíšeného odpadu za Brno a Ostravu není evidován. Svoz komunálního odpadu probíhá společně za všechny nájemce kanceláří v budovách a nejsou dostupné informace o objemech samostatně za PwC.

		Jednotka	Finanční rok			
			2021	2020	2019	2018
GRI 306-4	Odpad předaný k dalšímu využití	tuna (t)	19,06	18,61	16,22	18,91
		% celkového odpadu	76,1	50,1	38,5	42,2
GRI 306-5	Odpad k likvidaci	tuna (t)	5,98	18,54	25,86	25,92
		% celkového odpadu	23,9	49,9	61,5	57,8

Nábor zaměstnanců (interní indikátor)

	Jednotka	Podle věku			Podle pohlaví		Podle kanceláře			Celkem
		do 29 let	30-49 let	nad 50 let	ženy	muži	Praha	Brno	Ostrava	
2020	počet	146	77	2	119	106	209	12	4	225
	%	64,9	34,2	0,9	52,9	47,1	92,9	5,3	1,8	24,6
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

Rodičovská dovolená (interní indikátor)

	Jednotka	2021	2020	2019	2018
Rodiče na mateřské a rodičovské dovolené	počet	137	121	116	118
Výpomoc z rodičovské dovolené	%	35	40	37	41
Rodiče, kteří nastoupili na MD a RD	počet	39	28	vykazujeme nově od roku 2020	
Rodiče, kteří se vrátili z MD a RD	počet	20	14		

GRI 404-1 | Průměrný počet hodin strávených školením

Pozice	Počet hodin strávených školením				Počet zaměstnanců				Průměrný počet hodin věnovaných školením			
	Finanční rok											
	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018
Partner	1 152	1 063	1 012	1 137	24	23	23	21	48	46	44	54
Ředitel	1 733	1 563	1 516	1 871	35	25	27	25	50	63	56	75
Senior Manažer	2 649	2 658	2 306	2 098	65	55	55	43	41	48	42	49
Manažer	10 535	10 338	9 572	10 255	200	175	174	168	53	59	55	61
Senior Associate, Specialista, Konzultant	29 790	33 460	26 600	23 572	383	358	362	346	78	93	73	68
Associate, Specialista, Konzultant	51 194	45 322	45 173	42 522	370	397	394	372	138	114	115	114
Asistent, Podpora	51	15	49	63	7	7	5	7	7	2	10	9
Celkem	97 104	94 419	86 228	81 518	1 084	1 040	1 040	982	414	426	395	430

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				Muži				Zkrácené úvazky			
	Finanční rok															
	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018
Partner	24	23	23	21	2	3	3	2	22	20	20	19	1	0	0	0
Ředitel	35	25	27	25	8	6	6	4	27	19	21	21	3	2	2	2
Senior Manažer	65	55	55	43	21	22	22	17	44	33	33	26	10	9	10	4
Manažer	200	175	174	168	93	80	86	97	107	95	88	71	44	39	38	36
Senior Associate, Specialista, Konzultant	383	358	362	346	212	188	184	167	170	170	178	179	67	52	49	45
Associate, Specialista, Konzultant	370	397	394	372	229	231	222	216	140	166	172	156	36	38	48	49
Asistent, Podpora	7	7	5	7	6	7	5	7	1	0	0	0	0	0	0	0
Celkem	1 084	1 040	1 040	982	571	537	528	510	511	503	512	472	161	140	147	136

Poznámka: U dvou zaměstnanců nemáme uvedeno pohlaví, proto se součet podle pohlaví liší od celkového počtu zaměstnanců.

	Finanční rok			
	2021	2020	2019	2018
Složení zaměstnanců podle věku				
do 29 let	404	424	438	396
30–49	636	575	564	524
nad 50	44	38	37	34
neuvedlo věk	0	3	1	28
Celkem	1 084	1 040	1 040	982
Složení leadershipu (partneři) podle věku				
do 29 let	0	0	0	0
30–49	13	15	15	14
nad 50	11	8	8	7
Celkem	24	23	23	21
Složení leadershipu (partneři) podle pohlaví				
Ženy	2	3	3	2
Muži	22	20	20	19
Celkem	24	23	23	21

Jak na přípravu firemního Sustainability reportu?

**Nový 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?

Nahlédněte s námi do světa ESG

ESG Program

Kontakt



Radka Nedvěďová
**Reporting udržitelného rozvoje
& ESG program**
PwC Česká republika
+420 724 561 326
radka.nedvedova@pwc.com

**S udržitelností Vám pomohou
PwC odborníci i prostřednictvím
ESG služeb**

Udržitelnost a klimatická změna

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. Děkuje za vaši zpětnou vazbu.

Kontakt



Jana Válková
Marketing a komunikace
Senior specialista CSR
jana.valkova@pwc.com

Firemní odpovědnost

