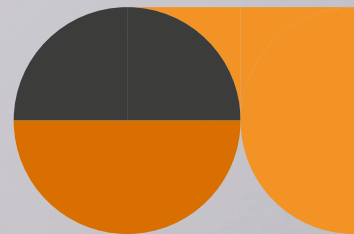
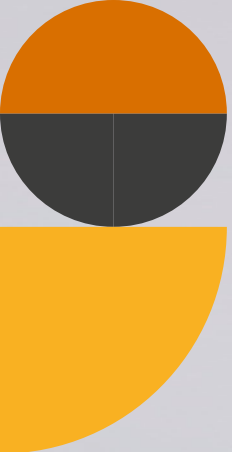


Sustainability Report 2020



**Zpráva o trvale udržitelném podnikání
a firemní odpovědnosti za finanční rok 2020**

PwC Česká republika



Úvodní slovo

Vážené dámy, vážení pánové,

už podvanácté jsme s kolegy připravili zprávu o firemní odpovědnosti poradenské společnosti PwC Česká republika, která mapuje naše aktivity a která je i pro nás důležitou příležitostí ohlédnout za naší činností.

Co v tomto ohlédnutí vidím já? Náročný rok ve znamení pandemie nemoci COVID-19, ve kterém jsme naplnili naše poslání budovat důvěru ve společnosti a řešit důležité problémy.

Jasnou prioritou pro nás byla podpora našich zaměstnanců, vytvoření bezpečného pracovního prostředí, ochrana pracovních míst a zajištění stability. Zároveň jsme se aktivně zapojili do hledání řešení problémů způsobených pandemií ve společnosti – ať už v rámci projektu Chytré karantény, nebo v boji proti dezinformacím.

Zpráva o firemní odpovědnosti je pro nás důležitým dokumentem, zakládáme si na jejím kvalitním zpracování a těší mě, že předchozí vydání získala ocenění i od odborné veřejnosti. A protože se v našem podnikání vždy snažíme posouvat vlastní limity, je samozřejmé, že se toto odhodlání promítá i do oblasti společenské odpovědnosti a udržitelnosti.

Tuto zprávu jsme proto připravili nejen v souladu s mezinárodními standardy GRI, ale nově v ní rozvíjíme 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 i náš závazek hrát důležitou roli v budování udržitelné budoucnosti.

Koneckonců přesvědčte se na následujících stránkách sami, co pro nás znamená odpovědnost, ať už mluvíme o jednotlivci, či celé společnosti; které hodnoty jsou pro nás ty nejdůležitější; jak při využívání moderních technologií myslíme i na často opomíjený lidský rozměr; nebo proč se snažíme sami sebe i naše klienty rozvíjet v oblasti udržitelnosti či dopadů na životní prostředí.

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 odpovědnosti	11
Naše vize a přístup ke společenské odpovědnosti	12
Analýza materiality	14
Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti	20



- Klíčová zaměření **23**
- Naše reakce na pandemii COVID-19 **24**
- Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost **25**
- Kultivace trhu a formulace trendů **27**
- Technologie a inovace v našich službách **31**
- Naše služby v oblasti udržitelného podnikání **33**



- 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 **45**
- 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 služby **56**
- Social Impact Award **57**
- Digital Fitness App **59**
- Vánoční charita **60**
- Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů **61**



- Klíčová zaměření **63**
- Snižujeme naši uhlíkovou stopu **64**

O této zprávě **68**

GRI rejstřík **69**

Detailní měření GRI ukazatelů **74**

Naučíme vás, jak vytvořit firemní Sustainability report **82**

Kontakt **84**

Představení PwC

Poradenské společnosti sítě PwC pomáhají svým klientům vytvářet hodnoty, o které usilují. Jsme síť firem s 284 tisíci zaměstnanci ve 155 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 30 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

155 zemí
630 poboček
284 258 zaměstnanců
420 klientů
(84 % z žebříčku Fortune Global 500)
100 000+ podnikatelských a soukromých podniků

Střední a východní Evropa

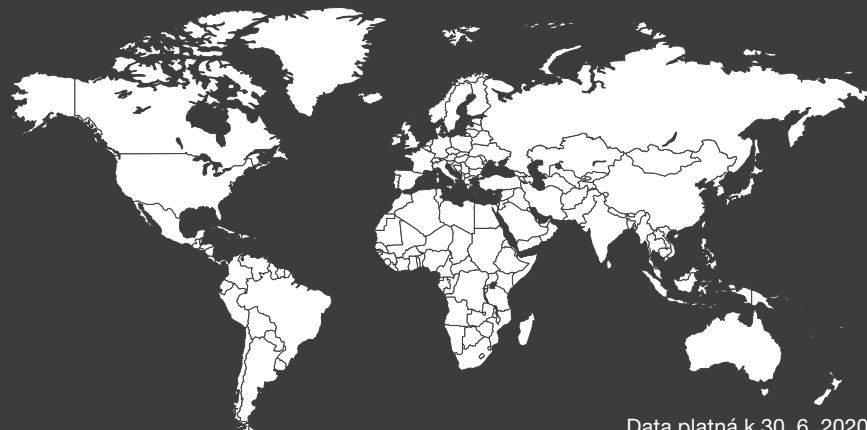
29 zemí
14 422 zaměstnanců
950 milionů USD, obrat

Česká republika

30 let na českém trhu
3 kanceláře v Praze, Brně a Ostravě
23 partnerů
1 040 zaměstnanců

Firemní odpovědnost

47 000 zaměstnanců zapojených v komunitních projektech
640 000 hodin odborného dobrovolnictví



Data platná k 30. 6. 2020.

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.



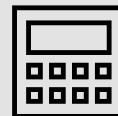
Produkty a služby

Auditorské služby



- Audit
- Účetnictví podle IFRS, českých účetních předpisů a US GAAP
- Finanční a účetní poradenství
- Interní audit
- Řízení rizik
- Treasury
- Audit nefinančních dat

Daňové služby



- Korporátní daně
- Nepřímé daně
- Řízení daní a shoda s předpisy
- Služby při zajištění pracovních povolení a víz
- Daňové poradenství pro fyzické osoby

PwC Legal



- Transakční a projektová advokátní kancelář pokrývající všechna významná ekonomická odvětví a právní oblasti

Poradenské služby



- Podnikové poradenství
- Technologické poradenství
- Forenzní služby
- Transakce
- Restrukturalizace
- Poradenství pro lidské zdroje
- Veřejný sektor
- Krizové řízení
- Integrace systémů
 - Technologická strategie
 - Big Data analýzy & CRM
 - Vývoj aplikací & User Experience

PwC Akademie



- Odborné vzdělávání a rozvoj manažerských a obchodních dovedností

Odvětví a trhy



- Automobilový průmysl
- Bankovníctví a finanční služby
- Energetika, distribuční sítě a těžební průmysl
- Maloobchod a spotřební zboží
- Nemovitosti
- Pojišťovnictví
- Služby pro vlastníky rodinných podniků
- Telekomunikace
- Veřejný sektor
- Zábavní průmysl a média
- Zdravotnictví a farmacie
- Zpracovatelský průmysl a výroba
- Německý trh
- Čínský trh

Finanční výsledky

Výnosy za fiskální rok 2020^{*} (mil. Kč)

Auditorské služby	1 204,7
Ekonomické a finanční poradenství	1 196,8
Daňové a účetní služby	447,8
Právní služby	46,7
Tržby celkem	2 896

**Provozní výsledek
hospodaření
celkem**

506 mil. Kč

1,6 %

Právní služby

15,5 %

Daňové a účetní služby

41,3 %

Ekonomické
a finanční poradenství

41,6 %

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. Výše uvedené informace zahrnují údaje z účetní závěrky ke konci roku 30. června 2020 zveřejněném v obchodním rejstříku. Konsolidovaná účetní závěrka je vytvořena v Nizozemsku.

Tým firemní odpovědnosti

Tým pro firemní odpovědnost se snaží o přiblížení tohoto tématu všem zaměstnancům v PwC a o začlenění CSR aktivit 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 odpovědnosti



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

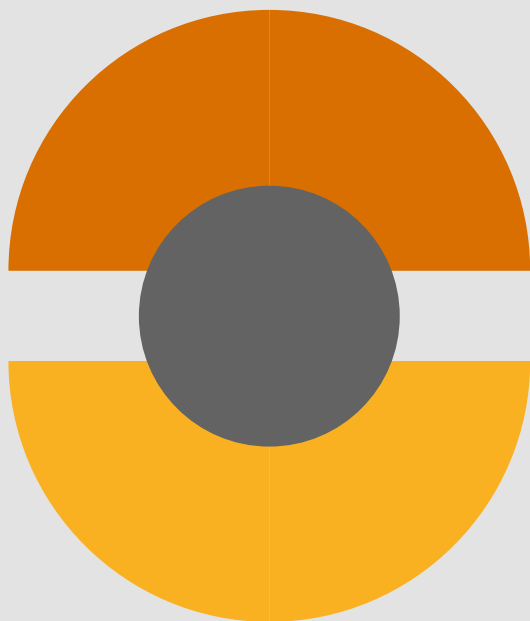
Senior manažer odpovědný za služby v oblasti udržitelnosti



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.

Naše vize a přístup
ke společenské odpovědnosti

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.

77 %

zaměstnanců považuje PwC
za společensky odpovědnou firmu*

* Zaměstnanecký průzkum na téma udržitelnosti (CSR), viz **str. 14**.

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 pro nás byl klíčový při výběru relevantních témat pro tuto zprávu 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 průběžných průzkumech. Abychom získali ucelený pohled na to, která témata jsou pro interní stakeholdery relevantní, připravili jsme komplexní CSR průzkum určený všem našim zaměstnancům. Jeho prostřednictvím měli zaměstnanci možnost ohodnotit celkovou strategii firmy v oblasti CSR, vyjádřit své priority a přinést své návrhy a komentáře. Dotazník vytvořila pracovní

skupina, kterou tvořil tým firemní odpovědnosti doplněný o odborníky z týmů služeb pro udržitelný rozvoj, business development, komunikace a assurance.

Průzkum jsme prováděli formu on-line dotazníku a zapojilo se do něj 301 zaměstnanců. Z průzkumu vyplynulo, že klíčová témata pro zaměstnance jsou:

- 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

Všechna tato témata označilo více než 50 % zaměstnanců za ta, kterým by se PwC určitě mělo věnovat. 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 odráží naše klíčová zaměření, která jsme si stanovili pro každou z oblastí popsanych 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 Map – Professional and Commercial services
- WBCSD – Reporting Matters (2020 Report)
- CSR Europe & PwC – Collaboration for impact
- PwC – SDG Challenge 2019
- 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. Pomáhá nám zjistit, v jakých otázkách můžeme napomoci k udržitelnější budoucnosti.

Důležité podněty získáváme také prostřednictvím 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 názoru zaměstnanců, zpětná vazba v rámci ročního hodnocení, školení, sociální sítě, intranet, organizované teambuildingy, pravidelné diskuse s vedením, osobní komunikace	Profesní a osobní rozvoj, péče o zaměstnance a podpora rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, 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
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 se rozhodli začlenit cíle udržitelného rozvoje do své strategie a podnikatelské činnosti a informovat o nich i v této zprávě.

Sestavili jsme multidisciplinární pracovní skupinu, kterou tvořil tým firemní odpovědnosti doplněný o odborníky z týmu služeb pro udržitelný rozvoj, assurance a managementu s cílem identifikovat pro nás relevantní cíle SDGs až na úroveň SDG Targets, abychom dokázali lépe zacílit naše aktivity a zaměřit se na konkrétní výsledky v dané oblasti.



Relevantnost jednotlivých SDG cílů (na škále nízká – střední – vysoká relevance) jsme hodnotili:

- v kontextu naší stávající strategie a informací z dialogu se stakeholdery,
- v rámci porovnání s prioritními cíli našeho odvětví (poradenská firma),
- s ohledem na priority, úspěšnost a nedostatky v naplňování SDGs Českou republikou.

Zaměřili jsme se nejen na cíle, ke kterým již přispíváme svými aktivitami nyní, ale i na identifikaci mezer a budoucích příležitostí, k nimž můžeme přispět v rámci dalšího rozvoje našich aktivit, zejména služeb v oblasti udržitelnosti.

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. Některé z nich již dokážeme měřit a vykazovat prostřednictvím GRI indikátorů prezentovaných v této zprávě. Pro budoucí ambice a služby zatím nemáme nastaveny veřejné kvantitativní cíle – intenzivně se věnujeme jejich rozvoji, zvyšujeme povědomí vně i uvnitř firmy a rozšiřujeme nabídku našich služeb v oblasti ESG a udržitelnosti.

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, 414, 418, 419

Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost



Ekonomická výkonnost



Kultivace trhu a formulace trendů



Technologie a inovace v našich službách



Služby v oblasti udržitelného podnikání



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



Target 12.6:

Udržitelné postupy a reporting

/ Sustainability reporting & naše služby v oblasti udržitelného podnikání

NAŠI LIDÉ

GRI 102, 202, 401, 404, 405, 406

Podpora různorodosti a rovných příležitostí



Target 3.4:

Podpora fyzického a duševního zdraví

/ Program Be Well Work Well

Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců



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**



**Předávání
znalostí z oblasti
digitálních
a moderních
technologií**



**Podpora
vzdělávání
a rozvoje
potenciálu
a talentů**



Target 4.4:

Dovednosti pro úspěch v zaměstnání

/ New World New skills, Digital Fitness App, Ekonomická olympiáda



Target 8.3:

Růst, podnikavost a dostupnost služeb

/ Social Impact Award, pro bono auditní služby

PÉČE O ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

GRI 301, 302, 305, 306, 308

**Snižování
uhlíkové stopy
a nakládání
se zdroji**



**Naše služby
v oblasti dopadů
činnosti firem
na životní
prostředí**



Target 12.6:

Udržitelné postupy a reporting

/ Sustainability reporting & naše služby v oblasti udržitelného podnikání



Target 13.1:

Odpověď na klimatická rizika

/ Snížování spotřeby energií, snižování uhlíkové stopy, paperless office

Cíl 7:

Targets 7.2 & 7.3: Obnovitelná energie a energetická účinnost

/ služby pro energetický sektor

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

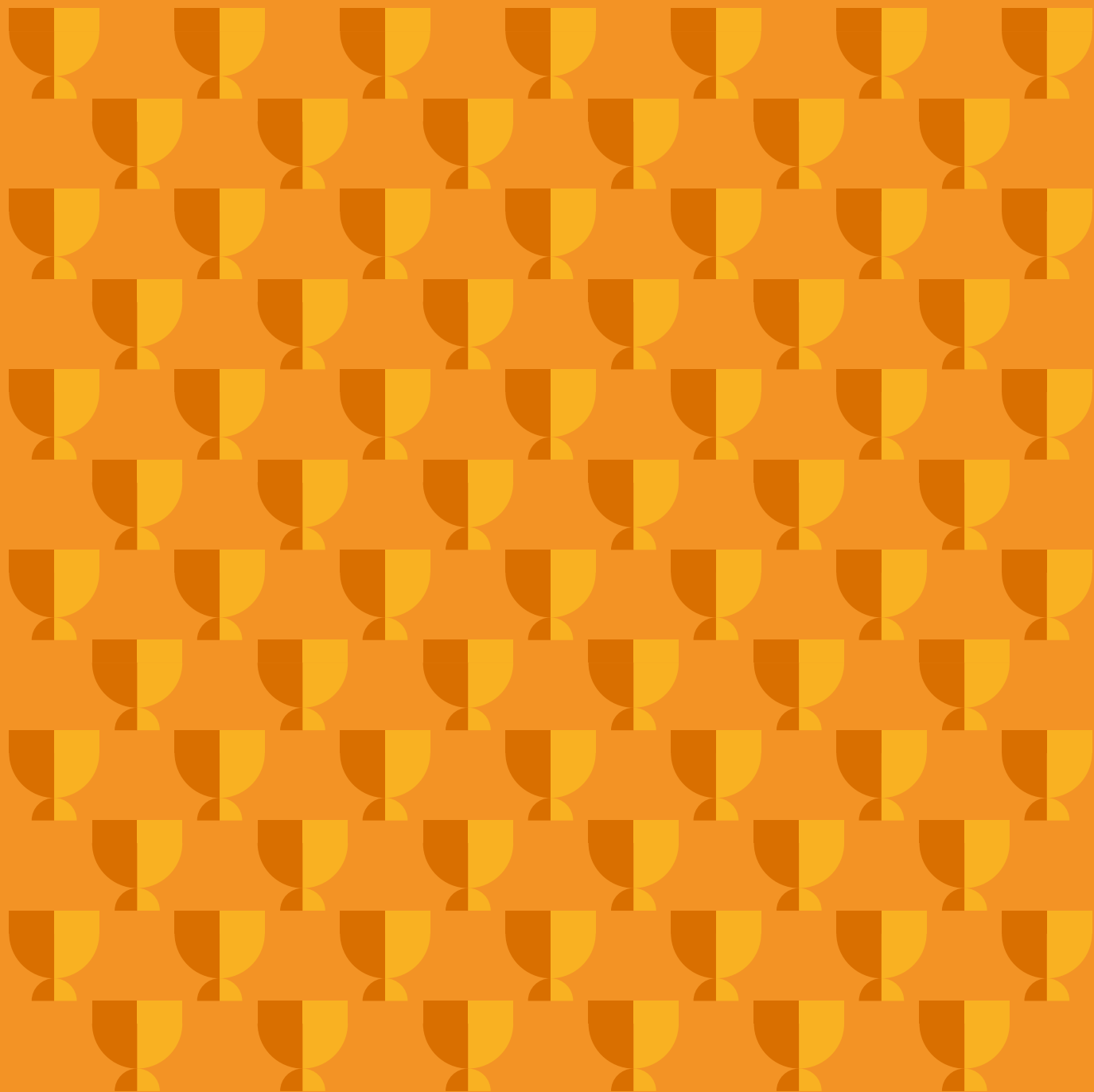
TOP Odpovědná velká firma a TOP Odpovědná firma v reportingu

Patříme mezi 25 společensky nejodpovědnějších firem v České republice. Za rok 2020 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.



**TOP
2020** 
ODPOVĚDNÁ VELKÁ FIRMA
Cena Byznysu pro společnost

**TOP
2020** 
**ODPOVĚDNÁ FIRMA
V REPORTINGU**
Cena Byznysu pro společnost



A photograph of two women in a professional setting, possibly a meeting. The woman on the left has blonde hair and is smiling, looking down at something in her hands. The woman on the right has brown hair and is looking towards the first woman. In the background, there are green plants. A large red circle is positioned behind the text. On the far left, there are several white horizontal bars of varying lengths.

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

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.

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
a naše služby v oblasti
udržitelného podnikání



Naše reakce na pandemii COVID-19

Bezplatné webináře

Pandemie COVIDu-19 citelným způsobem zasáhla české podnikatelské prostředí. Na jaře 2020 jsme spustili sérii bezplatných webinářů vedených našimi experty, které se věnovaly řešení bezprostředních i dlouhodobých dopadům pandemie na fungování firem.

Bezplatná helpline

Pro naše klienty i všechny ostatní jsme zřídili bezplatnou helpline, která nabízela možnost bezplatné telefonické konzultace právních otázek v oblasti zaměstnávání a pobytu cizinců, včetně možností jejich pohybu. K dispozici jim byli naši odborníci v oblasti imigračního práva.

PwC COVID-19 Recovery Tool Box

Pro naše klienty jsme připravili speciální nabídku služeb zaměřenou na poskytnutí podpory v oblastech, které jsou klíčové pro jejich další fungování (cash-flow, pomoc od státu, zajištění financování, kybernetická bezpečnost atd.)



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 společnost, jejíchž 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.

100 %

**zaměstnanců a partnerů PwC ČR
potvrdilo svou nezávislost**

Etický kodex



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.

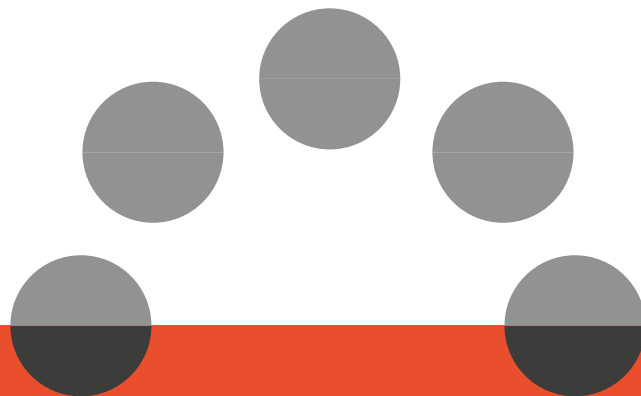
V roce 2010 jsme vytvořili politiku odpovědného nákupu a provozní zásady, které platí jak pro PwC, tak pro naše dodavatele. V oblasti životního prostředí sledujeme například schopnost monitorovat a přezkoumávat svůj vliv na životní prostředí či míru, do jaké byly produkty a služby s ohledem na životní prostředí navrženy. Důležité jsou pro nás i sociální oblast a etika. Závazek našich dodavatelů řídit se etickým kodexem a mít zavedené postupy proti praní špinavých peněz, konfliktu zájmů či podvodům a korupci je součástí všech našich smluvních ujednání, stejně jako závazek řídit se naším etickým kodexem.



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.



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

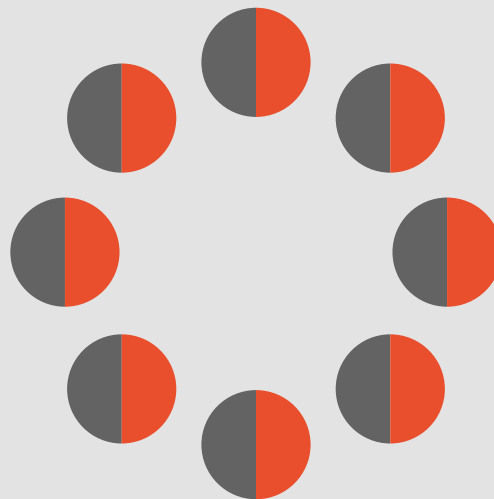
Prostřednictvím členství v různých organizacích a odborných sdruženích přispíváme k rozvoji udržitelného podnikání na trhu.

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.

Nadace VIA cena VIA BONA

Zástupci PwC jsou členy odborné poroty, která vyhodnocuje nominace v rámci udělování ceny VIA Bona, která oceňuje dobročinné úsilí jednotlivců a firem v České republice, které jsou inspirací pro ostatní.

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 pracovní skupině věnující se reportingu udržitelného rozvoje.

CEO Survey – Průzkum názorů generálních ředitelů a majitelů českých firem

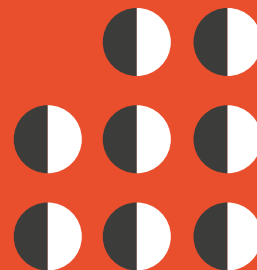
Již jedenáct let oslovujeme vedoucí představitele a představitelky nejvýznamnějších firem působících na českém trhu. Jedenáctý ročník průzkumu názorů generálních ředitelů a ředitelek přinesl pohledy více než 170 lídrů českého byznysu na vývoj české ekonomiky a vlastních společností v následujících 12 měsících. Průzkum pokrývá jak tradiční témata, mezi která patří ekonomické výhledy či trendy v zaměstnanosti, tak pokládá otázky v oblastech vzdělávání, kybernetické bezpečnosti či prosazení moderních technologií.

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 každoročně zveřejněny na Světovém ekonomickém fóru ve švýcarském Davosu.

Jsme členy

25

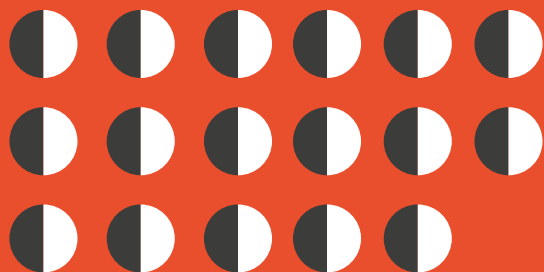
odborných
a profesních
organizací



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



Fraud Forum: Fórum pro prevenci, odhalování a vyšetřování podvodů

Fraud Forum 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 Forum 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 zdarma a umožňuje mimo jiné získání nejnovějších odborných informací a aktuálních zpráv o novinkách a trendech v oblasti prevence, detekce a vyšetřování podvodů, účast na seminářích a diskuzních akcích na různá témata spojená s podvody v organizacích či možnost zapojit se do průzkumů souvisejících s problematikou podvodů a získat jejich podrobné závěry a výsledky.

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.



CFO komunita je mojí srdeční záležitostí. V dnešní době, kdy se nám všem situace mění pod rukama a je třeba se učit doslova za pochodu, je instantní sdílení zkušeností s kolegy to nejcennější, co máme. Jsem velmi hrdá na to, že se naše CFO komunita stala živou platformou, která toto sdílení umožňuje pro více než 1 200 finančních ředitelů i jejich spolupracovníky. Neocenitelná je také spolupráce s našimi strategickými partnery, ACCA a ATAIRU.

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.



Olga Cilečková
partner
PwC Česká republika

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 měnícím se světě. Technologické inovace rozšířily portfolio našich služeb a změnily způsob, jakým uvažujeme, ale také to, jak tradiční i nové služby svým klientům poskytujeme. Naší prioritou je zefektivnění byznysu našich klientů prostřednictvím automatizace procesů a jeho celkovou digitální transformací.



Inovativní kultura a technologie

Provozujeme Experience Center, ve kterém vytváříme specifická klientská řešení díky rychlému prototypování a vývoji aplikací. Tento prostor rovněž využíváme pro brainstorming a workshopy se studenty, start-upy a se všemi, kteří myslí kreativně a chtějí vytvářet inovativní řešení. Inovativní kulturu prosazujeme také uvnitř firmy – sdílíme své znalosti, navzájem se inspirujeme a učíme se i z neúspěchů.

Aplikace Audit smart management tools

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 double-bookingu a v neposlední řadě díky optimalizaci dojíždění šetří čas kolegů i produkci emisí spojenou s využíváním především automobilové dopravy.



Digitalizace a automatizace v rámci interních procesů

Roboty na automatické zpracování dat využíváme například při vyúčtování pracovních cest nebo při zadávání požadavků na fakturaci. 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.

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.

Naším klíčovým zaměřením je zvyšování znalostí v oblasti digitálních technologií, ty zprostředkovává například workshop Design Thinking zaměřený na inovace produktů, služeb a procesů, nebo Lean Six Sigma, která pomáhá zmapovat a zoptimalizovat procesy před zavedením digitální transformace uvnitř firem. A moderní technologie využíváme také v rámci školení samotných, kdy si mají účastníci díky realistickým herním simulacím příležitost vyzkoušet na vlastní kůži vyšetřování podvodného jednání nebo kybernetický útok. Pro firemní potřeby se chystáme spustit také Digital Upskilling, unikátní program šitý na míru každé společnosti, který poskytuje rozvoj digitálních dovedností prostřednictvím vysoce flexibilního modulárního přístupu.

Nabídka kurzů odráží také změny, které s sebou přinesla pandemie nemoci COVID-19, připravili jsme například e-learning zaměřený na práci na dálku a řízení vzdálených týmů.

StaySecure

Kybernetická bezpečnost je jednou z našich priorit. Proto klientům i zaměstnancům nabízíme zdarma newsletter StaySecure. Ten pravidelně představuje svým čtenářům hlavní témata kybernetické bezpečnosti, a to jednoduchým a srozumitelným způsobem. Vychází každý měsíc v elektronické formě. Pandemie nemoci COVID-19 výrazně přispěla k rozšíření práce z domova, proto jsme speciální pozornost věnovali také tomu, jak zajistit bezpečnost při práci mimo kancelář.

Forensic Insight

Pomáháme našim klientům v citlivých oblastech interního vyšetřování podvodů, compliance i etických procesů. Prostřednictvím pravidelného informačního newsletteru poskytujeme naše know-how všem, kteří o něj projeví zájem. Také v této oblasti reagujeme na změny, které ve firemním prostředí přinesla pandemie nemoci COVID-19 a snažíme se firmy připravit na možná rizika, která s sebou tato situace přináší.



Naše služby v oblasti udržitelného podnikání

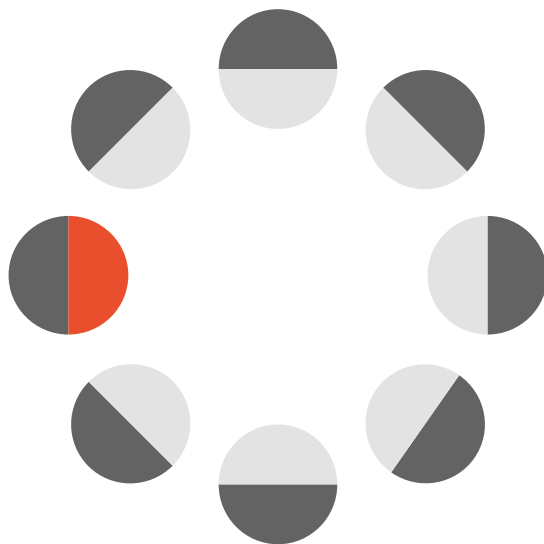
Firmy kladou čím dál větší důraz na udržitelnost a do svých klíčových obchodních strategií zahrnují sociální, environmentální, ekonomické a etické faktory. Prostřednictvím našich služeb v oblasti udržitelnosti jim pomáháme tyto kroky realizovat.

Naše služby poskytujeme korporátním společnostem, soukromým společnostem i veřejnému sektoru, a to napříč všemi obory, ať už jde o retail, bankovníctví, automotive a chemický průmysl nebo energetiku a stavebnictví. Organizacím pomáháme plánovat, získávat, dodávat, financovat a měřit širší dopad produktů a služeb a nastavit jejich udržitelnou strukturu. Poskytujeme poradenství týkající se širokého spektra otázek souvisejících s problematikou udržitelného rozvoje.

Mezi nejčastěji realizované služby patří:

- pomoc s nefinančním reportingem
- nastavování strategií a strategických cílů v oblasti udržitelnosti
- audit dodavatelského řetězce a ověřování, že podniky dodržují pravidla týkající se ochrany životního prostředí, práv zaměstnanců, bezpečnosti práce a etických zásad podnikání

V příštích letech plánujeme nabídnout klientům více služeb spojených s dekarbonizací, efektivním nakládáním se zdroji, odpovědným investováním či vyhodnocováním klimatických rizik.



PwC's SDG Challenge

Globální tým PwC pravidelně realizuje celosvětový průzkum, který si klade za cíl zjistit, do jaké míry firmy začleňují cíle udržitelného rozvoje OSN (SDGs) do své strategie a činnosti. Analýza hodnotí úroveň integrace cílů na úrovni leadershipu, podnikatelské strategie, řízení a reportingu a zkoumá, nakolik je podnikatelská sféra na dobré cestě, aby zásadně přispěla k dosažení cílů udržitelného rozvoje a závazků do roku 2030.

Průzkum mapuje také české podnikatelské prostředí. Z SDG Challenge 2019 vyplynulo, že české manažery čeká intenzivnější práce v oblasti udržitelnosti než jejich kolegy v západní Evropě. Důvodem je především to, že česká podnikatelská sféra jako celek dobrovolně neaplikovala tolik udržitelných opatření jako podnikatelé v západní Evropě. Prostřednictvím našich služeb jsme připraveni nabízet českým firmám s jejich přechodem k udržitelnému podnikání naši podporu.

PwC's SDG Challenge 2019



”

V České republice roste počet našich klientů, kteří se oblasti udržitelného rozvoje věnují komplexně a zapracovávají tuto agendu do řízení celé společnosti. Udržitelnost, neboli ESG, se pomalu přesouvá z oddělení marketingu a PR přímo pod nejužší vedení firmy, což dokresluje její rostoucí důležitost při formování strategií jednotlivých firem. Jsem velmi rád, že díky dlouholetým zkušenostem s udržitelnými projekty můžeme našich klientům s touto změnou pomoci. Věřím, že to dříve nebo později ocení nejen naši klienti a obchodní partneři, ale také budoucí generace.



Ondřej Rybka
senior manažer týmu udržitelnosti
PwC Česká republika





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.

Aby naše strategie v oblasti týkající se našich zaměstnanců reflektovala jejich preference, realizovali jsme interní zaměstnanecký průzkum (viz část věnovaná materialitě a stakeholderům na **str. 14**) a na základě jeho výsledků naše aktivity revidujeme a přizpůsobujeme zjištěným požadavkům.

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



Naše reakce na pandemii COVID-19

S úderem pandemie COVID-19 se naši okamžitou prioritou stala ochrana zdraví našich zaměstnanců a jejich psychologická podpora, aby se i v tomto období cítili dobře, psychicky a fyzicky.



Přechod na práci z domova

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

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. Spustili jsme interní informační portál, na kterém kromě všech novinek mohli najít návody na to, jak postupovat, pokud onemocní nebo se dostanou do kontaktu s nemocným, aktuality týkající se cestování a práce u klientů, ale také užitečné tipy pro práci na dálku nebo online výuku dětí.

Coachovací pohotovost

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 psychoterapeuté, kteří jim byli schopni nabídnout okamžitou podporu.

Online cvičení

Aby se zaměstnanci mohli cítit dobře také fyzicky, připravili jsme pro ně pravidelné online hodiny jógy a kardio tréninku.

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. Nemáme sice odbory, ale zaměstnanci mají možnost se neomezeně sdružovat. Více o interakcích mezi vedením a zaměstnanci se můžete dočíst v části věnované kultuře zpětné vazby na [straně 45](#).

Podívejte se na strukturu našich zaměstnanců z hlediska rozmanitosti podrobněji na [stranách 75 a 81](#).

Rozdělení zaměstnanců podle věku

Věk	Počet zaměstnanců
do 29 let	424
30–49 let	575
nad 50 let	38
neuvedlo věk	3

33 let

je průměrný věk zaměstnanců

Jsme signatáři
Charty Diverzity



PwC v České republice



Zaměstnanců

537 žen
503 mužů
1 040 celkem

Vedení společnosti

13 % žen
87 % mužů

Partnerů

23 celkem
3 ze zahraničí

Složení partnerů dle věku

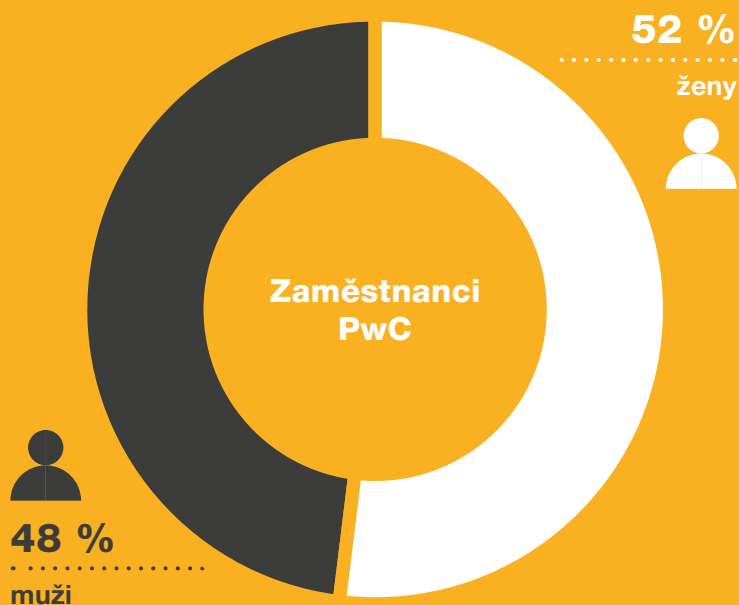
0 do 29 let
15 30–49 let
8 nad 50 let

PwC Café

Kavárnu pro zaměstnance v prostorách naší pražské kanceláře provozovalo sdružení Startujeme, o. p. s., které funguje jako chráněné dílny s cílem zapojit mentálně postižené osoby do běžného života, a pomoci jim s osvojením základních pracovních návyků. PwC kavárnu jsme využívali také pro catering na některé firemní akce.

Kanceláře bez bariér

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



Podpora rodičů

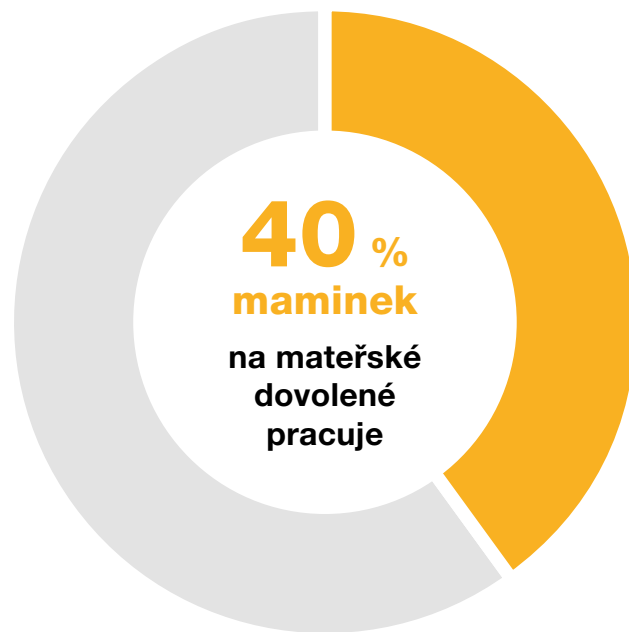
K zaměstnancům, kteří odcházejí na mateřskou dovolenou, přistupujeme maximálně individuálně. Otevřeně diskutujeme, kdy se chtějí vrátit a zda chtějí spolupracovat i během rodičovské dovolené. Na základě individuální preference se vytváří pracovní schéma – rozvrh, který nejlépe vyhovuje každému rodiči. 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.

Zaměstnancům jsme nabízeli členství v online platformě Hlidacky.cz, která nabízí pomoc s hlídáním dětí, ale také úklidem a starostí o domácnost nebo se zajištěním doprovodu a sociálního kontaktu pro seniory.

PwC se globálně zařadilo po bok 100 nejprívětivějších společností pro pracující matky.*

* Ocenění „2020 Working Mother 100 Best Companies“



Na mateřské dovolené máme

121 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.



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, jako je například ACCA či PMP, a stát se tak špičkovými odborníky, a to nejen v oboru účetnictví a financí.

Digitální upskilling

Velký důraz klademe na rozvoj inovací a moderních technologií. Zaměstnanci mají možnost absolvovat hned několik vzdělávacích programů zaměřených na oblast zpracování dat a jejich vizualizaci nebo tvorbu datových robotů. Osvojují si základní i pokročilé znalosti programů, jako jsou SW Alteryx, Power BI nebo UiPath a v rámci projektu Data Analytics Academy mají možnost získané teoretické znalosti rovnou uplatnit při práci na reálných projektech, kdy hledají řešení, která jim pomohou zefektivnit jejich práci. Každý zaměstnanec může také využívat naši globální aplikaci, Digital Fitness App, která nabízí ucelený přehled informací v téměř šesti desítkách oblastí, jakými jsou umělá inteligence, virtuální realita, cybersecurity, design thinking, smart cities, sociální média a mnoho dalších.



Hned na začátku jsme si řekli, že je pro nás důležité, aby náš program digitálního upskillingu zasáhl všechny. Každý zaměstnanec musí vědět, co umí moderní technologie a jak se dají využít k práci. Samozřejmě máme experty, kteří rozvíjí své digitální znalosti na té nejvyšší možné úrovni, ale základem je, aby byl každý v PwC v obraze, rozuměl různým digitálním nástrojům a dokázal pomocí nich hledat nová a lepší řešení každodenních úkolů a problémů a tím pomoci nejen sobě ale i celé firmě.



Jiří Zouhar
partner
PwC Česká republika



Průměrný počet hodin věnovaných vzdělávání podle pozic na 1 zaměstnance

Pozice	Počet hodin
partner	46
ředitel	63
senior manažer	48
manažer	59
senior associate, specialista, konzultant	93
associate, specialista, konzultant	114

Proces kontinuálního vzdělávání přispěl k tomu, že se průměrný počet hodin věnovaný vzdělávání jednoho zaměstnance oproti minulému roku zvýšil, a to zejména na seniornějších pozicích.



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.

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 a v tomto roce této příležitosti využilo 31 kolegů, kteří si vyzkoušeli práci například pro PwC v Německu, USA, Novém Zélandě nebo Spojených arabských emirátech. Tak jako naši zaměstnanci vyráží do zahraničí, přichází kolegové ze zahraničních kanceláří pracovat pro českou PwC, mohli jsme tak přivítat celkem 16 kolegů mimojiné z Austrálie, Jihoafrické republiky nebo Velké Británie.

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.

Spustili jsme debatní arénu Hard Talks s partnerem Jiřím Zouharem pro všechny kolegy v Assurance. Setkání probíhají dvakrát ročně a přináší příležitost otevřeně s partnerem sdílet cokoliv, 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.

Novinkou tohoto roku je One Firm webcast, online setkání zaměstnanců s vedením celé společnosti, díky kterému se dozvídají o všem důležitém, co se ve firmě děje, a zároveň mají možnost zeptat se členů nejvyššího vedení na vše, co je zajímá.

Zpětnou vazbu zároveň vnímáme jako prostředek 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.

Průzkum spokojenosti zaměstnanců

Dalším důležitým nástrojem zpětné vazby je pro nás každoroční průzkum spokojenosti zaměstnanců. Umožňuje nám identifikovat problematické oblasti a začít pracovat na jejich zlepšení. V roce 2020 jsme průzkum s ohledem na události spojené s propuknutím pandemie COVID-19 nerealizovali, počítáme s ním opět pro rok 2021.

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 zaměstnanců

Výkonost 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.

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 – Audit naživo, Speed Taxing – si studenti mohou pod vedením našich odborníků vyzkoušet práci na reálné auditní nebo daňové zakázce.

Pravidelně otevíráme pozice pro stážisty a pracujeme tak s mladými talenty již během jejich studia. Jsme připraveni jim také pomoci s jejich diplomovými pracemi.

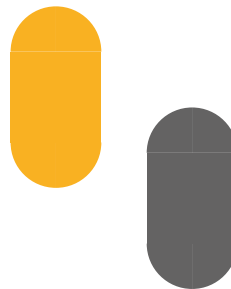
Učíme na vysokých školách

Dvě 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.



Více o těchto aktivitách si můžete přečíst v části Neziskový sektor – Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů na **straně 61**.

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, samozřejmostí je práce z domova a také flexibilní pracovní podmínky s takovým rozložením pracovní doby, které umožní sladit pracovní povinnosti například s rodinným životem.

140
zaměstnanců
pracuje na zkrácený úvazek



Program Be Well Work Well

Odstartovali jsme program Be Well Work Well, jehož cílem 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. V rámci programu mohli zaměstnanci využívat například službu uLekare.cz, Hlidacky.cz nebo podporu interních koučů, dopřát si masáž nebo pravidelný přísun vitamínů v podobě jablek v kancelářích.

Podpora interních koučů

Zaměstnancům se snažíme být oporou v jakékoliv životní situaci, kdy se necítí dobře a procházejí náročným profesním nebo osobním obdobím. Proto jsme založili 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 60 zaměstnanců.

”

Vytváření silné firemní kultury s vysokou úrovní wellbeingu vychází přímo z PwC poslání – „budovat důvěru a řešit důležité problémy ve společnosti“, mezi které syndrom vyhoření a deprese patří. Náš program stojí na 4 pilířích – fyzické zdraví, mentální zdraví, emoční a duševní energie, na jejichž podporu míří i naše aktivity. Je dokázáno, že pokud je dobře postaráno o zaměstnance, jsou prokazatelně kreativnější, mají vyšší produktivitu a cítí silnou sounáležitost s organizací.



Martina Kučová
HR ředitelka
 PwC Česká republika

Podpora zdravého životního stylu

Den zdraví

V rámci celodenní akce si zaměstnanci mohli užít ranní jógu, masáže nebo společný běžecký trénink, navštívit přednášku na téma psychosomatika a syndrom vyhoření nebo si nechat přímo v kanceláři vyšetřit svůj zrak.

Masáže

Do pražské kanceláře PwC jsme pravidelně zvali nevidomé maséry ze sociálního podniku Studio Světélko. Zaměstnanci si tak mohli užít 30 minut odpočinku a masáže přímo v práci.

Jóga

Načerpat energii a napravit si bolavá záda mohli naši zaměstnanci během lekcí jógy, a to hned 2x týdně.

S příchodem pandemie COVIDu-19 jsme se v rámci programu Be Well Work Well aktivit zaměřili na to, jak pomoci zaměstnancům se zvládnutím této situace a všeho, co přináší. Více si můžete přečíst v části Naše reakce na COVID-19 na [straně 38](#).

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 stravenky 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 90 tisíci 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).





Neziskový sektor

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

Klíčová zaměření

Odborné dobrovolnictví

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 udržitelného podnikání, prostřednictvím kterého budou pozitivně působit na společnost, ve které žijeme, a stejně tak 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 samotných i společnosti jako takové.

Podpora vzdělávání a 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 app
- / Ekonomická olympiáda



Důstojná práce a ekonomický růst

Target 8.3

- / Social Impact Award
- / pro bono auditní služby



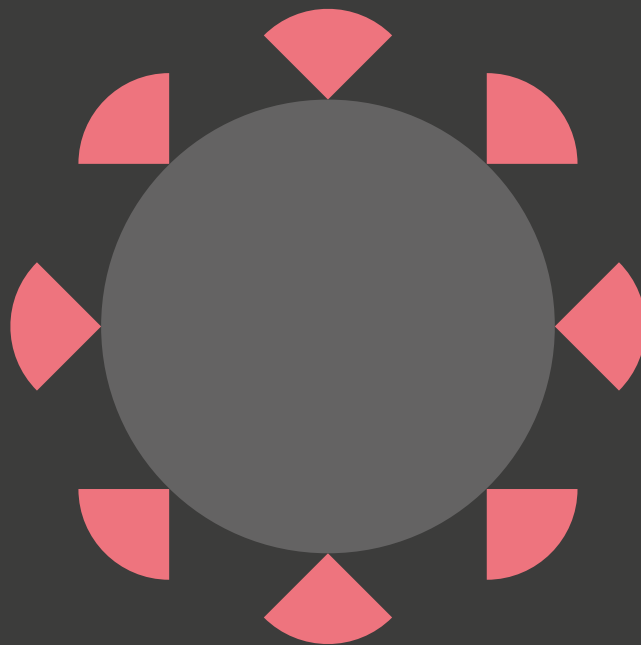
Naše reakce na pandemii COVID-19

Okoronaviru.cz

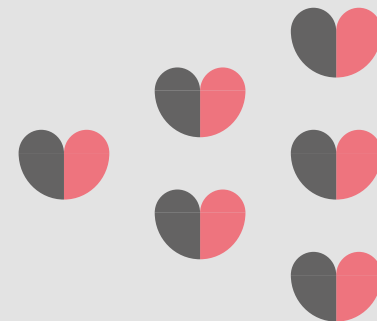
PwC se na jaře 2020 stalo partnerem webu okoronaviru.cz a zapojilo se tak do boje s dezinformacemi, které se v souvislosti s nejistotou panující kolem šíření onemocnění COVID-19 ve společnosti objevovaly. Cílem webu je přinášet srozumitelné a ověřené informace, za kterými stojí tým odborníků z oblasti epidemiologie, infektologie, patofyziologie, biochemie, imunologie, ale také webmasterů a copywriterů, kteří se starají o to, aby texty byly všeobecně dobře srozumitelné.

Chytrá karanténa

Na jaře 2020 také vznikl projekt tzv. Chytré karantény k včasnému zachycení, testování a izolaci v karanténě co největšího počtu potenciálně nakažených osob. Chytrá karanténa využívá například data poskytovaná mobilními operátory a bankami a na to, aby k využívání těchto údajů docházelo vždy na základě výslovného souhlasu konkrétní osoby a nedocházelo k jejich zneužití, dohlíželo PwC, kdy naši technologičtí experti a právníci PwC Legal poskytovali pro bono poradenské služby, jak s citlivými daty správně zacházet.



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 druhé polovině roku 2020 dobrovolnické akce pořádat
- 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
- 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 benefity body ze zaměstnaneckého programu Benefit plus neziskovým organizacím
- Pravidelně podporujeme sbírku ke Dni válečných veteránů
- 51 % zaměstnanců chce věnovat finanční podporu v rámci našich filantropických aktivit*

Vzdělávací aktivity

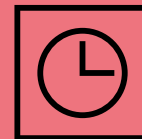
- Dvě desítky kolegů přednáší na českých vysokých školách a univerzitách
- Zástupcům neziskových organizací nabízíme možnost účastnit se našich interních školení a tréninků

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



2 435 hodin

odpracovali naši zaměstnanci v rámci všech dobrovolnických aktivit



134

SIA mentoring

242

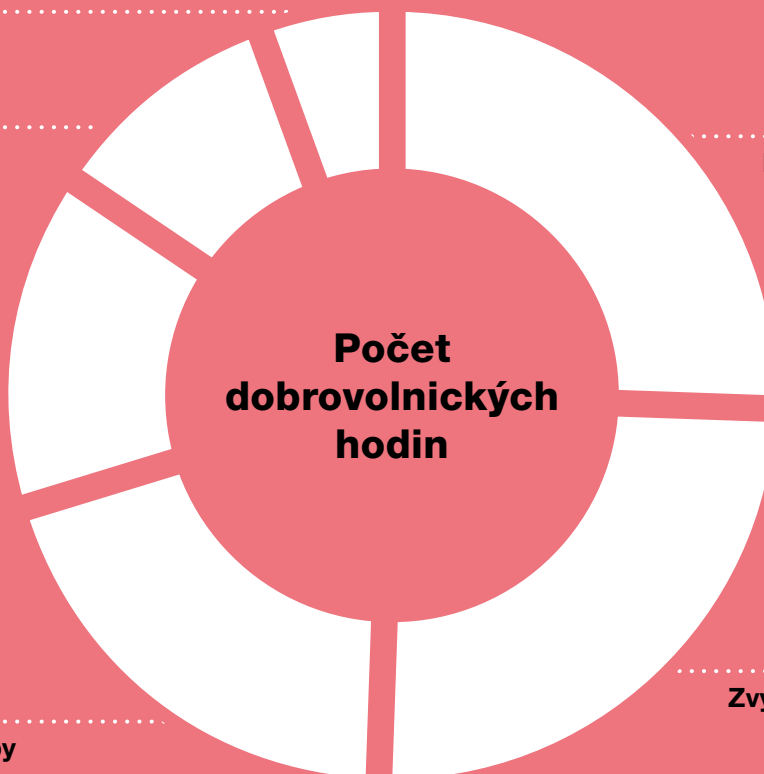
Učení na univerzitách

341

Darování krve

485

Pro bono auditní služby



625

Manuální dobrovolnictví
(zelené, sociální)

608

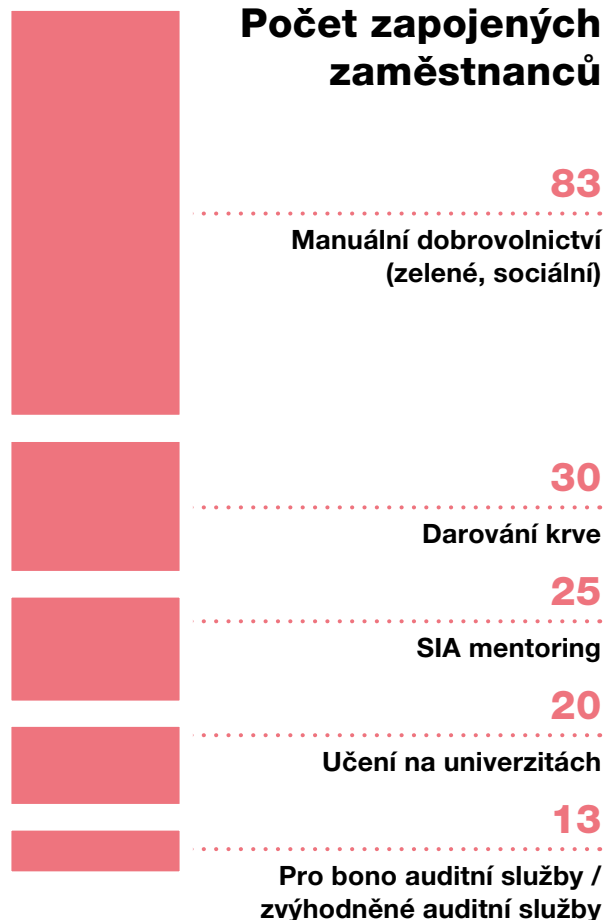
Zvýhodněné auditní služby



171 zaměstnanců

se zapojilo do dobrovolnických aktivit

Počet zapojených zaměstnanců



851 586 Kč

je celková částka věnovaná
na podporu neziskových organizací

Dary a sponzoring

331 195 Kč

Finanční a hmotné
příspěvky PwC

238 201 Kč

Vánoční charita
zaměstnanci

187 380 Kč

Vánoční charita PwC

94 810 Kč

Darované benefit body
zaměstnanců



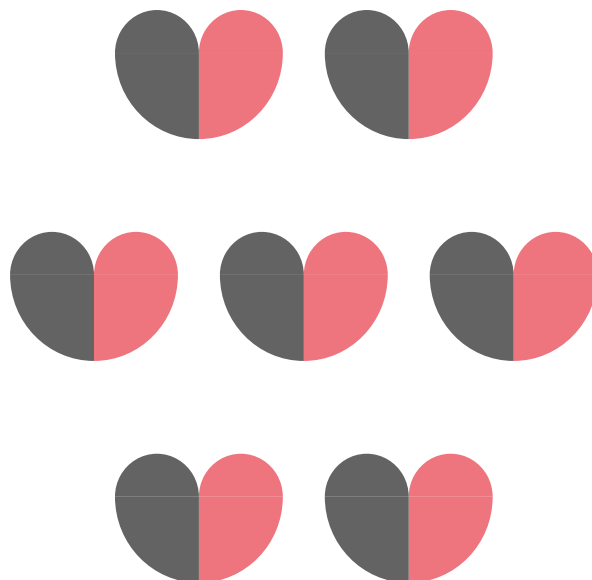
Pro bono auditní služby

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.

1 093 hodin

věnovaných pro bono a zlevněným auditům



Social Impact Award

Mentoring mladých zakladatelů společensky prospěšných start-upů

Již osmým rokem jsme partnerem projektu Social Impact Award (SIA), který podporuje mladé zakladatele společensky prospěšných start-upů. Deseti vybraným finalistům nabízí 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 vrcholí vyhlášením tří vítězných projektů, které dle názoru odborné poroty udělaly největší pokrok, a ty získají finanční podporu na svůj další rozvoj.

“Spolupráci s PwC na Social Impact Award 2020 vnímáme jako jeden z klíčových prvků úspěšné akcelerace. Hlavním úkolem každého mentora je pomoci projektům určovat a držet směr a dosáhnout tak stanovených cílů. Jsme vděční, že mentoři z PwC již 8. rokem věnují svůj čas, energii, zkušenosti a znalosti, aby pomohli našim inovativním projektům zlepšit jak sebe, tak svět kolem nás.“

Patrik Feňuš

projektový manažer Social Impact Award

8 let

spolupráce se soutěží
Social Impact Award

65 sociálních start-upů,

jimž PwC za dobu své spolupráce
se SIA pomohlo

PwC a Social Impact Award 2020

Své know-how a zkušenosti z byznysového prostředí sdílelo s účastníky 25 mentorů z řad zaměstnanců PwC. Každý tým měl svou dvojici či trojici mentorů a společně se věnovali například sestavení podnikatelského plánu, právní formy, financování, ale také hledání řešení problémů, které projektům přinesla omezení a změny spojené s pandemií COVIDu-19.

Úspěšně se podařilo zvládnout i nucený přesun Social Impact Award do online světa, kdy po úvodním bootcampu, kde ještě byla příležitost potkat se osobně, probíhala většina dalších mentoringových setkání online.



25 mentorů



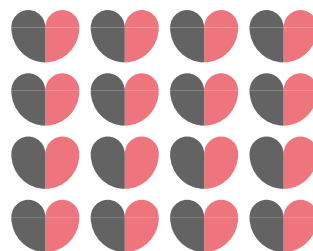
3
ředitelé



2
senior manažeři



4
manažeři



16
senior associate
a associate

134 hodin

věnovaných mentoringu

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.



Matěj Procházka
Senior Associate Assurance
PwC Česká republika

Zúčastnit se SIA jako mentor je skvělá příležitost být u zrodu nových byznysů, které navíc mají pozitivní sociální přesah. Mladí lidé, kteří za těmito projekty stojí, vás nakazí tou obrovskou energií, co do toho vkládají, a i jako mentoři odejdete určitě obohaceni.

Digital Fitness App

Oceněné projekty Social Impact Award 2020

EMOTER

Nezisková organizace, která přináší lékařskou péči do Ugandy. Pořádá lékařské výjezdy a snaží se o zvýšení tamní životní úrovně a dostupnosti zdravotní péče. Jejím cílem je také propojit českou a ugandskou komunitu.

Indiánky

Nezisková organizace, která se zabývá tématem neplodnosti, PCOS, endometriózy, předčasné menopauzy a hormonální nerovnováhy.

Neo.way

Projekt, který přichází s dilatačními pomůckami, které pomáhají ženám v léčbě po neovaginální operaci v důsledku MRKH syndromu a jiných gynekologických obtíží. Projekt se zároveň snaží o zvýšení povědomí o této problematice a detabuizaci tohoto tématu.

Dressibly

Projekt se stal vítězem ceny veřejnosti. Věnuje se udržitelné módě a odpovědné spotřebě. Snaží se o zlepšení životní úrovně a pracovních podmínek lidí v textilní výrobě.



Digital Fitness App 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.



Vánoční charita

Vánoční charita má v PwC dlouhou tradici a neměnný byl i její koncept, proto jsme se jej rozhodli v tomto roce výrazně proměnit s cílem přinášet pomoc konkrétním projektům a umožnit větší zapojení zaměstnanců – jak z pohledu výběru toho, kam jejich příspěvek poputuje, tak s důrazem na co nejjednodušší způsob darování. Abychom zjednodušili způsob darování, spojili jsme síly s Nadací Via a využili jsme její darovací platformu Darujme.cz.

Vánoční charita v novém

Konkrétní pomoc

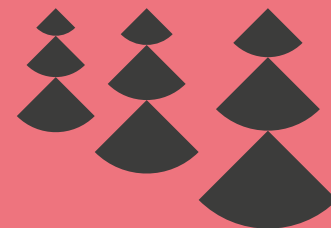
Podpora pro deset příběhů lidí, kteří bojují s těžkým osudem nebo mají mimořádný talent, ale chybí jim prostředky na to, aby jej mohli rozvíjet, nebo hledají podporu pro splnění svého životního snu. A dvou neziskových organizací, se kterými PwC dlouhodobě spolupracuje.

Zapojení zaměstnanců

Příběhy, které jsme ve vánoční charitě podpořili, měli možnost nominovat 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.



421 581 Kč

je celkový výtěžek Vánoční charity

To je téměř 2,5x více než v předchozím roce. Zapojilo se 280 zaměstnanců, to je 4x více než v předchozím roce.

Podpora PwC

PwC každý z nominovaných příběhů podpořilo částkou 10 000 korun.

Podpořené projekty

- Terezina cesta do Carnegie Hall
- Polohovací rehabilitační postel pro Samuela
- Zdravotní pomůcky pro Sofinku
- Lázně a rehabilitace pro Johánka
- Notebook pro talentovaného Kubu
- Internet a satelitní televize pro Petra
- Rehabilitační cvičení pro Marka
- Vozíček pro Křištofa
- Bátor Tábor pro dětské onkologické pacienty

Podpořené neziskové organizace

- Linka bezpečí
- Fond ohrožených dětí

Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů

Ekonomická olympiáda

Ekonomická olympiáda je největší soutěž ve znalostech z oblastí ekonomie a financí v České republice. PwC je již třetím 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. Pro účastníky pořádáme přednášky s našimi partnery na aktuální témata, mohli se tak dozvědět například to, jak pomáháme firmám v době pandemie COVIDu-19. Úspěšným studentům také nabízíme možnost absolvovat některé z našich interních rozvojových kurzů zaměřených například na zlepšení prezentačních dovedností, flow management, zpětnou vazbu a další.

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 plánované zahraniční expanzi společnosti Twisto. 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, Speed Taxing** – si studenti mohou pod vedením našich odborníků vyzkoušet práci na reálné auditní nebo daňové zakázce.

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

Aktivita v této oblasti v příštím roce rozšíří naše partnerství s **The Duke of Edinburgh International Award (DofE)**, globálním programem neformálního vzdělávání pro mladé lidi od 14 do 24 let.





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.

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 33 – 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, paperless office

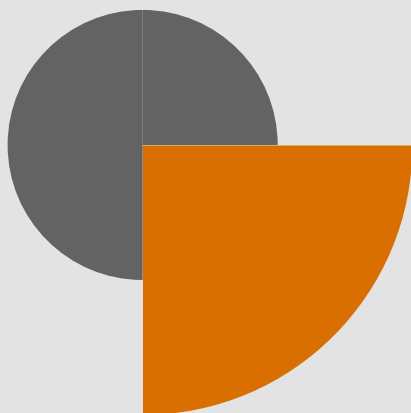


Snižujeme naši uhlíkovou stopu

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

Měření spotřeby energií a produkce emisí CO₂

Dlouhodobě sledujeme naši spotřebu a investujeme do technických inovací zejména v rámci naší pražské kanceláře v Green City Court (GCC), 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)
2017	1 251 747
2018	814 632
2019	828 897
2020	725 955

Spotřebu elektřiny se nám mezi lety 2017 a 2018 podařilo díky instalaci a optimalizaci nového efektivnějšího chladicího zařízení v naší budově GCC výrazně snížit a sníženou spotřebu se daří držet i v dalších letech. V tomto roce pokles spotřeby způsobil především přechod na práci z domova.

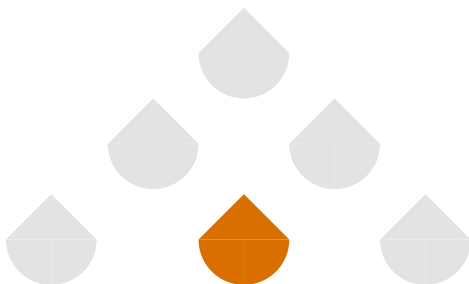




Spotřeba vody

Rok	Spotřeba vody (m ³)
2017	6 710
2018	1 566
2019	1 564
2020	1 358

K výraznému snížení spotřeby vody mezi lety 2017 a 2018 přispělo zavedení vysoce efektivního zavlažovacího systému. I v tomto případě je pokles spotřeby v tomto roce zapříčiněn přechodem na home-office.



Měření uhlíkové stopy

Naši uhlíkovou stopu monitorujeme již několik let. Ve spolupráci s kolegy z týmu sustainability jsme v letošním roce vytvořili nový softwarový nástroj pro sledování emisí. V souvislosti s jeho zavedením jsme zrevidovali podkladová data, zpřesnili výpočty a aktualizovali používané emisní faktory. Abychom zachovali kontinuitu a také možnost srovnání v čase, přepočtem prošla také data z roku 2019. Proto se údaje za rok 2019 uvedené v tomto reportu liší od dat zveřejněných v předešlé zprávě.

Uhlíkovou stopu na zaměstnance se nám mezi lety 2019 a 2020 podařilo snížit o 11 %.

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

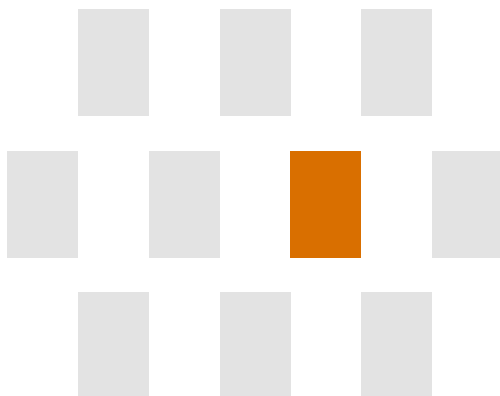
Všechna měření spotřeby energií najdete na [straně 77](#). Podrobná data týkající se produkce emisí najdete na [straně 78](#).

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.

Spotřeba papíru

Rok	Spotřeba papíru (ks)
2017	3 706 000
2018	3 285 183
2019	3 372 179
2020	2 888 103



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 50 % z celkově vyprodukovaného odpadu, to představuje navýšení o téměř 12 % oproti předchozímu roku.

Všechna data týkající se produkce a zpracování odpadu najdete na **stranách 78 a 79**.

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 pravidelně účastní dobrovolnických akcí, které mají za cíl ochranu a péči o přírodu a životní prostředí. Pustili se například do sázení stromů, čištění okolí Hostivařské přehrady nebo čištění svahů od Pelyňku v okolí Děvínů. 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 ekologických aktivit 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.

Aktivity v oblasti snižování naší uhlíkové stopy budeme dále rozšiřovat v souvislosti s plánovaným přijetím závazku dosáhnout do roku 2030 uhlíkové neutrality.



O této zprávě

PwC je jakožto globální síť společností signatářem programu dobrovolnické 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 2020 (od 1. července 2019 do 30. června 2020).

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
OBECNÉ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE			
OBECNĚ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE (GRI 102: GENERAL DISCLOSURES 2016)			
Profil organizace			
102-1	Název organizace	6, 68	
102-2	Aktivita, značky, produkty a služby	6, 8 – 9	
102-3	Sídlo organizace	68	
102-4	Umístění provozů	6	
102-5	Vlastnická struktura a právní forma	68	
102-6	Obsluhované trhy	6, 8 – 9	
102-7	Velikost organizace	6, 10	
102-8	Informace o zaměstnancích a dalších pracovnících	75, 79 – 81	
102-9	Dodavatelský řetězec	26	
102-10	Významné změny v organizaci a dodavatelském řetězci	68	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, 25	
Governance			
102-18	Struktura řízení	11	
Zapojení zainteresovaných subjektů			
102-40	Seznam skupin zainteresovaných subjektů	16	
102-41	Kolektivní vyjednávání	39, 45	Naši zaměstnanci nejsou sdruženi v odborových svazech.
102-42	Identifikace a výběr zainteresovaných subjektů	14, 15, 16	

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
102-43	Způsob zapojení zainteresovaných subjektů	14, 15, 16	
102-44	Klíčová témata a oblasti zájmu	18, 19	
Postupy vykazování			
102-45	Subjekty zahrnuté v konsolidované účetní závěrce	68	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, 68	
102-47	Seznam významných témat	18, 19	
102-48	Úpravy dříve zveřejněných informací	–	Zrevidovali jsme způsob výpočtu naší uhlíkové stopy. Související indikátory GRI 305-1 až 305-4 za minulé období uvádíme v přepočtené výši, aby byla zajištěna meziroční srovnatelnost.
102-49	Změny ve vykazování	57, 79, 80	V této zprávě jsme přistoupili k dřívější aplikaci (early adoption) nového standardu GRI 306: Odpady (2020). Srovnatelné údaje za minulé období jsou prezentovány v nové struktuře. Nově jsme zařadili interní indikátory Nábor zaměstnanců a Rodičovská dovolená, které doplňují popis manažerského přístupu pro GRI 401 o data, která sledujeme s ohledem na jejich důležitost pro řízení. Popis manažerského přístupu Péče o zaměstnance není založen na požadavcích nového standardu GRI 403 (2018); představuje informace podstatné s ohledem na povahu naší činnosti. Data o spolupráci s neziskovým sektorem jsme sloučili pod indikátor GRI 203-2 a nebudeme je již uvádět samostatně pod GRI 413.
102-50	Vykazované období	68	
102-51	Datum vydání předchozí zprávy	68	Červenec 2020
102-52	Vykazovací cyklus	68	
102-53	Kontakt pro dotazy v souvislosti se zprávou	84	
102-54	Prohlášení o souladu s GRI Standardy	68	
102-55	Obsahový rejstřík GRI	69 – 73	
102-56	Externí ověření	–	Tato zpráva neprochází externím hodnocením.

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
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. Hranice jednotlivých témat shrnuje přehled na straně 18, 19 .
103-2	Manažerský přístup a jeho součásti		
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-2020.html
EKONOMICKÁ VÝKONNOST (GRI 201: ECONOMIC PERFORMANCE 2016)			
103	Manažerský přístup	6	Kompletní finanční výsledky jsou dostupné ve výroční zprávě zveřejněné v obchodním rejstříku (www.justice.cz). V této zprávě uvádíme vybrané hlavní finanční ukazatele.
201-1	Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená	6, 10	
PŘÍTOMNOST NA TRHU (GRI 202: MARKET PRESENCE 2016)			
103	Manažerský přístup	6, 8, 9	
202-2	Poměr vedoucích pracovníků pocházejících z místních komunit	40, 81	
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 – 61, 76	Spolupráce s neziskovým sektorem.
PROTIKORUPČNÍ OPATŘENÍ (GRI 205: ANTI-CORRUPTION 2016)			
103	Manažerský přístup	25	
205-2	Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	25, 77	
NESOUTĚŽNÍ CHOVÁNÍ (GRI 206: ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOR 2016)			
103	Manažerský přístup	25, 27, 28	Žádné postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže nebyly.
206-1	Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže	–	

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
GRI 300: ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ			
MANAŽERSKÝ PŘÍSTUP (GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016)			
103	Manažerský přístup	63	
MATERIÁLY (GRI 301: MATERIALS 2016)			
103	Manažerský přístup	66	
301-1	Použité materiály dle hmotnosti nebo objemu	66, 77	
ENERGIE (GRI 302: ENERGY 2016)			
103	Manažerský přístup	64, 65	
302-1	Spotřeba energie uvnitř organizace	77	
EMISE (GRI 305: EMISSIONS 2016)			
103	Manažerský přístup	63 – 65	
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	78	
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)	78	
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	65, 78	
305-5	Snížení emisí skleníkových plynů	65, 78	
ODPADY (GRI 306: WASTE 2020)			
103	Manažerský přístup	66	
306-1	Odpady a dopady s nimi spojené	66	
306-2	Řízení dopadů spojených s odpady	66	
306-3	Produkce odpadů	79	
306-4	Odpad předaný k využití	79	
306-5	Odpad určený k likvidaci	79	
HODNOCENÍ DODAVATELŮ Z HLEDISKA VLIVU NA ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ (GRI 308: SUPPLIER ENVIRONMENTAL ASSESSMENT 2016)			
103	Manažerský přístup	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	79	Uvádíme informace o náboru zaměstnanců podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-1.

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
PwC indikátor	Rodičovská dovolená	41, 80	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, 49	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	
404-1	Průměrný počet hodin školení na zaměstnance	44, 80	
404-2	Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnatelnosti	42, 44	
404-3	Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariérního rozvoje	45	
DIVERZITA A ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ (GRI 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016)			
103	Manažerský přístup	37, 39	
405-1	Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	40, 75, 81	
NEDISKRIMINACE (GRI 406: NON-DISCRIMINATION 2016)			
103	Manažerský přístup	39	
406-1	Případy diskriminace a přijatá opatření	–	K žádným případům diskriminace nedošlo.
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 – 61	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	26	
414-1	Hodnocení sociálních kritérií u nových dodavatelů	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	25, 27	
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 stážistů a smluvních dodavatelů.

Oddělení	Celkový počet zaměstnanců				Ženy				Muži				Zkrácené úvazky			
	Finanční rok															
	2020	2019	2018	2017	2020	2019	2018	2017	2020	2019	2018	2017	2020	2019	2018	2017
Audit	488	471	418	384	230	221	204	193	258	250	214	191	55	54	40	39
Poradenství	208	211	205	199	77	74	73	55	131	137	132	144	19	22	22	17
Daně a právní služby	173	181	177	165	129	136	132	104	44	45	45	61	44	47	52	38
Infrastruktura	171	177	182	147	101	97	101	73	70	80	81	75	22	24	22	13
Celkem	1 040	1 040	982	895	537	528	510	425	503	512	472	471	140	147	136	107

Oddělení	Praha				Brno				Ostrava			
	Finanční rok											
	2020	2019	2018	2017	2020	2019	2018	2017	2020	2019	2018	2017
Audit	395	380	334	319	58	54	49	37	35	37	35	28
Poradenství	207	211	205	199	1	0	0	0	0	0	0	0
Daně a právní služby	146	156	153	145	25	23	23	20	2	2	1	0
Infrastruktura	165	171	176	141	5	5	5	0	1	1	1	1

GRI 202-2 | Složení managementu

Rok	Vedení společnosti (partneři) dle národnosti							Celkem
	česká	britská	australská	slovenská	americká	německá	rumunská	
2020	20	2	0	0	0	0	1	23
2019	19	2	1	1	0	0	0	23
2018	17	2	1	1	0	0	0	21
2017	14	2	2	1	2	1	0	22

Dobrovolnictví

Aktivita	2020		2019	
	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci
Manuální dobrovolnictví	625	83	1 210	83
Učení na univerzitách	242	20	104	14
Darování krve	341	30	243	20
Pro bono auditní služby	485	13	informace nejsou k dispozici	
Zlevněné auditní služby	608			
Mentoring SIA	134	25	vykázáno v manuálním dobrovolnictví	
Celkem	2 435	171	1 557	117

Poznámka: Pokles počtu hodin v kategorii manuální dobrovolnictví způsobil jejich preciznější rozdělení do jednotlivých kategorií dobrovolnických aktivit a také omezení spojená s pořádáním dobrovolnických akcí kvůli pandemii nemoci COVID-19.

Dary a sponzoring

Aktivita	2020	2019	2018	2017
Finanční a hmotné příspěvky PwC	331 195 Kč	437 500 Kč	615 100 Kč	678 000 Kč
Darované benefit body zaměstnanců	94 810 Kč	–	–	–
Vánoční charita				
PwC	187 380 Kč		uvedeno v darech PwC	
Zaměstnanci	238 201 Kč	180 000 Kč	98 800 Kč	218 500 Kč
Celkem	851 586 Kč	617 500 Kč	713 900 Kč	896 500 Kč

GRI 205-2 | Protikorupční chování

	Jednotka	Finanční rok			
		2020	2019	2018	2017
Každoroční potvrzení nezávislosti	% zaměstnanců	100	100	100	100

GRI 301-1 | Spotřeba papíru

	Jednotka	Finanční rok			
		2020	2019	2018	2017
Spotřeba papíru v kanceláři	ks	2 888 103	3 472 179	3 285 183	3 706 000
Převedeno na stromy	ks	245	295	279	314

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.

GRI 302-1 | Spotřeba energie uvnitř organizace

Energie	Kancelář	Jednotka	Finanční rok			
			2020	2019	2018	2017
Plyn	Ostrava	kWh	73 048	74 012	73 048	77 468
Teplo	Praha	GJ	1 555	1 376	1 259	2 788
	Brno		282	271	275	305
Elektřina	Praha	kWh	677 989	797 113	782 964	1 217 585
	Brno		42 087	25 774	25 788	27 516
	Ostrava		5 880	6 010	5 880	6 646
Voda	Praha	m³	599	891	987	6 168
	Brno		389	301	209	114
	Ostrava		370	372	370	428

Poznámka: Za výraznějším poklesem spotřeby vody a elektřiny v pražské kanceláři stojí přechod na práci z domova kvůli pandemii nemoci COVID-19. Výrazně menší počet zaměstnanců pracujících z kanceláří se projevila také ve vyšší spotřebě tepla, méně lidí prostor méně zahřeje a je třeba více topit. U spotřeby elektřiny v Brně jsme v tomto roce přešli na odečet spotřeby na měsíční bázi, došlo k jeho zpřesnění, to mělo dopad na rozúčtování energie v rámci budovy a promítlo se do celkové spotřeby. Nárůst ve spotřebě ovlivnila také proběhlá rekonstrukce.

GRI 305 | **Emise CO₂**

Uhlíková stopa	Název indikátoru (tuny CO ₂ e)	Zdroj emisí	2020	2019 (upraveno)
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	Plyn	14,9	15,1
		Scope 1	14,9	15,1
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z nakupované energie (Scope 2)	Elektrina	431,9	503,1
		Teplo	88,1	80,5
		Scope 2	520,0	583,7
305-3	Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	Služební cesty letadlem	402,7	412,5
		Služební cesty autem	120,5	179,9
		Voda	0,5	0,5
		Scope 3	523,6	592,9
	Emise CO ₂ celkem*		1 058,5	1 191,7
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	Přepočet na zaměstnance	1,018	1,146
305-5	Snížení emisí skleníkových plynů	Meziročně	- 11,2 %	-

Poznámky: *Emise skleníkových plynů zahrnují emise CO₂. Ostatní emise jsou vzhledem k povaze naší činnosti zanedbatelné. Neevidujeme služební cesty vlakem. Jejich vliv na celkové emise CO₂ je zanedbatelný. Pro služební cesty autem nevyužíváme firemní vozidla. Emise Scope 3 zahrnují pouze emise vzniklé činnostmi naší organizace. Nezahrnují emise v dodavatelsko-odběratelském řetězci. Upravená data za rok 2019 se liší od údajů zveřejněných v předchozí zprávě, viz vysvětlení v textu zprávy na [straně 65](#).

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

Materiál	Kancelář	Jednotka	Finanční rok				Způsob likvidace
			2020	2019	2018	2017	
Papír	Praha	tuna (t)	8,24	7,12	7,32	10,30	předáno k recyklaci
	Brno		6,00	5,40	5,39	5,72	
	Ostrava		0,27	0,37	2,86	2,64	
Plast	Praha	tuna (t)	3,03	2,91	2,88	2,75	předáno k recyklaci
	Brno		0,12	0,18	0,01	0,03	
	Ostrava		0,09	0,09	0,05	0,05	
Sklo	Praha	tuna (t)	0,52	0,10	0,38	0,38	předáno k recyklaci
	Brno		0,03	0,05	0,02	0,05	
	Ostrava		nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	

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

Materiál	Kancelář	Jednotka	Finanční rok				Způsob likvidace
			2020	2019	2018	2017	
Nápojové kartony	Praha	tuna (t)	0,17	n/a	n/a	n/a	předáno k recyklaci
Bio odpad	Praha	tuna (t)	0,14	n/a	n/a	n/a	předáno ke kompostování
Smíšený odpad	Praha	tuna (t)	18,54	25,86	25,92	30,29	komunální odpad (skládkování, spalování)
	Brno		n/a	n/a	n/a	n/a	
	Ostrava		n/a	n/a	n/a	n/a	
Celkem		tuna (t)	37,15	42,08	44,83	52,21	

Poznámky: Nově v rámci pražské kanceláře třídíme nápojový karton a bio odpad. Na snížení produkce smíšeného odpadu se podílí přechod zaměstnanců na práci z domova ale také důslednější třídění. Objem smíšeného odpadu v Brně a Ostravě není samostatně evidován, svoz komunálního odpadu probíhá společně za všechny nájemce kanceláří v budově.

		Jednotka	Finanční rok			
			2020	2019	2018	2017
GRI 306-4	Odpad předaný k dalšímu využití	tuna (t)	18,61	16,22	18,91	21,92
		% celkového odpadu	50,10	38,50	42,20	42,00
GRI 306-5	Odpad k likvidaci	tuna (t)	18,54	25,86	25,92	30,29
		% celkového odpadu	49,90	61,50	57,80	58,00

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	
Nábor zaměstnanců	počet	146	77	2	119	106	209	12	4	225
	%	64,9	34,2	0,9	52,9	47,1	92,2	5,3	1,8	–

Rodičovská dovolená (interní indikátor)

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

GRI 404-1 | Průměrný počet hodin strávených školením

Pozice	Počet hodin strávených školením			Počet zaměstnanců			Průměrný počet hodin věnovaných školením		
	Finanční rok								
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Partner	1 063	1 012	1 137	23	23	21	46	44	54
Ředitel	1 563	1 516	1 871	25	27	25	63	56	75
Senior Manažer	2 658	2 306	2 098	55	55	43	48	42	49
Manažer	10 338	9 572	10 255	175	174	168	59	55	61
Senior Associate, Specialista, Konzultant	33 460	26 600	23 572	358	362	346	93	73	68
Associate, Specialista, Konzultant	45 322	45 173	42 522	397	394	372	114	115	114
Asistent, Podpora	15	49	63	7	5	7	2	10	9
Celkem	94 419	86 228	81 518	1 040	1 040	982	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	Celkový počet zaměstnanců				Ženy				Muži				Zkrácené úvazky			
	Finanční rok															
	2020	2019	2018	2017	2020	2019	2018	2017	2020	2019	2018	2017	2020	2019	2018	2017
Partner	23	23	21	22	3	3	2	2	20	20	19	20	0	0	0	0
Ředitel	25	27	25	36	6	6	4	5	19	21	21	31	2	2	2	4
Senior Manažer	55	55	43	58	22	22	17	19	33	33	26	39	9	10	4	4
Manažer	175	174	168	137	80	86	97	64	95	88	71	73	39	38	36	30
Senior Associate, Specialista, Konzultant	358	362	346	215	188	184	167	97	170	178	179	118	52	49	45	26
Associate, Specialista, Konzultant	397	394	372	275	231	222	216	129	166	172	156	146	38	48	49	17
Asistent, Podpora	7	5	7	83	7	5	7	73	0	0	0	10	0	0	0	15

	Finanční rok			
	2020	2019	2018	2017
Složení zaměstnanců podle věku				
do 29 let	424	438	396	358
30-49 let	575	564	524	501
nad 50 let	38	37	34	36
neuvedlo věk	3	1	28	0
Celkem	1 040	1 040	982	895
Složení partnerů podle věku				
Do 29 let	0	0	0	0
30 - 49 let	15	15	14	14
Nad 50 let	8	8	7	8
Celkem	23	23	21	22
Složení partnerů podle pohlaví				
Ženy	3	3	2	2
Muži	20	20	19	20
Celkem	23	23	21	22

Naučíme vás, jak vytvořit firemní Sustainability report

Kontakt



Radka Nedvědová
Reporting udržitelného rozvoje
PwC Česká republika
+420 724 561 326
radka.nedvedova@pwc.com

- 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?
- Hledáte odpověď na otázku, proč reportovat podle mezinárodních standardů?
- Zajímá vás, jak podle této metodiky správně zprávu napsat?
- Chcete znát principy metodiky GRI (Global Reporting Initiative)?
- Potřebujete s přípravou zprávy o udržitelném rozvoji pomoci?

Sustainability Reporting



Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte

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

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

Kontakt



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

Firemní odpovědnost

